

**SOLID**  
**SECURITY**

**RAPORT ESG**  
**2022**



# Spis treści

List Prezesa Zarządu .....	3		
<b>1. O nas.....</b>	<b>4</b>		
Informacje o Solid Security .....	5		
Nasza działalność .....	5		
<b>2. Odpowiedzialne zarządzanie .....</b>	<b>6</b>		
Zarządzanie .....	7		
Strategie i polityki .....	8		
Komunikacja z interesariuszami.....	8		
Zachowanie poufności w relacjach z klientami .....	9		
Przeciwdziałanie korupcji.....	10		
<b>3. Miejsce pracy .....</b>	<b>11</b>		
Informacje o pracownikach .....	12		
Warunki zatrudnienia .....	12		
Dbanie o rozwój pracowników.....	13		
Dialog z pracownikami.....	15		
Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy .....	15		
Przeciwdziałanie dyskryminacji .....	17		
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.....	17		
<b>4. Odpowiedzialność wobec środowiska .....</b>	<b>20</b>		
Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych .....	21		
Środowisko w liczbach .....	22		
<b>5. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa .....</b>	<b>23</b>		
<b>6. O raporcie .....</b>	<b>24</b>		
Informacje o raporcie .....	25		
Indeks wskaźników GRI Standards .....	26		

# List Prezesa Zarządu

2-22

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszam do lektury raportu ESG SOLID SECURITY Sp. z o. o. za rok 2022, który prezentuje wpływ naszej firmy na jej otoczenie oraz inicjatywy podejmowane przez nas w obszarach społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska, etyki biznesu czy spraw pracowniczych.

Od 1991 r., czyli początku istnienia firmy, mieliśmy aspiracje, by stać się największą w Polsce firmą świadczącą usługi z zakresu ochrony osób i mienia. U podstaw tej wizji leżało przekonanie, że osiągnięcie celu będzie możliwe dzięki oferowaniu klientom usług o najwyższych standardach, spełniających ich stale rosnące wymagania i oczekiwania. Nasza organizacja z konsekwencją dążyła i dąży do ich spełnienia, m.in. wdrażając kolejne certyfikowane systemy zarządzania spełniające wymagania norm

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 oraz publikacji standaryzacyjnej NATO - AQAP 2110, wdrażając zasady zrównoważonego rozwoju oraz najnowsze technologie dla zapewnienia bezpieczeństwa interesariuszom.

Duża skala oraz różnorodność realizowanych przedsięwzięć w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa klientom w całej Polsce powoduje, że mamy realny i znaczący wpływ na otoczenie, które chcemy świadomie kształtować. Coraz więcej uwagi poświęcamy zagwarantowaniu odpowiednich warunków pracy, kwestiom społecznym, minimalizacji negatywnego oddziaływania na środowisko, kwestiom etyki biznesu oraz pozytywnemu wpływowi na naszych interesariuszy, w tym dostawców, partnerów biznesowych i inne zainteresowane strony, budując tym samym łańcuch wspólnych wartości. Badamy nasz wpływ, optymalizujemy zużycie zasobów naturalnych i surowców oraz stawiamy sobie ambitne cele na przyszłość.

W 2022 r. bardzo ważnym momentem dla naszej organizacji było wdrożenie i certyfikacja Systemu Zarządzania Środowiskowego wg PN-EN ISO 14001:2015 oraz wdrożenie i certyfikacja Systemu Zarządzania BHP wg PN-ISO 45001:2018. Nasze wysiłki w zakresie doskonalenia działań na rzecz zrównoważonego rozwoju zostały pozytywnie ocenione przez międzynarodową agencję ratingową EcoVadis, co potwierdził przyznany nam przez nią złoty medal. To znaczna poprawa w stosunku do podobnej oceny za 2020 r., kiedy otrzymaliśmy medal brązowy. Kolejnym etapem jest wdrożenie raportowania wg międzynarodowego standardu GRI oraz określenie strategii na lata 2022-2025, której podstawowym celem będzie budowa nowoczesnej oraz gotowej do sprostania wyzwaniom przyszłości firmy z branży ochrony osób i mienia, tworzącej wartość dla swoich interesariuszy.

Raport zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu SOLID SECURITY Sp. z o. o. za 2022 r. jest pierwszą kompleksową publikacją naszej firmy na temat celów, zarządzania i podejmowanych działań w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego, opracowany został w oparciu o międzynarodowy standard GRI. Zapraszam Państwa do jego lektury i kontaktu z nami.

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, 2-6

Solid Security Sp. z o.o. to firma z polskim kapitałem działająca na terenie całego kraju od 1991 r. Świadczymy usługi ochrony we wszystkich obszarach związanych z bezpieczeństwem na rzecz klientów biznesowych i indywidualnych. Swoją działalność oprócz Polski prowadzimy w Czechach i Słowacji. Realizując ustalenia z klientami, bierzemy pełną odpowiedzialność za świadczone usługi i reagujemy na ich potrzeby w trakcie trwania kontraktu.

