


The VELUX logo is positioned in the top right corner of the page. It consists of the word "VELUX" in a bold, white, sans-serif font, with a registered trademark symbol (®) to its upper right. The text is set against a solid red rectangular background.The background of the entire page is a scenic photograph of a rural landscape. In the foreground, a paved road curves through a green field. In the middle ground, a small, modern wooden house with a gabled roof sits on a slight rise. The background features rolling hills covered in trees with autumn foliage, under a sky with soft, white clouds. A large, semi-transparent graphic of a house silhouette is overlaid on the image, with a glowing yellow and blue light effect emanating from the roofline.

Raport zrównoważonego rozwoju 2020-2021

# W drodze do ambitnego celu





# Spis treści

## Koncepcja Przedsiębiorstwa Modelowego 4

Główne założenia

---

## Nasza droga do ambitnego celu 5

Obszary ESG z perspektywy zarządu Grupy VELUX

---

## Kluczowe obszary wpływu 6

Fakty i liczby

---

## O nas 8

Czym wyróżnia się Grupa VELUX

## Środowisko 36

Jak odpowiadamy na wyzwania klimatyczne i środowiskowe

---

## Pracownicy 52

W jaki sposób dbamy o naszych pracowników

---

## Społeczeństwo 70

Jak wpływamy na życie Polaków i rozwój regionów

---

## O raporcie 82

Standard GRI i metodologia

**Celem Grupy VELUX jest utworzenie szeregu modelowych przedsiębiorstw, harmonijnie współpracujących ze sobą. Pod pojęciem przedsiębiorstwa modelowego rozumiemy taką firmę, która tworzy produkty użyteczne społecznie, a swoich klientów, dostawców, pracowników oraz akcjonariuszy traktuje lepiej niż robi to większość innych przedsiębiorstw. Ponadto osiąga zyski, które pozwalają mu zachować niezależność finansową oraz umożliwiają finansowanie jego rozwoju.**





## Dla ludzi i planety

Mimo wielu wyzwań biznesowych ostatnich dwóch lat my nie zapomnieliśmy o naszej odpowiedzialności wobec wspierania walki z postępującą zmianą klimatu. W 2020 roku ogłosiliśmy nową, niezwykle ambitną Strategię Zrównoważonego Rozwoju 2030, która jest naszą mapą drogową na najbliższą dekadę. Biznes ma do odegrania olbrzymią rolę w rozwiązaniu kwestii klimatycznych, i wierzymy, że nasze pionierskie działania będą inspiracją dla innych. Zrównoważony rozwój stał się myślą przewodnią transformacji obejmującej kluczowe obszary naszej działalności, w tym proces produkcji, podejście do produktów czy łańcucha dostaw.

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju ESG prezentuje nasze strategiczne cele, które chcemy zrealizować do 2030 roku oraz podjęte w ciągu ostatnich dwóch lat działania. Został podzielony na działy odzwierciedlające obszary naszego oddziaływania, czyli: środowisko, pracownicy, społeczeństwo i gospodarka, które są również istotne z punktu widzenia nowej dyrektywy Komisji Europejskiej dt. raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju, czyli CSRD.

Droga, którą kroczymy ma wspólny cel – działanie na rzecz ograniczenia zmian klimatu, ochrony ludzi i naszej planety. Tylko razem możemy z sukcesem podjąć to wyzwanie.

**Jacek Siwiński,**  
Dyrektor rynku Polska i kraje Bałtyckie



## Rozwój i nowe technologie

Lata 2020-2021 zapamiętamy, jako czas zwiększonych reżimów sanitarnych, przerwanych łańcuchów dostaw oraz ogólnej niepewności, ale też zwiększonego popytu na okna dachowe. Mimo ogólnego spowolnienia my rozwijaliśmy się, zatrudnialiśmy nowych pracowników, uruchamialiśmy projekty, które pozwoliły wkroczyć nam na ambitną ścieżkę realizacji celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030 w zakresie: poprawy efektywności energetycznej, przejścia na zieloną energię, efektywnego zarządzania odpadami, jak również eliminacji tworzyw sztucznych z opakowań okien. Te ważne zagadnienia zostały zaprezentowane w bieżącym raporcie ESG.

Pracownicy zawsze byli dla nas ważni, dlatego podczas pandemii zadbałszy o taką organizację pracy, która zapewniła im bezpieczeństwo, zdrowie i wsparcie w trudnych chwilach. Teraz, w czasach stabilizacji i rozwoju, stawiamy przede wszystkim na poprawę ergonomii pracy, dzięki postępującej w naszych zakładach automatyzacji i robotyzacji. Robimy to w sposób zrównoważony i płynny umożliwiając pracownikom przekwalifikowanie się i wykonywanie innych, mniej obciążających fizycznie zadań na produkcji. Inwestując w nowe technologie zwiększamy konkurencyjność zakładów produkcyjnych Grupy VELUX, a także zapewniamy rozwój naszym pracownikom, którzy mogą poszerzać swoje kompetencje w nowych obszarach.

**Robert Purol,**  
Dyrektor fabryk w Gnieźnie



## Bezpieczne miejsce pracy

Bezpieczeństwo pracy zawsze było bardzo ważne w Grupie VELUX, ale w ostatnim czasie nabrało jeszcze większego i nieco innego znaczenia. Skutecznie przeszliśmy przez trudny czas pandemii i dobrze zadbałszy o zdrowie naszych pracowników. Myślmy także o przyszłości. Dzięki Fundacji Pracowniczej powstanie Namysłowski Park Pokoleń, nowe miejsce do odpoczynku i rekreacji na świeżym powietrzu, z którego będą mogli korzystać nasi pracownicy i mieszkańcy gminy.

Przed nami cele jakie postawiliśmy sobie w ramach nowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030, a wśród nich dążenie do zera wypadków. Nasze podejście do bezpieczeństwa szczegółowo omawiamy w raporcie. Faktem jest, że na temacie tym koncentrujemy się od dawna, doskonaląc nasze procesy. Dbamy o odpowiednią kulturę pracy, promującą bezpieczeństwo wśród pracowników. Wierzymy, że dzięki temu możemy skutecznie zapobiegać wypadkom. Stale szkolimy pracowników, organizujemy tzw. Dni Bezpieczeństwa, ale także pracujemy nad wdrażaniem wciąż nowych rozwiązań na stanowiskach pracy. Inwestujemy w nowoczesne technologie, robotyzację, digitalizację. Zachęcamy również do zgłaszania usprawnień w zakresie BHP naszych pracowników.

Efektom tych wszystkich działań jest bezpieczne i innowacyjne środowisko pracy, które sprawia, że jesteśmy konkurencyjnym pracodawcą.

**Krystian Żurek,**  
Dyrektor fabryki w Namysłowie

# Kluczowe obszary wpływu

Biznes ma do odegrania bardzo ważną rolę w rozwiązaniu problemów klimatycznych i środowiskowych współczesnego świata. Naszą odpowiedzią na te globalne wyzwania jest ogłoszona w 2020 roku, niezwykle ambitna Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2030. To nasz drogowskaz na najbliższą dekadę. Nieustannie staramy się tworzyć wartości w obszarach, na które mamy wpływ, co ma odzwierciedlenie w faktach i liczbach.

## Środowisko

Do 2030 roku będziemy firmą neutralną pod względem emisji CO<sub>2</sub>, jak również ograniczymy o 50% emisję w naszym łańcuchu wartości, a także ograniczymy ślad węglowy naszych produktów. Dążymy do 100% korzystania z energii odnawialnej przy zużyciu energii elektrycznej w fabrykach oraz efektywnego wykorzystania surowców, zgodnie z zasadą zero waste.

Ponadto zneutralizujemy nasz historyczny ślad węglowy, dzięki partnerstwu z WWF, które obejmuje projekty ochrony lasów oraz bioróżnorodności prowadzone przez następne 20 lat. Dzięki tym działaniom związanym z historyczną i przyszłą emisją CO<sub>2</sub> osiągniemy nasz cel, którym jest Dożywotnia Neutralność Węglowa do 2041 roku.



## 78%

Udział energii odnawialnej w zużyciu energii elektrycznej w fabrykach



## 98%

odpadów jest wykorzystywanych ponownie



## 100%

pozyskiwanego przez Grupę VELUX drewna w Polsce pochodzi z certyfikowanych upraw FSC® lub PEFC™

Numer licencji FSC -C108944

Numer licencji PEFC/09-31-020

## Pracownicy

Dbłość o bezpieczeństwo, zdrowie, rozwój i dobre samopoczucie wszystkich zatrudnionych osób w Grupie VELUX to dla nas priorytet. Promujemy zróżnicowane i inkluzywne miejsce pracy, doceniamy zaangażowanie pracowników i wspieramy ich w trudnych sytuacjach życiowych poprzez Fundację Pracowniczą VKR.



## 4 790

Liczba pracowników Grupy VELUX i spółek siostrzanych w Polsce



## 1/4

pracowników Holdingu VKR to Polacy



## 3,3 mln zł

Środki przyznane przez Fundację Pracowniczą na wsparcie pracowników w latach 2020-2021

## Społeczeństwo

Tworzymy wysokiej jakości, innowacyjne produkty użyteczne dla społeczeństwa. Poprzez naszą działalność w regionach, wsparcie FUNDACJI VELUX oraz Fundacji Pracowniczej, wpływamy na rozwój społeczności lokalnych. Dbamy również o wzrost świadomości Polaków w zakresie zrównoważonego budownictwa i wpływu budynków na zdrowie obecnych i przyszłych pokoleń.



# 128

udzielonych grantów na rzecz społeczności lokalnych przez Fundację Pracowniczą w latach 2020-2021



# 172 mln zł

Łączna wartość przyznanych grantów w latach 2003-2021



# 6

edycji raportu o wpływie budynków na zdrowie ludzi „Barometr zdrowych domów”

## Gospodarka

Od ponad 30 lat wpływamy na polską gospodarkę, jako duży i stabilny pracodawca, czołowy producent i eksporter okien oraz inwestor współpracujący z polskimi dostawcami. Dążymy do tego, aby tworzyć jak największą wartość produkcji i eksportu, z której zyski wracają w dużej mierze do budżetu państwa i społeczności lokalnych.

Wypracowujemy około



# 1/5

wartości polskiego eksportu okien



# 2,5 mld zł

Przychód Grupy VELUX i spółek siostrzanych w Polsce za 2021 rok



# 286 mln zł

Wartość inwestycji Holdingu VKR w Polsce w latach 2020-2021





0 nas



# Grupa VELUX na świecie

Grupa VELUX należy do Holdingu VKR, którego większościowym akcjonariuszem jest fundacja społeczna VILLUM FONDEN. Firmy działające w ramach holdingu zajmują się między innymi produkcją okien dachowych i świetlików oraz

okien pionowych, a także produktów wykorzystujących energię słoneczną. Obecne są zarówno na rynku mieszkaniowym, jak i w budownictwie komercyjnym.

## Społeczny model biznesowy

Założyciel firmy VELUX - duński inżynier Villum Kann Rasmussen - kierując się wizją przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie, powołał w 1971 roku pierwszą fundację charytatywną VILLUM FONDEN, która jest większościowym akcjonariuszem Holdingu VKR. Fundacja otrzymuje około 90% całkowitej rocznej dywidendy, a uzyskane środki przeznacza na cele społeczne. W 1981 roku została powołana do istnienia kolejna fundacja VELUX FONDEN. Obie fundacje, znane są w Polsce jako FUNDACJE VELUX, angażują się w projekty społeczne i edukacyjne. Wraz z prężnym rozwojem organizacji powstały kolejne fundacje i obecnie jest ich sześć, w tym Fundacja Pracownicza, udzielająca pomocy pracownikom Holdingu VKR.

## Produkty VELUX

Rozwiązania VELUX to najwyższej jakości produkty oraz usługi, zapewniające komfort użytkowania na lata i pomagające stworzyć zdrowy klimat wewnętrzny, idealny do pracy, nauki, zabawy i odpoczynku. Ponieważ 90% czasu spędzamy obecnie w budynkach chcemy, aby nasi klienci cieszyli się komfortem użytkowania swoich domów w czterech obszarach: dostępu do światła dziennego i świeżego powietrza, odpowiedniej temperatury w domu, oszczędzania energii, a także wykorzystania nowych technologii do podnoszenia jakości życia.

### W ofercie mamy następujące produkty:

- Okna dachowe do dachów skośnych i płaskich
- Systemy doświetleń do budynków komercyjnych
- Rolety zewnętrzne i wewnętrzne
- Systemy elektrycznego sterowania
- Rozwiązania typu smart home
- Kołnierze i produkty instalacyjne



Przez lata działaliśmy głównie na rynku mieszkaniowym, jednak w 2012 r., wprowadziliśmy do oferty System Doświetleń Modułowych VELUX, i tym samym weszliśmy na rynek komercyjny. Wraz z zakupem w 2018 roku firm Wasco, JET Group i Vitral utworzona została nowa dywizja VELUX Commercial, która odpowiada za dostarczanie różnego rodzaju doświetleń do budynków komercyjnych, publicznych i przemysłowych.

## Światowa marka

Jesteśmy jedną z najsilniejszych na świecie marek budowlanych, a nasze logo VELUX zarejestrowane jest w 100 krajach. Posiadamy zakłady produkcyjne w 11 krajach, zaś spółki handlowe w ponad 40. W Grupie VELUX na świecie pracuje 12 500 osób. Mamy rozbudowaną sieć doradztwa, dystrybucji i usług, co sprawia, że nasze produkty są łatwo dostępne na całym świecie.

## Wysoka rozpoznawalność

VELUX jest najbardziej rozpoznawalną marką okien dachowych w Polsce. Wskazują na to badania znajomości marek przeprowadzone w styczniu 2022 roku przez Centrum Analiz Branżowych na próbie 1000 inwestorów indywidualnych. Aż 80% badanych wykazało się znajomością marki VELUX.



# 80%

Inwestorów indywidualnych deklaruje  
znajomość marki VELUX



### Marka VELUX z tytułem Superbrands 2020

Marka VELUX cieszy się dużym zaufaniem zarówno klientów indywidualnych, jak i biznesowych, co potwierdzają badania Superbrands. To największe w Polsce konsumenckie badanie siły i wizerunku marki. Organizacja Superbrands działa od 25 lat w 90 krajach na całym świecie. Łączna próba badawcza obejmuje ponad 10 tys. respondentów, a ocenie poddanych zostaje blisko 2 tysiące marek zgrupowanych w 100 kategoriach. Proces certyfikacji wspiera Rada Marek – stałe grono doradcze dla Superbrands w Polsce, które tworzą osoby z wieloletnim doświadczeniem w dziedzinie marketingu, badań, strategii, branding, reklamy i PR. Wyniki ich obrad w połączeniu z opiniami konsumentów wpływają na końcową ocenę marek konsumenckich.



# Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

**Holding VKR jest właścicielem następujących spółek wchodzących w skład Grupy VELUX w Polsce:**

- spółki produkcyjnej NB Polska Sp. z o.o., działającej w Gnieźnie, posiadającej dwie fabryki – okien drewnianych oraz metalowych i plastikowych komponentów do okien dachowych VELUX
- spółki produkcyjnej NM Polska Sp. z o.o., działającej w Namysłowie, posiadającej fabrykę okien i kołnierzy aluminiowych
- spółki handlowej VELUX Polska Sp. z o.o., z siedzibą w Warszawie, zajmującej się sprzedażą okien dachowych oraz wsparciem globalnych procesów Grupy VELUX
- w ramach dywizji VELUX Commercial działa we Wrześni spółka Jet Grupa Polska Sp. z o.o. zajmująca się sprzedażą systemów doświetleń do budynków komercyjnych

**Dodatkowo w ramach Holdingu VKR działają:**

- spółka produkcyjna DOVISTA Polska Sp. z o.o., z siedzibą w Wędkowych koło Tczewa, produkująca drewniano-aluminiowe okna fasadowe oraz drzwi marek VELFAC i Rationel
- spółka produkcyjna Dobroplast Fabryka Okien Sp. z o.o., z siedzibą w Starym Laskowcu, zajmująca się produkcją okien pionowych PVC i drzwi. Firma ta została zakupiona w 2021 roku przez Grupę DOVISTA od Grupy Arbonia
- spółka handlowa Altaterra Polska Sp. z o.o., z siedzibą w Warszawie, sprzedająca okna dachowe marek ekonomicznych\*

\*W 2022 roku spółka handlowa Altaterra Polska Sp. z o.o. została włączona w skład Grupy VELUX w Polsce.

Wszystkie te firmy określane są jako Grupa VELUX i spółki siostrzane. Są jednym z największych producentów okien w kraju, który łącznie wypracowuje ok. 1/5 polskiego eksportu stolarki. Większość wytwarzanych przez nie produktów jest sprzedawana na rynkach eksportowych, a najważniejszymi z nich są: Skandynawia, Niemcy, Wielka Brytania, Francja oraz Włochy.



● **WĘDKOWY**

Fabryka okien pionowych

**DOVISTA**<sup>®</sup>  
Wędkowy Window Village

● **GNIEZNO**

Fabryka okien dachowych

Fabryka okuć

**WRZEŚNIA**

Biuro

**VELUX**<sup>®</sup>  
Commercial

JET

**VELUX**<sup>®</sup>

**STARY LASKOWIEC**

Fabryka okien i drzwi

**dobroplast**<sup>®</sup>

● **WARSZAWA**

Biura spółek handlowych

Centrum Usług Wspólnych

**VELUX**<sup>®</sup>

**altaterra**

● **NAMYŚLÓW**

Fabryka okien dachowych  
i kołnierzy aluminiowych

**VELUX**<sup>®</sup>



## 4 790

Liczba pracowników Grupy VELUX i spółek siostrzanych w Polsce



## 1/4

pracowników Holdingu VKR to Polacy



## 2,5 mld zł

Przychód Grupy VELUX i spółek siostrzanych w Polsce za 2021 rok

Polska jest ważnym punktem na mapie inwestycyjnej Holdingu VKR. W ciągu ostatnich dwóch lat holding zainwestował 286 mln zł w rozwój zakładów produkcyjnych Grupy VELUX i spółek siostrzanych. Inwestycje te związane były ze zwiększeniem mocy produkcyjnych, jak również poprawą efektywności energetycznej czy dostosowaniem zakładów do realizacji założeń Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030, w tym ograniczeniem emisji CO<sub>2</sub>. Bardzo ważnym obszarem jest inwestycja w robotyzację i digitalizację fabryk, co ma zarówno usprawnić produkcję oraz poprawić ergonomię pracy. Wszystkie te inwestycje przyczyniają się do zwiększania konkurencyjności holdingu nie tylko w wymiarze lokalnym, lecz także światowym.



## 286 mln zł

Wartość inwestycji Holdingu VKR w Polsce w latach 2020-2021





# Grupa VELUX w Polsce

## Struktura

Grupa VELUX w Polsce reprezentowana jest przez dwie spółki produkcyjne: NB Polska Sp. z o.o. z Gniezna i NM Polska Sp. z o.o. z Namysłowa oraz dwie spółki handlowe: VELUX Polska Sp. z o.o. z Warszawy oraz spółkę Jet Grupa Polska Sp. z o.o. z Wrześni, działającą w ramach dywizji VELUX Commercial.

Niniejszy raport odnosi się do działalności spółek, które związane są z marką VELUX oraz rynkiem mieszkaniowym czyli: VELUX Polska, NB Polska, NM Polska.

## Zarząd

Na czele każdej ze spółek stoją dyrektorzy zarządzający, których wspierają dyrektorzy funkcjonalni. Dyrektorzy zarządzający mieli wpływ na kształt raportu ESG, a także uczestniczą we wdrażaniu Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030.

### VELUX Polska



**Jacek Siwiński**  
Dyrektor rynku  
Polska i kraje Bałtyckie

### NB Polska



**Robert Purol**  
Dyrektor fabryki w Gnieźnie

### NM Polska



**Krystian Żurek**  
Dyrektor fabryki w Namysłowie

# Lokalizacje

## Warszawa

W warszawskim biurze zatrudnionych jest blisko 250 osób, a znaczna część zespołu pracuje na terenie całego kraju. Pracownicy spółki VELUX Polska odpowiadają za sprawy handlowe i komunikację marki VELUX na polskim rynku. Prowadzą sprzedaż okien dachowych VELUX do sieci hurtowni, a także marketów budowlanych. Ponadto wspierają architektów, deweloperów, wykonawców w tworzeniu energooszczędnych i komfortowych domów. Dział obsługi klienta oraz serwis pomagają klientom w decyzjach zakupowych i obsłudze posprzedażowej. Warszawa jest również istotną lokalizacją z perspektywy globalnych operacji. Ma tu swoją siedzibę Centrum Usług Wspólnych, obsługujące 60 spółek VELUX z 27 krajów. Wykwalifikowani specjaliści, władający biegle kilkoma językami, wspierają procesy finansowo-księgowe, podatkowe, kadrowe, zakupowe, IT, ERP. Są wśród nich również architekci i graficy.



## Gniezno

W pierwszej stolicy Polski działają dwa zakłady produkcyjne należące do spółki NB Polska. Przy ulicy Słonecznej znajduje się fabryka okien drewnianych, na terenie której jest 14 hal produkcyjnych i 2 magazynowe. Zaś fabryka przy ulicy Kolejowej to producent metalowych i plastikowych komponentów do okien dachowych VELUX. Na jej terenie znajduje się 6 hal produkcyjnych i 1 magazynowa. Powierzchnia produkcyjno-magazynowa w Gnieźnie to ponad 74 tys. m<sup>2</sup>. Grupa VELUX jest największym pracodawcą w mieście, zatrudniającym ponad 1000 osób oraz aktywnym uczestnikiem lokalnego życia społecznego. Od wielu lat wspiera m. in. największe wydarzenie sportowe na terenie miasta – „Bieg Europejski” i festiwale historyczno-kulturalne.



