RAPORT ROCZNY
ESG 2025

SPECJALISTYCZNE
MATERIAŁY BUDOWLANE



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	strona 3
Opis działalności SIG	strona 8
Działania społeczne SIG	strona 10
BHP w SIG	strona 33
Działania ECO w SIG	strona 46
Zarządzanie odpadami	strona 47
Flota SIG	strona 48
Łańcuch dostaw	strona 57
Nasz ślad węglowy	strona 59
Podsumowanie	strona 60
Tabela wskaźników	strona 61

List od Prezesa SIG sp. z o.o.



Z przyjemnością przekazuję Państwu piąty raport ESG SIG sp. z o.o., przygotowany zgodnie z wytycznymi Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) w standardzie VSME. Standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs), opracowany przez EFRAG, stanowi praktyczne i przejrzyste narzędzie wspierające przedsiębiorstwa w raportowaniu kwestii środowiskowych, społecznych oraz związanych z ładem korporacyjnym.

Niniejszy raport przedstawia nasze działania, cele oraz osiągnięcia w obszarze środowiskowym, społecznym i zarządczym zrealizowane w 2025 roku. Dokument odzwierciedla konsekwentną realizację strategii zrównoważonego rozwoju SIG oraz nasze zaangażowanie w budowanie odpowiedzialnego i nowoczesnego biznesu wspierającego transformację sektora budowlanego w kierunku większej efektywności środowiskowej i społecznej.

Publikacja raportu jest wyrazem naszego przekonania, że transparentność stanowi fundament trwałych relacji z klientami, dostawcami, pracownikami, instytucjami finansowymi oraz społecznościami lokalnymi. Coraz większa rola danych ESG w procesach zakupowych, inwestycyjnych i finansowych sprawia, że rzetelne raportowanie staje się nie tylko elementem odpowiedzialnego zarządzania, ale również istotnym czynnikiem budowania przewagi konkurencyjnej i długoterminowej wartości przedsiębiorstwa. W SIG zrównoważony rozwój pozostaje integralną częścią naszej działalności. Obejmuje on działania na rzecz ograniczania wpływu na środowisko, rozwój gospodarki obiegu zamkniętego, dbałość o bezpieczeństwo i dobrostan pracowników, wspieranie różnorodności oraz budowanie odpowiedzialnego łańcucha dostaw. Wierzymy, że trwały sukces biznesowy można budować wyłącznie w oparciu o odpowiedzialność wobec otoczenia, partnerów biznesowych i przyszłych pokoleń.

.

List od Prezesa SIG sp. z o.o.

Zapraszam Państwa do lektury raportu prezentującego, w jaki sposób wspólnie z naszymi pracownikami, klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi realizujemy cele zrównoważonego rozwoju oraz tworzymy wartość dla wszystkich interesariuszy.

Marcin Szczygieł
Prezes SIG sp. z o.o.

Podsumowanie roku 2025 w SIG sp. z o.o.

Otoczenie rynkowe. Rok 2025 przyniósł stopniową poprawę koniunktury w polskiej branży budowlanej, wspieraną przez uruchamiane inwestycje infrastrukturalne, energetyczne oraz projekty finansowane ze środków europejskich. Sektor budowlany pozostaje jednym z kluczowych elementów polskiej gospodarki, odpowiadając za około 10,5% PKB, a prognozy wskazują na średnioroczny wzrost produkcji budowlanej na poziomie około 3,5% w latach 2025-2028. Szczególnie dobrze rozwijał się segment wielorodzinnego budownictwa mieszkaniowego. Jednocześnie coraz większego znaczenia nabierały prefabrykacja, cyfryzacja procesów budowlanych oraz rozwiązania poprawiające efektywność energetyczną budynków. Rosły również oczekiwania klientów, instytucji finansowych i partnerów biznesowych w zakresie zrównoważonego budownictwa, ograniczania wpływu na środowisko oraz raportowania ESG. W efekcie nowoczesne materiały budowlane, gospodarka obiegu zamkniętego oraz odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw stają się istotnymi czynnikami konkurencyjności przedsiębiorstw działających na rynku budowlanym.

Podsumowanie roku 2025 w SIG sp. z o.o.

Rozwój firmy. Rok 2025 był dla SIG okresem dalszego umacniania pozycji rynkowej oraz rozwoju kompetencji organizacyjnych w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku budowlanego. W warunkach rosnących wymagań inwestorów, klientów i partnerów biznesowych kontynuowaliśmy działania na rzecz podnoszenia jakości obsługi, zwiększania efektywności operacyjnej oraz rozwoju nowoczesnych kompetencji technicznych, handlowych i cyfrowych.

Istotnym wydarzeniem roku było wdrożenie nowego systemu ERP, które stanowiło jeden z największych projektów transformacyjnych w ostatnich latach. Nowe rozwiązanie zintegrowało kluczowe procesy biznesowe, zwiększyło dostępność i jakość danych oraz stworzyło fundament do dalszej automatyzacji procesów, cyfryzacji łańcucha dostaw oraz skuteczniejszego zarządzania organizacją. Wdrożenie systemu wzmocniło również zdolność firmy do reagowania na zmieniające się wymagania regulacyjne i oczekiwania klientów.

W 2025 roku kontynuowaliśmy rozwój kanału e-commerce, koncentrując się na poprawie doświadczeń klientów, zwiększeniu dostępności informacji o produktach oraz integracji procesów sprzedażowych i logistycznych. Rozwijaliśmy model obsługi wielokanałowej (omnichannel), umożliwiając klientom swobodne korzystanie z różnych kanałów kontaktu i zakupu, w tym oddziałów handlowych, przedstawicieli terenowych, platformy B2B oraz narzędzi cyfrowych. Naszym celem jest zapewnienie spójnego doświadczenia klienta niezależnie od wybranego kanału komunikacji i realizacji zamówień.

Równolegle rozwijaliśmy kompetencje w zakresie analizy danych, wykorzystania sztucznej inteligencji oraz nowoczesnych technologii wspierających obsługę klientów, procesy sprzedażowe i zarządzanie łańcuchem dostaw. Dzięki rozbudowanej sieci dystrybucji, doświadczeniu naszych zespołów oraz bliskiej współpracy z producentami i wykonawcami mogliśmy skutecznie wspierać realizację inwestycji kubaturowych, przemysłowych i magazynowych, które pozostawały jednymi z najbardziej aktywnych segmentów rynku budowlanego

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. 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 CO_2

- 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.

OPIS DZIAŁALNOŚCI 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 Giełdzie Papierów Wartościowych. Grupa SIG obecna jest w 7 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.

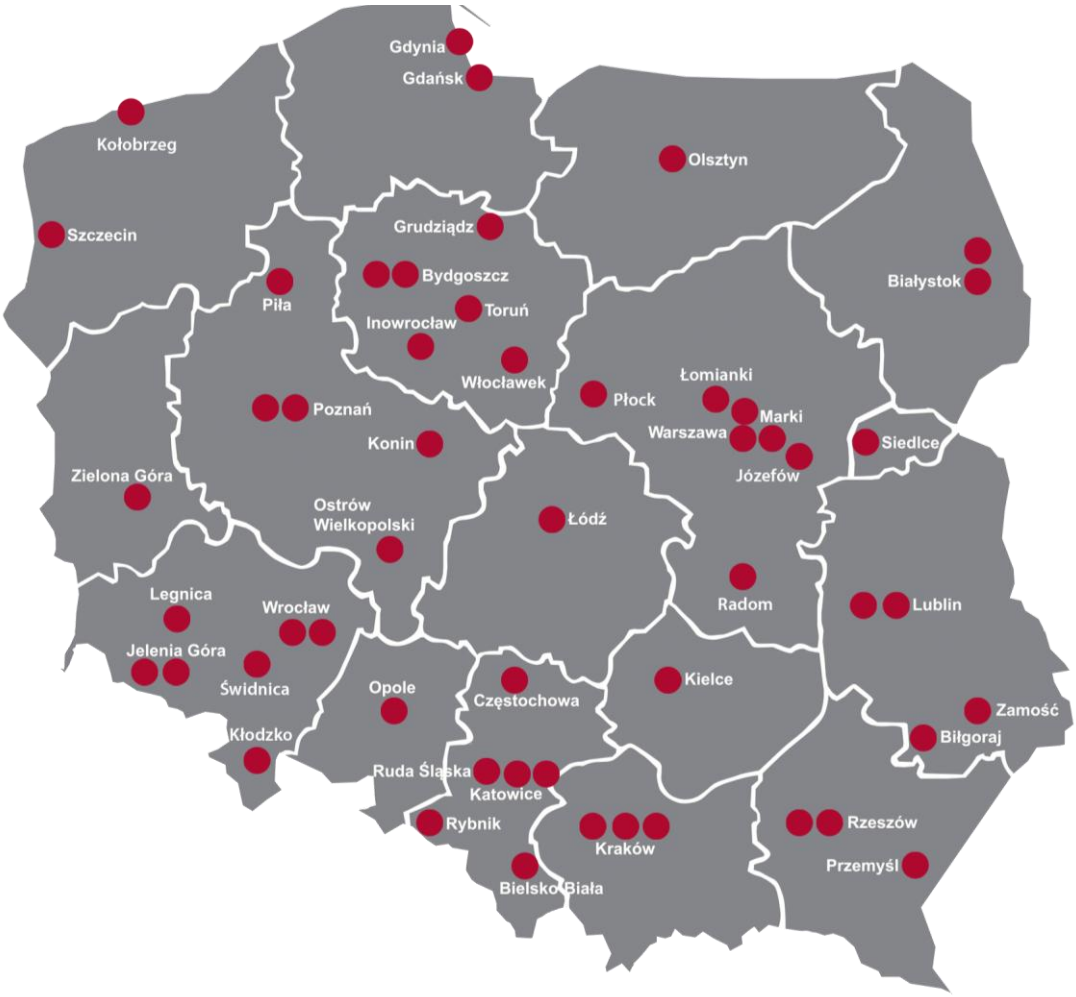
Budowanie silnych relacji z interesariuszami ma dla nas kluczowe znaczenie. Podejmując nowe decyzje bierzemy pod uwagę ich oddziaływanie na następujące grupy: Klienci, Pracownicy, Dostawcy, Administracja Centralna, Grupa SIG, Społeczności lokalne.

