

SOLID
SECURITY

RAPORT ESG
2024



Spis treści

List Prezesa Zarządu	3	3. Miejsce pracy	15	4. Odpowiedzialność wobec środowiska	27
1. O nas	4	Informacje o pracownikach	16	Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych	28
Informacje o Solid Security	5	Warunki zatrudnienia	17	Środowisko w liczbach	29
Nasza działalność	5	Dbanie o rozwój pracowników	19	5. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa	30
2. Odpowiedzialne zarządzanie	8	Dialog z pracownikami	20	6. O raporcie	32
Zarządzanie	9	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy	21	Informacje o raporcie	33
Strategie i polityki	10	Przeciwdziałanie dyskryminacji	24	Indeks wskaźników GRI Standards	34
Komunikacja z interesariuszami	11	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	24		
Zachowanie poufności w relacjach z klientami	13				
Przeciwdziałanie korupcji	14				

List Prezesa Zarządu

2-22

Szanowni Państwo,

To już trzeci opublikowany przez nas Raport Zrównoważonego Rozwoju SOLID SECURITY Sp. z o. o. . Raport przedstawia dane za rok 2024, w odniesieniu do 2023 i 2022 roku. Pomimo, iż jako organizacja nie mamy jeszcze prawnego obowiązku raportowania wskaźników ESG, to jako wiodąca firma w branży, analizujemy dane i podejmujemy świadome działania ukierunkowane na minimalizowanie negatywnego oddziaływania na otoczenie i środowisko, oraz działania w ramach etyki biznesu i praw pracowniczych.

Od wielu lat naszą aspiracją jest aby stać się największą firmą w Polsce na rynku usług ochrony osób i mienia. Naszym sposobem na osiągnięcie tego celu jest ciągłe zwiększanie jakości naszych usług. Nasze wysokie standardy opierają się nie tylko na niezawodnym dostarczaniu usług o najwyższej jakości, ale również standardach wpisujących się w szeroko rozumianą społeczną odpowiedzialność biznesu. W związku z tym bardzo dużo

uwagi poświęcamy zapewnieniu odpowiednich warunków pracy, kwestiom społecznym, etyce biznesu, jak i aspektom środowiskowym. Z konsekwencją dążymy do spełnienia najwyższych standardów, w związku z tym wdrożyliśmy systemy zarządzania oparte na wymaganiach norm ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001 oraz publikacji standaryzacyjnej NATO – AQAP 2110. Systemy te są certyfikowane przez niezależną, akredytowaną jednostkę – Centrum Certyfikacji Jakości, funkcjonującą w strukturach Wojskowej Akademii Technicznej.

Szeroki zakres usług realizowanych w obszarze zapewniania bezpieczeństwa klientom w całej Polsce sprawia, że mamy istotny wpływ na nasze otoczenie. Coraz większą wagę przykładamy do tworzenia odpowiednich warunków pracy, kwestii społecznych, ograniczania negatywnego oddziaływania na środowisko, etyki biznesu oraz budowania pozytywnych relacji z interesariuszami – w tym dostawcami, partnerami biznesowymi i innymi stronami – współtworząc łańcuch wspólnych wartości. Analizujemy nasz wpływ, optymalizujemy zużycie zasobów naturalnych i surowców, a także wyznaczamy sobie ambitne cele na przyszłość.

Nasze działania są corocznie oceniane przez międzynarodową agencję ratingową EcoVadis. Zaangażowanie i podejmowane inicjatywy zostały docenione – już drugi rok z rzędu zostaliśmy nagrodzeni Platynowym Medalem Ecovadis co oznacza, że znaleźliśmy się w gronie 1% najwyżżej ocenionych firm w branży Security.

Niniejszy Raport zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu SOLID SECURITY Sp. z o.o. za rok 2024 stanowi kolejną publikację dotyczącą naszych celów, sposobu zarządzania oraz działań w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Raport został przygotowany w oparciu o międzynarodowy standard GRI. W kolejnych latach planujemy publikować raporty zgodne z Europejskim Standardem Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Zachęcam do zapoznania się z niniejszym raportem oraz z kolejnymi publikacjami ESG Solid Security Sp. z o.o.

Serdecznie zapraszam do lektury.

Z wyrazami szacunku,
Paweł Korzybski
Prezes Zarządu Solid Security Sp. z o. o.

1. O nas

- Informacje o Solid Security
- Nasza działalność



Informacje o Solid Security

2-1, 2-2

Solid Security Sp. z o.o. to firma z polskim kapitałem działająca od 1991 r. o ogólnokrajowym zasięgu Działalność prowadzona jest również w Czechach i Słowacji. Firma świadczy usługi ochrony osób i mienia we wszystkich obszarach związanych z bezpieczeństwem dla instytucji, firm oraz klientów indywidualnych. Realizując ustalenia z klientami, bierzemy pełną odpowiedzialność za świadczone usługi i reagujemy na ich potrzeby w trakcie trwania kontraktu.

201-1

Bezpośrednia wartość ekonomiczna w latach 2022–2024

Rok raportowania	2022	2023	2024
Przychody ogółem [tys. zł]	1 116 972	1 257 196	1 461 011
Koszty operacyjne [tys. zł]	901 356	976 350	1 164 587
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze [tys. zł]	197 894	224 831	237 222
Płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	–	–	–
Płatności na rzecz instytucji publicznych (podatki) – zapłacony CIT [tys. zł]	4 593	5 030	6 574
Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa) [tys. zł]	–	300	–



Nasza działalność

2-6, 2-28

Profesjonalnie zorganizowana struktura operacyjna pozwala nam skutecznie działać we wszystkich regionach Polski. Doświadczenie, wiedza i profesjonalizm działań budują naszą pozycję na rynku ochrony osób i mienia. Proponowany przez nas **zintegrowany system ochrony** gwarantuje najwyższy poziom bezpieczeństwa. Oferujemy usługi skierowane do szerokiej gamy klientów sektora publicznego, biznesowego i klientów indywidualnych. Specjalizujemy się w obsłudze podmiotów i obiektów o różnej specyfice, w tym m.in.:

- obiektów przemysłowych,
- zakładów produkcyjnych,
- obiektów handlowych,
- centrów magazynowych i logistycznych,
- obiektów biurowych,
- instytucji finansowych,
- instytutów naukowych,
- firm medycznych i farmaceutycznych,
- obiektów użyteczności publicznych,
- koncernów paliwowych,
- terenów budowy,
- ambasad,
- hoteli,
- osiedli mieszkaniowych.

Wyższy strumień wartości (Upstream)			Działania własne	Niższy strumień (Downstream)	
Surowce pierwotne	Materiały, komponenty	Gotowe towary i usługi	Operacje główne	Zanieczyszczenia	Klienci
• Benzyna • LPG • Olej napędowy • Gaz • Woda	Media: • Energia elektryczna • Energia ciepła Materiały: • Materiały odzieżowe • Części zamienne do floty • Opony • Akcesoria	Usługi: • Doradcze • Audytorskie • Szkoleniowe • Finansowe • IT • Marketing i reklama • Telefonia komórkowa, Internet • Pocztowe i kurierskie • Dokumentacji i archiwizacji • Windykacji • Najmu powierzchni • Utrzymania biura • Leasing floty • Serwis infrastruktury technicznej • Medycyny Pracy Produkty operacyjne: • Sprzęt IT • Materiały biurowe • Wieże mobilne • Techniczne systemy zabezpieczeń • Telewizja przemysłowa • Urządzenia GPS • Oznakowanie • Systemy kontroli dostępu • Wyposażenie biur i stróżówek Flota samochodowa: • Leasing • Serwis Wyposażenie pracowników: • Odzież • Urządzenia GPS • Broń • Woda	• Ochrona doraźna • Ochrona fizyczna stała • Monitoring • Zabezpieczenie techniczne • Sprzedaż • Obsługa klienta Operacje wspierające • Księgowość • Administracja • Zakupy • Nadzór i zarządzanie • Kadry i płace • Controlling • BHP • Opieka handlowa	• Pyły • Emisje gazów cieplarnianych • Ścieki Odpady • Odpady biurowe • Odpady z miejsca realizacji usług • Utylizacja sprzętu zabezpieczenia technicznego • Utylizacja umundurowania • Utylizacja elektroodpadów • Utylizacja akumulatorów • Bezpieczna utylizacja dokumentów i dysków	• Reklamacje • Roszczenia sądowe

Posiadamy biura regionalne pokrywające swoim zasięgiem teren całego kraju. Posiadamy terenowe centra monitoringu, gdzie trafiają sygnały alarmowe. Ochronę fizyczną gwarantujemy za pomocą systemu wyspecjalizowanych punktów, w tym posterunków stałych, obchodowych, recepcyjnych i niestandardowych.

