



**OŚWIADCZENIE  
NA TEMAT  
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH W 2019 R.**

Katowice, 27 kwietnia 2020 r.



## 1. WSTĘP

Niniejsze oświadczenie (dalej: „Oświadczenie”, „Raport”) sporządzone zgodnie z art. 49b ust. 2 oraz art. 55 ust. 2b-2e „Ustawy o rachunkowości”, Dz.U. z 2019 r. poz. 1495 (z późn.zm) oraz elementami Standardu Informacji Niefinansowych (SIN), autorstwa Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych oraz Fundacji Standardów Raportowania obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej INTROL („Grupa”) za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Obecny Raport jest trzecią publikacją poświęconą temu zagadnieniu w Grupie INTROL.

## 2. OBSZAR ZARZĄDCZY

### 2.1 MODEL BIZNESOWY GRUPY INTROL

Grupa Kapitałowa INTROL („Grupa INTROL” „Grupa”) na dzień 31 grudnia 2019 r. składa się z 20 podmiotów, a jej jednostką dominującą jest INTROL S.A. („Emitent”, „INTROL S.A.”, „Spółka”, „jednostka dominująca”) z siedzibą w Katowicach, przy ul. Kościuszki 112.

INTROL S.A. została utworzona aktem notarialnym z dnia 10 grudnia 1997 r., w wyniku przekształcenia „INTROL – POLON” Sp. z o.o. w spółkę akcyjną.

Jednostka dominująca jest wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy, Katowice-Wschód, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000100575. Kapitał zakładowy wynosi 5 327 760 PLN (w całości wpłacony).

Jednostce dominującej nadano numer statystyczny REGON 272043375.

Czas trwania jednostki dominującej oraz jednostek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej jest nieoznaczony.

Grupa INTROL to dynamicznie rozwijający się holding 20 spółek, działający w bardzo wielu branżach gospodarki, który dostarcza zaawansowane rozwiązania m.in. w zakresie automatyki, pomiarów przemysłowych, i innych instalacji technologicznych dla wielu branż, w tym przede wszystkim dla energetyki ogólnej, energetyki zawodowej, motoryzacji, ochrony środowiska, budownictwa, górnictwa.

Działalność Grupy opiera się na trzech filarach: usługach, produkcji i dystrybucji, których udział w przychodach ogółem Grupy kształtuje się na poziomie odpowiednio 40%-50%, 20%-30% i 30%-40%. W ramach świadczenia usług spółki Grupy oferują głównie generalne wykonawstwo inwestycji, usługi w zakresie instalacji Aparatury Kontrolno-Pomiarowej i Automatyki (AKPiA), instalacji elektrycznych, kotłowych, rurociągowych, utrzymania ruchu i ochrony środowiska. Działalność produkcyjna obejmuje m.in. wytwarzanie przyrządów do pomiaru temperatury, w tym szczególnie wszelkiego rodzaju przemysłowych czujników temperatury, szerokiej gamy głowic pomiarowych oraz innych elementów automatyki, a także urządzeń do oczyszczalni ścieków. Działalność dystrybucyjna obejmuje głównie dystrybucję aparatury kontrolno-pomiarowej (m.in. inteligentnych układów pomiarowo-rejestrujących i przemysłowych systemów komunikacji) i automatyki. Tak duże zdywersyfikowanie zakresu działalności przekłada się na zwiększenie bezpieczeństwa funkcjonowania.

Zdecydowana większość (ponad 80%) sprzedaży realizowana jest na rynku krajowym. Grupa zatrudnia ok. 1600 osób.

Strategia rozwoju Grupy INTROL zakłada koncentrację na najbardziej zaawansowanych technologiach i rozwiązaniach w przemyśle oraz wypracowywanie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej, stawiając na nowe, perspektywiczne branże i sektory. Grupa stale dąży do dalszego rozwoju produktów, przyjmując jako priorytet wysoką jakość, szeroki asortyment oraz sprawną obsługę. Celem strategicznym Grupy jest dynamiczny, długotrwały i rentowny rozwój.



## 2.2 MODEL BIZNESOWY INTROL S.A.

INTROL S.A. („Spółka”, „jednostka dominująca”) została utworzona aktem notarialnym z dnia 10 grudnia 1997 r., w wyniku przekształcenia „INTROL – POLON” Sp. z o.o. w spółkę akcyjną.

Spółka jest wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy, Katowice-Wschód, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000100575.

Nadano jej numer statystyczny REGON 272043375.

Czas trwania INTROL S.A. jest nieoznaczony.

Przedmiotem przeważającej działalności Emitenta jest obecnie dzierżawa własności intelektualnej i podobnych produktów, wyłączeniem prac chronionych prawem autorskim. (77.40 Z), uchwała Zarządu Emitenta w sprawie aktualizacji ujawnionych w KRS zakresów działalności podjęta została 8 kwietnia 2019 r.

Przedmioty pozostałej działalności to wykonywanie instalacji elektrycznych (43.21 Z), przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność (63.11 Z), pozostałe formy udzielania kredytów (64.92 Z), wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi (68.20 Z), działalność prawnicza (69.10 Z), działalność rachunkowo – księgową; doradztwo podatkowe (69.20 Z), działalność firm centralnych (head offices) i holdingów, z wyłączeniem holdingów finansowych (70.10 Z), pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (70.22 Z), wynajem i dzierżawa pozostałych maszyn, urządzeń oraz dóbr materialnych, gdzie indziej niesklasyfikowane (77.39 Z).

Aktualnie ww. działalność prowadzona jest przez INTROL S.A. w ramach działalności zaniechanej jako kontynuacja realizacji kontraktów długoterminowych, których ze względu na specyfikę nie można było przekazać do Spółki zależnej.

Począwszy od grudnia 2015 r. INTROL S.A. swoją podstawową działalność koncentruje na bieżącej kontroli i nadzorze funkcjonowania spółek zależnych w ramach Grupy Kapitałowej INTROL, jak również na świadczeniu usług na ich rzecz.

- Adres siedziby: 40-519 Katowice, ul. Kościuszki 112
- Główny telefon: 32 789 00 22
- Numer telefaksu: 32 789 01 75
- Adres poczty elektronicznej: [introlsa@introlsa.pl](mailto:introlsa@introlsa.pl)
- Strona internetowa: [www.introlsa.pl](http://www.introlsa.pl)

## 2.3 STRATEGIA ROZWOJU GRUPY INTROL

Strategia rozwoju Grupy INTROL zakłada koncentrację na najbardziej zaawansowanych technologiach i rozwiązaniach w przemyśle oraz wypracowywanie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej, stawiając na nowe, perspektywiczne branże i sektory. Grupa stale dąży do dalszego rozwoju produktów, przyjmując jako priorytet wysoką jakość, szeroki asortyment oraz sprawną obsługę. Celem strategicznym Grupy jest dynamiczny, długotrwały i rentowny rozwój.

Kwestią priorytetową w obecnej strategii Grupy INTROL jest rozwój wszystkich obszarów działalności (produkcja, działalność handlowa i usługi w sektorze małej energetyki/kogeneracji i automatyki) oraz zacieśnienie współpracy z kluczowymi partnerami: Rockwell Automation, Vega, Bosch, Wabco.

### 2.3.1 GRUPA INTROL – ENGINEERING W PRZEMYŚLE

Strategia rozwoju Grupy INTROL zakłada również koncentrację na najbardziej zaawansowanych technologiach i rozwiązaniach w przemyśle, wypracowywanie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej, stawiając na nowe, perspektywiczne branże i sektory. Grupa skutecznie pozyskuje kontrakty w branżach, które w najbliższych latach czeka dalszy rozwój – m.in. polski sektor energetyczny, nadal wymagający dużych nakładów inwestycyjnych. Podobna sytuacja ma miejsce w sektorze ochrony środowiska i gospodarki wodnej. Unijne środki finansowe będą przeznaczone m.in. na modernizację spalarni odpadów, oczyszczalni ścieków i stacji uzdatniania wód, jak to miało miejsce w ubiegłym okresie finansowania (lata 2007 – 2013).

Perspektywiczny segment rynku dla Grupy INTROL stanowić będzie nadal tzw. kogeneracja, czyli budowa instalacji do jednoczesnego wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej. Takie rozwiązanie wykorzystywane jest m.in. przez gminy, modernizujące lokalne systemy energetyczne i ciepłownicze; oczyszczalnie ścieków, inne zakłady przemysłowe etc. Popyt na tego typu urządzenia powinien utrzymywać się na wysokim poziomie, w związku ze stałą koniecznością dostosowania polskiego przemysłu do restrykcyjnych norm unijnych.

Grupa INTROL jest także obecna w szeroko pojętej branży automatyki przemysłowej oraz sektorze budownictwa. Ten różnorodny zakres kompetencji jest atutem a zarazem siłą Grupy INTROL. Dywersyfikacja źródeł przychodu i delegowanie projektów z poszczególnych branż do specjalizujących się w nich spółkach jest skutecznym rozwiązaniem biznesowym.



### 2.3.2 GRUPA INTROL – PERSPEKTYWICZNE RYNKI

Poniżej zaprezentowano perspektywiczne rynki, na których Grupa INTROL pragnie umocnić swoją rynkową pozycję w najbliższych latach\*

| Branża                               | Zakres działalności  |
|--------------------------------------|--|
| Energetyka                           | modernizacja bloków energetycznych; projektowanie, budowa i montaż układów kogeneracyjnych, instalacje w zakresie elektryki i automatyki |
| Ochrona środowiska, gospodarka wodna | budowa i modernizacja stacji uzdatniania wody, produkcja urządzeń do oczyszczania ścieków, automatyzacja zapór wodnych                   |
| Przemysł                             | budowa kompletnych instalacji dla przemysłu, automatyzacja linii produkcyjnych, instalacje utrzymania ruchu                              |
| Budownictwo                          | wyposażanie budynków w kompletne instalacje  |

\* źródło: raport nt. działalności Grupy INTROL

### 2.3.3 ENERGETYKA I KOGENERACJA

Jak podaje raport nt. działalności Grupy INTROL, większość polskich elektrowni i pozostałych instalacji energetycznych jest przestarzała. Eksperti przestrzegają, iż nie obejdzie się bez dużych inwestycji w infrastrukturę energetyczną. W przypadku ich braku Polsce grozić mogą przerwy w dostawach energii. Nie ma zatem wątpliwości, iż sektor energetyczny czeka duże wydatki związane z rozwojem. Beneficjentem tego stanu rzeczy będzie m.in. Grupa INTROL.

Grupa INTROL zamierza umocnić swoją pozycję w sektorze „mniejszej energetyki”. W ww. rynkowym segmencie Grupa posiada duże doświadczenie realizacyjne.

Kolejnym perspektywicznym elementem sektora energetycznego pozostaje kogeneracja, czyli budowa instalacji do jednoczesnego wytwarzania energii elektrycznej i ciepłej. Z każdym kolejnym kwartałem liczba takich projektów będzie się zwiększać – jest to związane m.in. z przyjętą polityką energetyczną Polski do 2030 r.

Plan zakłada również zastąpienie do 2030 r. wszystkich ciepłowni zasilających systemy ciepłownicze polskich miast źródłami kogeneracyjnymi.

### 2.3.4 OCHRONA ŚRODOWISKA I GOSPODARKA WODNA

Spalarnie odpadów oraz oczyszczalnie ścieków to dwa najważniejsze segmenty związane z rynkiem ochrony środowiska, którymi zainteresowana jest Grupa INTROL. W wielu polskich miastach i gminach instalacje do gospodarowania odpadami i oczyszczania ścieków są nadal zaniedbane, a unijne restrykcje zmuszają decydentów do zmiany tego stanu rzeczy. Grupa INTROL zakłada, iż popyt na tego typu usługi będzie rósł, co stanowi o atrakcyjności tego segmentu.

W przypadku gospodarki ściekowej, najbardziej znacząca część środków unijnych zostanie przeznaczona na budowę oczyszczalni ścieków oraz kanalizacji odprowadzającej. W przypadku ochrony powietrza perspektywiczne wydają się urządzenia do redukcji zanieczyszczeń oraz nowe instalacje do spalania paliw oraz inwestycje mające na celu modernizację kotłowni i ciepłowni.

### 2.3.5 SEKTOR PRZEMYSŁOWY

Grupa najbardziej zainteresowana jest segmentem automatyzacji oraz pomiarów w przemyśle. Koniunktura w tym biznesowym segmencie jest związana z kondycją całego przemysłu. Można przypuszczać, iż w kolejnych miesiącach rozwojowi sektora przemysłowego w Polsce będą sprzyjać niskie stopy procentowe oraz stabilizacja dynamiki wzrostu gospodarczego.

### 2.3.6 BUDOWNICTWO

Spółki z Grupy INTROL specjalizują się w realizacji zleceń z branży budowlanej, polegających na projektowaniu, dostawach i montażu różnorodnych instalacji wykorzystywanych w budynkach komercyjnych i przemysłowych. To m.in. instalacje przeciwpożarowe, alarmowe, monitorujące obiekty bądź kontrolę czasu pracy. Prócz tego Grupa oferuje rozwiązania z zakresu instalacji elektrycznych.

### 2.3.7 WIZJA GRUPY INTROL

„Grupa INTROL – partnerstwo w przemyśle, niezawodność w automatyce”.

### 2.3.8 MISJA GRUPY INTROL

Zgodnie z ww. wizją funkcjonowania, misją Grupy INTROL jest dostarczanie najwyższej jakości produktów i usług z dziedziny automatyki, pomiarów przemysłowych, i innych instalacji technologicznych dla wielu branż, w tym przede wszystkim dla



energetyki ogólnej, energetyki zawodowej, motoryzacji, ochrony środowiska, budownictwa, górnictwa i nowoczesnych rozwiązań, opierając się na profesjonalizmie, solidności, innowacyjności i umiejętnościach swoich pracowników, w efekcie przyczyniając się do wzrostu wartości dla akcjonariuszy.

### **2.3.9 WARTOŚCI GRUPY INTROL**

Funkcjonowanie Grupy INTROL oparte jest na wartościach. Nasze wartości szerzymy i propagujemy wśród pracowników, klientów, kontrahentów i pozostałych interesariuszy. W Grupie INTROL nie istnieje ogólnie uchwalona i wdrożona Polityka Wartości, nie podlega więc sformalizowanym procedurom, jednakże opiera się ona na codziennym, przyjętym sposobie komunikowania i działania.

Funkcjonowanie organizacji opartej na wartościach skutkuje tym, iż Grupa INTROL to konglomerat ludzi, których łączy wspólny cel, pasja i etyczne zasady działania. Etyczne zachowania i biznesowa uczciwość to rdzeń naszej kultury pracy.

#### Wartości Grupy INTROL to:

##### Odpowiedzialność:

- podejmujemy rozważne i przemyślane decyzje,
- jesteśmy odpowiedzialni za wywiązywanie się z zobowiązań wobec Klientów i biznesu,
- wymagamy i promujemy inicjatywę,
- działamy zawsze dla dobra firmy,
- stawiamy sobie coraz bardziej ambitne cele.

##### Współpraca:

- traktujemy się nawzajem z szacunkiem i godnością,
- uważamy, że każdy powinien pomagać innym w rozwoju,
- ufamy sobie, budując solidny i zgrany zespół.

##### Wiarygodność:

- kierujemy się najwyższymi normami etycznymi,
- wywiązujemy się z naszych zobowiązań,
- jesteśmy solidni i rzetelni,
- w pełni skupiamy się na wynikach biznesowych i satysfakcji Klientów,
- zależy nam na doskonałości i stałym ulepszaniu naszej branżowej pozycji,
- stawiamy sobie coraz bardziej ambitne cele.

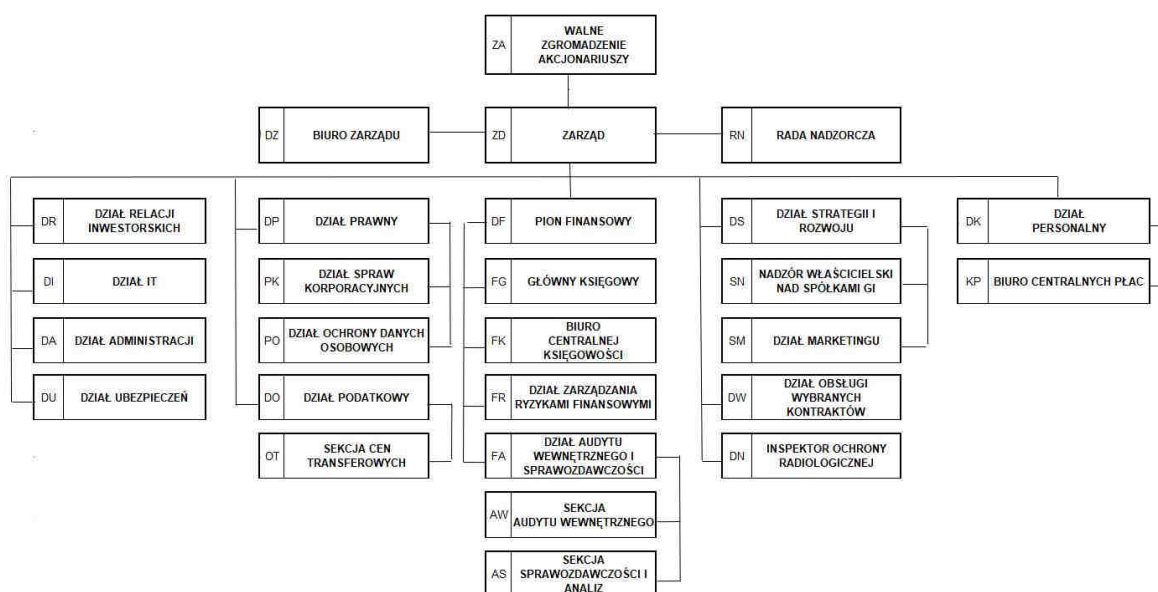
##### Otwartość:

- szanujemy różnorodność myśli, kultur i pochodzenia,
- jesteśmy lojalni,
- rozmawiamy o błędach i uczymy się na nich, wyciągając wnioski na przyszłość.

### **2.4 STRATEGIA ROZWOJU INTROL S.A.**

Strategia rozwoju Spółki zmierza do budowania przejrzystej struktury holdingowej Grupy INTROL. Zakłada nadzór, działalność usługową, kontrolę, bieżący monitoring funkcjonowania spółek Grupy, zapewnienie ew. finansowania ich planów i inwestycji oraz inne działania, wynikające z bieżącego zapotrzebowania i pozyskiwania nowych rynków.

## 2.4.1 SCHEMAT ORGANIZACYJNY INTROL S.A. NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2019 R.



## 3. ŁAD ZARZĄDCZY GRUPY INTROL

W skład Grupy INTROL na dzień publikacji niniejszego raportu wchodzi następujące podmioty (posiadane udziały zaprezentowano z perspektywy Emitenta):

- INTROL S.A. z siedzibą w Katowicach (spółka nadrzędna Grupy INTROL).