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). Nasza firma aktywnie uczestniczy w pracach zespołów roboczych organizowanych w ramach stowarzyszenia. Celem prac zespołów roboczych jest promowania budownictwa ekologicznego, edukacja środowiska oraz przygotowywanie branży na nadchodzące zmiany legislacyjne.

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

1,33 mld zł PRZYCHODU

900 + PRACOWNIKÓW

** W ROKU 2024



Rok 2025 rozpoczęliśmy uzyskaniem **certyfikacji procesów HR – HR Quality Award**, która potwierdziła, że SIG strategicznie rozwija kapitał ludzki i działa w oparciu o mierzalne efekty oraz najlepsze standardy rynkowe oraz że procesy HR są realizowane na najwyższym poziomie.



Lista wyróżnionych procesów HR:

- Rekrutacje wewnętrzne – procedura ogłoszona w kwietniu 2025
- Rekrutacje zewnętrzne
- Rozwój pracowników
- Wdrożenie nowego pracownika

Możemy pochwalić się **trzecią certyfikacją Great Place to Work** ® – przyznawaną za zbudowanie wysokiej jakości relacji w miejscu pracy, opartych na zaufaniu, dumie i koleżeństwie. Bardzo cieszy nas, że wyniki w najważniejszych obszarach takich jak: współpraca, komunikacja i zaufanie znacząco wzrosły zbliżając się do wyników najlepszych miejsc pracy w Polsce.

Chcielibyśmy podkreślić nasze zaangażowanie w strategiczny rozwój organizacji – wsparcie kompetencji managerów operacyjnych oraz rozwój kompetencji cyfrowych. W roku 2025 rozpoczęliśmy program szkoleniowy dla kierowników liniowych, wzmacniając kompetencje managerskie zwłaszcza w kontekście komunikacji i udzielania informacji zwrotnej. Wspieramy organizację w rozwoju kompetencji cyfrowych - w roku 2025 310 razy nasi pracownicy wzięli udział w szkoleniach podnoszących ich kompetencje w tym obszarze. Jednym z celów szkoleń był wzrost umiejętności z zakresu obsługi wewnętrznego Agenta AI. W ten sposób rozpoczęliśmy kolejny po wdrożeniu platformy e-commerce etap w stronę transformacji cyfrowej SIG.

Równolegle prowadziliśmy prace nad narzędziem, którego celem jest możliwość monitorowania własnego rozwoju przez pracowników i ich managerów. Planujemy udostępnienie narzędzia na początku 2026 roku, w ten sposób opracujemy i wdrożymy wszystkie niezbędne z punktu widzenia procesów HR oraz wspierania rozwoju i pozyskiwania pracowników narzędzia.

W grudniu 2025 rozpoczęliśmy definiowanie kryteriów oceny stanowisk, poprzez powołanie projektu przygotowującego organizację do wdrożenia dyrektywy EU. Prace będą kontynuowane z dużą intensywnością w pierwszej połowie 2026 roku.

REALIZACJA STRATEGII GRUPY SIG W ZAKRESIE RÓŻNORODNOŚCI

- Chcąc być pracodawcą pierwszego wyboru w branży budowlanej, 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 2025 (oraz 2024,2023), **Friendly Workplace 2025**, **Lidera Społecznej Odpowiedzialności 2025** (oraz 2022,2023,2024), **Eko Firma 2025** (oraz 2022,2023,2024), **HR Quality Award 2025.**

- 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 wewnętrznie i zewnętrznie.

- 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 włączającego 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

31.12.2025

919
929**
PRACOWNIKÓW

21-71
19-78**
WIEK PRACOWNIKÓW

3,26%
3,19**
OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

32 %
(281 osób)
31%**
(291 osób)
KOBIET

30%
27,9%**
KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH (19% NA STANOWISKACH ZARZĄDCZYCH)

78 %
72%**
PRACOWNIKÓW W SPRZEDAŻY WEWNĘTRZNEJ TO KOBIETY

82 %
82%**
PRACOWNIKÓW W SPRZEDAŻY ZEWNĘTRZNEJ TO MĘŻCZYŹNI

57,69 %
49%**
KOBIET WŚRÓD PRACOWNIKÓW CENTRALI

9,92
9,8**
ŚREDNI STAŻ PRACY (w latach)

9,64%
14,9%**
ROTACJA





** W ROKU 2024

WDROŻONE NARZĘDZIA

PLATFORMA WSPIERAJĄCA INKLUZYJNOŚĆ ORAZ WELLBEING

- W roku 2025 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, każdy z nich ma możliwość zaproszenia do korzystania z Platformy jednej wybranej przez siebie osoby.

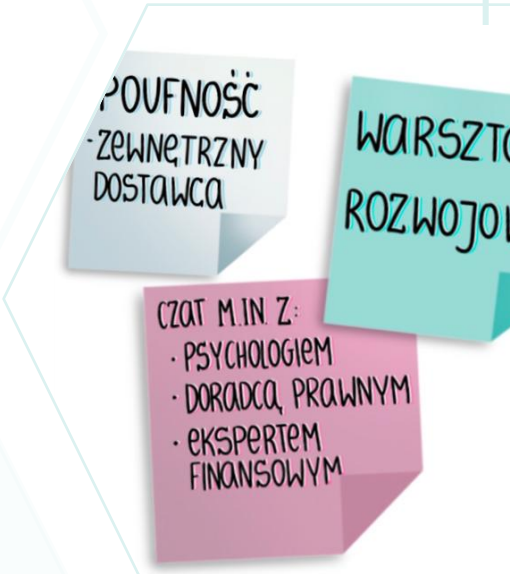
- Na naszej wewnętrznej Grupie dedykowanej promowaniu różnorodności i dobrostanu regularnie promujemy wydarzenia organizowane na Platformie

- Do grudnia 2025:

262 / 254** PRACOWNIKÓW KORZYSTA Z PLATFORMY

4 022* / 3 524** ODTWORZEŃ WARSZTATÓW LUB ICH NAGRAŃ

186* / 67** WYKORZYSTAŃ MOŻLIWOŚCI KONTAKTU ZE SPECJALISTAMI



*OD WDROŻENIA NARZĘDZIA
** W ROKU 2024 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.**

- **W roku 2025 rozpoczęliśmy pracę nad włączeniem w proces onboardingu również pracowników awansujących wewnętrznie.** Ogłosiliśmy nową **Procedurę programu rozwoju i awansów w SIG**.

- W ramach procesu wdrożenia chcemy jak najszybciej włączać naszych najmłodszych stażem pracowników w działanie organizacji, zapoznając w pierwszych dniach pracy z kulturą organizacyjna i strukturą firmy oraz umożliwiając menadżerom adresowanie zadań wspierających proces wdrożenia.

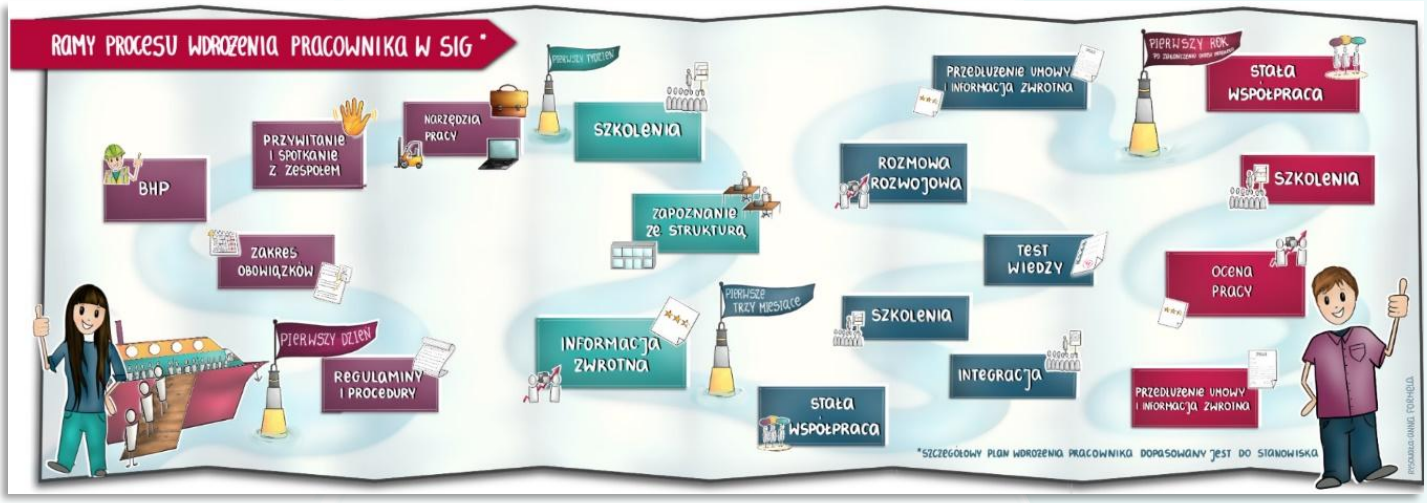
- Każdy z pracowników ma możliwość zapoznania się z najważniejszymi informacjami o firmie oraz dostęp do harmonogramu planowanych działań i zadań związanych z wdrożeniem w nową rolę.

