

VOSS

Raport zrównoważonego rozwoju

2021



Spis treści

1. List od zarządu 3
2. O firmie 5
3. Produkty 20
4. Ludzie 27
 - Pracownicy, różnorodność, wartości 28
 - Szkolenia dla pracowników i podnoszenie kwalifikacji 37
 - BHP 41
5. Środowisko 52
 - Materiały 54
 - Odpady 55
 - Energia 58
 - Emisje 62
 - Zużycie wody 63
6. Etyka 66
 - Zasady i standardy zachowań 67
7. Zarządzanie 76
 - Wyniki ekonomiczne 77
 - Dofinansowania rządowe 85
 - Dostawcy 87
8. O raporcie 89
 - Dane podstawowe 90
 - Interesariusze 91
9. Suplement 98
10. Index GRI 101

List od Zarządu

GRI 102-14

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu pierwszy raport niefinansowy VOSS Automotive Polska sp. z o.o. Jako część międzynarodowej grupy VOSS zdajemy sobie sprawę, że nasze działania mają wpływ na wiele obszarów, zarówno w sferze gospodarczej, jak i środowiskowej oraz społecznej. Od samego początku działalności naszego zakładu w Polsce, tj. od 2005 r. wyznaczamy sobie ambitne cele i konsekwentnie dążymy do ich realizacji. Poprzez niniejszy raport chcemy podzielić się z Państwem naszymi wysiłkami i przedstawić wizję na zrównoważony rozwój.

Nasze produkty, często niewidoczne na zewnątrz, zapewniają sprawne i przede wszystkim bezpieczne działanie pojazdów na całym świecie. Dlatego też z niezwykłą skrupulatnością dbamy o to, aby były niezawodne. Wymagający Klienci oczekują od nas jednak nie tylko najwyższej jakości produktów, ale także najwyższej jakości prowadzenia działalności. Jakość ta to również ciągły rozwój oraz dbałość o to, co na miejscu – dobrobyt pracowników oraz środowisko naturalne i biznesowe, w jakim funkcjonujemy.

W raporcie pragniemy ukazać Państwu to, jak pracujemy na co dzień, jakie wartości nam przyświecają oraz co jest dla nas ważne obecnie jak i w przyszłości.

Niezwykle istotnym aspektem naszej działalności są pracownicy oraz ich codzienne bezpieczeństwo podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Każdego dnia dokładamy najwyższej staranności do kwestii BHP, zapewniając wszystkim osobom przebywającym na terenie naszego zakładu odpowiednią ochronę. W tym celu wdrożyliśmy zintegrowany system zarządzania zgodny z międzynarodową normą ISO 45001:2018 i na bieżąco kontrolujemy jego przestrzeganie.

Ponadto, celem jaki przyświecał nam w 2021 r., a także który będziemy realizować w latach nadchodzących, jest rozwój kultury organizacyjnej VOSS Automotive Polska. Chcemy rozwijać wzajemny szacunek, tolerancję oraz utrzymywać i kreować atmosferę pracy, która gwarantuje dobrostan i rozwój pracowników. Kładziemy także duży nacisk na wspieranie lokalnej społeczności poprzez udzielanie wsparcia finansowego, jak również tworzenie nowych miejsc pracy.

Poprzez organizowanie praktyk i staży umożliwiamy uczniom i studentom nabywanie praktycznej wiedzy. W perspektywie długoplanowej chcemy dawać wszystkim pracownikom szansę na realizację innowacyjnych projektów, które nie tylko będą rozwijać nasze produkty, ale również modernizować warunki pracy oraz pozwalać pracownikom na wszechstronny rozwój.

Tak samo ważna jest dla nas kwestia ochrony środowiska naturalnego. Nasze działania planujemy tak, aby były w pełni zgodne ze wszystkimi wytycznymi prawnymi. Ponadto już teraz rozpoczynamy wdrażanie rozwiązań, które mają monitorować i redukować wytwarzanie zanieczyszczeń oraz wspierać racjonalne gospodarowanie odpadami. Zdajemy sobie sprawę, jaki wpływ na środowisko może mieć przemysł i chcemy być aktywnym uczestnikiem transformacji zmierzającej ku zrównoważonej gospodarce środowiskowej. W najbliższej przyszłości będziemy aktywnie dążyć do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych poprzez transport surowców i wyrobów do naszych klientów za pomocą nowoczesnej floty pojazdów spełniających wyższe normy emisji spalin EURO. Chcemy także optymalizować transport w celu redukcji liczby wykonywanych przejazdów. W dalszej perspektywie zamierzamy unikać transportów lotniczych oraz eliminować tabor transportu wewnętrznego wykorzystujący baterie kwasowo-ołowiowe na rzecz nowej technologii – baterii litowo-jonowych. Ponadto planujemy wprowadzić system oparty w pewnej mierze na opakowaniach wielokrotnego użytku, dzięki czemu zredukujemy zużycie m.in. kartonu.

Zainteresowanie oraz wymagania stawiane nam przez interesariuszy, w tym klientów i pracowników, są dla nas dodatkowym bodźcem do dalszej pracy i rozwoju w obszarze zrównoważonej działalności. W kolejnych latach zamierzamy informować Państwa o naszych postępach nie tylko poprzez publikację raportów niefinansowych, ale także praktyczną realizację nowych inicjatyw z obszaru ESG.

Z poważaniem, Zarząd VOSS Automotive Polska sp. z o.o.

Janusz Niemiec - Prezes Zarządu
Witold Telągka - Członek Zarządu



Strategia ESG

GB 102-14
GB 102-15

Spółka założyła następujące cele w obszarze ESG:

Łańcuch dostaw

- ciągłe doskonalenie łańcucha dostaw i optymalizacja liczby transportów
- unikanie przewozu towarów typu specjalnego

Etyka, prawa człowieka

- dalszy rozwój kultury organizacyjnej w zakresie wrażliwości dotyczącej szacunku, tolerancji oraz utrzymywania i tworzenia atmosfery pracy gwarantującej dobre samopoczucie i rozwój pracowników
- wspieranie społeczności lokalnej, np. tworzenie nowych miejsc pracy oraz dawanie możliwości studentom poprzez praktyki i staże
- dalszy rozwój idei równości pod względem płci, pochodzenia etnicznego, wyznania itp. np. poprzez osiągnięcie do 2025 r. udziału kobiet na poziomie >30% na pierwszym i drugim szczeblu zarządzania

Ochrona środowiska

- zmniejszenie emisji CO₂
- zmniejszenie zużycia wody oraz produkcji odpadów nienadających się do recyklingu

Bezpieczeństw o i higiena pracy

- osiągnięcie statusu fabryki bez wypadków przy pracy

O firmie

Podstawowe dane

Historia, zakład, pracownicy, skala działalności, obsługiwane rynki, struktura zarządzania

GRI 102-1, GRI 102-5

O VOSS Automotive Polska

VOSS Automotive Polska sp. z o.o. jest zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców KRS od 11 maja 2004 roku pod numerem KRS: 0000206826, REGON: 932994424, NIP: 8971694239 (w dalszej części Raportu jako: VOSS Automotive Polska lub spółka).

GRI 102-4, GRI 102-5

Spółka należy do międzynarodowej grupy kapitałowej VOSS, która skupia przedsiębiorstwa z VOSS Automotive oraz VOSS Fluid. Grupa VOSS zatrudnia nico ponad 6300 **osób** na całym świecie i działa w sektorze motoryzacyjnym na międzynarodową skalę. VOSS Automotive Polska specjalizuje się w dostarczaniu innowacyjnych i kompleksowych rozwiązań według indywidualnych potrzeb klienta, wstępnym montażem gotowych systemów w zakresie SCR (selektywna redukcja katalityczna), thermomanagementu, układów hamulcowych, układów zawieszni pneumatycznych oraz układów paliwowych.

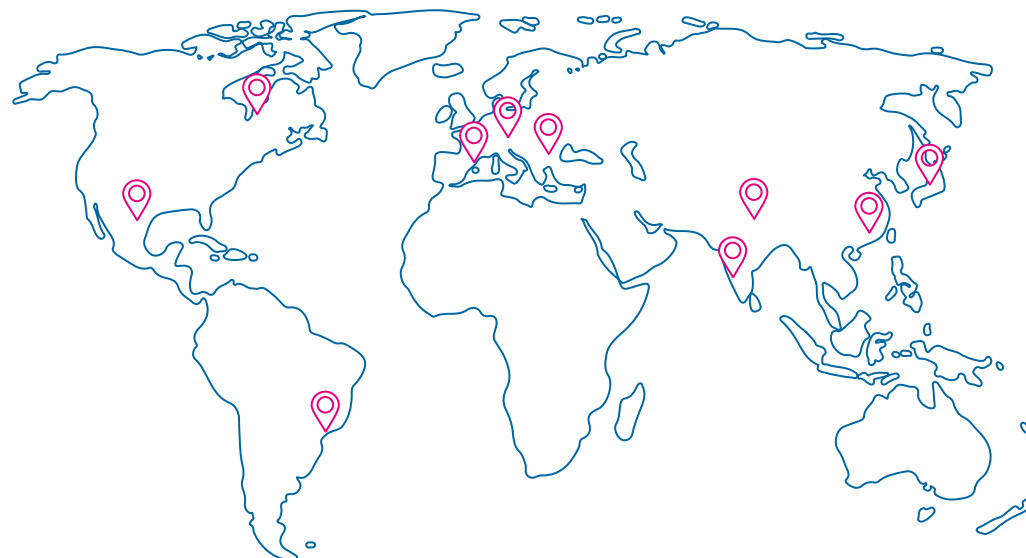
Grupa VOSS jest obecna w takich krajach jak Niemcy, USA, Brazylia, Bułgaria, Chiny, Japonia, Meksyk, Indii, Korea, Francja, Włochy, Hiszpania (obecność grupy VOSS na świecie przedstawia mapa obok).

GRI 102-5

Spółkę prowadzi Zarząd, w skład którego wchodzi obecnie: Janusz Niemiec i Witold Telązka. Sposób reprezentacji spółki w przypadku zarządu wieloosobowego wymaga współdziałania dwóch członków zarządu albo członka zarządu łącznie z prokurentem. Funkcję prokurentów łącznych pełnią: Renata Zawierta, Agnieszka Włodarczak oraz Damian Mierzejewski.

Wspólnikami spółki są (obie spółki są spółkami z ograniczoną odpowiedzialnością prawa niemieckiego):

Nazwa	Liczba udziałów	Łączna wartość nominalna udziałów
VOSS Automotive GmbH z siedzibą w Wipperfürth, Niemcy	109 945	5 497.250,00 PLN
VOSS Holding GmbH & Co.KG z siedzibą w Wipperfürth, Niemcy	55	2 750,00 PLN





GRI 102-3, GRI 102-4

Lokalizacja siedziby głównej i działalności spółki



Główna siedziba oraz jednocześnie miejsce prowadzenia działań spółki znajduje się w Nowej Wsi Legnickiej na Dolnym Śląsku.

VOSS Automotive Polska swoją działalność na rynku polskim rozpoczęła w

2004 roku

(budowa zakładu)

Na początku

2005 roku

uruchomiono pierwszą produkcję seryjną. W tym okresie powierzchnia zakładu wynosiła około

5,5 tys.m²

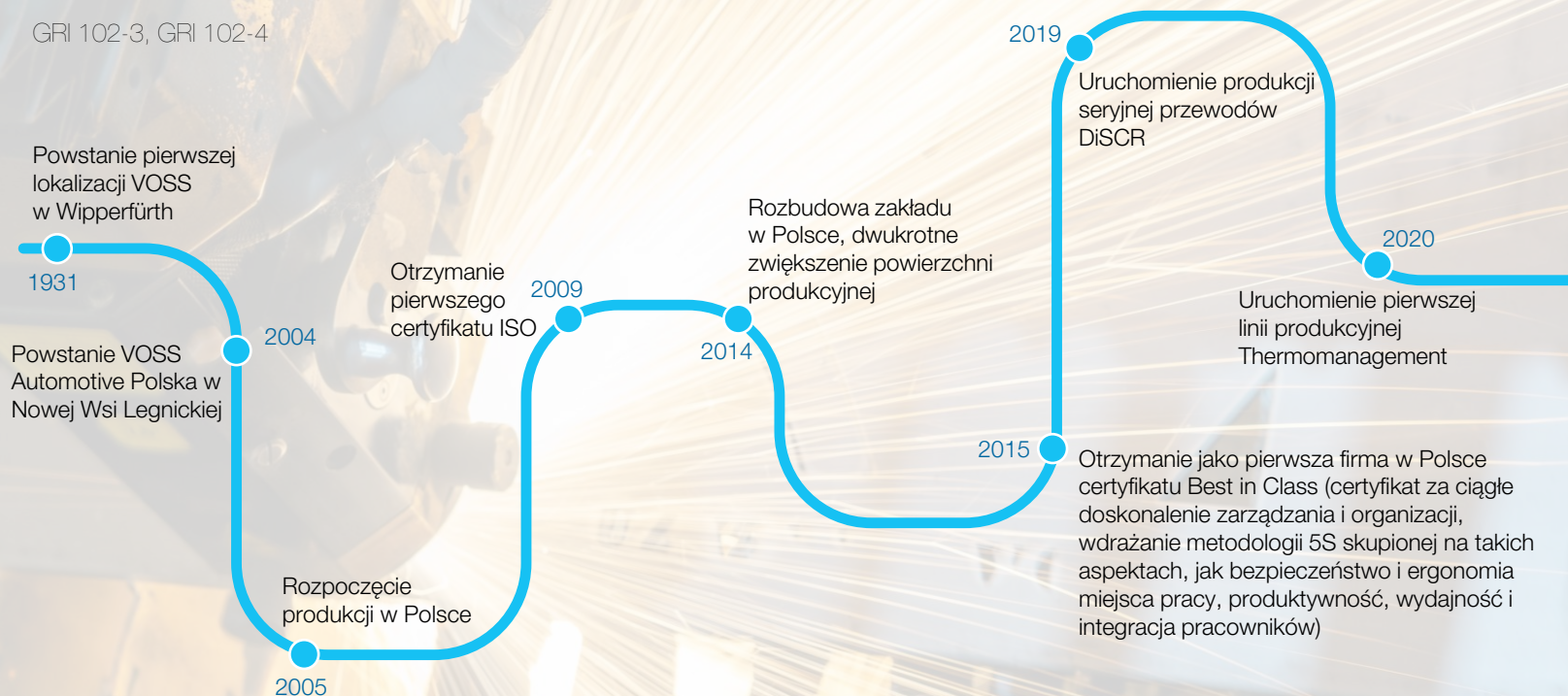
Rozbudowy kolejnych lat 2007-2009-2011 doprowadziły do uzyskania łącznej powierzchni

12,5 tys.m²

W 2014 roku w związku z dynamicznym rozwojem podjęto decyzję powiększenia zakładu o kolejne

12,5 tys.m²

GRI 102-3, GRI 102-4



Historia VOSS Automotive Polska

Działalność w Specjalnej Strefie Ekonomicznej

Siedziba spółki znajduje się na obszarze Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.

Specjalna Strefa Ekonomiczna obejmuje 18 podstref położonych w środkowej części województwa dolnośląskiego, jednego z najdynamiczniej rozwijających się obszarów w Polsce. Wartość wytworzonego PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca jest tutaj wyższa niż średnia krajowa. Na Dolnym Śląsku mieszka prawie 3 miliony osób, z czego ponad 1,8 mln jest w wieku produkcyjnym.

Lokowaniu inwestycji na terenie województwa sprzyja dogodne położenie na styku Polski, Niemiec i Czech, gęsta sieć stale rozwijających się dróg i linii kolejowych, zapewniająca powiązania z regionami ościennymi (zarówno polskimi, jak i europejskimi), duże tempo rozwoju regionu, wykwalifikowana kadra pracownicza, a także dostępność atrakcyjnych terenów inwestycyjnych.

GRI 102-6

Obsługiwane rynki

Produkty spółki są dostarczane głównie do państw europejskich (w szczególności do Niemiec). Mniejsze wolumeny dostarczane są również do Azji (Korea Południowa, Japonia) oraz Meksyku, USA i Brazylii.

Spółka dostarcza swoje produkty przede wszystkim do branży motoryzacyjnej (automotive), w tym w szczególności do sektora samochodów osobowych oraz ciężarowych, obejmującego tzw. offroad oraz pojazdy rolnicze i przemysłowe, a także do branży maszyn budowlanych.

Głównymi klientami spółki są producenci pojazdów oraz urządzeń mechanicznych (tzw. Tier 1), w szczególności duże koncerny samochodowe.



GRI 102-7

Skala działalności

Spółka posiada jeden zakład przemysłowy.

Liczba dostarczanych produktów rocznie:

15 milionów sztuk

Liczba pracowników na 31.12.2021 r.:

1121 osób

Informacje na temat wysokości kapitału zakładowego, rocznych obrotów oraz kapitalizacji spółki (kapitał własny oraz dług oprocentowany krótkoterminowy i długoterminowy) znajdują się w Rocznym sprawozdaniu finansowym spółki za okres od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r., z którym mogą się Państwo bezpłatnie zapoznać na Portalu Finansowym Ministerstwa Sprawiedliwości. Podane informacje znajdują się w następujących sekcjach: bilans (wysokość kapitału zakładowego tj. podstawowego, kapitalizacja spółki) oraz rachunek zysków i strat (roczny obrót tj. przychody netto ze sprzedaży).

GRI 102-8

Informacje o pracownikach

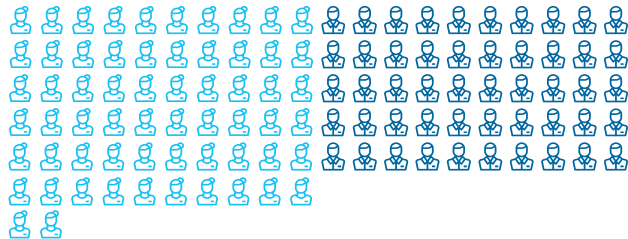
Na koniec 2021 roku spółka zatrudniała łącznie

1121 pracowników,

w tym

621 kobiet

i 500 mężczyzn



W roku 2021 przeciętne zatrudnienie wyniosło 1 186 osób, w tym przeciętnie 659 kobiet i 527 mężczyzn.

Podstawową formę zatrudnienia stanowi umowa o pracę na czas nieokreślony. Na takiej podstawie zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2021 r. było 1027 osób, w tym 571 kobiet i 456 mężczyzn, pozostałe osoby tj. 94 pracowników (50 kobiet i 44 mężczyzn) świadczyły pracę na podstawie umów o pracę na czas określony, w tym na okres próbny oraz umów o zastępstwo.

Znaczna większość pracowników tj. 1117 osób, w tym 619 kobiet oraz 498 mężczyzn wykonywała ponadto pracę w pełnym wymiarze – jedynie 4 osoby (2 kobiety i 2 mężczyzn) pracowały w niepełnym wymiarze.

92% pracowników spółki (1031 osób) pochodzi ze społeczności lokalnej, tj. z Legnicy lub miejscowości w promieniu 30 km od Legnicy.

Cały ciężar zatrudnienia w spółce opiera się na umowach o pracę - umowy zlecenia lub o dzieło są sporadyczne. Po odpowiednich okresach próbnych pracownikom proponowana jest umowa na czas nieokreślony.

W okresach wzmożonych zamówień spółka korzysta z usług agencji pracy, część pracowników jest następnie przejmowana na stałe zatrudnienie. W grudniu 2021 r. w Firmie pracowały 43 osoby (27 kobiet i 16 mężczyzn) zatrudnione przez agencję pracy tymczasowej. Niemniej, w ciągu roku spółka nie notuje znaczących wahań w zakresie liczby pracowników.

GRI 102-41

Układy zbiorowe pracy

W spółce nie funkcjonują układy zbiorowe pracy.

GRI 102-10

Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw

W 2021 roku nie było zmian w zakresie rozmiaru działalności obejmujących zmianę lokalizacji, otwarcia lub zamknięcia nowego zakładu, ekspansji na nowe rynki, struktury własnościowej.

W zakresie zmian dostawców, w tym ich lokalizacji, rodzaju relacji, wyboru nowych i zakończeniu współpracy z dotychczasowymi dostawcami, spółka wskazuje, że w 2021 r. rozpoczęła współpracę z 76 nowymi dostawcami, w następujących obszarach: materiały produkcyjne (komponenty i surowce) oraz materiały i usługi pośrednie.

Przy tym spółka nie zakończyła współpracy z żadnym z dostawców, żaden z nich nie zmienił także lokalizacji.

GRI 102-12

Inicjatywy zewnętrzne

Spółka cyklicznie wspiera społeczności lokalne poprzez zaangażowanie na rzecz m.in. domu dziecka oraz schroniska dla zwierząt oraz angażuje się w promocję sportu.

GRI 102-13

Członkostwo w stowarzyszeniach

Spółka jest członkiem następujących stowarzyszeń:

Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska)

Dolnośląski Klaster Edukacyjny Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A. (DKE)



Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska) z siedzibą w Warszawie, jest największą bilateralną izbą w Polsce. Reprezentuje interesy 1000 firm członkowskich i od ponad 25 lat wspiera polsko-niemieckie stosunki gospodarcze. Posiada sieć prężnie działających biur regionalnych w Katowicach, Wrocławiu, Poznaniu i Gdańsku. Członkostwo w izbie to: zaproszenia na liczne spotkania biznesowe, dostęp do cennych informacji, możliwości promowania swojej firmy wśród pozostałych członków izby oraz liczne dodatkowe usługi. 50-osobowy zespół izby oferuje firmom z Niemiec i Polski profesjonalne usługi doradcze oraz wspomaga wymianę informacji i doświadczeń, jak i rozwój stosunków między instytucjami i przedsiębiorstwami po obu stronach Odry. <https://ahk.pl/pl/>

W ramach członkostwa w AHK VOSS Automotive Polska uczestniczy w spotkaniach biznesowych z udziałem firm z regionu, głównie z kapitałem niemieckim. Spotkania są okazją do wymiany doświadczeń oraz dyskusji o przyszłych wspólnych projektach. VOSS Automotive Polska uczestniczy również w szkoleniach organizowanych przez Izbę.



DKE to nie tylko alternatywa w tworzeniu perspektyw dla rozwoju szkolnictwa branżowego i technicznego, ale współdziałanie, dzięki któremu jest możliwe wykształcenie dobrze wyspecjalizowanej i wyszkolonej kadry, mającej w przyszłości realny wpływ na rozwój gospodarki naszego regionu. https://lsse.eu/opal_portfolio/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/

Spółka aktywnie uczestniczy w spotkaniach i wydarzeniach organizowanych w ramach DKE. Są one okazją do wymiany doświadczeń oraz zgłaszania potrzeb edukacyjnych. Wspólne inicjatywy przyczyniają się do wzrostu poziomu wykształcenia młodzieży ukierunkowanego na realne potrzeby przyszłych pracodawców w regionie.