W proces mapowania łańcucha wartości zaangażowany był zespół wybrany w spółce do uczestniczenia w procesie raportowania zrównoważonego rozwoju. Na spotkaniu warsztatowym przeanalizowano relacje biznesowe firmy, działania operacyjne oraz zasoby firmy konieczne do realizacji usług.

W górnym strumieniu (upstream) łańcucha wartości wyszczególniono 3 stopnie dostawców:

- Tier 1: Dostawcy surowców pierwotnych
- Tier 2: Dostawcy materiałów i komponentów
- Tier 3: Dostawcy towarów gotowych i usług

Solid Security w ramach swoich operacji głównych dostarcza usługi:

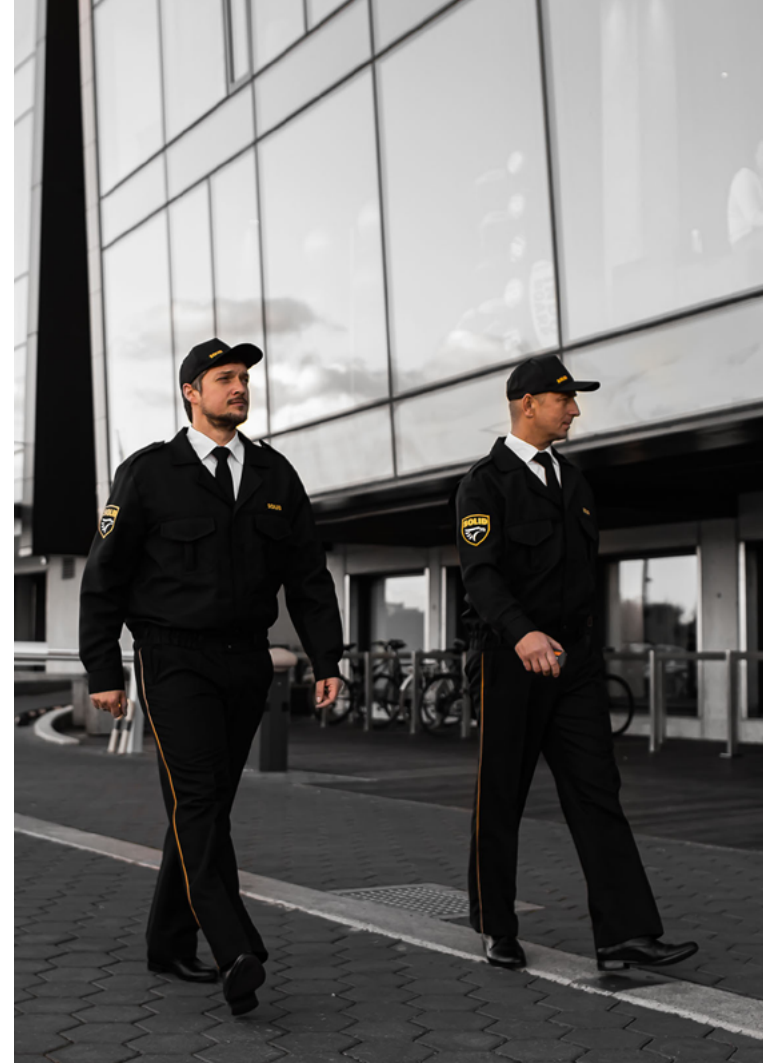
- Ochrony doraźnej
- Ochrony stałej
- Monitoringu
- Zabezpieczenia technicznego
- Sprzedaży i obsługi klienta

W dolnym strumieniu (downstream) łańcucha wartości wyszczególniono 3 rodzaje strumieni jako efekt prowadzenia przez firmę działań w obszarze ochrony osób i mienia:

- Zanieczyszczenia
- Odpady
- Relacja z klientami

W ramach naszego wyższego strumienia (upstream) budujemy trwałe relacje biznesowe oparte na partnerstwie, zaufaniu i profesjonalizmie. Współpracujemy z dostawcami z całej Polski – od firm dostarczających umundurowanie i wyposażenie ochrony, po instytucje finansowe, ubezpieczeniowe i teleinformatyczne. Każdy partner zobowiązany jest do przestrzegania naszej Polityki zakupowej i Kodeksu etycznego dostawcy, co gwarantuje najwyższe standardy współpracy.

Solid Security jest członkiem Polskiego Związku Pracodawców Ochrona, skupiającej wiodących pracodawców bezpieczeństwa w Polsce. Przez członkostwo w organizacji bierzemy czynny udział w kształtowaniu odpowiedzialnych standardów realizacji usług ochrony.



2. Odpowiedzialne zarządzanie

- Zarządzanie
- Strategie i polityki
- Komunikacja z interesariuszami
- Zachowanie poufności w relacjach z klientami
- Przeciwdziałanie korupcji



Zarządzanie

2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-26

Za bieżące prowadzenie spraw spółki odpowiada trzysobowy Zarząd, w którego skład wchodzi Prezes, Wiceprezes oraz Członek Zarządu. W spółce ustanowiono również Prokurenta. Do samodzielnego składania oświadczeń w imieniu firmy uprawnieni są Prezes Zarządu, Wiceprezes oraz Prokurent, natomiast Członek Zarządu może to czynić jedynie łącznie z Prezesem lub Wiceprezesem. Kadencja członków Zarządu trwa rok, a ich powołanie odbywa się na podstawie uchwały Zgromadzenia Wspólników.

Władze Solid Security w 2024 r.	
Paweł Bogumił Korzybski	Prezes Zarządu*
Andrzej Liminowicz	Wiceprezes Zarządu
Krzysztof Stepień	Członek Zarządu

*Prezes Paweł Bogumił Korzybski nie pełni w spółce żadnych dodatkowych ról.

Prezes Zarządu jest zaangażowany w tworzenie strategii, misji, wizji i wartości organizacji. Do jego kompetencji należy również kształtowanie strategii, polityki i celów związanych ze zrównoważonym rozwojem.

W firmie obowiązuje **Zintegrowany System Zarządzania**, którego jednym z elementów jest proces przeglądu wymagań i oceny ryzyka oraz due diligence nad którym nadzór sprawuje Prezes Zarząd, natomiast zarządzanie zintegrowanym systemem zarządzania sprawowane jest przez Pełnomocnika ds. Zintegrowanych Systemów Zarządzania, Pełnomocnika ds. Systemów Zarządzania oraz Pełnomocnika ds. Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji. Przed podjęciem każdego zobowiązania analizowane są ryzyka i oddziaływanie w obszarach finansowym, środowiskowym, społecznym i etycznym. W przypadku, w którym niemożliwa okazuje się redukcja ryzyka, określamy odpowiedni sposób postępowania. Jeśli jego poziom jest wyższy niż „akceptowalny”, współpraca nie zostaje podjęta. Bierzemy pod uwagę oczekiwania naszych klientów i wymagamy przeprowadzenia analogicznego postępowania od naszych kontrahentów.

W Solid Security obowiązuje Kodeks Etyki, który obejmuje wszystkich naszych pracowników i partnerów biznesowych.

Kodeks Etyki reguluje m.in. kwestie związane z przestrzeganiem praw człowieka, konfliktem interesów, ochroną danych i bezpieczeństwem informacji. Każdy z pracowników w chwili zatrudnienia jest zobowiązany zapoznać się z Kodeksem Etyki oraz podpisać oświadczenie o zakazie konkurencji oraz zachowaniu

poufności. Interesariusze są powiadamiani o potencjalnych i zidentyfikowanych konfliktach interesów.

