



Sprawozdanie Grupy OEX na temat informacji niefinansowych za 2019 rok

WARSZAWA, 29 KWIECZNIA 2020 ROKU

Spis treści

3	List Zarządu OEX S.A.	43	Obszar pracowniczy
4	Struktura raportu	44	Chcemy być odpowiedzialnym pracodawcą
5	Grupa OEX	45	Kultura korporacyjna
6	Nagrody i wyróżnienia w 2018 roku	46	Liczba pracowników w 2019 roku
7	Skala działalności	47	Pracownicy na etatach w 2019 roku
7	Świadczymy usługi dla klientów w ważnych sektorach gospodarki	51	Pracownicy nowozatrudnieni i zakończone umowy
8	Nasza działalność i model biznesowy	48	Pracownicy zwolnieni i pracownicy, którzy odeszli
20	Kluczowe wskaźniki efektywności Grupy OEX	55	Jak wspieramy rekrutację
21	Kierunki rozwoju i strategia	56	Program OEX Kariera
22	Misja i wartości	56	Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych
23	Analiza istotności	57	Przeciwdziałanie dyskryminacji
24	Nasi interesariusze	58	Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna
25	Ład zarządczy	60	Bezpieczeństwo – liczba wypadków
26	Struktura Grupy kapitałowej	61	Rozwój i edukacja
28	Skład Zarządu	62	Wolontariat
29	Senior management	63	OEX wspiera pasje sportowe
30	Akcjonariat wg liczby głosów	65	Benefity
31	Ład korporacyjny i systemy kontroli	58	Program stażowy
32	Certyfikowane systemy zarządzania	66	Klienci, dostawcy i partnerzy #OEXdlaBiznesu
34	Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów pozafinansowych	67	Etyka w biznesie
35	Wpływ otoczenia zewnętrznego	69	Jak wybieramy dostawców
36	Istotne zagadnienia niefinansowe	70	Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw
37	Filary i cele społecznej odpowiedzialności	70	Komunikacja marketingowa
38	Etyka #OEXNieŁamieZasad	70	Relacje inwestorskie
39	Kodeks Etyki Grupy OEX	71	Środowisko #ekoOEX
40	Zgłaszanie naruszeń etycznych w Grupie OEX	72	Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX
41	Prawa człowieka	75	Program OEX Bezpieczna Flota
41	Przeciwdziałanie dyskryminacji	77	Społeczeństwo #OEXpomaga
42	Pracownicy #OEXteam	78	Angażujemy się społecznie
		79	Akcje charytatywne
		81	Dzielimy się wiedzą
		82	Wspieramy walkę z koronawirusem

List Zarządu OEX SA

Szanowni Państwo,

przedstawiamy sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy OEX. Obejmuje ono okres od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019. W sprawozdaniu zawarte zostały także ważne informacje dotyczące tego obszaru, które wydarzyły się w I kwartale 2020 roku.

W październiku 2019 roku została sfinalizowana transakcja sprzedaży spółki ArchiDoc S.,A, która oprócz wpływu na wyniki finansowe, opisane w sprawozdaniu z działalności Grupy OEX, pozwoliła również na przeprowadzenie softrebrandingu Grupy i zdefiniowanie jej pozycjonowania w obszarze dostarczania usług i technologii dla handlu. Poprzedni podział, dotychczas funkcjonujących linii biznesowych na cztery segmenty operacyjne, został zastąpiony podziałem na dwa obszary: OEX Retail Services i OEX eCommerce Services, których szersze opisy znajdziecie Państwo w dalszej części sprawozdania.

W I kwartale roku 2020 z powodu epidemii Covid-19, przeprowadzone zostały analizy ryzyk, a także wdrożone odpowiednie procedury zwiększające bezpieczeństwo, co zostało zaprezentowane w końcowej części raportu. Chciałbym podkreślić, że poza regularnie realizowanymi od wielu lat akcjami, Grupa OEX zaangażowała się również w inicjatywy wspierające walkę z koronawirusem przekazując nie tylko środki finansowe na testy, ale także wspierając wiedzą, udostępniając technologie i pomagając organizować przedsięwzięcia skierowane do osób i grup, które najbardziej tego potrzebują w tym trudnym czasie: ludzie starsi, NGO, domy opieki.

W obszarze pracowniczym, dane zostały przedstawione na dzień bilansowy, tj. 31.12.2019 roku, jednak dla zapewnienia porównywalności w stosunku do roku poprzedniego, przedstawione zostały również dane za rok 2018 w ujęciu bez spółki ArchiDoc S.A.

W roku 2019 kontynuowaliśmy działania z zakresu społecznej odpowiedzialności, które realizujemy już od kilku lat, które są ważne i doceniane przez naszych pracowników, klientów i lokalne społeczności. W rozdziale poświęconym etyce szczegółowo zaprezentowaliśmy nowe opracowane polityki w obszarach przeciwdziałania dyskryminacji i korupcji. Podobnie jak w roku ubiegłym, Grupa OEX nie zanotowała istotnych naruszeń w raportowanych obszarach.

Rok 2019 był dla nas czasem wielu zmian, które jednak ostatecznie potwierdziły, że kierunki rozwoju związane z eCommerce są perspektywiczne.

Chcielibyśmy podziękować wszystkim pracownikom, współpracownikom, kontrahentom i klientom za współpracę w roku 2019 oraz za wspólne działania w trudnym, z powodu epidemii początku roku 2020.

Podpisy



Struktura raportu

Sprawozdanie zostało sporządzone na bazie Standardu Informacji Niefinansowych opracowanego przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych.

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

Dla większej przejrzystości raportu opisane działania oznaczyliśmy ikonkami:



Odpowiedzialny pracodawca



Poszanowanie środowiska naturalnego



Przeciwdziałanie dyskryminacji



Przeciwdziałanie korupcji



Poszanowanie praw człowieka



Działania na rzecz społeczeństwa i społeczności lokalnych

Grupa OEX

Usługi i technologie dla firm w obszarze sprzedaży.

OEX to grupa kapitałowa specjalizująca się w dostarczaniu usług i technologii w obszarze sprzedaży. Do grona klientów OEX należą wiodące polskie i zagraniczne marki z branży eCommerce, FMCG i telekomunikacyjnej. Grupę OEX tworzy kilkanaście spółek, które zatrudniają łącznie ponad 1 500 osób w biurach i centrach operacyjnych zlokalizowanych w największych miastach Polski.

Więcej informacji o Grupie OEX: www.oex.pl



Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW należy do sektora Handel.



Nagrody i wyróżnienia w 2019 roku



Grupa OEX wyróżniona za OEX24.com przez PIIT w Konkursie Digital Champions

Grupa OEX otrzymała wyróżnienie w kategorii cyfrowy ekosystem za stworzenie i rozwój „cyfrowego ekosystemu biznesowego” łączącego zdolności, kompetencje i rozwiązania różnych organizacji, aby wytworzyć i dostarczyć klientom innowacyjne usługi lub produkty.



Platforma marketplace OEX24.com łączy producentów importerów i dystrybutorów pomiędzy kontynentami wykorzystując technologię marketplace do prezentacji produktów oraz komunikacji ustaleń handlowych zapewniając całą infrastrukturę operacyjną do przeprowadzenia pełnego procesu sprzedaży.

OEX OEX24.com

DIGITAL CHAMPIONS



OEX Cursor w Rankingu „Media&Marketing”

W corocznym badaniu magazynu „Media&Marketing Polska” skierowanym do agencji marketingu zintegrowanego spółka OEX Cursor ponownie znalazła się w gronie 27 wyróżnionych firm.



Tell wyróżniony przez Orange

Za najwyższą realizację celów wartościowych Mobile Voice Biznes w2019r. w salonach Orange

Za najwyższą realizację celów wartościowych Vocie Mass w 2019r. w salonach Orange.



Europhone trzykrotnie wyróżniony przez T-Mobile

Podczas corocznej konferencji dla partnerów organizowanej przez T-Mobile Europhone otrzymał wyróżnienia w kategoriach: Mistrz Jakości 2019, Mistrz Sprzedaży Światłowodu oraz Mistrz Sprzedaży 2019.



OEX24.com otrzymało list gratulacyjny polskiej ambasady w Singapurze za promowanie polskich producentów od Ambasady w Singapurze

Produkty, koncepcja biznesowa oraz zaplecze i infrastruktura dla handlu eCommerce promowane przez OEX24.com zyskały uznanie ambasadora RP w Singapurze.



Divante zdobyło drugie miejsce w konkursie na najlepszą innowację dla e-commerce

Rozwiązanie PWA stworzone przez Divante - Vue Storefront zdobyło drugie miejsce w konkursie na najlepsze innowacje dla e-commerce, zorganizowanym przez E-commerce Germany Awards.

Skala działalności

OEX w liczbach



*Liczba pracowników na dzień 31 grudnia 2019 roku

** Liczba sklepów na dzień 31 grudnia 2019 roku

Usługi świadczymy dla klientów w ważnych sektorach gospodarki

Naszych dostawców zachęcamy do podpisania Karty Dostawcy Grupy OEX, która reguluje w poniższy sposób najważniejsze kwestie etyczne i społecznej odpowiedzialności. Dzięki temu Grupa OEX wspiera działania na rzecz odpowiedzialności w łańcuchu dostaw.

TELEKOMUNIKACJA I MEDIA

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

ECOMMERCE

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

FMCG

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

G1.1;G1.2



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



Nasza działalność i model biznesowy

Poniżej zaprezentowane Segmenty działalności Grupy OEX w 2019 roku. W z październiku 2019 spółka ArchiDoc SA wraz z zależną od niej spółką ArchiDoc Med została sprzedana. Schemat działalności Grupy OEX przedstawiony jest w dalszej części raportu

E-BIZNES



divante



BPO



WSPARCIE SPRZEDAŻY



ZARZĄDZANIE SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ



kompleksowy ekosystem produktów i usług wspierających przedsiębiorstwa w procesie digitalizacji oferty oraz skalowania sprzedaży

G1.;G1.2

1,25 mln

przesyłek rocznie w centrum logistycznym

E-Biznes

Dostarczamy rozwiązania end2end dla eCommerce.

Nasze działania obejmują obszary technologii, logistyki i marketingu.

Marketplace B2B

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

eCommerce

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

Fulfillment

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

eDelivery

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

eProcurement

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

Loyalty Programs

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


POSM Competence Center

rozwiązania informatyczne do zamawiania, zarządzania oraz optymalizacji materiałów POSM (point of sale materials), magazynowanie i dystrybucja,

instalacja ekspozytorów i mebli w punktach sprzedaży klienta,

obsługa montażowa i logistyczna eventów.

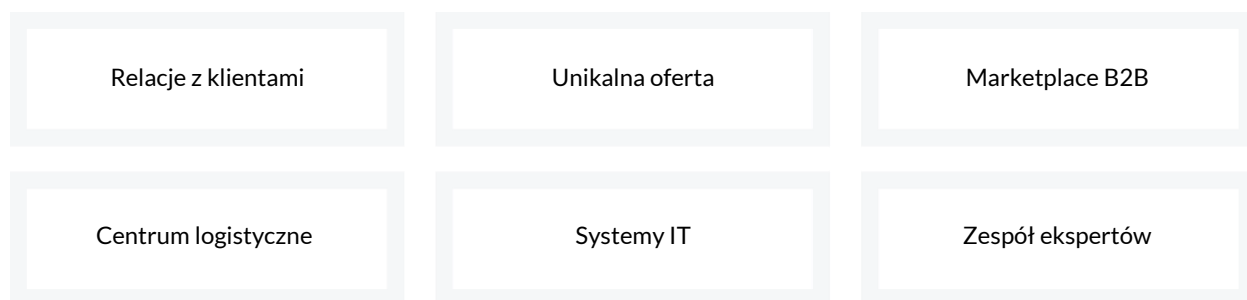




Zarządzamy nowoczesną infrastrukturą magazynową o powierzchni blisko 44 000 m² i pojemności 70 000 miejsc paletowych, w tym antresolą z ponad 10 kilometrami bieżącymi półek, dedykowaną obsłudze eCommerce. Pracujemy w oparciu o WMS (warehouse management system). Powtarzalność jakości operacji jest zapewniana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

G1.;G1.2

NASZE KLUCZOWE ZASOBY





W październiku 2019 została sprzedana spółka ArchiDoc, która stanowiła podstawę Segmentu BPO.

3 mld

dokumentów
w archiwum papierowym

Business Process Outsourcing - BPO

G1.;G1.2

Usprawnialiśmy obszar obsługi klienta poprzez transformację cyfrową i digitalizację procesów. Eliminowaliśmy dokumenty papierowe, upraszczaliśmy i automatyzujemy obieg informacji oraz danych. Wspieraliśmy codzienną pracę działów sprzedaży, obsługi klienta, operacji, administracji, finansów i HR. Łączylśmy działania front, middle i back office w jedno rozwiązanie skupione na kliencie.

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

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

NASZA OFERTA OBEJMOWAŁA:

- realizację procesów biznesowych z obszaru front, middle i back office
- archiwizację dokumentów
- RODO i porządkowanie dokumentów
- digitalizację dokumentów i e-archiwum
- OCR i robotyzację procesów
- elektroniczny obieg dokumentów
- cyfrową kancelarię

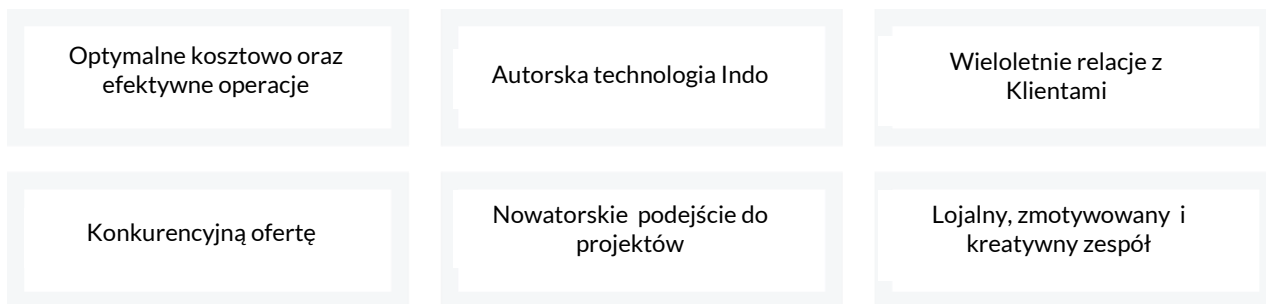
NASZA OFERTA OBEJMUJE (usługi realizowane przez spółkę Voice Contact Center)

- wielokanałową obsługę klientów (contact center)
- obsługę projektów wielojęzycznych
- rejestrację i weryfikację danych
- badania CATI



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

NASZE KLUCZOWE ZASOBY OBEJMOWAŁY





25 tys.

