



VELUX®

**Kolejny krok w drodze do
realizacji celów zrównoważonego
rozwoju VELUX**

Spis treści

Koncepcja Przedsiębiorstwa
Modelowego3

Perspektywa kierownictwa
Grupy VELUX4

Kluczowe obszary wpływu5

O nas6

Środowisko32

Pracownicy47

Społeczeństwo63

O raporcie71

Celem Grupy jest powołanie Przedsiębiorstw Modelowych, których działania będą opierały się na określonych wzorcach.

Poprzez Przedsiębiorstwo Modelowe rozumiemy firmę, która tworzy produkty użyteczne społecznie, traktując swoich klientów, dostawców, pracowników i współdziałowców lepiej niż większość innych firm.

Przedsiębiorstwo Modelowe, wypracowuje również zysk, który zapewnia firmie niezależność finansową.

Villum Kann Rasmussen, 1965 r.
Założyciel Grupy VELUX



ESG z perspektywy zarządu Grupy VELUX

W 2023 r. Grupa VELUX podjęła ważny krok, by w pełni zintegrować Strategię Zrównoważonego Rozwoju ze strategią korporacyjną. Oznacza to, że zrównoważony rozwój jest w samym sercu naszej działalności i stanowi integralną część wszystkiego co robimy.

Ostatnie dwa lata to konkretne działania na rzecz realizacji zrównoważonych celów. Osiągnęliśmy kamień milowy w postaci 100% udokumentowanej odnawialnej energii elektrycznej w całej Grupie VELUX. W raporcie znajduje się wiele przykładów, pokazujących lokalne zaangażowanie na rzecz redukcji emisji z zakresu 1 i 2, jak również w zakresie 3. Zdajemy sobie również sprawę z tego, że realizacja wszystkich celów będzie wymagała nowych perspektyw, dlatego tworzenie zróżnicowanego i inkluzywnego miejsca pracy staje się niezwykle istotne. O tym również wspominamy w raporcie.

Podobnie jak w latach ubiegłych raport za lata 2022-2023 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 CSR.

Staramy się być liderem w zakresie zrównoważonego rozwoju w sektorze budownictwa i ważnym partnerem dla interesariuszy. Nieustannie wierzymy w siłę wspólnego działania na rzecz poprawy jakości życia ludzi oraz środowiska naturalnego.

Przemysław Pokorski
Dyrektor Rynku Polska i Bałtyki



Troska o środowisko to integralna część rozwoju firmy

W gnieźnieńskich fabrykach, staramy się jak najlepiej realizować cele związane z redukcją śladu węglowego. Jest to obopólna troska o nasze zdrowie i życie, jak i środowisko oraz klimat.

Z satysfakcją podejmujemy inwestycje środowiskowe zgodnie z globalnym programem przejścia na energię odnawialną. Instalujemy kotły na biomasę, co pozwoli nam maksymalnie zredukować ślad węglowy z procesu produkcji ciepła. Dotychczas zainstalowaliśmy dwa kotły w fabryce okien w Gnieźnie, a obecnie prowadzimy inwestycję dwóch kolejnych w drugiej fabryce produkującej okucia.

Pracujemy również nad efektywnością energetyczną fabryk w Gnieźnie poprzez optymalizację zużycia energii w procesach. Stąd np. udało nam się zmniejszyć zużycie energii poprzez wprowadzenie sterowania dla systemu odciągów wiórów zależnie od produkcji komponentów. Rozwijamy też monitoring zużycia energii elektrycznej i ciepłej. Przyniesie nam to wiedzę i pozwoli kontrolować obszary największego zużycia, a w efekcie umożliwi działania optymalizacyjne.

Bierzemy też pod uwagę politykę różnorodności i budowania kultury włączającej, tak ważne dla Grupy i zbieżne z wartościami nakreślonymi przez Villum Kann Rasmussena. To istotny kierunek, w którym podąża Grupa. Dlatego w fabrykach VELUX staramy się wdrażać koncepcję inkluzywności, nie poprzez ustanawianie zasad i polityk – a zaczynając od budowania świadomości różnorodności. Zdajemy sobie sprawę, że to dopiero pierwsze kroki i dużo pracy przed nami – niemniej pracując z ludźmi – są one niezmiernie ważne.

Robert Purol
Dyrektor Generalny NB Polska



Dbamy o środowisko i ergonomię pracy dla każdego

Ogłoszenie strategii zrównoważonego rozwoju było ambitnym działaniem, po którym przyszedł czas na kolejny krok – kaskadowanie strategii. A konkretnie na wdrażanie jej na różnych szczeblach organizacji. Z pewnością pomoże w tym integracja Strategii Zrównoważonego Rozwoju ze strategią korporacyjną, ale także musimy pamiętać o zaangażowaniu pracowników na rzecz wdrażanych zmian.

Budowanie świadomości wśród pracowników i aktywne włączanie ich w działania firmy to klucz do postępu i osiągnięcia naszych celów. Dotyczy to zarówno aspektów środowiskowych, jak również tych związanych z poprawą wspólnego bezpieczeństwa oraz ergonomii pracy. W Namysłowie przywiązujemy szczególną wagę do tych kwestii, a zapewnienie odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy stanowi dla nas wartość nadrzędną. Cieszą nas wszelkie inicjatywy pracowników w tym zakresie, o czym wspominamy w raporcie, podając konkretne przykłady. To świadczy o tym, że bezpieczne i przyjazne środowisko pracy to nie są tylko obowiązkowe szkolenia, ale prawdziwe zaangażowanie wszystkich w zakresie poprawy bezpieczeństwa i organizacji pracy.

Jako odpowiedzialny pracodawca wprowadzamy rozwiązania oparte na automatyzacji i robotyzacji, które odciążają pracowników na bardzo wymagających stanowiskach. Rozwijamy również kompetencje naszych pracowników, aby dostosowywać je do dynamicznie zmieniających się zakładów produkcyjnych w Polsce, których przyszłością są nowe technologie, cyfryzacja i automatyzacja.

Bartłomiej Rozpęda
Dyrektor Generalny NM Polska

Kluczowe liczby

dotyczące działalności Grupy VELUX w Polsce

Środowisko



100%

udokumentowanej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w Grupie VELUX w Polsce



100%

pozyskiwanego przez Grupę VELUX w Polsce drewna w 2023 roku pochodziło z certyfikowanych upraw FSC® lub PEFC™



zero

odpadów produkcyjnych z fabryk w Gnieźnie i Namysłowie trafia na wysypiska

Pracownicy



3 577

liczba pracowników Grupy VELUX w Polsce i spółek siostrzanych na koniec roku 2023



1/5

pracowników Holdingu VKR na koniec roku 2023 to Polacy



42%

pracowników Grupy VELUX w Polsce stanowią kobiety

Społeczeństwo



8,5 mln zł

wartość grantów Fundacji Pracowniczej Grupy VKR dla lokalnych społeczności w Polsce w latach 2022-2023



4,7 mln zł

wartość grantów przyznanych w Polsce przez Fundację VELUX w latach 2022-2023



8

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

Gospodarka



2,7 mld zł

przychód Grupy VELUX w Polsce i spółek siostrzanych za 2023 rok



235 mln zł

wartość inwestycji Holdingu VKR w Polsce w latach 2022-2023



100

liczba polskich dostawców bezpośrednich do Grupy VELUX w 2023 roku



O nas



Grupa VELUX na świecie

Grupa VELUX należy do Holdingu VKR, którego głównym akcjonariuszem, jest fundacja społeczna VILLUM FONDEN oraz członkowie rodziny Kann Rasmussen. Firmy działające w ramach holdingu zajmują się produkcją okien dachowych i świetlików oraz okien pionowych, a także akcesoriów okiennych takich jak np. markizy i rolety zewnętrzne lub wewnętrzne oraz moskitiery. Obecne są zarówno na rynku mieszkaniowym, w sektorze budownictwa publicznego i komercyjnego.

Spółeczny 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 głównym udziałowcem Holdingu VKR. Fundacja otrzymuje około 90% całkowitej rocznej dywidendy, i gros uzyskanych środków przeznacza na cele społeczne. W roku 1981 została powołana do istnienia kolejna fundacja VELUX FONDEN. Obie fundacje, znane są w Polsce jako FUNDACJE VELUX, angażujące się w projekty społeczne i edukacyjne. Wraz z prężnym rozwojem organizacji powstawały kolejne fundacje i obecnie jest ich sześć, w tym Fundacja Pracownicza Grupy VKR, udzielająca pomocy pracownikom Holdingu VKR oraz lokalnym społecznościom.

Produkty Grupy VELUX

Rozwiązania VELUX to najwyższej jakości produkty zapewniające komfort użytkowania na lata, pomagające stworzyć zdrowy klimat wewnętrzny idealny do pracy, nauki, zabawy i odpoczynku. Dzięki nim zadbamy o dostęp do światła dziennego i świeżego powietrza, czy odpowiednią temperaturę w domu o każdej porze roku. Produkty te wpływają również na oszczędność energii, a zastosowanie nowych technologii podnosi ich funkcjonalność oraz jakość ich użytkowania.

W ofercie znajdują się następujące produkty:

- Okna dachowe do dachów skośnych i płaskich
- Dachowe świetliki tunelowe
- Systemy doświetleń do budynków komercyjnych
- Rolety i markizy zewnętrzne
- Rolety dekoracyjne, żaluzje i moskitiery
- Systemy elektrycznego i solarnego sterowania
- Rozwiązania typu smart home
- Kołnierze i produkty instalacyjne



Światowa marka

Grupa VELUX posiada 21 zakładów produkcyjnych w 12 krajach oraz prowadzi sprzedaż i produkcję w 37 krajach, zatrudniając globalnie około 11 700 pracowników. Ma rozbudowaną sieć doradztwa, dystrybucji i usług, co sprawia, że jej produkty są łatwo dostępne na całym świecie. Tym samym VELUX jest jedną z najsilniejszych marek budowlanych.

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

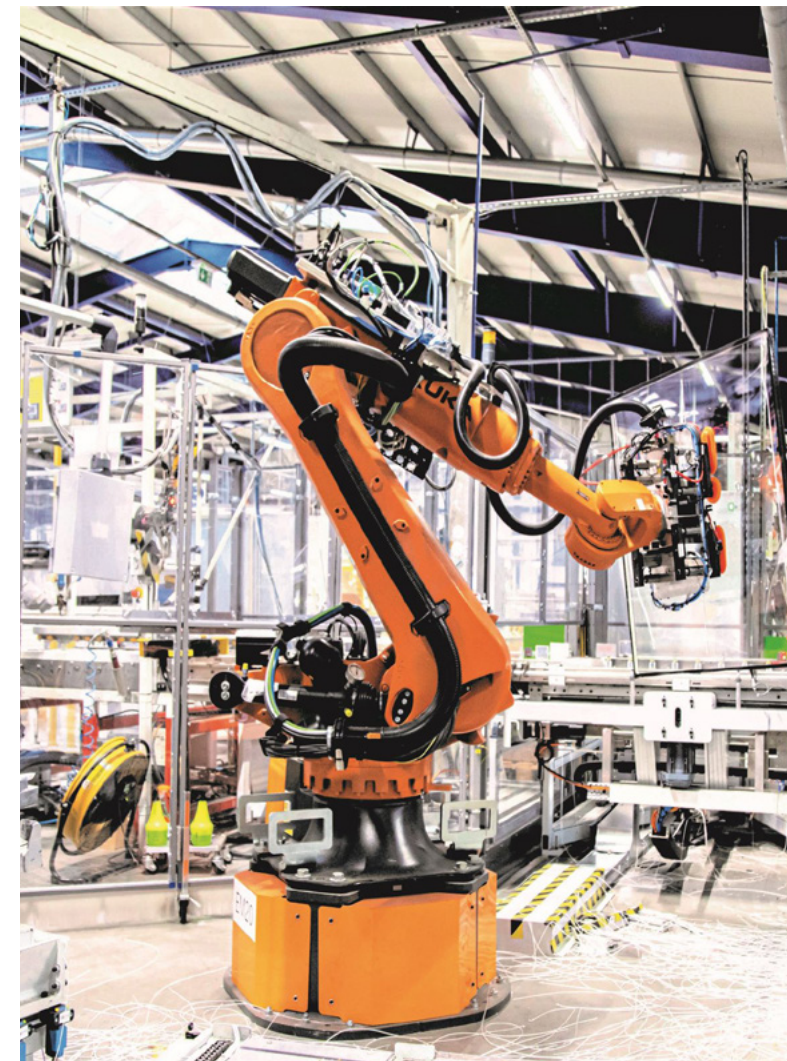
W skład Grupy VELUX w Polsce wchodzi następujące spółki:

- NB Polska Sp. z o. o., działająca w Gnieźnie, posiadająca dwie fabryki – okien drewnianych oraz komponentów do okien dachowych VELUX
- NM Polska Sp. z o. o., działająca w Namysłowie, posiadająca fabrykę okien drewniano-poliuretanowych i kołnierzy aluminiowych
- VELUX Polska Sp. z o. o., z siedzibą w Warszawie, zajmująca się sprzedażą okien dachowych, świetlików i akcesoriów do okien oraz wsparciem globalnych procesów Grupy VELUX
- VELUX Commercial Polska sp. z o.o. z siedzibą we Wrześni, zajmująca się sprzedażą systemów doświetlenia do budynków komercyjnych
- Altaterra Polska Sp. z o. o., z siedzibą w Warszawie, której oferta skierowana jest do segmentu budżetowego oraz średniego

Dodatkowo w ramach Holdingu VKR w Polsce działają:

- DOVISTA Polska Sp. z o. o., działająca w Wędkowych koło Tczewa, produkująca drewniane okna fasadowe oraz drzwi marek VELFAC i Rationel.
- Dobroplast Fabryka Okien Sp. z o. o., z siedzibą w Starym Laskowcu, zajmująca się produkcją okien pionowych aluminiowych i PVC oraz drzwi wejściowych, balkonowych i rolet, będąca częścią Grupy DOVISTA.

Wszystkie te firmy określane razem jako Grupa VELUX w Polsce i spółki siostrzane są jednym z największych producentów okien w Polsce.







3577

liczba pracowników Grupy VELUX w Polsce i spółek siostrzanych na koniec roku 2023



1/5

pracowników Holdingu VKR na koniec roku 2023 to Polacy



2,7 mld zł

przychód Grupy VELUX w Polsce i spółek siostrzanych za 2023 rok

W Polsce zlokalizowane są jedne z największych zakładów produkcyjnych należących do Holdingu VKR. W ciągu ostatnich dwóch lat (2022-2023) holding zainwestował 235 mln zł w ich rozwój. Inwestycje dotyczyły m.in. poprawy efektywności energetycznej, rozwiązań na rzecz ograniczenia emisji CO₂, a także inwestycji w rozbudowę, robotyzację i digitalizację fabryk.



235 mln zł

wartość inwestycji Holdingu VKR w Polsce w latach 2022-2023



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 trzy spółki handlowe: VELUX Polska Sp. z o. o. z Warszawy, spółkę VELUX Commercial Polska sp. z o.o., z Wrześni oraz spółkę Altaterra Polska Sp. z o. o., z siedzibą w Warszawie, która do Grupy VELUX dołączyła w roku 2022.

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

Zarząd

Na czele każdej ze spółek opisanych w raporcie stoją dyrektorzy zarządzający, których wspierają managerowie funkcjonalni. Dyrektorzy zarządzający mieli wpływ na kształt niniejszej publikacji. Są odpowiedzialni za realizację strategii korporacyjnej w Polsce, do której została włączona strategia zrównoważonego rozwoju.



