



Doroczny Raport
Zrównoważonego Rozwoju
Towarzystwa Handlowego Alplast
w 2017 roku

CZERWIEC 2018

Niekanin, czerwiec 2018 r.

Szanowni Państwo,

Firma Towarzystwo Handlowe Alplast sp. z o.o. sp. k. jest świadoma wpływu, jaki wywiera na swoje otoczenie, szczególnie w zakresie ekonomicznym i społecznym. Dlatego zrównoważony rozwój i zasady społecznej odpowiedzialności są dla nas bardzo ważne.

Jesteśmy przekonani, że zyski i rozwój firmy nie mogą być jedynym celem jej istnienia. Równie ważna jest społeczna użyteczność spółki. Dlatego w naszej działalności dobrowolnie podejmujemy zobowiązania etyczne, ekologiczne i społeczne, uwzględniamy potrzeby swoich interesariuszy: Pracowników, Kontrahentów oraz Społeczeństwa jako całości.

Z uwagi na profil działalności przedsiębiorstwa, kluczowymi dla TH ALPLAST zagadnieniami (aspektami) dotyczącymi zrównoważonego rozwoju są kwestie społeczne, związane z zatrudnieniem i prawami człowieka oraz zagadnienia związane z ochroną środowiska naturalnego. W opinii Zarządu TH ALPLAST przestrzeganie odpowiednich standardów oraz raportowanie o nich jest niezbędne dla właściwego zarządzania, a tym samym jest elementem kluczowym dla zapewnienia możliwości długoterminowego rozwoju i utrzymania przewagi konkurencyjnej spółki.

Działania z zakresu CSR traktujemy jako inwestycję a nie koszt. Przynoszą one korzyści zarówno wspieranej społeczności jak i firmie.

Publikacja, którą oddajemy w Państwa ręce, zawiera informacje pokazujące sposób, w jaki TH Alplast rozumie i realizuje zasady społecznej odpowiedzialności biznesu. Przedstawione dane pochodzą z 2017 roku, są corocznie aktualizowane. Poprzedni raport został sporządzony w oparciu o dane z 2016 roku. Mam nadzieję, iż te informacje pozwolą Państwu poznać nas lepiej i samemu ocenić naszą działalność.

Z poważaniem
Prezes
Joanna Indycka

Profil organizacji

Towarzystwo Handlowe Alplast istnieje już od 1990 roku. Jesteśmy integratorem systemów informatycznych świadczącym usługi informatyczne podmiotom o różnorodnym profilu działalności. Nasze przedsiębiorstwo wspiera firmy w ich rozwoju oraz podnoszeniu ich konkurencyjności.

Jesteśmy producentem zestawów komputerowych TH Alplast ADS, znanych na rynku ze swojej jakości i wydajności a przy tym niskiej ceny. Nasze komputery znajdują zastosowanie praktyczne we wszystkich segmentach rynku: w przemyśle, ubezpieczeniach, bankowości, telekomunikacji, administracji, handlu, usługach oraz wśród użytkowników indywidualnych.

Dodatkowo nasze zestawy posiadają liczne certyfikaty świadczące o najwyższej jakości:

Certyfikat CE - świadczy o tym, że nasze produkty nie zagrażą zdrowiu ani nie są szkodliwe dla środowiska naturalnego - nie tylko w postaci gotowej, ale również na wszystkich etapach wytwarzania.

Energy Star - standard zawiera szereg wytycznych dotyczących ekologicznych metod produkcji komputerów (i towarzyszących im urządzeń elektronicznych) oraz zaleceń dotyczących poboru mocy przez te urządzenia.

Normy ISO 9001 - Certyfikacja systemu zarządzania jakością (QMS) przez jednostkę certyfikującą zgodnie z wymaganiami normy ISO 9001 świadczy o tym, że firma zobowiązuje się do dbałości o jakość.

Normy ISO 14001 - Wydanie certyfikatu oznacza, że jesteśmy zaangażowani w ochronę środowiska.

Sukces rynkowy firma zawdzięcza bogatej ofercie oprogramowania wspartej szeroką gamą usług serwisowych jak i ofert dodatkowych:

- szkolenie dla użytkowników końcowych - u Klienta lub grupowe w naszym ośrodku edukacyjnym,
- gorąca linia telefoniczna - natychmiastowa pomoc,
- nadzór nad eksploatacją oprogramowania i sieci informatycznej,
- serwis gwarancyjny i pogwarancyjny sprzętu oraz oprogramowania,
- wdrażanie nowego oprogramowania dla lepszego funkcjonowania małych i dużych firm
- tworzenie profesjonalnych serwisów internetowych oraz prezentacji multimedialnych promujących każdy podmiot gospodarczy

Towarzystwo Handlowe Alplast jest również producentem obudów komputerowych, które wykorzystuje między innymi do produkcji komputerów ADS. Dzięki dużej elastyczności linii produkcyjnej spółka może realizować specyficzne zamówienia klientów nawet dla krótkich serii produktów.