Punktów sprzedaży w cyklicznej obsłudze handlowo merchandisingowej

Wsparcie sprzedaży

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

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

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

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

G1.;G1.2

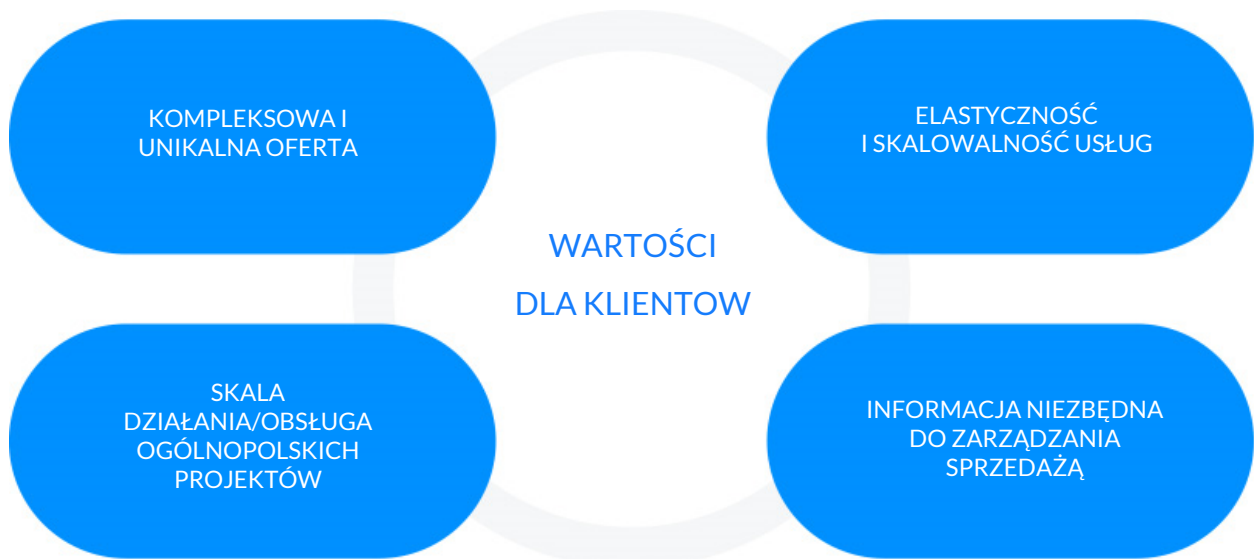
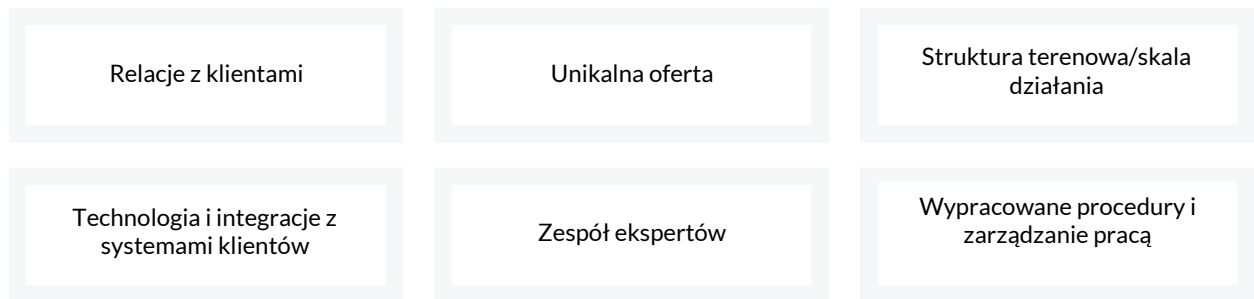
PODSTAWOWE USŁUGI

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





NASZE KLUCZOWE ZASOBY



G1.;G1.2





339

Sklepów w zarządzaniu na terenie
Polski

Zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej

Zarządzamy łącznie największą liczbą sklepów dla trzech wiodących operatorów sieci komórkowych w Polsce – Orange, T-Mobile i Plus. Naszym celem jest najwyższa jakość obsługi klienta.

PODSTAWOWE USŁUGI

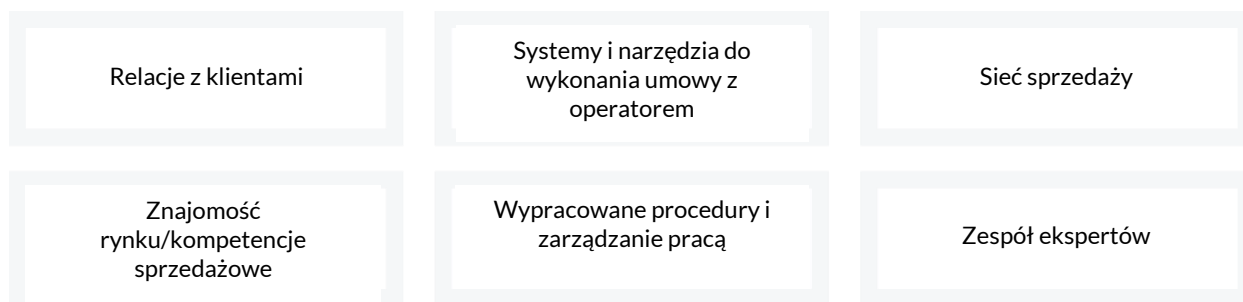
- kompleksowe usługi związane z prowadzeniem sprzedaży produktów i usług klienta w sieci punktów detalicznych,
- tworzenie i zarządzanie sieciami punktów sprzedaży detalicznej
- zarządzanie sprzedażą i siłami sprzedaży

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



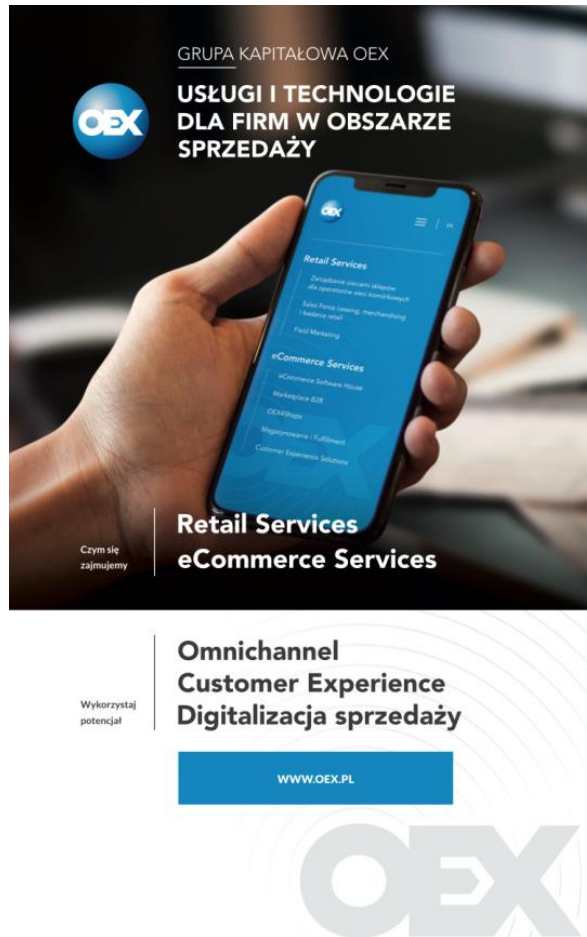


NASZE KLUCZOWE ZASOBY



Nowe pozycjonowanie

W październiku 2019 roku została sfinalizowana transakcja sprzedaży spółki ArchiDoc S.A, która oprócz wpływu na wyniki finansowe, opisana w sprawozdaniu z działalności Grupy OEX, pozwoliła również na przeprowadzenie softrebrandingu Grupy i zdefiniowanie jej pozycjonowania w obszarze dostarczania usług i technologii dla handlu. Poprzedni podział dotychczas funkcjonujących linii biznesowych na cztery segmenty operacyjne został zastąpiony podziałem na dwa obszary: OEX Retail Services i OEX eCommerce Services



G1.;G1.2

Poniżej nowa prezentacja linii biznesowych w Grupie OEX, która została wdrożona na stronie internetowej i w materiałach marketingowych.

OEX SA od października 2019 posługuje się również logotypem z samym kółkiem zawierającym litery OEX bez deskryptora Business Services. Powodem tej zmiany była konieczność dostosowania branding Grupy do jej działalności po sprzedaży spółki ArchiDoc oraz przyjętymi wcześniej kierunkami rozwoju związanymi z eCommerce, a nie sektorem BPO.



Grupa kapitałowa OEX to 13 spółek, które działają w dwóch obszarach

G1.;G1.2

OEX
Retail Services

OEX
eCommerce Services





Specjalizujemy się w usługach i technologii w obszarze sprzedaży

Retail Services

Zarządzanie sieciami sklepów dla operatorów sieci komórkowych

339 sklepów dla trzech wiodących operatorów sieci komórkowych w Polsce

Sales force leasing, merchandising i badania retail

Kompleksowa oferta wsparcia sprzedaży w sklepach stacjonarnych. Zasięg działań to 25 tysięcy punktów handlu detalicznego

Field marketing

Programy konsumenckie, doradztwo sprzedaży i aktywności w sklepach o łącznym zasięgu 10 mln konsumentów rocznie

eCommerce Services

eCommerce Software House

Tworzenie sklepów internetowych i projektów łączących IT ale także nowoczesny design i dbałość o customer experience w oparciu o technologie Magento i Pimcore. Przełomowe rozwiązania i technologie w obszarze globalnego eCommerce dla klientów na całym świecie

Magazynowanie i fulfillment

HUB logistyczny o pojemności 71 tys. miejsc paletowych oraz specjalne rozwiązania do obsługi eCommerce. Wysyłka 1,2 mln przesyłek rocznie.

Marketplace B2B

Digitalizacja sprzedaży oraz wsparcie ekspansji zagranicznej klientów w eCommerce

Customer experience solutions

Nowoczesne centra operacyjne, 650 profesjonalnych stanowisk contact center. Obsługa wszystkich kanałów kontaktu z klientem końcowym.

G1;G1.2



Kluczowe wskaźniki efektywności

Wskaźnik odejść dobrowolnych – istotna poprawa

Wskaźnik odejść dobrowolnych (pracownicy, którzy zrezygnowali z zatrudnienia na koniec roku do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2019) wyniósł 29%, co stanowiło znaczący spadek w porównaniu do roku ubiegłego. W 2018 roku wyniósł on ponad 38%, natomiast bez uwzględnienia spółki ArchiDoc SA w 2018 roku wyniósłby ponad 41%. W roku 2018 (aktualizacja analizy istotności) przyjęto, że biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami, w segmencie usług wartość wskaźnika nie powinna przekroczyć 45%.

Dynamika wzrostu zatrudnienia pracowników na etatach

Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2019 roku wynosiła 1594 osoby, co stanowiło wzrost o 11% w porównaniu do roku 2018 (porównując z danymi za 2018 rok bez uwzględnienia pracowników zatrudnionych w spółce ArchiDoc SA)

Kierunki rozwoju i strategia

Celem strategicznym OEX jest budowanie wartości Grupy dla jej akcjonariuszy.

Grupa OEX rozwija usługi i kompetencje, które wspierają rozwój biznesu klientów wykorzystując trendy takie jak:

- postępująca migracja handlu do Internetu i dynamiczny rozwój sektora eCommerce
- wzrastająca rola omnichannel i customer experience w handlu online i offline
- rosnąca liczba firm, które widzą szansę rozwoju w ekspansji zagranicznej
- wzrost znaczenia outsourcingu procesów, rozwiązań typu open source, i usług end to end w obszarze sprzedaży związany z postępowaniem technologicznym i wzrastającymi kosztami rozwiązań dedykowanych.

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

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



Misja i wartości

NASZA MISJA

ZMIENIAMY BIZNES NASZYCH KLIENTÓW

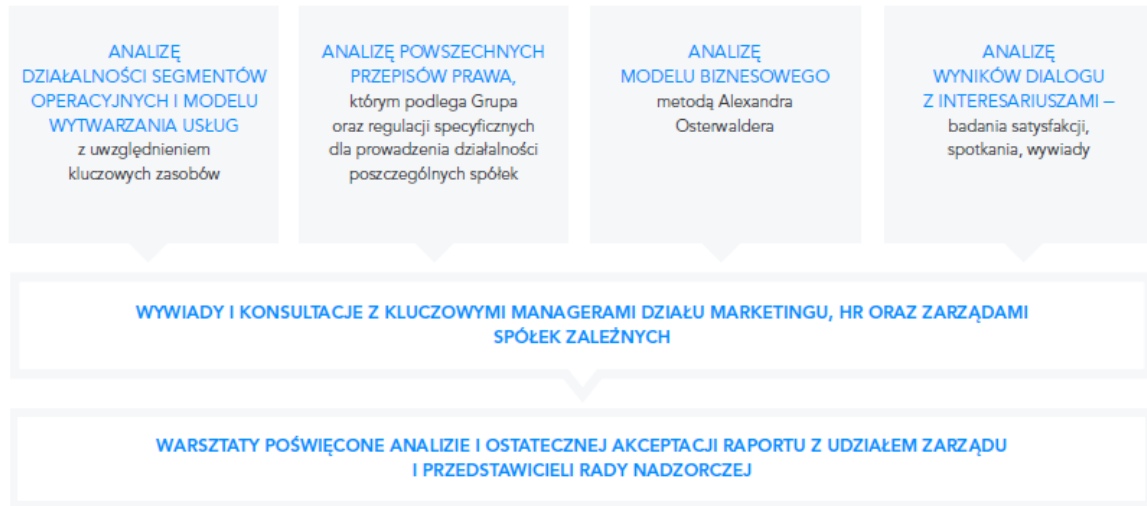
Chcemy być partnerem pierwszego wyboru dla firm. Tworzymy innowacyjne rozwiązania i wdrażamy nowoczesne technologie. Powstają one dzięki naszym najcenniejszym zasobom, którymi są ludzie i wiedza.

NASZE WARTOŚCI



Analiza istotności

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



W 2018 roku analiza istotności została zaktualizowana. W 2019 roku została uproszczona prezentacja działalności Grupy OEX. Poprzednio wszystkie linie biznesowe, które realizowały działalność w poszczególnych spółkach, były przedstawiane w czterech segmentach operacyjnych: E-biznes, BPO, Wsparcie sprzedaży i Zarządzanie sieciami i punktów sprzedaży detalicznej. Ze względu na sprzedaż spółki ArchiDoc SA, która wraz ze spółką Voice Contact Center tworzyła segment BPO oraz na rozwój usług spółki Voice Contact Center w obszarze Customer Experience, działalność tej spółki jest prezentowana obecnie w obszarze eCommerce Services razem z usługami z Segmentu E-biznes.

Segmenty Wsparcia sprzedaży oraz Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej są obecni prezentowane w obszarze OEX Retail Services

Nasi interesariusze

INTERESARIUSZE				
<p>KLIENCI</p> <p>Wielcy gracze rynkowi Małe i średnie przedsiębiorstwa</p>	<p>INWESTORZY</p> <p>Akcjonariusze Inwestorzy instytucjonalni Inwestorzy indywidualni GPW Instytucje rynku kapitałowego</p>	<p>PRACOWNICY</p> <p>Pracownicy etatowi Pracownicy na umowach cywilnoprawnych Potencjalni pracownicy</p>	<p>PARTNERZY BIZNESOWI</p> <p>Kluczowi dostawcy Kluczowi partnerzy w projektach Spółki powiązane Stowarzyszenia branżowe</p>	<p>SPOŁECZEŃSTWO</p> <p>Społeczności lokalne Media</p>
JAK PROWADZIMY DIALOG?				
<p>Badania satysfakcji Spotkania biznesowe, raportowanie, konferencje, prelekcje Audyty</p>	<p>Proces dialogu wynikający z wymogów regulacyjnych i raportowania Otwarta polityka informacyjna Regularne spotkania wynikowe Współpraca z Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych</p>	<p>System sygnalizowania naruszeń, Badania satysfakcji pracowników Komunikacja wewnętrzna, spotkania i wywiady System ocen pracowniczych Związki zawodowe i dialog Monitoring sporów zbiorowych</p>	<p>Audyty Spotkania biznesowe Warsztaty biznesowe Konferencje i prelekcje</p>	<p>Aktywna komunikacja, organizowanie wywiadów, informacje prasowe, nowoczesne biuro prasowe Spotkania i możliwość kontaktu ze społecznościami lokalnymi Zaangażowanie w dialog pracowników ze społecznością lokalną</p>
ZAGADNIENIA WAŻNE DLA INTERESARIUSZY				
<p>Jakość, rzetelność, terminowość w dostarczaniu usług, zgodność z umową, innowacja Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca</p>	<p>Raportowanie zgodne z prawem Transparentność, kompletność i zrozumiałość przekazu Rzetelne informowanie Strategia i rozwój Wartość spółki</p>	<p>Brak mobbingu i dyskryminacji Wynagrodzenia, benefity pozapłacowe Rozwój – szkolenia i ścieżki kariery Odpowiedzialny pracodawca</p>	<p>Uczciwe wykonywanie umowy, uczciwe zasady współpracy Etyka w biznesie, etyczna komunikacja Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca</p>	<p>Kwestie środowiskowe i odpowiedzialny pracodawca, prawa człowieka Pomoc charytatywna, wsparcie społeczności lokalnych i inicjatywy</p>

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



Ład zarządczy

Struktura grupy kapitałowej

Na dzień 31 grudnia 2019 roku w skład Grupy Kapitałowej wchodziły następujące spółki:

Nazwa Spółki	Siedziba	% posiadanych udziałów/akcji
TELL Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
Europhone Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
PTI Sp. z o.o.	ul. Forteczna 19a, 61-362 Poznań	100
OEX Cursor S.A.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
Divante Sp. z o.o.	ul. Dmowskiego 17, 50-203 Wrocław	51,03
Merservice Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100
Pro People Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
Voice Contact Center Sp. z o.o.	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
OEX E-Business Sp. z o.o. (d. E-Logistics Sp. z o.o.)	ul. Równoległa 4A, 02-235 Warszawa	100
OEX24 Sp. z o.o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	100
OEX 4 Shops Sp. z o. o.	ul. Klimczaka 1, 02-797 Warszawa	Spółka zależna od OEX24 Sp. z o. o (50%)

W 2019 roku powstała spółka 4Shops Sp. z o. o. – spółka zależna od OEX24 Sp. z o. o.