VELUX Polska

Przemysław Pokorski
Dyrektor Rynku Polska i Bałtyki



NB Polska

Robert Puroł
Dyrektor Generalny



NM Polska

Bartłomiej Rozpęda
Dyrektor Generalny

Lokalizacje



Warszawa

W warszawskiej spółce na koniec roku 2023 zatrudnionych było 255 osób, z czego znaczna część zespołu pracuje w różnych zakątkach Polski. Pracownicy VELUX Polska odpowiadają za sprawy handlowe i komunikację marki na polskim rynku, jak również wspierają działania regionalne. Prowadzą sprzedaż okien dachowych VELUX do sieci hurtowni, a także marketów budowlanych. Ponadto wspierają architektów, deweloperów, wykonawców w tworzeniu energooszczędnych i komfortowych budynków, głównie mieszkalnych. Dział Obsługi Klienta, Przedstawiciele Handlowi oraz Doradcy Techniczni pomagają klientom w decyzjach zakupowych i oferują obsługę posprzedażową. 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-księgowo, 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, zaś przy ulicy Kolejowej fabryka metalowych i plastikowych komponentów do okien dachowych VELUX. Obecnie na ich terenie znajduje się 16 hal produkcyjnych i 4 magazynowe, których łączna powierzchnia wynosi ponad 74 tys. m². Firma jest jednym z największych pracodawców w regionie, zatrudniającym na koniec 2023 roku 778 osób oraz aktywnym uczestnikiem lokalnego życia społecznego. Od wielu lat wspiera m. in. największe wydarzenie sportowe na terenie miasta „Bieg Europejski”. W 2023 roku obchodzono 25-lecie fabryki VELUX w Gnieźnie.



Namysłów

Fabryka okien drewniano-poliuretanowych i kołnierzy aluminiowych w Namysłowie zatrudniała na koniec 2023 roku 776 osób, a jej powierzchnia – ponad 72 tys. m² – zajmuje obszar kilkunastu boisk piłkarskich. Na jego terenie znajduje się 7 hal produkcyjnych i 2 magazynowe. Zakład w Namysłowie jest cenionym miejscem pracy nagradzonym przez niezależne instytucje dbające m.in. o standardy bezpieczeństwa. Fabryka wielokrotnie była nagrodzona w zakresie działań na rzecz bezpieczeństwa, a także promocji procesów ciągłego doskonalenia i dzielenia się dobrymi praktykami Gemba Kaizen. W 2023 roku Kaizen Institute Poland nagrodził wdrożenie kompleksowego systemu kaskadowania strategii w namysłowskiej fabryce i spółka otrzymała prestiżowe wyróżnienie KAIZEN™ Award Poland.



1 809*

Liczba pracowników Grupy VELUX
w Polsce na koniec roku 2023

*NB Polska, NM Polska, VELUX Polska

Przychód spółek Grupy VELUX w Polsce za 2023 rok w PLN

NM Polska Sp. z o.o.	NB Polska Sp. z o.o.	VELUX Polska Sp. z o.o.
853 mln	638 mln	246 mln



Nasza wizja i cel

Naszym celem jest tworzenie zdrowych i komfortowych warunków mieszkaniowych poprzez optymalne wykorzystanie światła dziennego i świeżego powietrza w budynkach.

Trzy kluczowe obszary



Zdrowie i dobre samopoczucie



oznacza zarówno dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, jak i tworzenie atrakcyjnych, komfortowych przestrzeni o zdrowym klimacie wewnętrznym, w których można cieszyć się odpoczynkiem i pracą.



Ludzie i planeta

oznacza nasze dążenie do rozwoju w sposób zrównoważony, tak aby minimalizować wpływ na środowisko naturalne. Tematyka zrównoważonego rozwoju została włączona do naszej strategii korporacyjnej. Jako przedsiębiorstwo modelowe chcemy zrobić więcej na rzecz ochrony klimatu i środowiska naturalnego niż większość firm i być motorem zmian nie tylko w naszej organizacji, ale także w całej branży, a nawet poza nią.



Światło dzienne i świeże powietrze

to najważniejsze wartości, jakie dzięki naszym produktom dostarczamy klientom, przekształcając budynki i ich wnętrza w zdrowe, przyjazne i komfortowe przestrzenie.



Zaangażowanie

Pasjonuje nas to, co robimy, i dokładamy wszelkich starań, aby realizować nasze wspólne cele.



Orientacja na klienta

Osoby, które mieszkają, pracują i odpoczywają na poddaszu są w centrum naszego zainteresowania.



Odwaga

Mamy odwagę być ambitnymi i próbować rzeczy, których nigdy wcześniej nie robiliśmy.



Wzajemny szacunek

Szanujemy się i troszczymy o siebie nawzajem oraz traktujemy innych tak, jak sami chcieliby być traktowani.



Odpowiedzialność społeczna

Działamy jako Przedsiębiorstwo Modelowe, tworząc warunki dla ludzi i troszcząc się o dobro planety.



Szybka reakcja

Nieustannie poszukujemy nowych możliwości, dostosowujemy się do zmieniającego się otoczenia i wdramy najlepsze rozwiązania.

Wartości VELUX

Wartości VELUX odzwierciedlają sposób myślenia i zachowania niezbędne do wzrostu i rozwoju biznesu, przy jednoczesnym zachowaniu wierności naszemu dziedzictwu. Są drogowskazem w naszej codziennej pracy.

W 2022 r., po raz pierwszy od 1997 r., weryfikowaliśmy w całej Grupie VELUX wartości, bazując na spostrzeżeniach i opiniach pracowników z całego świata. Ich aktualizacja była konieczna, aby w jak najlepszy sposób pokazać zaangażowanie w zrównoważony rozwój, większą i bardziej zróżnicowaną organizację, a także nową długoterminową strategię firmy.



Integracja Strategii Zrównoważonego Rozwoju ze Strategią Korporacyjną

Od momentu powstania Grupa VELUX była kształtowana przez ideę Przedsiębiorstwa Modelowego, opracowaną przez założyciela firmy Villum Kann Rasmussena w roku 1965. Od tego czasu systematycznie pracujemy nad wdrażaniem zasad zrównoważonego rozwoju. W 2023 roku zmieniliśmy naszą strategię korporacyjną, aby jeszcze bardziej wzmocnić i zintegrować nasze cele biznesowe i zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Integracja ta odzwierciedla znaczenie tematów środowiskowych i społecznych we wszystkich aspektach działalności VELUX. Oznacza to również, że dotychczas samodzielna strategia zrównoważonego rozwoju, zawarte w niej cele i ambicje zostały zintegrowane z projektami w naszej strategii korporacyjnej.

Prezentujemy tu przegląd projektów strategicznych, pogrupowanych tematycznie, przyczyniających się do zrównoważonego rozwoju i prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny. Utrzymaliśmy, a nawet zwiększyliśmy poziom ambicji wcześniejszej strategii zrównoważonego rozwoju. Aby zmniejszyć złożoność i zapewnić efektywność naszej pracy, zrewidowaliśmy

i połączyliśmy niektóre z dotychczasowych celów. Na przykład cel „Redukcja śladu węglowego produktów” stał się częścią „Redukcji naszego śladu węglowego w zakresie 3”, a nasze trzy cele w zakresie różnorodności, równości i integracji (DEI) zostały zastąpione przez strategiczny projekt „Zwiększenie zaangażowania w DEI”.

W ramach obszaru „Klimat i przyroda” uruchomiliśmy nowy priorytetowy projekt mający na celu dalsze wspieranie bioróżnorodności. Będziemy pracować nad zwiększeniem bioróżnorodności w naszych zakładach i współpracować z dostawcami w celu zmniejszenia wpływu łańcucha wartości na bioróżnorodność.



Rozwiązania dla klientów

Opracowujemy produkty, które maksymalizują korzyści płynące z dostępu do światła dziennego i świeżego powietrza. Opowiadamy się za zrównoważonymi budynkami i społecznościami oraz wspieramy przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym.



Build for Life



Elektryfikacja i cyfryzacja



Promowanie działalności w obiegu zamkniętym



Opakowania w 100% nadające się do recyklingu, bez plastiku

Klimat i przyroda

Nasze cele opierają się na wytycznych naukowych i zostały zweryfikowane przez SBTi, co potwierdza ich realny wpływ na ograniczanie globalnego ocieplenia do 1,5°C. Do 2030 r. zamierzamy ograniczyć emisje operacyjne o niemal 100%, a emisje z naszego łańcucha wartości o 50%. Wspieramy bioróżnorodność i zobowiązaliśmy się do usunięcia z atmosfery równowartości naszych historycznych emisji dwutlenku węgla z działalności operacyjnej.



Zmniejszenie i usunięcie ekwiwalentu naszego historycznego śladu węglowego



Zmniejszenie śladu węglowego (zakres 1 i 2)



Zmniejszenie śladu węglowego (zakres 3)



Wspieranie różnorodności biologicznej

Inkluzywne miejsca pracy

Naszym celem jest wspieranie zróżnicowanego, sprawiedliwego i inkluzywnego (DEI) miejsca pracy, które umożliwi wszystkim rozwój. Budowanie bardziej różnorodnej i włączającej kultury firmy wzmocni innowacyjność i przedsiębiorczość oraz umożliwi nam osiągnięcie naszych celów.



Zwiększanie zaangażowania w DEI

Odpowiedzialny biznes

Aby móc inspirować innych świadomym podejściem do zrównoważonego rozwoju, przede wszystkim sami musimy prowadzić nasz biznes we wszystkich

jego aspektach w sposób etyczny i odpowiedzialny. Aby to osiągnąć przyjęliśmy szereg polityk i praktyk obejmujących:



Dążenie do zera wypadków



Poszanowanie praw człowieka



Odpowiedzialne zaopatrzenie



Etyczne prowadzenie biznesu

Nasze podejście do łańcucha wartości



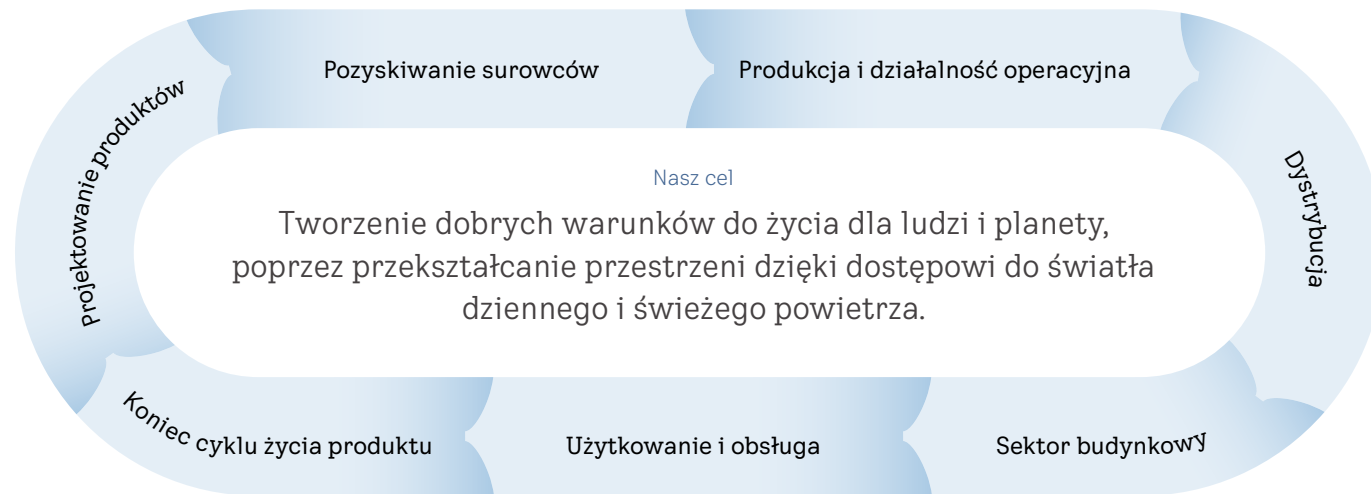
Pracujemy nad pozyskiwaniem materiałów o niższym śladzie węglowym i pochodzących z recyklingu. Nasz Kodeks postępowania dla dostawców określa nasze oczekiwania i kieruje podejściem do należytej staranności w całym łańcuchu dostaw.



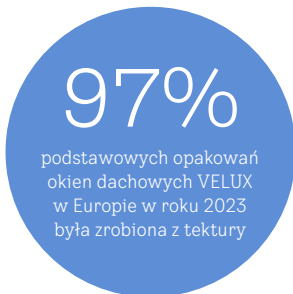
Nieustannie pracujemy nad zmniejszeniem wpływu naszych fabryk na środowisko naturalne poprzez inwestycje w energię odnawialną, programy redukcji odpadów i inicjatywy na rzecz bioróżnorodności. Nieustannie pracujemy również nad stworzeniem bezpiecznego i inkluzywnego miejsca pracy.



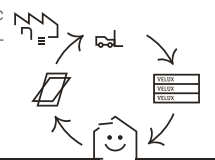
Projektujemy wysokiej jakości produkty, które przekształcają przestrzeń dzięki dostępowi do światła dziennego i świeżego powietrza. Koncentrujemy się na zmniejszaniu śladu węglowego naszych produktów, zwiększaniu udziału materiałów pochodzących z recyklingu i wprowadzaniu innowacyjnych produktów cyfrowych.



Pracujemy nad zmniejszeniem emisji z transportu produktów, między innymi poprzez współpracę z dostawcami w obszarze przejścia na paliwa alternatywne, optymalizację planowania dostaw i efektywność jego wykorzystania.



Przechodzimy na jednomateriałowe, niezawierające plastiku i nadające się do recyklingu opakowania wykonane z papieru i tektury pozyskanych w ramach odpowiedzialnej gospodarki leśnej. Skupiając się na gospodarce o obiegu zamkniętym, będziemy pracować nad zwiększeniem wskaźnika recyklingu naszych produktów.



Nasze produkty zmieniają przestrzeń wewnętrzne, w których są używane, uatrakcyjniając je. Oferujemy energooszczędne i trwałe produkty oraz opcje serwisowe na okres do 20 lat po zakupie naszych okien i świetlików tunelowych.



Chcemy wpływać na branżę budowlaną, aby projektowano budynki tak, by były zdrowsze dla ludzi i mniej uciążliwe dla planety. Robimy to poprzez promocję opracowanej przez nas koncepcji Living Places oraz opowiadając się za wymogami dotyczącymi efektywności energetycznej, śladu węglowego budynków i klimatu wewnątrz pomieszczeń.





Odpowiedzialne prowadzenie biznesu

Nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka

Grupa VELUX zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, zarówno w ramach własnej działalności, jak i łańcucha wartości. Zajmujemy wyraźne stanowisko przeciwko pracy przymusowej, handlowi ludźmi i pracy dzieci w naszym łańcuchu wartości i poza nim. Uznajemy również naszą odpowiedzialność za poszanowanie wolności zrzeszania się oraz zapewnienie odpowiednich warunków pracy i różnorodności w całej naszej organizacji, bez dyskryminowania kogokolwiek.

Zasady, którymi się kierujemy

Szereg polityk Grupy VELUX określa nasze stanowisko i wymagania związane z prawami człowieka i warunkami pracy. Polityki te zostały opracowane w oparciu o zasady określone w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz w odniesieniu do zasad inicjatywy ONZ Global Compact i Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Kodeks postępowania dla pracowników Grupy VELUX stanowi uzupełnienie polityki zrównoważonego rozwoju i określa główne zasady etycznego postępowania pracowników z poszanowaniem praw człowieka i praw pracowniczych. Opiera się on na dziesięciu zasadach inicjatywy ONZ Global Compact. Nasza polityka różnorodności, równości i inkluzywności (DEI) służy jako zasada przewodnia w celu wspierania różnorodnej, sprawiedliwej i włączającej kultury firmy, która umożliwia rozwój wszystkim pracownikom.