## Namysłów

Fabryka okien i kołnierzy aluminiowych w Namysłowie zatrudnia około 1000 osób, a jej powierzchnia – ponad 70 tys. m<sup>2</sup> – zajmuje obszar kilkunastu boisk piłkarskich. Na jego terenie znajduje się 7 hal produkcyjnych i dwie magazynowe. Zakład w Namysłowie jest cenionym miejscem pracy. Aktywnie uczestniczy w życiu społeczności lokalnej, współpracuje ze szkołami zawodowymi i uczelniami, dając możliwość zdobywania praktycznej wiedzy uczniom i studentom. Jest również wiodącym przedsiębiorstwem we wdrażaniu oraz promocji procesów ciągłego doskonalenia i dzielenia się dobrymi praktykami Gemba Kaizen. W Namysłowie znajduje się także centrum dystrybucji Grupy VELUX na rynek polski i europejski.





# 2 172

Liczba pracowników Grupy VELUX w Polsce



# 186 mln zł

Wartość inwestycji Grupy VELUX w Polsce w latach 2020-2021

## Przychód Grupy VELUX w Polsce za 2021 rok w mln złotych

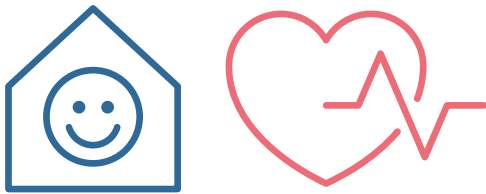
NM Polska Sp. z o.o.	NB Polska Sp. z o.o.	VELUX Polska Sp. z o.o.	Jet Groupa Polska Sp. z o.o.
678 mln	601 mln	254 mln	34 mln



# Nasza wizja i nowy cel

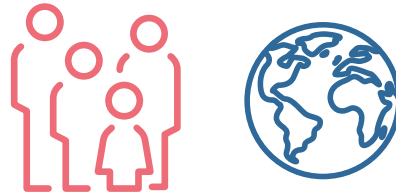
Naszym celem jest tworzenie zdrowych i komfortowych warunków mieszkaniowych dla ludzi i dobra naszej planety poprzez optymalne wykorzystanie światła dziennego i świeżego powietrza w budynkach.

## Trzy kluczowe obszary:



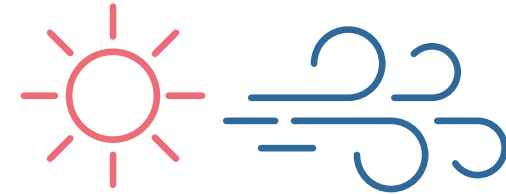
### Zdrowie i dobre samopoczucie

oznacza zarówno dbałość o zdrowie ludzi, jak i tworzenie atrakcyjnych, komfortowych przestrzeni wewnętrznych, w których można cieszyć się odpoczynkiem i pracą.



### Ludzie i planeta

oznacza nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój, które obecnie zostało włączone do naszej strategii korporacyjnej. Klimat się zmienia, a przyroda ginie w szybkim tempie. Jako przedsiębiorstwo modelowe mamy obowiązek zrobić więcej niż większość firm i być motorem zmian nie tylko w naszej firmie, ale także w naszej branży, a nawet poza nią.



### Światło dzienne i świeże powietrze

to najważniejsze wartości, jakie dostarczamy naszym klientom. Wyjaśnia nasz cel przekształcenia przestrzeni wewnętrznych w zdrowe miejsca do życia ludzi, dzięki zastosowaniu naszych rozwiązań.



# Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2030

Jesienią 2020 roku Grupa VELUX ogłosiła nową Strategię Zrównoważonego Rozwoju, która jest odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata.

Zgodnie z jej założeniami do 2030 roku chcemy stać się firmą całkowicie zeroemisyjną. Dodatkowo zmniejszymy o 50% ślad węglowy naszych produktów. Celem jest również 100% wyeliminowanie tworzyw sztucznych jednorazowego użytku ze wszystkich opakowań produktów. W 2021 r. zrobiliśmy już pierwszy milowy krok i ponad 90% okien dachowych jest pakowanych bez użycia plastiku. Ponadto zwiększymy wykorzystanie odpadów do blisko 100%. Ważna jest również zmiana struktury kupowanej energii elektrycznej na „zieloną”, celem jest 100% prądu z OZE. Co więcej, ograniczymy o 30% służbowe podróże lotnicze, a z czasem przesiądziemy się na samochody bezemisyjne.

Te ambitne cele obejmują nie tylko naszą produkcję, produkty, czy pracowników, lecz także nasz łańcuch dostaw.

Dodatkowo do 2041 r., na stulecie naszej działalności, chcemy zneutralizować całą historyczną emisję CO<sub>2</sub>, która powstała w efekcie naszej działalności, od początku istnienia firmy. Aby zrealizować ten cel nawiązaliśmy długofalowe partnerstwo z WWF, w ramach którego przeprowadzamy projekty związane z ochroną i sadzeniem lasów. Pochłoną one z atmosfery takie ilości CO<sub>2</sub>, które odpowiadają całemu historycznemu śladowi węglowemu, czyli 5,6 mln ton. Szczegółowo o współpracy z WWF piszemy w rozdziale poświęconym środowisku.



# Cele w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030

W 2021 roku rozpoczęliśmy realizację 15 strategicznych celów zawartych w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030

## To nasza natura

### Pionierskie działania na rzecz klimatu i przyrody



Neutralizowanie naszego historycznego śladu węglowego



Redukcja naszego przyszłego śladu węglowego



Promowanie zrównoważonego budownictwa

### Innowacyjne i przyjazne środowisku produkty



Innowacyjne produkty cyfrowe dla zrównoważonego stylu życia



Redukcja śladu węglowego naszych produktów



Przyjazne środowisku opakowania

### Odpowiedzialne prowadzenie biznesu



Zapewnienie różnorodności i inkluzywnej kultury



Dążenie do całkowitego wyeliminowania wypadków



Osiągnięcie zerowego wskaźnika odpadów



Zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych



Zapewnienie zdrowego miejsca pracy



Dzielnie się zrównoważonymi innowacjami



Zatrudnianie osób niepełnosprawnych



Ograniczenie służbowych podróży lotniczych i przejście na bezemisyjne samochody



Promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym

# Dążenie do zrównoważonego rozwoju na wszystkich etapach naszego łańcucha wartości

Nasze duże ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju przekładamy na konkretne działania w całej firmie i jej łańcuchu wartości. Dzięki temu zrównoważony rozwój jest w pełni zintegrowany z naszym biznesem, rozpoczynając od zaopatrzenia w surowce poprzez produkcję, dostarczanie wiedzy i produktów służących zrównoważonemu budownictwu, aż po procesy utylizacji i odzysku odpadów.



# Nasze wartości

Wartości VELUX tworzy 5 kluczowych założeń, które określają kim jesteśmy, jak pracujemy i w jaki sposób kształtujemy nasz wpływ społeczny. Decydują o wyjątkowości firmy, i co najważniejsze pomagają nam coraz lepiej wykonywać codzienną pracę, bo są drogowskazem dla wszystkich pracowników.

## Wartości Grupy:



### Wzajemny szacunek

Traktujemy innych tak, jak byśmy chcieli być traktowani



### Sumienność

Wkładamy w naszą pracę odpowiedni wysiłek, w odpowiednim miejscu i w odpowiednim czasie



### Doskonalenie

Pracujemy tak, aby doskonalić się każdego dnia



### Inicjatywa lokalna

Podjęmujemy działania i współpracujemy, by osiągnąć nasze cele



### Zaangażowanie

Wspólnie dążymy do osiągnięcia najlepszych rezultatów



# Wysokie standardy etyczne

## Uczciwa konkurencja, podatki i zapobieganie korupcji

Działamy zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi, realizując nasze zobowiązania odpowiedzialnej spółki poprzez stworzenie skutecznych mechanizmów ładu korporacyjnego, które zapewniają uczciwą konkurencję, ograniczone do minimum ryzyko korupcji oraz rzetelną politykę podatkową.

### Uczciwa konkurencja

Polityka prawna Grupy VELUX oraz Polityka zgodności z prawem konkurencji Grupy VELUX, określone przez naszego właściciela, Holding VKR, opisują nasze podejście do klientów i konkurentów, a także do fuzji, przejęć i innych ważnych kwestii.

Ponadto Grupa VELUX prowadzi zakrojony na szeroką skalę program zgodności z prawem konkurencji, aby zapobiegać wszelkim formom zachowań nieuczciwej konkurencji. Nasza wiodąca pozycja na rynku sprawia, że program ten ma bardzo istotne znaczenie dla naszej działalności.

Wszyscy dyrektorzy i kierownicy sprzedaży podpisują co roku deklarację, potwierdzającą wdrożenie wszelkich niezbędnych środków zapewniających pełną zgodność z przepisami prawa konkurencji mającymi zastosowanie do Grupy VELUX. Pracownicy są informowani o treści polityki w sprawie zgodności z prawem konkurencji.

### Podatki

Grupa VELUX działa w sposób uczciwy i przejrzysty w kwestiach podatkowych. Podstawą naszego podejścia są wytyczne podatkowe VELUX oraz zasady polityki Grupy w tym zakresie, które dotyczą pracowników oraz konsultantów i doradców zaangażowanych w sprawy podatkowe.

Zobowiązujemy się przestrzegać przepisów podatkowych i prowadzimy transparentną politykę finansową, co znajduje odzwierciedlenie w płaconych przez nas podatkach, które stanowią wartość dla polskiej gospodarki. Firma nie angażuje się w planowanie transakcji lub struktur o charakterze sztucznym, niezwiązanych z prowadzoną działalnością gospodarczą lub których wyłącznym celem jest obniżenie ponoszonych obciążeń podatkowych.

Nasza współpraca i komunikacja z organami podatkowymi jest terminowa i uczciwa.

### Przeciwdziałanie korupcji

Grupa VELUX stosuje wobec korupcji zasadę „zero tolerancji”. Nasza polityka antykorupcyjna oraz lokalne przepisy są drogowskazem dla pracowników w ich codziennej pracy. Pracownicy przechodzą w tym zakresie stosowne szkolenia, w tym szkolenie e-learningowe.

W 2018 roku uruchomiony został program informowania o nieprawidłowościach. System Whistleblower umożliwia zgłaszanie poważnych nieprawidłowości dotyczących przedsiębiorstwa, takich

jak np. przypadki łapownictwa, defraudacji czy podejrzane operacje finansowe. Wszelkie działania przestępcze lub nielegalne można zgłaszać anonimowo. W latach 2020-2021 nie zarejestrowano żadnych przypadków korupcji ani zachowań nieuczciwej konkurencji.

### Taksonomia UE

Wymagania dotyczące sprawozdawczości w dziedzinie zrównoważonego rozwoju ciągle się zmieniają i to, co dotychczas było dobrowolne, staje się obowiązkowe. Przyczyną tego stanu rzeczy jest szybko zmieniający się horyzont ryzyka oraz zwiększony nacisk na odpowiedzialne inwestycje i sposób prowadzenia działalności.

Skutkuje to powstaniem wielu nowych przepisów oraz wymagań dotyczących odpowiedzialnych inwestycji, co sprawia, że kwestie zrównoważonego rozwoju wysuwają się na czoło korporacyjnej strategii i sprawozdawczości. Prym wiedzie tu Unia Europejska, wprowadzając Europejski Zielony Ład oraz Plan działania: finansowanie zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

Kolejny raport będzie zatem dostosowany do europejskiej dyrektywy o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) regulującej kwestie sprawozdawczości, która ma obowiązywać od roku podatkowego 2023.

# Polityki zapewniające odpowiedzialne i zrównoważone praktyki biznesowe

Kluczowe znaczenie dla realizacji naszych obietnic w zakresie zrównoważonego rozwoju mają nasze polityki, wyznaczające kierunek naszej działalności oraz współpracy z dostawcami i partnerami biznesowymi oparte na szacunku i uczciwości.

## Kodeks Postępowania dla Dostawców

Kodeks Postępowania dla Dostawców zawiera nasze oczekiwania wobec dostawców. Stanowi on gwarancję, że wszystkie nasze produkty i usługi są opracowywane i wytwarzane w sposób odpowiedzialny w całym łańcuchu wartości. Kodeks postępowania VELUX został zaktualizowany tak, aby był zgodny z nową europejską dyrektywą w sprawie obowiązkowej należytej staranności (due diligence) obowiązującą od stycznia 2022 roku.

## Zgodność z przepisami w zakresie substancji chemicznych dla dostawców

Obowiązujący w VELUX Standard Zarządzania Niebezpiecznymi Substancjami gwarantuje, że zarówno my, jak i nasi dostawcy spełniamy wymogi prawne dotyczące substancji chemicznych wykorzystywanych w naszych materiałach i wyrobach. Informuje on naszych dostawców o substancjach chemicznych i materiałach, których w ogóle nie możemy stosować w naszych produktach, oraz o wartościach granicznych pozostałych substancji chemicznych i materiałów. Wszyscy dostawcy muszą podpisać ten standard.

## Kodeks Postępowania dla Pracowników

Zobowiązaliśmy się do prowadzenia naszej działalności etycznie i zgodnie z prawem. Opracowaliśmy Kodeks Postępowania VELUX dla Pracowników. To kompas, który wskazuje nam drogę, gdy mamy wątpliwości dotyczące działań naszych, przełożonych lub współpracowników, i opisuje główne zasady etycznego zachowania oraz oczekiwania wobec wszystkich pracowników VELUX.

## Prawa człowieka

Jesteśmy zobowiązani do poszanowania praw człowieka i zapobiegania niewolnictwu oraz handlowi ludźmi w działaniach naszych i w całym łańcuchu dostaw. Dbamy o to, aby unikać naruszania praw osób, grup i społeczności przez naszą działalność gospodarczą i stosunki handlowe.

## Poszanowanie prywatności

Grupa VELUX szanuje i chroni prywatność poszczególnych osób i traktuje dane osobowe z należytą dbałością. Zasady polityki prywatności VELUX opisują, jak traktujemy dane dostarczane za pośrednictwem naszych platform cyfrowych lub gromadzone na tych platformach. Nasza polityka jest zgodna z unijnym rozporządzeniem nr 2016/679 w sprawie ochrony danych osobowych („RODO”) oraz prawem polskim.



## Etyczna Firma 2021

Grupa VELUX została nagrodzona w konkursie Etyczna Firma, organizowanym przez Puls Biznesu. Podstawowymi kryteriami konkursu jest etyka i uczciwość. Zwycięzców wyłoniono na podstawie rozbudowanego badania praktyk biznesowych firmy przeprowadzonego przez renomowaną firmę audytorską PWC.

# Standardy jakości w Grupie VELUX

Polityka jakości Grupy VELUX podąża drogą najnowszych trendów – cyfryzacji, digitalizacji i nowych technologii. Wszystko po to, aby zagwarantować najwyższą jakość produktu. Podstawą jest kontrola jakości na każdym etapie jego produkcji oraz liczne testy.

## Nowa strategia kontroli jakości

W 2020 roku rozpoczęliśmy wdrażanie nowej strategii kontroli jakości - „Wchodzimy na wyższy poziom przez wcześniejsze procesy”. Zgodnie z jej założeniami chcemy częściej i bardziej szczegółowo kontrolować poszczególne etapy wytwarzania okna, aby nie trzeba było sprawdzać finalnego produktu. Celem jest identyfikacja potencjalnych błędów znacznie wcześniej w procesie produkcji niż dotychczas. Przesunięcie punktu ciężkości w kontroli jakości z produktu na procesy pozwala eliminować marnotrawstwo, odpady i finalnie wpływa na jeszcze lepszą jakość.

## Digitalizacja

Od 2020 roku stopniowo digitalizujemy rejestrację danych jakościowych. Na przykład w fabryce w Gnieźnie na obszarze lakierni wdrożony został system SAP Screen Personas, który służy do systemowej rejestracji błędów operatorów. Również wszystkie nowe maszyny wyposażamy w systemy Built-in Quality (Wbudowana Kontrola Jakości), które w sposób automatyczny są w stanie wykryć odchylenia od ustalonego standardu (np. brak wkrętów lub nieprawidłowo umieszczony element).

## Współpraca człowieka z robotem

Przyszłość zapowiada się bardzo ciekawie. W planie jest wprowadzenie robotów w kontroli jakości – czyli robotów współpracujących z człowiekiem. Po odpowiednim zaprogramowaniu będą one są w stanie wyłapać wytypowane błędy.



## Księga jakości

Jednym z nowych procesów stosowanych w dziale jakości namysłowskiej fabryki VELUX jest – tzw. Księga jakości. Celem jest usprawnianie procesów produkcyjnych poprzez narzędzia łączące wymagania klientów z różnymi danymi pochodzącymi z systemów produkcyjnych.

Punktem wyjścia są oczekiwania klienta dotyczące specyfikacji produktu oraz wymagania wynikające z obowiązujących warunków technicznych na poszczególnych rynkach. Dane do analizy pochodzą m.in. ze sprzętu pomiarowego testującego poszczególne komponenty oraz wyroby gotowe, a także takich platform, jak choćby system SAP czy systemów higieny i bezpieczeństwa pracy QHSE. W proces ten zaangażowani są zarówno inspektorzy jakości – posiadający wiedzę odnośnie wymagań klienta, technicy jakości z specjalistyczną wiedzą z zakresu danej dziedziny obszaru jakości: kalibracja, nadzór nad dokumentacją, metrologia oraz specjaliści ds. jakości - zapewniający jakość na danym obszarze produkcyjnym. Efektem są wyniki inspekcji i testów, które mogą prowadzić do zmian w produkcji, zgodnie z oczekiwaniami klienta. Proces ten zakłada również dodatkowe szkolenia jakościowe i opracowywanie uzupełniających instrukcji i procedur dotyczących jakości wyrobów.

# Jakim testom poddawane są produkty VELUX w dziale Badań i Rozwoju?



## Śniegowo-lodowy

Sprawdzamy, jak okna wytrzymają ekstremalne warunki pogodowe, takie jak śnieg, mróz i roztopy przez cały okres zimowy.



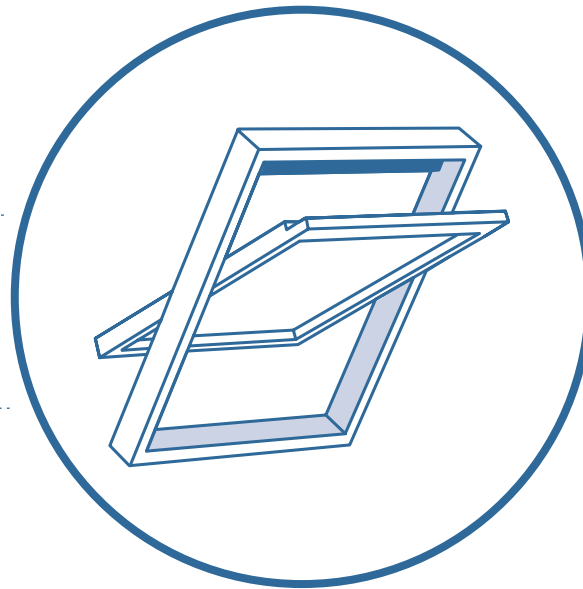
## Przyspieszonej ekspozycji na promieniowanie UV

Sprawdzamy zachowanie okna przy długotrwałym nasłonecznieniu.



## Odporności na uderzenie

50-kilogramowe wahadło symuluje bardzo mocne uderzenie w szybę.



## Wodoszczelności i wytrzymałości

Test w tunelu aerodynamicznym, gdzie prędkość wiatru osiąga 144 km/h i symulowane są opady atmosferyczne.



## Wytrzymałości okuć

Każde testowane okno jest otwierane i zamykane 25 tys. razy.



## Cech technicznych istotnych z punktu widzenia redukcji emisji CO<sub>2</sub>

Sprawdzamy energooszczędność produktów i ich zdolność do pozyskiwania energii słonecznej.

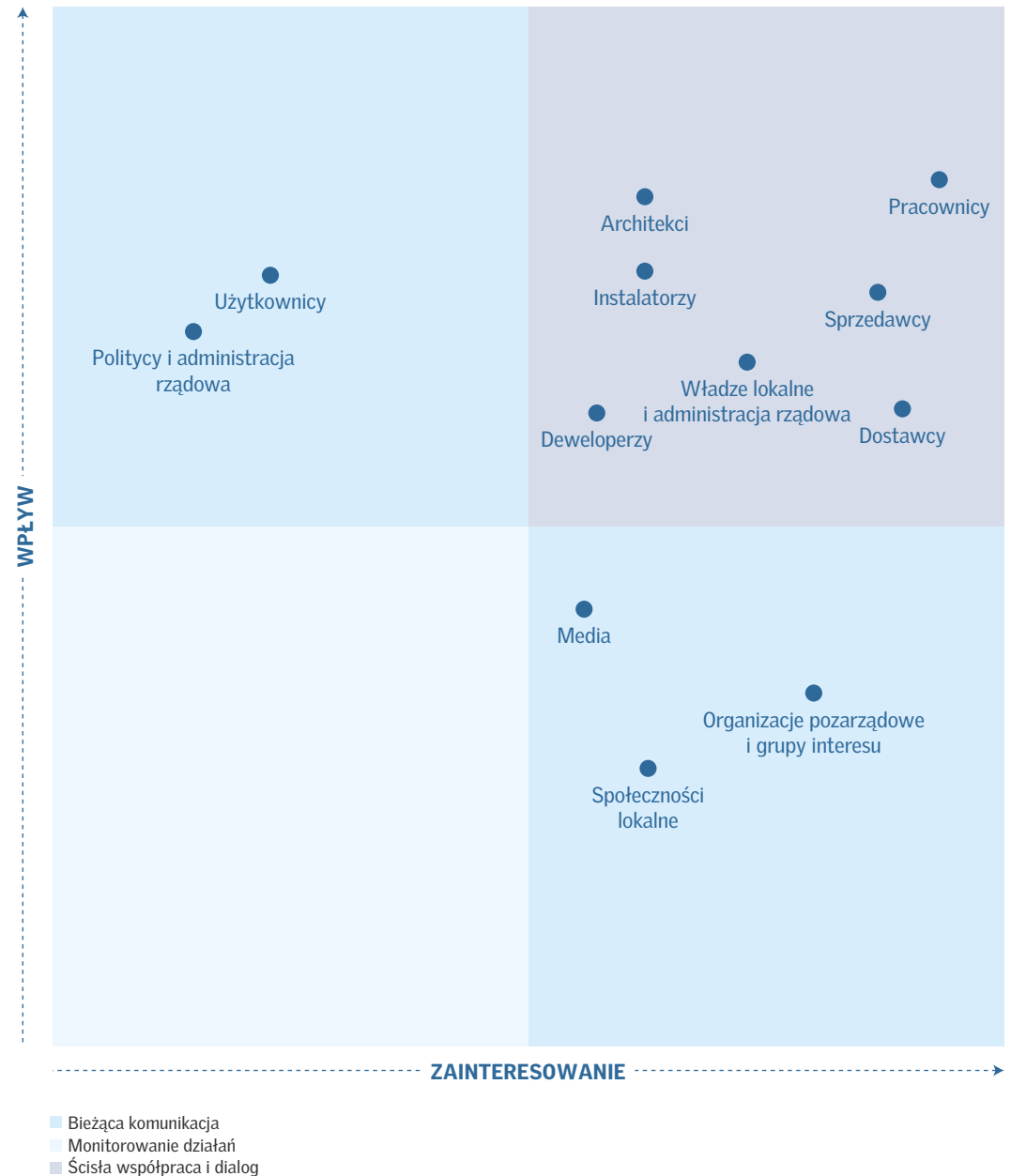


# Nasze podejście do odpowiedzialnego biznesu

## Interesariusze Grupy VELUX

Traktujemy dialog z interesariuszami jako ważny element rozwoju naszej firmy.

