

SOLID
SECURITY

RAPORT ESG
2023



Spis treści

List Prezesa Zarządu	3	3. Miejsce pracy	11	4. Odpowiedzialność wobec środowiska	22
1. O nas	4	Informacje o pracownikach	12	Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych	23
Informacje o Solid Security	5	Warunki zatrudnienia	12	Środowisko w liczbach	24
Nasza działalność	5	Dbanie o rozwój pracowników.....	14	5. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa	25
2. Odpowiedzialne zarządzanie	6	Dialog z pracownikami.....	15	6. O raporcie	27
Zarządzanie	7	Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy	16	Informacje o raporcie	28
Strategie i polityki	8	Przeciwdziałanie dyskryminacji	19	Indeks wskaźników GRI Standards	29
Komunikacja z interesariuszami.....	8	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.....	19		
Zachowanie poufności w relacjach z klientami	9				
Przeciwdziałanie korupcji	10				

List Prezesa Zarządu

2-22

Szanowni Państwo,

Zapraszam do zapoznania się z kolejnym Raportem ESG SOLID SECURITY Sp. z o. o.

Raport przedstawia dane za rok 2023, w odniesieniu do roku 2022. Pomimo, że jako organizacja nie mamy jeszcze prawnego obowiązku raportowania wskaźników ESG, jednak, 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 spraw pracowniczych.

Mamy aspiracje, by stać się największą w Polsce firmą świadczącą usługi ochrony osób i mienia, a osiągnięcie tego celu jest możliwe tylko dzięki oferowaniu klientom usług o najwyższych

standardach. Standardy te 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.

Duża różnorodność realizowanych usług w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa klientom w całej Polsce powoduje, że mamy realny wpływ na otoczenie. 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. **Nasze działania corocznie poddajemy niezależnej ocenie realizowanej przez międzynarodową agencję ratingową EcoVadis.** Niezależni eksperci dostrzegają nasze zaangażowanie i podejmowane działania, tak, że w ostatniej ocenie **za rok 2023 znaleźliśmy się w grupie 1 % najwyższej ocenionych firm z branży Security, uzyskując Platynowy medal.**

Niniejszy Raport zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu SOLID SECURITY Sp. z o. o. za 2023 r. jest kolejną publikacją na temat celów, zarządzania i podejmowanych działań w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Raport opracowany został w oparciu o międzynarodowy standard GRI. W kolejnych latach, a obowiązkowo od roku 2026, będziemy publikować raporty zgodnie ze standardami ESRS. Zapraszam do lektury niniejszego oraz kolejnych raportów CSR Solid Security Sp. z o. o.

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

1.

○ 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 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 2022–2023	2022 r. [tys. zł]	2023 r. [tys. zł]
Przychody ogółem	1 116 972	1 257 196
Koszty operacyjne	901 356	976 350
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	197 894	224 831
Płatności na rzecz dostawców kapitału (dywidendy i odsetki)	-	-
Płatności na rzecz instytucji publicznych (podatki) – zapłacony CIT	4 593	75 159
Inwestycje społeczne (darowizny i inwestycje na rzecz społeczeństwa)	-	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.

Nasze usługi kierowane są do szerokiej gamy klientów sektora publicznego, biznesowych i 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.

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.

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, 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

Bieżące zarządzanie firmą leży w kompetencjach trzyosobowego Zarządu, w którego skład wchodzi Prezes, Wiceprezes i Członek Zarządu. W spółce powołany jest również Prokurent. Do składania oświadczeń w imieniu firmy upoważnieni są Prezes Zarządu, Wiceprezes i Prokurent samodzielnie, członek Zarządu razem z Prezesem lub Wiceprezesem Zarządu. Członkowie Zarządu powoływani są co roku na podstawie uchwały Zgromadzenia Wspólników.

Władze Solid Security w 2023 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.

Zarząd w 2023 r. uczestniczył w przeznaczonych dla najwyższego kierownictwa szkoleniach z zakresu obowiązujących w Solid Security procedur i zasad Zintegrowanego Systemu Zarządzania, zasad ESG, zasad oceny i kwalifikacji dostawców w łańcuchu 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 nie- możliwa 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.

Wszystkich pracowników i współpracowników obowiązuje Kodeksu Etyki. Reguluje on m.in. kwestie związane z konfliktem interesów, ochroną danych i bezpieczeństwem informacji. Każdy z pracowników w chwili zatrudnienia podpisuje oświadczenie

o zakazie konkurencji oraz zachowaniu poufności. Interesariusze są powiadamiani o potencjalnych i zidentyfikowanych konfliktach interesów.