- 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 2025

84 / 67** PRACOWNIKÓW ZAPROSZONYCH DO ONBOARDINGU

586 / 891** WYKONANE ZADANIA



** W ROKU 2024

DZIAŁANIA EDUKACYJNE

SYGNATARIUSZ KARTY RÓŻNORODNOŚCI Z FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

- W 2025 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 .


KARTA RÓŻNORODNOŚCI
KOORDYNOWANA PRZEZ FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

DYPLOM

SIG Sp. z o.o.

SYGNATARIUSZ KARTY RÓŻNORODNOŚCI

aktywnie przeciwdziała dyskryminacji,
zobowiązuje się do wprowadzania polityki równego traktowania
i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

Marzena Strzelczak
Prezeska Zarządu i Dyrektorka Generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu

13 marca 2023 r.

DZIAŁANIA EDUKACYJNE

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW

W 2025 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.

Kontynuując nasze prace na rzecz rozwijania kompetencji pracowników w roku 2025 rozpoczęliśmy **prace nad narzędziem pozwalającym pracownikom na kompleksowe monitorowanie własnego rozwoju** w podziale na obszary kompetencji.

W 2025 roku:

- 647 / 1 432** — POTWIERDZEŃ UDZIAŁU W FORMACH ROZWOJOWYCH (PRZEZ 319 OSÓB /530** OSÓB)
- 183 / 229** — ZORGANIZOWANYCH FORM ROZWOJOWYCH
- 3 298 +H / 6 504** — PRACOWNICY BRALI UDZIAŁ W SZKOLENIACH (ŚREDNIO 10,3 H / 7H** /PRACOWNIK)
- 4,62* / 4,74** — ŚREDNIA OCENA FORM ROZWOJOWYCH
- 5,33 H / 12,57 h** — ŚREDNIA CZAS SPĘDZONY NA SZKOLENIA PRZEZ KOBIETY
- +62 * / +78** — NPS FORM ROZWOJOWYCH
- 4,8 H / 4,46 H** — ŚREDNIA CZAS SPĘDZONY NA SZKOLENIA PRZEZ MĘŻCZYZN

*NA PODSTAWIE 137 (255**) ANKIET

** W ROKU 2024

DZIAŁANIA EDUKACYJNE

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW

W 2025 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: **bezpieczeństwa pożarowego**, części sprzedawanych produktów, procedur sprzedażowych, procedur magazynowych, technik negocjacji i technik sprzedaży. Obecnie nadal sukcesywnie poszerzamy ofertę dostępnych dla pracowników wewnętrznych szkoleń e-learningowych.



DZIAŁANIA EDUKACYJNE

SZKOLENIA DLA MANAGERÓW

W 2025 przeprowadziliśmy cykl szkoleń dla Kierowników liniowych – Kierowników Sprzedaży Wewnętrznej oraz Kierowników Magazynu w obszarach komunikacji i bezpieczeństwa pracy. Łącznie przeprowadziliśmy 5 szkoleń w tym obszarze, w których łącznie wzięło udział 90 pracowników (NPS dla szkoleń wyniósł +61).

WYBRANE WYPOWIEDZI UCZESTNIKÓW W ANKIETACH

"Pozytywnie odbieram formę spotkania jako warsztatu, wiedza przekazana, jasno, zrozumiale, usystematyzowana - przydatna w relacji z drugim człowiekiem„

„Ogromny zastrzyk wiedzy, który zdecydowanie wykorzystam w mojej codziennej pracy."

„Duża dawka merytorycznej i praktycznej wiedzy"

W ramach procesu wdrożenia dodatkowy nacisk kładziemy na pracowników zatrudnianych na stanowiska Dyrektorów Oddziałów, kluczowej dla naszej organizacji, zapraszając ich do udziału w indywidualnym programie podnoszenia kompetencji managerskich realizowanym we współpracy z firmą zewnętrzną. Elementem programu jest otrzymanie raportu z indywidualną informacją zwrotną opartą o ocenę przez pracowników, przełożonych i podwładnych na temat swoich zachowań związanych z zarządzaniem. Program opiera się o coaching zewnętrzny i mentoring z bezpośrednim przełożonym oraz szkolenie managerskie. W ten sposób wdrażamy nowych Dyrektorów Oddziałów do organizacji.








DZIAŁANIA EDUKACYJNE

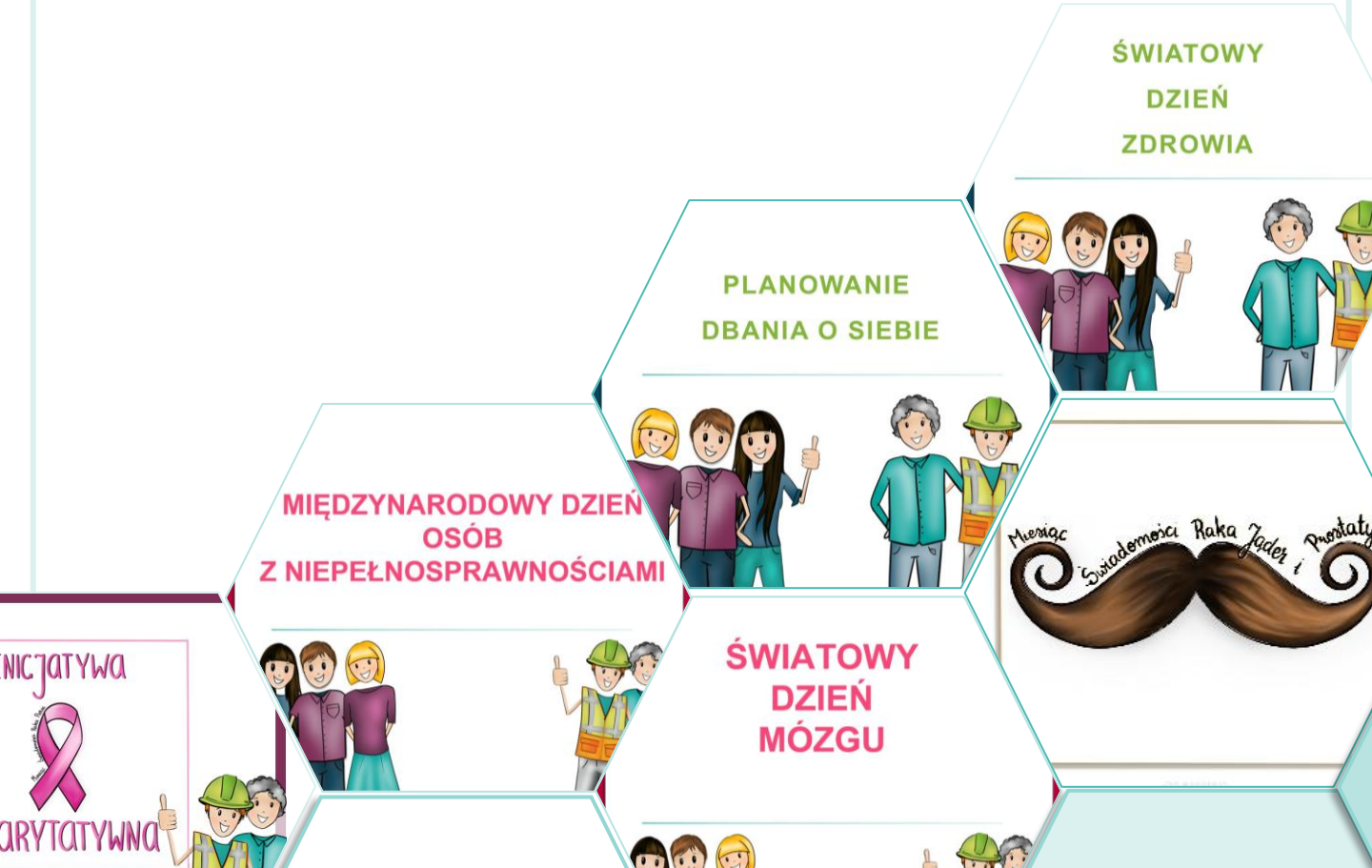
DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

- 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.

- Posiadamy we współpracy z dostawcą zewnętrznym **dwa programy certyfikacyjne dla managerów** w formule kursów e-learning - **"Zrozum zdrowie psychiczne"** oraz **"Przywództwo z dbałością„**. Obecnie pracujemy nad przygotowaniem dedykowanego onboardingu dla managerów, którzy uwzględni zwiększanie wiedzy managerów w obszarze DEI.

- Publikowane przez nas materiały edukacyjne dla wszystkich pracowników dotyczą między innymi: procedur związanych z tematyką różnorodności i akceptacji, tematycznych świąt, doceniania pracowników.

- Dodatkowo dla pracowników dostępne jest narzędzie od niezależnego zewnętrznego dostawcy pozwalające na samodzielną ocenę własnego poziomu dobrostanu.

