

RAPORT ROCZNY ESG 2024



SPECJALISTYCZNE
MATERIAŁY BUDOWLANE



| | |
|-------------------------------|-----------|
| Wprowadzenie | strona 3 |
| Opis działalności SIG | strona 8 |
| Działania społeczne SIG | strona 10 |
| BHP w SIG | strona 30 |
| Działania ECO w SIG | strona 32 |
| Zarządzanie odpadami | strona 36 |
| Nasz ślad węglowy | strona 38 |
| Łańcuch dostaw | strona 40 |
| Podsumowanie | strona 42 |
| Tabela wskaźników | strona 42 |

List od Prezesa SIG sp. z o.o.



Z przyjemnością przekazuję Państwu kolejny, czwarty już raport ESG SIG sp. z o.o., przygotowany w oparciu o wytyczne Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) w standardzie VSME. Standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) to dobrowolny europejski standard raportowania zrównoważonego rozwoju, opracowany przez EFRAG (Europejską Grupę Doradczą ds. Sprawozdawczości Finansowej).

Niniejszy dokument przedstawia nasze działania i osiągnięcia w obszarze środowiskowym, społecznym oraz ładu korporacyjnego w roku ubiegłym, stanowiąc wyraz naszego zaangażowania w budowanie bardziej zrównoważonej przyszłości branży budowlanej w Polsce.

Celem publikacji jest zapewnienie przejrzystości i budowanie zaufania wśród naszych partnerów biznesowych, klientów, pracowników, instytucji finansowych oraz społeczności lokalnych. Chcemy, aby każdy interesariusz miał dostęp do rzetelnych informacji na temat tego, w jaki sposób SIG Sp. z o.o. realizuje swoje zobowiązania wobec środowiska naturalnego, wspiera rozwój społeczny oraz dba o etyczne i odpowiedzialne zarządzanie.

Zrównoważony rozwój to nie tylko globalny trend, to także realne działania, które podejmujemy każdego dnia. Jeśli chcesz dowiedzieć się, jak nasze wartości przekładają się na konkretne inicjatywy i jak wspólnie z partnerami budujemy bardziej zrównoważoną przyszłość – zapraszam do lektury.

Marcin Szczygieł
Prezes SIG sp. z o.o.

Podsumowanie roku 2024 w SIG sp. z o.o.

- ▶ **Otoczenie rynkowe.** Rok 2024 w polskiej branży budowlanej był okresem wyzwań, spowolnienia i konieczności adaptacji do nowych realiów gospodarczych, środowiskowych i społecznych. Obserwowaliśmy znaczący spadek produkcji budowlano-montażowej. Według GUS, narastająco do października 2024 roku była ona niższa o 8,5% niż rok wcześniej. Zarówno w sektorze publicznym, jak i komercyjnym, liczba przetargów i nowych projektów znacząco spadła. Wysokie stopy procentowe ograniczyły dostępność kredytów, co wpłynęło na zmniejszenie liczby inwestycji mieszkaniowych i komercyjnych. Znikomy wpływ na budownictwo miały środki europejskie, których dystrybucja była dopiero organizowana. Ciągłe rosły koszty materiałów i pracy, co wymuszało aktualizację budżetów inwestycji. Pewną stabilizację dało branży budownictwo kubaturowe, które stabilnie się rozwija i ma dalszy potencjał wzrostowy. Zyskiwała na znaczeniu prefabrykacja, jako technologia skracająca czas realizacji i zmniejszająca koszty. Na znaczeniu zyskiwały w dalszym ciągu nowoczesne materiały ekologiczne i energooszczędne rozwiązania, co było widoczne zwłaszcza w przypadku dużych inwestycji.
- ▶ **Rozwój firmy.** Mimo nienajlepszej koniunktury, w roku 2024 otworzyliśmy kolejne trzy Oddziały SIG, zlokalizowane w aglomeracji warszawskiej. Są to Oddziały mieszczące się w Markach, Józefowie i Łomiankach. Nowe lokalizacje umożliwiły szybszy i wygodniejszy dostęp do produktów i usług SIG dla klientów z różnych części aglomeracji warszawskiej, co przekłada się na wzrost sprzedaży i poprawę obsługi. Dzięki większej liczbie punktów dystrybucji możemy lepiej zarządzać dostawami, skrócić czas realizacji zamówień i obniżyć koszty transportu. Ekspansja wiązała się także z tworzeniem nowych miejsc pracy oraz większym zaangażowaniem SIG w życie lokalnych społeczności, co wpisuje się w strategię zrównoważonego rozwoju firmy.

Podsumowanie roku 2024 w SIG sp. z o.o.

- ▶ **Powódź.** W ubiegłym roku poznaliśmy na własnej skórze skutki zmian klimatycznych, których intensyfikacje obserwujemy z roku na rok. We wrześniu, na skutek wezbrania okolicznej rzeki, po intensywnych opadach, całkowicie zalany został nasz Oddział, mieszczący się w Jeleniej Górze. W szczytowym momencie poziom wody w budynku hurtowni sięgał 2m. Na szczęście katastrofa ta miała miejsce w niedzielę i nikt z personelu nie ucierpiał. Zniszczeniu uległ towar i sprzęt o wartości kilkuset tysięcy złotych, a przywrócenie działalności operacyjnej zajęło nam wiele miesięcy.



Wprowadzenie do raportu

Podstawy sporządzenia sprawozdania na temat zrównoważonego rozwoju

- ▶ Do przygotowania raportu zrównoważonego rozwoju SIG sp. z o.o. wybrała opcję modułu podstawowego – z wykorzystaniem wskaźników określonych przez europejskie standardy dobrowolnego raportowania VSME PAT (z ang. Policies, Actions and Targets, czyli polityki, działania i cele). Sprawozdanie ogranicza się wyłącznie do informacji, które dotyczą SIG sp. z o.o.