Wykres przedstawia mapę interesariuszy Grupy VELUX, która obrazuje ich wpływ i zainteresowanie naszą firmą. Takie ujęcie zagadnienia relacji z naszymi interesariuszami pozwala zidentyfikować i wdrażać najbardziej adekwatne formy komunikacji i pielęgnowania relacji z nimi. To z kolei umożliwia sprawną i skuteczną współpracę.



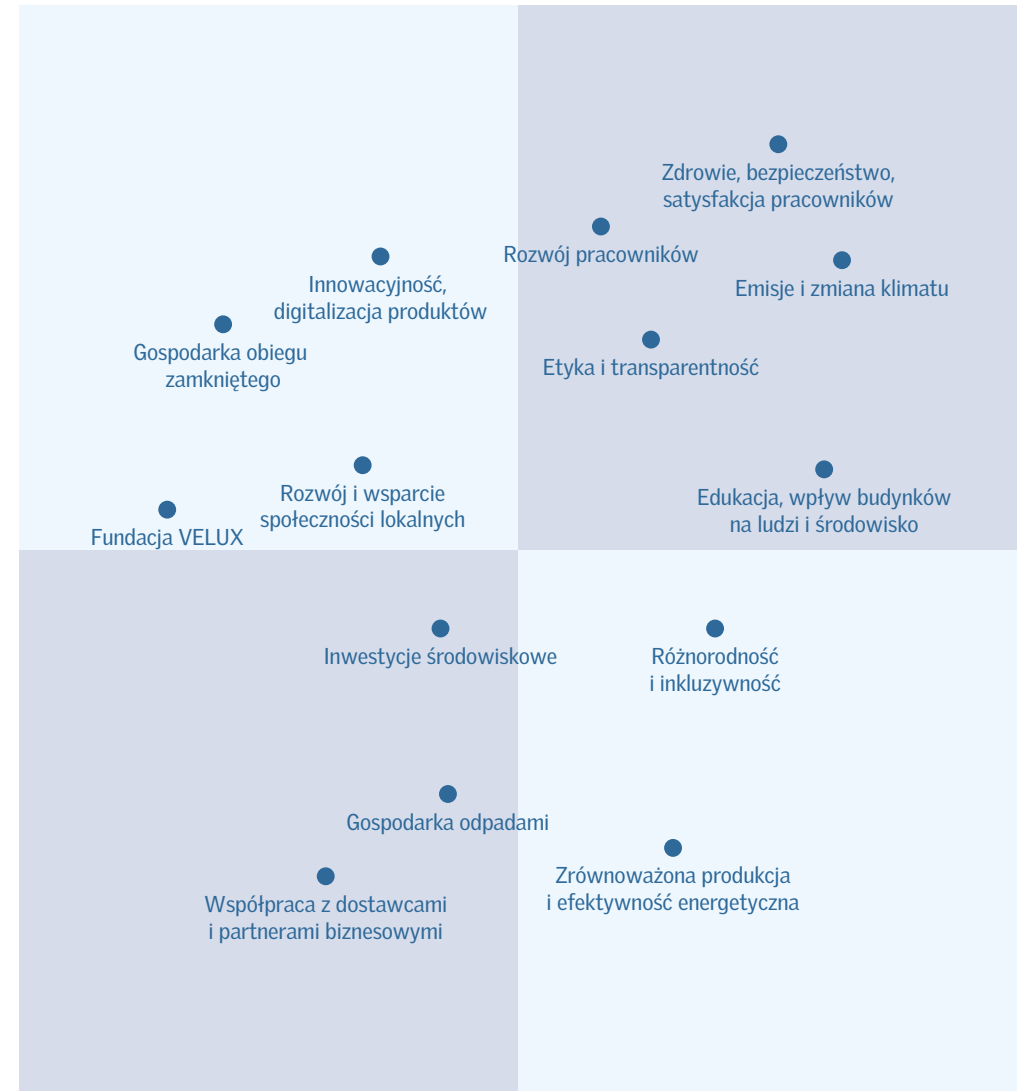
## Określenie istotnych tematów

W identyfikacji istotnych tematów raportowania uwzględniliśmy wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na grupie kluczowych interesariuszy, jak również opinię menedżerów zarządzających spółkami Grupy VELUX w Polsce. Uczestniczyli oni również w akceptacji ostatecznego kształtu raportu.

W sumie zidentyfikowaliśmy 14 tematów istotnych dla naszej działalności w latach 2020-2021, jak również z perspektywy wdrażania Strategii Zrównoważonego rozwoju 2030, które następnie przedstawiliśmy w raporcie.



TEMATY WAŻNE DLA INTERESARIUSZY



TEMATY WAŻNE DLA NASZEJ FIRMY

## Współpraca i partnerstwa na rzecz strategii i celów SDG

Wiele ambitnych celów zawartych w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju możemy osiągnąć jedynie poprzez współpracę z innymi.

Dialog i partnerstwa z interesariuszami w całym łańcuchu wartości są integralną częścią naszej działalności od czasu sformułowania w 1965 roku strategicznego celu bycia Przedsiębiorstwem Modelowym.

Redukcja emisji z działalności operacyjnej w celu osiągnięcia neutralności węglowej firmy (zakres 1 i 2) oraz zmniejszenie o połowę emisji z łańcucha wartości (zakres 3) do 2030 roku, oznacza ścisłą współpracę w całym naszym łańcuchu wartości. Natomiast, aby zneutralizować nasze historyczne emisje z zakresu 1 i 2, zawarliśmy 20-letnią umowę partnerską z WWF.

Od lat, wspólnie z innymi firmami, stowarzyszeniami, organizacjami branżowymi pracujemy nad propagowaniem zrównoważonego budownictwa. Dzięki temu zbudowaliśmy silne podstawy, na których rozwijamy nasze partnerstwa i pokazujemy jak budować w sposób zrównoważony.

Te partnerstwa i działalność edukacyjna dostarczają nam cenną wiedzę i doświadczenie, które możemy wykorzystać w naszej pracy nad realizacją celów Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030. Poprzez współpracę z WWF, przystąpienie do inicjatywy Science Based Targets, RE100, nawiązanie współpracy z Schneider Electric, a także stając się częścią UN Global Compact i UN Global Building Alliance, przyspieszamy transformację naszej działalności i przyczyniamy się do szerszych zmian w kierunku osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



Wraz z lokalnymi organizacjami branżowymi jak Związek Pracodawców Producentów Materiałów Dla Budownictwa, Polskie Stowarzyszenie Dekarzy, Polski Związek Firm Deweloperskich oraz Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan, promujemy zrównoważone budownictwo i działamy na rzecz odpowiednich regulacji prawnych, które sprzyjają rozwojowi firm i motywują inwestorów do stosowania ekologicznych rozwiązań.

Ważna jest również dla nas edukacja społeczna w zakresie wpływu budynków na zdrowie i jakość życia ludzi. Dlatego uczestniczymy w różnych inicjatywach razem z UN Global Compact Network Poland, jak np. programie Climate Positive czy promocji cyklicznego raportu „Barometr zdrowych domów”. Jesteśmy również partnerem Forum Odpowiedzialnego Biznesu, gdzie dzielimy się dobrymi praktykami z zakresu społecznej odpowiedzialności.



## Razem możemy więcej

Kamil Wyszowski, Przedstawiciel i Dyrektor Wykonawczy UN Global Compact Network Polska.

Skala wyzwań, które stoją przed ludzkością jest ogromna. Tylko zbiorowym wysiłkiem jesteśmy w stanie przeciwstawić się negatywnym trendom i zbudować podstawę dla pokoju, dobrobytu oraz wysokiej jakości życia przyszłych pokoleń. Dlatego

współpraca i globalne partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju są tak ważne w obecnych czasach. Przypomina nam o tym Cel 17 SDG – Partnerstwa na rzecz celów. To dzięki współpracy między rządami, sektorem prywatnym i społeczeństwem obywatelskim jest nam łatwiej realizować pozostałe globalne zadania. W ramach globalnego i lokalnego partnerstwa z Grupą VELUX, podejmujemy szereg działań na rzecz klimatu i przyrody. W Polsce działamy wspólnie na rzecz pro-

mocji zrównoważonego budownictwa i zrównoważonych miast, w tym poprawy jakości powietrza czy też poprawę efektywności energetycznej budynków. W tym roku wydaliśmy raport „Konieczność transformacji obecnych modeli urbanistycznych miast - w kierunku odporności na zmiany klimatu”, który stanowi kontynuację raportu z 2018 roku „Zrównoważone miasta. Poprawa jakości powietrza w Polsce”.

## Kluczowe partnerstwa

### Pionierskie działania na rzecz klimatu i przyrody

#### partnerstwa globalne

- SBTi
- We Mean Business Coalition
- Business ambition for 1.5

#### partnerstwo globalne i lokalne

- UN Global Compact



### Neutralizowanie naszego historycznego śladu węglowego

#### partnerstwo globalne

- WWF



### Redukcja naszego przyszłego śladu węglowego (zakres 1, 2 i 3)

#### partnerstwo globalne

- Climate Group RE 100

#### partnerstwa globalne i lokalne

- Schneider Electric
- Dostawcy



### Promocja zrównoważonego budownictwa oraz wsparcie celów SDG

#### partnerstwa lokalne

- Polskie Stowarzyszenie Dekarzy
- Polski Związek Firm Deweloperskich
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
- Związek Pracodawców Producentów Materiałów dla Budownictwa
- ABSL - Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- Konfederacja Lewiatan
- Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza





# Grupa VELUX i spółki siostrzane na tle branży stolarki

Stolarka budowlana jest polską specjalnością eksportową. Nie zmieniła tego nawet pandemia COVID-19. Ten sukces nie byłby możliwy, gdyby nie wkład Grupy VELUX i spółek siostrzanych, które odpowiadają za niemal 20 proc. wartości polskiego eksportu okien.

Fabryki należące do Grupy VELUX i spółek siostrzanych są jednymi z największych w branży stolarki w Polsce. Ich przychody ze sprzedaży stanowią około jednej piątej całego polskiego eksportu okien. W 2021 roku zakłady produkcyjne i spółki handlowe osiągnęły przychód na poziomie ponad 2,5 mld złotych.

## Wiodący producenci stolarki w 2021 roku

wielkość sprzedaży > 1 mld zł

- 1 Grupa VELUX i spółki siostrzane
- 2 Eko-Okna
- 3 Drutex
- 4 Grupa Oknoplast

Źródło: Wiodący producenci stolarki otworowej w 2021 roku, Forum Branżowe, 1 marca 2022 r.

## LIDERZY RYNKU STOLARKI

### Lider Rynku Stolarki 2021

Firma VELUX Polska została wyróżniona tytułem Lidera Rynku Stolarki w segmencie okna dachowe. Ranking wiodących firm branży stolarki powstaje na bazie analizy wyników finansowych przeprowadzonej przez analityków Centrum Analiz Branżowych. W każdym segmencie wyróżnia się producentów i dostawców, którzy weszli w sezon 2021 jako największy w swoim segmencie.



### Budowlana Firma Roku 2020

Firma VELUX Polska otrzymała wyróżnienie Budowlana Firma Roku, przyznawane przez Redakcję i Radę Naukową miesięcznika „Builder” firmom z branży budowlanej za dynamiczny rozwój i osiągniętą pozycję na rynku budowlanym; za szczególne osiągnięcia w danym roku, wyróżniające firmę na tle branży i konkurencji.

Od 2015 roku Polska zajmuje w Unii Europejskiej miejsce lidera jako eksporter okien i drzwi. W 2021 roku polskie przedsiębiorstwa kierowały swoją sprzedaż głównie do Niemiec, Francji, Włoch, Wielkiej Brytanii, Belgii, Czech, Holandii, Słowacji, Szwecji i Węgier. W 2021 roku Polska wyeksportowała okna i drzwi za kwotę 2,97 mld euro. Był to wzrost o 24,5% w stosunku do roku 2020. Eksport stolarki ma duże znaczenie dla polskiego handlu zagranicznego i dodatniego bilansu handlowego. Udział Polski w łącznym eksporcie okien z krajów UE to 29% (dane na podstawie szacunków Centrum Analiz Branżowych).



## 2,97 mld euro

Wartość eksportu okien i drzwi z Polski



## ~20%

Udział Grupy VELUX i spółek siostrzanych w eksporcie okien z Polski



## 29%

Udział Polski w eksporcie okien z krajów UE





# Lokalni dostawcy

Współpraca Grupy VELUX z dostawcami ma charakter długookresowy. Z większością kluczowych dostawców kooperacja trwa od ponad 10 lat. Dzięki współpracy z Grupą VELUX polscy dostawcy bezpośredni mogą rozwijać swoją działalność eksportową sprzedając komponenty wytworzone w Polsce do zakładów VELUX na całym świecie.



W firmie VELUX rozróżniamy dwa typy dostawców – bezpośredni i pośredni. Bezpośredni dostawcy to tacy, którzy dostarczają surowce i komponenty wprost do zastosowania w produktach VELUX. Pośredni dostawcy zapewniają wyposażenie biur i zakładów, logistykę, IT, towary i usługi niezwiązane bezpośrednio z produkcją.

W 2021 roku liczba polskich dostawców bezpośrednich Grupy wynosiła 69 podmiotów, zaś liczba dostawców pośrednich to 1800 podmiotów. W tym samym roku odnotowaliśmy znaczący wzrost wartości obrotów z dostawcami bezpośrednimi, które w stosunku do 2019 roku wzrosły o 38%. Na podstawie wartości obrotów handlowych pomiędzy polskimi dostawcami bezpośrednimi, a Grupą VELUX, można oszacować, że dzięki tej współpracy, w 2021 roku w polskiej gospodarce funkcjonowało około 1800 dodatkowych miejsc pracy. Dotyczyły one głównie branż powiązanych z produkcją metalu, drewna, opakowań, substancji chemicznych i szkła.



## 1 800

dodatkowych miejsc pracy



## 38%

Wzrost obrotów z polskimi dostawcami  
2021 vs 2019

## Stawiamy na odpowiedzialnych dostawców

W firmie VELUX współpracujemy tylko z dostawcami, którzy podzielają nasze zaangażowanie na rzecz odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Wspieranie wysokich standardów pracy, ochrony

środowiska, przestrzegania praw człowieka i walki z korupcją to integralna część prowadzenia działalności gospodarczej, opartej na koncepcji Przedsiębiorstwa Modelowego.

Nasze oczekiwania wobec dostawców opisane są w dwóch dokumentach:

- Kodeks Postępowania dla Dostawców
- Standard Zarządzania Niebezpiecznymi Substancjami

Wszyscy dostawcy bezpośredni są zobowiązani do podpisania tych dwóch kluczowych dokumentów.

W latach 2020-2021 nie było konieczne zerwanie relacji z dostawcami z powodu nieprzestrzegania naszego Kodeksu Postępowania oraz Standardu Zarządzania Niebezpiecznymi Substancjami.

Od 2021 roku dostawcy są analizowani również pod kątem emisji CO<sub>2</sub>, co ma zapewnić realizację założeń Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030 – czyli ograniczenia o 50% redukcji śladu węglowego w łańcuchu dostaw. Więcej informacji w dziale Środowisko.



# Współpraca z partnerami biznesowymi

Naszym celem jest rozwijanie potencjału rynkowego naszych partnerów biznesowych, czyli dystrybutorów, deweloperów, architektów oraz dekarzy. Stawiamy na transparentne warunki handlowe, uczciwe praktyki biznesowe, oferujemy profesjonalne szkolenia oraz wsparcie w procesach projektowych oraz aktywnościach marketingowych.

W firmie VELUX współpracujemy tylko z dostawcami, którzy podzielają nasze zaangażowanie na rzecz odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Wspieranie wysokich standardów pracy, ochrony środowiska, przestrzegania praw człowieka i walki z korupcją to integralna część prowadzenia działalności gospodarczej, opartej na koncepcji Przedsiębiorstwa Modelowego.

Świadczymy szereg usług, które pomagają naszym partnerom rozwijać własny biznes we współpracy z firmą VELUX.

Architektów i Deweloperów wspieramy m.in. poprzez stworzenie Daylight Design Center, gdzie wykonywane są specjalistyczne analizy natężenia światła dziennego i przygotowywane wizualizacje architektoniczne. Dotyczą one projektów budynków wielorodzinnych z użytkowym poddaszem, osiedli domów jednorodzinnych, biur i budynków użyteczności publicznej oraz projektów renowacji budynków z użytkowym poddaszem. Takie analizy wykorzystywane są przez architektów w pracy z deweloperami.



## 825

partnerów handlowych



## 2 700

firm wykonawczych

Oferujemy profesjonalne szkolenia dla dekarzy, montażystów i sprzedawców, aby zapewnić najwyższą jakość usług doradczych i budowlanych.

Świadczymy również wsparcie techniczne na każdym etapie realizacji inwestycji poczynając od przygotowania wycen, poprzez montaż, kończąc na serwisie gwarancyjnym i pogwarancyjnym.



### TOPBUILDER 2020 dla DAYLIGHT DESIGN CENTER

Daylight Design Center otrzymało jedną z prestiżowych nagród na polskim rynku budowlanym. Jest to nagroda za najwyższej jakości produkty, nowości i innowacje, w tym rozwiązania materiałowe, technologiczne oraz konstrukcyjne, za usługi i przedsięwzięcia dedykowane branży oraz inwestycje budowlane wyróżniające się wysoką jakością projektowanej architektury i w których zastosowano nowoczesne rozwiązania.



### Nowa formuła szkoleń

W czasie pandemii COVID-19 kontynuowaliśmy wsparcie szkoleniowe dla dekarzy i sprzedawców.

Przykładem jest nowa formuła szkoleń „Montowanie na ekranie”. Była ona odpowiedzią na zapotrzebowanie pogłębienia wiedzy przez dekarzy z praktycznych aspektów instalacji okien dachowych i innych produktów i jednocześnie gwarantowała bezpieczeństwo w związku z obowiązującymi wówczas restrykcjami sanitarnymi.

Tego typu szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem do dziś. Na spotkaniach prezentowane są szczegóły techniczne związane z montażem różnych rozwiązań VELUX. Szkolenie odbywa się w Ośrodku Szkoleniowym Mazowieckiego Oddziału Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy, a w jego organizacji firmę VELUX wspierają aktywni zawodowo dekarze z wieloletnim stażem. Zbliżenia czynności montażowych ułatwiają uczestnikom obserwowanie precyzyjnych etapów instalacji, aby dobrze powtórzyć je później na budowie. W trakcie szkoleń uczestnicy mogą zadać pytania i otrzymać od razu konkretną odpowiedź. Materiały wideo po szkoleniu zamieszczane są na YouTube i służą pomocą dla uczestników szkolenia, a także innych adeptów sztuki dekarzkiej.

### Montowanie na ekranie w liczbach (dane za 2020-2021):



# 11

szkoleń on-line



# 1 248

uczestników szkoleń on-line



# ~ 28 000

suma wyświetleń filmów szkoleniowych „Montowanie na ekranie”

### Opinia firm wykonawczych i partnerów handlowych o VELUX



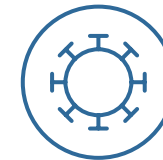
# 97%

uważa VELUX za partnera, któremu może zaufać



# ~ 90%

uważa, że VELUX chroni klimat i wspiera społeczeństwo



# 83%

uważa, że VELUX bardzo dobrze poradził sobie w czasie pandemii COVID-19

\*Na podstawie badania przeprowadzonego wśród firm wykonawczych i partnerów handlowych w 2021 r. na próbie n=306.

Opinia naszych partnerów handlowych i firm wykonawczych jest dla nas niezwykle ważna, dlatego prowadzimy cykliczne badania dotyczące zaufania do firmy, czy oceny naszego zaangażowania na rzecz zrównoważonego rozwoju. W ostatnim badaniu spytaliśmy również o ocenę radzenia sobie firmy VELUX w czasach pandemii COVID-19, która dla całej gospodarki była prawdziwym wyzwaniem.





# Środowisko



# W drodze do neutralności węglowej

Do 2030 roku będziemy firmą neutralną pod względem emisji CO<sub>2</sub>. Dodatkowo ograniczymy o 50% emisje w naszym łańcuchu dostaw. To ambitne cele, ale możliwe do osiągnięcia.



## Cel: Dążenie do neutralności węglowej w przyszłości

Nasz cel na rok 2030 to zmniejszenie o 100% śladu węglowego naszej własnej działalności.