Nasi pracownicy mają możliwość zgłoszenia nieprawidłowości w sposób bezpieczny i z zachowaniem poufności. Funkcjonują trzy kanały zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości:

1. Komunikacja pośrednia – formularz na stronie internetowej (<https://www.solidsecurity.pl/pl/kontakt>) przekierowuje skargi i zgłoszenia bezpośrednio do Dyrektora ds. Zarządzania Ryzykiem, który analizuje je pod kątem istotności. W przypadku skarg krytycznych informowany jest Zarząd.
2. Skarga pisemna – wstępna analiza (zasadność, waga problemu, kto zgłosił, kogo dotyczy) dokonywana jest przez Dyrektora ds. Zarządzania Ryzykiem. W przypadku skarg krytycznych informowany jest Zarząd.
3. Zgłoszenie telefoniczne – kontakt pod ogólnym numerem firmy (22 668 60 06) lub poprzez wewnętrzną linię dla pracowników; najczęściej dotyczy współpracowników lub kierownictwa niższego szczebla, w przypadku, gdy dotyczy wyższego szczebla – sporządzana jest notatka i w przypadku skarg krytycznych informowany jest Zarząd.

Strategie i polityki

2-23, 2-24, 2-25

Jesteśmy w pełni zaangażowani w zapewnianie bezpieczeństwa klientom oraz w działania zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju. W Solid Security od 2023 roku obowiązuje Zintegrowana Polityka Społecznej Odpowiedzialności Biznesu Solid Security Sp. z o.o., która zastąpiła dotychczas obowiązujące polityki.

Polityka obejmuje wszystkie kwestie zrównoważonego rozwoju takie jak:

- Prawa człowieka i prawa pracownicze
- Środowisko
- Etyka
- Zrównoważone zakupy
- Antykorupcja, pranie pieniędzy i konflikt interesów

W Strategii i Polityce CSR zobowiązaliśmy się do przestrzegania międzynarodowych standardów w tym m.in.: Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, 10 Zasad Global Compact ONZ oraz obowiązujących w tym zakresie regulacji Unijnych i Krajowych.



Komunikacja z interesariuszami

2-29

W wyniku naszej analizy istotności zidentyfikowaliśmy naszych kluczowych interesariuszy:

Grupa interesariuszy	Opis	Oczekiwania	Sposób komunikacji
Pracownicy firmy	Nasi pracownicy są dla nas największym zasobem i wartością.	Oprócz kwestii warunków zatrudnienia, stabilności i wysokości wynagrodzeń pracownicy przejawiają zainteresowanie kwestiami społecznymi i środowiskowymi np. w kontekście szkoleń, poprawy kompetencji, efektywności, modernizacji firmy.	Rozwój platformy wewnętrznej i aplikacji do kontaktu z pracownikami, ułatwionego dostępu do składania wniosków do pracodawcy oraz dostępu do dokumentacji pracowniczej.
Pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności	Pracownicy z orzeczeniem są dla firmy kluczowym zasobem, umożliwiającym pozyskiwanie kontraktów u klientów, dla których możliwość odliczenia PFRON jest istotna. Pracownicy mają też pozytywny wpływ na resztę kadry pracowniczej, uczą wytrwałości, empatii i wdzięczności	Dla pracowników najważniejszymi kwestiami jest stabilność zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia.	Rozwój platformy wewnętrznej i aplikacji do kontaktu z pracownikami, ułatwionego dostępu do składania wniosków do pracodawcy oraz dostępu do dokumentacji pracowniczej.
Klienci instytucjonalni	Klientami instytucjonalnymi są instytucje państwowe, które składają oferty na realizację usług zgodnie z zasadami zamówień publicznych.	Instytucje oczekują przede wszystkim wysokiego poziomu realizacji. Poprzez stosowanie zasad obowiązujących w zamówieniach publicznych mają wysokie oczekiwania w kontekście warunków zatrudnienia pracowników oddelegowanych do realizacji usług na ich obiektach.	Regularne spotkania z klientem, ankiety zadowolenia z realizacji usług.
Jednostki podlegające obowiązkowej ochronie	Obiekty z listy wojewody to najczęściej obiekty infrastruktury krytycznej podlegające obowiązkowej ochronie i bardzo wysokich wymaganiach. Obiekty te mają wpływ zarówno na strategię naszej firmy jak i rozwój systemów zarządzania.	Obiekty w ramach przetargów i realizacji usług ochrony mają szczególne wymagania wobec sposobu realizacji usług, wymagają od nas udokumentowania działań z obszaru zrównoważonego rozwoju oraz wdrażania i aktualizowania systemów zarządzania jakością.	Regularne spotkania mające na celu jak najlepszą realizację usług.

Grupa interesariuszy	Opis	Oczekiwania	Sposób komunikacji
Obiekty handlowe	Obiekty handlowe zapewniają firmie przede wszystkim przychody i stabilność finansową. Wpływają korzystnie na kształtowanie strategii biznesowej firmy, dbanie o wizerunek i rozwój oraz ciągłe doskonalenie jakości oferowanych usług.	Klientom zależy na ciągłości i niezawodności usług, utrzymaniu dobrego wizerunku oraz kompetencji i prezencji zatrudnianych osób na obiektach.	Regularne spotkania z klientem, ankiety zadowolenia z realizacji usług.
Kluczowi klienci	Kluczowymi klientami są podmioty mające wpływ na sytuację finansową spółki oraz jej działalność operacyjną.	Klienci wymagają od nas informacji na temat działań podjętych w zakresie zrównoważonego rozwoju w ramach budowania swojej odpowiedzialności w łańcuchu dostaw.	Regularne spotkania z klientem, ankiety zadowolenia z realizacji usług.
Dostawcy: - mediów - usług - produktów	Dostawcy mają kluczowy wpływ na funkcjonowanie firmy poprzez zapewnienie dostępu do surowców energetycznych, ciągłości działania naszych usług, bezpieczeństwo naszych klientów i niezawodność naszych systemów alarmowych.	Dostawcy oczekują od dużych podmiotów takich jak Solid Security terminowości płatności, trwałej współpracy oraz dużego wolumenu zamówień.	Spotkania z dostawcami w celu negocjacji i realizacji zamówień.
Institucje finansowe	Firma korzysta z instytucji finansowych w zakresie pozyskiwania środków finansowych, prowadzenia rachunków bankowych i obsługi lokat.	Institucje finansowe przede wszystkim oczekują zwrotu poniesionych nakładów finansowych oraz minimalizacji ryzyka inwestycyjnego.	Umowy zawierane z bankami i innymi instytucjami finansowymi.
Fundacja Odważni Od Dziecka	Fundacja wspiera pracowników finansowo w losowych, ciężkich sytuacjach życiowych. Wspiera ich w kontynuowaniu życia zawodowego.	Fundacja potrzebuje wsparcia finansowego i promocji działań w celu kontynuowania działalności statutowej.	Wspólne akcje społeczne

Ze względu na usługową specyfikę działalności Solid Security, jesteśmy angażowani w sposób naturalny w działania w obszarze zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu naszych klientów. Sami również przykładamy dużą wagę do współpracy z naszymi dostawcami, partnerami biznesowymi i kontraktorami. Dążymy do angażowania interesariuszy w nasze działania, głównie w łańcuchu dostaw. Do najważniejszych elementów tego procesu zaliczyć można:

1. Badanie zadowolenia klientów, w ramach którego mogą oni określić swoje uwagi i oczekiwania w stosunku do Solid Security. Oczekiwania te są poddawane analizie i w uzasadnionych przypadkach mają wpływ na funkcjonowanie organizacji.
2. Udział interesariuszy w procesie analizy istotności realizowanym na potrzeby niniejszego raportu zrównoważonego rozwoju.
3. Dostawcy materiałów i usług przed podjęciem współpracy są zobowiązani do sygnowania deklaracji stosowania „Kodeksu postępowania dostawcy Solid Security”.

