



**Sprawozdanie Grupy OEX
na temat informacji
niefinansowych
za 2018 rok**

MIEJSCE I DATA PUBLIKACJI
WARSZAWA, 10 KWIETNIA 2019 ROKU

Spis treści

3	List Zarządu OEX S.A.	42	Obszar pracowniczy
4	Struktura raportu	42	Chcemy być odpowiedzialnym pracodawcą
5	Streszczenie	44	Kultura korporacyjna
6	Grupa OEX	45	Liczba pracowników w 2018 roku
7	Nagrody i wyróżnienia w 2018 roku	46	Pracownicy na etatach w 2018 roku
8	Skala działalności	47	Pracownicy nowozatrudnieni i zakończone umowy
9	Świadczymy usługi dla klientów w ważnych sektorach gospodarki	48	Pracownicy zwolnieni i pracownicy, którzy odeszli
10	Nasza działalność i model biznesowy	49	Jak wspieramy rekrutację
11	E-biznes	50	Program OEX Kariera
13	Business Process Outsourcing - BPO	51	Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych
15	Wsparcie sprzedaży	52	Przeciwdziałanie dyskryminacji
17	Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej	53	Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna
19	Kluczowe wskaźniki efektywności Grupy OEX	54	Bezpieczeństwo – liczba wypadków
20	Kierunki rozwoju i strategia	55	Rozwój i edukacja
21	Misja i wartości	56	Wolontariat
21	Analiza istotności	57	OEX Runners Team
22	Nasi interesariusze	58	Benefity
23	Ład zarządczy	58	Program stażowy
24	Struktura Grupy kapitałowej	59	Klienci, dostawcy i partnerzy #OEXdlaBiznesu
27	Skład Zarządu	60	Etyka w biznesie
28	Senior management	61	Jak wybieramy dostawców
29	Akcjonariat wg liczby głosów	63	Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw
30	Ład korporacyjny i systemy kontroli	63	Komunikacja z rynkiem
31	Certyfikowane systemy zarządzania	63	Otwarta polityka komunikacyjna
32	Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów pozafinansowych	64	Środowisko #ekoOEX
33	Wpływ otoczenia zewnętrznego	65	Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX
34	Istotne zagadnienia niefinansowe	68	Program OEX Bezpieczna Flota
35	Filary i cele społecznej odpowiedzialności	70	Budujemy biura bez papieru
37	Etyka #OEXNieŁamieZasad	71	Społeczeństwo #OEXpomaga
38	Kodeks Etyki Grupy OEX	72	Angażujemy się społecznie
39	Zgłaszanie naruszeń etycznych w Grupie OEX	73	Akcje charytatywne
40	Prawa człowieka	74	Dzielimy się wiedzą
40	Przeciwdziałanie dyskryminacji	74	Pomagamy dzieciom z placówek opiekuńczo-wychowawczych
41	Pracownicy #OEXteam		

List Zarządu OEX S.A.

Szanowni Państwo,

przedstawiamy sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy OEX. Obejmuje ono okres od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 roku. W sprawozdaniu zawarte zostały także informacje o ważnych wydarzeniach dotyczących tego obszaru, które wydarzyły się w I kwartale 2019 roku. Niniejsze sprawozdanie jest drugim sprawozdaniem z danych niefinansowych Grupy OEX, pierwsze obejmowało dane za rok 2017.

Ważnym kryterium w zakresie publikowania informacji w tym sprawozdaniu była przede wszystkim istotność rozumiana jako znaczący wpływ na zarządzanie i sytuację Grupy OEX oraz przydatność tych informacji dla interesariuszy. Podsumowując nasze działania w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności kierowaliśmy się analizą istotności i ryzyk w tym obszarze, która została przeprowadzona w roku ubiegłym. Ze względu na model biznesowy naszej Grupy najważniejszymi obszarami pozostają dla nas kwestie pracownicze oraz etyki w biznesie. W 2018 roku kontynuowaliśmy prace nad usprawnianiem obecnych oraz tworzeniem i wdrażaniem nowych polityk i procedur, które ułatwią nam w przyszłości monitorowanie, kontrolowanie oraz raportowanie rezultatów wdrażanych działań. Chcielibyśmy podziękować wszystkim naszym Interesariuszom, a w szczególności klientom, którzy w ramach współpracy przekazują nam swoje opinie i sugestie dotyczące usprawniania działań w tych obszarach.

Wiele satysfakcji przyniosło nam w 2018 roku 7 miejsce wśród 100 największych polskich firm, w rankingu dziennika Rzeczpospolita „Najlepsi na rynku pracy”. Mamy nadzieję, że w kolejnych latach będziemy równie atrakcyjnym pracodawcą dla obecnych i przyszłych pracowników.

Zarząd OEX S.A.:

Jerzy Motz
Prezes Zarządu
OEX S.A.

Robert Krasowski
Członek Zarządu
OEX S.A.

Tomasz Słowiński
Członek Zarządu
OEX S.A.

Rafał Stempniewicz
Członek Zarządu
OEX S.A.

Artur Wojtaszek
Członek Zarządu
OEX S.A.

Struktura raportu

Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie ze Standardem Informacji Niefinansowych opracowanym przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

Więcej informacji o standardzie: <http://seg.org.pl/pl/standard-informacji-niefinansowych-sin>

Dla większej przejrzystości raportu opisane działania oznaczyliśmy ikonkami:



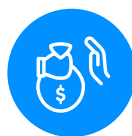
Odpowiedzialny pracodawca



Poszanowanie środowiska naturalnego



Przeciwdziałanie dyskryminacji



Przeciwdziałanie korupcji



Poszanowanie praw człowieka



Działania na rzecz społeczeństwa
i społeczności lokalnych

Streszczenie

OBSZAR	WSKAŹNIKI W RAPORCIE	ZARZĄDZANIE	REZULTATY	STARAMY SIĘ DOSKONALIĆ	
MODEL BIZNESOWY, KIERUNKI ROZWOJU, ODDZIAŁYWANIE SPOŁECZNE I ŚRODOWISKOWE	Wysoka istotność G.1	<ul style="list-style-type: none"> » opis modelu biznesowego, kierunków rozwoju » analiza istotności » analiza oddziaływania 	» obszar pracowniczy i zarządzanie etyką jako istotne obszary związane ze zrównoważonym rozwojem	» analiza uwzględnia opinie i sugestie, które otrzymujemy od naszych Interesariuszy, a w szczególności Klientów i Pracowników	
ŁĄD ZARZĄDCZY	Wysoka istotność G.2	<ul style="list-style-type: none"> » Zarząd i podział odpowiedzialności » Rada Nadzorcza i Komitet Audytu » opis funkcjonowania kontroli wewnętrznej w Grupie OEX » certyfikowane systemy zarządzania » raportowanie Dobrych Praktyk 	» brak istotnych naruszeń w spółkach Grupy OEX	<ul style="list-style-type: none"> » rozwój funkcji Compliance » audyt wewnętrzny w porozumieniu z Komitetem Audytu » nowe polityki wewnętrzne 	
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	Wysoka istotność G.4, S.10, S.15.5	<ul style="list-style-type: none"> » kodeks etyki Grupy OEX » polityki szczegółowe w wybranych obszarach » automatyzacja zakupów co ułatwia audytowanie dostawców i zwiększa transparentność procesów 	» brak naruszeń i skarg zgłoszonych przez pracowników oraz firmy i instytucje	<ul style="list-style-type: none"> » wytyczne dla spółek Grupy OEX dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji » wdrożenie i rozwijanie systemu zgłaszania naruszeń » stworzenie i wdrażanie w 2019 roku polityki antykorupcyjnej 	
PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI	*	<ul style="list-style-type: none"> » wytyczne dla spółek z Grupy OEX dotyczące polityk rekrutacji » wytyczne dla spółek z Grupy OEX dotyczące polityk wynagradzania » polityka antymobbingowa » zachęcanie Partnerów do sygnowania Karty Dostawcy OEX 	» brak skarg zgłoszonych przez pracowników i interesariuszy	<ul style="list-style-type: none"> » działania edukacyjne wspierające tolerancję i poszanowanie odmienności w miejscu pracy (OEXpress) » w 2019 akcja edukacyjna w ramach przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi 	
ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC PRACOWNIKÓW	Wysoka istotność S.1 – S.5, S.6	<ul style="list-style-type: none"> » wytyczne do polityk rekrutacji i wynagrodzeń » wytyczne do polityk HR » wolontariat i działaniace rozwój pasji i zainteresowań » benefity » szkolenia i wsparcie rozwoju pracowników » działania wspierające budowanie kultury organizacyjnej opartej na jasno sformułowanych wartościach 	<ul style="list-style-type: none"> » brak istotnych skarg zgłoszonych przez pracowników » dobre opinie wśród kandydatów biorących udział w rekrutacjach » 7 miejsce, na 100 największych firm w Polsce w rankingu dziennika Rzeczpospolita „Najlepsi na rynku pracy” 	<ul style="list-style-type: none"> » w 2019 rozwój programu Employer Branding » w 2019 rozwój programów onboarding w wybranych spółkach 	
POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA	*	S.7 – S.8	<ul style="list-style-type: none"> » polityka antymobbingowa » zachęcanie Partnerów do sygnowania Karty Dostawcy OEX 	» brak naruszeń	» wdrożenie i rozwijanie systemu zgłaszania naruszeń
DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZEŃSTWA	*	S.9	<ul style="list-style-type: none"> » współpraca z fundacjami » akcje społeczne w lokalnych społecznościach 	<ul style="list-style-type: none"> » rozwój zaangażowania pracowników » dobre relacje ze społecznościami lokalnymi 	» rozwój współpracy z fundacjami
WPLYW NA ŚRODOWISKO	*	E 5.2, E 6.2	<ul style="list-style-type: none"> » polityka środowiskowa w spółce OEX E-Business » odpowiedzialne zarządzanie Flotą w Grupie OEX 	» rozwój zaangażowania pracowników i klientów	<ul style="list-style-type: none"> » nowe akcje edukacyjne » rozwój programu Dzień Ziemi

* Przeciwdziałanie łamaniu Praw Człowieka, mobbingowi i molestowaniu są w Polsce prawnym obowiązkiem. Podobnie niektóre zagadnienia związane z wpływem na środowisko są uregulowane odpowiednimi przepisami prawa. W wyniku przeprowadzonej analizy istotności obszary te zostały zidentyfikowane jako istotne ze względu na specyfikę działalności Grupy OEX, w szczególności wpływ na środowisko ponieważ spółki z Grupy OEX nie prowadzą działalności produkcyjnej, jako firma odpowiedzialna społecznie prowadzimy działania wspierające.

Grupa OEX

Usługi i technologie dla biznesu w obszarze sprzedaży i obsługi klienta

OEX to grupa kapitałowa specjalizująca się w dostarczaniu usług i technologii w obszarze wsparcia sprzedaży i obsługi klienta. Do grona klientów OEX należą wiodące polskie i zagraniczne marki z branży eCommerce, FMCG, telekomunikacyjnej, finansowej, ubezpieczeniowej, medycznej i energetycznej, dla których spółki z Grupy realizują działania wsparcia sprzedaży w Internecie i w sklepach stacjonarnych oraz optymalizację procesów biznesowych. Grupę OEX tworzy 13 spółek, które zatrudniają łącznie blisko 2 000 pracowników w biurach i centrach operacyjnych zlokalizowanych w największych miastach Polski.

Więcej informacji o Grupie OEX: <http://oex.pl/>



Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW należy do sektora Handel.

Nagrody i wyróżnienia w 2018 roku



„NAJLEPSI NA RYNKU PRACY” to ranking prezentujący firmy, w których według badań dziennika Rzeczpospolita, chcą pracować Polacy. W zestawieniu znalazły się przede wszystkim podmioty wiarygodne finansowo i oferujące stabilność zatrudnienia.



VOICE CONTACT CENTER NAGRODZONY ŻŁOTĄ SŁUCHAWKĄ

Projekt „Strefa Beauty”, realizowany przez Voice Contact Center dla znanej marki kosmetycznej, zdobył główną nagrodę w konkursie Złota Słuchawka w kategorii „Razem”. Spółka z Grupy OEX to jedyne zewnętrzne contact center, które otrzymało nagrodę w tegorocznej edycji konkursu.



EUROPHONE WYRÓŻNIONY PRZEZ T-MOBILE

Podczas corocznej konferencji dla parterów T-Mobile Europhone został doceniony za dynamikę wzrostu efektywności sprzedaży, sprawność operacyjną i jakość zarządzania.



NAGRODY DIVANTE

01. DELOITTE TECHNOLOGY FAST 500 EMEA

Deloitte umieścił Divante na liście 500 najszybciej rozwijających się spółek technologicznych w obszarze EMEA.

02. CLUTCH – 500 Leading B2B Service Providers in Poland and Ukraine 2018

Spółka Divante została wymieniona w rankingu wiodących dostawców usług B2B opublikowanym przez Clutch - globalną platformę ratingującą firmy B2B. Ocena bazuje na opiniach klientów, jakości pracy, oferowanych usług oraz obecności na rynku.

03. PRODUCT HUNT – 2nd product of the day

Vue Storefront, rozwiązanie eCommerce rozwijane przez Divante, zostało docenione przez użytkowników Product Hunt - serwisu promującego najlepsze technologie na świecie. W głosowaniu użytkowników Vue Storefront otrzymał drugą największą ilość głosów i tym samym został wybrany produktem dnia.

Skala działalności

OEX W LICZBACH

20 lat

Doświadczenia na polskim
rynku usług dla biznesu

30 tys.

Punktów sprzedaży
detailednej w obsłudze
handlowo - merchandisingowej

1 mln

Przesyłek rocznie
w projektach e-logistyki

2 tys.

Pracowników
zatrudnionych na etatach

354

Punktów sprzedaży dla
operatorów telefonów
komórkowych**

170

Programistów
w software house

9 tys.

Wystawionych PIT z umów
cywilnoprawnych

608,7 mln

Przychodów w 2018 roku

70 tys.

Miejsc paletowych
w centrum logistycznym

150 mln

Dokumentów procesowanych
rocznie w segmencie BPO

13 mln

Kontaktów z konsumentami
w skali roku w projektach BPO

10 mln

Kontaktów z konsumentami
w projektach promocyjnych
i samplingowych w sklepach

*Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2018 roku

Świadczymy usługi dla klientów w ważnych sektorach gospodarki

Naszą przewagą rynkową jest długoletnie doświadczenie, specjalistyczna wiedza i kompleksowość usług.



E-COMMERCE

Pomagamy rosnać polskim i zagranicznym firmom działającym w sektorze eCommerce. Tworzymy i optymalizujemy e-sklepy wiodących marek. Realizujemy obsługę logistyczną i magazynową, programy lojalnościowe i transport w modelu cross-border.



FMCG

Jesteśmy wiodącą Grupą w Polsce w zakresie usług wsparcia sprzedaży dla producentów i dystrybutorów w handlu nowoczesnym i tradycyjnym. Obsługujemy największe polskie marki w zakresie merchandisingu i promocji, budując lojalność konsumentów.



TELEKOMUNIKACJA I MEDIA

Zarządzamy największą liczbą sklepów dla trzech wiodących operatorów telefonii komórkowej w Polsce: Orange, T-Mobile i Plus.



UBEZPIECZENIA I FINANSE

Wspieramy największe polskie firmy w realizacji procesów back office i obsługi klienta. Wykonujemy kompleksowo proces obsługi klienta od zgłoszenia szkody do archiwizacji dokumentów i zarządzania obiegiem informacji.



ENERGIA, ROPA I GAZ

Prowadzimy jedno z największych ogólnopolskich programów lojalnościowych wraz z obsługą logistyczną materiałów marketingowych. Realizujemy programy wsparcia sprzedaży. Oferujemy zarządzanie dokumentacją i obsługę klienta w zakresie umów, reklamacji, rezygnacji i zwrotów.



SEKTOR PUBLICZNY

Jesteśmy doświadczonym partnerem dla instytucji państwowych. Specjalizujemy się w digitalizacji i przechowywaniu dokumentacji bieżącej, archiwalnej, technicznej, zbiorów bibliotecznych i muzealnych, akt spraw urzędowych i sądowych, akt osobowych.



MEDYCINA I FARMACJA

Oferujemy prowadzenie centralnego archiwum medycznego. Kompleksowo obsługujemy logistykę aptek internetowych oraz tradycyjnych, a także programy lojalnościowe i usługi wsparcia sprzedaży w szeroko rozumianej branży farmaceutycznej.



Dzięki dywersyfikacji działalności dostarczamy klientom i partnerom biznesowym kompleksową obsługę sprzedaży w eCommerce oraz sklepach tradycyjnych.

Nasza działalność i model biznesowy



E-BIZNES



BPO



WSPARCIE SPRZEDAŻY



ZARZĄDZANIE SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ



* Spółka powiązana



1 mln

przesyłek rocznie w projektach
e-logistyki

E-biznes

Dostarczamy rozwiązania end2end dla eCommerce.
Nasze działania obejmują obszary technologii, logistyki i marketingu.

Marketplace B2B

- OEX24.com - globalna platforma marketplace B2B, która wspiera producentów i dystrybutorów w digitalizacji kanałów sprzedaży. Umożliwia i ułatwia sprzedaż cross-border, zapewniając dostęp do klientów na wybranych rynkach. Dostarcza również szeroki zakres usług wspierających sprzedaż, między innymi e-marketing i globalne usługi logistyczne.

eCommerce

- strategiczne doradztwo w prowadzeniu sprzedaży internetowej: konstruowanie planów biznesowych, projektowanie i tworzenie platform e-sklepów w oparciu o najnowsze technologie, e-marketing i generowanie ruchu oraz optymalizacja użyteczności platform (UX – user experience),

Fulfillment

- obsługa logistyczna e-sprzedaży wraz z magazynowaniem, kompletowaniem, pakowaniem, dostarczaniem i fiskalizacją zamówień oraz obsługą zwrotów i infolinii.

eDelivery

- optymalizacja kosztów dostawy z zachowaniem terminowego doręczenia (transport lotniczy, morski, kolejowy i lądowy).

eProcurement

- sourcing, rekomendowanie, usprawnianie i procesowanie zakupów produktów, materiałów marketingowych, opakowań, nagród do programów lojalnościowych dla klientów B2B.

Loyalty Programs

- obsługa programów lojalnościowych i konsumenckich – strategia projektów i ich realizacja.