Bezpośrednia wartość ekonomiczna w 2022 r.	2022 r. [zł]
Przychody ogółem	1 116 972 246,75
Koszty operacyjne	901 356 017
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	197 894 115
Płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	-
Płatności na rzecz instytucji publicznych (podatki) - zapłacony ciot	4 593 166
Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa)	-

## Nasza działalność

2-6, 2-28

Dzięki profesjonalnie zorganizowanej strukturze operacyjnej skutecznie działamy 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 optymalizację procesów, podnosząc poziom bezpieczeństwa.

Nasze usługi kierowane są do wszystkich branż, sektora prywatnego i publicznego oraz klientów indywidualnych. Specjalizujemy się w obsłudze przestrzeni o różnorodnej specyfice, w tym:

- 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.

Jakościową ochronę gwarantujemy za pomocą systemu wyspecjalizowanych punktów, w tym posterunków stałych, obchodowych, recepcyjnych i niestandardowych.

Dbamy o dobre relacje w biznesie, opierając je o konstruktywny dialog, profesjonalizm działań, partnerstwo oraz zasady etyki biznesu. Nasi dostawcy zlokalizowani są na terenie całej Polski. Dostarczają umundurowanie i wyposażenie dla pracowników ochrony oraz pozostałe materiały i wyroby niezbędne dla skutecznej realizacji ochrony osób i mienia. Wśród dostawców znajdują się też firmy i instytucje zapewniające dostęp do mediów, usług teleinformatycznych oraz firmy ubezpieczeniowe i banki. Współpracujemy z nimi na podstawie umów krótko- i długoterminowych.

Przed nawiązaniem relacji biznesowej nasi partnerzy otrzymują informację o obowiązujących w Solid Security politykach oraz kodeksach etycznych. Każdy nasz dostawca zobowiązany jest do akceptacji Polityki zakupowej oraz Kodeksu etycznego dostawcy.

Solid Security jest członkiem Polskiego Związku Pracodawców Ochrona, przez co bierze czynny udział w kształtowaniu odpowiedzialnych standardów realizacji usług.

# 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 zarządzanie firmą odpowiada trzyosobowy Zarząd, w którego skład wchodzi Prezes, Wiceprezes i Członek Zarządu. W spółce został powołany Prokurent. Do składania oświadczeń w imieniu firmy upoważnieni są Prezes Zarządu i Wiceprezes samodzielnie, członek Zarządu razem z Prezesem lub Wiceprezesem Zarządu oraz Prokurent samodzielnie. Członkowie Zarządu powoływani są co roku przez wspólników i na podstawie uchwały Zgromadzenia Wspólników.

Władze Solid Security w 2022 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, akceptowanie i aktualizowanie misji, wizji i wartości organizacji oraz jej stanowisk, strategii, polityki i celów związanych ze zrównoważonym rozwojem. W 2022 r. Zarząd uczestniczył w szkoleniach przeznaczonych dla najwyższego kierownictwa z zakresu obowiązujących w Solid Security procedur, polityk i zasad Zintegrowanego Systemu Zarządzania, zasad ESG, zasad oceny i kwalifikacji dostawców w ocenie łańcucha wartości. Odpowiedzialność za zarządzanie wpływem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym została przekazana osobom kierującym odpowiednimi obszarami.

W firmie obowiązuje Zintegrowany System Zarządzania, którego jednym z elementów jest proces przeglądu wymagań i oceny ryzyka oraz due diligence weryfikowany przez Prezesa Zarządu. 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. Bierzymy pod uwagę oczekiwania naszych klientów i wymagamy przeprowadzenia analogicznego postępowania od naszych kontrahentów.

Kwestie związane z konfliktami interesów regulowane są w Solid Security zapisami Kodeksu Etyki. Każdy z pracowników w chwili zatrudnienia podpisuje oświadczenie o zakazie konkurencji. Interesariusze, jeśli zgłoszą potrzebę uzyskania takiej informacji, są powiadamiani o potencjalnych i zidentyfikowanych konfliktach interesów. W Solid Security funkcjonują trzy kanały zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości:

- 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.
- Skarga pisemna** – wstępna analiza (zasadność, waga problemu, kto złożył, kogo dotyczy) dokonywana jest przez Dyrektora ds. Zarządzania Ryzykiem. W przypadku skarg krytycznych informowany jest Zarząd.
- 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. Strategia Solid Security opiera się na czterech filarach:

- Środowisko
- Prawa człowieka i prawo pracy
- Etyka biznesu
- Zrównoważony łańcuch dostaw

W ramach funkcjonującej w Solid Security Polityki społecznej odpowiedzialności biznesu i zasad zrównoważonego rozwoju, zobowiązaliśmy się do przestrzegania międzynarodowych standardów i konwencji, między innymi: Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, 10 Zasad Global Compact ONZ oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów w Polsce.