Zachowanie poufności w relacjach z klientami

2-27, 3-3, 418-1

Kwestię ochrony danych osobowych traktujemy priorytetowo. Jest to dla nas temat szczególnie istotny ze względu na oferowane przez nas usługi zapewniania bezpieczeństwa. Dane osobowe przetwarzamy głównie w celu zawierania i realizacji umów z klientami. Stosujemy obowiązujące w tym zakresie wymagania prawne oraz określiliśmy dodatkowo regulacje wewnętrzne. Podejmowane działania i zabezpieczenia przeciwdziałają przestępstwom związanym z kradzieżą tożsamości, oszustwami i innymi formami cyberprzestępczości.

Wzmocnieniem naszego zobowiązania i usystematyzowaniem naszych działań zapewniających bezpieczeństwo danych jest wdrożenie systemu ISO 27001. W celu zapewnienia bezpieczeństwa informacji takich samych zasad ochrony danych osobowych wymagamy od naszych partnerów biznesowych i podmiotów współpracujących z Solid Security.

Przyjęta przez nas Polityka ochrony danych osobowych oraz towarzyszące jej procedury minimalizują ryzyko potencjalnych naruszeń. Umożliwiają identyfikację i ocenę skali nieprawidłowości, obranie właściwej ścieżki postępowania, realizację

ewentualnych działań naprawczych oraz działań zapobiegających ponownemu wystąpieniu naruszenia. Skuteczne funkcjonujące procesy pozwalają unikać negatywnych konsekwencji, w tym m.in. kar pieniężnych czy dodatkowych kosztów na działania naprawcze, a jednocześnie, pomagają budować naszą reputację i korzystnie wpływają na relacje z klientami.

Nad ochroną oraz prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych w organizacji nadzór sprawuje Inspektor Ochrony Danych. W strukturze organizacyjnej funkcjonuje Dział Bezpieczeństwa Informacji, odpowiedzialny za kwestie zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych. Śledzimy skuteczność podejmowanych działań, regularnie sprawdzając, mierząc i oceniając efektywność środków technicznych i organizacyjnych. Wdrożyliśmy system monitorowania zmian w obowiązujących przepisach. Jest on podstawą do wyznaczania celów i zadań, których realizacja jest konieczna do zagwarantowania bezpieczeństwa danych. Na podstawie identyfikacji i analiz zagrożeń, wewnętrznych kontroli oraz potrzeb i wymagań klientów system jest stale doskonalony. Pracownicy i współpracownicy przechodzą regularne szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych.

Ilość odnotowanych incydentów naruszenia danych osobowych

Rok	Liczba odnotowanych incydentów	Liczba zgłoszonych naruszeń prywatności klientów
2022	1	0
2023	0	0
2024	0	0

W 2024 r. nie odnotowaliśmy żadnego incydentu naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych.

W latach 2022-2024 nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z prawem i przepisami.

Przeciwdziałanie korupcji

3-3, 205-1, 205-2, 205-3

W Solid Security kierujemy się zasadą zerowej tolerancji dla korupcji. Kwestie z nią związane reguluje **Polityka Antykorupcyjna**. Definiuje ona działania zabronione w relacjach wewnętrznych organizacji oraz z interesariuszami zewnętrznymi. Ustanawia też środki zapewniające zgodność z obowiązującymi przepisami. Zawiera wskazówki pozwalające na identyfikowanie i mitygowanie ryzyka wystąpienia nadużyć. Nieprzestrzeganie wymogów polityki przez osoby zatrudnione skutkuje postępowaniem dyscyplinarnym i może doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Jako pracodawca bierzemy na siebie odpowiedzialność za zapewnienie bezpieczeństwa tym, którzy w dobrej wierze zgłaszają negatywne zachowania. Szczegółowy proces zgłaszania zaobserwowanych przypadków korupcji oraz następującego po nim postępowania opisany jest w **Procedurze Zgłaszania Zachowań Zabronionych**. Oba dokumenty dostępne są na stronie internetowej Solid Security. Wszyscy członkowie Zarządu, pracownicy organizacji oraz jej kluczowi partnerzy biznesowi zostali poinformowani o istnieniu dokumentów oraz przeszli szkolenia z tego zakresu.

Cała firma została objęta analizą pod kątem ryzyka związaneego z korupcją. W ramach procesów oceny nie zidentyfikowano żadnych istotnych ryzyk.



W latach 2022-2024 nie potwierdzono żadnego przypadku korupcji w Solid Security.

3. Miejsce pracy

- Informacje o pracownikach
- Warunki zatrudnienia
- Dbanie o rozwój pracowników
- Dialog z pracownikami
- Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy
- Przeciwdziałanie dyskryminacji
- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników



Informacje o pracownikach

2-7, 2-8, 2-30

Potencjał Solid Security stanowi kompetentny i zaangażowany zespół. Doceniamy i wykorzystujemy doświadczenia pracowników oraz inwestujemy w ich rozwój, bo wiemy, że przynosi to korzyści dla całej firmy. W spółce nie zawarto układów zbiorowych pracy. Wszystkich obowiązują zasady Kodeksu pracy oraz Regulaminu wynagradzania.

W 2022 r. zatrudnialiśmy **2506** pracowników, w tym **925 kobiet** i **1581 mężczyzn**.
W 2023 r. zatrudnialiśmy **2694** pracowników, w tym **997 kobiet** i **1697 mężczyzn**.
W 2024 r. zatrudnialiśmy **2752** pracowników, w tym **968 kobiet** i **1784 mężczyzn**.

Profil działalności Solid Security przyczynia się do tego, że większość pracowników stanowią mężczyźni. Wszystkim zapewnia-
my transparentne, jednolite warunki zatrudnienia oraz benefity,
co pomaga nam tworzyć przyjazne i bezpieczne miejsce pracy.

Całkowita liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy i płeć	2022 r.		2023 r.		2024 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na czas określony	400	607	471	864	374	562
Umowa o pracę na czas nieokreślony	525	974	526	833	594	1222

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć	2022 r.		2023 r.		2024 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Pełen etat	864	1299	879	1349	857	1494
Część etatu	68	275	118	348	111	290
Niegwarantowany wymiar godzin*	84	122	0	0	0	0

*Pracownicy zatrudnieni w niegwarantowanym wymiarze godzin nie zostali wliczeni do ogólnej liczby zatrudnionych.

W 2022 r. **3606** osób niebędących pracownikami Solid Security świadczyło pracę na rzecz firmy.
W 2023 r. **4995** osób niebędących pracownikami Solid Security świadczyło pracę na rzecz firmy.
W 2024 r. **2457** osób niebędących pracownikami Solid Security świadczyło pracę na rzecz firmy.

Osoby świadczące pracę na rzecz firmy to w większości pracownicy ochrony współpracujący z nami na podstawie umów cywilnoprawnych.

Warunki zatrudnienia

2-19, 2-20, 2-21, 3-3, 401-1

Zależy nam na kreowaniu dobrej atmosfery w miejscu pracy. Dbamy o zwiększanie elastyczności w codziennej pracy, równości i bezpieczeństwa. Chcemy, żeby nasi pracownicy byli dumni z kultury organizacji, pracy i pracodawcy, dlatego oczekujemy od nich informacji zwrotnej i konstruktywnej krytyki, która pomaga nam się doskonalić. Wsparcie i pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów zapewnia powołanie w firmie męża zaufania.

Podnoszenie kultury organizacji i jakości warunków pracy w organizacji jest jednym z aspektów partnerskiej współpracy z naszymi kontrahentami. Z jednej strony stawiają oni coraz wyższe wymagania, co prowadzi do podnoszenia przez nas standardów i warunków zatrudnienia, z drugiej – nasze rozwiązania mogą inspirować kontrahentów do wprowadzania podobnych zmian u siebie.

