



WIELTON

Sprawozdanie niefinansowe Zarządu

**z działalności Wielton S.A. oraz
Grupy Kapitałowej Wielton
za rok obrotowy obejmujący okres
od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r.**

Wieluń, 28 marca 2018 rok

Wstęp – list Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo, Drodzy Akcjonariusze,

przekazujemy Państwu niniejsze sprawozdanie niefinansowe, uwzględniające prowadzone przez nas działania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dokument jest pierwszym tego typu raportem opracowanym przez naszą firmę i zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku obejmuje informacje i skonsolidowane dane niefinansowe Grupy Wielton i jej jednostki dominującej Wielton S.A. zgodnie ze strukturą organizacji w 2017 roku.

Okres objęty raportowaniem był dla nas niezwykle udany. Osiągnęliśmy założone cele biznesowe i – co szczególnie dla nas ważne – umocniliśmy pozycję spółki we wszystkich kluczowych segmentach rynku. Jest to bardzo dobry prognostyk w kontekście roku 2018, w którym kluczowe pozostają niezmiennie utrzymanie dotychczasowego tempa wzrostu, a także budowanie pozycji całej organizacji z uwzględnieniem potrzeb oraz oczekiwań naszych interesariuszy – zarówno w wymiarze krótkoterminowym, jak i długofalowej perspektywie oddziaływania. Aktualnie spółka prowadzi działania związane z wdrożeniem strategii CSR i implementacją jej założeń. Jestem przekonany, że ich wdrożenie pozwoli jeszcze skuteczniej budować naszą pozycję rynkową w oparciu o zrównoważony i odpowiedzialny rozwój.

Bez wątplenia jednym z wyzwań z jakimi w niedalekiej przyszłości przyjdzie nam się zmierzyć jest ewolucja polskiej gospodarki w ramach 4. rewolucji przemysłowej, a także związany z nią proces robotyzacji i automatyzacji procesów biznesowych. Przyjęta przez Grupę Wielton strategia na lata 2017-2020 to wyraźne wskazanie drogi, którą chcemy podążać nie tylko jako przedsiębiorstwo, ale i społecznie odpowiedzialna firma oraz pracodawca.

Jesteśmy firmą wywodzącą się z Polski, a jednocześnie odnoszącą liczne sukcesy na arenie międzynarodowej, między innymi dzięki prowadzonym akwizycjom. Działając jako multibrand, wykorzystujemy swój unikalny model biznesowy, dążąc do integracji struktur i procesów mających zapewnić uzyskanie efektu synergii zakupowej, produkcyjnej i sprzedażowej. Nasze plany opieramy jednak nie tylko na stabilnym wzroście udziału rynkowego produktów marki Wielton, ale także na równoległym wdrażaniu innowacji oraz angażowaniu w ten proces kapitału ludzkiego w postaci naszych pracowników.

Z wyrazami szacunku,

Mariusz Golec

Prezes Zarządu Wielton S.A.

Struktura sprawozdania niefinansowego

1. Profil działalności i struktura spółki Wielton S.A. oraz Grupy Wielton	4
1.1. Najważniejsze informacje o Wielton S.A. i Grupie Wielton	4
1.2. Charakter własności i forma prawna	6
1.3. Struktura zarządcza	7
1.4. Organizacje i stowarzyszenia	9
1.5. Profil działalności i produkty	10
1.6. Łańcuch dostaw	12
1.7. Kluczowe rynki i przedstawicielstwa	13
2. Model biznesowy i strategia spółki Wielton S.A. oraz Grupy Wielton	14
2.1. Łańcuch wartości – wizja i misja organizacji	14
2.2. Strategia spółki Wielton S.A. i Grupy Wielton	14
3. Zarządzanie ryzykiem	15
3.1. Dialog z interesariuszami	15
3.2. Kluczowe czynniki ryzyka zdefiniowane w procesie powstawania raportu	15
4. Zarządzanie obszarem gospodarczym i zgodność z regulacjami	18
4.1. Zgodność z regulacjami i zapobieganie korupcji – podejście Spółki	18
4.2. Polityka antykorupcyjna	18
5. Zarządzanie obszarem pracowniczym i poszanowanie praw człowieka	19
5.1. Obszar pracowniczy – podejście Spółki	19
5.2. Cele polityki HR	19
5.3. Realizacja polityki HR	21
5.4. Zatrudnienie w Wielton S.A.	22
5.5. Statystyki BHP	23
5.6. Poszanowanie praw człowieka – podejście Grupy Wielton	24
5.7. Zasady dotyczące poszanowania praw człowieka obowiązujące w Grupie Wielton	24
6. Zarządzanie obszarem społecznym	25
6.1. Działania Wielton S.A. w obszarze społecznym	26
6.2. Realizacja polityki społecznej	27
7. Zarządzanie obszarem pracowniczym i poszanowanie praw człowieka	28
7.1. Podejście spółki i wdrażanie nowych rozwiązań	28
7.2. Zużycie energii elektrycznej	29
7.3. Zużycie wody – dostawy wody miejskiej i wody z innych przedsiębiorstw	29
7.4. Produkcja ścieków	29
7.5. Produkcja odpadów	30
8. Informacje dotyczące raportu	30

1. Profil działalności i struktura spółki Wielton S.A. oraz Grupy Wielton

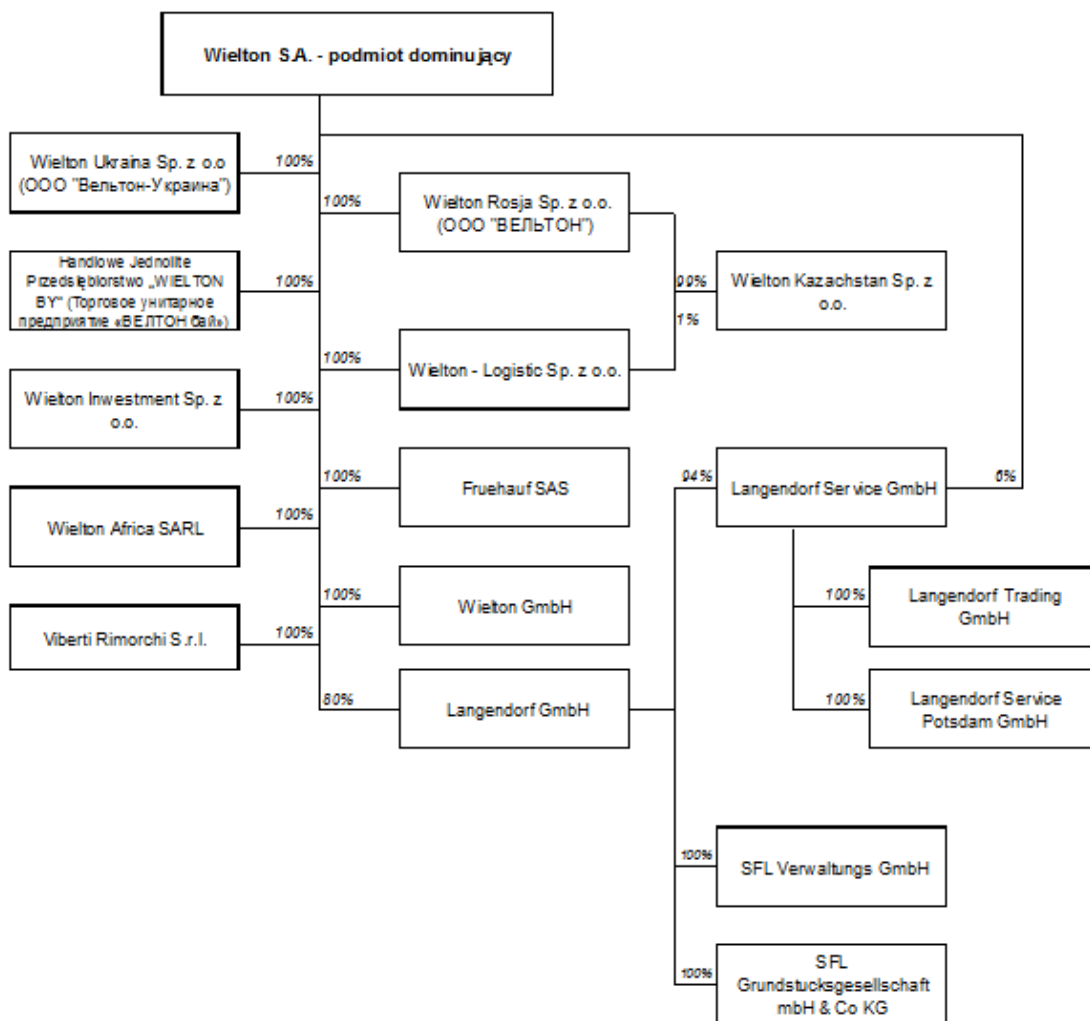
1.1. Najważniejsze informacje o Wielton S.A. i Grupie Wielton

Grupa Wielton koncentruje swoją działalność na tworzeniu i dostarczaniu najlepszych rozwiązań transportowych dla biznesu. Spółką dominującą w Grupie jest Wielton S.A., która posiada siedzibę w Wieluniu i jest notowana od 2007 roku na GPW w Warszawie. Grupa Wielton jest jednym z największych producentów naczep, przyczep i zabudów samochodowych. Obecnie należy do grona trzech największych producentów w swojej branży w Europie, a także dziesięciu największych firm z tego sektora na świecie.

Grupa Kapitałowa Wielton na dzień 31 grudnia 2017 roku składała się z jednostki dominującej Wielton S.A. oraz szesnastu spółek zależnych (w tym sześciu zależnych pośrednio):

1. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „WIELTON” (ООО "ВЕЛЬТОН") z siedzibą w Moskwie, zwana dalej Wielton Rosja Sp. z o.o. lub Wielton Rosja,
2. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „WIELTON-UKRAINA” (ООО "Вельтон-Украина") z siedzibą w Kijowie, zwana dalej Wielton Ukraina Sp. z o.o. lub Wielton Ukraina,
3. „Wielton – Logistic” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Wieluniu, zwana dalej Wielton – Logistic Sp. z o.o. lub Wielton – Logistic,
4. Handlowe Jednolite Przedsiębiorstwo „WIELTON BY” Торговоеунитарноепредприятие «ВЕЛТОН бай» z siedzibą w Mińsku, zwane dalej Wielton BY lub Wielton Białoruś,
5. Viberti RimorchiS.r.l. z siedzibą w Tocco da Casauria (PE) we Włoszech, zwana dalej Viberti Rimorchi,
6. „WIELTON – Kazachstan” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ałmaty zwana dalej Wielton Kazachstan – spółka zależna pośrednio,
7. Wielton Investment Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Wieluniu zwana dalej Wielton Investment,
8. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Wielton GmbH z siedzibą w Weilerswist w Niemczech, zwana dalej Wielton GmbH,
9. Fruehauf SAS z siedzibą w Auxerre we Francji, zwana dalej Fruehauf,
10. WIELTON AFRICA SARL z siedzibą w Abidżanie (Wybrzeże Kości Słoniowej), zwana dalej Wielton Africa,
11. Langendorf GmbH z siedzibą w Waltrop w Niemczech zwana dalej Langendorf,
12. SFL Verwaltungs GmbH z siedzibą w Waltrop w Niemczech – spółka zależna pośrednio poprzez Langendorf,
13. Langendorf Service GmbH z siedzibą w Waltrop w Niemczech – spółka zależna pośrednio poprzez Langendorf,

14. Langendorf Trading GmbH z siedzibą w Waltrop w Niemczech – spółka zależna pośrednio poprzez Langendorf Service GmbH,
15. Langendorf Service Potsdam GmbH z siedzibą w Potsdam w Niemczech – spółka zależna pośrednio poprzez Langendorf Service GmbH,
16. SFL Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG z siedzibą w Waltrop w Niemczech – spółka zależna pośrednio poprzez Langendorf GmbH.