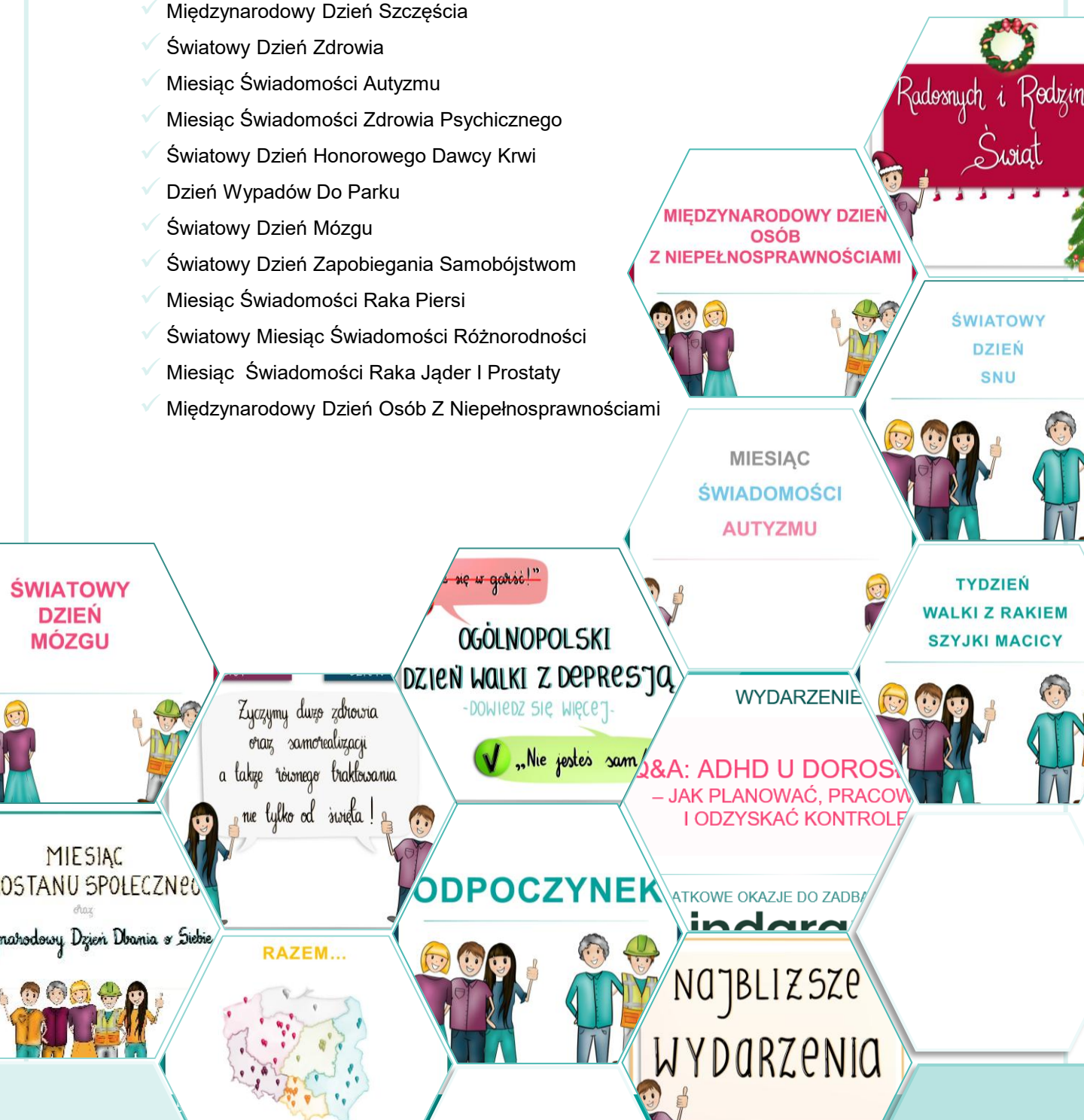


DZIAŁANIA EDUKACYJNE

DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

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

- Tydzień Walki z Rakiem Szyjki Macicy
- Dzień Kobiet
- Dzień Mężczyzn
- Światowy Dzień Snu
- Międzynarodowy Dzień Szczęścia
- Światowy Dzień Zdrowia
- Miesiąc Świadomości Autyzmu
- Miesiąc Świadomości Zdrowia Psychicznego
- Światowy Dzień Honorowego Dawcy Krwi
- Dzień Wypadów Do Parku
- Światowy Dzień Mózgu
- Światowy Dzień Zapobiegania Samobójstwom
- Miesiąc Świadomości Raka Piersi
- Światowy Miesiąc Świadomości Różnorodności
- Miesiąc Świadomości Raka Jąder I Prostaty
- Międzynarodowy Dzień Osób Z Niepełnosprawnościami



DZIAŁANIA EDUKACYJNE

DZIAŁANIA EDUKACYJNO-INFORMACYJNE NA TEMAT DOBROSTANU I RÓŻNORODNOŚCI

MIESIĄC ŚWIADOMOŚCI RÓŻNORODNOŚCI











DOCENIANIE

W 2025 roku umacnialiśmy nasz proces **grywalizacji**, w której można gromadzić punkty za realizację aktywności rozwojowych i wymieniać je na nagrody z wykorzystaniem **Platformy Kafeteryjnej**.



W roku 2025 zaktualizowaliśmy naszą matrycę kompetencji. W efekcie naszych prac zamierzamy udoskonalić i rozwinąć proces wdrożenia nowych pracowników o proces wdrożenia pracowników w ramach awansów wewnętrznych.

657
663**
PRACOWNIKÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W GRYWALIZACJI

61 780+
145 000**
ZDOBYTYCH PUNKTÓW PRZEZ PRACOWNIKÓW

4 487
5 753**
AKTYWNOŚCI ROZWOJOWE W GRYWALIZACJI



** W ROKU 2024

BADANIE ZAANGAŻOWANIA I BENEFITY

W 2025 roku w **Badaniu Zaangażowania Pracowników**, w którym wzięło udział 82% (81%**) pracowników:

- **61 %** (69%**) WYBIERA DWIE (NA DWIE MOŻLIWE DO WYBORU) EMOCJE POZYTYWNE W PYTANIU JAK CZUJE SIĘ W PRACY W SIG
- **89 %** (89%**) CZUJE SIĘ BEZPIECZNIE W PRACY
- **67 %** (70%**) UWAŻA, ŻE ORGANIZACJA DBA O NICH
- **70 %** (68%**) UWAŻA, ŻE JEST WSPIERANA I SZANOWANA ZE WZGLĘDU NA BYCIE AUTENTYCZNYM W PRACY
- **64 %** (71%**) UWAŻA, ŻE ORGANIZACJA ZAPEWNIA IM MOŻLIWOŚCI UCZENIA SIĘ I ROZWOJU
- **56 %** (60%**) PRACOWNIKÓW MA POCZUCIE ŻE DOSTĘP DO MOŻLIWOŚCI ROZWOJU JEST SPRAWIEDLIWY I UZWGLĘDNIA 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.

** W ROKU 2024

KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA

KONFERENCJA PABIANICE

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.

MAGAZYN WEWNĘTRZNY

Dbając o aktualność naszych informacji oraz ich dostęp do pracowników prowadzimy wewnętrzny magazyn SIGletter

INTRANET

W 2025 roku kontynuowaliśmy rozwój nowego kanału informacyjnego na wewnętrznym intranet, na którym opublikowaliśmy łącznie od 2023 roku 76 aktualności (w tym 22 w 2025 roku), które łącznie zostały wyświetlone ponad 5 500 razy.



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 2025 roku zorganizowanych zostało **7 spotkań** Grupy Fokusowej w trakcie, których kreowane oraz konsultowane były propozycje działań związanych z promowaniem dobrostanu i różnorodności.

7 SPOTKAŃ GRUPY FOKUSOWEJ



KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

W trosce o udoskonalanie wszystkich naszych procesów w roku 2025 kontynuowaliśmy **Badanie Candidate Experience** do którego zapraszamy wszystkich kandydatów biorących udział w naszych procesach rekrutacyjnych

+55
+43**
NPS NASZYCH PROCESÓW REKRUTACYJNYCH

Chcąc promować SIG jako miejsce pracy dla wszystkich 2025 roku braliśmy **udział w Targach Pracy** w Krakowie i Wrocławiu.

W 2025 roku w procesie rekrutacji na części stanowisk wdrożyliśmy **pilotaż testów kompetencyjnych,** aby jeszcze bardziej zobiektywizować kryteria rekrutacji o potencjał pracownika.

Chcąc wymieniać się dobrymi praktykami napisaliśmy artykuł dla Magazynu „Nowa Sprzedaż" – „**Indywidualność kandydata dzięki automatyzacji rekrutacji**"



Indywidualność kandydata dzięki automatyzacji rekrutacji

Anna Formela , Regina Baran

Aktualizacja: 22 grudnia 2025 21 listopada 2025



Nowoczesna rekrutacja łączy technologię z ludzkim podejściem. Automatyzacja procesów, testy kompetencyjne i analiza danych pozwalają podejmować trafniejsze decyzje, jednocześnie dbając o pozytywne doświadczenia kandydatów. To przykład, jak innowacje mogą wspierać relacje i rozwój organizacji.

** W ROKU 2024

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

- Podzieliliśmy się naszymi dobrymi praktykami personalnymi między innymi w „Bussinesspl.com” oraz magazynie „Builder”

FRIENDLY WORKPLACE·SIG

Tak buduje się autentyczna społeczność. „FRIENDLY WORKPLACE 2025” dla SIG

Redakcja MP 15 min



Marcin Szczygieł, Prezes Zarządu SIG Sp. z o.o.

Dostawca materiałów budowlanych ▸ SIG Sp. z o.o.