Staramy się pozyskiwać wysoce wykwalifikowanych pracowników, z którymi budujemy długotrwałe relacje. Określone są kryteria awansu, uzależnione od kompetencji zawodowych i zaangażowania pracowników. Wysokość pensji określają jasne i klarowne zapisy Regulaminu wynagradzania. W firmie funkcjonują organizacje związkowe, z którymi Zarząd, uzgadnia kluczowe sprawy dotyczące spraw pracowniczych.

Całkowita liczba osób nowo zatrudnionych w podziale na wiek i płeć	2022 r.			2023 r.			2024 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	5	4	9	121	95	216	68	50	118
Od 30 do 50 lat	14	9	23	152	238	390	104	181	285
Powyżej 50 lat	1	9	10	52	257	309	43	195	238
Razem	20	22	42	325	590	915	215	426	641
Wskaźnik zatrudnienia*	2,16%	1,39%	1,68%	33,16%	34,81%	34,21%	22,23%	23,87%	23,29%

*Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników liczony jest jako stosunek liczby nowo zatrudnionych pracowników do ogółu zatrudnionych

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek	2022 r.			2023 r.			2024 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	3	1	4	93	69	162	58	45	103
Od 30 do 50 lat	15	7	22	125	195	320	103	143	246
Powyżej 50 lat	3	15	18	38	235	273	37	228	265
Razem	21	23	44	256	499	755	198	416	614
Wskaźnik zatrudnienia*	2,27%	1,45%	1,76%	26,12%	29,44%	28,22%	20,48%	23,31%	22,31%

**Wskaźnik rotacji liczony jest jako stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z pracy do ogółu zatrudnionych.



W organizacji ustanowione są, polityki, kodeksy, procedury i inne dokumenty określające standardy w zakresie przestrzegania prawa, zachowań oraz zasady zgłaszania i rozpatrywania zidentyfikowanych nieprawidłowości. Należą do nich m.in. Polityka Antydyskryminacyjna, Kodeks Etyczny, Procedura Antymobbingowa oraz Procedura Zgłaszania Przypadków Nieprawidłowości. Są one gwarantem tworzenia uczciwego i wartościowego miejsca pracy.

300% – w roku 2022 stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników.

341% – w roku 2023 stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników.

264% – w roku 2024 stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników.

Ze względu na usługowy charakter prowadzonej działalności i zawieranie umów na czas określony, głównie w postępowaniach publicznych, nieunikniona jest rotacja pracowników. Zawsze po wygaśnięciu kontraktu staramy się utrzymać współpracę i proponujemy dalsze zatrudnienie przy innych zadaniach i projektach.

Osobom, które zakończyły z nami współpracę w 2024 r. zagwarantowaliśmy wsparcie wynikające z przepisów prawa.

Dbanie o rozwój pracowników

3-3, 404-2

Jesteśmy w pełni świadomi, że wysoka jakość usług i procesów zależy od odpowiedniego wykształcenia, poziomu wiedzy i kwalifikacji naszych pracowników.

Rozwój kompetencji pracowników Solid Security ma istotny wpływ na współpracę z klientami. Reagujemy na wszystkie sygnały o przypadkach nienależytego wykształcenia pracowników. Zawsze podejmujemy działania korygujące, zapewniając kadrze dodatkowe szkolenia. Podobnie postępujemy podobnie po zidentyfikowaniu analogicznych problemów wewnątrz spółki.

Nasi pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych podnoszących kompetencje. Szkolenia podnoszą wiedzę praktyczną, jak również pogłębiają umiejętności miękkie, dzięki którym nasi pracownicy zyskują lepsze zrozumienie potrzeb interesariuszy. W kontekście dynamicznych zmian przepisów uniknęliśmy problemów technicznych i opóźnień, co przełożyło się na wymierne efekty współpracy z interesariuszami.

Zobowiązania Zarządu w zakresie podnoszenia wiedzy i kwalifikacji pracowników są zawarte w dokumentach Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Deklaracja zawarta jest w **Polityce Jakości**, a sposób postępowania określa **Procedura Systemu Szkoleń**.

Rodzaj i zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców		
	2022 r.	2023 r.	2024 r.
Szkolenia doskonalące wiedzę, umiejętności oraz kwalifikacje na danym stanowisku pracy	100% zatrudnionych pracowników	100% zatrudnionych pracowników	100 % zatrudnionych pracowników
Szkolenia związane z wdrażaniem nowych procedur, systemów zarządzania, polityk, kodeksów postępowania, nowych technologii, nowych regulacji, itp.	100% pracowników objętych programami	100% pracowników objętych programami	100% pracowników objętych programami
Szkolenie na kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej	14 pracowników	17 pracowników	19 pracowników
Szkolenie doskonalące umiejętności kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej (wymagane Ustawą o ochronie osób i mienia)	22 pracowników	3 pracowników	15 pracowników
Szkolenia stanowiskowe, szkolenia BHP, szkolenia z obowiązujących procedur i instrukcji stanowiskowych, kodeksów i polityk dla nowozatrudnionych pracowników	100% nowo zatrudnionych pracowników	100% nowo zatrudnionych pracowników	100% nowo zatrudnionych pracowników
Trzydniowy program szkoleniowy dla nowozatrudnionej kadry kierowniczej w Centrali w Warszawie	100% nowo zatrudnionej kadry kierowniczej	100% nowo zatrudnionej kadry kierowniczej	100% nowo zatrudnionej kadry kierowniczej

W firmie pod koniec każdego roku kalendarzowego opracowywany jest roczny plan szkoleń. Proces poprzedza analiza potrzeb realizowana m.in. poprzez ocenę pracowników, rozmowy z pracownikami oraz zasięganie opinii klientów. Bierzymy pod uwagę potrzeby wynikające ze zmian przepisów, wdrażanych procesów, doskonalenia znajomości obowiązujących procedur i przypadków ich naruszeń. Za opracowanie planu w komórce organizacyjnej odpowiada osoba kierująca a jego zatwierdzenie pozostaje decyzją Zarządu.

Dążymy do realizacji założeń na poziomie 100%. Skuteczność szkoleń wewnętrznych oceniają bezpośredni przełożeni, a w relacjach z klientami – ich przedstawiciele. Potwierdzeniem skuteczności szkoleń są także niezależnie przeprowadzane kontrole zewnętrzne i wewnętrzne.

Dodatkowe szkolenia i kursy branżowe w 2024 r.:

- 4 osoby ukończyły kurs ochrony imprez masowych,
- 4 osoby ukończyły kurs dla specjalistów ds. kadr
- 4 osoby ukończyły kurs dla specjalistów ds. wynagrodzeń.

Regularnie realizujemy szkolenia z wymagań Zintegrowanego Systemu Zarządzania dla naszych pracowników, współpracowników oraz dostawców i podwykonawców.

Naszym pracownikom gwarantujemy również:

- refundację kosztów badań lekarskich związanych z uzyskiwaniem uprawnień kwalifikowanych pracowników ochrony,
- refundację kosztów podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika ochrony fizycznej,
- refundację kosztów szkoleń doskonalących dla kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej (wymaganych Ustawą o ochronie osób i mienia)

Dialog z pracownikami

3-3, 402-1

Dbamy o jasną i sprawną komunikację z pracownikami. Łatwy dostęp do informacji dotyczących zatrudnienia jak i zmian zachodzących w firmie przekłada się na tworzenie kultury opartej na zaufaniu i zrozumieniu. Ułatwia to uzyskanie poparcia dla przeprowadzanych lub planowanych zmian a także budowanie wśród pracowników postaw opartych na odpowiedzialności za sukces organizacji, lojalności oraz przekonaniu o możliwości wpływania na podejmowane decyzje. Podnosi to naszą atrakcyjność jako pracodawcy.

Skuteczny proces komunikacji umożliwia przekazywanie pracownikom wiedzy o wprowadzanych zmianach, wewnętrznych procedurach czy dyrektywach, co usprawnia zarządzanie organizacją.