GRI 102-18

Struktura zarządzania

Najwyższym organem decyzyjnym w spółce jest Zarząd, który koordynuje wszelkie kwestie związane z działaniami spółki w obszarze gospodarczym, środowiskowym oraz społeczno-pracowniczym. Poza tym w spółce wyodrębnione zostały odpowiednie komórki organizacyjne zarządzane przez osoby, które na co dzień zajmując się następującymi obszarami:

Obszar środowiskowy:

- zintegrowany system zarządzania BHP i Środowiska
- kwestie odpadów, emisji oraz monitorowania zużycia surowców naturalnych
- kwestie transportu, w tym zużycie paliwa i emisje

Obszar społeczno-pracowniczy:

- kultura organizacji, kwestie kadrowe oraz pracownicze, szkolenia pracownicze, kwestie płac, benefitów pracowniczych oraz urlopów rodzicielskich
- zintegrowany system zarządzania BHP i Środowiska
- kwestie compliance

Obszar gospodarczy:

- kwestie finansowe, księgowe oraz podatkowe
- kwestie compliance oraz pomocy publicznej
- kwestie zakupowe, dostawcy
- kwestie jakości oraz bezpieczeństwa produktów

GRI 102-16

Opis wartości, zasad, standardów i norm zachowania organizacji

Celem, jaki przyświecał spółce w 2021 r., a także który spółka planuje realizować w latach nadchodzących jest przede wszystkim rozwój kultury organizacyjnej.

Wartości VOSS Automotive Polska

W 2021 roku w VOSS Automotive Polska, podczas wewnętrznych warsztatów kadry zarządzającej, zostały wypracowane i zdefiniowane wartości spółki.

Każda z wymienionych wartości przekłada się na konkretne zachowania.

#zaufanie

Poprzez produkcję niezawodnych i wysokiej jakości części do samochodów, budujemy zaufanie naszych klientów i tym samym użytkowników aut do naszej spółki. Zaufanie to dla nas założenie posiadania dobrych intencji, poleganie na sobie wzajemnie i wiara w realizację zobowiązań. Dlatego:

- koncentrujemy się na faktach, nie oceniamy osób; powołujemy się na fakty, nie opinie
- szczerze i otwarcie komunikujemy się na wszystkich płaszczyznach, we wszystkich relacjach
- nie ukrywamy problemów
- działamy bez konieczności kontroli
- zachowujemy bezstronność
- działamy zgodnie z naszym Kodeksem Etyki

#zaangażowanie i niezawodność

Dzięki zaangażowaniu naszych pracowników w realizację swoich codziennych zadań możliwy jest dalszy rozwój naszej spółki. Pracownik zaangażowany, to taki, który dokłada wszelkich starań, aby wykonywać swoje obowiązki jak najlepiej, a równocześnie w ustalonym terminie. O takiej osobie mówimy, że jest niezawodna, czyli poprzez poziom kwalifikacji i kompetencji sprawia, że zawsze możemy jej zaufać, że wykona pracę bezbłędnie i terminowo. Niezawodność naszych pracowników przekłada się na niezawodność naszych produktów. Poprzez nasze zaangażowanie i niezawodność gwarantujemy najwyższą jakość naszej pracy, a tym samym produktów.

Wartości VOSS Automotive Polska

#zaangażowanie i niezawodność

Zaangażowanie i niezawodność to dążenie do ciągłej, wytrwałej, skutecznej i terminowej realizacji celów i najlepszych wyników, a także motywacja do rozwoju. Dlatego też:

- podejmujemy wyzwania i szukamy rozwiązań
- motywujemy innych do wspólnej realizacji działań
- wychodzimy z inicjatywą
- ukierunkowujemy energię na realizację celu
- skutecznie realizujemy zadania, rzetelnie wywiązujemy się ze swoich obowiązków
- dbamy o rozwój kompetencji potrzebnych do realizacji celów
- przestrzegamy terminów wykonywanych zadań

#innowacyjność

To przede wszystkim kreatywność. Bez kreatywności, eksperymentowania oraz twórczości branża motoryzacyjna czy hydrauliczna nie miałaby racji bytu. Każdy pomysł, który przekłada się na konkretne rozwiązania, stosowane w praktyce, gwarantuje konkurencyjność i atrakcyjność produktów Grupy VOSS na rynku, a finalnie wpływa na różnego rodzaju usprawnienia procesów czy udoskonalenie produktu końcowego. Innowacyjność zapewnia postęp w każdej dziedzinie życia, a tym samym umożliwia nasz stały rozwój.

Innowacyjność to postawa poszukiwania i kreowania lepszych rozwiązań i nowych możliwości. Jesteśmy innowacyjni, ponieważ:

- myślimy poza standardami i wykazujemy gotowość do zmian,
- z pasją wymyślamy i wdrażamy nowe rozwiązania,
- z odwagą zgłaszamy nowe pomysły, próbujemy i eksperymentujemy,
- kreatywnie reagujemy na potrzeby klientów wewnętrznych i zewnętrznych,
- dążymy do ciągłej poprawy produktów i procesów.

Wartości VOSS Automotive Polska

#odpowiedzialność

To zapewnienie bezpieczeństwa ludzi, jakości wyrobu i ochrony środowiska zgodnie z wytycznymi zrównoważonego rozwoju. Będąc odpowiedzialnym:

- zapewniamy bezpieczne warunki pracy,
- przyjmujemy osobistą odpowiedzialność za skutki działań własnych i cudzych,
- konstruktywnie podchodzimy do porażek oraz wyciągamy wnioski na przyszłość,
- zapewniamy najwyższą jakość wykonywanych zadań.

#rodzinna kultura

To, co odróżnia VOSS Automotive Polska od innych firm, to atmosfera, którą wspólnie kreujemy w naszym miejscu pracy. Chodzi tutaj o poczucie, że jest się szanowanym i docenianym. Jak w każdej rodzinie, mogą być okresy łatwiejsze i trudniejsze, ale poprzez otwartą komunikację i chęć rozwiązywania problemów, jesteśmy w stanie stale pielęgnować i udoskonalać, to, co w naszej spółce jest unikatowe, czyli poczucie, że każdy Pracownik jest ważny i przyczynia się do naszego sukcesu.

Rodzinna kultura VOSS Automotive Polska to dbałość oraz troska o zespół i jego członków poprzez wzajemny szacunek i tolerancję, dlatego:

- działamy wspólnie, myślimy o całości,
- dbamy o relacje (win-win),
- dbamy o poczucie bezpieczeństwa, zapewniamy pewność uzyskania wsparcia,
- dbamy o dobry przepływ Informacji,
- utożsamiamy się ze spółką.

GRI 102-16

Reguły zachowań

Dodatkowo w VOSS Automotive Polska obowiązują „Reguły zachowań” oraz „Kodeks etyki”, z którymi zapoznaje się każdy nowy pracownik, co potwierdza swoim podpisem podczas wdrożenia. W obszarze administracji odbywają się również regularne szkolenia online z tematyki Compliance. Natomiast każdy dostawca VOSS Automotive Polska zobowiązuje się do przestrzegania „Kodeksu Postępowania dla dostawców Grupy VOSS”.

Fundamentalne reguły zachowań pracowników obejmują m.in. następujące zakresy:

1. Kultura osobista
 Kultura osobista, czyli kultura słowa, która polega na serdecznym i życzliwym stosunku do wszystkich współpracowników. Ma ona przełożenie na poszanowanie godności drugiego człowieka (powitania, prowadzenie rozmów, rozmowy telefoniczne, wewnętrzne spotkania, ubiór w pracy).
2. Zachowanie wobec klienta
 Najważniejszą zasadą jest uprzejmość i pokazanie, że klient jest dla nas ważny. Uczciwe zachowanie wobec klienta polega na terminowym realizowaniu zobowiązań oraz zapewnieniu wszystkim zainteresowanym równych szans współpracy.
3. Rozwiązywanie konfliktów
4. Poszanowanie własności firmy
5. Sposób wykonywania pracy w sposób sumienny, staranny i efektywny
6. Dbłość o dobre imię firmy

W VOSS Automotive Polska jesteśmy odpowiedzialni za siebie nawzajem, za bezpieczeństwo klientów korzystających z naszych produktów oraz za środowisko. Sadząc wspólnie 23 drzewa na terenie naszego zakładu i rozdając 1000 sadzonek naszym pracownikom, zwracamy uwagę na problem globalnego ocieplenia i przeciwdziałamy emisji dwutlenku węgla.



GRI 102-16

Kultura dialogu

W VOSS Automotive Polska mamy indywidualne podejście do każdego Pracownika oraz jesteśmy otwarci na dialog. W każdy czwartek obowiązuja

dni otwarte u Dyrektora HR

w godzinach od 13:45 do 14:15, a w każdy ostatni, pracujący piątek miesiąca, pracownicy mogą indywidualnie spotkać się

z Zarządem firmy

w godzinach 13:00-15:00.

Stale usprawniamy funkcjonowanie naszej spółki zgodnie z japońską filozofią ciągłego doskonalenia – Kaizen.

Jesteśmy dumni z naszych pracowników, którzy w ubiegłym roku zgłosili

1731 pomysłów

usprawnieniowych, z czego

94%

zostało nagrodzonych i zrealizowanych.

W szczególnie trudnych sytuacjach życiowych pracownicy mogą wnioskować

**o poradę prawną lub
psychologiczną.**

Produkty

Marka spółki

Opis produktów, strategia jakościowa



GRI 102-2

Działalność, marki, produkty i usługi

VOSS Automotive Polska to zakład produkcyjny wytwarzający innowacyjne rozwiązania dla branży motoryzacyjnej. Projektujemy i produkujemy systemy SCR oraz thermomanagmentu, przewody hamulcowe i paliwowe, wielozłącza oraz zawory dla największych marek samochodowych. Jesteśmy dumni z tego, że nasze produkty służą bezpieczeństwu tysięcy ludzi poruszających się samochodami wyprodukowanymi przez naszych klientów.

Nasze portfolio produktowe zawiera innowacyjne linie oraz systemy połączeń używane na całym świecie w przemyśle samochodowym. Projektujemy, rozwijamy i wytwarzamy gotowe do instalacji systemy przewodów (rur i węży) oraz rozwiązania modułowe. Nasze produkty charakteryzują się jakością, niezawodnością, wysoką efektywnością, a także wydajnym procesem montażu.

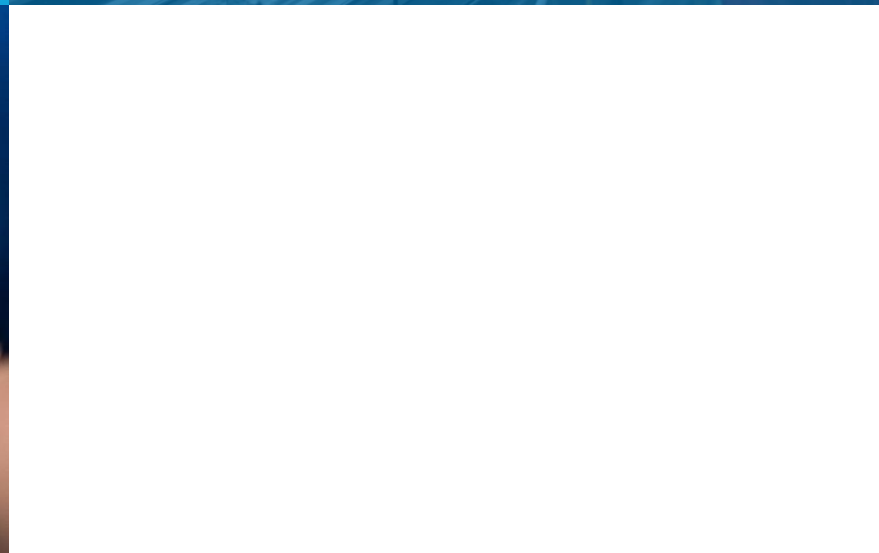
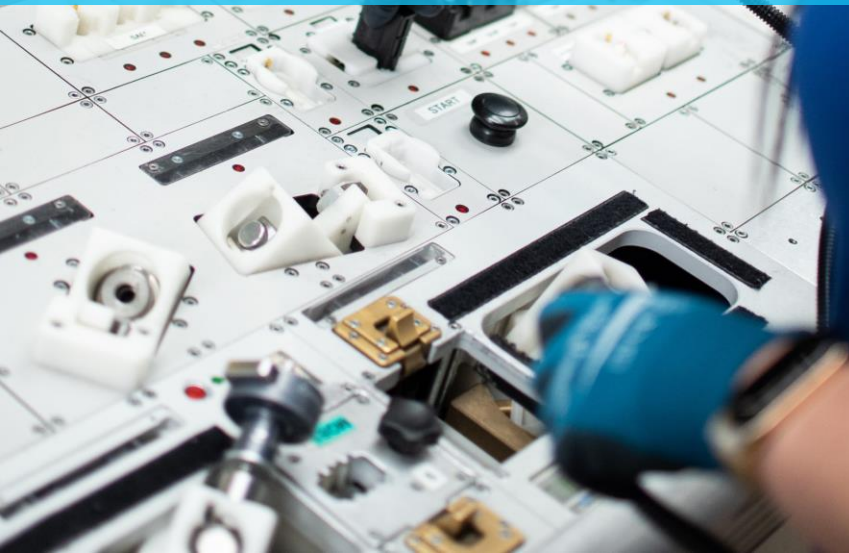


VOSS Automotive Polska zajmuje się głównie produkcją rur plastikowych wyposażonych w szybkozłącza, które są

wykorzystywane w różnych układach pojazdów (hydraulicznych, pneumatycznych itd.), zarówno w samochodach osobowych jak i innych.

Nasze produkty pozwalają na budowę systemów:

- dostarczających paliwo (olej napędowy) do różnych elementów pojazdów,
- hamulcowych (systemy hamowania pneumatycznego),
- redukujących spaliny (systemy SCR)
- zawieszenia pneumatycznego
- chłodzenia zestawów baterii / akumulatorów

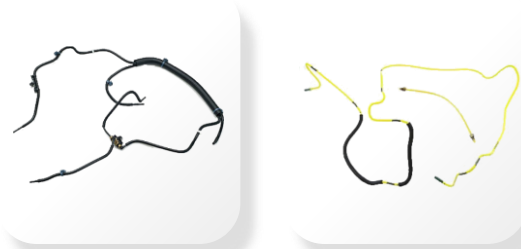


GRI 102-2

Produkty VOSS Automotive Polska znaleźć można m.in. w następujących systemach:

System zawieszenia pneumatycznego

- samochody osobowe, lekkie pojazdy dostawcze



Systemy chłodzenia baterii

- pojazdy elektryczne i hybrydowe



Hamulce pneumatyczne

- pojazdy ciężarowe



System uzdatniania spalin SCR

- samochody osobowe, ciężarowe i inne



Systemy przesyłu oleju napędowego

- pojazdy ciężarowe i inne



Strategia jakościowa

Przede wszystkim, jakość to niestrudzona praca. W celu utrzymania naszych wysokich standardów jakości każdego dnia i w każdym miejscu, Grupa VOSS ustanowiła 6-punktowy program, który obowiązuje na całym świecie i na którym nasi klienci mogą polegać niezależnie od lokalizacji.

Utrzymujemy to postrzeganie przez klientów poprzez ustanowienie procesów, które spełniają standardy jakości naszych klientów we wszystkich lokalizacjach i jednostkach biznesowych Grupy VOSS.

Ponadto, stale ulepszymy nasze codzienne procedury i reagujemy elastycznie, aby sprostać stale rosnącym oczekiwaniom naszych klientów i innych zainteresowanych stron.

W ścisłej interdyscyplinarnej współpracy, wspieranej przez metody Lean i Six Sigma, opracowujemy szybkie, wydajne i innowacyjne rozwiązania.

Przejrzyste i wydajne procedury, jak również nasze wysokie standardy produkcyjne "5S" i "Zero Defect Production", które są stosowane we wszystkich lokalizacjach Grupy VOSS, pomagają nam unikać błędów lub wykrywać i eliminować je na wczesnym etapie.



Strategia jakościowa

Poniższe 6 punktów określa nasz sposób myślenia i działania oraz sprawia że „pasja do jakości” staje się podstawą naszego nastawienia.



Niezawodność

dla naszego klienta przekłada się to na:

- Filozofię 0-wad
- Dotrzymywanie obietnic i spełnianie uzgodnionych wymagań przez VOSS
- Dostawę na czas



Bezpośrednia relacja z klientem

dla naszego klienta przekłada się to na:

- VOSS rozumie swoich klientów i dostarcza wykwalifikowane wyniki
- VOSS jest blisko swoich klientów i działa w oparciu o te same standardy na całym świecie
- Globalne wsparcie klienta z każdej lokalizacji



Szybkość i elastyczność

dla naszego klienta przekłada się to na:

- Szybką reakcję na zapytania klientów
- Szybkie rekomendacje rozwiązań
- Zaspokajanie rosnących wymagań

Strategia jakościowa



Innowacje i rola lidera technologicznego

dla naszego klienta przekłada się to na:

- Rozwiązywanie problemów w sposób partnerski
- Rozwój i zastosowanie najnowszych technologii
- Promowanie pomysłów na produkty i procesy



Pracownicy

dla naszego klienta przekłada się to na:

- Trwałe przejęcie odpowiedzialności
- Globalnie ugruntowane zarządzanie koncepcyjne poprzez niezależnych i zaangażowanych pracowników
- Wspieranie i rozwój pracowników i ich kompetencji zgodnie z potrzebami klienta



Świadomość i optymalizacja kosztów

dla naszego klienta przekłada się to na:

- Efektywny i niskoodpadowy przebieg pracy poprzez oszczędne zarządzanie (lean management)
- Ciągłe doskonalenie wszystkich procesów operacyjnych i administracyjnych (CIP)
- Wydajne procesy dzięki VOSS SixSigma

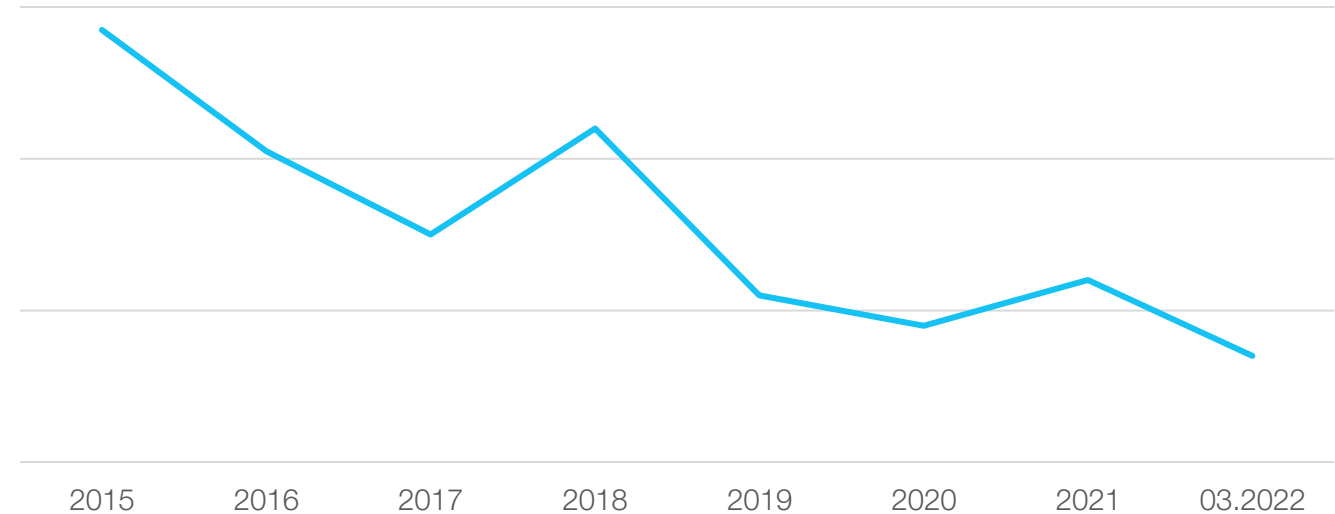
Strategia jakościowa

Prezentowane w niniejszej części wskaźniki jakości odgrywają kluczową rolę w strategii jakościowej spółki rozwijanej od 2015 r.

Mała liczba reklamacji otrzymanych od klientów, jak również niski wskaźnik jednostek wadliwych zgłaszanych przez klientów (tzw. wskaźnik PPM - tj. liczba dostarczonych do klientów jednostek, podzielona przez liczbę wadliwych jednostek zidentyfikowanych w reklamacjach klientów, pomnożona przez 1 000 000) oraz ogólna pozytywna ocena w ankiecie satysfakcji klienta, odzwierciedlają, niemierzalny ekonomicznie, poziom jakości dostarczanych produktów i usług, a tym samym stanowią miarę zadowolenia partnera biznesowego.



Liczba reklamacji otrzymanych od klientów
w latach 2015-03.2022



Ludzie

Pracownicy i kadra
zarządzająca

Stan zatrudnienia, różnorodność,
wynagrodzenie i benefity, szkolenia,
kwestie BHP

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Pracownicy, różnorodność, wartości

Rozwój pracowników jest rozwojem naszej firmy, dlatego bardzo doceniamy osoby zatrudnione w VOSS Automotive Polska.

Nasz pracownik może liczyć na:



Pracę z perspektywami
w szybko rozwijającym się
przedsiębiorstwie



Przyjazną atmosferę pracy,
otwartość na innych ludzi



Różnorodny program
szkoleniowy o profilu
zawodowym i personalnym



Stabilne zatrudnienie
w ramach umowy o pracę



Międzynarodowe
środowisko pracy



Odpowiedzialną
i samodzielną pracę



Pakiet socjalny

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 202-1

Wynagrodzenia pracowników

W 2021 r. wynagrodzenie w spółce było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, w tym z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. Stosunek standardowej płacy początkowej do wynagrodzenia minimalnego w 2021 r. wyniósł 1,01. Wartość ta była taka sama dla kobiet i mężczyzn. Z początkowego stanowiska produkcyjnego pracownicy mają możliwość awansowania na wyższe stanowiska o wyższym wynagrodzeniu.