W Solid Security 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 2023 roku zintegrowano polityki dotyczące zrównoważonego rozwoju i opracowana została, zatwierdzona przez Prezesa Zarządu w dniu 10.10.2023 Polityka Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) Solid Security Sp. z o.o.

Polityka obejmuje wszystkie kwestie zrównoważonego rozwoju takie jak:

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

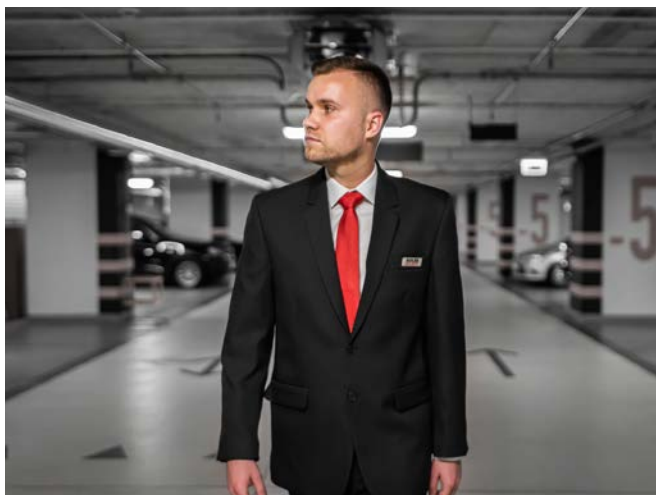
W Strategii i Polityce CSR zobowiązaliśmy się do przestrzegania międzynarodowych standardów w tym m.in.: Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, 10 Zasad Global Compact ONZ oraz obowiązujących w tym zakresie regulacji Unijnych i Krajowych.

Komunikacja z interesariuszami

2-29

Naszymi najważniejszymi interesariuszami są:

- Klienci,
- Dostawcy i podwykonawcy,
- Pracownicy i ich przedstawiciele, Rada pracowników, Komisja BHP,
- Prawodawcy, władze samorządowe, instytucje miejskie,
- Towarzystwa ubezpieczeniowe,
- Zarząd i pozostałe spółki Grupy Solid,
- WIOŚ, PIP, Sanepid, itp.,
- ZUS, US, GUS,
- Jednostki certyfikujące,
- Społeczności lokalne.



Ze względu na usługową specyfikę działalności Solid Security, jesteśmy zaangażowani w sposób naturalny w działania w obszarze zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu naszych klientów. Sami również 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

Ochrona danych osobowych jest tematem kluczowym dla zapewnienia bezpieczeństwa prywatności. Tego typu informacje 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.

Przyjęta 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.

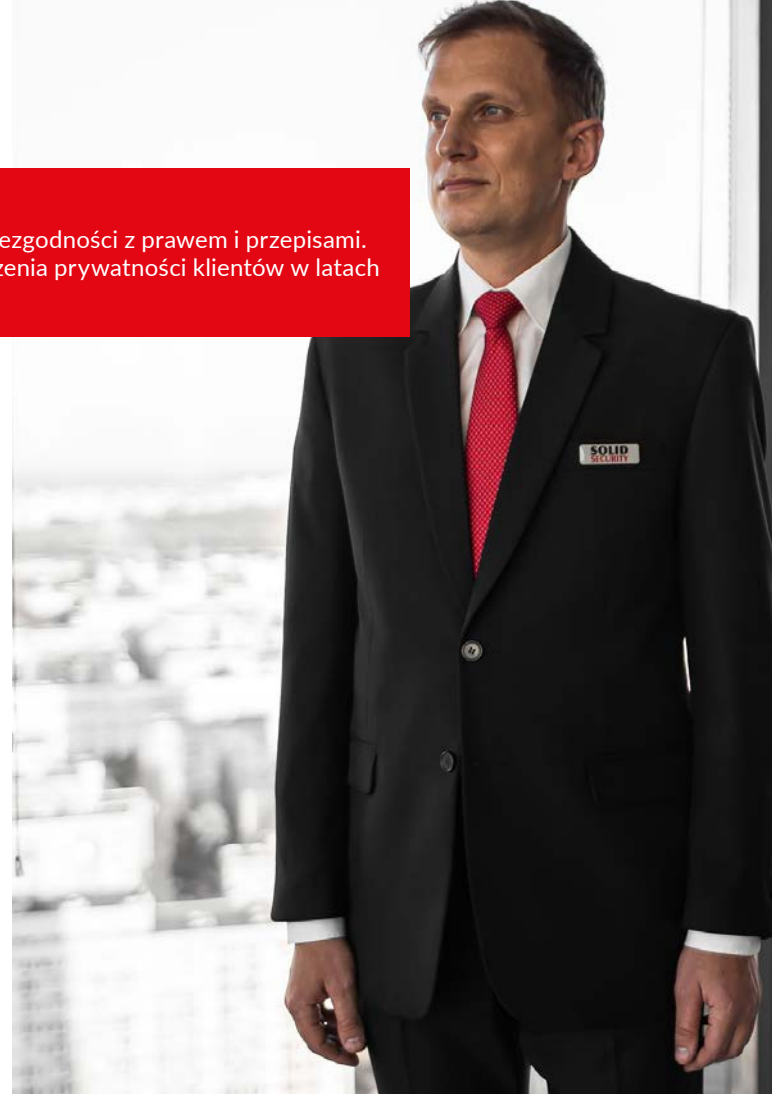
Nad ochroną oraz prawidłowym przetwarzaniem danych osobowych w organizacji nadzór sprawuje Inspektor Ochrony Danych. W strukturze organizacyjnej funkcjonuje Dział