Pracownicy są informowani o przewidywanych zmianach z wyprzedzeniem określonym w Regulaminie Pracy i Wynagradzania opartym na przepisach zawartych w Kodeksie pracy. Jego postanowienia obowiązują wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy i zajmowane stanowisko. Odpowiednio wczesna komunikacja buduje poczucie bezpieczeństwa. Przed rozpoczęciem pracy osobom nowozatrudnionym udostępnia się Regulaminu Pracy i Wynagradzania oraz szczegóły warunków zatrudnienia.

Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy

3-3, 405-1, 405-2

W Solid Security dążymy do zachowania zrównoważonych możliwości dostępu do stanowisk na każdym szczeblu zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet oraz do zagwarantowania im równego wynagrodzenia. Wynagrodzenia pracowników dostosowywane są do ich kwalifikacji, umiejętności, zaangażowania, rodzaju pracy, bez względu na płeć.

Istotnym elementem w naszej działalności jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Bardzo wiele osób z orzeczeniem o niepełnosprawności znajduje zatrudnienie w naszych biurach, obsłudze monitoringu sygnałów alarmowych, czy na obiektach, na których realizujemy usługi ochrony. Stwarzamy warunki pracy dla takich osób a sami pracownicy są przez nas wysoko cenieni.

Każdy pracownik ma możliwość ubiegania się o wyższe stanowisko, zgodnie z posiadanymi kompetencjami oraz zapotrzebowaniem występującym w firmie. Poszukując nowych pracowników na wyższe stanowiska, często korzystamy z rekrutacji wewnętrznej. Dzięki takiemu rozwiązaniu usprawniamy zarządzanie, opierając się na znajomości funkcjonowania firmy przez naszą kadrę, a samym pracownikom umożliwiamy realizację aspiracji zawodowych.



Prowadzimy też rekrutację zewnętrzną, aby zyskać nowe pomysły i świeże spojrzenie na organizację, a w efekcie również wzmocnić pozytywne postrzeganie Solid Security jako pracodawcy.

Płeć i wiek członków Zarządu	2022 r.			2023 r.			2024 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Od 30 do 50 lat	0%	33%	33%	0%	33%	33%	0%	25%	25%
Powyżej 50 lat	0%	67%	67%	0%	67%	67%	0%	75%	75%
Razem	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

Płeć i wiek pracowników w podziale na kategorie	2022 r.			2023 r.			2024 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem

Wyższa kadra zarządzająca

Poniżej 30 lat	0%	2%	2%	0%	6%	6%	0%	7%	7%
Od 30 do 50 lat	0%	53%	53%	2%	66%	68%	0%	58%	58%
Powyżej 50 lat	4%	41%	45%	4%	22%	26%	3%	33%	36%
Razem	4%	96%	100%	6%	94%	100%	3%	97%	100%

Średnia kadra zarządzająca

Poniżej 30 lat	0%	3%	3%	4%	7%	11	1%	6%	7%
Od 30 do 50 lat	12%	61%	73%	16%	46%	62%	9%	52%	61%
Powyżej 50 lat	2%	21%	24%	4%	23%	27%	3%	28%	31%
Razem	15%	85%	100%	24%	76%	100%	14%	86%	100%

Pozostali pracownicy

Poniżej 30 lat	4%	5%	9%	11%	5%	16%	6%	5%	11%
Od 30 do 50 lat	26%	23%	49%	24%	20%	44%	24%	25%	49%
Powyżej 50 lat	19%	24%	43%	8%	32%	40%	9%	32%	41%
Razem	49%	51%	100%	43%	57%	100%	38%	62%	100%



Płeć i wiek pracowników w podziale na funkcje	2022 r.			2023 r.			2024 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Administracja									
Poniżej 30 lat	14%	4%	19%	24%	7%	31%	12%	6%	18%
Od 30 do 50 lat	53%	14%	67%	52%	7%	59%	46%	19%	65%
Powyżej 50 lat	11%	4%	15%	9%	1%	10%	10%	6%	16%
Razem	78%	22%	100%	85%	15%	100%	68%	32%	100%
Obsługa klienta									
Poniżej 30 lat	15%	8%	24%	23%	2%	25%	22%	2%	24%
Od 30 do 50 lat	34%	32%	65%	61%	2%	63%	65%	2%	67%
Powyżej 50 lat	2%	8%	11%	10%	2%	12%	7%	2%	9%
Razem	51%	49%	100%	94%	6%	100%	94%	6%	100%

Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet do mężczyzn	2022 r.		2023 r.		2024 r.	
	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie
Wyższa kadra zarządzająca	91%	91%	87%	87%	91%	91%
Średnia kadra zarządzająca	108%	108%	84%	84%	108%	108%
Pozostali pracownicy	111%	111%	96%	96%	111%	111%



Przeciwdziałanie dyskryminacji

3-3, 406-1

W Solid Security nie ma miejsca na brak respektowania podstawowych praw człowieka. Zgodnie z naszą polityką zatrudnienia, pomimo specyfiki branży, dążymy do tworzenia równego dostępu do pracy osobom reprezentującym grupy zagrożone wykluczeniem, w tym osobom z orzeczeniem o niepełnosprawności. Wszystkim zapewniamy jednolite warunki pracy z uwzględnieniem dodatkowych wymagań wynikających bezpośrednio z obowiązujących przepisów.

Polityka Antydyskryminacyjna obowiązuje w firmie od 2020 r. i reguluje kwestie sprawiedliwego traktowania i równych szans. Dokument odnosi się do wszelkich form dyskryminacji oraz zachowań zabronionych, mobbingu, molestowania i innych niepożądanych postaw naruszających godność człowieka. Określa obowiązki pracodawcy w tym aspekcie oraz podejmowania działań w przypadku pojawienia się niepokojących sygnałów i stwierdzenia przypadków naruszeń. Polityka definiuje również prawa i obowiązki pracowników w tym zakresie oraz kanały, również anonimowe, zgłaszania naruszeń. Skuteczność podejmowanych działań określamy na podstawie zgłoszeń i procesu postępowania z nimi. Interesariusze są informowani o możliwości zgłaszania uwag i nieprawidłowości. Wszystkie sprawy traktujemy z należytą starannością, a zgłaszający (z wyjątkiem zgłoszeń anonimowych) informowani są o podejmowanych krokach.



W latach 2022-2024 nie stwierdzono żadnych przypadków dyskryminacji.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Ze względu na charakter pracy i świadczone usługi pracownicy ochrony narażeni są na szereg czynników zagrażających ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Oprócz standardowych ryzyk pojawiają się specyficzne związane z branżą i wykonywaną pracą, w tym niebezpieczeństwa wynikające z agresji, napaści oraz postrzałów z broni palnej. Podjęwane w Solid Security działania prewencyjne wynikają nie tylko z przepisów prawa, ale również z zaangażowania najwyższego kierownictwa w poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa pracowników.

W firmie funkcjonuje **Polityka ochrony środowiska oraz BHP**, obejmująca zobowiązanie do minimalizowania zagrożeń i stałego podnoszenia poziomu zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Podczas szkoleń wstępnych i stanowiskowych pracownicy zapoznają się z zagrożeniami charakterystycznymi dla ich stanowisk. Wszystkie czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe zostały ujęte w kartach oceny ryzyka zawodowego, wraz z określeniem działań ograniczających ryzyko. Ponadto pracownicy obiektowi odbywają szkolenia dotyczące zagrożeń specyficznych dla danej lokalizacji i związanych z realizacją usług ochrony. Przed rozpoczęciem każdego kontraktu przeprowadzana jest szczegółowa analiza ryzyka wynikającego z charakteru danej usługi.

Pracownicy są zaopatrywani w odpowiednie umundurowanie, a tam, gdzie to wymagane – w dodatkowe środki ochrony indywidualnej. Co roku wykonywana jest analiza stanu BHP całej organizacji i na jej podstawie określone są działania konieczne do wykonania, w celu poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy. O działaniach i ich realizacji na bieżąco informowany jest Zarząd. Wszystkie czynności i analizy są również przedmiotem systematycznych posiedzeń Komisji ds. BHP. Skuteczność działań mierzona jest za pomocą monitorowanego na bieżąco i rozliczanego w okresach rocznych wskaźnika wypadkowości.

