

# RAPORT ROCZNY ESG 2023

**SIG**

SPECJALISTYCZNE  
MATERIAŁY BUDOWLANE



Wprowadzenie .....	strona 3
SIG w liczbach .....	strona 5
Istotne fakty o SIG .....	strona 6
Działania społeczne SIG .....	strona 7
Realizacja strategii Grupy w zakresie różnorodności .....	strona 8
Nasza demografia .....	strona 10
Wdrożone narzędzia .....	strona 11
Działania edukacyjne .....	strona 13
Docenianie .....	strona 18
Komunikacja wewnętrzna .....	strona 19
Komunikacja zewnętrzna .....	strona 21
CSR .....	strona 22
Nagrody i certyfikacje .....	strona 23
Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	strona 25
Program ECO flota .....	strona 27
Finał konkursu MasterDriver .....	strona 28
Wdrożenie procedury Zarządzanie Odpadami .....	strona 29
Raportowanie śladu węglowego .....	strona 31
Odnawialne źródła energii .....	strona 32
Łańcuch dostaw .....	strona 33
Podsumowanie .....	strona 34

## WYZWANIA SIG SP. Z O.O. I BRANŻY BUDOWLANEJ W POLSCE W ROKU 2023



Marcin Szczygieł  
Prezes SIG sp. z o.o.

▶ **Wzrost kosztów i inflacja.** Ostatnie lata były dla branży budowlanej pełne wyzwań, które wynikają z dynamicznych zmian ekonomicznych. Rok 2023 przyniósł kolejne komplikacje, m.in. w postaci spadających kosztów materiałów budowlanych (po dynamicznych wzrostach w latach 2021-22), energii oraz wynagrodzeń. Inflacja i wzrost stóp procentowych dodatkowo obciążały budżety firm, zmuszając je do poszukiwania oszczędności i optymalizacji kosztów.

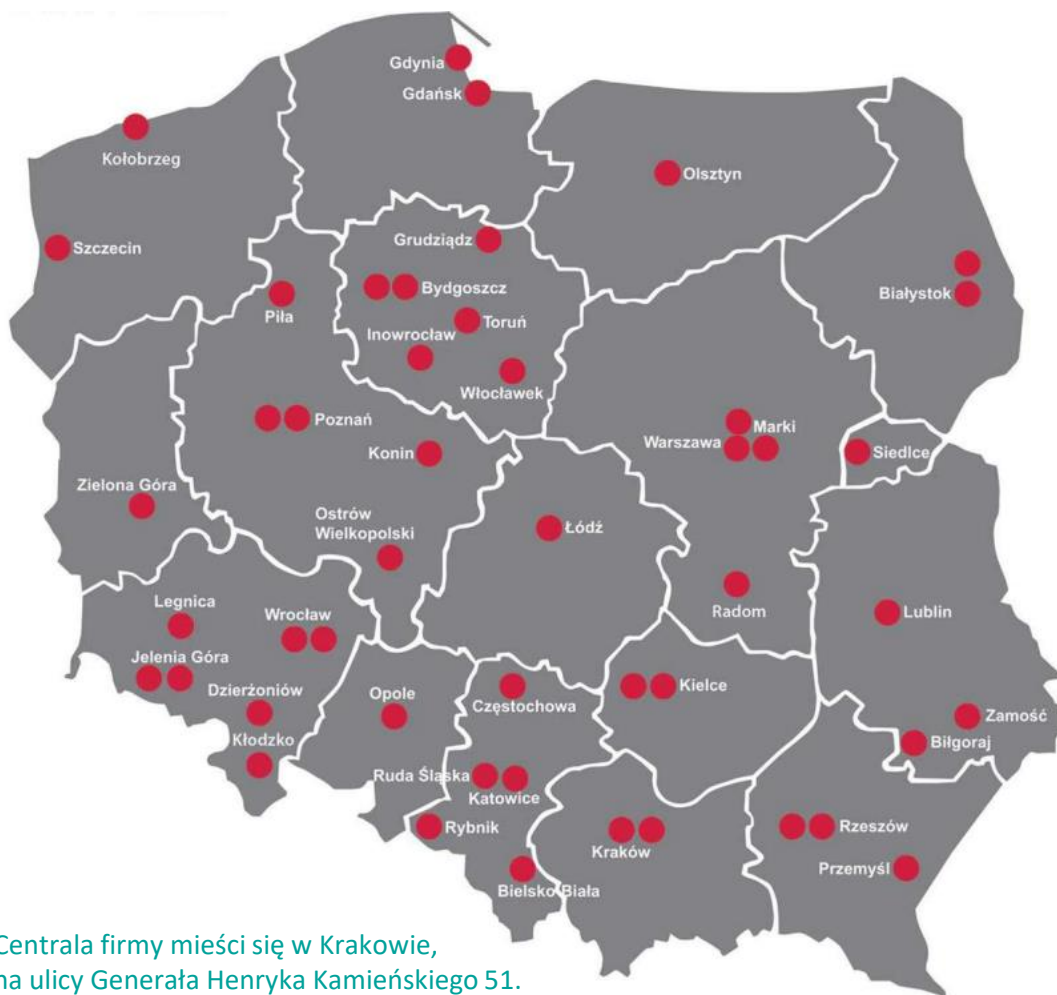
▶ **Inwestycje w infrastrukturę.** Pomimo trudnych warunków gospodarczych, sektor budowlany w Polsce nadal inwestował w infrastrukturę, logistykę i magazyny. Te inwestycje stanowiły fundament, który pozwalał firmom przetrwać trudniejsze okresy. Dzięki nim możliwe było utrzymanie stabilności finansowej wielu przedsiębiorstw oraz kontynuacja strategicznych projektów. Nowy program rządowy wspierający budownictwo mieszkaniowe także przyczynił się do poprawy aktywności w tym sektorze rynku.

▶ **Optymalizacja procesów i cyfryzacja.** Firmy budowlane podejmowały szereg działań mających na celu poprawę efektywności operacyjnej. Ważnym elementem tych działań było poszerzanie wykorzystania nowoczesnych narzędzi cyfrowych w obsłudze klienta i procesach wewnętrznych. Cyfryzacja stała się kluczowym narzędziem pozwalającym na lepsze zarządzanie zasobami, redukcję zbędnych kosztów oraz zwiększenie konkurencyjności na rynku.

## WYZWANIA SIG SP. Z O.O. I BRANŻY BUDOWLANEJ W POLSCE W ROKU 2023

---

- ▶ **Wsparcie z unijnych środków.** Kolejnym istotnym aspektem, który miał wpływ na funkcjonowanie branży budowlanej, było wsparcie z unijnych środków oraz publicznych budżetów na inwestycje. Te fundusze były kluczowe dla utrzymania stabilności finansowej firm oraz realizacji projektów z zakresu infrastruktury i ochrony środowiska. Niestety w roku 2023 Polska znalazła się pomiędzy 2 perspektywami budżetowymi UE, co osłabiło napływ środków na ważne inwestycje.
- ▶ **Zrównoważony rozwój.** Wzrost świadomości ekologicznej oraz rosnące wymagania regulacyjne przyczyniły się do zwiększenia akcentu na zrównoważony rozwój w branży budowlanej. Wiele programów dotacyjnych wspierało wdrażanie energooszczędnych technologii, wykorzystanie materiałów z recyklingu oraz redukcję emisji CO<sub>2</sub>. Branża budowlana coraz częściej sięga po materiały budowlane o niskim wpływie na środowisko. W imieniu wszystkich twórców raportu zapraszam do zapoznania się z raportem zrównoważonego rozwoju, w którym szczegółowo opisujemy działania społeczne i środowiskowe podjęte przez naszą firmę w roku 2023. Dokument ten przedstawia nasze osiągnięcia oraz plany na przyszłość, które mają na celu dalsze wspieranie zrównoważonego rozwoju w branży budowlanej



Centrala firmy mieści się w Krakowie, na ulicy Generała Henryka Kamieńskiego 51.