## Komunikacja z interesariuszami

2-29

Do grona naszych najważniejszych interesariuszy zaliczamy:

- klientów
- dostawców,
- podwykonawców,
- pracowników i ich przedstawicieli, Radę pracowników, Komisję BHP,
- prawodawców, władze samorządowe, instytucje miejskie,
- ubezpieczycieli,
- Zarząd i pozostałe spółki Grupy Solid,
- WIOŚ, PIP, Sanepid, itp.,
- ZUS, US, GUS,
- jednostki certyfikujące,
- społeczność lokalną,
- firmy zbierające odpady.



Specyfika działalności Solid Security, którą jest świadczenie usług, powoduje istotne zaangażowanie naszej spółki w działania w obszarze zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu naszych klientów. Sami również dążymy do angażowania interesariuszy w nasze działania. 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 podpisania deklaracji stosowania się do Kodeksu postępowania dostawcy Solid Security.



## Zachowanie poufności w relacjach z klientami

2-27, 3-3, 418-1

Ochrona danych osobowych jest tematem kluczowym dla zapewnienia bezpieczeństwa prywatności. Tego typu informacje przetwarzamy głównie w celu zawierania i realizacji umów z klientami. Wymogi prawne i regulacje dotyczące obszaru obowiązujące w Solid Security przeciwdziałają przestępstwom związanym z kradzieżą tożsamości, oszustwami i innymi formami cyberprzestępczości.

Przyjęta Polityka ochrony danych osobowych oraz towarzyszące jej procedury i instrukcje minimalizują ryzyko płynące z potencjalnych naruszeń. Umożliwiają stwierdzenie zaistnienia i ocenę skali nieprawidłowości, obrania odpowiedniej ścieżki postępowania i doprowadzenie do ewentualnych działań naprawczych oraz zapobiegających ponownemu wystąpieniu naruszenia. Skuteczne procesy pozwalają uniknąć negatywnych konsekwencji, w tym m.in. kar pieniężnych i dodatkowych kosztów na działania naprawcze oraz, jednocześnie, pomagają budować naszą reputację i korzystnie wpływają na relacje z klientami.

Nadzór nad prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych w organizacji sprawuje Inspektor Ochrony Danych. W firmie powstała specjalna jednostka, tj. Dział Bezpieczeństwa Informacji, której zadaniem jest wspomaganie organizacji w kwestii zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych. Śle-

0 – liczba złożonych i uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów w 2022 r.

dzimy 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. System jest stale udoskonalany na podstawie identyfikowanych potrzeb i wymagań klientów w zakresie realizacji usług, wewnętrznych kontroli, analizowania nowych zagrożeń. Dodatkowo, pracownicy i współpracownicy przechodzą regularne szkolenia podnoszące ich wiedzę i świadomość w zakresie ochrony danych osobowych.

Zasady ochrony danych osobowych w sposób zapewniający odpowiedni poziom bezpieczeństwa obowiązują również interesariuszy współpracujących z Solid Security.

W 2022 r. odnotowaliśmy jeden incydent naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych, który, po przeprowadzeniu analizy, został zakwalifikowany do poziomu ryzyka niewymagającego zgłoszenia do Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

W 2022 r. 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, która jest zjawiskiem nieakceptowalnym pod żadną postacią. Kwestie z nią związane reguluje **Polityka Antykorupcyjna**. Definiuje ona działania zabronione w relacjach wewnątrz 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 związanego z korupcją. W ramach procesów oceny nie zidentyfikowano żadnych istotnych ryzyk.

0 – liczba potwierdzonych przypadków korupcji w Solid Security w 2022 r.



# 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



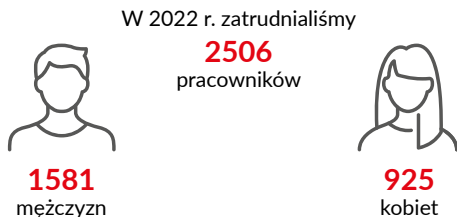
## Informacje o pracownikach

2-7, 2-8, 2-30

Potencjał Solid Security oparty jest o 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. Profil działalności Solid Security przyczynia się do tego, że większość pracowników stanowią mężczyźni. Wszystkim zapewniamy 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.	
	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na czas określony	400	607
Umowa o pracę na czas nieokreślony	525	974



W 2022 r. **3606 osób** niebędących pracownikami Solid Security świadczyło pracę na rzecz firmy. Byli to w większości pracownicy ochrony współpracujący z nami na podstawie umów cywilnoprawnych.