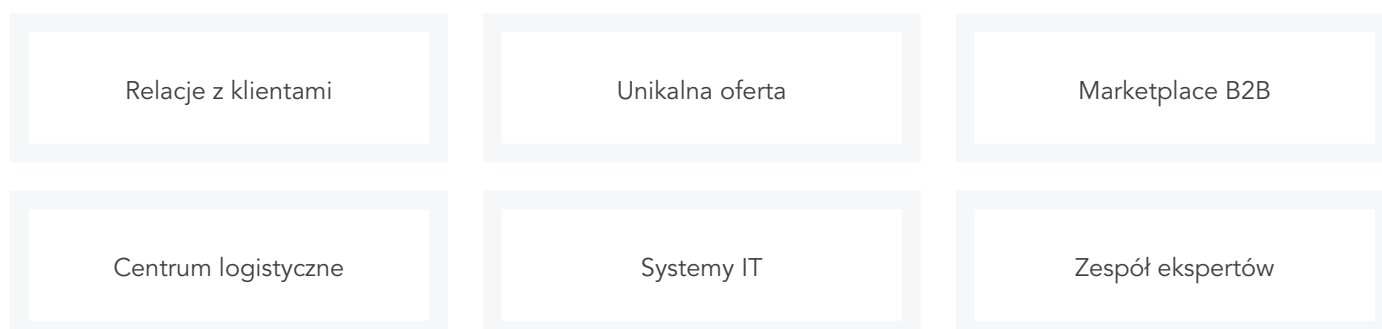
POSM Competence Center

- rozwiązania informatyczne do zamawiania, zarządzania oraz optymalizacji materiałów POSM (point of sale materials), magazynowanie i dystrybucja,
- instalacja ekspozytorów i mebli w punktach sprzedaży klienta,
- obsługa montażowa i logistyczna eventów.



Zarządzamy nowoczesną infrastrukturą magazynową o powierzchni blisko 44 000 m² i pojemności 70 000 miejsc paletowych, w tym antresolą z ponad 10 kilometrami bieżącymi półek, dedykowaną obsłudze eCommerce. Pracujemy w oparciu o WMS (warehouse management system). Powtarzalność jakości operacji jest zapewniana przez ISO 9001:2008.

NASZE KLUCZOWE ZASOBY





3 mld

dokumentów
w archiwum papierowym

Business Process Outsourcing - BPO

Usprawniamy obszar obsługi klienta poprzez transformację cyfrową i digitalizację procesów. Eliminujemy dokumenty papierowe, upraszczamy i automatyzujemy obieg informacji oraz danych. Wspieramy codzienną pracę działów sprzedaży, obsługi klienta, operacji, administracji, finansów i HR. Łączymy działania front, middle i back office w jedno rozwiązanie skupione na kliencie.

Bazujemy na technologii. Większość z rozwiązań tworzymy sami, w oparciu o potrzeby klientów i wiedzę naszego zespołu. Nasza innowacyjna platforma INDO pomaga automatyzować i optymalizować procesy oraz gwarantuje ich bezpieczeństwo.

Posiadamy 5 nowoczesnych centrów operacyjnych i infrastrukturę umożliwiającą realizację każdej skali projektów, w dowolnej lokalizacji w kraju. Zaufało nam już ponad 500 klientów z Polski i z zagranicy. Pracujemy dla największych marek z sektora bankowości, ubezpieczeń, telekomunikacji, energetyki, FMCG, eCommerce oraz administracji publicznej.

NASZA OFERTA

- realizacja procesów biznesowych z obszaru front, middle i back office
- archiwizacja dokumentów
- RODO i porządkowanie dokumentów
- digitalizacja dokumentów i e-archiwum
- OCR i robotyzacja procesów
- elektroniczny obieg dokumentów
- cyfrowa kancelaria
- wielokanałowa obsługa klientów (contact center)
- obsługa projektów wielojęzycznych
- rejestracja i weryfikacja danych
- badania CATI



Budujemy rozwiązania dedykowane poszczególnym branżom, m.in. wsparcie procesu likwidacji szkód dla sektora ubezpieczeniowego oraz obsługę wniosków kredytowych dla instytucji finansowych.

NASZE KLUCZOWE ZASOBY

Optymalne kosztowo oraz efektywne operacje

Autorska technologia Indo

Wieloletnie relacje z Klientami

Konkurencyjna oferta

Nowatorskie podejście do projektów

Lojalny, zmotywowany i kreatywny zespół pracowników oraz współpracowników





30 tys

punktów sprzedaży
w cyklicznej obsłudze
handlowo-merchandisingowej

Wsparcie sprzedaży

Jesteśmy partnerem dla wiodących polskich i globalnych marek, sieci handlowych, ale też średnich i mniejszych producentów oraz dystrybutorów ze wszystkich branż.

Cele sprzedażowe, dystrybucyjne, merchandisingowe i wizerunkowe naszych klientów realizujemy przejmując i optymalizując ich procesy. Dysponujemy rozbudowanymi własnymi strukturami terenowymi, narzędziami pracy, zapleczem organizacyjnym i kreatywnym oraz zaawansowaną technologią IT wykorzystywaną w planowaniu, egzekucji i raportowaniu działań. Jako firma specjalistyczna osiągamy, dzięki synergii między projektami, wyższą efektywność jakościową i kosztową.

Nasza oferta obejmuje pracę w wielu wariantach, od pełnego outsourcingu opartego na KPI do realizacji wybranych procesów lub ich składowych.

Działania w terenie realizowane są w modelu dedykowanym – zespół OEX pracuje tylko na rzecz zleceniodawcy oraz współdzielonym, kiedy zespół realizuje zlecenia dla kilku lub kilkunastu klientów równocześnie.

PODSTAWOWE USŁUGI

- outsourcing przedstawicieli handlowych
- merchandising
- audyty i badania ekspozycji, dostępności towarów i standardów komunikacji,
- dystrybucja i montaż POSM
- strategia i kreacja, experience marketing
- usługi promocji produktów
- samplingi i aktywacja sprzedaży
- doradcy sprzedaży
- usługi zarządzania zasobami ludzkimi



NASZE KLUCZOWE ZASOBY

Relacje z klientami

Unikalna oferta

Struktura terenowa /
skala działania

Technologia
i informatyzacja procesów

Zespół ekspertów

Wypracowane procedury
i zarządzanie pracą

KOMPLEKSOWA
I UNIKALNA OFERTA

PRACA W POŁĄCZENIU
Z SYSTEMAMI KLIENTA / IT

WARTOŚCI
DLA KLIENTÓW

SKALA DZIAŁANIA / OBSŁUGA
OGÓLNOPOLSKICH PROJEKTÓW

INFORMACJA NIEZBĘDNA
DO ZARZĄDZANIA SPRZEDAŻĄ



354

salonów w zarządzaniu
na terenie Polski

Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej

Zarządzamy łącznie największą liczbą sklepów dla trzech wiodących operatorów sieci komórkowych w Polsce – Orange, T-Mobile i Plus.

Naszym celem jest najwyższa jakość obsługi klienta.

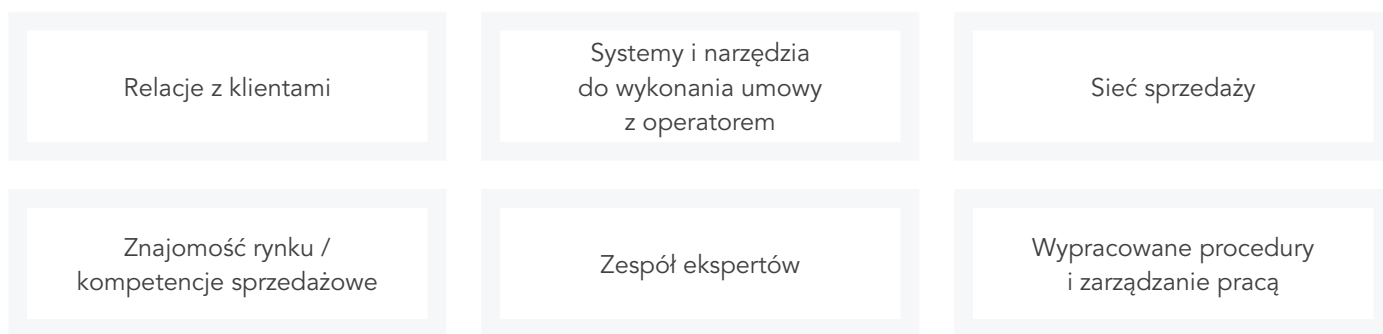
PODSTAWOWE USŁUGI

- kompleksowe usługi związane z prowadzeniem sprzedaży produktów i usług klienta w sieci punktów detalicznych,
- tworzenie i zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej,
- zarządzanie sprzedażą i siłami sprzedaży.

Specjalizujemy się w prowadzeniu sieci dystrybucji usług telefonii komórkowej, przy czym doświadczenie i unikalne kompetencje w budowaniu sieci sprzedaży możliwe są do wykorzystania w innych branżach działających w oparciu o zbliżony model dystrybucji.



NASZE KLUCZOWE ZASOBY



Kluczowe wskaźniki efektywności Grupy OEX

W wyniku analizy istotności oraz jej weryfikacji przeprowadzonej w 2018 roku zostały określone następujące kluczowe wskaźniki istotności:

WSKAŹNIK ODEJŚĆ DOBROWOLNYCH

Wskaźnik odejść dobrowolnych (liczba pracowników, którzy zrezygnowali z zatrudnienia na koniec roku do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2018) wyniósł 38,9% i wzrósł istotnie w porównaniu do roku ubiegłego w 2017 wyniósł on 26%. W roku 2017 przyjęto, że biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami w segmencie usług, wartość wskaźnika nie powinna przekroczyć 45%. W bieżącym roku, ze względu na sytuację na rynku pracy i skłonność grupy wiekowej 18-29 do częstych zmian zatrudnienia należy uznać, że rotacja w Grupie OEX nie odbiega od sytuacji w innych porównywalnych firmach.

DYNAMIKA WZROSTU ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW NA ETATACH

Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2018 roku wynosiła 1955 osoby, co stanowiło wzrost o 9% w porównaniu do roku 2017 (1794 pracowników).

W roku 2018 W Grupie OEX zwiększyła się ilość prowadzonych projektów, szczególnie w segmencie BPO. 9% wzrost zatrudnienia nie jest proporcjonalny do wzrostu projektów, co pozwala sądzić, że w Grupie OEX z powodzeniem wdrażana jest optymalizacja w tym obszarze.

W 2018 w wyniku rewizji analizy istotności, wskaźnik związany z czasem rekrutacji, ze względu na dynamicznie zmieniające się uwarunkowania na rynku pracy i zależność tego czynnika od specyfiki projektów, został uznany jako niemiarodajny do oceny działań HR.

Kierunki rozwoju i strategia

Celem strategicznym OEX jest budowanie wartości Grupy dla jej akcjonariuszy.

GRUPA OEX ROZWIJA USŁUGI I KOMPETENCJE, KTÓRE POMAGAJĄ JEJ KLIENTOM SPROSTAĆ TAKIM TRENDOM JAK:

- postępująca migracja handlu do Internetu i dynamiczny rozwój sektora eCommerce
- wzrastająca rola omnichannel i customer experience w handlu online i offline
- rosnąca liczba firm, które widzą szansę rozwoju w ekspansji zagranicznej
- automatyzacja procesów sprzedażowych oraz digitalizacja handlu i obsługi klienta oraz procesów związanych z back office
- wzrost zapotrzebowania na digitalizację i automatyzację procesów w związku z regulacjami takimi jak RODO
- wzrost outsourcingu jako rezultat coraz większych trudności w pozyskaniu pracowników oraz konieczności zapewnienia wysokich kompetencji i zasobów niezbędnych do zarządzania dużymi zespołami i strukturami terenowymi

Grupa OEX realizuje cele biznesowe, sformułowane przez zarząd na lata 2016-2020 i opublikowane we wrześniu 2016 roku. Zarząd spółki dokonuje przeglądu realizacji celów corocznie i uwzględnia wyniki tego przeglądu w publikowanych raportach okresowych.

Więcej o kierunkach rozwoju Grupy OEX: <http://oex.pl/content/uploads/2015/05/Kierunki-rozwoju-Grupy-OEX.pdf>



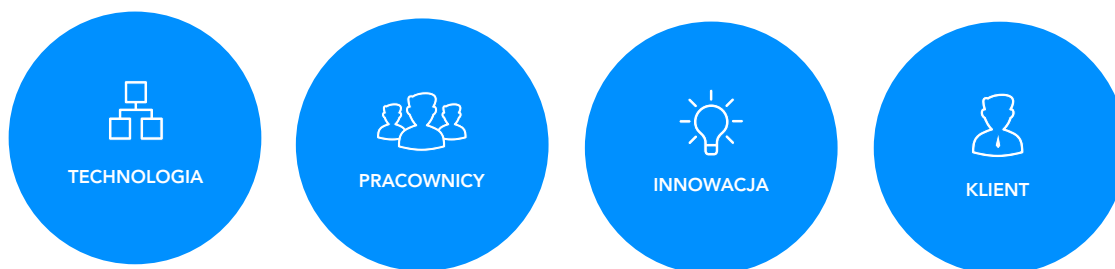
Misja i wartości

NASZA MISJA

ZMIENIAMY BIZNES NASZYCH KLIENTÓW

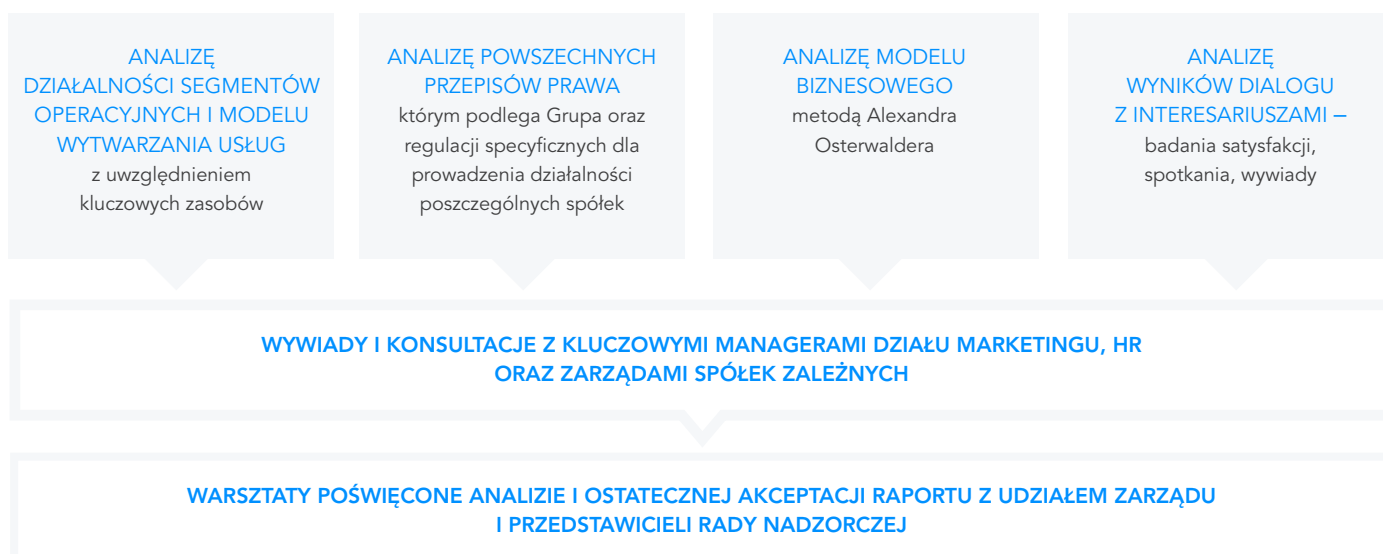
Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla firm. Tworzymy innowacyjne rozwiązania i wdrażamy nowoczesne technologie. Powstają one dzięki naszym najcenniejszym zasobom, którymi są ludzie i wiedza.

NASZE WARTOŚCI



Analiza istotności

Na potrzeby raportowania niefinansowego w 2017 roku zostało przeprowadzone badanie istotności, którego celem było wskazanie wewnętrznych i zewnętrznych grup interesariuszy Grupy OEX (tzn. grup interesariuszy, na które Grupa OEX wywiera wpływ i tych, które wpływają na Grupę OEX). Zbadano także w jakich obszarach niefinansowych Grupa OEX wywiera wpływ na otoczenie oraz jakie obszary otoczenia wywierają wpływ na Grupę OEX. W wyniku analizy zidentyfikowano grupę najważniejszych interesariuszy oraz istotne zagadnienia niefinansowe oraz zidentyfikowano istotne ryzyka niefinansowe, które zostały przedstawione w dalszej części raportu. Narzędzia zastosowane w badaniu obejmowały:



W 2019 roku nastąpiła weryfikacja kluczowych wskaźników efektywności, które podobnie jak w roku ubiegłym stanowią wskaźniki związane z Zasobami Ludzkimi, jednak przyjęto inne wielkości charakteryzujące ten obszar jako powszechniej używane do oceny sytuacji spółki w tym obszarze.

Nasi interesariusze

INTERESARIUSZE

KLIENCI

- » Czołowi gracze rynkowi
- » Małe i średnie przedsiębiorstwa

INWESTORZY

- » Akcjonariusze
- » Inwestorzy instytucjonalni
- » Inwestorzy indywidualni
- » GPW
- » Instytucje rynku kapitałowego

PRACOWNICY

- » Pracownicy etatowi
- » Zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych
- » Potencjalni pracownicy

PARTNERZY BIZNESOWI

- » Kluczowi dostawcy
- » Kluczowi partnerzy w projektach
- » Spółki powiązane
- » Stowarzyszenia branżowe

SPOŁECZEŃSTWO

- » Społeczności lokalne
- » Media

JAK PROWADZIMY DIALOG?

- » Badania satysfakcji
- » Spotkania biznesowe, raportowanie, konferencje, prelekcje
- » Audyty

- » Proces dialogu wynikający z wymogów regulacyjnych i raportowania
- » Otwarta polityka informacyjna
- » Regularne spotkania wynikowe
- » Współpraca ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych

- » System sygnalizowania naruszeń,
- » Badania satysfakcji pracowników
- » Komunikacja wewnętrzna, spotkania i wywiady
- » System ocen pracowniczych
- » Związki zawodowe i dialog
- » Monitoring sporów zbiorowych

- » Audyty
- » Spotkania biznesowe
- » Warsztaty biznesowe
- » Konferencje i prelekcje

- » Aktywna komunikacja, organizowanie wywiadów, informacje prasowe, nowoczesne biuro prasowe
- » Spotkania i możliwość kontaktu ze społecznościami lokalnymi
- » Zaangażowanie w dialog pracowników ze społecznością lokalną

ZAGADNIENIA WAŻNE DLA INTERESARIUSZY

- » Jakość, rzetelność, terminowość w dostarczaniu usług, zgodność z umową, innowacja
- » Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca

- » Raportowanie zgodne z prawem
- » Transparentność, kompletność i zrozumiałość przekazu
- » Rzetelne informowanie
- » Strategia i rozwój
- » Wartość spółki

- » Wynagrodzenia, benefity pozapłacowe
- » Rozwój – szkolenia i ścieżki kariery
- » Odpowiedzialny pracodawca
- » Brak mobbingu i dyskryminacji

- » Uczciwe wykonywanie umowy, uczciwe zasady współpracy
- » Etyka w biznesie, etyczna komunikacja
- » Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca

- » Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca, prawa człowieka
- » Pomoc charytatywna, wsparcie społeczności lokalnych i inicjatyw

Wynikiem przeprowadzonej analizy istotności było określenie 5 istotnych grup interesariuszy oraz kwestii ważnych dla poszczególnych grup.