Zarządzanie ryzykiem związanym z prawami człowieka

Pracujemy nad ciągłym wzmocnieniem naszego podejścia do oceny ryzyka związanego z prawami człowieka zgodnie z nadchodzącymi obowiązkami nałożonymi przez dyrektywę UE dotyczącą należytej staranności przedsiębiorstw. W ramach tych prac w 2023 r. zaktualizowano naszą ocenę ograniczania ryzyka naruszeń praw człowieka, a mianowicie nasz program audytu dostawców, który obejmuje obecnie wytyczne ONZ.

Aby bardziej proaktywnie zarządzać ryzykiem związanym ze zrównoważonym rozwojem (w tym prawami człowieka), zaczęliśmy korzystać z nowych narzędzi do zarządzania ryzykiem, m.in. platformy sztucznej inteligencji. Dzięki temu będziemy mogli monitorować ryzyko w całym naszym łańcuchu dostaw i wspierać naszych dostawców w dążeniu do zmian. W 2023 r. ustanowiliśmy nowe procedury zarządzania i zgodności z przepisami wokół platformy.

Uczciwa konkurencja

Polityka Prawna Grupy VELUX i Polityka Zgodności z Prawem Konkurencji Grupy VELUX ustanowione przez właściciela, VKR Holding A/S, opisują podejście do klientów i konkurentów, a także odnoszą się do podejścia VELUX do fuzji, przejęć i innych istotnych spraw związanych z konkurencyjnością. Ponadto, Grupa VELUX prowadzi kompleksowy program zgodności z prawem konkurencji, aby zapewnić, że wszystkie nasze spółki przestrzegają międzynarodowych i krajowych przepisów w celu zapobiegania wszelkim formom zachowań antykonkurencyjnych.

Wiodąca pozycja VELUX na rynku sprawia, że program ten ma kluczowe znaczenie dla naszej działalności. Wszyscy dyrektorzy generalni i dyrektorzy ds. sprzedaży co roku podpisują deklarację potwierdzającą, że wszystkie środki niezbędne do zapewnienia pełnej zgodności z przepisami prawa konkurencji mającymi zastosowanie do Grupy VELUX zostały należycie wdrożone. Środki te obejmują między innymi zapoznanie wszystkich pracowników na określonych stanowiskach z treścią polityki zgodności z prawem konkurencji.

Zgodność z międzynarodowymi sankcjami gospodarczymi

W roku 2022 Grupa VELUX, w związku z inwazją Rosji na Ukrainę, podjęła decyzję o zamknięciu swojej działalności w Rosji i na Białorusi.

Podatek

Grupa VELUX działa w sposób uczciwy i przejrzysty w kwestiach podatkowych. Postępujemy zgodnie z wytycznymi podatkowymi VELUX i polityką Grupy, która dotyczy zarówno pracowników, jak i konsultantów i doradców zaangażowanych w kwestie podatkowe. Zobowiązujemy się do przestrzegania przepisów podatkowych, a także do właściwego odzwierciedlenia realiów prowadzonego przez nas biznesu w płaconych przez nas podatkach. Nie angażujemy się w sztuczne transakcje niezwiązane z działalnością gospodarczą lub struktury biznesowe wyłącznie w celu obniżenia podatku. Nasza współpraca i komunikacja z organami podatkowymi jest terminowa, uczciwa i właściwa.

Polityki

Polityki VELUX mają kluczowe znaczenie dla realizacji naszych obietnic dotyczących zrównoważonego rozwoju. Kierują one wykonywaniem naszych codziennych działań i zapewniają, że my i nasi dostawcy prowadzimy biznes w oparciu o szacunek i uczciwość.

Polityka zrównoważonego rozwoju

Grupa VELUX zobowiązuje się do bycia liderem w zakresie zrównoważonego rozwoju zarówno w odniesieniu do naszych własnych działań, jak i w całym łańcuchu wartości. Nasza polityka w zakresie zrównoważonego rozwoju zawiera wytyczne dotyczące sposobu prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny. Opiera się ona na dziesięciu zasadach UN Global Compact oraz Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Przeciwdziałanie korupcji

Stosujemy podejście zerowej tolerancji dla korupcji i zapewniamy szkolenia w zakresie polityki antykorupcyjnej VELUX dla menedżerów i pracowników, którzy mogą być narażeni na ryzyko przekupstwa ze względu na swoją rolę.

Kodeks postępowania dla dostawców

Kodeks postępowania Grupy VELUX dla dostawców określa nasze oczekiwania wobec dostawców i opiera się na zasadach leżących u podstaw inicjatywy ONZ Global Compact oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). Obejmuje on stanowisko wobec pracy przymusowej, handlu ludźmi i pracy dzieci; oczekiwanie wobec poszanowania wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych; oraz zapewnienia odpowiednich warunków pracy, braku dyskryminacji pracowników i prawa pracowników do prywatności.

Kodeks został zaktualizowany w styczniu 2023 r. i będzie poddawany corocznym przeglądom w celu zapewnienia zgodności z nowymi przepisami i najlepszymi praktykami. Wszyscy bezpośredni i pośredni dostawcy posiadający umowę z VELUX są zobowiązani do podpisania Kodeksu postępowania dla dostawców.

Proces oceny i zatwierdzania dostawców (SEAP) jest stosowany do wszystkich nowych dostawców materiałów bezpośrednich VELUX Residential. Zanim nowy dostawca materiałów bezpośrednich zostanie zatwierdzony, musi

przeprowadzić samoocenę, która obejmuje elementy naszego Kodeksu postępowania dla dostawców. Grupa VELUX zastrzega sobie również prawo do monitorowania i audytowania, w stosownych przypadkach, podwykonawców naszych dostawców w celu oceny ich zgodności z naszym Kodeksem postępowania dla dostawców. Wszelkie niezgodności są klasyfikowane pod względem wagi („poważne” lub „drobne”). W przypadku stwierdzenia niezgodności żądamy planów działań naprawczych i przeprowadzamy wizyty kontrolne, aby zapewnić wprowadzenie usprawnień.

Wytyczne dla dostawców dotyczące substancji zakazanych

Standard zarządzania niebezpiecznymi substancjami gwarantuje, że my i nasi dostawcy spełniamy wymogi prawne dotyczące substancji stosowanych w naszych produktach. Informuje naszych dostawców o substancjach, które musimy całkowicie wykluczyć z naszych produktów oraz o wartościach progowych dotyczących innych substancji chemicznych lub materiałów.

Kodeks postępowania dla pracowników

Jesteśmy mocno zaangażowani w prowadzenie naszej działalności w sposób zgodny z prawem i etyczny. Dlatego opracowaliśmy Kodeks postępowania dla pracowników VELUX. Jest on kompasem wskazującym drogę w sytuacjach, w których mamy wątpliwości co do działań własnych, postępowania naszych menedżerów lub współpracowników i opisuje główne zasady etycznego postępowania oraz nasze oczekiwania wobec wszystkich pracowników VELUX.

Dokument o współczesnym niewolnictwie

Zobowiązujemy się do poszanowania praw człowieka i zapobiegania wszelkim formom współczesnego niewolnictwa, pracy przymusowej, pracy dzieci i handlu ludźmi w naszej własnej działalności, a także w naszym łańcuchu dostaw. Dokładamy wszelkich starań, aby poprzez nasze działania biznesowe i relacje nie naruszać praw osób fizycznych, grup i społeczności. O naszych działaniach zapobiegawczych informujemy w corocznym oświadczeniu dotyczącym współczesnego niewolnictwa.

Różnorodność, równość i inkluzywność (DEI)

Dążymy do wspierania zróżnicowanego, sprawiedliwego i inkluzywnego miejsca pracy, które umożliwi wszystkim rozwój. Polityka DEI Grupy VELUX zawiera

ogólne wytyczne dotyczące podejścia do tych zagadnień w Grupie VELUX, nakreśla wizję i wraz z Kodeksem postępowania dla pracowników VELUX i Polityką zrównoważonego rozwoju służy jako zasada przewodnia dla kultury naszej firmy. Polityka opiera się na zasadach UN Global Compact i Celach Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Poszanowanie prywatności

Grupa VELUX szanuje i chroni prywatność osób fizycznych oraz traktuje dane osobowe z należytą starannością. Polityka prywatności VELUX opisuje, w jaki sposób traktujemy dane przekazywane lub gromadzone za pośrednictwem naszych platform cyfrowych.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości

W Grupie VELUX zachęcamy do otwartego dialogu w kwestii zgodności z wszystkimi wewnętrznymi politykami firmy, metodami prowadzenia biznesu, Kodeksem Postępowania, przepisami prawa i innymi regulacjami. Program informowania o nieprawidłowościach jest dostępny dla wszystkich osób, które chcą wyrazić swoje obawy, jeśli dowiedzą się o nielegalnym czy nieetycznym postępowaniu biznesowym lub poważnym naruszeniu wewnętrznych zasad i polityk. Zobowiązujemy się do wykorzystania zebranych w ten sposób informacji w celu podjęcia odpowiednich działań i wprowadzenia niezbędnych ulepszeń.



Jak dbamy o jakość

Automatyzacja, digitalizacja, nowe technologie to stałe trendy w obszarze dbania o jakość w zakładach produkcyjnych Grupy VELUX w Polsce.

Wszystkie te rozwiązania, w znaczący sposób wspierają procesy jakościowe, ułatwiają codzienną pracę, gwarantują prostszy i szybszy sposób wprowadzania danych, lepszą kontrolę, wygodne raportowanie i ułatwiają proces analizowania uzyskanych danych, a co za tym idzie podnoszą efektywność pracy.

Built-in Quality (Wbudowana Kontrola Jakości)

Ważnym kierunkiem rozwoju kontroli jakości jest automatyzacja kolejnych procesów z uwzględnieniem systemów BIQ. Pozwalają one na automatyczne wykrycie odchylenia od przyjętego standardu np. nieprawidłowo umieszczony w maszynie element.

Digitalizacja w obszarze jakości

Stale pracujemy nad doskonaleniem w obszarach jakościowych i jednym z celów jest redukcja papierowych wersji zapisów danych. W związku z tym, w ciągu ostatnich dwóch lat, stopniowo wprowadzaliśmy oraz dalej planujemy rozwijać elektroniczną rejestrację danych jakościowych, takich jak błędy, niezgodności, po-

twierdzenie przeprowadzanych kontroli. Wdrożyliśmy m.in. system SAP Screen Personas służący do systemowej rejestracji błędów półwyrobów i wyrobów (tzw. RFT), co daje szybki sposób rejestracji błędów i śledzenia ich poziomu w procesach produkcyjnych oraz szybszą analizę i raportowanie – dane zapisywane w SAP Screen Personas automatycznie zgrywane są w formie raportów. W konsekwencji umożliwia to unikanie podwójnej, a niejednokrotnie potrójnej pracy związanej z przepisywaniem danych z wersji papierowych, co ma znaczący wpływ na podniesienie efektywności pracy zespołu.

Wdrożyliśmy i rozwijamy aplikację Checker w Power Platform służącą do cyfrowej rejestracji potwierdzania kontroli jakościowej, co polegało na przeniesieniu papierowej wersji kart kontroli i kart potwierdzania procesu, zgodnie z wymaganymi planami kontrolnymi i częstotliwościami weryfikacji. To narzędzie jest niezwykle przyjazne dla użytkowników i co ważne, pozwala przyspieszyć analizowanie punktów wymagających skupienia i realizacji działań, tak aby zapewnić odpowiednią jakość na każdym wskazanym etapie procesu produkcji.



Automatyzacja procesu z weryfikacją punktów jakościowych – COBOT

Kolejnym rozwiązaniem w ramach poprawy wykrywalności błędów i zapewnienia właściwej jakości wyprodukowanych okien jest COBOT, który został zamontowany na jednej z linii montażowych w fabryce okien w Gnieźnie. Rolą COBOTA wyposażonego w system wizyjny jest sprawdzenie i upewnienie się, że w oknie we właściwy sposób zostały zamontowane odpowiednie komponenty oraz zasygnalizowanie potencjalnego błędu, w tym także błędów krytycznych wpływających na funkcjonalność naszych wyrobów.

Jest to automatyczna kontrola jakości operacji ręcznych wykonanych przez operatorów na stanowisku wcześniejszym. COBOT umieszczony w obszarze zwanym „bramką jakości”, pozwala na kontrolę w czasie rzeczywistym.

W trybie automatycznym, w cyklu odpowiednim dla danego rodzaju wyrobu, weryfikuje obecność i poprawność zamontowanych wkrętów i innych części składowych wyrobu. COBOT sprawia, że kontrola procesu jest automatyczna, łatwiejsza i szybsza, daje korzyści związane z dokładnością kontroli i optymalizacją procesu montażowego, z wykryciem wszystkich możliwych, zadanych wcześniej w oprogramowaniu nieprawidłowości i błędów oraz wskazaniem punktów wymagających poprawy.

Tego typu technologia pozwala w 100% na monitorowanie wyrobu oraz usprawnia pracę linii montażowej w zakresie określonych punktów kontroli, umożliwiając tym samym zapewnienie odpowiedniej jakości produktów oraz spełnianie wytycznych i wymagania klientów. Dodatkowo dostarcza rzetelne dane liczbowe, które mogą być wykorzystane do analizowania, zarządzania i usprawniania procesów produkcyjnych.



Prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny

Interesariusze Grupy VELUX w Polsce

Traktujemy dialog z interesariuszami jako
ważny element rozwoju firmy.

Dokonując mapowania interesariuszy Grupy VELUX
w Polsce wzięliśmy pod uwagę grupy, które funkcjonują
zarówno w obszarze biznesowym jak i pozabiznesowym.
Dzięki szczegółowej identyfikacji interesariuszy możemy
dobrze zaplanować proces dialogu.

Mapa interesariuszy przedstawiona na wykresie obra-
zuje wpływ poszczególnych grup na biznes i zainte-
resowanie naszą firmą. Takie ujęcie zagadnienia relacji
z interesariuszami pozwala zidentyfikować i wdrażać
najbardziej adekwatne formy komunikacji i pielęgno-
wania relacji. To z kolei umożliwia sprawną, skuteczną
współpracę, maksymalizującą obopólne korzyści.

Z kluczową grupą interesariuszy, do których należą: pra-
cownicy, architekci, dekarze, dystrybutorzy, deweloperzy
i dostawcy prowadzimy ścisłe relacje biznesowe i stały
dialog. W przypadku pozostałych grup koncentrujemy
się na bieżącej komunikacji oraz monitorowaniu działań.



- Bieżąca komunikacja
- Monitorowanie działań
- Ścisła współpraca i dialog

Określenie istotnych tematów

W identyfikacji najistotniejszych tematów raportowania uwzględniliśmy wyniki badania ankietowego przeprowadzonego na kluczowej grupie interesariuszy, opinie pracowników reprezentujących działy uczestniczące w gromadzeniu danych do raportu oraz opinie dyrektorów zarządzających spółkami Grupy VELUX w Polsce.

W sumie zidentyfikowaliśmy 13 tematów istotnych dla naszej działalności w latach 2022-2023, również z perspektywy wdrażania celów strategicznych, które następnie przedstawiliśmy w niniejszym raporcie.

TEMATY WAŻNE DLA INTERESARIUSZY



TEMATY WAŻNE DLA NAS

Partnerstwa na rzecz promocji zrównoważonego rozwoju

Osiągnięcie naszych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju nie jest możliwe w pojedynkę. Musimy współpracować z partnerami o podobnych poglądach i ambicjach. Dzięki temu robimy postępy, zdobywamy wiedzę, zwiększamy nasz wpływ oraz stale się rozwijamy.