50 +

ODDZIAŁÓW

900 +

PRACOWNIKÓW

10000

KLIENTÓW  
ROCZNIE

50 +

ODDZIAŁÓW

1,2  
mld zł

PRZYCHODU

17 980 zł

KWOTA  
DAROWIZN

# ISTOTNE FAKTY O SIG

- ▶ SIG sp. z o.o. działa w obszarze dystrybucji materiałów budowlanych. Firma jest częścią międzynarodowego koncernu SIGplc z siedzibą w Wielkiej Brytanii, który istnieje od 1957 roku i notowany jest na Londyńskiej Gieldzie Papierów Wartościowych. Grupa SIG obecna jest w 9 krajach Europy, tworząc rozległą sieć oddziałów handlowych, m.in. w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Beneluksie, Francji, Irlandii i w Polsce. Nasze działanie cechuje wielopłaszczyznowość: dostarczamy produkty zarówno do indywidualnych, jak i instytucjonalnych odbiorców. Od małych obiektów (np. budowa domów jednorodzinnych) po potężne inwestycje (hale sportowe, centra handlowe, lotniska).
- ▶ Organem reprezentującym spółki jest Zarząd, a właścicielem 100% udziałów jest SIG EUROPEAN INVESTMENTS LIMITED, Sheffield, Wielka Brytania.
- ▶ Budowanie silnych relacji z interesariuszami ma dla nas kluczowe znaczenie. Podejmując nowe decyzje bierzemy pod uwagę ich oddziaływanie na następujące grupy: Klienci, Pracownicy, Dostawcy, Administracja Centralna, Grupa SIG, Społeczności lokalne.
- ▶ SIG sp. z o.o. jest liderem polskiego rynku specjalistycznych materiałów budowlanych, a głównymi grupami odbiorców są: Wykonawcy, Dystrybutorzy, Inwestorzy, Klienci indywidualni, Producenci OEM.
- ▶ SIG sp. z o.o., jako pierwszy dystrybutor materiałów budowlanych w Polsce, został członkiem Polskiego Stowarzyszenia Budownictwa Ekologicznego PLGBC (Polish Green Building Council). PLGBC jest organizacją pozarządową, która od 2008 roku realizuje misję radykalnej poprawy projektowania, budowania i użytkowania budynków w Polsce tak, aby zrównoważone budownictwo stało się normą.
- ▶ SIG jest członkiem Stowarzyszenia Kierowników Flot Samochodowych. Celem stowarzyszenia jest kształtowanie i wpływanie na branżę flotową poprzez propagowanie wiedzy o zarządzaniu pojazdami.
- ▶ Ład korporacyjny. SIG sp. z o.o., jako pierwsza firma w Polsce podpisała umowę w Programie Współdziałania, który jest nową formą relacji pomiędzy dużymi podatnikami a KAS. Program skierowany jest do podmiotów gospodarczych osiągających przychody powyżej 50 mln euro. W jego ramach Krajowa Administracja Skarbowa dopasowuje obsługę do danego podatnika.



Dzięki strategicznemu zobowiązaniu do bycia pracodawcą pierwszego wyboru podjęliśmy wiele znaczących inicjatyw oraz rozwinęliśmy i ustandaryzowaliśmy takie procesy jak:



Katarzyna Janik  
Dyrektor Personalny

- Rekrutacja
- Wdrożenie nowego pracownika
- Monitoring szkoleń i oferty rozwojowej z jakiej korzystają pracownicy
- Proces doceniania zaangażowania jaki pracownicy wkładają w podnoszenie własnych kompetencji – grywalizacja
- Wewnętrzny e-learning dostępny dla wszystkich pracowników

Poprzez zastosowanie nowoczesnych technologii włączamy w dostępne aktywności rozwojowe wszystkich pracowników SIG – pracowników sprzedaży, administracji, magazynu oraz transportu, którzy mogą korzystać z wszystkich form, które proponujemy. Oferujemy pracownikom warsztaty, szkolenia, e-learning, team coaching, możliwość korzystania z platformy wspierającej dobrostan i różnorodność, dedykowaną komunikację oraz akcje edukacyjne promujące zdrowie. Pracownicy wysoko oceniają również proces e-onboardingu, który umożliwia wszystkim podejmującym zatrudnienie w SIG sprawne i kompleksowe poznanie firmy.

Systematycznie od 2016 roku prowadzimy Badania Zaangażowania Pracowników, w którym pytamy naszych pracowników o ich zdanie na temat SIG, o mocne strony miejsca pracy oraz o to nad czym jeszcze możemy pracować. Opinie pracowników zbieramy również w trakcie prac Grupy Fokusowej jak i uczestnicząc w zewnętrznych certyfikacjach (Certyfikacja Great Place to Work).

Dzięki systematycznym i powszechnym działaniom możemy tworzyć włączającą kulturę organizacyjną, która wspiera różnorodność. To dla nas bardzo ambitne wyzwanie, które rozpoczęliśmy.

## REALIZACJA STRATEGII GRUPY SIG W ZAKRESIE RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ Chcemy być pracodawcą pierwszego wyboru w branży budowlanej, dlatego też regularnie podejmujemy działania, których celem jest zatrudnianie, utrzymywanie i rozwijanie najlepszych pracowników na rynku.
- ▶ W SIG Polska realizujemy sformułowaną w 2022 roku strategię Grupy SIG plc.
- ▶ Skuteczność naszych działań potwierdzają liczne nagrody m.in.:  
**Great Place to Work 2023, Lidera Społecznej Odpowiedzialności 2023** (oraz 2022),  
**Eko Firma 2023** (oraz 2022), **Dobry Pracodawca Roku 2023** (oraz 2022), **Krakowski Pracodawca Roku 2022**.
- ▶ Naszym celem jest zapewnienie nowoczesnego, zrównoważonego i bezpiecznego środowiska pracy i życia w społecznościach, w których działamy.





## REALIZACJA STRATEGII GRUPY SIG W ZAKRESIE RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ Opieramy się na zaktualizowanej w 2023 roku Grupowej Procedurze dotyczącej różnorodności, sprawiedliwości i włączenia.
- ▶ Nasze działania na rzecz promowania różnorodności i dobrostanu w miejscu pracy kierujemy zarówno do: naszych obecnych pracowników, nowych pracowników, jak i kandydatów oraz społeczności, w których działamy.
- ▶ Działania podejmujemy wewnątrz i zewnątrz.
- ▶ W SIG wszyscy są mile widziani i tak samo ważni, niezależnie od: płci, pochodzenia, narodowości, koloru skóry, wieku, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, różnorodności neurologicznej, stanu zdrowia czy przekonań religijnych.
- ▶ Dążymy do stworzenia **sprawiedliwego i integracyjnego środowiska pracy**, umożliwiającego wszystkim pracownikom **wnoszenie indywidualnego i cennego wkładu** w działalność firmy.
- ▶ Jesteśmy również zdeterminowani, aby zapewnić tę samą otwartość wszystkim naszym klientom, dostawcom, partnerom biznesowym i społecznościom, w których działamy.