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć	2022 r.	
	Kobiety	Mężczyźni
Pełen etat	864	1299
Część etatu	68	275
Niegwarantowany wymiar godzin*	84	122

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

## Warunki zatrudnienia

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

Zależy nam na pozyskiwaniu wysoce wykwalifikowanych pracowników, z którymi możemy budować długotrwałe relacje. Znają oni kryteria awansu, który uzależniany jest od kompetencji zawodowych. Wysokość pensji określają jasne i klarowne zapisy Regulaminu wynagradzania. W firmie funkcjonują organizacje związkowe, z którymi regularnie spotyka się Zarząd, a w przypadku kluczowych projektów zasięga ich opinii.

Stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany rocznego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników

**300%**

Stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników

**0%**

Wszystkich w organizacji obowiązują dokumenty, polityki i procedury wyznaczające standardy w zakresie przestrzegania prawa, pożądane zachowania oraz zasady zgłaszania i rozpatrywania zidentyfikowanych nieprawidłowości. Należą do nich Polityka Antydyskryminacyjna, Kodeks Etyczny, Procedura Antymobbingowa oraz Procedura Zgłaszania Przypadków Nieprawidłowości, które są gwarantem tworzenia uczciwego i wartościowego miejsca pracy.

Naszym celem jest kreowanie atmosfery, która wspiera wydajność, dlatego dbamy o zwiększanie elastyczności w codziennej pracy, równości i bezpieczeństwa. Zależy nam, żeby 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 jakości warunków pracy w organizacji jest też dobrym sygnałem dla naszych kontrahentów, którzy z jednej strony stawiają nam coraz wyższe wymagania, co prowadzi do podnoszenia przez nas warunków zatrudnienia, z drugiej - mogą inspirować się i wprowadzać podobne zmiany u siebie.

## Dbanie o rozwój pracowników

3-3, 404-2

Jesteśmy w pełni świadomi, że brak odpowiedniego wykształcenia, poziomu wiedzy i kwalifikacji może obniżać jakość realizowanych usług i procesów.

Rozwój kompetencji pracowników Solid Security ma znaczący wpływ na współpracę z klientami, dlatego wsłuchujemy się w ich głos. Zdarza się, że dostajemy sygnał o przypadkach nienależytego wykształcenia pracowników. W takich sytuacjach podejmujemy działania korygujące, zapewniając kadrowe dodatkowe szkolenia. Postępujemy podobnie po zidentyfikowaniu analogicznych problemów wewnątrz spółki.

Pracownicy mogą korzystać z platform online oraz uczestniczyć w szkoleniach zewnętrznych. Oprócz nowych lub pogłębianych umiejętności miękkich, zyskują też lepsze zrozumienie potrzeb interesariuszy. Poszerzenie zakresu dostępnych szkoleń oraz form współpracy z podmiotami zewnętrznymi specjalizującymi się w działaniach edukacyjnych pozwoliło nam w 2022 r. utrzymać wiedzę pracowników na wysokim poziomie w obliczu dynamicznych zmian prawnych. Uniknęliśmy problemów technicznych i opóźnień, co przełożyło się na wymierne efekty współpracy z interesariuszami.

Całkowita liczba osób zatrudnionych w podziale na wiek i płeć	2022 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	5	4	9
Od 30 do 50 lat	14	9	23
Powyżej 50 lat	1	9	10
Razem	20	22	42
Wskaźnik zatrudnienia*	2,16%	1,39%	1,68%

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek	2022 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	3	1	4
Od 30 do 50 lat	15	7	22
Powyżej 50 lat	3	15	18
Razem	21	23	44
Wskaźnik rotacji*	2,27%	1,45%	1,76%

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

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

Zobowiązania Zarządu w zakresie podnoszenia wiedzy i kwalifikacji pracowników są zawarte w dokumentach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, czyli **Polityce Jakości** oraz **Procedurze Systemu Szkoleń**.

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

Dążymy do realizacji założeń na poziomie 100%. Skuteczność szkoleń wewnętrznie oceniają bezpośredni przełożeni, w relacjach z klientami – ich przedstawiciele, a także niezależnie przeprowadzane kontrole.

Szkolenia oferowane w 2022 r.

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



Organizujemy szkolenia dot. wymagań Zintegrowanego Systemu Zarządzania skierowane głównie do naszych dostawców i podwykonawców oraz innych współpracowników.

Osobom, które zakończyły z nami współpracę w 2022 r., zagwarantowaliśmy wsparcie wynikające z przepisów prawa.

Naszemu pracownikom gwarantujemy:

- refundację kosztów badań lekarskich kwalifikowanych pracowników ochrony,
- refundację kosztów podniesienia kwalifikacji zawodowych pracowników 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, aby w organizacji komunikacja z pracownikami była jasna i sprawna. 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.