Ład zarządczy

Struktura Grupy kapitałowej

Na dzień 31 grudnia 2018 roku w skład Grupy Kapitałowej wchodziły następujące spółki:

NAZWA SPÓŁKI	SIEDZIBA	% POSIADANYCH UDZIAŁÓW/AKCJI
TELL Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
Europhone Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
PTI Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
OEX Cursor S.A.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
MerService Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	51,03
Pro People Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
ArchiDoc S.A.	ul. Niedźwiedziniec 10, 41-506 Chorzów	100
Archidoc Med. Sp. z o. o.	ul. Niedźwiedziniec 10, 41-506 Chorzów	100
Voice Contact Center Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
OEX E-Business Sp. z o.o. (d. E-Logistics Sp. z o.o)	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
Divante Sp. z o.o.	ul. Dmowskiego 17, 50-203 Wrocław	100
OEX24 Sp. z o. o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100
NextBuy Sp z o. o.	ul. Karola Olszewskiego 19C, 25-663 Kielce	20 (nie konsolidowana)
Face and Look S.A.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	31 (jednostka stowarzyszona, powiązana pośrednio przez OEX24)

W 2018 w związku z rozwojem usług w Grupie OEX powołano następujące spółki:

ARCHIDOC MED. SP. Z O. O.

ArchiDoc MED oferuje rozwiązania umożliwiające efektywne zarządzanie dokumentacją medyczną w wersji elektronicznej i papierowej. Spółka wspiera jednostki z sektora ochrony zdrowia na drodze transformacji cyfrowej. Usprawnia obieg informacji medycznej i obsługę pacjenta, dzięki skróceniu czasu dostępu do danych. Z rozwiązań stworzonych przez zespół ArchiDoc MED korzysta ponad 40 szpitali w Polsce.

Oferta:

- Elektroniczna dokumentacja medyczna
- Obsługa dokumentów papierowych
- Obsługa kontaktu z pacjentem
- Kontrola jakości dokumentacji
- Digitalizacja dokumentów medycznych
- Rejestracja danych medycznych

100% akcjonariuszem spółki jest ArchiDoc S.A., od ponad 20-lat dostarczający rozwiązania z zakresu archiwizacji, digitalizacji i rejestracji danych.

OEX24 SP. Z O. O.

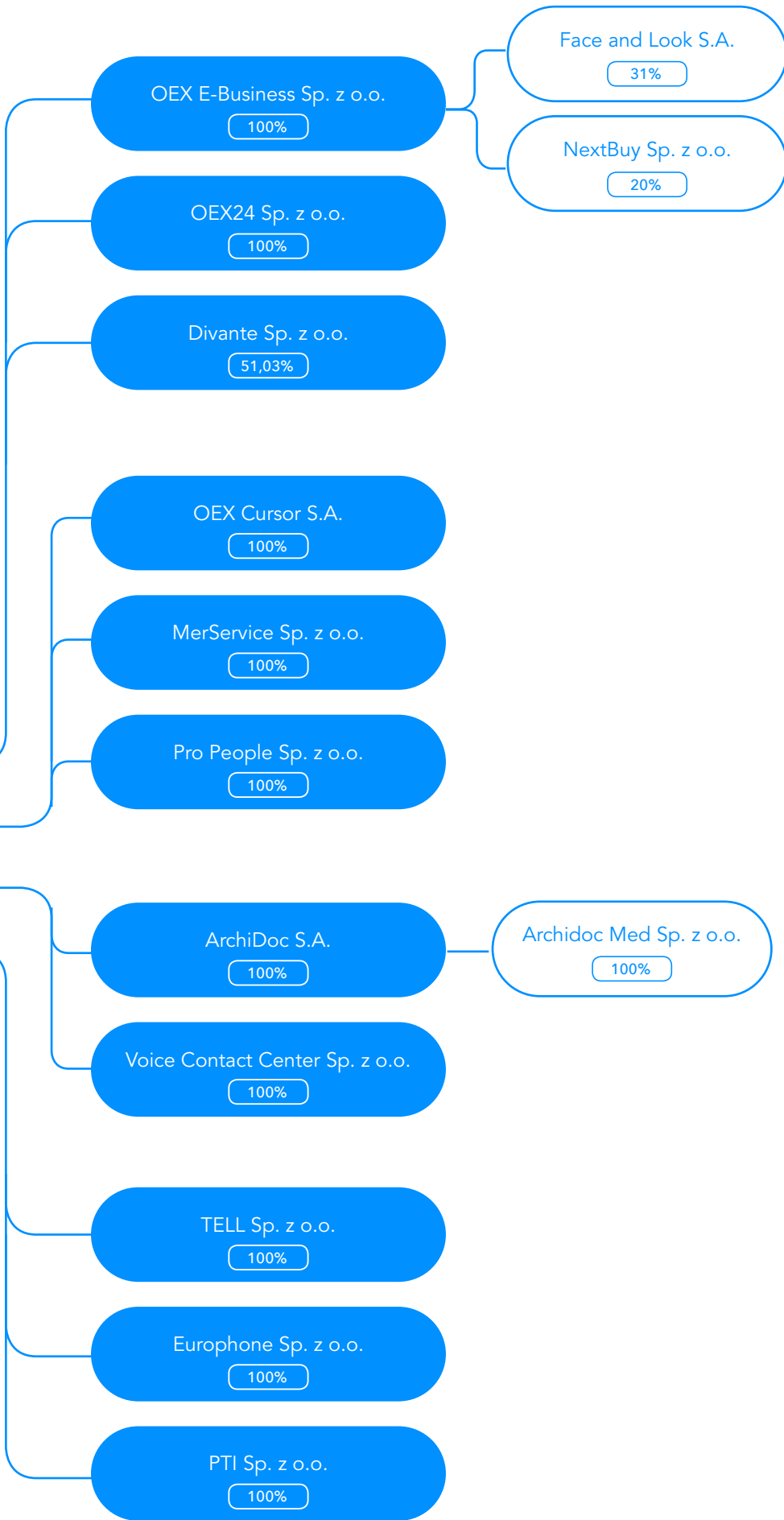
Spółka została powołana do zarządzania platformą eCommerce B2B – OEX24.com. Jest właścicielem narzędzia informatycznego zbudowanego na jej zamówienie. Odpowiada za jego rozwój technologiczny oraz pozyskanie i obsługę klientów wykorzystujących narzędzie umożliwiające sprzedaż produktów i usług online.

OEX24.com - platforma marketplace B2B, która wspiera producentów i dystrybutorów w digitalizacji kanałów sprzedaży. Umożliwia i ułatwia sprzedaż cross-border, zapewniając dostęp do klientów na wybranych rynkach. Dostarcza również dostęp do szerokiego zakresu usług wspierających sprzedaż, między innymi usługi logistyczne oraz marketing.

FACE AND LOOK S.A.

W listopadzie 2018 roku spółka z Grupy OEX nabyła 31% akcji spółki Face and Look S.A.

Face and Look S.A. działa od 2012 roku. Spółka prowadzi portal internetowy i sklep internetowy oraz wydaje magazyn drukowany. Przychody generuje ze sprzedaży produktów kosmetycznych w segmencie B2C/B2B oraz z działań marketingowych w ramach programu lojalnościowego F&L Club. Face&Look buduje własną bazę konsumencką, do której komunikuje treści związane z tematyką life-style.



Skład Zarządu

Odpowiedzialność za kształtowanie i realizację strategii Grupy OEX spoczywa na Zarządzie. Podział odpowiedzialności przedstawia poniższy schemat.

SKŁAD ZARZĄDU NA DZIEŃ 10 KWIETNIA 2019 ROKU



ZMIANY W ZARZĄDZIE W 2018 ROKU

W 2018 roku i do dnia zatwierdzenia sprawozdania do publikacji wystąpiły następujące zmiany składu Zarządu OEX S.A.:

- w dniu 31 stycznia 2018r. Pan Tomasz Kwiecień – Członek Zarządu OEX S.A. złożył rezygnację z zajmowanego stanowiska
- z dniem 6 marca 2018 r., w skład Zarządu OEX S.A. został powołany Pan Tomasz Słowiński, któremu powierzono funkcję Członka Zarządu

W zarządzaniu Grupą OEX istotną rolę pełni Senior Management Grupy OEX, który rekrutuje się z osób wchodzących w skład zarządów spółek zależnych. Skład zespołu Senior Management Grupa publikuje na swojej stronie internetowej w zakładce o Grupie.

Senior management *



GRZEGORZ WRONISZEWSKI
CZŁONEK ZARZĄDU OEX
E-BUSINESS



ADAM KOMOROWSKI
CZŁONEK ZARZĄDU OEX
E-BUSINESS



TOMASZ KARWATKA
PREZES ZARZĄDU DIVANTE



PIOTR KARWATKA
CZŁONEK ZARZĄDU DIVANTE



MAŁGORZATA RUSIN
CZŁONEK ZARZĄDU DIVANTE



MARCIN ŁASKAWSKI
CZŁONEK ZARZĄDU DIVANTE



KONRAD ROCHALSKI
PREZES ZARZĄDU ARCHIDOC,
PREZES ZARZĄDU VOICE
CONTACT CENTER



BARTOSZ TERLECKI
WICEPREZES ZARZĄDU
ARCHIDOC



EWA CZARNECKA
CZŁONEK ZARZĄDU VOICE
CONTACT CENTER



EWA DEPTA
CZŁONEK ZARZĄDU VOICE
CONTACT CENTER



PIOTR HAMAN
PREZES ZARZĄDU OEX
CURSOR



PRZEMYSŁAW BOGDAŃSKI
PREZES ZARZĄDU PRO
PEOPLE, CZŁONEK ZARZĄDU
OEX CURSOR



MICHAŁ WĘGRZYK
PREZES ZARZĄDU
MERSERVICE



MAREK SOBCZYŃSKI
CZŁONEK ZARZĄDU
MERSERVICE



MICHAŁ DOLATA
PREZES ZARZĄDU
EUROPHONE

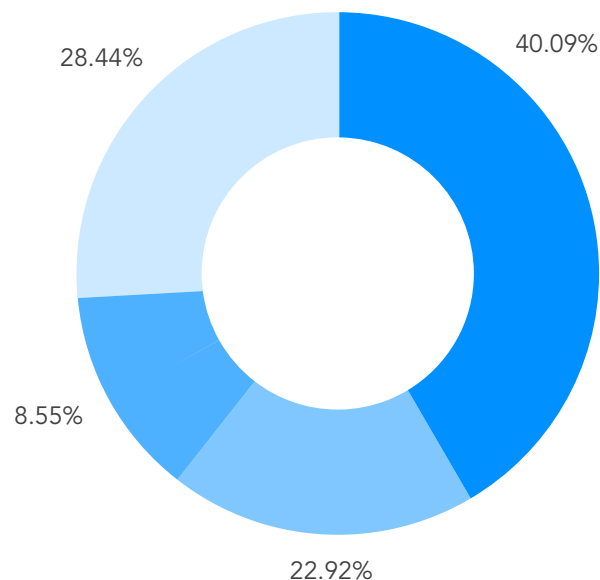
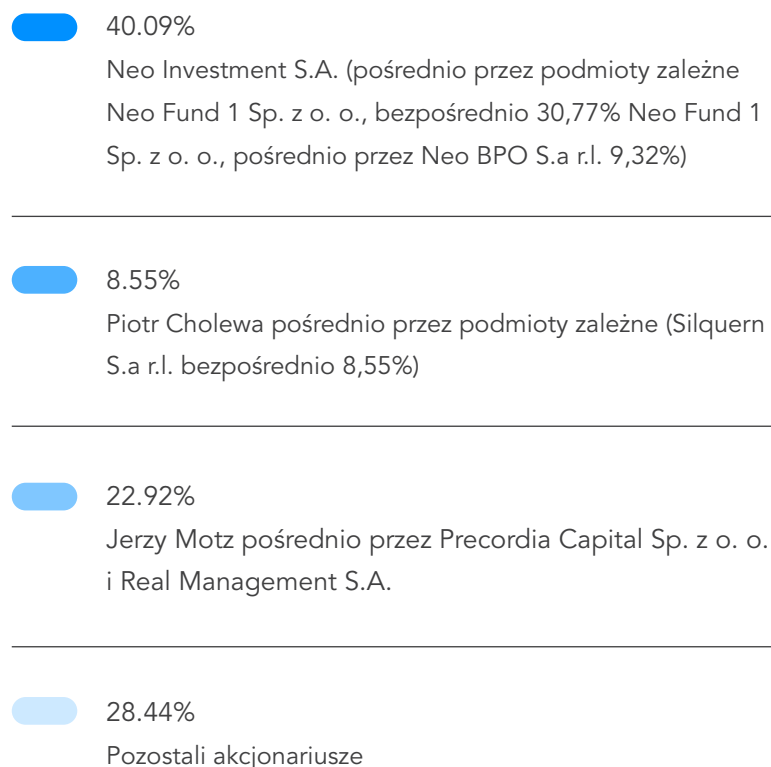


MACIEJ PALUSZKIEWICZ
PREZES ZARZĄDU PTI

* Skład Zespołu Senior Management na dzień 31 grudnia 2018 roku

Akcjonariat wg liczby głosów

Stan na dzień 31 grudnia 2018 roku



Grupa OEX prowadzi działalność przy wsparciu strategicznego akcjonariusza Neo Investment S.A.

Rada Nadzorcza i komitet audytu

RADA NADZORCZA

Skład Rady Nadzorczej OEX S.A. na dzień 10 kwietnia 2019 roku:

Przewodniczący: Piotr Beaupre Sekretarz; Tomasz Kwiecień; Członkowie: Michał Szramowski; Tomasz Mazurczak; Piotr Cholewa.

W 2018 roku i do dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego do publikacji wystąpiły następujące zmiany składu Rady Nadzorczej OEX S.A.:

- w dniu 14 lutego 2018r. członek Rady Nadzorczej OEX S.A., Pan Tomasz Słowiński, złożył rezygnację z pełnionej funkcji ze skutkiem na dzień 5 marca 2018 r.,
- uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki dominującej z dnia 5 marca 2018 r. w skład Rady Nadzorczej powołany został, z dniem 5 marca 2018 r., Pan Tomasz Kwiecień, któremu powierzono funkcję Członka Rady Nadzorczej Spółki.

KOMITET AUDYTU

Od dnia 29 września 2017 r. w Spółce funkcjonuje Komitet Audytu działający w ramach Rady Nadzorczej Spółki. Komitet Audytu wypełnia zadania przewidziane w Ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Ustawa o biegłych rewidentach). W skład Komitetu Audytu zostali powołani: Tomasz Mazurczak jako Przewodniczący Komitetu Audytu, oraz Michał Szramowski i Tomasz Słowiński jako członkowie.

W związku z rezygnacją z pełnionej funkcji ze skutkiem na dzień 5 marca 2018 r. złożoną przez Pana Tomasza Słowińskiego, Członka Rady Nadzorczej, Pan Tomasz Słowiński przestał z dniem 5 marca 2018 r. pełnić również funkcję Członka Komitetu Audytu. W dniu 5 marca 2018 r. Rada Nadzorcza Spółki powołała Pana Tomasza Kwietnia w skład Komitetu Audytu powierzając mu funkcję Członka Komitetu Audytu.

W związku z powyższymi zmianami na dzień 10 kwietnia 2018r, skład Komitetu Audytu przedstawiał się następująco: Tomasz Mazurczak Przewodniczący Komitetu Audytu; Michał Szramowski, Członek Komitetu Audytu; Tomasz Kwiecień, Członek Komitetu Audytu.

Ład korporacyjny i systemy kontroli

ŁAD KORPORACYJNY

Elementem Ładu Korporacyjnego jest oświadczenie spółki dotyczące stosowania Dobrych Praktyk, które zostało opublikowane razem ze skonsolidowanym raportem rocznym za 2018 rok, dostępnym na stronie www.oex.pl w zakładce relacje inwestorskie.

SYSTEMY KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

W 2018 roku w Grupie OEX nie wyodrębniono jednostek dedykowanych do zarządzania ryzykiem, audytu wewnętrznego i compliance. W spółkach z Grupy OEX funkcjonowały systemy kontroli wewnętrznej w obszarach związanych z ich działalnością. Systemy funkcjonują w oparciu o specjalistów ds. kontroli wewnętrznej w wyznaczonych obszarach, którzy raportują do zarządów spółek. Charakterystycznym elementem struktury zarządczej w Grupie jest reprezentacja członków Zarządu OEX S.A. w większości zarządów i Radach Nadzorczych spółek zależnych. Ponadto OEX SA sprawuje nadzór korporacyjny w ramach kompetencji właścicielskich określonych w odpowiednich przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych spółek zależnych. W związku z tym zarząd OEX SA jest bezpośrednio zaangażowany w najważniejsze obszary systemu kontroli i sprawuje bieżącą kontrolę nad jego funkcjonowaniem. OEX S.A. prowadzi działania kontrolne w zakresie badania zgodności z prawem działań podmiotów z Grupy kapitałowej

Najważniejsze obszary objęte systemami kontroli wewnętrznej w spółkach Grupy OEX:

- obszar finansów
- obszar bezpieczeństwa informacji
- obszar zarządzania HR i etyką
- obszar BHP

Certyfikowane systemy zarządzania

W spółkach z Grupy OEX na dzień 31 grudnia 2018 roku obowiązywały następujące certyfikowane systemy zarządzania:



Wdrożony i certyfikowany przez zewnętrzną jednostkę certyfikacyjną System Zarządzania Jakością ISO 9001 oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ISO 27001. Spółka spełnia wymagania systemu HACCP (Analiza zagrożeń i krytyczne punkty kontroli) (system nie jest certyfikowany). Spółka jest zarejestrowana na platformie EcoVadis (platforma wspierająca przedsiębiorstwa w ocenie ich dostawców pod kątem szacunku dla środowiska naturalnego i potrzeb społecznych).