Na podstawie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2024 roku, zaplanowano szereg działań do zrealizowania w 2025 roku, m.in. przeprowadzenie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy z użyciem fantomu i defibrylatora, przeprowadzenia ewakuacji próbnej budynku głównego oraz wsparcie działu zakupów i administracji w zapewnieniu ergonomicznego rozmieszczania stanowisk pracy.

W 2024 r. cel utrzymania zerowej liczby wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych został zrealizowany, jednak cel obniżenia liczby wypadków lekkich o 10% nie został zrealizowany. Zwiększona liczba wypadków lekkich z 12 w 2023 r. do 14 wypadków w roku 2024 przełożyła się też na wzrost wskaźnika

częstotliwości wypadków z 4,45 w 2023 r. do 5,08 w 2024 r. Przeanalizowane zostały przyczyny i skutki wszystkich wypadków. Analiza wypadków nie wskazała na powtarzające się przypadki wynikające głównie z przyczyn losowych.

Zarówno wśród pracowników organizacji, jak i pozostałych pracowników pozostających pod jej nadzorem, najczęstszymi urazami były skręcenia, zwichnięcia, złamania i potłuczenia, wynikające z poślizgnięć, potknięć i upadków.



	Etatowi pracownicy organizacji			Pozostali pracownicy nadzorowani przez organizację		
	2022 r.	2023 r.	2024 r.	2022 r.	2023 r.	2024 r.
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0	0	0	0	0
Liczba wszystkich wypadków	6	10	12	3	2	2
Wskaźnik wszystkich wypadków*	0,24	0,37	0,43	0,08	0,07	0,08

** Wskaźnik wypadków liczony jest jako stosunek liczby wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożony przez 200 tys. h

W Solid Security funkcjonuje **System Zarządzania BHP** zgodnie z PN-ISO 45001:2018, certyfikowany przez akredytowaną jednostkę, Centrum Certyfikacji Jakości – Wojskowej Akademii Technicznej. Systemem objęte są wszystkie lokalizacje, w tym centrala w Warszawie, biura regionalne, wszystkie miejsca świadczenia usług, wszyscy pracownicy, osoby pracujące pod nadzorem organizacji (podwykonawcy, zleceńbiorczy) oraz goście i osoby przebywające na terenach administrowanych przez firmę. System nadzorowany jest przez centralnie powołanego **Pełnomocnika ds. Systemów Zarządzania**, a we wszystkich biurach regionalnych wyznaczono Koordynatorów Zintegrowanego Systemu Zarządzania, którzy są ogniwaami łączącymi jednostki terenowe z Centralą.

Identyfikacja zagrożeń związanych z pracą oraz ocena ryzyka odbywa się zgodnie z Procedurą Zintegrowanego Systemu Zarządzania „Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego”. Dla wszystkich stanowisk opracowane zostały karty oceny ryzyka zawodowego zgodnie z normą PN 18002.

Aktualność procedur oraz identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego weryfikowana jest cyklicznie przez zespół nadzorujący Zintegrowany System Zarządzania, Służbę BHP oraz

dotąd dodatkowo przez Zarząd podczas corocznych przeglądów. Dokumenty i działania opiniuje też Komisja BHP, która podczas cokwartalnych posiedzeń weryfikuje ich aktualność i adekwatność oraz osiągane efekty. Zgodnie z obowiązującymi przepisami w składzie Komisji znajdują się zarówno przedstawiciele kadry kierowniczej, jak i przedstawiciele związków zawodowych oraz załogi.

W strukturze organizacyjnej funkcjonuje **Komórka BHP**, która sprawuje bieżący nadzór nad stosowaniem procedur oraz inicjuje działania doskonalące. Jej kierownik co najmniej raz w roku przeprowadza kompleksową kontrolę i analizę stanu BHP. W celu skuteczniejszego nadzoru nad sprawami BHP oraz bieżącą identyfikacją i eliminacją zagrożeń w niektórych biurach regionalnych komórka BHP wspierana jest przez firmy zewnętrzne.

W wyniku analiz i obserwacji stwierdzono, że największe ryzyko poważnych obrażeń niesie praca z bronią oraz narażenie na agresję. W związku z tym pracownicy są systematycznie szkoleni z zasad postępowania się bronią i postępowania w przypadku agresji oraz odbywają treningi strzeleckie.

Pracownicy uczestniczą w następujących szkoleniach z zakresu BHP:

- szkolenia wstępne ogólne i instruktaże stanowiskowe,
- szkolenia przeciwpożarowe i udzielania pierwszej pomocy,
- specjalistyczne szkolenia związane z działalnością organizacji (kursy kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej, prac na wysokości, itp.),
- szkolenia okresowe dla wszystkich grup pracowników,
- szkolenia z zakresu Systemu Zarządzania BHP zgodnie z PN-ISO 45001:2018.

Solid Security finansuje badania lekarskie związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników oraz te wymagane do utrzymania kwalifikacji i dostępu do broni.

Pracownicy na atrakcyjnych warunkach mogą przystąpić do programu kompleksowej opieki medycznej w Enel-Med. Mają też możliwość przystąpienia do grupowego ubezpieczenia na życie i zdrowie oraz opieki medycznej w PZU.

W latach 2022-2024 wśród pracowników etatowych i pracowników współpracujących nie stwierdzono żadnych problemów zdrowotnych związanych z pracą i chorób zawodowych.

4. Odpowiedzialność **wobec środowiska**

- Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych
- Środowisko w liczbach



Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych

3-3, 305-1, 305-4

Solid Security jest firmą usługową, w związku z czym oddziaływanie na środowisko odbywa się w ograniczonym zakresie. Nie oznacza to, że środowisko naturalne i oddziaływanie na nie, przez naszą działalność jest dla nas obojętne. Mamy świadomość w jakim zakresie i w jakich obszarach funkcjonowanie naszej organizacja oddziałuje na środowisko, w związku z tym podejmujemy szereg działań, które mają zminimalizować nasz negatywny wpływ. Nasze działania determinują wymagania prawne, regulacje unijne oraz rosnące oczekiwania klientów. Corocznie składamy obowiązkowe raporty – KOBIZE, raporty za korzystanie ze środowiska – oraz analizujemy zawarte w nich dane.

Znaczącymi aspektami środowiskowymi w naszej działalności są: zużycie paliw i energii oraz emisje, pochodzące głównie ze zużycia paliw w pojazdach służbowych pracowników realizujących i kontrolujących wykonywanie usług ochrony osób i mienia.

W 2024 r. nasza flota samochodowa wzbogacona została o 14 nowych samochodów hybrydowych, dzięki czemu sukcesywnie zmniejszamy z roku na rok nasz negatywny wpływ na

środowisko i jakość powietrza w ujęciu lokalnym. Zwiększanie udziału samochodów wspieranych napędem elektrycznym jest szczególnie istotne ze względu na realizowane przez nas usługi interwencji, które wymagają częstego przemieszczania naszych służb na krótkich odcinkach w obszarze miejskim. Samochody hybrydowe w porównaniu z samochodami elektrycznymi zapewniają elastyczność naszym pracownikom w terenie i pozwalają na szybkie reagowanie na sygnały alarmowe.

Zobowiązania odnoszące się do systematycznego zmniejszania emisji oraz cele wyznaczone na najbliższe lata zapisaliśmy w Polityce ochrony środowiska i BHP. Nasze cele w tym zakresie są uzależnione od ilości, rodzaju i specyfiki kontraktów, dlatego wskaźniki liczone są w stosunku do osiąganego przychodu. Ustanowiony cel redukcji emisji CO₂ o 5 % w stosunku do roku bazowego został osiągnięty i jesteśmy na dobrej drodze do osiągnięcia długoterminowego celu obniżenia emisji CO₂ o 30 % do roku 2030.