W każdym dziale o prawidłowy przekaz informacji dba kadra kierownicza. Do jej obowiązków należy m.in. przekazywanie pracownikom wiedzy o wprowadzanych wewnętrznych procedurach czy dyrektywach, co usprawnia zarządzanie organizacją.

Minimalne wyprzedzenie z jakim pracownicy są informowani o przewidywanych zmianach określa Regulamin Pracy i Wynagrodzenia oparty 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 udo-

stępnia się Regulaminu Pracy i Wynagrodzenia 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**.

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, usprawniając zarządzanie i opierając się na znajomości funkcjonowania firmy naszej kadry.

Szukamy też wzmocnienia na zewnątrz, aby zyskać nowe pomysły i świeżość spojrzenia na organizację oraz wzmocnić wśród interesariuszy wizję Solid Security jako pracodawcy.



Płeć i wiek członków Zarządu w 2022 r.

	Kobiety	Razem	Mężczyźni
Poniżej 30 lat	0%	0%	0%
Od 30 do 50 lat	0%	33%	33%
Powyżej 50 lat	0%	67%	67%
Razem	0%	100%	100%

Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet do pensji podstawowej i wynagrodzenia mężczyzn

	2022 r.	
	Pensja podstawowa	Wynagrodzenie
Wyższa kadra zarządzająca	91%	91%
Średnia kadra zarządzająca	108%	108%
Pozostali pracownicy	111%	111%



Płeć i wiek pracowników w podziale na kategorie w 2022 r.

	Kobiety	Razem	Mężczyźni
<b>Wyższa kadra zarządzająca</b>			
Poniżej 30 lat	0%	2%	2%
Od 30 do 50 lat	0%	53%	53%
Powyżej 50 lat	4%	45%	41%
Razem	4%	100%	96%
<b>Średnia kadra zarządzająca</b>			
Poniżej 30 lat	0%	3%	3%
Od 30 do 50 lat	12%	73%	61%
Powyżej 50 lat	2%	24%	21%
Razem	15%	100%	85%
<b>Pozostali pracownicy</b>			
Poniżej 30 lat	4%	9%	5%
Od 30 do 50 lat	26%	49%	23%
Powyżej 50 lat	19%	43%	24%
Razem	49%	100%	51%



Płeć i wiek pracowników w podziale na funkcje w 2022 r.

	Kobiety	Razem	Mężczyźni
<b>Administracja</b>			
Poniżej 30 lat	14%	19%	4%
Od 30 do 50 lat	53%	67%	14%
Powyżej 50 lat	11%	15%	4%
Razem	78%	100%	22%
<b>Obsługa klienta</b>			
Poniżej 30 lat	15%	24%	8%
Od 30 do 50 lat	34%	65%	32%
Powyżej 50 lat	2%	11%	8%
Razem	51%	100%	49%



## 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 kobiet i osób z niepełnosprawnością.

W 2020 r. Zarząd przyjął obowiązującą wszystkich zatrudnionych **Politykę Antydyskryminacyjną**, która 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 2022 r. 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

Pracownicy ochrony narażeni są na szereg czynników zagrażających ich zdrowiu i bezpieczeństwu, w tym niebezpieczeństwa wynikające z agresji, napaści oraz postrzałów z broni palnej. Podejmowane w Solid Security działania prewencyjne wynikają z przepisów prawa oraz zaangażowania najwyższego kierownictwa w poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa pracowników.

W firmie obowiązuje **Polityka ochrony środowiska i BHP**, w której zawarta jest deklaracja minimalizacji zagrożeń oraz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników

Pracownicy są zapoznawani z zagrożeniami zidentyfikowanymi na ich stanowiskach pracy podczas szkoleń wstępnych i stanowiskowych. Wszystkie czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe są ujęte w kartach oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk. Dodatkowo pracownicy obiektowi przechodzą szkolenia z zagrożeń specyficznych dla konkretnych lokalizacji związanych z realizacją usług ochrony. Przed rozpoczęciem realizacji kontraktu wykonywana jest szczegółowa analiza zagrożeń związanych z realizacją usługi. Pracownicy są

wyposażani w odpowiednie umundurowanie, a tam gdzie to konieczne, dodatkowo w środki ochrony indywidualnej.

Skuteczność działań jest mierzona za pomocą wskaźnika wypadkowości, rozliczanego w okresach rocznych. Dodatkowo co roku wykonywana jest analiza stanu BHP. O działaniach na bieżąco i regularnie informowany jest Zarząd. Wszystkie analizy są również komunikowane i omawiane podczas systematycznych posiedzeń Komisji ds. BHP.