Twórca nowych standardów w dystrybucji materiałów budowlanych


Prezes Zarządu

rynku. Przekonaj się, jak firma buduje trwałe relacje z klientami i dostawcami, a jednocześnie kreuje nowe standardy w branży budowlanej.

SIG obecny jest na polskim rynku od niemal trzech dekad. Jak na przestrzeni tych lat rozwijała się firma? Które kluczowe wydarzenia miały największy wpływ na umocnienie jej pozycji jako jednego z liderów w dystrybucji materiałów budowlanych?

SIG działa na polskim rynku od 1996 roku – w przyszłym roku będziemy obchodzić okrągły jubileusz. Przez te lata przeszliśmy ogromną transformację, budując nowoczesną i ogólnopolską sieć dystrybucji. Przełomowe okazały się lata 2015–2016, kiedy to SIG przejęło Stolbet i Hydrobud, a następnie Bricoman. Te strategiczne inwestycje pozwoliły nam znacząco wzmocnić naszą pozycję na rynku. Kolejnym ważnym momentem było wejście na giełdę w 2017 roku, które dało nam dodatkowe środki na dalszy rozwój. Ostatnie lata to z kolei czas intensywnej cyfryzacji – wdrożyliśmy nowoczesne narzędzia do obsługi klienta, jak i zarządzania procesami wewnętrznymi. Dzięki tym inwestycjom SIG nie tylko umacnia swoją pozycję rynkową, ale przede wszystkim podnosi jakość obsługi klientów, dostosowując się do zmieniających się oczekiwań nowoczesnego rynku.

Ilu specjalistów obecnie zatrudnia SIG w Polsce i jakie umiejętności są kluczowe w Państwa branży? Jak dbają Państwo o rozwój zawodowy pracowników?

Ludzie są sercem SIG – to ich kompetencje, zaangażowanie i otwartość na zmiany budują naszą pozycję na rynku. W Polsce zatrudniamy ponad 900 osób na różnych stanowiskach, tworząc środowisko sprzyjające rozwojowi, współpracy oraz wymianie pomysłów. Dbamy o to, by SIG było miejscem atrakcyjnym i angażującym dla wszystkich pracowników. Nasza siła tkwi w wiedzy oraz wysokich standardach obsługi klienta, dlatego nieustannie inwestujemy w rozwój naszych pracowników, oferując szeroki asortyment obejmujący ponad 160 tysięcy produktów – od narzędzi i chemii budowlanej po zaawansowane systemy rekuperacji. Od lat współpracujemy z renomowanymi producentami oraz rozwijamy własną markę SIG, która cieszy się coraz większym zaufaniem. Nasze działania opieramy na trzech filarach: jakości, dostępności i partnerstwie. Dzięki temu budujemy trwałe relacje z klientami i dostawcami, a jednocześnie kreujemy nowe standardy w branży budowlanej.

SIG obecny jest na polskim rynku od niemal trzech dekad. Jak na przestrzeni tych lat rozwijała się firma? Które kluczowe wydarzenia miały największy wpływ na umocnienie jej pozycji jako jednego z liderów w dystrybucji materiałów budowlanych?

SIG działa na polskim rynku od 1996 roku – w przyszłym roku będziemy obchodzić okrągły jubileusz. Przez te lata przeszliśmy ogromną transformację, budując nowoczesną i ogólnopolską sieć dystrybucji. Przełomowe okazały się lata 2015–2016, kiedy to SIG przejęło Stolbet i Hydrobud, a następnie Bricoman. Te strategiczne inwestycje pozwoliły nam znacząco wzmocnić naszą pozycję na rynku. Kolejnym ważnym momentem było wejście na giełdę w 2017 roku, które dało nam dodatkowe środki na dalszy rozwój. Ostatnie lata to z kolei czas intensywnej cyfryzacji – wdrożyliśmy nowoczesne narzędzia do obsługi klienta, jak i zarządzania procesami wewnętrznymi. Dzięki tym inwestycjom SIG nie tylko umacnia swoją pozycję rynkową, ale przede wszystkim podnosi jakość obsługi klientów, dostosowując się do zmieniających się oczekiwań nowoczesnego rynku.

Jakie obszary rynku budowlanego obejmuje działalność SIG?

SIG działa głównie na rynku B2B, obsługując zarówno małe firmy budowlane, jak i dużych wykonawców. Specjalizujemy się w kompleksowej dystrybucji materiałów budowlanych, oferując szeroki asortyment obejmujący ponad 160 tysięcy produktów – od narzędzi i chemii budowlanej po zaawansowane systemy rekuperacji. Od lat współpracujemy z renomowanymi producentami oraz rozwijamy własną markę SIG, która cieszy się coraz większym zaufaniem. Nasze działania opieramy na trzech filarach: jakości, dostępności i partnerstwie. Dzięki temu budujemy trwałe relacje z klientami i dostawcami, a jednocześnie kreujemy nowe standardy w branży budowlanej.

Ilu specjalistów obecnie zatrudnia SIG w Polsce i jakie umiejętności są kluczowe w Państwa branży? Jak dbają Państwo o rozwój zawodowy pracowników?

Ludzie są sercem SIG – to ich kompetencje, zaangażowanie i otwartość na zmiany budują naszą pozycję na rynku. W Polsce zatrudniamy ponad 900 osób na różnych stanowiskach, tworząc środowisko sprzyjające rozwojowi, współpracy oraz wymianie pomysłów. Dbamy o to, by SIG było miejscem atrakcyjnym i angażującym dla wszystkich pracowników. Nasza siła tkwi w wiedzy oraz wysokich standardach obsługi klienta, dlatego nieustannie inwestujemy w rozwój naszych pracowników, oferując szeroki asortyment obejmujący ponad 160 tysięcy produktów – od narzędzi i chemii budowlanej po zaawansowane systemy rekuperacji. Od lat współpracujemy z renomowanymi producentami oraz rozwijamy własną markę SIG, która cieszy się coraz większym zaufaniem. Nasze działania opieramy na trzech filarach: jakości, dostępności i partnerstwie. Dzięki temu budujemy trwałe relacje z klientami i dostawcami, a jednocześnie kreujemy nowe standardy w branży budowlanej.

Które kryteria i wymagania muszą spełniać dostawcy, aby współpracować z firmą SIG?

SIG stawia na wysoką jakość i kompleksowość oferty, dlatego kryteria, które muszą spełniać nasi dostawcy, są ściśle określone i dopasowane do standardów obowiązujących na rynku materiałów budowlanych. Kluczowym wymaganiem jest jakość oferowanych produktów, ponieważ zależy nam na dostarczaniu klientom niezawodnych i trwałych rozwiązań. W naszej ofercie znajduje się ponad 160

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA



KATARZYNA JANIK

Dyrektor Personalny, SIG

W SIG od wielu lat koncentrujemy się na rozwoju menadżerów. W ubiegłym roku nasze działania skierowaliśmy do grupy młodych menadżerów, którzy w ramach specjalnego programu rozwojowego przygotowują się do objęcia stanowiska dyrektora oddziału. Program obejmuje ocenę uczestników, formalne szkolenie oraz coaching i mentoring, którego celem jest zbudowanie indywidualnego planu wdrożenia. Obecnie w programie mamy czterech uczestników oraz ich dwóch menadżerów w roli mentorów. Uczestnicy ocenili program, pomyślany jako pilotażowy, bardzo wysoko, przede wszystkim ze względu na możliwość realnego wsparcia w procesie wdrożenia młodego menadżera w nową rolę.



E-Commerce 17.11.2025

Cyfrowe rozwiązania a nowe szanse dla osób z niepełnosprawnościami / ESG w praktyce na przykładzie SIG

CSR

- W czerwcu 2025 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, 2024).

- W październiku 2025 oraz listopadzie 2025 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).

- Zespół Oddziału SIG w Inowrocławiu wziął udział w akcji organizowanej przez wolontariuszy inowrocławskiego Schroniska dla Zwierząt. SIG Inowrocław dostarczył materiały budowlane, które posłużą do przygotowania nowych, bezpiecznych bud dla psów, tak potrzebnych w okresie zimowym. Dodatkowo pracownicy własnoręcznie przygotowali solidną, ciepłą budę, która została przekazana do podopiecznych schroniska.











NAGRODY I CERTYFIKACJE

GREAT PLACE TO WORK

- W 2025 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 osiąganiu 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

- SIG zdobył prestiżowy tytuł **Friendly Workplace**. Wyróżnienie to jest potwierdzeniem codziennych działań firmy na rzecz budowania przyjaznego, otwartego i wspierającego środowiska pracy. SIG został doceniony również za działania w zakresie ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy, a także wysokie standardy w obszarze relacji z pracownikami.

- Firma SIG, czwarty rok z rzędu, została nagrodzona tytułem Lidera Społecznej Odpowiedzialności **"EKO Firma 2025".** 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 otrzymała nagrodę **HR Quality Award** - prestiżowe wyróżnienie przyznawane w ramach HR Quality Certification, flagowego badania Stowarzyszenia Praktyków HR. Certyfikat potwierdza, że organizacja realizuje procesy HR na najwyższym poziomie, strategicznie rozwija kapitał ludzki i działa w oparciu o mierzalne efekty oraz najlepsze standardy rynkowe. HR Quality Award to także dowód uznania dla roli HR jako kluczowego partnera w budowaniu sukcesu organizacji.







BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W SIG

Bezpieczeństwo dla Wszystkich, Zawsze



Bogumiła Czernecka
Dyrektor Floty i Transportu,
Health and Safety Manager

W SIG ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz wszystkich osób przebywających na terenie naszych obiektów jest najwyższą wartością. Nieustannie identyfikujemy ryzyka i zagrożenia, wdrażamy działania zapobiegawcze oraz analizujemy każde zdarzenie wypadkowe i potencjalnie wypadkowe, w tym zdarzenia dotyczące klientów, dostawców, podwykonawców i gości.