Będziemy neutralni do końca 2030, a dodatkowo zmniejszymy o 50% ślad węglowy w naszym łańcuchu dostaw.

Wdrożyliśmy obecnie dwa kluczowe globalne programy, aby osiągnąć cel, jakim jest wyeliminowanie emisji z zakresu 1. i 2.:

- Program Power Purchase Agreement (PPA) - na dostawę energii

elektrycznej, który zapewnia nam długoterminową dostawę energii odnawialnej.

- Program „Doskonałość energetyczna” (ang. The Energy Excellence) - skupia się na globalnym monitorowaniu zużycia energii, zwiększeniu wydajności energetycznej spółek produkcyjnych oraz wytwarzaniu energii odnawialnej na miejscu.



## Emisje z zakresów 1. i 2.

52

tysięcy ton CO<sub>2</sub>e



2020

37

tysięcy ton CO<sub>2</sub>e



2021

0

ton CO<sub>2</sub>e



2030



## Partnerstwo na rzecz dekarbonizacji

Dzięki partnerstwu z firmą Schneider Electric realizujemy nasze zobowiązania do stania się firmą całkowicie neutralną pod względem emisji CO<sub>2</sub> w zakresie 1 i 2.

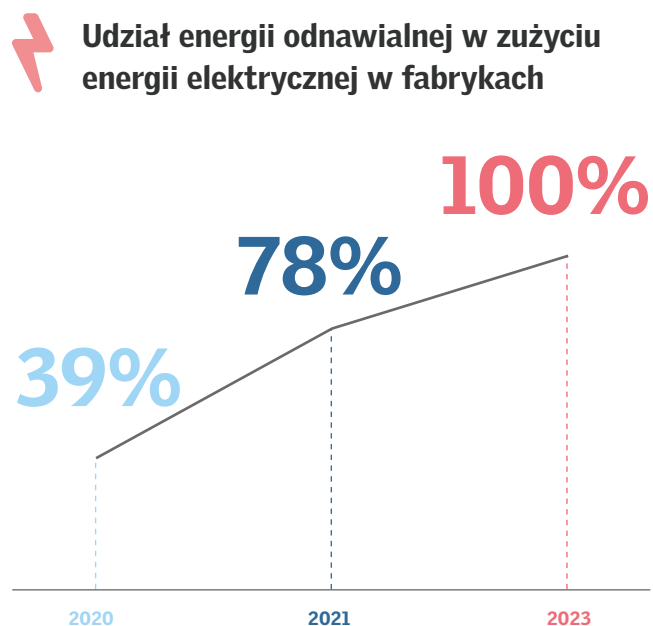
### Zakres współpracy

W 2021 roku Grupa VELUX i Schneider Electric ogłosiły partnerstwo dotyczące umów na zakup energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych tzw. PPA (Power Purchase Agreement) oraz stworzenia strategii przyspieszonej dekarbonizacji.

Umowy PPA mają na celu umożliwienie rozwoju nowych projektów związanych z energią odnawialną w całej Europie, a Schneider Electric będzie wspierał Grupę VELUX w procesie zamówień jako doradca. Partnerska firma opracowuje również dla każdej z fabryk VELUX program na rzecz zerowej emisji dwutlenku węgla. Pomoże to skutecznie ograniczyć zużycie energii oraz zwiększyć udział i znaczenie źródeł odnawialnych.

W spółce NM Polska z Namysłowa wdrażany jest pilotażowo plan działań dążący do zerowej emisji dwutlenku węgla. Trwają inwestycje mające znaczący wpływ na przejście zakładu na odnawialne i efektywne źródła energii ciepłej poprzez instalacje m.in. pompy ciepła, bardziej efektywne wykorzystanie odpadów drzewnych czy planowane inwestycje w lokalną farmę fotowoltaiczną.

W dalszym ciągu będzie poprawiana efektywność energetyczna zakładu poprzez optymalizację systemów zasilania, procesów produkcyjnych i zarządzania energią.



## Przykłady inwestycji środowiskowych w NM Polska

### Bardziej efektywne wykorzystanie ubocznych produktów drzewnych (wiórów)

Dostosowaliśmy dział obróbki drewna do jak najbardziej efektywnego wykorzystania biomasy. Dzięki wdrożonym usprawnieniom technologicznym obecnie 90% naszego zapotrzebowania na energię ciepłą generujemy z bioboilera a tylko 10% z gazu ziemnego. Jeszcze 5 lata wcześniej całe zapotrzebowanie na ciepło pokrywaliśmy z gazu ziemnego.



# o 90%

mniejsze zużycie gazu dzięki efektywnemu wykorzystaniu biomasy

### Optymalizacja wykorzystania drewna

Dzięki wdrożonym zmianom w konstrukcji elementów drewnianych okna i wykorzystaniu nowoczesnych technologii w procesie produkcyjnym, pozwalającym finalnie na połączenie dwóch elementów z drewna sklejonego wzdłużnie, zaoszczędziliśmy rocznie około 3000 m<sup>3</sup> drewna. To daje około 5000 mniej wyciętych drzew oraz redukcję 60 transportów, co przekłada się na około 70 ton redukcji emisji CO<sub>2</sub>.



# 3000 m<sup>3</sup>

zaoszczędzonego drewna rocznie



## Certyfikaty w fabrykach VELUX

Polskie fabryki VELUX posiadają 5 certyfikatów, które są potwierdzeniem pracy zgodnie z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa, jakości oraz ochrony środowiska naturalnego. Procesy objęte certyfikatami są stale monitorowane, dokumenty walidowane co roku przez zewnętrzne instytucje, a nowe certyfikacje przeprowadzane co 3 lata.

### Certyfikat bezpieczeństwa ISO 45001

Międzynarodowa norma ISO 45001 zastąpiła standardy OHSAS 18001 oraz PN-N 18001. Reguluje zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, stanowi podstawę do zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym oraz stanowi gwarancję bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy.

### Certyfikaty odpowiedzialnej gospodarki leśnej FSC® oraz PEFC™\*

Drewno kupowane przez polskie fabryki posiada certyfikat FSC® lub PEFC™, co oznacza, że materiał jest pozyskiwany w sposób nie zagrażający przyrodzie i pochodzi z kontrolowanych upraw.

### Certyfikat jakości ISO 9001

Międzynarodowa norma określająca wymagania, jakie powinien spełniać system zarządzania jakością w organizacji. Do głównych wymagań normy należą m.in.: wprowadzenie nadzoru nad dokumentacją i zapisami, zaangażowanie kierownictwa w budowanie systemu zarządzania jakością, usystematyzowanie zarządzania zasobami, dokonywanie systematycznych pomiarów.

\* Numer licencji FSC -C108944

Numer licencji PEFC/08-31-020

### Certyfikat zgodności produkcji z zasadami ekologii ISO 14001

Podstawowym zadaniem normy jest wspomaganie ochrony środowiska i zapobieganie zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne w myśl idei zrównoważonego rozwoju.

### Certyfikat energetyczny ISO 50001

Międzynarodowa norma określająca wymagania co do oceny, wdrożenia, utrzymania i poprawy systemu zarządzania energią, który ma na celu umożliwić organizacji zastosowanie systematycznego podejścia w osiąganiu ciągłej poprawy wydajności energetycznej, w tym efektywności energetycznej, użytkowania energii i jej zużycia.

## Obliczanie emisji w całym łańcuchu wartości



### Cel: Dążenie do neutralności węglowej w przyszłości

Nasz cel na rok 2030 to zmniejszenie o 50% śladu węglowego naszego łańcucha wartości.

Około 94% emisji VELUX to emisje z zakresu 3, przy czym dla roku 2020 wartość bazowa emisji pochodzących z naszego łańcucha wartości, zarówno w jego początkowych, jak i końcowych ogniwach, to 1,9 mln ton CO<sub>2</sub>e dla całej Grupy VELUX. Aż 61% tej wartości pochodzi z materiałów kupowanych bezpośrednio, a 20% — z towarów i usług nabywanych pośrednio. Cztery surowce generujące największą emisję z zakresu 3. to aluminium — 41%, pozostałe materiały — 13%, szkło — 12% oraz elektronika — 10%.

Szacunki te opierają się obecnie na standardowych w branży ekwiwalentach węglowych i tam, gdzie to możliwe, zostaną w nadchodzących latach zastąpione danymi pochodzącymi od konkretnych dostawców.



## Partnerstwo z dostawcami na rzecz klimatu

Ścisła współpraca z naszymi dostawcami w zakresie dokumentacji emisji to gwarancja sukcesu w realizacji strategicznego celu.

Aby zrozumieć i zmapować nasze emisje z zakresu 3, wraz z naszymi dostawcami zewnętrznymi oraz organizacjami w ramach CDP (Carbon Disclosure Project), a także The Carbon Trust stworzyliśmy centralnie model, którego dostawcy mogą używać w celu dokumentowania swojego śladu węglowego.

Dostawcy mogą wykorzystywać nasz model w pracy ze swoimi klientami oraz jako podstawę do własnych strategii redukcji śladu węglowego.

Oprócz wspierania dostawców w dokumentowaniu emisji dwutlenku węgla, VELUX aktywnie promuje inicjatywę Science Based Targets Initiative (SBTi). Ta uznawana na całym świecie metodologia zapewnia jasno zdefiniowaną ścieżkę ograniczania emisji gazów cieplarnianych.

Firma VELUX planuje nadal współpracować z dostawcami nad zrozumieniem ich emisji dwutlenku węgla. Pomoże nam to precyzyjnie obliczyć nasze emisje z zakresu 3, ale również zmobilizuje inne spółki do odgrywania aktywnej roli w zapobieganiu zmianom klimatycznym i transformacji całego systemu, której potrzebujemy, aby świat rozwijał się w bardziej zrównoważony sposób.





# Redukcja historycznego śladu węglowego

W ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030 zobowiązaliśmy się zneutralizować całą emisję dwutlenku węgla od momentu rozpoczęcia naszej działalności, czyli łącznie 5,6 mln ton CO<sub>2</sub>. Aby osiągnąć ten cel, nawiązaliśmy współpracę z organizacją WWF i realizujemy projekty ochrony oraz sadzenia lasów, które pomagają w walce ze zmianami klimatycznymi, zachowaniu bioróżnorodności i poprawie jakości życia lokalnych społeczności.

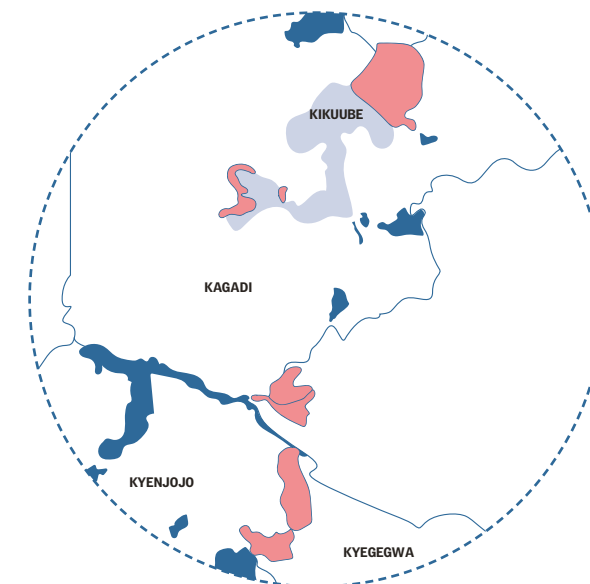


## Cel: Neutralizacja naszego historycznego śladu węglowego

Nasz cel na rok 2041 to neutralizacja 4,5 mln ton CO<sub>2</sub> w ramach projektów dotyczących lasów i bioróżnorodności, co równa się emisjom dwutlenku węgla wygenerowanym przez naszą spółkę (zakres 1. i 2.) od roku 1941 do roku 2041.\*

\* Projekty obejmują 25% margines bezpieczeństwa, co daje całkowitą potencjalną neutralizację około 5,6 mln ton CO<sub>2</sub>.



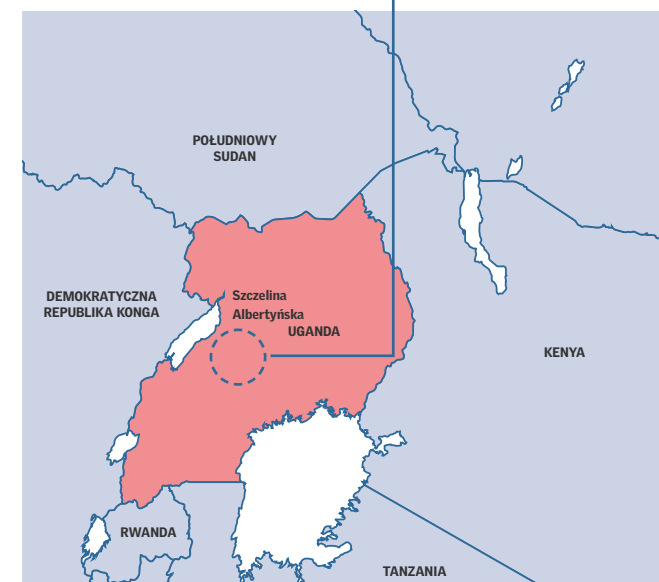


## Projekt w Ugandzie

Trwa realizacja pierwszego z pięciu projektów ochrony i rekultywacji lasów w trakcie naszej 20-letniej współpracy z WWF. Projekt pod nazwą „Natural Forest Regeneration for Enhanced Carbon Stocks in the Albertine Rift” w Ugandzie pozwoli nam zneutralizować około jednego miliona ton CO<sub>2</sub>.

Projekt obejmuje 28 000 hektarów w tzw. szczelinie albertyńskiej — miejscu o ogromnej bioróżnorodności, w którym tropikalne lasy deszczowe stanowią siedlisko tysięcy gatunków roślin i zwierząt. Mimo że w tym regionie znajduje się większość ugandyjskich obszarów chronionych, w ostatnich dziesięcioleciach rolnictwo, nielegalne pozyskiwanie drewna i osadnictwo doprowadziły do znacznej degradacji lasów. W okresie od roku 2002 do 2020, obszar całkowity pierwotnego lasu deszczowego w Ugandzie zmniejszył się o 13%, a wskaźniki deforestacji w dystryktach, w których realizujemy projekt ugandyjski, są nawet wyższe.

Ten zakrojony na szeroką skalę, przewidziany na 20 lat projekt ochrony i rekultywacji lasów, prowadzony przez WWF-Uganda we współpracy z ugandyjskim Krajowym Zarządem Lasów (National Forestry Authority, NFA), będzie odgrywał znaczącą rolę we wspieraniu wysiłków rządu Ugandy mających na celu przywrócenie krajobrazu przyrodniczego do stanu z roku 1990. Obejmuje on sadzenie drzew, co sprzyja naturalnej rekultywacji lasu, i bada przyczyny deforestacji. Projekt przyczyni się do realizacji przez rząd Ugandy warunkowych zobowiązań w zakresie ograniczania emisji gazów cieplarnianych i przystosowywania się do zmian klimatu (Nationally Determined Contributions, NDCs).



■ Miejsca objęte projektami VELUX  
■ Centralny Rezerwat Leśny  
□ Okręgi



### Pozostałe projekty

Prace wstępne nad rozpoczęciem projektu ochrony lasu w Mjanmie zostały wstrzymane w roku 2021 z powodu przewrotu wojskowego w tym kraju, co uniemożliwiło nam dalsze działania.

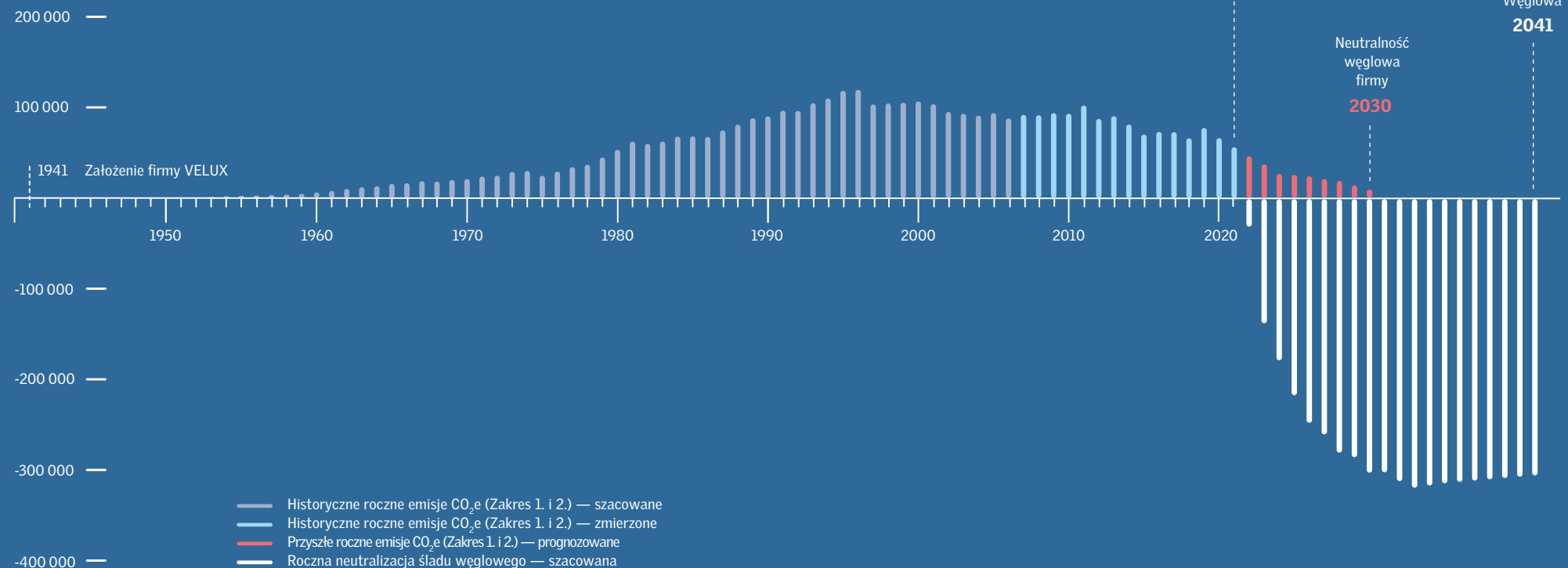
W roku 2021 rozpoczęliśmy ustalanie zakresów innych sześciu projektów ochrony lasów na trzech kontynentach. Projekty te będą zgodne z opracowanym przez WWF nowym planem zatytułowanym „Blueprint for High-Quality Interventions that Work for People, Nature and Climate”. W roku 2022 wybierzemy trzy lub cztery z tych sześciu projektów, aby je wdrożyć, w zależności od tego, czy sytuacja w Mjanmie pozwoli nam na kontynuację projektu w tym kraju, domykając tym samym planowany portfel pięciu projektów ochrony lasów.



# Generowane przez Grupę VELUX roczne emisje CO<sub>2</sub> z zakresu 1. i 2. oraz neutralizacja CO<sub>2</sub>

Do 2041 roku — cel: Dożywotnia Neutralność Węglowa

w 1 000 t CO<sub>2</sub>e





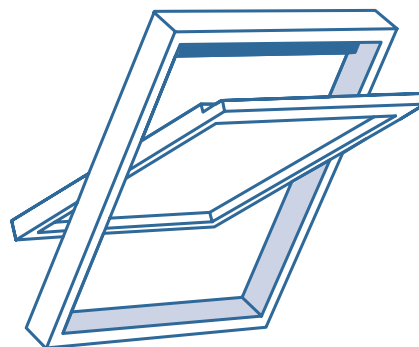
# Innowacyjne zrównoważone produkty



## Cel: Zmniejszenie naszego śladu węglowego produktu

Nasz cel na rok 2030 to zmniejszenie o 50% śladu węglowego produktu.

## Redukcja śladu węglowego produktu



**W roku 2020 wartość wyjściowa naszego śladu węglowego produktu w przypadku przeciętnego okna dachowego wynosiła 117 kg CO<sub>2</sub>e.**

Realizacja naszych celów w zakresie redukcji śladu węglowego będzie wymagała systematycznej pracy nad ograniczeniem emisji generowanych przez nasze produkty i łańcuch dostaw. Aby osiągnąć nasz cel, musimy skoncentrować się na trzech elementach: surowcach, transporcie i produkcji.

Jako że wszystkie działania związane z pozyskiwaniem surowców do produkcji odpowiadają za ponad 75% naszego śladu węglowego produktu, to właśnie tam uzyskamy największą redukcję emisji, i na tym się skupimy. W roku 2021 skontaktowaliśmy się z wieloma naszymi

dostawcami, aby określić ich ślad węglowy i przyjrzeć się przyszłej współpracy pod kątem jego zmniejszenia, na przykład w ramach wspólnego opracowania rozwiązań oraz zobowiązania do zakupu materiałów określonej jakości. Pracowaliśmy nad usprawnieniem naszego modelu ograniczenia emisji z zakresu 3., aby był bardziej dokładny i kompletny. W efekcie w roku 2021 uzyskaliśmy nową wartość wyjściową 105 kg CO<sub>2</sub>e/okno w porównaniu z wartością z roku 2020 wynoszącą 117 kg CO<sub>2</sub>e/okno. Nowa wartość wyjściowa zawiera emisje generowane przez surowce oraz proces produkcji okna, a więc te elementy cyklu życia produktu na który mamy wpływ.

## Bardziej ekologiczne opakowania



### Cel: Bardziej ekologiczne opakowania

Nasz cel na rok 2030 to zapewnienie opakowań wykonanych z jednorodnego materiału, nadających się w 100% do recyklingu i niezawierających tworzyw sztucznych.

Opakowanie ma przede wszystkim zabezpieczać produkt przed uszkodzeniem w drodze z magazynu do klienta. W firmie VELUX stawiamy sobie ambitne cele w kwestii jakości i funkcjonalności naszych opakowań. Chcemy, aby do roku 2030 nasze opakowania były wykonywane z tylko z papieru, nadawały się w 100% do recyklingu i nie zawierały tworzyw sztucznych, a przy tym zapewniały doskonałą ochronę. Tak właśnie rozumiemy termin „bardziej ekologiczne opakowanie”.