VOSS Automotive Polska oprócz wynagrodzenia zasadniczego posiada także dostosowany do specyfiki pracy poszczególnych stanowisk system premiowy. W przypadku pracowników produkcyjnych głównymi kryteriami są kryteria jakościowe, wydajnościowe oraz kultura pracy. W obszarze administracji pracownicy oceniani są pod kątem stopnia realizacji wyznaczonych celów, jakości, terminowości wykonywanej pracy oraz umiejętności współpracy i kreowania pozytywnej atmosfery pracy. Innym składnikiem wynagradzania jest dodatek za doświadczenie, którego celem jest dodatkowe wynagradzanie pracowników, którzy ze względu na dłuższy staż w firmie są wsparciem dla początkujących pracowników. Spółka wypłaca również dodatki funkcyjne między innymi: dla Koordynatorów 5S, Liderów BHP, Trenerów TWI. Raz w roku pracownicy mają możliwość otrzymania bonusu rocznego, który uzależniony jest od wyników jakościowych, wydajności w danym roku oraz kondycji finansowej spółki.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 202-2

Kadra kierownicza ze społeczności lokalnej

42% kadry zarządzającej spółki, do której zalicza się Zarząd, dyrektorów oraz kierowników, pochodzi ze społeczności lokalnej tj. miasta Legnica lub okolicznych miejscowości. Dzięki tej strukturze zatrudnienia, spółka wspiera rozwój kompetencji lokalnej społeczności, a równocześnie ułatwia identyfikowanie przez przedsiębiorstwo jej potrzeb i uwarunkowań.



GRI 202-2

Stan na dzień 31.12.2021	Kadra zarządzająca obejmująca; Zarząd, Dyrektorów, Kierowników	Gmina Legnica	Miasto Legnica	Okoliczne miejscowości	Województwo dolnośląskie
Liczba osób	33	6	6	8	30
% Wskaźnik		18,18%	18,18%	24,24%	90,91%

Benefity dla pracowników

Medicover

VOSS Automotive Polska umożliwia swoim pracownikom skorzystanie ze specjalnej oferty opieki medycznej, w ramach której zapewnia działania profilaktyczne, opiekę podstawową, konsultacje specjalistyczne, zaawansowaną diagnostykę, fizjoterapię, stomatologię oraz szeroki wybór centrów i placówek medycznych.

ZFŚS

Zapomogi finansowe (materialna pomoc bezzwrotna) przyznaje się pracownikom dotkniętym poważnym zdarzeniem losowym, borykającym się z ciężką lub przewlekłą chorobą lub mającym dzieci wymagające specjalnej opieki lekarskiej.

Dofinansowanie do wypoczynku urlopowego w formie tzw. „wczasów pod gruszą”

Przysługuje raz w roku pracownikom VOSS Automotive Polska. Dofinansowanie może być przeznaczone na wczasy krajowe i zagraniczne, lecznicze, profilaktyczno-lecznicze zakupione przez pracowników lub na zorganizowanie wypoczynku urlopowego we własnym zakresie. Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie jest urlop wypoczynkowy w wymiarze nie krótszym niż 10 dni roboczych. Wnioski o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego powinny być zgodne z planem urlopów ustalonym na dany rok kalendarzowy w VOSS Automotive Polska.

Benefity dla pracowników

Ubezpieczenie grupowe na życie Allianz

Do ubezpieczenia grupowego Allianz Rodzina mogą przystąpić zarówno pracownicy, jak i ich małżonkowie, partnerzy oraz dzieci. Składka ubezpieczeniowa finansowana jest w całości przez ubezpieczonego, a proponowane warunki ubezpieczenia są bardzo korzystne, nieosiągalne w tej cenie przy zakupie indywidualnym. Dodatkowo zakres polisy oraz zestaw ryzyk ubezpieczeniowych nie jest osiągalny w polisach indywidualnych. Ubezpieczenie proponowane w naszej firmie obejmuje poważne choroby, szeroki zakres usługi assistance, leczenie specjalistyczne oraz dodatkowy pakiet ubezpieczeniowy „SMART” (możliwość tworzenia indywidualnego pakietu ubezpieczeniowego). Nasi pracownicy są objęci ochroną 24 godziny na dobę na całym świecie.

PPE – Pracowniczy Program Emerytalny

Uczestnictwo VOSS Automotive Polska w programie PPE daje pracownikom możliwość dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Pracownik, po zakończeniu aktywności zawodowej i nabyciu uprawnień ustawowych, ma możliwość wypłaty środków z PPE, które stanowią będą źródło jego dodatkowych środków finansowych, obok świadczeń otrzymanych z ZUS i OFE. Do programu może dobrowolnie przystąpić każda osoba zatrudniona w VOSS Automotive Polska, która posiada co najmniej 3-letni staż pracy. Podstawową zaletą PPE jest odkładanie dodatkowych środków na emeryturę, finansowanych przez pracodawcę. Jest to bardzo wygodne rozwiązanie dla pracownika, ponieważ obowiązek oszczędzania spoczywa na pracodawcy – to on nalicza i odprowadza składki, zajmuje się pozostałymi formalnościami i co najważniejsze – również je finansuje.

Promocja sportu wśród pracowników

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest zaangażowany w promocję sportu poprzez:

- finansowanie wynajmu hali sportowej, z której może skorzystać każdy pracownik,
- dofinansowanie do kart Multisport/MedicoverSport
- dofinansowanie udziału pracowników w imprezach sportowych w formie uczestnika (dofinansowanie do wpisowego za udział w zawodach sportowych bądź dofinansowanie do zakupu odzieży, butów sportowych itp.).



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 401-3

Urlop rodzicielski

Spółka zatrudnia również grupy wiekowe pracowników, na które przypada okres zakładania rodziny. Poprzez tworzenie pozytywnej atmosfery w kontekście powiększania rodziny, przedsiębiorstwo stwarza optymalne warunki zatrudnienia, gwarantuje work-life balance, co wpływa na dobrostan zatrudnionych, a równocześnie na integrowanie się z firmą i chęć współpracy w dłuższej perspektywie.

W związku z charakterystyką profilu działalności spółki, ponad połowa załogi to kobiety. Spółka dba o zapewnienie komfortu w zakresie macierzyństwa, gwarantując także możliwość powrotu po urlopie. Wskaźnik powrotu do pracy po urlopie rodzicielskim (macierzyńskim, ojcowskim, wychowawczym) wynosi

dla kobiet 88%, a dla mężczyzn 100%.

Wskaźnik retencji określający procent osób, które po upływie 12 miesięcy od powrotu z urlopu rodzicielskiego wciąż pozostawały w zatrudnieniu wynosi dla kobiet 87%, a dla mężczyzn 80%. Niepożądana rotacja pracowników wynosi poniżej 1%.

Szczegółowe dane dotyczące tego wskaźnika znajdują się na końcu raportu w suplemencie.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 405-1

Różnorodność w VOSS Automotive Polska

Przy zatrudnianiu spółka kieruje się kwalifikacjami. Niezależnie spółka szanuje naturalnie powstającą różnorodność - wśród zatrudnionych są np. obcokrajowcy lub niepełnosprawni.

Spółka gwarantuje równe szanse w zatrudnieniu kobiet, mężczyzn w różnych grupach wiekowych, niepełnosprawnych oraz obcokrajowców, zarówno na poziomie kadry zarządzającej, jak i pozostałych pracowników. Każdorazowo w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej oraz testów umiejętności sprawdzane są u kandydatów kompetencje i kwalifikacje, które zdefiniowane są w profilu stanowiska. Na tej podstawie podejmowana jest decyzja o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata do pracy. Proces wdrożenia, który obejmuje przygotowanie do wykonywania obowiązków na stanowisku pracy, umożliwia nabycie wiedzy specyficznej dla spółki przez każdego nowozatrudnionego pracownika. Ocena pracownika po okresie próbnym decyduje o przedłużeniu umowy o pracę.

Kadra zarządzająca

Na dzień 31 grudnia 2021 r. kadra zarządzająca spółki składała się z 33 osób, w tym dwóch członków Zarządu oraz 31 osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych. Wśród wyżej wymienionych osób jest 6 kobiet oraz 27 mężczyzn. Większość kadry zarządzającej (87%) jest w wieku od 30 do 50 lat.

GRI 405-1

Stan zatrudnienia ogółem – 1121 osób

W grudniu 2021 r. stan zatrudnienia w spółce wyniósł łącznie 1121 osób, w tym 33 członków kadry zarządzającej oraz 1088 pracowników nienależących do kadry zarządzającej, z czego 131 osób zatrudnionych było na stanowiskach administracyjnych, a 957 na stanowiskach produkcyjnych. Wśród łącznej liczby pracowników

kobiety stanowiły 55%, a mężczyźni 45%.

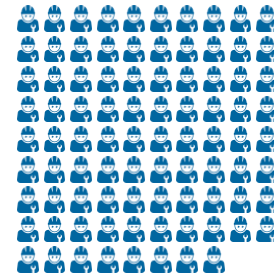


W roku 2021 przeciętne zatrudnienie wyniosło 1 186 osób, w tym przeciętnie 659 kobiet i 527 mężczyzn.

Pracownicy nienależący do kadry zarządzającej – 1088 osób

Pracownicy produkcyjni stanowili 88% ogółu pracowników...

...a pracownicy administracyjni 12%.



Wśród pracowników administracyjnych było 47% kobiet oraz 53% mężczyzn. Jeżeli chodzi o pracowników produkcyjnych to wśród nich 58% były to kobiety, a 42% byli to mężczyźni.

W 2021 r. **22%** pracowników stanowiły osoby w wieku

poniżej 30 lat

(łącznie 243 osoby), w tym 52% z nich były to kobiety (12% ogółu pracowników), a 48% byli to mężczyźni (11% ogółu pracowników).

Osoby w wieku

od 30 do 50 lat

stanowiły w sumie **63%** pracowników (łącznie 683 osób), z czego 56% były to kobiety (35% ogółu pracowników), a 44% byli to mężczyźni (27% ogółu pracowników).

Najstarsi pracownicy tj.

powyżej 50 roku życia

stanowili **15%** ogółu pracowników (łącznie 162 osoby), z czego 65% były to kobiety (10% ogółu pracowników), a 35% mężczyźni (5% ogółu pracowników).

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 419-1

Przestrzeganie prawa

Spółka posiada „Politykę Compliance”, której realizacja zapewnia zgodność działalności przedsiębiorstwa z obowiązującymi przepisami. Przy współpracy z kancelariami prawnymi przedsiębiorstwo na bieżąco wypracowuje wewnętrzne regulacje, które gwarantują zgodność funkcjonowania poszczególnych obszarów z aktualnym stanem prawnym.

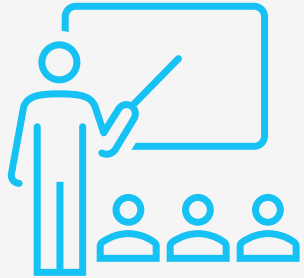
W 2021 roku spółka nie odnotowała kar pieniężnych ani sankcji za nieprzestrzeganie regulacji w obszarze społeczno-gospodarczym.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 404-1

Szkolenia pracowników

Co roku spółka przeprowadza szereg szkoleń dedykowanych pracownikom oraz kadrze zarządzającej. Wśród nich znajdują się:



60% wszystkich szkoleń
Szkolenia fachowe

Szkolenia fachowe dotyczą wiedzy specjalistycznej, np. z zakresu prawa pracy, finansów, IT, inżynierii, jak również nabywania uprawnień, np. w zakresie obsługi wózków widłowych, podestów ruchomych, audytora, energetycznych, itp.



34% wszystkich szkoleń
Szkolenia z umiejętności miękkich

Szkolenia miękkie dotyczą rozwoju umiejętności komunikacyjnych, współpracy w grupie, motywacji, informacji zwrotnej, zarządzania sobą w czasie, team buildingu, itp.

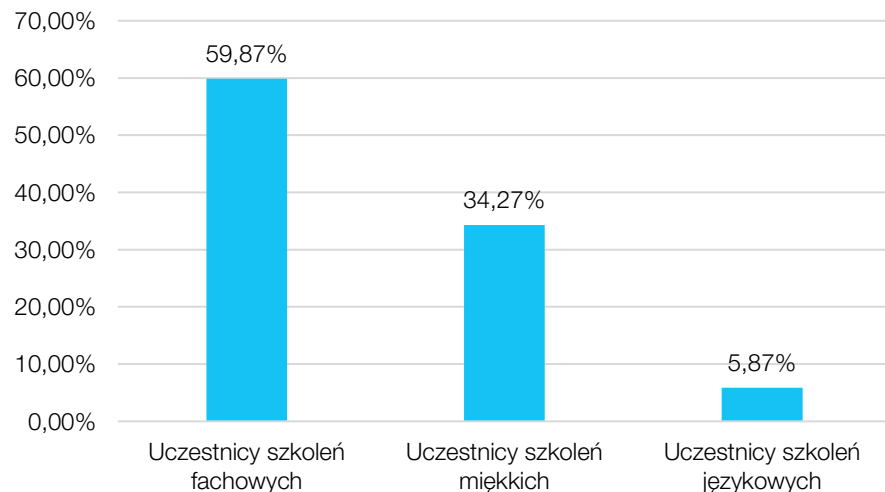


6% wszystkich szkoleń
Szkolenia językowe

Szkolenia językowe dotyczą doskonalenia umiejętności językowych (język angielski, język niemiecki), co ma istotne znaczenie w kontekście członkostwa VOSS Automotive Polska w międzynarodowej grupie VOSS, z którą spółka komunikuje się głównie w językach obcych.

GRI 404-1

Uczestnicy szkoleń w podziale na kategorie szkoleń



Na jednego pracownika zatrudnionego w VOSS Automotive Polska przypadło średnio **7,96 godzin** szkoleniowych, przy czym na szkolenie jednego członka kadry zarządzającej poświęcono średnio **29 godzin**, a na szkolenia pozostałych pracowników średnio **7,31 godzin** na jednego pracownika.

Na jedną kobietę zatrudnioną w spółce przypadło średnio 6,25 godzin szkoleniowych, a na jednego mężczyznę **10,1 godzin** szkoleniowych.

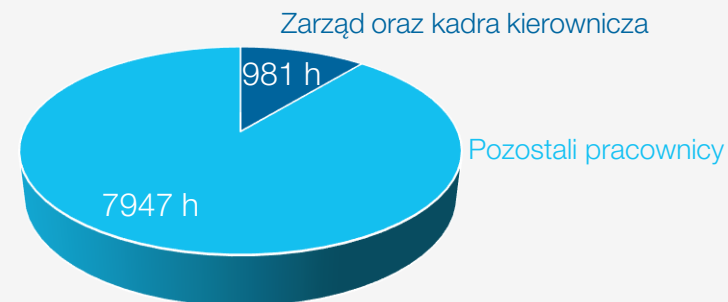
Średnio jeden pracownik administracyjny spędził w 2021 r. 32 godziny na szkoleniach, a pracownik produkcyjny **4 godziny**.

GRI 404-1

W 2021 r. na szkolenia pracowników spółka przeznaczyła łącznie

8 928 godzin,

w tym 981 godziny objęły szkolenia kadry zarządzającej (Zarząd oraz kadra kierownicza), a 7 947 godzin – szkolenia pozostałych pracowników.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Każdego roku spółka stawia duży nacisk na rozwój swojej kadry kierowniczej.

Umiejętność prawidłowego zarządzania powierzonymi projektami, a także zespołem ludzkim i procesami zachodzącymi wewnątrz organizacji odgrywa kluczową rolę w długofalowym sukcesie spółki.

GRI 404-1

Szkolenia kadry zarządzającej

W 2021 r. członkowie Zarządu spędzili średnio

16 godzin

na różnego rodzaju szkoleniach (zarząd spółki składa się jedynie z mężczyzn).

W przypadku pozostałej kadry kierowniczej spółki, do której w 2021 r. należało średnio 27 osób, w tym średnio 5 kobiet oraz 22 mężczyzn to w okresie sprawozdawczym szkoleniom poświęcone zostały średnio

34,63 godziny,

przy czym w przypadku kobiet było to średnio 56 godzin, a mężczyzn 30,43 godziny.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 404-2

Programy podnoszące kwalifikacje pracowników

Na każdy nowy rok kalendarzowy przełożeni poszczególnych obszarów planują dla zatrudnionych pracowników w swoim obszarze działania rozwojowe w postaci szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych zgodnie z „Procedurą szkolenia”. Realizowane przez spółkę szkolenia mają na celu zapewnienie profesjonalnej kadry, która będzie w stanie efektywnie kształtować i realizować procesy w przedsiębiorstwie, przy zapewnieniu najwyższych standardów jakościowych. Działania rozwojowe pozwalają stale doskonalić kompetencje, a równocześnie pozytywnie motywują pracowników do dalszego rozwoju i integrowania się z firmą.

Efektywność szkoleń monitorowana jest poprzez analizę feedbacków wypełnianych przez pracowników i ich przełożonych. Spółka udziela urlopów szkoleniowych pracownikom, którzy przygotowują się do obrony pracy dyplomowej na koniec studiów współfinansowanych przez pracodawcę. Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania każdy pracownik nabywa po przepracowaniu kolejnych lat prawo do dodatku za doświadczenie. W spółce stworzono plan następstw, który umożliwia stopniowe przygotowanie wybranych pracowników do objęcia stanowisk kierowniczych oraz zapewnia zastępowalność stanowisk zarządczych w poszczególnych działach.

Pracownicy mają jasną ścieżkę kariery i awansów, która jest ogólnodostępna w formie broszury.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 404-3

Ocena wydajności i rozwój kariery

66% pracowników produkcyjnych otrzymuje co miesiąc ocenę swojej wydajności, jakości oraz dyscypliny pracy, co przekłada się na wysokość wypłacanej miesięcznej premii regulaminowej, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Premiowania.

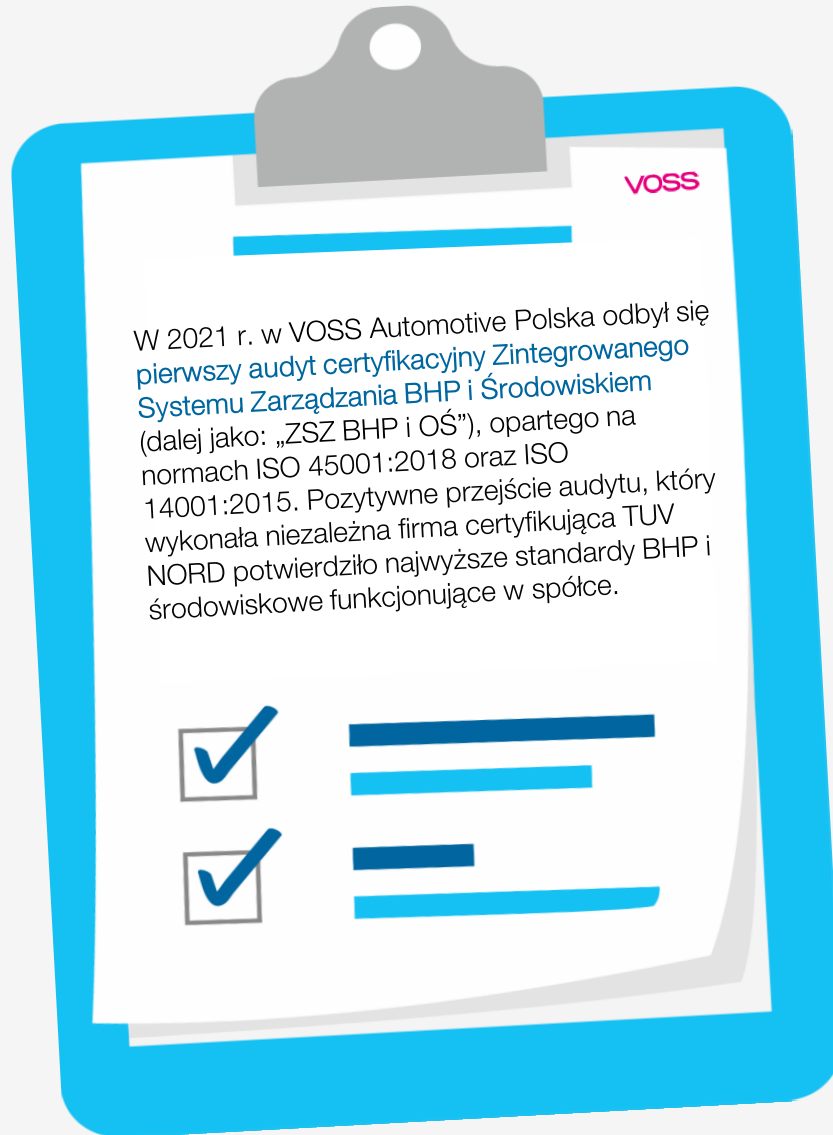
Pracownicy administracyjni i okołoprodukcyjni (31%) oceniani są za realizację celów firmy oraz swoich celów indywidualnych, za terminowość, jakość swojej pracy oraz według miękkich kryteriów, które gwarantują kształtowanie bardzo wysokiego poziomu kultury organizacyjnej. Miesięczny monitoring indywidualnych wyników umożliwia bieżące wdrażanie działań, które mają na celu poprawę oraz osiąganie coraz bardziej ambitnych celów.

W spółce funkcjonuje system oceny pracownika, określający cele oraz związane z tym zasady premiowania. Spółka wdraża także system planu następstw.

GRI 404-3

Stan zatrudnienia w VAP na dzień 31.12.2021			1121	%
Kategorie pracownicze	K	M	suma	wskaźnik
Administracja	61	70	131	12%
Okołoprodukcja	64	154	218	19%
Produkcja	490	249	739	66%

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy (BHP)



W 2021 r. w VOSS Automotive Polska odbył się pierwszy audyt certyfikacyjny Zintegrowanego Systemu Zarządzania BHP i Środowiskiem (dalej jako: „ZSZ BHP i OŚ”), opartego na normach ISO 45001:2018 oraz ISO 14001:2015. Pozytywne przejście audytu, który wykonała niezależna firma certyfikująca TUV NORD potwierdziło najwyższe standardy BHP i środowiskowe funkcjonujące w spółce.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 102-11

Wdrożenia i przygotowania do tego procesu trwały już od stycznia 2021. Mimo ograniczeń związanych z pandemią COVID-19, spółce udało się zrealizować między innymi następujące zaplanowane działania:

- ✓ opublikowanie Polityki BHP i OŚ jako element deklaracji najwyższego kierownictwa w obszarze BHP i Środowiska
- ✓ określenie celów BHP i OŚ, które razem wspólnie realizujemy
- ✓ przeszkolenie audytorów wewnętrznych systemu BHP i OŚ
- ✓ opisanie i zatwierdzenie procedur systemowych, które opisują sposób działania w obszarze BHP i OŚ.

