



Nasza odpowiedzialność

Sprawozdanie na temat informacji pozafinansowych
Grupy Apator za 2020 rok

SPIS TREŚCI

1.	Wstęp	03
2.	Poznajmy się bliżej	04
	2.1. Profil działalności i model biznesowy	05
	2.2. Strategia biznesowa	08
	2.3. Standardy zarządzania	10
	2.4. Nasi Interesariusze	11
3.	Nasza odpowiedzialność	13
	3.1. Strategia CSR	14
	3.2. Wartości w Grupie Apator	16
4.	W zgodzie z etyką	17
	4.1. Kodeks etyczny Grupy Apator	18
	4.2. Polityka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	20
	4.3. Polityka w obszarze respektowania praw człowieka	22
	4.4. Osiągnięcia i wyzwania w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz respektowania praw człowieka	24
	4.5. Wskaźniki w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz respektowania praw człowieka	25
5.	Przyjazne miejsce pracy	26
	5.1. Relacje z pracownikami	27
	5.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy	32
	5.3. Osiągnięcia i wyzwania	33
	5.4. Wskaźniki w obszarze zagadnień pracowniczych	34
6.	Grupa Apator na rynku	39
	6.1. Bliżej klienta	40
	6.2. Rozwiązania wspierające „Zielony ład”	43
	6.3. Współpraca biznesowa	47
	6.4. Wskaźniki w w/w obszarach	53
7.	Rozwiązania dla środowiska	57
	7.1. Procesy przyjazne środowisku	58
	7.2. Osiągnięcia i wyzwania	59
	7.3. Wskaźniki w obszarze środowiska naturalnego	60
8.	Apator dla społeczności	62
	8.1. Podejście do zarządzania w obszarze kwestii społecznych	63
	8.2. Osiągnięcia i wyzwania	64
	8.3. Wskaźniki w obszarze kwestii społecznych	69
9.	Zarządzanie ryzykiem niefinansowym	70
	9.1. Ryzyka w obszarze etyki	71
	9.2. Ryzyka w obszarze zagadnień pracowniczych	73
	9.3. Ryzyka w obszarze środowiska naturalnego	75
	9.4. Ryzyka w obszarze zarządzania kwestiami społecznymi	76
10.	O raporcie	77

1. WSTĘP



Szanowni Państwo,
Drodzy Akcjonariusze, Klienci, Pracownicy i Partnerzy Grupy Apator,

prezentuję podsumowanie naszej działalności w 2020 roku w obszarze społecznej odpowiedzialności, rozumianej jako relacje z całym naszym otoczeniem biznesowym i społecznym. Nasze spółki współpracują z szerokim gronem partnerów, wpływają - bezpośrednio lub pośrednio - na wiele różnorodnych grup społecznych, funkcjonują w ramach obowiązujących systemów prawnych i standardów branżowych, w określonym otoczeniu biznesowym, środowiskowym i społecznym - ten

ogrom oddziaływań staramy się rokrocznie przybliżyć i objaśnić w naszym raporcie.

Nie sposób mówić o roku 2020 bez wspomnienia o pandemii, która zmieniła nasz świat (ale także nasze myślenie o świecie) w sposób niewyobrażalny. Zmieniły się priorytety. Kluczowe okazało się zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz utrzymanie ciągłości działania. To współzależne systemy. Masowa absencja pracowników (spowodowana chorobą, koniecznością opieki nad chorymi członkami rodziny, ale także strachem przed zarażeniem) mogła spowodować problemy z pozyskiwaniem i realizacją zamówień. Brak zamówień czy niedotrzymanie obietnic złożonych naszym klientom mogły przełożyć się na wstrzymanie działalności i redukcję zatrudnienia.

Dlatego okres pandemii był czasem trudnej próby dla naszych zespołów, ale także partnerów biznesowych, klientów i właścicieli. Moim zdaniem, wyszliśmy z tej próby zwycięsko, bowiem Grupa Apator poradziła sobie w 2020 roku z wieloma trudnościami, wypracowała solidne wyniki finansowe, utrzymała tempo rozwoju i miejsca pracy.

Nadal ciężko pracujemy, bowiem pandemia wciąż trwa i zbiera swoje okrutne żniwo. Polsce, naszemu otoczeniu gospodarczemu i społecznemu, potrzebne są jednak silne rodzime przedsiębiorstwa.

Polskie spółki Grupy Apator stanowią ważny wkład do budżetu państwa, dokładając swoją cegiełkę w postaci odprowadzanych w kraju podatków, tworzą lokalną infrastrukturę przemysłową, doskonałą kadry, tworzą miejsca pracy, rozwijają polską myśl techniczną oraz wspierają lokalne społeczności. Dlatego - naszym zdaniem - społeczna odpowiedzialność to właśnie codzienna, czasem mozolna walka o biznes, od dbania o ciągły rozwój oferty i dobrą jakość wyrobu schodzącego z linii produkcyjnej, zadowolenie i satysfakcję klienta, po utrzymanie każdego miejsca pracy w naszych fabrykach, zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy oraz dobrej atmosfery w zespole.

Mirosław Klepacki



Dyrektor Generalny,
Prezes Zarządu Apator SA



2. Poznajmy się bliżej

2.1. PROFIL DZIAŁALNOŚCI I MODEL BIZNESOWY

Apator tworzy międzynarodową grupę producentów oraz dystrybutorów urządzeń i systemów pomiarowych, a także dostawców rozwiązań wspierających pracę sieci elektroenergetycznych, wodnych i gazowych. W ramach trzech wyspecjalizowanych segmentów biznesowych (Energia Elektryczna, Woda i Ciepło oraz Gaz) Grupa Apator wdraża na rynek zaawansowane technologicznie produkty i usługi m.in. liczniki energii elektrycznej, gazomierze, wodomierze i ciepłomierze, systemy zdalnego odczytu mediów, specjalistyczną aparaturę do zabezpieczania, nadzoru i sterowania siecią elektroenergetyczną, a także systemy wspierające zarządzanie sieciami dystrybucji mediów użytkowych. W ostatnim okresie Grupa Apator rozwija ofertę rozwiązań wspierających wdrażanie technologii OZE i mających zastosowanie w lokalnym zarządzaniu energią.



14
spółek krajowych
i zagranicznych



9
zakładów
produkcyjnych

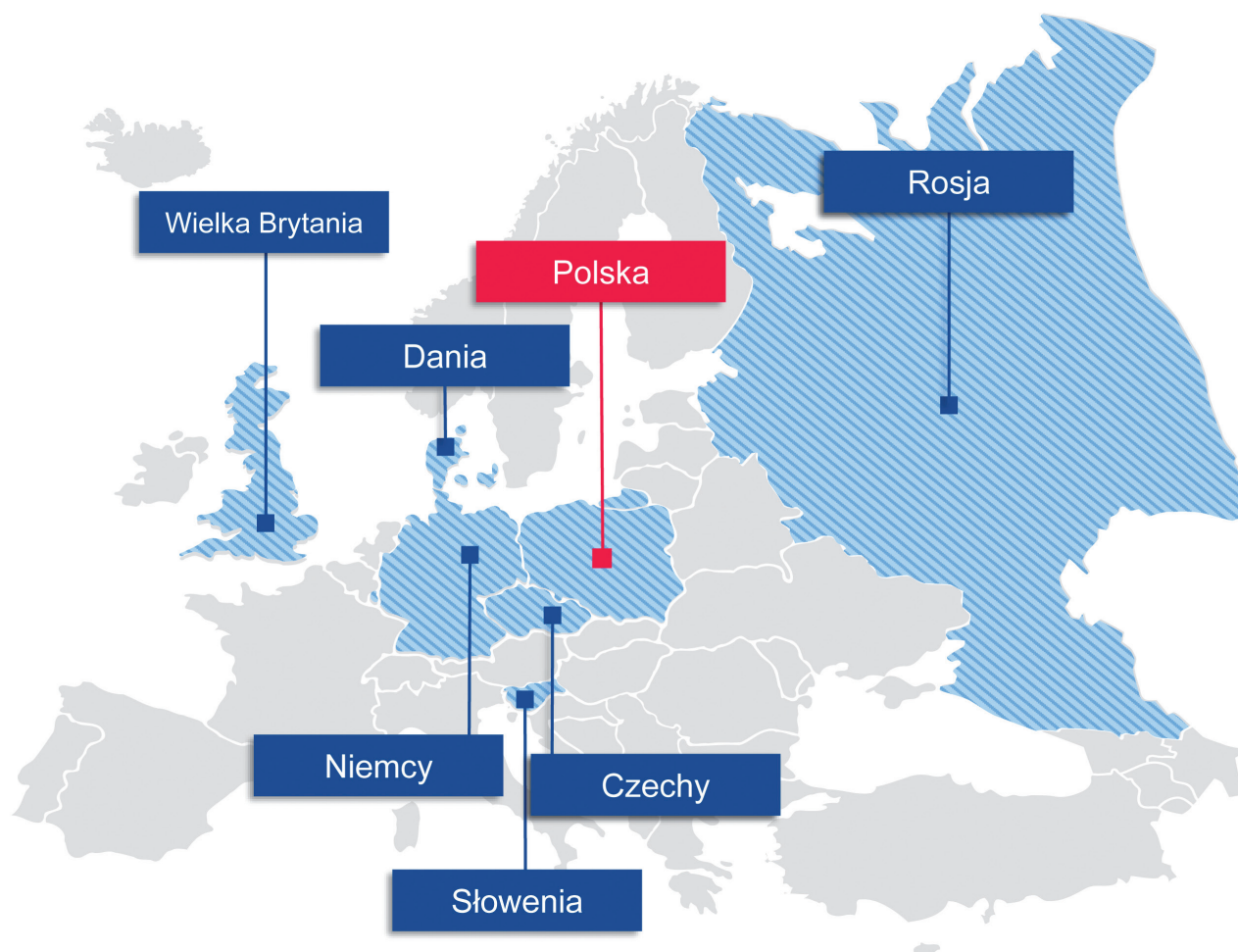


2,4 tys.
pracowników




12
biur R&D


Nasza działalność w Europie



Apator zajmuje wysoką pozycję na rynku europejskim i zbudował rozpoznawalną markę w sektorze rozwiązań dla nowoczesnej energetyki. Niemal połowa przychodów Grupy pochodzi z eksportu, zaś rozwiązania i produkty dystrybuowane są do ponad 60 krajów świata. Największymi odbiorcami w 2020 roku, poza Polską, były rynki: brytyjski, niemiecki, belgijski i niderlandzki.

Podmiotem dominującym grupy kapitałowej Apator jest spółka Apator SA z siedzibą w Toruniu.

 notowana na GPW w Warszawie od ponad **20 lat**

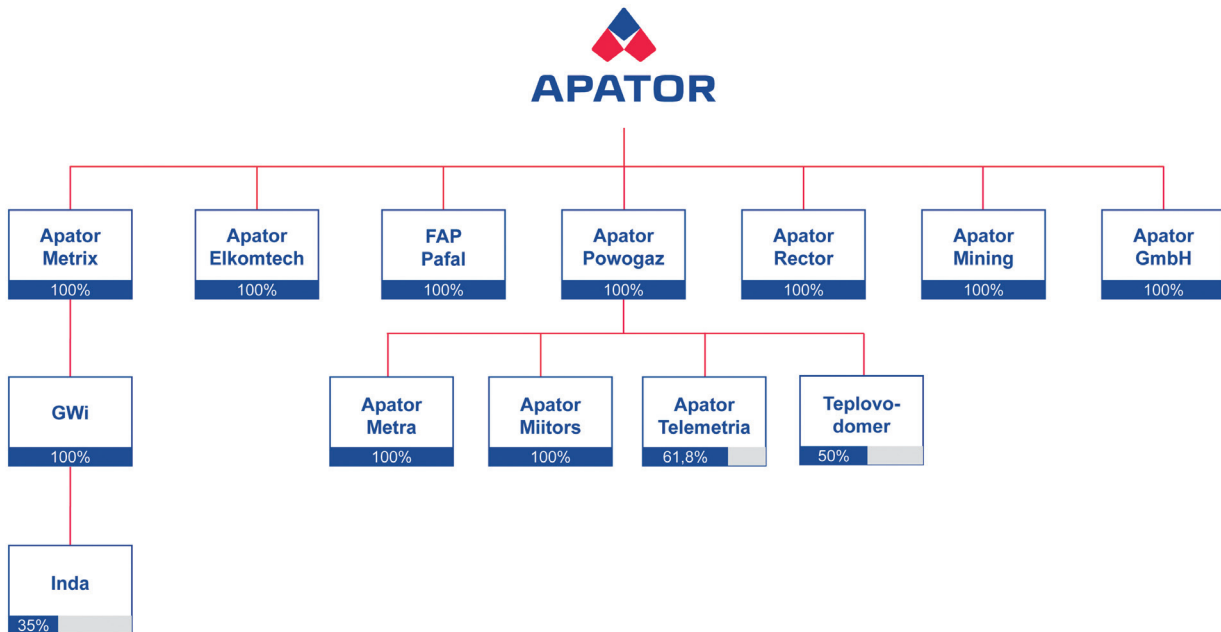
 uwzględniana w indeksie **sWIG80** oraz **WIGdiv**

 spółka dywidendowa

Apator SA wyznacza strategiczne kierunki rozwoju Grupy, koordynuje realizację strategii Grupy Apator, inicjuje strategiczne projekty grupowe, realizuje funkcje wsparcia w zakresie zarządzania finansami, kontrolingu, ładu korporacyjnego, IT, HR oraz marketingu.

* Apator przez wiele lat niezmiennie pozostawał w prestiżowym gronie firm spełniających najwyższe standardy zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami zaliczanych do RESPECT Index. W dn. 12.08.2019 r. Zarząd GPW podjął uchwałę w sprawie zakończenia działania indeksu RESPECT Index. W to miejsce GPW rozpoczęła publikację indeksu WIG-ESG, w skład którego mogą wejść spółki z indeksów WIG20 i mWIG40. Apator SA – ze względu na przynależność do sWIG80 – nie klasyfikuje się do WIG-ESG.

Struktura Grupy Apator na dzień 31.12.2020 r.



Model biznesowy

Grupa Apator działa w ramach trzech segmentów biznesowych: Energia Elektryczna, Gaz oraz Woda i Ciepło.

Segmenty biznesowe			
	energia elektryczna	gaz	woda i ciepło
Linie biznesowe	opomiarowanie energii elektrycznej aparatura łączeniowa systemy sterowania i nadzoru ICT		
Spółki wchodzące w skład Segmentu	<ul style="list-style-type: none"> Apator SA (Toruń) Apator Elkomtech (Łódź) Apator Rector (Zielona Góra) FAP Pafal (Świdnica) Apator GmbH (Niemcy) 	<ul style="list-style-type: none"> Apator Metrix (Tczew) GWi (Wielka Brytania) Inda (Słowenia) Apator GmbH (Niemcy) 	<ul style="list-style-type: none"> Apator Powogaz (Poznań) Apator Telemetry (Słupsk) Apator Metra (Czechy) Apator Miitors (Dania) Teplvodomer (Rosja)
Rozwiązania	<ul style="list-style-type: none"> Inteligentne i komunalne liczniki ee Urządzenia do rozdziału energii Systemy sterowania i nadzoru Systemy do zarządzania danymi pomiarowymi Rozwiązania dla OZE <p>Licznik OTUS 3 Systemy sterowania i nadzoru Rozłącznik smartARS pro</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gazomierze inteligentne, miechowe, domowe, przemysłowe Usługi zdalnego odczytu, system umożliwiający wstrzymanie i wznowienie dostaw gazu za pomocą sieci GSM <p>Gazomierz iSMART 2 hybridSMART</p>	<ul style="list-style-type: none"> Wodomierze ultradźwiękowe, mieszkaniowe, domowe, przemysłowe Ciepłomierze, podzielniki kosztów ogrzewania Usługi zdalnego odczytu i rozliczeń zużycia mediów, zarządzanie systemami <p>Wodomierz ULTRIMIS W JS Smart+ Podzielnik E-ITN</p>
Skala produkcji	<ul style="list-style-type: none"> 1,8 mln szt. liczników ee 0,6 mln szt. rozłączników 	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 mln szt. gazomierzy 	<ul style="list-style-type: none"> 2,4 mln szt. wodomierzy
Główni klienci	<ul style="list-style-type: none"> Zakłady energetyczne (OSD) Hurtownie elektroenergetyczne, przedsiębiorstwa elektromontażowe i elektroinstalacyjne Budownictwo, przemysł, kolej Farmy fotowoltaiczne i wiatrowe, klastry i spółdzielnie energetyczne, magazyny energii i in. uczestnicy sektora OZE 	<ul style="list-style-type: none"> Spółki gazownicze/dystrybutorzy i dostawcy gazu 	<ul style="list-style-type: none"> Przedsiębiorstwa wod-kan i energii ciepłej Spółdzielnie mieszkaniowe Budownictwo Przemysł
Główne rynki eksportowe	Niemcy, Belgia, Rosja, Litwa, Brazylia	Wielka Brytania, Belgia, Niderlandy, Niemcy, Turcja	Czechy, Rosja, Ukraina, Hiszpania, Rumunia
Udział eksportu w przychodach	15,5%	73,7%	53,0%

2.2. STRATEGIA BIZNESOWA

Strategia Grupy Apator na lata 2019-2023 została opracowana i opublikowana w 2018 r. Głównym jej przesłaniem była:

- budowa wartości Grupy Apator zgodnie z interesem właścicieli i oczekiwanym zwrotem z zaangażowanego przez nich kapitału,
- budowa gotowości organizacji na wyzwania, jakie stawiane są przez zmienność i dynamikę otoczenia regulacyjnego, rynkowego i technologicznego,
- wzmocnienie i rozszerzenie dotychczasowego biznesu m.in. poprzez wchodzenie w nowe biznesy i na nowe rynki.

Cele Grupy Apator określone w strategii biznesowej

2019-2023

Przychody ze sprzedaży
1,4 mld PLN
w 2023 r.

Wzrost EBITDA do
220 mln PLN
w 2023 r.

Budowanie
zyskowności firmy
poprzez rosnący udział
nowych, bardziej
zaawansowanych
produktów

MISJA

Dostarczanie Klientom łatwych w użytkowaniu i intuicyjnych rozwiązań w zakresie efektywnego zarządzania wszystkimi rodzajami mediów energetycznych.

WIZJA

Długofalowe utrzymanie pozycji branżowego lidera i eksperta w Polsce, znalezienie się w czołówce dostawców w Niemczech i Europie Środkowo-Wschodniej oraz zbudowanie rozpoznawalności marki Apator na wybranych, pozostałych rynkach.

MAPA STRATEGII



Grupa Apator w perspektywie strategii przewiduje istotny wzrost wartości sprzedaży na rynki zagraniczne i utrzymanie wysokiego udziału eksportu w sprzedaży ogółem (obecnie ok. 50%).

Motory wzrostu w zakresie rozwoju oferty:

- urządzenia pomiarowe nowej generacji z elektronicznym - statycznym pomiarem,
- rozwiązania i usługi wdrożenia oraz utrzymania systemów nadzoru i opomiarowania oraz predyktywnego zarządzania majątkiem sieciowym,
- smart metering, usługi billingowe, technologie IoT, systemy do odczytu i zarządzania danymi pomiarowymi w oparciu o nowoczesne technologie komunikacyjne.

Priorytety w obszarze procesów wewnętrznych:

- dalsza, szeroka automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych,
- optymalizacja Grupy (uproszczenie struktury, dalszy rozwój funkcji wspólnych),
- ograniczanie poziomu kosztów poprzez efektywniejsze wykorzystanie zasobów i kompetencji grupowych.

Trwająca pandemia odbiła się negatywnym echem na całej światowej gospodarce i była przyczyną wyhamowania tempa wzrostu biznesu. Z drugiej strony sektory energii i paliw podlegają w ostatnim czasie dynamicznym zmianom związanym z transformacją sektora w kierunku jeszcze większej digitalizacji, decentralizacji i dekarbonizacji. Spowodowało to pojawienie się nowych szans rozwojowych dla spółek Grupy Apator. Stąd Zarząd Apator SA podjął decyzję o zrewidowaniu Strategii biznesowej. Prace nad jej aktualizacją trwają, publikacja jest przewidziana do końca trzeciego kwartału 2021 r.

Więcej o strategii Grupy Apator na <http://www.apator.com/pl/relacje-inwestorskie/strategia>

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W WYMIARZE FINANSOWYM Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Dążymy do wzrostu naszych przychodów i zysku EBITDA, ale tylko w drodze zrównoważonego rozwoju.
 - Dywersyfikacja działalności - model biznesowy oparty o 3 segmenty
 - Partycypowanie głównych grup interesariuszy w środkach finansowych wypracowywanych przez Grupę Apator

Skala działalności i wskaźniki finansowe Grupy Apator

Przychody ze sprzedaży wg segmentów*	2020 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Segment Energia Elektryczna	444 318	377 271	67 047	117,8%
Segment Gaz	250 975	243 547	7 428	103,0%
Segment Woda i Ciepło	239 557	256 775	-17 218	93,3%
Przychody ogółem	934 850	877 593	57 257	106,5%
kraj	553 402	465 398	88 004	118,9%
eksport	381 448	412 195	- 30 747	92,5%

Podstawowe dane finansowe*	2020 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Przychody ze sprzedaży	934 850	877 593	57 257	106,5%
Zysk na sprzedaży	80 559	74 534	6 025	108,1%
Zysk na działalności operacyjnej	78 591	76 417	2 174	102,8%
EBITDA	131 100	126 288	4 812	103,8%
Zysk netto	62 237	55 287	6 950	112,6%
Kapitał własny	517 241	492 889	24 352	104,9%
Zobowiązania długoterminowe	46 553	57 597	-11 044	80,8%
Zobowiązania krótkoterminowe	311 155	337 350	-26 195	92,2%
Suma aktywów	874 949	887 836	-12 887	98,5%
Wynagrodzenia brutto (z narzutami)	214 118	215 408	-1 290	99,4%
Podatek dochodowy	19 680	18 597	1 083	105,8%
Podatek dochodowy bieżący	15 479	15 659	-180	98,9%
Odroczony podatek dochodowy	4 201	2 938	1 263	143,0%
Wysokość składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych*	39 462	39 472	-10	100,0%
Wysokość składek na inne fundusze (PFRON, Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych)*	3 186	3 399	-213	93,7%

* wysokość odprowadzanych składek dotyczy tylko krajowych spółek GK Apator

Wartość dywidendy wypłaconej akcjonariuszom z zysku za 2019 oraz z zysku za 2020 została zaprezentowana w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator za 2020 rok (rozdział 16.4. Dywidenda).

2.3. STANDARDY ZARZĄDZANIA

Spółki Grupy Apator prowadzą działalność zgodnie z przyjętym Zintegrowanym Systemem Zarządzania obejmującym polityki w zakresie:

- zarządzania jakością,
- zarządzania środowiskowego,
- zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- bezpieczeństwa informacji.

Systemy Zarządzania są dostosowane do specyfiki działalności poszczególnych spółek. Krajowe spółki Grupy prowadzące działalność produkcyjną działają w oparciu o następujące normy:

Rodzaj normy	Apator	Apator Metrix	Apator Powogaz	Apator Elkomtech	FAP PAFAL	Apator Telemetria
PN-EN ISO 9001:2015	X	X	X	X	X	X
PN-EN ISO 14001:2015	X	X	X		X	X
PN-ISO 45001:2018	X	X	X	X	X	
PN ISO/IEC 27001:2014-12	X	X		X		

Ład korporacyjny

Apator SA, jako spółka koordynująca działalność grupy kapitałowej i notowana na GPW, zobowiązała się do przestrzegania zasad ładu korporacyjnego, które ujęte zostały w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” (uchwalone na mocy Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady GPW z dn. 13.10.2015 r.). Spółka Apator SA stosuje wszystkie zasady szczegółowe w/w Dobrych Praktyk.

W zakresie rekomendacji, spółka nie stosuje zasady IV.R.2 dotyczącej możliwości udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poprzez dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym – z uwagi na uwarunkowania prawne i techniczne. W celu umożliwienia akcjonariuszom zapoznania się z przebiegiem obrad, spółka dokonuje transmisji obrad w czasie rzeczywistym, a zapis przebiegu obrad w formie video umieszczany jest na stronie internetowej pod adresem www.apator.com.