Spółka produkuje również metalowe elementy wyposażenia domu i ogrodu, które cieszą się niesłabnącym zainteresowaniem klientów.

Siedziba spółki znajduje się w Niekaninie przy ul. Śliwkowej 1. Spółka posiada również biuro w Kołobrzegu przy ul. Obozowej 5 oraz budynek produkcyjny przy ulicy Białogardzkiej 20, które działają w ramach jednolitej struktury wraz z siedzibą główną.

Obszar działania spółki obejmuje całe terytorium Polski. Prowadzone są również działania w celu rozszerzenia zasięgu działalności i nawiązania współpracy z kontrahentami zagranicznymi.

Tabela: Skala działalności Towarzystwa Handlowego Alplast

| Wyszczególnienie | Jednostka | Stan na 31.12.2017 r. |
|--|------------------|----------------------------------|
| Przychody ze sprzedaży i zrównane z nimi | zł | 70 987 752,61 |
| Koszty działalności operacyjnej | zł | 69 994 782,95 |
| Zysk netto | zł | 831 240,42 |
| Liczba zatrudnionych pracowników | osoby | 23 |
| Ilość komputerów TH ALPLAST ADS wyprodukowanych i sprzedanych w 2017 r. | sztuki | 5 380 |

We wrześniu 2018 r. zostanie oddany do użytku budynek magazynowo-produkcyjno-biurowy, którego powstanie wspierają środki unijne pochodzące z projektu: "Wdrożenie innowacyjnych technologii produktowych w celu uruchomienia produkcji ultranowoczesnych, przyjaznych środowisku urządzeń komputerowych". Poza zwiększeniem powierzchni biurowej i magazynowej, w nowym budynku planowane jest uruchomienie nowoczesnych linii produkcyjnych.

Profil Raportu

Celem niniejszego raportu jest prezentacja podejścia Towarzystwa Handlowego Alplast do zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Raport obejmuje swoim zasięgiem wszystkie jednostki organizacyjne spółki w Polsce oraz obejmuje swoim zakresem całą działalność spółki TH Alplast. Brak jest ograniczeń w zawartości danych Raportu. TH Alplast nie posiada jednostek organizacyjnych poza terytorium Polski.

Odpowiedzialność społeczna to dla nas ważny element systemu zarządzania, umożliwia on kreowanie i wykorzystywanie nowych szans rozwoju biznesu oraz tworzenia czynnika wyróżniającego nas z grona konkurentów. Pozwala na lepsze współdziałanie z różnymi grupami interesariuszy i lepsze zrozumienie ich potrzeb, co może w końcowym efekcie przełożyć się na decyzje klientów.

Społeczna odpowiedzialność biznesu to jednak przede wszystkim metoda przekuwania sukcesu własnej firmy w sukces całego społeczeństwa. TH Alplast udostępnia technologie przyjazne dla środowiska i uczestniczy w tworzeniu sieci relacji międzyludzkich. Nasze wyzwania to tworzenie przyjaznych technologii – prostych i wygodnych dla każdego użytkownika rynku, a jednocześnie bezpiecznych i niezagrażających środowisku. To także ochrona danych przesyłanych za pomocą nowych technologii, kwestia bezpieczeństwa użytkowników usług, w tym tych najbardziej narażonych na niebezpieczne sytuacje – dzieci, jak też innowacyjność technologiczna.

Postęp spółki we wdrażaniu zasad Global Compact wyjaśniamy za pomocą wskaźników Global Reporting Initiative (GRI), odwołując się bezpośrednio do zasad Inicjatywy. Taki sposób prezentacji informacji

umożliwi łatwy dostęp do interesujących czytelników danych.

Niniejszy raport jest kolejnym rocznym raportem spółki. Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Wszelkie pytania, uwagi i spostrzeżenia dotyczące niniejszego raportu należy zgłaszać do:

Joanna Indycka, tel. +48 94 3523299, info@alplast.com.pl

Nadzór, zobowiązania i zaangażowanie społeczne

Towarzystwo Handlowe Alplast jest spółką komandytową, w której komplementariuszem upoważnionym do reprezentowania spółki jest Towarzystwo Handlowe Alplast sp. z o.o.

Zarząd TH Alplast tworzą Prezes Joanna Indycka oraz Członek Zarządu Mariusz Waśków. Zarząd jest organem kierującym działalnością spółki i reprezentującym spółkę we wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych. Zarząd sprawuje stały nadzór nad funkcjonowaniem TH ALPLAST we wszystkich dziedzinach działalności.

Ponieważ w spółce nie ma oficjalnych ciał przedstawicielskich pracowników, takich jak rada zakładowa, zarząd spółki prowadzi badania opinii pracowników okresowo oraz przed podjęciem decyzji o istotnych zmianach w funkcjonowaniu spółki.