### Zero plastiku w opakowaniach okien dachowych VELUX

W 2021 roku udało nam się usunąć tworzywa sztuczne z 90% opakowań okien dachowych. Nowe opakowania wykonane są z jednorodnego materiału opartego na papierze. Zamiast plastiku zawierają fakturę posiadającą certyfikat Forest Stewardship Council (FSC®).

Rozwiązanie stosowane jest we wszystkich najpopularniejszych oknach dachowych VELUX. Pozwoli to oszczędzić do 900 ton plastiku rocznie.



# 900 ton

mniej zużytego plastiku rocznie

Eliminacja z opakowań komponentów ze styropianu sprawia, że klienci VELUX nie muszą marnować czasu na segregowanie i sortowanie odpadów. Utylizacja nowych opakowań jest tańsza i bardziej wydajna.

Dzięki tej zmianie ślad węglowy generowany przez opakowania okien dachowych VELUX obniżył się o 13%, co jest kluczowe dla realizacji celu Strategii Zrównoważonego Rozwoju, czyli stosowania do roku 2030 opakowań wykonanych z jednorodnego materiału pozbawionego całkowicie elementów z tworzyw sztucznych i nadającego się w 100% do recyklingu.



Wojciech Kuszał, Koordynator ds. jakości, NB Polska

To było bardzo duże przedsięwzięcie z perspektywy fabryk, ale z sukcesem je wdrożyliśmy. Dzięki temu wyeliminowaliśmy całkowicie plastik z opakowań okien. Pracownicy na początku podchodzili zachowawczo do nowych opakowań, obawiając się o ich wytrzymałość, bo przecież bazują tylko na tekturze. Ale po wielu testach okazało się, że wszystko zostało bardzo dobrze przemyślane i działa doskonale. Warto również podkreślić, że przy produkcji nowych opakowań korzystamy z materiałów od polskich dostawców.

## Zrównoważone drewno

Ponieważ drewno jest podstawowym materiałem w większości okien dachowych VELUX, czujemy się zobowiązani do zapewnienia, aby pozyskiwanie drewna dla naszej produkcji nie miało negatywnych konsekwencji dla środowiska.

Dążymy do minimalizacji naszego wpływu na środowisko poprzez odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów naturalnych i efektywne wykorzystanie surowców. Zakup certyfikowanego drewna umożliwia nam spełnienie tego zobowiązania.

W 2021 roku 100% drewna używanego do produkcji okien VELUX w Polsce pochodziło z certyfikowanych i zrównoważonych lasów. Zrównoważona gospodarka leśna zapewnia użytkowanie lasów, w tym pozyskiwanie drewna, w taki sposób, aby nie umniejszać ich zasobów przy jednoczesnym zachowaniu różnorodności biologicznej.



# 100%

pozyskiwanego przez Grupę VELUX drewna w Polsce pochodzi z certyfikowanych upraw FSC® lub PEFC™\*

\*Numer licencji FSC -C108944  
Numer licencji PEFC/09-31-020



Lech Dawid Nowak, Koordynator ds. zakupów drewna

Jeden z naszych dostawców kłody sosnowej, czyli Leśny Zakład Doświadczalny należący do Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, uzyskał w 2021 roku dodatkowy certyfikat FSC®. To oznacza, że całość drewna, kupowanego przez VELUX od tego dostawcy jest podwójnie certyfikowana (FSC® +PEFC™) i jest to sytuacja bez precedensu, jeśli chodzi o zakupy i dostawców drewna.



# Gospodarka obiegu zamkniętego

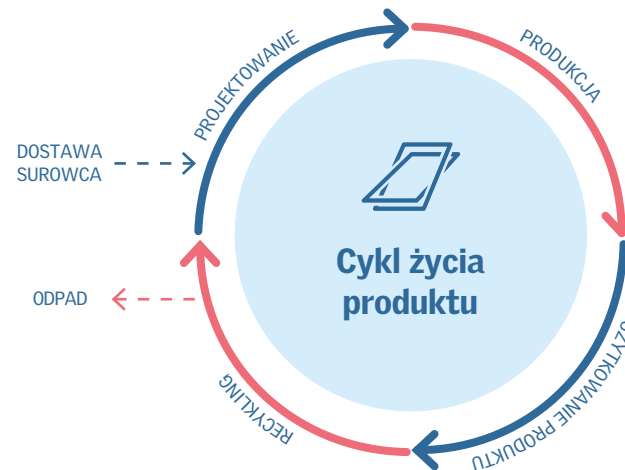
Dążymy do osiągnięcia zerowej ilości odpadów w procesie produkcji i gotowych wyrobach, poprzez ograniczenie zużycia materiałów, efektywne zarządzanie, a także ich ponowne użycie.



## Cel: Promowanie gospodarki obiegu zamkniętego

Nasz cel na rok 2030 to promowanie gospodarki obiegu zamkniętego.

## Cyrkularność produktu



W roku 2021 pracowaliśmy nad lepszym zrozumieniem obiegu zamkniętego naszych produktów i rozwiązań. Określiiliśmy pewną liczbę wskaźników i opracowaliśmy nowe narzędzie na podstawie wskaźnika cyrkularności materiałów (Material Circularity Index, MCI). Narzędzie to będzie używane do badania efektów cyrkularności naszych produktów.

W pracach nad obiegiem zamkniętym zdefiniowaliśmy cztery główne obszary szczególnego zainteresowania:

### 1. Ograniczenie do minimum szkód dla środowiska.

Jako producent okien jesteśmy świadomi wyzwań związanych ze zwiększaniem składników pochodzących z recyklingu w takich materiałach jak szkło i aluminium. Mimo to będziemy nadal starali się zwiększyć ich udział.

### 2. Przedłużenie cyklu życia produktu dzięki serwisowi.

Dla firmy VELUX zawsze ważne były wysoka jakość, długi okres użytkowania produktu oraz serwis. Kontynuujemy to podejście, włączając aspekt serwisowy do naszych nowych produktów, dzięki czemu łatwo je będzie naprawić. Obejmuje to zapewnienie części zamiennych i ulepszeń w okresie użytkowania produktu.

### 3. Domknięcie pętli po zakończeniu okresu użytkowania produktu.

Projektujemy nasze produkty i opakowania w taki sposób, aby można je było poddać recyklingowi. Naszym celem jest zapewnienie opakowań wykonanych z jednorodnego materiału, nadających się w 100% do recyklingu.

### 4. Osiągnięcie zerowej ilości odpadów.

Chcemy maksymalnie ograniczyć odpady z naszej produkcji poprzez recykling i wykorzystanie ich jako źródła energii.



## Zrównoważona gospodarka odpadami



### Cel: Zerowa ilość odpadów

Nasz cel do roku 2030 dążenie do zerowej ilości odpadów.

Dążymy do uzyskania większej efektywności wykorzystania materiałów, mając na uwadze naszą wizję zerowej ilości odpadów w procesie produkcji. W 2021 roku 98% odpadów produkcyjnych i produktów ubocznych było poddawanych recyklingowi lub wykorzystywanych jako źródło energii do generowania ciepła.



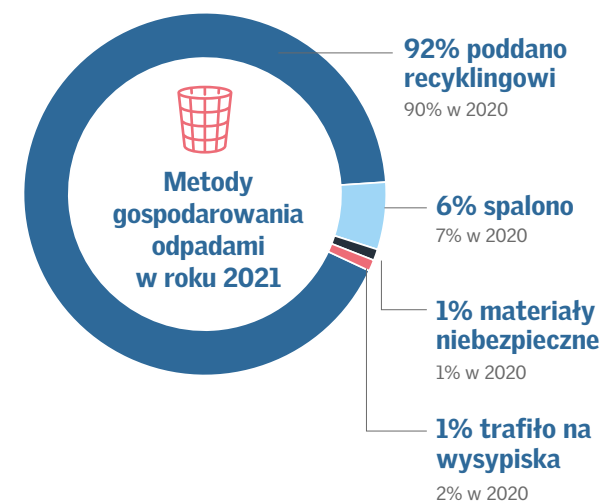
# 98%

odpadów jest wykorzystywanych ponownie

Aby umożliwić bardziej zrównoważoną gospodarkę odpadami ze szczególnym uwzględnieniem ograniczenia ilości odpadów nieużytkowanych, pracujemy nad określeniem długoterminowych planów redukcji ilości odpadów. Są one oparte na obecnym wolumenie naszej produkcji i obejmą stworzenie globalnego systemu zmniejszenia ilości odpadów.

W roku 2021 pracowaliśmy nad konsolidacją naszych danych dotyczących gospodarowania odpadami. To ważne, aby dysponować poprawnymi danymi i określić obszary posiadające największy potencjał redukcji. Na przykład w NB Polska wdrożono system rejestracji wszystkich odpadów, co oznacza, że każdy odpad wywożony z zakładów jest udokumentowany.

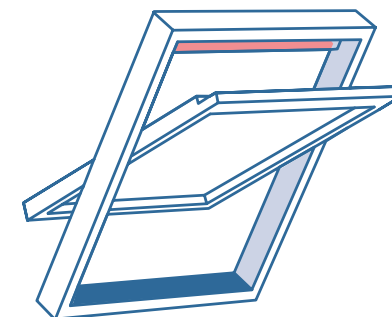
### Metody gospodarowania odpadami w roku 2021





### Ograniczenie ilości odpadów

Dążymy do nieustannej redukcji ilości odpadów z naszych produktów i produkcji oraz do ich ponownego wykorzystania, skupiamy się również na odpadach nieużytkowanych.



**0.27 kg**

**0.54 kg**

Wartość wyjściowa dla okien dachowych wynosi 0,54 kg nieużytkowanych odpadów na sztukę okna

**2020**

**0.39 kg**

Cel śródkokresowy dla okien dachowych wynosi 0,39 kg nieużytkowanych odpadów na sztukę okna

**2025**

Cel zmniejszenia o 50% odpadów dla okien dachowych wynosi 0,27 kg nieużytkowanych odpadów na sztukę okna

**2030**

W całej Grupie VELUX zakłady produkcyjne nieustannie pracują nad zmniejszeniem ilości odpadów oraz ich efektywnym wykorzystaniem.



**Pracownicy**



# Odpowiedzialny pracodawca

Dbłość o bezpieczeństwo, zdrowie, rozwój i dobre samopoczucie wszystkich pracowników to dla nas priorytet.

## Podejście do zarządzania zasobami ludzkimi



### Zapewniamy bezpieczne i komfortowe warunki pracy

Edukujemy w obszarze bezpieczeństwa i promujemy bezpieczne zachowania w miejscu pracy. Uważamy, że każdemu wypadkowi można zapobiec. Dzięki licznym szkoleniom dążymy do ograniczenia wypadków do zera. Zachęcamy pracowników do zgłaszania pomysłów na usprawnienia, również z zakresu poprawy bezpieczeństwa, dzięki którym możemy wspólnie doskonalić naszą organizację.



### Dbamy o zdrowie pracowników i ich rodzin

Dołożyliśmy wszelki starań, aby zadbać o zdrowie fizyczne i psychiczne naszych pracowników i bezpieczne warunki pracy podczas pandemii COVID-19.

Zachęcamy do zdrowego i aktywnego stylu życia poprzez programy edukacyjne w pracy i wsparcie różnych aktywności poza pracą. W przypadku ciężkiej i nagłej choroby pracownika lub kogoś z jego bliskiej rodziny nasza Fundacja Pracownicza może wesprzeć kosztowne leczenie i rehabilitację.



### Wspieramy rozwój zawodowy i osobisty pracowników

Systematycznie rozmawiamy z pracownikami o ich rozwoju. Każdy w naszej firmie ma wpływ na to, jakie umiejętności chce szkolić, budując tym samym swoją własną ścieżkę kariery. Nasi pracownicy biorą udział w różnego rodzaju projektach zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym lub globalnym. Rozwijamy na bieżąco ich kompetencje, aby odpowiadały na potrzeby zmieniającego się otoczenia biznesowego.



### Zapewniamy stabilność zatrudnienia

Zgodnie z zapowiedzią, żaden z pracowników nie został zwolniony z powodu kryzysu wywołanego pandemią, wręcz przeciwnie, otworzyliśmy nowe rekrutacje i zapewniliśmy pracownikom odpowiednie wsparcie w tych niepewnych czasach.

Jesteśmy stabilnym pracodawcą i dajemy szansę osobom, które myślą o swojej karierze długookresowo.



### Dbamy o unikatową atmosferę w pracy

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić inspirujące środowisko pracy. Wiemy, że atmosfera panująca w pracy jest bardzo ważna. Dlatego organizujemy wiele akcji nakierowanych na integrację pracowników w godzinach pracy i po pracy.



### Stawiamy na różnorodność, równość i kulturę włączającą

Od zawsze istotne dla nas było odpowiedzialne podejście do różnorodności, równości i inkluzyjności w pracy. Są to obszary, które zamierzamy rozwijać, tak aby stwarzać jak najlepsze warunki pracy dla każdego.

## Struktura zatrudnienia w Grupie VELUX



# 2 172

Liczba pracowników Grupy VELUX w Polsce



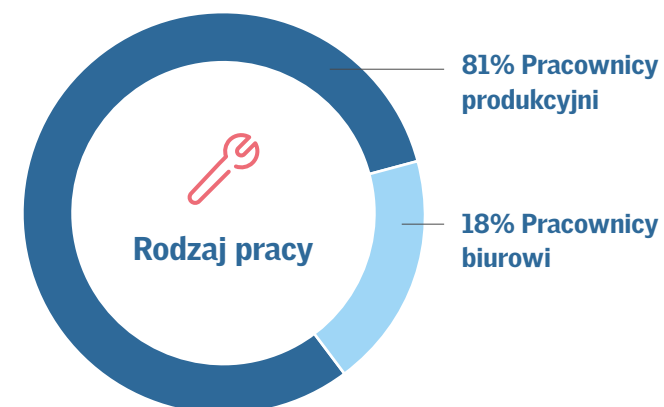
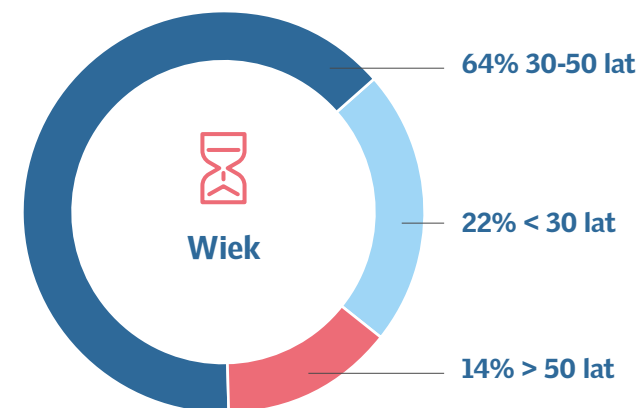
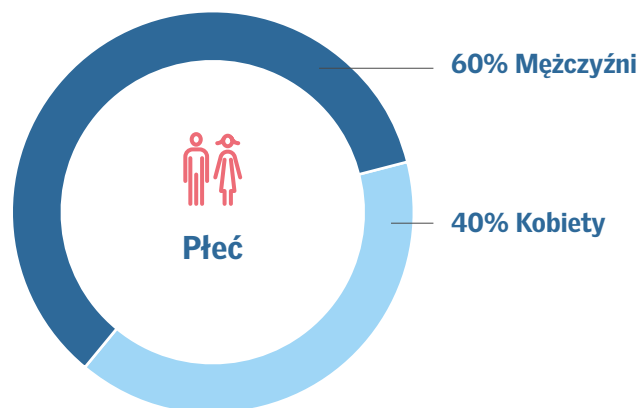
# 7 lat

Średni staż pracy w Grupie VELUX



# 10%

Wskaźnik rotacji pracowników w 2021 roku



Aby dobrze dbać o motywację pracowników i poznać ich opinie, co dwa lata przeprowadzamy globalne anonimowe badanie satysfakcji pracowników (GES – Global Employee Survey), przeprowadzone jest przez zewnętrzną firmę gwarantującą pracownikom pełną anonimowość. W ostatnim badaniu w kwietniu 2021 roku frekwencja wyniosła 97%, co było szczególnie ważne ze względu na trwającą

pandemię. Otrzymane wyniki analizujemy na poziomach spółek oraz poszczególnych działów, wyciągamy z nich wnioski i przygotowujemy plany usprawnień, które następnie systematycznie wdrażamy. Wielu menadżerów w swoich celach biznesowych ma wzrost satysfakcji i motywacji podległych pracowników.



## 77 na 100 pkt.\*

Wskaźnik poziomu satysfakcji pracowników Grupy VELUX

\*Średnia ważona na podstawie badań satysfakcji pracowniczej przeprowadzonych w spółkach Grupy VELUX w 2021 roku. Średnia dla Polski to 69 na 100 pkt.

W 2019 roku Grupa VELUX przystąpiła do Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) i pracownicy zyskali dobrowolną formę ubezpieczenia emerytalnego w całości finansowaną przez firmę. Na koniec 2021 roku z programu korzysta 66% uprawnionych pracowników.



## 66%

uprawnionych pracowników korzysta z Pracowniczego Programu Emerytalnego PPE



### Dobra współpraca ze związkami zawodowymi

Stały dialog ze związkami zawodowymi jest ważnym elementem w komunikacji z pracownikami fabryk, gdzie takie związki działają. Współpraca ta dotyczy wypracowywania rozwiązań w różnych istotnych dla pracowników obszarach, jak np. okresowych ocenach czy systemie wynagrodzeń. Związki zawodowe ściśle współpracowały z zarządem fabryk w czasie pandemii, aby wypracować jak najlepsze rozwiązania do funkcjonowania zakładów na ten trudny czas.



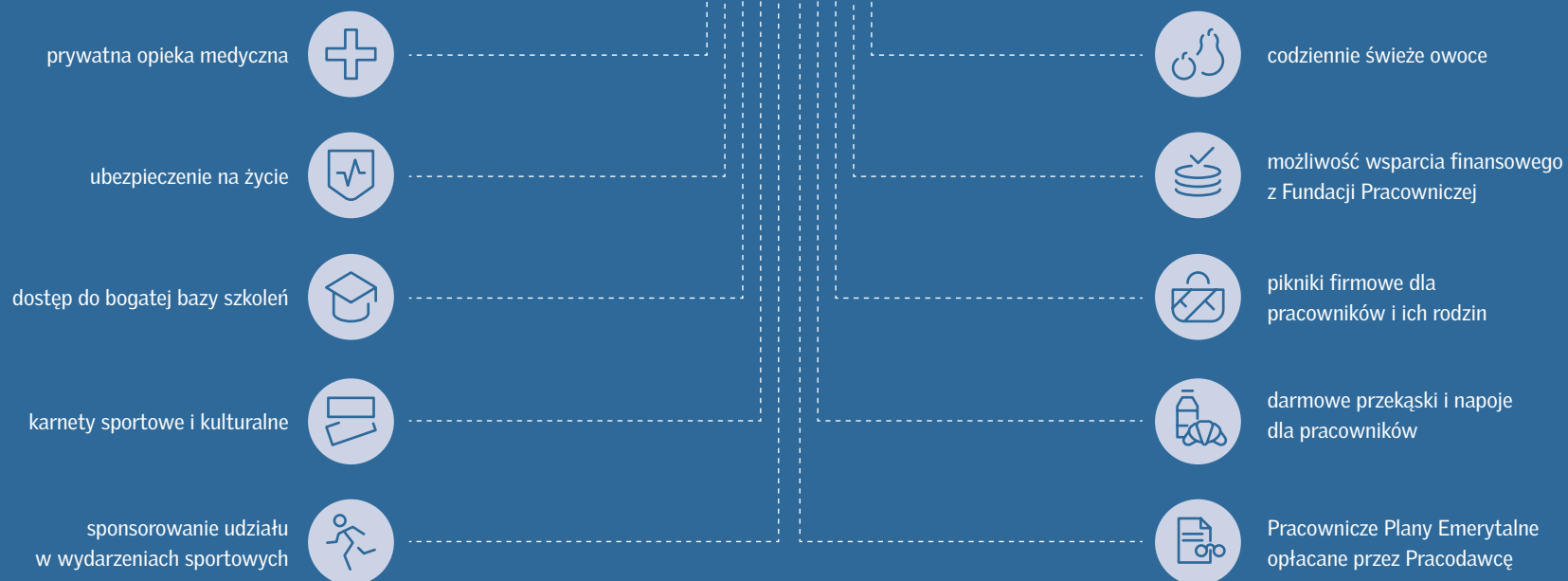
## 14%

Tyłu pracowników fabryk należy do związków zawodowych





## Benefity pozapłacowe



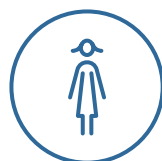
# Różnorodność i kultura sprzyjająca włączeniu społecznemu

Naszym celem jest uczynienie firmy VELUX wspianym miejscem pracy dla wszystkich.



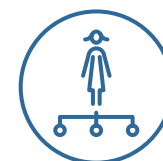
W 2021 roku rozpoczęliśmy pracę nad Globalną Strategią Różnorodności, Równości i Włączenia społecznego w VELUX (Global DEI – Diversity, Equity & Inclusion), która będzie zgodna z celami strategicznymi i zakorzeniona w naszych wartościach. Będzie ona wdrażana i promowana we wszystkich regionach. W pracę nad poprawą polityk i procedur zostaną włączeni również pracownicy. Proces ten zakłada szereg szkoleń dla pracowników, aby jak najlepiej zrozumieć wspólne cele, które przyświecają strategii.

Jednym z głównych celów strategii jest zapewnienie różnorodności i kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu. Ponadto, zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Odpowiednie kroki w celu realizacji celów zostały już podjęte, jak choćby zwiększanie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych.