### Spółki zależne segmentu usługowego:

| LP. | NAZWA SPÓŁKI                          | SIEDZIBA            | UDZIAŁOWCY/AKCJONARIUSZE                                  |
|-----|---------------------------------------|---------------------|---|
| 1.  | INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.      | Chorzów             | 100% INTROL S.A.  |
| 2.  | I4TECH Sp. z o.o.                     | Chorzów             | 70% INTROL S.A.   |
| 3.  | Introbat Sp. z o.o.                   | Chorzów             | 100 % INTROL S.A.   |
| 4.  | INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.           | Ostrów Wielkopolski | 100% INTROL S.A.  |
| 5.  | Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o. | Kędzierzyn - Koźle  | 100% INTROL S.A.  |
| 6.  | IB Systems Sp. z o.o.                 | Poznań              | 50,49% INTROL S.A.  |
| 7.  | Smart In Sp. z o.o.                   | Katowice            | 100% INTROL S.A.  |
| 8.  | Smart In Sp. z o.o. Sp.k.             | Katowice            | 99% INTROL S.A., 1% Smart In Sp. z o.o.                   |
| 9.  | Limatherm Sensor Sp. z o.o.           | Katowice            | 100% INTROL S.A.  |
| 10. | INTROL Automatyka Sp. z o.o.          | Katowice            | 100% INTROL S.A.  |
| 11. | INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.    | Katowice            | 99,99% INTROL S.A.,<br>0,01% INTROL Automatyka Sp. z o.o. |

### Spółki zależne segmentu dystrybucyjnego:

| LP. | NAZWA SPÓŁKI             | SIEDZIBA                   | UDZIAŁOWCY/AKCJONARIUSZE |
|-----|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| 1.  | INTROL Sp. z o.o.        | Katowice                   | 100% INTROL S.A.         |
| 2.  | RAControls Sp. z o.o.    | Katowice                   | 100% INTROL S.A.         |
| 3.  | INTROL Automation s.r.o. | Ostrawa (Republika Czeska) | 100% INTROL Sp. z o.o.   |

### Spółki zależne segmentu produkcyjnego:

| LP. | NAZWA SPÓŁKI                    | SIEDZIBA | UDZIAŁOWCY/AKCJONARIUSZE |
|-----|---------------------------------|----------|--------------------------|
| 1.  | Limatherm S.A.                  | Limanowa | 100% INTROL S.A.         |
| 2.  | Limatherm Sensor Sp. z o.o.     | Limanowa | 100% INTROL S.A.         |
| 3.  | Limatherm Components Sp. z o.o. | Chorzów  | 100% INTROL S.A.         |

|    |                           |           |   |
|----|---------------------------|-----------|---|
| 4. | PWP Katowice Sp. z o.o.   | Mysłowice | 89,76% INTROL S.A.,<br>10,24% INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o. |
| 5. | PWP Inżynieria Sp. z o.o. | Katowice  | 100% INTROL S.A.  |

### 3.1 INTERESARIUSZE GRUPY INTROL

Zarząd INTROL S.A. informuje, iż charakter i specyfika działalności prowadzonej przez Grupę INTROL skutkuje tym, iż Grupa funkcjonuje w otoczeniu różnorodnych grup interesariuszy (tj. jednostek i grup, które mają wpływ na działalność może wpływać poprzez swoje decyzje, podejmowane działania i skutki tych działań, mających różne interesy i oczekiwania), których Grupa bierze pod uwagę w trakcie podejmowania codziennych decyzji i biznesowych działań.

Spółki Grupy INTROL w trakcie prowadzenia swej działalności biznesowej starają się dbać o właściwe relacje z interesariuszami, mając świadomość wpływu wywieranego na swe otoczenie biznesowe.

| INTERESARIUSZE   | KANAŁY KONTAKTU I ZAANGAŻOWANIA GRUPY INTROL  |
|--|---|
| Pracownicy   | Spotkania firmowe (integracyjne), spotkania i regularny kontakt z kluczowymi managerami, spotkania zespołów projektowych, informacja zwrotna oraz ocena pracownicza |
| Administracja publiczna  | Raporty, cykliczne sprawozdania, strona internetowa   |
| Akcjonariusze  | Raporty bieżące i okresowe, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, posiedzenia Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu, strona internetowa, kontakt mailowy i telefoniczny     |
| Institucje finansowe, ubezpieczeniowe i doradcze   | Spotkania, analizy, raporty   |
| Spółki Grupy INTROL  | Spotkania bezpośrednie, audyty, sprawozdania  |
| Jednostki certyfikujące  | Przeglądy, audyty, spotkania, raporty   |
| Klienci i kontrahenci  | Spotkania bezpośrednie, konferencje branżowe, imprezy targowe, seminaria biznesowe, szkolenia, wsparcie techniczne, komunikaty giełdowe, strona internetowa         |
| Firmy konkurencyjne  | Konferencje, imprezy targowe, seminaria biznesowe,  |
| Media  | Informacje prasowe, artykuły i inne publikacje branżowe, raporty bieżące i okresowe   |
| Institucje rynku kapitałowego (Komisja Nadzoru Finansowego, Giełda Papierów Wartościowych, Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych) | Raporty bieżące i okresowe, kontakty mailowe, telefoniczne, pisemne   |
| Społeczności lokalne   | Spotkania bezpośrednie, działania informacyjne, strona internetowa  |
| Uczniowie i studenci   | Spotkania, prezentacje, praktyki firmowe  |

### 3.2 OBSZARY BIZNESOWE GRUPY INTROL

#### 3.2.1 CENTRUM KORPORACYJNE GRUPY INTROL

Nadrzędną jednostką Grupy INTROL jest INTROL S.A. To spółka holdingowa, odpowiedzialna za działalność zarządczą, kontrolną, bieżący monitoring funkcjonowania spółek Grupy, nadzór, ew. zapewnienie finansowania ich planów i inwestycji oraz inne działania, wynikające z bieżącego zapotrzebowania i pozyskiwania nowych rynków.

### 3.2.2 STRUKTURA OBSZARÓW BIZNESOWYCH GRUPY INTROL



### 3.2.3 GRUPA INTROL – ZAKRES DZIAŁALNOŚCI

#### PROJEKTOWANIE

Grupa INTROL posiada własne biura projektowe przygotowujące kompleksowo dokumentację projektową dla wszystkich etapów cyklu inwestycyjnego. W ramach usług projektowych inżynierowie GRUPY INTROL są w stanie zaprojektować i wykonać kompletne instalacje dla potrzeb różnych branż, w szczególności energetyki, oczyszczania powietrza, branży wodno-kanalizacyjnej czy systemów teletechnicznych w inteligentnych budynkach.

#### MODERNIZACJE W ENEGETYCE

Sektor energetyczny należy do kluczowych obszarów działań Grupy INTROL. Od początku swej działalności Grupa skupia się na modernizacjach zakładów energetyki zawodowej i ciepłej, mających na celu lepsze wykorzystanie surowców oraz osiągnięcie wysokiej efektywności energetycznej. Grupa INTROL specjalizuje się także w realizacjach z zakresu odnawialnych źródeł energii (współspalania biomasy) i instalacjach wysokosprawnej kogeneracji opartych o silniki gazowe z układami odzysku ciepła. W całej historii Grupa zrealizowała setki różnych inwestycji – zarówno prace montażowe w ramach podwykonawstwa, jak i realizacje prowadzone w trybie „projektuj i buduj”, prace z odbiorem „pod klucz” czy kompleksowe inwestycje w ramach generalnego wykonawstwa.

#### KOGENERACJA

Skojarzona gospodarka energetyczna (jednoczesne wytwarzanie energii elektrycznej i ciepłej) to obszar energetyki, który jest szczególnie istotny z punktu widzenia efektywności energetycznej i ekologicznej odpowiedzialności naszego kraju. Grupa INTROL od wielu lat realizuje układy kogeneracji w oparciu o silniki gazowe. Inżynierowie Grupy podejmują się zadań o różnym stopniu złożoności, od dostawy i montażu silników, po generalne wykonawstwo bloków energetycznych i kompleksową budowę elektrociepłowni wytwarzających energię elektryczną i ciepłą w wysokosprawnej kogeneracji. Układy, przy których





pracują specjaliści z Grupy INTROL wykorzystują zarówno gaz ziemny, metan z kopalń węgla kamiennego i biogaz z oczyszczalni ścieków. Klienci w tym obszarze to przede wszystkim elektrociepłownie miejskie, oczyszczalnie ścieków oraz kopalnie węgla kamiennego. Dotychczas Grupa INTROL wykonała już kilkadziesiąt układów wysokosprawnej kogeneracji w Polsce i za granicą.

### **OCHRONA ŚRODOWISKA**

Grupa INTROL od wielu lat realizuje zadania w obszarze ochrony środowiska i branży wodno-ściekowej. Posiada szeroka listę referencyjną różnych realizacji z zakresu oczyszczania wody i ścieków i instalacji oczyszczania powietrza/spalin. Grupa jest także producentem najwyższej klasy urządzeń do mechanicznej filtracji ścieków, mechanicznej obróbki osadów, transportu odpadów poprodukcyjnych, cementu, popiołu, piasku itp.

### **KLIMATYZACJA I WENTYLACJA**

Zespół wentylacji i klimatyzacji Grupy INTROL projektuje i realizuje obiekty o szerokim spektrum zaawansowania technologicznego układów komfortu. Zaczynając od układów wentylacji i klimatyzacji obiektów handlowych i biurowych (markety, centra handlowe, centra biurowe), po wysoce zaawansowane technologicznie układy w zakładach przemysłowych i energetycznych.

Grupa współpracuje również z firmami budowlanymi, dla których wykonuje instalacje wentylacji i klimatyzacji bazując na istniejących projektach instalacji wewnętrznych. W zakresie instalacji klimatyzacji i wentylacji Grupa realizuje także zadania w trybie „projektuj i buduj”, prace z odbiorem „pod klucz” oraz kompleksowe inwestycje w ramach generalnego wykonawstwa.

### **ŚREDNIE NAPIĘCIE**

Dział napędów MVD (Medium Voltage Drives) od ponad 10 lat zajmuje się wdrożeniami „pod klucz” w zakresie przemienników częstotliwości średniego napięcia oraz układów łagodnego rozruchu „softstart” w zaawansowanych projektach przemysłowych. Na przestrzeni ostatnich lat wdrożyliśmy kilkanaście aplikacji na bazie przemienników częstotliwości i softstartów średniego napięcia. Jako pierwsi w Polsce zrealizowaliśmy aplikację regulacji prędkości obrotowej przenośników taśmowych na przemiennikach średniego napięcia. Ponadto wykonaliśmy aplikacje z wykorzystaniem przemienników częstotliwości średniego napięcia na wentylatorach spalin, wentylatorach powietrza, pompach wody zasilającej oraz pompach wody sieciowej.

### **AUTOMATYZACJA**

Automatyzacja to pierwotny obszar działalności Grupy INTROL. W tej dziedzinie firma stawiała pierwsze kroki i do dziś realizuje zróżnicowane inwestycje mające na celu zwiększenie efektywności prowadzonych procesów, minimalizację zużycia materiałów, zautomatyzowanie pracy czy zwiększenie bezpieczeństwa personelu. Grupa INTROL działa zarówno w obszarze automatyzacji procesów technologicznych jak i automatyzacji produkcji. Grupa specjalizuje się we wdrażaniu zaawansowanych systemów automatyki przemysłowej (układy sterowania i monitoringu procesów), produkcji zautomatyzowanych stanowisk i modernizacji linii produkcyjnych, a także usługach utrzymania ruchu w zakładach różnych gałęzi przemysłu.

### **POMIARY W PRZEMYŚLE**

Branża pomiarów przemysłowych to obok automatyzacji obszar, w którym INTROL działa od samego początku działalności. Współpraca z czołowymi producentami ze Stanów Zjednoczonych i Europy Zachodniej pozwoliła Grupie na osiągnięcie pozycji lidera na rynku pomiarów przemysłowych w Polsce. Grupa INTROL jest dystrybutorem nowoczesnych urządzeń kontrolno - pomiarowych globalnych producentów oraz świadczy usługi w zakresie projektowania i wdrażania rozbudowanych systemów pomiarowych. Dzięki doświadczeniu zdobytym przy realizacji tysięcy różnych układów, szerokiej ofercie aparatury oraz ogólnopolskiej sieci przedstawicielstw regionalnych, Grupa zyskała miano partnera, który nie boi się najbardziej skomplikowanych i nietypowych zadań.

### **INTELIĞENTNE BUDYNKI**

Grupa INTROL realizuje inwestycje z zakresu nowoczesnych technologii w inteligentnym budownictwie. Specjalizuje się w projektowaniu, wdrażaniu, integracji oraz utrzymaniu systemów teletechniki, bezpieczeństwa, automatyki, instalacji elektrycznych i innych instalacji słaboprądowych w inteligentnych budynkach różnego typu: biurowcach, centrach handlowych, obiektach przemysłowych, budynkach użyteczności publicznej itp. Ww. instalacje Grupa INTROL realizuje w zakładach przemysłowych, centrach technologicznych, muzeach, budynkach biurowych, obiektach telekomunikacyjnych, szpitalach, szkołach, na lotniskach, dworcach, budynkach administracji państwowej i samorządowej, centrach handlowych, hotelach, bankach, obiektach sportowych i innych budynkach użyteczności publicznej.

### **INTELIĞENTNA PRODUKCJA**

Grupa INTROL od kilku lat wdraża rozwiązania z obszaru tzw. rewolucji przemysłowej 4.0. Oferowane przez Grupę rozwiązania oparte są o system wieloletniego partnera biznesowego – Rockwell Automation.



W zakresie rewolucji przemysłowej 4.0 Grupa INTROL oferuje wdrożenia umożliwiające zagwarantowanie stałej jakości produkcji, zagwarantowanie używania i przestrzegania najlepszych praktyk odnośnie procesów pracy, zagwarantowanie prawidłowego wykonania kolejnych kroków procedury, szybką reakcję w kwestii jakości produkcji – dynamiczną zmianę procedur jakościowych na podstawie wyników prowadzonych testów, bieżące informowanie zainteresowanych jednostek organizacyjnych o trendach i metrykach.

## **FARMACJA**

Grupa INTROL od wielu lat dostarcza urządzenia kontrolno-pomiarowe, systemy sterowania i akwizycji danych dla producentów farmaceutycznych, hurtowni farmaceutycznych oraz firm współpracujących. Realizujemy także usługi takie jak pomiary warunków środowiskowych, mapowania, systemy sterowania czy usługi walidacyjne dla hurtowni farmaceutycznych i producentów.

### **3.2.4 SPÓŁKI GRUPY INTROL**

#### **INTROL S.A.**

Podmiot dominujący w Grupie INTROL. INTROL S.A. swoją podstawową działalność koncentruje na nadzorze, działalności usługowej, kontroli, bieżącym monitoringu funkcjonowania spółek Grupy, zapewnianiu ew. finansowania ich planów i inwestycji oraz innych działań, wynikających z bieżącego zapotrzebowania.

#### **INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.**

Misją firmy jest zmiana oblicza ciepłownictwa i energetyki przemysłowej w kraju. INTROL – Energomontaż pragnie, by dzięki najnowszym technologiom dostępnym na rynku światowym, sektory te stały się efektywne, konkurencyjne, niezawodne i przyjazne środowisku. Firma buduje, modernizuje i remontuje obiekty oraz instalacje energetyczne o mocy do 50 MW.

Firma specjalizująca się w generalnym wykonawstwie inwestycji, w tym generalnym wykonawstwie instalacji kogeneracyjnych oraz projektowaniu, remontach, montażu i wykonawstwie elementów urządzeń kotłowych, instalacji rurociągowych, instalacji oczyszczania spalin, stacji wymienników ciepła i węzłów cieplnych, wentylatorów, pomp, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych oraz aparatury kontrolno-pomiarowej i automatyki. W obszarze jej zainteresowań znajdują się różnorodne zlecenia; przede wszystkim wymagające szczególnych umiejętności i zaawansowanej wiedzy inżynierskiej, między innymi nowych inwestycji w zakresie projektowania i budowy instalacji energetycznego wykorzystania odpadów. Przedsiębiorstwo jest w stanie własnymi siłami zrealizować najbardziej skomplikowane kontrakty z obszaru energetyki, ochrony środowiska i przemysłu - spółka posiada uprawnienia, doświadczenie oraz specjalistyczny sprzęt.

Firma prowadzi również montaż, remonty i modernizacje urządzeń spoza branży energetycznej w zakresie konstrukcji stalowych, rurociągów przemysłowych (ciepłowniczych, gazowych, sanitarnych, przeciwpożarowych oraz sprężonego powietrza).

W ramach przedsiębiorstwa funkcjonuje również Biuro Techniki Izotopowej i Systemów Sygnalizacji. Ww. komórka realizuje wszelkie usługi związane tematycznie z instalowaniem, obsługą urządzeń zawierających źródła promieniotwórcze, obrót tymi urządzeniami, transportem odpadów promieniotwórczych w postaci zużytych zamkniętych źródeł promieniotwórczych oraz ich przechowywaniu. Jednocześnie Biuro świadczy usługi w zakresie projektowania, wykonawstwa, uruchamiania i konserwacji systemów sygnalizacji pożaru, włamania i napadu, monitoringu.

#### **I4TECH Sp. z o.o.**

Firma technologiczna, której zakres działalności obejmuje projektowanie oraz realizację kompletnych instalacji (w tym m.in. do uzdatniania wody pitnej i technologicznej, neutralizacji ścieków, gospodarki osadowej i oczyszczania powietrza) i obiektów w obszarze związanym z szeroko pojętą ochroną środowiska we wszystkich gałęziach przemysłu, a w szczególności w energetyce, gospodarce komunalnej, hutnictwie, górnictwie, przemyśle chemicznym oraz w pozostałych branżach przemysłowych gdzie występuje potrzeba budowy lub modernizacji instalacji przemysłowych. I4TECH prowadzi ponadto działalność doradczą w zakresie ochrony środowiska i energetyki oraz rozwija kontakty z firmami partnerskimi polskimi i zagranicznymi, w tym poprzez prowadzenie przedstawicielstw. Spółka działa szczególnie w tematach niszowych, gdzie istnieje mała konkurencja i nietypowe rozwiązania technologiczne.

#### **Introbat Sp. z o.o.**

Spółka do września 2018 r. zajmowała się utrzymaniem ruchu urządzeń wyposażonych w aparaturę kontrolno-pomiarową i układy sterowania, a także specjalistycznymi usługami z branży AKPiA i informatycznej, montażem szaf sterowniczych i pomiarowych oraz montażem układów sterowania, automatyki i pomiarów w różnych gałęziach przemysłu. 27 września 2018 r. dokonano zbycia na rzecz Alchemii S.A. wybranych aktywów przynależnych do Pionu Utrzymania Ruchu Zbywcy. Od października 2018 r. podstawową działalnością przedsiębiorstwa jest wynajem nieruchomości; zarówno podmiotom powiązanym, jak i klientom zewnętrznym. W grudniu 2019 r. ogłoszono plan połączenia Introbat Sp. z o.o. z INTROL S.A.



### **INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.**

Firma zajmująca się projektowaniem technologii i automatyki, a także świadcząca usługi w zakresie automatyzacji procesów przemysłowych. Jako przedsiębiorstwo systemów automatyki, Pro – ZAP dostarcza gotowe rozwiązania dla dowolnych aplikacji procesów ciągłych oraz procesów wytwórczych. Ponadto w ofercie firmy znajdują się zautomatyzowane urządzenia, będące częścią składową procesów produkcyjnych (m.in. stanowiska montażowe i kontrolne, linie produkcyjne, stanowiska zrobotyzowane, stanowiska testujące, maszyny pakujące). Uzupełnieniem oferty są systemy monitoringu oraz systemy telemetryczne.

### **Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.**

Podstawowa działalnością spółki są usługi inżynierskie w zakresie projektowania i ekspertyz technicznych dla potrzeb przemysłu. Przedsiębiorstwo działa przede wszystkim na rynku lokalnym w przemyśle chemicznym. Rynek ten cechuje się skupieniem produkcji w kilku dużych koncernach chemicznych. Działalność spółki oparta jest na świadczeniu wysoce specjalistycznych usług projektowych dla przemysłu chemicznego w oparciu o wieloletnie doświadczenie kadry projektowej.

### **IB Systems Sp. z o.o.**

Działalność spółki jest skoncentrowana na projektowaniu, wdrażaniu, integracji oraz utrzymaniu systemów teletechniki, bezpieczeństwa i automatyki w inteligentnych budynkach różnego typu: biurach, centrach handlowych, obiektach przemysłowych, budynkach użyteczności publicznej itp. IB Systems Sp. z o.o. swoją działalnością obejmuje także instalacje elektryczne, dzięki czemu oferta firmy ma charakter kompleksowy (od projektu poprzez wykonawstwo, eksploatację i serwis instalacji). Spółka działa na rynku budowlanym, w branży specjalistycznych systemów budowlanych. Swe zlecenia realizuje jako podwykonawca największych grup budowlanych w Polsce, jak również generalny wykonawca. Atutami spółki są specjalistyczna wiedza, innowacyjność, relacje partnerskie w branży i w konsekwencji realizacja zlecenia w sposób kompleksowy, przy zachowaniu odpowiedniej jakości świadczonych usług i dostarczanych produktów.

### **Smart In Sp. z o.o., Smart In Sp. z o.o. Sp.k.**

Przedmiotem działalności jest działalność związana z oprogramowaniem

### **Limatherm Sensor Sp. z o.o. (z siedzibą w Katowicach)**

Przedmiotem działalności jest pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania.