W spółkach Wielton Rosja, Wielton Ukraina, Wielton – Logistic, Wielton Białoruś, Viberti Rimorchi, Wielton Investment, Wielton GmbH, Wielton Africa oraz Fruehauf SAS Wielton S.A. bezpośrednio posiada 100% udziałów w kapitale zakładowym tych podmiotów. W spółce Wielton Kazachstan 99% udziałów w kapitale zakładowym posiada Wielton Rosja, spółka zależna od Wielton S.A., a pozostały 1% udziałów posiada Wielton Logistic (również spółka zależna od Wielton S.A.).

Od 31 lipca 2017 roku Wielton S.A. posiada również bezpośrednio 80% udziałów w kapitale zakładowym spółki Langendorf GmbH z siedzibą w Waltrop oraz 6% udziałów w Spółce Langendorf Service GmbH. Zgodnie z umową z dnia 23 maja 2017 roku Spółka nabędzie pod warunkami zawieszającymi określonymi w umowie pozostałe 20% udziałów w

Langendorf GmbH w czterech transzach po 5% udziałów co rok, w okresie od 1 stycznia 2020 roku przez kolejne 4 lata. Spółka Langendorf GmbH posiada:

Spółka Langendorf GmbH jest jednostką dominującą grupy kapitałowej, w skład której wchodzi pięć jednostek zależnych. Spółka Langendorf GmbH posiada:

- 100% udziałów w spółce SFL Verwaltungs GmbH,
- 94% w Langendorf Service GmbH (pozostałe 6% posiada Wielton S.A. bezpośrednio)

Natomiast spółka Langendorf Service GmbH (spółka zależna od Langendorf GmbH) posiada:

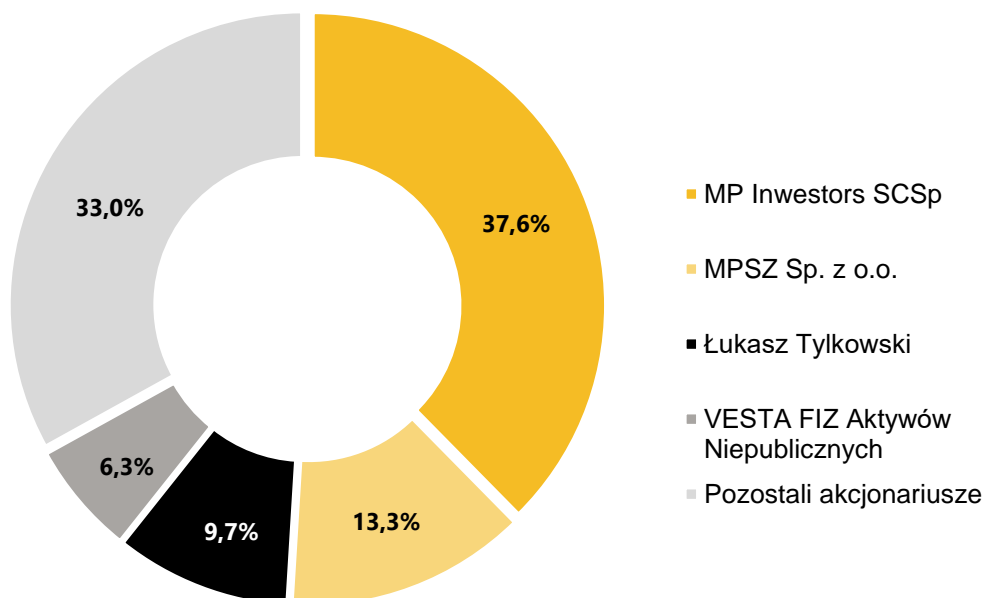
- 100% udziałów w spółce Langendorf Trading GmbH,
- 100% udziałów w Langendorf Service Potsdam GmbH.

Ponadto Spółka Langendorf GmbH jest jedynym wspólnikiem (komandytariuszem) SFL Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG.

Więcej informacji: Sprawozdanie z działalności Wielton S.A. i Grupy Wielton S.A. za rok 2017

1.2. Charakter własności i forma prawna

Na dzień 31 grudnia 2017 roku oraz na dzień 28 marca 2018 roku wykaz akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Wielton S.A. przedstawiał się następująco:



MP Investors S.à r.l. jest podmiotem zależnym od MP Investors Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych, zarządzanym przez Forum TFI S.A. Beneficjentem

rzeczywistym reprezentowanym podmiotu są Panowie Mariusz i Paweł Szataniak, których udział w sprawowaniu kontroli jest równy.

Panowie Mariusz i Paweł Szataniak kontrolują łącznie 50,97% akcji w kapitale zakładowym i ogólnej liczbie głosów w Wielton S.A. poprzez:

- 22 714 618 akcji/głosów, tj. 37,62% kapitału zakładowego/ogólnej liczby głosów, posiadanych przez MP Inwestors S.à r.l., podmiot zależny od MP Inwestors FIZAN, którego wszystkie certyfikaty inwestycyjne objęte są przez Mariusza i Pawła Szataniak
- 8 058 300 akcji/głosów, tj. 13,35% kapitału zakładowego/ogólnej liczby głosów, posiadanych przez MPSZ Sp. z o.o., której jedynymi współnikami posiadającymi po 50% udziałów w kapitale zakładowym są Mariusz i Paweł Szataniak.

Więcej informacji: Sprawozdanie z działalności Wielton S.A. i Grupy Wielton S.A. za rok 2017

1.3. Struktura zarządcza

W 2017 roku i na dzień sporządzenia niniejszego raportu Zarząd Wielton S.A. działał w następującym składzie:

- Mariusz Golec – Prezes Zarządu,
- Tomasz Śniatała – Wiceprezes Zarządu,
- Włodzimierz Masłowski – Wiceprezes Zarządu.



Organem nadzorującym działalność spółki Wielton S.A. i Grupy Wielton jest Rada Nadzorcza, w skład której w 2017 roku wchodził:

- Paweł Szataniak – Przewodniczący,
- Mariusz Szataniak – Zastępca Przewodniczącego,

- Krzysztof Pólgrabia – Sekretarz,
- Krzysztof Tylkowski – Członek,
- Ryszard Prozner – Członek,
- Piotr Kamiński – Członek,
- Tadeusz Uhl – Członek Niezależny,
- Waldemar Frąckowiak – Członek Niezależny.

W 2017 roku w Spółce funkcjonował Komitet Audytu w składzie:

Od 1 stycznia 2017 roku do 11 lipca 2017 roku:

- Waldemar Frąckowiak – Przewodniczący,
- Paweł Szataniak – Członek,
- Piotr Kamiński – Członek.

Od 11 lipca 2017 roku do 26 lipca 2017 roku:

- Waldemar Frąckowiak – Przewodniczący,
- Paweł Szataniak – Członek,
- Tadeusz Uhl – Członek.

Od 26 lipca 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku:

- Waldemar Frąckowiak – Przewodniczący,
- Tadeusz Uhl – Członek,
- Piotr Kamiński – Członek.

Do zadań Komitetu Audytu zgodnie z ustawą z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym należy w szczególności:

- monitorowanie:
 - procesu sprawozdawczości finansowej,
 - skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
 - wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania, z uwzględnieniem wszelkich wniosków i ustaleń Komisji Nadzoru Audytowego wynikających z kontroli przeprowadzonej w firmie audytorskiej;
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie;
- informowanie rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego lub kontrolnego Spółki o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Spółce, a także jaka była rola komitetu audytu w procesie badania;
- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażanie zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Spółce;
- opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania;

- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem;
- określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę;
- przedstawianie radzie nadzorczej lub innemu organowi nadzorcemu lub kontrolnemu, lub organowi, o którym mowa w art. 66 ust. 4 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, rekomendacji, o której mowa w art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 537/2014, zgodnie z politykami, o których mowa w pkt 5 i 6;
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

Ponadto Komitet Audytu zapoznaje się z pisemnymi informacjami firmy audytorskiej o istotnych kwestiach dotyczących czynności rewizji finansowej, w tym w szczególności o znaczących nieprawidłowościach systemu kontroli wewnętrznej jednostki w odniesieniu do procesu sprawozdawczości finansowej, zagrożeniach niezależności podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych oraz czynnościach zastosowanych w celu ograniczenia tych zagrożeń.

Opisane powyżej zadania Komitet Audytu wykonuje w oparciu o wysokie kompetencje zawodowe dwóch członków niezależnych Rady Nadzorczej. Członkami Niezależnymi Rady Nadzorczej są Tadeusz Uhl (posiadający wiedzę i umiejętności w zakresie branży, w której działa Wielton) oraz Waldemar Frąckowiak (posiadający wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości i badania sprawozdań finansowych).

1.4. Organizacje i stowarzyszenia

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. należy do organu zarządzającego:

- Konfederacja Lewiatan
- Polski Związek Przemysłu Motoryzacyjnego

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. uczestniczy w projektach lub komitetach:

- Śląski Klaster Lotniczy
- Związek Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”
- Partnerstwo w ramach Start–Up Spark z ŁSSE
- Przemysłowy Instytut Motoryzacji (Pimot)
- Rada Biznesu przy Politechnice Łódzkiej i Politechnice Śląskiej

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. zapewnia fundusze poza standardową opłatą członkowską:

- Śląski Klaster Lotniczy
- Partnerstwo W Ramach Start–Up Spark z Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną

Organizacje i stowarzyszenia, w których Wielton S.A. uznaje członkostwo za działanie strategiczne:

- Śląski Klaster Lotniczy

- Partnerstwo w ramach Start-Up Spark z ŁSSE
- Rada Biznesu przy Politechnice Łódzkiej i Politechnice Śląskiej

1.5. Profil działalności i produkty

Wielton S.A. jest polskim producentem przyczep i naczep posiadającym najszerszą ofertę asortymentową na rynku polskim, zarówno w odniesieniu do producentów krajowych jak również w porównaniu z zagraniczną konkurencją. Wielton elastycznie odpowiada na zapotrzebowanie klientów dotyczące montażu dodatkowego lub niestandardowego wyposażenia.