W 2022 r. zrealizowaliśmy cel obniżenia liczby wypadków o 10%, a nawet go przekroczyliśmy – zmniejszyliśmy liczbę o 25%. Doprowadziliśmy też do redukcji częstotliwości wypadków. Zakładaliśmy doprowadzenie do wskaźnika 4,5 na 1000 pracujących a uzyskaliśmy wynik 3,39. Przeanalizowaliśmy też przyczyny i skutki wypadków, co doprowadziło nas do wniosku, że brak powtarzalności ich przyczyn oraz osiągnane wskaźniki świadczą o skuteczności naszych działań i adekwatności środków przeznaczanych na bezpieczeństwo.

W Solid Security wdrożono **System Zarządzania BHP** zgodnie z PN-ISO 45001:2018, certyfikowany przez akredytowaną jednostkę, Centrum Certyfikacji Jakości funkcjonujące w strukturach 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, zleceniobiorcy) oraz goście i osoby przebywające na terenach administrowanych przez firmę.



Centralnie został powołany **Pełnomocnik ds. Systemu Zarządzania Środowiskowego**, który odpowiada za nadzór nad systemem. We wszystkich biurach regionalnych wyznaczono Koordynatorów Zintegrowanego Systemu Zarządzania, którzy są ogniwami 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 dodatkowo podczas corocznych przeglądów zarządzania. Działania opiniuje też Komisja BHP, która podczas cokwartalnych posiedzeń weryfikuje ich aktualność i adekwatność oraz osiągnane efekty. Zasiadają w niej 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 stanu BHP. W niektórych biurach regionalnych komórka wspierana jest przez firmy zewnętrzne, aby ułatwić identyfikację i eliminację zagrożeń.



W 2022 r. wśród pracowników etatowych i pracowników współpracujących nie stwierdzono żadnych problemów zdrowotnych związanych z pracą.

Największe ryzyko poważnych obrażeń niesie praca z bronią oraz narażenie na agresję. Pracownicy są szkoleni z zasad posługiwania się bronią i postępowania w przypadku agresji oraz systematycznie odbywają treningi strzeleckie.

Spośród głównych rodzajów urazów należy wymienić:

- wśród pracowników organizacji – skręcenie stawu, zwichnięcie, złamanie żeber,
- wśród pozostałych pracowników – skręcenie i naderwanie więzadeł, potłuczenie żeber.

	2022 r.	
	Etatowi pracownicy organizacji	Pozostali pracownicy nadzorowani przez organizację
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0	0
Liczba wszystkich wypadków	6	3
Wskaźnik wszystkich wypadków*	0,24	0,08

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

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.

# 4.

## Odpowiedzialność wobec środowiska

- Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych
- Środowisko w liczbach



## Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych

3-3, 305-1, 305-4

Solid Security podejmuje szereg działań, które mają zminimalizować negatywny wpływ naszych działań na środowisko. Determinują je wymagania prawne, regulacje unijne oraz rosnące oczekiwania klientów. Corocznie składamy obowiązkowe raporty - KOBIZE, raporty za korzystanie ze środowiska - oraz analizujemy zawarte w nich dane.

Zużycie paliw i energii jest wynikiem realizacji i nadzoru usług, a same emisje pochodzą ze zużycia paliw w pojazdach służbowych pracowników realizujących i kontrolujących wykonywanie usług ochrony osób i mienia.

Zobowiązania odnoszące się do zmniejszania emisji oraz cele wyznaczone na najbliższe lata zapisaliśmy w **Polityce ochrony środowiska i BHP**. Cele nie są określone w wartości bezwzględnej, ponieważ są ściśle uzależnione od ilości, rodzaju i specyfiki kontraktów. Udało nam się częściowo osiągnąć cel redukcji średniego zużycia paliwa w stosunku do poprzedniego roku (o 2% w porównaniu z założonymi 5%). Wprowadziliśmy rozwiązania, które pozwoliły nam zmniejszyć negatywny wpływ na środowisko. Od września 2021 r. do kwietnia 2022 r. w ramach floty samochodowej wymieniliśmy 74 pojazdy na hybrydowe oraz zamówiliśmy kolejnych 60 aut tego typu. Wdrożyliśmy również

wytyczne dotyczące eksploatacji pojazdów i zasad przejazdów służbowych, służące ograniczeniu zużycia energii i mediów oraz redukcji zużycia paliwa i emisji spalin z floty samochodowej. W 2023 r. planujemy ograniczenie emisji gazów i pyłów ze spalania paliw w silnikach pojazdów. Podjęliśmy kroki prowadzące do sukcesywnej wymiany floty pojazdów na mniej emisyjne – zasilane LPG oraz hybrydowe. Stopniowo wymieniamy też auta na spełniające najwyższe normy emisji spalin EURO 6.