We wszystkich krajowych spółkach GK Apator obowiązuje jednolity ład korporacyjny. Nadzór właścicielski odbywa się poprzez unie personalne w zarządach i radach nadzorczych oraz ustanowione na podstawie umów o współpracy „prawo wewnętrzne” w formie wytycznych grupowych, działalność komitetów powołanych w ramach Grupy Apator, audyt wewnętrzny, funkcje wspólne tj. CFO, skarb, kontroling, projekty grupowe R&D, IT.

2.4. NASI INTERESARIUSZE

Kluczową grupą interesariuszy Grupy Apator są klienci, partnerzy biznesowi, dostawcy, jak również instytucje współpracujące ze spółkami oraz partnerzy społeczni (tzw. interesariusze zewnętrzni), ale nie mniej ważni są interesariusze wewnętrzni – pracownicy spółek grupy kapitałowej. Naszym celem jest dobrze rozumieć potrzeby oraz problemy wszystkich naszych interesariuszy i wychodzić im naprzeciw - działając w dobrym interesie Grupy i szanując kapitał jej akcjonariuszy.

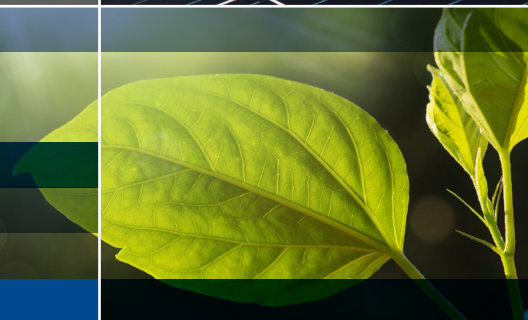
W swojej działalności wchodzimy w interakcje z różnymi grupami interesariuszy i budujemy relacje oparte na wzajemnej, efektywnej współpracy i zaufaniu. Formy komunikacji z naszymi Interesariuszami w 2020 roku dostosowaliśmy do ograniczeń związanych z pandemią - większość interakcji odbywała się zdalnie, przy użyciu narzędzi online.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Kluczowe grupy interesariuszy			
Inwestorzy, analitycy giełdowi, dziennikarze mediów biznesowych	Rzetelne i uczciwe komunikowanie i raportowanie o aktualnej sytuacji grupy kapitałowej - zgodnie z wymogami, regulacjami i dobrymi praktykami obiegu informacji dla spółek na rynku regulowanym.	Raporty bieżące, sprawozdania finansowe, konferencje, spotkania, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn, wypowiedzi dla mediów w formie wywiadów, artykułów, bieżąca komunikacja z dziennikarzami.	Dla Apator SA, jako spółki notowanej na GPW, budowanie relacji z inwestorami, analitykami i dziennikarzami jest priorytetem.
Klienci	Współpraca przy optymalizacji biznesu klienta, opracowywaniu technologii i rozwiązań, wymiana/ dzielenie się wiedzą techniczną, prezentacja oferty produktowej i warunków współpracy handlowej.	Spotkania bezpośrednie, targi, konferencje, szkolenia, newslettery, strona www, materiały produktowe, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez dostarczanie klientom rozwiązań i produktów spełniających ich oczekiwania i potrzeby.

Grupa interesariuszy	Cele komunikacji	Formy komunikacji	Podstawy identyfikacji
Pracownicy	Komunikowanie celów i wartości organizacji, bieżące informowanie o kondycji firmy i wynikach finansowych, kluczowych decyzjach i zmianach organizacyjnych oraz personalnych, działaniach socjalnych. Budowanie wspólnej kultury organizacyjnej.	Spotkania kierowników i dyrekcji, spotkania działów/biur, kampanie edukacyjne, grupowy magazyn wewnętrzny „Flesz Apatora”, newslettery, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn. Dodatkowo, w zależności od praktyk stosowanych w danej spółce: spotkania Zarządów z pracownikami, portal pracowniczy, firmowy radiowęzeł w Apator SA.	GK Apator realizuje cele biznesowe dzięki zaangażowaniu i kompetencjom swoich pracowników.
Dostawcy	Wymiana wiedzy i komunikacja wzajemnych oczekiwań w celu skutecznej realizacji procesów operacyjnych i efektywnej współpracy.	Cykliczne spotkania i prezentacje, audyty, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator realizuje cele biznesowe poprzez wybór wiarygodnych i spełniających określone wymagania jakościowe partnerów przy uwzględnieniu wymagań cenowych.
Partnerzy technologiczni	Współpraca i wymiana wiedzy w zakresie opracowania nowych rozwiązań i technologii.	Spotkania, prezentacje, wspólna komunikacja w mediach oraz podczas wydarzeń branżowych i gospodarczych.	Grupa Apator wypracowuje nowe rozwiązania i technologie dla swoich klientów w ramach własnych biur R&D, ale także poprzez współpracę i wymianę wiedzy z partnerami technologicznymi.

Pozostałe grupy interesariuszy

Rząd i regulatorzy, organizacje branżowe, instytucje finansowe	Działania na rzecz kształtowania i rozwoju rynku smart metering/ smart grid, promowanie efektywnych rozwiązań i technologii.	Uczestnictwo w spotkaniach konsultacyjnych, konferencjach, sympozjach, działania w ramach stowarzyszeń i organizacji branżowych.	GK Apator działa zgodnie z wymogami prawa i dobrymi obyczajami, dzieląc się wiedzą i dobrymi praktykami na rzecz rozwoju nowych technologii i efektywnego zarządzania mediami użytkowymi.
Media	Świadome kształtowanie wizerunku firmy i marki poprzez informowanie otoczenia rynkowego o działalności firmy.	Materiały i informacje prasowe, artykuły branżowe, konferencje prasowe, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	GK Apator współpracuje z mediami branżowymi, specjalistycznymi oraz lokalnymi biorąc udział w wymianie wiedzy eksperckiej, promując swoje wyroby, prezentując efekty działalności biznesowej i pozabiznesowej, kształtując wizerunek spółki/marki na rynku.
Lokalne władze (samorząd, powiat, gmina)	Komunikacja na rzecz efektywnej współpracy, rozwoju organizacji w zgodzie z potrzebami lokalnej społeczności i oczekiwaniami samorządów.	Spotkania bezpośrednie, udział w lokalnych wydarzeniach, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator działając w obszarze podległym samorządom współpracują z lokalnymi władzami na rzecz sukcesywnego rozwoju biznesu i lokalnych społeczności.
Instytucje społeczne, organizacje non - profit, artyści, sportowcy, otoczenie społeczne	Współpraca na rzecz realizacji wartościowych inicjatyw społecznych.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, konferencje i spotkania, strona www, profil społecznościowy na FB i LinkedIn.	Spółki Grupy Apator wchodzą w relacje biznesowe i pozabiznesowe z lokalnymi instytucjami wspierając wartościowe inicjatywy, przekazując darowizny na rzecz organizacji realizujących misje społeczne.
Środowisko naukowe, ośrodki edukacji publicznej, instytuty badawcze	Wymiana wiedzy i doświadczeń, zacieśnianie współpracy oraz realizacja wspólnych projektów naukowych i rozwojowych, popularyzacja nauki, prezentacja działalności firmy.	Bieżąca współpraca przy realizacji projektów, udział w konferencjach i spotkaniach.	Współpraca między środowiskiem naukowym i biznesem służy rozwojowi przedsiębiorstwa i nauki, jest impulsem do rozwoju nowych technologii i produktów. Wśród studentów i absolwentów uczelni spółki Grupy Apator rekrutują pracowników.



3. Nasza odpowiedzialność

Najważniejszym dokumentem wytyczającym cele w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu dla wszystkich spółek Grupy Apator jest **Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (Strategia CSR) Grupy Apator**.

Grupa Apator jest ukierunkowana na spełnianie najwyższych standardów w zakresie kultury organizacyjnej opartej na **firmowych wartościach**, uczciwych relacjach z pracownikami, klientami i partnerami biznesowymi oraz prowadzi działania biznesowe z poszanowaniem środowiska i uwzględnieniem potrzeb lokalnych społeczności.

3.1. STRATEGIA CSR

Strategia CSR Grupy Apator została opublikowana w 2020 roku a jej horyzont czasowy jest zbieżny z perspektywą Strategii biznesowej Grupy Apator. Wspiera ona realizację celów biznesowych zdefiniowanych w Strategii biznesowej, uwzględniając przy tym:

- dotychczasowe wymiary CSR realizowane przez Spółkę tj. uwzględnianie potrzeb klientów, pracowników, otoczenia społecznego i środowiska naturalnego, zdefiniowane w poprzedniej edycji Strategii społecznej odpowiedzialności przyjętej w 2015 roku,
- wdrożone w Spółce polityki dotyczące zagadnień pracowniczych, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, poszanowania praw człowieka, obszaru środowiskowego oraz zagadnień społecznych (zgodnie z wymogami ustawy o rachunkowości ze stycznia 2017 r. dotyczącej ujawniania danych pozafinansowych),
- wdrożone w spółkach Grupy Apator zobowiązania i standardy działania w ramach polityk w zakresie: zarządzania jakością, zarządzania środowiskowego, zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz bezpieczeństwa informacji (zgodnymi z normami ISO),
- kierunki rozwoju określone poprzez cele strategiczne, misję i wizję organizacji,
- wyzwania branż oraz oczekiwania rynków, na których działają spółki Grupy Apator.

Adaptacja i realizacja Strategii CSR jest dostosowana do specyfiki działania oraz zakresu wpływu społecznego i środowiskowego poszczególnych spółek Grupy Apator.

Przesłanki strategii

Grupa Apator działa zgodnie z najwyższymi standardami społecznej odpowiedzialności biznesu, rozumianymi jako „Creating Shared Value” (CSV) tj. w oparciu o działania, które mają przynosić korzyści i firmie, i społeczeństwu. CSR traktowany jest jako element wspierający strategię biznesową, obejmuje działania i programy długofalowe, a jego celem jest tworzenie nowych możliwości biznesowych, nowych rynków i wzmacnianie pozycji konkurencyjnej Grupy.

Podstawy odpowiedzialności Grupy Apator, zobowiązania względem klientów i partnerów biznesowych, ale także wewnętrzne deklaracje, wyznaczające cele i standardy działania w ramach Grupy Apator, definiują:

- Kodeks etyczny Grupy Apator,
- misja i wizja,
- wartości firmowe.

Dodatkowo, w założeniach Strategii CSR Grupy Apator, uwzględniono:

- rekomendacje i dobre praktyki w zakresie raportowania danych pozafinansowych,
- „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW”,
- Agendę na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, przyjętą przez ONZ w 2015 roku.

Głównym celem Grupy Apator jest **zyskowy wzrost w oparciu o zrównoważony rozwój** uwzględniający szeroki kontekst działalności Grupy Apator.



Nasza odpowiedzialność

Mapa strategii CSR

W ramach Strategii CSR Grupy Apator wyróżniono 4 wymiary: Finanse, Klient, Kluczowe procesy oraz Uczenie się i rozwój, odpowiadające wymiarom obowiązującej strategii biznesowej Grupy Apator. W każdym z tych czterech wymiarów wskazano widzące kierunki, zobowiązania, główne inicjatywy i mierniki.



Zobowiązania w poszczególnych wymiarach, kluczowe inicjatywy oraz przypisane im wskaźniki liczbowe i jakościowe zostały zaprezentowane w poszczególnych rozdziałach niniejszego raportu.

Cele zrównoważonego rozwoju ONZ

Grupa Apator prowadzi działalność w skali międzynarodowej i jest zobligowana do spełniania oczekiwań zagranicznych kontrahentów oraz standardów obowiązujących na unijnych i światowych rynkach. Dlatego w definiowaniu celów strategii CSR uwzględniliśmy Cele zrównoważonego rozwoju ONZ - adekwatne do specyfiki działalności Grupy oraz wyzwań stojących przed branżami, w których działa Grupa.

Cele ONZ wybrane dla Grupy Apator



Realizacja strategii CSR

Spółki Grupy Apator – planując i realizując swoją działalność biznesową i pozabiznesową - uwzględniają cele i zobowiązania określone w Mapie strategii CSR i kaskadują je na cele stawiane zarządom i menedżerom spółek Grupy Apator.

Podsumowanie realizacji celów i zobowiązań CSR spółek Grupy Apator jest podstawą do przygotowania corocznego skonsolidowanego Raportu CSR/Sprawozdania na temat informacji niefinansowych.

Poszczególnym wymiarom działalności CSR przypisano zestaw wskaźników ilościowych i jakościowych, które zostały opracowane na podstawie:

- danych gromadzonych i monitorowanych w spółkach w ramach procesów biznesowych oraz Systemów Zarządzania,
- dobrych praktyk i rekomendacji (m.in. Komisji Europejskiej, Ministerstwa Finansów oraz Ministerstwa Rozwoju, SEG i in.),
- wytycznych Ustawy o Rachunkowości.

Dodatkowo uwzględniono:

- mapę interesariuszy i analizę istotności w odniesieniu do aspektów raportowania według standardu Global Reporting Initiative (wersja G4) dla Grupy Apator (wypracowane podczas warsztatów z kadrą zarządzającą),
- wytyczne ONZ w odniesieniu do celów Agendy 2030.

3.2. WARTOŚCI W GRUPIE APATOR

Kulturę naszej organizacji budujemy w oparciu o **wartości firmowe Grupy Apator**. Są one dla nas drogowskazem w codziennym działaniu, punktem odniesienia do podejmowanych decyzji oraz wskazówką, jak powinniśmy pracować, na co się nakierowywać i w jakich obszarach szczególnie angażować, jak współpracować i komunikować się.

Odpowiedzialność, współpraca, rozwój i zwinność – to cztery aspekty, które uznaliśmy za szczególnie ważne dla naszego biznesu i dla naszego zespołu, i które staramy się praktykować i promować w naszych zespołach.

Wartości Grupy Apator





4. W zgodzie z etyką

Naszą wartością nadrzędną jest **odpowiedzialność**, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także wewnętrznych procedur i regulacji. We wszystkich aspektach naszej działalności wdrażamy i promujemy zasady etyczne, a relacje z naszymi interesariuszami budujemy w oparciu o uczciwość i partnerstwo.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- W zgodzie z etyką - naszą wartością nadrzędną jest odpowiedzialność, która oznacza bezwzględne przestrzeganie obowiązującego prawa, ale także uczciwość w relacjach z innymi.

4.1. KODEKS ETYCZNY GRUPY APATOR

Kulturę naszej organizacji budujemy w oparciu o wartości firmowe oraz **Kodeks etyczny Grupy Apator**, stanowiący zbiór nadrzędnych zasad wyznaczających ramy postępowania w naszej praktyce zawodowej. Zawiera on przykłady dobrych praktyk i wskazówki obowiązujące zarówno w relacjach biznesowych z naszymi klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, jak również będących podstawą relacji i współpracy między członkami naszego zespołu.

Kodeks etyczny Grupy Apator jest poddawany okresowym przeglądom i aktualizacji. Z końcem 2020 roku podjęliśmy działania zmierzające do gruntownej zmiany naszego Kodeksu etycznego pod kątem:

- dostosowania zapisów do obowiązującego prawa,
- spełnienia rekomendowanych przez GPW standardów w zakresie compliance, w szczególności dotyczących:
 - przeciwdziałania korupcji,
 - wręczania i przyjmowania upominków,
 - zgłoszeń nieprawidłowości i systemu ochrony sygnalistów,
 - polityki sponsoringowej i darowizn,
 - zarządzania zgodnością, szkoleń i audytów w w/w obszarach,
- dostosowania zapisów do praktyk i oczekiwań rynku,
- dostosowania do potrzeb organizacji.

Nowa edycja Kodeksu etycznego Grupy Apator została poddana wewnętrznej weryfikacji przez radcę prawnego, wybranych menedżerów oraz pełnomocników systemu zarządzania w spółkach Grupy Apator. Nowy Kodeks etyczny Grupy Apator wszedł w życie w kwietniu 2021 r.

Najważniejsze zmiany

- zaktualizowanie treści pod kątem obowiązującej strategii biznesowej i CSR, wartości firmowych, misji oraz wizji organizacji,
- dostosowanie zapisów do aktualnych celów Polityki personalnej,
- przejrzysta, czytelna formuła zawierająca:
 - zasady obowiązujące w Grupie,
 - przełożenie zasad na konkretne zachowania i postawy,
 - wskazanie pracownikom, co jest pożądane, dozwolone, a co nieakceptowalne,
- praktyczne wskazówki dla pracowników w zakresie postępowania w sytuacjach problemowych.

Zakres Kodeksu etycznego Grupy Apator

1. Przesłanie Prezesa Zarządu Apator SA

2. Czym jest Kodeks etyczny?

- Kogo obowiązuje
- Rola pracownika
- Rola menedżera

3. Nasze priorytety

- Standardy działania
- Misja i wizja
- Wartości firmowe

4. Relacje wewnątrz firmy

- Zasady polityki personalnej
- Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
- Równość szans i wzajemne poszanowanie

5. Sytuacje problemowe

- Zachowanie poza miejsce i czasem pracy
- Nadużywanie czasu, majątku, urządzeń firmowych
- Przyjmowanie i oferowanie korzyści materialnych
- Konflikt interesów i działalność konkurencyjna
- Ochrona informacji i własności intelektualnej

6. Relacje z otoczeniem biznesowym

- Praca z klientem
- Współpraca z dostawcami i partnerami biznesowymi
- Uczciwa konkurencja
- Działalność branżowa

7. Relacje z otoczeniem społecznym

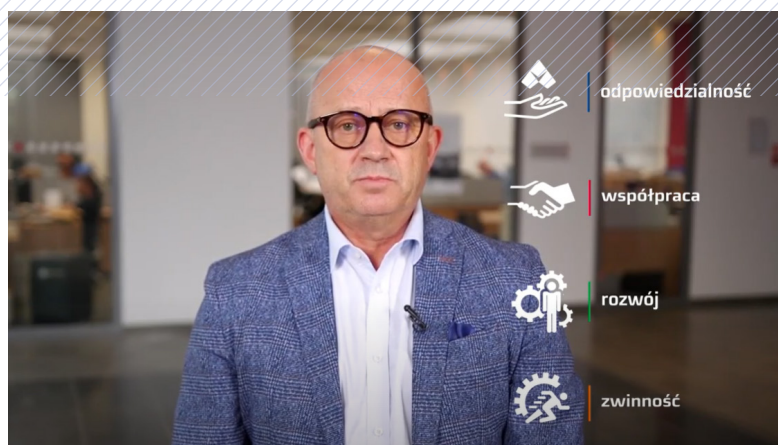
- Szacunek do środowiska i ochrona zasobów naturalnych
- Działalność sponsoringowa i filantropijna

8. Jak korzystać z Kodeksu etycznego?

- Jak właściwie ocenić sytuację?
- Sposób zgłoszenia wątpliwości i naruszeń
- Zachęta do stosowania zasad

Wartości firmowe w praktyce

W 2019 roku Grupa Apator wypracowała nowe wartości firmowe, których wdrożeniu towarzyszyła kampania edukacyjna. Od września 2019 r. prowadzono szeroko zakrojone działania informacyjne uwzględniające wszystkie grupy pracowników (menedżerów, pracowników administracyjnych oraz produkcyjnych) – więcej o kampanii piszemy w Raporcie danych pozafinansowych za 2019 rok. W 2020 roku konsekwentnie podkreślaliśmy wagę naszych wartości firmowych podczas spotkań Zarządu z menedżerami oraz wystąpień, wywiadów oraz nagrań członków Zarządu skierowanych do pracowników. W roku pandemii szczególnego znaczenia nabrała zwłaszcza ODPOWIEDZIALNOŚĆ – która przekładała się m.in. na szanowanie i przestrzeganie zasad i procedur bezpieczeństwa oraz jeszcze większe zaangażowanie zespołu, dzięki któremu prowadziliśmy naszą działalność bez większych zakłóceń.



Wypowiedź Prezesa Zarządu Apator SA na temat wagi wartości firmowych w naszym działaniu. Publikacja na kanale firmowym na YT w dn. 21.09.2020 r. i dystrybucja filmu wśród pracowników Grupy Apator.

Kampania edukacyjna dla pracowników

Wprowadzeniu nowego Kodeksu etycznego Grupy Apator będzie towarzyszyła kampania edukacyjna w gronie pracowników pod hasłem: „Czwartki z Kodeksem etycznym”. Celem kampanii jest:

- zapoznanie pracowników z nowym Kodeksem etycznym,
- promocja pożądanych postaw i zachowań.

W ramach akcji promocyjnej (od maja 2021 roku) planowane są: cykliczne publikacje newsletterów oraz artykułów w magazynie firmowym, ekspozycja plakatów i plansz, a także angażowanie pracowników poprzez konkursy i quizy.

4.2. POLITYKA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU

Spółki Grupy Apator deklarują działalność w zgodzie z obowiązującym prawem, przestrzeganie wysokich standardów etycznych oraz prowadzenie polityki zerowej tolerancji dla wszelkich przejawów korupcji. W Grupie systematycznie analizowane są potencjalne zagrożenia korupcyjne, które mogą wystąpić w realizowanych działaniach oraz stosowane są środki zaradcze zmniejszające prawdopodobieństwo wystąpienia działania korupcyjnego.

Nasze postępowanie w tym zakresie precyzuje **Kodeks etyczny Grupy Apator**, w którym sformułowana została nadrzędna zasada, w myśl której **Grupa Apator nie akceptuje żadnych działań naruszających bezstronne podejmowanie decyzji biznesowych**. Oznacza ona m.in., że pracownikom Grupy nie wolno przyjmować ani oferować korzyści materialnych mogących mieć wpływ na działania i decyzje biznesowe.

W Grupie Apator zakazane są wszelkie przejawy korupcji, obejmujące:

- przekazanie, obietnicę przekazania, oferowanie lub nakłanianie do gratyfikacji pod postacią zapłaty, подарunku, wyjazdu czy innej korzyści, w celu osiągnięcia lub w podziękowaniu za osiągnięcie korzyści biznesowej,
- przyjęcie подарunku, wyjazdu, zaproszenia czy innej korzyści lub też obietnic ich otrzymania od osoby trzeciej (z wyjątkami wskazanymi w Kodeksie etycznym Grupy Apator),
- wykorzystywanie środków firmowych do celów prywatnych lub korzyści osobistych oraz świadome, niezgodne z ogólnie przyjętymi zasadami dysponowanie środkami pochodzącymi z majątku spółki,
- udzielanie lub obietnicę udzielenia pośrednikowi korzyści majątkowej lub osobistej w zamian za pośrednictwo np. poparcie wyboru dostawcy, kontrahenta, usługodawcy,
- nepotyzm, kumoterstwo – faworyzowanie krewnych, powinowatych lub osób pozostających w relacjach koleżeńskich.

Pracowników obowiązuje bezwzględny zakaz przyjmowania prezentów (gotówki, bonów upominkowych, zaproszeń o charakterze luksusowym i in.). Przyjęcie oferty wyjazdu sponsorowanego jest akceptowalne tylko w sytuacji, gdy służy on pozyskaniu nowych umiejętności i kompetencji zawodowych. Przyjmowanie nieodpłatnych świadczeń od kontrahentów, klientów lub partnerów biznesowych jest akceptowalne tylko w związku z ich promocją lub reklamą, zaś wartość jednorazowego świadczenia nie może przekroczyć kwoty 200 zł brutto. W wyjątkowych przypadkach, gdy odmowa przyjęcia prezentu przez pracownika spółek Grupy Apator może mieć zły wpływ na relacje z klientem lub partnerem biznesowym, tryb postępowania powinien być uzgodniony z osobą odpowiedzialną za zarządzanie danym obszarem (dyrektor, kierownik).

Wręczanie klientom i kontrahentom spółek Grupy Apator prezentów lub upominków z logo o niewielkiej wartości lub związanych z programem marketingowym możliwe jest tylko pod warunkiem przekazania ich po zakończeniu danej sprawy i o ile wewnętrzne regulacje obowiązujące u klienta lub kontrahenta nie wprowadzają zakazu otrzymywania takich prezentów lub upominków.

Nie wręczamy upominków w relacjach z osobami pełniącymi funkcje publiczne ani funkcjonariuszom publicznym, zwłaszcza w sytuacjach mogących sprawiać wrażenie transferu korzyści majątkowej o charakterze korupcyjnym.