Spółka produkuje przyczepy, naczepy oraz zabudowy samochodowe wykorzystywane w różnych sferach działalności, takich jak transport, przemysł i budownictwo oraz rolnictwo.

Naczepy

Naczepy skrzyniowe i kurtynowe oraz naczepy wywrotki należą do głównych produktów Wielton S.A. Zasadnicza różnica pomiędzy naczepami skrzyniowymi, a kurtynowymi polega na tym, że naczepy skrzyniowe spełniają wymogi certyfikatu TIR, który wymagany jest w transporcie poza krajami Unii Europejskiej.

Oferta naczep obejmuje:

- **Naczepy wywrotki**, które są produkowane w dwóch wersjach skrzyni ładunkowej: aluminiowej i stalowej o pojemności od 23 do 64 m³ i dopuszczalnej masie całkowitej do 36 ton. Wywrotki wykorzystywane są do transportu węgla, złomu, kamienia, kruszyw (mas bitumicznych, piasku). Ponadto wywrotki aluminiowe służą do przewozu produktów rolnych (zboż, buraków, itp.). W ofercie znajduje się również konstrukcja dedykowana do transportu złomu dostępna w 2 kubaturach 51 i 55 m³. Oferta naczep wywrotek zbudowana została na ramie podwozia o modułowej konstrukcji SL. Perforowana rama stalowa zwężana w przedniej części, wykonana z materiału S700 daje bezkonkurencyjną lekkość i wytrzymałość. Lekka skrzynia z wzmocnionego aluminium dodatkowo obniża wagę, zwiększając ładowność, co przekłada się na większą oszczędność, a w jej efekcie rentowność dla przewoźników. Podłoga jest wykonana z jednego arkusza aluminium o podwyższonej twardości „Endural-Al” > 115HB.
- **Naczepy skrzyniowe-plandekowe** – dla przewozu każdego rodzaju towaru.
- **Naczepy skrzyniowe bez stelaża i plandeki**, które są wykorzystywane do transportu stali, elementów budowlanych oraz różnego typu maszyn i urządzeń.
- **Naczepy furgonowe** przeznaczone dla transportu kosztownych przesyłek oraz mebli. Produkty te charakteryzują się większą kubaturą w stosunku do naczep skrzyniowych i kurtynowych a także są produkowane przez Wielton w trzech wersjach: standardowej, dwuosiowej oraz mega. Sztywna zabudowa furgonów skutecznie ogranicza dostęp osób niepowołanych do transportowanego ładunku i chroni go przed uszkodzeniem i zniszczeniem.
- **Naczepy podkontenerowe** dla transportu multimodalnego. Wielton oferuje je w wielu wariantach, tzw. stałe lub z rozsuwanym tyłem lub z rozsuwanym przodem i tyłem, co umożliwi przewóz kontenerów morskich we wszystkich rozmiarach drogą lądową, począwszy od odbioru w porcie na miejscach docelowych rozładunku kończąc. W

2016 roku wprowadzony do oferty został model „slider” z możliwością regulacji odległości od sworznia do zespołu osi, co znajduje zastosowanie w transporcie ciężkich kontenerów morskich.

- **Naczepy niskopodwoziowe** służące do przewozu maszyn specjalistycznych.

Z początkiem 2017 roku, wprowadzona została do wszystkich produktów z gamy naczep i zestawów kurtynowych nowa konstrukcja nadwozia/stelaża M3.

Przyczepy

Przyczepy służą głównie jako uzupełnienie transportu prowadzonego w zestawach (pojazdy ciężarowe i przyczepy) i w zależności od rodzaju przyczepy spełniają takie same funkcje jak odpowiadające im modele naczep. Podstawowym asortymentem przyczep są przyczepy centralno-osiove i przyczepy z obrotnicą, produkowane w pięciu wersjach:

- z zabudową skrzyniowo-plandekową, kurtynową,
- z zabudową furgonową,
- do zabudowy chłodnią,
- do transportu kontenerów rolkowych,
- do przewozu ładunków jak złom lub odpady komunalne, obecnie w ofercie są dwa modele mające szeroki wachlarz konfigurowalnych opcji.

Zestawy

Zabudowy pojazdów ciężarowych produkowane są w kilku wersjach nadwozia: furgon, kurtynowa, skrzyniowo-plandekowa, chłodnia oraz wywrotka. Najczęściej zabudowy produkowane są razem z przyczepami i łącznie stanowią zestaw transportowy.

Inne pojazdy

Pozostałe produkty obejmują naczepy specjalistyczne: naczepy Jumbo (od 2016 roku w nowym wykonaniu M2) – do przewozu maszyn i urządzeń o znacznych gabarytach (maszyn do budowy dróg, mostów itp.). Naczepy Jumbo produkowane są w wariantach trzy i cztero-osiowym, oraz ramą stałą i rozsuwaną w zależności od wielkości i masy przewidzianego ładunku.

Rodzinę pojazdów niskopodwoziowych uzupełniają wprowadzone do oferty w 2016 roku przyczepy z obrotnicą, które występują w wariantach z 3 lub 4 osiami.

Produkty Agro

Ponadto pod marką Wielton Agro Spółka produkuje:

- Wózki Dolly, przeznaczone do współpracy naczepy samochodowej z ciągnikiem rolniczym – jednoosiowe i dwuosiowe,
- Przyczepy skorupowe dla transportu roślin okopowych,
- Przyczepy do przewozu bel (słomy, siana),
- Przyczepy tandem PRC i przyczepy dwuosiowe PRS dla transportu sypkich materiałów rolniczych.

W sumie, w ofercie Wielton S.A. znajduje się 30 typów produktów Agro. W odniesieniu do większości produktów Spółka jest w stanie elastycznie reagować na zapotrzebowanie klientów i na jego życzenie montować dodatkowe lub niestandardowe wyposażenie.

1.6. Łańcuch dostaw

Najistotniejszymi komponentami wykorzystywanymi do budowy oferowanych przez Wielton produktów są: osie, koła, układy hamulcowe i pneumatyczne, elementy oświetlenia, ramy podwozia oraz zabudowa nadwozia. Zależnie od typu i przeznaczenia pojazdu, jego konstrukcja może bazować na stali bądź aluminium jednak zastosowanie może znaleźć również sklejka. W przypadku wywrotek istotnym podzespołem są siłowniki wywrotu. Należy jednak zauważyć również dachy przesuwne, plandeki oraz usztywnione zabudowy furgonowe. Jednym z celów strategicznych Spółki jest zapewnienie użytkownikom końcowym produktów o najwyższej jakości i niezawodności. W tym celu Spółka korzysta z renomowanych dostawców surowców i komponentów, którzy gwarantują jakość odpowiadającą oczekiwaniom zarówno Spółki jak i jej klientów.

W celu osiągnięcia optymalnych warunków handlowych dla każdej z grup asortymentowych wybierany jest dostawca wiodący. Zgodnie z obowiązującą polityką dostaw wymagane jest, aby dla dominującej grupy asortymentów, Spółka posiadała co najmniej 2 niezależne źródła zaopatrzenia. Z jednej strony ma to na celu zapewnienie stabilności dostaw, z drugiej natomiast pozwala na efektywniejsze prowadzenie negocjacji handlowych, ustalanie optymalnych warunków płatności i realizacji dostaw, a także służy ograniczeniu ryzyka spowodowanego potencjalnym brakiem ciągłości dostaw. W przypadku dóbr wykonywanych na zamówienie Wielton, strategia Spółki zakłada systematyczną eliminację pośredników w łańcuchu dostawców i nawiązywanie bezpośredniej współpracy z producentami komponentów.

Opierając się na skali generowanych obrotów, głównymi dostawcami Spółki są producenci osi i zawieszek, dostawcy aluminium i stali, opon i felg stalowych oraz aluminiowych, układów hamulcowych, hydrauliki siłowej, sklejki podłogowej oraz farb i lakierów. Wśród dostawców należy wymienić wiodących dostawców komponentów dla branży motoryzacyjnej, niejednokrotnie nie tylko o lokalnym ale również o globalnym zasięgu prowadzonej działalności:

- Producenci osi i zawieszek: SAF-Holland Polska Sp. z o.o., BPW Polska Sp. z o.o.,
- Producenci hydrauliki i siłowników wywrotu: Hyva Polska Sp. z o.o., Binotto S.r.L.,
- Producenci opon: Michelin Polska S.A., Bridgestone Sales Polska Sp. z o.o., Continental Opony Polska Sp. z o.o., GoodYear Dunlop Tires Polska Sp. z o.o.,
- Producenci i dystrybutorzy blach i kształtowników stalowych: SSAB EMEA AB, ThyssenKrupp Energostal S.A., ArcelorMittal Distribution Poland Sp. z o.o., VoestAlpine Krems GmbH, Stalprodukt Centrostal Sp. z o.o.,
- Producenci kształtowników, blach aluminiowych: Grupa Kęty S.A., Sapa Aluminium Sp. z o.o., Alcoa EMEA,
- Producenci układów hamulcowych: WABCO Austria GESMBH, KNORR-Bremse Systeme fur Nutzfahrzeuge GmbH,
- Producenci farb i lakierów: Helios Polska Sp. z o.o., NOVOL Sp. z o.o.,
- Producenci paneli furgonowych i sklejkowych: The European Van Company Sp. z o.o.,

- Producenci sklejk podłogowej: Koskisen Ov Plywood Mili.

W 2017 roku, tak jak i w latach poprzednich, prowadzona przez Wielton S.A. i Grupę Wielton polityka dostaw gwarantowała ich ciągłość, a relacje handlowe z kluczowymi dostawcami były wzorcowe.

W roku 2017 polityka zakupowa realizowana przez Wielton S.A. i Grupę Wielton była efektem wdrożenia strategii rozwoju na lata 2017-2020. W przypadku dostawców stali oraz aluminium zrezygnowano z kontraktów długoterminowych i zastąpiono je porozumieniami średniookresowymi (głównie kwartalnymi), które ograniczały fluktuacje cenowe i umożliwiały minimalizowanie i rozłożenie w czasie negatywnego (wzrostowego) trendu w kategoriach bezpośrednio i pośrednio zależnych od surowców (głównie stali), których ceny gwałtownie wzrastały na przestrzeni roku 2016.