Wybrane partnerstwa globalne

- Grupa Liderów Korporacyjnych w Europie i Wielkiej Brytanii
- Globalny Sojusz na rzecz Budynków i Budownictwa (GlobalABC, prowadzony przez Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych)
- RE100
- Inicjatywa w zakresie celów naukowych (SBTi)
- UN Global Compact (UNGC)
- Światowa Rada Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (WBCSD)
- Światowe Forum Ekonomiczne

Wybrane partnerstwa lokalne w latach 2022-2023

- Polskie Stowarzyszenie Dekarzy
- Związek Pracodawców Producentów Materiałów dla Budownictwa
- Konfederacja Lewiatan
- Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza
- Stowarzyszenie Fala Renowacji
- Pracodawcy RP
- Polskie Stowarzyszenie Budownictwa Ekologicznego (PLGBC)
- United Nation Global Compact Network Poland (UNGC)
- Executive Club
- Zrzeszenie Audytorów Energetycznych



Grupa VELUX w Polsce i spółki siostrzane na tle branży stolarki

Sytuacja branży stolarki w ostatnich dwóch latach była trudna ze względu na złą koniunkturę, inflację i zahamowanie inwestycji. Mimo ograniczenia produkcji i eksportu w całej branży, Grupa VELUX i spółki siostrzane pozostają w czołówce firm wpływających na jej rozwój. Branża z optymizmem patrzy w przyszłość biorąc pod uwagę prognozy rynkowe.

W 2023 roku zakłady produkcyjne i spółki handlowe osiągnęły przychód na poziomie 2,7 mld złotych.

Polska znajduje się w czołówce wiodących producentów okien i drzwi w Europie, chociaż ostatnie dwa lata były trudne dla branży, a wartość produkcji okien i drzwi w Polsce w 2023 roku zmalała o 7-8% do około 5,5 mld euro w stosunku do 2022 roku (około 6 mld euro).

Głównymi kierunkami eksportu stolarki z Polski w 2023 roku były kraje europejskie jak: Niemcy, Włochy, Francja, Belgia, Wielka Brytania, Holandia, Czechy,

Słowacja. Wartość eksportu również zmalała o 2% do 3,88 mld euro. Mimo to Polska utrzymuje pozycję światowego lidera eksportu stolarki.*

* Dane o polskim rynku stolarki na podstawie szacunków Centrum Analiz Branżowych.



3,88 mld €

wartość eksportu okien i drzwi z Polski*



Lokalni dostawcy

W firmie VELUX współpracujemy tylko z dostawcami, którzy podzielają nasze zaangażowanie na rzecz odpowiedzialnych praktyk biznesowych wyrażanych we wspieraniu wysokich standardów pracy, ochrony środowiska naturalnego, czy przestrzeganiu praw człowieka, bazując na wartościach VELUX i podążając za zmieniającymi się w tym zakresie międzynarodowymi i europejskimi politykami.

Długookresowa współpraca

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

Współpraca Grupy VELUX z dostawcami ma charakter długookresowy. Z większością kluczowych partnerów 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 2023 roku liczba polskich dostawców bezpośrednich Grupy wynosiła 100 podmiotów. Niestety ze względu na ograniczenia produkcji spowodowane sytuacją na europejskim i światowym rynku okien wartość obrotów z polskimi dostawcami zmalała o ponad 22% w stosunku do roku 2021.



100

liczba polskich dostawców
bezpośrednich do Grupy VELUX
w 2023 roku



Nagrody

2022

Lider Rynku Stolarki 2022

Firma VELUX Polska została uhonorowana przez Centrum Analiz Branżowych, tytułem „Lidera Rynku Stolarki 2022” w kategorii okna dachowe, na podstawie wyników sprzedaży przedsiębiorstw branży stolarki budowlanej za rok 2021.

Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej

Firma NM Polska zdobyła 1 miejsce w konkursie „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej” na Opolszczyźnie, organizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu. Firma otrzymała statuetkę „Mecum Tutissimus Ibis” (ze mną będziesz najbezpieczniejszy) i została wpisana na Złotą Listę Pracodawców w ramach XXIX edycji tego konkursu.

Wektor 2022

Firma VELUX Polska otrzymała prestiżowe wyróżnienie – Wektor 2022 za wyznaczanie najwyższych standardów w zakresie wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju oraz za tworzenie użytecznych, nowoczesnych i przyjaznych środowisku rozwiązań. Nagroda została przyznana przez organizację Pracodawcy RP.

Builder Super Power

Zespół Obsługi Klienta VELUX Polska otrzymał nagrodę Builder Super Power. Wyróżnienie zostało przyznane przez redakcję magazynu „Builder” za dobre praktyki wspierające sukcesy rynkowe firmy.

Lider ESG w przemyśle

Grupa VELUX w Polsce otrzymała nagrodę w kategorii „Lider ESG w Przemysle” w konkursie Diamentów Green Industry, organizowanym przez Executive Club. Nagroda została przyznana za dążenie do całościowego korzystania z energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych w fabrykach oraz efektywnego wykorzystania surowców zgodnie z zasadą zero waste.

2023

KAIZEN™ Award Poland 2023

Namysłowska fabryka VELUX otrzymała nagrodę od Kaizen Institute Poland, która docenia wybitne, innowacyjne i skuteczne wdrażanie zasad i praktyk KAIZEN™. Kapituła nagrodziła wdrożenie kompleksowego systemu kaskadowania strategii w fabryce należącej do Grupy VELUX.

Najlepsi w bezpieczeństwie 2023

Firma NM Polska otrzymała zaproszenie do udziału w badaniu - NAJLEPSI W BEZPIECZEŃSTWIE – 2023. Badanie przeprowadził CIOP-PIB Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy. Do zestawienia zakwalifikowało się 50 spośród ocenianych 781 firm z całej Polski, a NM Polska ułokowała się na drugim miejscu otrzymując 8,95 punktów.

Lider Rynku Stolarki 2023

Centrum Analiz Branżowych po raz kolejny przyznało firmie VELUX Polska tytuł Lidera Rynku Stolarki 2023 w kategorii okna dachowe. To wyróżnienie zostało przyznane w oparciu o wyniki sprzedaży uzyskane w 2022 roku.

DNA - Bo Pomaganie Mamy w Genach

Wyróżnienie w konkursie „DNA - Bo Pomaganie Mamy w Genach”, w kategorii działania ekologiczne za działania Grupy mające na celu obniżenie śladu węglowego i przejście na energię odnawialną. Konkurs towarzyszy cyklicznie wydarzeniu Kongres ESG Polska Moc Biznesu. Łączy on eksperckie głosy skupione wokół dobrych praktyk ekologicznych, społecznych oraz biznesowych.

Top Employer 2023

Grupa VELUX w Polsce otrzymała prestiżowy tytuł Top Employer 2023, który przyznawany jest przez Top Employers Institute na podstawie szczegółowego, wymagającego audytu. Wyróżnienie świadczy o zaangażowaniu organizacji w tworzenie lepszego środowiska pracy poprzez wdrażanie wysokich standardów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i praktyk HR.



Współpraca z partnerami biznesowymi w Polsce

Rzetelna współpraca z partnerami to istotna część naszego biznesu. Dbamy, aby umożliwiała ona rozwijanie potencjału rynkowego współpracujących z nami dystrybutorów, deweloperów, architektów oraz dekarzy. Stawiamy na transparentne warunki handlowe, uczciwe praktyki biznesowe, oferujemy profesjonalne szkolenia, a także wsparcie w procesach projektowych oraz aktywnościach marketingowych.



860

partnerów handlowych



3 745

firm wykonawczych

Program VELUX Club dla dekarzy

VELUX Club to nowoczesna platforma internetowa i aplikacja powstała z myślą o dekarzach w celu szybszego kontaktu, udzielania informacji na temat bieżących szkoleń, nowości, czy szczegółów technicznych produktów. W ramach VELUX Club dekarze zbierają punkty za swoje aktywności, a przede wszystkim za montaż okien dachowych i produktów VELUX. Wystarczy tylko po zakończonej pracy otworzyć skrzydło i zeskanować kod QR umieszczony na tabliczce znamionowej. Skanowanie

działa również w trybie offline, gdy nie mamy dostępu do Internetu. Uzyskane punkty są następnie wymieniane na atrakcyjne nagrody takie jak vouchery do ulubionych sklepów (m.in. Empik, Allegro, PapaDekarz), profesjonalne narzędzia MILWAUKEE czy karty płatnicze Master Card. Program ten cieszy się ogromnym zainteresowaniem wśród firm dekarских.

Z roku na rok VELUX Club jest dostosowywany do wymagań dekarzy, aby aplikacja była jeszcze bardziej przyjazna i intuicyjna. Obecnie ponad 2000 dekarzy korzysta z tego rozwiązania VELUX.



2 000

dekarzy korzysta z platformy
VELUX Club*

*Status na koniec 2023 roku



Dołącz teraz!

„Pod jednym dachem”- grupa VELUX na Facebooku dla dekarzy

Grupa ta jest świetnym narzędziem szybkiej wymiany informacji na temat nowych produktów, sposobu ich montażu oraz aktualnych aktywności. Na profilu zamieszczane są materiały szkoleniowe i porady. Na bieżąco można wymieniać się doświadczeniem z innymi dekarzami.

Ranking EXPERT VELUX i Rekomendowany Wykonawca VELUX

Program „Rekomendowany Wykonawca VELUX” to oferta wsparcia dla wykonawców z całej Polski, którzy chcą rozwijać swoje firmy dekarzkie i stale podnosić kwalifikacje zawodowe. Firmy, które przejdą etap kwalifikacji i biorą udział w programie, mogą skorzystać ze wsparcia marketingowego oraz profesjonalnych szkoleń.

W ramach „rankingu Expert VELUX” firmy biorą udział w QUIZACH technicznych, w szkoleniach organizowanych przez VELUX, czy proponowanych aktywnościach w ramach VELUX Club. Dekarze cały rok zdobywają punkty w rankingu za różne aktywności. Najlepsi nagradzani są tytułem EXPERTA VELUX oraz uczestniczą w uroczystej gali.





Środowisko





Redukcja emisji z operacji biznesowych

Zobowiązaliśmy się do niemal 100% redukcji emisji z zakresu 1 i 2 do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2020.



Zmniejszenie śladu węglowego w zakresie 1 i 2*

Cel: Do 2030 r. niemal 100% redukcji śladu węglowego z zakresu 1 i 2 w porównaniu z rokiem bazowym 2020.

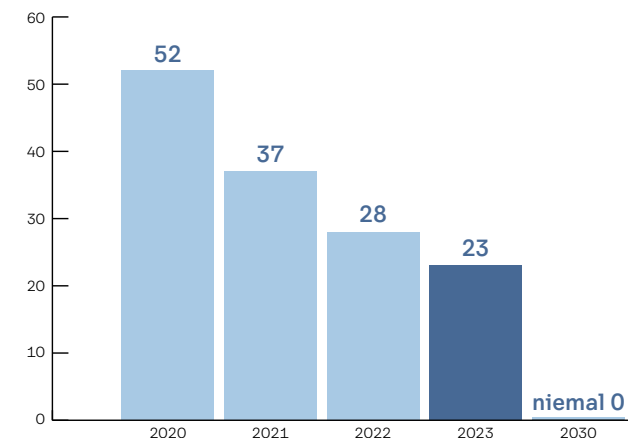
* W lokalnym raporcie zrównoważonego rozwoju 2020-2021 opisane jako Dążenie do neutralności węglowej w przyszłości (zmniejszenie o 100% śladu węglowego naszej własnej działalności).

Emisje

Trzy lata temu wyznaczyliśmy sobie cel zatwierdzony przez Science-Based Target initiative (SBTi), zobowiązując się do zmniejszenia własnych emisji o 100% do 2030 r. m.in. poprzez przejście na energię odnawialną i zwiększenie efektywności energetycznej. W międzyczasie okazało się, że z uwagi na decyzję o wykorzystaniu biomasy będącej odpadem z naszych procesów produkcyjnych, jako źródła energii na cele ogrzewania, osiągniemy niemalże 100% redukcji emisji gazów cieplarnianych, ponieważ ograniczenie ich do zera nie będzie technicznie wykonalne. W roku 2023 osiągnęliśmy redukcję na poziomie 56%, co pokazuje, że jesteśmy na dobrej drodze do realizacji przyjętego celu.

W ciągu ostatnich dwóch lat poczyniliśmy w tym zakresie szereg inwestycji, głównie w naszych zakładach produkcyjnych, które odpowiadają za większość zużycia energii Grupy VELUX. Część z nich będzie kontynuowana w kolejnych latach. Nieustannie poszukujemy nowych sposobów na zwiększanie efektywności energetycznej i obniżenie emisyjności naszych działań.

Emisje CO₂e (w tysiącach ton) z zakresów 1 i 2



Cel: Do 2030 roku, niemal 100% redukcji w zakresie 1 i 2

Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych

W 2023 roku osiągnęliśmy 100% udokumentowanej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w całej Grupie VELUX. Było to możliwe dzięki umowom zakupu energii odnawialnej z fotowoltaiki, własnym instalacjom fotowoltaicznym oraz zakupowi certyfikatów gwarancji pochodzenia w celu pokrycia pozostałego zużycia energii ze źródeł odnawialnych. W ten sposób wypełniliśmy nasze zobowiązanie w ramach inicjatywy RE100.



100%

udokumentowanej energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w Grupie VELUX

Przykłady inwestycji środowiskowych w polskich fabrykach Grupy VELUX

Zakłady produkcyjne w Gnieźnie i Namysłowie to główni konsumenci energii Grupy VELUX w Polsce, dlatego realizacja inwestycji służących redukcji zużycia energii i zwiększenia udziału energii ze źródeł odnawialnych ma istotne znaczenie dla realizacji celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w zakładach w Polsce, ale też w całej Grupie VELUX.

Zakres podejmowanych inwestycji w Gnieźnie i Namysłowie w ciągu ostatnich dwóch lat oraz plany na najbliższe lata obejmują m.in.: całkowite przejście z paliw kopalnych na energię ze źródeł odnawialnych na cele grzewcze, monitorowanie zużycia energii, większe wykorzystanie potencjału ciepła odpadowego, wymianę urządzeń na bardziej energooszczędne, a także szerokie działania edukacyjne z zakresu podnoszenia świadomości środowiskowej skierowane do pracowników.



Odejście od paliw kopalnych na rzecz biomasy

Dzięki nowemu kotłowi na biomasę i dwóm nowym systemom odciągowym zakład produkcyjny w Gnieźnie zmniejszył swój ślad węglowy i poprawił warunki pracy.

Ciepło z nowego biokotła

Jedną z największych inwestycji w ciągu ostatnich dwóch lat w fabryce okien w Gnieźnie był zakup nowego kotła na biomasę o mocy 0,98 MW, który zasilany jest wyłącznie odpadami drzewnymi, powstającymi podczas produkcji okien. 100% drewna pozyskiwanego na cele produkcyjne posiada certyfikaty FSC® lub PEFC™. Poza wspomnianym nowym kotłem, na terenie zakładu pracuje jeszcze jeden istniejący już wcześniej, o mocy 3,0 MW. Dodatkowo pod koniec 2024 roku planowane jest uruchomienie kolejnego kotła biomasowego, tym razem w drugiej lokalizacji w Gnieźnie, czyli fabryce okuć.

Oba urządzenia zapewniają ciepło technologiczne oraz ogrzewanie i ciepłą wodę użytkową dla fabryki okien. Dzięki nowej inwestycji i współpracy obu urządzeń w 2023 roku zredukowano zużycie gazu o 75% w stosunku do roku 2022. W pierwszym półroczu 2023 produkcja ciepła z biomasy pokryła ok. 93% zapotrzebowania.

Szacunki pokazują, że nowy bioboiler może doprowadzić do redukcji emisji CO₂e o ponad 800 ton rocznie – podobnie jak w przypadku redukcji zużycia gazu – w zależności od temperatury zewnętrznej i wielkości produkcji, a tym samym zapotrzebowania na ciepło.