Ważnymi elementami systemu przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w Grupie Apator są ponadto:

- jednoznaczne i przejrzyste procedury postępowania, znane i dostępne zarówno pracownikom Grupy, jak i klientom oraz podmiotom współpracującym,
- monitorowanie wszystkich procesów pod kątem możliwości wystąpienia w nich zagrożeń korupcyjnych oraz analizowanie ryzyka wystąpienia działania korupcyjnego,
- zwiększanie świadomości pracowników Grupy poprzez podnoszenie kultury organizacji, usprawnianie komunikacji wewnętrznej, doskonalenie systemów motywacyjnych,
- budowanie przywództwa etycznego związanego z komunikacją wewnętrzną, promocją postaw etycznych, wzmacnianiem wizerunku etycznej organizacji,
- skierowane do pracowników działania edukacyjne w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji.

Zasady polityki antykorupcyjnej dotyczą wszystkich pracowników Grupy Apator, jej organów, jak również współpracowników i partnerów biznesowych działających w imieniu spółek Grupy Apator.

Kadra zarządzająca jest zobowiązana do przyjęcia kluczowej roli w kreowaniu kultury organizacyjnej, w której korupcja nie będzie miała szansy zaistnienia i będzie traktowana jako zjawisko kategoriście nieakceptowane.

Każdy z pracowników Grupy Apator ma obowiązek zapobiegania, zgłaszania oraz wykrywania przypadków korupcji. Sposób postępowania z takimi zgłoszeniami jest określony w Wytycznej grupowej „Identyfikacja wymagań prawnych i zarządzanie zgodnością (compliance)”. Ścieżka zgłoszenia naruszeń, ale także przekazywania ewentualnych pytań lub dzielenia się przez pracowników wątpliwościami natury etycznej została przedstawiona również w Kodeksie etycznym Grupy Apator.

Ochrona tożsamości sygnalisty

W Grupie Apator został ustanowiony system sygnalizowania, który umożliwia pracownikom, współpracownikom, kontrahentom, partnerom, w tym biznesowym i wszystkim osobom wykonującym jakiegokolwiek czynności w imieniu lub na rzecz spółek Grupy Apator przekazywanie informacji i zgłoszenie naruszeń w sposób poufny oraz zapewniający anonimowość w celu ochrony tożsamości sygnalisty.

Model trzech linii obrony

Model wprowadza jednolite zasady podziału ról i odpowiedzialności w Grupie Apator w zakresie funkcjonalnej kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz zgodności działalności z prawem (compliance), a także wspólny zestaw technik i narzędzi. Zapewnia nie tylko wypełnienie obowiązków wynikających z przyjęcia „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW”, ale przede wszystkim pozwala skutecznie eliminować i minimalizować ryzyka.

Szkolenia z zakresu zgodności

W Grupie Apator prowadzone są cykliczne szkolenia wewnętrzne dotyczące zmian legislacyjnych oraz procedur działania m.in. w związku z prawidłowym regulowaniem współpracy z kontrahentami i partnerami biznesowymi. W 2020 roku przeprowadzono szkolenia dotyczące zmian w podatku CIT i VAT, a także szkolenia z zakresów: „Zawieranie umów – zagadnienia wybrane” oraz „Wybrane zagadnienia z zakresu prawa umów oraz postępowania cywilnego – zagadnienia praktyczne”. W szkoleniach wzięli udział reprezentanci krajowych spółek Grupy Apator.

4.3. POLITYKA W ZAKRESIE RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Apator dąży do stworzenia środowiska pracy i współpracy z otoczeniem biznesowym, w którym **prawa człowieka są bezwzględnie respektowane oraz wdraża praktyki w celu zapobiegania sytuacjom, w których mogłoby dojść do naruszenia praw człowieka.**

Podmioty Grupy przestrzegają polskiego i międzynarodowego prawa w tym zakresie oraz działają zgodnie z najwyższymi standardami zdefiniowanymi w wewnętrznych dokumentach. Najważniejsze z nich to: Kodeks etyczny Grupy Apator, Strategia w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz Regulaminy pracy poszczególnych spółek.

Zobowiązania Grupy w zakresie poszanowania praw człowieka obejmują następujące obszary:

- **Pracownicy** – wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem, niezależnie od zajmowanego stanowiska, płci, wieku, pochodzenia narodowego i etnicznego, orientacji seksualnej, sytuacji rodzinnej, (nie)pełnosprawności oraz poglądów politycznych i religijnych. Podmioty Grupy przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących warunków zatrudnienia, doskonałą procesy zarządzania zasobami ludzkimi, dbają o przyjazną atmosferę w miejscu pracy. Przeciwdziałają zachowaniom mobbingowym i przypadkom dyskryminacji.
- **Kontrahenci** – dokładamy starań, aby szanować i propagować prawa człowieka w relacjach z dostawcami, klientami i partnerami biznesowymi. Współpraca ta jest warunkowana m.in. kwestią przestrzegania przez nich zasad etycznych oraz standardów BHP.
- **Akcjonariusze** – prowadzimy działalność w taki sposób, aby zabezpieczać interesy akcjonariuszy Apator SA. Ogromną wagę przywiązujemy również do rzetelnego i bieżącego informowania akcjonariuszy o aktualnej sytuacji podmiotów Grupy oraz o dotyczących ich wydarzeniach.

Równość szans i wzajemne poszanowanie

W Grupie Apator stosujemy zasady równego traktowania wszystkich pracowników w odniesieniu do:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansu,
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie bezpośrednio ani pośrednio w jakikolwiek sposób bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zróżnicowane środowisko pracy

Spółki Grupy Apator – ze względu na specyfikę działania na rynku przetargów publicznych – okresowo do realizacji zwiększonych zamówień podnoszą poziom zatrudnienia w obszarze produkcji, posiłkując się wsparciem agencji pracy tymczasowej. Wśród zatrudnianych pracowników tymczasowych są zarówno obywatele Polski, jak również cudzoziemcy (głównie ze Wschodu). Niezależnie od formy zatrudnienia praca na podobnych stanowiskach jest wynagradzana według jednakowych zasad. W zależności od zakresu pozostałych świadczeń, pracownicy otrzymują upominki świąteczne i korzystają z „owocowych dni”, uczestniczą także w spotkaniach i wydarzeniach integracyjnych. Firma dba o adaptację i dobrą atmosferę pracy cudzoziemców - przygotowano materiały informacyjne w języku ukraińskim i rosyjskim, organizowano cykliczne spotkania w celu wsparcia i wyjaśniania ewentualnych niejasności. Przeprowadzono także monitoring warunków mieszkaniowych, aby upewnić się, że zatrudniani pracownicy mają zapewnione godne warunki życia w Polsce. Po wykonanym zleceniu organizowane są spotkania pożegnalne i wręczane upominki w podziękowaniu za owocną współpracę.

* Więcej na temat Polityki personalnej oraz relacji z pracownikami w rozdziale 6.

4.4. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Dotychczasowe osiągnięcia

- wypracowanie jasnych, precyzyjnych zasad postępowania zgodnych z Kodeksem etycznym Grupy Apator komunikowanych zarówno wewnątrz, jak i partnerom biznesowym, znajdujących potwierdzenie w dokumentach (wewnętrznych i zewnętrznych) i przyjętych/wdrożonych procedurach postępowania (audyty, oceny okresowe, szkolenia, zapisy umowne),
- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego - transparentna i efektywna polityka komunikacji z interesariuszami,
- wdrożenie transparentnego systemu wynagrodzeń, dostosowywanie rozwiązań płacowych i pozapłacowych do praktyk rynkowych (m.in. taryfikator płacowy oparty na medianie rynkowej, premia uzależniona od realizacji celów, system benefitów i in.),
- promowanie i egzekwowanie stosowania wartości firmowych i powiązanych z nimi zasad etycznych wśród pracowników.

Cele i wyzwania

W perspektywie 2021 r. do kluczowych wyzwań w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu należą:

- konsekwentne szkolenia pracowników dotyczące zjawiska korupcji i łapówkarstwa, w szczególności ich skutków cywilnych i karnych dla spółki oraz pracowników jako osób fizycznych.

Polityka w zakresie respektowania praw człowieka

Dotychczasowe osiągnięcia

- wdrożenie i stosowanie szeregu wewnętrznych regulacji dotyczących norm i wartości obowiązujących w relacjach między pracownikami i z podmiotami zewnętrznymi. Szczególną rolę odgrywają tutaj szeroko promowane w Grupie wartości firmowe oraz Kodeks etyczny Grupy Apator, w którym zawarto m.in. standardy, na jakich opiera się kultura organizacyjna Grupy, preferowane zachowania pracowników w stosunkach wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz zachowania, które są w organizacji nieakceptowane (np. dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),
- przyjęcie zasady, zgodnie z którą we wszystkich spółkach Grupy zwraca się uwagę na kwestie związane z odpowiedzialnością społeczną partnerów biznesowych. W przypadkach budzących wątpliwości dostawca/kooperant wzywany jest do udzielenia wyjaśnień i ewentualnego usunięcia nieprawidłowości. Negatywna ocena w zakresie przestrzegania standardów etycznych i ekologicznych wyklucza dostawcę z dalszej współpracy.

Cele i wyzwania

W perspektywie 2021 r. do kluczowych wyzwań w obszarze respektowania praw człowieka należą:

- kształtowanie właściwych postaw i edukacja pracowników w zakresie znajomości wartości firmowych i zasad etycznych obowiązujących w Grupie oraz związanych z nimi postaw i zachowań,
- stały monitoring i poprawa bezpieczeństwa pracowników, a także dbałość o dobrą atmosferę pracy (efekty oceniane poprzez Badanie satysfakcji pracowników),
- wypracowanie mechanizmów weryfikacji dostawców w zakresie spełniania wymogów Kodeksu etycznego Grupy Apator.

Audyty dostawców

Weryfikujemy naszych dostawców pod kątem profesjonalizmu świadczonych przez nich usług oraz jakości dostarczanych produktów, a także praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, standardów środowiskowych i etyki.

Rok 2020 był niezwykle trudny ze względu na kryzys wywołany pandemią i zerwane łańcuchy dostaw. Podróże służbowe (nie tylko zagraniczne, ale również krajowe) były utrudnione lub niemożliwe. Stąd w 2020 roku spółki Grupy Apator przeprowadziły nieliczne audyty dostawców i kooperantów – zweryfikowano 1 zagranicznego i 4 krajowych dostawców (wobec 29 audytów przeprowadzonych w 2019 roku).

4.5. WSKAŹNIKI W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU ORAZ RESPEKTOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	2020 r.	2019 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia korupcji i łapownictwa	0	0
Liczba podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji*	13	13
Odsetek podmiotów GK Apator ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	100%	100%
Wartość darowizn na rzecz partii politycznych i instytucji o podobnym charakterze	0	0

Poszanowanie praw człowieka	2020 r.	2019 r.
Liczba zgłoszeń przypadków wystąpienia przejawów dyskryminacji/mobbingu/zastraszania itp.	0	1
Liczba podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	13	13
Odsetek podmiotów Grupy ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia przypadków łamania praw człowieka	100%	100%

*w zestawieniu nie uwzględniono spółki Apator Mining (działalność poza core biznesem)



5. Przyjazne miejsce pracy

Siłą naszej firmy stanowią pracownicy - Grupa Apator buduje swoją przewagę konkurencyjną dzięki eksperckiej wiedzy, doświadczeniu i specjalistycznym kompetencjom swojego zespołu. Tworzymy przyjazne, nastawione na rozwój miejsce pracy i budujemy kulturę naszej organizacji w oparciu o wartości firmowe. Doskonalimy procesy zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażamy narzędzia wspierające rozwój pracowników oraz metody budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji.

Tworzymy warunki dla bezpiecznego i higienicznego miejsca pracy. Nasze działania ukierunkowujemy na eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziałujących na pracownika w miejscu pracy. W sytuacjach szczególnych (a taką okazał się czas pandemii) podjęliśmy szczególne kroki, aby zadbać o bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników, a także zapewnić bezpieczne warunki współpracy z naszymi kontrahentami, spedytoraми i partnerami biznesowymi.

5.1. RELACJE Z PRACOWNIKAMI

Obszar rozwoju i uczenia się, który odnosi się do doskonalenia procesów zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażania narzędzi wspierających rozwój pracowników, budowania ich zaangażowania, lojalności i motywacji – stanowi jeden z fundamentów Strategii biznesowej Grupy Apator.

Cele strategii biznesowej w zakresie HR

- rozwinąć kompetencje kluczowe dla realizacji strategii,
- skutecznie przyciągać i utrzymać kluczowych pracowników,
- rozwijać i promować kulturę organizacyjną zorientowaną na klienta,
- budować odpowiedzialność za deklaracje wewnętrzne i zewnętrzne,
- sprawnie wymieniać się informacją i wiedzą wewnątrz Grupy.

Zasady pracy w poszczególnych spółkach Grupy regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa (w tym Kodeks Pracy) oraz wewnętrzne procedury, instrukcje i regulaminy. Kluczową rolę w określeniu podejścia do zarządzania kwestiami pracowniczymi na poziomie Grupy odgrywa **Strategia personalna Grupy Apator**. Zasady postępowania w zgodzie z regulacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi określa **Kodeks etyczny Grupy Apator**, zaś rolę uzupełniającą w zakresie definiowania standardów polityki wobec pracowników spełniają m.in. **Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)**, a także **Regulaminy pracy** oraz **Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy**.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIA SIĘ I ROZWOJU Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Bliżej pracownika - inwestujemy w ludzi, rozwój ich kompetencje i środowisko pracy
 - Doskonalenie relacji z pracownikami
 - Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Doskonalimy kulturę organizacyjną i komunikację oraz dbamy o dobry wizerunek marki Apator
 - Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji
 - Doskonalenie komunikacji

Strategia personalna Grupy Apator

Strategia personalna Grupy Apator koncentruje się na:

- Dostarczaniu wartości dla pracownika poprzez:
 - tworzenie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy,
 - tworzenie inspirującego miejsca do rozwoju zawodowego,
 - tworzenie środowiska wyzwającego energię pracownika.
- Dostarczaniu wartości dla organizacji tj.:
 - zapewnianiu pracowników i budowaniu kompetencji niezbędnych do realizacji celów biznesowych,
 - budowaniu zaangażowania i lojalności pracowników,
 - określeniu roli zespołu HR (partner dla biznesu w zarządzaniu zasobami ludzkimi).

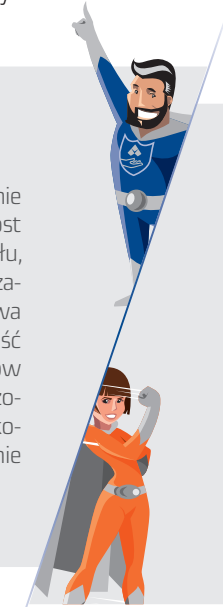
Kluczowe kompetencje

Kulturę naszej organizacji kształtujemy w oparciu o cztery wartości firmowe wyznaczające standardy naszej codziennej pracy (więcej na temat wartości w rozdziale 3 pt. „Nasza odpowiedzialność”).

Opracowane w 2019 roku wartości firmowe przełożyliśmy na kluczowe kompetencje, które następnie zostały przeniesione na zestaw kompetencji menedżerskich i funkcyjnych.

1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Świadomość celów biznesowych i zaangażowanie w ich realizację, nastawienie na osiągnięcie i wzrost wyników firmy, szacunek do powierzonych kapitału, dbałość o narzędzia i miejsce pracy, uczciwość i szacunek w relacjach z innymi, dotrzymywanie słowa danego klientom i współpracownikom, rzetelność i zaangażowanie w realizacji zadań i obowiązków służbowych, dbałość o jakość i terminowość realizowanych zadań, dostarczanie produktów w ilości, jakości i czasie wymaganym przez klienta, przestrzeganie zasad i procedur.

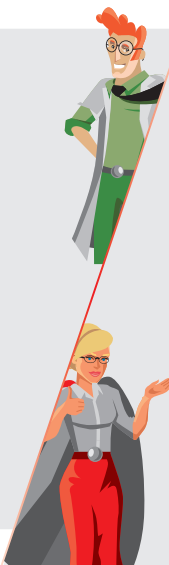


ZWINNOŚĆ 2

Otwartość na zachodzące zmiany, umiejętność inteligentnego i sprawnego dostosowania naszych działań do potrzeb klienta, rynku i organizacji, aktywne wdrażanie i komunikowanie zmian, przewidywanie skutków oraz oceny podjętych lub planowanych działań, elastyczność działania z uwzględnieniem celów finansowych, efektywnościowych i warunków funkcjonowania organizacji, umiejętność argumentowania i budowania akceptacji dla zmian.

3 ROZWÓJ

Gotowość do podejmowania wyzwań, aktywne poszukiwanie nowych rynków, rozwiązań, produktów lub usprawnień, śledzenie trendów rynkowych i technologicznych, stałe poszukiwanie unikalnych rozwiązań budujących przewagę konkurencyjne organizacji i rozwijających biznes, wdrażanie przełomowych innowacji, dbałość o efektywność i opłacalność działań, efektywne zarządzanie zasobami, proaktywna postawa, kreatywność i odwaga, wychodzenie poza schematy, przekładanie koncepcji na konkretne rozwiązania i plany działania, aktualizacja i rozwój wiedzy oraz kompetencji, chęć uczenia się, ciekawość i szerokie spojrzenie na biznes i relacje międzyludzkie.



WSPÓŁPRACA 4

Otwartość na potrzeby klienta zewnętrznego i wewnętrznego, budowanie relacji opartych na zaufaniu i szacunku, wspieranie innych, partnerskie podejście do relacji z innymi, otwartość na inne punkty widzenia, umiejętność pracy w zespole i współdziałania dla realizacji celów organizacji, gotowość do kompromisu, umiejętność komunikacji i otwartość na informacje zwrotne, przełamywanie barier i „silosów”, dzielenie się wiedzą, kultura osobista i empatia w relacjach z innymi, budowanie „ducha zespołu”.

Program Pomysłów Pracowniczych

Każdego roku Apator zachęca załogę do kreatywności i podejmowania inicjatywy na swoim stanowisku pracy w ramach prowadzonego od lat Programu Pomysłów Pracowniczych. Pracownicy mają możliwość zgłaszania usprawnień nie tylko na swoim stanowisku pracy, ale również w całej firmie. Jeśli pomysł zostanie zaakceptowany i wdrożony, pracownik może liczyć na wypłatę wynagrodzenia, zgodnie z kryteriami oceny pomysłów. Ocenie podlegają: wpływ na jakość, wpływ na produktywność, innowacyjność, oszczędności, BHP i ochrona środowiska, komunikacja i system pracy. Dodatkową zachętą dla pracowników są nagrody roczne przyznawane w kategoriach: najlepszy zespół oraz najlepszy pomysł. W ubiegłorocznej edycji PPP zgłoszono łącznie 31 pomysłów i wyłoniono 6 zespołów. Spotkanie ze zwycięzcami programu odbyło się w tym roku w mniejszym gronie i z zachowaniem koniecznego dystansu.

PROGRAM POMYSŁÓW PRACOWNICZYCH



OD POMYSŁU DO INNOWACJI

Masz pomysł na zmianę usprawniającą Twoją pracę, udoskonalenie procesu produkcyjnego, rozwiązanie problemu na Twoim stanowisku pracy?

Świadomi konsumenci

#PolskieMójWybór zaczyna się w naszej firmie. Żeby oczekiwać zmiany otoczenia, sami także musimy być odpowiedzialni i konsekwentni w naszych postawach. Dlatego prowadziliśmy kampanię edukacyjną w gronie naszych pracowników promując patriotyzm gospodarczy i świadome podejście do wyborów konsumenckich. Jednym z jej elementów jest wystawa w naszej siedzibie w Ostaszewie.



Priorytety w obszarze Strategii personalnej

- Prowadzenie skutecznej rekrutacji:
 - skuteczna promocja marki Apator na rynku pracy,
 - wdrożenie wspólnych narzędzi rekrutacji w Grupie (narzędzia, bazy, partnerzy),
 - doskonalenie procesu wdrażania nowych pracowników w spółkach.
- Tworzenie warunków do rozwoju pracowników:
 - wdrożenie wspólnego modelu definiowania kompetencji i oceny pracowników (z uwzględnieniem specyfiki spółek),
 - programowanie rozwoju pracowników (jasne ścieżki awansu, plany sukcesji, programy rozwoju dla kluczowych pracowników),
 - zapewnianie pracownikom możliwości wpływu na realizowane zadania i działalność firmy.
- Budowanie zaangażowania pracowników w realizację celów biznesowych organizacji:
 - wspieranie menedżerów w modelowaniu procesów biznesowych, kaskadowaniu celów biznesowych na stanowiska pracy,
 - wspieranie menedżerów w doskonaleniu relacji i komunikacji z pracownikami,
 - wdrażanie dobrych praktyk doceniania zaangażowania i osiągnięć pracowników,
 - systematyczne badanie i analizowanie satysfakcji i zaangażowania pracowników,
 - integrowanie pracowników wokół wspólnych wartości Grupy Apator.
- Kształtowanie systemu wynagradzania:
 - kształtowanie systemu wynagradzania w oparciu o benchmarki rynkowe,
 - powiązanie systemu wynagradzania i premiowania z zadaniami i zaangażowaniem oraz wynikami osiąganymi przez pracownika, dbanie o przejrzystość procesu,
 - dostosowanie systemu benefitów do potrzeb pracowników i wymagań rynku.
- Sprawna obsługa kadrowo-płacowa:
 - scentralizowanie obsługi płacowej pracowników,
 - ujednoczenie procesów obsługi kadrowej,
 - zapewnienie zgodności rozwiązań HR z obowiązującym prawem.

Strategia personalna zakłada również poszerzanie kompetencji zespołu HR, dostosowanie organizacji zespołów HR do pełnienia roli partnera dla jednostek biznesowych oraz wdrożenie systemów IT wspierających zarządzanie obszarem HR w Grupie.

Cykliczne spotkania Zarządu i Dyrekcji z pracownikami

Spotkania pracowników z Zarządami spółek odbywają się zwykle cyklicznie 1-2 razy do roku. Ich przedmiotem jest omówienie bieżącej sytuacji danej Spółki i Grupy, w tym wyników finansowych, realizowanych projektów, planów na najbliższe miesiące oraz bieżących tematów organizacyjnych.

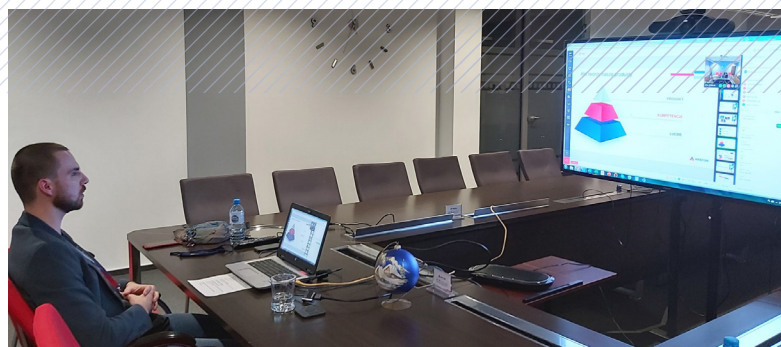
Ze względu na pandemię w 2020 roku spotkania bezpośrednie zastąpiono komunikacją online. Pracownicy są informowani o bieżącej sytuacji w firmie poprzez newslettery, artykuły i aktualności publikowane w magazynie firmowym „Flesz Apatora”, komunikaty zamieszczane w kanałach komunikacji dostępnych w danej spółce (np. w Apator SA poprzez ogłoszenia w HRsys, plansze i animacje na ekranach telewizorów oraz audycje w firmowym radiowęźle).



Ze szkoły do pracy - spotkanie z młodzieżą

W grudniu 2020 r. wzięliśmy udział w webinarze z młodzieżą i absolwentami Zespołu Szkół Mechanicznych, Elektrycznych i Elektronicznych z Torunia, by przybliżyć im specyfikę naszej działalności oraz zaprezentować ścieżkę i metody rekrutacji.

Spotkanie z młodzieżą było częścią projektu pt. "Wspieranie przechodzenia ze szkoły na rynek pracy. Innowacyjne modele współpracy publicznych służb zatrudnienia ze szkołami zawodowymi", prowadzonego w ramach Programu Operacyjnego: Wiedza, Edukacja, Rozwój. Agenda prezentacji zawierała zarówno informacje dotyczące sektorów i branż, w których działają nasze spółki, skali i zasięgu działania organizacji, a także głównych procesów operacyjnych zakładu w Ostaszewie. Ważnym punktem agendy były także kwestie związane z poszukiwanymi stanowiskami i koniecznymi kompetencjami pracowników i kandydatów do pracy. Omówiono sposoby dotarcia do potencjalnych pracowników, proces rekrutacji oraz onboardingu. Było też miejsce na prezentację projektów społecznych, akcji pracowniczych, sposobów integracji zespołów i in. Webinar zakończyła sesja pytań i odpowiedzi, które dotyczyły głównie szczegółów procesu rekrutacji.