## 40%

pracowników Grupy VELUX stanowią kobiety



## 21%

Udział kobiet w ścisłym kierownictwie spółek Grupy VELUX



## 33%

Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych



## 82%

Tyle wyniósł wskaźnik powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim w 2021 roku



## Jak rozumiemy różnorodność, równość i kulturę włączającą w firmie VELUX:

### Różnorodność to stan, w którym występują różnice między ludźmi.

Różnice te obejmują m. in: płeć, etniczność, rasę, kulturę, narodowość, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, religię/system wierzeń, stan cywilny, stan rodzicielski, ciążę, status społeczno-ekonomiczny, wygląd, język i dialekt, zdrowie psychiczne, wykształcenie, styl pracy, doświadczenie zawodowe, stanowisko i funkcję zawodową, sposób myślenia i typ osobowości.

### Równość to uczciwość i sprawiedliwość w sposobie traktowania ludzi.

Równość to zapewnienie dostępu, możliwości rozwoju dla wszystkich bez wyjątku. Osiągamy równość poprzez identyfikację i usuwanie niesprawiedliwych polityk, praktyk i procedur.

### Włączanie to praktyka doceniania i wykorzystywania różnic i podobieństw.

Włączenie zapewnia kulturę przynależności, w której ludzie czują się bezpieczni, szanowani, wysłuchani, mają możliwość angażowania się, czują się zmotywowani i docenieni za to, kim są.

### Kompetencja międzykulturowa to zestaw umiejętności potrzebnych do skutecznego i odpowiedniego współdziałania w obliczu różnic i podobieństw.

Potrzebujemy wiedzy, umiejętności by dobrze odnajdywać się w różnych sytuacjach. Rozwijanie kompetencji międzykulturowych pozwala nam poruszać się w złożoności kulturowej zarówno pod względem geograficznym (kraj, region, wieś/miasto), jak i w odniesieniu do wszystkich innych elementów odmienności (zdefiniowanych w ramach różnorodności).

Zapewnienie różnorodności, równości i kultury włączającej to ważne cele, które znalazły się w nowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, na których obecnie mocno się koncentrujemy. Na początku ważne jest opisanie i zrozumienie kluczowych dla nas pojęć, tak by wszyscy mieli jasność co do celów i mogli się w nie angażować.

### Działania w fabrykach

W 2020 roku w fabrykach w Gnieźnie i Namysłowie została rozbudowana polityka antymobbingowa, jak również przeprowadzono w tym zakresie szkolenia. W Namysłowie przeprowadzono również kampanię edukacyjną „Wszyscy jesteśmy równi”, w której poruszono temat dyskryminacji ze względu na wyznanie, narodowość, poglądy polityczne i płeć, jak również kwestię mobbingu oraz niepełnosprawności w pracy. W planach jest kontynuacja kampanii pod kątem tolerancji i zwiększenia zatrudnienia kobiet oraz osób niepełnosprawnych. W Gnieźnie natomiast oprócz działań na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych, prowadzone są szkolenia przygotowujące kobiety do roli menedżera, w tym warsztaty coachingowe.

## Polityka wynagrodzeń

Wprowadzone systemy kadrowo-płacowe oraz polityka wynagrodzeń eliminują ryzyko wystąpienia tzw. luki płacowej między kobietami, a mężczyznami. Monitorujemy to i zwracamy szczególną uwagę na równe traktowanie pracowników.

W fabrykach korzystamy z siatek płac, które jasno definiują zasady wynagradzania zależne tylko od rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych umiejętności. Pomagają w tym również matryce umiejętności umieszczone na każdej hali i widoczne dla wszystkich pracowników. Na niej oznaczamy poziom umiejętności pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy. Z niej jasno wynika, który pracownik jest najbardziej doświadczony i na przykład może szkolić innych. W rezultacie kobiety i mężczyźni pracujący na tych samych stanowiskach mają jednakowe wynagrodzenie.

Co roku w fabrykach odbywa się wartościowanie stanowisk i na tej podstawie planowane są rewelaryzacje wynagrodzeń. Robimy to w oparciu o wycenę stanowiska pracy, a nie osób zatrudnionych. W przypadku spółki handlowej VELUX Polska, przy ewaluacji płac korzystamy z raportów płacowych i wartościujemy stanowiska według międzynarodowej skali IPE.



# Stawiamy na inicjatywę

Promujemy kulturę Kaizen, w której jest miejsce na uwalnianie dobrych pomysłów, które mogą usprawnić naszą pracę czy też przekształcić się w produkty i rozwiązania dla klientów.

Każdy z pracowników może zgłosić pomysł na usprawnienie procesów produkcyjnych lub poprawę ergonomii czy bezpieczeństwa pracy. W ten sposób powstają rozwiązania, które wpływają na rozwój firmy i pracowników. Najlepsze i uniwersalne usprawnienia są wdrażane we wszystkich zakładach produkcyjnych Grupy na świecie.



**4 000**

pomysłów pracowników wdrożonych  
w Gnieźnie i Namysłowie w latach 2020-2021



**7 mln zł**

oszczędności uzyskanych dzięki wdrożonym  
usprawnieniom



## Zmniejszenie zużycia kleju o 60%

Interdyscyplinarny 7-osobowy zespół namysłowskiej fabryki VELUX, składający się z ekspertów od szczipłego zarządzania, jakości, produkcji, automatyki i mechaniki zoptymalizował sposób klejenia gąbki do kołnierzy uszczelniających. Prace testowe nad rozwiązaniem trwały kilka miesięcy. Pomysł polega na precyzyjnym ustaleniu ilości aplikowanego kleju i ustaleniu niezmiennych parametrów na klejarce, a także skróceniu procesu klejenia w ramach obowiązującego standardu jakości, jak również opracowanie nowego standardu klejenia z mniejszą ilością kleju. W rezultacie zredukowano bieżące zużycie kleju o 30 proc, a redukcja o kolejne 30 proc. będzie możliwa po wdrożeniu przez Grupę VELUX nowego standardu w tym zakresie. Skrócenie czasu klejenia zaowocowało również prawie całkowitym wyeliminowaniem odpadu powstającego w procesie produkcji. Roczne oszczędności wynikające z tego usprawnienia oszacowano na blisko 250 tys. zł, a pomysł został uznany za najlepsze usprawnienie w Grupie VELUX w 2021 roku i jest wdrażany w kolejnych fabrykach.



# Zdrowie i samopoczucie pracowników

Dbamy o zdrowie naszych pracowników stwarzając komfortowe i przyjazne warunki pracy, prowadząc działania edukacyjne, czy wspierając wszelkie aktywności służące zdrowiu.

## Kampania „Zdrowe nawyki”

Kampania organizowana jest przez Fundację Pracowniczą, która postawiła sobie za cel, oprócz przyznawania dotacji, również prowadzenie kampanii edukacyjnych i projektów, dzięki którym może dotrzeć do szerszej grupy pracowników.

### Dbamy o wzrok pracowników

W październiku 2021 roku, w organizowanym przez WHO Światowym Dniu Wzroku roku, Fundacja Pracownicza rozpoczęła kampanię „Zdrowe nawyki” skoncentrowaną na tym zmyśle, mającym największy wpływ na jakość naszego życia. Pomimo ogromnego znaczenia wzroku, zwykle nie poddajemy się regularnym badaniom oczu. Dlatego w ramach kampanii pracownicy mają możliwość skorzystania z cyfrowego testu wzroku opracowanego przez duńską organizację „Fight for Sigh”, a także otrzymania grantów w przypadku problemów związanych ze wzrokiem.

### Program well-beingowy

W 2021 roku pracownicy firmy VELUX Polska zostali zaproszeni do udziału w kilkumiesięcznym programie well-beingowym, w trakcie którego mogli nie tylko wziąć udział w webinarach, ale również zrobić sobie aktywną przerwę poprzez uczestnictwo w „Power meetingach” oraz skonsultować się ze specjalistą – psychologiem,

trenerem personalnym, dietetykiem, fizjoterapeutą. W ten sposób firma zachęcała pracowników do dbania o zdrowie fizyczne poprzez odpowiednią dietę, optymalną ilość snu i ruchu oraz zdrowie psychiczne. Dodatkową atrakcją była możliwość uczestnictwa w grze WELL-BINGO, czyli lekko zmodyfikowanej wersji wszystkim dobrze znanej gry Bingo. Na planszy zamiast liczb można było znaleźć zadania dotyczące zdrowych nawyków.

### Aktywni z VELUX

Staramy się rozwijać wspólne pasje wśród pracowników, co sprzyja integracji i poprawia atmosferę w pracy. W fabrykach w Gnieźnie różnego typu aktywności pracowników przyjęły formułę klubów, które są dofinansowywane przez firmę. Pracownicy spotykają się regularnie, aby wspólnie pokibicować drużynie żużlowej (Speedway Fan Club VELUX), oddać się pasji wędkowania (Klub Wędkarzy), pojeździć na rowerze (Klub Rowerowy), pokibicować lokalnej drużynie piłki ręcznej (Klub Pasjonatów Piłki Ręcznej), albo drużynie piłkarskiej (Klub Pasjonatów Piłki Nożnej), nie wspominając o bieganiu i udziale licznej drużyny VELUX w Biegu Europejskim (Klub Pasjonatów Biegania). Obecnie w aktywności te angażuje się około 200 osób, co stanowi 1/5 pracowników fabryki. Również fabryka w Namysłowie wspiera aktywności sportowe swoich pracowników, jak np. grę w piłkę nożną i siatkówkę, czy aktywnie działającą grupę biegaczy.

# Bezpieczeństwo pracy

Wierzymy, że budując odpowiednią kulturę pracy możemy skutecznie zapobiegać wypadkom.

Grupa VELUX zawsze stawiała bezpieczeństwo na pierwszym miejscu, co znajduje odzwierciedlenie w bardzo dobrych wynikach w zakresie bezpieczeństwa, zapewniając nam miejsce w czołówce najlepszych firm w branży.



## Cel: Dążenie do całkowitego wyeliminowania wypadków

Naszym celem do 2030 roku jest dążenie do całkowitego wyeliminowania wypadków przy pracy.

## Nasze przewodnie zasady bezpieczeństwa

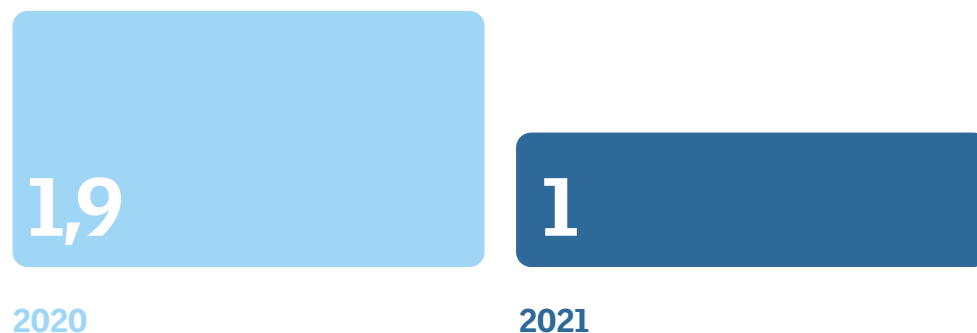
- 1** Bezpieczna praca jest warunkiem zatrudnienia
- 2** Kierownictwo jest odpowiedzialne za zapobieganie wypadkom i urazom
- 3** Zawsze poświęcamy czas na zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy
- 4** Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za własne bezpieczeństwo oraz za zapewnienie bezpieczeństwa naszych kolegów
- 5** Zadbamy o to, aby wszyscy pracownicy byli zaangażowani, przeszkoleni i kompetentni w zakresie bezpieczeństwa



W 2021 r. wskaźnik wypadków przy pracy w polskich fabrykach Grupy VELUX na 1 milionroboczogodzin wyniósł średnio 1 i był to lepszy wynik w stosunku do poprzedniego raportowanego okresu czyli 2019 roku o 0,6. Warto podkreślić, że w tym czasie w Namysłowie nie odnotowano żadnego wypadku.

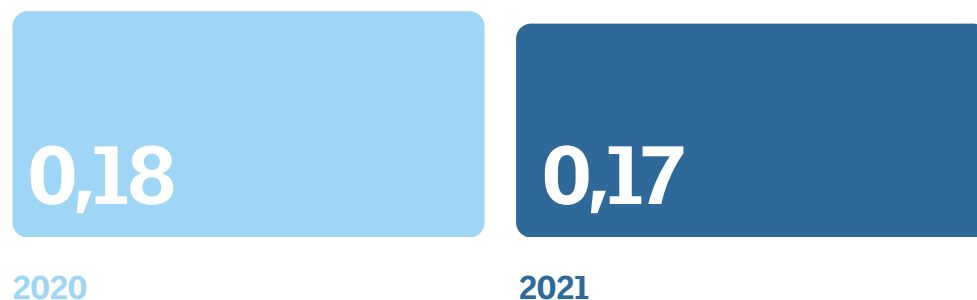
## Wskaźnik wypadków przy pracy w latach 2020-2021

Wskaźnik wypadkowości w fabrykach Grupy VELUX na 1 milionroboczogodzin



## Wskaźnik ciężkości wypadków przy pracy

Wskaźnik ciężkości wypadków w fabrykach Grupy VELUX na 1 tysiąc roboczogodzin



Naszym celem jest skuteczne zapobieganie wypadkom i incydentom w pracy. Dlatego cały czas doskonalimy procesy i przywiązujemy bardzo dużą wagę do szkoleń z zakresy bezpieczeństwa, a także posiadamy systemy, w których pracownicy są zobowiązani do rejestrowania wszelkich zagrożeń bezpieczeństwa, tak aby można było je szybko i skutecznie eliminować.

Wierzymy, że czas zainwestowany w bezpieczeństwo przynosi znaczące korzyści biznesowe w postaci zadowolonych i zmotywowanych pracowników, redukcji kosztów poprzez eliminację wypadków oraz pozytywnego wpływu na produktywność oraz atmosferę pracy.

Wynikiem takiej polityki jest mała częstotliwość wypadków oraz ich uciążliwość dla zdrowia. W raportowanym okresie nie doszło do żadnego wypadku śmiertelnego.

## Dobre praktyki w obszarze BHP

### Audyty bezpieczeństwa

Od lat w fabrykach Grupy VELUX praktykowane są audyty bezpieczeństwa, które są formą wzajemnej kontroli opartej na rozmowie bezpośredniej pracownika z pracownikiem, co skutkuje szybką eliminacją potencjalnych zagrożeń i poprawą bezpieczeństwa na co dzień.



# 2 460

Tyle wewnętrznych audytów bezpieczeństwa odbyło się w 2021 roku w fabrykach w Gnieźnie i Namysłowie

### Dni Bezpieczeństwa

Wrzesień 2021 był w namysłowskiej fabryce szczególnym miesiącem ze względu na bezpieczeństwo. Pierwszy raz w historii zakładu organizowane były Dni Bezpieczeństwa. Poprzez szereg atrakcji i dobrą zabawę podnosiliśmy świadomość bezpieczeństwa, kształtowaliśmy dobre nawyki, oraz poszerzaliśmy wiedzę naszych pracowników w sytuacjach zagrożenia, zwiększaliśmy poziom kultury bezpieczeństwa. Kolejne tygodnie z cyklu bezpieczne środy, miały pod różnymi hasłami, jak bezpieczeństwo na drodze, zdrowe nawyki, pierwsza pomoc, samoobrona, szkolenie przeciwpożarowe. Gościliśmy przedstawicieli lokalnych służb mundurowych tj. policji, straży miejskiej oraz straży pożarnej. Organizowane były warsztaty, spotkania tematyczne oraz prezentacje z użyciem eksponatów demonstracyjnych.

### Nowy eksponat demonstracyjny w pokoju bezpieczeństwa

Specjalnie dla zakładu w Namysłowie wyprodukowany został eksponat demonstrujący system zabezpieczeń, który posiadamy w firmie VELUX. Eksponat pokazuje jak dochodzi do pochwylenia wystających elementów odzieży długich włosów czy niewłaściwie dobranych rękawic. Kolejnym elementem, w jaki została wyposażona maszyna, to dwa systemy bezpieczeństwa. Pierwszy to kurtyny bezpieczeństwa, które wykorzystywane są w celu wykrywania obecności człowieka i blokowania niebezpiecznych ruchów na maszynie. Drugi system bezpieczeństwa to drzwi rewizyjne z zamkiem rozłączającym. Krańcówka zamontowana przy drzwiczek pełni funkcję czujników informujących o niepożądanym otwarciu drzwi. W sumie w namysłowskim pokoju bezpieczeństwa mamy 6 takich ekspozytorów, na których możemy przeciwyczyć ok. 20 niebezpiecznych zdarzeń.

### Program prewencyjny

Spółka NM Polska wzięła udział w programie prewencyjnym „Prewencja wypadkowa” organizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy w Opolu. Program służy redukcji zagrożeń wypadkowych w zakładach i polegał na przeprowadzeniu przez firmę samokontroli pod kątem zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładzie, z wykorzystaniem materiałów przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Po przejściu procesu firma uzyskała pozytywny wynik kontroli sprawdzającej prowadzonej przez Nadinspektora ds. Bezpiecznej Pracy.





## Usprawnienia pracownicze w zakresie BHP

Pracownicy mają wpływ na poprawę bezpieczeństwa m.in. poprzez możliwość zgłaszania swoich pomysłów na usprawnienie poprzez System Sugestii Pracowniczych. Są to reakcje na pojawiające się problemy, proaktywne działanie i propozycje usprawnień procesów. Każdy z pomysłów jest następnie analizowany, a większość z nich wdrażana w życie.

Przykładem jest usprawnienie zgłoszone przez Halinę Machynę, pracownicę z fabryki w Gnieźnie, która zaproponowała zrobienie specjalnego blatu podwyższającego stół odbiorczy dla komponentów po ich wyprofilowaniu. Wcześniej operator podczas odbierania z maszyny elementów drewnianych musiał się schylać, co skutkowało różnymi dolegliwościami kręgosłupa. Od momentu wprowadzenia usprawnienia praca stała się bardziej komfortowa i całkowicie ergonomiczna.



Kolejnym przykładem jest usprawnienie Łukasza Bartkowiaka i Rafała Michalskiego, z fabryki komponentów Gnieźnie. W tej fabryce wiele maszyn jest często przezbrajanych, aby to zrobić trzeba przenieść ciężkie elementy. Pracownicy wymyślili zastosowanie specjalnego żurawia umożliwiającego przeniesienie ciężkich elementów na obrabiarkę bez użycia siły rąk pracownika. Wcześniej dźwiganie ciężkich płyt groziło urazem kręgosłupa. Teraz praca jest bardziej ergonomiczna i całkowicie bezpieczna.



# Rozwój pracowników

Wszyscy pracownicy w Grupie VELUX przechodzą co roku rozmowy rozwojowe, które są podstawą do określenia potrzeb szkoleniowych i dalszego kierunku rozwoju zawodowego pracownika.

## Rozwijamy liderów produkcji

W Gnieźnie jednym z kluczowych programów dedykowanych liderom i brygadzistom, jest Akademia Lidera, ukierunkowana na rozwój kompetencji w zakresie zarządzania. Program obejmuje szkolenia z zakresu podnoszenia świadomości biznesowej, współpracy, skutecznego kierowania czy zarządzania celami. Jak również szkolenia miękkie, rozwijające kompetencje z zakresu coachingu, zarządzania emocjami czy rozwiązywania konfliktów. W programie wykorzystano także gry sytuacyjne.

## Rozwijamy kompetencje działu handlowego

Dział sprzedaży VELUX Polska uczestniczył w kilkietapowym programie rozwoju kompetencji handlowych w pracy ze sprzedażą inwestycyjną. Pierwszy etap polegał na wypracowaniu procesu i procedur sprzedaży inwestycyjnej na warsztatach z przedstawicielami działu handlowego. Następnie zdiagnozowano kluczowe kompetencje uczestników szkolenia stosując metodę FinxS Sales Assessment, a także zbadano styl komunikacji i interakcji z klientem w Modelu Extended DISC®. Indywidualne arkusze oceny z wynikami były omawiane na spotkaniach z managerami. Posłużyły one również do pogłębienia kompetencji niezbędnych do efektywnej sprzedaży podczas warsztatów praktycznych, na których m.in. handlowcy odrywali scenki z profesjonalnymi aktorami. Program szkoleniowy zaowocował usystematyzowaniem procesów sprzedażowych, a także ujednoczeniem kompetencji handlowych. W planach jest kontynuacja programu w obszarze negocjacji.

## Platforma e-learningowa

Pracownicy mogą korzystać również z szerokiej bazy szkoleń online, które dotyczą tematów z bardzo różnych działów, jak: sprzedaży, finansów, procesów produkcji, produktów i technologii, jakości, zakupów, jak również zagadnień z zakresu Internetu, komunikacji czy nauki języków obcych.

Ponadto pracownicy Grupy VELUX biorą udział w różnego rodzaju projektach zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym lub globalnym. Rozwijamy na bieżąco ich kompetencje, aby odpowiadały na potrzeby zmieniającego się otoczenia biznesowego oraz współpracy międzynarodowej.



## Od operatora do kierownika wydziału

Paweł Wołczyk – Kierownik Wydziału Montażu okien drewniano-poliuretanowych w Namysłowie

Do firmy VELUX trafiłem przez przypadek 16 lat temu. Studiowałem pedagogikę i chciałem dorobić podczas studiów. Zaczynałem jako operator produkcji, później byłem inspektorem jakości, mistrzem produkcji, a obecnie kieruję wydziałem zatrudniającym 150 osób. Gdy nadarzała się okazja startowałem w wewnętrznych rekrutacjach i je wygrywałem. Wszystkie procesy były transparentne i oparte o niezależne kryteria, które kandydat musiał spełnić. Firma obdarzyła mnie zaufaniem, a ja finalnie stwierdziłem, że zarządzanie ludźmi to jest właśnie to, co chcę dalej robić, dlatego ukończyłem studia podyplomowe z Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Najbardziej podoba mi się otwartość firmy na dialog z pracownikami o ich rozwoju.

## Nagroda Villuma Kann Rasmussena

Każdego roku 23 stycznia, w dniu urodzin założyciela firmy Fundacja Pracownicza docenia zaangażowanie pracowników przez przyznanie im nagrody VILLUMA KANN RASMUSSENA.