W 2017 roku spółka przeszła audyt recertyfikujący Systemu Zarządzania Jakością w zakresie „Usługi archiwistyczne oraz usługi w zakresie przetwarzania danych oraz elektronicznego obiegu dokumentów” na zgodność z wymaganiami nowej normy EN ISO 9001:2015. Zakres wymaganych zmian szeroko wykraczał poza dotychczasowe podejście do systemu zarządzania jakością. Audyt przeprowadzony przez jednostkę certyfikującą TÜV AUSTRIA CERT potwierdził, iż wdrożony i funkcjonujący w spółce system zarządzania jakością spełnia wymagania normy EN ISO 9001:2015, co zostało udokumentowane uzyskanym certyfikatem. System oparty o założenia nowej normy kładzie większy nacisk na podejście procesowe niezbędne do rozwoju, wdrożenia i poprawy skuteczności funkcjonowania systemu zarządzania jakością. Założeniem wdrożonego systemu zarządzania jakością jest uzupełnianie strategii biznesowej i wspieranie organizacji w realizacji celów oraz poprawie wyników, m.in. poprzez zwiększanie zadowolenia klientów i uwzględnianie ryzyka i szans.

Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów niefinansowych

Trudny rynek pracownika spowodował, że wyzwaniem jest wysoka rotacja pracowników, ale ryzyko to zostało uwzględnione w naszym modelu działalności od początku funkcjonowania na rynku.

Ze względu na specyfikę działalności w B2B ważny jest dla Grupy pozytywny wizerunek. Spółki z Grupy OEX posiadają dobre, długoletnie relacje z klientami i pozytywną opinię na rynku. Ze względu na nowe regulacje takie jak RODO oraz odpowiedzialność w łańcuchu dostaw i naszą odpowiedzialność jako dostawcy istotnych procesów ważnym elementem funkcjonowania Grupy jest obszar Compliance.

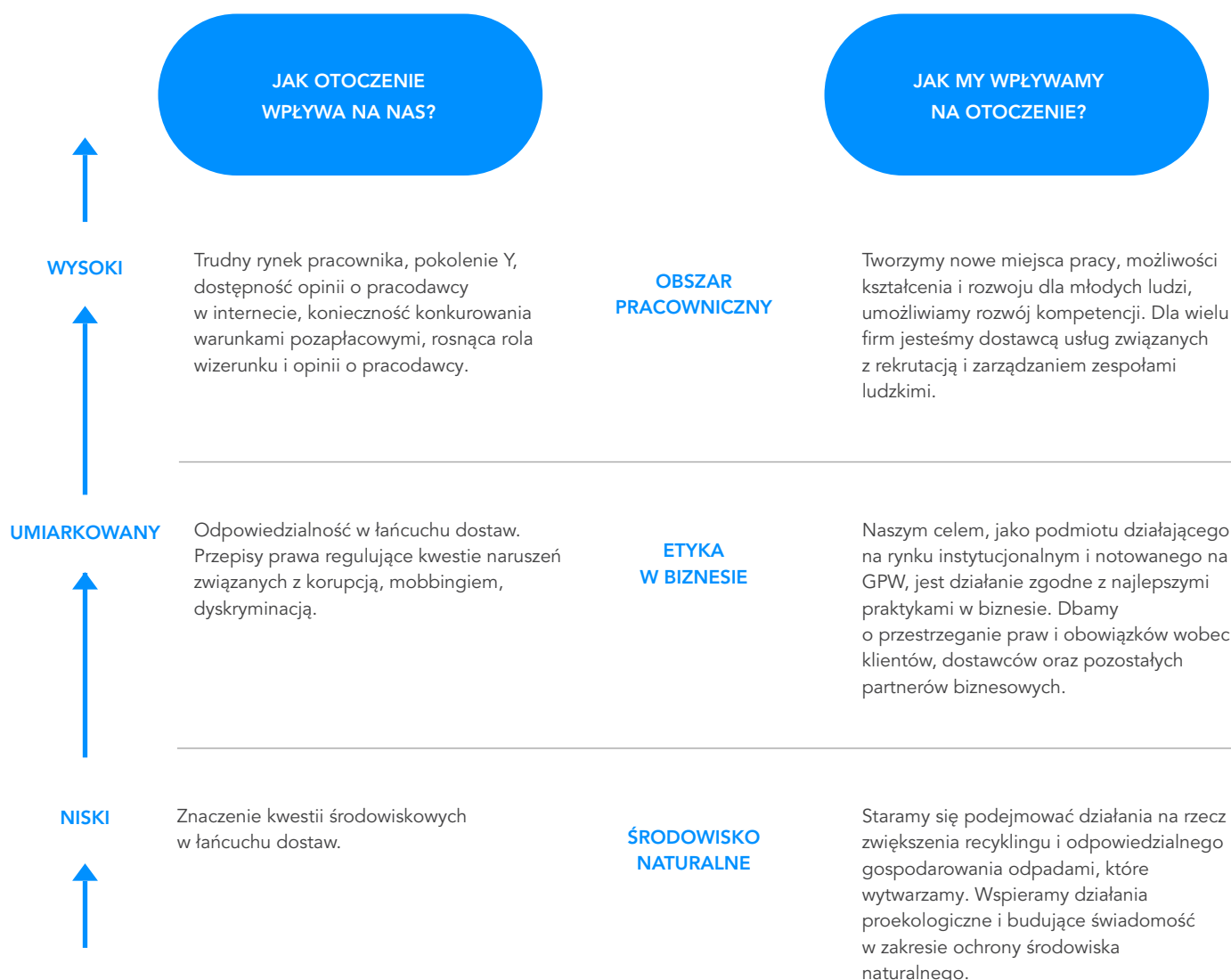
RYZYKO	STOPIEŃ RYZYKA	STOPIEŃ SZANSY	W PRZYSZŁOŚCI
Ryzyko niskiej skuteczności rekrutacji	Średnie	Duże	Dzięki trudnej sytuacji na rynku pracy odnotowujemy wzrost zapotrzebowania na nasze usługi.
Ryzyko zwiększonej rotacji	Średnie	Duże	
Ryzyko związane ze wzrostem znaczenia etyki i zapewnienia praw człowieka w łańcuchu dostaw	Niskie/Wzrastające	Średnie	Rozwijanie obszaru Compliance i uporządkowanie polityk na poziomie Grupy pozwoli nam na lepszą komunikację tych zagadnień do klientów.
Ryzyka związane ze wzrostem znaczenia ekologii w łańcuchu dostaw	Niskie/Wzrastające	Średnie	

OEX S.A. prowadzi stały nadzór nad działalnością swoich podmiotów zależnych, zarówno w zakresie zgodności działalności tych podmiotów z prawem jak i z ogólnym kierunkiem działalności Grupy Kapitałowej.

Grupa OEX monitoruje w trybie ciągłym wszelkie ryzyka w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które mogą wpłynąć na spółkę i grupę kapitałową oraz na realizację strategii rozwoju.

Dotyczy to w szczególności ryzyk finansowych, regulacyjnych oraz rynkowych. Po raz pierwszy zostały one kompleksowo przedstawione zewnętrznym interesariuszom w prospekcie emisyjnym spółki, którego publikacja towarzyszyła debiutowi na GPW oraz są one podsumowywane w każdym raporcie rocznym. Ponadto, w miarę konieczności ryzyka te są omawiane także w raportach kwartalnych i półrocznych. W ramach przeprowadzonego w 2017 roku badania istotności dokonano kompleksowej identyfikacji ryzyk związanych z obszarem środowiskowym i społecznym. W efekcie badania zostały zidentyfikowane ryzyka oraz szanse wraz z prawdopodobieństwem ich wystąpienia.

Wpływ otoczenia zewnętrznego



Istotne zagadnienia niefinansowe

- Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń
- Relacje ze stroną pracowniczą
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Rozwój i edukacja
- Przeciwdziałanie korupcji
- Komunikacja marketingowa
- Ochrona prywatności
- Bezpieczeństwo produktów i konsumentów
- Zarządzanie etyką

W wyniku przeprowadzonej w Grupie OEX w 2017 roku analizy istotności określono następujące istotne zagadnienia niefinansowe, które w 2018 roku pozostały niezmienione.

- Praca dzieci i praca przymusowa
- Prawa człowieka
- Oddziaływanie bezpośrednio i pośrednio na środowisko

W wyniku badania zidentyfikowano obszary, które w ocenie Zarządu należy monitorować i wdrażać odpowiednie polityki, jako działania promujące wysokie standardy usług.

W wyniku analizy istotności ważność tych obszarów nie została zaliczona do istotnych jednak chcemy podejmować działania na rzecz rozwijania transparentności w tych obszarach w całym łańcuchu dostaw (więcej w rozdziale poświęconym współpracy z klientami, dostawcami i partnerami).

Analiza wykazała, że istotne zagadnienia niefinansowe dotyczą obszaru pracowniczego i zarządzania etyką.

Filary i cele społecznej odpowiedzialności

Działalność Grupy OEX jest zdywersyfikowana i skoncentrowana na współpracy w modelu B2B. Z tego powodu, oprócz pracowników, w centrum naszych wartości stawiamy także klientów i partnerów biznesowych. W 2017 roku, na podstawie opisanej wcześniej analizy istotności, sformułowano najważniejsze filary strategii społecznej odpowiedzialności, których realizacja była kontynuowana w 2018 roku.

OBSZAR PRACOWNICZY	ŚRODOWISKO NATURALNE	OBSZAR SPOŁECZNY	KLIENCI I PARTNERZY
<ul style="list-style-type: none">• Komunikacja wewnętrzna (kwartalnik wydawany dla wszystkich pracowników Grupy, spotkania, eventy integracyjne)• Kontynuowanie realizacji polityki równych szans, wspieranie kobiet i rodziców w miejscu pracy• Program Employer Branding	<ul style="list-style-type: none">• Zarządzanie flotą samochodową w całej Grupie• Akcje związane z propagowaniem świadomego podejścia do zużycia wody, energii, materiałów biurowych, w tym papieru	<ul style="list-style-type: none">• Współpraca z fundacjami• Wolontariat• Akcje na rzecz społeczności lokalnych	<ul style="list-style-type: none">• Kodeks Etyki – aktualizacja i nowe polityki• Zapewnienie najlepszych standardów jakości i bezpieczeństwa

REALIZACJA PLANÓW NA 2018 ROK

INTRANET

W 2018 roku został rozwinięty system Intranet oraz inne systemy komunikacji wewnętrznej w liniach biznesowych segmentu Wsparcia sprzedaży. Ze względu na dywersyfikację biznesu i zbyt duże zróżnicowanie obszarów związanych z komunikacją z pracownikami w Grupie, spółka skupiła się na rozwijaniu systemów dopasowanych do potrzeb poszczególnych obszarów, co lepiej odpowiada wspieraniu celów komunikacji z pracownikami w poszczególnych spółkach.

SYSTEM ŚCIEŻEK KARIERY W GRUPIE OEX, OCENA I WYNAGRADZANIE

W 2018 roku kontynuowane były prace związane z wprowadzeniem wytycznych Grupy OEX w zakresie oceny pracowników, wynagradzania oraz ścieżek kariery. Ze względu na dynamiczny rozwój Grupy i zmiany spowodowane specyfiką działalności poszczególnych spółek oraz konieczność dostosowania zarządzania pracą zespołów do specyfiki prowadzonych projektów odstąpiono od wprowadzania jednolitych systemów regulacji wyżej wymienionych kwestii obowiązujących wszystkie spółki w Grupie OEX. Jednocześnie wskazane zostały wytyczne kierunkowe w celu zapewnienia jednolitych i najbardziej efektywnych dla poszczególnych podmiotów standardów.

SFORMUŁOWANIE POLITYKI ŚRODOWISKOWEJ DLA CAŁEJ GRUPY

Obecnie kontynuowane są prace w zakresie sformułowania wytycznych do Zarządzania Flotą oraz polityk środowiskowych dla wszystkich spółek Grupy OEX.

KWESTIE ETYKI, POSZANOWANIA ŚRODOWISKA NATURALNEGO I PRZESTRZEGANIA PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU DOSTAW

W 2018 roku spółki z Grupy OEX rozpoczęły działania związane z propagowaniem Karty Dostawcy Grupy OEX, który jest częścią Kodeksu Etyki Grupy OEX.

Ważnym elementem w tym obszarze jest również rozwój platformy zakupowej w oparciu o system NextBuy i związanej z tym polityki zakupów w Grupie OEX. Kwestie te zostały omówione szczegółowo w rozdziale Klienci, Dostawcy i Partnerzy.

KODEKS ETYKI

W 2018 roku kontynuowane były prace związane z rozwijaniem Kodeksu Etyki Grupy.

Obecnie Grupa jest w trakcie wdrażania nowych polityk oraz wytycznych, co zostało szczegółowo opisane w rozdziale Etyka.



Etyka
#OEXNiełamieZasad

Kodeks Etyki Grupy OEX

Kodeks Etyki funkcjonujący formalnie w OEX Cursor i OEX E-Business od 2016 roku w 2017 roku został opracowany i dostosowany do potrzeb całej Grupy.

W 2018 roku Kodeks Etyki był aktualizowany. Realizowane były również prace w celu stworzenia i wdrożenia nowych polityk, które zapewnią jednolite standardy w Grupie w zakresie propagowania, monitorowania, zarządzania ewentualnymi incydentami w obszarze etyki. Obecnie Grupa jest na etapie wdrażania nowych polityk we wszystkich spółkach Grupy OEX. W 2018 roku w Grupie OEX nie przeprowadzono szkoleń w zakresie etyki.

POLITYKI, KTÓRE WDRAŻAMY W ROKU 2019

1. Polityka antymobbingowa – dostosowanie procedury z 2017 roku
2. Polityka antydyskryminacyjna
3. Wytyczne dotyczące zarządzania flotą w Grupie OEX – rozszerzenie w stosunku do 2017
4. Polityka antykorupcyjna
5. Polityka rekrutacji – rozszerzenie wytycznych w stosunku do 2017 roku
6. Procedura zgłaszania naruszeń
7. Wytyczne – ścieżki kariery, awansu, szkoleń i oceny pracowniczej
8. Polityka darowizn
9. Polityka zakupowa
10. Wytyczne do zawierania kontraktów z klientami

KODEKS ETYKI GRUPY OEX JASNO OPISUJE NASTĘPUJĄCE KWESTIE:

- zachowania nieetyczne i nieakceptowane w Grupie OEX, między innymi brak przyzwolenia na takie zjawiska jak dyskryminacja, korupcja, mobbing, molestowanie
- poszanowanie majątku firmy
- zasady uczciwej konkurencji
- zjawiska korupcyjne, sytuacje, które mogą ułatwiać zachowania korupcyjne, system zgłaszania naruszeń,
- jakimi wytycznymi kierujemy się w relacjach z klientami i dostawcami
- poszanowanie środowiska naturalnego
- zasady bezpieczeństwa z uwzględnieniem poufności informacji i zapewnienia bezpieczeństwa danych, bezpieczeństwo danych osobowych i bezpieczeństwo w Internecie
- komunikowanie się, zakaz używania mowy nienawiści, poszanowanie godności i praw innych osób do odmiennych postaw, opinii i światopoglądu



Zero zgłoszonych skarg i potencjalnych naruszeń wykazanych w audytach zewnętrznych.

W 2018 roku spółki z Grupy OEX były poddawane audytom ze strony klientów, które obejmowały obszary związane z etyką. Audyty nie wykazały naruszeń, jednak skutkowały zaleceniami do sformułowania bardziej szczegółowych polityk w obszarze pracowniczym, co jest przez spółki realizowane.

Zgłaszanie naruszeń etycznych w Grupie OEX

W 2018 roku została stworzona jednolita Polityka zgłaszania naruszeń w Grupie OEX, która określa precyzyjnie proces rozpatrywania ewentualnych skarg oraz standardy, które powinny być stosowane w celu zachowania anonimowości osób zgłaszających. Polityka ma na celu wspieranie bezstronności, obiektywizmu, a także poszanowanie praw i godności wszystkich osób związanych ze zgłoszeniem skargi. Obecnie polityka ta wdrażana jest we wszystkich spółkach Grupy OEX.

SYSTEM ZGŁOSZENIA NARUSZENIA

- zgłoszenie do pełnomocnika Zarządu do spraw etyki
- zgłoszenia do członka kadry zarządzającej
- zgłoszenie do bezpośredniego przełożonego
- pozostawienie zgłoszenia w skrzynce "#OEXniełamiezasad", która jest dostępna w każdym biurze spółki zależnej w Grupie OEX



Zero potencjalnych naruszeń i jedna skarga pracownika

W 2018 roku odnotowano jedną skargę zgłoszoną przez pracownika jednej ze spółek, która dotyczyła wynagrodzenia w projekcie czasowym. Skarga została rozpatrzona według procedury przyjętej w Grupie OEX pod nadzorem pełnomocnika ds. etyki Grupy OEX.

NARUSZENIA REGULACJI I PRZEPISÓW ZEWNĘTRZNYCH

W 2018 roku nie były prowadzone postępowania administracyjne przeciwko spółkom z Grupy OEX przez UOKiK. Na spółki z Grupy nie zostały nałożone kary związane z zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

W 2018 roku w spółkach Grupy OEX nie wystąpiły zdarzenia dotyczące wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych.

W 2018 roku nie prowadzono postępowań administracyjnych przeciwko spółkom z Grupy OEX i nie nałożono kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.

Prawa człowieka

W Polsce przepisy obowiązującego prawa zapewniają poszanowanie praw człowieka, a w szczególności prawo do godziwych warunków pracy i wynagrodzenia, zakaz wykorzystywania pracy dzieci oraz pracy przymusowej, a także zakaz dyskryminacji. Ponadto popieramy międzynarodowe regulacje:

- międzynarodową Kartę Praw Człowieka i Powszechną Deklarację Praw Człowieka,
- międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych,
- deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- inicjatywę ONZ Global Compact.

W Grupie OEX działalność, która może być potencjalnie narażona na naruszenia wyżej wymienionych praw, jest związana z linią biznesową eProcurement, w spółce OEX E-Business, której przedmiotem działalności jest między innymi dostarczanie na zlecenie klientów gadżetów i produktów marketingowych sprowadzanych z Chin. Działania, które są podejmowane w spółce w celu zapewnienia transparentności w łańcuchu dostaw zostały omówione w rozdziale Klienci, Dostawcy i Partnerzy.

W celu uwydatnienia kwestii związanych z prawami człowieka w sprawozdaniu zostały one oznaczone ikonką.