Identyfikacja kluczowych interesariuszy

Podstawą identyfikacji i selekcji grup interesariuszy była definicja interesariusza – jako podmiotu, który wpływa na spółkę TH ALPLAST i na którego wpływa swoją działalnością spółka TH ALPLAST. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu jest oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych dla wszystkich interesariuszy jednocześnie. Tak rozumiana koncepcja pokazuje, że umiejętne zarządzanie relacjami z interesariuszami wpływa zarówno na sukces ekonomiczny organizacji, jak i społeczny otoczenia, z którym kooperuje.

Interesariusze spółki TH Alplast to:

- Klienci: rynek, klienci biznesowi, instytucje rządowe, organizacje pozarządowe, partnerzy biznesowi, klienci indywidualni;
- Pracownicy: pracownicy etatowi, rodziny pracowników, byli i przyszli pracownicy, instytucje rynku pracy;
- Dostawcy: dystrybutorzy, dostawcy lokalni i globalni;
- Otoczenie społeczne: społeczności i władze lokalne, organizacje pozarządowe, organy administracji państwowej, lokalne instytucje kultury;
- Środowisko naturalne: firmy recyklingowe, organizacje ekologiczne.

Dialog z interesariuszami i zaangażowanie społeczne

Spółka TH Alplast jest świadoma wpływu jaki wywiera na społeczność lokalną i interesariuszy z obszaru prowadzonej przez nią działalności. Spółka na bieżąco informuje o istotnych zmianach w funkcjonowaniu firmy: ważnym źródłem informacji o spółce jest firmowa strona internetowa www.alplast.com.pl, na której zamieszczane są wszelkie informacje.

Zaangażowanie społeczne to integralny element Trwałego Zrównoważonego Rozwoju. Wynika ono ze zrozumienia, iż spółka jest interesariuszem społeczności, które łączą wspólne interesy. Spółka może wnieść swój wkład na drodze inwestycji społecznych poprzez między innymi promowanie i upowszechnianie dobrych nawyków wśród społeczności oraz budowanie z nią relacji.

Spółka TH Alplast realizuje cele zaangażowania społecznego poprzez:

- Umacnianie wizerunku firmy odpowiedzialnej społecznie wspierającej inicjatywy lokalne
- Umacnianie lojalności i zaangażowania Pracowników
- Integrację Pracowników
- Budowanie więzi ze społecznością
- Pomoc potrzebującym
- Promowanie zdrowego trybu życia

Każde ważne wydarzenie w życiu Pracowników TH Alplast – takie jak narodziny dziecka lub zawarcie związku małżeńskiego, o którym informowana jest firma, cieszy się zainteresowaniem oraz wsparciem ze strony zespołu. Najbardziej radosną częścią pojawienia się potomków Pracowników TH Alplast jest fakt wynikający z kultury organizacyjnej, w której wspólnie przeżywamy radosne chwile, dlatego też wszyscy Pracownicy już dużo wcześniej organizują zbiórkę pieniędzy na prezent dla dziecka. Zbiórka pieniędzy na wspólny prezent organizowana jest również w firmie w momencie zawarcia związku małżeńskiego przez kogoś z zespołu. Podczas ceremonii nowożeńcom towarzyszy delegacja z TH ALPLAST.

W roku jest wiele wydarzeń, podczas których możemy pokazać Pracownikom, iż są najważniejszym kapitałem naszej firmy. Podkreślamy to przy różnych okazjach, ponieważ jest to zgodne z kulturą organizacyjną naszej firmy. Dbamy o nasze Panie, nie tylko podczas Dnia Kobiet, pamiętamy o naszych Panach, nie tylko z okazji Dnia Chłopaka. Uważamy, że podkreślenie tych świąt jest ważne. Wspólne świętowanie wzmacnia dobrą atmosferę pracy oraz jest zawsze miłą niespodzianką dla beneficjentów.

Wspólne świętowanie Tłustego Czwartku to również w TH Alplast niemal tradycja. Również w tym roku Pracownicy razem żegnali ostatni dzień karnawału delektując się pysznymi pączkami.

Dzień Dziecka zorganizowany został w rodzinnym parku rozrywki Pomerania Fun Park. Do udziału we wspólnej zabawie zaprosiliśmy nie tylko dzieci naszych Pracowników, ale także pociechy z ich rodzin, które wyrażały chęć uczestnictwa. Motywem przewodnim Dnia Dziecka było rozpowszechnianie zdrowych nawyków żywieniowych zarówno u dzieci, jak i u rodziców, poprzez warsztat kulinarny bazujący na zdrowych

warzywach i owocach. Poza tym do dyspozycji dzieci było wiele atrakcji takich jak hala zabaw ze zjeżdżalnicami, basenami z kulkami, statek piracki oraz wiele innych. Organizacja Dnia Dziecka była niezwykłą przygodą a zarazem przyjemnością dla Pracowników a przede wszystkim dla ich pociech.