To również doskonały przykład rozwiązania realizującego założenia gospodarki obiegu zamkniętego – gdzie odpad z jednego procesu, staje się surowcem w kolejnym, w tym przypadku źródłem ciepła.



ok. 90%

redukcji zużycia gazu w fabryce okien w Gnieźnie



Cel

redukcja ponad 800 ton emisji CO₂ rocznie dzięki nowemu biokotłowi



Dwa nowe systemy odciążowe

Wraz z inwestycją w nowy kocioł na biomase, zakład w Gnieźnie zainwestował w dwa systemy odciążowe. Pierwszy z nich został zaprojektowany do zasysania wiórów drzewnych podczas procesów produkcyjnych, dzięki czemu mogą być one zbierane i wykorzystywane w biokotle, natomiast drugi usuwa cząsteczki farby

System odciążu wiórów drzewnych podczas procesów produkcyjnych w zakładzie w Gnieźnie:



>1 000 ton

mniejsza emisja CO₂e rocznie
oraz oszczędność energii

z powietrza podczas procesu lakierowania i suszenia. Aby zredukować zużycie energii przez oba systemy zastosowano przetwornice częstotliwości umożliwiające płynną regulację pracy silników. To ulepszenie już zaowocowało oszczędnością energii na poziomie ok. 1 265 MWh.

System odciążowy dla linii lakierniczych w zakładzie w Gnieźnie:



200 ton

mniejsza emisja CO₂ rocznie
oraz oszczędność energii

Ponowne wykorzystanie ciepła odpadowego

Dodatkowo zastosowano wymienniki ciepła, dzięki czemu świeże powietrze, które jest kierowane do budynku może być wstępnie ogrzane poprzez cieplejsze powietrze usuwane z budynku w procesie wentylacji. W przypadku systemu odciążowego stosowanego w procesie suszenia na linii lakierniczej, wymienniki ciepła mogą odzyskać nawet do 80% energii. Zmniejsza to zapotrzebowanie na ciepło, które musiałoby być specjalnie wygenerowane na potrzeby ogrzewania hali, zapewniając tym samym dalsze oszczędności energii, a pracownikom pracę w komfortowej i dobrze wentylowanej przestrzeni.

Również w fabryce w Namysłowie przeprowadzono szereg działań na rzecz ograniczenia zużycia energii i redukcji emisji. Przykładem z 2023 roku jest optymalizacja wewnętrznej sieci ciepłowniczej. Dzięki analizie pracy sieci i zmianie przepływów udało się zwiększyć udział produkcji ciepła z biomasy aż do 91% - tylko 9% ciepła wyprodukowano z gazu ziemnego. Innym przykładem było zastosowanie izolacji na elementach hydraulicznych w kotłowniach i węzłach ciepłych. Dzięki temu ograniczono straty ciepła o 380 MWh rocznie. W planach jest również inwestycja związana z rozbudową kotłowni biomasowej - po jej uruchomieniu zakład, do produkcji ciepła technologicznego oraz ciepła na potrzeby socjalne, będzie korzystał wyłącznie z biomasy.

Certyfikaty w polskich fabrykach Grupy 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 są co 3 lata.

Certyfikaty odpowiedzialnej gospodarki leśnej FSC® oraz PEFC™

Forest Stewardship Council oraz Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes

Umożliwiają weryfikację pochodzenia drewna na każdym etapie jego przetworzenia i przepływu, gwarantując, że produkty pochodzą z odpowiedzialnych źródeł. 100% drewna używanego do produkcji okien VELUX w Polsce pochodzi z certyfikowanych upraw.

Certyfikat bezpieczeństwa ISO 45001

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

Certyfikat dotyczący systemów zarządzania środowiskowego ISO 14001

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

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.

Certyfikat dotyczący systemów zarządzania energią ISO 50001

Międzynarodowa norma określająca wymagania co do oceny, wdrożenia, utrzymania i poprawy systemu zarządzania energią, mająca na celu umożliwić organizacji zastosowanie systematycznego podejścia w osiąganiu ciągłej poprawy efektywności użytkowania energii i ograniczenia jej kosztów.



Redukcja emisji w całym łańcuchu wartości

Pracujemy nad zmniejszeniem o 50% śladu węglowego w naszym łańcuchu dostaw.



Zmniejszenie śladu węglowego w zakresie 3*

Cel: Do 2030 r. 50% redukcja emisji CO₂e z łańcucha wartości w porównaniu z rokiem bazowym 2020.

*W Raporcie Zrównoważonego Rozwoju 2020-2021 opisano jako Zmniejszenie do 2030 roku o 50% śladu węglowego naszego łańcucha wartości.

W Grupie VELUX ok. 98% śladu węglowego generowana jest w ramach zakresu 3 i pochodzi spoza naszej własnej działalności. W większości związana jest z pozyskaniem materiałów wykorzystywanych w naszych produktach.

W porównaniu z rokiem poprzednim w 2023 roku globalnie nasze emisje z zakresu 3 znacznie spadły. Większość tego spadku wiąże się z niższą skalą produkcji, prowadzącą do niższych zakupów materiałów. Częściowo jednak za tę redukcję odpowiada również przejście na materiały o niższym śladzie węglowym.



1 401 tys.

ton emisji CO₂e w zakresie 3 dla całej Grupy VELUX w 2023

spadek o 21% w porównaniu z 2022 r.

Naszą ambicją jest wzmocnienie procedur związanych z raportowaniem emisji we wszystkich kategoriach mających zastosowanie do Grupy VELUX. W tym celu m.in. zwiększyliśmy udział danych pierwotnych wykorzystywanych w obliczeniach. Pochodzą one bezpośrednio od dostawców w oparciu o działania związane z naszą współpracą. Większy udział danych pierwotnych zapewnia nam wgląd w specyficzne dla VELUX informacje niezbędne do skutecznej dekarbonizacji naszego łańcucha wartości.

W 2023 roku stworzyliśmy nowy model prognozujący nasz ślad węglowy do 2030 roku. Pomoże to w skutecznym prowadzeniu działań na rzecz dekarbonizacji w różnych aspektach prowadzenia biznesu. Poprawiliśmy również dokładność gromadzonych przez nas danych i dopracowaliśmy szacunki emisji dwutlenku węgla stosowane w ramach zakupów bezpośrednich i pośrednich.

Jesteśmy w stałym kontakcie z naszymi dostawcami, z którymi bezpośrednio prowadzimy interesy, i informujemy ich o wszelkich zmianach i nowych oczekiwaniach w zakresie monitoringu i raportowania emisji.



Globalne partnerstwa strategiczne

Tworzymy strategiczne partnerstwa z dostawcami w celu pozyskiwania materiałów o niższym śladzie węglowym.

Koncentrujemy się na aluminium, szkłe, stali i tworzywach sztucznych, ponieważ materiały te mają największy wpływ na nasze emisje z zakresu 3. Dotychczas najlepsze efekty uzyskaliśmy w zakresie redukcji śladu węglowego aluminium, które odpowiada za 23% (stan z 2022 roku) naszych emisji z zakresu 3, nawiązując współpracę z dwoma dostawcami - Hydro i Novelis.

Partnerstwo z Hydro umożliwi nam pozyskiwanie aluminium o zmniejszonym śladzie węglowym. Wspólnie dążymy do obniżenia emisji węglowych poniżej dwóch kilogramów na kilogram aluminium do 2030 r., co stanowi mniej niż jedną piątą obecnej średniej europejskiej.

Partnerstwo z Novelis zapewni zawartość materiałów pochodzących z recyklingu na poziomie około 70%, przy założonym celu zejścia poniżej czterech kilogramów emisji węglowych na kilogram dostarczonego aluminium do końca 2024 roku. Aluminium pochodzące z recyklingu wymaga jedynie 5% energii i powoduje do 95% mniej emisji dwutlenku węgla w stosunku do standardowej produkcji tego materiału.





Redukcja historycznego śladu węglowego



Redukcja i usunięcie z atmosfery równowartości naszego historycznego śladu węglowego*

Cel: Do 2041 r. 4,5 mln ton CO₂ zredukowanych i usuniętych dzięki projektom leśnym z zakresu ochrony bioróżnorodności. Wartość ta odpowiada całkowitej emisji dwutlenku węgla z zakresu 1 i 2 Grupy VELUX z okresu 1941-2041**

* W raporcie o zrównoważonym rozwoju z 2020-2021 pisaliśmy o neutralizacji naszego historycznego śladu węglowego.

** Projekty obejmują 25% margines bezpieczeństwa, co daje całkowitą potencjalną neutralizację około 5,6 mln ton CO₂

W 2020 roku nawiązaliśmy 20-letnią współpracę z organizacją WWF, w ramach której VELUX finansuje projekty ochrony i odtwarzania zagrożonych lasów w jednych z najbardziej różnorodnych biologicznie miejsc na świecie, gdzie lasy są najbardziej zagrożone. Trzy projekty leśne w Ugandzie, Wietnamie i na Madagaskarze zostały opracowane i są zarządzane przez biura WWF w każdym z tych krajów. Ich wdrażanie przebiega we współpracy z lokalnymi władzami, społecznościami i organizacjami społecznymi.

Każdy z projektów zapewni rozwiązania oparte na przyrodzie (NbS) w celu łagodzenia skutków zmian klimatycznych zgodnie z kompleksowym planem WWF dotyczącym wysokiej jakości interwencji na rzecz ludzi, przyrody i klimatu.

Emisje dwutlenku węgla zredukowane i usunięte na skutek realizacji projektów leśnych będą weryfikowane co trzy lata przez stronę trzecią. Uzyskane dzięki redukcji i usuwaniu emisji kredyty węglowe będą od razu wycofywane i oczekuje się, że zostaną przekazane jako wkład w krajowy cel klimatyczny w ramach porozumienia paryskiego państw, w których realizowane są projekty. Uzyskane kredyty węglowe nie będą wykorzystywane do kompensacji emisji dwutlenku węgla Grupy VELUX ani żadnej innej organizacji.



Trzy projekty

Pierwszy ze wspomnianych projektów leśnych, uruchomiony w 2021 roku, zlokalizowany jest w Ugandzie, w jednym z najbardziej bogatych w różnorodność biologiczną obszarów na świecie, Szczelinie Albertyńskiej. Projekt ma na celu rekultywację obszarów leśnych, sadzenie nowych drzew i ochronę już istniejącego drzewostanu. Od początku projektu rozpoczęto proces odtwarzania ponad 700 hektarów naturalnego lasu. W Kagombe, jednym z Centralnych Rezerwatów Leśnych objętych projektem, w ciągu ostatniej dekady doszło do utraty 73% powierzchni lasów. Ważną rolę w procesie regeneracji lasu odgrywają lokalne społeczności. Ich zaangażowanie jest niezbędne do odwrócenia trendu wylesiania i utraty różnorodności oraz rozwiązania wyzwań klimatycznych.

W 2023 roku Grupa VELUX ogłosiła, że sfinansuje dwa dodatkowe projekty ochrony i rekultywacji lasów w tropikalnych rejonach w Wietnamie i na Madagaskarze. Projekty leśne zostały wybrane w oparciu o potencjał redukcji emisji i wychwytywania dwutlenku węgla, różnorodność biologiczną i korzyści dla społeczności lokalnych, a także długoterminową trwałość każdego z projektów. Oba projekty będą realizowane poprzez działania REDD* i ARR**.

Projekt w Wietnamie, zlokalizowany w górzystym regionie Central Annamites, poza ochroną i rekultywacją obszarów leśnych przyczyni się również do wsparcia lokalnych społeczności poprzez budowanie potencjału w zakresie zrównoważonych praktyk rolniczych, ograniczenia kłusownictwa i poprawy jakości siedlisk dla bogatej fauny i flory regionu. Szacuje się, że przyczyni się do redukcji i usunięcia ponad 2 milionów ton CO₂. Z kolei projekt realizowany na Madagaskarze jest zlokalizowany na obszarze lasów namorzynowych Manambolo-



Photos: Cheryl Ramalho / WWF Uganda

Tsiribihina, mających kluczowe znaczenie dla rozwoju i bezpieczeństwa lokalnych społeczności. Celem projektu jest ochrona namorzynów i powiązanych systemów hydrologicznych, a także regeneracja obszarów zdegradowanych i wylesionych, poprawa różnorodności biologicznej i zwiększenie odporności społeczności lokalnych. Oczekuje się, że działania przyczynią się do redukcji i usunięcia ponad 0,5 miliona ton CO₂. Wszystkie liczby są wstępnymi szacunkami i mogą ulec zmianie w ramach weryfikacji przez niezależną stronę trzecią.

*REDD: redukcja emisji spowodowanych wylesianiem i degradacją lasów. Proponowane rozwiązanie ma na celu ograniczenie emisji gazów cieplarnianych poprzez zapobieganie wylesianiu i degradacji lasów, w ramach ścisłej współpracy z lokalnymi społecznościami i władzami.

**ARR: zalesianie, powtórne zalesianie i rekultywacja

Rozwiązania VELUX



Zmniejszenie śladu węglowego naszych produktów

Cel: Do 2030 r. zmniejszenie śladu węglowego produktów o 50% w porównaniu z rokiem bazowym 2020.

Pracujemy nad zmniejszeniem wbudowanego śladu węglowego naszego najpopularniejszego produktu - okna do dachów skośnych. Aby wskazać postępy, obliczamy emisje „od kołyski do bramy” (czyli od pozyskania surowców, poprzez procesy produkcyjne do wytworzenia produktu końcowego) dla średniej dotyczącej naszych najczęściej sprzedawanych typów okien do dachów skośnych budynków mieszkalnych w Europie.

Działania w celu obniżenia emisyjności produktów są wspólnym wysiłkiem zespołów ds. rozwoju produktów i zaopatrzenia. Zespół ds. zaopatrzenia dba o pozyskiwanie materiałów o niższym śladzie węglowym, które są następnie wykorzystywane w produktach projektowanych przez zespoły ds. rozwoju produktów. Pracujemy również nad nową platformą produktową i identyfikujemy inne możliwości dekarbonizacji. Jest to złożone zadanie, ponieważ chcemy opracowywać produkty uwzględniające cyfryzację i automatyzację, które z jednej strony wpływają na poprawę klimatu w pomieszczeniach i efektywności energetycznej budynków, ale z drugiej strony ich produkcja wiąże się z większym śladem węglowym.



111 kg

emisji CO₂e na okno w 2023*

spadek o 8% w porównaniu z rokiem 2022

*śląd węglowy odnoszący się do przeciętnego okna, liczony jako średnia ważona dla czterech najczęściej sprzedawanych w Europie typów okien do dachów skośnych budynków mieszkalnych (GGL, GPL, GGU i GPU) wraz ze średnią ważoną dla pakietu szybowego ze wszystkich sprzedanych produktów.



Zero plastiku w opakowaniach



Opakowania w 100% nadające się do recyklingu i nie zawierające plastiku*

Cel: Do 2030 r. zapewnienie opakowań jednorodnych materiałowo, w 100% nadających się do recyklingu i niezawierających plastiku.

* W Raporcie Zrównoważonego Rozwoju 2020-2021 opisano jako Bardziej ekologiczne opakowania.

Dbamy o wysoką jakość oraz wytrzymałość opakowań naszych produktów. Systematycznie przechodzimy na opakowania z jednorodnego materiału, oparte na papierze, nadające się do recyklingu i niezawierające plastiku. Umożliwia to instalatorom utylizację wszystkich opakowań jednocześnie, bez potrzeby oddzielnej segregacji. Co istotne, wprowadzane zmiany nie zmniejszają wytrzymałości opakowań i poziomu ochrony produktów.



100%

opakowań na wytwarzane produkty w fabrykach VELUX w Gnieźnie i Namysłowie jest jednorodna materiałowo i nie zawiera plastiku

W ujęciu globalnym 97% podstawowych opakowań na produkty VELUX do budynków mieszkalnych jest w 100% recyklingowaalna i nie zawiera plastiku. To ogólny wzrost o 0,57 punktu procentowego w porównaniu z 2022 r.