### **INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.**

Firma świadcząca usługi w zakresie systemów automatyki, modernizacji maszyn i linii produkcyjnych. Jest najwyższym Partnerem firmy Rockwell Automation w programie Recognized System Integrator w dwóch dziedzinach – Power i Control. W ramach prowadzonej działalności spółka zajmuje się m.in integracją systemów automatyki, automatyzacją procesów, modernizacją urządzeń i linii technologicznych, dostawą, serwisem i modernizacją układów napędowych niskiego i średniego napięcia, budową prototypowych stanowisk testowych, dostawą kompletnych rozwiązań systemów wagowych i systemów detekcji gazów, dostawą kompletnych rozwiązań dla branży farmaceutycznej jak również rozwiązań chmurowych "Introl Hub" związanych z Dyrektywą Fałszywkową.

### **INTROL Automatyka Sp. z o.o. (z siedzibą w Katowicach)**

Przedmiotem działalności jest pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania.

### **INTROL Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach**

INTROL Sp. z o.o. to obecnie czołowy polski dostawcą aparatury kontrolno-pomiarowej i systemów automatyzacji procesów przemysłowych. Jedną z najszerzych ofert na rynku to zarówno urządzenia powszechnie stosowane, jak i aparatura specjalistyczna, dedykowana do konkretnych warunków lub nietypowych instalacji. Spółka jest dystrybutorem i/lub przedstawicielem czołowych producentów z całego świata, głównie z Europy Zachodniej i USA. INTROL Sp. z o.o. oferuje dodatkowo usługi projektowe, montaż i uruchomienia aparatury, a także usługę serwisu i wzorcowania przyrządów przez akredytowane Laboratorium Pomiarowe. Spółka posiada rozbudowaną siatkę przedstawicieli regionalnych, mających stały, bezpośredni kontakt z odbiorcami ze wszystkich gałęzi przemysłu. Oprócz tradycyjnej sieci sprzedaży, spółka działa także w branży e-commerce - część swoich rozwiązań dystrybuje poprzez nowoczesny sklep internetowy.

### **RAControls Sp. z o.o.**

Firma RAControls Sp. z o.o. jest autoryzowanym dystrybutorem rozwiązań i urządzeń marki Allen-Bradley oraz oprogramowania Rockwell Software największego na świecie producenta systemów i komponentów automatyki przemysłowej – firmy Rockwell Automation, na terenie Polski i Ukrainy. Jako jedyny dystrybutor Rockwell Automation w tym regionie,



przedsiębiorstwo posiada najwyższą kategorię „Market Maker”, uprawniającą do sprzedaży wszystkich produktów oraz powiązanych usług producenta (w tym m.in. systemów sterowania, systemów bezpieczeństwa, napędów, osprzętu elektrycznego, wsparcia technicznego, audytów i wdrożeń poaudytowych). Ponadto, status Autoryzowanego Centrum Szkoleniowego Rockwell Automation uprawnia firmę do oferowania certyfikowanych przez Rockwell Automation szkoleń technicznych i serwisowych.

W ofercie RAControls dostępne są również liczne produkty komplementarne partnerów objętych programem Encompass (firm tj. m.in. Cisco, HMS Ewon, Prosoft, Stratus, Hilscher, nVent Hoffman, RFIdeas, Kepware czy Spectrum Controls), co pozwala na łączenie różnych technologii i oferowanie klientom kompleksowych, zintegrowanych rozwiązań.

Doświadczona kadra inżynierska RAControls oferuje klientom kompleksowe wsparcie w zakresie konsultacji, opracowywania planów, doboru urządzeń, komponentów i oprogramowania, instalacji, konfiguracji oraz uruchomień. Lokalny magazyn firmy w Katowicach jest gwarancją efektywnej obsługi logistycznej i pozwala na sprawną realizację nawet najbardziej wymagających projektów.

RAControls Sp. z o.o. to solidny i wyjątkowy dystrybutor dzięki posiadanym kompetencjom technicznym. Spółka współpracuje regularnie z grupą kilkuset integratorów systemów z Polski i Ukrainy, a pełna baza partnerów to kilka tysięcy producentów i użytkowników maszyn z różnych branż. Oferta spółki jest skierowana przede wszystkim do integratorów automatyki przemysłowej, producentów oraz użytkowników urządzeń, linii technologicznych i fabryk.

### **INTROL Automation s.r.o.**

Przedmiotem działalności jest produkcja, handel i usługi niewymienione w załącznikach 1 do 3 Ustawy o działalności gospodarczej Republiki Czeskiej. Spółka została założona w celu poszerzenia rynków zbytu na aparaturę kontrolno-pomiarową oraz związane z nią usługi o terytorium Republiki Czeskiej oraz Słowacji. Firma powstała jako przedstawicielstwo INTROL Sp. z o.o. na terytorium ww. państw i oferuje produkty kilkunastu dostawców, którzy udzielili zgody na rozszerzenie obszaru dystrybucji. Spółka dostarcza rozwiązania pozwalające na zwiększenie kontroli procesów przemysłowych, a co za tym idzie zwiększenia powtarzalności i efektywności produkcji, redukcji kosztów awarii oraz bezpieczeństwa obsługi technicznej.

### **Limatherm S.A.**

Uznany na świecie producent odlewów ciśnieniowych dla przemysłu samochodowego, elektromaszynowego, chemicznego oraz paliwowo-energetycznego. W katalogu produktów znajdują się m.in. obudowy dla stref zagrożonych wybuchem, używane głównie w czujnikach gazu, poziomu i przepływomierzach. Znacząca część produkcji trafia do odbiorców w Europie Zachodniej i USA.

### **Limatherm Sensor Sp. z o.o.**

Spółka oferująca zaawansowane rozwiązania pomiarowe. Domeną działalności jest projektowanie, produkcja i sprzedaż aparatury kontrolno-pomiarowej, głównie przemysłowych czujników temperatury. Przedsiębiorstwo jest producentem wszelkich typów czujników temperatury: od prostych czujników przewodowych, głowicowych, poprzez wykonania płaszczowe - rezystancyjne i termoelektryczne, aż po zaawansowane konstrukcje indywidualnie dopasowane do aplikacji. Właściwy przebieg procesów nadzoruje Akredytowane Laboratorium Pomiarowe wyposażone w sprzęt sprawdzający i kalibrujący renomowanych firm.

Produkcja czujników realizowana jest w całości na miejscu. Takie kompleksowe rozwiązanie pozwala firmie kontrolować jakość produktu, a także czyni ją elastyczną w dostosowaniu produktu do potrzeb klienta; szeroki wybór: średnic, długości, przyłączy procesowych, typów obudowy. Limatherm Sensor Sp. z o.o. dba o zaspakajanie rosnących potrzeb opomiarowania aplikacji w przemyśle poprzez dostarczanie najwyższej jakości urządzeń i rozwiązań pomiarowych opartych na produkowanych urządzeniach połączony z dbałością o klienta, innowacyjność oraz nowoczesne technologie. Spółka to również rzetelny, sprawnie działający serwis oraz bezpośrednia obsługa sprzedażowa realizowana przez lokalne biura techniczno-handlowe. Dostosowując się do potrzeb klientów firma posiada wszelkie niezbędne certyfikaty i atesty spełniające zalecenia obowiązujących norm.

### **Limatherm Components Sp. z o.o.**

Firma zajmuje się produkcją komponentów do budowy aparatury kontrolno-pomiarowej. Główny nurt produkcji to głowice przyłączeniowe do budowy termometrów przemysłowych oraz kostki ceramiczne do połączeń elektrycznych wewnątrz obudów. Spółka obsługuje około 300 klientów rocznie, z tego ponad 90 % to klienci zagraniczni z wielu stron świata — z Unii Europejskiej, obu Ameryk, Rosji i Dalekiego Wschodu. Firma sprzedaje swoje produkty do czołowych producentów aparatury kontrolno-pomiarowej. Wśród odbiorców można wymienić takie firmy jak Siemens, ABB, Endress + Hauser, Emerson, Wika, Danfoss.

### **PWP Katowice Sp. z o.o.**

Dostawca wysokiej jakości urządzeń do mechanicznego oczyszczania ścieków, zagęszczania i odwadniania osadu, przepompowni ścieków i pomp. Spółka oferuje też stworzenie indywidualnych projektów technicznych we współpracy z biurem



projektów oraz obsługę serwisową - ta świadczona jest przez własne zespoły serwisowe oraz autoryzowanych przedstawicieli, pokrywając obszar całego kraju. Obok oczyszczalni ścieków jej klientami są również zakłady przemysłowe. Drugi segmentem działalności PWP Katowice i jest zarządzanie i wynajem nieruchomości spółkom w Grupie INTROL.

Dział wentylacji i klimatyzacji został przeniesiony wraz z pracownikami w październiku 2019 roku do PWP Inżynieria

### **PWP Inżynieria Sp. z o.o. (do 15 marca 2019 r. PWP INTROL Sp. z o.o.)**

Działalność przedsiębiorstwa podzielona została na trzy segmenty:

Pierwszy - roboty instalacyjne w zakres których wchodzi: prace projektowe instalacji elektrycznych, niskoprądowych i sanitarnych, montaż instalacji elektrycznych SN i NN, instalacji fotowoltaicznych, instalacji niskoprądowych, systemów zabezpieczeń, monitoringu i AKPiA, instalacji wodnych i kanalizacyjnych, instalacji HVAC, kompleksowa obsługa inwestycji w ramach programu OZE.

Drugi - roboty warsztatowe w zakresie których wchodzi: prefabrykacja i montaż konstrukcji stalowych, produkcja i montaż urządzeń przemysłowych, montaż instalacji technologicznych i przemysłowych.

Trzeci - serwis urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych.

### **3.2.5 CERTYFIKOWANE SYSTEMY ZARZĄDZANIA I SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ**

W Grupie INTROL funkcjonują następujące certyfikowane systemy zarządzania:

- PN-N 18001:2004 – system zarządzania BHP w Biurze Inżynierskim Atechem Sp. z o.o.,
- EN -18002 – system zarządzania ryzykiem w Biurze Inżynierskim Atechem Sp. z o.o.,
- PN-EN ISO 9001:2009 – system zarządzania jakością w IB Systems Sp. z o.o.,
- VDS 2344 – system zarządzania jakością w systemach przeciwpożarowych w IB Systems Sp. z o.o.
- PN-EN ISO 9001:2015 – system zarządzania jakością w INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., Limatherm Components Sp. z o.o. Limatherm S.A., Limatherm Sensor Sp. z o.o., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.,
- PN-EN ISO 14001:2015 – system zarządzania środowiskowego w INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.,
- PN-N-18001:2004 – system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o. oraz Biurze Inżynierskim Atechem Sp. z o.o (PN-N-18002:2004),
- EN ISO 3834-2:2005 – system zarządzania jakością w spawalnictwie w INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.,
- ISO/IEC 80079:34 – system zarządzania jakością w Limatherm Components Sp. z o.o.,
- IATF 16949:2016 – system zarządzania jakością w przemyśle motoryzacyjnym w Limatherm S.A.,
- ISO 14001:2015 – system zarządzania środowiskiem w Limatherm S.A.,
- ISO/IEC 80079-34 – system zarządzania jakością w Limatherm S.A.,
- KAIZEN – program ciągłego doskonalenia w INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o., rozszerzony na zapewnienie jakości i dbałości o dobre relacje z dostawcami i klientami,
- PN-EN ISO/IEC 17025 – system zarządzania w INTROL Sp. z o.o. (laboratorium pomiarowe), akredytowany przez Polskie Centrum Akredytacji i co roku audytowany, numer certyfikatu AP 053. Ww. spółka posiadała przez kilkanaście lat swej historii wdrożony i certyfikowany system zarządzania zgodny z ISO 9001. Jednak w roku 2012 stwierdzono, iż certyfikacja nie wpływa już na dalsze doskonalenie systemu, w związku z czym w roku 2013 wycofano się z certyfikacji. Nadal jednak spółka posiada wdrożony system zarządzania (zgodny z ISO 9001) oraz postępuje zgodnie z wymaganiami tej normy.

W INTROL S.A. funkcjonuje Dział Audytu Wewnętrznego, którego celem jest dokonywanie niezależnej i obiektywnej oceny systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej oraz analizy procesów biznesowych. Sekcja realizuje swoje zadania w oparciu o plany audytów, ponadto może realizować także audyty doraźne zlecane przez Radę Nadzorczą lub Zarząd Spółki.

Do głównych zadań Działu Audytu Wewnętrznego należy:

- prowadzenie działań kontrolnych w spółkach zależnych oraz tworzenie opinii i raportów z ww. działań,
- monitorowanie wykonania działań podjętych przez kierowników audytowanych spółek zależnych i komórek organizacyjnych w celu realizacji zaleceń oraz stopnia ich realizacji,
- bieżąca współpraca z Zarządem i Radą Nadzorczą w realizacji bieżących zadań, wynikających z potrzeb i planów Emitenta,
- wykonywanie czynności doradczych oraz składanie wniosków mających na celu usprawnienie działalności poszczególnych spółek Grupy,
- uczestnictwo w realizacji projektów jednorazowych (np. due dillgence),
- ocena adekwatności, skuteczności i efektywności kontroli zarządczej,
- identyfikowanie, analiza i ocena ryzyka oraz jego wpływu na realizację celów i zadań w poszczególnych obszarach działalności.

### 3.2.6 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarząd INTROL S.A. monitoruje wszelkie ryzyka w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym, które mogą wpłynąć zarówno na Emitenta, jak i na całą Grupę Kapitałową oraz realizację strategii rozwoju. Po raz pierwszy zostały one kompleksowo przedstawione interesariuszom w prospekcie emisyjnym spółki, którego publikacja towarzyszyła debiutowi na GPW oraz są one podsumowywane w każdym raporcie rocznym oraz półrocznym.

Grupa jest narażona również na nw. ryzyka niefinansowe, które zostały uznane za istotne:

- ryzyko środowiskowe,
- ryzyko związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi,
- ryzyko BHP,
- ryzyko prawne.

## 4. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ GRUPY INTROL

Mając na uwadze charakter prowadzonej działalności, zobowiązania Grupy INTROL (w tym wynikające z jej otoczenia prawnego), jej wartości i strategię działania oraz zidentyfikowanych interesariuszy, Grupa za istotne obszary ujawniania w ww. zakresie uznaje:

| ISTOTNE ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE W GRUPIE INTROL   |
|--|
| <b>WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE</b>   |
| Prewencyjne podejście do kwestii ochrony środowiska  |
| Zgodność z regulacjami w obszarze ochrony środowiska   |
| <b>KWESTIE PRACOWNICZE</b>   |
| Zatrudnienie i świadczenia pracownicze   |
| Rozwój pracowniczy (edukacja + szkolenia)  |
| Bezpieczeństwo i higiena pracy   |
| Etyka w miejscu pracy  |
| <b>PRZESTRZEGANIE PRAW CZŁOWIEKA, W TYM ZAPOBIEGANIE PRACY DZIECI I ELIMINOWANIE PRACY PRZYMUSOWEJ</b> |
| <b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESOWA I SPOŁECZNA</b>  |
| Etyka w biznesie   |
| Ład korporacyjny   |

## 5. OPIS POLITYK STOSOWANYCH PRZEZ GRUPĘ INTROL ORAZ ICH REZULTATÓW

Dla potrzeb implementacji do krajowego porządku prawnego Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniającej Dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczącej różnorodności (Dyrektywa w sprawie ujawniania informacji niefinansowych) dokonano nowelizacji Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Ustawa o rachunkowości).

Na podstawie art. 49 b ust 2 i 3 Ustawy o rachunkowości, informacje zawarte w sprawozdaniu niefinansowym rozbudowano o opisy polityk stosowanych w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, a także opis procedur należytej staranności stosowanych w ramach tychże polityk oraz ich rezultatów.

W roku 2019 w wybranych spółkach Grupy INTROL obowiązywały następujące polityki w ww. zakresie:

- Polityka BHP (Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o., I4TECH Sp. z o.o., INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL S.A., IB Systems Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., INTROL Sp. z o.o., Limatherm Components Sp. z o.o., Limatherm S.A., Limatherm Sensor Sp. z o.o., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o., PWP Katowice Sp. z o.o., RAControls Sp. z o.o., Smart In Sp. z o.o. Sp.k.),
- Polityka personalna/rekrutacyjna (I4TECH Sp. z o.o., IB Systems Sp. z o.o., INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL S.A., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., INTROL Sp. z o.o., Limatherm S.A., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o., RAControls Sp. z o.o., Smart In Sp. z o.o. Sp.k.),
- Kodeks Etyki (INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., INTROL Sp. z o.o., Limatherm S.A., Smart In Sp. z o.o. Sp.k.),
- Polityka szkoleniowa (Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o., I4TECH Sp. z o.o., IB Systems Sp. z o.o., INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL S.A., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., INTROL Sp. z o.o., Limatherm Components Sp. z o.o., Limatherm S.A., Limatherm Sensor Sp. z o.o., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o., RAControls Sp. z o.o., Smart In Sp. z o.o. Sp.k.),



- Polityka zarządzania jakością (INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., INTROL Sp. z o.o., Limatherm Components Sp. z o.o., Limatherm S.A., Limatherm Sensor Sp. z o.o., INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.,),
- Polityka zarządzania środowiskowego (INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., INTROL Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., Limatherm S.A.),
- Polityka zrównoważonego rozwoju biznesu zgodna z filozofią KAIZEN (INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.),
- Polityka bezpieczeństwa danych osobowych (spółki Grupy INTROL, zgodnie z obowiązującym prawem).

Ww. dokumenty w formie pisemnej przedstawiają dany obszar wraz z opisem działań, które są podejmowane przez spółki Grupy INTROL w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów. W Grupie INTROL istnieją również polityki wewnętrzne, (nie mające formy pisemnej), jednakże funkcjonujące na zasadzie wewnętrznych, sprawdzonych w praktyce regulacji (gł. polityki szkoleniowe i rekrutacyjne).

Zarząd INTROL S.A. dodatkowo informuje, iż Grupa INTROL nie przyjęła odgórnych polityk w zakresie społecznym, pracowniczym, ochrony środowiska, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, które miałyby obowiązywać w skali całej Grupy. Decyzja Emitenta wynika ze względów strategicznych i biznesowych oraz przekonania o braku korzyści odgórnego wdrożenia każdej z ww. polityk w skali „makro”. Zdaniem Emitenta, zdywersyfikowany model biznesowy Grupy INTROL powoduje, iż wdrażanie tego typu regulacji na poziomie odgórnym nie przyniosłoby zakładanych korzyści, a jedynie skomplikowałoby prowadzenie codziennej działalności biznesowej i generowania zysku dla Akcjonariuszy.

## **5.1 ZAGADNIENIA SPOŁECZNE I PRACOWNICZE**

### **5.1.1 POLITYKA REKRUTACJI W GRUPIE INTROL**

W Grupie INTROL nie funkcjonuje jedna polityka personalna, co jest związane ze skalą i charakterem działalności spółek tworzących Grupę, ich zróżnicowaniem oraz różnorodnością kultur organizacyjnych. Spółki Grupy INTROL stosują politykę równego traktowania w zakresie płci, kierunku wykształcenia, wieku oraz doświadczenia zawodowego w odniesieniu do pracowników wszystkich szczebli.

### **5.1.2 POLITYKA REKRUTACJI W INTROL S.A.**

INTROL S.A. nadzoruje kwestie pracownicze Emitenta oraz następujących spółek zależnych Grupy INTROL:

- INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.,
- I4TECH Sp. z o.o.,
- PWP Katowice Sp. z o.o.,
- RAControls Sp. z o.o.,
- INTROL Sp. z o.o.,
- INTROL Automatyka Sp. z o.o., Sp.k.
- PWP Inżynieria Sp. z o.o.

Pozostałe spółki zależne Grupy INTROL kwestie kadrowo – pracownicze realizują we własnym zakresie: zarówno poprzez specjalne komórki HR, jak również firmy zewnętrzne. Spółki Grupy INTROL są świadome obowiązków, jakie spoczywają na nich jako pracodawcy oraz kwestii zaistnienia ew. ryzyka reputacyjnego związanego z prowadzoną działalnością operacyjną w przypadku niezapewnienia właściwych standardów i warunków pracy.