Zorganizowaliśmy także Spotkanie Gwiazdkowe dla Pracowników i ich rodzin w siedzibie spółki. Przearanżowaliśmy przestrzeń biura i przyozdobiliśmy ją kolorowymi balonami i serpentynami. Wesołą zabawę prowadziły elfy. Nie zabrakło również poczęstunku oraz Świętego Mikołaja, który rozdał prezenty uczestnikom zabawy. Zdecydowaliśmy się na organizację Spotkania Gwiazdkowego w naszej firmie, ponieważ jest to świetna okazja do wspólnej zabawy oraz lepszego poznania nie tylko naszych Pracowników, ale także ich rodzin. Chcieliśmy pokazać naszą firmę – na co dzień skupioną na biznesie – w innym obliczu – kolorową, pełną niespodzianek, jak również bezpieczną dla tych najmłodszych.





25 Finał WOŚP – TH Alplast z ogromną radością i dumą wspiera działania Fundacji Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. W tym roku środki z licytacji, w której wzięliśmy udział przeznaczone zostały dla ratowania życia i zdrowia dzieci na oddziałach ogólnopediatrycznych oraz dla zapewnienia godnej opieki medycznej seniorom.

Przekazanie 1% podatku - W tym roku zachęcaliśmy naszych

Pracowników do przesyłania propozycji osób, które można by wesprzeć przekazując im 1% podatku. Następnie opublikowaliśmy listę potrzebujących na firmowym SWD, aby razem wesprzeć osoby potrzebujące z najbliższego otoczenia.

W ramach popularyzacji nowych technologii IT spółka prowadzi program stażowy. W 2017 roku 22 uczniów technikum informatycznego odbyło dwutygodniowy staż w naszej firmie prowadzony w formie praktycznych warsztatów pod okiem specjalistów z Alplast. Podczas stażu uczniowie mieli możliwość sprawdzenia zdobytej wiedzy w praktyce i doskonalenia umiejętności.

Spółka dba o odpowiedzialny dobór Dostawców, dlatego od naszych Dostawców oczekujemy wysokiej jakości oraz przestrzegania etyki w biznesie, troski o społeczeństwo i środowisko naturalne. Dbamy również o to, aby nasi dostawcy brali na siebie odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka. Zgadzamy się z powszechnie przyjętą w branży zasadą, według której należy zajmować się problemami związanymi z odpowiedzialnością społeczną w całym łańcuchu dostaw. W ramach jej przyjęcia nasza firma została członkiem Responsible Minerals Initiative (RMI) (dawniej Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI)), aby wspierać i promować działania zmierzające do eliminacji minerałów pochodzących z obszarów konfliktów w naszych produktach.

Firma Towarzystwo Handlowe Alplast nie dokonuje bezpośredniego zakupu minerałów od dostawców, ale części dostarczane przez naszych dostawców mogą zawierać metale pochodzące z kopalni znajdujących się w Demokratycznej Republice Konga lub krajach sąsiednich. Dlatego promujemy ideę odpowiedzialności społecznej wśród naszych

dostawców, chcemy współpracować z kontrahentami, którzy przestrzegają praw człowieka i działają zgodnie z regulacjami prawnymi, zapewniają bezpieczne i godne warunki pracy oraz stosują nie tylko najwyższe standardy etyczne, ale także dbają o środowisko naturalne. W zakresie odpowiednim dla działań dostawcy, dostawca musi mieć wprowadzone odpowiednie polityki i procedury, aby zapobiegać nabywaniu w swoim łańcuchu dostaw minerałów z obszarów konfliktów lub wydobywanych w sposób niezrównoważony.

Nasze wymagania wobec dostawców zostały zdefiniowane i zebrane w jeden dokument, tj. „Kodeks etyczny dostawcy”. Jest on obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów. Jeśli firma Towarzystwo Handlowe Alplast dowie się, że dany dostawca nie spełnia tych oczekiwań, podejmie stosowne działania mające na celu rozwiązanie sytuacji, w tym ponowną ocenę stosunków z dostawcą.

Zasady Global Compact - Prawa Człowieka i standardy pracy

Zasada 1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową.

Zasada 2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.

Zasada 3. Poszanowanie wolności stowarzyszania się.

Zasada 4. Eliminacja wszelkich form pracy przymusowej.

Zasada 5. Zniesienie pracy dzieci.

Zasada 6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Tworzenie miejsc pracy, relacje między Pracownikami, odpowiednie warunki do rozwoju, włączanie w procesy decyzyjne, wsparcie w godzeniu życia prywatnego z zawodowym, jak również wynagrodzenie wypłacane na czas za wykonaną pracę należą do najważniejszych dziedzin, do których organizacja wnosi swój wkład.