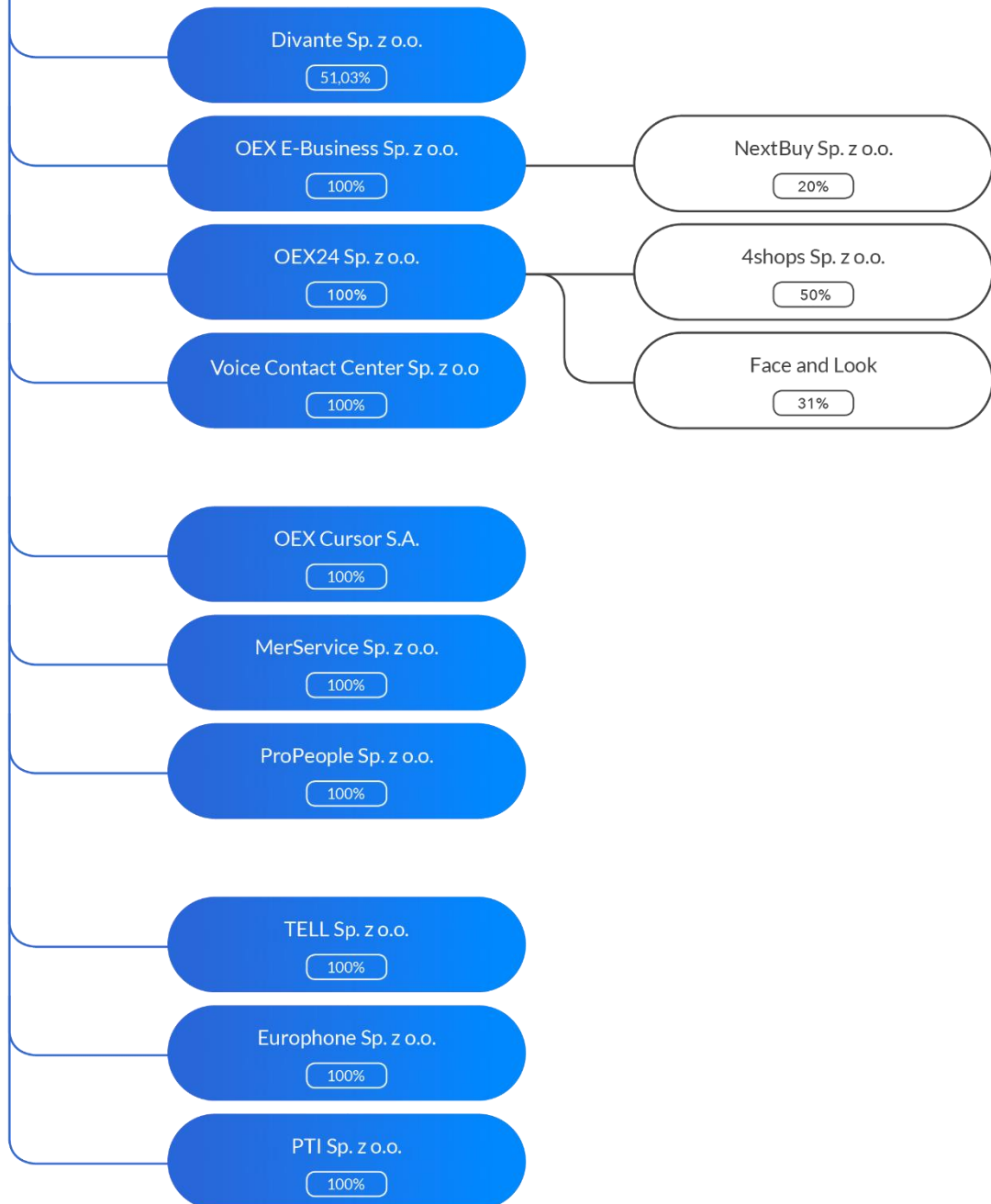
Spółka prowadzi działalność z zakresu nowoczesnej e-dystrybucji produktów FMCG dla średnich i małych sklepów za pomocą platformy B2B skierowanej do małych sklepów i punktów sprzedaży. Posiada szeroki asortyment produktów spożywczych, kosmetycznych, chemii gospodarczej i wielu innych.

www.4shops.co



OEX S.A.

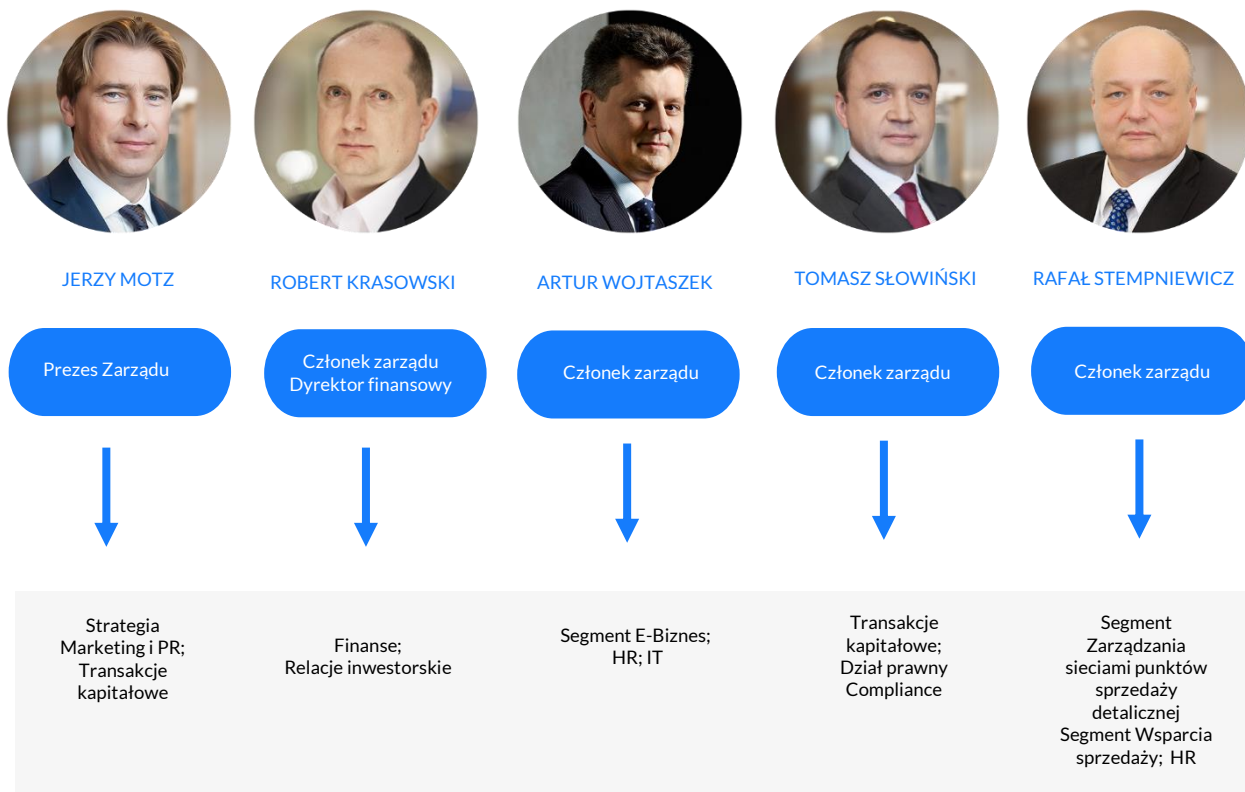
Spółka dominująca w Grupie Kapitałowej



Skład Zarządu

Odpowiedzialność za kształtowanie i realizację strategii Grupy OEX spoczywa na Zarządzie, podział odpowiedzialności przedstawia poniższy schemat:

SKŁAD ZARZĄDU NA DZIEŃ 29 KWIETNIA 2019 ROKU



Skład Zarządu na dzień 29 kwietnia 2020 roku:

Pan Jerzy Motz – Prezes Zarządu;

Pan Rafał Stempniewicz – Członek Zarządu;

Robert Krasowski – Członek Zarządu;

Pan Tomasz Słowiński – Członek Zarządu;

Pan Artur Wojtaszek – Członek Zarządu.

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



Senior management



Iwona Belhouari

członek Zarządu, CFO
w OEX E-Business Sp. z
o.o. i OEX24 Sp. z o.o.



Grzegorz Wroniszewski

członek Zarządu
OEX E-Business Sp. z o.o.



Łukasz Wysokiński

członek Zarządu, CSO
w OEX24 Sp. z o.o.



Tomasz Karwatka

prezes Zarządu Divante
Sp. z o.o.



Piotr Karwatka

członek Zarządu
Divante Sp. z o.o.



Małgorzata Rusin

członek Zarządu
Divante Sp. z o.o.



Marcin Łaskawski

członek Zarządu, CFO
w Divante Sp. z o.o.



Ewa Czarnecka

prezes Zarządu
Voice Contact Center
Sp. z o.o.



Ewa Depta

członek Zarządu
Voice Contact Center
Sp. z o.o.



Przemysław Bogdański

prezes Zarządu OEX
Cursor S.A.



Michał Węgrzyk

prezes Zarządu
MerService Sp. z o.o.



Magdalena Trzcńska

Wiceprezes Zarządu
MerService Sp. z o.o.



Michał Dolata

prezes Zarządu
Europhone Sp. z o.o.



Maciej Paluszkiewicz

prezes Zarządu PTI Sp. z
o.o.



Artur Kucner

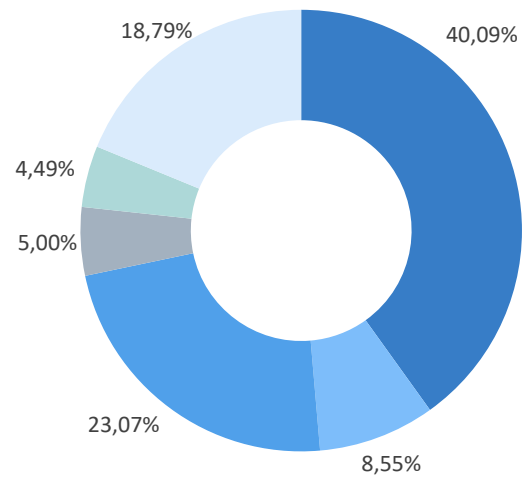
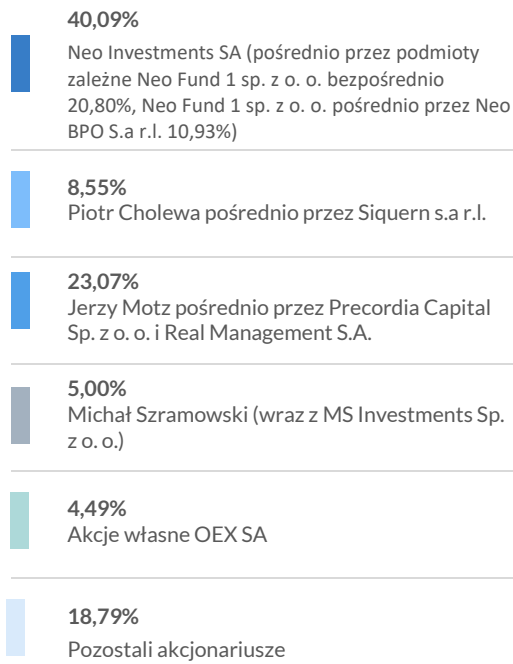
członek Zarządu Tell Sp.
z o.o., Dyrektor
sprzedaży i marketingu



Akcyonariat wg liczby głosów

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

Stan na dzień 31 grudnia 2019 roku



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



Rada Nadzorcza i komitet audytu

RADA NADZORCZA

Skład Rady Nadzorczej OEX S.A. na dzień 29 kwietnia 2020 roku: Przewodniczący: Piotr Beaupre Sekretarz; Tomasz Kwiecień; Członkowie: Michał Szramowski; Tomasz Mazurczak; Piotr Cholewa.

KOMITET AUDYTU

Od dnia 29 września 2017 r. w Spółce funkcjonuje Komitet Audytu działający w ramach Rady Nadzorczej Spółki. Komitet Audytu wypełnia zadania przewidziane w Ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Ustawa o biegłych rewidentach).

Na dzień 29 kwietnia 2020 roku, skład Komitetu Audytu przedstawiał się następująco: Tomasz Mazurczak Przewodniczący Komitetu Audytu; Michał Szramowski, Członek Komitetu Audytu; Tomasz Kwiecień, Członek Komitetu Audytu.

W 2019 roku, Komitet Audytu odbył 4 posiedzenia, a ponadto zostały podjęte 2 uchwały w trybie korespondencyjnym, bez zwołania posiedzeń.

Ład korporacyjny i systemy kontroli

ŁAD KORPORACYJNY

Elementem Ładu Korporacyjnego jest oświadczenie spółki dotyczące stosowania Dobrych Praktyk, które zostało opublikowane razem z skonsolidowanym raportem rocznym za 2019 rok, dostępnym na stronie www.oex.pl w zakładce relacje inwestorskie.

SYSTEMY KONTROLI WEWNĘTRZNEJ

W 2019 roku w Grupie OEX nie wyodrębniono jednostek dedykowanych do zarządzania ryzykiem, audytu wewnętrznego i compliance. W spółkach z Grupy OEX funkcjonowały systemy kontroli wewnętrznej w obszarach związanych z ich działalnością. Systemy funkcjonują w oparciu o specjalistów ds. kontroli wewnętrznej w wyznaczonych obszarach, którzy raportują do zarządów spółek. Charakterystycznym elementem struktury zarządczej w Grupie jest reprezentacja członków Zarządu OEX S.A. w większości zarządów i Radach Nadzorczych spółek zależnych. Ponadto OEX SA sprawuje nadzór korporacyjny w ramach kompetencji właścicielskich określonych w odpowiednich przepisach prawa i regulacjach wewnętrznych spółek zależnych. W związku z tym zarząd OEX SA jest bezpośrednio zaangażowany w najważniejsze obszary systemu kontroli i sprawuje bieżącą kontrolę nad jego funkcjonowaniem.

Najważniejsze obszary objęte systemami kontroli wewnętrznej w spółkach Grupy OEX:

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

W spółkach OEX Cursor S.A. i OEX E-Business funkcjonują systemy kontroli jakości EcoVadis obejmujący 21 kryteriów w czterech obszarach: środowisko, uczciwa praca i prawa człowieka, etyka i zrównoważony rozwój. Ocena społecznej odpowiedzialności biznesu EcoVadis (CSR) jest oceną integracji zasad CSR z wew. systemem biznesowym i zarządzania.