W INTROL S.A. ustanowiona została polityka kadrowa oraz instrukcja zasobów ludzkich, która reguluje kwestie rekrutacji pracowników i dotyczy następujących obszarów:

- zapewnienia odpowiedniego doboru rekrutowanych osób przy wykorzystaniu wewnętrznej bazy danych oraz rekrutacji zewnętrznej,
- zasady prowadzenia rekrutacji,
- oceny i rozwoju pracowników;
- szkoleń i rozwoju pracowników;
- planowania sukcesji na kluczowe stanowiska w firmie.

Celem polityki personalnej jest zapewnienie odpowiedniego doboru osób, rekrutowanych na wszystkie stanowiska. Ww. zasady rekrutacji dotyczą również INTROL – Energomontaż Sp. z o.o., I4TECH Sp. z o.o., PWP Katowice Sp. z o.o., RAControls Sp. z o.o., INTROL Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k., PWP Inżynieria Sp. z o.o.



### **Szkolenia pracownicze (INTROL S.A.)**

INTROL S.A. stawia na zatrudnianie osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych oraz dba o systematyczne szkolenia pracowników, zarówno przez wyspecjalizowane jednostki, jak i szkolenia wewnętrzne. W ciągu roku na pracownika przypada ok. 16 godzin szkoleniowych. Kształcenie i szkolenie dotyczy wszystkich pracowników, począwszy od najwyższego kierownictwa, osób realizujących poszczególne zadania, aż po pracowników nowo przyjmowanych.

### **Roczna ocena pracownicza (INTROL S.A.)**

Celem oceny jest weryfikacja wyników pracy pracowników, podsumowanie ich osiągnięć, określenie silnych stron, a także obszarów do poprawy oraz wskazanie ich możliwości rozwoju. Pracownik wypełnia kartę oceny swej pracy i dokonań w trakcie roku i przekazuje ją swemu bezpośredniemu przełożonemu. Przełożony pracownika (kierownik danej komórki organizacyjnej) ocenia jego wyniki pracy, podsumowuje osiągnięcia oraz realizację zadań.

### **Pracownicze świadczenia dodatkowe (INTROL S.A.)**

INTROL S.A. oferuje swym pracownikom grupowe ubezpieczenie, dodatkowe prywatne ubezpieczenie zdrowotne, możliwość korzystania z zajęć sportowych i rekreacyjnych dofinansowywanych przez pracodawcę oraz naukę języka angielskiego. W przypadku gdy pracodawca wysyła pracownika na studia, opłaca je pracownikowi w 100%. W pozostałych przypadkach zakres odpłatności jest ustalany w sposób indywidualny.

#### **5.1.3 POLITYKA REKRUTACJI POZOSTAŁYCH SPÓŁEK GRUPY**

Poniżej Emitent prezentuje wybrane polityki rekrutacyjne pozostałych spółek Grupy, które uznano za istotne z punktu widzenia wartości dodanej niniejszego Raportu:

#### **Limatherm S.A.**

Firma posiada szczegółową instrukcję rekrutacyjną. Na jej łamach ujęto w dwóch etapach (Etap 1 – rekrutacja, Etap 2 – zatrudnienie pracownika), szczegółową procedurę i czynności wykonywane w trakcie ww. etapów, w tym:

- Etap 1 (analiza stanowiska, wybór źródła rekrutacji: rekrutacja wewnętrzna lub zewnętrzna, elementy ogłoszenia rekrutacyjnego, procedury i narzędzia selekcji, zasady postępowania z dokumentacją pozyskaną w procesie rekrutacji),
- Etap 2 (zebranie niezbędnej dokumentacji przed podpisaniem umowy o pracę, podpisanie umowy przedwstępnej lub listu intencyjnego, zasady zakładania i prowadzenia akt osobowych).

#### **I4TECH Sp. z o.o.**

Spółka w zakresie rekrutacji przestrzega zasad, dzięki którym rotacja w przedsiębiorstwie utrzymuje się na minimalnym poziomie. O wyborze kandydatów decydują ich kwalifikacje i kompetencje; a przy wyborze nie są brane pod uwagę płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznanie lub bezwyznaniowość, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny, stan rodzinny, orientacja seksualna, poglądy i aktywność polityczna, przynależność do organizacji oraz aktywność w Internecie, w tym na portalach społecznościowych innych niż przeznaczone dla potencjalnych pracodawców. Za wybór kandydatów odpowiada Zarząd Spółki, który pilnuje, by proces rekrutacji był prosty, zrozumiały i przejrzysty oraz prowadzony z poszanowaniem wszystkich praw kandydatów. Na etapie selekcji kandydatów stosowane są jedynie te metody, które w sposób rzetelny i jak najbardziej obiektywny pozwalają ocenić ich kwalifikacje, są zgodne z prawem oraz nie naruszają norm obyczajowych i etycznych. Istotną wartością dla spółki jest ponadto równe traktowanie kandydatów wewnętrznych i zewnętrznych, bez uprzywilejowania któregośkolwiek z nich.

#### **INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.**

W Pro - ZAP Sp. z o.o. plany w zakresie znaczących zmian personelu, zmian strategicznych określa Zarząd w oparciu o perspektywiczne plany rozwoju spółki. Z perspektywy INTROL Pro - ZAP Sp. z o.o. problemem na rynku pracy jest brak wykwalifikowanych pracowników. Spółka współpracuje ze szkołą techniczną z terenu Ostrowa Wielkopolskiego – umożliwia uczniom odbywanie praktyk uczniowskich w INTROL Pro - ZAP Sp. z o.o., gdzie wstępnie zapoznają się oni z rodzajem produkcji i atmosferą jaka panuje na terenie firmy. Spółka pełnoletnim uczniom oferuje również pracę (umowa zlecenie) na czas wakacji. Absolwentom oferowana jest ew. absolwentom dopłata do czesnego w razie podjęcia pracy i równoczesne kontynuowanie nauki na wyższej uczelni.

Spółka współpracuje również z Politechniką Poznańską – program „Czas dla zawodowców”, dzięki któremu możliwe jest odbywanie praktyk studenckich wymaganych programem studiów. Spółka oferuje również pracę na czas wakacji w ramach umów zlecenie.

W ramach współpracy z Politechniką Wrocławską studenci odbywają w spółce praktyki studenckie a chętni podejmują pracę w czasie wakacji na umowy zlecenie. Spółka współpracuje ponadto z Politechniką Wrocławską. Studenci odbywają praktyki studenckie, chętni podejmują pracę w czasie wakacji na umowy zlecenie.



Nabór pracowników spółka ogłasza na swej stronie internetowej. Zainteresowani kandydaci składają CV i są zapraszani na rozmowę z kierownikiem odpowiedniego działu. Po tej rozmowie zapada decyzja dotycząca zatrudnienia kandydata na czas próbny. Po upływie tego okresu kierownik działu podejmuje decyzję co do dalszego zatrudnienia.

#### 5.1.4 ZATRUDNIENIE W GRUPIE INTROL

| <b>ZATRUDNIENIE W GRUPIE INTROL (w przeliczeniu na etaty)</b> |                                      |                                      |                     |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| <b>SPÓŁKA</b>   | <b>Ilość etatów na 31.12.2019 r.</b> | <b>Ilość etatów na 31.12.2018 r.</b> | <b>Zmiana (w %)</b> |
| INTROL S.A.   | 40                                   | 37                                   | 8,1%                |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.                              | 198                                  | 195                                  | 1,5%                |
| I4TECH Sp. z o.o.   | 15                                   | 11                                   | 36,4%               |
| Introbat Sp. z o.o.   | -                                    | 4                                    | (100%)              |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.                                   | 122                                  | 118                                  | 3,4%                |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.                         | 16                                   | 16                                   | -                   |
| IB Systems Sp. z o.o.   | 62                                   | 54                                   | 14,8%               |
| Smart In Sp. z o.o. Sp.k.                                     | 10                                   | 53                                   | (81,1%)             |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.                            | 57                                   | 53                                   | 7,5%                |
| INTROL Sp. z o.o.   | 127                                  | 131                                  | (3,1%)              |
| RAControls Sp. z o.o.   | 58                                   | 54                                   | 7,4%                |
| Introl Automation s.r.o.                                      | 1                                    | 1                                    | -                   |
| Limatherm S.A.  | 530                                  | 567                                  | (6,5%)              |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.                                   | 78                                   | 73                                   | 6,8%                |
| Limatherm Components Sp. z o.o.                               | 198                                  | 211                                  | (6,2%)              |
| PWP Katowice Sp. z o.o.                                       | 11                                   | 37                                   | (70,3%)             |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o. (d. PWP INTROL Sp. z o.o.)          | 22                                   | -                                    | 100%                |
| Limatherm Holding S.A. w likwidacji                           | -                                    | -                                    | -                   |
| <b>Łącznie</b>  | <b>1 545</b>                         | <b>1 615</b>                         | <b>(4,4%)</b>       |

Zatrudnienie w Grupie INTROL wyniosło w przeliczeniu na etaty: na 31 grudnia 2019 1 545 etatów, na 31 grudnia 2018 r. 1 615 etatów.

Zagadnienia związane z zatrudnieniem pracowników, ich rozwojem oraz tworzeniem właściwego środowiska pracy są w opinii Grupy INTROL kluczowe dla długoterminowego rozwoju Grupy.

#### 5.1.5 ZATRUDNIENIE W GRUPIE INTROL W PODZIALE NA KATEGORIE ZASZEREGOWANIA

| <b>ZATRUDNIENIE W GRUPIE INTROL NA 31.12.2019 R. W PODZIALE NA KATEGORIE ZASZEREGOWANIA</b> |                  |                    |                 |                  |                    |                 |
|---|------------------|--------------------|-----------------|------------------|--------------------|-----------------|
| <b>SPÓŁKA</b>   | <b>KOBIETY</b>   |                    |                 | <b>MĘŻCZYŹNI</b> |                    |                 |
|   | <b>do 30 lat</b> | <b>30 - 50 lat</b> | <b>+ 50 lat</b> | <b>do 30 lat</b> | <b>30 - 50 lat</b> | <b>+ 50 lat</b> |
| INTROL S.A.   | 5                | 18                 | 9               | -                | 6                  | 2               |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.  | 4                | 13                 | 9               | 26               | 58                 | 88              |
| I4TECH Sp. z o.o.   | 2                | 2                  | -               | 4                | 4                  | 3               |
| Introbat Sp. z o.o.   | -                | -                  | -               | -                | -                  | -               |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.   | 1                | 6                  | 5               | 40               | 54                 | 16              |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.   | -                | 2                  | 2               | 4                | 4                  | 4               |
| IB Systems Sp. z o.o.   | 5                | 9                  | -               | 4                | 39                 | 5               |
| Smart In Sp. z o.o. Sp.k.   | 2                | 1                  | 1               | 3                | 3                  | -               |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.  | -                | 10                 | 7               | 7                | 27                 | 6               |
| INTROL Sp. z o.o.   | 5                | 30                 | 4               | 8                | 71                 | 9               |
| RAControls Sp. z o.o.   | 8                | 12                 | 2               | 10               | 20                 | 6               |
| INTROL Automation s.r.o.  | -                | -                  | -               | -                | 1                  | -               |
| Limatherm S.A.  | 31               | 64                 | 62              | 71               | 147                | 155             |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.   | -                | 7                  | 10              | 7                | 31                 | 23              |

|                                 |   |    |    |    |    |    |
|---------------------------------|---|----|----|----|----|----|
| Limatherm Components Sp. z o.o. | 9 | 34 | 32 | 13 | 53 | 57 |
| PWP Katowice Sp. z o.o.         | - | 2  | -  | -  | 6  | 3  |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.       | - | 3  | 2  | 2  | 11 | 4  |

**ZATRUDNIENIE W GRUPIE INTROL NA 31.12.2018 R. W PODZIALE NA KATEGORIE ZASZEREGOWANIA**

| SPÓŁKA                                | KOBIEТЫ   |             |          | MĘŻCZYŹNI |             |          |
|---------------------------------------|-----------|-------------|----------|-----------|-------------|----------|
|                                       | do 30 lat | 30 - 50 lat | + 50 lat | do 30 lat | 30 - 50 lat | + 50 lat |
| INTROL S.A.                           | 5         | 19          | 5        | -         | 5           | 4        |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.      | 5         | 13          | 11       | 23        | 50          | 93       |
| I4TECH Sp. z o.o.                     | -         | 2           | -        | 2         | 5           | 2        |
| Introbat Sp. z o.o.                   | -         | 1           | 1        | -         | 1           | 1        |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.           | -         | 7           | 4        | 37        | 50          | 20       |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o. | -         | 2           | 2        | 2         | 4           | 6        |
| IB Systems Sp. z o.o.                 | 3         | 7           | -        | 7         | 32          | 5        |
| Smart In Sp. z o.o. Sp.k.             | 3         | 3           | -        | 25        | 22          | -        |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.    | 1         | 7           | 7        | 6         | 26          | 7        |
| INTROL Sp. z o.o.                     | 6         | 30          | 5        | 10        | 57          | 23       |
| RAControls Sp. z o.o.                 | 6         | 9           | 2        | 11        | 19          | 7        |
| INTROL Automation s.r.o.              | -         | -           | -        | -         | 1           | -        |
| Limatherm S.A.                        | 31        | 67          | 65       | 109       | 153         | 143      |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.           | -         | 5           | 10       | 8         | 27          | 23       |
| Limatherm Components Sp. z o.o.       | 12        | 42          | 31       | 12        | 56          | 59       |
| PWP Katowice Sp. z o.o.               | -         | 4           | 2        | 3         | 18          | 10       |
| PWP INTROL Sp. z o.o.                 | -         | -           | -        | -         | -           | -        |
| Limatherm Holding S.A. w likwidacji   | -         | -           | -        | -         | -           | -        |

Dominującą formą zatrudnienia pracowników w spółkach Grupy INTROL jest umowa o pracę. Umowy cywilnoprawne są stosowane w niewielu przypadkach, dotycząc w przeważającej części współpracy z zewnętrznymi ekspertami/konsultantami, przy realizowaniu projektów ze wsparciem zewnętrznym etc.

**POZOSTAŁE FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W GRUPIE INTROL NA 31.12.2019 R.**

| SPÓŁKA                                | Liczba zawartych umów cywilnoprawnych z os. fizycznymi | Liczba zakończonych umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi | Liczba zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na koniec okresu sprawozdawczego | Liczba osób zatrudnionych w ramach outsourcingu |
|---------------------------------------|--|---|---|---|
| INTROL S.A.                           | 2  | 1   | 1   | -   |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.      | 24   | -   | 24  | -   |
| I4TECH Sp. z o.o.                     | 3  | -   | -   | -   |
| Introbat Sp. z o.o.                   | 1  | -   | 1   | -   |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.           | 26   | 19  | 7   | -   |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o. | 22   | -   | -   | 3   |
| IB Systems Sp. z o.o.                 | 37   | 7   | 30  | -   |
| Smart In Sp. z o.o. Sp.k.             | -  | -   | -   | -   |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.    | 8  | 8   | -   | -   |
| INTROL Sp. z o.o.                     | 4  | 3   | 1   | -   |
| RAControls Sp. z o.o.                 | -  | -   | -   | -   |
| INTROL                                | -  | -   | 1   | -   |

|                                 |   |   |   |   |
|---------------------------------|---|---|---|---|
| Automation s.r.o.               |   |   |   |   |
| Limatherm S.A.                  | 3 | - | 3 | - |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.     | 2 | - | 2 | - |
| Limatherm Components Sp. z o.o. | 1 | 1 | 1 | - |
| PWP Katowice Sp. z o.o.         | 1 | - | 1 | - |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.       | 8 | - | 8 | - |

**POZOSTAŁE FORMY ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W GRUPIE INTROL NA 31.12.2018 R.**

| SPÓŁKA                                | Liczba zawartych umów cywilnoprawnych z os. fizycznymi | Liczba zakończonych umów cywilnoprawnych z osobami fizycznymi | Liczba zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych na koniec okresu sprawozdawczego | Liczba osób zatrudnionych w ramach outsourcingu |
|---------------------------------------|--|---|---|---|
| INTROL S.A.                           | 8  | 7   | 1   | -   |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.      | 50   | 45  | 5   | -   |
| I4TECH Sp. z o.o.                     | 9  | 9   | -   | -   |
| Introbat Sp. z o.o.                   | 4  | 4   | -   | -   |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.           | 25   | 25  | 8   | -   |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o. | 70   | 70  | -   | 5   |
| IB Systems Sp. z o.o.                 | -  | 2   | 43  | -   |
| Smart In Sp. z o.o. Sp.k.             | 32   | 8   | 13  | -   |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.    | 12   | 12  | -   | -   |
| INTROL Sp. z o.o.                     | 3  | 2   | 1   | -   |
| RAControls Sp. z o.o.                 | 3  | 3   | -   | -   |
| INTROL Automation s.r.o.              | 1  | 1   | 1   | -   |
| Limatherm S.A.                        | 1  | -   | -   | -   |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.           | 2  | -   | 2   | -   |
| Limatherm Components Sp. z o.o.       | 1  | -   | 1   | -   |
| PWP Katowice Sp. z o.o.               | 12   | 12  | -   | -   |
| PWP INTROL Sp. z o.o.                 | 2  | 2   | 0   | 0   |
| Limatherm Holding S.A. w likwidacji   | -  | -   | -   | -   |

**5.1.6 PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI W GRUPIE INTROL**
**PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI W GRUPIE INTROL na 31.12.2019 r.**

| SPÓŁKA                             | Ilość zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych | % zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych |
|------------------------------------|---|---|
| INTROL S.A.                        | 9   | 22%   |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.   | 13  | 7%  |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k. | 19  | 33%   |
| INTROL Sp. z o.o.                  | 52  | 41%   |
| RAControls Sp. z o.o.              | 3   | 5%  |
| Limatherm S.A.                     | 135   | 25%   |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.        | 23  | 29%   |
| Limatherm Components Sp. z o.o.    | 186   | 94%   |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.        | 3   | 2%  |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.          | 2   | 9%  |



| <b>PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI W GRUPIE INTROL na 31.12.2018 r.</b> |  |  |
|--|--|--|
| <b>SPÓŁKA</b>  | <b>Ilość zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych</b> | <b>% zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych</b> |
| INTROL S.A.  | 8  | 21%  |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.                                   | 12   | 6%   |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.  | 5  | 4%   |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.                                 | 16   | 31%  |
| INTROL Sp. z o.o.  | 57   | 44%  |
| RAControls Sp. z o.o.  | 3  | 6%   |
| Limatherm S.A.   | 143  | 25%  |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.  | 23   | 32%  |
| Limatherm Components Sp. z o.o.                                    | 199  | 94%  |
| PWP Katowice Sp. z o.o.  | 3  | 8%   |

Grupa INTROL w założeniach tworzy przyjazne środowisko pracy dla osób niepełnosprawnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, normami prawnymi oraz etycznymi. Spółki Grupy dokładają wszelkich starań, by tworzyć warunki pracy oparte na równych szansach, szczególnie dla pracowników, którzy z przyczyn życiowych i losowych doświadczyli szczególnych trudności. Poniżej Emitent prezentuje politykę wybranych podmiotów z Grupy INTROL, które posiadają znaczący odsetek osób niepełnosprawnych wśród zatrudnionych pracowników.

#### **INTROL Sp. z o.o.**

Spółka jest otwarta na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Do roku 2016 przedsiębiorstwo (w poprzedniej formie prawnej) posiadało status Zakładu Pracy Chronionej. Obecnie nie posiada już tego statusu, jednak nadal są zatrudnione osoby niepełnosprawne i ww. kadrowa polityka jest kontynuowana.