## NASZA DEMOGRAFIA

31.12.2023

900 +

PRACOWNIKÓW

21 – 77\*  
LAT

WIEK PRACOWNIKÓW

32

OSOBY  
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

30,3 %

KOBIET

39,3 %\*

KOBIET  
NA STANOWISKACH  
KIEROWNICZYCH

75 %

PRACOWNIKÓW  
W SPRZEDAŻY  
WEWNĘTRZNEJ TO KOBIETY

83 %

PRACOWNIKÓW  
W SPRZEDAŻY  
ZEWNĘTRZNEJ TO MĘŻCZYŹNI

52 %\*

KOBIET WŚRÓD  
PRACOWNIKÓW CENTRALI

9,5\*  
ROKU

ŚREDNI STAŻ PRACY



\*NA DZIEŃ 17.11.2023

## WDROŻONE NARZĘDZIA

### PLATFORMA WSPIERAJĄCA INKLUZYJNOŚĆ ORAZ WELLBEING

- ▶ W roku 2023 kontynuowaliśmy współpracę z zewnętrznym dostawcą **Platformy** dla wszystkich pracowników, **łączącej tematykę dobrostanu oraz różnorodności**.
- ▶ W ramach Platformy pracownicy mają możliwość **udziału w** wybranych przez siebie **webinarach** z różnorodnych obszarów (m.in.: rozwoju zawodowego, budowania relacji, dobrostanu finansowego, zdrowia fizycznego, radzenia sobie ze stresem, zarządzania zespołami), **posłuchania nagrań** wydarzeń oraz podcastów (krótkich kursów psychoedukacyjnych). Dodatkowo nasi pracownicy mają możliwość kontaktu przez **czat ze specjalistami**, aby uzyskać dopasowane do nich oraz indywidualne wsparcie. Pracownicy mają możliwość kontaktu z: psychologiem, doradcą prawnym, ekspertem finansowym, psychodietetykiem, psychologiem dziecięco – młodzieżowym, mentorem biznesu, seksuologiem oraz psychoterapeutą par.
- ▶ Z myślą o osobach bliskich naszym pracownikom, wybraliśmy dostawcę Platformy, który pozwala każdemu z naszych pracowników na zaproszenie do korzystania z Platformy jednej wybranej przez siebie osoby.
- ▶ Na naszej wewnętrznej Grupie dedykowanej promowaniu różnorodności i dobrostanu regularnie promujemy wydarzenia organizowane na Platformie od zewnętrznego niezależnego dostawcy dotyczące tematyki dobrostanu i różnorodności.
- ▶ Do grudnia 2023 na platformie łączącej tematykę dobrostanu i różnorodności od zewnętrznego dostawcy:

206

PRACOWNIKÓW  
KORZYSTA Z PLATFORMY

3 046

ODTWORZEŃ WARSZTATÓW  
LUB ICH NAGRAŃ

41

WYKORZYSTAŃ MOŻLIWOŚCI  
KONTAKTU ZE SPECJALISTAMI

POUFNOŚĆ  
-ZEWNETRZNY  
DOSTAWCA

WARSZTAT  
ROZWOJOWY

CZAT M.IN. Z:

- PSYCHOLOGIEM
- DORADCĄ PRAWNYM
- EKSPERTEM FINANSOWYM

## WDROŻONE NARZĘDZIA

### ULEPSZANIE I MODYFIKACJA PLATFORMY ON-BOARDINGOWEJ

- ▶ W 2022 roku rozpoczęliśmy wdrażanie dedykowanego narzędzia dla procesu wdrożenia nowego pracownika.
- ▶ Nasz proces wdrożenia powstawał i ulegał modyfikacjom w oparciu o informacje od uczestników naszego programu wdrożenia od lutego 2023 do lutego 2024 w efekcie **czego zmodyfikowaliśmy liczbę zadań** oraz **ich treść** a także **wykorzystywane narzędzia** i **zaktualizowaliśmy broszurę informacyjną** dla nowych pracowników.
- ▶ W ramach procesu wdrożenia chcemy jak najszybciej włączyć naszych najmłodszych stażem pracowników w działanie organizacji, zapoznając w pierwszych dniach pracy z kulturą organizacyjną i strukturą firmy oraz umożliwiając menadżerom adresowanie zadań wspierających proces wdrożenia.
- ▶ Każdy z pracowników ma możliwość zapoznania się z najważniejszymi informacjami o firmie oraz dostęp do harmonogramu planowanych działań i zadań związanych z wdrożeniem w nową rolę.
- ▶ Nasza baza wiedzy zawiera dedykowany rozdział na temat tworzenia różnorodnego i włączającego środowiska pracy w SIG. Dodatkowo w ramach procesu wdrożenia nowego pracownika, każda z osób ma zadanie ukończenia testu wiedzy z procedury przeciwdziałania mobbingowi.

102

PRACOWNIKÓW  
ZAPROSZONYCH  
DO ONBOARDINGU

294

WYKONANE ZADANIA

### RAMY PROCESU WDROŻENIA PRACOWNIKA W SIG \*



## DZIAŁANIA EDUKACYJNE

### SYGNATARIUSZ KARTY RÓŻNORODNOŚCI Z FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

- ▶ W dniu 13.03.2023 dołączyliśmy do grona Sygnatariuszy Karty Różnorodności.
- ▶ Forum Odpowiedzialnego Biznesu to najdłużej działająca (już od ponad 22 lat) i największa organizacja pozarządowa w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób.
- ▶ Karta Różnorodności to międzynarodowa inicjatywa pod egidą Komisji Europejskiej .



## DZIAŁANIA EDUKACYJNE

### DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ Prowadzimy działania edukacyjne, na naszej dedykowanej tematyce promowania dobrostanu i różnorodności Grupie utworzonej w 2021 roku dla wszystkich pracowników zamieszczając **posty** nawiązujące do tematyki różnorodnego i włączającego środowiska pracy. Dodatkowo każdy nasz post zawiera **opis grafiki z myślą o osobach z niepełnosprawnością narządu wzroku** a także tłumaczenie w języku angielskim z myślą o osobach niepolskojęzycznych.
- ▶ Publikowane przez nas materiały edukacyjne dla wszystkich pracowników dotyczą między innymi: komunikacji alternatywnej dla osób z niepełnosprawnością narządu wzroku, naszych procedur związanych z tematyką różnorodności i akceptacji, tematycznych świąt, doceniania pracowników.
- ▶ W ramach **Miesiąca Zdrowia Psychicznego** (maj 2023) prowadziliśmy wraz z zewnętrzną dostawcą Platformy wspierającej dobrostan i różnorodność działania edukacyjno-informacyjne na temat dobrostanu. Udostępnialiśmy w tym miesiącu pracownikom grafiki związane z metodami dbania o swój dobrostan.
- ▶ We współpracy z fundacją w 2023 odbyły się dwa webinary związane z **profilaktyką nowotworową** kobiet i mężczyzn:  
„Webinar profilaktyczny: Nowotwory piersi”  
oraz  
„Webinar profilaktyczny: Nowotwory męskie”



## DZIAŁANIA EDUKACYJNE

### DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

▶ Dodatkowo na naszych wewnętrznych mediach społecznościowych pojawiły się treści dotyczące m.in. dni takich jak:

- ✓ Ogólnopolskiego Dnia Walki Z Depresją
- ✓ Dnia Doceniania Pracownika
- ✓ Dnia Kobiet i Dnia Mężczyzn
- ✓ Międzynarodowego Dnia Szczęścia
- ✓ Światowego Dnia Świadomości Autyzmu
- ✓ Światowego Dnia Zdrowia
- ✓ Miesiąca Świadomości Zdrowia Psychicznego
- ✓ Światowego Dnia Rodziców
- ✓ Międzynarodowego Dnia Dbania o Siebie
- ✓ Miesiąca Dobrostanu Społecznego
- ✓ Dnia Pracoholików
- ✓ Dnia Walki z Prokrastynacją
- ✓ Dnia Walki z Wypaleniem Zawodowym
- ✓ Dnia Życzliwości i Pozdrowień (seria postów dotyczących życzliwości)



## DZIAŁANIA EDUKACYJNE

### DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ Rozszerzyliśmy również nasze działy informacyjne wykorzystując nasz wewnętrzny intranet, na którym opublikowaliśmy 30 aktualności
- ▶ Łącznie na naszych wewnętrznych mediach społecznościowych opublikowaliśmy w 2023 roku **222 posty** (a od 2021 roku 664), które łącznie:
  - zostały **wyświetlone** ponad 50 377 razy (z czego **17 046 razy w roku 2023**)
  - otrzymały ponad 2 462 **pozytywne reakcje** (z czego **632 razy w roku 2023**)
  - zostały **skomentowane** ponad 432 razy (z czego **71 razy w roku 2023**)!

PODSUMOWANIE  
ROKU 2023



PODSUMOWANIE  
I KWARTAŁU 2023  
Grupy „Poland - Wellbeing”

Dziękujemy!

PODSUMOWANIE  
II KWARTAŁU 2023

Grupy „Poland - Wellbeing”



## INNE DZIAŁANIA EDUKACYJNE

- ▶ W 2023 roku w **Badaniu Zaangażowania Pracowników**, w którym wzięło udział 88% pracowników:

69 %

WYBIERA DWIE (NA DWIE MOŻLIWE DO WYBORU) EMOCJE POZYTYWNE W PYTANIU JAK CZUJE SIĘ W PRACY W SIG

92 %

CZUJE SIĘ BEZPIECZNIE W PRACY

73 %

UWAŻA, ŻE ORGANIZACJA DBA O NICH

70 %

UWAŻA, ŻE JEST WSPIERANA I SZANOWANA ZE WZGLĘDU NA BYCIE AUTENTYCZNYM W PRACY

89 %

UWAŻA, ŻE PRACOWNICY SĄ TRAKTOWANI Z SZACUNKIEM BEZ WZGLĘDU NA WIEK, PŁEĆ I POCHODZENIE KULTUROWE

83 %

PRACOWNIKÓW WIE JAKIE WSPARCIE JEST DOSTĘPNE, ABY POMÓC W ZACHOWANIU ZDROWIA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA

- ▶ Do 24.11.2023 – 91,75% pracowników ukończyło pozytywnie test z **Procedury zdrowia i dobrostanu psychicznego pracowników** oraz 91,03% z **Procedury różnorodności i akceptacji**.
- ▶ Dodatkowo w roku 2023 rozpoczęliśmy **pracę nad aktualizacją naszych wewnętrznych szkoleń** oraz nad wdrożeniem nowej platformy e-learningowej na której pracownicy mają możliwość zapoznania się z naszymi procedurami Grupowymi, chcąc zapewnić jeszcze bardziej sprawiedliwe i dostępne możliwości rozwoju w SIG dla wszystkich pracowników.
- ▶ Oferujemy pracownikom oraz członkom ich rodzin **karnety sportowe** oraz **prywatną opiekę medyczną**, które są dofinansowywane przez pracodawcę po osiągnięciu określonego w regulaminie wynagradzania stażu pracy. Również pracownicy, którzy nie osiągnęli jeszcze określonego stażu, mogą dołączyć do programu sportowego, korzystając z wynegocjowanych przez firmę warunków i samemu finansując świadczenie.
- ▶ Zdając sobie sprawę z odpowiedzialności jaką jest zdrowie informujemy naszych pracowników, że nasze działania nie mają charakteru konsultacji medycznych oraz rekomendujemy w sytuacji pytań lub wątpliwości korzystanie z konsultacji medycznych oraz pomocy lekarza.

## DOCENIANIE

- ▶ W 2023 roku rozpoczęliśmy pracę nad nowym procesem w SIG – **grywalizacją**, w której można gromadzić punkty za realizację aktywności rozwojowych i wymieniać je na nagrody z wykorzystaniem **Platformy Kafeteryjnej**. Prace nad procesem rozpoczęły się z powodu chęci większego doceniania każdego pracownika który angażuje się w rozwój kompetencji własnych i innych. Tworzenie tego procesu opierało się na **współpracy 21 osób** organizujących formy rozwojowe w SIG.



- ▶ Na wewnętrznej stronie dotyczącej **rozmów okresowych** zamieściliśmy dodatkowe informacje dotyczące doceniania w pracy oraz możliwości z jakich m.in. może skorzystać zarówno pracownik jak i jego manager, aby docenianie zwiększać.

- ✓ Z jakiej oferty benefitów mogę skorzystać jako pracownik?
- ✓ Gdzie mogę znaleźć dodatkowe szkolenia i warsztaty?
- ✓ Jak SIG wspiera udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej?
- ✓ Gdzie znajdę informację na temat komunikacji i tego jak mogę doceniać innych?
- ✓ Gdzie mogę uzyskać dodatkowe wsparcie specjalistów?

- ▶ Wprowadziliśmy również dodatkowe **odznaki / wyróżnienia** na naszej wewnętrznej platformie komunikacyjnej dla pracowników, angażujących się w organizowanie form rozwojowych, uczestniczących w grupie fokusowej oraz odpowiedzialnych za tworzenie komunikacji wewnętrznej z różnych obszarów.

## KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

## KONSULTACJA WEWNĘTRZNA DZIAŁAŃ

- ▶ Nasze działania podejmowane w ramach tworzenia różnorodnego, sprawiedliwego i włączającego środowiska pracy oraz związane z dobrostanem **pracowników konsultujemy oraz omawiamy z wewnętrzną Grupą Fokusową** – stworzoną z osób zainteresowanych powyższą tematyką w sposób szczególny. W trakcie spotkań prezentujemy także wiedzę z obszaru DEI oraz Wellbeing, która ma wspierać dodatkowe poszerzanie kompetencji naszych pracowników z powyższych zakresów. Głównymi z celów utworzonej Grupy Fokusowej są: wspieranie i kreowanie propozycji działań związanych z promowaniem zdrowia i dobrostanu; wspieranie, promowanie i kreowanie propozycji działań związanych z tworzeniem różnorodnego, sprawiedliwego i włączającego środowiska pracy; angażowanie się w tworzenie zróżnicowanego i włączającego środowiska pracy
- ▶ W ramach wymiany perspektyw oraz konsultacja działań związanych z DEI i Wellbeing od listopada 2021 zorganizowanych zostało do grudnia 2023 **19 spotkań** Grupy Fokusowej w trakcie, których kreowane oraz konsultowane były propozycje działań związanych z promowaniem dobrostanu i różnorodności.

19

SPOTKAŃ GRUPY FOKUSOWEJ



## KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

### DALSZE DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ZAPEWNIENIEM DOSTĘPU WSZYSTKIM PRACOWNIKOM SIG DO BEZPOŚREDNIEJ KOMUNIKACJI

- ▶ W 2023 roku kontynuowaliśmy proces włączania wszystkich pracowników magazynu i transportu w bieżącą komunikację firmową. Kontynuowaliśmy przekazywanie im telefonów służbowych

### KONFERENCJA ŁÓDŹ

- ▶ W trakcie Konferencji Menadżerów SIG pracowaliśmy nad strategią SIG Polska. Poprzez prezentacje staraliśmy się określić najważniejsze dla nas kierunki działania w najbliższym czasie w odpowiedzi na pojawiające się wyzwania.