TH Alplast prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami prawa, które oparte są na zasadach i dokumentach przyjętych przez społeczność międzynarodową.

Struktura zatrudnienia

W 2017 roku struktura zatrudnienia nie uległa znaczącym zmianom w stosunku do roku poprzedniego: w spółce zatrudnionych było 23 pracowników. Wszyscy pracownicy spółki zatrudnieni są na umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z przepisami obowiązującego *Kodeksu pracy* minimalny okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia na okres krótszy niż sześć miesięcy – okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie. Dzięki oferowaniu przez spółkę stabilnej i bezpiecznej pracy rotacja pracowników jest niewielka. W 2017 roku wskaźnik fluktuacji wyniósł 4,3 % (1 odejście). Spółka zatrudniła również nowych pracowników.

Pracownicy spółki Alplast nie są objęci zbiorowymi układami pracy.

Firma wyrzeka się stosowania pracy przymusowej czy obowiązkowej, nie identyfikując jednocześnie takiego ryzyka w 2017 roku. TH Alplast wyrzeka się również praktyk służących zatrudnianiu dzieci. Spółka nie zatrudnia osób poniżej 18 roku życia, ceniąc jednocześnie doświadczenie i kwalifikacje pracowników z długoletnim stażem pracy. W

2017 roku mężczyźni stanowili 73,91% pracowników spółki. Strukturę zatrudnienia według płci i wieku przedstawia poniższa tabela:

Tabela: Struktura zatrudnienia według płci i wieku w 2017 roku

| Struktura zatrudnienia | Liczba kobiet [K] | Liczba mężczyzn [M] | W podziale na wiek [lata] | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | | < 30 | | 31 - 40 | | 41 - 50 | | 51-60 | | 61 > | |
| | | | K | M | K | M | K | M | K | M | K | M |
| Zarząd | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pozostali pracownicy | 5 | 16 | 1 | 8 | 1 | 5 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| RAZEM K/M | 6 | 17 | 1 | 8 | 2 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| RAZEM | | 23 | | 9 | | 8 | | 4 | | 2 | | 0 |

Wynagrodzenia

W firmie TH ALPLAST wynagrodzenie wszystkich pracowników jest wyższe od płacy minimalnej, wynoszącej w 2017 r. 2000 zł. Liczba pracowników najniższego szczebla w 2017 r. wynosiła 6 osób. Płaca tych pracowników w 2017 r. wynosiła 2130 zł, co stanowi 106,5% płacy minimalnej.

Szkolenia i rozwój pracowników

TH Alplast inwestuje w rozwój pracowników, który sprzyja realizacji celów biznesowych firmy i jednocześnie pozwala urzeczywistnić indywidualne aspiracje poszczególnych pracowników. Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w 2017 r. to 28,7, w tym: kadra zarządzająca: 6,18, pracownicy biurowi: 29,47, pracownicy produkcji: 28,33.

Przedsięwzięcia związane z rozwojem zawodowym pracowników obejmują swym zakresem szkolenia obligatoryjne, do których zaliczamy szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kursy oraz

egzaminy specjalistyczne w zakresie dodatkowych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach, udział pracowników w różnego rodzaju specjalistycznych szkoleniach, seminariach i sympozjach, tematycznie związanych z zakresami wykonywanych czynności.

System motywacyjny

Dbając o bezpieczeństwo i komfort psychiczny naszych Pracowników zaproponowaliśmy im przystąpienie do Ubezpieczenia Grupowego. Jest to pakiet dofinansowania i wsparcia w trudnych sytuacjach życiowych. Ubezpieczenie kierowane jest do wszystkich grup Pracowników, a jego ogromnym atutem jest możliwość przyłączenia się do niego całymi rodzinami, lub dopisania partnerów oraz osoby bliskie. Niemalże każda z osób w naszej firmie korzysta z tego elementu systemu motywacyjnego, co daje potwierdzenie słuszności jego wprowadzenia. Poczucie bezpieczeństwa i stabilność jest dla naszych pracowników bardzo ważna, dlatego ciągle negocjujemy i podwyższamy standardy i warunki ubezpieczenia grupowego, aby dać im jak najlepsze warunki zabezpieczenia.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy jest jednym z priorytetów działań TH Alplast. Kwestie warunków pracy są w spółce poddawane wnikliwym analizom, pozwalającym na zminimalizowanie zagrożeń występujących w miejscu pracy. W 2017 r. w spółce nie odnotowano informacji na temat chorób zawodowych i dni straconych z tego tytułu. Odnotowano natomiast 8 przypadków uszkodzeń ciała wśród pracowników działu produkcji - wszystkie przypadki dotyczyły skaleczeń opatrzonych na

miejscu.