Wierzymy, że bezpieczne środowisko pracy jest fundamentem odpowiedzialnego biznesu i jednym z kluczowych elementów zrównoważonego rozwoju. Dlatego bezpieczeństwo pozostaje integralną częścią naszych codziennych działań i procesów zarządczych, a cel „zero wypadków" wyznacza kierunek ciągłego doskonalenia organizacji.

SIG liderem bezpiecznej pracy

BHP polityka rozumiana i wdrażana na każdym szczeblu

0 ciężkich i śmiertelnych wypadków w historii SIG

CELE BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Cztery priorytety, które porządkują działania BHP

SIG liderem Bezpiecznej Pracy
Tworzymy bezpieczne miejsca pracy, zapewniając zgodność z przepisami prawa i minimalizując ryzyka dla pracowników, kontrahentów, gości i innych osób.

Wdrażanie Polityki Bezpieczeństwa
Dbamy o to, by pracownicy na każdym szczeblu rozumieli i stosowali politykę oraz dobre praktyki BHP.

Roczne cele i ciągłe doskonalenie
Wyznaczamy mierzalne cele w zakresie BHP dla działań lokalnych i grupowych, aby poprawiać wyniki i zgodność ze standardami.

Zdrowie i bezpieczeństwo jako wartości
Wykrywamy ryzyka, zapobiegamy wypadkom i urazom oraz analizujemy przyczyny zdarzeń, by ograniczać ich powtarzalność.



WYPADKI PRZY PRACY

Kultura bezpieczeństwa oparta na reagowaniu

W SIG wszyscy pracownicy współtworzą kulturę bezpieczeństwa. Naszą zasadą jest nie przechodzić obok zagrożenia obojętnie.

1. **Raportowanie**
   Zdarzenia wypadkowe i potencjalnie wypadkowe są zgłaszane do zespołu Bezpieczeństwa Pracy.

2. **Analiza przyczyn**
   Zespół szczegółowo bada okoliczności oraz źródłowe przyczyny zdarzeń.

3. **Omówienia regionalne**
   Wnioski są omawiane na spotkaniach regionów, aby szybciej dzielić się wiedzą.

4. **Zalecenia powypadkowe**
   Dla każdego zdarzenia przygotowywane są zalecenia ograniczające ryzyko powtórzenia.

5. **Szkolenia prewencyjne**
   Każdy wypadek kończy się szkoleniem uczestników i przypomnieniem kluczowych przepisów.

WYPADKI PRZY PRACY W 2025 ROKU

Kluczowe wskaźniki bezpieczeństwa

8 wypadków lekkich w 2025 roku, o 1 mniej niż w 2024

0 wypadków ciężkich w 2025 — brak takich przypadków w historii SIG

0 wypadków śmiertelnych w 2025 — brak takich przypadków w historii SIG

6 zdarzeń potencjalnie wypadkowych, o 2 więcej niż w 2024

Wzrost liczby zgłoszeń near miss wzmacnia prewencję: pozwala szybciej wykrywać zagrożenia zanim doprowadzą do wypadku.

SZKOLENIA BHP

Prewencja oparta na praktycznych przykładach

Pierwszy dzień pracy: każdy nowo zatrudniony pracownik obowiązkowo przechodzi szkolenie wstępne z BHP.

Programy stanowiskowe: treści szkoleń wynikają z analizy zagrożeń na konkretnych stanowiskach i uwzględniają ich specyfikę.

Instrukcje wewnętrzne: aktualizujemy instrukcje obsługi maszyn, ładowania wózków, pracy zdalnej oraz pracy w okresie letnim i zimowym.

Stały dostęp do wiedzy: instrukcje, szkolenia i wzory dokumentów są dostępne na wewnętrznych platformach komunikacyjnych.

Szkolenia dla gości i wykonawców: firmy zewnętrzne przed rozpoczęciem prac wypełniają kartę zgłoszenia, zapoznają się z instrukcją BHP i krótkim szkoleniem.

Terminowość: pilnujemy, aby szkolenia okresowe były realizowane zgodnie z wymaganiami prawa.

SZKOLENIA BHP W LICZBACH

Szkolenia jako element budowania kultury bezpieczeństwa

0,7 h szkoleń BHP na 1 pracownika

295 szkoleń w 2025 roku w zakresie bezpieczeństwa pracy

Szczególny nacisk kładziemy na prewencję oraz omawianie realnych przykładów wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych z przeszłości.

Dzięki temu szkolenia są praktyczne, osadzone w codziennej pracy i wzmacniają odpowiedzialność za bezpieczeństwo na stanowisku.

BEZPIECZEŃSTWO POŻAROWE

Wspólne standardy prewencji, reagowania i ewakuacji

W ramach zapobiegania zagrożeniom pożarowym przygotowaliśmy szkolenie przeciwpożarowe dla wszystkich pracowników SIG.

Głównym elementem szkolenia jest film instruktażowy nakręcony w oddziale we Wrocławiu, pokazujący zapobieganie zaprószeniu ognia oraz postępowanie w sytuacji pożaru.

Wideo powstało we współpracy z pracownikami oddziałów Konin, Ostrów Wielkopolski, Wrocław i Wrocław Izolacje Techniczne oraz przy aktywnym udziale Prezesa SIG.

- **Pożary mogą wystąpić w każdym miejscu pracy — zarówno w biurze, jak i w magazynie.**
- **Chcemy mieć pewność, że każdy pracownik zna podstawowe zasady prewencji, reagowania i ewakuacji.**



AUDYTY BHP

Systematyczne kontrole obiektów i zarządzanie ryzykiem

Raz w roku każdy oddział przechodzi gruntowną kontrolę przestrzegania przepisów BHP, PPOŻ i ochrony środowiska.

Wewnętrzny Audytor identyfikuje niezgodności i wydaje zalecenia, za których realizację w terminie odpowiadają Dyrektorzy.

Zalecenia dzielimy według pilności i poziomu ryzyka: pilne, istotne oraz małe ryzyko wypadkowe.

1226 zidentyfikowanych w 2025 roku ryzyk wypadkowych — o 297 więcej niż w 2024

Wzrost jest spowodowany coraz większą świadomości wśród pracowników, dzięki czemu ryzyka wypadkowe są łatwiej identyfikowane i zarządzane, celem poprawy środowiska pracy. Audyty prowadzimy w dedykowanej aplikacji dostępnej dla kadry zarządzającej. Statystyki oddziałów i regionów wspierają porównania i analizy najważniejszych zagrożeń.

AMBASADORZY BEZPIECZEŃSTWA

Strażacy OSP wspierający bezpieczeństwo SIG

Scenariusz oraz film do szkolenia przeciwpożarowego opracowali Specjaliści Służby BHP SIG przy wsparciu Strażaków z Ochotniczej Straży Pożarnej.

Nasi Strażacy na co dzień pełnią obowiązki Kierowców w SIG, a po godzinach działają na rzecz lokalnych społeczności.

Ich zaangażowanie to ratunek dla potrzebujących, odwaga i determinacja — zarówno w pożarach, jak i w wypadkach drogowych.

OSP Ambasadorzy Bezpieczeństwa SIG

Za nieoceniony wkład w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników SIG mianowaliśmy ich Ambasadorami Bezpieczeństwa.



KARTA RATUNKOWA W POJEŹDZIE

Bezpieczna flota, bezpieczny kierowca — w pracy i po godzinach

SIG bierze udział w europejskiej inicjatywie społecznej „Karta Ratownicza w pojeździe”, zwiększającej bezpieczeństwo na drogach.

Wyposażamy samochody flotowe SIG w Karty Ratownicze, które mogą uratować życie kierowcy i pasażerów podczas wypadku.

Zachęcamy pracowników do wyposażenia w Karty także samochodów prywatnych.

30% nawet o tyle Karta Ratownicza może skrócić czas akcji ratowniczej

Ambasadorzy Bezpieczeństwa promowali inicjatywę wśród pracowników SIG, a film zachęcający do używania Kart opublikowaliśmy na platformie Workvivo.

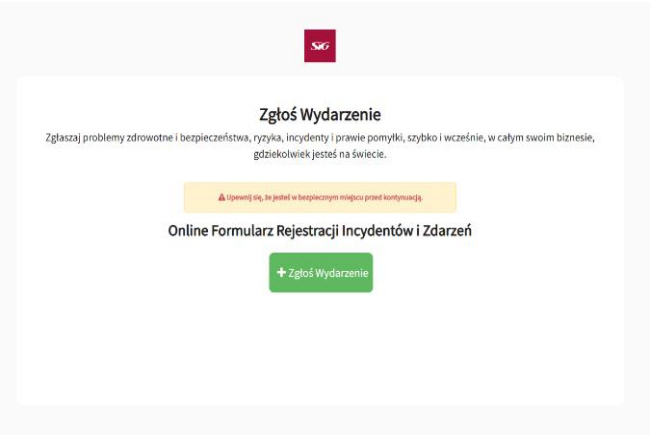


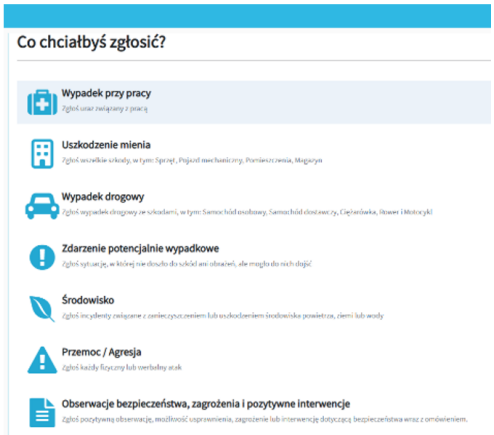
NOTIFY I BUDOWANIE KOMPETENCJI

Wspólne narzędzia i praktyczna wiedza dla liderów

Platforma NOTIFY: pod koniec 2025 roku wdrożyliśmy wspólną dla Grupy SIG platformę do zgłaszania zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Jednolite standardy: zespoły BHP z Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemiec, Beneluxu, Francji i Polski opracowały wspólne procedury raportowania incydentów, near miss, wypadków drogowych oraz szkód.