Spółka zdecydowała się na utrzymanie polityki dostawców wiodących w poszczególnych grupach asortymentowych, co skutkowało zwiększonym wolumenem zakupowym i uzyskaniem lepszej siły nabywczej, a w efekcie przełożyło się na uzyskanie korzystniejszych warunków handlowych. Działania prowadzone w roku 2017 doprowadziły do większej koncentracji pośród dostawców oraz zmniejszenia liczby aktywnych podmiotów, z jakimi Spółka realizowała transakcje handlowe. Dalsza koncentracja u niektórych dużych dostawców w roku 2017 była następstwem konsolidacji i przejęć w branżach stali trudnościeralnej oraz produkcji aluminium, jakie miały miejsce w roku 2014, jak i również w przypadku Grupy JOST, która przejęła produkcję osi naczepowych od spółki Daimler A.G.

Pozycję zdecydowanego lidera dostaw utrzymał (analogicznie jak w latach poprzednich) producent osi i zawieszek do pojazdów transportowych, notowana na niemieckiej giełdzie papierów wartościowych, spółka SAF-Holland, której udział w zaopatrzeniu przekroczył w 2017 roku 10% przychodów ze sprzedaży Spółki. Dostawy realizowane są za pośrednictwem spółki zależnej, SAF-Holland Polska Sp. z o.o. Nie istnieją, inne niż wynikające z wyżej wymienionej współpracy, formalne powiązania tego dostawcy ze Spółką ani Grupą Kapitałową Wielton.

1.7. Kluczowe rynki i przedstawicielstwa

Klientami Spółki są firmy transportowe, budowlane, produkcyjne, dystrybucyjne i rolnicze. Oprócz naczep i przyczep z logo Wielton, w skład portfolio Grupy Wielton wchodzi produkty następujących marek: Fruehauf, Langendorf, Viberti, Cardi oraz Merker. Szerokie zaplecze technologiczne, a także możliwość oferowania 15 kategorii produktów w ponad 800 konfiguracjach pozwala Grupie Wielton budować swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o tzw. customizację i odpowiadać na potrzeby klientów reprezentujących praktycznie każdy rynek i segment na świecie.

Sprzedaż pojazdów transportowych na rynkach zagranicznych jest prowadzona w systemie bezpośrednim i pośrednim. Grupa Wielton realizuje sprzedaż w oparciu o spółki zależne we Włoszech (Viberti Rimorchi S.r.l.), Francji (Fruehauf), Niemczech (Wielton GmbH i Langendorf) oraz w Rosji, na Ukrainie, Białorusi i w Kazachstanie. Pozostałe rynki zarządzane są we współpracy z dystrybutorami i przedstawicielami handlowymi. Działania wymienionych powyżej podmiotów koordynowane są przez Dział Eksportu Wielton S.A. Sprzedaż eksportowa Spółki zorientowana jest na rynki Europy Zachodniej, Centralnej i Rosję. Wyroby Wielton znalazły również nabywców w Portugalii, krajach bałkańskich oraz na

rynkach Afryki Zachodniej. Przedstawicielstwa handlowe Wielton S.A. działają na Litwie, Łotwie i w Bułgarii. Sieć niezależnych dystrybutorów pojazdów Wielton obejmuje Holandię, Czechy, Słowację, Rumunię, Węgry, Słowenię, Serbię oraz Estonię.

Oprócz własnych oddziałów handlowych, sprzedaż produktów firmy jest prowadzona poprzez sieć dealerską na całym świecie, a jej produkty sprzedawane są obecnie w 35 krajach.

2. Model biznesowy i strategia spółki Wielton S.A. oraz Grupy Wielton

2.1. Łańcuch wartości - wizja i misja organizacji

Misją Wielton S.A., jak i wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Wielton jest tworzenie i dostarczanie najlepszych rozwiązań transportowych dla klientów biznesowych. Misja ta jest realizowana w oparciu o cztery wartości – ludzi, inicjatywę, jakość i bezpieczeństwo.

Rozumiejąc, że to ludzie są najważniejszym kapitałem firmy, wszyscy pracownicy spółek wchodzących w skład Grupy Wielton stanowią ważne ogniwo w budowaniu jej wartości, a ich praca traktowana jest z należyтым szacunkiem. Spółka oferuje swoim pracownikom możliwość rozwoju zawodowego, wspiera pogłębianie przez nich wiedzy – poprzez liczne szkolenia, warsztaty i coaching – a także zapewnia pomoc na polu prywatnym, m.in. dzięki dofinansowaniu aktywności sportowej.

Równie istotne jest aktywne poszukiwanie nowoczesnych rozwiązań. Wprowadzając je organizacja zyskuje niezależność, dzięki której ma możliwość poszukiwania nowych okazji do rozwoju. Kluczowa jest przy tym dbałość o jakość każdego procesu. Dlatego we wszystkich działach firmy wprowadzane są wyłącznie najlepsze rozwiązania i najskuteczniejsze praktyki organizacyjne oraz innowacje technologiczne. Dzięki nim oferta firmy, środowisko pracy i procesy, kształtowane są w oparciu o bezpieczeństwo klientów i pracowników, a także o bezpieczny rozwój firmy.

Ważnym elementem budowania pozycji całej Grupy jest także rozwijanie własnej myśli technologicznej. To dlatego w ramach całej Grupy Wielton zatrudnienie znajduje już ponad 2500 pracowników, w tym 250 inżynierów i konstruktorów, którzy dbają o optymalizację procesu produkcyjnego oraz wdrażanie innowacji technologicznych.

2.2. Strategia spółki Wielton S.A. i Grupy Wielton

Grupa Wielton opiera swoją strategię na rozwoju organicznym, a także systematycznym umacnianiu pozycji na rynkach zagranicznych poprzez akwizycje. Działając jako multibrand, Grupa Wielton wykorzystuje swój unikalny model biznesowy, dążąc do integracji struktur i procesów mających zapewnić uzyskanie efektu synergii zakupowej, produkcyjnej i sprzedażowej.

W kwietniu 2017 roku Grupa Wielton przyjęła strategię rozwoju na lata 2017-2020. Zgodnie z jej założeniami Grupa buduje silną pozycję konkurencyjną na swoich głównych rynkach: w Polsce, Francji i we Włoszech oraz w Europie Środkowo – Wschodniej, a także planuje

wejść na rynki 8 krajów Zachodnioafrykańskiej Unii Gospodarczo – Monetarnej (UEMOA). Do 2020 roku Wielton chce osiągnąć pozycję lidera na polskim rynku, a także umocnić 3. pozycję w Europie. W tym celu zamierza wzmocnić pozycję numer 1 we Francji, wejść na podium we Włoszech oraz do pierwszej piątki sprzedawców naczip w Niemczech.

Rozwój globalnej obecności Grupy Wielton ma przełożyć się na podwojenie wyników w obszarze operacyjnym. Cele strategiczne Spółki to:

- wzrost przychodów z 1,2 mld zł w 2016 roku do 2,4 mld zł w 2020 roku,
- zwiększenie sprzedaży z 12,9 do 25 tys. sztuk pojazdów,
- marża EBITIDA w 2020 roku ma być na ciągle wysokim, 8-proc. poziomie.

Istotnym elementem strategii Grupy są inwestycje w badania i rozwój. W 2016 r. Wielton S.A. otworzył Centrum Badawczo-Rozwojowe w Wieluniu, które posiada jedyną w Polsce, a drugą w Europie stację do całopojazdowego badania naczip. Umożliwia ona wykrywanie ewentualnych usterek już na etapie testów produkowanych pojazdów. Dzięki temu Grupa Wielton zapewnia swoim klientom innowacyjne i niezawodne rozwiązania, optymalizujące realizowane przez nich procesy logistyczne.

3. Zarządzanie ryzykiem

3.1. Dialog z interesariuszami

Proces analizy istotności, pozwalający na prezentację w sprawozdaniu wybranych aspektów niefinansowych – w obszarze gospodarczym, środowiskowym i społecznym – został przeprowadzony z uwzględnieniem profilu działalności Wielton S.A. oraz Grupy Wielton, a także oczekiwań interesariuszy i podmiotów, na które Grupa oraz wchodzące w jej skład spółki wywierają największy wpływ.

Identyfikacja ryzyka w przypadku poszczególnych obszarów, a także określenie sposobów zarządzania nim są rezultatem przeprowadzonego dialogu społecznego, który spółka cyklicznie prowadzi ze swoimi interesariuszami.

Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację:

- klienci/odbiorcy
- dostawcy
- akcjonariusze/inwestorzy
- pracownicy
- społeczności lokalne

3.2. Kluczowe niefinansowe czynniki ryzyka zdefiniowane w procesie powstawania raportu

Poniższa lista obejmuje najistotniejsze aspekty raportowania niefinansowego, które z punktu widzenia Grupy Wielton i Wielton S.A. mają największy wpływ zarówno na działania oraz wyniki, jak i na otoczenie:

Aspekt (GRI)	Ryzyko	Podejmowane działania/Sposoby zarządzania ryzykiem
Zatrudnienie	Brak lub obniżenie efektywności wykonywanej pracy	Ustalenie dokładnych opisów stanowisk w celu właściwego doboru i oceny personelu;
		Standaryzacja procesu rekrutacji;
		Cykliczne szkolenia pracowników;
	Emigracja młodych ludzi do dużych miast	Działania z obszaru Employer Branding;
		Współpraca ze szkołami średnimi i uczelniami (klasa patronacka w ZSZ w Wieluniu: mechanik monter maszyn i urządzeń, kierunek patronacki na Politechnice Śląskiej w Gliwicach: projektowanie mechatronicznych układów mobilnych);
		Kształtowanie postaw i zachowań obowiązujących w firmie;
		Udzielanie bieżącej informacji zwrotnej przez przełożonych;
	Nieobecności pracowników w pracy	Ewidencja i analiza rodzajów oraz przyczyn nieobecności;
		Współpraca z firmą zewnętrzną w celu kontroli właściwego wykorzystania zwolnień lekarskich;
	Rotacja pracowników	Projekt szkoleniowy dla kadry zarządzającej dot. budowania zaangażowania pracowników.
		Utrzymanie wysokiego poziomu rekrutacji i procesu onboardingu;
	Spadek motywacji pracowników	Badanie zaangażowania pracowników;
	Wzrost kosztów produkcji	Raportowanie i analiza wskaźników absencji, chorobowych, wykorzystania urlopów;
Analiza wynagrodzeń - wprowadzenie taryfikatora;		