Zakaz dyskryminacji

Spółka podjęła zobowiązanie stosowania zasad polityki strategicznej ONZ o nazwie Global Compact (www.unglobalcompact.org). Odzwierciedleniem tego standardu jest wdrożony i stosowany Kodeks etyczny. Zgodnie z zapisami *Kodeksu etycznego, jak również Kodeksu pracy* w spółce obowiązuje zakaz dyskryminacji m.in. ze względu na wiek, płeć, religię. W 2017 roku nie odnotowano w spółce przypadków dyskryminacji. Przestrzegane są prawa człowieka - traktujemy inne osoby z szacunkiem i godnością, promujemy równe szanse dla wszystkich i pomagamy tworzyć etyczną kulturę sprzyjającą włączeniu społecznemu. Sprzeciwiamy się praktykom handlu ludźmi, w tym transportowi, ukrywaniu, rekrutacji, przekazywaniu lub przejmowaniu osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, przy użyciu groźby, siły, przymusu, uprowadzenia lub oszustwa i w celu ich wyzysku. Firma Towarzystwo Handlowe Alplast nie toleruje form zatrudnienia wiążących pracowników długami, np. poprzez działania agencji pracy pobierających należności za swe usługi.

Firma Towarzystwo Handlowe Alplast szanuje różnice kulturowe, dlatego też potępiamy wszelkie przejawy dyskryminacji. Zapewniamy równe szanse na zatrudnienie wszystkim pracownikom oraz kandydatom do pracy, bez względu na rasę, przynależność etniczną, religię, kolor skóry, płeć, narodowość, wiek, status weterana, pochodzenie, orientację seksualną, tożsamość i ekspresję płciową, status materialny, strukturę rodziny, informacje genetyczne oraz niepełnosprawność umysłową lub fizyczną, dopóki osoba ta jest w stanie

wykonywać istotne zadania związane ze swoim stanowiskiem. Dokładamy również wszelkich starań, aby pracownicy mieli możliwość wykonywać swoją pracę w atmosferze wolnej od fizycznego, psychologicznego i słownego mobbingu lub innych form nękania.

Firma Towarzystwo Handlowe Alplast popiera podstawowe prawo każdego człowieka do godnych warunków pracy. Zapewniamy przyjazne środowisko pracy, które spełnia wymagania stosownych przepisów i norm:

- pracownicy nie są narażani na prace niebezpieczne bez odpowiednich środków ochrony. Pracownicy otrzymują środki ochrony osobistej oraz szkolenie z zakresu ich stosowania;
- miejsca pracy spełniają wymagania przepisów bezpieczeństwa budowlanego i przeciwpożarowego, a także dotyczących instalacji alarmowych;
- miejsca pracy są zaopatrzone w odpowiednie oświetlenie i wentylację;
- materiały niebezpieczne są składowane w bezpiecznych miejscach oraz używane w bezpieczny i kontrolowany sposób;
- wszystkie urządzenia mechaniczne podlegają właściwemu utrzymaniu i są odpowiednio zabezpieczone;
- wszelkie dostępne miejsca służące do odpoczynku są bezpieczne i higieniczne.

Ochrona osób i mienia

TH Alplast nie zatrudnia bezpośrednio żadnego pracownika ochrony, korzysta natomiast z usług ochrony osób i mienia świadczonych przez firmy zewnętrzne.

Zasady Global Compact - Środowisko naturalne

Zasada 7. Prewencyjne podejście do środowiska naturalnego.

Zasada 8. Podejmowanie inicjatyw mających na celu promowanie postaw odpowiedzialności ekologicznej.

Zasada 9. Stosowanie i rozpowszechnianie przyjaznych środowisku technologii.

Troska o środowisko naturalne oraz działanie wg zasad zrównoważonego rozwoju to podstawy działania firmy w zakresie dbałości o środowisko naturalne. Funkcjonowanie TH Alplast w zakresie produkcji sprzętu komputerowego powoduje oddziaływanie na środowisko naturalne. Zagrożenie dla środowiska występuje przede wszystkim na etapie składowania i utylizacji zużytego sprzętu komputerowego. Dlatego spółka postawiła sobie za cel szerokie wykorzystywanie możliwości recyklingu. W związku z tym od wielu lat współpracujemy z firmą CCR, która zajmuje się odbiorem, segregacją, recyklingiem i utylizacją zużytego sprzętu komputerowego zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Zużycie energii elektrycznej przez spółkę TH ALPLAST w 2017 r. wyniosło 64 743 kWh.

Gospodarka odpadami w TH Alplast przebiega zgodnie z wymaganiami prawa. Spółka posiada również wdrożony system gospodarki odpadami, w którym znaczna część odpadów trafia do powtórnego odzysku. Grupa odpadów, która jest poddana unieszkodliwianiu, przekazywana jest wyłącznie firmom posiadającym stosowne zezwolenia.