Praktyki zrównoważonego rozwoju w SIG sp. z o.o

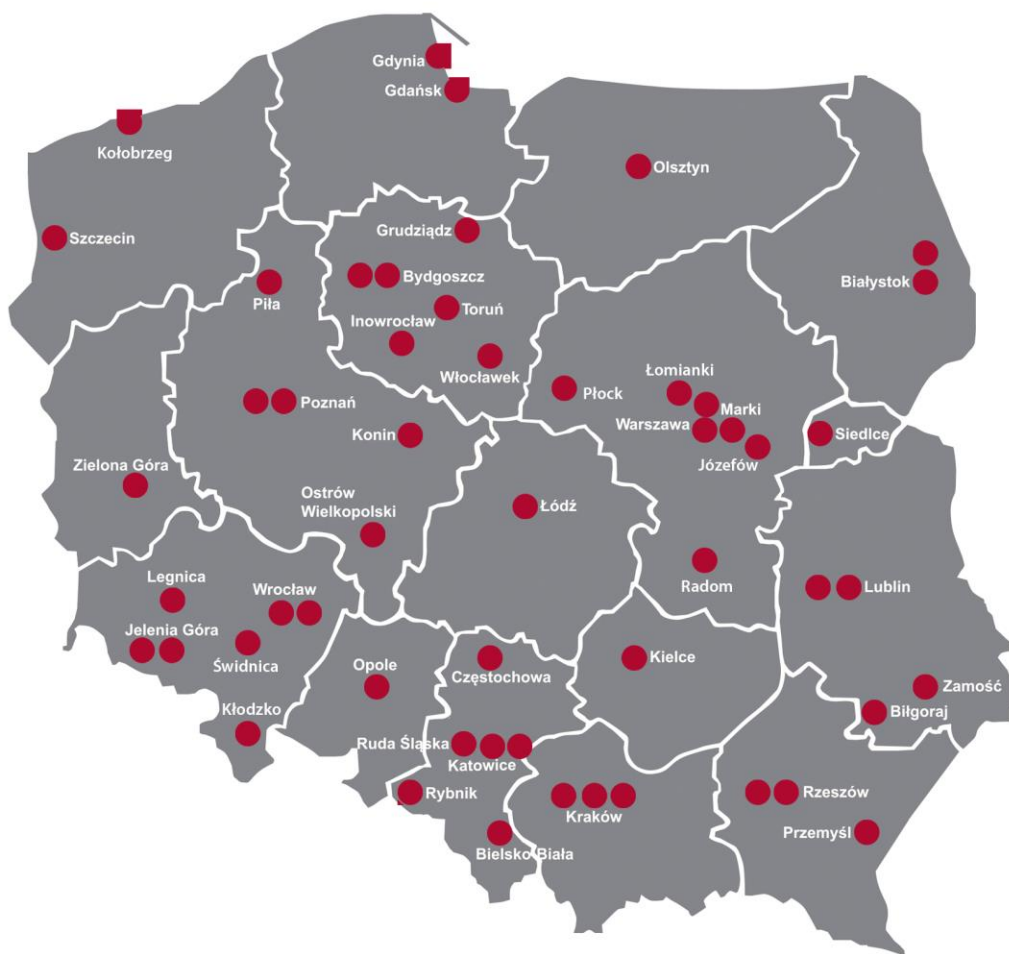
- ▶ SIG sp. z o.o. podejmuje szereg działań mających na celu przejście na bardziej zrównoważoną gospodarkę. Wzrost świadomości ekologicznej oraz rosnące wymagania regulacyjne przyczyniły się do zwiększenia akcentu na zrównoważony rozwój w branży budowlanej. Wiele programów dotacyjnych wspiera wdrażanie energooszczędnych technologii, wykorzystanie materiałów z recyklingu oraz redukcję emisji CO2. Branża budowlana coraz częściej sięga po materiały budowlane o niskim wpływie na środowisko.
- ▶ SIG sp. z o.o. jest liderem polskiego rynku specjalistycznych materiałów budowlanych i jako pierwszy dystrybutor materiałów budowlanych w Polsce został członkiem Polskiego Stowarzyszenia Budownictwa Ekologicznego PLGBC (Polish Green Building Council). Organizacja ta realizuje misję radykalnej poprawy projektowania, budowania i użytkowania budynków w Polsce, aby zrównoważone budownictwo stało się normą.
- ▶ Firma prowadzi również działania edukacyjne, promując dobrostan i różnorodność wśród pracowników. W ramach tych działań organizowane są webinary, warsztaty oraz publikowane są materiały edukacyjne na temat dobrostanu i różnorodności. SIG sp. z o.o. angażuje się także w inicjatywy charytatywne, takie jak program "Biznes kontra smog", który ma na celu edukację dzieci i młodzieży w zakresie jakości powietrza i przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

Wprowadzenie do raportu

SIG Sp. z o.o. podejmuje szereg działań mających na celu ograniczenie śladu węglowego, wpisując się w strategię zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności środowiskowej. Oto kluczowe inicjatywy:

- ▶ Ograniczenie zużycia energii. SIG wdraża rozwiązania poprawiające efektywność energetyczną w swoich oddziałach i magazynach, m.in. poprzez modernizację systemów oświetlenia, ogrzewania i wentylacji oraz optymalizację procesów logistycznych.
- ▶ Firma korzysta w znaczącym stopniu z energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych, wspierając tym samym rozwój rynku OZE i redukując emisje związane z działalnością operacyjną. SIG inwestuje również we własne instalacje fotowoltaiczne na dachach swoich obiektów, co pozwala na częściowe uniezależnienie się od zewnętrznych dostawców energii i dalsze ograniczenie emisji CO₂.
- ▶ Firma wdraża systemy segregacji i odzysku odpadów w swoich oddziałach, dążąc do pełnego recyklingu materiałów powstałych w procesach logistycznych i sprzedażowych. Współpracuje również z partnerami, którzy zapewniają ekologiczne przetwarzanie odpadów.

- ▶ 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, Producenci OEM, a także w mniejszym stopniu klienci indywidualni.
- ▶ 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.



55

ODDZIAŁÓW

10000

KLIENTÓW
ROCZNIE

1,25
mld zł

PRZYCHODU

900 +

PRACOWNIKÓW

36643 zł

KWOTA
DAROWIZN



W roku 2024 nasze strategiczne zobowiązanie, aby zostać **pracodawcą pierwszego wyboru**, uzupełniliśmy o wdrożenia i rozwój takich inicjatyw i procesów jak **rozwój programu szkoleń wewnętrznych** oraz wdrożenie grywalizacji



Rok 2024 był również kolejnym rokiem wzmacniania naszych działań na rzecz standaryzacji i transparentności:

- Rekrutacji zewnętrznych
- Rekrutacji wewnętrznych
- Wdrożenia nowego pracownika

Dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii docieramy do wszystkich pracowników. SIG jest organizacją o strukturze rozproszonej, zatrudnia ponad 900 pracowników w ponad 50 Oddziałach w całej Polsce na stanowiskach sprzedaży zewnętrznej i wewnętrznej, magazynowych, transportowych, administracyjnych. W Centrali Spółki zatrudniamy wysoko wykwalifikowanych specjalistów w obszarach takich jak e-commerce, finanse, HR, IT.

Dzięki bogatej ofercie szkoleń wewnętrznych, które powstają w oparciu o wiedzę i doświadczenie naszych najlepszych specjalistów, możemy podnosić kompetencje niezbędne do sprawnego funkcjonowania organizacji.

Rozwijamy ofertę benefitów, której najnowszym produktem jest platforma wspierająca dobrostan i różnorodność.