GRI 403-1, GRI 102-11

System zarządzania BHP

W spółce wdrożono zintegrowany system zarządzania BHP i Środowiskiem, którego składowymi są procedury, instrukcje oraz procesy ukierunkowane na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz ochronę środowiska naturalnego. W skład specyfikacji systemu wchodzi sformalizowane procesy, takie jak procedura konsultacji i współudziału pracowników w poprawie BHP, szkolenia, monitoring warunków BHP, proces rejestracji i analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych, proces kontroli i audytowania BHP, proces analizy stanu BHP oparty na wskaźnikach, które spółka określiła jako znaczące. Zintegrowany system BHP i Środowiska kładzie bardzo duży nacisk na zaangażowanie najwyższego kierownictwa oraz współuczestnictwo pracowników.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 403-1, GRI 102-11

VOSS Automotive Polska stosuje system zarządzania zgodny z wymaganiami normy **ISO 45001:2018**

(zharmonizowanej normy dotyczącej Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, opracowanej przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną), co zostało potwierdzone stosownym certyfikatem. Zakres obejmuje montaż złączek przewodów hydraulicznych, pneumatycznych, paliwowych do samochodów osobowych i ciężarowych oraz wiązek przewodów do układu oczyszczania spalin SCR. Data uzyskania certyfikatu to 15.07.2021 r. Certyfikat ważny jest do 14.07.2024 r. Powyższy system zarządzania został w spółce wdrożony dobrowolnie i dotyczy wszystkich pracowników VOSS Automotive Polska.

Spółka korzysta z zewnętrznego konsultanta ds. BHP.

Ponadto osoby na stanowiskach kierowniczych odpowiadają za organizację pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami BHP oraz egzekwowanie stosowania tych wymagań w swoich obszarach kompetencji (w swoim zakresie kierowania). ZSZ BHP i OŚ (ZSZ: Zintegrowany System Zarządzania) jest integralnie związany z procesami biznesowymi VOSS Automotive Polska, - oznacza to, że nie dopuszcza się realizacji tych procesów, bez zapewnienia bezpiecznych warunków ich realizacji. Kierownicy wszystkich szczebli wspierają się nawzajem w pełnieniu funkcji kierowniczych i przywódczych, za pomocą bieżącej komunikacji oraz współpracy między działami w zakresie BHP i ochrony środowiska, a także wdrażania rozwiązań i dobrych praktyk na zasadzie benchmarkingu wewnętrznego.

Dla zapewnienia dostępności zasobów potrzebnych do utworzenia, wdrożenia, utrzymania i poprawy ZSZ BHP i OŚ są zapewnione środki finansowe oraz osoby, którym wyznaczono odpowiedzialności i funkcje w tym zakresie.



Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów



VOSS Automotive Polska identyfikuje zagrożenia, ocenia ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz podejmuje środki zapobiegania skutkom tych zagrożeń. Analiza i ocena ryzyka ZSZ BHP i OŚ jest przeprowadzana co najmniej raz w roku oraz każdorazowo na etapie planowania zmian wpływających na ZSZ BHP i OŚ.

Analiza i ocena ryzyka zawodowego jest dokonywana na wszystkich stanowiskach pracy oraz dla działań prowadzonych na terenie VOSS Automotive Polska. Metodyka oceny ryzyka zawodowego jest opracowana i aktualizowana przez firmę konsultacyjną BHPE, z której usług korzysta spółka.



Ocena ryzyka

Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy jest adekwatna do stwierdzonych na nim zagrożeń i uciążliwości. Może ona obejmować:

- ryzyko ogólne – oceniane na wszystkich stanowiskach pracy;
- ryzyko wynikające z transportu ręcznego;
- ryzyko narażenia na szkodliwe czynniki chemiczne,
- ryzyko narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne;
- ryzyko narażenia na hałas i drgania.

Ocena ryzyka pracowników VOSS Automotive Polska jest weryfikowana nie rzadziej niż raz w roku, z uwzględnieniem:

- wypadków przy pracy, chorób zawodowych, zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
- zmiany warunków pracy, w tym wyników pomiarów środowiska pracy oraz organizacji pracy;
- wprowadzenia nowych maszyn, urządzeń, technologii, czynników niebezpiecznych;
- zmian w przepisach prawnych, dotyczących bhp.

Kryteria oceny i akceptowalności ryzyka na stanowiskach pracy przyjęto na podstawie metody szacowania [RISC SCORE](#) zgodnie z metodyką opracowaną przez zewnętrzną firmę konsultacyjną.

Zasady poszczególnych rodzajów oceny określono na podstawie obowiązujących przepisów prawnych w tym zakresie.

Ocenę ryzyka zawodowego przeprowadza zespół powoływany przez spółkę.

Zespół ten określa zagrożenia, szacuje i ocenia ryzyko zawodowe oraz ustala środki profilaktyczne, ograniczające ryzyko.

Ocena ryzyka podlega sprawdzeniu przez Dyrektora właściwego dla ocenianych stanowisk i zatwierdzeniu przez pracodawcę (Zarząd VOSS Automotive Polska). Z wynikami oceny ryzyka zapoznawani się wszyscy pracownicy.



Z oceną ryzyka zawodowego zapoznaje nowego pracownika kierownik lub wyznaczona osoba, w trakcie instruktażu stanowiskowego. Potwierdzenie pisemne zapoznania z oceną ryzyka na stanowisku pracy jest przechowywane w aktach osobowych pracowników.





Badanie incydentów

W zakładzie funkcjonuje procedura postępowania w związku ze zgłaszaniem zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Zgodnie z przewidzianymi tam wytycznymi, po podjęciu informacji o takim zdarzeniu kierownik danego obszaru podejmuje niezwłocznie działania, w tym:

- informuje pracowników o sytuacji zagrożenia,
- zabezpiecza miejsce zdarzenia do czasu usunięcia zagrożenia,
- przekazuje informacje o zdarzeniu potencjalnie wypadkowym do pracownika działu BHP lub/i odpowiedniego kierownika.

Następnie kierownik, przy wsparciu pracownika działu BHP inicjuje i przeprowadza działania korekcyjne lub korygujące, dzięki czemu ryzyko wystąpienia w przyszłości podobnego zdarzenia potencjalnie wypadkowego, czy też wypadku jest odpowiednio minimalizowane.

W 2021 r. spółka zarejestrowała 8 zdarzeń potencjalnie wypadkowych.



Ochrona przed represjami

Pracownikom gwarantuje się pełną ochronę przed represjami przy zgłaszaniu zdarzeń potencjalnie wypadkowych, pozostałych incydentów BHP, zagrożeń, ryzyka i szans. Niedopuszczalne jest jakiekolwiek represjonowanie z tego tytułu. Klauzule antymobbingowe są załącznikiem do regulaminu pracy, dostępnego dla każdego pracownika.



Kontrola

Spełnianie przez spółkę wymogów dotyczących BHP jest na bieżąco monitorowane, między innymi poprzez kontrolę BHP, która jest dokonywana przez specjalnie mianowanych do tego celu liderów BHP. Wszelkie uwagi, spostrzeżenia i potencjały są zgłaszane w formie zaleceń w systemie informatycznym oraz podczas comiesięcznego audytu wewnętrznego BHP i ochrony przeciwpożarowej. W 2021 r. spółka zrealizowała

100%

zaleceń zgłoszonych w ramach systemu informatycznego oraz audytów. Ponadto w spółce regularnie przeprowadzane są monitoring i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy, dzięki czemu identyfikowane są potencjalne zagrożenia oraz, jeżeli to konieczne, wdrażane są dodatkowe środki profilaktyczne i ochronne.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 403-3

Opieka medyczna w miejscu pracy

Wszyscy pracownicy VOSS Automotive Polska poddawani są wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim na podstawie umowy zawartej z firmą zewnętrzną Medicover.

Badania lekarskie pracowników to jeden z podstawowych czynników, mających wpływ na to, czy spółka może, czy też nie - dopuścić pracownika do wykonywania pracy. Podczas badań lekarskich możliwa jest identyfikacja zagrożeń związanych ze stanem zdrowia pracowników, a co za tym idzie zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie zakładu.

W 2021 r. wykonano łącznie

434

profilaktyczne badania lekarskie,
a w tym:



77 badań wstępnych



320 badań okresowych



37 badań kontrolnych



Zaangażowanie pracowników

Wszyscy pracownicy VOSS Automotive Polska są zaangażowani w program zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochrony środowiska. W zakładzie funkcjonują związki zawodowe, została także utworzona komisja BHP. Informacje dla ogółu pracowników są komunikowane przez tablicę ZSZ BHP i OŚ oraz podczas szkoleń TOOLBOX.

Pracowników w sprawach BHP reprezentują związki zawodowe (dalej jako „ZZ”), zgodnie z przepisami prawa. Komunikacja, w tym konsultacje ze związkami zawodowymi, ma formę udokumentowaną i jest prowadzona w formie spotkań, korespondencyjnej lub zdalnej (elektronicznej).

Konsultacje polegają na przedstawieniu ZZ planowanych rozwiązań, mających wpływ na BHP i środowisko oraz wzięcie pod uwagę ich opinii. Konsultacje w formie spotkania odbywają się dwa razy w roku kalendarzowym.

Przedmiotem konsultacji ze związkami zawodowymi są w szczególności:

- określenie potrzeb i oczekiwań zainteresowanych stron, w odniesieniu do pracowników;
- ustanowienie Polityki BHP;
- przypisywanie ról organizacyjnych, obowiązków i uprawnień;
- określenie sposobu spełnienia wymagań prawnych i innych wymagań;
- ustalanie celów BHP i planowanie ich osiągnięcia;
- ustanowienie sposobu nadzorowania prac na terenie VOSS Automotive Polska oraz wykonywanych przez podwykonawców;
- określenie wskaźników monitorowanych, mierzonych i ocenianych w ramach ZSZ BHP i OŚ;
- planowanie, ustanawianie, wdrażanie i utrzymywanie programu audytów;
- zapewnienie ciągłego doskonalenia.

Współudział pracowników, w szczególności niepełniących funkcji kierowniczych, ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania i doskonalenia ZSZ BHP i OŚ. Obejmuje on w szczególności:

- ustalenia w zakresie mechanizmów ich konsultacji i uczestnictwa;
- identyfikację zagrożeń i ocena ryzyka i szans;
- określanie działań mających na celu eliminowanie i ograniczanie zagrożeń BHP;
- określanie wymagań kompetencyjnych, potrzeb szkoleniowych, szkoleń i ich ewaluacji;
- uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez VOSS Automotive Polska;
- określanie zasad komunikacji wewnętrznej;
- określanie środków kontroli operacyjnej, ich efektywne wdrażanie i stosowanie;
- badanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych, innych incydentów i niezgodności w zakresie BHP oraz określanie działań korygujących.

Komunikacja w sprawach BHP

Polityka BHP i OŚ jest zakomunikowana zainteresowanym stronom na tablicy ZSZ BHP i OŚ na terenie VOSS Automotive Polska oraz na monitorach w zakładzie. Podmiotom Grupy VOSS Automotive Polska, z którymi VOSS Automotive Polska kooperuje – przez udostępnienie na Sharepoint, podwykonawcom i dostawcom, wykonującym pracę na terenie VOSS Automotive Polska – przez wyświetlenie na monitorach przy wejściach do VOSS Automotive Polska oraz tablicy ZSZ BHP i OŚ.

Zakomunikowanie Polityki BHP i OŚ kadrze kierowniczej następuje podczas spotkania kierowników i dyrektorów VOSS Automotive Polska. Dla pozostałych stron zainteresowanych Polityka BHP i OŚ jest udostępniana na ich prośbę.



Od pracowników oczekuje się, aby zgodnie ze swoją wiedzą i opisem stanowiska pracy uzyskiwali informacje potrzebne do zapewnienia zgodności z wymaganiami prawnymi oraz innymi, dotyczącymi BHP i OŚ, które VOSS Automotive Polska zobowiązała się spełniać.

Za komunikację z urzędami, PIP, PPIS, ZUS w zależności od tematyki odpowiada Dyrektor HR lub Pełnomocnik ZSZ BHP i OŚ. Za komunikację z jednostką certyfikującą odpowiada Pełnomocnik ZSZ BHP i OŚ.



Przy zatrudnieniu osób obcojęzycznych na terenie VOSS Automotive Polska, zapewniona jest komunikacja w języku zrozumiałym dla tych osób. W szczególności do obsługi maszyn, urządzeń, segregacji odpadów oraz w sprawach bezpieczeństwa i ewakuacji zapewnia się adekwatną, zrozumiałą dla tych osób informację. W tym celu najistotniejsze dokumenty w zakresie BHP i OŚ są tłumaczone na język obcy. Podczas szkoleń BHP i OŚ, jeśli prowadzący nie posługuje się językiem słuchacza - zapewniany jest tłumacz języka obcego.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 403-5, GRI 102-11

Szkolenia pracowników w zakresie BHP

Dyrektor HR, w porozumieniu z pozostałymi Dyrektorami, określa wymagania, jakie ma spełnić kandydat na dane stanowisko. Są one udokumentowane w postaci wymagań kwalifikacyjnych w profilu stanowiska. Stanowią podstawę oceny kandydata przy rekrutacji nowych pracowników.

Jeżeli pracownik ma być zatrudniony na stanowisku wymagającym dodatkowych kwalifikacji zawodowych (np. kierowca wózka widłowego, obsługa urządzeń podlegających UDT, obsługa urządzeń i instalacji elektrycznych), to Dyrektor HR konsultuje zakres wymagań także ze specjalistą BHP. Jeżeli pracownik ma pełnić funkcje merytoryczne związane ze środowiskiem - wówczas konsultuje to z Pełnomocnikiem ZSZ BHP i OŚ.

Wykaz kwalifikacji pracowników VOSS Automotive Polska jest na bieżąco aktualizowany przez pracownika działu HR. Porównanie wymagań kwalifikacyjnych i kwalifikacji posiadanych jest podstawą planowania szkoleń i wsparcia rozwoju pracownika.

Ponadto potrzeby szkoleniowe w zakresie BHP i OŚ pracownicy zgłaszają przez swoich przełożonych, do działu personalnego, w sposób ustalony w odpowiedniej procedurze szkoleniowej.

Wszyscy pracownicy VOSS Automotive Polska odbywają szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na podstawie opracowanych programów szkolenia, które są załącznikiem do zarządzenia w sprawie szczegółowych zasad szkolenia pracowników firmy VOSS Automotive Polska w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

Każdy, nowo przyjmowany pracownik, zanim przystąpi do samodzielnej pracy, podlega szkoleniu wstępnemu w zakresie BHP. Składa się ono z instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

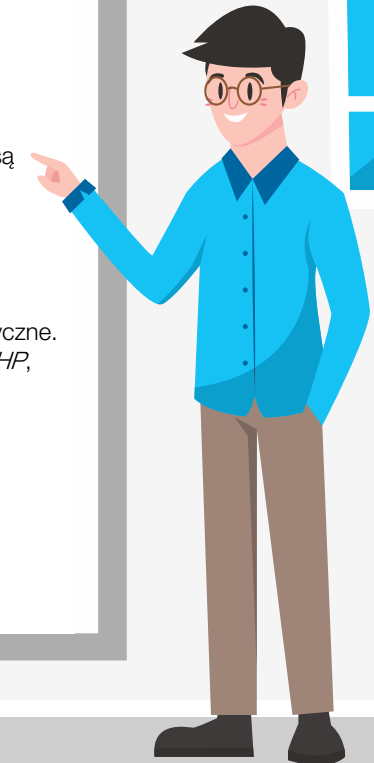
Instruktaż ogólny prowadzi specjalista BHP, a stanowiskowy – kierownik działu, jego zastępca lub inna osoba, która ma potwierdzone kwalifikacje merytoryczne, metodyczne. Do samodzielnej pracy dopuszcza pracownika kierownik działu, w którym pracownik jest zatrudniony. Szkolenie jest udokumentowane w *Karcie szkolenia wstępnego BHP*, przechowywanej w aktach osobowych pracownika.

Wszyscy pracownicy podlegają okresowym szkoleniom BHP, które są realizowane w terminach zależnych od stanowiska oraz funkcji, jaką pełni pracownik.

W 2021 r. w spółce przeszkolono łącznie 550 osób, z czego 77 osób odbyło szkolenie wstępne, a 473 osób szkolenia okresowe.

GRI 403-8

Wszyscy pracownicy VOSS Automotive Polska objęci są systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Stan zatrudnienia w 2021 r. wyniósł 1121 osób.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 403-6

Promocja zdrowia pracowników

W VOSS Automotive Polska prowadzone są akcje zachęcające pracowników do zdrowego trybu życia. Szczególnie ważne aspekty to promocja szczepień przeciwko COVID-19 i grypie.

Medicover

VOSS Automotive Polska sp. z o.o. umożliwia swoim pracownikom skorzystanie ze specjalnej oferty opieki medycznej, w ramach której zapewnia działania profilaktyczne, opiekę podstawową, konsultacje specjalistyczne, zaawansowaną diagnostykę, fizjoterapię, stomatologię oraz szeroki wybór centrów i placówek medycznych.

GRI 403-9

Wypadki przy pracy

Sposób postępowania w momencie zaistnienia wypadku przy pracy określa specjalna Procedura „Incydenty wypadki i choroby.”

Wypadki w 2021 r.

W 2021 r. wystąpił jeden wypadek przy pracy, który został zakwalifikowany jako wypadek lekki. W spółce od początku jej funkcjonowania (w tym w roku 2021) nie zarejestrowano wypadków ciężkich, śmiertelnych lub zbiorowych.

W 2021 r., wskaźnik częstotliwości wypadków (AFR) wyniósł **0,47** wypadków na 1 mln przepracowanych godzin.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

VOSS

Procedura

Procedura ustanawia szereg czynności, które muszą być podjęte przez wskazane w dokumencie osoby tj. świadków zdarzenia, pracownika przeszkolonego w zakresie pierwszej pomocy przedlekarskiej, pracownika działu BHP, pracodawcę, zespół powypadkowy oraz pełnomocnika ZSZ BHP i OŚ. Procedura obejmuje m.in. udzielenie pomocy poszkodowanemu, zabezpieczenie miejsca wypadku oraz ewentualnych dowodów.

W przypadku stwierdzenia wystąpienia wypadku przy pracy dokonuje się jego klasyfikacji pod względem ciężkości oraz powołuje się zespół powypadkowy.

Zespół powypadkowy przystępuje do badania okoliczności i przyczyn wypadku w trybie określonym przepisami prawa. Po przeprowadzeniu dochodzenia zespół powypadkowy, na podstawie przyczyn wypadku, określa w poleceniu powypadkowym środki profilaktyczne. Polecenie powypadkowe jest zatwierdzane przez Zarząd spółki oraz przekazywane do realizacji.

Za realizację środków profilaktycznych odpowiadają osoby wskazane w poleceniu powypadkowym.

Pełnomocnik ZSZ BHP i OŚ – po zakończeniu postępowania powypadkowego przekazuje kserokopię Protokołu powypadkowego do działu HR, celem naliczenia wyrównania do wynagrodzenia poszkodowanego pracownika oraz, w razie złożenia wniosku przez poszkodowanego lub jego rodzinę, przekazania sprawy do ZUS w związku z możliwością uzyskania świadczeń.

Każdy wypadek zgłoszony jako wypadek przy pracy lub zrównany z wypadkiem przy pracy jest odnotowywany przez pracownika działu BHP w „Rejestrze wypadków przy pracy”, prowadzonym zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 403-10

Choroby zawodowe

Sposób postępowania w przypadku podejrzenia lub stwierdzenia choroby zawodowej określa Procedura Incydenty wypadki i choroby. W 2021 r. nie odnotowano żadnej choroby zawodowej, w tym żadnej choroby, która doprowadziła do zgonu pracownika. Zgłoszone zostały 2 podejrzenia o chorobę zawodową.

Tryb postępowania w razie podejrzenia choroby zawodowej u pracownika oraz formularze, na których dokonuje się zgłoszenia, określają przepisy prawa. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej u pracownika dokonuje:



- pracodawca zatrudniający pracownika, u którego podejrzewa się chorobę zawodową;



- lekarz lub lekarz dentysta, który powziął podejrzenie choroby zawodowej u pracownika;



- pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

W przypadku zgłoszenia, podejrzenia choroby zawodowej Dyrektor działu HR zgłasza właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu (PIS) oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (PIP).

Każda stwierdzona w VOSS Automotive Polska choroba zawodowa odnotowywana jest w Rejestrze chorób zawodowych, prowadzonym przez Specjalistę ds. BHP zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Środowisko

Cele i zarządzanie obszarem
środowiskowym

Odpady, materiały, zużycie i redukcja
energii, woda, emisja zanieczyszczeń

Środowisko

Na podstawie oceny aspektów środowiskowych zintegrowanego systemu zarządzania BHP i ochrony środowiska zostały opracowane **cele środowiskowe**.

Do głównych celów w tym zakresie zaliczamy:



Aby osiągnąć zamierzone cele, bardzo ważnym czynnikiem są działania wszystkich pracowników VOSS Automotive Polska. To my, na co dzień, możemy w znacznym stopniu przyczynić się do osiągnięcia zaplanowanych celów poprzez racjonalne, rozsądne używanie mediów w VOSS Automotive Polska. Prostymi rozwiązaniami, które nie wymagają żadnych nakładów finansowych są np.: wyłączanie oświetlenia elektrycznego wychodząc z pomieszczeń biurowych, socjalnych (toalety, szatnie itp.), racjonalne używanie wody do celów produkcyjnych oraz pracowniczych, zapobieganie wyciekom wody w procesie produkcyjnym.

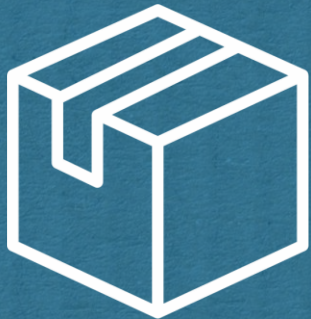
To podstawowe zasady, które przy wielkości fabryki i ilości osób w niej przebywających mogą przynieść oczekiwane wyniki tj. redukcje zużycia mediów.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 301-1*

Materiały zużyte na opakowania

W VOSS Automotive Polska dbamy o to, aby zamówione produkty dotarły do Klientów dokładnie w takim stanie w jakim opuściły nasz zakład produkcyjny. Powyższy cel łączymy ze staraniami, aby do opakowania produktów wykorzystywać materiały, które są przyjazne dla środowiska.