o – incydentów naruszenia danych osobowych w 2023 r.
W latach 2022 i 2023 nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z prawem i przepisami.
o – liczba złożonych i uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów w latach 2022 i 2023.

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.

Zasady ochrony danych osobowych 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 2023 r. nie odnotowaliśmy incydentów związanych z naruszeniem bezpieczeństwa danych osobowych.



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 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 następujące 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 związane go z korupcją. W ramach procesów oceny nie zidentyfikowano żadnych istotnych ryzyk.



0 – liczba potwierdzonych przypadków korupcji w Solid Security w 2022 r. i w 2023 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 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**.

Profil działalności Solid Security przyczynia się do tego, że większy odsetek 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.		2023 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Umowa o pracę na czas określony	400	607	471	864
Umowa o pracę na czas nieokreślony	525	974	526	833

Warunki zatrudnienia

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

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.

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.

14%
stosunek procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pozostałych pracowników.

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

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

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.

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.

Ze względu na usługowy charakter prowadzonej działalności i zawieranie umów na czas określony, głównie w postępowań 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 2023 r. zagwarantowaliśmy wsparcie wynikające z przepisów prawa.

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

*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.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	3	1	4	93	69	162
Od 30 do 50 lat	15	7	22	125	195	320
Powyżej 50 lat	3	15	18	38	235	273
Razem	21	23	44	256	499	755
Wskaźnik rotacji**	2,27%	1,45%	1,76%	26,12%	29,44%	28,22%

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

Dbanie o rozwój pracowników

3-3, 404-2

Jesteśmy w pełni świadomi, że wysoka jakość usług i procesów zależy od odpowiedniego wyszkolenia, 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 wyszkolenia pracowników. Zawsze podejmujemy działania korygujące, zapewniając kadrze dodatkowe szkolenia. Podobnie postępujemy po zidentyfikowaniu analogicznych problemów wewnątrz spółki.

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. Dostępność szkoleń oraz współpraca z podmiotami zewnętrznymi specjalizującymi się w działaniach edukacyjnych pozwoliły nam w 2023 r. utrzymać wiedzę pracowników na wysokim poziomie. 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.

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. Bierzemy 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 wewnętrznie oceniają bezpośredni przełożeni, a w relacjach z klientami – ich przedstawiciele. Potwierdzeniem skuteczności szkoleń są także niezależnie przeprowadzane kontrole zewnętrzne i wewnętrzne.

Szkolenia realizowane w latach 2022-2023.

Rodzaj i zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców	
	2022 r.	2023 r.
Szkolenia doskonalące wiedzę, umiejętności oraz kwalifikacje na danym stanowisku pracy	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
Szkolenie na kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej	14 pracowników	17 pracowników
Szkolenie doskonalące umiejętności kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej (wymagane Ustawą o ochronie osób i mienia)	22 pracowników	3 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
Trzydniowy program szkoleniowy dla nowozatrudnionej kadry kierowniczej w Centrali w Warszawie	100% nowo zatrudnionej kadry kierowniczej	100% nowo zatrudnionej kadry kierowniczej

Dialog z pracownikami

3-3, 402-1

Dodatkowe szkolenia i kursy branżowe w 2023 r.:

- 2 osoby uczestniczyły w kursie przygotowującym do egzaminu dopuszczającego do posiadania broni,
- 6 osób ukończyło kurs ochrony imprez masowych,
- 11 osób ukończyło kurs kwalifikowanego pracownika zabezpieczenia technicznego.