#### **Limatherm Components Sp. z o.o.**

Spółka działa w niszowym segmencie produkcji aparatury kontrolno-pomiarowej. Model funkcjonowania zakładu dbałość o optymalizację produkcji z uwagi na zatrudnienie dużej liczby osób niepełnosprawnych i ma dwa zasadnicze cele. Po pierwsze optymalizuje ww. koszty działalności w celu zapewnienia rentowności, po drugie jednocy środowisko osób niepełnosprawnych i tworzy unikatowy w skali kraju i prawdopodobnie również w skali Europy zakład produkcyjny o wysokim poziomie zorganizowania i zaawansowania technicznego, w którym ponad 90 % załogi stanowią osoby niepełnosprawne, w tym osoby niewidome i osoby o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Spółka jest laureatem "Złotego Lodołamacza" (nagroda przyznawana rokrocznie pracodawcom, instytucjom i organizacjom tworzącym odpowiednie warunki pracy dla osób niepełnosprawnych) na poziomie kraju w latach 2011, 2016 i 2019. Przedsiębiorstwo wspiera również inicjatywy aktywizujące środowisko osób niepełnosprawnych, współpracuje w zakresie praktyk zawodowych dla uczniów Specjalnego Ośrodka Szkolno-wychowawczego z Chorzowa. Spółka jest partnerem dla programu aktywizacji osób o bardzo ciężkim stopniu niepełnosprawności "Plan na więcej" realizowanym wspólnie z Zakładem Aktywności Zawodowej i Warsztatami Terapii Zajęciowej z Chorzowa.

### **5.1.7 ŚWIADCZENIA DODATKOWE DLA PRACOWNIKÓW GRUPY INTROL**

| <b>ŚWIADCZENIA DODATKOWE DLA PRACOWNIKÓW GRUPY INTROL</b> |  |   |  |   |                  |
|---|--|---|--|---|------------------|
| <b>SPÓŁKA</b>   | Zapomogi w sytuacjach losowych i zdrowotnych | Dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku | Pożyczki na zakup, budowę, remont zasobów mieszkaniowych | Dofinansowanie działalności oświatowo – kulturalnej (bilety na ww. imprezy, karta sportowa) | Pomoc świąteczna |
| INTROL S.A.   | TAK  | TAK                                       | NIE  | TAK   | TAK              |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.                          | TAK  | TAK                                       | NIE  | TAK   | TAK              |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.                               | TAK  | TAK                                       | TAK  | NIE   | TAK              |
| Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.                     | NIE  | TAK                                       | NIE  | NIE   | TAK              |



|                                    |     |     |     |     |     |
|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k. | TAK | TAK | NIE | TAK | TAK |
| INTROL Sp. z o.o.                  | TAK | TAK | NIE | TAK | TAK |
| RAControls Sp. z o.o.              | TAK | TAK | TAK | TAK | TAK |
| Limatherm S.A.                     | TAK | TAK | TAK | NIE | TAK |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.        | NIE | TAK | NIE | NIE | TAK |
| Limatherm Components Sp. z o.o.    | TAK | TAK | TAK | NIE | TAK |
| PWP Katowice Sp. z o.o.            | NIE | NIE | NIE | NIE | NIE |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.          | NIE | NIE | NIE | NIE | NIE |

Wszystkie ww. spółki Grupy INTROL (oprócz INTROL Automation s.r.o.) funkcjonują w programie prywatnej opieki zdrowotnej. Na mocy ww. umowy pracownicy spółek Grupy INTROL mogą skorzystać z dodatkowego, fakultatywnego ubezpieczenia zdrowotnego i badań lekarskich, współfinansowanych w części przez pracodawcę. Zakres współfinansowania zależy od wybranego pakietu.

W Grupie INTROL stosowane są również inne dodatkowe świadczenia pozapłacowe dla pracowników. Są one zróżnicowane w zależności od spółki i nie zostały ujednoczone na poziomie Grupy INTROL:

- kursy językowe organizowane przez pracodawcę na terenie firmy,
- samochody służbowe użytkowane również do celów prywatnych za zgodą pracodawcy,
- dofinansowanie do edukacji (studia, studia podyplomowe, kursy i szkolenia).

#### 5.1.8 RELACJE ZE STRONĄ PRACOWNICZĄ W GRUPIE INTROL

Związki zawodowe funkcjonują w jednej spółce Grupy INTROL (Limatherm S.A. – poziom uzwiązkowania 10,5%). Mimo niewielkiego poziomu uzwiązkowania Grupy INTROL Emitent informuje, iż relacje ze stroną pracowniczą i dbanie o poziom zadowolenia pracowników są istotnymi wartościami, pozytywnie wpływającymi na codzienne funkcjonowanie spółek Grupy INTROL, ułatwiającymi osiąganie zakładanych rezultatów spółek oraz zadowolenie z miejsca pracy. System wymienionych w poprzednim punkcie świadczeń pozapłacowych, informacja zwrotna, którą regularnie otrzymują pracownicy oraz łatwość kontaktu z przełożonymi wpływają pozytywnie na morale zespołów i stanowią ważną wartość dla Grupy INTROL.

Poniżej Emitent prezentuje politykę wybranych podmiotów Grupy INTROL w ww. zakresie (ww. polityka nie została uszczegółowiona ogólnie na poziomie całej Grupy).

#### INTROL Sp. z o.o./ INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.

Relacja władz spółki z pracownikami jest bezpośrednia. Każdy pracownik ma bezpośredni dostęp do swojego przełożonego oraz do osoby zarządzającej firmą. W każdej więc chwili może złożyć swoje uwagi lub wnioski tym osobom. Szczegółowe zapisy dotyczące relacji z pracownikami zostały określone w Kodeksie postępowania oraz Kodeksie Etyki Biznesu.

W celu zapewnienia godnych i przyjaznych warunków pracy ustalono n.w. zasady, które opierają się na uczciwości, szacunku w codziennych relacjach, dialogu, współpracy oraz zaangażowaniu. Pracownicy spółki zobowiązani są do:

- tworzenia środowiska pracy opartego na uczciwości, wzajemnym szacunku, tolerancji i współpracy,
- nie akceptowania żadnych form dyskryminacji oraz mobbingu, w tym nękania, prześladowania, poniżania, a także zdecydowanego przeciwdziałania tym zjawiskom,
- nie akceptowania żadnych form molestowania seksualnego i zdecydowanego im przeciwdziałania,
- nie akceptowania zachowań i wypowiedzi naruszających dobra osobiste innych osób,
- nie wykorzystywania swojej pozycji w przedsiębiorstwie do osiągania osobistych korzyści,
- nie wydawania sprzecznych poleceń, a jeżeli takie zostaną przekazane, istnieje możliwość odmowy ich wykonania do czasu wyjaśnienia przez przełożonego,
- przyjmowania poleceń zgodnie z posiadanymi uprawnieniami, związanymi z zajmowanym stanowiskiem,
- w przypadku otrzymania niezrozumiałego polecenia pracownik posiada prawo otrzymania dodatkowych wyjaśnień odnośnie skierowanych wobec niego oczekiwań,
- przełożony nie przekazuje poleceń naruszających prawo oraz takich, które wykraczają poza posiadane uprawnienia pracownika.

Kadra kierownicza zobowiązana jest do kształtowania właściwej atmosfery pracy, w szczególności zaś do:

- podmiotowego, partnerskiego traktowania pracowników,
- uważnego wysłuchiwanie spraw, z jakimi przychodzą pracownicy, zapewniając odpowiednie miejsce i wystarczającą ilość czasu na rozmowę,
- wsparcie podwładnych w trudnych sytuacjach losowych, wymagających szczególnej pomocy,



- dochowania wszelkich starań, aby sposób realizowania zadań związanych z odejściem pracownika zapewniał etyczne zachowanie w stosunku do niego.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ww. wytycznych oraz informowaniu o ich naruszeniu.

Komunikacja pomiędzy pracownikami powinna opierać się na uczciwej i pełnej wymianie informacji niezbędnych do prawidłowego działania przedsiębiorstwa. Otwarte i uczciwe komunikowanie się pozwala na budowanie trwałych i pozytywnych relacji z kontrahentami oraz na wzrost konkurencyjności i wartości firmy.

Przedsiębiorstwo dąży do tworzenia klimatu zaufania i równości szans, sprawiedliwego traktowania wszystkich bez względu na płeć, wiek, wyznanie, narodowość, światopogląd, wygląd zewnętrzny, orientację seksualną, zajmowane stanowisko czy staż pracy.

Przedsiębiorstwo umożliwia osobom niepełnosprawnym zatrudnienie, odpowiednie warunki pracy, rozwój zawodowy, jak również nieustannie dąży do usuwania barier społecznych w miejscu pracy.

Zatrudnienie, awansowanie, rozwój i ocena, jak również wynagrodzenie i przyznawanie premii opiera się na jasnych, przejrzystych oraz sprawiedliwych zasadach, w tym:

- przestrzegania zasad regulujących kwestie zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego,
- rzetelnego i merytorycznego oceniania pracy współpracowników lub podwładnych,
- przyjmowania ze zrozumieniem i uwagą informacji zwrotnej na temat jakości wykonywanej pracy,
- wspierania przez przełożonych działań podwładnych zmierzających do rozwoju ich kompetencji,
- prowadzenia otwartego i kompetentnego dialogu w sprawie wyników pracy pracowników i sposobów ich wynagradzania,
- przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji,
- tworzenie i wdrażanie regulacji umożliwiających pracę osobom niepełnosprawnym.

Firmie zależy również na budowaniu trwałych relacji z lokalnymi społecznościami, opartych na uczciwości, dialogu, partnerstwie i zaufaniu. Przedsiębiorstwo czuje się odpowiedzialne za wspieranie środowiska, inicjatyw lokalnych oraz lokalnego rynku pracy. Ww. relacje budowane są w oparciu o następujące działania:

- wspieranie lokalnych inicjatyw, służących podniesieniu jakości życia mieszkańców w oparciu o zasady partnerstwa i dialogu,
- analizowanie wpływu przedsiębiorstwa na środowisko lokalne w długiej perspektywie,
- wspieraniu inicjatyw na rzecz podwyższenia wykształcenia społeczności lokalnych, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu, podnoszenia bezpieczeństwa, poprawy stanu systemu ochrony i promocji zdrowia oraz zdrowego stylu życia,
- angażowanie się w działania charytatywne, pomagające potrzebującym, a także wspierające ochronę życia i zdrowia,
- kierowanie się zasadami odpowiedzialnego biznesu, łącząc sukces gospodarczy z dbałością o społeczności lokalne i środowisko naturalne.

### **INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.**

Spółka nie posiada jednego zbiorczego dokumentu odnoszącego się do zrównoważonego rozwoju. Mimo to spółka prowadzi swoją działalność w nawiązaniu do strategii zrównoważonego rozwoju biznesu, z uwzględnieniem odpowiedzialności społecznej. Zasady działania w tym obszarze wplecione są w system zarządzania jakością ISO 9001:2015 oraz w program ciągłego doskonalenia KAIZEN rozszerzone na zapewnienie jakości i dbałości o dobre relacje z dostawcami i klientami. Systemy te wspomagają także pozytywne, wzajemne oddziaływanie spółki i pracowników.

Zarząd spółki dużą wagę przywiązuje do atmosfery wśród pracowników zatrudnionych w firmie. Wszyscy pracownicy biorą udział w corocznym spotkaniu, gdzie omawia się wyniki firmy w danym roku oraz są przedstawiane plany rozwoju na kolejny rok i następne lata. Młodzi pracownicy, którzy zmieniają stan cywilny informują pracodawcę: od firmy otrzymują życzenia oraz wiązanki kwiatów, a ich koledzy biorą udział w ich uroczystościach (delegacja pracownicza).

W spółce nie istnieje procedura składania skarg i wniosków. Z pojawiającymi się problemami pracownicy zgłaszają się do swoich przełożonych (bezpośrednich lub wyższego szczebla).

Istnieje natomiast dokument określający sposób „informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji”. Jego ostatnia aktualizacja miała miejsce w dniu 7 października 2016 roku na posiedzeniu rady pracowniczej z pracodawcą.

Ogólne zasady określające relacje między pracodawcą a pracownikami określone są w Regulaminie Pracy (jednym z pierwszych dokumentów, z jakim zapoznaje się każdy pracownik). Do pracodawcy należy bowiem między innymi „dbanie o przestrzeganie w zakładzie zasad współżycia społecznego, poszanowania godności osobistej i innych dóbr osobistych pracowników”. Regulamin pracy określa prawa i obowiązki zarówno pracodawcy, jak i pracowników, co wpływa bezpośrednio na charakter relacji między tymi stronami. Między innymi pracownik ma też zapewnione uprawnienia do „tworzenia i przystępowania do organizacji reprezentujących pracowników”.



Porządek i organizacja pracy przedsiębiorstwa opisano w Regulaminie Pracy. Mowa jest w nim o kontaktach z bezpośrednimi przełożonymi, których polecenia każdy pracownik jest zobowiązany przestrzegać, jeśli oczywiście „nie są one sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami życia społecznego”. Jeśli pracownik otrzyma polecenie od przełożonego wyższego szczebla, zobowiązany jest o tym powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego.

#### 5.1.9 POLITYKA SZKOLENIOWA GRUPY INTROL

| POLITYKA SZKOLENIOWA SPÓŁEK GRUPY INTROL |   |   |
|--|---|---|
| SPÓŁKA                                   | Polityka szkoleniowa  | Ilość dni/godzin szkoleniowych na pracownika w ujęciu rocznym |
| INTROL S.A.                              | Potrzeby szkoleniowe modyfikowane, uzupełniane i analizowane na bieżąco.  | 16 h  |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.         | Polityka szkoleniowa opracowana w procedurach ISO. Prowadzona jest ocena efektywności szkoleń oraz wprowadzone są umowy lojalnościowe z pracownikami.   | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| I4TECH Sp. z o.o.                        | Potrzeby szkoleniowe modyfikowane, uzupełniane i analizowane na bieżąco.  | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.              | W Spółce opracowywany jest corocznie plan szkoleń. Przy opracowywaniu planu są brane pod uwagę potrzeby zgłaszane przez kierowników komórek organizacyjnych oraz wnioski pracowników, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Zainteresowanym pracownikom Firma dofinansowuje MBA, naukę języków obcych, studia wyższe w systemie zaocznym oraz studia podyplomowe.   | 9 h   |
| Biurow Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.   | Szkoleniami są objęci wszyscy pracownicy w zależności od potrzeb.   | 16 h  |
| IB Systems Sp. z o.o.                    | Spółka nie posiada odrębnej polityki szkoleniowej. Spółka nie ustala z góry liczby godzin szkoleniowych na pracownika. Wszelkie działania w tym zakresie są ściśle dostosowane do konkretnych potrzeb wynikających z projektów i zobowiązań certyfikacyjnych.   | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.       | Szkolenia realizowane są w zależności od potrzeb. Szkolenia obowiązkowe wynikające z wymagań kodeksu pracy oraz wymagań branżowych są realizowane regularnie w wyznaczonych terminach. Szkolenia doskonalące, produktowe, oraz wynikające ze zmian prawnych w zakresie księgowości i finansów oraz HR są realizowane na bieżąco po zgłoszeniu potrzeb przez pracowników.  | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| INTROL Sp. z o.o.                        | Szkolenia w Firmie odbywają się w miarę potrzeb zgłoszonych przez Kierownika danego Działu. Na początku roku kalendarzowego Kierownicy Działów składają zapotrzebowanie do Działu Jakości w zakresie szkoleń. Na tej podstawie osoba zarządzająca firmą decyduje, które szkolenia akceptuje (w razie wątpliwości omawia to z Kierownikami Działów). Po ustaleniu wszystkich szkoleń, w Dziale Jakości przygotowany jest Plan szkoleń na dany rok. W przypadku pojawienia się zapotrzebowania szkoleniowego w ciągu roku, może ono być również zrealizowane po akceptacji przez osobę zarządzającą firmą (Prezes, Dyrektor).   | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| RAControls Sp. z o.o.                    | Potrzeby szkoleniowe modyfikowane, uzupełniane i analizowane na bieżąco.  | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| Limatherm S.A.                           | Istnieje wdrożona procedura szkoleniowa. Konkretnie zapotrzebowanie w tej kwestii zgłaszają kierownicy jednostek organizacyjnych.   | 12 h  |
| Limatherm Sensor Sp. z o.o.              | W spółce funkcjonuje procedura dotycząca szkoleń, wg. niej odbywa się identyfikacja potrzeb szkoleniowych. Procedura obowiązuje dla wszystkich szkoleń obejmujących: przepisy BHP i Ppoż., wiedzę o Systemie Zarządzania Jakością [SZJ], ustanowionym, wdrożonym i stosowanym w Spółce, niezbędną wiedzę z zakresu wymagań dla wyrobów przeciwwybuchowych, zdobywanie kwalifikacji, uprawniających do wykonywania powierzonych funkcji we wszystkich komórkach organizacyjnych, objętych Systemem Zarządzania Jakością, specjalne kwalifikacje, związane z realizacją określonych procesów, dokształcanie, w celu utrzymywania i podnoszenia umiejętności do realizacji powierzonych zadań. | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| Limatherm Components Sp. z o.o.          | Polityka szkoleniowa oparta jest na bieżącym zapotrzebowaniu na szkolenia otrzymywane od Dyrektorów Pionów i na tej podstawie tworzony jest Plan szkoleń dla potrzeb ISO.   | 5 h   |
| PWP Katowice Sp. z o.o.                  | Potrzeby szkoleniowe modyfikowane, uzupełniane i analizowane na bieżąco.  | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.                | Potrzeby szkoleniowe modyfikowane, uzupełniane i analizowane na bieżąco.  | Zgodnie z zapotrzebowaniem                                    |



Polityka szkoleniowa nie została ujednoczona ogólnie na poziomie Grupy INTROL. Poszczególne spółki Grupy posiadają indywidualne polityki i podejście do kwestii szkoleniowej, z uwagi na zakładane cele strategiczne, plany rozwoju, wielkość oraz specyfikę działalności.

#### **5.1.10 POLITYKA BHP GRUPY INTROL**

Kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są niezmiernie istotne dla Grupy INTROL. Grupa ma świadomość, jak istotny wpływ na jej funkcjonowanie ma zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy. W Grupie jednakże nie obowiązują jedna polityka w zakresie BHP, co wynika głównie z różnego zakresu i charakteru prowadzonej działalności spółek.

Poszczególne spółki Grupy szczegółowo monitorują ww. kwestie, przestrzegając wszystkich dotyczących jej przepisów polskiego prawa. Wszystkie spółki Grupy posiadają politykę BHP i monitorują działania w tym zakresie.

##### **Biuro Inżynierskie Atechem Sp. z o.o.**

W spółce funkcjonuje polityka BHP oparta na systemie zarządzania BHP zgodnym z PN-N-1800:2004 (usługi inżynierskie dla potrzeb przemysłu w zakresie projektowania i ekspertyz). W firmie z uwagi na charakter wykonywanej pracy istnieje bardzo małe prawdopodobieństwo zajścia wypadku. Z uwagi jednak na konieczność udziału pracowników w pomiarach i inwentaryzacjach na instalacjach przemysłowych spółka musi przestrzegać wszystkich wymagań dot. BHP na terenie tych zakładów. W związku z tym spółka wdrożyła system zarządzania BHP zgodnie z wymaganiami PN-N-18001.

Działalność spółki ukierunkowana jest na stałe zagwarantowanie bezpieczeństwa we wszystkich działaniach oraz zapewnienie zasobów i środków do realizacji przyjętej polityki.

Środkami służącymi do realizacji powyższych celów są:

- kompetentny, stale podnoszący swoje kwalifikacje personel utrzymujący ukształtowaną opinię o stałym spełnianiu wymagań klientów, jak również angażujący się do działań na rzecz BHP,
- przestrzeganie obowiązujących norm i przepisów prawnych w zakresie BHP,
- stosowanie przy świadczeniu usług wyłącznie sprawdzonych, udokumentowanych, gwarantujących bezpieczną obsługę metod pracy,
- ciągłe monitorowanie warunków pracy poprzez zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym,
- uwzględnienie roli pracowników i ich zaangażowania do działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- stała promocja osiągnięć w zakresie BHP.

##### **I4TECH Sp. z o.o.**

Spółka posiada politykę BHP. Pracownicy są na bieżąco szkoleni pod kątem BHP i wyposażeni w odpowiednie akcesoria sprzyjające bezpieczeństwu.