Głównym surowcem wykorzystywanym do opakowania produktów VOSS Automotive Polska jest papier (karton). W celu zapewnienia jak najbezpieczniejszego transportu i dostawy produktów spółka korzysta także z drewnianych palet oraz opakowań z tworzyw sztucznych (głównie folia). Ponadto, w dbałości o środowisko naturalne, w niedalekiej przyszłości spółka planuje wdrażania opakowań wielokrotnego użytku (co zapewni zmniejszenie zużycia kartonu).



Materiały odnawialne:

781,177 Mg (ton)

w tym:

- Opakowania z papieru i tektury: 457,12 Mg (ton)
- Opakowania z drewna (palety): 324,057 Mg (ton)



Materiały nieodnawialne:

Opakowania z tworzyw sztucznych:

71,265 Mg (ton)

* Ze względu na niedostępność rzetelnych danych za rok 2021 dotyczących materiałów zużytych do produkcji, wskaźnik GRI 301-1 zostaje przez spółkę zaraportowany częściowo.

Spółka planuje wdrożyć w kolejnych okresach sprawozdawczych odpowiednie narzędzia, które pozwolą na zbieranie rzetelnych informacji dotyczących materiałów zużytych do produkcji w ciągu roku oraz zgodną z wymaganiami wskaźnika prezentację tych danych w przyszłych raportach niefinansowych VOSS Automotive Polska.

Opakowania wprowadzone na rynek krajowy w roku 2021:

- Opakowania z papieru i tektury – 121,80 Mg (ton)
- Opakowania z tworzyw sztucznych – 6,862 Mg (ton)

Opakowania wysłane za granicę w roku 2021:

- Opakowania z papieru i tektury – 335,320 Mg (ton)
- Opakowania z tworzyw sztucznych – 64,403 Mg (ton)
- Opakowania z drewna (palety) – 324,057 Mg (ton)

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 306-1

Wytwarzanie odpadów w spółce

W VOSS Automotive Polska prowadzona jest identyfikacja oraz ocena wymagań prawnych które spółka spełnia w zakresie środowiska.

Spółka, w związku z prowadzoną działalnością, wytwarza odpady komunalne oraz odpady produkcyjne.

Firma z uwagi na rodzaje i ilości odpadów posiada pozwolenie na wytwarzanie odpadów

AS.6220.5.2013

z dnia 10 lipca 2013 r., ważne do 10 sierpnia 2023 r.

W wyniku określonych wymagań prawnych oraz posiadanego pozwolenia, zakład zobligowany jest do realizowania i przestrzegania szeregu obowiązków. W celu ich przestrzegania wykonywane są oceny zgodności rodzajów i ilości wytworzonych odpadów oraz przeglądy środowiskowe. Wizja lokalna podczas przeglądu pozwala na weryfikację stopnia realizacji wymagań na terenie zakładu.

Na terenie zakładu działa firma zewnętrzna, zajmująca się opróżnianiem pojemników oraz segregacją pod właściwe kody odpadów. Dostawca ten odpowiada również za przygotowanie odpadów do odbioru poprzez odpowiednie oznakowanie, wystawienie wymaganych dokumentów oraz prowadzenie ewidencji odpadów w bazie BDO.

Zarządzanie odpadami w spółce

Zgodnie z wymogami, spółka jest zobowiązana do: posiadania konta w bazie BDO, posiadania pozwolenia na wytworzenie odpadów; prowadzenia wymaganych dokumentów w zakresie gospodarowania odpadami, wykonywania sprawozdawczości, prawidłowego magazynowania odpadów.

Spółka posiada określone i wdrożone zasady segregacji odpadów. Na terenie wyznaczone są ściśle określone i opisane obszary magazynowania odpadów. Wszystkie rodzaje odpadów posiadają pojemniki dostosowane do rodzaju i wielkości odpadu. W przypadku odpadów płynnych pojemniki ustawione są na wannach wychwytowych. Każdy pojemnik opisany jest za pomocą etykiety zawierającej informacje, takie jak kod, nazwa odpadu oraz w niektórych przypadkach – zdjęcie odpadu.

Firma zewnętrzna kontroluje stan etykiet, pojemników oraz zachowanie prawidłowej segregacji odpadów. W przypadku jakichkolwiek odchyłeń temat przekazywany jest do osób odpowiedzialnych za aspekty środowiskowe w VOSS Automotive Polska.

Podczas przeglądów środowiskowych kontrolowane są wszystkie obszary magazynowania odpadów pod kątem spełnienia obowiązków wynikających z przepisów prawa.

Spółka dokonuje wyboru tylko i wyłącznie odbiorców odpadów posiadających uregulowany stan prawny w zakresie gospodarki odpadami. Przed podjęciem współpracy potencjalni odbiorcy odpadów są sprawdzani pod kątem: rejestracji w bazie BDO, posiadania wymaganych zezwoleń na zbieranie odpadów.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Ewidencja odpadów jest systematycznie prowadzona w bazie BDO.

Ostatnie sprawozdania o wytwarzanych odpadach i o sposobach gospodarowaniu odpadami zostało sporządzone i złożone w bazie BDO dnia 03.03.2021

Wytworzone odpady

W celu monitorowania rodzajów i ilości odpadów prowadzona jest ewidencja odpadów w bazie **BDO**. Na podstawie ewidencji odpadów dokonywana jest ocena zgodności ilości wytworzonych odpadów, z częstotliwością raz na kwartał.

Odpady ogółem - 451,61 t

w tym odpady nienadające się do recyklingu, odpady nadające się do recyklingu, produkty uboczne takie jak opiłki metali, materiały syntetyczne itp.

Odpady recyklingowalne - 440,32 t

odpady nadające się do recyklingu, produkty uboczne takie jak opiłki metali, materiały syntetyczne itp.

Odpady w odniesieniu do wytworzonych produktów - 31,20 kg

odpadów na 1000 sztuk wytworzonych przedmiotów

W tym:

Odpady z tworzyw sztucznych - **176,85 t**

Opakowania z papieru i tektury - **130,06 t**

Opakowania z drewna - **113,32 t**

Tworzywa sztuczne - **10,09 t**

Folia - **7,39 t**

Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi - **6,01 t**

Inne odpady, w tym zużyty sprzęt - **7,89 t**

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 305-1

Energia

W przypadku pojawienia się nowego procesu, spółka szczegółowo analizuje, czy będzie on miał wpływ na środowisko i w zakresie jakich aspektów, m.in. czy będzie występowała emisja zanieczyszczeń do środowiska, czy wymagane są dodatkowe miejsca lub pojemniki służące do gospodarowania odpadami itp. Jeżeli wpływ na środowisko zostanie zidentyfikowany, spółka analizuje różne rozwiązania techniczne minimalizujące ten wpływ, konieczne zakupy materiałów i wymagane działania systemowe (w tym szkolenia pracowników). Analiza obejmuje również ewentualną konieczność wewnętrznej regulacji prawnej w danym zakresie.

Spółka posiada zidentyfikowane aspekty środowiskowe, które podlegają ścisłemu monitoringowi. Aspekty są analizowane i ocenianie przynajmniej raz w roku. W ramach wdrożonego systemu zarządzania środowiskowego wg Normy ISO 14001:2015 w spółce zostały wyznaczone cele środowiskowe. Jednym z nich jest ograniczenie zużycia energii elektrycznej w stosunku do czasu pracy. Cele są rozliczane raz w roku.

W ramach umowy na zakup energii elektrycznej na lata 2021-2022 VOSS Automotive Polska otrzymał Certyfikat Zielonej Energii „Eko Premium”, co oznacza, że energia jest kupowana wyłącznie ze źródeł odnawialnych.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 302-1

Od 2021 roku spółka zwiększyła nacisk na pozyskiwanie energii elektrycznej wyłącznie ze źródeł odnawialnych, dzięki czemu przyczynia się do redukcji CO₂ oraz zmniejszenia śladu węglowego.

Energia

Zakup energii w 2021 nastąpił w 100% ze źródeł odnawialnych

– były to elektrownie wiatrowe i wodne.

Wykaz elektrowni, od których została zakupiona energia elektryczna, jest przesyłany do spółki w formie „Certyfikatów Gwarantowanej Sprzedaży Energii Wyprodukowanej ze Źródeł Odnawialnych” w cyklach miesięcznych.

Jest to ważne zarówno w aspekcie lokalnym - pozytywne postrzeganie przez lokalną społeczność, jak i biznesowym - coraz więcej klientów uzależnia lokowanie nowych zamówień i projektów od udokumentowania prowadzonych bądź wdrożonych działań ekologicznych.

Zużycie energii elektrycznej jest systematycznie monitorowane oraz ewidencjonowane, za co odpowiedzialny jest dział Utrzymania Ruchu.

Spółka pozyskuje dane do wyliczeń z odczytów licznika oraz faktur jednostek dostarczających energię.



GRI 302-1

Energia zakupiona:

Zużycie energii elektrycznej:

Suma za 4 kwartały: 6463 MWh = 23 266,8 GJ

Energia elektryczna pochodzi w całości ze źródeł odnawialnych

Zużyte paliwa ze źródeł nieodnawialnych:

Zużycie gazu ziemnego:

Suma za 4 kwartały: 563 438 m³ = 21 016 GJ

Zużycie benzyny w transporcie pojazdami własnymi:

Suma za 4 kwartały benzyna 4373 dm³ = 141,03 GJ

Zużycie oleju napędowego w transporcie pojazdami własnymi:

Suma za 4 kwartały - ON 83 458 dm³ = 3 014,5 GJ;

Sumaryczne zużycie energii = 47438,33 GJ

Informacje dodatkowe:

Zużycie pary wodnej:

Suma za 4 kwartały: 3 456 000 kg

Para wodna nie kwalifikuje się do energii zakupionej, jest wytwarzana przez spółkę w procesie spalania gazu ziemnego.

* Źródło współczynników przeliczeniowych oraz współczynników przeliczeniowych na dźule: 1 MWh = 3 600 000 000 Dżul [J]; W każdym z przypadków spółka korzysta w przeliczeniach z współczynników oraz wartości danych np. wartości opałowych ze strony KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami) i udostępnionych poradników.

GRI 302-3

Wskaźnik energochłonności dla zużycia energii w organizacji

88,8 kWh

na 100 sztuk wytworzonych przedmiotów

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 302-4

Spółka stawia sobie cele w zakresie redukcji energii, regularnie przeprowadza audyty wewnętrzne oraz przedstawia je audytorom zewnętrznym (TUV). spółka spełniła cele dotyczące redukcji emisji z energii elektrycznej o 82% do roku 2022 (tj. przed założonym czasem).

Spółka podejmuje stałe działania w celu ograniczania zużycia energii – takie jak wymiana żarówek na LED.

W 2018 roku dokonano wymiany oświetlenia jarzeniówkowego

na 1/2 obszaru hali produkcyjnej – pozwoliła ona zredukować roczne zużycie energii elektrycznej przeznaczonej na oświetlenie o

45%.

W roku 2021 spółka kontynuowała dotychczasowe podejście i nie były podejmowane nowe działania.

Emisje - zakres 1 (scope 1)

Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 1 (scope 1) wynosi:

1187,13 Mg

z uwzględnieniem zielonej energii.

Analiza prowadzona jest tylko w kierunku CO₂.

Na zakres 1 (scope 1) składają się emisje pochodzące bezpośrednio z urządzeń będących w posiadaniu spółki, tj. ogrzewanie hali gazem, samochody służbowe oraz VOSSobus.

Spółka nie emituje CO₂ ze spalania lub biodegradacji biomasy.

Rokiem bazowym dla kalkulacji był rok 2021, jako pierwszy rok przygotowania raportu niefinansowego dla spółki.

Konsolidacja emisji została dokonana metodą kontroli operacyjnej. Obliczenie wykonano dla jednej spółki oraz jednej lokalizacji.

Dane zostały obliczone z wykorzystaniem standardów wskaźnikowych KOBIZE, jako przelicznika równoważnego.

	Rodzaj paliwa	Roczna emisja CO ₂	Procent udziału w emisji rocznej
Zakres 1	Benzyna	6 435,1 Mg	0,0002 %
	ON		0,0035 %
	Gaz ziemny		18,44 %
Zakres 2	Energia elektryczna		81,55 %

Emisje - zakres 2 (scope 2)

Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 2 (scope 2) wynosi:

5247,96 Mg

Analiza prowadzona jest tylko w kierunku CO₂.

Na zakres 2 (scope 2) składają się emisje pochodzące z zakupionej energii elektrycznej. Rokiem bazowym dla kalkulacji był rok 2021, jako pierwszy rok przygotowania raportu niefinansowego dla spółki.

Konsolidacja emisji została dokonana metodą kontroli operacyjnej. Obliczenie wykonano dla jednej spółki oraz jednej lokalizacji.

Dane zostały obliczone z wykorzystaniem standardów wskaźnikowych KOBIZE, jako przelicznika równoważnego.

Jako podstawowa sklasyfikowana została emisja lotnych związków organicznych ze stosowanych w procesach technologicznych mieszanin. Emisja roczna za rok 2021 wynosi 616,7kg.

Tlenki azotu, tlenki siarki oraz tlenek węgla są emitowane głównie na skutek procesów spalania gazu ziemnego.

Wyliczenia przeprowadzono na podstawie wskaźników KOBIZE, opublikowanych w roku 2021.

Emisja roczna:

- tlenków azotu – 1029,4 kg/rok
- tlenków siarki – 8,24 kg/rok
- tlenek węgla – 617,6 kg/rok

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 303-1

Woda w Spółce wykorzystywana jest w większości do aspektów socjalnych (łazienki, toalety). Obecnie, dzięki wprowadzonym w poprzednich latach modyfikacjom i ograniczeniom VOSS Automotive Polska w procesie produkcyjnym wykorzystuje wodę jedynie w bardzo niewielkim zakresie.

VOSS Automotive Polska posiada podpisaną umowę z firmą BHPE, która dokonuje identyfikacji wymagań prawnych oraz wdraża obowiązki w zakresie środowiska w spółce. W celu określenia zakresu obowiązków i sposobu ich realizacji, dokonywana jest ocena zgodności z wymaganiami prawnymi. Dzięki takim rozwiązaniom w zakresie wymagań prawnych powstające nowe obowiązki są analizowane i wdrażane w życie, co pozwala na właściwe zarządzanie obszarem.

Zakład posiada umowę na dostarczenie wody i odprowadzanie ścieków z dnia 30.09.2004 r. z Legnicką Specjalną Strefą Ekonomiczną. Z terenu zakładu do kanalizacji są odprowadzane ścieki socjalne oraz ścieki przemysłowe.

Zakład posiada pozwolenie wodnoprawne na szczególne korzystanie z wód, tj. wprowadzanie ścieków przemysłowych do kanalizacji. Decyzja znak WR.ZUZ.1.4210.325.2020.EB z dnia 10.02.2021. W decyzji zostały określone warunki i parametry, które spółka zobowiązana jest monitorować poprzez przeprowadzanie badań ścieków.

Wody opadowe i roztopowe po oczyszczeniu w separatorach są odprowadzane do rowu melioracyjnego. Zakład posiada uregulowany w tym zakresie stan prawny poprzez pozwolenie wodnoprawne na szczególne korzystanie z wód tj. odprowadzanie do rowu wód opadowych i roztopowych.

Dla zamontowanych separatorów są założone książki przeglądów separatorów, w których dokonywane są zapisy z wykonywanych przeglądów.



Woda

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 303-2

Z uwagi na określone wymagania prawne oraz posiadane pozwolenia, zakład zobligowany jest do realizowania i przestrzegania szeregu obowiązków. Aby je spełnić, wykonywane są oceny zgodności, w których weryfikowane są wyniki przeprowadzanych badań, sprawność urządzeń oczyszczających, ewidencja zużycia wody i odprowadzanych ścieków.

Wyniki badań ścieków. Sprawozdanie z badań nr 75/OŚ-Ś/2021 z dnia 22 listopada 2021 r. uzyskane wyniki:

- Fosfor ogólny - 12,09 mg/dm³;
- Węglowodory ropopochodne – 2,44 mg/dm³.

GRI 303-5

W dziale Utrzymania Ruchu prowadzony jest systematycznie monitoring mediów, w tym zużycia wody.

Zużycie wody

Suma za 4 kwartały:

15 331 m³



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 307-1, GRI 102-11

Przestrzeganie prawa w zakresie ochrony środowiska

VOSS Automotive Polska posiada wdrożony system zarządzania środowiskowego zgodny z normą ISO 14001: 2015, co potwierdza otrzymany certyfikat, ważny od dnia 16.07.2021 r. do 15.07.2024 r. Certyfikat został wystawiony przez jednostkę certyfikującą TÜV NORD CERT GmbH.

W ramach wdrożonego systemu funkcjonuje procedura PS6: „Udokumentowana informacja ZSZ BHP i OŚ”, która określa sposób nadzorowania wymagań prawnych.

Ponadto VOSS Automotive Polska posiada podpisaną umowę z firmą BHPE, która dokonuje identyfikacji wymagań prawnych oraz wdraża obowiązki w zakresie środowiska w spółce. W celu określenia zakresu obowiązków i sposobu ich realizacji dokonywana jest ocena zgodności z wymaganiami prawnymi. Ocena ta, oprócz podstawy i wymagań prawnych obejmuje sposób realizacji w VOSS Automotive Polska. Dzięki takim rozwiązaniom, powstające nowe obowiązki prawne są analizowane i wdrażane w życie, co pozwala na właściwe zarządzanie obszarem i uniknięcie potencjalnych kar za nieprzestrzeganie ich.

W okresie sprawozdawczym na spółkę nie zostały nałożone żadne sankcje i kary pieniężne w obszarze środowiskowym.



Etyka

Zasady i standardy zachowań

Korupcja, konkurencja, dyskryminacja,
prawa człowieka, ochrona prywatność
i ochrona danych



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 205-3

Polityka antykorupcyjna spółki

W 2021 r. nie stwierdzono w spółce żadnego zdarzenia, które mogłoby świadczyć o stosowaniu praktyk korupcyjnych.

VOSS Automotive Polska oferuje swoje produkty i usługi w uczciwy sposób. Pracownicy, dostawcy oraz strony trzecie, działające jako przedstawiciele VOSS Automotive Polska nie mogą oferować lub przyznawać niestosownych korzyści, które mogłyby wpłynąć na obiektywność osoby je otrzymującej.

Okoliczności, w których przyznanie korzyści jest uznawane za niewłaściwe różnią się w zależności od kraju, zgodnie z obowiązującymi w nim przepisami.

Zgodnie z zasadami:

- Podarunki można przekazywać jedynie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i normami społecznymi, nigdy w celu wpłynięcia na czyjąś decyzję.
- Przed przekazaniem korzyści należy skonsultować się z komórką Compliance.
- Podczas zatrudniania stron trzecich należy przestrzegać przepisów antykorupcyjnych.

Powyższe zasady są komunikowane: w broszurze Compliance, Podręczniku Zgodności, podczas szkoleń (w tym szkolenia wstępne), poprzez E-Learning.



Polityka antykorupcyjna spółki

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 205-3

W zakresie zakazu korupcji „korzyść” jest ogólnym pojęciem i obejmuje wszelkie propozycje lub podarunki, a także obietnice przekazania podarunków lub złożenia propozycji. Podarunek oznacza jakiegokolwiek bezpłatne korzyści, które nie generują konkretnych benefitów dla odbiorcy. Podarunki mogą mieć formę między innymi towarów, usług, kredytów, podróży, zakwaterowania czy wykorzystania nieruchomości. „Korzyść” obejmuje również posiłki, rozrywkę, zaproszenia, gotówkę, korzyści majątkowe itp. Mogą to także być świadczenia niematerialne, jak na przykład awans przy zmianie pracy, informacje lub dane, na przykład na temat klientów lub konkurentów.

Przyznanie korzyści jest „niewłaściwe”, gdy ma ono na celu wpłynięcie na ministerialną decyzję lub uzyskanie nieuczciwej przewagi. Wszelkie propozycje, obietnice, datki lub podarunki muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami i nie mogą być oferowane z nieuczciwym zamiarem. Takie propozycje, obietnice, datki lub podarunki nie mogą być przekazywane, jeżeli mogą być uznane za przekupstwo urzędnika lub partnera biznesowego w celu uzyskania przewagi dla VOSS Automotive Polska.

Zarząd VOSS Automotive Polska zdaje sobie sprawę z tego, że znajomość szczegółowych przepisów w zakresie przeciwdziałania korupcji jest niezwykle ważna w codziennej pracy. Z tego względu VOSS Automotive Polska przygotowuje Wytyczne dotyczące sponsoringu i darowizn, a także Wytyczne dotyczące przeciwdziałania korupcji w kontaktach biznesowych oraz zachowania w kontaktach z partnerami biznesowymi, które będą zawierały informacje na temat tych zagadnień.



Polityka antykorupcyjna spółki

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 205-3

Zakaz oferowania niewłaściwych korzyści odnosi się do darowizn lub obietnic składanych osobom/instytucjom, jak na przykład partnerom biznesowym, a także osobom sprawującym funkcje oraz ich konsultantom i przedstawicielom.

Obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa, podwykonawców, oddziały, zakłady, bez względu na ich formę prawną, a także ich pracowników, przedstawicieli, agentów oraz przedsiębiorców. Zawiera również wszystkie osoby działające w imieniu jednostki z sektora prywatnego. Określenie „osoba sprawująca funkcję” oznacza przedstawicieli oraz pracowników organów publicznych lub innych publicznych instytucji lub agencji oraz prawnych podmiotów, a także urzędników i pracowników przedsiębiorstw państwowych i publicznych organizacji międzynarodowych. Określenie to obejmuje również kandydatów na stanowiska polityczne, oficjalnych przedstawicieli partii politycznych, a także same partie. Zewnętrzni konsultanci i przedstawiciele to podmioty lub osoby współpracujące w imieniu VOSS Automotive Polska z osobą/instytucją z sektora prywatnego lub osobą sprawującą funkcję, lub działające w imieniu osoby/instytucji z sektora prywatnego lub sprawujące funkcje w VOSS Automotive Polska.

Pracownicy Grupy VOSS muszą postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami antykorupcyjnymi oraz wytycznymi Grupy VOSS we wszystkich krajach i jurysdykcjach działalności Grupy. W sytuacjach, w których wymagane jest zaoferowanie korzyści, muszą one zostać przekazane jedynie w takim zakresie, w jakim pozostają w granicach uprzejmości, zgodnie z normami społecznymi, a także zostać zaoferowane w przejrzysty sposób. W takich przypadkach nie należy jednak przekraczać ogólnie akceptowanych granic, w związku z tym Grupa VOSS i jej pracownicy nie mogą proponować zbyt kosztownych lub nadmiernych podarunków lub propozycji, które mogłyby wpłynąć na uczciwość podejmowanej decyzji handlowej, sądowej lub politycznej.