Stawiamy na certyfikowane drewno

Dążymy do minimalizacji naszego wpływu na środowisko poprzez odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów naturalnych i efektywne wykorzystanie surowców. Zakup certyfikowanego drewna umożliwia nam spełnienie tego zobowiązania. Drewno jest podstawowym materiałem dla większości okien dachowych VELUX.

W 2023 roku 100% drewna używanego do produkcji okien VELUX w Polsce pochodziło z certyfikowanych i zrównoważonych produkcji leśnych.



100%

pozyskiwanego przez Grupę VELUX w Polsce drewna w 2023 roku pochodziło z certyfikowanych upraw FSC®* lub PEFC™**

*Numer licencji FSC-C108944

** Numer licencji PEFC™/09-31-020



Gospodarka obiegu zamkniętego

Przejście na gospodarkę obiegu zamkniętego jest warunkiem koniecznym do dekarbonizacji branży budowlanej i zmniejszenia wpływu związanego z wydobywaniem i przetwarzaniem surowców.



Promowanie cyrkularności*

Cel: Oddzielenie wykorzystania zasobów od tworzenia wartości

* W Raporcie Zrównoważonego Rozwoju 2020-2021 pisaliśmy o promowaniu gospodarki obiegu zamkniętego.

Gospodarka odpadami w polskich fabrykach Grupy VELUX

W ramach ambicji zwiększenia cyrkularności w naszej działalności, pracujemy nad zmniejszeniem ilości odpadów, które trafiają na wysypiska (głównie odpad komunalny), a także ilości wytwarzanych odpadów niebezpiecznych. Warto podkreślić iż żadne odpady produkcyjne z fabryk w Gnieźnie i Namysłowie nie trafiają na wysypiska.



zero

odpadów produkcyjnych z fabryk w Gnieźnie i Namysłowie trafia na wysypiska

Metody gospodarowania odpadami produkcyjnymi w 2023

Przykład z fabryki w Namysłowie

Metody gospodarowania odpadami produkcyjnymi 2023	
ile % poddano recyklingowi	46,5%
ile % wiórów drewnianych spalono w biokotłach na cele produkcji ciepła	45,5%
ile % trafiło na wysypiska	0%
ile % stanowią odpady niebezpieczne	8%

Wykorzystanie odpadu drewnianego do produkcji płyty wiórowej

Nasza fabryka w Namysłowie otrzymała w 2022 roku decyzję środowiskową dotyczącą uznania za produkt uboczny zmieszanych trocin z obróbki drewna termomodyfikowanego (TMT) i sklejkę iglastej wytwarzanych w procesie mechanicznej obróbki drewna. Dzięki temu fabryka mogła podpisać kontrakt z odbiorcą odpadu sklejkowego, który wykorzystuje go do produkcji płyty wiórowej. Odpad ze sklejki nie jest dzięki temu utylizowany, tylko wykorzystywany przez inną firmę do wyrobu nowego produktu.

Edukacja pracowników w zakresie ochrony środowiska

W ciągu ostatnich dwóch lat, oprócz inwestycji środowiskowych, prowadziliśmy wśród pracowników szeroką edukację w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

Na przykład w fabryce w Namysłowie w ramach kampanii edukacyjnej skoncentrowaliśmy się m.in. na podstawowych działaniach mogących ograniczyć zużycie energii, jak np. kontrola wyłączników zasilania czy zaworów sprężonego powietrza na stanowiskach pracy. Takie wydawałoby się proste działania mogą przynieść realne oszczędności – przykładowo trwający przez godzinę wyciek sprężonego powietrza zużywa tyle energii elektrycznej, co telewizor włączony przez cały tydzień.

W fabryce w Gnieźnie wdrożyliśmy szereg rozwiązań prośrodowiskowych bezpośrednio dotyczących pracowników, jak np.: zakup specjalnych pojemników do sortowania śmieci w strefie socjalnej, wyeliminowanie plastiku, przekazanie pracownikom bidonów wielokrotnego użytku, całkowite wyeliminowanie opakowań jednorazowego użytku począwszy od kubków, po talerze, i sztućce.

Zielona akcja z okazji światowego Dnia Ziemi w Namysłowie

Pracownicy fabryki VELUX w Namysłowie, we współpracy z Zespołem Szkół Rolniczych w Namysłowie i pracownikami domu seniora "PROMYK" w Kamiennej, dali drugie życie starym rabatom i wspólnie posadzili 490 roślin, które obecnie służą mieszkańcom domu seniora. Dzięki tej akcji mogą oni cieszyć się nie tylko pięknym widokiem roślin, lecz także lepszą jakością powietrza. Ekipa złożona z 70 osób, dostarczyła wiele radości mieszkańcom domu opieki i pokazała jak wspólnymi siłami można przeprowadzić projekt na rzecz poprawy środowiska i jakości życia ludzi.

Co roku firma VELUX z okazji Dnia Ziemi włącza się w różnego rodzaju akcje angażujące pracowników w ochronę środowiska naturalnego oraz wsparcia lokalnych społeczności. Odnowienie starych rabat w domu opieki to przykład takiej inicjatywy, która doskonale wpisuje się w cele firmy dotyczące działań na rzecz środowiska.





Pracownicy





Różnorodność, równość i inkluzywność

Zależy nam na zapewnieniu różnorodności, równości i kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu. Wszystko po to, aby zapewnić jak najlepsze środowisko pracy dla wszystkich pracowników.



Cel: Zapewnienie poszanowania różnorodności i kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu.

Cel: Zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych

Cel: Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Wierzmy, że każdy ma prawo do sprawiedliwego i równego traktowania bez względu na pochodzenie, kulturę i doświadczenie. Budowanie bardziej zróżnicowanej i włączającej organizacji przyspiesza innowacje i przedsiębiorczość oraz umożliwia osiągnięcie wyznaczonych celów.

W drodze do DEI

W 2023 roku wdrożyliśmy politykę Różnorodności, Równości i Włączenia (z ang. Diversity, Equity and Inclusion – DEI) Grupy VELUX. Stanowi ona podstawę naszej pracy oraz zapewnia wspólne zrozumienie znaczenia DEI w odniesieniu do naszych decyzji i działań.

- DEI stała się częścią kompetencji przywódczych. Do końca 2023 r. 96% wszystkich menadżerów, kierowników projektów, partnerów biznesowych HR i partnerów rekrutacyjnych ukończyło pierwszą część szkolenia „Nieświadome uprzedzenia” (Unconscious Bias), aby umożliwić pełne zrozumienie tematu i wypracować wspólny język w mówieniu o uprzedzeniach.
- DEI jest zintegrowane z wszystkimi etapami pracy w VELUX - od rekrutacji i wprowadzenia do firmy, po rozwój, wyniki i zakończenie współpracy.

- Aby zmniejszyć uprzedzenia w ogłoszeniach rekrutacyjnych, do opisu stanowisk zostało wykorzystane specjalne oprogramowanie Develop Diverse. Dodatkowo Managerownie, którzy przeprowadzają rekrutację otrzymują kwestionariusz mający na celu zwiększenie ich nieświadomych uprzedzeń.
- Pytania dotyczące DEI zostały uwzględnione w globalnej ankiecie pracowniczej, która jest przeprowadzana co dwa lata. Dzięki temu otrzymaliśmy cenne dane i spostrzeżenia, które wykorzystujemy do podejmowania strategicznych decyzji i działań w zakresie DEI.
- Zebraliśmy pierwsze dane z Globalnego Badania Pracowników dotyczące identyfikacji płciowej. Dane te są obecnie wykorzystywane do zrozumienia, w jaki sposób możemy wspierać pracowników stanowiących mniejszości społeczne w naszej firmie.
- Została wdrożona globalna polityka pracy hybrydowej. Dzięki niej zapewniliśmy pracownikom elastyczność w planowaniu i dopasowaniu pracy do sytuacji życiowej oraz skróceniu czasu potrzebnego na dojazd do pracy.
- Sukcesywnie wszyscy pracownicy będą przechodzić przez szkolenie dotyczące nieświadomych uprzedzeń.



Nasza podróż w kierunku sprawiedliwego podejścia zaczyna się od jego zrozumienia

Jeszcze dziesięć lat temu sprawiedliwość społeczna nie była terminem używanym w biznesie w odniesieniu do różnorodności i inkluzywności. Dziś powszechnie przyjmuje się, że zaangażowanie na rzecz sprawiedliwości społecznej prowadzi do zróżnicowanej kadry pracowniczej, a co za tym idzie do bardziej efektywnych zespołów. W VELUX pracujemy nad zwiększeniem świadomości i stworzeniem wspólnego zrozumienia koncepcji sprawiedliwości społecznej.

Od równości do sprawiedliwości

Za pomocą specjalnie stworzonej wizualizacji – wykorzystującej obraz rowerów – pokazujemy, czym różni się sprawiedliwość od równości. Ilustracja pokazuje, że danie ludziom takiego samego roweru, choć jest potraktowaniem wszystkich „tak samo” nie przynosi jednakowych korzyści.

Zapewniając każdemu dokładnie taki sprzęt, jakiego potrzebuje, umożliwiamy wszystkim jazdę na rowerze. Wdrażanie sprawiedliwości w miejscu pracy oznacza zadawanie następujących pytań: czy proces lub stosowana praktyka pracy traktuje różnice sprawiedliwie, czy też mamy do czynienia z różnym wpływem na ludzi wynikającym z różnic ich tożsamości lub doświadczenia? Dla wielu osób jest to zmiana sposobu myślenia z równego traktowania wszystkich na podejście oparte na sprawiedliwym traktowaniu wszystkich.



Przykład nowego podejścia został wykorzystany podczas aktualizacji naszych wartości. Wcześniej wartość „Wzajemny szacunek” była określana, jako „traktujemy innych tak, jak chcemy być traktowani”. Takie podejście zakładało, że każdy chce być tak samo traktowany. Opis został zmodyfikowany na „traktujemy innych tak, jak sami chcieliby być traktowani”. Dzięki temu uwzględnia on naszą zróżnicowaną kadrę pracowniczą i eliminuje założenie, że każdy chce być traktowany dokładnie tak samo. Przeformułowanie opisu uwzględnia fakt, że różni ludzie mają różne potrzeby w zależności od ich kultury, tożsamości i osobowości.

Innym przykładem jest stosowanie okularów ochronnych w naszej fabryce w Gnieźnie. Pracownicy z soczewkami korekcyjnymi stwierdzili, że okulary ochronne nie działają

w ich przypadku tak dobrze, jak w przypadku innych kolegów. Problem ten został rozwiązany poprzez dostarczenie tym, którzy tego potrzebują, okularów ochronnych odpowiednich dla osób z soczewkami korekcyjnymi.

Czasami nieświadomie tworzymy bariery dla sprawiedliwego podejścia i po prostu nie zdajemy sobie sprawy, że jesteśmy stronniczy lub działamy pod wpływem własnych uwarunkowań społecznych. Badania pokazują, jak użyte sformułowania w ogłoszeniach rekrutacyjnych mogą oddziaływać na różne grupy ludzi. Aby uniknąć stronniczości w rekrutacji, używamy nowego narzędzia Develop Diverse, które wykorzystuje sztuczną inteligencję do wskazywania wszelkich uprzedzeń w sformułowaniach naszych ogłoszeń rekrutacyjnych i dostarczania alternatywnych fraz. Pracując nad usunięciem słów, które, jak wykazano, mają negatywny wpływ na wskaźniki aplikacji reprezentowanych grup, proaktywnie usuwamy barierę dotyczącą równości. Takie podejście zwiększa atrakcyjność naszej oferty pracy i pomaga przyciągać bardziej zróżnicowane talenty.

Podobnie jak w przypadku wszystkich nowych pomysłów, praca nad zapewnieniem sprawiedliwego podejścia wiąże się z wewnętrznymi wyzwaniem. Obejmują one trudności wynikające z bycia firmą globalną, w której każde miejsce pracy związane jest z normami kulturowymi i lokalnymi przepisami, co nie pozwala na standardowe rozwiązania. Jednocześnie różnorodność, równość i inkluzywność to dynamiczny obszar, w którym stale publikowane są nowe badania. Będzie to miało wpływ na naszą pracę w nadchodzących latach.

Struktura zatrudnienia w Grupie VELUX w Polsce na koniec 2023 roku

* spółki VELUX Polska, NB Polska, NM Polska



1 809

liczba pracowników
Grupy VELUX w Polsce



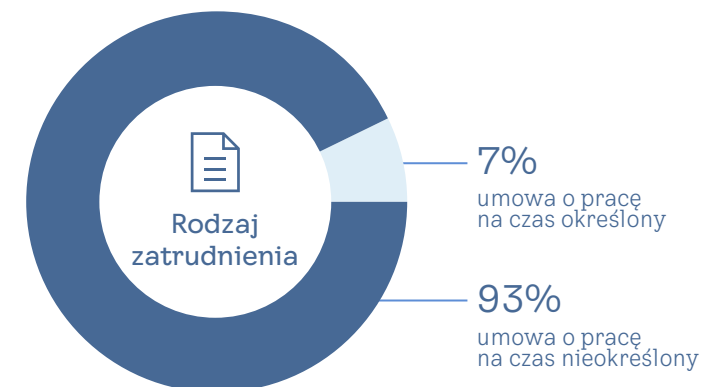
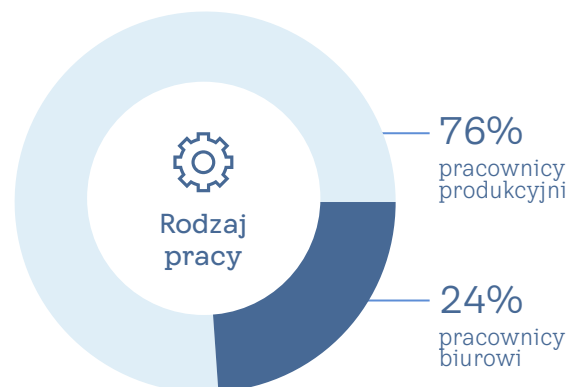
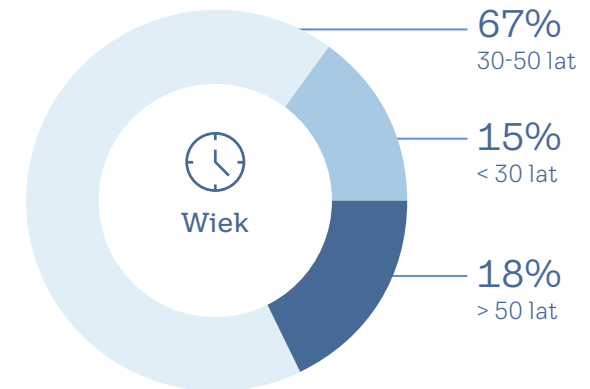
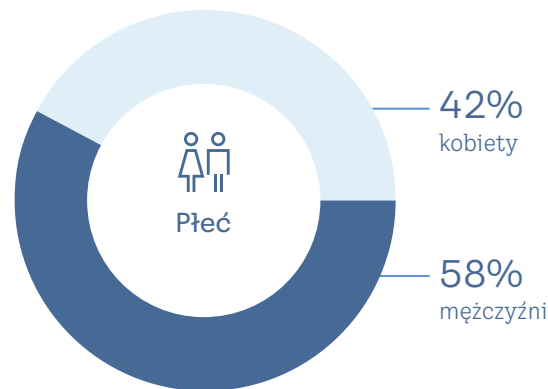
>9 lat

średni staż pracy w Grupie VELUX



17%

wskaźnik rotacji pracowników
w 2023 roku



Aby dobrze dbać o motywację pracowników i poznać ich opinię, co dwa lata przeprowadzamy globalne anonimowe badanie satysfakcji pracowników (GES – Global Employee Survey). 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 im pracowników.