Pracodawca (spółka) zobowiązany jest:

- chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych i warunków pracy. Pracodawca obowiązany jest informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą. Jeżeli omawiane ryzyko dotyczy określonej grupy zawodowej informacji udziela się na piśmie przez umieszczenie jej na tablicy ogłoszeń. W przypadku, gdy ryzyko zawodowe związane jest z określonymi stanowiskami pracy, właściwa informacja o nim przekazywana jest ustnie każdemu pracownikowi, zatrudnionemu na takim stanowisku,
- pracodawca przeprowadza, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w zakładzie pracy, a wyniki tych badań i pomiarów udostępnia pracownikom poprzez umieszczenie ich na tablicy ogłoszeń,
- pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac oraz z przepisami przeciwpożarowymi,
- pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy,
- pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie znajomość przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika spółki. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami BHP oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie wskazówek i poleceń przełożonych,
- używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim,





- brać udział w szkoleniu i instruktażu w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poddawać się wymaganiom egzaminom sprawdzającym.

### **IB Systems Sp. z o.o.**

W spółce funkcjonuje polityka BHP wraz z oceną ryzyka zawodowego. Ocena ryzyka zawodowego dotyczy wszystkich stanowisk pracy, wytypowanych i pogrupowanych na zasadzie prawdopodobieństwa wykonywanych czynności rodzaju zagrożeń, obowiązujące w odniesieniu do wszystkich pracowników. Realizacja zobowiązań spółki w tym zakresie opiera się na przestrzeganiu przepisów ogólnych.

### **INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.**

Przedsiębiorstwo posiada aktualny certyfikat zarządzania BHP (wg. PN-N -18001:2004). Polityka dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności opiera się na:

- instrukcji „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, ujmującej wszelkie zagadnienia bezpieczeństwa pracy występujące lub mogące wystąpić w spółce,
- procedurze „Ocena i zarządzanie ryzykiem zawodowym” – eliminacja potencjalnych oraz rzeczywistych zagrożeń wypadkowych oraz zdrowotnych.

Kierownictwo spółki poprzez wdrożenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania jakością, zarządzania środowiskowego, jakością w spawalnictwie oraz bezpieczeństwem i higieną pracy, powoduje podnoszenie i doskonalenie działań mających na celu zwiększanie świadomości w zakresie BHP na wszystkich poziomach zarządzania.

### **Introl Automation s.r.o.**

Z uwagi na handlowy charakter przedsiębiorstwa, pracownik przechodzi obowiązkowe szkolenie z BHP w odpowiednich instytucjach na terenie Republiki Czeskiej.

### **INTROL Sp. z o.o.**

Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jest efektem przyjętej strategii i ma na celu zapewnienie wszystkim pracownikom stałej poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy. Priorytetem jest prowadzenie działalności biznesowej w sposób bezpieczny i efektywny, dbanie o bezpieczeństwo wszystkich osób pracujących pod nadzorem przedsiębiorstwa oraz tych, na których działalność spółki ma wpływ.

Misja ta jest realizowana poprzez następujące działania i przedsięwzięcia:

- zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym przez identyfikowanie potencjalnych zagrożeń i ocenianie ryzyka na stanowiskach pracy,
- przestrzeganie wymagań prawnych i innych do których organizacja się zobowiązała,
- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z wymogami przepisów prawa w zakresie BHP oraz ergonomii,
- dostarczanie pracownikom środków ochrony indywidualnej odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy, oraz prawidłową gospodarkę odzieżą i obuwiem roboczym,
- wdrażanie bezpiecznych technik i technologii,
- systematyczne podnoszenie kwalifikacji pracowników dotyczących BHP poprzez szkolenia oraz informowanie o możliwych zagrożeniach,
- angażowanie pracowników i kadry kierowniczej do działań na rzecz BHP,
- zapewnienie ciągłego doskonalenia systemu BHP,
- systematyczne analizowanie stanu BHP w firmie i podejmowanie wszelkich działań i profilaktyki w tym kierunku.

Powyższe działania wpływają na brak wypadków przy pracy, w drodze do i z pracy, chorób zawodowych i potencjalnych zagrożeń. Ryzyko zawodowe zostało opracowane dla wszystkich prac. Kontrole nad warunkami pracy nie wykazały żadnych uchybień.

Bezpieczeństwo i zdrowie człowieka stanowią dla spółki podstawową wartość. Każda osoba pracująca w spółce jest zobowiązana do stosowania przepisów i zasad BHP, bezpiecznego zachowania oraz zgłaszania potencjalnych zagrożeń dla siebie i innych.

Spółka podejmuje wszelkie działania, by przedsiębiorstwo było bezpiecznym miejscem pracy. Spółka stale doskonali system i procedury służące podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. W tym celu przyjęto zasady, które zobowiązują wszystkich pracowników do:

- odpowiedzialności za bezpieczeństwo swoje i swoich współpracowników,
- ciągłej poprawy stan bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, zgodnie z obowiązującym w tym zakresie prawem, normami oraz wewnętrznymi regulacjami, a także swoją najlepszą wiedzą,



- nieustannego doskonalenia metod rozpoznawania zagrożeń i zapobiegania wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym,
- podnoszenia własnych kwalifikacji w zakresie BHP oraz promowania postawy zaangażowania w działania na rzecz poprawy warunków pracy,
- rzetelnego informowania współpracowników oraz opinii publicznej o polityce w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a także ochrony zdrowia,
- w sytuacjach zagrożenia przedkładanie życia własnego i innych nad wszelkie inne działania,
- bezwzględnego przestrzegania przepisów, zasad i norm obowiązujących na zajmowanym stanowisku,
- chronienia własnego życia i zdrowia przez właściwe, przewidziane przepisami wewnętrznymi, stosowanie sprzętu ochrony osobistej, odzieży i obuwia ochronnego, przewidzianych na zajmowanym stanowisku,
- umiejętnego stosowania przysługujących pracownikowi środków ochrony i aktualizacji wiedzy na temat ich stosowania oraz sposobów ich użytkowania,
- stosowania właściwych narzędzi, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- niespożywania alkoholu w czasie pracy, nie przyjmowania narkotyków lub innych środków odurzających i nie stawiania się w miejscu pracy pod ich wpływem,
- przestrzegania norm jakości produktów i usług wytwarzanych na przypisanym pracownikowi stanowisku pracy,
- zgłaszania do odpowiednich osób każdego przypadku naruszenia przepisów i zasad dotyczących BHP, wypadków, obrażeń, chorób oraz każdego przypadku niekontrolowanego przedostania się do niebezpiecznych substancji do środowiska,
- ostrzegania o niebezpieczeństwie osób, które znajdują się w rejonie zagrożenia.

#### **INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp. k.**

Spółka realizuje obowiązki BHP zgodnie z wymaganiami kodeksu pracy. Nadzór nad polityką BHP prowadzi firma zewnętrzna.

#### **INTROL S.A.**

Szkolenia i polityka BHP funkcjonuje we współpracy z firmą zewnętrzną.

#### **Limatherm Components Sp. z o.o.**

W firmie obowiązuje polityka BHP tj, zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym, dążenie do stałej poprawy stanu BHP, spełnienie wymagań przepisów prawnych, ciągłe doskonalenie działań w zakresie BHP. Spotkania z pracownikami odbywają się raz w tygodniu w celu omówienia bieżących problemów, spraw dot. BHP. Ewentualne problemy rozwiązywane są na bieżąco.

#### **Limatherm S.A.**

Realizacja polityki BHP w spółce odbywa się zgodnie z obowiązującym prawem, przepisami i normami zawodowymi.

#### **Limatherm Sensor Sp. z o.o.**

Spółka posiada wewnętrzne zasady postępowania w kwestii BHP oraz zatrudnionego inspektora ds. BHP oraz przestrzega wszelkich obowiązujących praw, przepisów i norm zawodowych.

#### **INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.**

Spółka po wprowadzeniu systemu zarządzania bezpieczeństwem PN-N 18001:2004 dostosowała działania bezpieczeństwa i higieny pracy pod wytyczne normy. Zostały utworzone procedury, które jasno określają działania BHP, zakres odpowiedzialności.

Wprowadzono procedurę zapewniającą aktualne i skuteczne przekazywanie informacji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) i funkcjonującym systemem zarządzania. Obejmuje ona przepływ informacji wewnątrz komórek organizacyjnych oraz od / do tzw. zainteresowanych stron.

Wprowadzono procedurę zarządzania ryzykiem zawodowym, a w szczególności: określenia charakterystyk stanowisk pracy, identyfikacji zagrożeń, oceny ryzyka zawodowego, ograniczania i eliminowania ryzyka zawodowego, informowania o ryzyku zawodowym pracowników.

Procedura obowiązuje wszystkich pracowników firmy i dotyczy wszystkich stanowisk pracy i zidentyfikowanych na tych stanowiskach zagrożeń. Ocena ryzyka zawodowego obejmuje wszystkie stanowiska pracy w firmie. W celu usprawnienia przebiegu oceny i skrócenia czasu jej przeprowadzenia dopuszcza się wyróżnienie grup stanowisk, na których wykonywane są, w tych samych warunkach, te same zadania i na których występują te same zagrożenia. Ocena nie musi być wówczas przeprowadzana dla każdego z tych stanowisk z osobna - wystarczy identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka przeprowadzona dla jednego stanowiska z danej grupy. Oszacowanie ryzyka zawodowego przeprowadzane jest w skali trójstopniowej.

Wprowadzono procedurę zapewniającą, że prace szczególnie niebezpieczne, wykonywane w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników oraz wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej, wykonywane są



przez pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, w warunkach eliminujących lub, co najmniej minimalizujących wystąpienie zagrożenia zdrowia lub życia pracowników. Procedura obejmuje swym zakresem prace: szczególnie niebezpieczne, prowadzone w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej.

Wprowadzono procedurę ustalającą zasady związanych z reagowaniem na wypadki przy pracy, zdarzenia potencjalnie wypadkowe i awarie. Przedmiotem procedury jest proces zapobiegania, gotowości i reagowania na wypadki przy pracy i poważne awarie. Procedura obejmuje wszystkich pracowników organizacji.

Wprowadzono procedurę zapewniającą stałe monitorowanie (zarówno aktywne jak i reaktywne) warunków pracy. Umożliwi to zarówno bieżące jak i okresowe śledzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) oraz właściwy sposób jego dokumentowania. Ponadto pozwoli na podejmowanie decyzji wpływających na doskonalenie identyfikacji zagrożeń, ograniczania ryzyka zawodowego oraz funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieny pracy. Przedmiotem procedury jest przeprowadzanie kontroli bhp, badań i pomiarów, bieżące sprawdzanie stanu bhp, okresowa analiza stanu bezpieczeństwa oraz badanie wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Procedura obejmuje swoim zakresem służbę bhp oraz kierowników komórek organizacyjnych.

### **PWP Katowice Sp. z o.o.**

Spółka posiada politykę dot. BHP, jej celem jest wprowadzenie zestawu procedur, narzędzi i schematu przypisania odpowiedzialności, których przestrzeganie ma za zadanie ograniczyć czy wręcz wyeliminować zagrożenia wypadkowe. W tym celu wprowadzono zasady postępowania w zakresie organizacyjnym jak i technicznym ograniczającym ryzyko wypadków, poprzez wskazywanie m.in. na potrzebę przeprowadzania regularnych przeglądów ryzyk obszaru BHP, zapewnienia planu reagowania na incydenty z ww. zakresu, utrzymywania odpowiedniego poziomu wiedzy wśród pracowników i kadry zarządzającej, analizowania i zapewniania zgodności z wymaganymi przepisami oraz standardami, aktualizowania obligatoryjnych i dobrowolnych licencji i zezwoleń. Wprowadzone zostały szczegółowe procedury w zakresie prac szczególnie niebezpiecznych oraz w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy. W spółce prowadzone są systematyczne szkolenia z zakresu BHP, analizuje się na bieżąco każdą realizowaną inwestycję pod kątem bezpieczeństwa wykonujących ją pracowników. Spółka dokonuje systematycznie przeglądów używanych maszyn i urządzeń oraz narzędzi pracy.

W ramach polityki realizowanej przez PWP Katowice Sp. z o.o. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, spółka stawia na nw. cele:

- systematyczne podnoszenie kwalifikacji w zakresie BHP wszystkich pracowników, w tym realizowanie szkoleń obowiązkowych i dodatkowych,
- angażowanie wszystkich pracowników w działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewnienie odpowiedniej lekarskiej opieki profilaktycznej nad zdrowiem pracowników, w tym realizowanie wymaganego zakresu badań profilaktycznych oraz zaleceń wynikających z tych badań,
- podejmowanie szerokich działań prewencyjnych zmierzających do zapobiegania wypadkom przy pracy, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym, chorobom zawodowym,
- systematyczne kontrolowanie ryzyka zawodowego i podejmowanie działań prowadzących do redukcji tego ryzyka,
- bieżące kontrolowanie stanu środowiska pracy i utrzymywanie go na bezpiecznym poziomie,
- podejmowanie działań zmierzających do stałej poprawy stanu BHP i traktowanie troski o bezpieczeństwo pracowników jako wartości nadrzędnych.

Ww. zadania spółka realizuje przy aktywnym udziale wszystkich pracowników, zapewniając niezbędne środki oraz kompetentny personel na wszystkich szczeblach zarządzania.

### **RAControls Sp. z o.o.**

Spółka posiada wewnętrzne zasady w zakresie BHP i funkcjonuje zgodnie z obowiązującymi prawem, standardami i normami zawodowymi.

## 5.1.11 WYPADKOWOŚĆ W GRUPIE INTROL

| WYPADKOWOŚĆ GRUPY INTROL W 2019 R. |  |                          |                                 |                             |
|------------------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| SPÓŁKA                             | Dodatkowe informacje   | Ilość wypadków w 2019 r. | Ilość dni niezdolności do pracy | Wskaźnik ciężkości wypadków |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.   | Jeden wypadek na terenie siedziby firmy<br>Dwa wypadki na terenie placów budowy. | 3                        | 80                              | 26,6                        |
| IB Systems Sp. z o.o.              | Wypadek na terenie placu budowy  | 1                        | 21                              | 21                          |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.        | Wypadki na terenie przedsiębiorstwa  | 2                        | 11                              | 5,5                         |
| Limatherm S.A.                     | Wypadki na terenie przedsiębiorstwa  | 2                        | 193                             | 96,5                        |
| Limatherm Components Sp. z o.o.    | Wypadek na terenie przedsiębiorstwa  | 2                        | 16                              | 8                           |
| PWP Inżynieria Sp. z o.o.          | Wypadki na terenie hali produkcyjnej   | 2                        | 63                              | 31,5                        |

| WYPADKOWOŚĆ GRUPY INTROL W 2018 R. |  |                          |                                 |                             |
|------------------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| SPÓŁKA                             | Dodatkowe informacje   | Ilość wypadków w 2018 r. | Ilość dni niezdolności do pracy | Wskaźnik ciężkości wypadków |
| INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.   | Wypadki na terenie placów budowy   | 4                        | 272                             | 68                          |
| Introbat Sp. z o.o.                | Wypadek w trakcie pobytu u klienta, poza terenem spółki                            | 1                        | 68                              | 68                          |
| INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.        | Wypadki na terenie przedsiębiorstwa  | 3                        | 38                              | 12,66                       |
| Limatherm S.A.                     | Wypadki na terenie przedsiębiorstwa  | 5                        | 401                             | 80,2                        |
| Limatherm Components Sp. z o.o.    | Wypadek na terenie przedsiębiorstwa  | 1                        | 17                              | 17                          |
| PWP Katowice Sp. z o.o.            | Wypadek poza terenem przedsiębiorstwa, w trakcie wykonywania obowiązków służbowych | 1                        | 0                               | 0                           |

## 5.2 ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

W Grupie INTROL nie funkcjonuje jedna polityka środowiskowa, co wynika przede wszystkim z różnego zakresu prowadzonej działalności spółek, co skutkuje zróżnicowanym zakresem oddziaływania na środowisko. Wszystkie spółki Grupy INTROL przestrzegają polskiego prawa odnośnie przepisów związanych z ochroną środowiska.

Poniżej Emitent prezentuje polityki środowiskowe spółek Grupy INTROL, które ze względu na charakter swej działalności zdecydowały o wdrożeniu ww. polityk oraz pozostałe najbardziej istotne informacje ze spółek Grupy INTROL z ww. zakresu.

**Limatherm S.A.**

Nadrzędnym celem działalności przedsiębiorstwa w zakresie ochrony środowiska jest minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko. Spółka dokłada starań, by być postrzegana jako przyjazna dla otoczenia i pracujących w niej pracowników. Cel ten realizowany jest poprzez:

- przestrzeganie norm, przepisów prawa i innych wymagań dotyczących ochrony środowiska,
- doskonalenie procesów technologicznych i modernizację urządzeń, zmierzających do poprawy jakości wyrobów oraz zmniejszenia szkodliwego wpływu na środowisko,
- kierowanie się kryteriami ekologicznymi przy projektowaniu nowych wyrobów i modernizacji aktualnie produkowanych,
- racjonalne wykorzystywanie zasobów naturalnych, energii i paliw w realizowanych procesach produkcyjnych,
- podnoszenie świadomości pracowników poprzez systematyczne szkolenia, stosownie do potrzeb funkcjonującego Systemu Zarządzania Środowiskowego,
- selektywne gromadzenie i magazynowanie odpadów produkcyjnych i opakowaniowych,
- współpraca i komunikacja z otoczeniem w zakresie wpływu przedsiębiorstwa i wytwarzanych wyrobów na środowisko,
- ciągłe doskonalenie wdrożonego Systemu Zarządzania Środowiskowego zgodnego z wymaganiami normy PN-EN ISO 14001.



Ww. polityka środowiskowa została opublikowana i jest znana wszystkim pracownikom oraz firmom współpracującym z Limatherm S.A.

Ustanowiona przez spółkę polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania tj. Polityka Jakości i Polityka Środowiskowa są dokumentami wiodącymi, wyznaczającymi strategię spółki w zakresie projektowania i produkcji komponentów do aparatury kontrolno-pomiarowej wg dyrektyw ATEX oraz odlewów ciśnieniowych w tym dla przemysłu motoryzacyjnego. Założenia ww. polityk są akceptowane, popularyzowane i rozumiane wśród pracowników uczestniczących w Zintegrowanym Systemie Zarządzania. Polityka Jakości i Polityka Środowiskowa przedsiębiorstwa są ukierunkowane na spełnienie wymagań klientów oraz wszystkich stron zainteresowanych działalnością w celu osiągnięcia i zwiększenia ich zadowolenia. Ustalono procesy, sposoby identyfikowania potrzeb i oczekiwań klientów oraz innych stron zainteresowanych działalnością, procesy przekładania tych potrzeb i oczekiwań na cele i zadania dla pracowników, na wymagania oraz kryteria operacyjne dotyczące wykonywanych w przedsiębiorstwie działań, procesów, wyrobów i usług, a także ustalono procesy niezbędne do nadzorowania i doskonalenia przyjętych ustaleń.

Na podstawie analizy środowiskowej Limatherm S.A. przeprowadziła identyfikację aspektów środowiskowych związanych z działaniami przedsiębiorstwa, mającymi lub mogącymi mieć negatywny lub pozytywny wpływ na środowisko w przyszłości, aktualnie oraz w przeszłości. Aspekty, które mają lub mogą mieć znaczący wpływ na środowisko, są uwzględniane podczas ustalania celów i zadań środowiskowych. Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest odpowiedzialny za nadzór nad realizacją, skuteczność i doskonalenie procesu identyfikowania aspektów środowiskowych, a za właściwą realizację w komórkach organizacyjnych odpowiedzialny jest Kierownik każdej komórki organizacyjnej.

### **Proces produkcji**

Po otrzymaniu zamówienia wykonanie wyrobu zlecane jest do realizacji. Wyrób w zależności od potrzeb jest odlewany, obrabiany, malowany, montowany, poddany obróbce powierzchniowej. Jakość jest sprawdzana na każdym etapie produkcji oraz na odbiorze końcowym. Dobry wyrób jest pakowany zgodnie z instrukcją pakowania i wysyłany do klienta. Podczas produkcji występuje ryzyko środowiskowe (zanieczyszczenie środowiska czyli powietrza, wody, ziemi).

### **INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.**

Spółka posiada politykę zarządzania środowiskowego. To wdrożony i utrzymywany certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania jakością.