W spółce OEX E-Business funkcjonuje system kontroli SMETA



Certyfikowane systemy zarządzania

W spółkach z Grupy OEX na dzień 31 grudnia 2019 roku certyfikowany system zarządzania posiadała spółka OEX E-Business:

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





Zarządzanie ryzykiem społecznym i
środowiskowym

Analiza ryzyka w odniesieniu do obszarów pozafinansowych

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

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

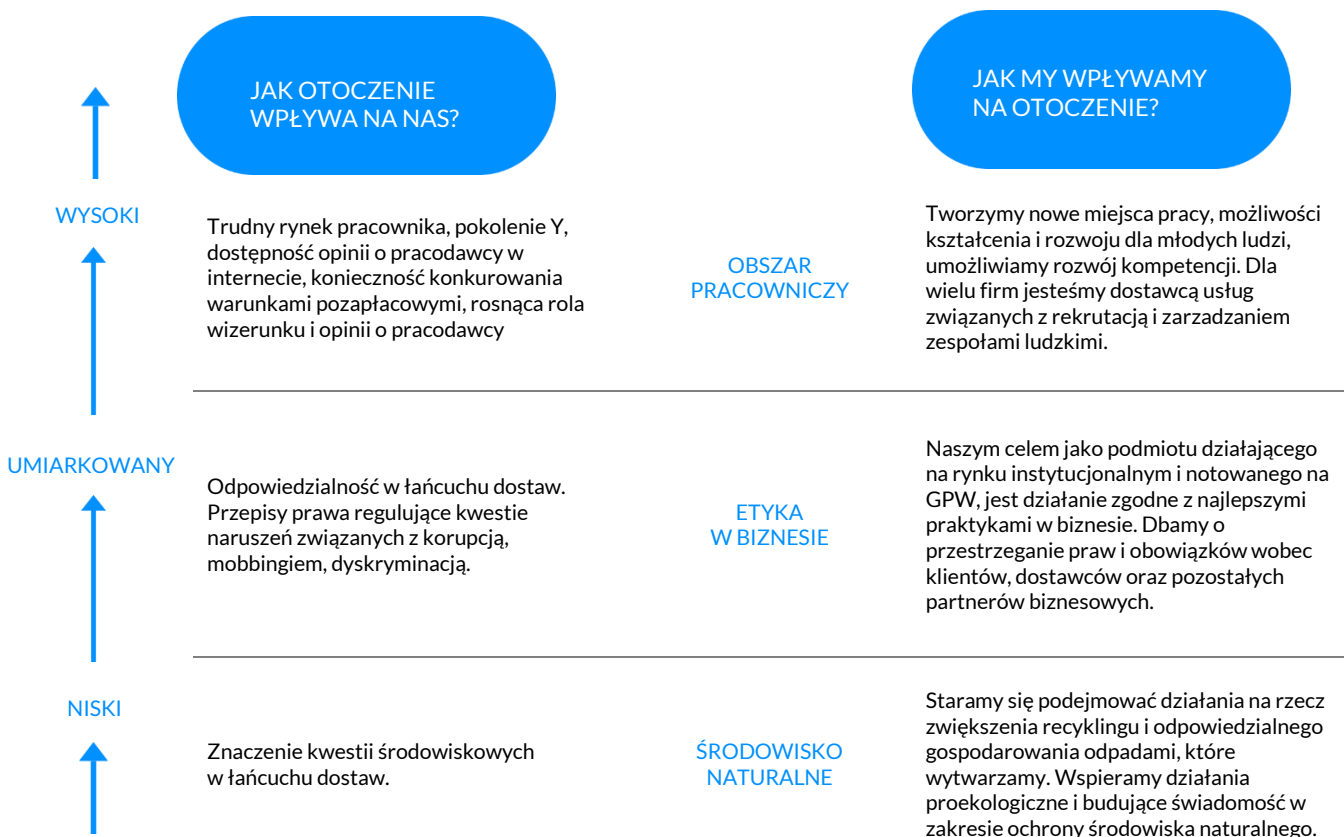
Dotyczy to w szczególności ryzyk finansowych, regulacyjnych oraz rynkowych. Po raz pierwszy zostały one kompleksowo przedstawione zewnętrznym interesariuszom w prospekcie emisyjnym spółki, którego publikacja towarzyszyła debiutowi na GPW oraz są one podsumowywane w każdym raporcie rocznym. Ponadto, w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

Analiza sytuacji oraz ryzyk związanych z wystąpieniem po dacie bilansowej pandemii koronawirusa została szczegółowo przedstawiona w Sprawozdaniu z działalności Grupy OEX.

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

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

Wpływ otoczenia zewnętrznego



Istotne zagadnienia niefinansowe

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

W wyniku przeprowadzonej w Grupie OEX w 2017 roku analizy istotności określono następujące istotne zagadnienia niefinansowe, które w 2019 roku pozostały niezmienione.

- Praca dzieci i praca przymusowa
- Prawa człowieka
- Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie na środowisko

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

Istotne zagadnienia niefinansowe dotyczą obszaru pracowniczego i zarządzania etyką.

G3.2

G3.2



Filary i cele społecznej odpowiedzialności

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

OBSZAR PRACOWNICZY

- Komunikacja wewnętrzna (kwartalnik wydawany dla wszystkich pracowników Grupy, spotkania, eventy integracyjne)
- Kontynuowanie realizacji polityki równych szans, wspieranie kobiet i rodziców w miejscu pracy
- Program Employer Branding

ŚRODOWISKO NATURALNE

- Zarządzanie flotą samochodową w całej Grupie
- Akcje związane z propagowaniem świadomego podejścia do zużycia wody, energii, materiałów biurowych, w tym papieru

OBSZAR SPOŁECZNY

- Współpraca z fundacjami
- Wolontariat
- Akcje na rzecz społeczności lokalnych

KLIENCI I PARTNERZY

- Kodeks Etyki – aktualizacja i nowe polityki
- Zapewnienie najlepszych standardów jakości i bezpieczeństwa

G4, S9.3





#OEXNiełamieZasad

Kodeks Etyki Grupy OEX

Kodeks Etyki funkcjonujący formalnie w OEX Cursor i OEX E-Business od 2016 roku w 2017 roku został opracowany i dostosowany do potrzeb całej Grupy. Kodeks Etyki jest dostępny na stronie internetowej www.oex.pl w zakładce CSR i jest aktualizowany.

POLITYKI, KTÓRE ZOSTAŁY WDROŻONE W 2019 ROKU

1. Polityka antymobbingowa - dostosowanie procedury z 2018 roku
2. Polityka antykorupcyjna
3. Polityka rekrutacji
4. Polityka przeciwdziałaniu alkoholizmowi i narkomanii

KODEKS ETYKI GRUPY OEX OPISUJE NASTĘPUJĄCE KWESTIE:

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

Zero zgłoszonych skarg i potencjalnych naruszeń wykazanych w audytach zewnętrznych.

W 2019 roku spółki z Grupy OEX były poddawane audytom ze strony klientów, które obejmowały obszary związane z etyką. Audyty nie wykazały naruszeń.



Zgłaszanie naruszeń w obszarze etyki w Grupie OEX

W 2018 roku została stworzona procedura zgłaszania naruszeń w Grupie OEX, która określa precyzyjnie proces rozpatrywania ewentualnych naruszeń oraz standardy, które powinny być stosowane w celu zachowania anonimowości osób zgłaszających. Działania te mają na celu wspieranie bezstronności, obiektywizmu, braku retorsji a także poszanowanie praw i godności wszystkich osób związanych ze zgłoszeniem naruszenia. Pracownicy mogą również zgłaszać ewentualne skargi zgodnie z Polityką antymobbingową. W 2019 roku zostały zainstalowane również skrzynki #OEXniełamiezasad w nowych lokalizacjach realizacji zadań przez zespoły OEXCursorSA. Informacja o takim sposobie zgłaszania naruszeń została przedstawiona w firmowym kwartalniku OEXpress.

SYSTEM ZGŁOSZENIA NARUSZENIA

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

W 2019 roku odnotowano kilka zgłoszeń w Grupie OEX wysłanych przez pracowników. Dotyczyły one głównie warunków pracy. Wszystkie zgłoszenia rozpatrzone zostały zgodnie z właściwą procedurą i zakończyły się wyjaśnieniem lub działaniami, które zakończyły się polubownym zakończeniem problematycznych kwestii.

Naruszenia regulacji i przepisów zewnętrznych

W 2019 roku nie były prowadzone postępowania administracyjne przeciwko spółkom z Grupy OEX przez UOKiK. Na spółki z Grupy nie zostały nałożone kary związane zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.

W 2019 roku w jednej ze spółek z Grupy w dniu 29 kwietnia 2019 roku zgłoszono do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych naruszenie danych osobowych wykazujące ryzyko naruszeń praw i wolności osób fizycznych, powiadomiono także o naruszeniu osoby, których naruszenia danych mogło dotyczyć

W 2019 roku nie prowadzono postępowań administracyjnych przeciwko spółkom z Grupy OEX i nie nałożono kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.



Prawa człowieka

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

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

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

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



Przeciwdziałanie dyskryminacji

W Grupie OEX staramy się przeciwdziałać dyskryminacji we wszystkich przejawach działalności biznesowej.

Przestrzegamy obowiązującego prawa, a szczególności regulacji zawartych w:

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

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

Cele wytycznych dla Grupy OEX w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, które określają polityki rekrutacji i antymobbingowa.

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

W celu podkreślenia tych kwestii obszary odnoszące się do kwestii przeciwdziałania dyskryminacji zostały w Raporcie oznaczone ikonką.





#OEXteam

Obszar pracowniczy

W wyniku przeprowadzonego badania istotności zidentyfikowano istotne zagadnienia niefinansowe, które odnoszą się do obszaru pracowniczego. Kluczowe Wskaźniki Efektywności 2019 zostały opisane na początku raportu.

JAK MONITORUJEMY RYZYKO?

- dział prawny Grupy OEX monitoruje sytuację związaną z obecnymi przepisami prawa i planowanymi ich zmianami oraz wspiera spółki w analizie ryzyk związanych z takimi zdarzeniami jak zmiany kodeksu pracy
- działy HR na bieżąco monitorują sytuację na rynku pracy, a w szczególności poziom średnich płac w branżach, w których działa Grupa i przekazują spółkom analizę sytuacji
- dział komunikacji monitoruje ważne wydarzenia na rynku, również w obszarze działań Employer Brandingowych i trendów związanych które mogłyby wpłynąć na sytuację Grupy OEX w obszarze pracowniczym. Informacje z rynku przesyłane są codziennie do kadry managerskiej wszystkich spółek z Grupy OEX;
- zarządy spółek z Grupy OEX indywidualnie analizują każdy przypadek i oceniają potencjalne ryzyko.

POTENCJALNE OBSZARY RYZYKA DLA SPÓŁEK Z GRUPY OEX

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



Chcemy być odpowiedzialnym pracodawcą

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

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

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

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

ISTOTNE KIERUNKI ROZWOJU W OBSZARZE PRACOWNICZYM

- przeciwdziałanie rotacji po okresie próbnym,
- przeciwdziałanie dyskryminacji,
- wspieranie rozwoju pracowników,
- nastawienie na dialog, otwartą komunikację i użyteczność rozwiązań,
- działania wspierające rekrutację wewnętrzne.

W 2019 ROKU ZOSTAŁA STWORZONA POLITYKA REKRUTACJI GRUPY OEX.

Celem polityki rekrutacyjnej jest zapewnienie standardów rekrutacji w spółkach wchodzących w skład Grupy OEX, a w szczególności:

- zapewnienie odpowiedniej jakości procesu zarówno w odniesieniu do zlecających (właścicieli projektu) jak i kandydatów,
- zapewnienie właściwej i skutecznej komunikacji oraz wyczerpującej informacji w procesie,
- organizacja procesu rekrutacji w sposób, który nie narusza godności i dóbr osobistych kandydatów oraz jest dla nich przyjazny i zrozumiały a także zapewnia odpowiedni poziom informacji na każdym istotnym etapie procesu;
- organizacja procesu i narzędzi komunikacji w sposób dopasowany do odbiorców i uwzględniający różnice w wykształceniu, różnice kulturowe i różnego rodzaju bariery,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, pochodzenie społeczne, wyznanie, orientację seksualną, światopogląd, zapatrywania polityczne i niepełnosprawność.



Kultura korporacyjna

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

CHCEMY BYĆ ORGANIZACJĄ:

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



Liczba pracowników w 2019 roku



Siedziby spółek i biura spółek zależnych znajdują się w 5 lokalizacjach.

Pracownicy w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej pracują w 339¹ sklepach na terenie całej Polski.

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

W 2019 roku Grupa zatrudniła 28² osób niepełnosprawnych zatrudnionych na etat, co stanowiło 1,8 % (w 2018 roku wskaźnik ten wyniósł 1,6%). Łączna kwota składek na PFRON wyniosła 916,9 tys. zł

1594 liczba zatrudnionych na etatach na dzień 31 grudnia 2019 roku
13 liczba spółek w Grupie OEX

² Bez uwzględnienia ArchiDoc SA

Pracownicy na etatach w 2019 roku

S2.1

Liczba pracowników na etatach w Grupie OEX na dzień 31 grudnia 2019 roku wynosiła 1594 osoby, co stanowiło wzrost o 11% w porównaniu do roku 2018 (porównując z danymi za 2018 rok bez uwzględnienia pracowników zatrudnionych w spółce ArchiDoc SA)

Podobnie jak w roku ubiegłym Grupa nie prezentuje wskaźników związanych z płacami.

Zdecydowana większość umów z pracownikami to umowy na czas określony i nieokreślony. Taka forma zatrudnienia związana jest z charakterem projektów, które spółki z Grupy OEX prowadzą dla klientów. Nie występuje dyskryminacja płci w związku z rodzajem umowy. Pracownicy Grupy OEX to w większości osoby w przedziale wiekowym 18-29. Często jest to dla nich jedno z pierwszych doświadczeń zawodowych. Do Grupy OEX kandydatów przyciąga możliwość zdobycia praktycznych umiejętności zawodowych, np. techniki sprzedaży i obsługi klienta. Atrakcyjnym elementem jest też możliwość uczestnictwa w projektach dla znanych marek i sieci handlowych*. W rekrutacjach na stanowiska przedstawiciel handlowy, sprzedawca, promotor akcji terenowych i merchandiser najczęściej biorą udział kobiety.

W stosunku do 2018 roku istotnemu zwiększeniu uległa liczba pracowników zatrudnianych na czas nieokreślony. W 2019 roku udział tej formy zatrudnienia w strukturze zatrudnienia pracowników etatowych wyniósł ponad 44%, natomiast w roku 2018 wyniósł ponad 36,8% (dane bez uwzględnienia spółki ArchiDoc SA)

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	47	58	31	49
wiek 30-39	14	21	5	16
wiek 40-49	5	8	9	3
wiek 50-59	0	4	3	2
wiek 60≥	0	0	0	2
SUMA	66	91	48	72

Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	47	48	31	36
wiek 30-39	14	18	5	14
wiek 40-49	5	7	9	2
wiek 50-59	0	2	3	2
wiek 60≥	0	0	0	1
SUMA	66	75	48	55

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	277	326	194	260
wiek 30-39	133	186	95	121
wiek 40-49	36	45	22	32
wiek 50-59	6	15	8	6
wiek 60≥	1	2	1	0
SUMA	453	574	320	419

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	277	233	194	219
wiek 30-39	133	153	95	98
wiek 40-49	36	33	22	27
wiek 50-59	6	8	8	5
wiek 60≥	1	1	1	0
SUMA	453	428	320	349



Czas nieokreślony	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI		Czas nieokreślony	KOBIEТЫ		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018		31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	97	112	67	63	wiek 18-29	97	62	67	38
wiek 30-39	259	295	138	136	wiek 30-39	259	193	138	111
wiek 40-49	61	86	50	63	wiek 40-49	61	51	50	49
wiek 50-59	10	17	21	16	wiek 50-59	10	7	21	14
wiek 60≥	1	5	3	6	wiek 60≥	1	1	3	3
SUMA	428	515	279	284	SUMA	428	314	279	215

S2.1

Poniżej zaprezentowano najważniejsze elementy w strukturze zatrudnienia pracowników zatrudnionych na etat. Porównanie poniższych danych w latach 2019 i 2018 wskazuje, że struktura nie wykazała w tych latach znaczących zmian.