Aspekt (GRI)	Ryzyko	Podjęwane działania/Sposoby zarządzania ryzykiem
Zatrudnienie	Zła atmosfera w pracy	Działanie w oparciu o firmowe wartości;
		Promowanie integracji pracowników poprzez dofinansowanie działalności grup zainteresowań (np. piłka nożna);
		Monitorowanie przypadków występowania nadużyć w firmie
		Zapewnienie przestrzegania praw człowieka
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Wypadki przy pracy osób zatrudnionych i podwykonawców	Kontrola przestrzegania zasad bhp i ergonomii na stanowiskach pracy;
		Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia;
	Choroby zawodowe	Wprowadzanie działań zapobiegawczych, środków ochrony indywidualnej i zbiorowej;
		Kontrola przestrzegania zasad BHP i ergonomii na stanowiskach pracy;
Wyplata odszkodowań	Pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia;	
		Powołanie przedstawicieli pracowników i stała współpraca z nimi.
Zgodność z regulacjami	Niezgodność z prawem	Przestrzeganie prawa pracy, innych regulacji prawnych oraz zasad etycznych;
	Procesy sądowe	
		Doradztwo własnego Działu Prawnego oraz zewnętrznej Kancelarii Prawnej;
Zapobieganie korupcji	Kary	Monitorowanie poziomu nałożonych kar
	Niezgodność z prawem	Monitorowanie zgłaszanych przypadków
		Weryfikacja działań przez Zespół Obsługi Prawnej.
	Procesy sądowe	Monitorowanie zgłaszanych przypadków
Wyplata odszkodowań	Monitorowanie zgłaszanych przypadków	
Ścieki i odpady	Zużycie wody	Monitorowanie zużycia (miesięczne)
	Produkcja ścieków	Monitorowanie zużycia (miesięczne)
	Wzrost produkcji odpadów komunalnych	Monitorowanie zużycia (miesięczne)
Energia	Wzrost zużycia energii	Monitorowanie zużycia (miesięczne)
	Zużycie materiałów	Monitorowanie zużycia
	Uwolnienie gazów cieplarnianych	Działanie zgodnie z przepisami,
	Wzrost emisji ze spawania i cięcia	Wzrost uzasadniony, monitorowanie
	Skargi i kary związane z zanieczyszczeniem środowiska	Działanie zgodnie z przepisami, reagowanie na skargi
	nakłady poniesione na ochronę środowiska	Monitorowanie

4. Zarządzanie obszarem gospodarczym i zgodność z regulacjami

4.1. Zgodność z regulacjami i zapobieganie korupcji – podejście spółki

Grupa Wielton i wchodzące w jej skład spółki, będąc organizacjami działającymi w sposób otwarty i transparentny, a także w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi dokładają wszelkich starań do promowania i zapewniania etycznego podejścia oraz do zwalczania wszelkich praktyk korupcyjnych. Firma zobowiązuje się do wyjaśnienia każdego takiego przypadku i na bieżąco monitoruje zgodność prowadzonych działań z prawem oraz obowiązującymi powszechnie normami etyki biznesowej.

Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2017 roku w Wielton S.A. nie stwierdzono przypadków związanych z korupcją i żadnymi naruszeniami w tym zakresie. Wprowadzona przez Spółkę polityka antykorupcyjna przyjmująca zasadę zerowej tolerancji dla wszelkich praktyk korupcyjnych oraz pozostałych nadużyć zobowiązuje ją do zgłaszania oraz wyjaśniania każdego tego typu przypadku oraz zachowań, które potencjalnie mogą zostać zidentyfikowane podczas realizacji procesów biznesowych.

4.2. Polityka antykorupcyjna

Do praktyk, w zakresie których spółka wdraża zasadę zerowej tolerancji należą przede wszystkim:

- Składanie obietnic, propozycji, a także wręczanie jakichkolwiek korzyści finansowej, rzeczowej, osobistej lub innej,
- Przyjmowanie, oczekiwanie lub zgoda na obietnicę jakiegokolwiek korzyści finansowej, rzeczowej, osobistej lub innej,

W kontekście powyższych praktyk każdy z pracowników Spółki jest zobowiązany aby stanowczo odmawiać we wszystkich wypadkach, w których inny pracownik lub osoba trzecia podejmą próby jakiegokolwiek działania mogącego zostać uznanym za praktykę korupcyjną skierowaną wobec nich.

Po wyraźnej odmowie każdy z pracowników ma obowiązek niezwłocznego zgłoszenia takiego zdarzenia i opisanie jego przebiegu.

Wszystkie rozpoznane przypadki działań korupcyjnych i pozostałych nadużyć powinny zostać zgłoszone do bezpośredniego przełożonego lub innej osoby z najwyższego kierownictwa spółki.

Zgodnie z przyjętą polityką antykorupcyjną każdorazowe naruszenie jej postanowień może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a także powód wypowiedzenia umowy regulującej stosunek pracy.

Spółka zobowiązuje się do niedokonywania jakichkolwiek aktów dyskryminacji lub sankcjonowania względem osoby, która zasygnalizowała uzasadnione podejrzenie wystąpienia wydarzenia, które może zostać zaklasyfikowane jako praktyka korupcyjna lub

pozostałe nadużycie. Jednocześnie Spółka zobowiązuje się do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub powzięcia innych sankcjonujących działań względem osób, które dopuściły się zgłoszenia praktyki korupcyjnej lub pozostałego nadużycia, w złej wierze.

Informacje pozwalające na zidentyfikowanie sygnalizującego, a także treść jego zgłoszenia zostaną przedstawione w niezbędnym zakresie zespołowi prowadzącemu postępowanie wyjaśniające. Powyższe dane mogą także zostać ujawnione odpowiednim organom na podstawie powszechnie obowiązującego prawa.

5. Zarządzanie obszarem pracowniczym i poszanowanie praw człowieka

5.1. Obszar pracowniczy – podejście spółki

Jedną z czterech kluczowych wartości, na których spółka Wielton S.A. i Grupa Wielton opierają swój model biznesowy są ludzie, ich wiedza, umiejętności, kompetencje i doświadczenie.

W budowaniu stabilnego zespołu pracowników w Wielton S.A. duże znaczenie ma zatrudnienie długookresowe, a także inwestycje w poszerzanie posiadanych przez nich kompetencji oraz możliwości zdobywania nowych umiejętności.

Odpowiedzialna oraz zrównoważona polityka HR jest integralną częścią strategii rozwoju firmy i jest realizowana w oparciu o szczegółowe regulacje, do których należą między innymi: Regulamin Pracy, Regulamin Wynagrodzeń i Regulamin Funduszu Socjalnego.

Stosowane przez Spółkę praktyki w obszarze pracowniczym wykluczają rozróżnienia na płeć, narodowość, rasę, wyznanie, wiek, a także dyskryminację jakiegokolwiek grupy społecznej. Organizacja przestrzega praw i obowiązków zapisanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i stosuje się do uznanych i ratyfikowanych Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

5.2. Cele polityki HR

Główne cele jakie stawia sobie spółka Wielton S.A. w obszarze pracowniczym stanowią:

- **Zapewnienie wysokojakościowych miejsc pracy**
Oczekiwania obecnych i przyszłych pracowników zmieniają się wraz ze zmianami trendów rynkowych. Rozwijanie i utrzymywanie pozycji Spółki Wielton S.A. jako atrakcyjnego pracodawcy wymaga analizowania trendów i odpowiedzi na zmieniające się oczekiwania. Dlatego Spółka rozwija funkcję HR, monitoruje oczekiwania pracowników, a także podejmuje działania zmierzające do podniesienia poziomu ich zaangażowania. Działania te są prowadzone z wykorzystaniem uznanych na rynku polskim, jak i międzynarodowym metod zarządzania zasobami ludzkimi.
- **Wzmacnianie pracy zespołowej**
Zgodnie z obowiązującym w Spółce przekonaniem, że praca zespołowa, czyli połączone umiejętności i wysiłki kilku osób, przynoszą znacznie lepsze efekty niż praca indywidualna, Spółka dąży do uzyskania zjawiska synergii zespołu i organizuje

pracę tak, aby wszystkie zatrudnione osoby mogły w pełni korzystać ze wsparcia pozostałych członków zespołu oraz potrafiły działać jako kolektyw.

Ponadto Spółka organizuje warsztaty dla kadry menedżerskiej różnego szczebla, (dyrektorzy, kierownicy, mistrzowie) mające na celu podniesienie ich umiejętności przywódczych i integrujących zespół oraz warsztaty, mające na celu przyswojenie i przybliżenie strategii Grupy wszystkim pracownikom (warsztaty Angażujący Lider, Power ON).

- **Zapewnienie dobrych i bezpiecznych warunków pracy**

Zgodnie z kodeksem pracy obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Wielton S.A. przykładą ogromną wagę do budowania bezpiecznego środowiska pracy przede wszystkim poprzez minimalizowanie ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy oraz rozwijanie świadomości i wiedzy pracowników.

- **Zatrzymanie pracowników w długoterminowej perspektywie**

Doświadczeni pracownicy, którzy dobrze znają firmę i jej otoczenie, wykonują swoje obowiązki szybciej i efektywniej niż pracownicy nowozatrudnieni. Sytuacja wygląda tak samo zarówno w przypadku osób zatrudnionych na niższych stanowiskach, jak i specjalistów czy kadry zarządzającej. W Wielton S.A. doświadczenie pracowników stanowi jedną z kluczowych wartości i dlatego Spółka wdraża działania mające na celu zatrzymanie ich w długim okresie.

- **Rozwój pracowników**

Spółka jest zorientowana na rozwój swoich pracowników, a celem podejmowanych przez nią działań jest zapewnienie osobom zatrudnionym możliwości indywidualnego doskonalenia, w tym poszerzania kwalifikacji i zdobywania wiedzy oraz awansu wewnątrz organizacji.

- **Równe traktowanie wszystkich pracowników**

Ze względu na coraz większą różnorodność zatrudnianych pracowników, głównie w kontekście zatrudniania osób w różnym wieku, płci oraz obcokrajowców, Wielton S.A. tworzy takie warunki pracy, w których reprezentanci poszczególnych grup czują, że są traktowani z szacunkiem i na równi praw.

- **Pozyskiwanie kompetentnych pracowników**

Pozyskiwanie kompetentnych pracowników to gwarancja długoterminowego myślenia o budowaniu wartości firmy ale również coraz większe wyzwanie wynikające między innymi z niedopasowania umiejętności absolwentów szkół różnego stopnia do rynku pracy, czy też mobilności pracowników umożliwiającej podjęcie pracy na bardziej atrakcyjnych rynkach. W Wielton S.A. fundament działalności stanowi świadomość, że podstawą sukcesu firmy są jej pracownicy, dlatego spółka prowadzi przemyślaną strategię rekrutacyjną, mającą zapewnić pozyskanie odpowiednich kandydatów do pracy.