5.2. BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z priorytetów Grupy Apator. Nasze działania są ukierunkowane na eliminację zagrożeń wypadkowych i minimalizowanie czynników szkodliwych oddziałujących na pracownika w miejscu pracy. Postępujemy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz postanowieniami zawartymi w obowiązującym w kilku spółkach Grupy systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy według normy PN-ISO 45001:2018. Sposoby realizacji celów BHP reguluje ponadto szereg wewnętrznych procedur i instrukcji obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy.

Grupa Apator wspiera ochronę zdrowia swoich pracowników, pracuje nad stałą poprawą bezpieczeństwa i warunków pracy, wdraża rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym. Realizowane działania to m.in.:

- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska,
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie, środki ochronne, szkolenia wstępne i okresowe w zakresie zasad BHP,
- organizacja stanowisk pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami ergonomii, wprowadzanie nowoczesnych linii technologicznych i urządzeń korzystnie wpływających na wydajność i minimalizujących obciążenie pracowników,
- monitorowanie warunków pracy przez Komisje BHP,
- wydzielanie, znakowanie i przygotowywanie stanowisk pracy, dróg transportowych i środków przeciwpożarowych,
- monitoring zidentyfikowanych zagrożeń.

Planowanie i doskonalenie procesu BHP odbywa się poprzez opracowywany corocznie plan celów i zadań, których sposób realizacji i monitorowania określają stosowne procedury.

Szczególne środki bezpieczeństwa w czasie pandemii

Pandemia okazała się nie tylko czasem testu skuteczności naszych systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ich przestrzegania przez pracowników oraz skuteczności nadzoru przez menedżerów, ale także postawiła przed nami zupełnie nowe wyzwania. Spółki wdrożyły szereg wewnętrznych procedur i zasad w celu ochrony zdrowia pracowników i zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19. Zdaliśmy ten trudny egzamin – w 2020 roku nasze zakłady pracowały bez większych zakłóceń i nie były ogniskiem masowego rozprzestrzeniania się zarażeń.

Niezbędna była dobra wola wszystkich pracowników i bezwzględne stosowanie się do zasad bezpieczeństwa. Zdecydowana większość załogi okazała się odpowiedzialna i z dużym zrozumieniem odnosiła się do zaleceń i wewnętrznych procedur.

O szczegółach podjętych działań piszemy w Rozdziale 9, pt. „Zarządzanie ryzykiem niefinansowym” (Ryzyko zagrożenia epidemiologicznego/zarażenia koronawirusem).

5.3. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki HR w 2020 r.

- kontynuacja promowania wartości firmowych i budowanie kultury odpowiedzialności,
- doskonalenie systemu informatycznego HRsys w Grupie Apator,
- usprawnienie komunikacji wewnętrznej,
- wdrożenie PPK w kolejnych spółkach Grupy Apator,
- wdrożenie Oceny 360 dla kadry kierowniczej,
- wdrożenie matrycy umiejętności pracowników produkcyjnych w kolejnych spółkach Grupy,
- zmiana organizacji pracy w okresie pandemii (wdrożenie pracy zdalnej, zmiana rozkładów czasu pracy, elastyczne reagowanie na wytyczne MZ),
- zarządzanie kryzysowe związane z absencją pracowników, stosowaniem dystansu, maseczek i dezynfekcji oraz pomiarów temperatury i testowania pracowników na obecność Covid-19.

Cele i wyzwania w obszarze zagadnień pracowniczych

Do kluczowych wyzwań w obszarze zagadnień pracowniczych w perspektywie kolejnych okresów na poziomie Grupy Apator należą:

- skuteczne wdrożenie założeń grupowej strategii HR i kolejnych inicjatyw strategicznych,
- wdrożenie matrycy umiejętności pracowników biurowych, narzędzi budowy ścieżek kariery oraz systemu zarządzania talentami,
- wdrażanie systemów rotacyjnych,
- dostosowanie narzędzi w zakresie rozwoju i komunikacji do nowych warunków (praca zdalna lub hybrydowa, ograniczenie bezpośrednich spotkań, zachowanie dystansu) np.:
 - udostępnienie pracownikom szkoleń e-learningowych,
 - udostępnienie pracownikom nieodpłatnie zasobów bibliotecznych w celu pogłębiania wiedzy oraz własnych zainteresowań,
 - uruchomienie wewnętrznego szkolenia z zakresu komunikacji w wykorzystaniu narzędzia Extended DISC,
 - uruchomienie projektu feedbacku (docenianie pracowników poprzez przydzielanie odznak za przejawianie zachowań zgodnych z wartościami firmy),
 - przeprowadzenie kampanii edukacyjnej promującej nowy Kodeks etyczny Grupy Apator,
 - wdrożenie cyklicznego badania Satysfakcji i zaangażowania pracowników Grupy Apator,
 - tworzenie centrum usług wspólnych w obszarze obsługi kadrowo-płacowej,
 - wdrożenie nowego systemu kadrowo-płacowego wraz z pulpitemi pracowników i kierowników.

5.4. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIENI PRACOWNICZYCH

Doskonalenie relacji z pracownikami

Zatrudnienie, w tym uwzględniające formę zatrudnienia

Zatrudnienie w Grupie Apator*	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Średnioroczne zatrudnienie [RJR**], w tym:	2 475,9	2 603,2	95%
objęci układami zbiorowymi	1 400,8	1 537,0	91%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:	2 397	2 580	93%
kobiety	1 033	1 112	93%
mężczyźni	1 364	1 468	93%
Zatrudnienie na koniec roku [osoby], w tym:			
1. Pełne etaty	2 366	2 548	93%
kobiety	1 020	1 097	93%
mężczyźni	1 346	1 451	93%
2. Niepełne etaty	31	32	97%
kobiety	13	15	87%
mężczyźni	18	17	106%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:	2 375,7	2 563,8	93%
kobiety	1 020,1	1 076,8	95%
mężczyźni	1 355,6	1 450,0	91%
Zatrudnienie na koniec roku [etaty], w tym:			
1. Umowy na czas nieokreślony	1 975,6	2 063,8	96%
kobiety	790,8	818,8	97%
mężczyźni	1 184,9	1 245,0	95%
2. Umowy na czas określony	379,5	458,0	83%
kobiety	218,5	264,0	83%
mężczyźni	161,0	194,0	83%
3. Umowy na okres próbny	20,6	42,0	49%
kobiety	11,0	20,0	55%
mężczyźni	9,6	22,0	44%
Zatrudnienie w oddziałach poza głównymi siedzibami spółek [etaty]	57,3	34,5	166%

* Bez pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich oraz na urloпах na warunkach urloпу macierzyńskiego, korzystających z urloпов ojcowskich, rodzicielskich lub wychowawczych, w celu przygotowania zawodowego.

** RJR - roczne jednostki robocze, tj. liczba pracowników zatrudnionych przeliczona na pełne etaty w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego roku referencyjnego.

Zatrudnienie uwzględniające wskaźniki różnorodności: zatrudnianie osób niepełnosprawnych, zatrudnienie obcokrajowców

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych			
stan na koniec roku [osoby]	51,0	50,0	102%
średniorocznie [osoby]	49,3	50,6	97%

Zatrudnienie obcokrajowców	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba zatrudnionych obywateli państwa siedziby spółki			
stan na koniec roku [osoby]	2 363,0	2 557,0	92%
średniorocznie [osoby]	2 465,0	2 583,9	95%
Liczba zatrudnionych obcokrajowców			
stan na koniec roku [osoby]	34,0	23,0	148%
średniorocznie [osoby]	27,7	23,0	120%

Zmiany w zatrudnieniu w ciągu roku, wskaźnik rotacji

Zmiany zatrudnienia w Grupie Apator	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	278	489	57%
pracownicy produkcyjni	179	365	49%
pracownicy nieprodukcyjni	99	124	80%
Pracownicy zwolnieni w ciągu roku [osoby], w tym:	488	454	107%
pracownicy produkcyjni	347	339	102%
pracownicy nieprodukcyjni	141	115	123%
odejścia dobrowolne	178	226	79%
odejścia niedobrowolne, w tym:	310	228	136%
przejścia na emerytury/renty	63	69	91%
Wskaźnik rotacji [%]*	20,4	17,6	116%

* Wskaźnik policzony wg wzoru: (Liczba odejść z pracy w ciągu roku [osoby]/Zatrudnienie na koniec roku [osoby])*100

Stosunek najniższego do najwyższego wynagrodzenia w Grupie Apator oraz stosunek najniższego wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia krajowego

Stosunek najniższego do najwyższego wynagrodzenia (bez uwzględnienia członków zarządu) w krajowych spółkach Grupy Apator wynosił w 2020 r. od 8,3% do 21,7%, równocześnie najniższe wynagrodzenie w tych podmiotach zawierało się w granicach od 100,0% do 123,1% minimalnego wynagrodzenia krajowego.

Szkolenia i rozwój pracowników

Szkolenia pracowników	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowity budżet szkoleniowy [tys. zł]	918,1	1 702,8	54%
Budżet szkoleniowy na pracownika [zł]	370,8	654,1	57%

Programy rozwoju umiejętności menedżerskich	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość osób, które skorzystały ze wsparcia finansowego firmy na:			
1. studia podyplomowe	7	21	33%
2. programy i studia MBA	6	6	100%
3. Akademia Menedżera	-	93	-
4. Warsztat z zarządzania poprzez cele (MBO)	18	-	-
5. Pozostałe	4	6	67%

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy

Liczba i rodzaj wypadków

Bezpieczeństwo i higiena pracy	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wypadków przy pracy, w tym:	37	32	116%
wypadki lekkie	37**	32**	116%
wypadki średnie	0	0	-
wypadki ciężkie	0	0	-
wypadki śmiertelne	0	0	-
Wskaźnik częstości wypadków*	14,9	12,3	122%

* Wskaźnik policzony wg wzoru: (Liczba wypadków w ciągu roku/Średnioroczne zatrudnienie[RJR])*1000. Liczba wypadków oraz policzony na ich podstawie wskaźnik częstości wypadków uwzględnia polskie spółki GK.

** Ze względu na różnice w metodologii kwalifikowania wypadków przy pracy w Wielkiej Brytanii w porównaniu do Polski, zdecydowana większość wykazanych w zestawieniu wypadków przy pracy (odpowiednio 20 w 2019 r. i 30 w 2020 r.) dotyczyło brytyjskiej spółki GWi.

Szkolenia BHP (dotyczy spółek produkcyjnych)

Szkolenia BHP	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba przeszkolonych pracowników [osoby]	1 423	1 195	119%
Liczba godzin szkoleniowych	5 756	4 736	122%

Skargi pracowników w zakresie bhp (w podziale na pracowników produkcyjnych i administracyjnych)

Skargi pracowników	2020 r.	2019 r.
Liczba skarg w zakresie BHP zgłoszonych przez pracowników, w tym przez:	0	0
1. pracowników administracyjnych	0	0
2. pracowników produkcyjnych	0	0

Dodatkowa, dobrowolna opieka medyczna dla pracowników, współfinansowana przez pracodawcę

Pakiety medyczne	2020 r.	2019 r.
Liczba pracowników korzystających z dodatkowych pakietów medycznych	906	893
Wydatki spółki związane z dofinansowaniem pracowniczych pakietów medycznych [w tys. zł]	397,2	430,5

Doskonalenie kultury organizacyjnej i komunikacji oraz dbanie o dobry wizerunek marki Apator

Wdrażanie nowych narzędzi IT wspierających cyfryzację procesów biznesowych, współpracę w spółkach i Grupie Apator oraz bezpieczeństwo informacji

Nakłady inwestycyjne w Grupie Apator w kategorii: informatyka podano w Rozdziale 6 / patrz: **Nakłady inwestycyjne CAPEX**

Wskaźniki bezpieczeństwa informacji*	2020 r.	2019 r.
SLA (rozwiązywanie incydentów IT wg założonych limitów SLA)	91,6	94
Wskaźnik dostępności krytycznych systemów IT	100	99,87

* dotyczy spółki Apator SA

Doskonalenie komunikacji i dzielenie się wiedzą

Dbamy, by pracownicy Grupy Apator mieli dostęp do aktualnych informacji dotyczących bieżącej sytuacji i efektów działalności w spółkach oraz Grupie Apator, a także wymieniali się wiedzą o rynku, trendach i nowych technologiach. W ramach doskonalenia procesu komunikacji wewnętrznej, w Grupie wykorzystujemy szereg narzędzi i sposobów komunikacji:

- spotkania i kontakty bezpośrednie (w 2020 roku zdecydowanie rzadziej) lub online (preferowane ze względu na pandemię),
- newslettery, mailowe przeglądy branżowe oraz ogłoszenia w wewnętrznych systemach pracowniczych, artykuły w magazynie wewnętrznym,
- plakaty, plansze na tv, wystawy o charakterze edukacyjnym,
- audycje w firmowym radiowęźle (Apator SA).

Każdego roku organizujemy spotkanie pod hasłem MEGATRENDY - wewnętrzną konferencję z udziałem ekspertów wewnętrznych i zewnętrznych, która jest okazją do dyskusji oraz wymiany wiedzy i informacji o rynku. W 2020 roku konferencja odbyła się 26 lutego w Turznie k. Torunia. Uczestniczyło w niej ok. 80 osób. Więcej o spotkaniu piszemy w Rozdziale 6 pt. „Grupa Apator na rynku” (Współpraca biznesowa).

Ponadto, w ramach tzw. Spotkań z ekspertami, aranżujemy spotkania z ciekawymi ludźmi, autorytetami naukowymi lub menedżerami z innych firm, w celu poznania nowych koncepcji i modeli działania. Cennym źródłem wiedzy są analizy i raporty opracowywane lub pozyskiwane przez naszych ekspertów (m.in. w efekcie udziału w spotkaniach lub konferencjach branżowych). Okazją do dzielenia się wiedzą są także cykliczne Przeglądy strategiczne.



Szkolenia

Programy szkoleniowe w 2020 roku w większości spółek Grupy Apator zostały wstrzymane ze względu na pandemię. Zorganizowano te szkolenia, które – ze względu na formułę – mogły się odbyć bez konieczności fizycznej obecności uczestników. Dla przykładu w Apator Rector zorganizowano:

- szkolenia z Teorii DISC - rozróżnianie stylów komunikacji i rozpoznanie swojego stylu wiodącego w komunikacji,
- szkolenie wewnętrzne, merytoryczne (SQL, EA),
- szkolenia dla Menedżerów Zespołu przed przeprowadzeniem oceny indywidualnej.

Promocja zdrowia i aktywności fizycznej

Spółki Grupy Apator integrują swoich pracowników w ramach wspólnego uczestnictwa w wydarzeniach sportowych i zachęcają zespoły do zdrowej rywalizacji. W 2020 roku większość eventów sportowych nie odbyła się ze względu na panującą pandemię. W okresach przejściowego „luzowania” obostrzeń podejmowane były inicjatywy, które miały odnowić bezpośrednie relacje między ludźmi, budować dobrą atmosferę i ducha zespołu. Dla przykładu, koledzy i koleżanki z Apator Rector w nagrodę za ponadprzeciętne zaangażowanie i realizację prac wzięły udział w spływie kajakowym w Lubrzy. Z kolei zespoły z Apator Telemetria wzięły udział w Sztafecie Witkacowskiej w Słupsku mierząc swoje siły na dystansie 10 km.



- Pracownicy wybranych spółek mogą korzystać z dofinansowania firmy do zakupu karty Multisport, z pakietów medycznych oraz corocznych bezpłatnych szczepień przeciw grypie.
- Owocowe dni – w wybranych spółkach raz w tygodniu na pracowników czekają owocowe poczęstunki.

Dobra atmosfera w zespole

Każda ze spółek Grupy Apator dokłada starań, aby jej pracownicy czuli się dobrze w swoim gronie. Część dobrych praktyk udało się adaptować w wielu spółkach, niekiedy zaś spółki wypracowują własne sposoby budowania dobrych relacji w gronie swoich pracowników. Wszystkie takie inicjatywy są cenne. Przykładem takich działań są wspólnie obchodzone święta, takie jak Mikołajki, Dzień Kobiet, Tłusty Czwartek, które stanowią okazję do budowania pozytywnej atmosfery w zespole i przypomnienia pracownikom, poprzez drobny poczęstunek lub upominek, że firma o nich pamięta. Pracownicy Apator Rector świętują także sukcesy prowadzonych przez spółkę projektów (np. integrując się przy grach zespołowych np. kręglach, turnieju squasha) oraz celebrują inne, ważne dla pracowników okazje np. Dzień programisty.





6. Grupa Apator na rynku

Wyzwania współczesnego świata wynikają z konieczności ochrony środowiska i zasobów naturalnych, czego wyrazem jest polityka klimatyczno-energetyczna Unii Europejskiej (UE) i jej długoterminowa wizja dążenia do neutralności klimatycznej UE do 2050 r.

Dążenie do neutralności klimatycznej oraz towarzysząca jej transformacja sektora energii z energetyki konwencjonalnej w kierunku zielonych technologii jest zbieżna z celami Grupy Apator wynikającymi wprost z jej strategii biznesowej.

Naszą misją jest dostarczanie klientom łatwych w użytkowaniu i intuicyjnych rozwiązań w zakresie **efektywnego zarządzania wszystkimi rodzajami mediów energetycznych**. Grupa Apator rozwija rozwiązania do precyzyjnego pomiaru mediów (w tym liczniki inteligentne) oraz skutecznego zarządzania sieciami ich dystrybucji. Wdrażamy technologie wspierające **efektywność energetyczną** oraz produkty i usługi służące **włączeniu odnawialnych źródeł energii do sieci elektroenergetycznej** i minimalizowaniu zakłóceń wywołanych niestabilnością OZE. Dostarczamy rozwiązania dla operatorów systemów dystrybucji mediów oraz wszystkich aktywnych uczestników rozproszonego rynku energetycznego: klastrów i spółdzielni energetycznych, magazynów energii, farm PV i wiatrowych oraz szerokiej rzeszy prosumentów.

6.1. BLIŻEJ KLIENTA

Cele strategii biznesowej Grupy Apator określane są przez pryzmat klientów, których oczekiwania i potrzeby determinują kierunek działalności R&D oraz rozwój oferty produktowej spółek Grupy Apator.

Grupa Apator określiła swoje priorytety w tym obszarze tj.:

- **jesteśmy zawsze blisko klientów,**
- **pomagamy klientom oszczędzać i zarządzać mediami i energią,**
- **dostarczamy im systemy i rozwiązania łatwe w implementacji i obsłudze,**
- **jesteśmy zaufanym partnerem.**

Apator pełni rolę doradcy technologicznego, który – przy ścisłej współpracy z klientami – opracowuje rozwiązania odpowiadające ich potrzebom oraz trendom rynkowym. Korzystamy przy tym z naszego wieloletniego doświadczenia i wiedzy technicznej nabytej w toku współpracy w sektorze energetycznym, wod-kan i gazowniczym, ale także w sektorach nowych technologii informatycznych czy automatyki przemysłowej.



energia
elektryczna



woda i ciepło



gaz

Tradycyjne grupy klientów:

- zakłady energetyczne/operatorzy systemów dystrybucji energii elektrycznej
- hurtownie elektroenergetyczne, przedsiębiorstwa elektromontażowe i elektroinstalacyjne, projektanci
- budownictwo, przemysł, kolej

Nowe grupy klientów

- szeroka grupa podmiotów działających w sektorze OZE, obejmująca: farmy PV i wiatrowe, klastry i spółdzielnie energetyczne oraz magazyny energii,
- indywidualni prosumenci wytwarzający energię z OZE na własne potrzeby,
- dostawcy rozwiązań dla sektora electromobility.

- liczna, rozproszona grupa klientów: wodociągi, przedsiębiorstwa energii cieplnej, spółdzielnie mieszkaniowe, budownictwo, przemysł.

- odbiorcy instytucjonalni oraz spółki gazownicze.



Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze KLUCZOWYCH PROCESÓW Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Bliżej Klienta i „zielonej” energetyki – doradzamy naszym klientom i pomagamy im efektywnie zarządzać mediami oraz energią, dzięki czemu przyczyniamy się do oszczędzania zasobów naturalnych Ziemi. Nasze wyroby są łatwe w użytkowaniu oraz bezpieczne dla użytkownika i środowiska.

Kluczowe inicjatywy:

- promowanie i wdrażanie rozwiązań dostosowanych do obecnych i przyszłych potrzeb rynku, wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym,
- edukacja otoczenia społecznego i rynkowego Grupy w zakresie efektywności energetycznej, zielonej energetyki, rozwiązań przyjaznych środowisku.

- Społeczna odpowiedzialność za produkt tj.:

- stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii,
- wytwarzanie produktów o długim czasie życia i dążenie do ich bezawaryjności.

Kluczowe inicjatywy:

- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji,
- dbałość o jakość produktów.

Określanie i realizacja w/w celów odbywa się poprzez:

- monitorowanie zarządzania Strategią biznesową i Strategią CSR, tj. monitorowanie i realizacja celów strategii, przeglądy realizacji inicjatyw strategicznych,
- rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji, w tym wzrost sprzedaży rozwiązań klasy smart oraz oferty dla sektora OZE - nakłady inwestycyjne (CAPEX), udział sprzedaży poszczególnych grup produktowych (analiza miksu produktowego),
- dbałość o jakość produktów oraz efektywną obsługę sprzedażną i posprzedażną – analiza obsługi reklamacji,
- budowanie relacji z klientami - plan komunikacji promocyjnej i PR, cykliczne badania satysfakcji klienta.

Nasze osiągnięcia

Spółki Grupy Apator działają w specjalistycznym sektorze energetyki i przemysłu, gdzie kluczowe znaczenie ma właściwa identyfikacja potrzeb klientów, a następnie przełożenie ich na działania z obszaru projektowania, prac rozwojowych i zmian konstrukcyjnych. Podmioty wchodzące w skład Grupy elastycznie dostosowują swoją ofertę do aktualnych potrzeb klientów, zaś prace rozwojowe i konstrukcyjne konsultowane są z nimi bezpośrednio (poprzez osoby dedykowane do kontaktu z kluczowymi klientami). Spółki zapewniają wsparcie merytoryczne organizując klientom szkolenia i prezentacje, techniczne wsparcie posprzedażowe, zaś po realizacji projektu wdrożeniowego o dużej skali analizują poziom satysfakcji klienta.

Innowacje i nowe rozwiązania

Grupa Apator koncentruje się na rozwoju zaawansowanych technologicznie rozwiązań, głównie w zakresie inteligentnych urządzeń i systemów pomiarowych, automatyzacji, sterowania i nadzoru pracy sieci elektroenergetycznej oraz rozwiązań do zastosowania w sieciach dystrybucji pozostałych mediów użytkowych (gazu, wody i ciepła). Wraz z dynamicznym rozwojem sektora OZE w Polsce, spółki Grupy Apator podjęły się aktualizacji strategii biznesowej w celu jeszcze lepszego dostosowania oferty do potrzeb sektora energetycznego – zarówno energetyki zawodowej, jak i nowych podmiotów, które pojawiły się w związku z przyłączeniem odnawialnych źródeł energii do ogólnodostępnej sieci elektroenergetycznej oraz tworzeniem się samowystarczalnych, niezależnych mikrosieci (spółdzielnie, klastry i inne społeczności energetyczne). Innowacjom sprzyja także coraz większa presja na oszczędności zużycia energii elektrycznej (ale także pozostałych mediów użytkowych) w związku z rosnącymi cenami mediów – tendencje te wyznaczają kierunek rozwoju rozwiązań dla poprawy efektywności energetycznej, która prowadzi do optymalizacji operacyjnej i kosztowej działalności przedsiębiorstw korzystających z rozwiązań Apatora.

Grupa Apator przeznaczająca każdego roku znaczące środki na działalność rozwojową. Apator wypracowuje rozwiązania w ramach własnych biur R&D wyspecjalizowanych w rozwoju innowacyjnych produktów, systemów oraz usług, jak również współpracuje z innymi podmiotami w ramach partnerstw technologicznych.