W 2022 r. emisje w zakresie  
1 wyniosły  
**2254,44 t CO<sub>2</sub>e**



Wskaźnik intensywności emisji  
[Mg CO<sub>2</sub>/przychód w mln PLN]:  
**2,02**



## Środowisko w liczbach

W Solid Security mierzymy wpływ jaki mamy na środowisko. Monitorujemy dane dotyczące odpadów oraz zużycia wody i energii. Dążymy do efektywnego zarządzania tymi aspektami.



Całkowite zużycie energii w 2022 r.

**3952,52 GJ**

W tym:

**1458,86 GJ**

ze źródeł nieodnawialnych

**2 493,66 GJ**

energii elektrycznej



Zużycie wody w 2022 r.

**3,61 ML**



Całkowita masa wytworzonych odpadów w 2022 r.:

**5,33 t**

W tym:

Zużyte urządzenia\*

**4,33 t**

Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy\*\* inne niż wymienione w –

**1 t**

\* Inne niż wymienione od 16 02 09 do 16 02 13 w ewidencji Bazie Danych Odpadowych

\*\* Inne niż wymienione od 16 02 09 do 16 02 12 w ewidencji Bazie Danych Odpadowych



# 5.

## Odpowiedzialność wobec społeczeństwa

Dbamy o nasze otoczenie, jesteśmy częścią społeczności i wsluchujemy się w jej potrzeby. Na stałe współpracujemy z Fundacją Odważni Od Dziecka, która wspiera pracowników ochrony oraz ich bliskich, którzy w wyniku nieszczęśliwego wypadku czy ciężkiej choroby znaleźli się w trudnej sytuacji materialnej lub życiowej i potrzebują wsparcia. W ramach programu partnerskiego nasi pracownicy mogą co miesiąc przekazywać na jej rzecz dowolną kwotę ze swojego wynagrodzenia.

W 2022 r. sponsorowaliśmy też wydarzenia sportowe i kulturalne. Byliśmy partnerem 60 Bydgoskiego Festiwalu Muzycznego „Kontrasty. Nowa nadzieja” organizowanego przez Filharmonię Pomorską, oraz największego triathlonu w Polsce – Enea Bydgoszcz Triathlon.



# 6.

## ○ raportcie

- Informacje o raporcie
- Indeks wskaźników GRI Standards





## Informacje o raporcie

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

Niniejsza publikacja obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. i jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju przygotowanym przez Solid Security Sp. z o.o..

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 wyznaczyliśmy w procesie analizy istotności, która objęła wyniki ankietowych badań opinii interesariuszy, wnioski z dyskusji podczas spotkania dla przedstawicieli kluczowych obszarów spółki oraz rekomendacje niezależnej agencji doradczej.

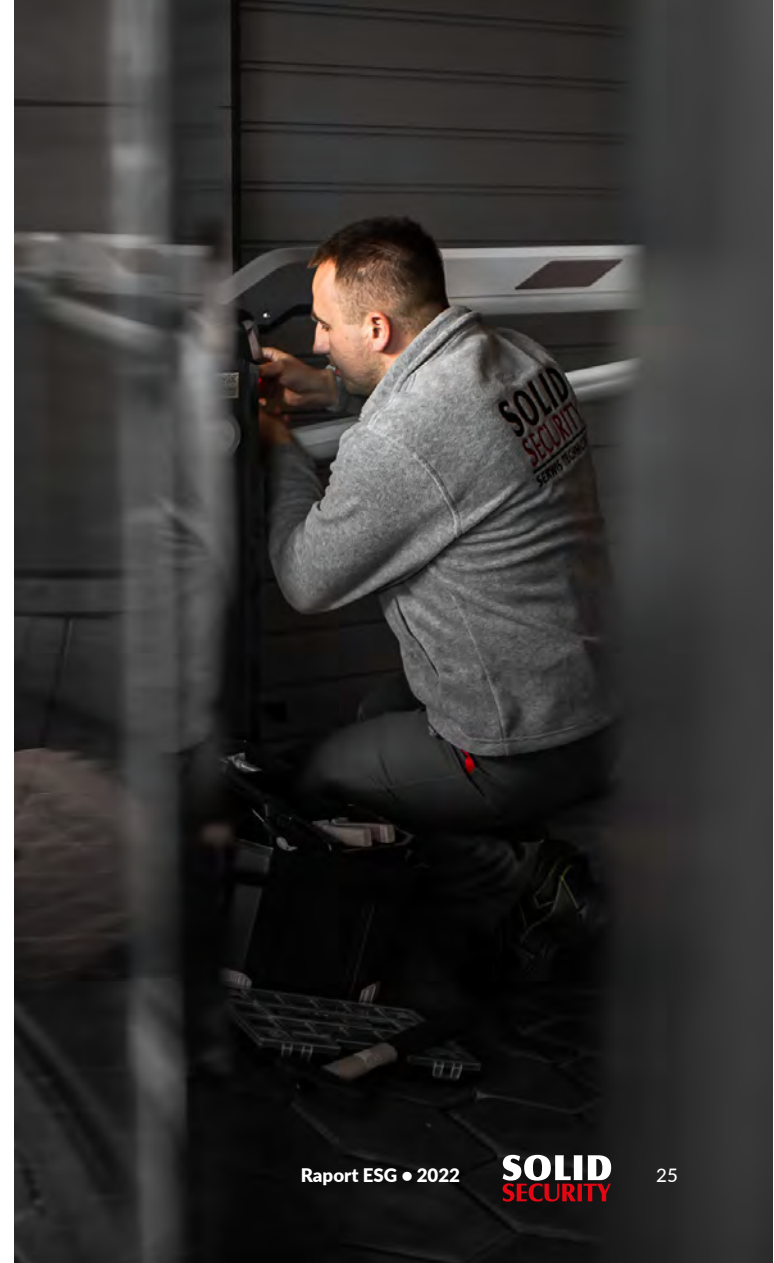
W ramach badania ankietowego pracownicy i przedstawiciele interesariuszy zewnętrznych wskazali tematy, które ich zdaniem powinny zostać poruszone w publikacji. Kluczowi interesariusze zewnętrzni – dostawcy, instytucje państwowe, klienci, podwykonawcy, prawodawcy, społeczności lokalne – zostali określani 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 energii, wody i odpadów oraz działalności społecznej.