68/100 pkt.

wskaźnik poziomu satysfakcji pracowników Grupy VELUX na podstawie badania GES 2023



42%

pracowników Grupy VELUX w Polsce stanowią kobiety



91%

tyle wyniósł wskaźnik powrotu do pracy po urlopie Macierzyńskim i rodzicielskim w 2023 roku

Polityka wynagrodzeń

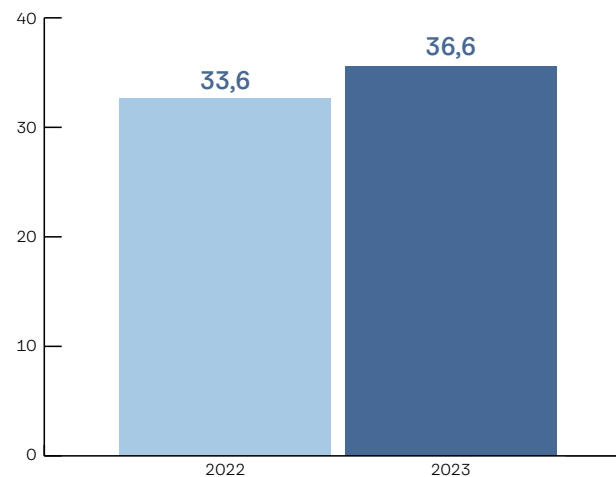
Wprowadzone systemy kadrowo-płacowe oraz polityki wynagradzania eliminują ryzyko wystąpienia tzw. luki płacowej między kobietami, a mężczyznami. Monitorujemy to i zwracamy szczególną uwagę na równe traktowanie pracowników.

W fabrykach korzystamy z siatek płac, które jasno definiują zasady wynagradzania zależne tylko od rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych umiejętności.

Co roku w fabrykach odbywa się tzw. wartościowanie stanowisk i na tej podstawie planowane są rewaloryzacje wynagrodzeń. Robimy to w oparciu o wycenę stanowiska pracy, czyli ustalanie znaczenia poszczególnych stanowisk pracy, a nie osób zatrudnionych, bazując również na zewnętrznych raportach.

W przypadku spółki handlowej VELUX Polska, przy ewaluacji płac korzystamy z raportów płacowych i wartościujemy stanowiska według międzynarodowej skali IPE. Podejmowane działania zapewniają zgodność z dyrektywą europejską odnośnie transparentności równości płac pomiędzy mężczyznami i kobietami.

Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych



Benefits pozapłacowe



prywatna opieka medyczna



ubezpieczenie na życie



dostęp do bogatej bazy szkoleń



karnety sportowe i kulturalne



sponsorowanie udziału
w wydarzeniach sportowych



możliwość wsparcia finansowego
z Fundacji Pracowniczej



pikniki firmowe dla pracowników
i ich rodzin



świeże owoce, przekąski i napoje
dla pracowników



Pracownicze Plany Emerytalne
(PPE) opłacane przez Pracodawcę



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, w których takie związki działają. Współpraca ta polega na wypracowywaniu rozwiązań w różnych istotnych dla pracowników obszarach, jak np. organizacja pracy na działach, kalendarze pracy, okresowe oceny czy system wynagrodzeń.



17%

tyłu pracowników z fabryk
Grupy VELUX w Polsce należy do
związków zawodowych

Zdrowie i samopoczucie pracowników

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

Kampania Zdrowe Nawyki

Kampania wspierana jest przez Fundację Pracowniczą Grupy VKR, dla której jednym z celów, oprócz oferowania wsparcia finansowego, jest również edukacja pracowników i ich rodzin w zakresie zdrowia i well-beingu.

Udzielanie pierwszej pomocy

W spółce VELUX Polska kampania z 2022 roku poświęcona była umiejętności udzielania pierwszej pomocy. Wyszliśmy z założenia, że to niezwykle cenna umiejętność, która może przydać się każdemu z nas zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym, chociażby podczas wakacji. Był to program dla całej firmy – zarówno dla pracowników biurowych, jak i terenowych. Obejmował część teoretyczną i praktyczną. Uczestnicy mieli szansę dowiedzieć się jak zapobiegać i reagować w przypadku nieoczekiwanych sytuacji, takich jak: udar, zadławienie, użądlenia, złamanie, wypadki komunikacyjne, wypadki przy pracy, zawał serca, epilepsja itp.

Kampania Zdrowia Psychicznego i Fizycznego „Twoja w Tym Głowa”.

W ramach projektu, realizowanego w fabryce VELUX w Gnieźnie, podejmowaliśmy różne akcje i aktywności pracownicze popularyzujące profilaktykę zdrowotną obejmującą zdrowie psychiczne i fizyczne, w tym: darmowe konsultacje indywidualne z psychologiem, warsztaty coachingowe, kąpiele leśne, możliwość rozmowy z psychologiem w przyjaznej formule „przy kawie” – warsztaty dla rodziców, zajęcia z psychologiem na półkoloniach dla dzieci pracowników.

W zakresie zdrowia fizycznego zadbaliliśmy o profilaktykę dla kobiet, która obejmowała badania w kierunku raka szyjki macicy oraz raka piersi w mammobusie i cytobusie na terenie firmy. Badania przeznaczone były dla kobiet w wieku 40 plus w przypadku cytologii i 50 plus w przypadku mammografii. Natomiast profilaktyka zdrowia dla mężczyzn obejmowała badania profilaktyczne w kierunku raka prostaty wykonywane u mężczyzn 40 plus podczas akcji Movember, oraz badanie krwi wykonywane na terenie fabryki.



W Gnieźnie z pomocy psychologicznej skorzystało:

31

osób w 2022 roku

27

osób w 2023 roku

W 2023 roku w Gnieźnie w ramach działań związanych z profilaktyką zdrowotną:

36

kobiet skorzystało z badań w mammobusie i cytobusie na terenie firmy

187

mężczyzn wzięło udział w badaniu raka prostaty

Psychologia w pigułce

To projekt realizowany w fabryce w Gnieźnie polegający na przekazywaniu wiedzy z zakresu psychologii w krótkich komunikatach, które mają za zadanie podnieść świadomość pracowników. Redagowane przez doświadczonego psychologa porady, pomagają zrozumieć siebie i innych, dając jednocześnie narzędzia do radzenia sobie z wyzwaniami dnia codziennego.

Na ekranach dostępnych w zakładzie można było zobaczyć slajdy na temat zdrowia psychicznego – tzw. pigułki wiedzy psychologicznej przydatnej na co dzień. W ramach tej akcji podejmowane były tematy dotyczące: zespołu stresu pourazowego (PTSD) i chronicznego stresu, zdrowego stosunku do ciała i samoakceptacji, problemu osób z deficytem uwagi i ćwiczenia dotyczące uważności.

Aktywni z VELUX

Wśród pracowników wszystkich spółek Grupy VELUX staramy się rozwijać wspólne pasje, co sprzyja integracji i poprawia atmosferę w pracy. W fabrykach tego ty-

pu aktywności przyjęły formułę klubów, które są dofinansowywane przez firmę. Pracownicy spotykają się regularnie, aby wspólnie pokibicować drużynie żużlowej, oddać się pasji wędkowania, pojeździć na rowerze, pokibicować lokalnej drużynie piłki ręcznej, albo drużynie piłkarskiej, nie wspominając o bieganiu i udziale licznej drużyny pracowników VELUX w Biegu Europejskim w Gnieźnie. Ponadto w Namysłowie pracownicy uczęszczają na zajęcia tenisa stołowego, ścianki wspinaczkowej, czy wspólne grzybobranie.

Jedną z najnowszych inicjatyw jest Klub Nordic Walking w fabryce w Gnieźnie. Pracownicy, w ramach dofinansowania inicjatyw prozdrowotnych przez Fundację Pracowniczą Grupy VKR, otrzymali kijki do nordic walking. Następnie powstał pomysł założenia Klubu, który obecnie cieszy się dużym zainteresowaniem pracowników z różnych działów. Klub działa pod opieką profesjonalnego instruktora i zrzesza ponad 30 osób. Na treningi zapraszani są pracownicy, ich rodziny i znajomi. Klub reprezentuje firmę na zawodach organizowanych w regionie, na marszach charytatywnych, organizuje prywatne treningi wyjazdowe. Wszystko to sprzyja integracji i poprawie zdrowia pracowników i ich rodzin.



Bezpieczeństwo pracy

Dbając o odpowiednią kulturę pracy zapobiegamy wypadkom.



Cel: Dążenie do całkowitego wyeliminowania wypadków

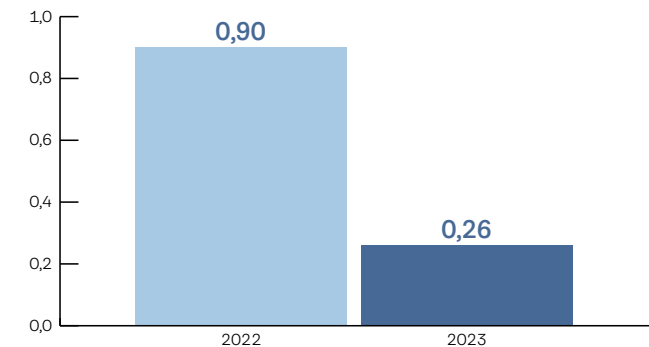
Naszym celem do 2030 roku jest całkowite wyeliminowanie wypadków przy pracy.

Dla Grupy VELUX bezpieczeństwo oznacza ograniczenie wypadków do zera. Osiągnięcie tego jest możliwe dzięki wprowadzonym zasadom bezpieczeństwa. Pracujemy nad podnoszeniem świadomości i promowaniem zmian w kierunku większego bezpieczeństwa we wszystkich miejscach pracy VELUX. Jednocześnie pracujemy nad ulepszeniem systemów raportowania wypadków, abyśmy mogli systematycznie pracować z danymi w celu podejmowania działań, zdobywania wiedzy i prowadzenia inicjatyw zapobiegawczych, by systematycznie poprawiać wyniki w zakresie bezpieczeństwa.

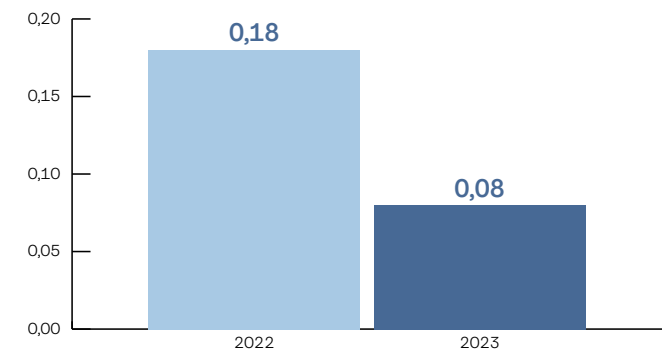
Zasady bezpieczeństwa w VELUX

- 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 naszym kolegom**
- 5 **Dbamy o to, aby wszyscy pracownicy byli zaangażowani, przeszkoleni i kompetentni w zakresie bezpieczeństwa**

Wypadki przy pracy w latach 2022-2023 na 1 milion roboczogodzin



Godziny nieobecności na 1000 godzin pracy



Dobre praktyki w obszarze BHP w polskich fabrykach Grupy VELUX

Audyty bezpieczeństwa

Od lat w fabrykach Grupy VELUX przeprowadzamy 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.



3 067

wewnętrznych audytów
bezpieczeństwa odbyło się
w 2023 roku w fabrykach
w Gnieźnie i Namysłowie

Dni bezpieczeństwa w Namysłowie

W 2023 roku Dni Bezpieczeństwa obchodzone były w Namysłowie już po raz trzeci. Jest to doskonała okazja do podnoszenia świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa własnego i współpracowników, wykorzystując do tego elementy gier, zabaw czy pogadarek z ekspertami. Tematami przewodnimi było bezpieczeństwo na drodze, zdrowe nawyki, pierwsza pomoc i samoobrona.

Projekt ten jest zwieńczeniem szeroko zakrojonych działań na rzecz rozwoju kultury bezpieczeństwa, odbywających się przez cały rok w fabryce VELUX w Namysłowie. Inne to: system obserwacji bezpieczeństwa służący eliminacji zagrożeń, baza zagrożeń, celebrowanie z pracownikami lat bez wypadku, nowoczesny pokój BHP, w którym systematycznie odbywają się szkolenia, system zgłaszania przez pracowników usprawnień na swoich stanowiskach pracy i wiele innych.



Strategia „Stop Wypadkom” w Gnieźnie

W fabryce w Gnieźnie realizujemy strategię STOP Wypadkom. Zakłada ona dużą zmianę w podejściu do tematu bezpieczeństwa – chodzi o aktywne zaangażowanie pracowników na każdym szczeblu. Rok 2023 był poświęcony podniesieniu świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa. Zrealizowano duży projekt Safety Leadership Training dedykowany kadry kierowniczej, obejmujący m.in. szkolenia z prawnikami, oraz projekt Safety Excellence Training skierowany do wszystkich pracowników. Kluczowymi tematami szkoleń była postawa w zakresie bezpieczeństwa, wskazanie jak reagować na odstępstwa, jak obserwować procesy wyłaniając z nich niedociągnięcia, które mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo.

Drugim ważnym elementem strategii jest wykorzystanie różnych form wizualizacji do wzmocnienia przekazów z zakresu bezpieczeństwa, w tym prezentacji, tzw. pigulek bezpieczeństwa, czyli paneli tematycznych prezentowanych pracownikom. W projekt włączeni zostali również pracownicy funkcyjni, którzy zbierają informacje z zakresu bezpieczeństwa zgłaszane przez innych pracowników i przekazują je na bieżąco kierownictwu. To wszystko wpływa na wzrost świadomości i zaangażowania całej załogi na rzecz bezpieczeństwa.



Kontener BHP w Gnieźnie

Do propagowania bezpieczeństwa wykorzystano również formę zabawy – czyli różnego rodzaju konkursy, quizy z nagrodami, dni bezpieczeństwa oraz cyfryzację procesu rejestracji odchylerń. Do szkoleń BHP w Gnieźnie wykorzystywany jest specjalny kontener, gdzie odbywają się zarówno szkolenia tematyczne dla pracowników, jak również podstawowe szkolenia dla nowych osób rozpoczynających pracę w fabryce. Pomysł został zaczerpnięty z zakładu VELUX w Namysłowie, gdzie na terenie zakładu funkcjonuje specjalny pokój BHP.



Poprawa ergonomii pracy

Używając dwóch metod Rula i Reba przeanalizowano wszystkie stanowiska pracy w fabrykach pod kątem poprawy ich ergonomii. W wyniku analizy powstała mapa stanowisk, która w ocenie ekspertów wymagała robotyzacji. Najcięższe stanowiska zostały zastąpione lub wyposażone robotami, a pracownicy zostali przeniesieni na inne wydziały.

Usprawnienia pracownicze wprowadzone w polskich fabrykach

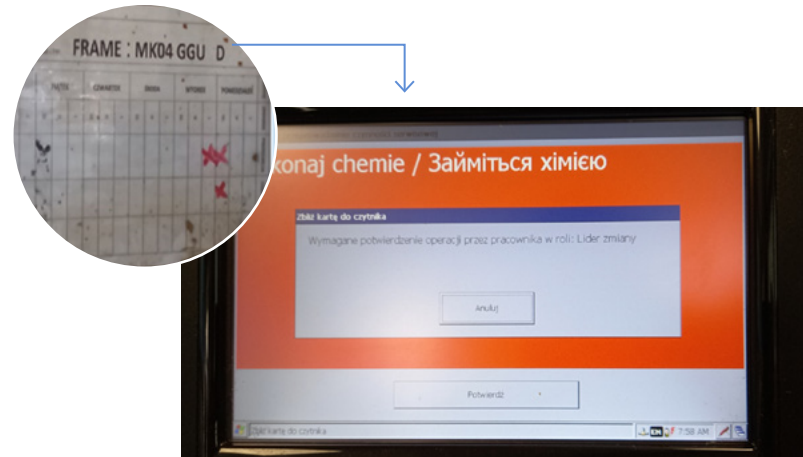
Każdy z pracowników może zgłosić pomysł na usprawnienie procesów produkcyjnych lub poprawę ergonomii, czy bezpieczeństwa pracy. W ten sposób powstają rozwiązania, które wpływają na rozwój firmy oraz nasze wspólne bezpieczeństwo.