Badamy doświadczenie kandydatów do pracy i mierzymy wpływ, jaki na organizację ma proces e-onboardingu, umożliwiający wszystkim podejmującym zatrudnienie w SIG sprawne i kompleksowe poznanie firmy. Prowadzimy systematyczne badania opinii pracowników (coroczne Badanie Zaangażowania) i budujemy plany w oparciu o wyniki.

Możemy pochwalić się **drugą certyfikacją Great Place to Work®** – przyznawaną za zbudowanie wysokiej jakości relacji w miejscu pracy, opartych na zaufaniu, dumie i koleżeństwie.

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 2024, Lidera Społecznej Odpowiedzialności 2024 (oraz 2022,2023),
Eko Firma 2024 (oraz 2022,2023), **Dobry Pracodawca Roku 2024** (oraz 2022,2023) oraz **Poland's Best Employers 2024**.
- ▶ 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 włączania.
- ▶ 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

31.12.2024

929

PRACOWNIKÓW

19-78
LAT

WIEK PRACOWNIKÓW

29

OSOBY
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

31 %
(291 osób)

KOBIET

27,9%

KOBIET
NA STANOWISKACH
KIEROWNICZYCH

72 %

PRACOWNIKÓW
W SPRZEDAŻY
WEWNĘTRZNEJ TO KOBIETY

82 %

PRACOWNIKÓW
W SPRZEDAŻY
ZEWNĘTRZNEJ TO MĘŻCZYŹNI

49 %

KOBIET WŚRÓD
PRACOWNIKÓW CENTRALI

9,8
ROKU

ŚREDNI STAŻ PRACY

14,9 %

ROTACJA



WDROŻONE NARZĘDZIA

PLATFORMA WSPIERAJĄCA INKLUZYJNOŚĆ ORAZ WELLBEING

- ▶ W roku 2024 kontynuowaliśmy współpracę z zewnętrznym dostawcą **Platformy** dla wszystkich pracowników, **łączniej 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 2024 na platformie łączniej tematykę dobrostanu i różnorodności od zewnętrznego dostawcy:

254

PRACOWNIKÓW
KORZYSTA Z PLATFORMY

3 524*

ODTWORZEŃ WARSZTATÓW
LUB ICH NAGRAŃ

67*

WYKORZYSTAŃ MOŻLIWOŚCI
KONTAKTU ZE SPECJALISTAMI

POUFNOŚĆ
-ZEWNEŹTRZNY
DOSTAWCA

WARSZTAT
ROZWOJOWY

CZAT M.IN. Z:

- PSYCHOLOGIEM
- DORADCĄ PRAWNYM
- EKSPERTEM FINANSOWYM

*OD WDROŻENIA NARZĘDZIA

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 włączać 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.

W ROKU 2024

67

PRACOWNIKÓW
ZAPROSZONYCH
DO ONBOARDINGU

891

WYKONANE ZADANIA

RAMY PROCESU WDROŻENIA PRACOWNIKA W SIG *



DZIAŁANIA EDUKACYJNE

SYGNATARIUSZ KARTY RÓŻNORODNOŚCI Z FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

- ▶ W 2024 roku kontynuowaliśmy współpracę z Forum Odpowiedzialnego Biznesu rozpoczętą w dniu 13.03.2023 dołączeniem 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

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW

- ▶ W 2024 roku ogłosiliśmy **nową Procedurę**, której celem było stworzenie warunków do rozwoju wiedzy i umiejętności Pracowników poprzez udział w Szkoleniach obowiązkowych, Szkoleniach nieobowiązkowych oraz poprzez **dofinansowanie Kształcenia**.
- ▶ W 2024 roku kontynuowaliśmy **rozwój naszych wewnętrznych e-learningów** – tworząc nowe szkolenia oraz miejsce w którym każdy z pracowników znajdzie wszystkie dostępne szkolenia w dowolnie wybranym przez siebie momencie. Pracownicy mogą zapoznać się w formie e-learningu z materiałami dotyczącymi: części sprzedawanych produktów, procedur sprzedażowych, procedur magazynowych, technik negocjacji i technik sprzedaży. Obecnie nadal sukcesywnie poszerzamy ofertę dostępnych dla pracowników wewnętrznych szkoleń e-learningowych.
- ▶ W 2024 roku:

1 432

POTWIERDZEŃ UDZIAŁU
W FORMACH ROZWOJOWYCH
PRZEZ 530 OSÓB

229

ZORGANIZOWANYCH FORM
ROZWOJOWYCH

PONAD
6 504_H

PRACOWNICY BRALI UDZIAŁ W
SZKOLENIACH
(ŚREDNIO 7 H GODZIN
/PRACOWNIK)

4,74*

ŚREDNIA OCENA FORM
ROZWOJOWYCH

12,57 H

ŚREDNIA CZAS SPĘDZONY
NA SZKOLENIA PRZEZ KOBIETY

+78*

NPS FORM ROZWOJOWYCH

4,46 H

ŚREDNIA CZAS SPĘDZONY
NA SZKOLENIA PRZEZ
MĘŻCZYZN

*NA PODSTAWIE 255 ANKIET

DZIAŁANIA EDUKACYJNE

DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ Prowadzimy działania edukacyjne, na naszej dedykowanej tematyce promowania dobrostanu i różnorodności Grupy 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.
- ▶ Dodatkowo w roku 2024 promowaliśmy nowe narzędzie od niezależnego zewnętrznego dostawcy pozwalające na samodzielną ocenę własnego poziomu dobrostanu.

INICJATYWA
CHARYTATYWNA
DZIĘKUJEMY!



MIĘDZYNARODOWY TYGODNIEN
ZDROWIA MĘŻCZYZN



DZIEŃ DOCENIANIA
PRACOWNIKA



Świąt i Rodzinnych

Świąt



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
- ✓ Miesiąc Świadomości Autyzmu
- ✓ Miesiąc Dobrostanu Społecznego
- ✓ Międzynarodowy Dzień Dbania o Siebie
- ✓ Dnia Walki z Prokrastynacją
- ✓ Dnia Walki z Wypaleniem Zawodowym
- ✓ Miesiąc Świadomości ADHD
- ✓ Światowy Miesiąc Świadomości Różnorodności



DZIAŁANIA EDUKACYJNE

DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

- ▶ W 2024 roku kontynuowaliśmy rozwój nowego kanału informacyjnego na wewnętrznym intranet, na którym opublikowaliśmy łącznie od 2023 roku 53 aktualności (w tym 23 w 2024 roku), które łącznie zostały wyświetlone ponad 3 000 razy.
- ▶ Łącznie na naszych wewnętrznych mediach społecznościowych opublikowaliśmy w 2024 roku **103 posty** (a od 2021 roku 767), które łącznie:
 - zostały **wyświetlone** ponad 58 567 razy (z czego **8 113 razy w roku 2024**)
 - otrzymały ponad 2 516 **pozytywnych reakcji** (z czego **277 razy w roku 2024**)
 - zostały **skomentowane** ponad 804 razy (z czego **372 razy w roku 2024**)!