W przedsiębiorstwie jest powołana grupa audytorów wewnętrznych zintegrowanego systemu zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy. Zadaniem komórki jest sprawdzanie zgodności realizowanych procesów z wymaganiami wdrożonych i utrzymywanych norm zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem pracy. W ramach audytów wewnętrznych jest prowadzone monitorowanie realizacji sterowanie operacyjnego do zidentyfikowanych aspektów środowiskowych do których w głównej mierze zalicza się selektywną zbiórkę odpadów poprodukcyjnych. Spółka prowadzi szkolenia i kampanie informacyjne celem zmniejszenia ryzyk dotyczących ochrony i poszanowania środowiska.

Elementy Strategii Zrównoważonego Rozwoju w zakresie aspektów środowiskowych są elementem strategicznym w podstawowej działalności firmy (ochrona środowiska, budowa niskoemisyjnych instalacji ograniczających emisje CO<sub>2</sub> do atmosfery, budowa instalacji kogeneracji, efektywne rozwiązania projektowe, wdrożona Polityka Jakości w zakresie ISO 9001 oraz standard systemu zarządzania środowiskiem 14001).

Spółka kładzie duży nacisk na stosowanie najlepszych dostępnych na rynku technologii przyjaznych dla środowiska oraz budowę firmy przyjaznej dla środowiska, z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju.

### **INTROL Pro – ZAP Sp. z o.o.**

Spółka nie posiada polityki środowiskowej, gdyż zagrożenia środowiska wynikające z działalności firmy jest uznawane za znikome. Mimo to spółka wymieniła całe oświetlenie w biurach, korytarzach, pomieszczeniach socjalnych na LED. Produkcja maszyn odbywa się na hali montażowej oraz w narzędziowni. Obszary te wykorzystują ok 80% energii używanej przez spółkę.

Podczas prac uruchomieniowych maszyn jest czasami wykorzystywany agregat prądotwórczy w celu zużycia większej mocy niż udostępniana przez dostawcę energii. Charakter prowadzonej działalności wiąże się tylko z niewielką pośrednią emisją do atmosfery (gaz - ogrzewanie pomieszczeń). Emisja do atmosfery odbywa się poprzez spalanie gazu ziemnego w kotłach dwufunkcyjnych z zamkniętymi komorami spalania. Optymalizacja przeprowadzona przez spółkę polegała na wymianie starego kotła na nowy z zamkniętą komorą spalania. Spółka prowadzi również pełną segregację powstających odpadów, zarówno produkcyjnych jak i komunalnych. Odpady przekazywane są podmiotom gospodarczym, posiadającym zezwolenia na prowadzenie takiej działalności. Odpady niebezpieczne (oleje i czyściwa) przechowywane są w zamkniętych beczkach, w wydzielonej strefie. Pozostałe odpady (żelazo stalowy, aluminium, folie, plastik) składowane są do pojemników podstawionych z firm zajmujących się recyklingiem, z którymi spółka posiada odpowiednie umowy. Odpady przekazywane są do firm posiadających odpowiednie zezwolenia.



### **INTROL Sp. z o.o. / INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.**

Celem polityki środowiskowej jest zmniejszenie do minimum negatywnego wpływu spółki na środowisko. Spółki ma świadomość, że podejmowane wysiłki na rzecz ochrony środowiska posłużą interesom obecnych oraz przyszłych pokoleń.

Biorąc pod uwagę ochronę otaczającego środowiska naturalnego oraz bazując na własnym doświadczeniu spółka zobowiązuje się do:

- spełnienia i przestrzegania wymagań wynikających z przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska,
- dostarczania towarów oraz produktów, które nie wywierają nadmiernego wpływu na środowisko oraz są bezpieczne przy zamierzonym wykorzystaniu,
- przekazywania klientom informacji w zakresie bezpiecznego używania, transportu, magazynowania i likwidowania dostarczonych towarów i produktów,
- racjonalnego korzystania z energii elektrycznej i innych nośników energii,
- racjonalnej gospodarki wodą jako zasobem naturalnym,
- realizowania wszelkich wymagań dotyczących korzystania ze środowiska, które wiążą się z działalnością przedsiębiorstwa,
- minimalizowania wytwarzanych odpadów poprzez stosowanie opakowań wielokrotnego użytku,
- wprowadzenie na rynek produktów w opakowaniach, które są przydatne do recyklingu i odzysku,
- bezpiecznego i odpowiedzialnego likwidowania powstałych odpadów,
- dołożenia wszelkich starań w celu zapobiegania sytuacjom awaryjnym mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko,
- kształcenia i szkolenia oraz motywowania pracowników, aby wykonywali swoje obowiązki w sposób odpowiedzialny, z myślą o środowisku,
- ciągłego doskonalenia stosowania polityki środowiskowej.

Pracownicy spółki są zobowiązani do realizacji przyjętej polityki ochrony środowiska poprzez:

- spełnianie i przestrzeganie wymagań wynikających z przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska oraz realizację obowiązków z nich wynikających,
- racjonalne korzystanie z energii elektrycznej i innych nośników energii,
- racjonalną gospodarkę wodą jako zasobem naturalnym,
- ograniczanie zużycia paliwa w samochodach firmowych poprzez planowanie i monitorowanie tras wyjazdów służbowych oraz stosowanie ecodrivingu,
- ewidencjonowanie i kontrolę zużycia paliwa w samochodach firmowych,
- dostarczanie towarów oraz produktów, które nie mają nadmiernego wpływu na środowisko i są bezpieczne przy zamierzonym wykorzystaniu,
- przekazywanie klientom informacji w zakresie bezpiecznego używania, transportu, magazynowania i likwidowania dostarczonych towarów i materiałów,
- minimalizowanie wytwarzanych odpadów poprzez stosowanie opakowań wielokrotnego użytku, które podlegają recyklingowi i odzyskowi,
- bezpieczne i odpowiedzialne likwidowanie powstałych odpadów,
- dołożenie wszelkich starań w celu zapobiegania sytuacjom awaryjnym mogącym mieć negatywny wpływ na środowisko,
- kształcenie, szkolenie i motywowanie pracowników w celu wykonywania obowiązków w sposób odpowiedzialny, z myślą o środowisku,
- proponowanie zmian w celu wdrażania nowych rozwiązań technologicznych dostępnych na rynku, które sprzyjają ochronie środowiska.

### **5.3 ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA**

Zasady, którymi kieruje się Grupa INTROL w kontekście poszanowania praw człowieka, wspierania atmosfery wzajemnego szacunku, godności i poszanowania każdej osoby są uznawane są istotną wartością z punktu widzenia najważniejszych wartości Grupy. W Grupie INTROL nie funkcjonuje jedna ogólnie uchwalona polityka dot. praw człowieka. Spółki Grupy INTROL stosują politykę równego traktowania w zakresie płci, kierunku wykształcenia, wieku oraz doświadczenia zawodowego w odniesieniu do pracowników wszystkich szczebli.

Z uwagi na charakter działalności prowadzonej przez Grupę, w obszarze poszanowania praw człowieka bardzo ważne miejsce zajmują aspekty poświęcone bezpieczeństwu i higieny pracy. Niniejsze kwestie zostały szczegółowo przedstawione w punkcie poświęconym BHP.

Grupa INTROL stoi na stanowisku, iż biznes powinien być prowadzony na wartości poszanowania i przestrzegania praw człowieka oraz etyce, co przynosi obopólny sukces i zadowolenie każdej ze stron. Taki sposób prowadzenia biznesowej działalności to modelowa sytuacja „win-win”.



Spółki Grupy INTROL w pełni przestrzegają polskiego prawa w kwestii poszanowania praw człowieka, unikania pracy dzieci, pracy przymusowej oraz zasad etyki, mimo iż w przeważającej większości przypadków nie kodyfikowały tych zasad poprzez stworzenie osobnych dokumentów z ww. zakresu.

Spółki Grupy INTROL dbają o respektowanie norm prawnych zawartych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, przede wszystkim Kodeksie Pracy oraz wypełniają podstawowe postanowienia Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 roku w zakresie prawa do wolności myśli, sumienia, wyznania, opinii i swobody jej wyrażania, prawa do odpowiednich i zadowalających warunków pracy, w tym do zakazu traktowania innych w sposób poniżający, nieludzki, okrutny. Grupa INTROL szanuje prawa pracownicze, które obejmują m.in eliminację wszelkich form pracy przymusowej i kwestii czerpania z niej dodatkowych korzyści. Spółki nie zatrudniają również więźniów i kierują się zasadą, iż do zawarcia stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą kluczowa jest dobrowolność podjęcia decyzji i zgoda obu stron. Dobrowolność podjęcia zatrudnienia wyrażona jest również w możliwości rozwiązania przez pracownika umowy w każdej chwili, w ramach obowiązujących przepisów Kodeksu Pracy.

Spółki przestrzegają również kwestii terminowego wypłacania wynagrodzenia wszystkim pracującym, z uwzględnieniem jedynie tych potrąceń, jakie dopuszcza obowiązujące prawo i przepisy. Spółki Grupy INTROL przestrzegają również kwestii ochrony socjalnej pracowników, prawa do odpoczynku po tygodniu pracy, dni ustawowo wolnych od pracy, praw macierzyńskich etc. Przedsiębiorstwa Grupy nie dyskryminują nikogo ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, pochodzenie narodowe, pochodzenie społeczne, poglądy polityczne, wiek czy niepełnosprawność etc. Spółki nie zatrudniają również dzieci ani nie czerpią z tego korzyści.

W Grupie INTROL w 2019 r. nie stwierdzono naruszeń praw człowieka.

### 5.3.1 KODEKS ETYKI W SPÓŁKACH GRUPY INTROL

Spółki Grupy INTROL w swej prowadzonej działalności biznesowej kierują się wysokimi standardami etycznymi. Nie istnieje jednolity Kodeks Etyki w formie ogólnego dokumentu, obowiązującego całą Grupę INTROL. Nw. Spółki Grupy skodyfikowały ww. zasady w formie osobnych dokumentów.

#### **INTROL – Energomontaż Sp. z o.o.**

Zgodnie z dewizą spółki, etyczne zachowania i osobista uczciwość stanowią rdzeń kultury INTROL – Energomontaż Sp. z o.o. Zgodnie z ww. dewizą, przedsiębiorstwo:

- podejmując decyzje rozważa najlepsze warianty dla całej firmy,
- traktowanie siebie nawzajem z godnością i szacunkiem jest kluczowe dla spółki,
- spółka chroni zdrowie i bezpieczeństwo pracowników,
- spółka dba o środowisko – w odpowiedzialny sposób zarządza zasobami naturalnymi,
- spółka szanuje różnorodność myśli, pochodzenia i kultur,
- spółka stawia sobie coraz bardziej ambitne cele i chętnie przyjmuje pojawiające się zmiany,
- spółce zależy na doskonałości i na byciu najlepszym w branży,
- spółka skupia się na wynikach biznesu i satysfakcji klientów,
- spółka uważa, iż każdy powinien pomagać innym rozwijać się,
- pracownicy spółki są odpowiedzialni za wywiązywanie się z zobowiązań wobec klientów i biznesu,
- pracownicy spółki kierują się najwyższymi normami etycznymi,
- pracownicy spółki ponoszą odpowiedzialność za wszystko, co robią.

#### **Limatherm S.A.**

Zgodnie z przyjętym i obowiązującym Kodeksem Postępowania Etycznego, spółka dba o następujące wartości:

##### 1) Zatrudnianie i rozwój

W spółce przestrzega się wszelkich przepisów z zakresu zatrudniania zawartych w Kodeksie Pracy oraz innych przepisach krajowych oraz UE. Wszystkim pracownikom zapewnia się przygotowanie do pracy na obejmowanym stanowisku poprzez szkolenia i instruktaże stanowiskowe. Zatrudnianie, wynagradzanie i awansowanie pracowników jest zgodne z obowiązującym prawem.

Kierownictwo Limatherm SA zachęca swoich pracowników do innowacyjności i zaangażowania poprzez ciągłe usprawnianie swojego miejsca pracy i sposobu pracy.

##### 2) Przeciwdziałanie mobbingowi

Każdy pracownik jest odpowiedzialny za zgłaszanie wszelkich przejawów mobbingu i dyskryminacji. Zabronione jest:



- stosowanie mobbingu w każdej formie, a w szczególności: upokarzanie, obrażanie, ubliżanie i zastraszanie innych pracowników;
- wykorzystywanie swojej pozycji w firmie dla osiągnięcia korzyści osobistych lub naruszania dóbr osobistych innych pracowników;
- rozpowszechniania nieprawdziwych informacji na temat firmy i innych pracowników.

### 3) Jakość pracy, podejście do obowiązków

Każdy przełożony jest odpowiedzialny za przekazywanie swoim podwładnym oczekiwań związanych z wynikami pracy, sposobem pracy i budowaniem wzajemnych relacji. Każdy pracownik winien wiedzieć, w jaki sposób jego praca wpływa na realizację celów działu.

Każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinien:

- z należytym szacunkiem odnosić się do współpracowników i klientów;
- realizować postawione przed nim zadania, w pełni wykorzystując posiadaną wiedzę i umiejętności;
- dostrzegać potrzeby i starać się pomóc innym w codziennym działaniu;
- budować wzajemne zaufanie; dbać o kulturę wypowiedzi, szczerze i otwarcie rozmawiać zarówno o tym, co jest dobre, jak i o tym, co jest złe, w szczególności: przedstawiać przełożonym propozycje usprawniające działanie i rozwój firmy;
- zachowywać się godnie poza miejscem pracy, zwracając szczególną uwagę na sytuacje, w których pracownik może być identyfikowany z firmą;

### 4) Rozwiązywanie konfliktów:

W każdej organizacji zdarzają się sytuacje konfliktowe. Należy je rozwiązywać bezpośrednio z zainteresowanym pracownikiem, w jak najmniejszym gronie. W firmie powołana jest osoba pełniąca funkcję Rzecznika ds.etyki.

Do jego zadań należy:

- wyjaśnianie wątpliwości dotyczących przestrzegania zasad Kodeksu,
  - podejmowanie czynności wyjaśniających w sprawie naruszania zasad etycznego postępowania.
- Rzecznik zachowuje w poufności informacje dotyczące osób zgłaszających przypadki naruszeń Kodeksu.

## **INTROL Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.**

Dla spółki kwestią kluczową jest prowadzenie działalności zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz obowiązującym prawem. Kodeks Etyki ma za zadanie podkreślać najważniejsze wartości przedsiębiorstwa oraz ma pomóc w zrozumieniu, jak podejmować bieżące decyzje biznesowe w prawidłowy i nieposzlakowany sposób.

Ww. dokument opiera się na następujących, najważniejszych dla firmy wartościach etycznych:

- uczciwość (wszelkie interakcje z klientami, usługodawcami, dostawcami i współpracownikami są realizowane z największą rzetelnością, szczerością i we wzajemnym szacunku),
- ciągłe dążenie do doskonałości (wszystkie procesy i procedury realizowane w przedsiębiorstwie podlegają stałej weryfikacji i doskonaleniu, w celu utrzymania wysokiego poziomu jakości świadczonych usług),
- pracownicy (atutem firmy są ludzie, których charakteryzują kompetencje, współpraca i uczciwość. Przedsiębiorstwo dąży do utworzenia zespołu, który jest silny, zmotywowany i zaangażowany w rozwój zawodowy),
- partnerzy biznesowi (firma dba o relacje z klientami, usługodawcami oraz dostawcami i je rozwija poprzez prowadzenie działalności w sposób pełny szacunku, uczciwy i konkurencyjny).

Do niniejszego dokumentu stworzono szczegółowe procedury, pozwalające na praktyczne realizowanie jego zapisów.

### **5.3.2 ŁAD KORPORACYJNY W GRUPIE INTROL**

Zarząd Emitenta informuje, iż INTROL S.A., będąca podmiotem notowanym na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w 2019 r. przestrzegała zasad, ujętych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”, uchwalonym przez Radę Nadzorczą GPW uchwałą nr 26/1413/2015 z dnia 13 października 2015, za wyjątkiem omówionych na łamach dokumentu „Ład Korporacyjny 2019” r. odstępstw od postanowień tego zbioru. Ww. dokument można znaleźć w skonsolidowanym raporcie rocznym Grupy INTROL – **Punkt 17** Sprawozdania Zarządu oraz jako osobny dokument „Ład Korporacyjny 2019 r.,” stanowiący załącznik do jednostkowego raportu rocznego Grupy INTROL za 2019 r.

### **5.3.3 POLITYKA PRYWATNOŚCI W GRUPIE INTROL**

Spółki Grupy INTROL mają świadomość wagi zagadnienia prawidłowego zarządzania ochroną danych osobowych. Spółki dbają o przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa dotyczących ochrony danych osobowych, stosując regulacje ustawowe, mając na uwadze ryzyko wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych pociągające za sobą ewentualne roszczenia odszkodowawcze osób pokrzywdzonych, postępowania administracyjne przeciwko spółce oraz straty wizerunkowe i reputacyjne.





Nie istnieje ogólna, przyjęta w całej Grupie INTRON polityka ochrony danych osobowych, jednakże spółki Grupy dbają o ich ochronę we własnym zakresie, posiadając indywidualne polityki. W roku 2019 w spółkach Grupy INTRON nie doszło do naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych. Spółki Grupy INTRON stosują przepisy Ochrony danych osobowych (RODO).

#### **5.4 ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU W GRUPIE INTRON**

Spółki Grupy INTRON przywiązują dużą wagę do kwestii prewencyjnych w obszarze zachowań nieetycznych, korupcyjnych (zarówno w przypadku korupcji czynnej, czyli wręczania korzyści majątkowych, jak i biernej – przyjmowania ww. korzyści). Potencjalne obszary ryzyka i problemy dotyczące zachowań korupcyjnych są związane z utratą reputacji, postępowaniami sądowymi, a w konsekwencji poważnego naruszenia wizerunku i problemów w prowadzeniu codziennej działalności biznesowej.

Spółki Grupy INTRON zobowiązują podległy personel do wysokich standardów etycznych, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, zakazu przyjmowania korzyści majątkowych jak również oferowania ww. korzyści. Grupa INTRON nie wdrożyła ogólnych regulacji w tym zakresie.

Poniżej Emitent przedstawia wybrane polityki antykorupcyjne w spółkach Grupy INTRON:

##### **INTRON Sp. z o.o. / INTRON – Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.**

Spółka stosuje politykę zerowej tolerancji wobec korupcji w odniesieniu do wszystkich przejawów działalności biznesowej przedsiębiorstwa. Ww. polityka dotyczy wszystkich, zarówno pracowników, jak i partnerów biznesowych firmy. Celem polityki antykorupcyjnej jest zapewnienie wszystkim pracownikom firmy zestawu zasad, które muszą być przestrzegane we wszystkich działaniach biznesowych oraz wskazanie zabronionych zachowań, które mogą stanowić przypadki korupcji lub płatnej protekcji.

Opisywana polityka skierowana jest do pracowników oraz kadry zarządzającej przedsiębiorstwa. Ponadto istotne jest, by była przedstawiana wszystkim kontrahentom, w tym klientom, dostawcom, przedstawicielom, konsultantom, podwykonawcom i pozostałym partnerom biznesowym.

Na łamach niniejszego dokumentu zdefiniowano zagadnienie korupcji i płatnej protekcji, przedstawiono zasady ogólne zachowania się pracowników w różnorodnych, potencjalnie korupcyjnych sytuacjach oraz zdefiniowano potencjalne obszary zagrożenia korupcją.

##### **INTRON – Energomontaż Sp. z o.o.**

Spółka stosuje zasadę zerowej tolerancji wobec korupcji, w odniesieniu do wszystkich przejawów działalności biznesowej przedsiębiorstwa. Polityka zerowej tolerancji dla korupcji dotyczy wszystkich: pracowników, jak i partnerów biznesowych firmy: kontrahentów, klientów, dostawców, przedstawicieli, konsultantów, podwykonawców etc. Każda osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie lub współpracująca z nim jest zobowiązana do stosowania tej polityki.

Na łamach niniejszego dokumentu zdefiniowano zagadnienie korupcji i płatnej protekcji, przedstawiono zasady zachowania się pracowników w potencjalnie korupcyjnych sytuacjach (obszary zagrożenia korupcją), jak również przedstawiono środki zapobiegające korupcji i płatnej protekcji, w tym:

- podnoszenie świadomości i szkolenia,
- uzyskanie porad i informacji,
- mechanizm zgłaszania nadużyć,
- prowadzenie dokumentacji, przejrzystość i procedury kontrolne,
- odpowiedzialność pracowników,
- zarządzanie polityką antykorupcyjną.