Polityka antykorupcyjna spółki

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 205-3

VOSS Automotive Polska nie oferuje żadnych niewłaściwych korzyści, które mogłyby zostać uznane za próbę wpływania na zachowanie lub decyzję danej osoby. Pracownicy VOSS Automotive Polska nie powinni również takich korzyści przyjmować od stron trzecich.

Co do zasady:

- Podarunki, rozrywka i inne korzyści mogą być akceptowane wyłącznie, jeśli są one stosowne.
- Podarunki i zaproszenia otrzymywane przez pracowników muszą zostać zgłoszone odpowiedniemu przełożonemu.

Pracownicy nie mogą wykorzystywać swojego stanowiska do wymagania lub przyjmowania korzyści. Nie dotyczy to przyjmowania okazjonalnych podarunków o symbolicznej wartości lub brania udziału w posiłkach lub przyjmowania zaproszeń, których wartość nie przekracza lokalnie przyjętych norm w tym zakresie. Jakikolwiek podarunki, posiłki lub zaproszenia o nadmiernej wartości nie mogą być przyjęte.

Jeśli pracownik otrzyma podarunek od partnera biznesowego, musi on zgłosić ten fakt przełożonemu.

Zamawianie produktów od partnerów biznesowych na własny użytek musi również być zgodne z przepisami antykorupcyjnymi. W takim przypadku należy również skonsultować się z przełożonym. Zamówienia na produkty/usługi od partnerów biznesowych należy składać w sposób przejrzysty i zgodnie ze standardowymi warunkami rynkowymi. Jeśli po zatwierdzeniu przez przełożonego usługa jest świadczona, a wykonawca jej nie zafakturuje, fakt ten musi zostać również zgłoszony pracownikowi VOSS odpowiedzialnemu w tym zakresie.

Audyty/kontrole: Wszyscy pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie naruszenia. Takie zgłoszenie może zostać przekazane anonimowo lub przełożonemu.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 206-1

Polityka dotycząca praktyk antykonkurencyjnych spółki

W 2021 r. nie stwierdzono w spółce żadnego zdarzenia, które mogłoby świadczyć o stosowaniu praktyk antykonkurencyjnych, antymonopolowych lub monopolistycznych.

Najważniejszą zasadą podczas kontaktów z partnerami biznesowymi oraz osobami trzecimi jest zachowanie przejrzyste oraz moralnie etyczne. Częścią odpowiedzialności społecznej VOSS Automotive Polska oraz obowiązku przestrzegania przepisów prawa jest działanie zgodnie z prawem konkurencji oraz antymonopolowym. VOSS Automotive Polska zdaje sobie sprawę, że przedsiębiorstwo oraz jego pracownicy czerpią korzyści z wolnego i uczciwego rynku, a także przyjmuje na siebie obowiązki wynikające z bycia członkiem tego rynku. VOSS Automotive Polska działa w sposób uczciwy, przejrzysty i zgodny z działaniami wolnego rynku. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać lokalnych przepisów dotyczących konkurencji oraz antymonopolowych, a transakcje muszą być przeprowadzane w przejrzysty sposób. Partnerzy biznesowi oraz klienci są traktowani jako równorzędni partnerzy. Oznacza to, między innymi, że Grupa VOSS nie wykorzystuje swojej pozycji na rynku w celu narzucenia nieuczciwych warunków swoim partnerom biznesowym.

VOSS stworzył wytyczne działań dopuszczalnych i niedopuszczalnych, które pomagają pracownikom w stosowaniu prawa konkurencji i antymonopolowego, a wszelkie wątpliwości w tym obszarze można omówić z managerem Compliance, działem prawnym grupy VOSS lub współpracującą ze spółką lokalną kancelarią prawną.

W Podręczniku Zgodności VOSS Automotive Polska zostały zdefiniowane podstawowe naruszenia przepisów antymonopolowych, obejmujące między innymi, zmonopolizowanie, nieetyczne pozyskanie informacji dających przewagę, a także rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji wraz z przykładami umów i działań, które mogą prowadzić do takich naruszeń.

Polityka dotycząca praktyk antykonkurencyjnych spółki

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 206-1

VOSS Automotive Polska nie podejmuje się współpracy ze spółkami działającymi w tej samej branży, jeśli ta współpraca miałaby na celu ograniczenie wolnego rynku. Pracownicy spółki nie mogą w szczególności zawierać z konkurentami umów dotyczących: ograniczenia stosunków biznesowych z dostawcami i innymi podmiotami, wielkości lub obszaru sprzedaży, kanałów dystrybucji, podziału klientów, rynku, regionów lub programów produkcyjnych oraz składania fikcyjnych ofert przetargowych lub podejmować ustaleń co do: ceny, wielkości produkcyjnych, zaprzestania konkurencji między stronami umowy.

VOSS Automotive Polska nie pozyskuje i nie wykorzystuje informacji dotyczących konkurencji z nieetycznych źródeł, zdobytych z wykorzystaniem nieuczciwych środków lub nielegalnie. VOSS Automotive Polska nie handluje również podrobionymi produktami.

VOSS Automotive Polska w świadomy sposób nie rozpowszechnia nieprawdziwych informacji dotyczących Grupy VOSS, całego przedsiębiorstwa, swoich produktów i usług, ani informacji dotyczących konkurencji i jej produktów i usług. Pracownicy nie mogą wykorzystywać etykiet innych producentów w odniesieniu do produktów VOSS Automotive Polska. Oprócz etykiet zakaz obejmuje znaki handlowe, logo czy oznakowania. VOSS Automotive Polska nie wykorzystuje również wprowadzających w błąd opisów, mających na celu upodobnienie produktów VOSS Automotive Polska do produktów od innych producentów.

VOSS Automotive Polska nie składa nieprawdziwych oświadczeń na temat kraju pochodzenia, jakości, zawartości czy innych cech produktów. Podczas komunikacji z innymi uczestnikami rynku, na przykład potencjalnymi klientami, VOSS Automotive Polska zawsze podaje poprawne dane techniczne produktów.

W podobnym zakresie pracownicy mają zakaz rozpowszechniania nieprawdziwych informacji na temat innych uczestników rynku, w szczególności na temat konkurencji. Pracownicy VOSS Automotive Polska nie biorą udziału w działaniach mających na celu zniesławienie i naruszenie dobrego imienia innego uczestnika rynku, jego działalności lub produktów/usług.

Podstawowe zasady w tym zakresie są zdefiniowane w Broszurze Compliance, Kodeksie Etyki oraz Podręczniku Zgodności Grupy VOSS.

Dla Kadry Zarządzającej zostało przygotowane bardziej szczegółowe szkolenie e-learning w języku angielskim i niemieckim.

Audyty/kontrole: Wszyscy pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie naruszenia. Takie zgłoszenie może zostać przekazane anonimowo lub przełożonemu.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 406-1

Polityka spółki w zakresie dyskryminacji

W 2021 r. nie stwierdzono w spółce żadnego zdarzenia, które mogłoby świadczyć o dyskryminacji.

Normy i standardy:

Szanujemy godność osobistą, prywatność i osobiste prawa każdej osoby. Współpracujemy z osobami o różnym pochodzeniu, z różnych kultur, różnych wyznań, w różnym wieku, z różnymi niepełnosprawnościami, różnych ras, o różnej orientacji seksualnej, światopoglądzie i płci. Zgodnie z naszymi zasadami korporacyjnymi i przepisami prawa danego kraju działalności spółek z Grupy VOSS, nie tolerujemy dyskryminacji wobec nikogo ze względu na którąkolwiek ze wspomnianych cech, napastowania ani obraźliwego zachowania o charakterze seksualnym lub innych personalnych ataków na drugą osobę. Działania naszych pracowników i współpracowników powinny być bezstronne, szczerze oraz uczciwe. Te standardy stosowane są w każdym etapie łańcucha decyzyjnego, obejmującego proces ubiegania się o pracę, zatrudnianie nowych pracowników, przydzielanie obowiązków, awanse, rozwiązywanie umowy o pracę, a także stosunki pomiędzy pracownikami. Standardy i normy obowiązują nie tylko pracowników VOSS Automotive Polska, ale także zewnętrznych partnerów, dostawców oraz klientów.

Komunikacja i narzędzia: Broszura Compliance, Kodeks Etyki, Podręcznik Zgodności, Kwestionariusz zgodności, Warsztaty i szkolenia, Zgłaszanie nieprawidłowości

Informacje o zasadach stosowanych przez VOSS Automotive Polska w zakresie dyskryminacji są dostępne w Kodeksie Etyki, Podręczniku Zgodności i Broszurze dot. Zgodności. Pracownicy mogą także brać udział w szkoleniach i warsztatach oferowanych przez VOSS. Przynajmniej raz w roku Kadra Zarządzająca wypełnia Kwestionariusz Zgodności, którego wyniki raportowane są do Rady Nadzorczej VOSS Automotive GmbH. Nasi pracownicy mają do dyspozycji różne kanały zgłaszania naruszeń przepisów i wewnętrznych wytycznych (w tym w zakresie dyskryminacji), także na różnych poziomach hierarchii. Oprócz zgłaszania się osobiście do przełożonych, działu HR lub osób odpowiedzialnych za zgodność, obejmuje to na przykład nasz system zgłaszania nieprawidłowości za pośrednictwem Skrzynek Compliance VOSS Automotive Polska. Umożliwia to anonimowe zgłaszanie informacji. Pracownicy Compliance sprawdzają wszelkie oznaki naruszeń zgodności. Sprawy dotyczące zgodności są rozstrzygane przez Jury ds. Zgodności, utworzone specjalnie w każdej lokalizacji, w której prowadzona jest działalność Grupy VOSS.





GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 412-2

Szkolenia w zakresie praw człowieka

W celu zapewnienia skuteczności systemu zarządzania zgodnością (Compliance) Grupy VOSS, wszyscy pracownicy muszą znać odpowiednie wymagania prawne i wewnętrzne wytyczne dotyczące zgodności. Podstawowe zasady są omawiane podczas wdrażania pracowników. Szkolenia Grupy VOSS dotyczące zgodności (w tym praw człowieka) odbywają się w formie zajęć i szkoleń online. Kursy o podstawowym znaczeniu muszą być ukończone przez każdego pracownika Grupy VOSS i obejmują one szkolenia online „Podstawy kodeksu postępowania / zgodności”. Potrzeba szkolenia jest regularnie sprawdzana.

Z końcem 2021 r. zostało przygotowane szkolenie dla wszystkich pracowników VOSS Automotive Polska, dotyczące wyłącznie praw człowieka – szkolenie to zostało przeprowadzone online w lutym 2022 r.

W VOSS Automotive Polska nie ma odrębnej polityki i procedury dotyczącej praw człowieka. **Jest to element naszej kultury organizacyjnej i całego systemu Compliance.** Wszelkie naruszenia w tym zakresie podlegają zgłoszeniom na zasadach wcześniej opisanych.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 418-1

Polityka spółki w zakresie danych klientów i prywatności

W roku 2021 nie odnotowano skarg w zakresie naruszenia prywatności i utraty danych klientów.

Specyfika działalności VOSS Automotive Polska sprawia, że w swojej bezpośredniej działalności nie ma ona do czynienia z konsumentami, czy też klientami będącymi osobami fizycznymi. Klientami spółki są duże międzynarodowe przedsiębiorstwa z branży motoryzacyjnej, które na co dzień co do zasady nie zajmują się przetwarzaniem danych osobowych osób fizycznych. Niezależnie od tego, spółka dokłada najwyższej staranności w celu zabezpieczenia wszelkich informacji, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub poufnych informacji handlowych, technologicznych czy też biznesowych klientów przed jakimkolwiek wyciekiem, kradzieżą lub utratą. W tym celu zobowiązuje wszystkich swoich dostawców do zachowania poufności przekazywanych informacji (każdy dostawca zobowiązany jest podpisać umowę o zachowaniu poufności) i tak samo postępuje ze swoimi pracownikami (umowy podpisywane z pracownikami zawierają odpowiednie klauzule dotyczące poufności).

Ponadto na terenie zakładu oraz pomieszczeń administracyjnych funkcjonuje odpowiedni system ochrony oraz kontroli wstępu, zapewniający bezpieczeństwo nie tylko pracowników i danych VOSS Automotive Polska, ale także przechowywanych danych klientów, a dodatkowo spółka stosuje odpowiednie zabezpieczenia informatyczne, uniemożliwiające dostęp osobom nieuprawnionym do informacji przechowywanych w formie elektronicznej.



Dostawcy spółki podpisują „Porozumienie o Zachowaniu Poufności”;

100%

dostawców podpisało POZP w 2021 roku.

Zarządzanie

Podejście do kwestii
ekonomicznych

Wartość wytworzona i dystrybuowana,
strategia podatkowa, procedury
podatkowe, istotne dane finansowe

Przychód roczny ogółem w 2021

(wartość ekonomiczna wytworzona):

Wskaźnik dotyczący przychodu ze sprzedaży powstał na podstawie przedstawienia sprzedaży w ramach podstawowej działalności spółki – produkcji przewodów, jak również odsprzedaży komponentów, która jednak stanowi niewielki udział w całości. Sama wartość określa zakres działalności i udział w rynku.

Na przestrzeni lat widać konsekwentne zwiększanie przychodu generowanego przez spółkę – przychód zwiększył się o 4,9% w stosunku do ubiegłego roku i aż o 64% w stosunku do przychodu osiągniętego w 2014 roku. Wiązało się to również z rozbudową infrastruktury, wzrostem poziomu zatrudnienia i rozwojem innych wskaźników.

Wyniki ekonomiczne

427 594 831,63 PLN, w tym:

przychody netto ze sprzedaży
i zrównane z nimi:



pozostałe przychody
operacyjne:



przychody finansowe:



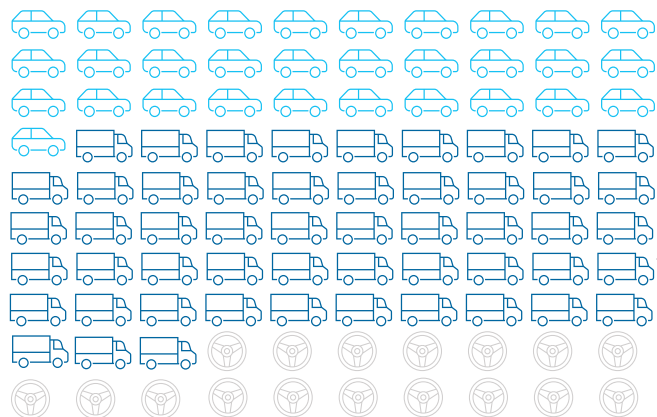
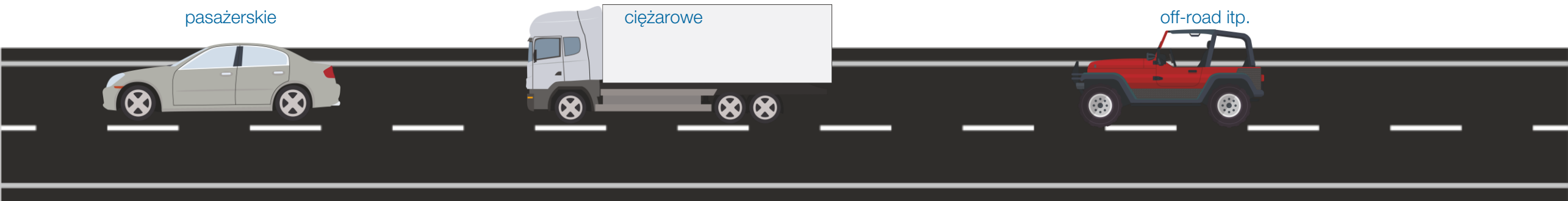
Informacje na temat przychodów znajdują się w Rocznym sprawozdaniu finansowym spółki za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r., z którym mogą się Państwo bezpłatnie zapoznać na Portalu Finansowym Ministerstwa Sprawiedliwości.

Wielkość sprzedaży pokazuje wielkość przedsiębiorstwa.

Dodatkowo analizując dane historyczne widać rozwój spółki na przestrzeni lat. Wzrost przychodu łącznie ze stale generowanym zyskiem daje potencjał do dalszego rozwoju.

Przychód roczny w podziale na branże

Wskaźnik ten jest pochodną wskaźnika przychodu ogółem, lecz dostarcza dodatkowych informacji do jakich branż przemysłu spółka dostarcza swoje produkty. W przypadku VOSS Automotive Polska głównym podziałem jest rodzaj pojazdu:



Największy wzrost w ostatniej dekadzie spółka zawdzięcza zaangażowaniu się w branżę **samochodów osobowych**, która w koszyku przychodu stanowi obecnie

31%

(w 2014 roku stanowiła 5,4%).

Niezmiennie od wielu lat największy udział przychodu stanowi sprzedaż części do **samochodów ciężarowych**. Poziom sprzedaży na przestrzeni ostatnich lat jest podobnej wielkości do obecnego, udział w koszyku sprzedaży zmniejszył się z 89% (2014) do

52%

(2021) na rzecz samochodów osobowych i pozostałych grup. Widoczny wzrost można również zauważyć w dostawach dla branży maszyn rolniczych i maszyn budowlanych.

Wskaźnik pokazuje zależność kondycji spółki od kształtowania się sytuacji na rynku (popyt/podaż) w danej branży. Jego analiza na przestrzeni lat wskazuje, w której branży spółka rozwija się najbardziej dynamicznie – na naszym przykładzie jest to sektor samochodów osobowych.

Dodatkowo prężnie rozwijająca się globalnie branża charakteryzuje się zazwyczaj dużym potencjałem i wyższym prawdopodobieństwem rozwoju w tym obszarze dla samej spółki.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 201-1

Przychód roczny w podziale na kraje

Wskaźnik ten jest pochodną wskaźnika obrotu ogółem. Analizując go możemy zauważyć, że podstawowe rynki dla wyrobów spółki ulokowane są w Europie. Nasze produkty w mniejszym zakresie trafiają również do Ameryki Północnej i Południowej, jak również Azji. Grupa VOSS jest zatem częścią postępującej globalizacji.

Dostarcza dodatkowych informacji o zasięgu działalności międzynarodowej. Możliwość otwarcia nowego kanału dystrybucji czy też rozwoju obecnego wiąże się również z potencjałem rozwoju samej spółki.



63,02%

Niemcy



33,08%

Pozostała
Europa



2,19%

Azja i Afryka



0,95%

USA, Ameryka
Środkowa
i Południowa

Analizując historyczne wyniki spółki można zauważyć, że stale przynosi zadowalający poziom zysku, jednocześnie powiększając swój przychód. Jeżeli spółka generuje zysk na przestrzeni lat, zwykle wówczas ma potencjał rozwojowy. Z kolei ponoszone straty wskazują zazwyczaj na problemy wewnątrz spółki. W ostatnich latach widoczny jest stały poziom generowanych zysków, odpowiedni dla spółki o profilu działalności produkcyjnej.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 201-1

Informacje na temat wartości ekonomicznej rozdysponowanej przez spółkę w roku 2021, tj. kosztów finansowych oraz kosztów działalności operacyjnej, do których zaliczają się:

- amortyzacja
- zużycie materiałów i energii
- usługi obce
- podatki i opłaty
- wynagrodzenia
- ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia, w tym emerytalne
- pozostałe koszty rodzajowe
- wartość sprzedanych towarów i materiałów
- pozostałe koszty operacyjne

znajdują się w Rocznym sprawozdaniu finansowym spółki za okres od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r., z którym mogą się Państwo bezpłatnie zapoznać na Portalu Finansowym Ministerstwa Sprawiedliwości.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdysponowana to miernik wskazujący bogactwo, które stworzymy dzięki naszej działalności, a następnie alokację naszych przychodów według grup interesariuszy.

Zatrzymana wartość ekonomiczna obliczana jest poprzez pomniejszenie "bezpośrednio wytworzonej wartości ekonomicznej" o "wartość ekonomiczną rozdysponowaną".

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 207-1

Podejście do podatków

Strategia podatkowa stosownie do obowiązujących przepisów została opracowana i ogłoszona za rok 2020. Jest ona dostępna na stronie internetowej spółki: <https://www.voss.pl/o-nas>.

Sposób postępowania w zakresie podatków w 2021 r. był spójny z tym określonym w strategii podatkowej 2020. Na dzień publikacji raportu spółka nie opublikowała jeszcze osobnej strategii za rok 2021 r.

Podejście do kwestii podatkowych

Prowadząc działalność gospodarczą, spółka podlega ustawodawstwu podatkowemu, ponosząc przy tym ryzyko podatkowe, które jest nieodłącznym elementem rzeczywistości gospodarczej. Może ono też wynikać z samego faktu działania w określonej branży. W celu wyeliminowania tego ryzyka, spółka wypracowała odpowiednie procesy i procedury dotyczące zarządzania wykonywaniem obowiązków podatkowych, zapewniające ich prawidłową realizację.

Rozliczenia podatkowe są dokonywane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa podatkowego i bilansowego. Kwoty zobowiązań podatkowych są kalkulowane z zachowaniem należytej staranności w oparciu o posiadaną wiedzę, właściwe przepisy i zgodnie z rzeczywistym przebiegiem zdarzeń gospodarczych oraz uiszczane w terminach wynikających z przepisów prawa. Ponadto spółka na bieżąco dokonuje weryfikacji kontrahentów w zakresie rozliczeń podatku VAT, a także posiada specjalną procedurę weryfikacji dostawców pod kątem podatkowym, obejmującą etap nawiązywania kooperacji oraz etap współpracy gospodarczej, a także archiwizację dokumentacji z tym związanej.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 207-1

Wdrożone procedury w zakresie prawa podatkowego

VOSS Automotive Polska wdrożyła procedury w zakresie zarządzania procesem kalkulacji podatków oraz składania wymaganych prawem sprawozdań, informacji i deklaracji podatkowych.

Zasady postępowania w obrębie realizowanych przez spółkę rozliczeń podatkowych podlegają regularnemu przeglądowi i są dostosowane do zmian zachodzących w otoczeniu i wewnątrz organizacji, jak również do zidentyfikowanych nowych ryzyk i pojawiających się wyjątkowych sytuacji w obrębie spółki. Wypracowana i realizowana przez spółkę strategia podatkowa podlega akceptacji Zarządu. Spółka posiada również odpowiednie zasoby do kontrolowania i zarządzania funkcją podatkową, w tym zapewnienia wiarygodności raportowania na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji.