Spotkania z klientami

Budowanie relacji z klientami odbywa się tradycyjnie w oparciu o indywidualne spotkania i konsultacje eksperckie, a także podczas imprez branżowych, gdzie prezentowane są nowości produktowe. Klienci zapraszani są także do odwiedzania naszych zakładów, gdzie możemy zaprezentować zarówno nasz dorobek techniczny, jak również zasoby produkcyjne. Ze względu na panującą w 2020 roku pandemię, skala spotkań i wizyt klientów w naszych spółkach została mocno ograniczona. Nie odbyła się także większość branżowych eventów i targów, a kontakty z klientami przeniosły się do sfery online lub odbywały się innymi, niebezpośrednimi kanałami.

Wydarzenia targowe

W 2020 roku wzięliśmy udział w dwóch wydarzeniach targowych, które odbywały się na początku roku:

- 11-13.02.2020 Targi E-world w Essen (Niemcy) – targi z zakresu urządzeń i systemów pomiarowych
- 03-05.03.2020 Targi Middle East Energy, Dubaj (Zjednoczone Emiraty Arabskie)

Wiele imprez targowych na skutek pandemii zostało przeniesionych na kolejny rok. W przypadku tych, które – mimo panujących warunków – odbywały się fizycznie, podjęliśmy decyzję o rezygnacji z udziału, aby nie narażać naszych klientów oraz pracowników.

Szkolenia i prezentacje

Spółki Grupy Apator dzielą się specjalistyczną wiedzą techniczną, jak również prezentują funkcjonalności nowych rozwiązań i produktów w formie szkoleń dla klientów oraz prezentacji produktowych. Ze względu na pandemię dostosowaliśmy nasze działania do nowych warunków i przenieśliśmy aktywność do internetu.

Cykl szkoleń online dla klientów i projektantów

Apator zachęcał swoich klientów i partnerów biznesowych do udziału w cyklu szkoleń z zakresu aparatury łączeniowej, które odbywały się w formie wygodnych i bezpiecznych webinarów. Podczas kolejnych cykli E-akademii Apatora można było poznać funkcjonalności dotychczasowych produktów oraz nowości z obszaru aparatury łączeniowej m.in.: rozłączników listwowych serii ARS, kasetowych RBK, ograniczników przepięć, łączników krzywkowych oraz systemu APASYS 60. Zimowa seria szkoleń odbywała się we wtorki i czwartki o godz. 10.00 i cieszyła się dużym zainteresowaniem klientów, projektantów, ale także pracowników chętnych lepiej poznać nowości w ofercie.

E-akademia
Apatora

Szkolenia z zakresu
aparatury łączeniowej



6.2. ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE „ZIELONY ŁĄD”

Program odnowy europejskiej gospodarki w znaczącym stopniu opiera się na projektach związanych z unijnym „Zielonym Łądem”. Zakłada on stopniowe przeobrażenie gospodarek krajów UE w nowoczesne, zasobooszczędne oraz neutralne wobec klimatu i środowiska. Przyjęte w marcu 2019 r. przez Parlament Europejski akty prawne w ramach tzw. „Pakietu zimowego” oznaczają początek obowiązywania nowych zasad dla rynku energii. Transformacji przyświeca hasło: „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków”, zaś jej znakiem rozpoznawczym jest 3xD, czyli Dekarbonizacja, Decentralizacja i Digitalizacja. Nowe prawo przyspieszyło wdrożenie nowoczesnych technologii i rozwiązań.

Główne wyzwania dla polskiej energetyki i przemysłu wyznaczają Polityka Energetyczna Polski 2040 (PEP 2040) oraz nowelizowana ustawa Prawo energetyczne (PE) wraz z aktami wykonawczymi, która wprowadza obowiązek i ramy wdrożenia na rynku krajowym liczników inteligentnych.

Grupa Apator aktywnie działa na rzecz transformacji w energetyce i rozwija „zielone” technologie

Motto naszego działania to:

POMAGAMY NASZYM KLIENTOM OSZCZĘDZAĆ I ZARZĄDZAĆ MEDIAMI ORAZ ENERGIĄ.

Wykorzystujemy nasze doświadczenie i know-how opracowując i dostarczając na rynek innowacyjne rozwiązania w obszarze efektywności energetycznej, skutecznego zarządzania mediami i majątkiem sieciowym oraz zarządzania stabilnością sieci przy rosnącej liczbie OZE. Rozwijamy narzędzia techniczne do obsługi rozproszonej sieci elektroenergetycznej, a także służące do poprawy jakości energii elektrycznej w sieci. Rozwijamy ofertę dla nowych uczestników tego rynku np. społeczności energetycznych (klastrow, spółdzielni energetycznych i pozostałych prosumentów) m.in. w zakresie pomiaru i zarządzania energią z OZE.

Także w pozostałych obszarach działalności (segment Gaz oraz Woda i Ciepło) Grupa intensyfikuje wysiłki na opracowaniu rozwiązań dla efektywniejszego zarządzania zasobami. Grupa wdraża kolejne generacje inteligentnych mierników m.in. gazomierze klasy smart oraz wodomierze z nakładkami radiowymi, a także nowe generacje wodomierzy tj. ultradźwiękowe oraz tradycyjne wodomierze o wyższej klasie dokładności, umożliwiające jeszcze precyzyjniejsze opomiarowanie wody w celu racjonalnego zarządzania tym cennym zasobem naturalnym.

Kierunki rozwoju oferty Grupy Apator w ramach strategii biznesowej obejmują:

- **rozwój rozwiązań z zakresu smart meteringu** - inteligentne mierniki, systemy zdalnego odczytu liczników energii, wody, ciepła i gazu oraz zaawansowane systemy pomiarowe klasy AMI (ang. Advanced Metering Infrastructure),
- **wdrażanie rozwiązań dla sektora OZE** - szerokie portfolio urządzeń zabezpieczeniowych, sterujących, wykonawczych, jak i aplikacji software'owych do zarządzania energią z OZE.

Inteligentny pomiar a środowisko

Liczniki smart to układy pomiarowe, które umożliwiają automatyczne zbieranie, przechowywanie i transfer danych o zużyciu energii elektrycznej, gazu, wody lub ciepła. Eliminują potrzebę manualnej kontroli stanu mierników, a dzięki transferowi danych pozwalają na bieżąco monitorować poziom zużycia mediów.

Dla przykładu, możliwość monitorowania zużycia energii przez odbiorcę to szansa lepszego, świadomego zarządzania jej zużyciem. Analiza, jak poszczególne urządzenia domowe wpływają na zużycie energii w gospodarstwie domowym, pozwala na zmianę naszych nawyków, bardziej racjonalne korzystanie z energii i realne oszczędności (np. poprzez ograniczenie korzystania z urządzeń w godzinach, gdy energia jest najdroższa).

Dzięki dwustronnej komunikacji pomiędzy licznikiem i centralnym systemem dyspozytorskim, operatorzy (OSD) otrzymują szczegółowe informacje o bieżącym zapotrzebowaniu oraz profilach zużycia, co jest podstawą do skuteczniejszego prognozowania zapotrzebowania na energię. Ponadto, liczniki informują o jakości dostarczanej energii – wykrywają przerwy w dostawie i automatycznie informują o tym fakcie centrum dyspozytorskie, co przyspiesza proces usuwania awarii.

Dzięki inteligentnym licznikom Operatorzy Systemu Przesyłowego (OSP) zyskują dodatkowe możliwości efektywniejszego planowania pracy sieci przesyłowej oraz zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego. Pośrednio ze smart meteringu skorzystają także wytwórcy energii (elektrownie) dzięki możliwości wyrównania profilu wytwarzania energii elektrycznej (zmniejszenie zapotrzebowania w szczycie). Może to wpłynąć na decyzje dotyczące planowania pracy bloków i pozwoli obniżyć koszty wytwarzania energii elektrycznej. Pozytywnym efektem dla środowiska naturalnego jest zmniejszenie ilości wykorzystywanego i spalanego surowca i wynikających z tego zanieczyszczeń.

Również w segmencie Gaz widać trend stopniowego odchodzenia od tradycyjnych gazomierzy mechanicznych na rzecz inteligentnego opomiarowania gazu. Zmiana dotyczy głównie wybranych rynków UE, które są szczególnie świadome potrzeby lepszego, bardziej racjonalnego gospodarowania tym cennym paliwem. W 2020 roku także polski rynek otworzył się na smart metering w gazie - Apator Metrix dostarczył pierwszą partię gazomierzy inteligentnych dla spółki PSG, co może być przełomem w jeszcze efektywniejszym zarządzaniu siecią dystrybucji i racjonalnym użytkowaniu gazu przez odbiorców krajowych.

Warto tu wspomnieć, że Spółki Grupy Apator uczestniczą także w projektach badawczych związanych z zastosowaniem wodoru w tradycyjnej sieci gazowej (testowanie prawidłowej pracy gazomierzy dla określonych poziomów mieszaniny wodoru z gazem) oraz potencjalnym zastosowaniem w przyszłości zaawansowanej infrastruktury przesyłu i magazynowania wodoru.

Smart metering nabiera szczególnie znaczenia w segmencie Wody i Ciepła wobec konieczności racjonalnego gospodarowania tym cennym, nieodnawialnym zasobem na całym świecie. Dokładne dane na temat zużycia pozyskiwane w czasie rzeczywistym umożliwiałyby skuteczniejsze zarządzanie siecią dystrybucji, lepsze bilansowanie zużycia wody, zmniejszenie jej marnotrawienia (poprzez monitoring awarii i wycieków) i efektywniejsze planowanie koniecznych inwestycji i modernizacji.

Inteligentny pomiar zużycia wody wspiera zmiany nawyków konsumentów – konieczność racjonalnego wykorzystywania wody jest kwestią oczywistą dla osób świadomych aspektów środowiskowych, dla pozostałych osób argumentem mogą być kwestie realnych oszczędności na rachunkach lub ewentualne zachęty finansowe.

Dodatkowym, nowym aspektem jest rozwój technologii dla pomiaru jakości wody np. poprzez zastosowanie specjalnych czujników monitorujących określone parametry wody.

Smart metering niesie szereg korzyści dla wszystkich uczestników rynku energii elektrycznej, branży gazowej i wod-kan. Może także istotnie przyczynić się do lepszego, racjonalnego wykorzystywania przez ludzi zasobów naturalnych i mediów energetycznych. Co istotne, smart metering otwiera drzwi do rozwoju nowych funkcji i usług związanych z efektywniejszym i bardziej zrównoważonym gospodarowaniem cennymi zasobami Ziemi.

Smart metering dla lepszego gospodarowania mediami

Jednym z największym wyzwań współczesnych społeczeństw jest zmniejszenie skali marnotrawienia energii, wody, ciepła i gazu. Inteligentne sieci energetyczne, wodne, ciepłownicze i gazowe umożliwiają kontrolę nad ilością wykorzystywanych mediów i bardziej racjonalne ich zużywanie w przemyśle, biznesie i gospodarstwach domowych. Grupa Apator rozwija ofertę inteligentnych mierników, systemów zdalnego odczytu liczników oraz zaawansowanych systemów AMI, które mogą być wykorzystywane dla celów predykcyjnych i zmniejszenia strat podczas wytwarzania, przesyłu i dystrybucji mediów do finalnych odbiorców.



Rozwiązania dla OZE

Odchodzenie od konwencjonalnych źródeł, które odpowiadają za dewastację środowiska naturalnego i wykorzystywanie na większą skalę odnawialnych źródeł energii, staje się globalną tendencją coraz mocniej akcentowaną przez światowe organizacje i rządy poszczególnych krajów. W Polsce sektor OZE jest stosunkowo młody, jednak w ostatniej dekadzie przeżywa dynamiczny rozwój, któremu towarzyszy wzrost innowacyjności i postęp technologiczny.

Grupa Apator aktywnie uczestniczy w rozwoju rynku OZE w Polsce. Jesteśmy obecnie największym dostawcą prosumenckich liczników dwukierunkowych energii elektrycznej (z komunikacją i bez komunikacji) stosowanych w mikroinstalacjach PV, a także specjalistycznej aparatury do łączenia i zabezpieczania obwodów elektrycznych w farmach PV. Grupa Apator wdrożyła także szereg rozwiązań służących do zarządzania przepływami energii w instalacjach i sieciach wewnętrznych zawierających generację PV oraz zapewniających integrację rozproszonych źródeł energii PV z nowoczesną wielkoskalową siecią energetyczną.

Zielone technologie dla energetyki

W 2020 r. na rynku zadebiutował EKTIN PV - kompleksowy system do nadzoru i zarządzania farmami fotowoltaicznymi. To rozwiązanie klasy SCADA, dzięki któremu klient może w czasie rzeczywistym obserwować pracę źródeł OZE, monitorować podstawowe parametry, a także śledzić najważniejsze współczynniki mówiące o wykorzystaniu potencjału produkcji zielonej energii. Apator Elkomtech przeprowadził pilotażowe instalacje systemu na kilku farmach fotowoltaicznych, wykonano też pierwsze komercyjne wdrożenie systemu EKTIN dla farmy wiatrowej.

Nasze osiągnięcia

We wszystkich segmentach biznesowych Grupy Apator opracowano i wdrożono na rynek szereg rozwiązań wspierających zieloną transformację sektora energetycznego, jak również zrównoważone, bardziej efektywne zarządzanie energią elektryczną, gazem, wodą i ciepłem.

Przykłady rozwiązań i innowacji produktowych wdrożonych przez spółki Grupy Apator:

SEGMENT ENERGIA ELEKTRYCZNA

- nowe linie liczników inteligentnych z dwukierunkową komunikacją stosowanych w instalacjach prosumenckich,
- nowe rozwiązania do zabezpieczania sieci z odnawialnymi źródłami m.in. sterowniki z rodziny microBEL oraz rozłączniki smartARS pro PV,
- EKTIN - system klasy SCADA dla OZE, mikrosieci i przemysłu,
- GIS Oświetlenie – aplikacja umożliwiającą zarządzanie majątkiem sieciowym w terenie. Produkt jest skierowany do firm i jednostek samorządu terytorialnego zarządzających mediami,
- WFM – aplikacja mobilna umożliwiająca efektywne planowanie i realizację prac ekip w terenie, ich monitoring oraz optymalny przydział zadań dla wszystkich służb OSD - w efekcie lepsze planowanie zasobów i oszczędność paliwa (optymalizacja tras przejazdu służb do awarii).

SEGMENT GAZ

- inteligentne gazomierze iSmart (w tym pierwsza w Polsce pilotażowa implementacja inteligentnych gazomierzy dla PSG),
- gazomierze inteligentne na rynek Wielkiej Brytanii oraz oferta gazomierzy smart dostarczanych na rynki UE w ramach współpracy z partnerami biznesowymi w formule OEM (z ang. Original Equipment Manufacturer, tj. pod markami innych producentów),

- rozwój rozwiązań ICT dla segmentu gazu m.in. w obszarach kolekcji danych z urządzeń telemetrycznych oraz systemów GIS'owych.

SEGMENT WODA I CIEPŁO

- nowe technologie w opomiarowaniu wody, m.in. wdrożenie na rynek rodziny wodomierzy Ultrimis opartych na autorskiej metodzie pomiaru ultradźwiękowego W-Sonic Technology,
- oprogramowanie umożliwiające zdalny odczyt wodomierzy i podzielników ciepła,
- nakładki indukcyjne na wodomierze - z możliwością zdalnego odczytu i konfiguracji urządzenia poprzez sieć GSM,
- ciepłomierz ELF2 – wyższa klasa metrologiczna urządzenia powoduje bardziej precyzyjny pomiar zużycia energii cieplnej.

Nasze wyzwania

- dalszy rozwój inteligentnego opomiarowania, oferty dla OZE, rozwiązań wspierających efektywność energetyczną i skuteczne zarządzanie zużyciem mediów użytkowych,
- poszerzanie oferty wodomierzy ultradźwiękowych zapewniających bardziej precyzyjny pomiar wody,
- zwiększenie sprzedaży gazomierzy inteligentnych w Europie,
- rozwój obszaru automatyzacji i robotyzacji (zarówno w ramach Grupy Apator, jak i stopniowego wychodzenia z ofertą na rynek), który pozwala optymalizować procesy produkcyjne pod kątem jakości wyrobów, zmniejszenia surowców oraz odpadów produkcyjnych, a także efektywniejszego wykorzystania energii i paliw wykorzystywanych do produkcji wyrobów,
- rozwój oferty w zakresie modułów komunikacyjnych, systemów pomiarowo-odczytowych dla różnych mediów oraz innych zaawansowanych rozwiązań ICT do zarządzania mediami i efektywnością energetyczną,
- promocja w/w rozwiązań na rynku w celu upowszechnienia efektywnych technologii i wdrożenia „Zielonego Ładu”.

Skuteczny pomiar wody dla ochrony zasobów naturalnych

Zgodnie z oczekiwaniami rynku, Apator Powogaz rozwija ofertę urządzeń o wysokich i trwałych parametrach metrologicznych, odpornych na trudne warunki pracy, o niskim progu rozruchu pozwalającym precyzyjnie mierzyć nawet najmniejszą porcję wody. Skutecznym rozwiązaniem dla branży wod-kan jest rodzina nowoczesnych wodomierzy ultradźwiękowych oferowanych na rynku pod marką Ultrimis. Powogaz wychodzi też naprzeciw nowym trendom związanym z wykorzystaniem technologii IoT umożliwiającym nie tylko zdalny odczyt wskaźników urządzenia, ale także rozwijanie usług w zakresie monitoringu i bilansowania sieci wodno-kanalizacyjnych.

Magazyn energii

FAP Pafal (spółka z Grupy Apator), jako dostawca firmy MY-SOFT Sp. z o.o., uczestniczył w 2020 r. w projekcie budowy magazynu energii na zlecenie PKP Energetyka. Po stronie Pafal-u były prace budowlano-konstrukcyjne oraz elektroenergetyczne związane z montażem i skutecznym włączeniem infrastruktury OZE do centralnej sieci elektroenergetycznej. To pierwsze tego typu zlecenie, które było dla spółki okazją do zdobycia cennego doświadczenia i know-how w nowym i bardzo perspektywicznym dla energetyki sektorze magazynów energii.

6.3. WSPÓŁPRACA BIZNESOWA

Grupa Apator realizuje swoje cele biznesowe w ścisłej współpracy z szeroką grupą partnerów biznesowych, wśród których są dostawcy i kooperanci, partnerzy technologiczni i konsorcjanci, uczelnie i instytuty badawcze oraz organizacje branżowe.

Dostawcy/kooperanci

Efektywna współpraca z dostawcami jest kluczowa dla realizacji celów biznesowych Grupy Apator. Kierujemy się tu następującymi zasadami:

- współpracując z dostawcami i kooperantami dążymy do zawarcia umowy o współpracy, ponadto przestrzegamy wewnętrznych procedur i stosujemy odpowiednie narzędzia do obsługi i komunikacji z partnerami,
- strategia zakupowa koncentruje się głównie na wyborze wiarygodnych i spełniających określone kryteria jakościowe partnerów, przy uwzględnieniu wymagań cenowych,
- spółki Grupy Apator prowadzą konkurencyjną i otwartą politykę zakupową, dbając jednocześnie o przestrzeganie obowiązujących zasad etycznych,
- przywiązujemy szczególną wagę do poszanowania praw z tytułu ochrony własności intelektualnej swoich partnerów i oczekujemy podobnych zachowań od nich,
- zapoznajemy naszych partnerów biznesowych z naszymi standardami działania i reagujemy na wszelkie przejawy łamania prawa i obowiązujących zasad współpracy,
- w ramach wspierania najbliższego, lokalnego otoczenia – w miarę możliwości staramy się poszukiwać i korzystać z usług dostawców i kooperantów krajowych.

Partnerzy technologiczni i konsorcjanci

Współpracujemy z grupą starannie dobranych partnerów biznesowych, z którymi wspólnie opracowujemy innowacyjne rozwiązania techniczne i promujemy je wśród klientów. Podstawą współdziałania jest uzyskanie efektu synergii, dzielenie się wiedzą, know-how i dostępnymi zasobami w celu wypracowania nowatorskich rozwiązań i technologii. Współpraca każdorazowo regulowana jest zawartymi umowami i realizowana z poszanowaniem zasad etycznych określonych w naszym Kodeksie.

Licznik nowej generacji we współpracy z Phoenix Systems

Apator SA wraz ze spółką Phoenix Systems z Grupy Atende pracują nad innowacyjnym licznikiem opartym na technologii IoT. Nowe urządzenie będzie łatwo i zdalnie rekonfigurowane, a nowe funkcjonalności będą wprowadzane poprzez aplikacje (jak w smartfonie). Licznik pozwoli np. użytkownikom zarządzać oświetleniem lub inwerterami. Uniwersalna i elastyczna technologia będzie rozwijała się wraz z rynkiem i potrzebami klientów.

Otoczenie branżowe

Podmioty Grupy aktywnie uczestniczą w konsultacjach dotyczących regulacji oraz standardów technicznych, jak również dzielą się wiedzą z zakresu nowych technologii, trendów rynkowych, wyzwań i problemów związanych m.in. z dynamiczną transformacją sektora energetycznego i rosnącym udziałem niestabilnych źródeł energii, implementacją smart grid i smart metering.

Działalność w organizacjach branżowych

Spółki Grupy Apator aktywnie działają na rzecz wypracowania standardów technologicznych i rozwiązań legislacyjnych dla sektora energetycznego. Eksperti Grupy Apator są zaangażowani w działalność szeregu organizacji branżowych oraz grup roboczych opracowujących rekomendacje dla rozwiązań prawnych dotyczących branż, w których działa Grupa Apator.

Największa aktywność w 2020 roku wiązała się ze współpracą z:

- **Krajową Izbą Gospodarczą Energetyki i Telekomunikacji**

Celem organizacji jest współpraca z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i regulacyjnej poprzez udział w procesach przygotowywania i opiniowania projektów aktów prawnych oraz oceny funkcjonowania prawa, w szczególności dotyczących sektora elektronicznego, elektrotechnicznego i telekomunikacyjnego. Apator aktywnie działa w Sekcji Inteligentnych Sieci – Smart Grids, nasi eksperci są włączeni w prace zespołów roboczych, w ramach których uczestniczymy w konsultacjach społecznych aktów prawnych dotyczących sektora energetycznego, proponujemy rozwiązania problemów technicznych i prawnych, opracowujemy specyfikacje oraz rekomendacje.

- **Przemysłowym Panelem PV**

Zainicjowane przez Instytut Energetyki Odnawialnej porozumienie polskich przedsiębiorców przemysłu fotowoltaicznego w ramach Panelu Producentów Urządzeń Fotowoltaicznych "Przemysłowy Panel PV" ma na celu rozwój przemysłu fotowoltaicznego w Polsce oraz podkreślenie i zwiększenie roli polskich producentów. Jednym z bieżących zadań, w którym uczestniczymy, jest wypracowanie metodyki obliczania i weryfikacji udziału krajowych dostawców materiałów, komponentów i usług (tzw. local content) i wytycznych do systemu dotacji promujących urządzenia produkowane na terenie UE w zależności od udziału local content.

- **Porozumieniem sektorowym na rzecz rozwoju branży PV przy Ministerstwie Klimatu i Środowiska**

Jego ideą jest współpraca biznesu i administracji rządowej w celu zbudowania łańcucha wartości polskiego przemysłu fotowoltaicznego. Sygnatariusze listu, w tym Apator SA, zobowiązali się do podjęcia wspólnych działań mających na celu rozwój rynku fotowoltaiki w Polsce oraz wypracowanie rekomendacji w zakresie najlepszych standardów i technologii, Katalogu Dobrych Praktyk branży PV, stworzenia bazy lokalnych producentów i produktów oraz poszukiwania metod wzmacniania pozycji polskich producentów w sektorze PV.