Przeciwdziałanie dyskryminacji

W Grupie OEX staramy się przeciwdziałać dyskryminacji we wszystkich przejawach działalności biznesowej. Przestrzegamy obowiązującego prawa, a szczególności regulacji zawartych w:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej
- Kodeksie Pracy
- Kodeksie Cywilnym
- Kodeksie Karnym
- Ustawie równościowej
- Ustawie o promocji zatrudnienia

W 2018 roku stworzyliśmy, a obecnie wdrażamy w całej Grupie wytyczne dotyczące wspierania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

CELE WYTYCZNYCH DLA GRUPY OEX W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

- Tworzenie równych szans zatrudnionym w dostępie do zatrudnienia, awansów i szkoleń
- Przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników
- Zarządzanie zasobami ludzkimi z uwzględnieniem dywersyfikacji kompetencji, doświadczenia, wieku, płci
- Wsparcie postaw i działań zorientowanych na szacunek dla różnic wśród pracowników, akceptację odmiennych poglądów i przekonań
- Tworzenie atmosfery tolerancji, zaufania i miejsca pracy otwartego na innowacje oraz uczenie się

W celu podkreślenia tych kwestii w działaniach, jakie podejmowaliśmy w 2017 roku, obszary odnoszące się do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji zostały w sprawozdaniu oznaczone ikonką.





Pracownicy
#OEXteam

Obszar pracowniczy

W wyniku przeprowadzonego badania istotności zidentyfikowano istotne zagadnienia niefinansowe, które odnoszą się do obszaru pracowniczego. Kluczowe Wskaźniki Efektywności 2018 zostały opisane na początku raportu:

JAK MONITORUJEMY RYZYKO?

- działy HR na bieżąco monitorują sytuację na rynku pracy, a w szczególności poziom średnich płac w branżach, w których działa Grupa i przekazują spółkom analizę sytuacji
- dział komunikacji monitoruje konkurencję i ważne wydarzenia na rynku, które mogłyby wpłynąć na sytuację Grupy OEX w obszarze pracowniczym. Informacje z rynku przesyłane są codziennie do kadry managerskiej wszystkich spółek z Grupy OEX
- zarządy spółek z Grupy OEX indywidualnie analizują każdy przypadek i oceniają potencjalne ryzyko

POTENCJALNE OBSZARY RYZYKA DLA SPÓŁEK Z GRUPY OEX

- ograniczona liczba potencjalnych kandydatów na rynku pracy
- wydłużenie czasu rekrutacji
- nieadekwatne oczekiwania potencjalnych kandydatów dotyczące warunków zatrudnienia na proponowanym stanowisku
- zwiększenie rotacji pracowników spowodowane rozwiązywaniem umów przez zatrudnionych (rotacja związana z zakończonymi umowami i rekrutacją do nowych projektów jest charakterystyczna dla Grupy i nie stanowi ryzyka)
- utrata wizerunku nowoczesnej Grupy oferującej możliwości rozwoju, przyjazne środowisko pracy i zmotywowane zespoły
- zmiany przepisów prawa pracy i pozostałych regulacji dotyczących obszaru zatrudnienia zwiększające obciążenia pracodawcy związane z zatrudnieniem

Chcemy być odpowiedzialnym pracodawcą

Najcenniejszy kapitał OEX stanowią ludzie. Pracownicy i współpracownicy Grupy OEX każdego dnia wnoszą wkład w rozwój organizacji wykonując swoją pracę z zaangażowaniem, inicjatywą i pasją. Zarządzanie zasobami ludzkimi i zagadnienia związane z odpowiedzialnością Grupy OEX jako pracodawcy są w ocenie zarządu ważnym elementem rozwoju i działania Grupy.

W celu zwiększenia efektywności w tym obszarze i konieczności ścisłej współpracy ze spółkami zarządzanie obszarem pracowniczym w większości jest scentralizowane, przy czym w segmencie BPO funkcjonowała odrębna jednostka HR dla spółek z tego segmentu. Wszystkie działy HR współpracowały przy tworzeniu polityk i standardów związanych z obszarem pracowniczym. Cele, plan działań, wytyczne oraz zasady są zatwierdzane przez zarząd i realizowane w podległych spółkach.

KAŻDA ZE SPÓŁEK Z GRUPY OEX KIERUJE SIĘ NASTĘPUJĄCYMI WYTYCZNYMI W SWOJEJ POLITYCE HR:

- zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy
- tworzenie możliwości rozwoju pracownikom, poprzez system szkoleń i awansów wewnętrznych
- wsparcie rozwoju zawodowego pracowników poza miejscem pracy (dofinansowanie studiów, kursy zawodowe, kursy językowe) w zależności od sytuacji i potrzeb spółki
- zapewnienie sprawiedliwej oceny pracy i informacji zwrotnej w relacjach z przełożonym
- możliwość prezentacji i wdrażania pomysłów racjonalizatorskich i innowacji
- zapewnienie możliwości dialogu oraz zrozumiałej komunikacji, w tym dotyczących wszelkich zmian organizacyjnych czy personalnych
- stosowanie zasady równości szans bez względu na wiek, płeć, wykształcenie, narodowość, religię i poglądy polityczne
- zapobieganie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć
- rekrutacja najlepszych kandydatów
- przestrzeganie przepisów BHP i bezpieczeństwa
- poszanowanie praw człowieka, szacunek, otwartość i tolerancja na inne kultury, religie i światopogląd

Ze względu na zdywersyfikowany charakter działalności Grupy, cele w zakresie zatrudnienia, polityki wynagrodzeń, programów motywacyjnych oraz procedur związanych z awansami i szkoleniami są ustalane na poziomie poszczególnych spółek.

ISTOTNE KIERUNKI ROZWOJU W OBSZARZE PRACOWNICZYM

- przeciwdziałanie rotacji po okresie próbnym
- program ścieżek kariery w całej Grupie OEX
- przeciwdziałanie dyskryminacji
- wspieranie rozwoju pracowników
- nastawienie na dialog, otwartą komunikację i użyteczność rozwiązań
- działania wspierające rekrutacje wewnętrzne

W 2018 roku, w wyniku analizy istotności czynnik czasu rekrutacji, ze względu na dynamicznie zmieniające się uwarunkowania na rynku pracy i zależność tego czynnika od specyfiki projektów, został uznany jako niemiarodajny do oceny działań HR.

GRUPA OEX NA 7 MIEJSCU RANKINGU 100 NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW RZECZPOSPOLITEJ OPUBLIKOWANYM W GRUDNIU 2018

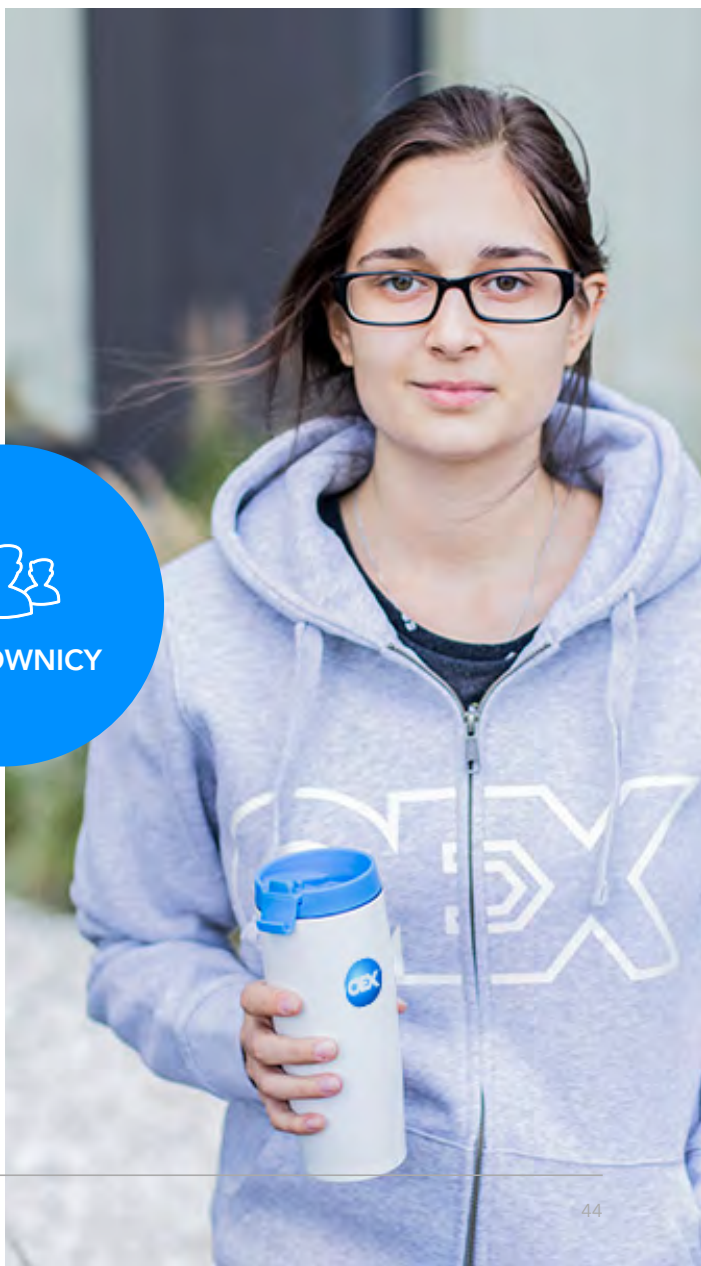
„Najlepsi na rynku pracy” to ranking prezentujący firmy, w których według badań dziennika Rzeczpospolita, chcą pracować Polacy. W zestawieniu znalazły się przede wszystkim podmioty wiarygodne finansowo i oferujące stabilność zatrudnienia. Grupa OEX zajęła 7 miejsce.

Kultura korporacyjna

Ważnym elementem związanym z obszarem pracowniczym jest kultura korporacyjna, którą rozumiemy jako tworzenie środowiska do budowania wartości i rozwoju naszej organizacji.

CHCEMY BYĆ ORGANIZACJĄ:

- ✓ W której pracownicy są rekrutowani i zatrudniani bez dyskryminacji oraz mogą rozwijać się korzystając z szans, jakie daje różnorodność biznesu Grupy.
- ✓ Która świadczy usługi na światowym poziomie, korzystając z najlepszych praktyk korporacyjnych z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju, etyki w biznesie i poszanowania zasobów wytworzonych i naturalnych. Jednocześnie zachowuje inicjatywę, pasję i elastyczność mniejszych organizacji, które ją tworzą.
- ✓ Która stawia na jasne zasady komunikacji, zrozumiałe i użyteczne procedury oraz nastawienie na rozwiązywanie problemów.
- ✓ Która jest odpowiedzialnym pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych i współpracowników.



Liczba pracowników w 2018 roku



Siedziby spółek i biura spółek zależnych znajdują się w 6 lokalizacjach.

Pracownicy w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej pracują w 354* sklepach na terenie całej Polski.

Struktury terenowe pracujące na potrzeby segmentu Wsparcia sprzedaży operują na terenie całego kraju.

* liczba sklepów zarządzanych przez Grupę OEX na dzień 31 grudnia 2018 roku

W 2018 roku Grupa zatrudniała 31 (w 2017 roku 25) osób niepełnosprawnych, co stanowiło 1,6 % zatrudnionych (w 2017 roku 1,3% zatrudnionych). Łączna kwota składek na PFRON wyniosła 1 423 367 zł, (w 2017 roku 1 303 367 zł).

1 955

liczba zatrudnionych na etatach na dzień 31 grudnia 2018 roku

1787

średnia liczba zatrudnionych w etatach w Grupie OEX w 2018 roku

9 178

umów cywilno prawnych (ilość wystawianych PIT)

13

liczba spółek w Grupie OEX

ŚREDNIA LICZBA ZATRUDNIONYCH W GRUPIE OEX W ETATACH W 2018

	01.01.2017 - 31.12.2017	01.01.2018 - 31.12.2018
PRACOWNICY UMYSŁOWI	1934	1 677
PRACOWNICY FIZYCZNI	36	110
RAZEM	1970	1 787

Pracownicy na etatach w 2018 roku

Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2018 roku wynosiła 1955 osoby, co stanowiło wzrost o 9% w porównaniu do stanu na koniec roku 2017 (1794 pracowników).

W Grupie OEX występuje bardzo zróżnicowana struktura płac oraz metod ustalania wynagrodzeń ze względu na zróżnicowaną działalność. Realizowanych jest wiele specyficznych projektów dla różnych branż, gdzie wynagrodzenie uzależnione jest od wielu złożonych czynników.

Średnie płace nie są miarodajnym wskaźnikiem do oceny sytuacji spółki. Tym samym niemiarodajne jest porównanie średnich płac kobiet i mężczyzn, w związku z tym wskaźniki te nie są raportowane podobnie jak w roku ubiegłym.

Okres próbny	KOBIECY		MĘCZYŻNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	58	76	49	60
Wiek 30-39	21	27	16	17
Wiek 40-49	8	8	3	4
Wiek 50-59	4	2	2	1
Wiek ≥60	0	0	2	0
SUMA	91	113	72	82

Czas określony	KOBIECY		MĘCZYŻNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	326	337	260	243
Wiek 30-39	186	275	121	157
Wiek 40-49	45	59	32	40
Wiek 50-59	15	20	6	11
Wiek ≥60	2	3	0	1
SUMA	574	694	419	452

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘCZYŻNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	112	38	63	23
Wiek 30-39	295	182	136	84
Wiek 40-49	86	56	63	42
Wiek 50-59	17	15	16	8
Wiek ≥60	5	2	6	3
SUMA	515	293	284	160

Zdecydowana większość umów z pracownikami to umowy na czas określony. Taka forma zatrudnienia związana jest z charakterem projektów, które spółki z Grupy OEX prowadzą dla klientów. Nie występuje dyskryminacja płci w związku z rodzajem umowy. Pracownicy Grupy OEX to w większości młodzi ludzie. Często jest to dla nich jedno z pierwszych doświadczeń zawodowych. Do Grupy OEX kandydatów przyciąga możliwość zdobycia praktycznych umiejętności zawodowych, np. techniki sprzedaży i obsługi klienta. Atrakcyjnym elementem jest też możliwość uczestnictwa w projektach dla znanych marek i sieci handlowych*. W rekrutacjach na stanowiska przedstawiciel handlowy, sprzedawca, promotor akcji terenowych i merchandiser najczęściej biorą udział kobiety.

	2018	2017
Razem pracownicy	1955	1794
Procent zatrudnionych kobiet	60,4%	61,3%
Procent zatrudnionych mężczyzn	39,6%	38,7%
Procent zat. na umowach na czas nieokreślony	40,9%	25,3%
Procent w grupie 18-29	44,4%	43,3%
Procent w grupie 30-39	39,6%	41,4%
Procent w grupie 49-50	12,1%	11,6%
Procent w grupie 50-59	3,1%	3,2%
Procent w grupie 60+	0,8%	0,5%

W stosunku do 2017 roku istotnemu zwiększeniu uległa liczba pracowników zatrudnianych na czas nieokreślony. W 2017 roku udział tej formy zatrudnienia w strukturze zatrudnienia pracowników etatowych wynosił ponad 25%, natomiast w roku 2018 wyniósł ponad 40%.

* Dane uzyskane podczas wywiadów rekrutacyjnych przeprowadzonych w wybranych projektach w 2018 roku

Pracownicy nowozatrudnieni i zakończone umowy

Liczba pracowników przyjętych w 2018 roku *

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	103		89	
Wiek 30-39	44		36	
Wiek 40-49	13		7	
Wiek 50-59	4		2	
Wiek ≥60	0		2	
SUMA	164	111	136	101

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	224		177	
Wiek 30-39	100		51	
Wiek 40-49	21		22	
Wiek 50-59	6		2	
Wiek ≥60	2		0	
SUMA	353	423	252	367

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	27		22	
Wiek 30-39	43		19	
Wiek 40-49	5		7	
Wiek 50-59	0		2	
Wiek ≥60	1		2	
SUMA	76	5	52	6

*W tym pracownicy przyjęci na część etatu.

	2018	2017
Razem pracownicy	1033	1013
Procent zatrudnionych kobiet	57,4%	53,2%
Procent zatrudnionych mężczyzn	42,6%	46,8%
Procent zat. na umowach na czas nieokreślony	12,4%	1,1%
Procent w grupie 18-29	62,1%	
Procent w grupie 30-39	28,4%	
Procent w grupie 49-50	7,3%	
Procent w grupie 50-59	1,5%	
Procent w grupie 60+	0,7%	

W 2018 roku prezentujemy dane dotyczące nowo przyjętych pracowników w podziale na rodzaj umowy i wiek, co ze względu na niezakończoną w roku poprzednim integrację systemów za rok 2017 nie było prezentowane. W Grupie OEX w 2018 roku przyjęto ogółem 1033 osoby, co nie odbiega w znaczący sposób od wartości tego wskaźnika w 2017 roku. Wśród nowo zatrudnionych dominuje grupa wiekowa 18-29 (ponad 43% wszystkich przyjętych na etat w 2018 roku) oraz grupa 30-39 (blisko 40% wszystkich przyjętych na etat w 2018 roku). W 2018 roku istotną zmianą jest wzrost zatrudnionych na czas nieokreślony.

Pracownicy zwolnieni i pracownicy, którzy odeszli

Liczba osób zwolnionych i tych, które odeszły łącznie

Okres próbny	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	74		66	
Wiek 30-39	37		29	
Wiek 40-49	9		8	
Wiek 50-59	3		0	
Wiek ≥60	0		1	
SUMA	123		104	

Czas określony	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	179		147	
Wiek 30-39	110		58	
Wiek 40-49	24		22	
Wiek 50-59	8		2	
Wiek ≥60	2		0	
SUMA	323		229	

Czas nieokreślony	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	8		11	
Wiek 30-39	29		15	
Wiek 40-49	7		11	
Wiek 50-59	3		1	
Wiek ≥60	1		2	
SUMA	48		40	

	2018	2017
Razem pracownicy którzy odeszli	867	1033
Udział kobiet	57,0%	54,0%
Udział mężczyzn	43,0%	46,0%
Procent zwolnionych zatrudnionych na umowach na czas określony	10,1%	bd
Procent w grupie 18-29	55,9%	0,0%
Procent w grupie 30-39	32,1%	0,0%
Procent w grupie 49-50	9,3%	0,0%
Procent w grupie 50-59	2,0%	0,0%
Procent w grupie 60+	0,7%	0,0%

Łącznie	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek 18-29	261	251	224	242
Wiek 30-39	176	234	102	175
Wiek 40-49	40	61	41	45
Wiek 50-59	14	9	3	10
Wiek ≥60	3	3	3	3
SUMA	494	558	373	475

ŁĄCZNIE W 2018	867
ŁĄCZNIE W 2017	1033

W 2017 roku dane dotyczące pracowników związane ze zwolnieniami i dobrowolnymi odejściami zostały zaprezentowane zbiorczo. W 2018 roku prezentujemy je w podziale na wiek.