PONAD

3 200

RAZY!

ADHD



DOCENIANIE

- ▶ W 2024 roku kontynuowaliśmy pracę nad rozwojem **grywalizacji**, 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.



- ▶ W roku 2024 stworzyliśmy wraz z Organizatorami Form Rozwojowych propozycję matrycy kompetencji w obrębie grup stanowisk oraz zaplanowaliśmy konsultację z managerami w SIG propozycję kompetencji w 2025 roku. W efekcie naszych prac zamierzamy udoskonalić i rozwinąć proces wdrożenia nowych pracowników o proces wdrożenia pracowników w ramach awansów wewnętrznych.

663

PRACOWNIKÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W GRYWALIZACJI

PONAD
145 000

ZDOBYTYCH PUNKTÓW PRZEZ PRACOWNIKÓW

5 753

AKTYWNOŚCI ROZWOJOWE W GRYWALIZACJI



BADANIE ZAANGAŻOWANIA I BENEFITY

▶ W 2024 roku w **Badaniu Zaangażowania Pracowników**, w którym wzięło udział 81% pracowników:

69 %

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

89 %

CZUJE SIĘ BEZPIECZNIE
W PRACY

70 %

UWAŻA, ŻE ORGANIZACJA
DBA O NICH

68 %

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

71 %

UWAŻA, ŻE ORGANIZACJA
ZAPEWNIAM IM MOŻLIWOŚCI
UCZENIA SIĘ I ROZWOJU

60 %

PRACOWNIKÓW MA POCZUCIE
ŻE DOSTĘP DO MOŻLIWOŚCI
ROZWOJU JEST SPRAWIEDLIWY
I UZWGLĘDNIAM POTRZEBY
WSZYSTKICH

- ▶ 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.
- ▶ Oferujemy również możliwość dofinansowania do kursów i szkoleń związanych z podnoszeniem kwalifikacji na stanowisku.
- ▶ Dodatkowo dla pracowników z niepełnosprawnością, kiedy to konieczne dostosowujemy miejsca pracy m.in. poprzez zapewnienie odpowiedniego sprzętu.
- ▶ 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.

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

KONFERENCJA WROCŁAW

- ▶ 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.

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

- ▶ W 2024 roku kontynuowaliśmy proces włączania wszystkich pracowników magazynu i transportu w bieżącą komunikację firmową. Kontynuowaliśmy przekazywanie im telefonów służbowych

MAGAZYN WEWNĘTRZNY

- ▶ Dbając o aktualność naszych informacji oraz ich dostęp do pracowników prowadzimy wewnętrzny magazyn SIGletter, który w roku 2024 został wyświetlony łącznie 6 640 razy i ukazało się w nim 38 publikacji.



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 promowanie i kreowanie propozycji działań związanych w 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, w 2024 roku zorganizowanych zostało **10 spotkań** Grupy Fokusowej w trakcie, których kreowane oraz konsultowane były propozycje działań związanych z promowaniem dobrostanu i różnorodności.

10

SPOTKAŃ GRUPY FOKUSOWEJ



KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

- ▶ W trosce o udoskonalanie wszystkich naszych procesów w 2024 roku uruchomiliśmy Badanie Candidate Experience do którego zapraszamy wszystkich kandydatów biorących udział w naszych procesach rekrutacyjnych

+43

NPS NASZYCH PROCESÓW REKRUTACYJNYCH

- ▶ Chcąc promować SIG jako miejsce pracy dla wszystkich 2024 roku braliśmy udział w Targach Pracy w Szczecinie i Rzeszowie

- ▶ Chcąc wymieniać się dobrymi praktykami wzięliśmy udział:

- ▶ wydarzeniu organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie Budownictwa Ekologicznego - Łódź Design Festival: Sustainable Inclusive Space
- ▶ Raporcie eRecruiter udzielając komentarza eksperckiego na temat wdrożenia nowych pracowników



Regina Baran
Specjalista ds. Rekrutacji
SIG



W bieżącym roku wdrożyliśmy moduł pre-onboardingu w systemie eRecruiter z jasno określonym celem – zapewnienia nowym pracownikom spersonalizowanego i profesjonalnego doświadczenia od momentu otrzymania oferty pracy aż do rozpoczęcia ich pierwszego dnia w firmie. Zależy nam na tym, by osoby, które pomyślnie przeszły proces rekrutacyjny, miały poczucie bezpieczeństwa i możliwy kontakt z przyszłym pracodawcą w momencie pojawienia się pytań.

Dzięki temu narzędziu możemy na bieżąco komunikować się z nowozatrudnionymi osobami, wysyłając im spersonalizowane wiadomości zawierające kluczowe informacje o firmie, jej kulturze, strukturze, a także praktyczne wskazówki dotyczące pierwszego dnia pracy. Nasz przyszły pracownik dokładnie wie, czego może się spodziewać, jakie formalności go czekają i jak najlepiej przygotować się do objęcia nowej roli. Tego rodzaju rozwiązanie nie tylko minimalizuje stres związany z rozpoczęciem pracy, ale również tworzy silne pierwsze wrażenie, które ma znaczący wpływ na późniejsze zaangażowanie i retencję pracownika.

Z perspektywy organizacji, takie narzędzie znacząco ułatwia zarządzanie danym obszarem – automatyzując kluczowe etapy komunikacji. To nie tylko oszczędza czas działów HR, ale również minimalizuje ryzyko, że kandydat zrezygnuje z oferty.

Dla nas istotne było zapewnienie pełnej przejrzystości oraz wsparcia, aby każdy nowy pracownik czuł, że firma troszczy się o niego od samego początku. Firmy wdrażające rozwiązania typu pre-onboarding, zyskują na efektywności procesów oraz stwarzają możliwość budowania relacji z nowymi pracownikami na wczesnym etapie. Takie działania wzmacniają wizerunek organizacji jako profesjonalnego i troskliwego pracodawcy, co na dzisiejszym konkurencyjnym rynku pracy ma kluczowe znaczenie.



KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

- ▶ Podzieliłiśmy się naszymi dobrymi praktykami personalnymi w „Dziennik Gazeta Prawna” oraz magazynie „Builder”

Polityka personalna SIG nagrodzona!

Rozmowa z Marcinem Szczygłem, Prezesem Zarządu SIG Sp. z o.o., spółki specjalizującej się w dystrybucji specjalistycznych materiałów i systemów budowlanych.