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

Naszym pracownikom gwarantujemy:

- 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).

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.

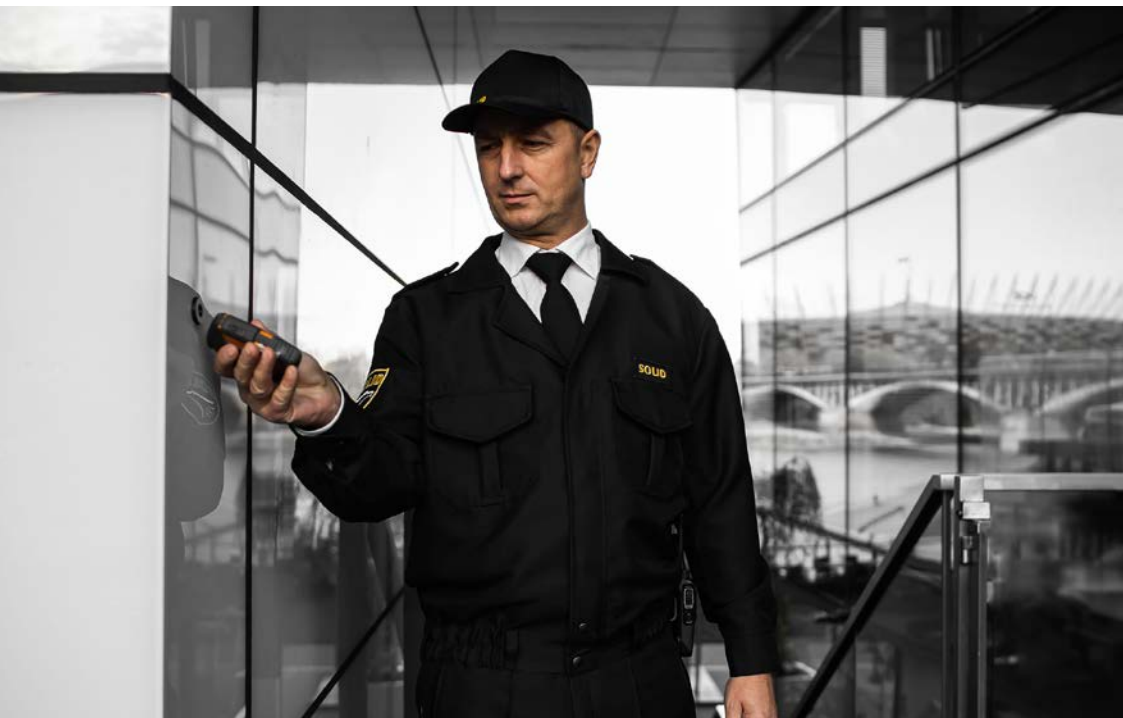
Istotnym elementem w naszej działalności jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Bardzo wiele osób z orzeczeniem o niepełnosprawności znajduje zatrudnienie w naszych biurach, obsłudze monitoringu sygnałów alarmowych, czy na obiektach, na których realizujemy usługi ochrony. Stwarzamy warunki pracy dla 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.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Od 30 do 50 lat	0%	33%	33%	0%	33%	33%
Powyżej 50 lat	0%	67%	67%	0%	67%	67%
Razem	0%	100%	100%	0%	100%	100%



Płeć i wiek pracowników w podziale na kategorie	2022 r.			2023 r.		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wyższa kadra zarządzająca						
Poniżej 30 lat	0%	2%	2%	0%	6%	6%
Od 30 do 50 lat	0%	53%	53%	2%	66%	68%
Powyżej 50 lat	4%	41%	45%	4%	22%	26%
Razem	4%	96%	100%	6%	94%	100%
Średnia kadra zarządzająca						
Poniżej 30 lat	0%	3%	3%	4%	7%	11
Od 30 do 50 lat	12%	61%	73%	16%	46%	62%
Powyżej 50 lat	2%	21%	24%	4%	23%	27%
Razem	15%	85%	100%	24%	76%	100%
Pozostali pracownicy						
Poniżej 30 lat	4%	5%	9%	11%	5%	16%
Od 30 do 50 lat	26%	23%	49%	24%	20%	44%
Powyżej 50 lat	19%	24%	43%	8%	32%	40%
Razem	49%	51%	100%	43%	57%	100%

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

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



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.