W roku 2018 istotnie zmniejszyła się liczba osób, które odeszły i zostały zwolnione ogółem (867 osób) w porównaniu do roku ubiegłego (1033 osoby). Wskaźnik odejść dobrowolnych (pracownicy, którzy zrezygnowali z zatrudnienia na koniec roku do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2018) wyniósł 38,9%, istotnie wzrósł w porównaniu do roku ubiegłego (w 2017 wyniósł 26%). W roku 2017 przyjęto, że biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami, w segmencie usług wartość wskaźnika nie powinna przekroczyć 45%. W bieżącym roku, ze względu na sytuację na rynku pracy i skłonność grupy wiekowej 18-29 do częstych zmian zatrudnienia, należy uznać, że rotacja w Grupie OEX nie odbiega od sytuacji w innych porównywalnych firmach.

Różnorodność projektów realizowanych dla klientów oraz związany z tym system szkoleń wdrażających pracowników na początku ich zatrudnienia, stanowi często dodatkowy naturalny etap selekcji, stąd w niektórych liniach biznesowych występuje dość duża rotacja podczas zatrudnienia w okresie próbnym.

Zatrudnienie pracowników przyjętych do pracy przy projektach długofalowych jest stabilne. Wykonanie umowy przebiega we wcześniej określonych ramach czasowych. W odniesieniu do nowych i zakończonych umów pracowniczych nie występuje dyskryminacja ze względu na płeć.

Jak wspieramy rekrutacje

Rekrutacje w Grupie OEX mają bardzo zróżnicowany charakter ze względu na dywersyfikację działalności. Spółki prowadzą działania wspierające rekrutacje sprofilowane na określone grupy docelowe. Organizowane są kampanie dedykowane m.in. skierowane do specjalistów IT, osób znających języki obce, studentów, absolwentów szkół średnich, osób 50+, rodziców.

W 2018 roku, podobnie jak w roku ubiegłym, Grupa OEX uczestniczyła w kilku targach pracy, m.in. Absolvent Talent Days, FUTU Planners, ATP Akademickie Targi Pracy w Łodzi, targi na uczelniach w Lublinie.



W niektórych spółkach z Grupy OEX prowadzony jest program rekomendacji Member get Member, promujący polecanie pracowników. 2018 jest kolejnym rokiem działania tego programu.

Program OEX Kariera

Ważnym elementem związanym z obszarem pracowniczym jest kultura korporacyjna, którą rozumiemy jako tworzenie środowiska do budowania wartości i rozwoju naszej organizacji. W 2017 roku został uruchomiony program OEX Kariera, który ma na celu komunikowanie przyszłym i obecnym pracownikom wydarzeń z życia spółek i Grupy OEX. W ramach programu realizowane są wieloletnie działania takie jak wydawanie kwartalnika dla pracowników OEXpress a także nowe, takie jak fanpage OEX Kariera na portalu Facebook. W 2018 kontynuowaliśmy następujące działania:



Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych

Struktura zatrudnienia w Grupie OEX, ze względu na specyfikę prowadzonej działalności, charakteryzuje się wysokim udziałem umów cywilnoprawnych, zwłaszcza w segmentach Wsparcia sprzedaży oraz BPO. Powodem takiej sytuacji jest terminowy i projektowy typ świadczonych usług. Umowy zlecenia są stosowane przy krótkotrwałych akcjach i projektach, takich jak aktywacje sprzedażowe w sieciach spożywczych, promocyjne akcje terenowe i samplingi. Akcje te wymagają czasowego zatrudnienia dużej liczby osób do obsługi projektów na terenie całego kraju. Umowy o dzieło i outsourcing nie stanowią znaczącej formy zatrudnienia w Grupie OEX i w związku z tym dane te zostały pominięte ze względu na niską istotność.

Liczba zatrudnionych w Grupie OEX na umowach zlecenia na dzień 31 grudnia 2018 roku:

	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	2018	2017	2018	2017
Wiek <18	11	0	5	
Wiek 18-29	1381	1203	1049	955
Wiek 30-39	489	502	470	588
Wiek 40-49	270	349	189	254
Wiek 50-59	13	166	60	77
Wiek ≥60	864	85	41	47
SUMA	2371	2305	1814	1921

	2018	2017
Łączna liczba zatrudnionych	4 185	4 226
Łączna liczba wystawionych PIT	9 178	8 150

Przeciwdziałanie dyskryminacji

W spółkach z Grupy OEX promowane są jasne zasady wynagradzania i komunikacji warunków pracy. W odniesieniu do umów zlecenia wynagrodzenie naliczane jest w zależności od specyfiki projektów i stawki godzinowej, co niweluje problem dyskryminacji.

W odniesieniu do umów czasowych w projektach stawki wynagrodzeń są częścią zarządzania projektem i są uzależnione od kompetencji i osiągniętych wyników.

Spółki posiadają odrębne regulacje dotyczące wynagrodzeń dopasowane do charakteru działalności, branży oraz ich możliwości finansowych. Kwestia monitorowania płac związana z przeciwdziałaniem dyskryminacji jest w całej Grupie bardzo złożona. W 2018 roku rozpoczęły się prace związane z wdrożeniem odpowiednich polityk w spółkach z Grupy OEX, które pozwolą na miarodajną ocenę tego obszaru z uwzględnieniem regionalizacji, kompetencji, specyfiki projektów, stażu pracy i innych czynników, wpływających na wysokość płac. Grupa obecnie nie posiada wystarczających danych, żeby w czytelny sposób zaraportować stosunek średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie zaszerogowania. Elementem Ładu Korporacyjnego jest oświadczenie spółki dotyczące stosowania Dobrych Praktyk, które zostało opublikowane razem ze skonsolidowanym raportem rocznym za 2018 rok, dostępnym na stronie www.oex.pl w zakładce relacje inwestorskie.

WYTYCZNE DO POLITYK REKRUTACJI

Naszym celem jest:

- zapewnienie równych szans w rekrutacji ze względu na płeć, wiek i wyznawane poglądy
- zapewnienie równego dostępu do informacji wszystkim potencjalnym kandydatom
- zapewnienie skutecznej komunikacji, transparentności procesu i rzetelnej informacji na każdym etapie procesu

W stosunku do kobiet, które urodziły dziecko i planują powrót do pracy oraz w stosunku do zatrudnionych na etat rodziców powracających do pracy po urlopach rodzicielskich, spółki z Grupy OEX stosują następujące ułatwienia:

- możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy na mocy ustaleń z bezpośrednim przełożonym, w zależności od charakteru wykonywanej pracy oraz sytuacji spółki
- możliwość skorzystania z pracy w trybie home office na mocy ustaleń z bezpośrednim przełożonym, w zależności od charakteru wykonywanej pracy oraz sytuacji spółki

Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy zrezygnowały z niej w ciągu 12 miesięcy wyniósł w Grupie OEX 41,6% (w 2017 r wyniósł 15,9%).

W 2018 roku podobnie jak w roku ubiegłym liczba osób zatrudnionych w outsourcingu oraz liczba zatrudnionych cudzoziemców nie stanowiła istotnej części w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna

Dialog z pracownikami prowadzony jest środkami komunikacji wewnętrznej, której zasady obowiązują wszystkie spółki w Grupie. Komunikacja wewnętrzna obejmuje kwartalnie wydawany magazyn pracowników Grupy OEX, mailingi, kanały social media i inne wydawnictwa oraz publikacje wewnętrzne.

Zasady zgłaszania skarg, naruszeń i innych wniosków zostały opisane w części poświęconej etyce. Wszyscy pracownicy w momencie rozpoczęcia pracy są informowani o najważniejszych zasadach komunikacji wewnętrznej, m.in. do jakich osób mogą się zwrócić w przypadku pytań, przy czym pierwszym kontaktem jest bezpośredni przełożony lub pracownik działu kadr.

W roku ubiegłym Grupa OEX planowała wdrożenie intranetu dla wszystkich spółek. Obecnie narzędzie to jest wykorzystywane przez niektóre spółki w Grupie. W 2018 roku został rozwinięty system Intranet oraz inne systemy komunikacji wewnętrznej w liniach biznesowych segmentu Wsparcia sprzedaży. Ze względu na dywersyfikację biznesu i zbyt duże zróżnicowanie obszarów związanych z komunikacją z pracownikami w Grupie, spółka skupiła się na rozwijaniu systemów dopasowanych do potrzeb poszczególnych obszarów, co lepiej odpowiada wspieraniu celów komunikacji z pracownikami w poszczególnych spółkach.

Ważną inicjatywą są organizowane spotkania kadry kierowniczej OEX Day, które obejmują Zarząd OEX SA, Zarządy spółek zależnych oraz dyrektorów i osoby zarządzające w Grupie obszarami komunikacji, HR, finansów, prawa i administracji. Podczas spotkań poruszane są ważne kwestie związane między innymi z obowiązującymi w Grupie zasadami i politykami w poszczególnych obszarach.

W 2018 roku odbyło się jedno takie spotkanie (w 2017 roku były dwa spotkania).

CELE KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

- budowanie marki, tożsamości i kultury organizacyjnej Grupy OEX opartej na wspólnych wartościach
- budowanie przyjaznego, atrakcyjnego i wiarygodnego miejsca pracy, gdzie każdy pracownik ma dostęp do niezbędnych informacji dotyczących:
 - wykonywanej działalności spółki i grupy kapitałowej
 - systemów wynagradzania i motywowania pracowników i współpracowników
 - stosowanych w Grupie OEX polityk
- dostarczanie przejrzystej i zrozumiałej informacji niezbędnej do wykonywania obowiązków zawodowych i funkcjonowania w organizacji wszystkich interesariuszy wewnętrznych
- minimalizowanie ryzyk oraz zapobieganie sytuacjom kryzysowym, które mogą być skutkiem niewłaściwie prowadzonej komunikacji wewnętrznej
- budowanie lojalności, identyfikacji z Grupą OEX i jej celami oraz motywowanie i angażowanie pracowników
- wspieranie zmian i rozwoju organizacji



W 2018 roku, podobnie jak w roku ubiegłym w spółkach Grupy OEX nie miały miejsca akcje strajkowe. Nie zgłoszono istotnych uzasadnionych skarg dotyczących warunków zatrudnienia lub innych zagadnień związanych z obszarem pracowniczym.

W spółkach z Grupy OEX są powoływane Rady Pracowników zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Spotkania z pracownikami i przedstawicielami rad są organizowane w przypadkach konieczności przekazania istotnych z punktu widzenia pracowników informacji dotyczących w szczególności warunków zatrudnienia, kwestii porządkowych i organizacyjnych a także mogących mieć wpływ na zatrudnienie zdarzeń o charakterze reorganizacyjnym.

Bezpieczeństwo – liczba wypadków

ZERO

W Grupie OEX pracownicy nie są narażeni na niebezpieczne warunki pracy, nie wystąpiły wypadki śmiertelne.

20

Wystąpiło 20 wypadków (pracowników zatrudnionych na etat i umowach cywilnoprawnych).

W 2018 roku wystąpiło 18 wypadków przy pracy z udziałem pracowników zatrudnionych na etat (20 w 2017 roku) i 2 wypadki z udziałem pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie (w 2017 nie było takich wypadków). Wypadki skutkowały łącznie 813 dniami niezdolności do pracy (374 dni w 2017 roku). Blisko 80% wypadków miało miejsce w spółce OEX Cursor i było związanych z przyczynami zewnętrznymi. Wypadki nie wiązały się z trwałym kalectwem lub znacznymi obrażeniami. Wypadki te stanowią przedmiot analizy spółki wraz z klientem, którego projekt dotyczył, podobnie jak w roku ubiegłym. Badanie wykazało, że wypadkowość nie odbiega od średnich występujących w tym obszarze według doświadczeń klienta. Spółki z Grupy OEX prowadzą rejestr wypadków. Grupa nie odnotowała naruszeń lub sygnalizowania problemów w tej kwestii ze strony klientów, dostawców lub pracowników i podwykonawców.

Grupa OEX stosuje klauzule odnoszące się do BHP w umowach z kontrahentami oraz przeprowadza audyty u dostawców dotyczące przestrzegania takich zasad, ale nie monitorowała tych danych w 2018 roku w ujęciu wartościowym. Polityki w zakresie BHP są dostosowane do poszczególnych obszarów działalności. Szczególne regulacje wdrożone są w magazynach oraz obszarach związanych z pracą z wykorzystaniem maszyn i pojazdów. Po wdrożeniu odpowiedniego systemu Grupa planuje raportowanie tego wskaźnika w kolejnych latach. Kontrolę nad przestrzeganiem przepisów BHP sprawują wyznaczone w spółkach osoby. Szkolenia z tego zakresu odbywają się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi przez spółki z Grupy OEX politykami.

Rozwój i edukacja

Obecnie w Grupie OEX spółki realizują własne cele w zakresie szkoleń i edukacji, dostosowane do ich możliwości i specyfiki.

W trakcie analizy istotności przeprowadzonej w 2017 roku zidentyfikowano ten obszar jako wymagający wdrożenia odpowiedniego systemu, który ułatwiłby analizę i dostarczał dane w jednolitym formacie, co jest niezbędne do zarządzania obszarem HR.

Na początku 2018 roku zostały zakończone prace mające na celu określenie ram i standardów oraz raportowania danych dotyczących wdrożenia systemu ocen pracowniczych i rozwoju pracowników w całej Grupie OEX. Zaprojektowane działania bazowały na systemach zastosowanych już w niektórych spółkach z Grupy OEX, które zaowocowały znaczną poprawą wskaźników fluktuacji pracowników w ciągu 6 miesięcy od zatrudnienia oraz wybranych rozwiązaniach w zakresie szkoleń BHP oraz szkoleń wstępnych.

Ze względu na dywersyfikację biznesu oraz konieczność uwzględnienia specyfiki obszarów HR w spółkach Grupy OEX planowane jest sukcesywne wdrażanie systemu ocen pracowniczych w kolejnych latach.

Nowy system związany z edukacją i rozwojem pracowniczym będzie się koncentrował na indywidualnym rozwoju pracownika, identyfikowaniu i szkoleniu specjalistycznym talentów, wspieraniu realizowania zaplanowanych ścieżek kariery w całej Grupie.

WYBRANE SZKOLENIA W GRUPIE OEX PROWADZONE W 2018 ROKU

- szkolenia wstępne
- szkolenia BHP i przeciwpożarowe
- szkolenia technologiczne i specjalistyczne (np. SQL, bazy danych, sprzedażowe, excel)
- szkolenia menedżerskie
- szkolenia z zakresu RODO i ochrony danych osobowych
- szkolenia z umiejętności miękkich
- szkolenia językowe

Liczba godzin szkoleniowych wynosiła średnio w spółkach z Grupy OEX około 9 godzin na pracownika (w obszarach związanych z przysposobieniem do nowych projektów lub wśród osób nowo zatrudnionych).

WYBRANE INICJATYWY ROZWOJU PRACOWNICZEGO W GRUPIE OEX

- dofinansowanie kształcenia pracowników (studia i kursy specjalistyczne)
- programy szkoleń wewnętrznych, mających na celu podnoszenie określonych umiejętności projektowych
- program stażowy

Wolontariat

Wspieramy pracowników nie tylko w realizowaniu ich pasji, ale także w akcjach społecznych i inicjatywach pomocy innym. Wolontariusze z Grupy OEX chętnie angażują się w projekty charytatywne, niektórzy przez wiele lat z rzędu. Staramy się zachęcać do udziału w takich akcjach jak największą liczbę osób. Nasze działania komunikujemy na profilu OEX Kariera na Facebooku, w magazynie dla pracowników OEXpress oraz za pośrednictwem mailingów wewnętrznych. W 2018 roku pracownicy Grupy OEX przepracowali łącznie ok. 4 000 godzin (w 2017 roku było to ok 3 000 godzin) w ramach akcji związanych z wolontariatem.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW Z GRUPY OEX W AKCJE SPOŁECZNE W 2018 ROKU

POMOGLIŚMY:

- zbierać pieniądze dla potrzebujących
- zebrać krew
- zebrać środki na wsparcie działalności hospicjum Św. Krzysztofa w Warszawie
- dostarczyć artykuły codziennego użytku do Domu Dziecka
- kupić wózek inwalidzki dla jednego z członków zespołu OEX
- zasadzić drzewa
- zorganizować spotkania świąteczne dla dzieci

ZAANGAŻOWALIŚMY:

- kilkuset pracowników wszystkich spółek Grupy OEX i członków ich rodzin
- posty w mediach społecznościowych dotyczące akcji CSR OEX wywołały ponad 1300 reakcji użytkowników



OEX Runners Team

W Grupie OEX promowane są takie wartości jak nastawienie na współpracę, dążenie do osiągnięcia celu i pokonywanie własnych rekordów. Jedną z inicjatyw, kontynuowanych od kilku lat jest wspieranie sportowych pasji pracowników Grupy. Drużyna biegowa OEX angażuje się w wydarzenia często połączone z akcjami charytatywnymi.

IMPREZY BIEGOWE Z UDZIAŁEM OEX RUNNERS TEAM W 2018 ROKU:

- Warszawa Business Run
- Bieg Firmowy
- Ekiden
- The Color Run
- Sztafeta PZU Maraton Warszawski



Benefits

W Grupie OEX oprócz wynagrodzenia finansowego oferujemy pracownikom również benefity pozapłacowe. Polityki w zakresie benefitów są dostosowane do możliwości spółek Grupy i obejmują cele związane z motywacją, tworzeniem przyjaznego miejsca pracy, uznaniem szczególnych osiągnięć czy promowaniem sportu i równowagi pomiędzy życiem prywatnym i pracą.

WYBRANE BENEFITY, KTÓRE OFERUJĄ SPÓŁKI Z GRUPY OEX

- Karty Multisport (dla pracowników/współpracowników, dzieci oraz osób towarzyszących) – dostęp do sieci placówek sportowych na terenie całego kraju (w zależności od wybranej opcji dostęp jest limitowany lub bez ograniczeń).
- Ubezpieczenie medyczne w różnych sieciach (dla pracowników/ współpracowników, dzieci oraz osób pozostających we wspólnym gospodarstwie) – dostęp do rozbudowanej sieci placówek medycznych w całej Polsce, diagnostyka, wizyty lekarskie). Szczegółowy zakres zależy od wybranego pakietu usług.
- Ubezpieczenia na życie (dla pracowników/ współpracowników, małżonków oraz pełnoletnich dzieci).
- Dofinansowanie nauki języków obcych, kursów specjalistycznych i nauki w szkołach wyższych.