Ponadto, w 2020 r. spółki Grupy Apator były zrzeszone lub współpracowały w ramach następujących organizacji krajowych i międzynarodowych:

- Regionalna Agencja Poszanowania Energii w Toruniu,
- Prime Alliance (organizacja zajmująca się opracowaniem i promocją standardów oraz produktów i systemów komunikacji wykorzystywanych w sieciach energetycznych),
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich,
- Polski Komitet Normalizacyjny,
- ESMIG (organizacja udziela wsparcia Instytucjom Unii Europejskiej, krajom członkowskim i organizacjom standaryzacyjnym, celem grupy jest pomoc w rozwoju narodowych i ogólnoeuropejskich inicjatyw oraz rozwiązań w zakresie inteligentnego opomiarowania),
- Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu,
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa,
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- UCA International Users Group,
- Forum for Supporters of the Distributed Network Protocol - forum wymiany doświadczeń na temat DNP,
- Oracle Polska,
- ESRI Polska,
- IBM Ireland Limited,
- Microsoft,
- Stowarzyszenie Inżynierów Mechaników Polskich,

- Izba Gospodarcza Wodociągów Polskich,
- Stowarzyszenie Polskich Firm Rozliczających Media,
- Klub Polskie Forum ISO 9000,
- Stowarzyszenie Naukowo-Techniczne Inżynierów i Techników Przemysłu Naftowego i Gazowniczego,
- Izba Gospodarcza Gazownictwa,
- Stowarzyszenie Europejskich Producentów Gazomierzy Farecogaz,
- Stowarzyszenie Federalne Firm Branży Gazowniczej i Wody Figawa
- OMS - Grupa Robocza (Open Metering System),
- ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie e.V. (organizacja umożliwia szybki dostęp do technicznych specyfikacji odnośnie rozwiązań smart meteringu),
- Polskie Centrum Akredytacji.

Dzielimy się wiedzą ekspercką na rynku i w ramach Grupy Apator

Apator jest znanym i cenionym w kraju ekspertem branży energetycznej, dlatego zabiera czynny głos w debatach i spotkaniach integrujących uczestników sektora energetycznego, dzieli się doświadczeniami i wiedzą zdobytą na międzynarodowych rynkach, proponuje rozwiązania i standardy wspierające transformację energetyki oraz implementację najlepszych innowacji i nowych technologii w sektorze energii i paliw.

Głos w dyskusji ekspertów podczas debat w ramach EEC Online

W maju Apator był partnerem trzydniowego kongresu EEC Online. To wydarzenie gospodarcze, którego agenda wypełniona jest transmisjami live, prezentacjami, rozmowami, webinariami i debatami poświęconymi gospodarce. W debacie nt. „Energia, energetyka, rynek – inaczej” wystąpił Prezes Zarządu Apator SA, Mirosław Klepacki. Podejmowano m.in. tematy związane z kierunkiem koniecznych zmian w energetyce, możliwym wpływem pandemii na poziom inwestycji oraz zjawisku protekcjonizmu w krajach Europy Zachodniej.

Apator partnerem merytorycznym XII Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach

Europejski Kongres Gospodarczy (European Economic Congress – EEC) w Katowicach to trzydniowy cykl debat, spotkań i wydarzeń towarzyszących z udziałem gości z Polski, Europy, świata. W opiniotwórczym gronie, w formie otwartej debaty publicznej, prowadzone są rozmowy o kwestiach najistotniejszych dla rozwoju Europy.

Przez trzy kongresowe dni (2-4 września br.) w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach odbyło się łącznie ponad 70 debat i dyskusji z udziałem ok. 400 prelegentów. Wśród prelegentów byli przedstawiciele Grupy Apator: Tomasz Łątka, członek Zarządu Apator SA, Prezes Zarządu Apator Elkomtech oraz Artur Bratkowski, Dyrektor ds. Aparatury i Systemów Pomiarowych, Apator SA. Pierwszy wziął udział w debacie organizowanej pod szyldem Apatora poświęconej patriotyzmowi gospodarczemu, drugi zaś podzielił się swoją wiedzą w zakresie cyberbezpieczeństwa sieci elektroenergetycznej.

Wydarzenie zostało zorganizowane w formule hybrydowej – stacjonarnie i online. W 2020 r. Katowice odwiedziło blisko 3,5 tys. gości, do udziału w dyskusjach online zarejestrowało się ponad 6,7 tys. osób, zaś unikalna liczba użytkowników, którzy w dniach 2-4 września 2020 r. obejrzyli debaty online, przekroczyła 100 tys.

Kongres ICAN Management Review „LIDERZY JUTRA”

Podczas dwóch październikowych dni eksperci i doświadczeni managerowie dyskutowali zdalnie o tym, jak skutecznie działać w "nowej normalności 2.0". Apator był jednym z partnerów tegorocznej edycji wydarzenia. W debacie pt. "Patriotyzm gospodarczy inwestycją w rozwój polskiej innowacyjności i technologii" wystąpił Tomasz Łątka, członek Zarządu Apator SA. Goście zastanawiali się nad tym, co jest kluczowe dla biznesu w czasach pandemii i czy Polska ma szansę być "tygrysem Europy". Dyskutowano m.in. o tym, jak polski biznes może przetrwać kryzys, jak dbać o bezpieczeństwo pracowników, walczyć o utrzymanie miejsc pracy (żeby nie stracić wypracowanych przez lata kompetencji) i szukać możliwości rozwoju.

Debata PAIH

Jak stawiać pierwsze kroki na rynkach zagranicznych i z jakimi trudnościami trzeba się liczyć wchodząc na dany rynek, które kierunki ekspansji są atrakcyjne dla polskich firm i jak wygląda proces wprowadzenia firmy i produktu na zagraniczny rynek – to tematy podejmowane podczas debaty eksperckiej zorganizowanej przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu. Swoim doświadczeniem w rozwijaniu rynków eksportowych podzielił się Artur Bratkowski, Dyrektor ds. Aparatury i Systemów Pomiarowych Apator SA.

Konferencja wewnętrzna MEGATRENDY 2020

MEGATRENDY to coroczne spotkanie, które jest poświęcone m.in. analizie sytuacji na rynku, najciekawszym trendom w naszych branżach oraz dyskusji na temat najważniejszych wyzwań stojących przed spółkami Grupy Apator w kontekście rewolucji technologicznej i zmian regulacyjnych. Aby poszerzyć spectrum tematów i otworzyć się na nowe pomysły, Apator zaprasza do otwartej dyskusji także ekspertów zewnętrznych, wśród których są przedstawiciele firm technologicznych, partnerzy biznesowi oraz naukowcy z uczelni technicznych. Trzecia edycja konferencji odbyła się pod koniec lutego 2020 r. i wzięło w niej udział ok. 80 osób.

Dyskusje ekspertów podczas edycji 2020 toczyły się wokół tematów, którymi żyje dziś branża energetyczna lub które mogą znacząco wpłynąć na energetykę w niedalekiej przyszłości m.in. wyzwania sektora wobec rosnącej liczby źródeł rozproszonych, zmiany na rynku hurtowym energii, wirtualne elektrownie, nowe technologie komunikacyjne dla inteligentnych sieci czy wreszcie możliwe zastosowania sztucznej inteligencji w analizie danych i optymalizacji skomplikowanych procesów.

Podsumowanie spotkania z najważniejszymi wnioskami dla branży zostało opublikowane w obszernym artykule w „Rzeczpospolitej” i na rp.pl oraz na portalach branżowych wnp.pl oraz energia.news.pl

Spotkania z ekspertami

Apator inicjuje spotkania integrujące ekspertów, naukowców, praktyków rynku oraz innowatorów. Celem jest wzajemna wymiana wiedzy oraz prezentacje ciekawych projektów, rozwiązań, nowinek technologicznych oraz koncepcji dotyczących branż, w których działają spółki Grupy Apator lub które mogą być perspektywiczne w kontekście rozwoju naszego biznesu.

Spotkania eksperckie z cyklu „Ciekawi ludzie, ciekawe technologie”

W marcu 2020 r. odbyła się videokonferencja z udziałem Marioli Sawczuk, prezes spółki MODUS, specjalizującej się w audytach i ocenach efektywności energetycznej. To jedna z większych i bardziej doświadczonych firm na rynku polskim działających w zakresie audytów energetycznych. Podczas spotkania Pani Prezes zaprezentowała, w jaki sposób przebiega proces poprawy efektywności energetycznej przedsiębiorstwa. Przypomniała także, że przedsiębiorstwa odpowiadają w ujęciu globalnym za 36% zużywanej energii. Klienci na całym świecie zaczynają zwracać coraz baczniejszą uwagę na to, czy dany produkt jest wytwarzany z poszanowaniem nie tylko środowiska, ale i w sposób efektywny energetycznie. Dlatego dążenie przedsiębiorstw do przeprowadzania audytów energetycznych i posiadania certyfikatu ISO 50001, z pewnością będzie coraz większe. To bardzo ważne, ponieważ dzięki temu każda organizacja przy zachowaniu zgodności z wymaganiami prawnymi, ma szansę optymalnie zarządzać zużyciem energii.

Współpraca z mediami gospodarczymi i branżowymi

Eksperci Apatora biorą udział w debatach i projektach redakcyjnych oraz udzielają komentarzy eksperckich w ramach działań redakcyjnych dotyczących sektora energetycznego, wod-kan, gazowego, dzielą się doświadczeniami w zakresie wdrażania innowacji technologicznych, działalności eksportowej oraz promują ideę patriotyzmu gospodarczego.

Projekt „Rzeczpospolitej” pod hasłem „Walka o klimat”

Zielona Polska wymaga inwestycji w technologie – przekonywaliśmy w publikacji w ramach projektu redakcyjnego „Rzeczpospolitej” organizowanego pod hasłem „Walka o klimat”. Dziennikarze „Rzeczpospolitej” cyklicznie podejmują ważne tematy związane z polityką klimatyczną, strategią energetyczną, rozwojem elektromobilności czy gospodarką obiegu zamkniętego, zapraszając do udziału przedstawicieli biznesu, nauki, administracji rządowej oraz organizacji społecznych. Apator włącza się w tę dyskusję przekonując o konieczności podjęcia działań i rozwoju technologii, które pozwolą skuteczniej chronić zasoby naturalne.

Kampania #PolskieMójWybór

W 2020 roku Apator zainicjował szeroką dyskusję na temat idei patriotyzmu gospodarczego. Zaangażowaliśmy się w promowanie świadomych wyborów konsumenckich i biznesowych, z uwzględnieniem uwarunkowań gospodarczych, takich jak wkład przedsiębiorstwa do krajowego budżetu, inwestycje w krajową infrastrukturę, tworzenie miejsc pracy, specjalizację kadr i rozwój polskiej myśli technicznej czy wspieranie lokalnego otoczenia społecznego.

Kampania w mediach obejmowała szereg działań m.in.:

- projekt redakcyjny w dzienniku „Rzeczpospolita” oraz na portalach rp.pl - cykl publikacji oraz debata redakcyjna na temat patriotyzmu gospodarczego (jak powinien się przejawiać w różnych obszarach: polityki zakupowe firm, wsparcie rządu, wybory konsumenckie etc.)

Debata „Rzeczpospolitej” pod hasłem „Kupuj polskie – jak w praktyce realizować ideę patriotyzmu gospodarczego”

„Droga rozwoju zaczyna się od inwestowania w to, co jest bardzo ważne dla gospodarki, czyli w know-how. Pozyskaną wiedzę wykorzystujemy do produkcji w kraju” - podkreślał podczas debaty w siedzibie „Rzeczpospolitej”, Mirosław Klepacki. O różnych wymiarach patriotyzmu gospodarczego rozmawiali przedstawiciele różnych sektorów gospodarki i administracji rządowej.

- projekt ICAN Institute (Harvard Business Review) „Patriotyzm gospodarczy – wspieraj polskie marki!” obejmujący:
 1. raport dot. Patriotyzmu gospodarczego - na podstawie badania wśród klientów indywidualnych i firmowych poziomu zainteresowania polskimi markami i dostawcami (jaka jest nastawienie klientów B2B i B2C do polskich marek i jak zmienił się wizerunek lokalnych dostawców; jaka jest rola polskości w procesach zakupowych B2B i B2C, w jakich kategoriach klienci preferują lokalnych dostawców i jak zmieniły się ich zachowania zakupowe w okresie pandemii).
 2. kongres ICAN Management Review Polska online – udział Apatora w panelu dyskusyjny pt. „Patriotyzm gospodarczy”
- wywiady i publikacje w mediach drukowanych i online (ICAN Management Review Polska, „Rzeczpospolita”, „Rzecz o biznesie”, rp.pl, energianews.pl wnp.pl, media lokalne tj. „Nowości toruńskie”)

Wywiad dla ICAN Management

Na czym polega współczesny patriotyzm gospodarczy? Jak postawy konsumentów i przedsiębiorstw mogą bezpośrednio wpłynąć na kondycję krajowej gospodarki? Z Mirosławem Klepackim, Prezesem Zarządu Apator SA rozmawiała dziennikarka dla ICAN Management Review Polska.

- idea „patriotyzmu gospodarczego” jako motto wystąpienia podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego (wrzesień 2020)
- działania komunikacyjne podnoszące świadomość klientów, że wspierając polską markę, wzmacniają polską gospodarkę w ramach własnych kanałów komunikacji tj.:
 - strona www,
 - media społecznościowe,
 - filmy z udziałem pracowników Grupy Apator oraz partnerów społecznych.
- kampania wśród pracowników - zachęciliśmy pracowników spółek Grupy Apator oraz sympatyków firmy do zaangażowania się i dołączenia do akcji #PolskieMójWybór, poprzez:
 - publikacje ciekawostek na naszych profilach firmowych na FB oraz LinkedIn,
 - stworzenie specjalnej sekcji na naszej stronie internetowej poświęconej akcji #PolskieMójWybór, gdzie publikowano cyklicznie nowe informacje: <http://www.apator.com/pl/grupa-apator/polskiemojwybor>,
 - dystrybucja newsletterów i artykułów w magazynie firmowym „Flesz Apatora”, w ramach których pracownicy dzielili się wiedzą na temat przejawów patriotyzmu gospodarczego, uwarunkowań rynkowych oraz zachowań konsumenckich,
 - organizacja konkursów oraz #giełdypomysłów - dla najbardziej aktywnych przygotowano upominki (lokalne, toruńskie specjały).

Współpraca z uczelniami

Spółki Grupy Apator rozwijają innowacyjne technologie przy współpracy z uczelniami - korzystamy zwłaszcza z wiedzy inżynierskiej, dorobku naukowego oraz zaplecza laboratoryjnego uczelni technicznych. W 2020 roku prowadziliśmy wspólne projekty z następującymi uczelniami:

- **Współpraca z Politechniką Łódzką** – realizacja projektu „Zarządzanie pracą sieci dystrybucyjnej niskiego napięcia z uwzględnieniem aktywnej roli prosumenta”. Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie w przestrzeni pilotażowej nowej usługi na potrzeby nowoczesnej elektroenergetycznej sieci dystrybucyjnej oraz opartego na jej wykorzystaniu systemu zarządzania.
- **Współpraca z Politechniką Krakowską** – realizacja projektu zabezpieczenia pola silnikowego z elementami predyktywności, polegającego na rozwinięciu funkcjonalności o ochronę klatki silnika, wykrycie zwarć oraz wcześniejsze ostrzeżenie przed wystąpieniem takich zjawisk.
- **Współpraca z Politechniką Gdańską** –współpraca z Wydziałem Elektrotechniki i Automatyki w zakresie badań i ekspertyz, m.in. w zakresie badania wpływu mikrogeneracji na sieć energetyczną.
- **Współpraca z Brno University of Technology** - na Wydziale Elektrotechniki i Technologii Komunikacyjnych badano m.in. nasze specjalne wykonania liczników smart.
- **Współpraca z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu**

Apator współpracuje m.in. z Wydziałem Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UMK oraz działającą przy nim Fundacją Aleksandra Jabłońskiego, której celem jest bezpośrednie wspieranie ludzi nauki oraz rozwój badań naukowych, w szczególności tych zorientowanych na innowacje. Owocem współpracy z UMK jest również

współuczestnictwo Apatora rokrocznie w Festiwalu Nauki i Sztuki ((który - ze względu na pandemię - w 2020 roku się nie odbył), a także perspektywa szerszej współpracy w ramach projektu budowy Centrum Nauk Technicznych oraz współtworzeniu Strategii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w zakresie rozwijania współpracy między środowiskiem naukowym a przedstawicielami biznesu.

6.4. WSKAŹNIKI W W/W OBSZARACH

Blżej Klienta i „zielonej” energetyki - promowanie i wdrażanie rozwiązań dostosowanych do obecnych i przyszłych potrzeb rynku, wspierających efektywność energetyczną i wychodzących naprzeciw wyzwaniom technologicznym, klimatycznym i społecznym.

Rozwiązania smart, rozwiązania dla OZE	2020 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Sprzedaż rozwiązań klasy smart, w tym: inteligentne liczniki, gazomierze*, wodomierze i ciepłomierze, rozwiązania software'owe, oprogramowanie i aplikacje napędowe	333 722	222 121	111 601	150,2%
Sprzedaż rozwiązań dla OZE, w tym: liczniki smart, rozłączniki smartARS pro-PV, hardware dla OZE oraz magazyny energii	44 556	42 820	1 736	104,1%

* w tym gazomierze smart oferowane na rynek w formule OEM

Społeczna odpowiedzialność za produkt – stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii, długi czas życia produktu, dążenie do bezawaryjności, skuteczna obsługa posprzedażna.

1. Rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji

Inwestycje, działalność R&D	2020 r.	2019 r.	Zmiana	Dynamika r/r
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:	77 510	61 890	15 620	125,2%
rzeczowe aktywa trwałe	55 953	42 267	13 686	132,4%
wartości niematerialne i prawne	21 557	19 623	1 934	109,9%
Nakłady inwestycyjne CAPEX, w tym:				
odtworzeniowe	9 861	13 443	-3 582	73,4%
zwiększenie mocy/efektywności**	23 471	-	23 471	-
na nowe produkty	10 141	5 640	4 501	179,8%
R&D	12 137	16 336	-4 199	74,3%
informatyka	3 030	4 943	-1 913	61,3%
pozostałe	18 870	21 528	-2 658	87,8%
Koszty funkcjonowania biur rozwoju (R&D) niezaliczone do CAPEX	32 207	29 567	2 640	108,9%
Średnioroczna liczba zatrudnionych w R&D [RJR*]	165,4	164,8	0,6	100,4%

* RJR - roczne jednostki robocze, tj. liczba pracowników zatrudnionych przeliczona na pełne etaty w obrębie danego przedsiębiorstwa lub w jego imieniu w ciągu całego roku referencyjnego.

** W 2019 roku spółki dokonywały inwestycji w zakresie zwiększania mocy/efektywności, ale nakłady te kwalifikowano w innych kategoriach CAPEX'u.

2. Dbałość o jakość produktów

Ze względu na specyfikę działania spółek Grupy Apator w poszczególnych segmentach biznesowych (tj. zróżnicowane grupy klientów i rynki geograficzne, a także szerokie portfolio oferowanych rozwiązań i usług), spółki Grupy prowadzą badania satysfakcji klientów we własnym zakresie i w określonym przez dany podmiot zakresie i częstotliwością. W 2020 roku takie badanie przeprowadziły spółki: Apator Metrix, Apator Elkomtech oddział Toruń, FAP PAFAL, Apator Powogaz oraz Apator Metra (Czechy).

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Metrix	2020 r.	2019 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakości wyrobów/usług [%]	100,0%	88,0%
2. jakości obsługi sprzedaży [%]	95,0%	100,0%
3. obsługi reklamacji* [%]	87,0%	100,0%
4. zadowolenie ze współpracy [%]	96,0%	100,0%
5. zadowolenie z terminowości dostaw [%]	88,0%	76,0%

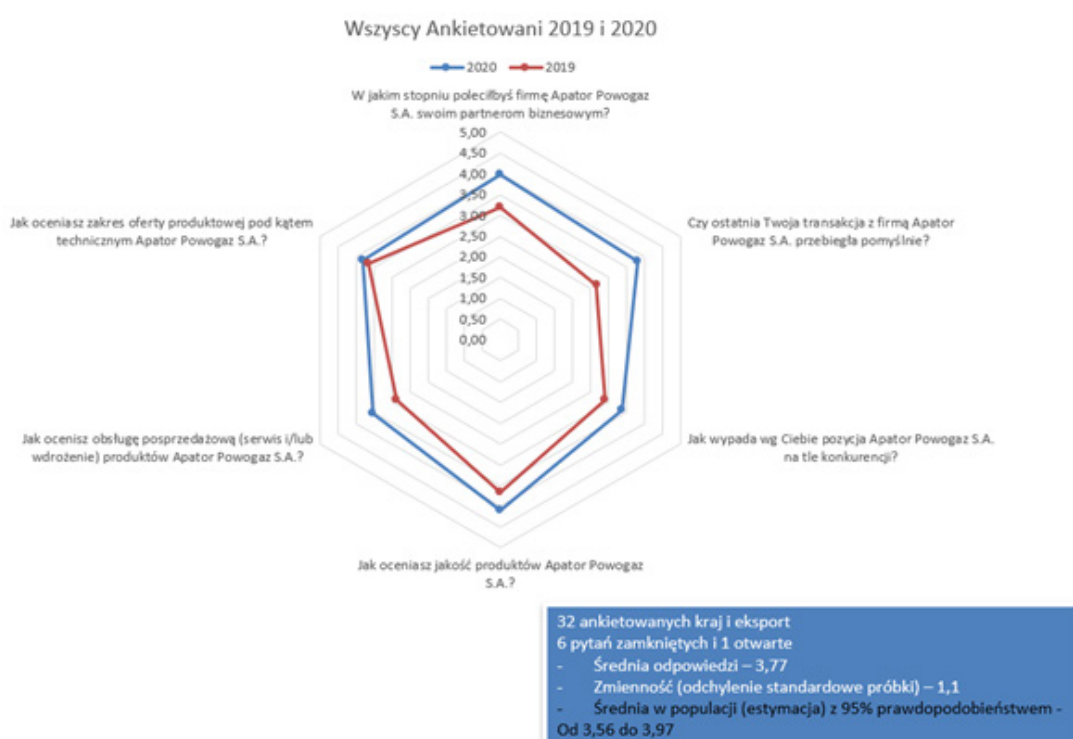
* Pogorszenie wskaźnika wynika głównie z działania w warunkach pandemii – utrudnienia w zakresie współpracy i komunikacji.

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Elkomtech oddz. Toruń	2020 r.	2019 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakości wyrobów/usług [%]	84,0%	85,0%
2. jakości obsługi sprzedaży [%]	75,0%	75,0%
3. obsługi reklamacji [%]	90,0%	90,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów FAP PAFAL	2020 r.	2019 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakości wyrobów/usług [%]	98,3%	98,3%
2. jakości obsługi sprzedaży [%]	100,0%	100,0%
3. obsługi reklamacji [%]	100,0%	98,3%
4. współpraca techniczna [%]	96,7%	95,0%
5. spełnianie norm BHP [%]	100,0%	100,0%
6. elastyczność realizacji zamówień [%]	100,0%	100,0%
7. logistyka [%]	100,0%	100,0%
8. marka firmy [%]	100,0%	98,3%
9. terminowość realizacji zamówień [%]	98,3%	100,0%
10. warunki płatności [%]	96,7%	95,0%
11. szybkość realizacji zamówień [%]	96,7%	91,7%
12. cena wyrobów [%]	93,3%	93,3%
13. spełnianie wymagań dotyczących ochrony środowiska [%]	100,0%	100,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Metra	2020 r.	2019 r.
Odsetek klientów zadowolonych ze współpracy z firmą [%], w tym w zakresie:		
1. jakość towarów/usług [%]	86,0%	84,0%
2. jakość usług sprzedażowych [%]	97,0%	96,0%
3. zarządzanie roszczeniami [%]	86,0%	85,0%
4. szybkość realizacji zleceń [%]	90,0%	92,0%
5. potwierdzenie szybkości zamówienia [%]	97,0%	96,0%
6. dostęp i gotowość pracowników sprzedaży do spełnienia wymagań klienta [%]	98,0%	98,0%

Wyniki badania satysfakcji klientów Apator Powogaz



3. Efektywna obsługa sprzedażna i posprzedażna - Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji dla spółek produkcyjnych)

Obsługa sprzedażna i posprzedażna	Speed of service (średni czas rozpatrzenia reklamacji w dniach)	
	2020 r.	2019 r.
Apator SA	22	13
Apator Elkomtech	5	7
FAP Pafal	15	13
Apator Metrix	24	26
Apator Powogaz	21	4
Apator Telemetry	30	22
Apator Metra	18	17

Realizujemy odpowiedzialną produkcję i optymalizujemy gospodarkę magazynową przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza tymi, działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.