Zdobývając po raz kolejny tytuł Dobry Pracodawca potwierdzają Państwo iż prowadzona przez SIG polityka personalna jest na najwyższym poziomie. Co dla Państwa oznacza to wyróżnienie? Cieszę się, że już po raz trzeci SIG został uhonorowany tytułem Dobry Pracodawca. Jest to dla nas niezwykle ważne wyróżnienie, ponieważ potwierdza ono, że działania w kwestii polityki personalnej firmy są skuteczne. Miło, że doceniane są nasze inicjatywy, które prowadzą do tworzenia coraz lepiej funkcjonującej organizacji i coraz lepszego środowiska pracy. Tytuł stanowi najlepszy dowód na to, że udało nam się stworzyć bardzo dobrą kulturę miejsca pracy, co sprawia, że SIG jest jednym z najlepiej ocenianych pracodawców w Polsce.



Marcin Szczygł

Co szczególnie wyróżnia politykę Państwa organizacji w podejściu do pracowników? Bardzo ważne jest dla nas indywidualne podejście do każdego z zatrudnionych osób. Staraliśmy się, aby nasi pracownicy czuli się doceniani, wspierani i zmotywowani do długofalowego zaangażowania w rozwój firmy. W SIG prowadzimy strategię rozwoju poprzez promowanie kultury zaangażowania. Nasze zachowania stanowią benchmark naszej działalności, budują markę oraz kształtują wyjątkową at-

mosferę pracy, która jest wspólna dla całej naszej kadry. Działaliśmy śmiało, ze zwinnością i wyróżniliśmy się na rynku. Jesteśmy pionierami innowacji, co pozwoliło nam stać się liderem branży, eksplorując nowe rozwiązania i kształtując trendy. Promujemy współpracę wewnątrz organizacji – działamy w nowoczesnym modelu omnichannel poprzez rozwijającą się sieć ponad 50 oddziałów na te-

renie całej Polski oraz innowacyjną platformę e-commerce SIG.pl. Jakimi wartościami kieruje się firma tworząc strategię polityki personalnej? Kierunek działań w obszarze polityki personalnej jest określony przez pierwsze zobowiązanie strategii zrównoważonego rozwoju – chcemy być pracodawcą pierwszego wyboru w branży. Temu zobowiązaniu podpo-

rzędkowane są nasze działania związane z zaangażowaniem pracowników, zarządzaniem rozwojem, przywództwem oraz różnorodnością. Dajemy do tego, aby być dla wszystkich zatrudnionych w SIG pracodawcą angażującym się, otwartym na nowe pomysły, kreującym przyjazne i inspirujące środowisko pracy. Zawsze staraliśmy się pozyskać, utrzymać i rozwijać najlepsze talenty na rynku.

Razem tworzymy nowoczesną organizację, która jest otwarta na zmiany i troszczy się o dobro wszystkich pracowników.

Za każdym sukcesem firmy stoi cały zespół. Jakie czynniki pozafirmosowe wpływają na utrzymanie pracownika w organizacji oraz na jego zadowolenie i lojalność?

Myślę, że to co nas wyróżnia to wyjątkowa kultura organizacyjna. W centrum naszej strategii, w centrum naszej filozofii prowadzenia biznesu są lokalne zespoły, zarządzane przez menadżerów. Przede wszystkim dzięki umiejętnościom przywódczym i zarządzającym naszych Dyrektorów Oddziałów badajemy zaangażowane zespoły, skoncentrowane na obsłudze lokalnych klientów i jednocześnie współpracujące ze sobą w całej organizacji. Budowanie długoterminowych relacji, transparentność w działaniu, wprowadzanie nowoczesnych narzędzi, współ-

praca zdecydowanie wyróżniają nas na rynku. Nasi pracownicy wysoko oceniają środowisko pracy. W corocznych badaniach zaangażowania uzyskujemy wysokie wyniki przy bardzo wysokiej frekwencji.

Jakie plany i cele na najbliższe lata zakłada Państwo w polityce HR?

W planach naszego Działu HR jest dalsza digitalizacja oraz rozwój takich procesów jak onboarding, zarządzanie talentami i różnorodnością. Chcemy zatrudniać i utrzymywać najlepszych pracowników na rynku, wspierać włączając środowisko pracy, opierać na one'ach pracowników, oferując wszystkim równy dostęp do rozwoju.

Rozmawiała Joanna Jakowicz



Marcin Szczygł ukończył z wyróżnieniem Politechnikę Krakowską, a następnie studia MBA w European University. Posiada szerokie doświadczenie w branży budowlanej, zarówno w wykonawstwie (Exbud i Higgs & Hill Overseas Ltd), jak i w branży materiałowej budowlanych, pełniąc między innymi funkcje Dyrektora Sprzedaży i Marketingu Isover Saint Gobain, Dyrektora Generalnego Radson Polska oraz Prezesa SITACCO Sp. z o.o. Od roku 1999 pełni funkcję Prezesa SIG Sp. z o.o. Lidera swojej branży w Polsce (ponad 50 oddziałów w całym kraju), który należy do międzynarodowego koncernu SIG plc (spółka notowana na London Stock Exchange). Od wielu lat należy do Komitetu Wykonawczego Koncernu SIG plc.



KATARZYNA JANIK Dyrektor Personalny SIG

Jako pracodawca jesteśmy otwarci na wszystkich kandydatów i kandydatki. Kandydaci w procesie rekrutacji często wskazują na ten zwłaszcza aspekt procesu rekrutacji. W SIG Polska spośród zatrudnionych 32 proc. to kobiety – jest to jeden z najwyższych wskaźników w Grupie SIG. W działach sprzedaży wewnętrznej, niezmiernie istotnych dla naszego biznesu, zapewniających wsparcie sprzedażowo-logistyczne i administracyjne, ale również w coraz większym stopniu prowadzących samodzielną sprzedaż, 75 proc. zatrudnionych to kobiety. Stanowiska menadżerskie w tych działach w 82 proc. zajmują kobiety – najczęściej w wyniku wewnętrznych promocji i rekrutacji.

KATARZYNA JANIK Dyrektor Personalny, SIG

Jako pracodawca nadal chcemy angażować się w działania na rzecz pracowników, budując włączającą kulturę pracy poprzez stałe doskonalenie procesów HR. Myślę tutaj przede wszystkim o rekrutacji i onboardingu, koncentrujących się na doświadczeniu kandydatów, programie rozwojowym dla pracowników sprzedaży (rozwyj kompleksowej oferty e-Learningowej) oraz wdrożeniu grywalizacji do form rozwojowych. Corocznie prowadzimy badanie zaangażowania pracowników – w tym roku oprócz pracy z nowo wdrożonymi narzędziami komunikacyjnymi chcemy również skoncentrować się na planach lokalnych, wspierając poszczególnych menadżerów zespołów.

CSR

BIZNES KONTRA SMOG

- ▶ W 2024 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.