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku	31.12.2019		31.12.2018		Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku	31.12.2019		31.12.2018	
	Liczba pracowników zatrudnionych na etatach	1594	1955	Liczba pracowników zatrudnionych na etatach		1594	1436		
Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach	59,4%	60,4%	Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach	59,4%	56,9%				
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach	40,6%	39,6%	Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach	40,6%	43,1%				
Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	44,4%	40,9%	Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	44,4%	36,8%				
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	44,7%	44,4%	Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	44,7%	44,3%				
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	51,9%	51,8%	Udział pracowników z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	51,9%	52,6%				
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	3,4%	3,8%	Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	3,4%	3,1%				

Pracownicy nowozatrudnieni

S2.2

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	205	103	128	89
wiek 30-39	53	44	37	36
wiek 40-49	16	13	17	7
wiek 50-59	2	4	5	2
wiek 60≥	0	0	0	2
SUMA	276	164	187	136

Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	205	79	128	66
wiek 30-39	53	36	37	30
wiek 40-49	16	10	17	5
wiek 50-59	2	2	5	2
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	276	127	187	103

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	78	224	66	177
wiek 30-39	30	100	44	51
wiek 40-49	16	21	8	22
wiek 50-59	2	6	2	2
wiek 60≥	0	2	1	0
SUMA	126	353	121	252

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	78	140	66	134
wiek 30-39	30	77	44	40
wiek 40-49	16	13	8	21
wiek 50-59	2	4	2	1
wiek 60≥	0	1	1	0
SUMA	126	235	121	196

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	8	27	4	22
wiek 30-39	11	43	8	19
wiek 40-49	1	5	3	7
wiek 50-59	0	0	0	2
wiek 60≥	0	1	0	2
SUMA	20	76	15	52

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	8	9	4	10
wiek 30-39	11	26	8	14
wiek 40-49	1	1	3	4
wiek 50-59	0	0	0	2
wiek 60≥	0	0	0	2
SUMA	20	36	15	32



Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku	31.12.2019		31.12.2018	
Liczba pracowników zatrudnionych na etatach	745	1033	Liczba pracowników zatrudnionych na etatach	745 729
Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach	56,6%	57,4%	Udział kobiet wśród zatrudnionych na etatach	56,6% 54,6%
Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach	43,4%	42,6%	Udział mężczyzn wśród zatrudnionych na etatach	43,4% 45,4%
Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	4,7%	12,4%	Udział pracowników zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	4,7% 9,3%
Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	65,6%	62,1%	Udział pracowników z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	65,6% 60,1%
Udział pracowników z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	32,8%	35,6%	Udział pracowników z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	32,8% 38,0%
Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	1,6%	2,2%	Udział pracowników z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników zatrudnionych na etatach	1,6% 1,9%

W Grupie OEX w 2019 roku przyjęto ogółem 745 osoby, co nie odbiega w znaczący sposób od wartości tego wskaźnika w 2018 roku. Wśród nowo zatrudnionych dominuje grupa wiekowa 18-29 (ponad 50% wszystkich przyjętych na etat w 2018 roku) W 2019 roku spadła liczba zatrudnionych na czas nieokreślony.

PRZYKŁAD DZIAŁAŃ ONBOARDINGOWYCH DIVANTE

1. Preonboarding - Opiekun nowej osoby przygotowuje jej na biurku karteczki powitalne od zespołu, do którego dołączy. Ponadto nowym osobom wysyłany jest newsletter pre-onboardingowy, z najważniejszymi informacjami, które wydarzyły się w minionym miesiącu i planowanych akcjach.
2. Onboarding - Welcome Day odbywa się 2 x w m-cu, zwykle 1. i 3. poniedziałek każdego m-ca. Składa się ze spotkań z CEO i HR Director, rozdania welcome packów, wycieczki po biurze, szkolenia z bezpieczeństwa danych, a zwieńczony jest wspólnym lunchem z Opiekunami. Dwa dni później odbywa się szkolenie z logowania czasu pracy dla nowych osób.
3. Feedback opiekuna HR z nową osobą w okresie próbnym (po pierwszym tygodniu, a następnie po pierwszym i drugim m-cu) - badamy satysfakcję i prosimy o ocenę onboarding, upewniamy się czy cele na okres próbny są jasne oraz jak układa się relacja z Opiekunem, zbieramy uwagi i pomysły dot. funkcjonowania firmy, odpowiadamy na ewentualne pytania.
4. Follow-up - jest to ostatnie, czwarte spotkanie feedbackowe z opiekunem HR, a także wysłanie do nowych osób ankiety badającej satysfakcję z okresu próbnego.

WELCOME PACK W OEX CURSOR SA



S2.2

Pracownicy, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę w 2019 roku

S2.3

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	27	6	15	8
wiek 30-39	9	4	4	4
wiek 40-49	1	1	3	2
wiek 50-59	1	0	0	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	38	11	22	14

Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	27	6	15	7
wiek 30-39	9	3	4	4
wiek 40-49	1	1	3	2
wiek 50-59	1	0	0	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	38	10	22	13

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	37	20	25	24
wiek 30-39	41	10	21	12
wiek 40-49	3	3	2	4
wiek 50-59	1	0	1	1
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	82	33	49	41

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	37	20	25	22
wiek 30-39	41	10	21	11
wiek 40-49	3	3	2	4
wiek 50-59	1	0	1	1
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	82	33	49	38

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	2	0	3	0
wiek 30-39	6	3	5	1
wiek 40-49	5	1	3	2
wiek 50-59	0	0	1	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	13	4	12	3

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	2	0	3	0
wiek 30-39	6	3	5	1
wiek 40-49	5	1	3	2
wiek 50-59	0	0	1	0
wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	13	4	12	3



	Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku		Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
Liczba pracowników zatrudnionych na etatach, którzy zostali zwolnieni	216	106	216	101
Udział kobiet wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na etatach	61,6%	45,3%	61,6%	46,5%
Udział mężczyzn wśród pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na etatach	38,4%	54,7%	38,4%	53,5%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, wśród wszystkich pracowników, którzy zostali zwolnieni zatrudnionych na etatach	11,6%	6,6%	11,6%	6,9%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na etatach	50,5%	54,7%	50,5%	54,5%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 30-49 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na etatach	47,7%	44,3%	47,7%	44,6%
Udział pracowników, którzy zostali zwolnieni z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy zostali zwolnieni, zatrudnionych na etatach	1,9%	0,9%	1,9%	1,0%

W 2019 roku w Grupie OEX istotnie wzrosła bezwzględna wartość liczby osób z którymi rozwiązano umowę o pracę. Wzrost ten jednak nie jest znaczący w odniesieniu do całości zatrudnienia w Grupie.

Pracownicy, którzy odeszli w 2019 roku

	Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku				Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku				
	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI		KOBIECY		MĘŻCZYŹNI		
Okres próbny	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018	Okres próbny	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	43	68	30	58	wiek 18-29	43	45	30	48
wiek 30-39	12	33	14	25	wiek 30-39	12	29	14	20
wiek 40-49	6	8	3	6	wiek 40-49	6	4	3	5
wiek 50-59	1	3	1	0	wiek 50-59	1	2	1	0
wiek 60≥	0	0	0	1	wiek 60≥	0	0	0	0
SUMA	62	112	48	90	SUMA	62	80	48	73



Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	99	159	66	123
wiek 30-39	36	100	44	46
wiek 40-49	20	21	8	18
wiek 50-59	1	8	2	1
wiek 60≥	0	2	1	0
SUMA	156	290	121	188

Czas określony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	99	124	66	99
wiek 30-39	36	84	44	42
wiek 40-49	20	18	8	15
wiek 50-59	1	5	2	1
wiek 60≥	0	1	1	0
SUMA	156	232	121	157

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	8	8	8	11
wiek 30-39	11	26	19	14
wiek 40-49	1	6	7	9
wiek 50-59	0	3	1	1
wiek 60≥	0	1	0	2
SUMA	20	44	35	37

Czas nieokreślony	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	8	3	8	6
wiek 30-39	11	12	19	10
wiek 40-49	1	4	7	8
wiek 50-59	0	2	1	1
wiek 60≥	0	0	0	1
SUMA	20	21	35	26

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

	31.12.2019	31.12.2018
--	------------	------------

Liczba pracowników zatrudnionych na etatach, którzy odeszli	442	761
Udział kobiet wśród pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	53,8%	58,6%
Udział mężczyzn wśród pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	46,2%	41,4%
Udział pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	12,4%	10,6%

Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

	31.12.2019	31.12.2018
--	------------	------------

Liczba pracowników zatrudnionych na etatach, którzy odeszli	442	589
Udział kobiet wśród pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	53,8%	56,5%
Udział mężczyzn wśród pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	46,2%	43,5%
Udział pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	12,4%	8,0%



Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	57,5%	56,1%	Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 18-29 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli, zatrudnionych na etatach	57,5%	55,2%
Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	41,0%	41,0%	Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 30-50 zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	41,0%	42,6%
Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	1,6%	2,9%	Udział pracowników, którzy odeszli z grupy wiekowej 50+ zatrudnionych na etatach wśród wszystkich pracowników, którzy odeszli zatrudnionych na etatach	1,6%	2,2%

Wskaźnik odejść dobrowolnych (pracownicy, którzy zrezygnowali z zatrudnienia na koniec roku do liczby pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2018) wyniósł 29%, co stanowiło znaczący spadek w porównaniu do roku ubiegłego. W 2018 roku wyniósł on ponad 38%, natomiast bez uwzględnienia spółki ArchiDoc SA wyniósłby ponad 41%. W roku 2018 (aktualizacja analizy istotności) przyjęto, że biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy oraz wskaźniki branżowe w firmach zajmujących się rekrutacjami, w segmencie usług wartość wskaźnika nie powinna przekroczyć 45%.

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



Jak wspieramy rekrutacje

Rekrutacje w Grupie OEX mają bardzo zróżnicowany charakter ze względu na dywersyfikację działalności. Spółki prowadzą działania wspierające rekrutacje sprofilowane na określone grupy docelowe. Organizowane są kampanie dedykowane m.in. skierowane do specjalistów IT, osób znających języki obce, studentów, absolwentów szkół średnich, czy osoby o określonych zainteresowaniach, które chcą rozwijać swoje kompetencje w takich dziedzinach jak obsługa i doradztwo w zakresie określonych produktów.



W ramach Grupy prowadzony jest program rekomendacji Member get Member, promujący polecenie pracowników. 2019 jest kolejnym rokiem działania tego programu.

Wybrane działania z zakresu rekrutacji i selekcji oraz Employer Brandingu mające na celu wspieranie rekrutacji

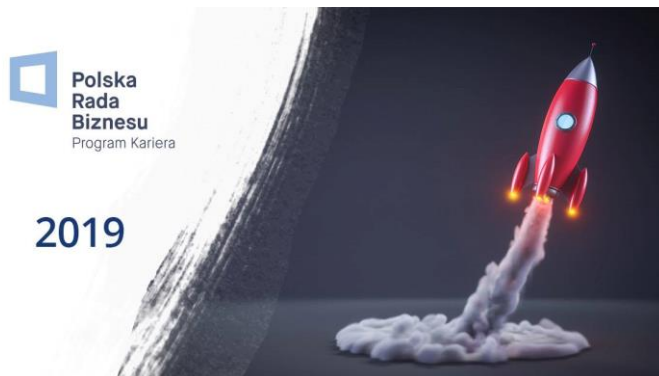
- testowanie nowoczesnych aplikacji i narzędzi oferowanych przez start'upy do rekrutacji
- dni otwarte, spotkania online dla osób zainteresowanych pracą w wybranych specjalnościach
- współpraca z urzędami pracy i biurami karier na uczelniach



Program stażowy OEX Kariera

W 2019 roku OEX wziął udział w XVI edycji Programu Kariera organizowanego przez Polską Radę Biznesu. Dwumiesięczne praktyki odbywały się w dziale komunikacji korporacyjnej Grupy OEX.

Program Kariera umożliwia studentom odbycie staży wakacyjnych w największych polskich firmach. W trakcie 2 miesięcy praktykanci mają szansę zmierzyć się z realnymi wyzwaniami zawodowymi, rozwinąć swoje umiejętności i zbudować relacje biznesowe. **W 2019 wskaźnik satysfakcji uczestników Programu z praktyk wyniósł 91% . Grupa OEX zajęła 5 miejsce w badaniu satysfakcji kandydatów.**



Staż w Grupie OEX w 2019 roku zajął 5. miejsce w ogólnej klasyfikacji praktyk organizowanych przez Polską Radę Biznesu. Badaniu poddane zostały elementy takie jak: warunki praktyk, wynagrodzenie, networking, przyszłe zatrudnienie, zadania, welcome days, program praktyk, opiekun praktyk, feedback oraz dzień z prezesem.

OEX uczestniczył w Programie Kariera także w latach 2016-2018. Wszystkie edycje zakończyły się stałym zatrudnieniem osób odbywających praktyki w dziale HR.

Pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych

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

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

Dane z uwzględnieniem pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	802	1392	724	1054
wiek 30-39	401	489	503	470
wiek 40-49	318	270	254	189
wiek 50-59	174	134	60	60
wiek 60≥	84	86	28	41
SUMA	1779	2371	1569	1814

Dane bez uwzględnienia pracowników spółki ArchiDoc SA w 2018 roku

Okres próbny	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI	
	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2018
wiek 18-29	802	1236	724	961
wiek 30-39	401	453	503	453
wiek 40-49	318	258	254	176
wiek 50-59	174	129	60	53
wiek 60≥	84	77	28	37
SUMA	1779	2153	1569	1680



Przeciwdziałanie dyskryminacji

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

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

Spółki posiadają odrębne regulacje dotyczące wynagrodzeń dopasowane do charakteru działalności, branży oraz ich możliwości finansowych. Kwestia monitorowania płac związana z przeciwdziałaniem dyskryminacji jest w całej Grupie bardzo złożona. Elementem Ładu Korporacyjnego jest oświadczenie spółki dotyczące stosowania Dobrych Praktyk, które zostało opublikowane razem ze skonsolidowanym raportem rocznym za 2019 rok, dostępnym na stronie www.oex.pl w zakładce relacje inwestorskie.

WYTYCZNE DO POLITYK REKRUTACJI

Naszym celem jest:

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

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

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

Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy zrezygnowały z niej w ciągu 12 miesięcy wyniósł w Grupie OEX³ 21,7%, co stanowi znaczącą poprawę tego wskaźnika w porównaniu do roku ubiegłego (w 2018 r. wyniósł 41,6%).

W 2019 roku podobnie jak w roku ubiegłym liczba osób zatrudnionych w outsourcingu oraz liczba zatrudnionych cudzoziemców nie stanowiła istotnej części w ogóle zatrudnionych.

³ Bez uwzględnienia spółki ArchiDoc SA



Dialog z pracownikami i komunikacja wewnętrzna

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

Większość spółek z Grupy OEX posiada Intranet lub inne systemy do komunikacji z pracownikami



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

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

S3.5;S3.6

W 2019 roku odbyło się jedno takie spotkanie i było poświęcone podsumowaniu roku i komunikacji zmian po sprzedaży spółki ArchiDoc SA

CELE KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

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





- budowanie lojalności, identyfikacji z Grupą OEX i jej celami oraz motywowanie i angażowanie pracowników;
- wspieranie zmian i rozwoju organizacji.

W 2019 roku, podobnie jak w roku ubiegłym w spółkach Grupy OEX nie miały miejsca akcje strajkowe. Nie zgłoszono istotnych uzasadnionych skarg dotyczących warunków zatrudnienia lub innych zagadnień związanych z obszarem pracowniczym.

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

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



Bezpieczeństwo – liczba wypadków

ZERO

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

22

Wystąpiły 22 wypadki pracowników zatrudnionych na etat.

Spółki z Grupy OEX prowadzą rejestr wypadków. Grupa nie odnotowała naruszeń lub sygnalizowania problemów w tej kwestii ze strony klientów, dostawców lub pracowników i podwykonawców. W 2019 roku wystąpiło 22 wypadków przy pracy z udziałem pracowników zatrudnionych na etat (18 w 2018 roku) Wypadki skutkowały łącznie 368 dniami niezdolności do pracy (813 dni w 2017 roku), co stanowi istotną poprawę tego wskaźnika. Podobnie jak w roku ubiegłym najwięcej wypadków miało miejsce w spółce OEX Cursor SA, ponad 50% wszystkich wypadków w Grupie OEX (w roku 2018 było to 80% wypadków z wszystkich wypadków w Grupie OEX), jednak jest to istotne zmniejszenie w porównaniu do roku ubiegłego.

Grupa OEX stosuje klauzule odnoszące się do BHP w umowach z kontrahentami oraz przeprowadza audyty u dostawców dotyczące przestrzegania takich zasad, ale nie monitorowała tych danych w 2019 roku w ujęciu wartościowym. Polityki w zakresie BHP są dostosowane do poszczególnych obszarów działalności. Szkolenia z tego zakresu odbywają się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i przyjętymi przez spółki z Grupy OEX politykami.

Rozwój i edukacja

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

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

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

WYBRANE SZKOLENIA W GRUPIE OEX PROWADZONE W 2018 ROKU

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

WYBRANE INICJATYWY ROZWOJU PRACOWNICZEGO W GRUPIE OEX

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



Wolontariat

Wspieramy pracowników nie tylko w realizowaniu ich pasji, ale także w akcjach społecznych i inicjatywach pomocy innym. Wolontariusze z Grupy OEX chętnie angażują się w projekty charytatywne, niektórzy przez wiele lat z rzędu. Staramy się zachęcać do udziału w takich akcjach jak największą liczbę osób. Nasze działania komunikujemy na profilu OEX Kariera na Facebooku, w magazynie dla pracowników OEXpress oraz za pośrednictwem mailingów wewnętrznych.