1. Program rozwoju współpracy z dostawcami

Dostawcy	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba dostawców ogółem, w tym:	7 453	7 855	95%
1. Kooperanci (dostawcy usług), w tym:	3 050	3 460	88%
krajowi	2 765	3 233	86%
zagraniczni	280	227	123%
import pośredni	5	-	-
2. Pozostali dostawcy, w tym:	4 403	4 395	100%
krajowi	3 581	3 478	103%
zagraniczni	788	824	96%
import pośredni	34	93	37%
Zakupy			
Udział zakupów od dostawców krajowych w zakupach ogółem [%]	62,4%	61,7%	-

2. Automatyzacja procesów

Grupa Apator konsekwentnie optymalizuje procesy wewnętrzne, przeznaczając rokrocznie znaczne środki na automatyzację i robotyzację procesów produkcyjnych w celu zwiększenia skalowalności produkcji. Inwestycje w 2020 roku dotyczyły głównie segmentu Woda i Ciepło oraz Energia Elektryczna.

Łączne nakłady CAPEX na zwiększenie mocy/efektywności procesów podano w tabeli wyżej / **patrz: Nakłady inwestycyjne CAPEX**

Przykładowe inwestycje w tym obszarze w 2020 roku dotyczyły:

- Apator SA: półautomatyczna linia montażu liczników OTUS, automat do montażu szyn PBS, ARS, automatyzacja operacji montażowych, m.in. automat do uzupełniania i obracania płytek elektronicznych, lutowania selektywnego i in.
- Grupa Apator Powogaz: automatyzacja montażu elementów wodomierzy, procesu legalizacji wodomierzy mieszkaniowych, montażu płytek SMD, automatyzacja operacji np. pakowania, magazynowania wyrobów, czyszczenia oraz dezynfekcji wyrobu, urządzenie do inspekcji wizyjnej i in.
- Apator Metrix: automat do montażu nypla (złączka w postaci krótkiej rurki gwintowanej zewnętrznie, służąca do połączeń rurowych w instalacjach gazowych), system paletyzacji, testy szczelności i in.

Inwestycje w automatyzację kluczowych obszarów - Apator SA



Nowa linia automatycznego montażu liczników ee OTUS 3

Montaż manualny

15 osób → 500 sztuk



Montaż obudów aparatów smartARS 00

Montaż manualny

2 osoby → 200 sztuk

Montaż na linii

8 osób → 800 sztuk

Montaż na linii

1 osoba → 400 sztuk



7. Rozwiązania dla środowiska

Spółki produkcyjne Grupy Apator wyznaczają sobie wysokie standardy w zakresie efektywnego gospodarowania zasobami, surowcami i mediami użytkowymi oraz dążą do minimalizowania negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko. Stosujemy i wdrażamy nowe **technologie oraz procesy zoptymalizowane pod względem zużycia surowców i mediów, a także ilości zanieczyszczeń i odpadów**. Dbamy o bezpieczeństwo wszystkich naszych pracowników, zwłaszcza tych, którzy bezpośrednio uczestniczą w procesach produkcyjnych i mogą być narażeni na oddziaływanie zanieczyszczeń i substancji niebezpiecznych.

7.1. PROCESY PRZYJAZNE ŚRODOWISKU

Naszym priorytetem jest dostarczanie wyrobów bezpiecznych dla użytkownika i otoczenia przyrodniczego, przy jednoczesnym minimalizowaniu negatywnego wpływu procesów wytwórczych oraz pozostałej działalności na środowisko.

Świadomie i odpowiedzialnie zarządzamy obszarem środowiskowym w ramach Zintegrowanych Polityk Zarządzania wdrożonych w części spółek Grupy Apator, w tym we wszystkich spółkach o charakterze produkcyjnym, których poziom oddziaływania na środowisko naturalne jest stosunkowo największy. Nie tylko stosujemy się do obowiązujących przepisów prawnych, lecz podejmujemy się także dodatkowych zobowiązań, które wynikają z wysokich standardów wewnętrznych i oczekiwań naszych klientów.

W trosce o stan środowiska naturalnego Grupa zobowiązała się do:

- **przestrzegania wymagań** obowiązujących przepisów prawnych dotyczących aspektów środowiskowych, m.in. zanieczyszczeń emitowanych do powietrza atmosferycznego, ścieków i wytwarzanych odpadów,
- **odpowiedzialnego, oszczędnego wykorzystywania zasobów** w procesach wytwórczych i pozostałej działalności, w szczególności:
 - utrzymania niskiej emisji zanieczyszczeń,
 - oszczędzania zasobów naturalnych i mediów,
 - zrównoważonej gospodarki odpadami.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze KLUCZOWYCH PROCESÓW Grupa Apator podjęła się następujących zobowiązań:

- Społeczna odpowiedzialność za produkt tj.:
 - stosowanie nowoczesnych, proekologicznych konstrukcji i technologii,
 - wytwarzanie produktów o długim czasie życia i dążenie do ich bezawaryjności.**Kluczowe inicjatywy:**
 - rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji,
 - dbałość o jakość produktów.
- Bliżej natury - świadome i odpowiedzialne zarządzanie obszarem środowiskowym
 Kluczowe inicjatywy:
 - oszczędzanie zasobów naturalnych,
 - utrzymanie niskiej emisji zanieczyszczeń oraz zrównoważona gospodarka odpadami,
 - optymalizacja/minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko.
- Realizacja odpowiedzialnej produkcji i optymalizacja gospodarki magazynowej przy jednoczesnym priorytetowym traktowaniu rozwoju i współpracy z dostawcami, zwłaszcza działającymi w otoczeniu lokalnym i krajowym.
 Kluczowe inicjatywy:
 - program rozwoju współpracy z dostawcami,
 - automatyzacja procesów.

Określanie i realizacja celów środowiskowych odbywa się poprzez:

- monitorowanie aspektów środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego (plan celów i zadań) i usprawnianie procesów pod kątem celów środowiskowych,
- monitorowanie zarządzania Strategią biznesową i Strategią CSR w odniesieniu do aspektów powiązanych z obszarem środowiskowym (przebiegi realizacji inicjatyw strategicznych, w tym: analiza kluczowych procesów wewnętrznych, planowanie i realizacja działalności R&D),
- analizy (omówienia) wprowadzenia nowych materiałów, surowców i technologii, zakupów maszyn, urządzeń i linii technologicznych z uwzględnieniem aspektów środowiskowych,
- budżet opłat za korzystanie ze środowiska (zawarty w planie działalności),
- stosowanie rozwiązań optymalizujących zużycie mediów energetycznych (tj. energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu) w spółkach Grupy Apator,
- podnoszenie świadomości pracowników i uwrażliwianie na kwestie ochrony środowiska (kampanie edukacyjne, zbiórka baterii i zużytego sprzętu elektronicznego i in.).

Potwierdzeniem wysokiej jakości procesów w zakresie ochrony środowiska jest spełnienie wymagań normy PN-EN ISO 14001:2015, a działalność w kontekście odpowiedzialności za środowisko precyzuje także szereg szczegółowych, obowiązujących w poszczególnych spółkach Grupy, regulacji wewnętrznych dotyczących np. zarządzania energią elektryczną i mediami, zarządzania odpadami, pomiarów, monitoringu i analiz środowiskowych itp.

Żadna ze spółek produkcyjnych nie prowadzi działalności w obrębie lub bezpośrednim sąsiedztwie obszarów chronionych bądź terenów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności, a właściwie postępowanie z produktami Grupy w całym cyklu ich życia pozwala na minimalizowanie ich ewentualnego negatywnego wpływu na środowisko.

Przebieg procesów środowiskowych w spółkach Grupy Apator jest systematycznie nadzorowany oraz dostosowywany do zmieniających się procesów technologicznych i produkcyjnych oraz nowych wymogów prawnych. W każdym procesie identyfikowane są elementy działań, które mogą wzajemnie oddziaływać ze środowiskiem. Spółki produkcyjne Grupy Apator dążą do zwiększenia poziomu automatyzacji procesów – rokrocznie przeznaczają na ten cel znaczne środki inwestycyjne. Automatyzacja służy usprawnianiu procesów produkcyjnych oraz ich optymalizacji pod kątem wydajności, kosztów, jakości i bezpieczeństwa pracy. Dokonując inwestycji w nowe automaty i technologie każdorazowo brane są pod uwagę także - jako bardzo istotne - przesłanki prośrodowiskowe, tj. mniejsze zużycie surowców, minimalizacja ilości odpadów produkcyjnych (w tym eliminacja odpadów niebezpiecznych), mniejsze zużycie mediów. Unowocześnianie technologii produkcji wpływa także na ograniczanie uciążliwości środowiskowej realizowanych procesów i dostarczanych produktów.

7.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Dotychczasowe osiągnięcia polityki w obszarze środowiska naturalnego

W poszczególnych spółkach produkcyjnych Grupy Apator wprowadzonych zostało szereg zmian technologicznych i infrastrukturalnych służących minimalizacji oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne.

Przykłady zmian i kierunki inwestycji w efektywne technologie w spółkach produkcyjnych Grupy Apator:

- Uruchomienie nowych automatycznych linii montażu liczników ee oraz innych operacji montażowych – w efekcie wzrost wydajności procesu technologicznego oraz zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcyjną.
- Zautomatyzowanie procesu lutowania (tzw. lutowanie selektywne) przekładające się na zmniejszenie emisji oparów i poprawę bezpieczeństwa pracowników.
- Automatyzacja testów funkcjonalnych płytek elektroniki do liczników - skrócenie cyklu testowania, poprawa jakości i wydajności procesu.
- Wdrożenie kolejnych stanowisk automatycznych w zakładzie produkcji gazomierzy - zwiększenie wydajności

procesu technologicznego, zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcyjną oraz zmniejszenie zużycia chemikaliów.

- Wdrażanie nowych produktów zoptymalizowanych zarówno pod kątem jakości, efektywności materiałowej, jak i kosztów wytworzenia.
- Konsekwentna optymalizacja procesów produkcyjnych i sukcesywna wymiana wyeksploatowanych, mniej efektywnych maszyn i urządzeń.

Cele i wyzwania w obszarze środowiska naturalnego:

W perspektywie 2021 r. do kluczowych wyzwań w obszarze środowiska naturalnego dla Grupy Apator należą:

- realizacja wskaźników środowiskowych na poziomach określonych w planach działań poszczególnych spółek,
- dalsze inwestycje w nowoczesny, zautomatyzowany park maszynowy i technologie produkcji gwarantujące – poza systematycznym podnoszeniem efektywności procesów produkcyjnych – także minimalizację oddziaływań środowiskowych prowadzonej działalności,
- planowanie budowy nowej siedziby Apator Powogaz (produkcja wodomierzy) z uwzględnieniem najwyższych standardów środowiskowych,
- podnoszenie świadomości otoczenia rynkowego oraz pracowników w zakresie wyzwań środowiskowych i skutecznego przeciwdziałania degradacji naturalnych zasobów.

7.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO*

▪ Oszczędzanie zasobów naturalnych, surowców i paliw

Zużycie energii wg źródeł	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Całkowite zużycie energii elektrycznej [MWh]	11 427,0	12 268,7	93,1%
Całkowite zużycie gazu ziemnego [tys. m ³]	2 453,5	2 456,8	99,9%
Całkowite zużycie energii ciężkiej [GJ]	20 549,6	22 642,9	90,8%
Całkowite zużycie paliw (ropa, olej napędowy, benzyna, LPG) [t]	209,2	303,2	69,0%
Zużycie wody			
Całkowite zużycie wody [m ³]	20 967,8	21 676,0	96,7%
Zużycie podstawowych surowców			
Całkowite zużycie stali [t]	2 182,4	2 661,1	82,0%
Całkowite zużycie tworzyw sztucznych [t]	1 812,1	1 804,3	100,4%
Całkowite zużycie miedzi [t]	527,5	528,9	99,7%
Całkowite zużycie farb, lakierów, rozpuszczalników [t]	67,4	83,1	81,1%

▪ Wskaźniki energochłonności i produktywność dla wybranych spółek Grupy Apator

Wskaźnik energochłonności [kWh/100 zł]	2020 r.	2019 r.	Produktywność [kWh/RJR]	2020 r.	2019 r.
Apator SA	1,15	1,45	Apator SA	5 980,66	5 032,95
Apator Metrix SA	1,28	1,50	Apator Metrix SA	5 452,33	6 130,36
Apator Powogaz SA	0,75	0,76	Apator Powogaz SA	3 814,60	3 951,28
FAP Pafal	2,01	2,30	FAP Pafal	5 245,11	4 915,94

▪ **Utrzymanie niskiej emisji zanieczyszczeń oraz zrównoważona gospodarka odpadami**

Wytwarzanie odpadów/wielkość emisji	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Ilość wytwarzanych odpadów [kg], w tym:			
odpady niebezpieczne	66 430,0	85 600,0	77,6%
odpady obojętne	1 475 254,7	1 617 910,0	91,2%
Odpady poddane recyklingowi [kg]	1 235 708,0	1 409 376,0	87,7%
Odpady unieszkodliwiane [kg]	198 648,7	222 184,0	89,4%
Emisje do atmosfery			
Wielkość emisji dwutlenku węgla [kg]	1 238 209,1	1 259 527,8	98,3%
Wielkość emisji NOx [kg]	1 283,4	958,6	133,9%
Wielkość emisji SOx [kg]	5,8	5,6	103,3%

▪ **Optymalizacja/minimalizacja wpływu na środowisko**

Opłaty środowiskowe	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Opłaty za korzystanie ze środowiska [zł]	108 506,4	137 922,5	78,7%
Koszty unieszkodliwiania odpadów produkcyjnych [zł]	577 985,2	335 306,9	172,4%
Opłaty za odzysk i recykling opakowań, elektroniki, baterii wprowadzanych do obrotu [zł]	100 294,1	112 213,2	89,4%
Koszty analiz fizyczno-chemicznych [zł]	19 739,5	21 797,7	90,6%
Koszty zużycia wody i odprowadzania ścieków [zł]	426 260,2	410 957,8	103,7%

Kary środowiskowe	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Wysokość kar za negatywny wpływ na środowisko [zł]	0,0	0,0	-

Ślad węglowy [Mg CO ₂ /rok]	2020 r.	2019 r.
Apator S.A.	3 399	3 431
Apator Metrix S.A.	2 699	2 983
Apator Powogaz S.A.	1 405	1 659
FAP Pafal	974	1 120

* Wskaźniki policzone z uwzględnieniem wybranych spółek Grupy (w tym wszystkich spółek produkcyjnych), które z racji rodzaju prowadzonej działalności objęte są obowiązkiem monitorowania wpływu środowiskowego.

▪ **Wskaźniki w obszarze odpowiedzialności za produkt i nowoczesne, proekologiczne technologie produkcji** zostały zaprezentowane w Rozdziale 6 pt. Grupa Apator na rynku. Dotyczy to następujących wskaźników:

- Rozwój nowoczesnych produktów i wdrażanie innowacji - nakłady inwestycyjne (CAPEX) oraz koszty funkcjonowania biur R&D
- Automatyzacja procesów produkcyjnych - wydatki na automatyzację procesów i linii produkcyjnych

Akcje edukacyjne dla pracowników

W Apatorze organizujemy obchody ekologicznych świąt, takich jak Dzień Ziemi oraz Dzień bez Samochodu. Inicjatywy budują świadomość ekologiczną pracowników, sygnalizują zagrożenia związane z dewastacją klimatu, promują działania przeciwdziałające niszczeniu środowiska np. korzystanie z przyjaznych środowisku środków transportu.

W ramach akcji emitujemy audycje edukacyjne w naszym radiowęźle i organizujemy konkursy weryfikujące wiedzę pracowników na temat ochrony środowiska.



8. Apator dla społeczności

Aspekty społeczne mają kluczowe znaczenie w realizacji celów biznesowych Grupy Apator. Firmy nie działają w próżni, lecz są osadzone silnie w lokalnych społecznościach i funkcjonują w oparciu o lokalną infrastrukturę. Jednocześnie, prowadząc działalność na szerszą, krajową lub międzynarodową skalę, biznes oddziałuje bezpośrednio lub pośrednio na grupy klientów, użytkowników produktów i rozwiązań, dostawców i kooperantów.

W relacjach z każdą z tych grup społecznych priorytety określają przyjęte przez Grupę Apator wartości firmowe oraz zasady określone w Kodeksie etycznym, które stanowią punkt odniesienia dla podejmowanych przez nas działań i przyjmowanych postaw.

8.1. PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA W OBSZARZE KWESTII SPOŁECZNYCH

Zagadnienia dotyczące kwestii społecznych, w szczególności związane z relacjami Grupy Apator z klientami, dostawcami, pracownikami i otoczeniem branżowym zostały omówione w poprzednich rozdziałach.

Naszą odpowiedzialność w odniesieniu do otoczenia społecznego rozumiemy także jako wkład spółek Grupy Apator w lokalną tkankę społeczną, wspieranie inicjatyw organizowanych w miastach lub regionach, w których zlokalizowane są nasze zakłady produkcyjne i firmy.

Zobowiązania wynikające ze strategii CSR

W wymiarze UCZENIA SIĘ I ROZWOJU Grupa Apator podjęła się następującego zobowiązania:

- Bliżej społeczności – wspieramy wartościowe inicjatywy z dziedziny kultury, edukacji i sportu, pomagamy potrzebującym w naszym najbliższym otoczeniu.

Grupa Apator stara się budować pozytywne relacje z najbliższym otoczeniem. Świadomi potrzeb społeczności współfinansujemy organizację ciekawych wydarzeń z dziedziny kultury, sztuki, nauki i sportu. Podejmowane działania mają charakter lokalny z możliwym wydźwiękiem ogólnopolskim lub międzynarodowym.

W ramach działalności dobroczynnej wspieramy instytucje i organizacje społeczne działające na rzecz osób wykluczonych oraz realizujących określone misje społeczne. Priorytetem jest wspieranie lokalnych organizacji charytatywnych, hospicjów i ośrodków pomocy. Chcemy także angażować pracowników w różne inicjatywy społeczne w przeświadczeniu, że każdy z nas może mieć realny, pozytywny wpływ na najbliższe otoczenie.

Każdego roku, Apator SA przeznacza 0,5% zysku netto na działalność sponsoringową i społeczną, dzięki czemu ma możliwość wspierania i realizowania wielu działań, tj. patronat nad olimpiadami przedmiotowymi, sponsoring wydarzeń naukowych i kulturalnych. Pozostałe spółki Grupy Apator również angażują środki na wsparcie wartościowych inicjatyw w swoich regionach.

Działalność sponsoringowa podporządkowana jest głównemu celowi określönemu w strategii biznesowej Grupy Apator, jakim jest budowanie rozpoznawalności marki i właściwa jej percepcja. Szczegółowe standardy w zakresie prowadzenia działań sponsoringowych i filantropijnych określa Polityka sponsoringowa Grupy Apator. Zaangażowanie finansowe firmy w działalność sponsoringową i filantropijną każdorazowo regulowane jest zawartą umową, zaś wykonanie świadczeń sponsorskich potwierdzone przez sponsorowanego raportem z wykonanych działań.

Spółki Grupy Apator nie angażują się w projekty polityczne, religijne, naruszające prawo lub ogólnie przyjęte normy społeczne, mające negatywny wpływ na środowisko naturalne lub narażające na uszczerbek obiekty o znaczeniu historycznym lub artystycznym, a także zawierające treści dyskryminujące rasistowskie, kontrowersyjne i nawołujące do nieprawidłowych postaw, które mogłyby obrażać określone grupy społeczne.

8.2. OSIĄGNIĘCIA I WYZWANIA

Naszą aktywność w wymiarze społecznym dostosowujemy z jednej strony do potrzeb społeczności, z drugiej zaś do możliwości i zasobów naszych spółek. Rok 2020 był trudny ze względu na kryzys wywołany pandemią. Wiele wydarzeń i inicjatyw zostało odwołanych lub przeniesionych do internetu. Nasze spółki zwinnie dostosowały się do warunków i ograniczeń, nie pozostały także obojętne na palące potrzeby społeczności i instytucji walczących z COVID-19.

- Apator włączył się aktywnie **w walkę z pandemią**, udzielając wsparcia finansowego szpitalom w Toruniu:
 - Wojewódzkiemu Szpitalowi Zespolonemu im. L. Rydygiera w Toruniu,
 - Specjalistycznemu Szpitalowi Miejskiemu im. Mikołaja Kopernika w Toruniu.Dodatkowo włączyliśmy się do akcji prowadzonej przez Gminę Miasta Toruń i przekazaliśmy środki na akcję „Badamy – Wspieramy Medyków”.



- **Pomoc świąteczna:**
 - zorganizowaliśmy zbiórkę podarunków gwiazdkowych dla podopiecznych i ich rodzin z Fundacji Społeczno-Charytatywnej POMOC RODZINIE I ZIEMI Hospicjum NADZIEJA,
 - Apator przekazał drobne podarunki dla wolontariuszy uczestniczących w akcji Szlachetna Paczka i organizujących pomoc dla potrzebujących na terenie Torunia,
 - udzieliliśmy wsparcia finansowego dla Hufca ZHP, który zorganizował wigilię świąteczną (dowożoną) dla mieszkańców Torunia,
 - bony dla organizacji pożytku publicznego przekazane do dyspozycji klientów Apator Powogaz w ramach akcji świątecznej.



▪ Sponsoring

W 2020 roku Apator wsparł m.in.:

- 29. Halowe Mistrzostwa Polski w Lekkiej Atletyce Masters,
- Klub Twarde Pierniki SA Toruń (drużynę seniorów i młodzieży),
- Stowarzyszenie Sympatyków Sportów Motorowych „Stal” Toruń,
- Regaty „Błękitna Wstęga Zatoki Gdańskiej”,
- Międzynarodowy Klub Sportowy „Sokoły” z Torunia,
- Polskie Towarzystwo Matematyczne Oddział Toruński (nagrody dla laureatów konkursu matematycznego im. Józefa Marcinkiewicza),
- Artus Festival – muzyczny festiwal, spotkania autorskie z artystami oraz wystawy,
- Międzynarodowy Festiwal Filmowy Tofifest – festiwal kina niepokornego,
- IV Ogólnopolski Przegląd Twórczości Plastycznej Dzieci i Młodzieży "Moje Piękne - Bezpieczne Miejsce 2020",
- Fundację Piękniejszego Świata.



Ponadto, Apator Metrix wspiera organizatorów Festiwalu Grzegorza Ciechowskiego. W przypadku Apator Powogaz kluczowe znaczenie mają akcje podejmowane wspólnie ze spółdzielniami mieszkaniowymi (zarówno w aspekcie relacji ze spółdzielniami jako klientami, jak i lokalną społecznością). Spółka wspiera inicjatywy organizowane przez SM dla lokatorów (np. remont placu zabaw, dofinansowanie kółek zainteresowań działających przy lokalnych Domach Kultury itp.).

▪ Działalność filantropijna:

Apator SA udzielił wsparcia następującym organizacjom charytatywnym:

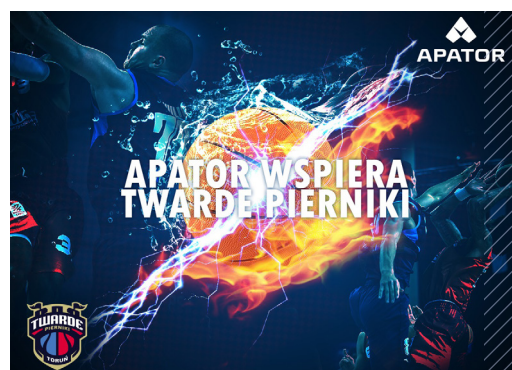
- Fundacji Społeczno-Charytatywnej „Pomoc Rodzinie i Ziemi” Hospicjum dziecięcego NADZIEJA,
- Towarzystwu Przyjaciół Dzieci w Toruniu,
- Stowarzyszeniu Opieki Nad Dziećmi Opuszczonymi Oratorium im. Bł. Ks. Br. Markiewicza w Toruniu,
- PCK.

Ponadto, spółki Grupy Apator zaangażowały się w poniższe inicjatywy:

- przekazanie przez Apator Powogaz darowizny w postaci komputerów dla dzieci z rodzin w Gułtowach,
- wsparcie finansowe przekazane przez Apator Powogaz dla jednej ze spółdzielni mieszkaniowych w Poznaniu po pożarze, który miał miejsce w jednym z budynków Spółdzielni.

Przykłady wydarzeń kulturalnych wspieranych przez Apator w 2020 roku:

- Klub Twarde Pierniki SA Toruń (drużyna seniorów i młodzieży)
Wspieranie lokalnych drużyn sportowych, szczególnie ich sekcji młodzieżowych, odgrywa w naszej strategii sponsoringowej ważną rolę. Czujemy się dumni, że możemy wspierać drużynę, która w ostatnich latach ponownie odnosi sukcesy, która jest z naszego regionu i która daje radość tak wielu kibicom. Szczególną opieką otoczyliśmy drużyny młodzieżowe, których adepci stawiają swoje pierwsze kroki w koszykówce. Wsparcie i propagowanie zdrowego i aktywnego stylu życia wśród młodszych jest dla nas bardzo ważne.