INNE DZIAŁANIA

- ▶ Uruchomiliśmy specjalną zbiórkę funduszy (<https://www.siepomaga.pl/pomoc-dla-powodzian-z-sig#wplaty>) na rzecz pracowników SIG poszkodowanych przez powódź, aby pomóc im stanąć na nogi i wspólnie odbudować to, co zostało zniszczone.
- ▶ W czerwcu 2024 zorganizowaliśmy wewnętrznie inicjatywę charytatywną „Galeria Małego artysty” dzięki której oraz zaangażowaniu pracowników, przekazaliśmy darowiznę na rzecz dwóch Fundacji (inicjatywa organizowana również w roku 2022, 2023).
- ▶ We wrześniu w Szkole Podstawowej 98 w Krakowie zorganizowaliśmy inicjatywę na rzecz fundacji wspierającej Dzieci
- ▶ W październiku 2024 oraz listopadzie 2024 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 2022,2023).

siepomaga.pl

SIG

POMOC
dla POWODZIAN
z SIG

WESPRZYJ



ODSUMOWANIE
INICJATYW CHARYTATYWNYCH

PAŹDZIERNIK - LISTOPAD 2024

NAGRODY I CERTYFIKACJE

GREAT PLACE TO WORK

- ▶ W 2024 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 ¹



¹ Prezentacja autorstwa Great Place to Work

NAGRODY I CERTYFIKACJE

DODATKOWE NAGRODY

- ▶ Firma SIG, trzeci rok z rzędu, została nagrodzona tytułem Lidera Społecznej Odpowiedzialności **"EKO Firma 2024"**. 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 trzeci rok z rzędu otrzymała tytuł Lidera Społecznej Odpowiedzialności: **"Dobry Pracodawca 2024"**, 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 2024 SIG został laureatem prestiżowego rankingu najlepszych pracodawców 2024 w Polsce według magazynu "Forbes". **Poland's Best Employers** to zestawienie 300 działających w Polsce firm, których osiągnięcia w zakresie HR zasłużyły na tytuł najlepszego pracodawcy.



**JESTEŚMY
LAUREATEM RANKINGU**

NAJLEPSI PRACODAWCY
2024 W POLSCE
WG. MAGAZYNU FORBES

29





BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY



Bogumiła Czerna
Dyrektor Floty i Transportu,
Health and Safety Manager

▶ W SIG przykładamy dużą wagę do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy naszych pracowników. Dbamy o to, aby każdy nowo zatrudniony pracownik wiedział już od pierwszego dnia pracy, że stawiamy bezpieczeństwo na równi z innymi aspektami naszej działalności. Wdrożyliśmy Politykę BHP na szczeblu Grupowym, aby efektywnie zarządzać bezpieczeństwem i higieną pracy. Stanowi ona wytyczne zapewniające zgodność z wymogami prawa i lokalnymi regulacjami. Polityka jest corocznie aktualizowana pod kątem dostosowania jej do obowiązujących przepisów.

Za nadzór i kontrolę bezpieczeństwa pracy w SIG odpowiada dział BHP, w którego skład wchodzi Specjaliści ds. BHP. Do jego kompetencji należą między innymi:

kontrole stanu BHP oddziałów poprzez coroczne Audyty

identyfikowanie zagrożeń i aktualizacja ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy

minimalizacja zagrożeń

regularne szkolenie pracowników z dziedziny BHP

▶ W pierwszej połowie 2024 roku trwały intensywne prace nad digitalizacją Audytów BHP. Dział Bezpieczeństwa Pracy wraz ze Specjalistami IT opracował aplikację do kontroli stanu bhp w naszych oddziałach. Aplikację z sukcesem wprowadziliśmy w życie w drugiej połowie roku. Znacznie zwiększyliśmy funkcjonalność i efektywność kluczowych dla nas procesów. Jest to duży krok w kierunku cyfryzacji i wykorzystania nowych technologii w BHP.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- ▶ Angażujemy całą społeczność SIG do dbania o kulturę bezpieczeństwa, ale też wychodzimy poza naszą organizację, do gości, kontrahentów oraz dostawców. W roku 2024 dopracowaliśmy procedurę weryfikacji oraz szkoleń BHP dostawców usług zewnętrznych (ang. Permit to work) oraz rozszerzyliśmy jej zakres o podział na prace o małym oraz dużym ryzyku wypadkowym.
- ▶ Badamy szczegółowo przyczyny urazów i schorzeń powstałych przy wykonywaniu pracy i podejmujemy odpowiednie działania, by zapobiegać ich powtórzeniu. Prowadzimy szczegółowe rejestry oraz statystyki wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (ang. Near miss). W 2024 roku zgłoszonych zostało 9 wypadków przy pracy, wszystkie lekkie. Jest to wzrost w stosunku do roku poprzedniego natomiast zdarzeń potencjalnie wypadkowych zgłoszonych zostało 4 co oznacza spadek o 67 procent.

9

Ilość wypadków lekkich w 2024, więcej o 4 w stosunku do roku 2023

0

Ilość wypadków ciężkich w 2024
brak takich przypadków w historii SIG

0

Ilość wypadków śmiertelnych w 2024
brak takich przypadków w historii SIG

4

Ilość zgłoszonych zdarzeń „near miss” w 2024, o 2 mniej w stosunku do roku 2023

ECO SIG



- ▶ Z myślą o pracownikach i ekologii SIG realizuje politykę flotową, która inwestuje nie tylko w technologię, ale przede wszystkim stawia na jakość i odpowiedzialność środowiskową. W ramach sztanowego projektu firmy EKO SIG prowadzone są szkolenia z ekologicznej i bezpiecznej jazdy. Ekojazda ma na celu nie tylko ograniczenie spalania paliwa, a także zredukowanie kosztów eksploatacji pojazdu i obniżenie szkodowości.
- ▶ Dodatkowo, firma do swojego taboru kupuje samochody przede wszystkim na podstawie kryterium emisji spalin. Wybierając dostawców paliwa, SIG bierze pod uwagę przede wszystkim prowadzoną przez nich politykę ochrony środowiska, a przy wyborze serwisów samochodowych zwraca uwagę na takie kwestie, jak wdrożone technologie utylizacji zużytych opon lub płynów i smarów.
- ▶ Kontynuujemy ciesząc się wielkim powodzeniem program ECO SIG, który ma na celu promowanie działań proekologicznych i zwiększenie świadomości ekologicznej wśród naszych pracowników. Program podkreśla znaczenie ekologicznych inicjatyw w naszym codziennym życiu.