Program stażowy

W 2018 roku OEX przyłączył się do 15. edycji Programu Kariera organizowanego przez Polską Radę Biznesu. Nasi stażyści mogli poznać specyfikę pracy w dwóch działach Grupy OEX: komunikacji korporacyjnej i HR.

Program Kariera umożliwia studentom odbycie staży wakacyjnych w największych polskich firmach. W trakcie 2 miesięcy praktykanci mają szansę zmierzyć się z realnymi wyzwaniami zawodowymi, rozwinąć swoje umiejętności i zbudować relacje biznesowe.

W 2016 i 2018 roku staż w Grupie OEX został najwyższej oceniony przez uczestników Programu Kariera.

OEX uczestniczył w Programie Kariera także w latach 2016 i 2017. Wszystkie edycje zakończyły się stałym zatrudnieniem osób odbywających praktyki w dziale HR.





Klienci, dostawcy i partnerzy
#OEXdlaBiznesu

Etyka w biznesie

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W Grupie OEX, ze względu na specyfikę działalności Business to Business, z obszarem etycznym związane jest przede wszystkim ryzyko potencjalnych zachowań korupcyjnych dotyczących pozyskiwania i wyboru dostawców oraz realizacji i zawierania kontraktów.

W roku 2018 i w latach poprzednich w Grupie nie zanotowano incydentów lub zgłoszonych naruszeń mogących wskazywać na zaistnienie zachowań o charakterze korupcyjnym.

W umowach zawieranych przez spółki z Grupy OEX znajdują się klauzule odnoszące się do etyki, jednak w 2018 roku takie umowy nie były monitorowane w ujęciu wartościowym.

Częścią Kodeksu Etyki Grupy OEX jest Karta Dostawcy. Od 2018 roku zachęcamy dostawców do przestrzegania standardów dotyczących m.in. etyki, poszanowania środowiska i praw człowieka.

Obecnie, oprócz wyżej wymienionych narzędzi przeciwdziałania zachowaniom nieetycznym w spółkach z Grupy OEX wdrażana jest jednolita Polityka antykorupcyjna.

W 2018 roku spółki z Grupy OEX nie korzystały z pomocy publicznej. Przychody z zamówień publicznych nie stanowiły istotnego udziału w przychodach Grupy.

Jak wybieramy dostawców

DZIAŁ ZAKUPÓW

Od 2017 roku w Grupie OEX funkcjonuje dział zakupów, który ma na celu usprawnienie i optymalizację procesów zakupowych w całej Grupie OEX. W 2018 roku rozpoczęła się współpraca ze spółką stowarzyszoną NextBuy, w wyniku której będzie stopniowo wdrażana automatyzacja procesów zakupowych i ocena dostawców w obszarach etycznym i poszanowania środowiska oraz przestrzegania praw człowieka.

Wdrażany w spółkach Grupy OEX informatyczny system zakupowy NextBuy umożliwia rejestrację i akceptację zapotrzebowań, składanie na ich podstawie zamówień do dostawców, przejrzysty wybór dostawców za pomocą zapytań ofertowych, przetargów i aukcji. System na koniec roku 2018 jest już wdrożony w spółce OEX E-Business, trwają prace wdrożeniowe w spółce OEX Cursor, MerService i Pro People oraz OEX SA, w II kwartale 2019 planowane jest rozpoczęcie prac wdrożeniowych w spółkach Tell Sp. z o. o., Europhone Sp. z o. o. i PTI Sp. z o. o.

KORZYŚCI Z AUTOMATYZACJI PROCESÓW ZAKUPOWYCH

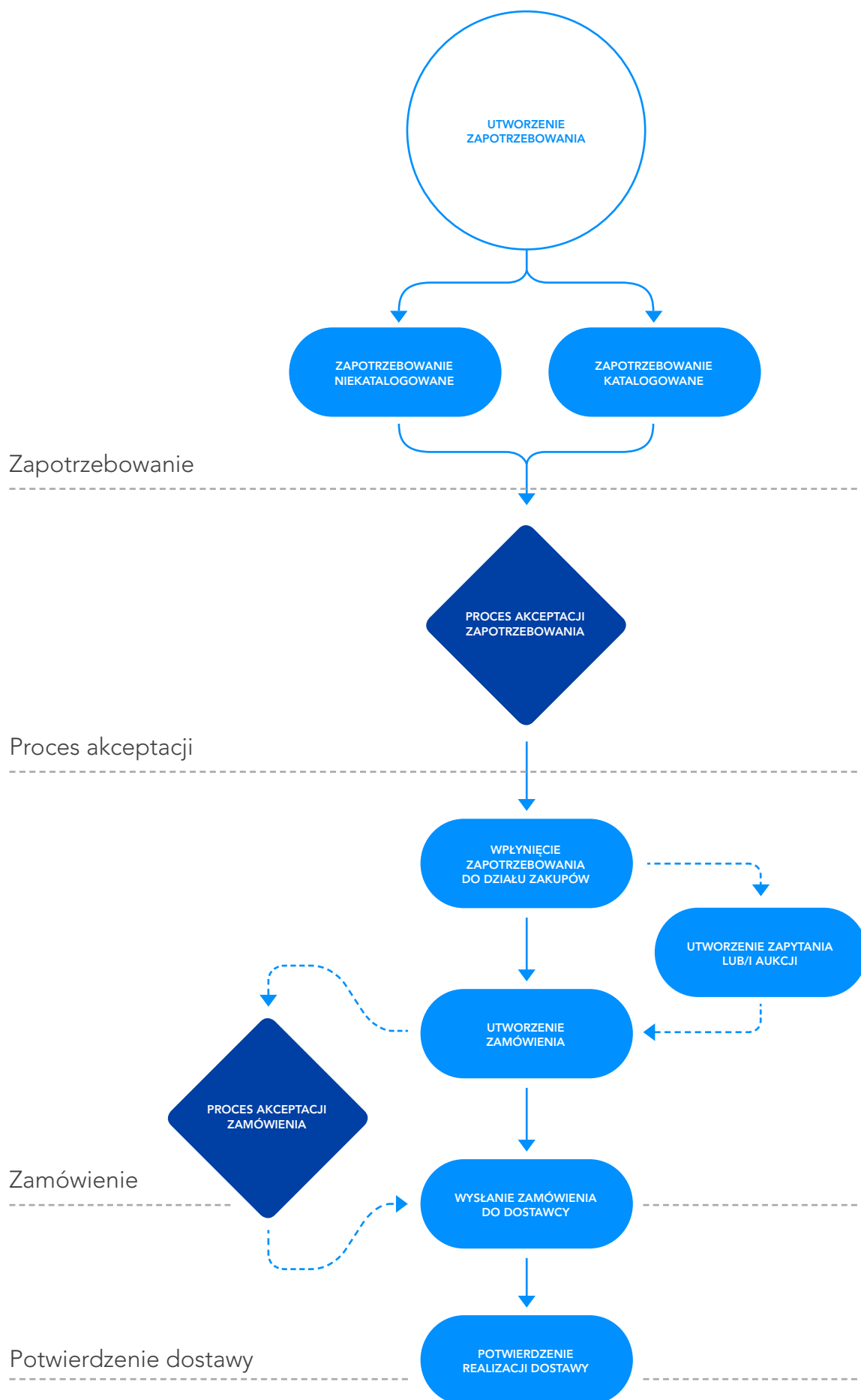
- usprawnienie procesów – kontrola i nadzór nad działaniami osób odpowiedzialnych w spółkach za zakupy
- transparentność procesu – automatyzacja i digitalizacja procesu umożliwiają pełny wgląd do dokumentacji i możliwość analizowania procesów oraz zgodność z procedurami wewnętrznymi i wytycznymi Grupy OEX do polityk zakupowych
- wspieranie procesów mających na celu zwiększanie odpowiedzialności w łańcuchu dostaw
- optymalizacja kluczowych powtarzalnych usług – ochrona, kadry, księgowość

KLUCZOWE OBSZARY

- Flota samochodowa i zakup paliw
- Optymalizacja usług telefonicznych
- Zakupy wyposażenia biur i magazynów
- Ubezpieczenia

Większość naszych partnerstw i relacji biznesowych ma bardzo długą historię. Wybór części dostawców, z którymi współpracujemy wynika z kolei z warunków umów z klientami. W procesie wyboru dostawców stosujemy przejrzyste zasady i kierujemy się jasno określonymi kryteriami, przy czym ogromną wagę przywiązujemy do właściwej komunikacji i rzetelności udokumentowania procesu.

PROCES ZAKUPOWY NEXTBUY



Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Grupa OEX nie zaraportowała za 2018 rok wskaźników dotyczących audytów, przeprowadzonych w Grupie przez Klientów, audytów przeprowadzonych wśród dostawców i partnerów oraz klauzul w umowach z kontrahentami, w których znalazły się zapisy dotyczące etyki i poszanowania praw człowieka oraz środowiska naturalnego. Grupa planuje raportowanie tych wskaźników po zakończeniu wdrożenia automatyzacji procesów zakupowych.

Obecnie w spółce OEX E-Business funkcjonuje polityka zakupowa, która reguluje między innymi kwestie etyczne, pracy przymusowej i zatrudnienia nieletnich oraz poszanowanie praw człowieka. Aktywność zakupowa jest związana z materiałami wsparcia sprzedaży wykorzystywanymi w działalności marketingowej oraz produkcyjnej między innymi w zakresie opakowań, nagród, gadżetów biurowych i reklamowych sprowadzanych z całego świata, w tym z Chin. W 2018 roku w spółka OEX E-Business pozytywnie przeszła 2 audyty wykona przez Klientów. Ponadto spółka OEX E-Business przeprowadziła łącznie 23 audyty nowych, potencjalnych dostawców w Chinach. W wyniku audytów nie stwierdzono naruszeń norm wymaganych przez klienta a także nie stwierdzono naruszeń praw lokalnych wśród dostawców.

Komunikacja z rynkiem

Od 2016 roku w Grupie OEX funkcjonuje polityka sporządzania materiałów i przekazów marketingowych oraz komunikacji. Szanujemy prawa autorskie i prawa do wizerunku wszystkich osób, nie publikujemy materiałów prasowych bez zgody klienta, etycznie komunikujemy się w internecie. Na stronie internetowej Grupy OEX w zakładce biuro prasowe, można znaleźć aktualne informacje ze wszystkich spółek Grupy OEX publikowane we wszystkich kanałach, w tym social media. W 2018 roku w Grupie OEX nie odnotowaliśmy przypadków naruszeń lub skarg związanych z komunikacją marketingową.

Otwarta polityka komunikacyjna

Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Prowadzimy otwartą politykę informacyjną. Organizujemy spotkania wynikowe.

W 2018 roku Grupa OEX po raz trzeci prezentowała działalność i wyniki inwestorom indywidualnym podczas konferencji inwestorów indywidualnych w Karpaczu.



Środowisko
#ekoOEX

Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX

W spółkach Grupy OEX nie jest prowadzona działalność produkcyjna, w związku z tym analiza istotności wykazała, że wpływ na działalność Grupy i potencjalne ryzyka związane z tym obszarem są niskie.

Jako organizacja stawiająca sobie za cel zrównoważony rozwój chcemy dbać o środowisko naturalne.

Wszelkie działania prowadzone przez spółki z Grupy OEX, które dotyczą środowiska naturalnego podejmowane są zgodnie z obowiązującym prawem, a w szczególności:

- Prawem ochrony środowiska z dnia 27 kwietnia 2001 roku,
- Ustawą z dnia 14 grudnia 2012 roku o odpadach,
- Ustawą z dnia 13 czerwca 2013 roku o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi,
- Ustawą z dnia 11 września 2015 roku o zużytych sprzęcie elektrycznym i elektronicznym.

W 2018 roku nie funkcjonowała jednolita polityka środowiskowa wdrożona we wszystkich spółkach, jednak Grupa promuje środki zmierzające do ochrony zasobów naturalnych, środowiska i przyrody wśród swoich pracowników i interesariuszy.

Spółki indywidualnie identyfikują swój wpływ na środowisko i wdrażają działania, które mają na celu odpowiedzialne zarządzanie biznesem i poszanowanie środowiska naturalnego. Działalność spółek z Grupy OEX nie obejmuje produkcji, a jedynie usługi i nie jest prowadzona w sposób, który wymagałby prowadzenia monitoringu przyrodniczego lub skutkowałby stratami środowiskowymi w istotny sposób. W spółkach Grupy OEX w 2018 roku nie wystąpiły potencjalne naruszenia przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi zostały wszczęte postępowania administracyjne lub nałożone kary administracyjne.

W Grupie OEX nie występuje wytwarzanie odpadów niebezpiecznych. W 2018 roku Grupa nie monitorowała umów z kontrahentami pod względem klauzul dotyczących ochrony środowiska jak i audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców. Działania te zostaną wdrożone wraz z automatyzacją zakupów i procesu wyboru dostawców, które zostały opisane w części poświęconej relacjom w biznesie. Podczas przeprowadzonej analizy istotności, uwzględniając dywersyfikację biznesu w Grupie OEX, wyróżnione zostały następujące istotne obszary w odniesieniu do kwestii środowiska naturalnego:

SEGMENT ZARZĄDZANIA SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ

Spółki działające w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej zarządzały w 2018 r. łącznie 354 sklepami dla operatorów sieci komórkowych (299 w 2017 r.). Punkty są prowadzone w wynajętych pomieszczeniach w różnych lokalizacjach, w tym centrach i galeriach handlowych. Ze względu na różnorodny charakter umów najmu i rozliczenia mediów, w tym wody i energii elektrycznej, spółki nie prowadzą monitoringu zużycia tych zasobów. Podział na sklepy firmowe oraz franszyzy oparte o różne zasady współpracy i najmu lokalu nie pozwala na wypracowanie i wdrożenie wspólnej i jednolitej polityki energetycznej obowiązującej we wszystkich punktach sprzedaży detalicznej.

Wybrane działania podjęte w celu oszczędności energii:

- W 2017 roku została zmieniona umowa na dostarczanie energii w centrali spółek działających w tym segmencie, która mieści się w Poznaniu. Moc zamówiona jest teraz tylko nieznacznie wyższa od rzeczywiście potrzebnej.
- Sale sprzedażowe w sieci zarządzanej przez Tell Sp. z o. o. zostały zmodernizowane pod kątem oświetlenia i obecnie stosowane jest w nich nowoczesne oświetlenie w technologii LED (nie dotyczy salonów franczyzowych, gdzie spółki nie mają wpływu na zarządzanie energią).

W kolejnych latach planowana jest wymiana oświetlenia w centrali segmentu z obecnych modeli na oświetlenie typu LED, co zostało rekomendowane i uzasadnione ekonomicznie w audycie energetycznym z 2017 roku.

Do najważniejszych kwestii związanych z ochroną środowiska spółki działające w tym segmencie zaliczają utylizację odpadów związanych z obsługą sprzedaży w salonach; komputerów, tonerów oraz innych urządzeń. Odpady te są przekazywane zewnętrznej firmie, która zajmuje się ich utylizacją. W 2017 roku spółki z segmentu Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej przekazały do utylizacji łącznie ponad 2 tony tych odpadów. W 2018 roku było to łącznie ponad 7,1 ton odpadów. Zwiększona ilość odpadów była spowodowana remontami i zmianami wizualizacji w salonach sprzedaży co łączyło się z utylizacją zużytych sprzętów i mebli.

W latach poprzednich w punktach sprzedaży zarządzanych przez spółki z Grupy OEX klienci kupując nowy sprzęt mogli zostawić do recyklingu stare telefony i akcesoria. Spółki prowadziły ewidencję tych działań w okresie trzyletnim. Obecnie nie ma już takiego obowiązku, w związku z tym spółki nie monitorowały działań w tym zakresie.

NASZE ZOBOWIĄZANIE DO DBAŁOŚCI O ŚRODOWISKO NATURALNE W KODEKSIE ETYCZNYM GRUPY OEX

- Podejmujemy działania w celu pełnego zrozumienia wpływu działalności firmy na środowisko i staramy się osiągać oszczędności poprzez mniejsze wykorzystanie zasobów, w szczególności energii, paliwa, papieru i wody.
- Pracownicy Grupy OEX powinni kierować się następującymi zasadami w odniesieniu do środowiska naturalnego:
 - Działać zgodnie z wewnętrznymi procedurami związanymi z ochroną środowiska
 - Aktywnie wspierać promocję i inicjatywy służące ochronie środowiska
 - Wykazywać dbałość o środowisko w miejscu pracy i poza pracą
 - Dążyć do ograniczenia niepotrzebnego zużycia zasobów, takich jak woda, papier, energia elektryczna
 - Zachęcać do postawy prośrodowiskowej współpracowników i wszystkie osoby w relacjach zewnętrznych

CENTRUM LOGISTYCZNE W ŁUBNEJ ZARZĄDZANE PRZEZ SPÓŁKĘ OEX E-BUSINESS

Głównymi założeniami polityki środowiskowej Spółki OEX E-Business (wcześniej jako część spółki OEX Cursor S.A.) są:

- prowadzenie proekologicznej gospodarki odpadami zapewniającej odpowiednie segregowanie, powtórne ich wykorzystywanie lub unieszkodliwienie zgodne z wymogami prawa ochrony środowiska,
- minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko związanego z eksploatacją pojazdów, maszyn i urządzeń poprzez regularnie zaplanowane prace konserwacyjne.

Osobą odpowiedzialną za ww. działania jest specjalista ds. jakości raportujący do zarządu spółki oraz stosownych władz.

W porównaniu z poprzednimi latami spółka zwiększyła zarówno ilość składowanych materiałów, liczbę konfekcjonowanych paczek i palet, jak również powierzchnię magazynów.

Z tego powodu globalna ilość odpadów uległa zwiększeniu, zużycie gazu również wzrosło, natomiast zużycie energii elektrycznej zmalało.

W 2018 roku Centrum Logistyczne przekazało wyspecjalizowanej firmie łącznie do utylizacji 178 ton odpadów (112 ton w 2017 roku), z których większość stanowiły opakowania z papieru i tektury (102 tony), papier i tektura (23 tony) opakowania z tworzyw sztucznych oraz inne (14ton). Odpady z tektury i papieru oraz tworzyw sztucznych przekazywane są w 100% na recykling.

Spółka zachęca klientów do wykorzystywania ekologicznych wypełniaczy i materiałów pakowych.