Zużycie energii [GJ]	2022 r.	2023 r.	2024 r.
Całkowite zużycie energii	3 952,52	3 583,20	3803,94
Zużycie energii ze źródeł odnawialnych	0	0	1630,80
Zużycie energii elektrycznej ze źródeł nieodnawialnych	2 493,66	1 742,13	357,48
Zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych – gaz ziemny	1458,86	1 841,07	1 815,66
Emisje gazów cieplarnianych [tony CO ₂ e]	2022 r.	2023 r.	2024 r.
GHG Zakres 1	3 057,93	3 019,94	2993,62
GHG Zakres 2 (location based)	512,32	496,47	359,44
GHG Zakres 2 (market based)	198,65	181,53	382,51
Intensywność całkowitych emisji location based [MgCO ₂ e / mln zł]	3,291	2,798	2,295
Intensywność całkowitych emisji market based [MgCO ₂ e / mln zł]	2,873	2,548	2,311

Zwiększone emisje w zakresie 2 (market-based) w 2024 roku w porównaniu do 2023 r. wynikają z zwiększenia liczby lokalizacji raportujących zużycie energii, natomiast zmniejszenie emisji w zakresie 2 (location-based) związane jest z zakupem dużego wolumenu energii ze źródeł odnawialnych, z gwarancją pochodzenia.

Poziom emisji w Zakresie 1 pochodzi z energii spalanej w celach grzewczych w biurach regionalnych ogrzewanych gazem ziemnym.

Środowisko w liczbach

W Solid Security monitorujemy dane liczbowe naszego wpływu na środowisko. Mierzymy i analizujemy dane nie tylko naszych emisji, ale również dotyczące zużycia paliw, energii i wody oraz wytwarzanych odpadów. Podejmujemy działania w celu efektywnego i odpowiedzialnego zarządzania zasobami.



Zużycie wody w 2022 r. **3,61 ML**
Zużycie wody w 2023 r. **3,72 ML**
Zużycie wody w 2024 r. **4,34 ML**

Całkowita masa wytworzonych odpadów

Kod i rodzaj odpadu	Masa wytworzonych odpadów (Mg)		
	2022 r.	2023 r.	2024 r.
16 02 14 Zużyte urządzenia	4,3300	1,7280	1,8400
16 02 13* Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy	1,0000	-	-
16 02 16 Elementy usunięte z zużytych urządzeń	-	0,1000	-
15 02 03 Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne	-	0,1800	-
16 02 09 Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	-	-	1,3500
RAZEM	5,3300	2,0080	3,1900

5. Odpowiedzialność **wobec społeczeństwa**



W ramach naszej działalności społecznej jako firma Solid Security Prowadzimy program partnerski z Fundacją Odważni od dziecka, której celem jest wspieranie osób związanych z branżą ochrony, a którzy znaleźli się w trudnej sytuacji i potrzebują wsparcia. Nasi pracownicy mają możliwość przystąpienia do programu i przekazywać dowolną kwotę ze swojego wynagrodzenia, a wszyscy chętni mogą przekazać 1,5% podatku na wsparcie fundacji. Do programu przystąpiło już ponad 7000 pracowników SOLID.

Istotnym elementem w naszej działalności jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Bardzo wiele osób z orzeczeniem o niepełnosprawności znajduje zatrudnienie w naszych biurach, obsłudze monitoringu sygnałów alarmowych, czy na obiektach, na których realizujemy usługi ochrony. Stwarzamy warunki pracy dla takich osób a sami pracownicy są przez nas wysoko cenieni.

Zarówno jako firma, jak i indywidualnie, nasi pracownicy aktywnie uczestniczą w akcjach społecznych, wydarzeniach sportowych i kulturalnych, inicjatywach charytatywnych oraz działaniach proekologicznych. Od wielu lat współpracujemy jako partner Bydgoskiego Triathlonu – cyklicznej imprezy sportowej. Znaczną część naszej energii i zasobów przeznaczaliśmy na wsparcie uchodźców. Pracownicy angażują się także w pomoc schroniskom dla zwierząt oraz w lokalne inicjatywy, takie jak Czysta Puszcza Bydgoska czy akcje sadzenia drzew.



6. O raporcie

- Informacje o raporcie
- Indeks wskaźników GRI Standards



Informacje o raporcie

2-3, 2-4, 2-5, 3-1, 3-2

Niniejszy Raport ESG Solid Security Sp. z o.o. obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r. Dane odniesione są do pierwszego i drugiego roku raportowania zrównoważonego rozwoju przygotowanego za lata 2022-2023.

Raport opracowano zgodnie z GRI Standards 2021. Za zebranie i weryfikację danych w zakresie obszarów swojej działalności odpowiedzialni byli pracownicy, kadra zarządzająca oraz Zarząd. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

Zgodnie z wytycznymi Standardów GRI, zakres tematyczny raportu wyznaczony został w procesie analizy istotności, która objęła wyniki ankietowych badań opinii interesariuszy, wnioski z dyskusji podczas spotkania przedstawicieli kluczowych obszarów spółki oraz rekomendacje niezależnej agencji doradczej.

W ramach badania ankietowego pracownicy i przedstawiciele interesariuszy zewnętrznych wskazali tematy, które ich zdaniem powinny zostać poruszone w publikacji. Kluczowi interesariusze zewnętrzni – dostawcy, instytucje państwowe, klienci, podwykonawcy, prawodawcy, społeczności lokalne – zostali określani na podstawie grup zdefiniowanych przez firmę w wewnętrznych dokumentach.

W efekcie analizy istotności wskazano tematy do uwzględnienia w niniejszym raporcie zrównoważonego rozwoju:

- zachowanie poufności w relacjach z klientami,
- działania zapobiegające utracie danych,
- emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji,
- warunki zatrudnienia (benefity, urlopy rodzicielskie, rotacja pracowników),
- informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji,
- zdrowie i bezpieczeństwo pracowników,
- szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery,
- różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk, równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet,
- ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji.

Dodatkowo ujawniono również dane z zakresu zużycia energii, wody i wytwarzania odpadów oraz działalności społecznej.

W przypadku pytań dotyczących raportu prosimy o kontakt: kontakt.esg@solidsecurity.pl



Indeks wskaźników GRI Standards

Spółka Solid Security sp. z o.o. sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2024–31.12.2024.

Standard GRI / inne źródło	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w dokumencie
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-1	Dane na temat organizacji	Str. 5
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	Str. 5
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	Str. 18
	2-4	Korekty informacji	Str. 18
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	Str. 18
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Str. 5
	2-7	Pracownicy	Str. 16
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	Str. 16
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	Str. 9
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	Str. 9
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	Str. 9
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Str. 9
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Str. 9
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Str. 9

Standard GRI / inne źródło	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w dokumencie
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-15	Konflikty interesów	Str. 9
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	Str. 9
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	Str. 9
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	Str. 9
	2-19	Polityki wynagrodzeń	Str. 17
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	Str. 17
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Str. 17
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	Str. 3
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk	Str. 10
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	Str. 10
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	Str. 10
	2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	Str. 9
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Str. 13
	2-28	Członkostwo w organizacjach	Str. 5
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	Str. 11
	2-30	Układy zbiorowe	Str. 16

Standard GRI / inne źródło	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w dokumencie
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	Str. 18
	3-2	Lista istotnych zagadnień	Str. 18
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 14
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-1	Jednostki biznesowe poddane analizie pod kątem ryzyk związanych z korupcją	Str. 14
	205-2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	Str. 14
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Str. 14
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 28
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Str. 28
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Str. 28
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 17
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników	Str. 17
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 20
GRI 402: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą 2016	402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych	Str. 20
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 13

Standard GRI / inne źródło	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w dokumencie
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Str. 24
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Str. 24
	403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Str. 24
	403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Str. 24
	403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Str. 24
	403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Str. 24
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo związanego z relacjami biznesowymi organizacji	Str. 24
	403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Str. 24
	403-9	Urazy związane z pracą	Str. 24
	403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Str. 24
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 19
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	Str. 19
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 21
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Str. 21
	405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	Str. 21
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 24
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Str. 24
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Str. 13
	418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności i utraty danych klientów	Str. 13