ECO SIG



- ▶ W ramach tego programu, przy odbiorze nowego samochodu, użytkownik pojazdu otrzymuje młode drzewko, które może posadzić w swoim ogrodzie lub w wybranym odpowiednim miejscu.
- ▶ Wspólnie użytkownicy pojazdów SIG posadzili już ponad 550 drzew, które łącznie pochłaniają około 3 tony dwutlenku węgla każdego roku. W ten sposób staramy się zrównoważyć negatywne oddziaływanie naszej działalności na środowisko naturalne.
- ▶ Sadzimy tylko gatunki przystosowane do lokalnego środowiska, które zwabiają owady zapylające. Stają się z biegiem czasu źródłem nektaru dla pszczoł oraz wzbogacają różnorodność biologiczną lokalnego środowiska. W ten sposób staramy się zrównoważyć negatywne oddziaływanie naszej działalności na środowisko naturalne.
- ▶ Do drzewek dołączamy domki dla owadów, które umożliwiają owadom nocleg i schronienie, a jesienią pomagają w przezimowaniu.
- ▶ Przymierzamy się do wymiany taboru na nisko lub zeroemisyjny tworząc na te potrzeby długoterminowe „plany dojścia do zeroemisyjności”. Analizujemy rynek samochodów elektrycznych. Zbieramy dane praktyczne, użytkowe, finansowe dla naszej floty, aby w przyszłości odpowiednio zareagować na zmiany i potrzebę wdrożenia elektromobilności.
- ▶ Zgodnie z powyższym testujemy funkcjonalność oraz gotowość zastąpienia w naszych biznesach „jeden do jednego” samochodów ciężarowych z napędem konwencjonalnym na te z napędem zero bądź niskoemisyjnym, równolegle licząc rentowność takiego transportu.



izolacje BUDOWLANE
sucha zabudowa
chemia BUDOWLANA
IZOLACJE I wentylacja
sufity PODWIESZANE
POKRYCIA dachowe



ECO SIG

CERTYFIKAT

Dla:

Jana Kowalskiego,

który wraz z przekazaniem samochodu posadzi z nami kolejne drzewo.

Gratulujemy i życzymy Szerokiej Drogi !

Dziękujemy za posadzenie z nami drzew



6 kg

Pochłanianego
CO₂ rocznie



0,67

Tlen dla osób
rocznie



1

**Posadzone
drzewo**



1.11 m²

Powierzchni lasu



58 kg

Zwróconego
papieru

*Spółeczność firmy SIG Sp. z o.o. posadziła już ponad 500 drzew.
Dziękujemy, że wspólnie z nami dbasz o środowisko naturalne!*



PAKT DLA KLIMATU

- ▶ SIG jest członkiem inicjatywy mającej na celu osiągnięcie neutralności klimatycznej miasta do 2050 roku „Pakt dla Klimatu” w Krakowie. Jest to wspólne przedsięwzięcie miasta, instytucji publicznych, organizacji społecznych, przedsiębiorstw oraz środowisk naukowych. Głównym celem Paktu jest promocja rozwiązań pro-klimatycznych, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych poprzez zwiększenie wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych i poprawę efektywności energetycznej.
- ▶ W ramach Paktu, firmy i organizacje, które działają w Krakowie zobowiązują się do podejmowania wspólnych działań na rzecz ochrony klimatu i wdrażania strategii klimatycznych.





DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM ODPADAMI

- ▶ Zdajemy sobie sprawę, jak istotne jest zwiększanie świadomości naszych pracowników i osób związanych z naszą organizacją w zakresie wprowadzania rozwiązań cyrkulacyjnych dla poprawienia stanu środowiska naturalnego i komfortu życia. Naszym celem jest ograniczenie do zera odpadów przekazywanych na składowiska. W tym celu podejmujemy działania, które służą przejściu na gospodarkę o obiegu zamkniętym, między innymi wewnętrzne audyty zarządzania gospodarką odpadową w naszych oddziałach.
- ▶ Wizyty te skutkują zawieraniem nowych umów z odbiorcami odpadów oraz aktualizacją już obecnych o zapisy poszerzające zakres segregacji naszych odpadów. Nasza procedura Zarządzania Odpadami wprowadza wewnętrzne regulacje zgodne z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Udało nam się uzyskać 40 procentowy wzrost liczny oddziałów z pełną segregacją odpadów.

36

Liczba przeprowadzonych audytów w 2024, więcej o 42% w stosunku do roku 2023

44

Ilość oddziałów z pełną segregacją odpadów w 2024, więcej o 40% w stosunku do roku 2023

- ▶ Wypełniamy wszystkie obowiązki wynikające z przepisów prawa, w tym obowiązek ewidencjonowania i raportowania danych o odpadach w elektronicznej krajowej bazie o odpadach (BDO).

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM ODPADAMI

- ▶ Przeprowadziliśmy kampanię edukacyjną w zakresie przekazania dobrych praktyk w segregowaniu odpadów i uświadamiania istotności zrównoważonego rozwoju. W toku przeprowadzonych audytów wprowadziliśmy holistyczne rozwiązania, które pozwoliły uprościć operacje związane z wywozem i opróżnianiem pojemników z odpadami. Efektem analizy i działań optymalizacyjnych było zastosowanie urządzeń kompaktujących, które pozwoliły uzyskać niższy nakład pracy manualnej i zwolnienie przestrzeni magazynowej na odpady, łatwiejszy i szybszy odbiór odpadów oraz poprawę ergonomii pracy.

25

Liczba pras do odpadów używanych w 2024, więcej o 28% w stosunku do roku 2023

20

Ilość oddziałów z pełną infrastrukturą ułatwiającą segregację odpadów w 2024

- ▶ W naszych magazynach uporządkowujemy miejsca odkładcze odpadów. Wyposażamy nasze oddziały w ustandaryzowane pojemniki, wprowadzamy czytelny system oznakowań. Dbamy, aby odpady odpowiednio zabezpieczyć przed czynnikami atmosferycznymi. Jest to ważny krok w kierunku GOZ i zrównoważonego rozwoju.





KOMPENSACJA ŚLADU WĘGLOWEGO SIG

- ▶ Monitorujemy ślad węglowy, dzięki czemu możemy podejmować bardziej świadome decyzje, które pomagają zmniejszyć nasz negatywny wpływ na planetę. Regularne raportowanie i monitorowanie śladu węglowego pomaga na identyfikowaniu obszarów wymagających poprawy i wprowadzeniu działań redukcyjnych. Inwestujemy w kompensację emisji CO₂, aby osiągnąć wyznaczone cele środowiskowe.
- ▶ Kompensacja emisji CO₂ jest to mechanizm mający na celu zrównoważenie emisji do atmosfery gazów cieplarnianych pochodzących z naszej działalności dystrybucyjnej, których nie można całkowicie wyeliminować. W naszym imieniu nasz zaufany dostawca usług paliwowych kupuje kredyty węglowe odpowiadające ilości emisji CO₂ w ramach naszej działalności. Kredyty te są inwestowane w projekty ochrony środowiska, takie jak, ochrona mokradeł i użytków zielonych, rekonstrukcja lasów. Kompensacja emisji jest poświadczona rocznym certyfikatem.
- ▶ Inwestowanie w kompensację emisji CO₂ pomaga przede wszystkim kształtować bardziej zrównoważoną przyszłość energetyczną i poprawia jakość życia lokalnej społeczności.