### AKTUALIZACJA INTRANET

- ▶ W 2023 zaktualizowaliśmy również nasz intranet w sposób ułatwiający dostęp wszystkim pracownikom do najważniejszych informacji związanych z ich dobrostanem oraz rozwojem. Zaktualizowaliśmy nasze informacje o benefitach, rozmowach okresowych oraz możliwościach rozwojowych w SIG.

### MAGAZYN WEWNĘTRZNY

- ▶ Dbając o aktualność naszych informacji oraz ich dostęp do pracowników prowadzimy wewnętrzny magazyn SIGletter, który w roku 2023 został wyświetlony łącznie 7231 razy i ukazało się w nim 39 publikacji.



Onboarding - proces wdrożenia nowych pracowników



Grywalizacja



E-learning rozwój i specjalizacja



## KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

- ▶ Zaktualizowaliśmy naszą stronę kariera oraz witryny dedykowane różnorodnemu i włączającemu środowisku pracy na naszej stronie www, na której zawarliśmy informację na temat naszego podejścia do różnorodności: <https://www.sig.pl/kariera/roznorodnosc-sprawiedliwosc-i-wlaczenie>
- ▶ Publikujemy zewnętrznie informacje na temat demografii części naszych grup pracowników, zamieszczając je na stronie www oraz zewnętrznych portalach rekrutacyjnych <https://pracodawcy.pracuj.pl/profile/sig-sp-z-o-o.x5k8tzn.pl#strefa-pracodawcy>
- ▶ Dodatkowo rozszerzyliśmy naszą stronę kariera o witryny dotyczące dobrostanu pracownika [Dobrostan pracownika](#) oraz ESG [Zrównoważony rozwój](#)
- ▶ Chcąc wymieniać się dobrymi praktykami wzięliśmy udział:
  - ▶ w webinarze Polskiego Stowarzyszenia Budownictwa Ekologicznego „PLGBC MEETUP: Debata Wellbeing w pracy”, nagranie z wydarzenia znajduje się tutaj: <https://youtu.be/OI5bToxb4YQ>
  - ▶ oraz napisaliśmy artykuł dla magazynu Nowa Sprzedaż „Wellbeing nie tylko od święta – case study”



## CSR

### BIZNES KONTRA SMOG

- ▶ W 2023 roku kontynuowaliśmy naszą aktywność w ramach Programu organizowanego przez PwC „Biznes kontra smog”, którego celem jest edukacja dzieci i młodzieży w zakresie jakości powietrza i przeciwdziałania zmianom klimatycznym.  
W ramach naszego udziału w V edycji programu przeprowadziliśmy warsztaty w 5 placówkach edukacyjnych, w których łącznie wzięło udział 331 uczniów.

### INNE DZIAŁANIA

- ▶ W czerwcu 2023 zorganizowaliśmy wewnątrznie inicjatywę charytatywną „Galeria Małego artysty” dzięki której oraz zaangażowaniu pracowników, przekazaliśmy darowiznę na rzecz dwóch Fundacji (inicjatywa organizowana również w roku 2022).
- ▶ W październiku 2023 oraz listopadzie 2023 zorganizowaliśmy dwie inicjatywy charytatywne, łącząc tematykę różnorodności z tematyką profilaktyki zdrowotnej. Pierwsza z inicjatyw związana była z trwającym w październiku Miesiącem Świadomości Raka Piersi, druga (w listopadzie) z Miesiącem Świadomości Raka Jąder i Prostaty (inicjatywa organizowana również w roku 2022).



ODSUMOWANIE  
INICJATYW CHARYTATYWNYCH  
PAŹDZIERNIK - LISTOPAD 2023



17 980 zł

KWOTA  
DAROWIZN

## NAGRODY I CERTYFIKACJE

### GREAT PLACE TO WORK

- ▶ W 2023 roku otrzymaliśmy certyfikat Great Place to Work – światowego autorytetu w dziedzinie kultury miejsca pracy, który od ponad 30 lat wspiera firmy na całym świecie w rozwijaniu nowoczesnej kultury miejsca pracy opartej na zaufaniu i osiągnięciu dzięki temu lepszych wyników biznesowych.
- ▶ Great Place to Work to program wyróżnień, certyfikacji oraz rankingów, którego cechą szczególną jest rygorystyczny, bo oparty na danych ilościowych, model oceny doświadczenia pracowników w miejscu pracy.
- ▶ Badanie Trust Index™: kwestionariuszowe badanie opinii pracowniczej, obejmujące 65 standardowych zamkniętych pozycji ankietowych, 2 standardowe pytania otwarte oraz 8 standardowych pytań demograficznych <sup>1</sup>



<sup>1</sup> Prezentacja autorstwa Great Place to Work

## NAGRODY I CERTYFIKACJE

### DODATKOWE NAGRODY

- Firma SIG, drugi rok z rzędu, została nagrodzona tytułem Lidera Społecznej Odpowiedzialności **"EKO Firma 2023"**. Kapituła Programu wysoko oceniła działania związane z zaangażowaniem SIG w upowszechnianie w firmie zasad Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego, zwłaszcza w działaniach na rzecz Ochrony Środowiska. Uzyskany tytuł potwierdza status SIG jako firmy solidnej, podejmującej działania proekologiczne, wrażliwej na potrzeby otoczenia - takiej, z którą warto się związać i współpracować. Celem Programu Liderzy Społecznej Odpowiedzialności "EKO Firma" jest wskazywanie podmiotów, które zgodnie z proekologicznym przesłaniem minimalizują swój negatywny wpływ na środowisko oraz uwzględniają jego dobrostan w długofalowej strategii.
- Firma SIG drugi rok z rzędu otrzymała tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności: **"Dobry Pracodawca 2023"**, potwierdzając tym status firmy solidnej, wrażliwej na potrzeby zatrudnionych w niej osób. Kapituła programu wysoko oceniła działania związane z zaangażowaniem SIG w upowszechnienie w firmie zasad Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego, zwłaszcza w działaniach na rzecz pracowników. Liderzy Społecznej Odpowiedzialności – "Dobry Pracodawca" to projekt organizowany przez redakcję Forum Biznesu i portal SpołecznieOdpowiedzialni.info. Redakcje typują instytucje spełniające zasadnicze kryteria związane z koncepcją CSR. Podstawowym założeniem jest pozytywne oddziaływanie firmy na swoje najbliższe otoczenie, działanie w skali lokalnej, troska o środowisko naturalne oraz pracowników.
- W 2023 SIG zdobył prestiżowy tytuł **"Krakowski Pracodawca Roku 2022"** w konkursie organizowanym corocznie przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie. Inicjatywa ma na celu wyróżnić pracodawców, którzy szanują pracowników, dbają o ich rozwój, są wrażliwi społecznie i stawiają na budowanie wielokulturowej organizacji. Firma SIG została laureatem nagrody głównej, która została przyznana za politykę zatrudnienia otwartą na pracowników, zapewniającą jak najlepsze warunki pracy, a także zorientowaną na ich potrzeby oraz rozwój zawodowy i osobisty.







## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

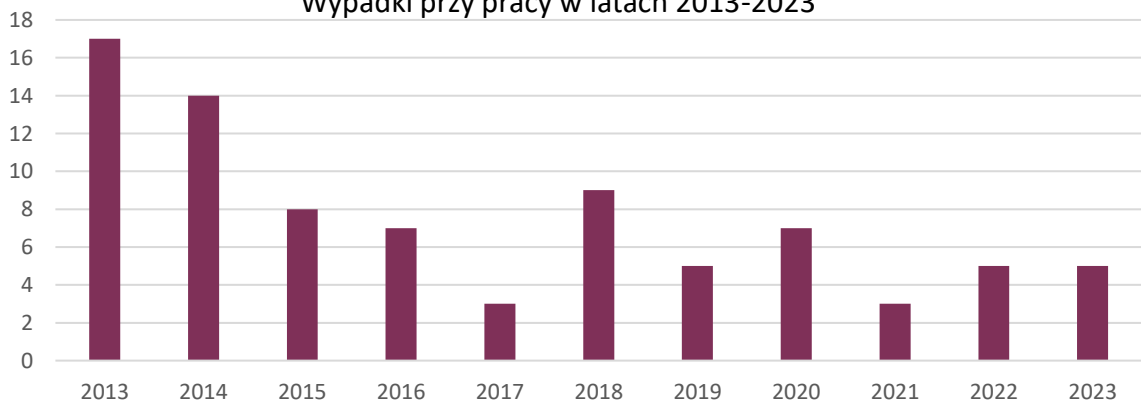


**Bogumiła Czernecka**  
Dyrektor Floty i Transportu,  
Health and Safety Manager

▶ Bezpieczeństwo i Higiena są dla nas równie ważne, co inne aspekty naszej działalności. Jako SIG pragniemy tworzyć bezpieczne miejsca pracy. Wspólnie troszczymy się o zdrowe i bezpieczne środowisko pracy poprzez minimalizację ryzyka zarówno dla pracowników jak i kontrahentów, gości oraz pozostałych osób, których dotyczy nasza aktywność. Wdrażamy Politykę Bezpieczeństwa na każdym szczeblu organizacji i zobowiązujemy wszystkich do stosowania dobrych praktyk w zakresie BHP.

- ▶ Staramy się angażować całą społeczność SIG do dbania o kulturę bezpieczeństwa, ale też wychodzimy poza naszą organizację, do naszych gości, kontrahentów oraz dostawców. W 2023 roku wdrożyliśmy procedurę Pozwolenia na pracę (PTW z ang. Permit to work) dla usługodawców, która ma na celu zidentyfikowanie ryzyka dla wszelkiego rodzaju prac wykonywanych na terenie naszych oddziałów. W ramach procedury szkolimy wykonawców z bezpiecznego poruszania się po naszych obiektach oraz przekazujemy nasze zasady i dobre praktyki BHP.
- ▶ Wyznaczamy mierzalne cele w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy dla wszystkich działań, także na szczeblu całej grupy, tak by zapewnić ciągle doskonalenie wyników i zgodność z wyznaczonymi standardami. Badamy szczegółowo przyczyny urazów i schorzeń powstałych przy wykonywaniu pracy i podejmujemy odpowiednie działania, by zapobiegać powtórzeniu się takich przypadków. Przynosi to wymierne skutki w postaci wyraźnego spadku liczby wypadków przy pracy na przestrzeni ostatnich 10 lat co ilustruje poniższy wykres.

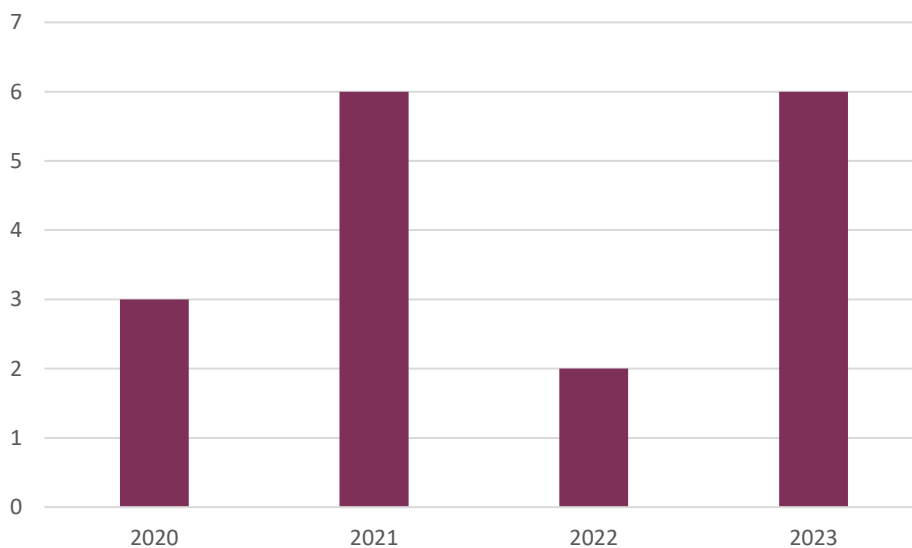
Wypadki przy pracy w latach 2013-2023



## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- ▶ W roku 2013 pracownicy zgłosili 17 wypadków przy pracy. W roku 2023 było to 5 wypadków. Obserwujemy więc w tym okresie **60 procentowy spadek liczby wypadków przy pracy**. Zdecydowana większość incydentów, która miała miejsce dotyczyła niegroźnych urazów dłoni i stóp, takich jak skręcenia kostek, naciągnięć ścięgien, rozcięcia powłok skórnych. Pracownicy po stosunkowo krótkim okresie rekonwalescencji powrócili na swoje stanowiska pracy.
- ▶ Jedną z inicjatyw służącą zapobieganiu wypadkom jest analiza zdarzeń potencjalnie wypadkowych (z ang. Near miss), którą prowadzimy od 2020 roku. Liczbę zgłoszonych „near missów” obrazuje poniższy wykres.

Ilość zgłoszonych zdarzeń potencjalnie wypadkowych w latach 2020-2023



- ▶ Umiejętność rozpoznawania i zgłaszania zdarzeń mogących potencjalnie prowadzić do wypadku była w 2023 roku stałym elementem szkoleń naszych pracowników, co przyniosło wymierne korzyści w postaci częstszego zgłaszania tego typu incydentów.

## ECO SIG



- ▶ Kontynuujemy program ECO SIG. Wraz z przekazaniem samochodu służbowego pracownicy obdarowywani są drzewkami, które sadzą w wybranym przez siebie miejscu. Sadzimy tylko gatunki lokalne, które są przystosowane do lokalnego środowiska, a także odpowiadają lokalnym owadom zapylającym. Rośliny te z biegiem czasu stają się źródłem nektaru dla pszczoł oraz wzbogacają różnorodność biologiczną środowiska.
- ▶ Drugim pozytywnym aspektem sadzenia drzew jest pochłanianie przez nie w procesie fotosyntezy dwutlenku węgla. Jedno drzewo pochłania rocznie 6-7 kg CO<sub>2</sub>. Wspólnie użytkownicy pojazdów SIG posadzili już ponad 500 drzew, które łącznie pochłaniają około 3 tony dwutlenku węgla każdego roku. W ten sposób staramy się zrównoważyć negatywne oddziaływanie naszej działalności na środowisko naturalne. Do drzewek dołączone są domki dla owadów. Latem domki umożliwiają owadom nocleg i schronienie, a jesienią mogą w nich znaleźć miejsce do przezimowania. Program cieszy się wielkim powodzeniem.