Szkolenia dla kierowników: Zespół Bezpieczeństwa Pracy, HR i dział Prawny przeprowadzili serię szkoleń dla kierowników operacyjnych.

Zakres: komunikacja i informacja zwrotna, odpowiedzialność osób kierujących pracownikami w świetle przepisów BHP oraz prawne case study.

Efekt: uczestnicy szczególnie docenili możliwość dyskusji, zadawania pytań i wymiany doświadczeń między oddziałami.





MASTER DRIVER SIG POLAND

Konkurs promujący bezpieczeństwo i precyzję jazdy

W 2025 roku ruszyła kolejna edycja konkursu MASTER DRIVER SIG dla Kierowców Transportu SIG.

Pracownicy rywalizują o Bezpieczeństwo, Puchar Prezesa SIG oraz nagrody rzeczowe. Konkurs tradycyjnie odbywa się w dwóch etapach.

Etap 1 rozpoczął się w sierpniu 2025 roku i polega na wyborze 10 najlepszych kierowców.



Elementy punktowane: wynik z telematyki MASTERNAUT w zakresie bezpiecznego i ekonomicznego stylu jazdy, osobno dla pojazdów dostawczych i ciężarowych powyżej 3,5 DMC.

Analizowane zachowania: prędkość, ostre hamowania i przyspieszania, zbyt szybkie zakręty, zbyt wysokie obroty oraz zużycie paliwa.

Dodatkowe kryteria: brak szkód komunikacyjnych z winy użytkownika, zaangażowanie w pracę, dbałość o transport oraz relacje ze współpracownikami i klientami.

Finał: 10 najlepszych kierowców zmierzy się z konkurencjami bezpieczeństwa i precyzji jazdy w czerwcu 2026 roku na torze w Krakowie.

BEZPIECZNY TRANSPORT I MAGAZYN SIG

Wyróżnienie dla programu bezpiecznego mocowania i przewożenia ładunków

Indywidualny program szkoleniowy SIG dla Transportu i Magazynu w zakresie bezpiecznego mocowania i przewożenia ładunków został wyróżniony przez Krajową Radę Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego oraz Partnerstwo dla Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego.

Wyróżnienie odebraliśmy podczas corocznej gali organizacji w Warszawie, w gronie przedstawicieli władz publicznych i ekspertów bezpieczeństwa ruchu drogowego.

TOP 3 SIG sp. z o.o. znalazł się wśród trzech wyróżnionych firm w Polsce

Firma Roku Partner Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego w kategorii Firma Roku







PAKT DLA KLIMATU

SIG w inicjatywie neutralności klimatycznej Krakowa do 2050 roku

SIG jest członkiem inicjatywy „Pakt dla Klimatu", której celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej miasta Krakowa do 2050 roku.

Pakt łączy miasto, instytucje publiczne, organizacje społeczne, przedsiębiorstwa oraz środowiska naukowe.

Główny cel to promocja rozwiązań pro klimatycznych, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, większe wykorzystanie OZE i poprawa efektywności energetycznej.



W ramach inicjatywy reprezentacja SIG z krakowskich oddziałów i Centrali wystąpiła w Turnieju Piłkarskim Partnerów Paktu dla Klimatu na terenie Klubu Sportowego Hutnik Kraków.

Pomimo trudniejszej pogody wydarzenie przebiegło w świetnej atmosferze i na wysokim poziomie sportowym, a w drużynie SIG drzemie duży potencjał.





GOSPODARKA ODPADAMI

Edukacja, segregacja i infrastruktura odpadowa

W 2025 roku kontynuowaliśmy kampanię edukacyjną promującą dobre praktyki segregowania odpadów i zrównoważony rozwój.

W ramach audytów odwiedziliśmy 16 oddziałów SIG, promując ekologiczne rozwiązania i wzmacniając świadomość pracowników.

Efektem jest zwiększenie poziomu segregacji odpadów oraz wzrost liczby oddziałów z pełną segregacją.

Blisko 90 procent lokalizacji spełnia wszystkie wewnętrzne wymagania dotyczące gospodarki odpadowej.

W 2025 roku zakupiliśmy 6 dodatkowych pras do odpadów. Łącznie posiadamy 43 urządzenia w 39 oddziałach, co ułatwia gospodarowanie odpadami magazynowymi i zwiększa atrakcyjność surowca dla recyklerów.

Najważniejsze efekty działań w 2025 roku:

16 audytów przeprowadzonych w 2025 roku, o 45% mniej niż w 2024

50 oddziałów z pełną segregacją odpadów, wzrost o 12% wobec 2024

6 dodatkowych pras do odpadów używanych w 2025 roku, więcej o 19% niż w 2024

50 oddziałów z pełną infrastrukturą ułatwiającą segregację

ELEKTRYFIKACJA MAGAZYNÓW SIG

Mniej emisji, lepsze warunki pracy i większy komfort operatorów

Niższa emisja lokalna
Wymiana floty magazynowej ogranicza emisję CO_2, NOx i pyłów w codziennych operacjach.

Zdrowsze środowisko pracy
Brak spalin oznacza lepszą jakość powietrza wewnątrz obiektów i mniejszą ekspozycję pracowników.

Mniejszy hałas
Wózki elektryczne pracują ciszej, co wspiera dobrostan pracowników i komfort operatorów.

Wyższe bezpieczeństwo
Mniej spalin, hałasu i drgań zmniejsza ryzyko chorób zawodowych i poprawia warunki pracy.

Energia odnawialna
W oddziałach z fotowoltaiką ładowanie może dodatkowo obniżać ślad węglowy magazynu.



TESTY POJAZDÓW ELEKTRYCZNYCH

Praktyczne doświadczenie kierowców i logistyki

W oddziałach SIG prowadzimy testy flotowe pojazdów elektrycznych. Nasi kierowcy i specjaliści ds. logistyki zdobywają praktyczne doświadczenie i stopniowo wdrażają się w ich użytkowanie.

Testy pozwalają sprawdzać realny zasięg, organizację ładowania, wpływ tras i sezonowości oraz dopasowanie pojazdów do zadań operacyjnych.

Analizujemy dane, aby reagować na nadchodzące zmiany

Eksploatacja: monitorujemy przebiegi, zużycie energii/paliwa, dostępność i użytkowanie pojazdów.

Koszty: porównujemy koszty utrzymania, ładowania, paliwa oraz potencjalne oszczędności.

Wdrożenia: na podstawie danych przygotowujemy decyzje dotyczące elektromobilności i modernizacji floty.



ECO SIG: SADZENIE DRZEW I OCHRONA OWADÓW

Zazielenianie przestrzeni powiązane z użytkowaniem floty

W ramach inicjatywy ECO SIG każdy pracownik, który otrzymuje samochód służbowy, dostaje również młode drzewko do zasadzenia.

Dodatkowo do sadzonek dołączamy domki dla owadów, które stanowią schronienie latem i miejsce do przezimowania w chłodniejszych miesiącach.

650+ drzew posadzonych dotychczas przez użytkowników pojazdów SIG

6–7 kg CO_2 może wchłonąć jedno drzewo rocznie według szacunków

3,9–4,6 t CO_2 rocznie mogą absorbować posadzone dotychczas drzewa

Inicjatywa spotyka się z bardzo pozytywnym odbiorem wśród użytkowników naszej floty.



KLUCZOWE WSKAŹNIKI FLOTY 2024 VS 2025

Większy przebieg przy niższej emisji całkowitej

Wskaźnik	2024	2025	Zmiana
Łączny przebieg	12,6 mln km	13,68 mln km	+8,6% r/r
Emisyjność	280 g/km	250 g/km	−10,7%
Całkowita emisja CO_2	3 528 t	3 420 t	−3,1% (−108 t)
Wielkość floty	506 poj.	486 poj.	−4,0%
Flota ciężka >3,5 t	102	90	−11,8%
Udział niskoemisyjny	12,0%	12,6%	+0,6 pp..

W 2025 roku flota przejechała więcej kilometrów, a jednocześnie obniżyła intensywność emisji i całkowitą emisję CO_2.

MONITORUJEMY ŚLAD WĘGLOWY FLOTY

Dane jako podstawa świadomych decyzji biznesowych

Prowadzimy systematyczny monitoring śladu węglowego floty, aby ograniczać negatywny wpływ działalności na środowisko.

Regularna analiza i raportowanie emisji pozwalają identyfikować obszary wymagające optymalizacji oraz wdrażać skuteczne działania redukcyjne.

W trosce o środowisko modernizujemy flotę, wprowadzając pojazdy o obniżonej emisji i rozwijając rozwiązania wspierające efektywność operacyjną.