##### **I4TECH Sp. z o.o.**

Spółka posiada niepisane zasady dotyczące przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu. Po pierwsze, zabronione są wszelkie formy przekupstwa i korupcji zarówno w stosunku do urzędników państwowych, kontrahentów, jak i osób prywatnych. Zabrania się wykorzystywania środków, majątku lub innych zasobów spółki do wręczania jakiegokolwiek kwot lub wartościowych rzeczy jakiegokolwiek kandydatowi politycznemu, partii politycznej lub przedstawicielowi partii politycznej.

Spółka ma obowiązek prawny prowadzić kompletne i dokładne księgi, rejestry i konta. We wszystkich dokumentach firmowych należy dokonywać pełnego i dokładnego opisu wydatków, nie tylko w zakresie ich kwot, lecz także w odniesieniu do ich charakteru lub przeznaczenia. Nigdy nie należy tworzyć dokumentów fałszywych lub wprowadzających w błąd ani przyjmować od jakiegokolwiek dostawcy lub innej osoby trzeciej dokumentów niespełniających naszych wymogów. Wszystkie informacje dotyczące działalności, w tym transakcje biznesowe i finansowe, należy zgłaszać w sposób terminowy i dokładny. Dane finansowe muszą odzwierciedlać rzeczywiste transakcje i być zgodne z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości. Żadna



osoba nie może ustanawiać nieujawnionych lub niezarejestrowanych środków ani aktywów. Firma oczekuje, że agenci, konsultanci, partnerzy w ramach i wszelkie inne osoby trzecie występujące w imieniu spółki („Partnerzy biznesowi”) świadczą legalne usługi i przestrzegają standardów etycznego i profesjonalnego postępowania. Każdy z pracowników ma obowiązek dopilnować, by w spółce podtrzymywano wysokie standardy dotyczące postępowania i uczciwości. Ochrona marki i reputacji firmy wymaga od wszystkich dokonywania właściwych wyborów.

### Limatherm S.A.

Korupcją jest nadużycie powierzonej władzy do osiągnięcia prywatnych korzyści. Pracownicy spółki są zobowiązani do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości w relacjach ze współpracownikami oraz partnerami biznesowymi wewnątrz spółki oraz poza nią. Pracownikom nie wolno wykorzystywać kontaktów biznesowych do osiągnięcia korzyści, zarówno własnych, jak i cudzych, ani działać na niekorzyść Spółki. Żaden z pracowników nie przyznaje, ani nie pobiera profitów, których przyznanie bądź otrzymanie wpływałoby na podjęcie decyzji. Pracownikom wolno oferować i przyjmować zaproszenia na posiłki w rozsądnym wymiarze. Dopuszczalne jest także przyjmowanie stosownych do okoliczności podarków. Nie wolno jednak przyjmować korzyści materialnych (prezentów, posiłków lub rozrywek) jednoznacznie kojarzonych z niewłaściwymi działaniami, wpływającymi na konkretny układ biznesowy. Jeśli pracownik ma jakiegokolwiek wątpliwości związane z tego typu sytuacjami, powinien poprosić o radę swojego przełożonego.

## **6. OPIS PROCEDUR NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W PRZYPADKU ICH STOSOWANIA W RAMACH WW. POLITYK**

Emitem poniżej przedstawia procedury zachowania należytej staranności, funkcjonujące w ramach Księgi Zintegrowanego Systemu Zarządzania i polityki środowiskowej Limatherm S.A. oraz w ramach Kodeksu Etyki Biznesu INTROL Sp. z o.o. i INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k. Na ogólnym poziomie Grupy INTROL szczegółowe procedury (obejmujące całą Grupę) w zakresie polityk omówionych w poprzednich punktach nie zostały wdrożone z uwagi na różnicowanie biznesowe i obszary działalności podmiotów tworzących Grupę INTROL.

### Limatherm S.A.

#### **Procedura komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w systemie zarządzania środowiskowego**

Celem procedury jest ustalenie zasad komunikowania się komórek organizacyjnych wewnątrz przedsiębiorstwa oraz na zewnątrz z zainteresowanymi stronami zewnętrznymi w sprawach związanych z aspektami środowiskowymi i systemem zarządzania środowiskowego. Przedmiotem procedury są zasady prowadzenia komunikacji w sprawach Systemu Zarządzania Środowiskowego wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Procedura obowiązuje we wszystkich sferach działalności i obejmuje wszystkie komórki organizacyjne przedsiębiorstwa. Przedstawiono kompetencje i odpowiedzialność kluczowych osób zaangażowanych w powyższy proces (w tym Prezesa Zarządu, Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Specjalisty ds. Ochrony Środowiska, kierowników Biura Handlu, Zakupów, kierowników komórek organizacyjnych, zespołu IT oraz pozostałych pracowników). W procedurze przedstawiono opis postępowania, rodzaje i zasady przepływu informacji związanych z systemem zarządzania środowiskowego, zasady komunikacji wewnętrznej (w strukturze pionowej, poziomej, ustnej, pisemnej i elektronicznej) oraz zewnętrznej, jak również przechowywanie dokumentów związanych z ww. tematem.

#### **Procedura identyfikacji i oceny aspektów zarządzania środowiskowego**

Celem niniejszej procedury jest zapewnienie identyfikacji aspektów środowiskowych związanych z działalnością i wyrobami przedsiębiorstwa, dokonywanie oceny ich znaczenia oraz aktualizacja. Przedmiot obejmuje zasady i tok postępowania przy identyfikacji znaczących aspektów środowiskowych, na które ma wpływ przedsiębiorstwo i które może nadzorować. Określa także odpowiedzialności za te działania. Zakres obejmuje czynności – od analizy źródeł aspektów środowiskowych, przez ocenę wpływu aspektów na środowisko, do określenia znaczących aspektów środowiskowych. Zakres organizacyjny dotyczy wszystkich komórek przedsiębiorstwa. We wdrażanie i przestrzeganie niniejszej procedury zaangażowani są: Członkowie Zarządu, Specjalista ds. Ochrony Środowiska, Kierownicy Komórek Organizacyjnych. Przedstawiono opis postępowania co do analizy źródeł aspektów środowiskowych.

Analiza uwzględnia istniejące potencjalne zagrożenie dla środowiska oraz możliwości minimalizowania skutków tego zagrożenia. Wyniki przeglądu są zapisywane na specjalnym formularzu i przekazywane do Specjalisty ds. Ochrony Środowiska. Przegląd jest dokonywany, co najmniej raz w roku. W przypadku zastosowania nowej technologii, konstrukcji wyrobu lub wprowadzenia nowego procesu w działalności przedsiębiorstwa, kierownik odpowiedzialny za wprowadzenie zmiany przekazuje Specjaliście ds. Ochrony Środowiska informację o niej, jeśli stwarza ona zagrożenie dla środowiska. W procedurze przedstawiono również proces identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych.

#### **Procedura identyfikacji potencjalnych awarii środowiskowych**

Celem niniejszej procedury jest ustanowienie zasad identyfikacji potencjalnych awarii środowiskowych, znaczących aspektów środowiskowych występujących w przypadku zaistnienia awarii oraz określania warunków, kiedy do zidentyfikowanej sytuacji awaryjnej należy opracować plany lub instrukcje postępowania awaryjnego.



Przedmiotem procedury są zasady identyfikacji potencjalnych awarii środowiskowych w przedsiębiorstwie. Procedura obowiązuje we wszystkich komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa. Osoby bezpośrednio zaangażowane w przestrzeganie i funkcjonowanie ww. procedury to Prezes Zarządu, Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz kierownicy komórek organizacyjnych. Przedstawiono opis postępowania mającego na celu identyfikację i aktualizację potencjalnych awarii środowiskowych, ocenę skutków potencjalnych awarii środowiskowych, dokumenty związane z postępowaniem w przypadku wystąpienia awarii, zasady przeciwdziałania awariom, postępowania poawaryjne oraz profilaktykę.

### **INTROL Sp. z o.o., INTROL Automatyka Sp. z o.o. Sp.k.**

W ramach Kodeksu Etyki Biznesu funkcjonują następujące procedury:

#### **Procedura godnych i przyjaznych warunków pracy**

Celem niniejszej procedury jest zapewnienie godnych warunków pracy i ustalenie zasad, opierających się na uczciwości, szacunku w codziennych relacjach oraz dialogu, współpracy i zaangażowaniu. Na łamach niniejszej procedury szczegółowo opisano ww. kwestie.

#### **Procedura bezpieczeństwa i zdrowia pracowników**

Spółka podejmuje wszelkie działania, by uczynić przedsiębiorstwo bezpiecznym miejscem pracy. Nieustannie doskonalony jest system i procedury służące podnoszeniu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w kierunku osiągnięcia celu, jakim jest całkowity brak wypadków przy pracy.

#### **Procedura komunikacji i współpracy**

Zgodnie z przyjętym założeniem, komunikacja między pracownikami spółki powinna opierać się na uczciwej i pełnej wymianie informacji niezbędnych do prawidłowego działania przedsiębiorstwa. Otwarte i uczciwe komunikowanie się pozwala na budowanie trwałych i pozytywnych relacji z kontrahentami, a tym samym wpływa na wzrost konkurencyjności i wartości firmy.

#### **Procedura równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego oraz odpowiedzialności za podległych pracowników**

Spółka dąży do budowania klimatu zaufania i równości szans, sprawiedliwego traktowania wszystkich bez względu na płeć, wiek, wyznanie, narodowość, światopogląd, wygląd zewnętrzny, orientację seksualną, zajmowane stanowisko, staż pracy czy przynależność do związków zawodowych. Prócz ww. rzeczy spółka umożliwia osobom niepełnosprawnym zatrudnienie, odpowiednie warunki pracy, rozwój zawodowy, a także nieustannie dąży do usuwania barier społecznych w miejscu pracy oraz zwiększa integrację osób niepełnosprawnych z innymi pracownikami przedsiębiorstwa.

#### **Procedura w sprawie zachowania poza miejscem i czasem pracy**

Zachowanie pracowników poza miejscem pracy należy do sfery prywatnej i spółka nie ingeruje w nie, jednakże nie może ono wpływać negatywnie na bezpieczeństwo w miejscu pracy, zdolność pracowników do wykonywania obowiązków służbowych lub wizerunek firmy. Pracownicy spółki są świadomi, że poza miejscem i czasem pracy, w niektórych sytuacjach prywatnych, opinie pracowników mogą być odbierane jako prezentacja stanowiska firmy. Pracownicy wypowiadają się na tematy związane z przedsiębiorstwem poza czasem i miejscem pracy, przedstawiają informacje zgodnie ze stanowiskiem przedsiębiorstwa lub wyraźnie zaznaczają, że wypowiadają się w swoim prywatnym imieniu. Pracownicy są zobligowani do dbania o dobry wizerunek firmy i godne jej reprezentowanie, także poza miejscem i czasem pracy.

#### **Procedura w sprawie nadużywania czasu, majątku, urządzeń firmowych**

Odpowiedzialność za przedsiębiorstwo, jego dobro i rozwój należą do obowiązków pracowników. Poszanowanie mienia przedsiębiorstwa, korzystanie z urządzeń firmowych zgodnie z ich przeznaczeniem, a także właściwe wykorzystanie czasu pracy są podstawą uczciwego funkcjonowania każdego pracownika.

#### **Procedura w sprawie przyjmowania i oferowania korzyści majątkowych**

Przyjmowanie i oferowanie upominków jest dopuszczalne w biznesie, o ile może służyć budowaniu dobrych i uczciwych relacji z partnerami biznesowymi, jednakże najważniejszymi kryteriami współpracy firmy z klientami i partnerami biznesowymi są przede wszystkim: jakość oferowanych towarów, usług i produktów oraz profesjonalizm w relacjach z otoczeniem zewnętrznym.

#### **Procedura w sprawie konfliktu interesów i działalności konkurencyjnej**

Spółka ceni takie wartości jak szacunek i uczciwość względem przedsiębiorstwa. Pracownicy starają się nie stwarzać sytuacji konfliktu interesów i podejmują odpowiednie działania dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procedur, mających na celu identyfikowanie potencjalnych konfliktów. Spółka dąży do tego, by systemy, mechanizmy kontroli i procedury obowiązujące w przedsiębiorstwie były adekwatne do potrzeb identyfikowania i zarządzania konfliktem interesów.



## **Procedura ochrony informacji i prywatności**

Spółka dokłada najwyższej staranności do ochrony informacji, w tym danych osobowych pracowników oraz osób powiązanych z przedsiębiorstwem z którymi pracownicy mają do czynienia w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. Dane pozyskiwane są tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny dla właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przedmiotem szczególnej troski są informacje chronione przepisami prawa, wewnętrznymi aktami organizacyjnymi przedsiębiorstwa oraz stosowanymi klauzulami, zawieranyymi w umowach z partnerami biznesowymi.

## **Procedura Klienci**

Dobro i satysfakcja klientów są priorytetowe dla przedsiębiorstwa. Klienci mają prawo oczekiwać od spółki niezawodności, najwyższej jakości towarów, usług i produktów oraz profesjonalnej obsługi.

## **Procedura społeczność lokalna**

Firmie zależy na budowaniu trwałych relacji z lokalnymi społecznościami, opartych na uczciwości, dialogu, partnerstwie i zaufaniu. Firma czuje się odpowiedzialna za wspieranie najbliższego środowiska, lokalnych inicjatyw oraz lokalnego rynku pracy. Spółka chce być dla swojego najbliższego otoczenia nie tylko przedsiębiorstwem przyczyniającym się do gospodarczego rozwoju na poziomie lokalnym, ale także dobrym sąsiadem i cenionym elementem społeczności.

## **Procedura środowisko naturalne**

Firma przywiązuje dużą wagę do ochrony środowiska naturalnego i uważa za konieczne zachowanie harmonii pomiędzy a środowiskiem naturalnym. Wszelkie działania podejmowane przez spółkę są realizowane i zgodne z przyjętą polityką ochrony środowiska.

## **Procedura partnerzy biznesowi**

Spółka swe relacje z partnerami biznesowymi buduje w oparciu o uczciwość, przejrzystość działań, wzajemny szacunek oraz profesjonalizm.

## **Procedura konkurencji**

Spółka zobowiązuje się do dbałości o przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji oraz przejrzystość działań przedsiębiorstwa.

Na łamach ww. procedur opisano i zdefiniowano zasady zachowania w ww. obszarach i sytuacjach.

## **7. OPIS ISTOTNYCH RYZYK ZWIĄZANYCH Z DZIAŁALNOŚCIĄ GRUPY INTROL, MOGĄCYCH WYWIERAĆ NIEKORZYSTNY WPŁYW NA POLITYKI STOSOWANE PRZEZ GRUPĘ INTROL, A TAKŻE OPIS ZARZĄDZANIA TYMI RYZYKAMI**

W ramach realizowanego w Grupie INTROL procesu zarządzania ryzykiem, dokonano identyfikacji ww. ryzyk związanych z działalnością spółek Grupy, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia społeczne i pracownicze, środowiska naturalnego, kwestie prawne oraz na polityki znajdujące zastosowanie w Grupie INTROL.

Poniżej Emitent prezentuje opis ryzyk dotyczących funkcjonowania Grupy INTROL, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na polityki Grupy:

### **Ryzyko środowiskowe**

To ryzyko związane z potencjalnym wpływem działalności Grupy INTROL na środowisko naturalne i jego zasoby. Skutkiem zmaterializowania się ww. ryzyka mogą być sankcje finansowe, związane ze złamaniem lub niedotrzymaniem przepisów dot. środowiska naturalnego, zanieczyszczenie środowiska, straty wizerunkowe etc.

### **Zarządzanie ryzykiem środowiskowym:**

- przestrzeganie Polityki środowiskowej oraz procedur z tego zakresu,
- prowadzenie codziennej działalności biznesowej zgodnie z obowiązującym prawem, etyką, dobrymi praktykami w zakresie ochrony środowiska,
- przestrzeganie norm, przepisów prawa i innych wymagań dotyczących ochrony środowiska,
- doskonalenie procesów technologicznych i modernizację urządzeń, zmierzających do poprawy jakości wyrobów oraz zmniejszenia szkodliwego wpływu na środowisko,
- kierowanie się kryteriami ekologicznymi przy projektowaniu nowych wyrobów i modernizacji aktualnie produkowanych,
- racjonalne wykorzystywanie zasobów naturalnych, energii i paliw w realizowanych procesach produkcyjnych,



- podnoszenie świadomości pracowników poprzez systematyczne szkolenia, stosownie do potrzeb funkcjonującego Systemu Zarządzania Środowiskowego,
- selektywne gromadzenie i magazynowanie odpadów produkcyjnych i opakowaniowych,
- współpraca i komunikacja z otoczeniem w zakresie wpływu przedsiębiorstwa i wytwarzanych wyrobów na środowisko.

### **Ryzyko związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi**

To ryzyko, które ściśle dotyczy kwestii pracowniczych, zarządzania zasobami ludzkimi, rekrutacją, systemem szkoleń oraz rozwoju kariery. Ziszczenie się ww. ryzyka może skutkować skargami pracowniczymi, pogorszeniem wizerunku spółek Grupy INTROL jako odpowiedzialnych pracodawców odejściami z pracy pracowników kluczowych dla rozwoju i sukcesu spółek Grupy INTROL oraz ew. trudnościami z pozyskaniem pracowników na podobnym poziomie wiedzy i doświadczenia

### **Zarządzanie ryzykiem związanym z zasobami ludzkimi**

- dbałość o rozwój pracowników, w tym umożliwienie uczestnictwa w szkoleniach oraz innych formach doskonalenia zawodowego,
- odpowiednie kształtowanie systemu wynagrodzeń oraz premii,
- zapewnianie możliwości rozwoju i kariery w spółkach Grupy INTROL,
- wdrażanie podejścia opartego na etyce i poszanowaniu pracowników,
- branie pod uwagę informacji zwrotnej kierowanej od pracowników do pracodawcy.

### **Ryzyko związane z BHP**

To ryzyko związane z kwestiami bezpieczeństwa w miejscu pracy. Skutkiem ziszczenia się ww. ryzyka może być wypadek przy pracy, narażenie pracowników na utratę zdrowia, straty wizerunkowe spółek Grupy INTROL, problemy kadrowe związane z potencjalnymi zwolnieniami lekarskimi spowodowanymi wypadkami przy pracy.

### **Zarządzanie ryzykiem BHP**

- praktyczne wdrażanie polityk BHP przez poszczególne spółki Grupy INTROL,
- dbałość o właściwe warunki pracy,
- kontrola nad bezpieczeństwem miejsca pracy,
- podnoszenie kwalifikacji pracowniczych w zakresie dbałości o bezpieczeństwo pracy,
- szkolenia z zakresu BHP.

### **Ryzyko prawne**

Dla działalności spółek Grupy INTROL potencjalnym zagrożeniem są zmieniające się przepisy prawa jak i różnica w ich interpretacji. Ewentualne zmiany w przepisach (m.in. podatkowych, budowlanych, prawa pracy, restrykcji związanych z ochroną środowiska etc.) mogą zmierzać w kierunku powodującym wystąpienie negatywnych skutków dla funkcjonowania poszczególnych spółek w Grupie. Skutkiem ziszczenia się ww. ryzyka mogą stać się sankcje finansowe nakładane przez regulatorów odpowiedzialnych za poszczególne obszary.

### **Zarządzanie ryzykiem prawnym**

- bieżący monitoring przepisów prawnych i podatkowych,
- zatrudnianie wysoko wykwalifikowanej kadry specjalistów i systematyczne szkolenie ich z ww. zakresów,
- wdrażanie wymaganych regulacji wewnętrznych, ułatwiających funkcjonowanie w bieżących realiach prawnych.

| <b>PODPISY OSÓB REPREZENTUJĄCYCH SPÓŁKĘ</b> |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <b>JÓZEF BODZIONY – PREZES ZARZĄDU</b>      | <b>Podpis złożony elektronicznie</b> |
| <b>DARIUSZ BIGAJ – WICEPREZES ZARZĄDU</b>   | <b>Podpis złożony elektronicznie</b> |

**Katowice, 27 kwietnia 2020 r.**