Inicjatywy minimalizujące wpływ na środowisko

TH Alplast dąży do zminimalizowania negatywnych skutków prowadzonej działalności, wykorzystując do tego obowiązujące przepisy krajowe i unijne, a także wewnętrzne normy i zarządzenia oraz system zarządzania środowiskowego. Przestrzeganie wskazanych norm, stałe

kontrolowanie procesów, samoograniczenie negatywnego wpływu na środowisko przyczynia się do osiągnięcia wymiernych efektów ekologicznych.

Działania proekologiczne to m.in.: monitorowanie procesu produkcji pod kątem zmniejszania ilości odpadów, które nie podlegają recyklingowi.

Prowadzimy również działania, które oprócz zauważalnych efektów zaangażują jak największe grono osób. Przykładem jest segregacja śmieci – zakupiliśmy odpowiednie kosze na śmieci i przeprowadziliśmy akcję informacyjną dla Pracowników na temat segregacji odpadów. Zespół TH Alplast uzyskaną wiedzę mógł podzielić się z rodzinami i znajomymi, a proponowane w firmie rozwiązania również z powodzeniem wprowadzić w domach.

Kolejnym przykładem działania w trosce o środowisko naturalne jest zadbanie o mniejsze zużycie papieru w firmie – akcja promująca używanie starych notesów firmowych oraz drukowanie dwustronne przyniosła efekty w postaci mniejszej ilości zamówienia na papier.

W okresie sprawozdawczym spółka nie poniosła kosztów ani nie zostały na nią nałożone niefinansowe sankcje za niedostosowanie się do praw i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Zasady Global Compact - Przeciwdziałanie korupcji

Zasada 10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

Procedury antykorupcyjne

Źródłem zasad etycznego i uczciwego postępowania w kontaktach ze wszystkimi interesariuszami firmy jest *Kodeks etyczny* spółki.

Firma Towarzystwo Handlowe Alplast prowadzi politykę zerowej tolerancji dla korupcji i zabraniamy komukolwiek, kto prowadzi działalność w naszym imieniu, w tym naszym Dostawcom, oferowania lub dokonywania niewłaściwych płatności pieniężnych lub w formie przedmiotów wartościowych na rzecz urzędników państwowych, partii politycznych, kandydatów na stanowiska publiczne i innych osób. Działania takie obejmują: oferowanie wszelkich łapówek lub prowizji klientom, dostawcom itp. lub przyjmowanie ich od nich. Prowadzimy politykę wyraźnie zakazującą dokonywania płatności w celu przyspieszenia lub zapewnienia wykonania rutynowych czynności urzędowych, takich jak wydanie wizy lub odprawa celna, ale dopuszczającą płatności w przypadku bezpośredniego zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa osób lub mienia.

Nasi Dostawcy muszą przestrzegać przepisów antykorupcyjnych regulujących działania w krajach, w których prowadzą swoje interesy, np. amerykańskiej ustawy o przeciwdziałaniu praktykom korupcyjnym za granicą i brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu korupcji.

Konkurujemy w oparciu o zalety naszych produktów i usług i nie korzystamy z wymiany uprzejmości biznesowych w celu uzyskania nieuczciwej przewagi konkurencyjnej. Tego samego oczekujemy od naszych Pracowników, Kontrahentów i Dostawców w związku z oferowaniem lub przyjmowaniem przez nich wszelkich prezentów lub

uprzejmości biznesowych, w tym środków pieniężnych i ich ekwiwalentów. Nasi Pracownicy, którzy w jakikolwiek sposób biorą udział w podejmowaniu decyzji dotyczących zamówień, podlegają jeszcze surowszym ograniczeniom, według których nie mogą oni przyjmować żadnych uprzejmości biznesowych oprócz materiałów promocyjnych o bardzo niskiej wartości. Nawiązując jakiegokolwiek relacje biznesowe zobowiązani są upewnić się, że oferowanie lub przyjmowanie jakichkolwiek prezentów lub uprzejmości biznesowych jest dozwolone przez przepisy i regulacje, nie narusza zasad i standardów organizacji przyjmującego, odpowiada rozsądnym obyczajom rynkowym i nie wpłynie niekorzystnie na reputację Towarzystwa Handlowego Alplast.

W 2017 r. dokonano corocznej analizy z punktu widzenia ryzyka związanego z korupcją występującego w spółce. Ponadto Zarząd spółki oraz pracownicy odpowiedzialni za zamówienia publiczne wzięli udział w szkoleniach w zakresie walki z korupcją oraz etyki pracy.

W raportowanym okresie spółka nie przekazywała finansowych ani rzeczowych darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze. W spółce nie zidentyfikowano przypadków korupcji ani nie wszczęto przeciwko niej postępowań sądowych dotyczących korupcji.