## KONKURS MASTERDRIVER

- ▶ Promując bezpieczną i odpowiedzialną jazdę zrealizowaliśmy finał konkursu dla Kierowców samochodów ciężarowych oraz dostawczych do 3,5 DMC. Kluczowym elementem oceny były zachowania behawioralne podczas jazdy, które przyczyniają się do redukcji zużycia paliwa, a zatem wpływają na ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.
- ▶ Konkurs prowadzony był w 2 etapach. W pierwszym etapie analizowane były elementy wygenerowane z telematyki w zakresie bezpiecznego i ekonomicznego stylu jazdy w czasie codziennej realizacji transportów m.in. przekraczania dozwolonej prędkości, ostre hamowania i przyspieszania, zbyt szybkie wchodzenie w zakręty, jazda na zbyt wysokich obrotach oraz zużycie paliwa.
- ▶ W drugim etapie odbyły się finałowe rywalizacje konkursowe, które oparte były o szczegółową znajomość precyzji i bezpieczeństwa jazdy oraz przepisów ruchu drogowego. Pozwoliło to wyłonić i nagrodzić finalistów konkursu.
- ▶ Jazdy na płytach poślizgowych, ćwiczenia na symulatorach dachowania, symulatorach zderzeń oraz symulatorze wystrzału poduszki powietrznej pozwoliły ugruntować umiejętności kierowców i pogłębić świadomość z zakresu bezpieczeństwa prowadzenia samochodów





## WDROŻENIE PROCEDURY ZARZĄDZANIE ODPADAMI

- ▶ Zarządzanie odpadami jest jednym z najważniejszych zagadnień poruszanych w modelu Gospodarki Obiegu Zamkniętego. Zdajemy sobie sprawę, jak istotne jest zwiększanie świadomości naszych pracowników i interesariuszy na temat wprowadzania rozwiązań cyrkularnych dla poprawienia stanu środowiska naturalnego i komfortu życia ludzi. Naszym celem jest ograniczenie do zera odpadów przekazywanych na składowiska do 2025 roku. Działania, które podejmujemy służą modernizacji obecnego systemu gospodarowania odpadami oraz przejściu na model gospodarki obiegu zamkniętego. Zgodnie z Krajowym Planem Gospodarki Odpadami 2022 (KPGO 2022) uporządkowaliśmy i podpisaliśmy szereg umów z odbiorcami odpadów.
- ▶ Wprowadziliśmy Procedurę Zarządzania Odpadami, która określa wewnętrzne zasady racjonalnego zagospodarowania odpadami zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Wypełniamy wszystkie obowiązki wynikające z przepisów prawa, w tym ewidencjonowania informacji o odpadach w elektronicznej krajowej bazie o odpadach (BDO).
- ▶ W 2023 roku rozpoczęliśmy wewnętrzne audyty gospodarki odpadami. Poddajemy analizie istniejący system i pracujemy nad optymalizacją gospodarki magazynowej pod kątem dostosowań do wymagań prawnych. Dokonujemy przeglądu pojemników i kontenerów do segregacji odpadów, sposobów wywozu i opróżniania pojemników. Wskazujemy obszary do optymalizacji i proponujemy nowe rozwiązania w zakresie segregacji opadów poprzez przedstawienie konkretnych rozwiązań - wykazu pojemników, kontenerów i urządzeń kompaktujących. Szkolimy pracowników z zasad poprawnej segregacji odpadów oraz wyznaczamy dedykowane osoby do pracy z odpadami, co znacząco poprawia funkcjonowanie systemu.
- ▶ Przeprowadziliśmy warsztaty edukacyjne w zakresie przekazania dobrych praktyk w segregowaniu odpadów i uświadamiania istotności zrównoważonego rozwoju.

### PLAN WARSZTATÓW



Zrównoważony Rozwój - dlaczego to takie ważne?



Odpady - definicje, pojęcia



„Ustawa o odpadach” - co powinniśmy wiedzieć o nowych przepisach



Procedura A-12 – jak zarządzać odpadami w oddziale



BDO w pigułce

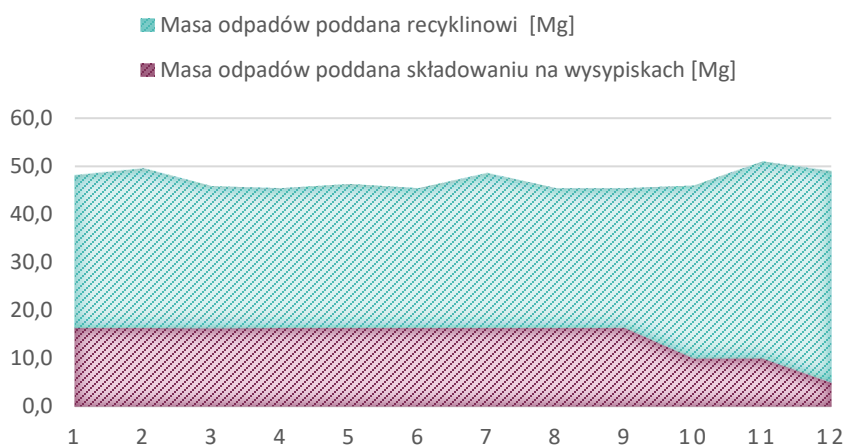


Dobre praktyki w zarządzaniu odpadami



## WDROŻENIE PROCEDURY ZARZĄDZANIE ODPADAMI

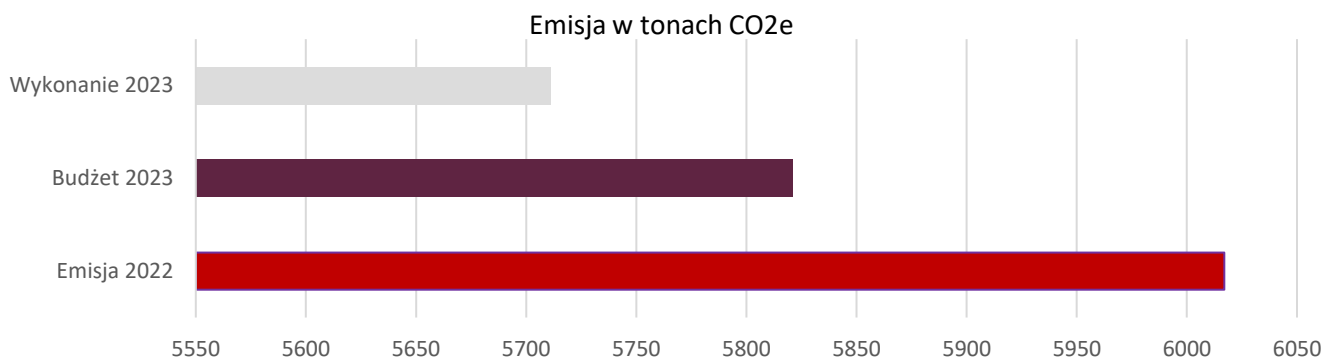
- ▶ Poprzez odpowiednie zabezpieczenie wygenerowanych przez nas odpadów zapewniamy, aby odpady nie zanieczyszczały gleby oraz troszczymy się, aby nie zaśmiecały pobliskiego sąsiedztwa. Odbiór i wykonanie obowiązku unieszkodliwienia i odzysku zlecamy firmom posiadającym stosowne zezwolenia do prowadzenia w tym obszarze działalności.
- ▶ Rozpoczęliśmy wyposażać nasze największe oddziały w belownice do kompaktowania odpadów, które pozwoliły uzyskać łatwiejszy i szybszy odbiór odpadów, przyczyniły się do zwolnienia przestrzeni magazynowej oraz poprawiły ergonomię pracy. Jest to ważny krok w kierunku GOZ i zrównoważonego rozwoju.
- ▶ Wszystkie podjęte przez nas działania pozwoliły ograniczyć ilość odpadów nie poddanych recyklingowi z 16,3 Mg do 5 Mg miesięcznie, co obrazuje poniższy wykres.