W 2018 roku zużycie energii w halach magazynowych wynosiło 1667 MWh z gazu ziemnego wysokometanowego (1569,1 w 2017) oraz 453,5 MWh z energii elektrycznej (646,9 w 2017 r.). Wydatek energii i gazu związany jest z oświetleniem i ogrzewaniem hal, tym samym w głównej mierze zależy od czynników zewnętrznych. Dzięki wdrożonym w 2016 roku systemom oszczędzania światła udało się ograniczyć wydatkowanie energii elektrycznej, pomimo zwiększenia powierzchni magazynowych.

OBIEKTY MAGAZYNOWE W CHORZOWIE I MŁOCHOWIE – ARCHIDOC S.A.

Działania spółki ArchiDoc ukierunkowane są na dostarczanie klientom nowoczesnych usług, umożliwiających wyeliminowanie lub ograniczenie ilości dokumentów papierowych.

Spółka ArchiDoc jako wytwórca odpadów została wpisana przez Marszałka Województwa Śląskiego do utworzonej w roku ubiegłym Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami.

Urządzenia klimatyzacyjne oraz stacjonarny system ochrony przeciwpożarowej wykorzystywane przez Spółkę w serwerowni zarejestrowane są (posiadają karty urządzeń) w Centralnym Rejestrze Operatorów Urządzeń i Systemów Ochrony Przeciwpożarowej. Wszelkie czynności związane z serwisowaniem w.w. urządzeń potwierdzane są wpisem w karcie urządzenia w systemie CRO.

W działalności spółki powstają głównie odpady (surowce wtórne) makulatury, folii oraz w niewielkiej ilości zużyty sprzęt elektroniczny, które przekazujemy (odsprzedajemy) uprawnionym odbiorcom w celu poddania ich recyklingowi lub procesowi odzysku.

ArchiDoc dbając o środowisko naturalne zmodernizował w swoim magazynie w Chorzowie oświetlenie zastępując tradycyjne świetlówki lampami z LED’owym źródłem światła. Zużycie energii magazynu w Chorzowie (energia elektryczna + gaz ziemny) wyniosło w roku 2018 1573,14 MWh.

Spółki z Grupy OEX prowadzą również działalność usługową i w związku z tym generują odpady związane z normalnym funkcjonowaniem biur. Liczba i rodzaj tych odpadów nie były monitorowane w 2018 roku.



W 2018 roku, podobnie jak w roku ubiegłym, Grupa OEX zaangażowała się w obchody Międzynarodowego Dnia Ziemi. W ramach tegorocznej akcji klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi otrzymali upominek zachęcający do samodzielnego hodowania roślin i wsparcia fundacji Fabryka Tlenu, która działa na rzecz zalesiania Polski. Grupa OEX wsparła działania Fundacji darowizną na rzecz sadzenia nowych szkółek leśnych.

Program OEX Bezpieczna Flota

ZARZĄDZANIE FLOTĄ W GRUPIE OEX

W OEX Cursor stworzono nowe procedury i politykę flotową w celu uszczelnienia procesów związanych z użytkowaniem pojazdów, których wdrożenie planowane jest na koniec 2019 roku. Działalność OEX Cursor to usługi wsparcia sprzedaży prowadzone w całej Polsce przez sieć terenową. OEX Cursor zarządza flotą samochodową, która stanowi ponad 60% pojazdów w Grupie OEX.

W 2017 roku zainicjowano działania mające na celu wdrożenie Programu OEX Flota w całej Grupie OEX. Podstawowe założenia programu:

- kontrola i obniżenie emisji spalin
- utrzymanie floty spełniającej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin w nowych pojazdach sprzedawanych na terenie Unii Europejskiej. Standardy te zostały opracowane w serii Dyrektyw Europejskich – obecnie jest to norma EURO6
- kontrolowana utylizacja elektrośmieci
- poprawa bezpieczeństwa
- edukacja i zwiększenie świadomości kierowców



W 2018 roku emisja CO₂ wyniosła 1 537,95 ton, przy użytkowaniu 470 pojazdów (w 2017 roku emisja wyniosła 1 583,44 ton CO₂).

W 2019 roku, w ramach programu OEX Bezpieczna Flota, opracowywane są wskaźniki efektywności, które w bardziej miarodajny sposób będą wskazywać na wpływ tego obszaru na środowisko.

CELE PROGRAMU ZARZADZANIA FLOTA W GRUPIE OEX NA LATA 2018-2019

- Wdrożenie nowych procedur i polityki flotowej w celu uszczelnienia procesów związanych z użytkowaniem pojazdów.
- Zakończenie kontraktów i wymiana najstarszych pojazdów we flocie na nowe, spełniające aktualne normy emisji spalin.
- Regularne wysyłanie newsletterów do użytkowników pojazdów z zakresu bezpieczeństwa i właściwego użytkowania pojazdów.
- Wdrożenie szkoleń bezpiecznej jazdy i doskonalenia technik jazdy na autodromie
- Wdrożenie monitoringu ponadnormatywnych kosztów eksploatacyjnych, będących konsekwencją nieekonomicznej i nieekologicznej jazdy.
- Organizacja trzech konkursów dla użytkowników pojazdów flotowych.

DZIAŁANIA ZREALIZOWANE W 2018 ROKU

- Opracowano nowe procedury w zakresie polityki flotowej w OEX Cursor SA, które będą wdrażane pod koniec 2019 roku.
- W 2018 roku wymieniono ponad 70 samochodów na nowe, z czego ponad połowa jest zasilana LPG, co pozytywnie wpływa na zmniejszenie emisji spalin do środowiska.
- Regularne wysyłanie newsletterów do użytkowników pojazdów z zakresu bezpieczeństwa i właściwego użytkowania pojazdów. W 2018 poruszaliśmy m.in. tematy: właściwej pozycji za kierownicą, zachowania właściwej odległości pomiędzy samochodem poprzedzającym, tworzenia korytarza życia, nowych oznaczeń na dystrybutorach. Informowaliśmy w oparciu o system RSO o zagrożeniach na drogach.
- Wdrożyliśmy projekt „Wzorowy Kierowca OEX Cursor”.
- Wdrożyliśmy Flotowego HandBook’a w którym kierowcy otrzymują najważniejsze informacje o użytkowaniu samochodu, zachowaniu w razie wypadku, numery kontaktowe do działu itp., każdy nowy pracownik otrzymuje go przy wydaniu samochodu.

JAK ZWIĘKSZAMY BEZPIECZEŃSTWO

- edukujemy i zwiększamy świadomość kierowców
- angażujemy kierowców w poprawę bezpieczeństwa na drogach
- monitorujemy szkodowość, wykroczenia drogowe oraz stan pojazdów

DOBRE RELACJE Z DOSTAWCAMI

- dążymy do użytkowania floty spełniającej najbardziej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin, zgodnie ze standardami Unii Europejskiej
- 75% floty (w 2017 roku 80%) stanowią samochody w wieku poniżej 2 lat
- 59% floty (w 2017 roku 40%) stanowią pojazdy zasilane LPG, co znacznie obniża emisję spalin

Budujemy biura bez papieru



Spółka ArchiDoc od ponad 20 lat wspiera polskie firmy w usprawnianiu obiegu informacji i procesach obsługi klienta.

Pomagamy optymalizować koszty. Wspieramy klientów w budowie i realizacji strategii biura bez papieru i zastępowaniu tradycyjnych dokumentów elektronicznymi. Dokumenty i dane znajdujące się na różnych nośnikach, które trafiają do naszych centrów operacyjnych i kancelarii, digitalizujemy i przechowujemy w archiwach oraz na serwerach. Informacje w nich zawarte przetwarzamy i umieszczamy na platformie INDO lub w systemach naszych klientów. Dane możemy rejestrować w elektronicznym systemie obiegu dokumentów - workflow.



Łączny koszt druku, kopiowania, przechowywania i przesyłania dokumentów papierowych jest

10x WYŻSZY

od kosztu papieru.

Źródło: szacunki własne ArchiDoc S.A.

DIGITALIZACJA I ELEKTRONICZNY OBIEG DOKUMENTÓW:

- eliminuje konieczność drukowania, skanowania i przesyłania oryginałów
- redukuje zużycie papieru, materiałów, energii
- oszczędza miejsce
- przynosi wymierne korzyści finansowe



200 MLN OBIEKTÓW

w archiwum cyfrowym



95 MLN STRON

digitalizowanych rocznie



200 TB DANYCH

w e-archiwum





Spoleczeństwo
#OEXpomaga

Angażujemy się społecznie

Spółki z Grupy OEX od wielu lat prowadzą działania wspierające lokalne społeczności. Angażujemy się w akcje pomocy dzieciom i młodzieży w trudnej sytuacji, a także służące propagowaniu ochrony środowiska i zdrowego stylu życia.

Nasze działania mają charakter długoterminowy i są rozwijane od momentu powstania spółek Grupy OEX. Staramy się, aby nasza pomoc przynosiła wymierne rezultaty, a organizacje z którymi współpracujemy miały w nas rzetelnego partnera.

W spółkach Grupy OEX prowadzimy działania mające na celu podnoszenie świadomości istotnych społecznych problemów oraz angażowanie wszystkich pracowników w realizację projektów z obszaru społecznej odpowiedzialności. Ważne miejsce w tych działaniach zajmuje wolontariat pracowniczy, w ramach którego wspieramy członków naszego zespołu, którzy angażują się w różnego rodzaju inicjatywy charytatywne.

Grupa OEX nie posiada sformalizowanej polityki społecznego oddziaływania. Spółki z Grupy OEX indywidualnie prowadzą działania na rzecz lokalnych społeczności, które często propagowane są wśród pracowników w całej Grupie OEX.

W 2018 roku spółki z Grupy OEX współpracowały między innymi z fundacjami: Legii, Mam Marzenie, Przyjaciółka. W 2018 roku Grupa OEX przekazała łącznie w formie darowizn ponad 30 tys. zł, w tym większość z tej kwoty wsparła Fundację Legia na cel pomocy Hospicjum im św Krzysztofa dla osób terminalnie chorych.

W ramach działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością staramy się działać w obszarach związanych z naszym biznesem i angażować w te akcje pracowników Grupy OEX. (wolontariat został opisany w części raportu poświęconej pracownikom). W 2018 roku nie wystąpiły skargi wniesione do spółek z Grupy OEX przez społeczności lokalne.

1% - WIELKA SPRAWA

W 2018 roku kontynuowaliśmy działania związane z wspieraniem bliskich pracowników i współpracowników Grupy OEX.

Na początku roku kalendarzowego promowana jest akcja przekazywania 1% podatku na rzecz potrzebujących.

Akcje charytatywne

Najważniejsze akcje w 2018:



WSZYSCY DO WIOSEŁ

W 2018 roku Grupa OEX już po raz drugi wsparła charytatywną inicjatywę Fundacji Legii, tym razem jako partner główny. Środki zebrane podczas akcji trafiły do hospicjum onkologicznego im. Świętego Krzysztofa w Warszawie. Grupa OEX została także jednym ze sponsorów Dnia Dziecka organizowanego przez fundację Legii.

QURIER ŚWIĘTEGO MIKOŁAJA

Grupa OEX od 5 lat wspiera akcję Fundacji Przyjaciółka, pomagającej spełniać marzenia dzieci z zapomnianych zakątków Polski. W 2018 roku pracownicy spółek z Grupy OEX przygotowali ponad 120 upominków świątecznych dla podopiecznych 3 świetlic środowiskowych: w Brzydowie, Pożarach i Mingajnach.



ZBIÓRKA KRWI

Grupa OEX we współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa w Warszawie zorganizowała zbiórkę krwi w jednej ze swoich lokalizacji. W akcję włączyło się blisko 40 osób. Do udziału w inicjatywie zaproszeni zostali także najemcy z okolicznych budynków biurowych.

WOŚP

W 2018 roku Grupa OEX przekazała odzież firmową na aukcję charytatywną, z której dochód został przekazany na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.



SZLACHETNA PACZKA

Spółki Grupy OEX co roku angażują się w przygotowywanie paczek świątecznych dla osób w trudnej sytuacji materialnej w ramach akcji Szlachetna Paczka.

Dzielimy się wiedzą

Eksperti Grupy OEX biorą udział w zewnętrznych konferencjach i warsztatach, organizujemy także własne eventy edukacyjne. W naszym zespole jest 7 aktywnych wykładowców akademickich, którzy przekazują wiedzę studentom m.in. renomowanych polskich uczelni.

PROJEKTY EDUKACYJNE ZREALIZOWANE W 2018 ROKU:

- eCommerce Day
- Wro Open Source
- Warsztaty z zakresu outsourcingu w branży bankowej
- Warsztaty Analiza i planowanie w contact center
- Coders Camp – otwarty kurs programowania
- Vue.js Wro Meetup
- Publikacja raportów:
 - Trendy na rynku eCommerce
 - 40 najlepszych programów lojalnościowych

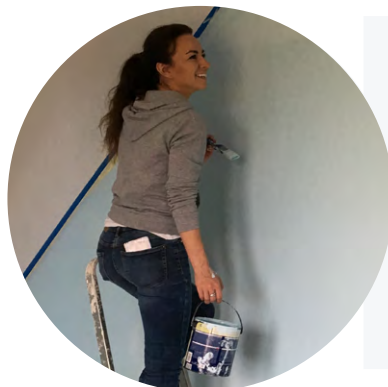


Pomagamy dzieciom z placówek opiekuńczo-wychowawczych

Spółki z Grupy OEX od 2016 roku wspierają Centrum Administracyjne Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Pęcherach pod Warszawą.

W RAMACH WSPÓŁPRACY W 2018 ROKU ZOSTAŁY ZORGANIZOWANE M.IN. NASTĘPUJĄCE INICJATYWY:

- organizacja wycieczki z okazji Dnia Dziecka dla podopiecznych placówki,
- pomoc w zakupie środków higieny,
- przygotowanie świątecznych upominków dla dzieci.



L.P.	OBSZARY I WSKAŹNIKI	STRONA RAPORTU	UWAGI
G.1	Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju	6,8,9	
G.1.1	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych	9,20,21	
G.1.2	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego	8-18	
G.2	Ład zarządczy		
G.2.1	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,	24,30	
G.2.2	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)	31	
G.2.3	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.	30	
G.3	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym		
G.3.1	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych	21,22,32,42	
G.3.2	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką	19,33	
G.4	Zarządzanie etyką	35-36,38,60	
G.4.1	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.	38	
G.4.2	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	39	
G.4.3	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	63	
G.4.4	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	60	
G.4.5	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz /z zewnątrz organizacji).	38, 60	
G.4.6	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	38, 60	
G.4.7	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	63	
G.4.8	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
E.1	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały	69	w obszarach, które zidentyfikowano jako wywierające oddziaływanie
E.1.1	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	69	w obszarach, które zidentyfikowano jako wywierające oddziaływanie
E.1.2	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	-	niska istotność
E.2	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia	-	niska istotność
	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	-	niska istotność
	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	-	niska istotność
	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	-	niska istotność
E.3.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda	-	niska istotność
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m3 (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	-	niska istotność
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	-	niska istotność
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	-	niska istotność
E.4.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność	-	niska istotność
E.4.1.	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)	-	niska istotność
E.4.2.	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.	-	niska istotność
E.4.3.	Opis ewentualnych potwierdzonych strat środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.	-	niska istotność
E.4.4.	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczenie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa	-	niska istotność
E.5.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery	65-70	w obszarach, które zidentyfikowano jako wywierające oddziaływanie

L.P.	OBSZARY I WSKAŹNIKI	STRONA RAPORTU	UWAGI
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	-	niska istotność
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	-	niska istotność
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	-	niska istotność
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	-	niska istotność
E.6.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki		
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	65-70	w obszarach, które zidentyfikowano jako wywierające oddziaływanie
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	65-70	w obszarach, które zidentyfikowano jako wywierające oddziaływanie
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	-	niska istotność
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	-	niska istotność
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	-	niska istotność
E.7.	Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko		
E.7.1.	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).	-	niska istotność
E.7.2.	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).	-	niska istotność
E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.	-	niska istotność
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.	65	
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).	65	
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.	-	
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi		
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].		nie dotyczy
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].		nie dotyczy
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne		
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	60	
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.	60	
S.2.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń		
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.	45-46	
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).	47	
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).	48	
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.	51	
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.	51	
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych .	45	
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.		wartość nie raportowana ze względu na niemiernodajność wskaźnika
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecona jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka wg kraju pochodzenia (np. Białoruś, Ukraina, Rosja, Bułgaria, Rumunia, Mołdawia, Wietnam, Filipiny, Korea Północna, Chiny).	52	
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).		wartość nie raportowana ze względu na niemiernodajność wskaźnika

L.P.	OBSZARY I WSKAŹNIKI	STRONA RAPORTU	UWAGI
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).		wartość nie raportowana ze względu na niemiernodajność wskaźnika
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.		wartość nie raportowana ze względu na niemiernodajność wskaźnika
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.		niska istotność
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.	45	
S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.	52	
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	55,58	
S.3.	Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania		
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)	-	
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).	-	
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).	-	
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).	39	
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.	53	
S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki	53	
S.4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	54	
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	54	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	54	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	54	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	54	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	54	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	54	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	54	
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).	54	
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).	54	
S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.	54	
S.5.	Rozwój i edukacja		
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	55	
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	55, częściowo raportowane	
S.6.	Zarządzanie różnorodnością	40	
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.	43, 52	
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	39	
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.	39	

L.P.	OBSZARY I WSKAŹNIKI	STRONA RAPORTU	UWAGI
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.	63	
S.7.	Prawa człowieka	40	
S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	64	
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.	63	
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).	63	
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.	63	
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].		nie dotyczy
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).	63	
S.8.	Praca dzieci i praca przymusowa	40	
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	63	
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).	63	
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).	63	
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.	63	
S.9.	Społeczności lokalne i zaangażowanie społeczne	72-74	
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę, itp.	72	
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.		
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.	72	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	72	
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	72	
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	56-57	
S.10.	Przeciwdziałanie korupcji	60-63	
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.	60-63	
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.	63	
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.	63	
S.11.	Bezpieczeństwo produktów i konsumentów		
S.11.1.	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.	39	
S.11.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.	39	
S.12.	Komunikacja marketingowa		
S.12.1.	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).	63	
S.12.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.	63	
S.13.	Ochrona prywatności		
S.13.1.	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).	39	
S.13.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.	39	
S.14.	Oznakowanie produktów		
S.14.1.	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.		nie dotyczy
S.14.2.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.		nie dotyczy
S.15.	Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe		
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.		wartość nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.		wartość nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika

S.15.3.	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.		wartość nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika
S.15.4.	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).		wartość nie raportowana ze względu na niemiarodajność wskaźnika
S.15.5.	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.	39	