W przypadku pytań dotyczących raportu prosimy o kontakt: [kontakt.esg@solidsecurity.pl](mailto:kontakt.esg@solidsecurity.pl)



# Indeks wskaźników GRI Standards

Spółka Solid Security sp. z o.o. sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2022 do 31.12.2022.

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
<b>Ogólne ujawnienia</b>						
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	Organizacja i jej praktyki raportowania					
	2-1	Dane na temat organizacji	Informacje o Solid Security			
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	Informacje o Solid Security			
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	Informacje o raporcie			
	2-4	Korekty informacji	Informacje o raporcie			
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	Informacje o raporcie			
	Działalność i pracownicy					
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Informacje o Solid Security, Nasza działalność			
	2-7	Pracownicy	Informacje o pracownikach			
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	Informacje o pracownikach			
	Zarządzanie					
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Zarządzanie			
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Zarządzanie				
2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Zarządzanie				
2-15	Konflikty interesów	Zarządzanie				

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	Zarządzanie			
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-19	Polityki wynagrodzeń	Warunki zatrudnienia			
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	Warunki zatrudnienia			
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Warunki zatrudnienia			
	Strategie, polityki i procedury					
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	List Prezesa Zarządu			
	2-23	Zobowiązania w ramach polityk	Strategie i polityki			
	2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	Strategie i polityki			
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	Strategie i polityki			
	2-26	Mechanizmy zasięgnięcia porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	Zarządzanie			
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Zachowanie poufności w relacjach z klientami			
	2-28	Członkostwo w organizacjach	Nasza działalność			
	Angażowanie interesariuszy					
2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	Komunikacja z interesariuszami				
2-30	Układy zbiorowe	Informacje o pracownikach				
<b>Istotne zagadnienia</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	Informacje o raporcie			
	3-2	Lista istotnych zagadnień	Informacje o raporcie			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
<b>Zapobieganie korupcji</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Przeciwdziałanie korupcji			
GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-1	Jednostki biznesowe poddane analizie pod kątem ryzyk związanych z korupcją	Przeciwdziałanie korupcji			
	205-2	Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	Przeciwdziałanie korupcji			
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Przeciwdziałanie korupcji			
<b>Emisje</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych			
GRI 305: Emisje 2016	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych			
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych			
<b>Zatrudnienie</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Warunki zatrudnienia			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1	Nowi pracownicy i rotacja pracowników	Warunki zatrudnienia			
<b>Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Dialog z pracownikami			
GRI 402: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą 2016	402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych	Dialog z pracownikami			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
<b>BHP</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
GRI 403: BHP 2018	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo związanego z relacjami biznesowymi organizacji	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-9	Urazy związane z pracą	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
<b>Szkolenia i edukacja</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Dbania o rozwój pracowników			
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	Dbania o rozwój pracowników			
<b>Różnorodność i równość szans</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy			
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy			
	405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy			
<b>Zapobieganie dyskryminacji</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Przeciwdziałanie dyskryminacji			
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Przeciwdziałanie dyskryminacji			
<b>Prywatność klienta</b>						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	Zachowanie poufności w relacjach z klientami			
	418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności i utraty danych klientów	Zachowanie poufności w relacjach z klientami			