250 g CO_2 na kilometr w 2025 roku

3 420 t całkowitej emisji CO_2 floty w 2025 roku

FLOTA SIG W 2025 ROKU

Skala działania i struktura floty

13,68 mln km przejechanych przez flotę w 2025 roku

486 pojazdów we flocie łącznie

377 samochodów osobowych

109 samochodów ciężarowych, w tym 90 powyżej 3,5 DMC

Pomimo większej aktywności operacyjnej floty w 2025 roku udało się obniżyć zarówno intensywność emisji, jak i całkowitą emisję CO_2 rok do roku.



MODERNIZACJA FLOTY

Rozwijamy rozwiązania niskoemisyjne w transporcie i magazynie

61 aut hybrydowych pod koniec 2025 roku

12,6% udziału pojazdów hybrydowych w strukturze floty samochodowej

38 elektrycznych wózków podnośnikowych

7,2% udziału elektrycznych wózków podnośnikowych we flocie magazynowej

Wyniki pokazują potencjał dalszej elektryfikacji operacji logistycznych oraz potrzebę konsekwentnego dopasowywania technologii do realnych zadań oddziałów SIG.

EFEKT MODERNIZACJI FLOTY

Większa aktywność operacyjna przy niższej emisji

W 2025 roku Spółka zwiększyła przebieg floty o 8,6%, jednocześnie redukując intensywność emisji CO_2 o 10,7% do poziomu 250 g/km.

W efekcie całkowita emisja CO_2 spadła o 3,1% r/r mimo większej aktywności operacyjnej.

+8,6% większy przebieg floty rok do roku

–10,7% niższa intensywność emisji CO_2 na kilometr

–108 t mniejsza całkowita emisja CO_2 w 2025 roku

Liczba pojazdów niskoemisyjnych wzrosła o 22%, potwierdzając konsekwentną modernizację floty w kierunku bardziej ekologicznych rozwiązań.

KOMPENSACJA EMISJI CO_2

Redukcja tam, gdzie możliwe — kompensacja tam, gdzie emisji nie da się jeszcze wyeliminować

Dodatkowo inwestujemy w mechanizmy kompensacji emisji CO_2, dążąc do realizacji przyjętych celów środowiskowych.

W naszym imieniu zaufany dostawca usług paliwowych kupuje kredyty węglowe, aby równoważyć emisję CO_2, której nie możemy jeszcze wyeliminować.

- **Zalesianie i ochrona lasów**
  projekty zwiększające pochłanianie CO_2 oraz ochronę ekosystemów.

- **Odnawialne źródła energii**
  wsparcie transformacji energetycznej i ograniczania emisji.

- **Wychwytywanie metanu**
  redukcja gazów cieplarnianych o wysokim potencjale ocieplenia.

- **Projekty w krajach rozwijających się**
  łączenie efektu środowiskowego z rozwojem społeczności lokalnych.



CO2 CERTYFIKAT KOMPENSACJI

Fleetcor niniejszym certyfikatem oświadcza, że uczestnicząc w programie Clean Advantage:

SIG SP. Z O.O.

złagodził/a ślad węglowy swojej floty poprzez kompensację do

107 190.13 kg CO2 w 2025 roku.

Dzięki programowi Clean Advantage zainwestowali Państwo w certyfikowane projekty kompensacji emisji CO2, które zostały wybrane zgodnie z uznanymi w branży standardami, a emisje zostały obliczone przy użyciu współczynników konwersji gazów cieplarnianych brytyjskiego Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA).

Jako firma Fleetcor pragniemy podziękować Państwu za te działania i mamy nadzieję, że wszyscy możemy stać się częścią rozwiązań na rzecz bardziej zrównoważonej przyszłości.

Kompensacja emisji CO2 nie sprawia, że jazda sama w sobie staje się bardziej zrównoważona. Celem naszego programu jest zrekompensowanie szacowanej emisji CO2 generowanej przez paliwo zakupione za pomocą karty paliwowej. Żadne informacje zawarte w witrynach internetowych Fleetcor, wiadomościach e-mail lub treściach publikowanych lub udostępnianych za pośrednictwem innych kanałów marketingowych dotyczących naszego programu kompensacji emisji CO2 nie stanowią prawnej gwarancji, że 100% rzeczywistej emisji CO2 jest kompensowane przez Fleetcor. Prosimy o zapoznanie się z obowiązującymi Warunkami. Ogólnymi w celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji na temat naszego zobowiązania wobec Państwa.

FLEETCOR Clean Advantage

Fleetcor Poland sp. z o. o. | Generation Park Z | ul.Towarowa 28 | 00-839 Warszawa | Polska
Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy | KRS: 0000505365 | NIP: 5262304121 | REGON: 147180440 | Kapitał zakładowy: 5 000 PLN



ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW



Jakub Krupski
Dyrektor Handlowy

W 2025 roku kontynuowaliśmy działania mające na celu zwiększenie efektywności i odporności naszego łańcucha dostaw przy jednoczesnym ograniczaniu wpływu na środowisko. Wspólnie z dostawcami identyfikujemy obszary wymagające usprawnień w procesach logistycznych, bezpieczeństwie dostaw oraz gospodarowaniu materiałami opakowaniowymi. Działania te wpisują się również w przygotowanie do wymagań Rozporządzenia PPWR, które będzie wymagało większej kontroli nad opakowaniami oraz ich wpływem na środowisko.

Ważnym elementem budowania odpowiedzialnego i przejrzystego łańcucha dostaw pozostaje cyfryzacja procesów. Rozwijamy elektroniczną wymianę danych (EDI) z dostawcami, dzięki której znacząca część zamówień przekazywana jest automatycznie. Rozwiązanie to ogranicza liczbę błędów, przyspiesza obsługę zamówień oraz zwiększa dostępność danych niezbędnych do zarządzania ryzykiem i spełniania przyszłych wymogów regulacyjnych związanych z raportowaniem ESG i należytą starannością w łańcuchu dostaw.

W 2025 roku szczególną uwagę poświęciliśmy identyfikacji ryzyk wynikających z nowych regulacji europejskich. W obszarze produktów drewnianych i drewnopochodnych kontynuowaliśmy działania związane z oceną pochodzenia surowców oraz gotowości dostawców do spełnienia wymagań wynikających z Rozporządzenia EUDR. Kluczowe ryzyka obejmują ograniczoną dostępność wymaganych danych, niewystarczającą identyfikowalność surowców oraz możliwość ograniczenia dostępności wybranych produktów niespełniających nowych wymagań





ODPOWIEDZIALNY ŁAŃCUCH DOSTAW

- Wykorzystujemy nowoczesne systemy informatyczne do monitorowania, analizowania i optymalizacji procesów logistycznych oraz zakupowych. Wdrożony w 2025 roku nowy system ERP wspiera integrację danych pochodzących z różnych obszarów działalności, zwiększając przejrzystość procesów oraz gotowość organizacji do gromadzenia danych wymaganych przez nowe regulacje środowiskowe i produktowe. Automatyzacja procesów pozwala ograniczać błędy, zwiększać efektywność operacyjną oraz skuteczniej monitorować ryzyka w całym łańcuchu dostaw.

- Monitorujemy kluczowe wskaźniki efektywności, takie jak terminowość dostaw, poziom zapasów, koszty transportu oraz jakość współpracy z dostawcami. Jednocześnie rozwijamy dialog z partnerami biznesowymi w zakresie ESG, gospodarki obiegu zamkniętego oraz przygotowania do wymagań EUDR i PPWR. Dzięki tym działaniom zwiększamy odporność naszego łańcucha dostaw na zmiany regulacyjne, poprawiamy jakość obsługi klientów oraz ograniczamy ryzyka środowiskowe i biznesowe związane z funkcjonowaniem w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu rynkowym.



RAPORTOWANIE ŚLADU WĘGLOWEGO SIG

Nasz ślad węglowy za 2025 nieznacznie przekroczył zakładany budżet. Poniżej szczegółowe informacje dotyczące śladu węglowego i kluczowych projektów prowadzonych w 2025:

6120 tCO2 — ILOŚĆ TON EMISJI CO2 W 2025, O 4% WIĘCEJ NIŻ W 2024

38% — ILOŚĆ ZAKUPIONEJ ENERGII POCHODZĄCEJ ZE ŹRÓDEŁ ODNAWIALNYCH ,+21pp do 2024

11 — ILOŚĆ INSTALACJI FOTOWOLTAICZNYCH, +2 W 2025

225 MWh — ILOŚĆ ENERGII ELEKTRYCZNEJ WYPRODUKOWANEJ W 2025, wzrost o 375% do 2024

7 — ILOŚĆ ZMODERNIZOWANYCH ŹRÓDEŁ OGRZEWANIA NA NISKOEMISYJNE, + 2 W 2025







PODSUMOWANIE

Prezentowany raport za rok 2025 jest naszym piątym raportem ESG SIG sp. z o.o., opracowanym na podstawie standardu VSME:

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. z o.o. Podczas definiowania zawartości raportu wzięliśmy pod uwagę polityki i strategie 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. 6–7 i 45–58

[(B-3)] – Energia i emisje gazów cieplarnianych str. 51–56 i 59

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

[(B-5)] – Bioróżnorodność str. 50

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

[(B-7)] – Wykorzystanie zasobów, gospodarka o obiegu zamkniętym, gospodarowanie odpadami str. 47

[(B-8)] – Pracownicy – Ogólna charakterystyka str. 13

[(B-9)] – Pracownicy – Bezpieczeństwo i higiena pracy str. 33–45

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

[(B-11)] – Pracownicy w łańcuchu wartości, dotknięte społeczności, konsumenci i użytkownicy końcowi str. 30, 57–58