5.3. Realizacja polityki HR

Działania podejmowane przez Spółkę w celu realizacji założeń polityki HR:

- **Zapewnienie konkurencyjnego i przyjaznego miejsca pracy**

Aby zatrzymać pracowników w dłuższym okresie Spółka dąży do oferowania konkurencyjnego wynagrodzenia opartego na warunkach rynkowych, adekwatnych do zajmowanego stanowiska, wykonywanej pracy, umiejętności i doświadczenia. W Wielton S.A. obowiązują także transparentne i sprawiedliwe zasady awansowania oraz nagradzania. Oprócz benefitów płacowych i pozapłacowych Spółka kładzie duży nacisk na kulturę pracy, rozwój pracowników oraz oferowanie im wsparcia w trudnych sytuacjach zawodowych i prywatnych.
- **Troska o bezpieczeństwo**

W trosce o bezpieczeństwo pracowników Wielton S.A. hołduje najwyższym standardom bezpieczeństwa pracy. Spółka przykłada dużą wagę do analizy ryzyk, zapobiegania im i zapewnienia zgodności z procedurami bezpieczeństwa. Rozwija w tym celu wiedzę i kompetencje pracowników w zakresie BHP.
- **Szkolenia**

Każdego roku w Wielton S.A. tworzony jest plan i dostosowywany do niego budżet szkoleń. Zawiera on szkolenia dopasowane indywidualnie dla stanowiska, o szerokiej tematyce: technicznej, administracyjnej, księgowej i finansowej, kadrowo-płacowej, prawnej, handlowej. Spółka rozwija także kompetencje interpersonalne i przywódcze kadry zarządzającej. Jednocześnie dofinansowuje naukę na studiach każdego poziomu (inżynierskie, magisterskie, podyplomowe MBA), a pracownikom na stanowiskach produkcyjnych organizuje i finansuje kursy nadające formalne uprawnienia np. operatora wózka widłowego i suwnicy lub spawacza. Prowadzony jest też cykl kursów języka angielskiego dla dużej grupy pracowników, a w 2017 r. skierowano następującą liczbę pracowników na szkolenia nadające uprawnienia, wg obowiązujących przepisów: UDT: suwnice, wózki widłowe, podesty ruchome – 183 osoby, spawalnicze – 130 osób, jakościowe (badanie spoin) – 10 osób.
- **Przeciwdziałanie wszelkim przejawom mobbingu i dyskryminacji**

Doceniając zalety różnorodności pracowników, Spółka traktuje ją właśnie jako jedno ze źródeł przewagi konkurencyjnej. Zestawienie różnych opinii, poglądów, stylów pracy, doświadczeń pozwala firmie osiągać lepszą pozycję rynkową i dlatego przykłada ona dużą wagę do kształtowania przyjaznego miejsca pracy, wolnego od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji i mobbingu. Zapobieganie takim zjawiskom możliwe jest między innymi dzięki dedykowanym procedurom obowiązującym w Wielton S.A.
- **Współpraca z ośrodkami naukowymi**

Wielton S.A. od lat współpracuje z lokalnymi szkołami i uczelniami wyższymi. Swoim patronatem obejmuje zarówno szkoły zawodowe jak i uczelnie wyższe, by rekrutować najlepiej wykształconych specjalistów w różnych branżach. Spółka umożliwia uczniom i studentom zdobywanie doświadczenia w ramach autorskich programów stażowych oraz praktyk realizowanych pod czujną opieką doświadczonych pracowników. Program stażowy ukończyło w ciągu 5 lat 34 stażystów, a zatrudnienie

kontynuuje dotąd ponad połowa z tego grona, zajmując stanowiska młodszych specjalistów w działach technicznych.

- **Integracja**

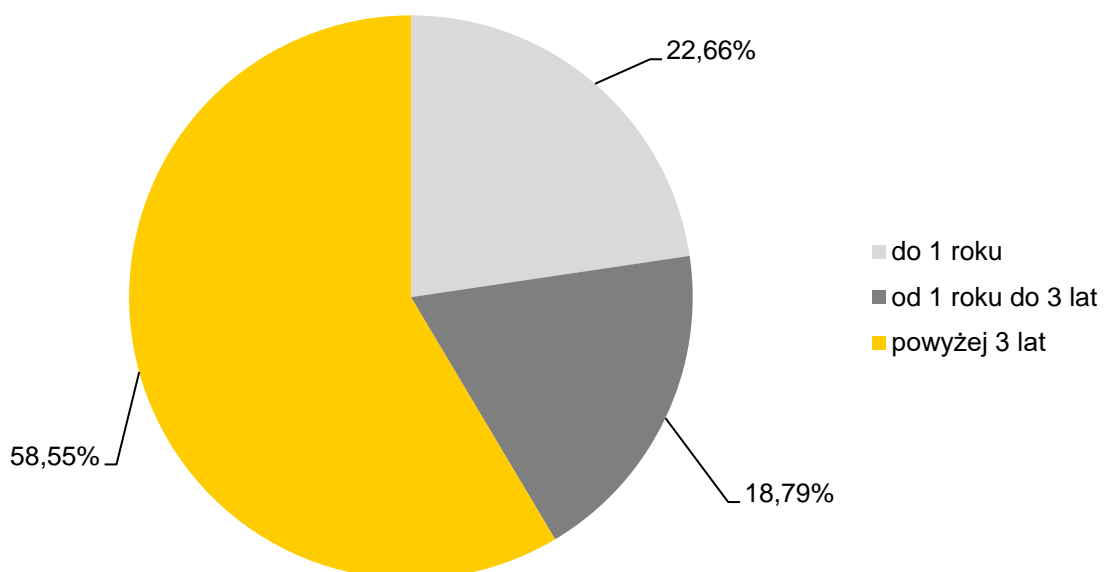
W Wielton S.A. funkcjonuje efektywna procedura onboardingu w ramach, której Spółka dba o to, aby każdy nowy pracownik zdobył niezbędną wiedzę o firmie i poczuł się częścią zespołu. Pomaga to identyfikować się z firmą oraz współpracownikami a także osiągać korzyści wynikające z promowanej przez Spółkę pracy zespołowej.

5.4. Zatrudnienie w Wielton S.A.

Na koniec 2017 roku Wielton S.A. zatrudniał 1513 pracowników, z czego 186 osób stanowiły kobiety, a 1327 mężczyzn. Wśród ogółu zatrudnionych 418 osób posiadało umowy o pracę na czas nieokreślony, 1046 w zatrudnionych było ramach umów o pracę na czas określony, a 49 stanowili pracownicy znajdujący się na okresie próbnym. Całkowita liczba nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem wyniosła 420 osób, z czego 13,57% stanowiły kobiety, a 86,43% mężczyźni. W tej grupie 56,43% osób stanowiły osoby poniżej 30 r.ż., 37,14% pracownicy w wieku 30-50 lat, a 6,43% zatrudnieni powyżej 50 r.ż. Wskaźnik rotacji pracowników wyniósł w tym czasie 14,42% dla całej organizacji.

Wśród wszystkich pracowników Spółki na dzień 31 grudnia 2017 roku 30,47% stanowiły osoby przed 30 r.ż., 57,37% pracownicy w wieku od 30 do 50 lat, a 12,16% osoby powyżej 50 lat. Spośród nich kobiety stanowiły 12,36%, a mężczyźni 87,64%.

Pracownicy - staż pracy w Wielton S.A.



5.5. Statystyki BHP – wskaźnik wypadkowości

Rok	Liczba wypadków przy pracy [AU]	Roczny nominalny czas wszystkich pracowników [TA]	Wskaźnik wypadkowości [UH]	Ciężkość następstw [SC]	Częstotliwość wypadków [FO]
2015	8	2.070.000	3,865	101,75	6,49
2016	12	2.661.699	4,508	58,03	9,36
2017	17	2.937.766	5,787	93,41	10,86

Analiza wypadków w WIELTON S.A. za lata 2015 – 2017

$$\text{Wskaźnik ciężkości} : \frac{\text{Ilość dni zwolnienia lekarskiego z tytułu wypadków}}{\text{Ilość wypadków}} = \frac{1588}{17} = 93,41$$

$$\text{Wskaźnik częstotliwości} : \frac{\text{Ilość poszkodowanych w wypadkach}}{\text{Ilość zatrudnionych}} \times 1000 = \frac{17}{1564} \times 1000 = 10,86$$

$$\text{Wskaźnik wypadkowości [UH]} : \frac{\text{AU} \times 10^6}{\text{TA}} \times 1000 = \frac{17}{2937766} \times 1000 = 5,787$$

gdzie:

AU – liczba wypadków przy pracy, która spowodowała zwolnienie pracownika z pracy na co najmniej 1 dzień roboczy, nie wliczając w to dnia wypadku,

TA – Roczny nominalny czas pracy wszystkich pracowników.

Skład Komisji BHP w Wielton S.A.:

- Mariusz Golec – Prezes Zarządu Wielton S.A., Przewodniczący Komisji,
- Paweł Kicmach – Wiceprzewodniczący Komisji,
- Wojciech Peret - Dyrektor Operacyjny Grupy, Członek Komisji.
- Stanisław Godsling – Starszy Specjalista ds. BHP i P. Poż, Członek Komisji,
- Konrad Kotarski – lekarz medycyny pracy, Członek Komisji,
- Tomasz Wypchło – Członek Komisji,
- Tomasz Swędrak - Członek Komisji,
- Anna Kłaczyńska - Członek Komisji,
- Konrad Napieraj – Członek Komisji,
- Krzysztof Marczak – Członek Komisji.

5.6. Poszanowanie praw człowieka – podejście Grupy Wielton

W Grupie Wielton poszanowanie praw człowieka traktowane jest jako wartość podstawowa, która nierozdzielnie wpisana jest w działalność wszystkich wchodzących w jej skład spółek. Etyczne postępowanie jest dla całej organizacji tak samo istotne jak osiągnięte przez nią wyniki finansowe. Dlatego działania prowadzone przez Grupę są realizowane w zgodzie z prawami człowieka, powszechnie przyjętymi standardami etycznymi, a także odzwierciedlają zasady wynikające z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz innych uznanych międzynarodowych norm.

5.7. Zasady dotyczące poszanowania praw człowieka obowiązujące w Grupie Kapitałowej Wielton

- **Spółeczność**

W kontekście poszanowania praw człowieka Grupa prowadzi dialog z tymi, na których ma wpływ poprzez swoją działalność. Poprzez prowadzony dialog poznaje opinie i oczekiwania swoich interesariuszy. Przy podejmowaniu decyzji bierze również pod uwagę potencjalne oddziaływanie na społeczności wśród, których funkcjonuje, a dzięki uwzględnianiu uzyskanych opinii i oczekiwań może pozytywnie wpływać na rozwój tych społeczności.

- **Mobbing, dyskryminacja i równe szanse**

Polityka realizowana przez Grupę zakłada bezwarunkowe wykluczenie przejawów i form mobbingu. Niedopuszczalne są zachowania, które naruszają godność człowieka, kreują zastraszającą, poniżającą, wrogą lub upokarzającą atmosferę. Nieakceptowalne są także niepożądane zachowania na tle seksualnym lub odnoszące się do płci. Grupa nie dopuszcza w swojej działalności przejawów dyskryminacji w jakimkolwiek aspekcie na tle religijnym rasowym, etnicznym, narodowościowym, wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, poglądów politycznych lub koloru skóry. Nie są też akceptowane żadne formy nękania fizycznego lub psychicznego, ani żadne inne formy nadużyć w tym aspekcie.