OEX wspiera pasje sportowe

W Grupie OEX promowane są takie wartości jak nastawienie na współpracę, dążenie do osiągania celu i pokonywanie własnych rekordów. Jedną z inicjatyw, kontynuowanych od kilku lat jest wspieranie sportowych pasji pracowników Grupy. Drużyna biegowa OEX Runners Team angażuje się w wydarzenia często połączone z akcjami charytatywnymi. W 2019 pracownicy Grupy OEX pobiegli między innymi w Maratonie Warszawskim, Biegu Mikołajów, Wielkiej Ursynowskiej i Biegu Firmowym.

Propagowana w spółkach z Grupy OEX jest również piłka nożna, gdzie między innymi zawodnicy MerService zdobyli Puchar w Silesian Business League. Popularne wśród pracowników są również wspólne eventy rowerowe.



Divante Sport Challenge: 5-miesięczna akcja zachęcająca pracowników do podejmowania aktywności sportowych przy użyciu aplikacji Endomondo. W tym roku wzięło w niej udział 41 osób.





Benefity

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

WYBRANE BENEFITY, KTÓRE OFERUJĄ SPÓŁKI Z GRUPY OEX

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





Klienci, dostawcy, partnerzy

#OEXdlaBiznesu

Etyka w biznesie

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W Grupie OEX ze względu na specyfikę działalności Business to Business z obszarem etycznym związane jest przede wszystkim ryzyko potencjalnych zachowań korupcyjnych dotyczących pozyskiwania i wyboru dostawców oraz realizacji i zawierania kontraktów. W 2019 roku sformułowano politykę antykorupcyjną dla Grupy OEX.

W roku 2019 i w latach poprzednich w Grupie nie zanotowano incydentów lub zgłoszonych naruszeń mogących wskazywać na zaistnienie zachowań o charakterze korupcyjnym.

W umowach zawieranych przez spółki z Grupy OEX znajdują się klauzule odnoszące się do etyki, jednak w 2019 roku takie umowy nie były monitorowane w ujęciu wartościowym.

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

W 2019 roku spółki z Grupy OEX nie korzystały z pomocy publicznej. Przychody z zamówień publicznych nie stanowiły istotnego udziału w przychodach Grupy.

G4;G4.4-G4.6;S1.1;S1.2;S10;S10.1

Jak wybieramy dostawców

Polityka Zakupowa i Kodeks Dostawcy

Firmy Grupy OEX w relacjach z dostawcami zobowiązane są postępować zgodnie z Polityką Zakupową Grupy.

Wszystkie spółki z Grupy OEX stosują politykę zerowej tolerancji wobec korupcji. Kadra zarządzająca, kluczowy management oraz wszyscy pracownicy Grupy OEX uczestniczą w budowaniu kultury organizacyjnej, w której korupcja jest zjawiskiem nieakceptowalnym i potępianym.

Polityka antykorupcyjna jest komunikowana pracownikom, kontrahentom oraz wszelkim podmiotom z otoczenia biznesowego i społecznego Grupy OEX. Staramy się również propagować i wspierać inicjatywy promujące właściwe zrozumienie i stosowanie zasad tej polityki w codziennej pracy.

W Grupie OEX obowiązuje polityka zero tolerancji dla zjawisk korupcyjnych!

Polityka Zakupowa Grupy OEX określa standardy współpracy z dostawcami, wyznacza cele i zakres odpowiedzialności uczestników procesu.

Istotnym elementem zarządzania dostawcami jest ich kwalifikacja. Proces kwalifikacji dostawcy obejmuje: identyfikację podmiotu w wywiadowni gospodarczej, weryfikację kondycji finansowej, weryfikację pod kątem negatywnej prasy, analizę oświadczenia w zakresie przeciwdziałania przestępstwom finansowo-gospodarczym, w zakresie przeciwdziałaniu przekupstwu i korupcji, stosowania polityki środowiskowej i ryzyk społecznych.

Istotnym elementem kwalifikacji dostawców jest deklaracja przestrzegania Kodeksu Dostawcy. Akceptując Kodeks Dostawcy, dostawca potwierdza:

- postępowanie zgodne z przepisami prawa,



- przestrzeganie praw człowieka,
- przestrzeganie praw pracowniczych,
- zakaz pracy przymusowej,
- zakaz zatrudniania dzieci,
- zakaz dyskryminacji,
- ochronę środowiska,
- zakaz korupcji,
- stosowanie zasady wolności zrzeszania się,
- zdrowie i bezpieczeństwo swoim pracownikom.

APLIKACJA BLUEBUY

Działom Zakupów w spółkach Grupy OEX rekomendowane jest stosowanie systemu zakupowego BlueBuy. System BlueBuy to system, który ma na celu automatyzację, usprawnienie i optymalizację w zakresie współpracy z dostawcami. Umożliwia on rejestrację i akceptację zapotrzebowań, przejrzysty wybór dostawców za pomocą zapytań ofertowych, przetargów lub aukcji oraz składanie na ich podstawie zamówień do dostawców i weryfikację dostaw. System umożliwi zarządzanie relacjami z dostawcą poprzez archiwizację dokumentów umów i prowadzenie ocen dostawcy.

KORZYŚCI Z AUTOMATYZACJI PROCESÓW ZAKUPOWYCH

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

Na koniec 2019 roku system BLUEBUY został wdrożony i jest stosowany w spółkach OEX E-Business i OEX Cursor. Z wybranych funkcjonalności systemu korzystają również spółki OEX SA, Merservice i Pro People.

KLUCZOWE OBSZARY

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

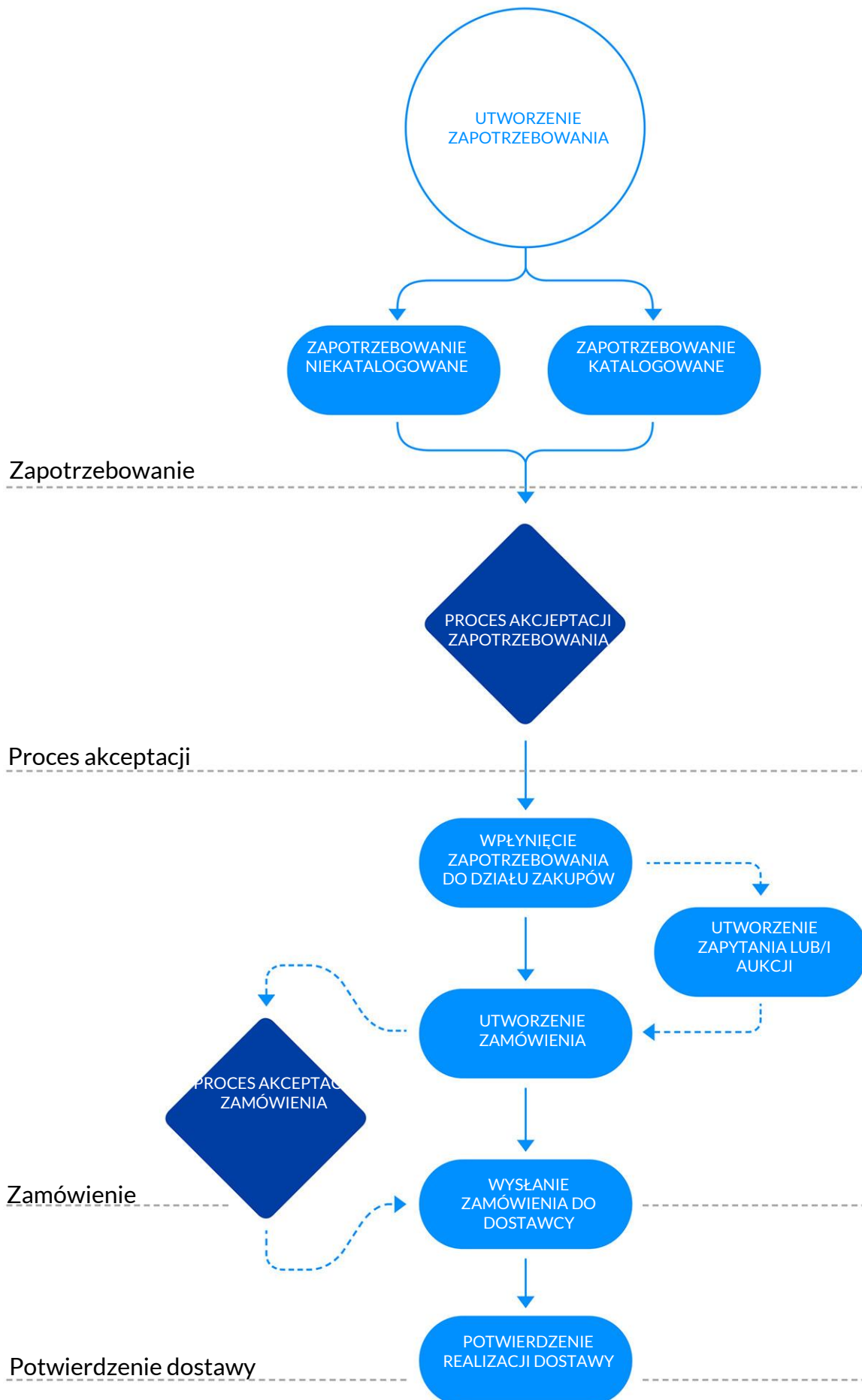
Najistotniejszymi z punktu widzenia Grupy OEX obszarami zakupów są:

- zakup i wynajem floty samochodowej
- zakup paliw
- zakup usług telefonicznych i przesyłu danych
- zakup wyposażenia biur i magazynów
- zakup ubezpieczeń
- najem powierzchni biurowych, handlowych i magazynowych

Bezpośrednią kontrolę nad zakupami kluczowymi pełni zatrudniony w OEX S.A. Dyrektor Zakupów, wspierając w tym zakresie działają spółek.



PROCES ZAKUPOWY NEXTBUY



Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Grupa OEX nie zaraportowała za 2019 rok wskaźników dotyczących audytów, przeprowadzonych w Grupie przez Klientów, audytów przeprowadzonych wśród dostawców i partnerów oraz klauzul w umowach z kontrahentami, w których znalazły się zapisy dotyczące etyki i poszanowania praw człowieka oraz środowiska naturalnego.

Obecnie w spółce OEX E-Business funkcjonuje polityka zakupowa, która reguluje między innymi kwestie etyczne, pracy przymusowej i zatrudnienia nieletnich oraz poszanowanie praw człowieka. Aktywność zakupowa jest związana z materiałami wsparcia sprzedaży wykorzystywanymi w działalności marketingowej oraz produkcyjnej między innymi w zakresie opakowań, nagród, gadżetów biurowych i reklamowych sprowadzanych z całego świata, w tym z Chin. W 2019 roku w spółka OEX E-Business przeprowadziła łącznie kilkanaście audytów nowych, potencjalnych dostawców w Chinach. W wyniku audytów nie stwierdzono naruszeń norm wymaganych przez klienta a także nie stwierdzono naruszeń praw lokalnych wśród dostawców.

Komunikacja marketingowa

Od 2016 roku w Grupie OEX funkcjonuje polityka sporządzania materiałów i przekazów marketingowych oraz komunikacji. Szanujemy prawa autorskie i prawa do wizerunku wszystkich osób, nie publikujemy materiałów prasowych bez zgody klienta, etycznie komunikujemy się w internecie. Na stronie internetowej Grupy OEX w zakładce biuro prasowe, można znaleźć aktualne informacje ze wszystkich spółek Grupy OEX publikowane we wszystkich kanałach, w tym social media. W 2019 roku w Grupie OEX nie odnotowaliśmy przypadków naruszeń lub skarg związanych z komunikacją marketingową.

Relacje inwestorskie

Spółka OEX S.A. od 2005 roku jest notowana na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.. Kluczowym aspektem relacji inwestorskich są regularne spotkania z inwestorami i analitykami. OEX SA organizuje spotkania wynikowe grupowe i indywidualne. Wszelkie materiały informacyjne oraz prezentacje wynikowe są dostępne dla wszystkich interesariuszy na stronie internetowej spółki w zakładce relacje inwestorskie. Więcej informacji dotyczących zasad stosowanych przez Spółkę znajduje się w Oświadczenie dotyczącym zgodności Spółki z rekomendacjami i zasadami ładu korporacyjnego zawartymi w Dobrych praktykach GPW opublikowanym wraz z Raportem Rocznym.

G4.3;G4.7;S.10;S10.1;S6.6;S7.2-S7.4
;S7.6;S8.1;S8.4S.10.2;S10.3;S12.1;S12.2



Środowisko

#ekoOEX

Jak dbamy o środowisko w Grupie OEX

W spółkach Grupy OEX⁴ nie jest prowadzona działalność produkcyjna, w związku z tym analiza istotności wykazała, że wpływ na działalność Grupy i potencjalne ryzyka związane z tym obszarem są niskie.

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

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

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

W 2019 roku nie funkcjonowała jednolita polityka środowiskowa wdrożona we wszystkich spółkach, jednak Grupa promuje środki zmierzające do ochrony zasobów naturalnych, środowiska i przyrody wśród swoich pracowników i interesariuszy.

Spółki indywidualnie identyfikują swój wpływ na środowisko i wdrażają działania, które mają na celu odpowiedzialne zarządzanie biznesem i poszanowanie środowiska naturalnego. Działalność spółek z Grupy OEX nie obejmuje produkcji, a jedynie usługi i nie jest prowadzona w sposób, który wymagałby prowadzenia monitoringu przyrodniczego lub skutkowałby stratami środowiskowymi w istotny sposób. W spółkach Grupy OEX w 2019 roku nie wystąpiły potencjalne naruszenia przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi zostały wszczęte postępowania administracyjne lub nałożone kary administracyjne.

W Grupie OEX nie występuje wytwarzanie odpadów niebezpiecznych. W 2019 roku Grupa nie monitorowała umów z kontrahentami pod względem klauzul dotyczących ochrony środowiska jak i audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców. Działania te zostaną wdrożone wraz z automatyzacją zakupów i procesu wyboru dostawców, które zostały opisane w części poświęconej relacjom w biznesie. Podczas przeprowadzonej analizy istotności, uwzględniając dywersyfikację biznesu w Grupie OEX, wyróżnione zostały następujące istotne obszary w odniesieniu do kwestii środowiska naturalnego:

SEGMENT ZARZĄDZANIA SIECIAMI PUNKTÓW SPRZEDAŻY DETALICZNEJ

Spółki działające w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej zarządzały w 2019 roku Tell – 180 POS, PTI – 66 POS, Europhone – 93 POS, łącznie 339 POS. (w 2018 354 POS). Punkty są prowadzone w wynajętych pomieszczeniach w różnych lokalizacjach, w tym centrach i galeriach handlowych. Ze względu na różnorodny charakter umów najmu i rozliczenia mediów, w tym wody i energii elektrycznej, spółki nie prowadzą monitoringu zużycia tych zasobów. Podział na sklepy firmowe oraz franszyzy oparte o różne zasady współpracy i najmu lokalu nie pozwalała na wypracowanie i wdrożenie wspólnej i jednolitej polityki energetycznej obowiązującej we wszystkich punktach sprzedaży detalicznej.

WYBRANE DZIAŁANIA PODJĘTE W CELU OSZCZĘDNOŚCI ENERGII:

W 2019 roku wprowadzono w całej sieci sprzedaży Tell tablety, na których podpisywane są umowy, co przyczynia się do oszczędności papieru, a tym samym pośrednio wpływa na oszczędność energii. Miało związek z wprowadzonym przez operatora, firmę ORANGE systemem podpisywania umów bez papieru (z wykorzystaniem tabletów).

W sieci sklepów PTI oraz Europhone nie prowadzono dodatkowych działań oszczędzających energię.

We wszystkich sklepach w segmencie Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej wprowadzono w 2019 roku torby papierowe zastępując nimi torby plastikowe i jednocześnie przyczyniając się do ograniczenia produkcji plastiku.