- Artus Festival
Muzyczny festiwal, spotkania autorskie z artystami oraz wystawy – to wydarzenie kulturalne na najwyższym poziomie. Artus Festival ma charakter międzynarodowy, daje możliwość bezpośredniego spotkania z kulturą, z artystami, aktorami poprzez koncerty, wystawy i spotkania autorskie. Takie inicjatywy, wydarzenia pozwalają na bliższy kontakt z kulturą i wartościami, które za sobą niesie.



- Międzynarodowy Festiwal Filmowy Tofifest
Festiwal o zasięgu międzynarodowym i oryginalnej formule, bowiem prezentuje kino poza głównym nurtem, przybliży widzom twórców i filmy „niepokorne”. To wydarzenie, które pozwala spojrzeć na kino z innej perspektywy. Tofifest jest festiwalem kina światowego, europejskiego, ale przede wszystkim polskiego. Choć powstał w Toruniu, jego skala i zasięg, podobnie jak nasza, są międzynarodowe, a prezentowane filmy poruszają nierzadko najważniejsze problemy współczesnego świata.



Wyzwania w obszarze polityki w zakresie kwestii społecznych

Polityka sponsoringowa będzie nadal realizowana zgodnie z przyjętymi zasadami i kierunkami, a także podporządkowana strategii biznesowej Grupy Aparator. Ważnym aspektem jest w obecnych warunkach zwinne dopasowanie sposobu działania do ograniczeń, które wynikają z przedłużającej się pandemii.

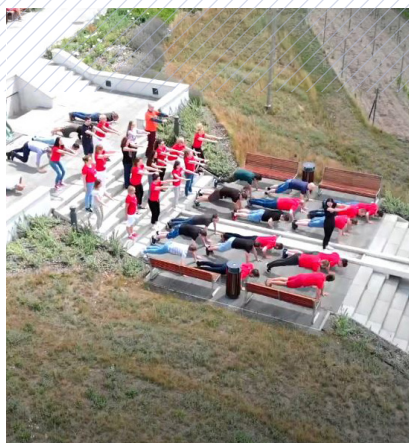
Inicjatywy planowane w 2021 r.:

- Planujemy korzystać z potencjału, jakie dają wydarzenia realizowane w wersji hybrydowej lub online w taki sposób, aby jeszcze szerszej dotrzeć z naszym przekazem poza lokalne granice. Wyzwaniem w zakresie budowania i utrzymywania relacji z klientem będzie dalszy rozwój komunikacji w formie online, ponieważ trudno przewidzieć, kiedy możliwy będzie powrót do bezpiecznych spotkań, konferencji i targów.
- Planujemy kontynuować cykle zdalnych szkoleń produktowych dla różnych grup docelowych.
- Przygotowujemy materiały filmowe, które pozwalają na wygodne i skuteczne dotarcie z aktualnościami, informacjami produktowymi i nowościami do naszych klientów.
- Rozwijamy nową stronę internetową, która zapewni wygodny dostęp do wiedzy odnośnie naszych rozwiązań i będzie wyposażona w nowe funkcjonalności, które ułatwią pracę z naszymi produktami i kontakt z nami.

Aparator społecznie

Gaszyn Challenge to akcja zainicjowana przez strażaków ochotników z Gaszyna w Łódzkiem, która swoim zasięgiem objęła cały kraj. Zasady są proste: kto zrobi 10 pompek (lub 10 przysiadów) - wpłaca po 5 złotych. Kto nie zrobi - wpłaca po 10 zł. Swoją aktywność nagrywają i umieszczają w sieci osoby prywatne, pracownicy instytucji, fundacji i firm. Pieniądze zebrane w ramach eventu trafiają na konta fundacji „Siepomaga”, która przekazuje je następnie na leczenie chorych dzieci.

Do akcji entuzjastycznie przyłączyli się pracownicy spółek Aparator Rector z Zielonej Góry, Aparator Telemetria ze Słupska oraz zespół Aparator SA. Dzięki zaangażowaniu pracowników dołożyliśmy swoją cegiełkę do pomocy chorym dzieciom pozostającym pod opieką fundacji „Siepomaga”.



Uśmiechnięty Dzień

Około 200 dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych z woj. kujawsko-pomorskiego wspaniale bawiło się w parku dinozaurów w Solcu Kujawskim. A wszystko w ramach akcji „Uśmiechnięty Dzień” organizowanej przez wydawcę toruńskiego dziennika „Nowości” oraz „Gazeta Pomorska”. Apator był jednym ze sponsorów wydarzenia.



Komputery do zadań specjalnych

Dla wielu dzieci nauka w dobie pandemii stanowiła nie lada wyzwanie. Jak odrabiać lekcje online, gdy nie posiada się komputera? Jadwiga Kubiak, dyrektor szkoły podstawowej w Gułtowach stanęła na wysokości zadania i wypożyczyła podopiecznym szkolny sprzęt, dzięki któremu wszystkie dzieciaki mogły uczyć się z domu.

Na wysokości zadania stanął Apator Powogaz, który włączył się do akcji i podarował komputery potrzebującym rodzinom.



Świąteczne pomaganie z Apator Powogaz SA

Apator Powogaz w wyjątkowy sposób obdarował swoich kluczowych partnerów biznesowych. Dziesięciu klientów otrzymało możliwość pomocy tym, którzy najbardziej tego potrzebują. Każda z firm partnerskich wybrała organizację pożytku publicznego, na której konto Apator Powogaz przełał 3000 złotych. W ten sposób, decyzją naszych kontrahentów wsparcie otrzymały:

- Stowarzyszenie „Koniczynka” Działające na rzecz Dzieci z Niepełnosprawnością Umysłową,
- Kępiński Klub „AMAZONKI”,
- Fundacja Pomocy Dzieciom i Osobom Chorym "Kawałek Nieba" - wsparcie Amelii Rutkowskiej,
- Fundacja Na Rzecz Dzieci z Chorobą Nowotworową „Wyspy Szczęśliwe”,
- Polskie Towarzystwo Turystyczno – Krajoznawcze, oddział w Bytomiu Im. Stefana Lachowicza,
- Polskie Towarzystwo Ochrony Przyrody Salamandra,
- Szlachetna Paczka,
- „Krewniacy” - Europejska Fundacja Honorowego Dawcy Krwi,
- Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie DROGA,
- Katolickie Stowarzyszenie " Świątełko".

Akcja spotkała się z entuzjastycznym przyjęciem zarządów spółek, które otrzymały bony. Ich członkowie często osobiście byli zaangażowani w przekazanie darowizny.



Akcja "Psu na budę"

Zespół Apator Rector angażuje się w wiele lokalnych inicjatyw społecznych. Jedną z nich jest wspólne pomaganie zwierzętom ze schroniska. W 2020 r. roku pracownicy Apator Rector zorganizowali zbiórkę rzeczy niezbędnych dla zwierząt ze schroniska w Zielonej Górze. Podczas akcji pod hasłem: "Psu na budę" zebrano liczne "dary" oraz pieniądze, które przeznaczono na zakup karmy specjalistycznej dla najbardziej potrzebujących podopiecznych schroniska. Dzięki zaangażowaniu Rectorian zwierzętom trochę łatwiej było przetrwać najtrudniejszy, zimowy czas.



8.3. WSKAŹNIKI W OBSZARZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Wpływ na otoczenie	2020 r.	2019 r.	Dynamika r/r [%]
Liczba wspieranych wydarzeń/inicjatyw, w tym:	37	91	41%
wydarzenia sportowe	16	39	41%
wydarzenia kulturalne	8	7	114%
wydarzenia edukacyjne	5	9	56%
inne	8	36	22%
Wydatki na działalność społeczną [tys. zł], w tym:	633,5	536,6	118%
darowizny	242,7	108,2	224%
sponsoring	343,5	359,1	96%
inne	47,3	69,3	68%



9. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym

Zarządzanie ryzykiem w Grupie Apator ma na celu zapewnienie, że wszystkie istotne czynniki ryzyka są na bieżąco identyfikowane, analizowane i kontrolowane. Zarządzanie ryzykiem realizowane jest w oparciu o model trzech linii obrony oraz jednolite zasady i metodykę opracowaną na podstawie międzynarodowej normy ISO 31000. W poszczególnych spółkach Grupy zarządzanie ryzykiem stanowi integralną część ich systemów zarządzania oraz pozostaje pod nadzorem spółki dominującej.

Przyjęte w Grupie zasady zarządzania ryzykiem obejmują kontrolę ryzyka w podziale na:

- ryzyko finansowe związane zarządzaniem finansami,
- ryzyko strategiczne związane z rozwojem i budową wartości Grupy Apator,
- ryzyko operacyjne, obejmujące bieżącą realizację zadań, zgodność z przepisami prawa, bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo informacji oraz ochronę środowiska.

Ryzyka związane z obszarem finansów oraz strategicznego rozwoju zostały szczegółowo opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Apator w 2020 roku, w rozdziale 8 pt. Czynniki ryzyka i zagrożeń. Przedstawione w niniejszym raporcie zestawienie obejmuje ryzyka związane z pozafinansową, społeczną sferą działalności Grupy Apator tj. obszarem etyki, miejsca pracy, środowiska oraz relacji z otoczeniem społecznym.

9.1. RYZYKA W OBSZARZE ETYKI

Ryzyka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

1. Ryzyko nadużyć (pracowniczych)

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie Grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, kultury organizacji i zasad ładu korporacyjnego,
- jednoznaczne zdefiniowanie i upowszechnianie wśród pracowników wiedzy nt. obowiązujących procedur postępowania w przypadkach nadużyć,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem identyfikacji potencjalnych nadużyć,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

2. Ryzyko nieetycznego postępowania w relacjach z dostawcami, kooperantami i partnerami biznesowymi

Działania zapobiegawcze:

- zgodność działalności z prawem (compliance),
- promowanie we wszystkich aspektach działalności zasad (etyka, uczciwość, partnerstwo) służących budowaniu relacji z partnerami w oparciu o wzajemne zaufanie i obustronne korzyści,
- jasno określone kryteria oceny i wyboru partnerów biznesowych,
- nawiązywanie współpracy z dostawcami dającymi rękojmię wykonania umowy,
- zobowiązanie dostawców do zapoznania się i przestrzegania Kodeksu etycznego Grupy Apator,
- bieżące i okresowe oceny dostawców (audyty u dostawców),
- szkolenia dla pracowników z obszaru zakupów i współpracy z dostawcami.

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie (wśród pracowników i osób zarządzających/nadzorujących) wiedzy/świadomości nt. sytuacji potencjalnie konfliktowych oraz szkolenia w tym obszarze,
- bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa, postanowień „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW” oraz regulaminów wewnętrznych (Regulaminów Rad Nadzorczych, Regulaminów Zarządów),
- odpowiednie zapisy w umowach o pracę/umowach współpracy.

4. Ryzyko manipulacji danymi (finansowymi)

Działania zapobiegawcze:

- wdrożenie najwyższych standardów ładu korporacyjnego celem prowadzenia przejrzystej i efektywnej polityki informacyjnej,
- poddawanie sprawozdań finansowych audytowi zewnętrznemu,
- świadome kształtowanie relacji inwestorskich oraz przekazywanie otoczeniu rzetelnych informacji o działalności Grupy realizowane m.in. poprzez:
 - prowadzenie serwisu inwestorskiego,
 - publikowanie raportów bieżących i okresowych,
 - organizowanie konferencji dla prasy, inwestorów i analityków,
 - bieżące spotkania z inwestorami i analitykami,
 - działanie rzecznika prasowego,
 - współpracę z agencją investor relations,
 - działania Komitetu Audytu wspierającego Radę Nadzorczą Apator SA w kwestiach dotyczących jednostkowej i skonsolidowanej sprawozdawczości finansowej, kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz współpracy z biegłymi rewidentami.

5. Ryzyko braku zgodności działalności z prawem (compliance)

Działania zapobiegawcze:

- działanie zespołu ds. compliance,
- działanie audytora wewnętrznego,
- audyty wewnętrzne procedur pod kątem zgodności z prawem i zgodności procesu z procedurami,
- wdrożenie zasad opiniowania i akceptacji umów,
- baza wzorów umów i klauzule obowiązujące,
- ogólne warunki umów sprzedaży i zakupu,
- audyty finansowe,
- szkolenia z zakresu zgodności,
- procedury weryfikacji kontrahentów.

Ryzyka w obszarze respektowania praw człowieka*

1. Ryzyko działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

- szkolenia pracowników z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- upowszechnienie wśród pracowników standardów wewnętrznych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości oraz udzielania informacji i wsparcia.

2. Ryzyko nadużyć wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie postaw etycznych i etycznych wzorców postępowania zawartych w Kodeksie etycznym i pozostałych dokumentach na poziomie Grupy i poszczególnych spółek,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- system kontroli wewnętrznej oraz systematyczny monitoring pod kątem respektowania praw człowieka wewnątrz organizacji i w relacjach z partnerami,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące przestrzegania obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

* Z pominięciem ryzyk w relacjach z dostawcami/kooperantami opisanych w części: Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.

9.2. RYZYKA W OBSZARZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

1. Ryzyko zagrożenia epidemiologicznego/ zarażenia koronawirusem

W 2020 roku działania spółek Grupy Apator były skoncentrowane na ochronie życia i zdrowia pracowników wobec rozprzestrzeniającej się pandemii koronawirusa, przy jednoczesnym utrzymaniu ciągłości działania spółek.

Od początku pandemii spółki wdrożyły szereg wewnętrznych procedur i zasad w celu ochrony zdrowia pracowników i zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19 m.in.:

- w celu ochrony pracowników i kontrahentów przed ryzykiem zarażenia, spółki wprowadziły dodatkowe środki ochrony osobistej (maseczki ochronne na twarz, rękawiczki jednorazowe, płyny do dezynfekcji rąk i powierzchni) oraz pomiar temperatury osób wchodzących do firmy (kamera termowizyjna, termometry),
- wprowadzono pracę zdalną lub hybrydową dla większości pracowników biurowych,
- spotkania bezpośrednie zamieniono na wideo- i telekonferencje oraz wstrzymano większość podróży służbowych,
- wprowadzono zmiany w rozkładzie czasu pracy w taki sposób, aby pracownicy poszczególnych wydziałów produkcyjnych rozpoczynali i kończyli pracę w różnych godzinach. Dla większego bezpieczeństwa załogi, skrócono wymiar czasu pracy do 7,5h. Analogicznie, dokonano zmian w rozkładzie przerw śniadaniowych, aby uniemożliwić pracownikom gromadzenie się w większych grupach. Sztywne zasady obowiązują także osoby przebywające w szatniach,
- wprowadzono systematyczną dezynfekcję szatni, wszystkich powierzchni płaskich, klamek i poręczy,
- wdrożono instrukcje oraz procedury dotyczące działania w przypadku podejrzenia choroby u pracownika (w sytuacji wystąpienia symptomów chorobowych pracownik zostaje poddany testowi na obecność wirusa),
- wyznaczono oraz oznakowano ciągi pieszych i strefy w celu zapobiegania rozprzestrzeniania się COVID-19, wprowadzono i zasady ruchu firm spedycyjnych wjeżdżających na teren zakładów, możliwość bezkontaktowego odbioru towarów i inne dodatkowe zlecenia w zakresie ochrony zdrowia kontrahentów i spotykających się z nimi pracowników,
- we wszystkich spółkach Grupy Apator prowadzone są akcje edukacyjne przypominające i podnoszące świadomość w zakresie zasad higieny, przeciwdziałania zarażeniu wirusem, rozpoznawania objawów i nowych procedur.

2. Ryzyko dostępności kadry (znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz utraty kluczowych pracowników)

Działania zapobiegawcze:

- wzmocnienie i rozwój funkcji HR, realizacja programu HR dla kolejnych linii biznesowych,
- odpowiednio wczesne planowanie zasobów ludzkich (roczne i kilkuletnie plany zatrudnienia),
- działania employer brandingowe w obszarze rekrutacji zewnętrznych (udział w targach pracy, współpraca z uczelniami, obecność w mediach, programy stażowe, praktyki zawodowe) oraz prowadzenie rekrutacji wewnętrznych,
- właściwe wdrożenie pracownika w zakres zadań, przeszkolenie i jasne określenie odpowiedzialności nowozatrudnionego pracownika,
- budowa i rozwój kompetencji pracowników oraz rozwój umiejętności zarządzania zespołami wśród menedżerów i osób na stanowiskach kierowniczych,
- budowa skutecznych systemów motywacyjnych (system zarządzania przez cele), docenianie osiągnięć i inicjatyw (system okresowych ocen kompetencji),
- świadoma i jasna komunikacja z pracownikami.

3. Ryzyko braku zgodności z RODO

Działania zapobiegawcze:

- dostosowanie regulacji wewnętrznych i dokumentacji korporacyjnej do wymogów RODO,
- dostosowanie zasad udostępniania i powierzenia danych,
- kształtowanie świadomości pracowników m.in. poprzez szkolenia, publikacje wewnętrzne,
- dostosowanie do wymogów RODO klauzul informacyjnych oraz zgód na przetwarzanie i przechowywanie danych,
- dostosowanie do wymogów RODO zapisów umów z kontrahentami,
- walidacja zabezpieczeń technicznych i teleinformatycznych,
- audyty wewnętrzne w zakresie zgodności z RODO.

4. Ryzyko braku identyfikacji z kulturą organizacji

Działania zapobiegawcze:

- sprzyjający rozwojowi pracowników, oparty na jasnych kryteriach system wynagrodzeń,
- Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy,
- działalność związków zawodowych,
- umożliwienie pracownikom otrzymywania informacji zwrotnej o efektach pracy dzięki Systemowi Okresowych Ocen Kompetencji,
- promocja wartości firmowych i działań zgodnych z Kodeksem etycznym i kulturą organizacyjną,
- konsekwentne przeciwdziałanie i zwalczanie negatywnych zachowań (dyskryminacja, zastraszanie, mobbing, molestowanie),
- działania o charakterze socjalnym, sprzyjające integracji wśród pracowników i identyfikacji z kulturą Grupy.

5. Ryzyko bezpiecznych warunków pracy

Działania zapobiegawcze - odpowiednie procedury zarządzania ryzykiem zawodowym:

- audyty wewnętrzne i oceny poszczególnych stanowisk pracy pod kątem bezpieczeństwa pracy,
- techniczne wyposażenie stanowisk pracy i organizacja pracy zgodne z wymaganiami przepisów prawnych, w tym Kodeksu Pracy,
- organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii,

- stosowanie środków ochronnych oraz technicznych środków pracy spełniających określone wymagania,
- zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach oraz warunkach zdrowotnych i fizycznych adekwatnych do wymogów określonego stanowiska,
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie,
- wstępne i okresowe szkolenia w zakresie BHP, instruktaże stanowiskowe, działania edukacyjne,
- działania Komisji BHP obejmujące m.in. cykliczne przeglądy warunków pracy, okresowe oceny stanu bezpieczeństwa i higieny, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,
- systematyczne monitorowanie zagrożeń w obszarze wykonywanych prac, audyty wewnętrzne,
- procedury postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, wypadku lub awarii oraz sytuacji kryzysowych (np. epidemii).

9.3. RYZYKA W OBSZARZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

1. Ryzyko niespełnienia obowiązujących przepisów prawnych, w konsekwencji nałożenia kar/zwiększenia opłat za korzystanie ze środowiska naturalnego

Działania zapobiegawcze:

- systematyczny monitoring obowiązujących przepisów prawnych (zmiany istniejących przepisów, nowe regulacje) i terminów ich obowiązywania,
- monitorowanie podstawowych obszarów działalności poszczególnych spółek Grupy Apator pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami,
- dostosowywanie przepisów/regulacji wewnętrznych Grupy do zmieniających się przepisów prawnych,
- raportowanie do właściwych organów i instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie środowiskiem naturalnym,
- odpowiednie mechanizmy finansowe służące zabezpieczeniu środków finansowych na terminową realizację ewentualnych wymaganych płatności (opłaty, odszkodowania),
- szkolenia pracowników dotyczące ochrony środowiska naturalnego.

2. Ryzyko powstania/zwiększenia oddziaływania na środowisko naturalne w zakresie: 1. wielkości zużycia surowców, w tym surowców nieodnawialnych, 2. wielkości emisji zanieczyszczeń (czynników szkodliwych dla środowiska) powodującego pogorszenie stanu środowiska przyrodniczego (powietrze, wody, gleby itp.)

Działania zapobiegawcze:

- stały monitoring oddziaływań środowiskowych w ramach Systemu Zarządzania Środowiskowego,
- analiza aspektów środowiskowych na każdym etapie łańcucha tworzenia wartości, służąca identyfikacji działań mogących wzajemnie oddziaływać ze środowiskiem,
- uwzględnianie przesłanek środowiskowych na etapie planowania procesów produkcyjnych i ich optymalizacji,
- wdrażanie rozwiązań/technologii zmniejszających skalę oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko,
- wdrażanie systemów pomiarowych zarządzających zużyciem energii elektrycznej, wody, ciepła, gazu,
- audyty systemu zarządzania środowiskowego,
- coroczne przeglądy systemu zarządzania środowiskowego.

9.4. RYZYKA W OBSZARZE ZARZĄDZANIA KWESTIAMI SPOŁECZNYMI

Ryzyka w obszarze zarządzania kwestiami społecznymi*

1. Ryzyko w relacjach z klientami

Działania zapobiegawcze:

- weryfikacja umów pod kątem zgodności z prawem,
- szkolenia pracowników z zakresu obsługi klienta w całym cyklu życia produktu,
- przestrzeganie Kodeksu etycznego i szkolenia w tym zakresie,
- monitoring satysfakcji klienta,
- audyty wewnętrzne i zewnętrzne dotyczące obowiązujących w Grupie regulacji i realizowanych procesów.

2. Ryzyko w relacjach z lokalnymi społecznościami

Działania zapobiegawcze:

- współpraca i dialog z organizacjami NGO i partnerami społecznymi,
- umowy regulujące współpracę z partnerami społecznymi, potwierdzane raportami z wykonanych świadczeń,
- bieżące informowanie o realizowanych projektach.

3. Ryzyko reputacji

Działania zapobiegawcze:

- prowadzenie polityki informacyjnej zgodnej z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW i wewnętrznymi regulacjami; zapewnianie łatwego i niedyskryminującego nikogo dostępu do ujawnianych informacji w oparciu o różne narzędzia komunikacji,
- szkolenia pracowników z obszaru etyki, kultury organizacji i obowiązującego prawa,
- cykliczne spotkania Zarządów poszczególnych spółek Grupy z pracownikami oraz prowadzenie skutecznej komunikacji wewnętrznej,
- otwarta, rzetelna komunikacja, prowadzenie skutecznych działań marketingowych i PR.

* Ryzyka w relacjach z dostawcami/kooperantami opisano w rozdziale „Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu”.

10. O RAPORCIE

Niniejszy raport obejmuje informacje niefinansowe dotyczące grupy kapitałowej Apator SA za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku. Raport jest sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych sporządzonym zgodnie z art. 55 ust. 2b-2c ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r.

Grupa Apator SA raportuje dane pozafinansowe w cyklu rocznym. Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Proces definiowania treści zawartej w raporcie oraz struktura raportu zostały opracowane w oparciu o cztery zasady: uwzględniania interesariuszy, istotności, kontekstu zrównoważonego rozwoju oraz kompletności.

Zawarte w niniejszym raporcie dane prezentują działalność ekonomiczną, społeczną i środowiskową całej Grupy Apator, chyba że w określonym fragmencie treści wskazano inaczej.

Podpisy

27 kwietnia 2021 r.

Mirosław Klepacki

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny

27 kwietnia 2021 r.

Arkadiusz Chmielewski

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Członek Zarządu, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu Grupy Apator

27 kwietnia 2021 r.

Tomasz Łątka

podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Członek Zarządu, Dyrektor ds. Automatyzacji Pracy Sieci



APATOR SA
ul. Gdańska 4a lok. C4
87-100 Toruń

Adres do korespondencji:

Apator SA Centrum
Ostaszewo 57C
87-148 Łysomice

tel.: +48 56 61 91 111
fax: +48 56 61 91 295
e-mail: apator@apator.com