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 latach 2022 i 2023 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. Oprócz standardowych ryzyk pojawiają się specyficzne związane z branżą i wykonywaną pracą, w tym niebezpieczeństwa wynikające z agresji, napaści oraz postrzałów z broni palnej. Podejmowane 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 obowiązuje **Polityka ochrony środowiska i BHP**, w której zawarta jest deklaracja minimalizacji zagrożeń oraz ciągłej poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Pracownicy podczas szkoleń wstępnych i stanowiskowych zapoznawani są z zagrożeniami zidentyfikowanymi na ich stanowiskach pracy. Wszystkie czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe ujęte są w kartach oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk wraz z określeniem środków minimalizujących ryzyko. 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 wykonywaniem konkretnej usługi. Pracownicy są wyposażeni w odpowiednie umundurowanie, a tam, gdzie to konieczne, dodatkowo w 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.

W 2023 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 9 w 2022 r. do 12 wypadków w roku 2023 przełożyła się też na wzrost wskaźnika częstotliwości wypadków z 3,59 w 2022 r. do 4,45 w 2023 r. Pomimo wzrostu wskaźnik ten mieści się w celu określonym na 4,50 na 1000 pracujących. Przeanalizowane zostały przyczyny

i skutki wszystkich wypadków. Analiza wypadków nie wskazała na powtarzające się przypadki wynikające głównie z przyczyn losowych.

Spośród głównych rodzajów urazów, zarówno wśród pracowników organizacji, jak i pozostałych pracowników pozostających pod jej nadzorem, należy wymienić skręcenia, zwichnięcia, złamania i potłuczenia, wynikające z poślizgnięć, potknięć i upadków.



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

* 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, zleceniobiorcy) oraz goście i osoby przebywające na terenach administrowanych przez firmę. System nadzorowany jest przez centralnie powołanego Pełnomocnika ds. Systemu Zarządzania Środowiskowego, 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 dodatkowo przez Zarząd podczas corocznych przeglądów. Dokumenty i działania opiniuje też Komisja BHP, która podczas cokwartalnych posiedzeń weryfikuje ich aktualność i adekwatność oraz osiągnięte 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 posługiwania 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 i 2023 **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 nasza 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.

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.

Kontynuujemy działania, które pozwolą nam zmniejszyć negatywny wpływ na środowisko. Systematycznie modernizujemy naszą flotę samochodową. W roku 2023 zakupiliśmy kolejne pojazdy hybrydowe oraz na bieżąco zastępujemy pojazdy autami nowej generacji emitujące mniejsze ilości zanieczyszczeń. W organizacji obowiązują wytyczne dotyczące eksploatacji pojazdów i zasad przejazdów służbowych w celu redukcji zużycia paliwa i emisji spalin z floty samochodowej oraz wytyczne służące ograniczeniu zużycia energii i mediów.

W 2022 r. emisje w zakresie 1 wyniosły **3 057,93 t CO₂e**.

W 2023 r. emisje w zakresie 1 wyniosły **3 019,94 t CO₂e**.

Wskaźnik intensywności emisji	2022 r.	2023 r.
	[MgCO ₂ e / mln zł]	[MgCO ₂ e / mln zł]
GHG Zakres 1+2 (location based)	3,291	2,798
GHG Zakres 1+2 (market based)	2,873	2,548



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.



Całkowite zużycie energii w 2022 r. – 3 952,52 GJ		Całkowite zużycie energii w 2023 r. – 3 583,20 GJ	
1458,86 GJ	2 493,66 GJ	1 841,07 GJ	1 742,13 GJ
ze źródeł nieodnawial- nych (gazu)	energii elektrycznej	ze źródeł nieodnawial- nych (gazu)	energii elektrycznej



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



Całkowita masa wytworzonych odpadów

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

5.

Odpowiedzialność wobec społeczeństwa

- Odpowiedzialność



Odpowiedzialność

Jako firma, i również nasi pracownicy indywidualnie, angażujemy się w akcje społeczne, wydarzenia sportowe i kulturalne, akcje charytatywne, czy akcje na rzecz środowiska. Od wielu lat jesteśmy partnerem cyklicznej imprezy sportowej – Bydgoski Triathlon. Wiele energii i środków poświęciliśmy wsparciu uchodźców. Indywidualnie angażujemy się w pomoc schroniskom dla zwierząt, lokalne inicjatywy – jak Czysta Puszcza Bydgoska czy sadzenie drzew.

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.



6.