Do najważniejszych kwestii związanych z ochroną środowiska spółki działające w tym segmencie zaliczają utylizację odpadów związanych z obsługą sprzedaży w salonach; komputerów, tonerów oraz innych urządzeń. Odpady te są przekazywane zewnętrznej firmie, która zajmuje się ich utylizacją. W 2019 liczba ta wyniosła dla całego segmentu Zarządzania sieciami punktów sprzedaży detalicznej 17,15 ton odpadów z czego 9 ton to odpady związane z czyszczeniem magazynów, w ramach którego zutylizowano elementy starych wizualizacji i wyposażenia salonów; pozostała część to m.in. sprzęt komputerowy, tonery, odpady wielkogabarytowe oraz odpady remontowe z salonów. W 2018 roku było to łącznie ponad 5,7ton odpadów

⁴ W raporcie nie przedstawiono działalności związanej ze spółką ArchiDoc, która nie jest częścią Grupy od października 2019



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

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

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



CENTRUM LOGISTYCZNE W ŁUBNEJ ZARZĄDZANE PRZEZ SPÓŁKĘ OEX E-BUSINESS

Głównymi założeniami polityki środowiskowej Spółki OEX E-Business są:

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

E.5;E6.1;E6.2;E7.4;E7.5



W porównaniu z poprzednim rokiem spółka zwiększyła zarówno ilość składowanych materiałów jak i liczbę konfekcjonowanych paczek i palet. Z tego powodu globalna ilość odpadów uległa zwiększeniu, zużycie gazu również wzrosło, natomiast zużycie energii elektrycznej zmalało.

W 2019 roku Centrum Logistyczne przekazało wyspecjalizowanej firmie łącznie do utylizacji 237 ton odpadów (178 ton w 2018 roku), z których opakowania z papieru i tektury stanowiły 42 tony (38 ton w 2018). Odpady z tektury i papieru oraz tworzyw sztucznych przekazywane są w 100% na recykling.

Spółka zachęca klientów do wykorzystywania ekologicznych wypełniaczy i materiałów pakowych, jak i również produkuje taki wypełniacz we własnym zakresie z tektury przeznaczonej do recyklingu.

W 2019 roku spółka zrezygnowała z używania wózków spalinowych, natomiast na potrzeby obsługi zakupione zostały wózki wyposażone w baterię LI-ON, które charakteryzują się wyższą wydajnością.

Wydatek energii i gazu związany jest z oświetleniem i ogrzewaniem hal, tym samym w głównej mierze zależy od czynników zewnętrznych. Dzięki wdrożonym w 2016 roku systemom oszczędzania światła udało się ograniczyć wydatkowanie energii elektrycznej, pomimo zwiększenia powierzchni magazynowych. Podwyższenie wartości prezentowanych wskaźników wiązało się ze zwiększeniem ilości operacji w magazynie o ok. 40% w porównaniu z rokiem ubiegłym.

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



Program OEX Bezpieczna Flota

ZARZĄDZANIE FLOTĄ W GRUPIE OEX

W OEX Cursor wdrożono nowe procedury i politykę flotową w celu uszczelnienia procesów związanych z użytkowaniem pojazdów.

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

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

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

W 2019 w Cursorze było wykorzystywanych łącznie 431 pojazdów, co skutkowało emisją 1 362,31 ton CO₂ (w 2018 roku emisja CO₂ wyniosła 1 537,95 ton CO₂).

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

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

ANGAŻUJEMY SIĘ W EDUKACJĘ MŁODZIEŻY

Pracownicy Grupy OEX chętnie angażują się w edukację młodzieży oraz dzielą się swoim doświadczeniem i wiedzą. Katarzyna Brener, dyrektor ds. floty i administracji w spółce OEX Cursor S.A. jest wykładowcą przedmiotu „zarządzanie flotą” na Politechnice Warszawskiej.

PLANOWANE INICJATYWY

Spółka planuje w 2020 roku rozszerzać program „Wzorowy Kierowca OEX Cursor”.

CELE PROGRAMU ZARZĄDZANIA FLOTĄ W GRUPIE OEX NA LATA 2018-2019

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



DZIAŁANIA ZREALIZOWANE W 2019 ROKU

Jak zwiększamy bezpieczeństwo

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

DOBRE RELACJE Z DOSTAWCAMI

- dążymy do użytkowania floty spełniającej najbardziej aktualne normy dopuszczalnej emisji spalin, zgodnie ze standardami Unii Europejskiej
- **75% floty (w 2018 roku również 75%) stanowią samochody w wieku poniżej 2 lat**
- **65% floty (w 2018 roku 59%) stanowią pojazdy zasilane LPG, co znacznie obniża emisję spalin**



E1;E1.1;E5;E6.1;E6.2

- Wdrożyliśmy nowe procedury w zakresie używania urządzeń mobilnych, m.in. w celu optymalizacji ich zużycia.
- Zakończyliśmy kontrakty i wymieniliśmy najstarsze pojazdy we flocie na nowe, spełniające aktualne normy emisji spalin. W 2019 roku wymieniliśmy ponad 70 samochodów na nowe (w 2018 roku to również było 70 samochodów), wszystkie zasilane LPG, co pozytywnie wpływa na zmniejszenie emisji spalin do środowiska.
- Utrzymaliśmy regularne wysyłanie newsletterów do użytkowników pojazdów z zakresu bezpieczeństwa i właściwego użytkowania pojazdów – w 2019 poruszano m.in. tematy: zachowania właściwej odległości pomiędzy samochodem poprzedzającym, martwego pola, zachowania bezpieczeństwa na autostradzie i podczas karambolu, obowiązku zapinania pasów bezpieczeństwa, technicznych aspektów użytkowania samochodów. W oparciu o system RSO informowaliśmy o zagrożeniach na drogach.
- Podtrzymaliśmy projekt „Wzorowy Kierowca OEX Cursor” i przeszkoliliśmy kolejną grupę osób.
- Wdrożyliśmy indywidualny „Pakiet Bezpieczeństwa” i wyposażyliśmy każdy samochód we Flotowego HandBook’a oraz w wideorejestrator. Zamontowane w pojazdach urządzenia rejestrujące działania kierowcy i sytuację na drodze wpłyną na poprawę bezpieczeństwa i ułatwią procesowanie dowodów w razie wypadku. Zrezygnowaliśmy z latarki bezpieczeństwa.
- W trakcie wdrażania „czarnych skrzynek” trwała akcja informacyjna skierowana do pracowników korzystających z pojazdów służbowych.



Społeczeństwo

#OEXpomaga

Angażujemy się społecznie

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

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

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

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

W 2019 roku spółki z Grupy OEX współpracowały między innymi z fundacjami: Legii, Terenowy Komitet Ochrony Praw Dziecka w Poznaniu, Przyjaciółka. W 2019 roku spółki z Grupy OEX przekazały łącznie w formie darowizn ponad 20 tys. zł. OEX SA był w roku 2019 głównym sponsorem akcji Wszyscy do wioseł z która wsparła zakup łóżek dla Instytutu Matki i Dziecka w Warszawie.

W ramach działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością staramy się działać w obszarach związanych z naszym biznesem i angażować w te akcje pracowników Grupy OEX.

W 2019 roku nie wystąpiły skargi wniesione do spółek z Grupy OEX przez społeczności lokalne.



Akcje charytatywne

NAJWAŻNIEJSZE AKCJE W 2019 ROKU:

- #WSZYSCY DO WIOSEŁ

W 2019 roku Grupa OEX po raz trzeci wsparła charytatywną inicjatywę Fundacji Legii oraz została jej głównym sponsorem. Środki zebrane podczas akcji zostały przekazane na zakup łóżek szpitalnych dla Instytutu Matki i Dziecka w Warszawie.

- QURIER ŚWIĘTEGO MIKOŁAJA

Grupa OEX od 6 lat wspiera akcję Fundacji Polki Mogą Wszystko, pomagającej spełniać marzenia dzieci z zapomnianych zakątków Polski. W 2019 roku pracownicy spółek z Grupy OEX przygotowali upominki świąteczne dla podopiecznych 3 świetlic środowiskowych,

- ZŁOMBOL

Grupa OEX wsparła dwie załogi, które wzięły udział w rajdzie ZŁOMBOL. Dzięki akcji udało się zebrać 1,09 mln złotych na pomoc dzieciom, którymi opiekuje się Fundacja Nasz Śląsk im. gen. J. Ziętka.

- WOŚP

Grupa OEX po raz kolejny zaangażowała się w zbiórkę Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. W kilku lokalizacjach Grupy umieszczone zostały puszki, dzięki czemu każdy zainteresowany mógł przyłączyć się do zbiórki.

- 1% Wielka Sprawa

W 2019 roku, tak jak w poprzednich latach została zorganizowana akcja 1% Wielka Sprawa, w ramach której Grupa zachęca do przekazania 1% podatku na rzecz bliskich pracowników i współpracowników Grupy OEX.

- Bajkowisko 2019

Każdego roku Grupa OEX wspiera szczytny cel organizacji spektaklu interaktywnego Bajkowisko 2019. Dochód z wydarzenia został przeznaczony na Hospicjum Palium w Poznaniu.

- Czas na wzrok

Drużyna OEX Runners Team wzięła udział w 2. edycji rodzinnego biegu „Czas na wzrok” w Wilanowie w Warszawie. Bieg został zorganizowany w drugi czwartek października, kiedy obchodzony jest Światowy Dzień Wzroku. Biegacze Grupy OEX przebiegli 5 km w szczytnym celu. Organizatorzy akcji ufundowali okulary korekcyjne i badania wzroku dla dzieci i rodzin zastępczych oraz z SOS Wioski Dziecięcej.





1% WIELKA SPRAWA!

Nie wiesz na jaki cel przeznaczyć 1% swojego podatku?

Wesprzyj bliskich pracowników Grupy OEX!

CHCESZ ZROBIĆ WIĘCEJ? PRZEKAŻ TĘ INFORMACJĘ DALEJ!



Dzielimy się wiedzą

Ekspert Grupy OEX biorą udział w zewnętrznych konferencjach i warsztatach, organizujemy także własne eventy edukacyjne

Wybrane projekty edukacyjne zrealizowane w 2019 roku:

- Publikacja raportu Trendy na rynku eCommerce
- eCommerce Talks
- Konferencja eCommerce podczas „Taropak - Międzynarodowe Targi Pakowania i Etykietowania”
- Konferencja E-wolucja 2019. Praktyczna wiedza o zagranicznym e-handlu
- Webinar Fulfillment OEX E-Business
- Konferencja Digital Champions - Liderzy Cyfrowego Biznesu
- Sales Team Level Up

Dzień otwarty w Łubnej

Spółka OEX E-Business wspólnie z partnerem IdoSell Shop po raz drugi zorganizowała dzień otwarty dla właścicieli biznesów eCommerce. Wydarzenie odbyło się 29 sierpnia 2019 roku w magazynie w Łubnej.

W ramach spotkania Krzysztof Wieczorek, Business Architecture Director w spółkach OEX E-Business i OEX24, opowiadał o istocie e-fulfillmentu i dlaczego outsourcing procesów logistycznych może być idealnym rozwiązaniem dla sklepu internetowego. Uczestnicy eventu zwiedzili magazyn i mogli zapoznać się z podstawowymi procesami i systemami operacyjnymi z jakich może korzystać obsługa logistyczna każdego eCommerce.

eCommerce Talks

Divante opublikowało serię podcastów z globalnymi ekspertami eCommerce. W ramach pierwszej edycji wśród gości eCommerce Talks pojawili się: Felix Kreyer, ex. VP of Markets w Zalando; Sander Mangel, Magento Master i CTO, Vue Storefront; Martin Himmel, konsultant i partner w ECOM Consulting GmbH; Roman Zenner, analityk w commercetools i autor bloga ShopTech; Marcus Lorenz, IT dyrektor w Lampenwelt; Mattheus Bognar, Head of Global Enterprise and Business Development w Nosto; Thomas Leskowsky, Head of Community Management w A-Commerce.



Wspieramy walkę z Coronawirusem

BEZPIECZEŃSTWO

28 lutego 2020 r. zakażenie COVID-19 zostało objęte przepisami ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Zarządy spółek Grupy OEX monitorują rozwój wydarzeń związanych z rozprzestrzenianiem się koronawirusa SARS-Co-2 wywołującego chorobę COVID-19, oceniają wpływ samej epidemii, jak i działań realizowanych w związku z nią przez władze, na działalność poszczególnych spółek oraz dokonują identyfikacji ryzyk wywołanych epidemią w celu podejmowania odpowiednich działań prewencyjnych, mających w miarę możliwości neutralizować lub minimalizować potencjalne negatywne skutki.

PROCEDURY, INSTRUKCJE.

PRACUJESZ ZDALNIE?

Przypominamy najważniejsze zasady bezpieczeństwa związane z pracą poza biurem:

- Zachowaj bezpieczeństwo haseł.
- Ustaw ekran tak żeby nie był widoczny dla osób postronnych.
- Blokuj komputer za każdym razem kiedy od niego odchodzisz.
- Chroń komputer przed dostępem dzieci i zwierząt domowych.
- Dopełnij staranności w zachowaniu poufności zarówno podczas rozmów telefonicznych czy video jak i pracy z dokumentami.
- Korzystaj z zaufanych sieci WiFi, jeśli nie masz pewności uruchom hotspot w telefonie.
- Przestrzegaj procedur bezpieczeństwa właściwych dla Twojego stanowiska pracy – tak jak byś był/była w biurze.
- Upewnij się, że posiadasz kontakt do działu IT w celu uzyskania pomocy w wypadku awarii.

Spółki przygotowały następujące wewnętrzne procedury i instrukcje dla swoich pracowników i współpracowników:

- procedury sprzątanania oraz dezynfekcji biur i innych miejsc pracy pracowników i współpracowników zgodnie z wytycznymi Ministra Zdrowia, Głównego Inspektora Sanitarnego oraz innych właściwych organów w związku z COVID-19,
- materiał instruktażowy dotyczący bezpieczeństwa w pracy dla pracowników pracujących w terenie (OEX Cursor S.A.); materiał informacyjny dla klientów o dodatkowych środkach ostrożności i zmianach w organizacji pracy(Voice Contact Center, OEX E-Business),
- procedura działania w sytuacji podejrzenia Covid-19 u pracownika lub współpracownika pracującego w biurze lub zdalnie poza biurem,
- procedura działania w sytuacji powzięcia informacji o zarażeniu się Covid-19 przez pracownika lub współpracownika pracującego w biurze lub zdalnie poza biurem,
- instrukcje zasad bezpieczeństwa w zakresie pracy zdalnej pracowników,
- procedura pracy zdalnej,
- instrukcje pracy i obsługi klientów w punktach obsługi sprzedaży („POS”) (Europhone Sp. z o.o., Tell Sp. z o.o., PTI Sp. z o.o.) w tym materiały komunikacyjne dla klientów do umieszczenia w witrynach oraz w POS,
- procedury w razie podejrzenia zakażenia COVID-19 klienta
- zasady obowiązujące podczas wchodzenia na teren zakładu pracy i przebywania (zarówno dla gości, dostawców jak i pracowników oraz współpracowników) w tym ewentualne pomiary temperatury, działania jakie należy podjąć w przypadku nagłego pogorszenia się stanu zdrowia osoby przebywającej na terenie zakładu pracy, zaangażowanie służb BHP;
- instrukcje dla pracowników recepcji i ochrony w szczególności w przedmiocie odmowy wstępu na teren zakładu pracy.

DZIAŁANIA WOBEC PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW.

Pracownicy i współpracownicy są na bieżąco informowani o sytuacji związanej z Covid-19, działaniach podejmowanych przez Spółki mających na celu ograniczenie ryzyka związanego z rozprzestrzenianiem się COVID-19 oraz zapewnieniem możliwych w obecnej sytuacji zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z niezbędnymi instrukcjami oraz linkami do komunikacji i wsparcia właściwych organów państwowych.