Badania i rozwój

Dbalność o powiązanie nowoczesnych technologii ze zrównoważonym rozwojem wynika z naszej kultury organizacyjnej - za każdym razem szukamy sposobów, aby w wymierny sposób wspomóc środowisko naturalne oraz wpłynąć na jego jakość w przyszłości. Idea Trwałego Zrównoważonego Rozwoju jest podstawą dla pozostałych wartości promowanych w spółce TH Alplast.

Z uwagi na to, iż chcemy wdrażać innowacyjne rozwiązania z zakresu działalności TH Alplast, poszukujemy osób, które prowadzą badania w tym obszarze, aby nawiązać z nimi lub organizacjami długoterminową współpracę opierającą się na wsparciu z naszej strony. Naszymi partnerami są uczelnie wyższe (Politechnika Koszalińska) oraz studenci w obszarze wsparcia badań naukowych nad nowoczesnymi technologiami w zakresie: elektryki, teletechniki, IT, elektroniki, oprogramowania oraz automatyki. Celem współpracy jest wzrost konkurencyjności rozwiązań TH Alplast oraz umocnienie wizerunku firmy innowacyjnej technologicznie.

Polityka TH Alplast zakłada prowadzenie prac badawczo-rozwojowych związanych z wdrożeniem nowych produktów oraz standaryzację produktów od samego początku ich przygotowania dla klienta. Dzięki temu, o ile nawet produkt został przygotowany na potrzeby konkretnego klienta, to zastosowane rozwiązania mogą być następnie wykorzystane do przygotowania standardowego produktu. W rezultacie owocuje to wyższą rentownością poszczególnych kontraktów oraz rozszerzeniem bazy klientów.

Prace badawczo-rozwojowe mają na celu również zidentyfikowanie i wyeliminowanie technologii i produktów, co do których istnieje potencjalne ryzyko wywołania negatywnych dla otoczenia skutków.

Spółka przeznacza na prace R&D zarówno środki własne, jak i aktywnie pozyskuje fundusze europejskie. Obecnie spółka realizuje projekty "Budowa Centrum Badawczo Rozwojowego celem zrealizowania prac B+R umożliwiających wdrożenie do działalności gospodarczej innowacyjnych rozwiązań produktowych w obszarze IT"; "Modułowy sposób zasilania urządzeń komputerowych - komercjalizacja wyników prac B+R" oraz "Realizacja prac B+R celem wprowadzenia na rynek uniwersalnej obudowy typu All In One" .

Indeks treści GRI (Global Reporting Initiative) dla „zgodnie z” – opcja podstawowa

| WSKAŹNIKI PROFILOWE | | |
|---|--------------|------------------------|
| Wskaźniki profilowe | Strona | Zewnętrzna weryfikacja |
| STRATEGIA I ANALIZA | | |
| G4-1 | 2 | Nie |
| PROFIL ORGANIZACJI | | |
| G4-3 | 2 | Nie |
| G4-4 | 4,5 | Nie |
| G4-5 | 5 | Nie |
| G4-6 | 6 | Nie |
| G4-7 | 9 | Nie |
| G4-8 | 4 | Nie |
| G4-9 | 6 | Nie |
| G4-10 | 18,19 | Nie |
| G4-11 | 18 | Nie |
| G4-12 | 15,16 | Nie |
| G4-13 | 6 | Nie |
| G4-14 | 29 | Nie |
| G4-15 | 4, 7 | Nie |
| G4-16 | 15 | Nie |
| ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE ASPEKTY ORAZ ODPOWIADAJĄCE IM GRANICE | | |
| G4-17 | 5 | Nie |
| G4-18 | 2 | Nie |
| G4-19 | 2 | Nie |
| G4-20 | 18-21, 27,28 | Nie |
| G4-21 | 16, 24,25 | Nie |
| G4-22 | 18 | Nie |
| G4-23 | 18 | Nie |
| ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY | | |
| G4-24 | 10 | Nie |
| G4-25 | 10 | Nie |
| G4-26 | 9 | Nie |
| G4-27 | 11,15 | Nie |
| PROFIL RAPORTU | | |
| G4-28 | 3 | Nie |

| | | |
|-------------------|-------|-----|
| G4-29 | 3 | Nie |
| G4-30 | 3 | Nie |
| G4-31 | 3 | Nie |
| G4-32 | 31-32 | Nie |
| G4-33 | 8 | Nie |
| ŁAD ORGANIZACYJNY | | |
| G4-34 | 9 | Nie |
| ETYKA | | |
| G4-56 | 27,28 | Nie |

| WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE | | | |
|-----------------------|--|------------|------------------------|
| Istotne aspekty | Informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki | Pominięcia | Zewnętrzna weryfikacja |
| G4-EC5 | 19 | | Nie |
| G4-EN29 | 25 | | Nie |
| G4-LA2 | 20 | | Nie |
| G4-LA4 | 18 | | Nie |
| G4-LA9 | 19 | | Nie |