Spółka wypracowała następujące procedury postępowania dotyczące zarządzania wykonywaniem obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego i zapewniających ich prawidłowe wykonanie:

- a) Procedura postępowania w celu prawidłowego stosowania mechanizmu podzielonej płatności w transakcjach sprzedaży,
- b) Procedura zachowania należytej staranności w zakresie podatku od nieruchomości,
- c) Procedura wewnętrzna w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- d) Procedura postępowania w przypadku dokonywania wypłat na rzecz podmiotów zagranicznych,
- e) Procedura zachowania należytej staranności w transakcjach z dostawcami,
- f) Procedura zachowania należytej staranności w zakresie PDOP,
- g) Procedura zachowania należytej staranności w zakresie podatku od środków transportu,
- h) Procedura zachowania należytej staranności w zakresie podatku VAT,
- i) Procedura wewnętrzna w zakresie zachowania należytej staranności przy rozliczeniu podatku PIT, ZUS, PFRON

Przestrzeganie tych procedur podlega badaniu w ramach cyklicznych audytów wewnętrznych, które obejmują:

- a) Ocenę zgodności działań z zasadami zawartymi w procedurze,
- b) Ocenę zgodności działań dotyczących archiwizacji.

Przeprowadzenie audytu powierza się pracownikowi działu Compliance. Sprawozdanie z audytu podlega zatwierdzeniu przez Zarząd spółki.

Wskazane procedury są realizowane przez spółkę w zakresie obowiązków wynikających z przepisów podatkowych, a także są częścią

Systemu Zarządzania IATF.

Procedury są aktualizowane w przypadku zmian w przepisach.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 207-1

Zarządzanie kwestiami podatkowymi

Zarząd oraz kierownictwo VOSS Automotive zapewnia skuteczną i adekwatną kontrolę organizacji z perspektywy wypełniania obowiązków nakładanych na spółkę przez przepisy prawa podatkowego, w szczególności:

- dochowuje należytej staranności celem zapewnienia prawidłowości rozliczeń podatkowych spółki;
- wykazuje proaktywną postawę w zakresie wskazywania wartości i budowania kultury organizacji, w tym w zakresie transparentności rozliczeń podatkowych;
- kładzie nacisk na weryfikację swoich kontrahentów i partnerów biznesowych, w szczególności pod względem miejsca siedziby i prowadzonej działalności gospodarczej;
- inwestuje w poszerzanie wiedzy kadry pracowniczej z zakresu prawa podatkowego;
- podejmuje decyzje w celu ograniczania ryzyka podatkowego poprzez minimalizację zagrożeń ze strony otoczenia zewnętrznego oraz wewnętrznego.

GRI 207-2

Spółka do poszczególnych podatków stosuje procedury wewnętrzne, które stanowią podstawę postępowania w zakresie obliczania podatków, kontroli wewnętrznej oraz audytu.

GRI 207-3

W swoim podejściu do podatków spółka zachowuje odpowiednie reguły ostrożnościowe i w każdej istotnej, budzącej wątpliwości kwestii kontaktuje się z wykwalifikowanymi zewnętrznymi doradcami podatkowymi. Jeżeli jest to konieczne, spółka występuje z wnioskiem do Krajowej Administracji Skarbowej o wydanie interpretacji indywidualnej, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Ponadto, zgodnie z obowiązującymi przepisami, spółka sporządza podatkową dokumentację cen transferowych oraz zgłasza transakcje, które wypełniają przesłanki schematów podatkowych. W 2020 r. spółka w ramach udziału w dobrowolnych formach współpracy z organami Krajowej Administracji Skarbowej, złożyła wniosek w zakresie procedury APA.

Kwestie podatkowe nie są szerzej dyskutowane z interesariuszami, spółka nie wypowiada się także na ten temat publicznie oraz nie prowadzi żadnych czynności lobbgingowych ani nie jest członkiem organizacji, których mają to na celu.

W spółce nie funkcjonuje sformalizowana procedura postępowania w kontaktach z urzędami skarbowymi w sprawach podatkowych. W przypadku otrzymania decyzji lub też wezwania w kwestiach podatkowych, spółka terminowo sporządza odpowiedź i przesyła ją w formie papierowej lub elektronicznej do odpowiedniego urzędu, w razie potrzeby zasięgając rady doradców podatkowych.

Jednostkowe sprawozdania finansowe

spółka przygotowuje oraz publikuje w oparciu o ustawę o rachunkowości oraz stosownie do wymagań prawa obowiązującego w Polsce.

Istotne dane dotyczące raportowania finansowego za okres od 1.01.2021 r. do 31.12.2021 r.:

Nazwa podmiotu objętego sprawozdaniem: VOSS Automotive Polska sp. z o.o.

Podstawowa działalność organizacji: produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli (kod PKD 29, 32, Z,)

Liczba pracowników na dzień 31.12.2021r: **1121 osób**;

Informacje na temat:

- Przychodów ze sprzedaży , w tym:
 - Przychodów ze sprzedaży na rzecz osób trzecich
 - Przychodów z transakcji wewnątrzgrupowych z innymi jurysdykcjami podatkowymi
- Zysku/straty przed opodatkowaniem
- Rzeczowych aktywów trwałych
- Podatku dochodowego od osób prawnych płaconego według metody kasowej (faktyczne wpłaty w 2021 r.)
- Podatku dochodowego naliczonego od zysku/straty

znajdują się w Rocznym sprawozdaniu finansowym spółki za okres od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r., z którym mogą się Państwo bezpłatnie zapoznać na Portalu Finansowym Ministerstwa Sprawiedliwości.

Przyczyną różnicy między podatkiem dochodowym od osób prawnych naliczonym od zysku/straty oraz podatkiem należnym w przypadku zastosowania ustawowej stawki podatkowej do zysku/straty przed opodatkowaniem jest przywilej korzystania przez spółkę ze zwolnienia podatkowego na podstawie otrzymanych zezwoleń na działalność w SSE. Wszystkie przychody generowane w oparciu o aktywności wymienione w zezwoleniach strefowych otrzymanych przez spółkę podlegają zwolnieniu z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób prawnych.

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

GRI 201-4

Dofinansowania rządowe

Spółka działa na terenie specjalnej strefy ekonomicznej. Wartość uzyskanej pomocy z tytułu zwolnienia strefowego w roku 2021 wyniosła

6 316 409 PLN

W 2021 r. spółka skorzystała także z tzw. tarcz antykrzysowych związanych z pandemią COVID-19. W ramach tych programów, z tytułu pomocy FGŚP uzyskała

451 719,01 PLN.



Od początku działalności w Polsce spółka stale się rozwija i realizuje kolejne projekty inwestycyjne. Każda inwestycja wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy, rozbudową zakładu i zakupem nowych maszyn i urządzeń. Na bieżąco monitorowane są dostępne programy pomocy publicznej, dzięki której możliwa jest realizacja projektów w Polsce.

Głównym źródłem dofinansowania ze środków publicznych jest **inwestycyjna pomoc regionalna** na przedsięwzięcie gospodarcze, realizowane na terenie specjalnej strefy ekonomicznej, w ramach uzyskanych 5 zezwoleń na prowadzenie działalności gospodarczej na terenie Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Spółka uzyskała pomoc z tego tytułu na utworzenie nowego zakładu i w kolejnych latach na zwiększenie zdolności produkcyjnych oraz dywersyfikację produkcji przez wprowadzenie nowych produktów.



Równocześnie, wraz z nową produkcją, rozwijana jest działalność innowacyjna i badawczo-rozwojowa, głównie w zakresie procesów produkcyjnych, konstrukcji, prototypów i rozwiązań informatycznych na potrzeby wewnętrzne oraz spółek z grupy VOSS. Intensywność pomocy była zróżnicowana w poszczególnych programach. W każdym przypadku jej kalkulacja opierała się o wielkość wydatków inwestycyjnych poniesionych przez spółkę na realizację poszczególnych projektów. Bez tej pomocy projekty nie mogłyby zostać zrealizowane w zamierzonym rozmiarze - należałoby rozważyć zwiększenie produkcji w wybranych obszarach lub dla wybranych klientów. Skutkowałoby to zmniejszeniem inwestycji związanych z przebudową zakładu i mniejszym zatrudnieniem. Oddziaływanie projektów zostałoby ograniczone ze względu na redukcję zakupu komponentów, sprzedaży wyrobów, eksportu i kooperacji z wieloma podmiotami, które uczestniczą w jego wdrażaniu i realizacji.

Przed wstępną decyzją grupy VOSS o lokalizacji każdego projektu inwestycyjnego w Polsce rozpatrywanych było kilka potencjalnych lokalizacji, w tym istniejące zakłady z grupy VOSS w Europie i Azji oraz nowe nieruchomości. Kluczowym elementem tej analizy były koszty inwestycji i prowadzenia działalności gospodarczej w danym kraju. Za realizacją nowych inwestycji w Nowej Wsi Legnickiej przemawiały głównie efekt synergii pomiędzy istniejącym zakładem a nowym projektem oraz możliwość zwrotu części kosztów realizacji inwestycji w formie zwolnienia z podatku dochodowego.

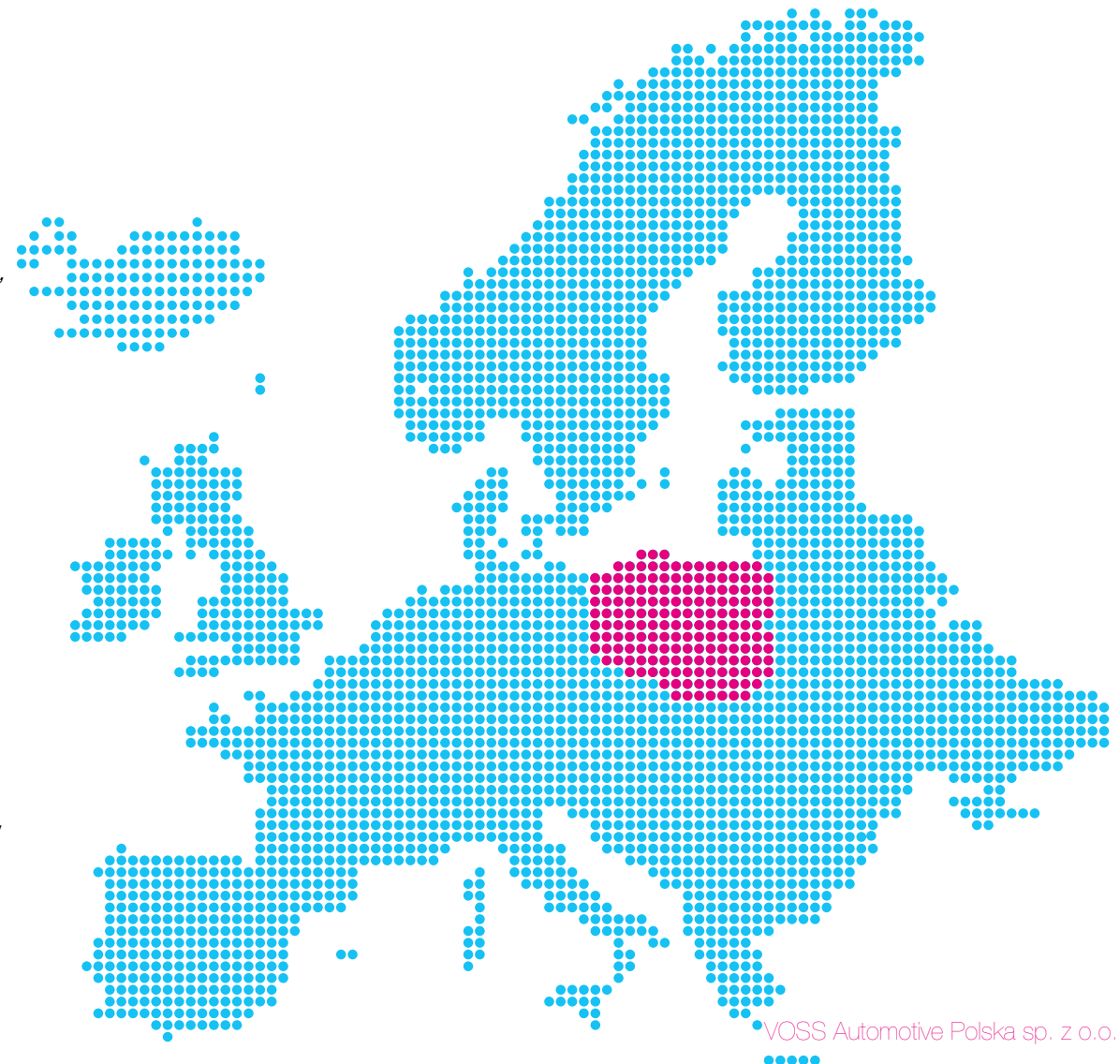
Przy realizacji projektu inwestycyjnego „*Wdrożenie innowacyjnej technologii produkcji nowych, ogrzewanych przewodów dolotowych SCF*” spółka uzyskała dotację w wysokości 5,4 mln PLN z Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka, lata 2007-2013, Oś priorytetowa 4 Inwestycje w innowacyjne przedsięwzięcia, Działanie 4.4. Nowe inwestycje o wysokim potencjale innowacyjnym. Dzięki temu ten nowy, innowacyjny projekt mógł być zrealizowany w Polsce i spółka stała się centrum kompetencji w tym obszarze dla innych Spółek z grupy VOSS.

Poza wsparciem inwestycyjnym, spółka korzysta z dostępnych programów pomocy publicznej na zatrudnianie i szkolenie pracowników, przy czym wartość pomocy w tym obszarze jest znacznie niższa i stanowi wsparcie w bieżącej działalności.

W celu redukcji kosztów spółka również na bieżąco poszukuje możliwych dodatkowych źródeł finansowania. Przykładem takiego działania było uzyskanie w 2020 r. dofinansowanie (pomoc de minimis) z tytułu wzrostu cen energii elektrycznej dla przedsiębiorcy, będącego odbiorcą końcowym zgodnie z Ustawą z dnia 28 grudnia 2018 roku o zmianie ustawy o podatku akcyzowym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 2538 ze zm.). W tym przypadku pomoc finansowa ze środków publicznych wyniosła ok. 50 000 PLN.

Spółka wewnętrznie zachęca pracowników do działalności innowacyjnej, która mogłaby być dofinansowana z odpowiednich programów wspierających R&D (np. dofinansowanie z NCBiR – Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub PARP - Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości). Spółka także stale monitoruje możliwości ubiegania się o takie dofinansowanie.

Skarb Państwa nie posiada udziałów w spółce.



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3
GRI 204-1, GRI 102-9

Dostawcy lokalni

Udział wydatków w podziale na kategorie dostawców kształtował się następująco:



94,2%

Dostawcy z Europy



5,8%

Dostawcy spoza Europy

Główne towary/surowce zamawiane przez spółkę to: żywice tworzyw sztucznych (granulaty), rury plastikowe, złączki plastikowe oraz mosiężne i stalowe rury. Spółka posiada łącznie około 120 bezpośrednich dostawców.

Procedura zakupowa w VOSS Automotive Polska jest ściśle powiązana z polityką zakupową całej grupy VOSS. VOSS Automotive Polska, w ramach grupy, promuje korzystanie z lokalnych dostawców, ale musi mieć także na względzie strukturę zarządzania w całej grupie VOSS.

Spółka będzie się starała w najbliższym czasie rozwijać sieć dostawców lokalnych. W świetle skali działalności spółki oraz struktury kapitałowej, w jakiej działa, przez lokalnych dostawców spółka rozumie nie tylko dostawców z Polski, ale także dostawców z całego obszaru CEE (Europy Środkowej i Wschodniej).

Istotnym zagadnieniem w kontekście wyboru dostawców jest także specyfika branży motoryzacyjnej. Czasami zdarza się, że dane komponenty muszą być zakupione u konkretnego producenta (np. ze względu na wymaganie postawione przez klienta spółki lub ze względu na monopol w produkcji danego produktu). W związku z tym, w niektórych przypadkach nie ma możliwości skorzystania z usług lokalnych kontrahentów.

GRI 308-1

Weryfikacja dostawców pod kątem środowiskowym

Wszyscy dostawcy są oceniani pod kątem środowiskowym. Zgodnie z wewnętrzną „*Procedurą oceny dostawców*” jednym z kryteriów oceny jest posiadanie wdrożonej normy środowiskowej ISO14001.

Dodatkowo, od listopada 2021 r. dostawcy (głównie usług) są oceniani pod kątem zdarzeń środowiskowych (np. wycieki, emisje, itp.) spowodowanych podczas wykonywania prac na terenie VOSS Automotive Polska.

GRI 414-1

Weryfikacja dostawców pod kątem społeczno-pracowniczym

Wszyscy dostawcy są sprawdzani pod kątem kryteriów społeczno-pracowniczych. Zgodnie z wewnętrzną „*Procedurą wdrażania nowego dostawcy*” jednym z wymogów jest podpisanie przez dostawcę „*Kodeksu Etyki dla Dostawcy*”, który zawiera wymagania VOSS Automotive Polska dotyczące aspektów społeczno-pracowniczych, w tym w zakresie korupcji i łapówkarstwa, poszanowania podstawowych praw pracowników, zakazu pracy nieletnich, BHP i in.

100% dostawców podpisało Kodeks w 2021. Dostawcy, którzy nie podpiszą Kodeksu, nie mogą zostać dostawcami VOSS Automotive Polska.

Dostawcy

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Zgodnie z wewnętrzną „*Procedurą wdrażania nowego dostawcy*”

jednym z wymogów jest podpisanie przez dostawcę „*Kodeksu Etyki dla Dostawcy*”, który zawiera wymagania VOSS Automotive Polska dotyczące aspektów środowiskowych, w tym minimalizowania zanieczyszczeń środowiska i polepszaniu ochrony środowiska oraz rozwijaniu systemu zarządzania ochroną środowiska.

100% dostawców, którzy w roku 2021 dostarczali komponenty i surowce do VOSS Automotive Polska, zostało skontrolowanych/ocenionych pod kątem środowiskowym. Jeśli dany dostawca nie spełnia warunków środowiskowych, spółka nadal może kontynuować współpracę. Powyższy parametr nie jest krytyczny i nie eliminuje dostawcy ze współpracy (w odróżnieniu np. od poziomu reklamacji bądź terminowości dostaw). Spółka nie posiada na ten moment również żadnych wytycznych ani strategii w tym zakresie.

O raporcie

Proces tworzenia pierwszego
raportu niefinansowego

podstawowe dane, opis procesu
zaangażowanie interesariuszy



Dane podstawowe

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju przygotowaliśmy zgodnie z zasadami międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards na poziomie 'Core'. Jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju VOSS Automotive Polska sp. z o.o. i obejmuje rok kalendarzowy 2021. Każde nawiązanie do wyników, działań lub informacji z innego okresu jest wprost wskazane w raporcie.

GRI 102-45

Spółka nie posiada spółek zależnych, w związku z tym nie publikuje skonsolidowanego sprawozdania finansowego. Sprawozdanie finansowe publikowane przez spółkę zgodnie z obowiązującymi przepisami obejmuje jedynie dane dotyczące jej samej. Spółka jest jednak ujęta w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy VOSS (VOSS Holding GmbH + Co.KG).

GRI 102-46

Proces tworzenia pierwszego raportu niefinansowego oraz określania jego granic tematycznych stanowi nie lada wyzwanie. Pierwszym krokiem, jaki podjęliśmy było wyznaczenie odpowiednich osób z kadry kierowniczej oraz wdrożenie ich w tematykę zrównoważonego rozwoju i raportowania zgodnie ze standardami GRI w ramach dedykowanego szkolenia. Działania VOSS Automotive Polska już od wielu lat oparte były o zasady zrównoważonego rozwoju, jednakże nie zawsze były one wprost definiowane – szkolenie pomogło wyznaczyć ogólne ramy dalszej pracy oraz jednoznacznie zidentyfikować, jak kontekst zrównoważonego rozwoju jest w VOSS Automotive Polska rozumiany.

Kolejnym etapem była identyfikacja interesariuszy, a także określenie granic raportu oraz tematów istotnych z punktu widzenia spółki oraz interesariuszy. Na tym etapie odbyły się spotkania poszczególnych grup roboczych oraz wstępny wybór istotnych wskaźników i wytypowanie grup danych niezbędnych do raportowania.

W etap definiowania istotność poszczególnych tematów zaangażowana była cała kadra kierownicza oraz zarząd. Czynniki brany pod uwagę były obszary wpływu VOSS Automotive Polska na gospodarkę, środowisko i społeczność, a także zainteresowanie poszczególnych grup interesariuszy danymi tematami (co następnie zostało potwierdzone podczas przeprowadzonych ankiet i analizy SAQ) - podstawowym pytaniem było dla nas to, co interesariusze chcieliby wiedzieć o VOSS Automotive Polska w kontekście zrównoważonego rozwoju.

Zbieranie danych oparliśmy o zasadę kompletności. Chcieliśmy, aby nasz raport jak najpełniej odzwierciedlał zasady, którymi się na co dzień kierujemy, a jednocześnie był wyczerpujący i przedstawiał informacje istotne z punktu widzenia naszych interesariuszy.

Zebrane dane ukazaliśmy w sposób wyważony, dokładny, wiarygodny i przejrzysty, a tam, gdzie to możliwe, zapewniliśmy także odpowiednią porównywalność przedstawionych informacji (ze względu na to, że jest to pierwszy raport VOSS Automotive Polska nie zawsze się to udało).



Interesariusze

102-40

Spółka zidentyfikowała następujących interesariuszy VOSS Automotive Polska.