Laureaci wybierani są przez Zarząd Fundacji Pracowniczej spośród kandydatów zgłaszanych przez poszczególne spółki działające w 40 krajach. Są to osoby szczególnie zaangażowane w swoją pracę, dbające o jakość, wykazujące się pomysłowością i inicjatywą oraz pomocne na co dzień dla swoich kolegów. W ciągu ostatnich 3 edycji wyróżniono trzech pracowników spółek Grupy VELUX w Polsce. Dwie osoby z namysłowskiej fabryki VELUX: Joannę Jagiełła (edycja 2021) – liderkę zmiany oraz Pawła Owczarek (edycja 2022) - inżyniera produkcji oraz Sławomira Głowackiego (edycja 2020) – doświadczonego automatyka z gnieźnieńskiej fabryki okien. Nagrody otrzymało również dwóch pracowników spółki Altaterra oraz jedna osoba ze spółki DOVISTA. Łącznie wśród laureatów edycji z lat 2020-2022 znalazło się sześciu pracowników pracujących w Polsce. Do tej pory nagrody przyznano 27 razy – otrzymało je 335 pracowników z 65 spółek Grupy VKR z całego świata.



Więcej o nagrodzie:



### Edycja 2020

Sławomir Głowacki, Automatyk, Fabryka okien w Gnieźnie

Jest technikiem automatyki i mechanikiem w dziale produkcji. Ma rozległą wiedzę i analityczne podejście, dzięki czemu zawsze jest w stanie znaleźć rozwiązanie w przypadku awarii. Jest wysoko ceniony za swoje umiejętności techniczne, pomysły i dążenie do rozwoju osobistego. Z jego pozytywnych cech korzysta cała firma. Dzięki jego wysiłkom udało się zmniejszyć zużycie energii, usprawnić procesy i zwiększyć bezpieczeństwo. Jest również doskonałym mentorem dla nowych pracowników i nieocenionym ambasadorem firmy.



### Edycja 2022

Paweł Owczarek, Inżynier produkcji, Fabryka w Namysłowie

Jako specjalista od rolek profilujących i narzędzi, jest bardzo kompetentnym, wysoko wykwalifikowanym pracownikiem w obszarze mechaniki i elektromechaniki. Paweł ma ogromną cierpliwość i jest jedną z najbardziej rozpoznawalnych osób w dziale technicznym w fabryce oraz w globalnym dziale wsparcia produkcji komponentów aluminiowych. Dzięki swojej osobowości i niezawodności, Paweł jest dla kadry produkcyjnej zawsze specjalistą pierwszego wyboru. W kwestiach technicznych nigdy się nie poddaje i nie pozostawia spraw bez rozwiązania, a bezpieczeństwo zawsze stawia na pierwszym miejscu.



### Edycja 2021

Joanna Jagiełła, Liderka zmiany, Fabryka w Namysłowie

Rozpoczęła pracę na stanowisku operatora maszyn, kilka lat później została liderem zmiany. Przez cały ten czas jest osobą ogromnie zaangażowaną, ambitną, kreującą pozytywną atmosferę wśród kolegów i koleżanek. Zawsze z pełną odpowiedzialnością podchodzi do wykonywanych zadań, chętnie wspiera współpracowników i uczestniczy w projektach rozwojowych na dziale i w fabryce. Jej holistyczne podejście, kompetencje oraz wyższe, niż oczekiwane, umiejętności realizacji celów, powodują, że jest wzorem do naśladowania i jednym z najbardziej cenionych liderów w fabryce.

# Wsparcie Fundacji Pracowniczej

Doceniamy wkład i zaangażowanie pracowników w rozwój naszej firmy. Dlatego pomagamy osobom, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej.

Fundacja Pracownicza VKR to organizacja non-profit powołana do działania w 1991 roku przez założyciela Grupy VKR Villuma Kann Rasmussena. Jej celem jest świadczenie pomocy finansowej na rzecz pracowników i ich rodzin, a także rozwoju społeczności lokalnych, w których funkcjonujemy na co dzień. Pomoc dla pracowników może dotyczyć celów: kosztów leczenia, rehabilitacji, zakupu sprzętu medycznego, operacji pracownika lub jego rodziny bądź edukacji akademickiej dzieci pracownika. Środki te są niezależne od funkcjonującego w Grupie VELUX Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych.



## EMPLOYEE FOUNDATION

### Granty przyznane w latach 2020-2021



**5,1 mln zł**

Ogółem 650 grantów\*



**3,3 mln zł**

Wsparcie pracowników 463 granty



**0,5 mln zł**

Edukacja pracowników 59 granty



**1,3 mln zł**

Lokalne projekty 128 grantów

\*w tym granty związane z COVID-19 przyznane w 2020 roku





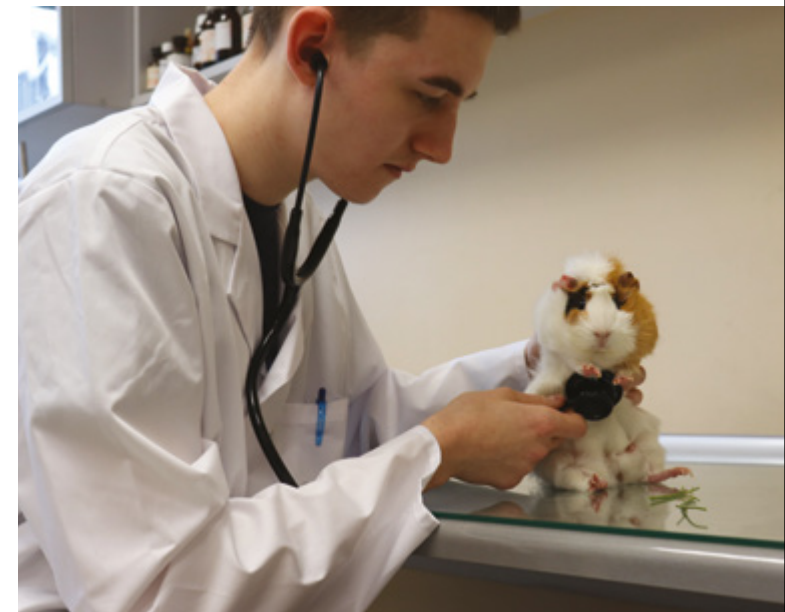
### Pomoc w trudnych sytuacjach życiowych

Daniel Wełnic ze spółki NB Polska i jego żona długo walczyli o dziecko. Powiedziano im, że jedyną opcją jest adopcja lub klinika niepłodności. Dzięki finansowemu wsparciu Fundacji Pracowniczej para podjęła próbę leczenia bezpłodności i szczęśliwie poczęła dziecko. Ich radość była ogromna, kiedy urodziła się mała Magdalena, ale problemy zdrowotne córki zaczęły się, gdy miała zaledwie trzy miesiące i od tamtej pory życie stało się walką o rodzinę. Magdalena cierpi na epilepsję oraz inne problemy neurologiczne i sensoryczne. Pod koniec 2021 roku trafiła do szpitala z problemami serca. Fundacja udzieliła rodzinie wsparcia finansowego na prywatne leczenie przez neurologów, fizjoterapeutów i kardiologów.

Jeden z pracowników spółki NM Polska otrzymał wsparcie w postaci aparatów słuchowych, które zdecydowanie poprawiły jego jakość życia. Konsekwencje uszkodzenia słuchu to nie tylko spadek komfortu w komunikowaniu się z otoczeniem. Ubytek słuchu powodował olbrzymi stres u pracownika, prowadził do zakłóceń w relacjach z innymi. To wpływało na postrzeganie jego, jako osoby unikającej kontaktów społecznych. Dzięki aparatowi słuchowemu pracownik nabrał pewności siebie, można powiedzieć, że rozwinął skrzydła, a przełożeni przekonali się, że mogą go angażować do zadań wymagających współpracy w grupie.

### Wsparcie edukacji dzieci pracowników

Bronisław, syn Marka Mrożka ze spółki NB Polska uczy się w zawodzie Technik weterynarii i marzy o tym, by kiedyś założyć własną klinikę weterynaryjną. Fundacja wspiera edukację dzieci pracowników na etapie połowy toku nauki, która daje pierwszy zawód (szkoła zawodowa, technikum, branżowa, policealna, szkoła wyższa – studia). Dzięki wsparciu Fundacji Pracowniczej, Bronisław mógł zakupić potrzebny sprzęt do nauki i rozwoju swojej wiedzy oraz pasji, jaką jest leczenie zwierząt.



Przyznawanie dotacji pozostaje podstawowym zadaniem Fundacji Pracowniczej. Jednak poprzez kampanie i projekty edukacyjne dotyczące profilaktyki zdrowia (np. kampania Zdrowe nawyki). Fundacja stara się wspierać również wszystkich pracowników Holdingu VKR w Polsce.

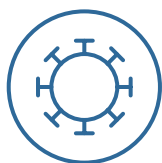
## Wsparcie w czasie pandemii COVID-19

Już na początku pandemii zarząd Fundacji Pracowniczej podjął decyzję o wygospodarowaniu specjalnych środków tzw. funduszu pomocowego, na wsparcie wynikające z tej niezwykle trudnej sytuacji. Okazało się, że zapotrzebowanie jest bardzo duże. W sumie Fundacja przekazała 227 grantów. Wsparcie dotyczyło różnorodnych obszarów, takich jak: zakup środków ochrony osobistej dla pracowników i ich rodzin, pomoc osobom wymagającym diagnostyki związanej z COVID-19, skorzystanie z opieki psychologicznej oraz prywatnego leczenia. Granty te stanowiły prawie połowę funduszu pomocowego. Natomiast ponad jedna trzecia środków, została przeznaczona na zakup przez firmę sprzętu komputerowego i umożliwienie dzieciom pracowników nauki z domu, a także wsparcie w organizacji korepetycji. Pracownicy skorzystali również z grantów na zakup specjalnego sprzętu podnoszącego jakość powietrza w domach, gdzie rodziny spędzały wyjątkowo dużo czasu. Fundacja wyszła także naprzeciw osobom, które z powodu pandemii potrzebowały wsparcia w opiece nad dziećmi oraz pracownikom, którzy musieli odwołać duże uroczystości rodzinne czy zrezygnować z wakacji.



Monika Sawczuk-Petrov dyrektor ds. personalnych w NB Polska

Miarą wielkości firmy i jej systemu wartości jest dbałość o pracowników szczególnie w trudnych momentach, a do takich z pewnością zaliczymy pandemię wywołaną COVID-19. Był to prawdziwy test z odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa. Dlatego niezwykle ważną była szybka decyzja Fundacji Pracowniczej o wygospodarowaniu specjalnych środków na granty dotyczące sytuacji wynikających z pandemii. Chyba nikt nie miał wątpliwości co do tego, że będzie ciężko, i że wiele osób będzie potrzebowało wsparcia. Pracownicy to doceniają i jest to dla nas niezwykle cenne



## 2 mln zł

Wartość grantów związanych z COVID-19 przyznanych w 2020 roku

\*Program grantowy COVID był częścią ogólnej puli grantów przyznanych w 2020 r.



## 83 pkt na 100 pkt

Pracownicy Grupy VELUX są dumni z Fundacji Pracowniczej co obrazuje m.in. wysoki wskaźnik przyznanych punktów, czyli 83 na 100 pkt, w cyklicznym badaniu satysfakcji pracowniczej przeprowadzonym w spółkach Grupy VELUX w 2021 roku.





**Społeczeństwo**



# Nowa koncepcja zrównoważonego budownictwa

Aktywnie działamy na rzecz zwiększania świadomości społecznej w zakresie zrównoważonych budynków. Ważnym krokiem w tym obszarze jest nowa koncepcja Build for Life, stanowiąca część Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2030.



## Cel: Promowanie zrównoważonego budownictwa

Naszym celem do 2030 roku jest promowanie zrównoważonego budownictwa w tym nowej koncepcji Build for Life.

## ABC nowej koncepcji zrównoważonych budynków i społeczności

Build for Life obejmuje wiele wyzwań występujących w branży budowlanej, proponując nowatorskie podejście do naszych przyszłych i obecnych miejsc zamieszkania. Zakłada, że obecne budownictwo wywiera ogromny wpływ nie tylko na mieszkańców tych obiektów, lecz również na całe ekosystemy, od których jesteśmy zależni. Dlatego, oprócz wskazówek dla projektantów, urbanistów i specjalistów budowlanych, zawiera również konkretne propozycje, jak możemy sprostać niektórym z najbardziej palących problemów, przed którymi stoimy.



### Środowisko

Stosując materiały o niskiej szkodliwości dla środowiska i dokonując kompleksowej oceny cyklu życia budynku, moglibyśmy zaspokoić popyt na zwiększoną liczbę mieszkań bez uszczerbku dla naturalnych zasobów Ziemi.



### Aktywność mieszkańców w życiu społeczności

Projektując środowisko budowlane, które umożliwia dzielenie się i uczestniczenie w życiu społeczności, a także zapewnia poczucie tożsamości i bezpieczeństwa, możemy wymiennie polepszyć samopoczucie wspólnoty i poprawić ogólny stan zdrowia jej członków, zmniejszając przy tym niepokój, samotność i stres.



### Zdrowie

Budownictwo stawiające na zdrowy klimat wewnątrz i prozdrowotne materiały pozwala wznosić budynki, w których nie tylko mniej chodzimy, ale wręcz czujemy się zdrowsi.



### Dostępności do zrównoważonych budynków

Tworząc takie środowiska budowlane, które będą priorytetowo traktować przystępność cenową, współdzielenie powierzchni mieszkaniowej oraz nowatorskie modele biznesowe, będziemy mogli oferować mieszkania osobom, które inaczej nie mogłyby sobie na nie pozwolić.



### Wzorzec kompasu

Co również ważne, koncepcja Build for Life została wzbogacona o Wzorzec kompasu, przedstawiający siedem strategicznych czynników: elastyczność, jakość, środowisko, zdrowie, społeczność, lokalność i przystępność cenową. Czynniki te są kluczowymi elementami procesu budowy i rozwoju. Dzięki nim współpracownicy z różnych sektorów mogą stosować klarowne, otwarte ramy koncepcyjne do opracowywania i przekształcania budynków z myślą o przyszłości. Wzorzec kompasu został stworzony we współpracy z architektami firmy EFEKT, inżynierami firmy MOE, firmą LeaderLab oraz Grupą VELUX. Został opracowany jako platforma partnerska dla wszystkich myślących podobnie liderów zmian w środowisku budowlanym.



# Edukacja społeczna

Budynki mają olbrzymi wpływ na nasze zdrowie, o czym staramy się przypominać w naszych kampaniach i projektach społecznych.

## Barometr zdrowych domów

To coroczny raport badawczy, który podejmuje próbę diagnozy stanu europejskiego i polskiego budownictwa w wymiarach zdrowia społeczeństwa i zużycia energii. Publikowane od 2015 roku raporty pokazują, jak ważne są warunki panujące w budynkach dla jakości naszego życia, a także jak znaczącym wyzwaniem jest zmniejszenie zużycia energii przez budynki. Barometry podkreślają potrzebę poprawy stanu budynków w celu rozwiązania problemów zdrowotnych i klimatycznych w różnych grupach populacyjnych.

Edycja VI opublikowana w kwietniu 2021 roku zwraca szczególną uwagę na znaczenie zdrowego domu w procesie zielonej odbudowy po COVID-19. Jak wynika z badania wykonanego na potrzeby raportu - energooszczędność i komfort, który wiąże się ze zdrowymi warunkami w domu, idą w parze. Dla 75 proc. respondentów głównym powodem do przeprowadzenia prac remontowych była chęć poprawy komfortu życia rodziny. Natomiast kluczowe cechy zdrowego domu, jak jakość powietrza i ilość światła dziennego, to dla ponad 80 proc. badanych ważne aspekty brane pod uwagę przy poszukiwaniu nowego lokum. Raport pokazuje również potrzebę przyspieszenia tempa renowacji budynków w Polsce i Europie z 1 proc. do przynajmniej 2 proc. rocznie oraz budowania nowych domów tak, aby były one przyjazne dla człowieka i środowiska oraz pomogły osiągnąć ambitny cel neutralności pod względem emisji CO<sub>2</sub> do 2050 roku.

Wnioski z raportu stanowią istotne wskazówki dla branży budowlanej oraz osób zaangażowanych w decyzje legislacyjne w kontek-



ście zielonej odbudowy po COVID-19. Były one również pretekstem do dyskusji na licznych konferencjach poświęconych znaczeniu zrównoważonego budownictwa.

Przeczytaj raport na stronie:





## Kampania Głowa do góry

W 2021 roku przeprowadziliśmy kampanię społeczno-edukacyjną, której celem jest zachęcenie ludzi do życia blisko natury i korzystania ze wszechobecnych technologii w rozsądny, zrównoważony sposób. Kampania zachęca do zdrowszego stylu życia, przebywania więcej na świeżym powietrzu, a także zaproszenia natury do domów, w których spędzamy 90 proc. czasu. Na potrzeby kampanii przygotowano raport „Head Downers 2021” opisujący styl życia współczesnych Europejczyków, w tym również Polaków, a także pokazujący napięcie, jakie istnieje między przyzwyczajeniami wynikającymi z rozwoju cywilizacji, a potrzebą obcowania z naturą.

Polacy cenią naturę i chcą być blisko niej, ale relacje z nią uznają za zbyt powierzchowne. Choć jesteśmy przekonani, że obserwowanie przyrody pozytywnie wpływa na zdrowie i samopoczucie, rzadko patrzymy na ptaki, drzewa, chmury. Za to często pochylamy się nad telefonem i laptopem, nieustannie sprawdzając te urządzenia nawet w czasie wolnym od pracy. A to odbija się na zdrowiu społeczeństwa. Syndrom „pochylonej głowy” może powodować bóle mięśni pleców lub boku szyi, ramion, a czasem dolnej części pleców. Dotyka on nawet nastolatków i małe dzieci. To tylko część faktów jakie znajdziemy w raporcie.



Przeczytaj raport na stronie:



## Ekologiczna gra on-line dla dzieci

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom klimatycznym i potrzebie edukacji ekologicznej najmłodszych pokoleń, zdecydowaliśmy się współtworzyć darmową ekologiczną grę on-line - EkoEksperymentarium - dla dzieci w wieku 5 – 11 lat. Stanowi ona doskonałą pomoc dydaktyczną dla rodziców i nauczycieli. Gra została opracowana przy współpracy ekspertów z Ministerstwa Klimatu i Środowiska, i Partnerów gry, w tym firmy VELUX, która wsparła organizatorów przy tworzeniu najnowszej części gry na temat redukcji śladu węglowego.

EkoEksperymentarium daje możliwość, przez zabawę, mówienia o ważnych tematach związanych z ochroną środowiska. Gra w wersji online pozwala przeprowadzić jedną lub wiele lekcji w ciągu roku szkolnego. Co więcej, edukatorzy mogą liczyć na wsparcie autorów gry w postaci materiałów dodatkowych, scenariuszy lekcji i konsultacji. Dla rodziców również zostały przygotowane materiały do pracy z dzieckiem. Program edukacyjny został przygotowany z dbałością o najwyższą jakość przekazywanych dzieciom informacji.



Strona internetowa gry:

# Wsparcie FUNDACJI VELUX

FUNDACJE VELUX (VILLUM FONDEN i VELUX FONDEN) są organizacjami non-profit powołanymi do działania przez Villuma Kann Rasmussena w latach 70. i 80. ubiegłego wieku.

Fundacja VILLUM FONDEN (jedna z FUNDACJI VELUX) jest większościowym akcjonariuszem VKR Holding A/S. Fundacja otrzymuje około 90% całkowitej rocznej dywidendy, a uzyskane środki przeznacza na cele społeczne. Globalnie FUNDACJE VELUX przyznają granty w dziedzinach badań naukowych, projektów społecznych, kulturalnych, wspierania edukacji dzieci w zakresie nauk ścisłych i technologii oraz aktywizacji seniorów. FUNDACJE działają również w Polsce. Każdego roku polskie organizacje pozarządowe mogą składać do nich wnioski o przyznanie grantu na realizację zaproponowanych projektów. Od 2003 roku wsparcie od FUNDACJI VELUX trafiało przede wszystkim na projekty związane z wyrównywaniem szans dzieci i młodzieży zagrożonej lub wykluczonej społecznie. Od 2018 roku FUNDACJE wspierają w Polsce głównie projekty dotyczące rozwoju edukacji zawodowej młodzieży. To nowy program, który jest przewidziany na lata 2018-2028.

Dotacje FUNDACJI VELUX przyznawane są w duńskich koronach. Ich dokładna wartość w złotych zależy od zastosowanego kursu wymiany walut. Do obliczeń zastosowano kurs na 31 grudnia roku, w którym dotacja została przyznana.



Strona internetowa Fundacji VELUX:



## 172 mln zł

Łączna wartość przyznanych grantów w latach 2003-2021



## 32

Organizacje



## 42

Granty



## 4 mln zł

Średnia wartość grantu



# 38,8 mln zł

Wartość grantów przyznanych  
w latach 2020-2021



# 7

Grantów



## Granty przyznane w latach 2020-2021

Rok	Beneficjent	Przybliżona wartość grantu w PLN*	Nazwa projektu i zakres
2020	Fundacja Generado	10,9 mln zł	Pas startowy – zwiększenie zatrudnienia osób z autyzmem i innymi niepełnosprawnościami
2020	Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę	1,5 mln zł	Zielone Centrum dla Dzieci – miejsce terapii dzieci krzywdzonych i wykorzystywanych seksualnie, przy zastosowaniu rozwiązań architektonicznych przyjaznych środowisku
2021	Ekologiczny Uniwersytet Ludowy	16,5 mln zł	Ekologiczny Uniwersytet w Grzybowie – międzynarodowy program edukacji w zakresie ekologicznego rolnictwa
2021	Fundacja Serapian	10,3 mln zł	Centralna Akademia Dekarska – centrum szkoleniowe dedykowane szkolnictwu zawodowemu dekarzy oraz podnoszeniu kwalifikacji dekarzy
2021	Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna	11,1 mln zł	Centrum Programowania Robotów Przemysłowych dla przemysłu 4.0 – podnoszenie kwalifikacji w zakresie automatyki i programowania
2021	Infotech	3,8 mln zł	Zawodowe szkolenia edukacyjne w modelu B2E, czyli łączenie biznesu z sektorem edukacji
2021	Fundacja szkolna	8,6 mln zł	Nauczanie metodą STREAM w każdej szkole – promowanie nowoczesnych, interaktywnych metod nauczania wśród nauczycieli i uczniów

\* Granty przyznawane w duńskich koronach DKK, wartość grantu przeliczona została na złotówki na podstawie kursu NBP na ostatni dzień roku, w którym grant przyznano.