Działalności Grupy Wielton przyświeca także zasada równego traktowania pracowników. Firma dąży do tworzenia przyjaznego, środowiska pracy, w którym wszyscy jej pracownicy mają dedykowane możliwości rozwoju.

Grupa podejmuje również działania, a także wdraża procedury chroniące pracowników przed dyskryminacją, mobbingiem i nierównym traktowaniem. Dedykowane procedury zapewniają również wykrywanie i niwelowanie przypadków niezgodnych z przyjętymi praktykami.

- **Praca dzieci i nieletnich**

Grupa Wielton i wszystkie wchodzące w jej skład spółki nie akceptują żadnych praktyk związanych z angażowaniem do pracy dzieci zarówno w ramach własnej organizacji, jak i u jej partnerów biznesowych, dostawców oraz podwykonawców.

Grupa przestrzega lokalnych oraz międzynarodowych przepisów prawa w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych oraz nie toleruje form pracy osób nieletnich naruszających prawo.

- **Praca przymusowa**

Grupa szanuje swobodę zatrudnienia i nie toleruje żadnych form pracy przymusowej, niewolnictwa oraz handlu ludźmi. W ramach prowadzonej działalności stara się także o to, aby jej partnerzy biznesowi, dostawcy oraz podwykonawcy również stosowali uznawane przez nas standardy pracy.

- **Swoboda zrzeszania się**

Grupa Wielton działa z poszanowaniem dla prawa pracowników do swobodnego zrzeszania się i przynależności do organizacji pracowniczych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lokalnego i międzynarodowego.

Ponadto oferuje także kulturę współpracy i jest otwarta na konstruktywny dialog oraz wymianę doświadczeń z pracownikami i ich reprezentantami.

- **Warunki zatrudnienia i wynagradzania**

Grupa przestrzega przepisów lokalnego oraz międzynarodowego prawa pracy oraz działa w pełnej zgodności z prawem, szczególnie w zakresie godzin pracy, wynagrodzeń, nadgodzin oraz innych świadczeń pracowniczych. Dąży również do zapewnienia swoim pracownikom wynagrodzeń konkurencyjnych na rynku, a efekty ich pracy ocenia na podstawie jasno ustalonych kryteriów.

- **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Do określonych przez Grupę Wielton priorytetów w ramach prowadzonej działalności należy dbałość o zdrowie i życie pracowników. Aspekt ten jest realizowany poprzez tworzenie bezpiecznych i godnych warunków pracy oraz podejmowanie działań mających na celu ograniczanie ryzyka wystąpienia sytuacji zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników. Polityki wdrożone przez Grupę w tym zakresie zakładają całkowitą zgodność z lokalnymi i międzynarodowymi regulacjami dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa.

- **Zaangażowanie pracowników**

Grupa Wielton wierzy, że pracownicy decydują o sukcesie firmy. Dlatego podejmuje działania w celu zwiększenia ich zaangażowania w życie całej organizacji.

6. Zarządzanie obszarem społecznym

Spółka Wielton S.A. uznaje działania w obszarze społecznym za jeden z istotnych elementów długofalowej strategii rozwoju firmy. Firma jest świadoma tego, że warunkiem zdobycia przewagi konkurencyjnej jest odpowiedzialne podejście do kwestii społecznych i dlatego dba o to, aby jej działania miały pozytywny wpływ nie tylko na organizację, ale również na społeczności, z którymi Wielton S.A. pozostaje w relacjach.

Poprzez podejmowane działania w obszarze społecznym Wielton S.A. chce budować wizerunek firmy przyjaznej i odpowiedzialne społecznie. W tym celu dąży do kształtowania właściwych relacji z interesariuszami, a także wzrost dobrobytu i poprawy zdrowia społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem społeczności lokalnych.

W 2017 roku Wielton S.A. przeznaczyła na działania w obszarze społecznym ok. 30.000 złotych. Darowiznę otrzymali m.in. Zespół Szkół Specjalnych w Wieluniu, Ochotnicza Straż Pożarna w Mokrsku, Stowarzyszenie Osób z Problemami Nowotworowymi, Wieluński Klub Sportowy w Wieluniu. Firma wsparła również wydarzenie sportowe Giganci Siatkówki, organizowane dla chorej na nowotwór mieszkanki powiatu wieluńskiego.

6.1. Działania Wielton S.A. w obszarze społecznym

Główne cele jakie stawia sobie Spółka Wielton S.A. w obszarze społecznym stanowią:

- **Zapewnienie możliwości rozwoju**

Poprzez działania podejmowane w obszarze społecznym Wielton S.A. chce dać możliwość rozwoju oraz szanse na lepsze życie członkom społeczności lokalnych.

- **Rekompensowanie negatywnego wpływu**

Pomimo licznych działań podejmowanych przez Spółkę mających na celu minimalizowanie negatywnego wpływu działalności biznesowej prowadzonej przez Wielton S.A. na otoczenie nie jest możliwe całkowite wyeliminowanie tego wpływu. Działania w obszarze społecznym mają częściowo za zadanie rekompensowanie społecznościom lokalnym te uciążliwości.

- **Budowa pozytywnego wizerunku**

Dzięki podejmowaniu inicjatyw w obszarze społecznym Spółka buduje wizerunek oparty nie tylko na profesjonalizmie, ale również na zrównoważonym rozwoju, wizerunek firmy wrażliwej na potrzeby lokalne i społeczne.

- **Działania reklamowe**

Dodatkowym celem podejmowanych działań społecznych jest promowanie Spółki oraz jej produktów poprzez zwiększanie stopnia rozpoznawalności marki.

- **Wzrost zainteresowania inwestorów**

Inwestorzy coraz częściej chcą współpracować z odpowiedzialnymi firmami, które poza dobrymi wynikami finansowymi, prezentują pozytywny wizerunek i dobre relacje z otoczeniem.

- **Zwiększenie lojalności klientów**

Wzrost świadomości społecznej klientów spowodował, że przy podejmowaniu decyzji kierują się oni nie tylko kwestiami ekonomicznymi, ale także zaufaniem do danej firmy, jej wizerunkiem i reputacją.

6.2. Realizacja Polityki Społecznej

Cele w zakresie społecznym Wielton S.A. realizuje poprzez liczne inicjatywy takie jak:

- **Działalność w zakresie edukacji zawodowej**
 - Wielton S.A. wspiera rozwój systemu kształcenia specjalistów i budowanie zaplecza edukacyjnego. Aby w pełni go wykorzystywać, Spółka podjęła decyzję o nawiązaniu współpracy z Politechniką Śląską, gdzie uruchomiła w 2016 roku specjalizację na kierunku mechatronika przy wydziale Mechaniczno-Technologicznym oraz z Zespołem Szkół Zawodowych nr 1 w Wieluniu, w którym otworzyła specjalistyczne klasy patronackie. W ramach tej współpracy Wielton S.A. nie tylko dba o to, by program kształcenia był dopasowany do potrzeb rynkowych polskich przedsiębiorstw, ale także udostępnia swoją infrastrukturę badawczą w Centrum Badawczo-Rozwojowym w Wieluniu. To tu młodzi specjaliści oraz inżynierowie podczas praktyk i staży znajdują praktyczne zastosowanie dla zdobywanej wiedzy i mogą rozwijać swoją techniczną kreatywność.
 - Z okazji Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości w 2017 roku, a także w ramach programu Otwarta Firma pracownicy Wieltonu odwiedzili szkoły ponadgimnazjalne. Przedstawiciele Działu HR spółki, uczestniczyli w spotkaniach z uczniami klas IV w Zespole Szkół Nr 2 w Wieluniu, w czasie których mieli okazję porozmawiać z młodymi ludźmi o ich planach i marzeniach związanych z przyszłą pracą. Zespół Wielton przybliżył również klasom maturalnym sposób prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, zwrócił uwagę na najważniejsze aspekty oraz przeprowadził symulację takiej rozmowy z udziałem uczniów. W Tygodniu Przedsiębiorczości Zespół Wielton spotkał się z ok. 75 uczniami, którym zaprezentował dobre praktyki związane z przygotowaniem skutecznego CV.
- **Akcje zwiększające świadomość na temat bezpieczeństwa**
 - Wielton S.A. jest jednym z inicjatorów akcji "Profesjonalni kierowcy", której celem jest podniesienie kwalifikacji kierowców zawodowych oraz wsparcie polskiej branży transportowej i logistycznej.
 - Dbając o bezpieczeństwo na drogach spółka w 2017 roku przekazała także Fundacji „Bezpieczna Droga” 700 kamizelek odblaskowych dla dzieci i dorosłych, które zostały wykorzystane w ramach akcji wieluńskiej Policji "Bezpieczna droga do szkoły"
- **Promowanie zdrowego stylu życia**
 - Wielton S.A. w trosce o zdrowy styl życia swoich pracowników zapewnia im dostęp do świeżych owoców, dofinansowanie obiadów, a także wsparcie dla osób uprawiających sport.
- **Działalność charytatywna połączona ze sponsoringiem**
 - Wielton S.A. był sponsorem VII Powiatowego Dnia Walki z Rakiem i VII Dnia Dawcy Szpiku w Wieluniu, akcji zorganizowanej we współpracy z Fundacją DKMS.

- **Działalność w zakresie wsparcia przedsięwzięć sportowych**
 - W 2017 roku Wielton S.A. został głównym sponsorem międzynarodowego turnieju charytatywnego Giganci Siatkówki, którego celem jest pomoc potrzebującym dzieciom. Impreza po raz pierwszy odbyła się w Wieluniu, a miasto zostało nowym gospodarzem wydarzenia. Podczas turnieju zawodnicy zespołów z Plus Ligi – Skra Bełchatów i Cuprum Lubin oraz dwóch zagranicznych drużyn – włoskiego Power Volley Mediolan i belgijskiego Noliko Maaseik zagraли dla jednej z mieszkańek Wielunia, która zmaga się z chorobą nowotworową. Pieniądze zebrane podczas turnieju zostały przeznaczone na pokrycie kosztów rehabilitacji w Austrii.
- **Wsparcie wydarzeń lokalnych**
 - Spółka regularnie aktywnie wspiera inicjatywy regionalnych organizacji podczas wydarzeń organizowanych dla lokalnych społeczności. W 2017 roku spółka przekazała m.in. kwotę 9756,1 złotych jako wsparcie dla Wieluńskiego Domu Kultury. Środki zostały przeznaczone na organizację „Dni Wielunia” – wydarzenia dedykowanego mieszkańcom miasta.
- **Współpraca z fundacjami i innymi organizacjami charytatywnymi**
 - Spółka regularnie wspiera akcje społeczne, w tym coroczną zbiórkę prowadzoną w ramach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. W ramach wsparcia Wielton m.in. zlicytował na rzecz WOŚP kolekcjonerski model wywrotki, gadżety firmowe i unikalną piłkę z autografami siatkarzy Skry Bełchatów.
- **Akcje pracownicze w zakresie zaangażowania społecznego**
 - Wielton S.A. organizuje w cyklu kwartalnym akcje zbiórki krwi, które często dedykowane są pracownikom firmy. Kształtowana jest w ten sposób świadomość personelu o tym jak ważne są potrzeby społeczne w tym zakresie.