## RAPORTOWANIE ŚLADU WĘGLOWEGO SIG

- ▶ W trosce o środowisko i poprawę jakości życia lokalnej społeczności, w zakresie swojej działalności dystrybucyjnej, monitorujemy stale nasz ślad węglowy. Poniżej wykres obrazujący realizację budżetu emisji CO<sub>2</sub>.



- ▶ W celu osiągnięcia celów środowiskowych inwestujemy w kompensację emisji CO<sub>2</sub>, która pomaga przede wszystkim kształtować bardziej zrównoważoną przyszłość energetyczną.

- ▶ Kompensacja emisji CO<sub>2</sub> jest mechanizmem polegającym na równoważeniu emisji do atmosfery gazów cieplarnianych pochodzących z floty, których nie można całkowicie wyeliminować, poprzez inwestycje w projekty oparte na naturze tj. ochronę zagrożonych obszarów leśnych, ekosystemów, siedlisk naturalnych czy też torfowisk.

- ▶ W naszym imieniu nasz zaufany dostawca usług kupuje kredyty węglowe odpowiadające ilości emisji CO<sub>2</sub> w naszej flocie. Kompensacja emisji jest poświadczona rocznym certyfikatem.



## ODNAWIALNE ŹRÓDŁA ENERGII

- ▶ Rok 2023 był również przełomowy, jeżeli chodzi o inwestycje w odnawialne źródła energii oraz ekologiczne ogrzewanie. Zaplanowaliśmy działania mające na celu eliminację wysokoemisyjnych źródeł ogrzewania w naszych placówkach.
- ▶ Uruchomiona została pierwsza instalacja fotowoltaiczna na dachu Oddziału Jelenia Góra o mocy 21kWp, a także uzupełniliśmy ogrzewanie w Oddziale Ostrów Wielkopolski o panele podczerwieni.
- ▶ Podpisaliśmy również umowę na zakup energii pochodzącej wyłącznie ze źródeł odnawialnych. Kontrakt ten będzie obowiązywał od kolejnego roku.
- ▶ Powyżej opisane działania będą kontynuowane w kolejnych latach. Powinno to mieć znaczące ograniczenie emisji CO<sub>2</sub>, co zostało zaplanowane.







## ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW



Jakub Krupski  
Dyrektor Handlowy

- ▶ W obszarze wyrobów, którymi handlujemy, kontynuujemy działania rozpoczęte w 2022 roku.
- ▶ Współpracujemy z kluczowymi partnerami handlowymi w zakresie wymiany informacji w ramach rozwoju zrównoważonych łańcuchów dostaw, poprzez platformy służące do ich oceny.

- ▶ W roku 2023 stworzyliśmy raport emisji dla zakresu 3, dla grup wyrobów mających najbardziej negatywny wpływ na środowisko ze względu na emisje. Ponadto prowadzimy przegląd wyrobów z naszej oferty pod kątem oceny możliwości dodania ich do Strefy EKO na naszej platformie B2B sig.pl (ocena aktualności deklaracji EPD i certyfikatów Cradle-to-Cradle lub innych kryteriów takich jak udział surowców z recyklingu).

OWIĄZANIA  
DOTYCZĄCE  
RÓWNOWAŻONE  
ZWOJU

RODUKTY PRZYJAZNE NAJ  
ŚRODOWISKU DOSTĘP  
W OFERCIE SIG

OBACZ

tyta minera  
mm (144 szt.



Prezentowany raport za rok 2023 jest naszym trzecim raportem ESG SIG sp. z o.o. W raporcie odnieśliśmy się do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Raport odnosi się do pięciu zobowiązań dotyczących zrównoważonego rozwoju Grupy SIG, którymi są:

- ▶ Bycie liderem BHP w dystrybucji materiałów budowlanych
- ▶ Zeroemisyjność CO2 netto do 2035 roku
- ▶ Pełen recykling odpadów do 2025 roku
- ▶ Współpraca z producentami i klientami w celu zmniejszenia emisji dwutlenku węgla i odpadów w całym łańcuchu dostaw
- ▶ Pracodawca z wyboru w dystrybucji materiałów budowlanych

Raport jest wynikiem prac wewnętrznego Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju, powołanego przez Zarząd SIG sp. o.o. Podczas definiowania zawartości raportu wzięliśmy pod uwagę polityki i strategię Grupy SIG. Tworząc raport nie korzystaliśmy ze wsparcia firm zewnętrznych. Raport nie podlegał audytowi zewnętrznemu.

Zapoczątkowane i opisane w raporcie działania będą kontynuowane w kolejnych latach. Postępy działań, a także nowe inicjatywy zostaną przedstawione w kolejnych raportach rocznych.

W przypadku pytań dotyczących raportu, prosimy o kontakt z Włodzimierzem Jakubasem, PMO&ESG Lead SIG sp. z o.o., [wjakubas@sig.pl](mailto:wjakubas@sig.pl)

# INDEKS GRI

## Ujawnienia profilowe [General Disclosures 2016]

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień raportowania / Uwagi	Miejsce w raporcie
<b>Wskaźniki profilowe 2016</b>			
<b>Profil organizacji</b>			
GRI 102-1	Nazwa organizacji	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	SIG w liczbach
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja i nazwy tych krajów	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-7	Skala działalności	Pełny	SIG w liczbach
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	Pełny	Działania społeczne
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	Pełny	Łańcuch dostaw
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	Nie dotyczy	
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	Pełny	Istotne fakty o SIG
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	Pełny	Działania społeczne
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Pełny	Istotne fakty o SIG
<b>Strategia</b>			
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	Wprowadzenie
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	Częściowy	Wprowadzenie, Podsumowanie
<b>Etyka</b>			
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	Pełny	Działania społeczne
GRI 102-17	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	Pełny	Działania społeczne
<b>Zaangażowanie interesariuszy</b>			
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Pełny	Istotne fakty o SIG
<b>Raportowanie</b>			
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	Pełny	Wprowadzenie
GRI 102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Nie dotyczy	
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Nie dotyczy	
GRI 102-50	Okres raportowania	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-52	Cykl raportowania	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-53	Dane kontaktowe	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	Pełny	Podsumowanie
GRI 102-55	Indeks GRI	Pełny	Indeks GRI
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	Pełny	Podsumowanie
<b>Wskaźniki szczegółowe</b>			
<b>Tematy społeczne</b>			
<b>Zatrudnienie</b>			
GRI 103-1	Charakter istotnego obszaru	Pełny	Nasza demografia
GRI 103-2	Podejście zarządcze	Pełny	Działania społeczne
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Częściowy	Nasza demografia
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	Pełny	Działania społeczne
<b>Bezpieczeństwo i Higiena Pracy</b>			
GRI 103-1	Charakter istotnego obszaru	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 103-2	Podejście zarządcze	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Pełny	Działania Edukacyjne
GRI 403-7	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	Bezpieczeństwo w miejscu pracy
<b>Szkolenia i edukacja</b>			
GRI 103-1	Charakter istotnego obszaru	Pełny	Działania Edukacyjne
GRI 103-2	Podejście zarządcze	Pełny	Działania Edukacyjne
GRI 404-2	Programy rozwoju kompetencji zawodowych	Częściowy	Działania Edukacyjne