Lista kluczowych interesariuszy:



Klienci



Dostawcy / kontrahenci



Pracownicy



Społeczność lokalna



Organizacje pozarządowe / związki zawodowe



Właściciele / grupa VOSS

Interesariusze niekluczowi:



Media



Stowarzyszenia i organizacje branżowe

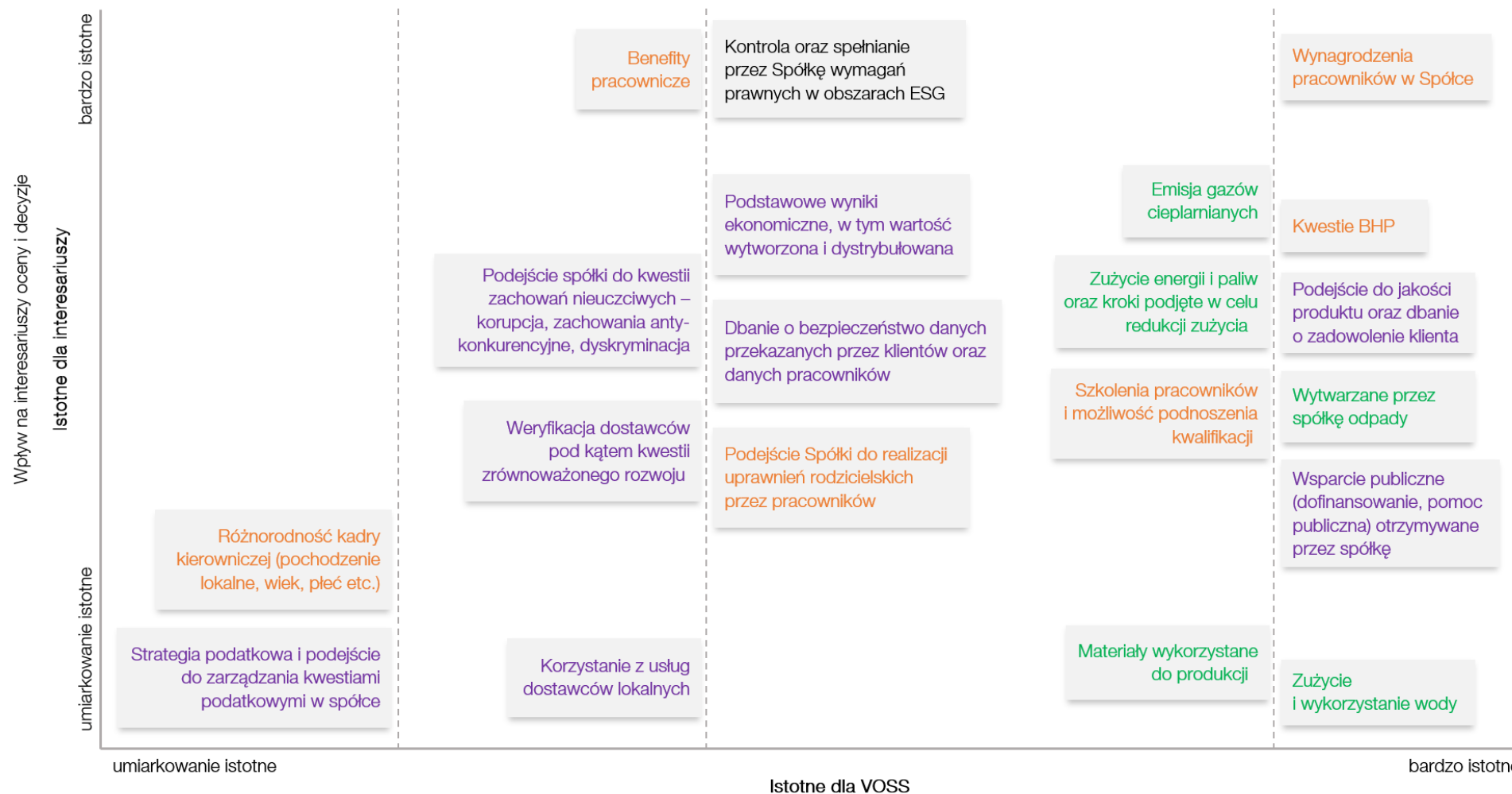


Zarządcy terenów i właściciele obiektów (np. SSE).

102-42

Identyfikacja interesariuszy polegała na tzw. „burzy mózgów”. Wyznaczony zespół roboczy ds. raportu niefinansowego w VOSS Automotive Polska, składający się z reprezentantów poszczególnych działów spółki m.in. działu HR, działu finansowego, działu zarządzania jakością, działu BHP i ochrony środowiska, działu compliance zidentyfikował istotnych interesariuszy spółki, biorąc pod uwagę takie czynniki, jak relacja i zależność spółki z poszczególnymi grupami, wpływ wywierany przez spółkę, liczebność danej grupy oraz częstotliwość jej kontaktów ze spółką. Istotnym aspektem, brany pod uwagę przy identyfikacji interesariuszy, były także wyrażone wprost oczekiwania poszczególnych grup w zakresie dostarczania informacji z obszaru niefinansowego.

Lista tematów poruszonych w Raporcie wraz z wynikami przeprowadzonego przez spółkę badania istotności zaprezentowana jest na poniższym wykresie:



GRI 102-43, GRI 102-44

Podjęcie do angażowania interesariuszy oraz kluczowe tematy i obawy zgłaszane przez interesariuszy - Klienci

Bardzo istotnymi z punktu widzenia spółki interesariuszami są jej Klienci. Głównym elementem angażowania w proces definiowania treści raportu interesariuszy z tej właśnie grupy była ewaluacja wyników przeprowadzanej przez jednego z największych klientów spółki ankiety typu SAQ (ang. *self assessment questionnaire* – tłum. kwestionariusz samooceny). W ramach badania swojego łańcucha dostaw, od kilku lat klient zobowiązuje spółkę do wypełnienia dedykowanego formularza, poświęconego kwestiom ESG.

W dokumencie zasygnalizowane są zróżnicowane kwestie dotyczące sposobu, w jaki badany prowadzi swoją działalność gospodarczą, w tym m.in.:

- czy spółka posiada wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń, skarg i wniosków,
- czy w spółce funkcjonuje system zarządzania BHP oraz dokumenty regulujące godne warunki pracy,
- czy spółka posiada i stosuje dokumenty wewnętrzne, dotyczące zasad uczciwego postępowania oraz etyki prowadzenia biznesu,
- czy spółka posiada politykę środowiskową obejmującą np. podjęcie do kwestii emisji gazów cieplarnianych, czy też produkowanych odpadów oraz system zarządzania środowiskowego i energetycznego,
- czy spółka oraz w jaki sposób bada swój własny łańcuch dostaw pod względem spełniania wymagań zrównoważonego rozwoju lub czy stawia swoim własnym dostawcom w tym obszarze jakieś wymagania, które powinni spełnić.

Podjęcie do angażowania interesariuszy – wymogi Klientów

GRI 102-43, GRI 102-44



W formularzu SAQu spółka zobowiązana jest wskazać oraz załączyć funkcjonujące w niej odpowiednie polityki, procedury, systemy zarządzania oraz wypisać osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary. Formularz ten nie tylko identyfikuje istotne z punktu widzenia klienta kwestie ESG, ale także wprost odnosi się (w jednym z pytań) do oczekiwania klienta co do publikacji raportu niefinansowego.



Dzięki sygnalizowanym w SAQ zagadnieniom, a także bezpośrednim rekomendacjom otrzymanym po każdorazowym wypełnieniu ankiety, spółka była w stanie zidentyfikować w sposób pełny i konkretny oczekiwania klientów odnośnie treści niniejszego raportu.

Zaangażowanie pozostałych najistotniejszych z punktu widzenia spółki interesariuszy

- tj. pracowników, kandydatów na pracowników oraz dostawców polegało na przeprowadzeniu badania w postaci ankiet, które zostały sporządzone specjalnie do celów przygotowania niniejszego raportu niefinansowego. Ankiety składały się z kilku pytań odnoszących się do kwestii zrównoważonego rozwoju i pozwalały na wskazanie i uszeregowanie najistotniejszych dla badanej osoby zagadnień, a także, w celu uzyskania najbardziej reprezentatywnego zbioru danych, kilku pytań dodatkowych odnoszących się m.in. do stopnia znajomości działań spółki czy rodzaju wykonywanej pracy.

GRI 102-43, GRI 102-44

Podejście do angażowania interesariuszy - pracownicy i kandydaci na pracowników

W ramach grupy pracowniczej spółka uzyskała

367 ankiet.

Ponad 80% z nich pochodziło od osób ze społeczności lokalnej, tj. zamieszkających w Legnicy oraz jej okolicach, a jednocześnie 60% z nich zostało wypełnionych przez pracowników w wieku od 31 do 50 lat, 30% pochodziło od pracowników poniżej 30 roku życia, a pozostałe od pracowników powyżej 51 roku życia.

60% przebadanych pracowników wskazało, że przy wyborze pracodawcy kierują się także innymi czynnikami niż typowo ekonomicznymi, tj. innymi niż wysokość wynagrodzenia

– np. kwestiami środowiskowymi, BHP, kwestiami z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, przestrzeganiem praw człowieka. 20% wskazało, że czynniki pozaekonomiczne są dla nich istotne w zależności od ich sytuacji życiowej. Pytania skierowane do pracowników dotyczyły ich zainteresowania kwestiami gospodarczymi, środowiskowymi i społeczno-pracowniczymi. We wszystkich trzech obszarach większość pracowników (średnio 72%) wskazała, że tematy te są dla nich istotne lub są istotne, ale tylko w ograniczonym zakresie. Najczęściej wskazywanymi obszarami uważanymi za istotne były:

W obszarze gospodarczym:

- sytuacja finansowa spółki (51% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny),
- obecność spółki na rynku lokalnym, w tym wynagrodzenie pracowników na tle wynagrodzenia minimalnego (40% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny),

W obszarze środowiskowym:

- tematyka generowanych odpadów i sposób zarządzania nimi (24% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny),
- wpływ działalności spółki na naturalny ekosystem (26% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny)
- emitowane zanieczyszczenia i stosowane sposoby ich redukcji (23% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny).

W obszarze pracowniczo-społecznym:

- benefity oferowane pracownikom (60% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny),
- szkolenia pracownicze, podnoszenie kwalifikacji oraz dofinansowanie dalszej nauki (35% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny) oraz
- bezpieczeństwo danych osobowych (27% przebadanych pracowników uważa ten obszar za istotny).

Spółka otrzymała 5 ankiet pochodzących od kandydatów na pracowników. Wszyscy kandydaci pochodzili ze społeczności lokalnej. 100% kandydatów wskazało, że kwestie pozaekonomiczne są przez nich brane pod uwagę przy wyborze pracy, w tym 80% wskazało, że robi to zawsze lub w ograniczonym zakresie, a 20% że robi to w zależności od swojej sytuacji życiowej. Najistotniejszymi obszarami wskazanymi przez kandydatów były obecność spółki na rynku lokalnym, realizowane inwestycje i ich wpływ na najbliższe otoczenie, emitowane zanieczyszczenia i generowane odpady, benefity oferowane pracownikom, szkolenia pracownicze, podnoszenie kwalifikacji oraz dofinansowanie dalszej nauki oraz różnorodność i równość szans.

GRI 102-43, GRI 102-44

Podjęcie do angażowania interesariuszy - dostawcy

W ramach procesu angażowania interesariuszy spółka przesłała ankiety także do kluczowych tj. mających wpływ na proces produkcyjny dostawców materiałów nieprodukcyjnych (pośrednich) i usług – łącznie **51 dostawców**. W ramach tej grupy odpowiedzi na zadane pytania udzieliło 18 dostawców, będących długoletnimi partnerami spółki. Większość z nich prowadzi działalność na terenie województwa dolnośląskiego.

78% z nich podało, że przy wyborze nowego kontrahenta bierze pod uwagę inne czynniki niż typowo ekonomiczne, przy czym 28% robi to zawsze, 44% robi to jedynie w zakresie niektórych czynników pozaekonomicznych, a 6% robi to w zależności od swojej sytuacji biznesowej. Najczęściej wskazywanymi jako istotne obszarami były:

W obszarze gospodarczym:

- sytuacja finansowa spółki (72% dostawców uważa ten obszar za istotny),
- realizowane inwestycje i ich wpływ na najbliższe otoczenie (50% dostawców uważa ten obszar za istotny)
- angażowanie lokalnych dostawców (39% dostawców uważa ten obszar za istotny),

W obszarze środowiskowym:

- zużycie energii i stosowane sposoby jego ograniczenia (44% dostawców uważa ten obszar za istotny),
- emitowane zanieczyszczenia i stosowane sposoby ich redukcji (39 % dostawców uważa ten obszar za istotny).

W obszarze pracowniczo-społecznym:

- dbanie o dobro pracownika (godna płaca, świadczenia dodatkowe) (50 % dostawców uważa ten obszar za istotny),
- podejście i realizacja obowiązków z zakresu BHP (39% dostawców uważa ten obszar za istotny)
- bezpieczeństwo i jakość produktów, w tym odpowiednie oznakowanie (informacje o certyfikacji, reklamacjach itp.) (39% dostawców uważa ten obszar za istotny)

Ponadto, 50% dostawców uważa, że w kwestiach zrównoważonego rozwoju najważniejsze jest podejście VOSS Automotive Polska, i z ich perspektywy nie jest istotne czy VOSS Automotive Polska wymaga od swoich kontrahentów i klientów stosowania zasad ESG/CSR, publikowania raportu niefinansowego lub przesłania swojego łańcucha dostaw pod kątem ESG/CSR. 33% uważa, że takie wymaganie powinno być tylko częściowe (raport niefinansowy, śledzenie łańcucha dostaw lub odpowiednie zastrzeżenia umowne).



GRI 102-48

Niniejszy Raport jest pierwszym raportem niefinansowym opublikowanym przez VOSS Automotive Polska, w związku z czym spółka nie posiada oraz nie raportuje danych dotyczących skutków przekształceń informacji podanych w poprzednich raportach oraz przyczyny takich przekształceń.

GRI 102-49

Niniejszy Raport jest pierwszym raportem niefinansowym opublikowanym przez VOSS Automotive Polska, w związku z czym spółka nie posiada oraz nie raportuje danych dotyczących istotnych zmian w stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych w zakresie listy istotnych tematów i granic tematycznych Raportu.

GRI 102-50

Okres sprawozdawczy objęty raportem to rok kalendarzowy 2021.

GRI 102-51

Niniejszy raport jest pierwszym raportem niefinansowym opublikowanym przez VOSS Automotive Polska.

GRI 102-52

Spółka planuje publikować raporty w cyklu rocznym.

GRI 102-53

Wszelkie pytania dotyczące raportu i jego zawartości prosimy kierować do Pana Dariusza Jurkiewicza dariusz.jurkiewicz@voss.net

GRI 102-56

Raport nie podlegał audytowi.

Supplement

GRI 102-8

Zatrudnienie w podziale na rodzaj umowy

Stan na dzień	Wskaźnik: GRI 102-8 a			
	Czas nieokreślony		Czas określony/próbny/zastępstwo	
	K	M	K	M
31.12.2021	571	456	50	44

Zatrudnienie w podziale na pochodzenie pracowników

Stan na dzień	Wskaźnik: GRI 102-8 b			
	Czas nieokreślony		Czas określony/próbny/zastępstwo	
	Region VAP*	inny	region VAP*	inny
31.12.2021	945	82	86	8

*Region VAP oznacza osoby zamieszkujące miasto Legnica i miejscowości w promieniu 30 km od Legnicy

Średnie roczne zatrudnienie w podziale na płeć, podmiot zatrudniający oraz obszar zatrudnienia

	Zatrudnienie przez VAP		Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej	
	K	M	K	M
2021	654,67	504,00	14,92	18,33
Adm.	61,00	70,08	0	0
Prd.	593,67	433,75	14,92	18,33

	Łącznie średnio	
2021	1 158,67	33,25
Adm.	131,08	0
Prd.	1 027,42	33,25

Zatrudnienie w podziale na wymiar czasu pracy

Stan na dzień	Wskaźnik: GRI 102-8 c			
	Pełny wymiar		Niepełny wymiar	
	K	M	K	M
31.12.2021	619	498	2	2

GRI 401-3

Rok	Liczba osób, którym przysługiwał urlop rodzicielski		Liczba osób, które skorzystały z urlopów rodzicielskich		Liczba osób, które <u>powinny powrócić</u> z urlopów rodzicielskich		Liczba osób, które <u>faktycznie powróciły</u> z urlopów rodzicielskich		Liczba osób po urlopach rodzicielskich, które po upływie 12 m-cy wciąż pozostawały w zatrudnieniu		% Wskaźnik powrotu do pracy		% Wskaźnik retencji	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
2020	70	31	70	31	70	31	61	30			87%	97%		
2021	58	29	58	29	58	29	51	29	53	24	88%	100%	87%	80%

Indeks GRI



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień zaraportowania / uwagi	Nr str.
UNIWERSALNE			
Profil organizacji			
102-1	Nazwa organizacji	pełny	6
102-2	Działalność, marki, produkty i usługi	pełny	21-22
102-3	Lokalizacja siedziby głównej	pełny	7-8
102-4	Miejsce prowadzenia działań	pełny	6-8
102-5	Własność i forma prawna	pełny	6
102-6	Obsługiwane rynki	pełny	9
102-7	Skala organizacji	pełny	10
102-8	Informacje o pracownikach i innych osobach pracujących	pełny	11, 99
102-9	Łańcuch dostaw	pełny	87
102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	pełny	12
102-11	Zasada lub podejście ostrożnościowe	pełny	4, 23-26, 41-45, 47-49, 65
102-12	Inicjatywy zewnętrzne	pełny	12
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	pełny	13
Strategia			
102-14	Oświadczenie zarządu	pełny	3-4
Etyka i spójność			
102-16	Opis wartości, zasad, standardów i norm zachowania organizacji	pełny	15-19
Zarządzanie			
102-18	Struktura zarządzania	pełny	14
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy	pełny	91
102-41	Układy zbiorowe pracy	pełny	12
102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy	pełny	91
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	pełny	93-96
102-44	Kluczowe tematy i zgłaszane obawy	pełny	93-96

Praktyka raportowania			
102-45	Jednostki objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	pełny	90
102-46	Określenie treści raportu i granic tematycznych	pełny	90
102-47	Lista istotnych tematów	pełny	92
102-48	Przekształcenia informacji	pełny	97
102-49	Zmiany w sprawozdawczości	pełny	97
102-50	Okres sprawozdawczy	pełny	97
102-51	Data ostatniego raportu	pełny	97
102-52	Cykl sprawozdawczy	pełny	97
102-53	Punkt kontaktowy w przypadku pytań dotyczących raportu	pełny	97
102-54	Twierdzenia dotyczące raportowania zgodnie ze Standardami GRI	pełny	90
102-55	Tabele GRI	pełny	102-103
102-56	Audyt zewnętrzny raportu	pełny	97
EKONOMICZNE			
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona (przychody) i podzielona (koszty operacyjne, wynagrodzenia, płatności na rzecz inwestorów i państwa, inwestycje społeczne)	pełny	77-80
201-4	Pomoc finansowa uzyskana od państwa (ulgi, dotacje, granty, nagrody)	pełny	85-86
202-1	Stosunek standardowej płacy początkowej w podziale na płeć do lokalnej płacy minimalnej	pełny	29
202-2	Odsetek kadry kierowniczej wyższego szczebla zatrudnionej z lokalnej społeczności	pełny	30
204-1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	pełny	87
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	pełny	67-70
206-1	Działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, praktyk antymonopolowych i monopolistycznych	pełny	71-72
207-1	Podejście do podatków	pełny	81-83
207-2	System zarządzania podatkami, kontrola i zarządzanie ryzykiem	pełny	83
207-3	Zaangażowanie zainteresowanych stron i zarządzanie kwestiami związanymi z podatkami	pełny	83
207-4	Sprawozdawczość według krajów	pełny	84

ŚRODOWISKOWE			
301-1	Materiały użyte według wagi lub objętości	częściowy	54
302-1	Zużycie energii w organizacji	pełny	58-60
302-3	Intensywność zużycia energii	pełny	60
302-4	Redukcja zużycia energii	pełny	58, 61
303-1	Oddziaływania na wodę jako wspólny zasób	pełny	63
303-2	Zarządzanie oddziaływaniami związanymi z odprowadzaniem wody	pełny	64
303-5	Zużycie wody	pełny	64
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	pełny	58, 62
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych z energii (zakres 2)	pełny	62
305-7	Tlenki azotu (NOX), tlenki siarki (SOX) i inne znaczące emisje do powietrza	pełny	62
306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	pełny	55
306-2	Zarządzanie znaczącymi oddziaływaniami związanymi z odpadami	pełny	56
306-3	Odpady wytworzone	pełny	57
307-1	Nieprzestrzeganie praw i przepisów dotyczących ochrony środowiska	pełny	65
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali skontrolowani pod kątem kryteriów środowiskowych	pełny	88
SPOŁECZNO-PRACOWNICZE			
401-2	Świadczenia (benefity) przewidziane dla pracowników pełnoetatowych, które nie są przewidziane dla pracowników zatrudnionych na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin	pełny	31-32
401-3	Urlop rodzicielski	pełny	33, 100
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	pełny	41-42
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	pełny	43-45
403-3	Służby zdrowia w miejscu pracy	pełny	46
403-4	Uczestnictwo pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	pełny	47-48
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	pełny	49
403-6	Promocja zdrowia pracowników	pełny	50

403-7	Zapobieganie i łagodzenie skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi	pełny	43-45
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	pełny	49
403-9	Wypadki przy pracy	pełny	50
403-10	Choroby zawodowe	pełny	51
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku na pracownika	pełny	37-39
404-2	Programy podnoszące kwalifikacje pracowników i programy pomocy w przejściu na emeryturę	pełny	40
404-3	Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wydajności i rozwoju kariery	pełny	40
405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	pełny	34-35
406-1	Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	pełny	73
412-2	Szkolenie pracowników w zakresie polityki lub procedur dotyczących praw człowieka	pełny	74
414-1	Nowi dostawcy, którzy zostali sprawdzeni według kryteriów społeczno-pracowniczych	pełny	88
418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	pełny	75
419-1	Nieprzestrzeganie ustaw i rozporządzeń w obszarze społeczno-pracowniczym i gospodarczym	pełny	36



Zastrzeżenia

Raport dotyczy działalności spółki VOSS Automotive Polska sp. z o.o. w Polsce i nie uwzględnia wyników spółek z grupy VOSS. Wszelkie dane dotyczą zakładu produkcyjnego VOSS Automotive Polska sp. z o.o. w Nowej Wsi Legnickiej, jako jedyne istotnego miejsca prowadzenia działalności.

VOSS Automotive Polska sp. z o.o. dołożyła wszelkich starań przy zbieraniu oraz opisie danych do raportu zrównoważonego rozwoju za rok 2021. Raport jest pierwszym raportem niefinansowym spółki. Dane i opisy zawarte w raporcie nie mogą stanowić podstawy do jakichkolwiek roszczeń.

Wiążąca jest polska wersja raportu zrównoważonego rozwoju.

VOSS Automotive Polska Sp. z o.o.

Nowa Wieś Legnicka 101
59-241 Legnickie Pole
NIP: 897-16-94-239
REGON: 932994424