7. Zarządzanie obszarem środowiskowym

7.1. Podejście spółki i wdrażanie nowych rozwiązań

Dbalność o zgodność z obowiązującymi regulacjami w obszarze środowiskowym jest jednym z kluczowych elementów zarządzania, wdrożonym przez wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy Wielton. Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2017 roku spółka Wielton S.A. nie dopuściła się żadnych niezgodności z regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska.

Z uwagi na charakter prowadzonej działalności firma dąży do minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne, a jednym z głównych założeń tej polityki jest redukcja emisji lotnych związków organicznych o około 40% w perspektywie 2019 roku.

W tym celu Wielton S.A. wdraża nowoczesną technologię malowania kataforetycznego (KTL). W przeciwieństwie do często stosowanego ocynku, gwarantuje ona m.in. uzyskanie szerokiego zakresu grubości powłok (od 15 do 40 μ) oraz doskonałą wytrzymałość antykorozyjną (do 1000h w komorze solnej). Proces kataforezy jest energooszczędny, a jego zastosowanie oznacza większą wytrzymałość produktu: wydłużenie żywotności podwozia i

wyeliminowanie ognisk korozji. Wykorzystanie tego rozwiązania istotnie wpływa także na parametry estetyczne naczepy, pozwalając dostosować kolorystykę produktu do indywidualnych oczekiwań klienta.

W trosce o efektywność środowiskową Spółka na bieżąco monitoruje także pozostałe procesy produkcyjne i optymalizuje swoją działalność w zakresie zużycia poszczególnych surowców, energii oraz gospodarki odpadami.

7.2. Zużycie energii elektrycznej

Nominalny wzrost zużycia energii związany jest z wzrostem wolumenu produkcji, niemniej w przeliczeniu na jednostkę produktu notowana jest oszczędność w wysokości 13%, a w przeliczeniu na roboczogodzinę o 9%

zużycie energii [MWh]		Ilość wyprodukowana	Ilość energii na sztukę	Roboczogodziny	Ilość energii na roboczogodzinę
2016	12527,99	8304	1,508669069	1 216 762	0,01029617
2017	13137,45	10055	1,306558876	1 399 544	0,00938695

zużycie energii [GJ]		Ilość wyprodukowana	Ilość energii na sztukę	Roboczogodziny	Ilość energii na roboczogodzinę
2016	45100,76	8304	5,431208648	1 216 762	0,03706621
2017	47294,82	10055	4,703611954	1 399 544	0,03379302

7.3. Zużycie wody – dostawy wody miejskiej i wody z innych przedsiębiorstw

Wzrost zużycia wody związany jest zarówno z wzrostem wolumenu produkcji jak również z prowadzonym na terenie zakładów procesem inwestycyjnym zakładającym m.in. budowę nowych hal produkcyjnych co powoduje zwiększenie zużycia przeliczonego na jednostkę produktu o 61%.

zużycie wody [m ³]		Ilość wyprodukowana	Ilość wody na sztukę	Roboczogodziny	Ilość wody na roboczogodzinę
2016	13309,6	8304	1,602793834	1 216 762	0,01093854
2017	25899,3	10055	2,575763302	1 399 544	0,018505528

7.4. Produkcja ścieków

Wzrost produkcji ścieków był spowodowany wzrostem produkcji roku oraz procesem inwestycyjnym – adekwatnie do wzrostu zużycia wody.

produkcja ścieków [m ³]		Ilość wyprodukowana	Ilość ścieków na sztukę	Roboczogodziny	Ilość ścieków na roboczogodzinę
2016	11314,6	8304	1,36254817	1 216 762	0,009298943
2017	21417,3	10055	2,130014918	1 399 544	0,015303056

7.5. Produkcja odpadów

Podobnie jak w przypadku produkcji ścieków i zużycia energii elektrycznej oraz wody wzrost produkcji odpadów w 2017 roku był rezultatem zwiększonej produkcji, niemniej daje się zaobserwować trend spadku produkcji odpadów niebezpiecznych w przeliczeniu na jednostkę produktów.

Zgodnie z przepisami prawnymi, raz na rok składane jest podsumowanie wszystkich odpadów za poprzedni rok. Dodatkowo monitorowane są karty przekazania odpadów, oraz organizowane szkolenia pracowników z procedur związanych z zarządzaniem odpadami, dostosowane do stanowiska zajmowanego przez każdego z nich.

Odpady niebezpieczne [t]		Ilość wyprodukowana	Ilość odpadów na sztukę	Roboczogodziny	Ilość odpadów na roboczogodzinę
2016	485,93	8304	0,058517582	1 216 762	0,000399363
2017	496,26	10055	0,04935455	1 399 544	0,000354587

Odpady stalowe i aluminiowe [t]		Ilość wyprodukowana	Ilość odpadów na sztukę	Roboczogodziny	Ilość odpadów na roboczogodzinę
2016	5594,6	8304	0,673723507	1 216 762	0,004597941
2017	6864,9	10055	0,682734958	1 399 544	0,004905098

8. Informacje dotyczące raportu

Raport niefinansowy za rok 2017 jest pierwszym raportem dotyczącym zrównoważonego rozwoju przygotowanym przez Grupę Wielton i Wielton S.A. Dotychczas dane dotyczące działalności dostarczane były w ramach cyklicznych raportów okresowych i opracowywanego w tym celu sprawozdania z działalności. Wypełniając obowiązek ustawy wynikający z ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz.U.1994 Nr 121 poz. 591 tj. Dz.U. 2018 poz. 395) zakres sprawozdawczości został poszerzony o wydawane w cyklu rocznym raporty niefinansowe Grupy Wielton i Wielton S.A., będącej spółką dominującą w Grupie.

Niniejszy raport został sporządzony za okres od 1.01.2017 do 31.12.2017 według standardu GRI G4 na poziomie podstawowym (Core). Raport nie podlega weryfikacji zewnętrznej.

Formułując zakres raportu wzięte zostały pod uwagę m.in.:

- wnioski zebrane w toku spotkań dialogowych z głównymi interesariuszami i ich wskazania dotyczące poziomów istotności poszczególnych aspektów oraz podejmowanych działań,
- założenia strategii biznesowej Grupy Wielton na lata 2017-2020
- rezultat warsztatów, w których udział wzięli członkowie zarządu, a także wyższa kadra menedżerska Spółki.

Dzięki powyższym działaniom określono szereg najważniejszych aspektów niefinansowych, które zostały opisane w niniejszej publikacji.

Poniższa lista obejmuje najistotniejsze aspekty raportowania niefinansowego, które z punktu widzenia Grupy Wielton i Wielton S.A. mają największy wpływ zarówno na działania oraz wyniki, jak i na otoczenie.

Najważniejsze aspekty raportowania dla Grupy Wielton:

Aspekt	Istotność wewnątrz organizacji	Istotność na zewnątrz organizacji
Zatrudnienie	✓	
Bezpieczeństwo i higiena pracy	✓	
Zgodność z regulacjami	✓	
Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym	✓	✓
Społeczności lokalne	✓	✓
Zapobieganie korupcji	✓	✓
Gospodarka odpadami i minimalizowanie ich ilości	✓	✓
Poziom zużycia energii w organizacji i efektywność energetyczna	✓	✓

Indeks GRI G4		
Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona w raporcie
Strategia i analiza		
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii.	2
Profil organizacyjny		
G4-3	Nazwa organizacji	4
G4-4	Główne marki, produkty i/lub usługi	10
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	4
G4-6	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	13

G4-7	Forma własności i struktura prawna organizacji	4
G4-8	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów	13
G4-9	Skala działalności	13
G4-10	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju, umowy o pracę i regionu w podziale na płeć	22
G4-11	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	22
G4-12	Opis łańcucha dostaw	12
G4-13	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	nie dotyczy (pierwszy raport)
G4-14	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.	7
G4-15	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	19
G4-16	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/międzynarodowych organizacjach	9
Identyfikacja istotnych aspektów i ich zakres		
G4-17	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	4
G4-18	Proces definiowania treści raportu	30
G4-19	Materialne aspekty zidentyfikowane w toku procesu definiowania raportu	30
G4-20	Istotność aspektu wewnątrz organizacji	31
G4-21	Istotność aspektu na zewnątrz organizacji	31
G4-22	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	nie dotyczy (pierwszy raport)
G4-23	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	nie dotyczy (pierwszy raport)
Zaangażowanie interesariuszy		
G4-24	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	15
G4-25	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	15
G4-26	Podejście do zaangażowania interesariuszy włączając częstotliwość zaangażowania według typu i grupy interesariuszy	15
G4-27	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	16
Profil raportu		
G4-28	Okres raportowania (np. rok obrotowy//kalendarzowy)	30
G4-29	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	nie dotyczy (pierwszy raport)
G4-30	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)	30
G4-31	Osoba kontaktowa	34
G4-32	Indeks GRI	31
G4-33	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym	30
Nadzór		

G4-34	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za strategię i działania związane z wpływem organizacji w obszarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym	8
Etyka i integralność		
G4-56	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki	18
Wskaźniki szczegółowe		
Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona w raporcie
Aspekt: Zatrudnienie		
G4-DMA	Podjęcie do zarządzania aspektem „Zatrudnienie”	19
G4-LA1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	22
Aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu „Bezpieczeństwo i higiena pracy”	23
G4-LA6	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, według regionów i płci	23
Aspekt: Zgodność z regulacjami		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu „Zgodność z regulacjami”	18
G4-SO8	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	18
G4-EN29	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	28
G4-EN34	Liczba skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych	28
G4-SO5	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	18
Aspekt: Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu „Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym”	25
Aspekt: Społeczności lokalne		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu „Społeczności lokalne”	26
Aspekt: Zapobieganie korupcji		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu: „Zapobieganie korupcji”	18
Aspekt: Gospodarka odpadami i minimalizowanie ich ilości		
G4-DMA	Podjęcie do aspektu „Gospodarka odpadami i minimalizowanie ich ilości”	29
G4-EN23	Całkowita waga odpadów wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	30
Aspekt: Poziom zużycia energii w organizacji i efektywność energetyczna		
G4-EN3	Zużycie energii wewnątrz organizacji	29
Aspekt: Poziom zużycia wody w organizacji		
G4-EN8	Całkowity pobór wody według źródła	29

Kontakt w sprawach dotyczących raportu:

Adam Krych

Dyrektor Finansowy

tel.:+48 512 092 402

e-mail.: a.krych@wielton.com.pl

Małgorzata Barańska

Dyrektor ds. Marketingu i PR

tel.:+48 502 662 847

e-mail: m.baranska@wielton.com.pl