RAPORTOWANIE ŚLADU WĘGLOWEGO SIG

Nasz ślad węglowy za 2024 nieznacznie przekroczył zakładany budżet. Przekroczenie było wynikiem opóźnień w czynnościach formalnych, związanych z prowadzonymi działaniami ograniczającymi emisję CO₂. Poniżej szczegółowe informacje dotyczące śladu węglowego i kluczowych projektów prowadzonych w 2024:

5858
tCO₂ILOŚĆ TON EMISJI CO₂ W 2024,
O 2,5% WIĘCEJ NIŻ W 2023

17%

ILOŚĆ ZAKUPIONEJ ENERGII
POCHODZĄCEJ ZE ŹRÓDEŁ
ODNAWIALNYCH

9

ILOŚĆ INSTALACJI
FOTOWOLTAICZNYCH,
+6 W 202460,2
MWhILOŚĆ ENERGII
ODNAWIALNEJ WYPRODUKOW
ANEJ W 2024

5

ILOŚĆ
ZMODERNIZOWANYCH
ŹRÓDEŁ OGRZEWANIA
NA NISKOEMISYJNE,
+ 4 W 2024re: respect
energy

CERTYFIKAT

dla

SIG SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄpotwierdzający zakup energii elektrycznej
pochodzącej w 100% ze źródeł odnawialnych
oraz roczną redukcję emisji CO₂ na poziomie244834 kg CO₂



ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW



Jakub Krupski
Dyrektor Handlowy

Optymalizacja łańcucha dostaw przynosi wiele korzyści, które mogą znacząco wpłynąć na efektywność i konkurencyjność, a także ograniczyć oddziaływanie naszej branży na środowisko. Oto kilka kluczowych działań w roku 2024 w naszych relacjach z kluczowymi dostawcami.

- ▶ Utrwalamy partnerskie relacje z dostawcami, co pozwala na lepszą koordynację i elastyczność dostaw. Regularne spotkania, negocjacje umów dostaw oraz usprawniona komunikacja z dostawcami pomagają w szybkim rozwiązywaniu problemów. Wymieniamy się doświadczeniami i szukamy zbieżne punkty w planach dotyczących ograniczenia śladu węglowego. Rozmawiamy także o zmieniających się regulacjach prawnych, poziomie przygotowania branży. W roku 2024 dokonaliśmy przeglądu dostawców produktów z drewna i drewnopochodnych, w związku z nadchodzącymi regulacjami w zakresie wylesiania.
- ▶ Cały czas rozwijamy naszą ofertę produktów przyjaznych środowisku. W roku 2024 na naszej platformie B2B www.sig.pl zamieniliśmy Strefę EKO, na Strefę Programu Czyste Powietrze. Jest to odpowiedź na utrzymującą się popularność programu Czyste Powietrze. Obecnie nasi klienci mogą wyszukiwać towary objęte dotacjami, co upraszcza proces zakupowy i rozliczenie dotacji.





ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

- ▶ Przekazujemy informacje do dostawców, co można poprawić w procesie logistycznym, aby pracować sprawniej, bezpieczniej i z ograniczonym wpływem na środowisko. Przykładem mogą być informacje dotyczące sposobu pakowania towarów. Część towarów może być pakowana z wykorzystaniem mniejszej ilości kartonu i folii, bez wpływu na bezpieczeństwo i stronę funkcjonalną.
- ▶ Kolejnym przykładem może być wdrożenie wspólnego systemu EDI (Electronic Data Interchange), który umożliwi automatyczną wymianę danych między SIG a dostawcami. Obecnie już połowa zamówień trafia do naszych dostawców w ten sposób. Jest to szybka, wygodna i bezbłędna forma przekazywania naszych zamówień do dostawców.
- ▶ Wykorzystujemy zaawansowane systemy informatyczne do monitorowania, analizowania i optymalizacji działań w łańcuchu dostaw. Automatyzacja pomaga w redukcji błędów i zwiększa efektywność operacyjną. Dobrym przykładem jest wdrożenie systemu ERP (Enterprise Resource Planning), które integrują wszystkie aspekty zarządzania przedsiębiorstwem. W roku 2024 zakończyliśmy projekt, którego efektem był przegląd i uproszczenie kluczowych procesów dystrybucyjnych, co pozwoli nam na uruchomienie nowego systemu ERP w 2025.
- ▶ Monitorujemy kluczowe wskaźniki wydajności (KPI), takich jak czas realizacji zamówień, poziom zapasów czy koszt transportu, co pozwala na identyfikację obszarów wymagających poprawy.
- ▶ Dzięki zastosowaniu powyższych działań, zwiększamy naszą konkurencyjność na rynku, poprawiamy jakość obsługi klienta, przy jednoczesnej dbałości o środowisko.



Prezentowany raport za rok 2024 jest naszym czwartym raportem ESG SIG sp. z o.o., opracowanym na podstawie standardu VSME: Dobrowolne ESRS Małych i Średnich Przedsiębiorstw Nienotowanych na Giełdzie (VSME ESRS, styczeń 2024).

W raporcie odnieśliśmy się do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Raport odnosi się również do pięciu zobowiązań dotyczących zrównoważonego rozwoju Grupy SIG, którymi są:

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

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

Wprowadzenie do raportu

[(B-1)] – Podstawy sporządzenia sprawozdania na temat zrównoważonego rozwoju str. 6

[(B-2)] – Praktyki zrównoważonego rozwoju str. 6 i 42

[(B-3)] – Energia i emisje gazów cieplarnianych str. 39

[(B-4)] – Zanieczyszczenie powietrza, wód i gleby - brak istotności tematu dla działalności firmy

[(B-5)] – Bioróżnorodności str. 33

[(B-6)] – Wykorzystanie i pobór wody - brak istotności tematu dla działalności firmy

[(B-7)] – Wykorzystanie zasobów, gospodarka o obiegu zamkniętym, gospodarowanie odpadami str. 36

[(B-8)] – Pracownicy – Ogólna charakterystyka str. 10

[(B-9)] – Pracownicy – Bezpieczeństwo i higiena pracy str. 30

[(B-10)] – Pracownicy – Wynagrodzenia, układy zbiorowe i szkolenia str. 13, 17

[(B-11)] – Pracownicy w łańcuchu wartości, dotknięte społeczności, konsumenci i użytkownicy końcowi str. 12