○ 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 2023 r. Dane odniesione są do pierwszego raportu zrównoważonego rozwoju przygotowanego za rok 2022.

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,

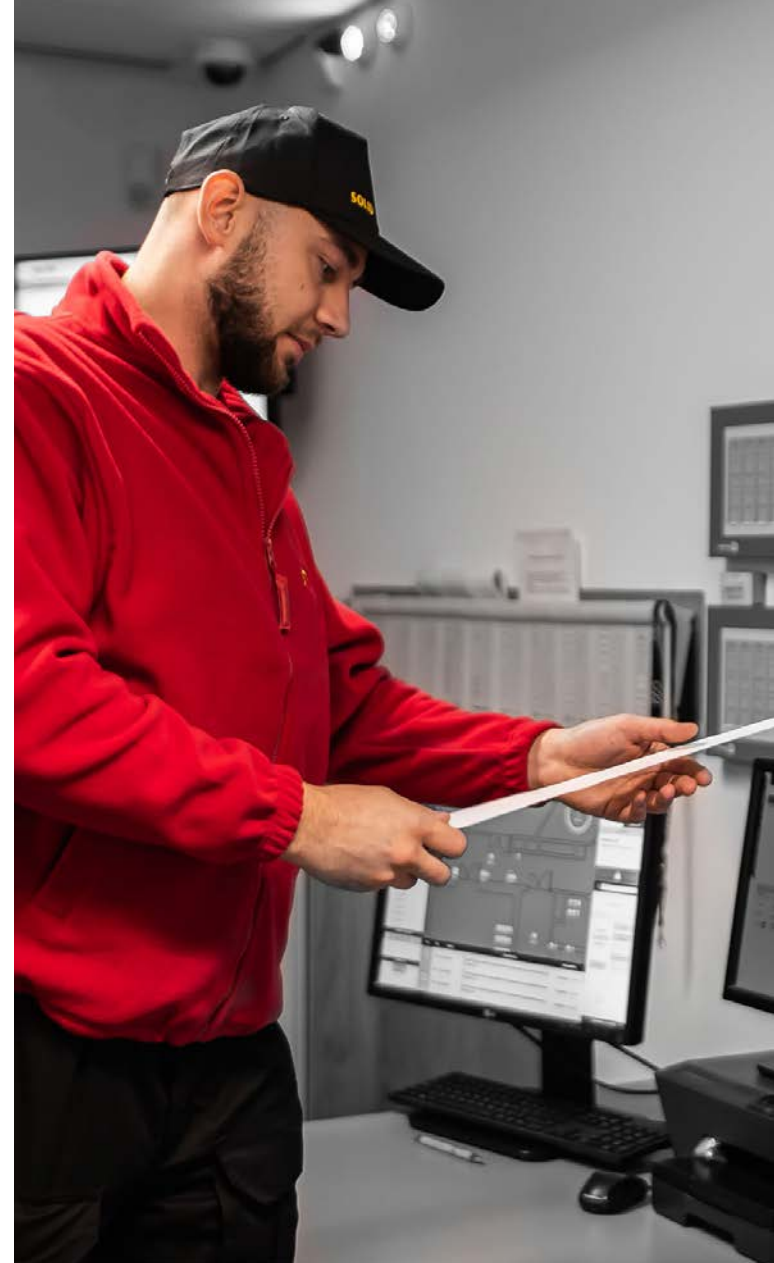
klienci, podwykonawcy, prawodawcy, społeczności lokalne – zostali określani na podstawie grup zdefiniowanych przez firmę w wewnętrznych dokumentach.

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 1.01.2022 do 31.12.2022.

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
OGÓLNE UJAWNIEANIA						
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	Powotywanie i wybór najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	Zarządzanie			
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Zarządzanie			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Zarządzanie			
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Zarządzanie			
	2-15	Konflikty interesów	Zarządzanie			
	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 zasięgania 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			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
ISTOTNE ZAGADNIENIA						
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	Informacje o raporcie			
	3-2	Lista istotnych zagadnień	Informacje o raporcie			
ZAPOBIEGANIE KORUPCJI						
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			
EMISJE						
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			
ZATRUDNIENIE						
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			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI A KADRĄ ZARZĄDZAJĄCĄ						
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			
BHP						
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			

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NUMER WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE		
				POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
	403-9	Urazy związane z pracą	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
	403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników			
SZKOLENIA I EDUKACJA						
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			
RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS						
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			
ZAPOBIEGANIE DYSKRYMINACJI						
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			
PRYWATNOŚĆ KLIENTA						
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			