Spółki podjęły szereg działań o charakterze komunikacyjnym, instruktarzowym oraz udzieliły potrzebnego wsparcia wobec pracowników i współpracowników, w szczególności takie jak:

- przesłanie ogólnych informacji oraz informacji o statusie epidemii w Polsce oraz braku zarażonych w Spółkach,
- zalecenie pracy zdalnej pracownikom i współpracownikom tam gdzie jest ona możliwa oraz organizowania spotkań on-line (wewnętrznych, z klientami i innych),
- zalecenie minimalizowania spotkań w grupach a przy pracy projektowych do podziału na mniejsze grupy lub czasowe zaprzestanie takich wspólnych prac,
- zalecenie ograniczenia podróży służbowych i prywatnych oraz bezwzględnego przestrzegania w tym zakresie wytycznych właściwych organów państwowych,
- przekazanie oficjalnych zaleceń i instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z linkami do właściwych stron urzędowych oraz Światowej Organizacji Zdrowia wraz z właściwymi linkami,
- kilkukrotne przekazanie zaleceń dotyczących mycia rąk i zachowania szczególnych warunków higieny w pracy i w domu wraz z instrukcjami do przyrządzania płynów dezynfekcyjnych zgodnych z rekomendacjami WHO,
- przekazanie informacji o faktach i mitach związanych z COVID – 19,
- zapewnienie środków ochrony (maseczki, jednorazowe rękawiczki oraz środki dezynfekcyjne,
- zapewnienie o przestrzeganiu przez Spółki właściwych procedur,
- przesłanie infografiki z zasadami bezpieczeństwa przy pracy zdalnej,
- zapewnienie w POS materiałów ochrony osobistej (maseczki, rękawiczki), środków dezynfekcyjnych oraz plastikowych osłon w miejscach obsługi klienta,
- działania komunikacyjne w social mediach informujące o aktualnych ograniczeniach i obostrzeniach w poruszaniu się oraz zaleceniach Ministra Zdrowia.

DZIAŁANIA WOBEC KLIENTÓW.

Spółki na bieżąco informują swoich klientów o wszelkich działaniach podejmowanych w związku z Covid-19 mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wobec swoich pracowników i współpracowników, a także klientów. Część Spółek opracowało procedury zapewniające ciągłość działania oraz materiały informacyjne o wprowadzonych środkach ostrożności i zmianach organizacyjnych mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa i przesłało je klientom.

W dniu 20 marca 2020 opublikowany został raport bieżący o wpływie koronawirusa na działalność Grupy OEX, natomiast dalsze informacje dotyczące ryzyka i działań podjętych w Grupie OEX zostały przedstawione w części zdarzenia po dacie bilansu w Sprawozdaniu Finansowym oraz w Sprawozdaniu z Działalności Grupy OEX



DZIAŁANIA NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ KORONAWIRUSA

Grupa OEX wspiera [walkę z koronawirusem](#)

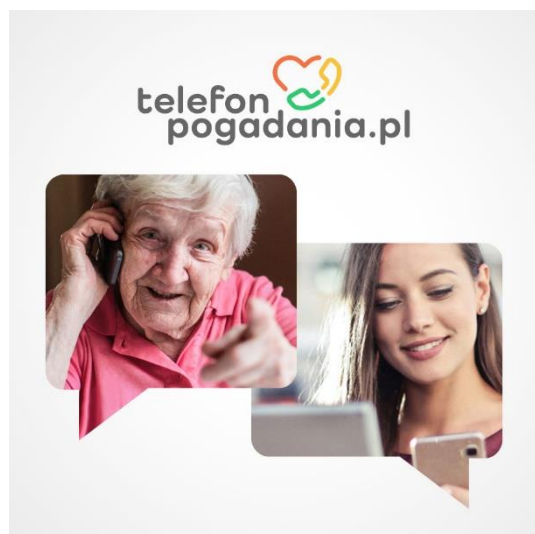
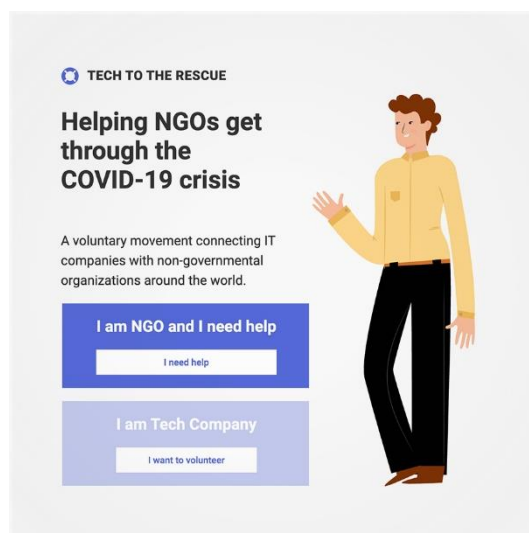


Wspieramy Koalicję Firm przy Warsaw Genomics

W tym trudnym czasie również my dołożyliśmy swoją cegiełkę wspomagając walkę z koronawirusem. OEX SA wsparł koalicję firm, które przeznaczyły środki finansowe na zakup testów i przekazały je na rzecz wsparcia polskich szpitali i placówek medycznych.

TechToTheRescue

Już ponad sto firm z Polski i z zagranicy zadeklarowało w ostatnich dniach pomoc dla organizacji pozarządowych dotkniętych skutkami epidemii koronawirusa. To efekt akcji zainicjowanej przez Tomasza Karwatkę, CEO Divante sp. z o. o. z Grupy OEX.



Voice Contact Center z Grupy OEX zaangażował się w ważną i potrzebną inicjatywę - TelefonPogadania.pl

Udostępniliśmy system do obsługi projektów oraz wsparcie technologiczne i organizacyjne. TelefonPogadania.pl to inicjatywa dla ludzi starszych, bardzo często samotnych, którzy nie są biegli w obsłudze komputerów, e-maili, czatów i mediów społecznościowych. Wolontariusze będą mogli z nimi porozmawiać dodać otuchy, po prostu pogadać.

	Spis wskaźników
	Opis modelu biznesowego i strategicznych kierunków rozwoju
G.1.	Opis przyjętej strategii rozwoju z uwzględnieniem aspektów społecznych i środowiskowych
G.1.1.	
G.1.2.	Charakterystyka przyjętego modelu biznesowego, włączając w to opis łańcucha dostaw, ze szczególnym uwzględnieniem opisu oddziaływania społecznego i środowiskowego
G.2.	Ład zarządczy
G.2.1.	Opis struktury zarządczej, zawierający informację o tym czy i jak uwzględnione zostało podejście do zarządzania aspektami niefinansowymi (społecznymi, środowiskowymi), jak wygląda system zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego,
G.2.2.	Wykaz certyfikowanych systemów zarządzania (np. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, itd.)
G.2.3.	Opis systemu kontroli wewnętrznej, ze wskazaniem monitorowania społecznych i środowiskowych aspektów działalności.
G.3.	Zarządzanie ryzykiem społecznym i środowiskowym
G.3.1.	Opis podejścia do zarządzania ryzykiem i uwzględnienia w nim aspektów społecznych i środowiskowych
G.3.2.	Lista zidentyfikowanych ryzyk społecznych lub środowiskowych wraz z ich krótką charakterystyką
G.4.	Zarządzanie etyką
G.4.1.	Wskazanie czy organizacja posiada formalny Kodeks Etyki lub równoważny dokument odpowiadający na potrzeby organizacji.
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.
G.4.3.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych w organizacji na żądanie jej odbiorców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.
G.4.4.	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.
G.4.5.	Liczba zgłaszanych skarg potencjalnych naruszeń standardów etycznych (jeśli to możliwe w podziale na zgłoszenia pochodzące z wewnątrz / z zewnątrz organizacji).
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).
G.4.8.	Uwzględnienie zasad etyki w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].
E.1.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)

E.2.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia
	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania
E.2.1.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)
E.2.2.	
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.
E.3.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m ³ (tam gdzie to zasadne, wg źródła).
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.
E.4.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: bioróżnorodność
	Lista i krótka charakterystyka terenów cennych przyrodniczo w sąsiedztwie /sferze oddziaływania przedsiębiorstwa (ze wskazaniem charakteru oddziaływania przedsiębiorstwa na te tereny i siedliska cennej fauny i flory)
E.4.1.	
	Wskazanie typu i częstotliwości prowadzonego monitoringu przyrodniczego.
E.4.2.	
	Opis ewentualnych potwierdzonych straty środowiskowych będących skutkiem działania przedsiębiorstwa.
E.4.3.	
	Opis ewentualnych działań mających na celu monitorowanie stanu środowiska oraz zapobieganie/ograniczanie/rekompensowanie środowisku naturalnemu negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa
E.4.4.	
E.5.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych
	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})
E.5.2.	
	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.
E.5.3.	
	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu
E.5.4.	
E.6.	Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki
	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.
E.6.1.	
	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.
E.6.2.	
	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.
E.6.3.	
	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.
E.6.4.	
	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu
E.6.5.	
E.7.	Pozostałe aspekty bezpośredniego i pośredniego oddziaływania na środowisko
	Opis pozostałych istotnych rodzajów zanieczyszczeń środowiska emitowanych przez działalność operacyjną spółki (wraz z mierzalnymi miarami, jeśli to możliwe).
E.7.1.	
	Lista awarii ze skutkiem środowiskowym i ewentualnych skażeń, do których doszło w okresie sprawozdawczym (wraz z opisem ich charakteru).
E.7.2.	

E.7.3.	Lista potencjalnych naruszeń przepisów ochrony środowiska, w związku z którymi wszczęte zostały postępowania administracyjne.
E.7.4.	Całkowita kwota prawomocnych kar nałożonych w związku z naruszeniem przepisów ochrony środowiska.
E.7.5.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do poszanowania środowiska naturalnego (w ujęciu wartościowym).
E.7.6.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania przepisów ochrony środowiska u podwykonawców.
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi
E.8.1.	Uwzględnienie ochrony środowiska w polityce kredytowej/pożyczkowej oraz inwestycyjnej [dotyczy sektora finansowego].
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zlecenia publiczne
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.
S.2.	Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń
S.2.1.	Liczba pracowników w etatach wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego.
S.2.2.	Liczba pracowników w etatach nowozatrudnionych wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci).
S.2.3.	Liczba pracowników w etatach, którzy odeszli z pracy w raportowanym okresie (wg. wieku i płci).
S.2.4.	Liczba osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne wg typu umowy o pracę (wg. wieku i płci) na koniec okresu sprawozdawczego, liczba zawartych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie, liczba zakończonych umów cywilno-prawnych z osobami fizycznymi w raportowanym okresie.
S.2.5.	Liczba pracowników zatrudnionych w outsourcingu.
S.2.6.	Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz ich % udział w ogóle zatrudnionych .
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.

S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamane praw człowieka wg kraju pochodzenia (np. Białoruś, Ukraina, Rosja, Bułgaria, Rumunia, Mołdawia, Wietnam, Filipiny, Korea Północna, Chiny).
S.2.9.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).
S.2.10.	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.
S.2.13.	Łączna wysokość rocznych składek na PFRON.
S.2.14.	Odsetek kobiet, które po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy, zrezygnowały z pracy w ciągu 12 m-cy od powrotu do pracy.
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).
S.3.	Relacje ze stroną pracowniczą i wolność zrzeszania
S.3.1.	Liczba działających w spółce związków zawodowych ogółem (reprezentatywnych i pozostałych)
S.3.2.	Odsetek (%) pracowników należących do związków zawodowych (tzw. współczynnik uzwiązkowienia).
S.3.3.	Liczba akcji strajkowych w ostatnim roku oraz szacunkowy wpływ na wyniki przedsiębiorstwa z tym związane (w przypadku, w którym odnotowano strajki, należy opisać ich przyczynę, formę, czas trwania oraz poczynione ustalenia).
S.3.4.	Informacja, czy w zakładzie funkcjonuje procedura zgłaszania skarg i nieprawidłowości („hot line”) i na jakiej podstawie (np. odpowiedniej polityki). Jeśli tak, jaka jest liczba skarg związanych z obszarem praktyk zatrudnienia, które zostały zgłoszone, rozpatrzone i rozwiązane (ile skarg zostało zaraportowanych, a ile rozstrzygniętych w omawianym okresie).
S.3.5.	Informacja, czy w zakładzie pracy powołano radę pracowników – a w przypadku innych przedstawicieli niż rada pracowników i związki zawodowe, czy tacy przedstawiciele pracowników zostali powołani w drodze wyborów, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy.

S.3.6.	Informacja o tym, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób oraz z jakimi rezultatami, spółka prowadzi udokumentowany dialog, w formie cyklicznych, sformalizowanych spotkań, mających na celu omówienie wzajemnych oczekiwań oraz charakter najczęściej podnoszonych kwestii i sposobu ustosunkowania się do nich przez władze spółki
S.4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.
S.4.9.	Opis stopnia zaangażowania związków zawodowych (jeżeli funkcjonują) w obszarze BHP (np. czy został powołany Społeczny Inspektor Pracy, jak sprawują kontrole nad przestrzeganiem przepisów BHP).
S.4.10.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do BHP (w ujęciu wartościowym).
S.4.11.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania zasad BHP u podwykonawców.
S.5.	Rozwój i edukacja
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych
S.6.	Zarządzanie różnorodnością
S.6.1.	Informacja, czy u pracodawcy została wdrożona polityka antymobbingowa i polityka antydyskryminacyjna.
S.6.2.	Liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.
S.6.3.	Liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego itp.
S.6.4.	Liczba audytów pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji u podwykonawców.
S.7.	Prawa człowieka

S.7.1.	Liczba zgłoszonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.
S.7.2.	Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka, w tym u podwykonawców.
S.7.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka (w ujęciu wartościowym).
S.7.4.	Liczba audytów pod kątem przestrzegania praw człowieka u podwykonawców.
S.7.5.	Uwzględnienie praw człowieka w polityce kredytowej banków [dotyczy sektora finansowego].
S.7.6.	Opis zagrożeń dla praw człowieka oraz przypadków łamania praw człowieka poza łańcuchem dostaw (np. wykorzystywanie produktów lub usług świadczonych przez przedsiębiorstwo przez osoby lub podmioty w sposób zagrażający naruszeniem praw człowieka innych osób).
S.8.	Praca dzieci i praca przymusowa
S.8.1.	Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).
S.8.2.	Liczba potwierdzonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej (w tym u podwykonawców).
S.8.3.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do praw człowieka z uwzględnieniem zakazu pracy dzieci lub pracy przymusowej (w ujęciu wartościowym).
S.8.4.	Liczba audytów pod kątem poszanowania praw człowieka u podwykonawców w zakresie przeciwdziałania pracy dzieci i pracy przymusowej.
S.9.	Spółeczności lokalne i zaangażowanie społeczne
S.9.1.	Opis ewentualnych uciążliwości jakie może odczuwać lokalna społeczność w związku z prowadzeniem działalności operacyjnej przez spółkę, itp.
S.9.2.	Liczba skarg zgłoszonych przez społeczność lokalną, ich tematyka oraz działania spółki w odpowiedzi na nie.
S.9.3.	Opis polityki i kierunków zaangażowania społecznego spółki oraz zrealizowane działania prospołeczne, w tym te na rzecz lokalnej społeczności, w której prowadzona jest działalność.
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy, w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)
S.10.	Przeciwdziałanie korupcji
S.10.1.	Obszary biznesowe potencjalnie narażone na zachowania korupcyjne.
S.10.2.	Liczba zgłoszonych przypadków zachowań noszących znamiona korupcji.
S.10.3.	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji.

S.11.	Bezpieczeństwo produktów i konsumentów
	Liczba przypadków naruszenia procedur dotyczących bezpieczeństwa produktów i usług.
S.11.1.	
	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez UOKiK) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z bezpieczeństwem klientów.
S.11.2.	
S.12.	Komunikacja marketingowa
	Liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej (w tym reklamy, promocji, sponsoringu).
S.12.1.	
	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z rzetelnością i etyką komunikacji marketingowej.
S.12.2.	
S.13.	Ochrona prywatności
	Liczba zdarzeń dotyczących wycieku lub nieuprawnionego wykorzystania danych osobowych (klientów, pracowników).
S.13.1.	
	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce (np. przez GIODO) oraz wartość finansowa kar za niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach związanych z ochroną danych osobowych.
S.13.2.	
S.14.	Oznakowanie produktów
	Liczba przypadków niezgodności związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.
S.14.1.	
	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce, np. przez UOKiK, oraz wartość finansowa kar związanych z niewłaściwym oznakowaniem produktu.
S.14.2.	
S.15.	Pozostałe kwestie społeczne i rynkowe
S.15.1.	Rzeczywisty okres rotacji zobowiązań.
S.15.2.	Rzeczywisty okres rotacji należności.
	Okres płatności zobowiązań standardowo zapisywany w umowach z dostawcami.
S.15.3.	
	Odsetek (%) zobowiązań płaconych w terminie umownym (wartościowo).
S.15.4.	
	Postępowania administracyjne prowadzone przeciwko spółce przez UOKiK oraz wartość finansowa kar związanych zachowaniami antykonkurencyjnymi i antyrynkowymi.
S.15.5.	