## Centrum Programowania Robotów Przemysłowych

Doposażenie pracowni robotyki w nowe roboty oraz pracowni druku 3D w nowe drukarki, a także zakup specjalistycznego symulatora spawalniczego w Centrum Programowania Robotów Przemysłowych w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej zostało sfinansowane przez Fundację VELUX. Dzięki doradztwu edukacyjno-zawodowemu młodzież uzyska wsparcie rozwojowe dopasowane do ich indywidualnych potrzeb, a następnie podniesie swoje kompetencje i zdobędzie nowe kwalifikacje w czasie innowacyjnych kursów z zakresu programowania robotów przemysłowych, spawania i druku 3D. Ponadto projekt podniesie kompetencje zawodowe i metodyczne nauczycieli oraz instruktorów w czasie szkoleń i warsztatów eksperckich. W CPRP powstanie hub edukacyjny dla szkół i przedsiębiorców, a także zostanie wypracowany model kooperacji tych podmiotów. Strefa planuje zbudowanie symulatora w całości według polskiej myśli technologicznej, będzie to innowacyjny i pionierski projekt, wzmacniający proces nauki spawania. Aktualnie spawania mogą uczyć się tylko osoby powyżej 18 roku życia, dlatego nauka na symulatorze będzie dla młodszych uczniów możliwością sprawdzenia swoich predyspozycji, a także rozwoju kompetencji w tym zakresie.



## Centralna Akademia Dekarska

Nowoczesne centrum szkoleniowe dla dekarzy powstaje w Olsztynie na terenie zabytkowego kompleksu budynków Koszary Dragonów. Będzie to baza do nauczania ginącego zawodu dekarza, a także ogólnopolski ośrodek szkoleniowy dla dekarzy. Projekt otrzymał wsparcie z funduszy unijnych, firm z branży dachowej oraz Fundacji VELUX. Pracę renowacyjną rozpoczęto w sierpniu 2020 roku, a na jesieni 2022 roku planowane jest oficjalne otwarcie placówki. Na piętrze znajdują się sale konferencyjne, biuro, zaplecze, a także pokoje gościnne, na parterze powstaną sale szkoleniowe i warsztatowe. Inicjatorzy projektu, dekarze pasjonaci, chcą zachęcić młodych do pracy w swoim zawodzie. W procesie nauczania duży nacisk kładziony będzie na zajęcia praktyczne i nowe techniki i technologie. Dzięki temu uczniowie uzyskują od osób na co dzień zajmujących się dekarstwem wiedzę niezbędną do rozpoczęcia pracy zawodowej. Sama Akademia ma być miejscem, w którym prowadzone będą również szkolenia przygotowujące do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich prowadzonych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną, a także kursy zawodowe.

# Wsparcie Fundacji Pracowniczej

W ramach działalności Fundacji Pracowniczej, część środków przeznaczana jest na rozwój lokalnych projektów, które służą nam wszystkim.

Jesteśmy aktywnym członkiem lokalnych społeczności, których ważną częścią są również nasi pracownicy.

W latach 2020–2021 Fundacja przeznaczyła 128 grantów, o wartości 1,3 mln zł na wsparcie działalności lokalnych instytucji i organizacji.

Rekomendacja pracowników jest kluczowa przy wyborze beneficjentów grantów przyznawanych przez Fundację, a organizacja, która ubiega się o wsparcie powinna znajdować się nie dalej niż 25 km od siedziby firmy.

Środki przeznaczone były m.in. na realizację takich projektów jak: zakup wyposażenia w postaci mebli, sprzętu komputerowego, sportowego, medycznego dla lokalnych szkół, przedszkoli czy też wsparcie straży pożarnej poprzez zakup odpowiedniego wyposażenia, jak również ośrodków sportowych oraz placówek medycznych.



## 1,3 mln zł

Wartość grantów dla lokalnych społeczności w latach 2020-2021



## Motocykl szkoleniowy dla GTM START Gniezno

Żużel to bardzo popularny sport wśród mieszkańców Gniezna. Tłumy pasjonatów przybywają na gnieźnieński stadion żużlowy przy okazji każdego zawodów. Gnieźnieńskie Towarzystwo Motorowe START od lat wspiera rozwój tego sportu w regionie, kształci również młodziaków. Dzięki wsparciu otrzymanemu od Fundacji zakupiono nowy motocykl na treningi dla sekcji młodzieżowej (11-15 lat).



## Studio nagrań w Centrum Kultury

Z profesjonalnego studia nagraniowego w Kluczborku, które powstało dzięki Fundacji, mogą korzystać wszyscy mieszkańcy gminy - dzieci, młodzież i dorośli. Zarówno soliści, jak i całe zespoły właśnie tutaj rozwijają pasje muzyczne. Nad wszystkimi grupami artystycznymi czuwają instruktorzy. Przy ośrodku działają min.: koło wokalne, zespół wokalny złożony z artystów grupy wiekowej 60+, zespół estradowy i dwie orkiestry dęte. Profesjonalne zaplecze umożliwia rozwijanie zainteresowań, podnoszenie poziomu umiejętności i realizację różnych wizji poszczególnych artystów.





### Remont szpitalika w schronisku

Gnieźnieńskie schronisko dla zwierząt odremontowało pomieszczenia szpitalika, w których przebywają zwierzęta pod opieką weterynaryjną po zabiegach chirurgicznych. Ściany i podłogi wyłożono nowymi płytkami, a także pomalowano, wymieniono okna oraz ocieplono i wykończono sufit. Teraz szpitalik lśni czystością, a czteroosobni rekonwalescenci mogą odzyskiwać siły w komfortowych warunkach.



### Multimedialny monitor dla przedszkola

Przedszkole Tęczowy Domek w Woźnikach k. Gniezna zakupiło edukacyjny, interaktywny monitor, który codziennie jest wykorzystywany do zajęć z przedszkolakami. Dotykowy ekran to wiele frajdy i zabawy dla dzieci, a także możliwość obycia z najnowszą technologią. Ekran ma bardzo wiele funkcji i zastosowań, może łączyć się z Internetem, a także wyświetlać przeróżne materiały dydaktyczne.



### Inkubator i woliera dla małych zwierząt

Namysłowskie Stowarzyszenie Pomocy Zwierzętom „Cztery Łapy” doposażono w inkubator oraz zewnętrzną wolierę. Nowe wyposażenie pozwala odchowić małe zwierzęta lub odratować starsze, skrajnie wycieńczone, takie jak jeże czy wiewiórki. Inkubator pomaga w utrzymaniu stałej temperatury ciała i wilgotności, umożliwia też wziewne podawanie leków. Teraz wolontariusze mogą skuteczniej pomagać jeszcze większej ilości zwierząt.



### Wyposażenie pracowni językowej

Szkoła Podstawowa w Rychtalu stworzyła pracownię językową. Sala została gruntownie wyremontowana, wyposażona w nowe meble, sprzęt audio, odpowiednie nagłośnienie oraz specjalistyczne oprogramowanie służące nauce języków obcych. Nowoczesny sprzęt umożliwi swobodny, głośny trening wymowy poprzez dialogi udoskonalające mowę i przełamujące naturalny opór do rozmów w obcym języku aż 25 uczniom jednocześnie.





Bartłomiej Stawiarski, Burmistrz Namysłowa

W ramach programu „Tereny zielone i aktywności na świeżym powietrzu” aplikowaliśmy z sukcesem do Fundacji Pracowniczej o grant na stworzenie w naszym mieście Namysłowskiego Parku Pokoleń. Na ten cel uzyskaliśmy wsparcie w wysokości 1,6 mln złotych. Dzięki temu projektowi miasto zyska wspaniałą, zieloną przestrzeń, z infrastrukturą – jak w nazwie parku – dla przedstawicieli wszystkich pokoleń. Będzie to miejsce odpowiadające potrzebom dzieci, osób starszych, całych rodzin. Oczywiście uwzględniające również rozwiązania dla osób z niepełnosprawnościami. Zagospodarujemy teren alejkami, będą nowe nasadzenia drzew, place zabaw dla dzieci, miejsce na grilla dla dorosłych, sanitariaty, przestrzeń odpoczynku dla seniorów i wybieg dla psów. To bardzo kompleksowy i ambitny projekt bazujący na partnerstwie międzysektorowym. Cieszę się, że firma VELUX wspiera inicjatywy służące pracownikom, a także naszej lokalnej społeczności. Nie jest to pierwszy projekt zrealizowany z Fundacjami VELUX, kilka lat temu dzięki podobnej współpracy powstał żłobek i przedszkole „Elementarz Przyjazny Rodzinie”.

## Miejsca rekreacji na świeżym powietrzu dzięki wsparciu Fundacji Pracowniczej

W 2021 roku z okazji 30-lecia Fundacji Pracowniczej zainaugurowano program grantowy „Tereny zielone i aktywności na świeżym powietrzu”. Impulsem do jego stworzenia był czas pandemii Covid-19, kiedy to wielu pracowników było zmuszonych do ograniczenia swoich aktywności na świeżym powietrzu. Poprzez realizację programu grantowego Fundacja pragnie, aby pracownicy, ich rodziny oraz przedstawiciele społeczności lokalnej wspólnie spędzali czas, ciesząc się i korzystając ze środowiska naturalnego. Spółki holdingu VKR w Polsce połączyły swoje siły i wraz z władzami lokalnymi oraz organizacjami złożyły propozycję stworzenia czterech wyjątkowych miejsc przeznaczonych do rekreacji, edukacji i wypoczynku, które zyskały aprobatę Zarządu Fundacji. Łączna wartość przyznanych na ten cel grantów w Polsce to ponad 5,4 mln zł.

Dzięki otrzymanemu wsparciu powstaną m.in. leśna oaza wraz ze ścieżką edukacyjną w gnieźnieńskim lesie, teren rekreacyjno-kulturalny z amfiteatrem, tężnią oraz szklarniami do eko upraw w raszyńskim parku im. Magdaleny Abakanowicz, strefa kulturalno-rekreacyjna na bulwarach wiślanych w Tczewie oraz Namysłowski Park Pokoleń z bogatą ofertą rekreacyjną od juniora do seniora. Nowe miejsca rekreacji i kultury powstaną dzięki zaangażowaniu Nadleśnictwa Gniezno, Gminy Raszyn, Fabryki Sztuk oraz Urzędu Miasta Namysłów najpóźniej do końca 2024 roku.

**GREEN  
AREAS &  
OUTDOOR  
LIFE**  
EMPLOYEE FOUNDATION

## 5,4 mln zł

Wartość grantów w programie „Tereny zielone i aktywności na świeżym powietrzu”

\*Granty będą wypłacane w latach 2022-2024 zgodnie z harmonogramami realizacji

# Zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych

Chcemy wspierać i rozwijać społeczności w których działamy zarówno poprzez wsparcie ważnych projektów kulturalnych, sportowych i społecznych, jak i bycie dobrym pracodawcą i sąsiadem.

Należymy do jednych z największych pracodawców w regionach, w których mamy nasze fabryki, w tym w Gnieźnie i Namysłowie. Staliśmy się ważną częścią społeczności lokalnych i czujemy wielką odpowiedzialność, aby wspólnie z przedstawicielami władz samorządowych przyczynić się do ich rozwoju. Dzięki czemu realizujemy też wartości, które towarzyszą nam od początku istnienia firmy.



Tomasz Budasz, Prezydent Miasta Gniezna

Miasto Gniezno dynamicznie rozwija się dla dobra mieszkańców, ale też firm, które realizują tutaj swoje inwestycje. Dlatego partnerska współpraca z firmą VELUX przy wielu projektach takich jak Bieg Europejski, Jarmark Średniowieczny, Festiwal Filmowy „Offeliada”, wsparcie miejskich klubów sportowych, pomoc w rozbudowie sieci rowerów miejskich, a także nasz największy wspólny projekt Stolica eXperymentu, są dla nas bardzo cenne. To nowe miejsce, które właśnie powstaje ma przede wszystkim podnieść jakość kształcenia młodych ludzi z Gniezna i powiatu gnieźnieńskiego. Ma pomóc w edukacji uczniów na miarę dzisiejszych, dynamicznie zmieniających się czasów. Zakładamy, że kształcenie w ramach Stolicy eXperymentu będzie odbywało się metodą STEM (Science, Technology, Engineering i Mathematics). Powstaną m.in. laboratoria multimedialnych, programowania, automatyki i robotyki, fizyczne, chemiczne. Chcemy w młodych ludziach wykształcić nie tylko fascynację techniką i technologią, ale także wzbudzić chęć poszukiwania nowych rozwiązań, innowacji, czy prowadzenia badań. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie przygotować młodzież do Przemysłu 4.0. i znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia.



## Maska dla medyka

Na początku pandemii, w 2020 roku podjęliśmy się bezprecedensowej współpracy z organizatorami akcji #MaskaDlaMedyka. W gnieźnieńskiej fabryce VELUX wyprodukowano 10 tys. adapterów do masek do snorklingu marki Decathlon, które zakupiła Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, aby rozesłać je do szpitali na terenie całej Polski. Produkcja odbyła się metodą wtryskową, co oznaczało przełom w akcji społecznej #MaskaDlaMedyka, gdyż wcześniej adaptery były drukowane wyłącznie na drukarkach 3D. Dzięki zaangażowaniu Grupy VELUX, a także innych firm, jak 3D LAB, YASA Motors Poland, Andrychowska Fabryka Maszyn Defum s.a. udało się odpowiedzieć na olbrzymie potrzeby szpitali, które w ówczesnym czasie nie posiadały odpowiedniego sprzętu do walki z COVID-19. Dla nas było to niezwykle doświadczenie. Wykorzystując potencjał produkcyjny i zaangażowanie pracowników wsparliśmy służbę zdrowia w walce z koronawirusem.

# 0 Raporcie

Raport „W drodze do ambitnego celu” dotyczy działalności spółek Grupy VELUX w Polsce i obejmuje lata 2020-2021. Został opracowany zgodnie z międzynarodowym standardem raportowania GRI Standards, poziom Core. To czwarta edycja raportu, który dotychczas wydawany był w cyklu dwuletnim.

Duży wpływ na kształt bieżącego raportu miała ogłoszona w 2020 roku nowa Strategia Zrównoważonego Rozwoju 2030, która jest mapą drogową dla Grupy VELUX na najbliższą dekadę.

W poszczególnych rozdziałach nawiązujemy do celów strategicznych zdefiniowanych na stronie 19, pokazując nasze zaangażowanie w ich realizację.

Zastosowaliśmy wskaźniki obejmujące kwestie istotne dla naszej działalności i realizacji strategii, jak również dla naszych interesa-

riuszy. W tym celu przeprowadziliśmy ankietę wśród kluczowych interesariuszy, a także cykl spotkań z pracownikami i zarządem.

W dokumencie znalazły się dodatkowo dane odnoszące się łącznie do Grupy VELUX i spółek siostrzanych. Miało to na celu pokazanie skali obecności i inwestycji Holdingu VKR w Polsce. Dane te zostały odpowiednio opisane i znajdują się w dziale „O nas” oraz w części „Kluczowe obszary wpływu”.

W czterech działach – O nas, Pracownicy, Środowisko, Społeczeństwo prezentujemy kwestie ważne dla sprawozdawczości ESG. Są to również obszary naszego oddziaływania, w których staramy się tworzyć wartości, realizując koncepcję Przedsiębiorstwa Modelowego.

Raport powstał dzięki zaangażowaniu pracowników i przy udziale interesariuszy zewnętrznych. Serdecznie dziękujemy za ich zaangażowanie i współpracę.

Mamy nadzieję, że dokument ten będzie cennym źródłem informacji o naszej firmie, a także inspiracją do wspólnego działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

#### Osoba odpowiedzialna za raport:

Agnieszka Kamińska, Kierownik ds. komunikacji korporacyjnej i CSR

#### Koncepcja i redakcja:

Ewa Łukawska, TARGET PR

#### Projekt graficzny:

LOGOTOMIA, na bazie globalnego raportu Grupy VELUX

## Wskaźniki profilowe

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
Profil organizacyjny			
102-1	Nazwa organizacji	W całości	14
102-2	Działania, marki, produkty i usługi	Częściowo	9,11. Więcej informacji na temat produktów VELUX można znaleźć na stronie <a href="http://www.velux.pl">www.velux.pl</a> , w zakładce "Produkty".
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	W całości	14,15
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	W całości	14,15
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	W całości	9,11
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	Częściowo	11
102-7	Skala organizacji	Częściowo	9,11



Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
102-8	Informacje o osobach zatrudnionych i innych pracownikach	Częściowo	16, 54
102-9	Opis łańcucha dostaw organizacji	Częściowo	20
102-10	Istotne zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Częściowo	32. Od 2021 roku dostawcy analizowani są pod kątem emisji CO <sub>2</sub>
102-11	Zasada przezorności i podejście do niej w organizacji	Częściowo	24, 25, 46
102-12	Zewnętrzne inicjatywy	Częściowo	28, 29
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	Częściowo	29
Strategia			
102-14	Oświadczenie ze strony najwyższych rangą decydentów w organizacji	W całości	5
102-15	Opis kluczowych wpływów, ryzyk i możliwości	Częściowo	6, 7, 22, 23
Etyka i uczciwość			
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	W całości	21, 22, 23
102-17	Mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	W całości	22
Ład organizacyjny			
102-18	Struktura organu zarządzającego organizacji	Częściowo	
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy	W całości	26
102-41	Zbiorowe układy pracy	W całości	W Grupie VELUX nie ma zbiorowych układów pracy
102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	Częściowo	26
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	Częściowo	26, 27
102-44	Kluczowe zagadnienia poruszane przez interesariuszy	Częściowo	27
Sposób przygotowania raportu			
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Nie dotyczy	Grupa VELUX w Polsce nie sporządza skonsolidowanego sprawozdania finansowego. O podmiotach objętych raportem jest mowa na str. 14
102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	W całości	27
102-47	Lista istotnych aspektów	W całości	27
102-48	Ponowne przedstawienie informacji	W całości	W okresie raportowania nie zaszły znaczące zmiany w zakresie przedstawionych informacji
102-49	Zmiany w sposobie przygotowania raportu	W całości	Nie zaszły istotne zmiany w tym zakresie

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
102-50	Okres objęty raportowaniem	W całości	01.01.2020 roku - 31.12.2021 roku
102-51	Data poprzedniego raportu	W całości	Lipiec 2020 roku
102-52	Cykl raportowania	W całości	Dwuletni
102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i treści	W całości	Aleksandra Zybała, Kierownik ds. komunikacji Aleksandra.Zybała@velux.com
102-54	Informacje zgłoszone zgodnie ze standardami GRI	W całości	82
102-55	Indeks treści GRI	W całości	82-86
102-56	Weryfikacja zewnętrzna	W całości	Raport nie był poddany weryfikacji zewnętrznej

## Kategoria ekonomiczna

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
Wyniki ekonomiczne			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	Częściowo	4
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Częściowo	4
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	13
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	Częściowo	16
201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach	Częściowo	55
201-4	Pomoc finansowa uzyskana od państwa	W całości	Brak pomocy finansowej uzyskanej od państwa w raportowanym okresie
Pośredni wpływ ekonomiczny			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	Częściowo	31, 32
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Częściowo	31, 32
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	31, 32
203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji na infrastrukturę i usługi	Częściowo	13, 16
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	Częściowo	31, 32
Praktyki zakupowe			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	33
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Częściowo	33
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	23, 48

## Kategoria środowiskowa

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
Energia			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19, 38
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	38
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	38, 40
302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Częściowo	38
Emisje			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	od 37 do 45
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	od 37 do 45
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Częściowo	od 37 do 45
Ścieki i odpady			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	49
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	50, 51
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadów oraz metody postępowania z odpadem	Częściowo	50
Zgodność z przepisami środowiskowymi			
307-1	Przypadki nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	W całości	Grupa VELUX nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania prawa i regulacji dot. Ochrony środowiska w raportowanym okresie
Ocena środowiskowa dostawców			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	23, 33, 40
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	41
308-1	Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych	W całości	33



## Kategoria społeczna

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Zakres raportowania	Strona/komentarz
Zatrudnienie			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	53
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	54, 55
401-1	Nowozatrudnieni pracownicy oraz rotacja pracowników	Częściowo	54
401-3	Urlop rodzicielski	Częściowo	55
Bezpieczeństwo i higiena pracy			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	19, 61
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	61
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	62, 63, 64
403-2	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	Częściowo	62
403-3	Pracownicy często zapadający na choroby zawodowe lub szczególnie narażeni na choroby zawodowe	W całości	Brak stwierdzonych przypadków chorób zawodowych w historii funkcjonowania Grupy VELUX w Polsce
Szkolenia i edukacja			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	53, 65
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	53, 65
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	65
404-2	Programy rozwoju kompetencji zawodowych oraz programy w okresie przejściowym	Częściowo	65
Różnorodność i równe szanse			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	57, 58
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	58
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	57
405-1	Różnorodność w najwyższym organie zarządzającym i w kadrze pracowniczej	Częściowo	
Społeczności lokalne			
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	W całości	7, 81
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	Częściowo	78, 81
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	Częściowo	78, 79, 80, 81
413-1	Zakłady z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwoju	Częściowo	80, 81







[www.velux.pl](http://www.velux.pl)

Zdjęcia wykorzystane w raporcie pochodzą z bazy  
Grupy VELUX oraz bazy zdjęć 123RF

**VELUX®**

TRANSFORMING  
SPACES