Najlepsze i uniwersalne usprawnienia są wdrażane we wszystkich zakładach produkcyjnych Grupy na świecie.



>4 000

pomysłów pracowników wdrożonych w Gnieźnie i Namysłowie w latach 2022-2023



Usprawnienie roku 2022

Barbara Kuświk,
dział Moulding, NB Polska

Digitalizacja systemu wykonywania chemii (proces czyszczenia formy)

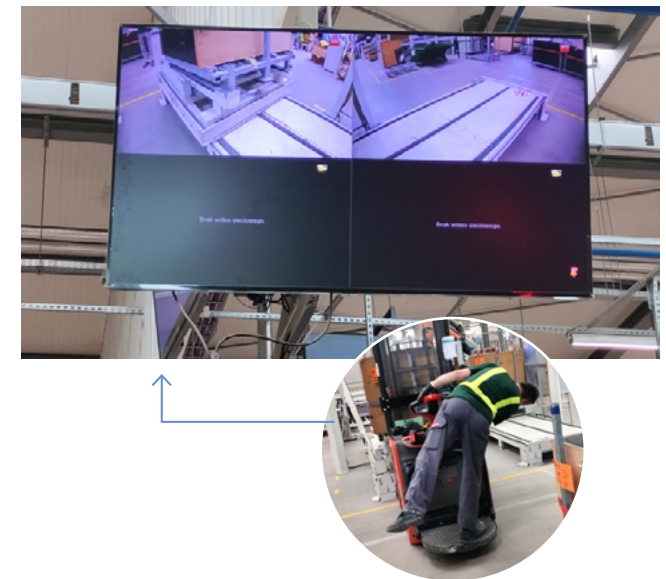
Przed zastosowaniem usprawnienia w gnieźnieńskiej fabryce, systemem do wykonywania chemii zarządzano manualnie. Każda forma miała swoją kartkę, na której zaznaczano wykonanie procedury. Obecnie przy każdej formie liczone są wyprodukowane sztuki i na panelu pracownikowi wyświetla się informacja o konieczności wykonania chemii. Pracownik nie może uruchomić maszyny dopóki lider nie potwierdzi swoją kartą, że forma została wyczyszczona. Wprowadzono oszczędność wynikającą z redukcji częstotliwości wykonywania chemii oraz poprawę ergonomii i bezpieczeństwa ponieważ, ograniczamy kontakt ze środkiem chemicznym.

Usprawnienie pozwoliło na regulowanie częstotliwością wykonywania chemii. W konsekwencji w ramach projektu zredukowano ją z co 700 wyprodukowanych sztuk na co 2000 sztuk, a w niektórych przypadkach wyeliminowano czyszczenie całkowicie.

Usprawnienia roku 2023 z obszaru BHP

Remigiusz Podgórski
dział M-LOG, NM Polska

Usprawnienie polegało na doposażeniu stanowiska szyby GGU w telewizor i zestaw kamer. W trakcie wstawiania szyb do podajnika robota operator nie musi już wychylać się ze stackera i robić „jaskółki”. Cały manewr kontroluje i obserwuje na zawieszonym nad podajnikiem monitorze. Dzięki uprawnieniu poprawiona została ergonomia i bezpieczeństwo pracy na tym stanowisku – operator „trafia” paletą w stojak za pierwszym razem, dzięki czemu unikamy sytuacji, w której paleta mogłaby się przewrócić.



Rozwój pracowników Grupy VELUX w Polsce

Zależy nam na rozwoju pracowników oraz dopasowaniu ich kompetencji do zmieniającej się organizacji oraz otoczenia.

Rozwojowe szkolenia specjalistyczne

Programy szkoleniowe z rozwoju kompetencji specjalistycznych, jak np. ADEPT w Namysłowie, odpowiadają na lokalne potrzeby. Są wynikiem obserwacji i dostosowania do zmieniających się potrzeb organizacji. Obejmują zarówno wewnętrzne szkolenia z programu SAP, ale też szkolenia specjalistyczne np. z pneumatyki, hydrauliki, koncepcji KAIZEN.

Ważnym elementem jest również podnoszenie kompetencji w zakresie zarządzania zespołem i to zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i specjalistów, którzy współpracują z innymi. Szkolenia te dotyczą tak ważnych kwestii jak umiejętność delegowania zadań, przeprowadzania rozmów rocznych, ale też mentoring, czy szkolenia z zakresu inteligencji emocjonalnej (w tym budowania własnej marki, czy asertywności), na co w ostatnim czasie postawiła fabryka w Gnieźnie.

Program rozwoju kompetencji liderek

To szereg różnorodnych szkoleń, których celem jest przekazanie najnowszej wiedzy w zakresie bycia liderem, gdzie ważne jest wszechstronne podejście do zadań i ludzi. Umiejętności te są stale rozwijane zarówno wśród najwyższej kadry zarządzającej, jak i na wszelkich stanowiskach związanych z pełnieniem funkcji lidera. Szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji dopasowywane są również w miarę potrzeb, po odbytych rozmowach rocznych.

Pokonać nieświadome uprzedzenia

W związku z jednym z celów strategicznych jakim jest promowanie i budowanie zrozumienia dla DEI w VELUX, cała kadra zarządzająca uczestniczyła w specjalnych szkoleniach poświęconych tematyce różnorodności w organizacji. Szkolenie o nazwie „Nieświadome uprzedzenia” (Unconscious Bias) będzie kontynuowane również dla wszystkich pracowników, aby każdy rozumiał podejście do DEI w ten sam sposób oraz potrafił sobie radzić z różnymi ograniczeniami w tym zakresie.



Rozwój w ramach ścieżek zawodowych



Od praktykanta do koordynatora narzędziowni

Szymon Nowakowski
NM Polska

Moja przygoda z firmą VELUX rozpoczęła się w 2016 roku, już w czasie studiów, kiedy to miałem okazję odbyć w fabryce praktyki studenckie oraz staż w dziale Technical Support. Po studiach i obronie pracy inżynierskiej rozpocząłem pracę na stanowisku Inżyniera Procesu, a obecnie pełnię funkcję Koordynatora Narzędziowni. W ciągu tych lat prowadziłem i rozwijałem system zarządzania narzędziami tłoczącymi i wykrawającymi na dziale Aluminium. Uczestniczyłem w projekcie restrukturyzacji narzędziowni (rozwój narzędziowni o obszar ślusarni narzędziowej), a w konsekwencji, przejąłem pełną odpowiedzialność za zapewnienie dostępności narzędzi na dziale Aluminium. W firmie VELUX podoba mi się duża niezależność pracy, bez względu na pełnione stanowisko oraz otwartość na nowe rozwiązania, połączona również z zaufaniem między pracownikiem i przełożonym. Myślę, że wyróżnia nas wysoko rozwinięta kultura bezpieczeństwa i wzajemnego szacunku. W dużym stopniu przyczynia się do tego Fundacja Pracownika Grupy VKR, która niewątpliwie wspiera pracowników i różne projekty.



Od pracownika produkcyjnego do kierownika działu technicznego

Justyna Bubacz
NB Polska

Pracę w NB Polska w Gnieźnie rozpoczęłam 11 lat temu. Przez pierwszy rok byłam zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na stanowisku pracownik produkcyjny. Następnie zostałam przyjęta bezpośrednio przez VELUX na stanowisko asystentki produkcji, które w późniejszym czasie zmieniło się kilkakrotnie. Obejmowałam kolejno stanowisko asystentki działu utrzymania ruchu, specjalisty ds. zakupów technicznych oraz kupca operacyjnego. Praktycznie od samego początku moja kariera była związana z działem technicznym. Obecnie realizuję się w roli Kierownika utrzymania ruchu. Podczas pracy w VELUX zaangażowałam się m.in. w projekt optymalizacji magazynu technicznego, odpowiadałam również za skoordynowanie i wdrożenie procesu mikrofiltracji w fabrykach NB w Gnieźnie. Każdy z projektów pozwolił mi poszerzyć wiedzę, którą mogłam wykorzystać w codziennej pracy. Jako osoba zarządzająca działem technicznym, priorytetem dla mnie jest ciągły rozwój pracowników oraz budowanie trwałych relacji międzyludzkich.

Wsparcie Fundacji Pracowniczej

Nasi pracownicy mogą liczyć na pomoc w trudnej sytuacji życiowej. Fundacja Pracownicza Grupy VKR przeznaczająca każdego roku na ten cel specjalne środki.

Fundacja Pracownicza Grupy 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 VELUX funkcjonuje na co dzień. Pomoc dla pracowników może dotyczyć dwóch 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



12,8 mln zł

ogółem 657 grantów
w latach 2022-2023



0,7 mln zł

edukacja dzieci pracowników
76 grantów w latach 2022-2023



3,6 mln zł

wsparcie pracowników np. nieszczęśliwe
wypadki 428 grantów w latach 2022-2023



8,5 mln zł

wsparcie lokalnych społeczności
153 granty w latach 2022-2023

Okulary dla Filipa

Bartosz Friedrich jest pracownikiem VELUX w Gnieźnie i ojcem trójki dzieci. Podczas rutynowej wizyty jednej z córek Bartosza u okulisty, lekarz zasugerował sprawdzenie wzroku pozostałych dzieci, co przypadkowo doprowadziło do wykrycia poważnej wady wzroku u 5-letniego Filipa.

Badanie rozpoczęło się od prawego oka - w 100% zdrowego, ale badanie lewego oka wykazało wadę genetyczną, ograniczenie prawidłowych funkcji jedynie do 20%. Z pomocą okularów wzrok Filipa poprawił się do 50%

i dzięki temu może teraz bawić się klockami LEGO, układać puzzle i rysować, co bardzo lubi. Chętnie sam zakłada okulary, co wskazuje jak ważne są w jego codziennym życiu. W przyszłości Filip będzie potrzebował operacji oczu.

Fundacja Pracownicza wspiera zakup okularów dla dzieci z ostrością wzroku min. +/-3.0. Wsparcie dotyczy dzieci pracowników do 14 roku życia, czyli w okresie, gdy podczas zabawy dzieci łatwo uszkadzają szkła, a ich zakup może być dużym obciążeniem finansowym dla rodziców.



Wsparcie emerytowanych pracowników

W Gnieźnie działa Klub Seniora, który skupia byłych, emerytowanych pracowników fabryk VELUX NB Polska. Fundacja Pracownicza wspiera Klub, którego celem jest utrzymanie zaangażowania, aktywności oraz utożsamiania się byłych pracowników z firmą nawet na emeryturze. Obecnie skupia 32 seniorów. W ramach działań Klubu, emeryci wyjeżdżają na wycieczki krajoznawcze, uczestniczą w życiu kulturalnym (kino, teatr, filharmonia itp.), są członkami klubów pasjonatów działających w ramach firmy, jak np. Klub Nordic Walking i w ten sposób dbają również o swoje zdrowie. Cyklicznie spotykają się na odbywających się w fabryce spotkaniach edukacyjnych z róż-

nymi ekspertami np. z zakresu praw konsumenckich czy cyberprzestępczości i przestępczości na grupie seniorów.

Dzięki temu osoby te mogą nadal czuć się częścią społeczności VELUX, a firma ma poczucie realizacji ważnych dla niej celów - czyli bycia jak najlepszym pracodawcą, częścią lokalnej społeczności i inspiracją dla innych. Wartością dodaną jest radość byłych pracowników, którzy z chęcią odwiedzają dawny zakład pracy, gdzie są zawsze mile przyjmowani i dalej biorą udział w wielu firmowych aktywnościach. Ma to wpływ na ich poczucie wartości, przynależności oraz kondycję psychiczną, tak ważne dla emeryta.



Spółeczeństwo





Rozwiązania dla budownictwa i społeczności



Build for Life

Cel: Wspieranie zrównoważonych budynków i społeczności na rzecz przyspieszenia zielonej transformacji i poprawy jakości życia.

Koncepcja promująca dążenie do zrównoważonego budownictwa

Build for Life w pigułce

Koncepcja Build for Life adresuje wiele wyzwań występujących w branży budynkowej, proponując nowe podejście do istniejących i nowo powstających obiektów. Zdajemy sobie sprawę, że obecne budownictwo wywiera ogromny wpływ nie tylko na mieszkańców

i użytkowników tych obiektów, lecz również na całe ekosystemy, od których jesteśmy zależni. Dlatego wypracowana przez nas koncepcja, oprócz wskazówek dla projektantów, urbanistów i specjalistów budowlanych, zawiera również konkretne propozycje, jak możemy sprostać niektórym z najpilniejszych wyzwań, przed jakimi stoimy.



Środowisko

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



Zdrowie

Budownictwo dbające o klimat wewnątrz i wykorzystanie materiałów neutralnych dla naszego zdrowia pozwala wznosić budynki, w których odczuwamy dużo większy komfort i przede wszystkim znacznie rzadziej chorujemy.



Dostępność zrównoważonych budynków

Istotną kwestią jest również przystępność cenowa, współdzielenie powierzchni mieszkaniowej oraz nowatorskie modele biznesowe, dzięki którym będziemy mogli oferować mieszkania osobom, które bez tego nie mogłyby sobie na nie pozwolić.



Uczestniczenie mieszkańców w życiu społeczności

Projektując obszary zamieszkałe w sposób umożliwiający dzielenie się i uczestniczenie w życiu społeczności, a także zapewniający poczucie tożsamości i bezpieczeństwa, możemy wymiennie polepszyć samopoczucie członków wspólnoty i poprawić ogólny stan ich zdrowia, zmniejszając przy tym niepokój, samotność i stres.



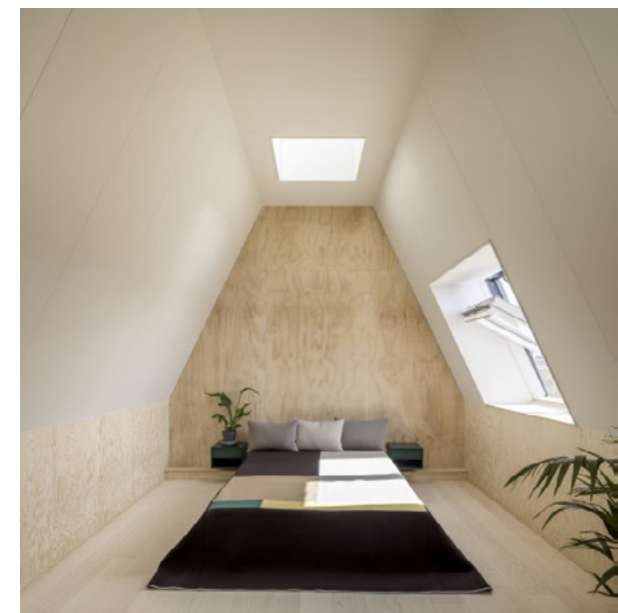
Living Places – kolejny krok

Living Places to przełomowy projekt opracowany i przygotowany przez Grupę VELUX i partnerów: firmy EFFEKT i Artelia, Enemærke & Petersen. Ekspozycja, zlokalizowana w centrum Kopenhagi, składa się z siedmiu budynków - pięciu otwartych pawilonów oraz dwóch ukończonych w pełnej skali domów. Celem realizacji było zainspirowanie branży do konstruowania budynków o niższym śladzie węglowym i jak najlepszym klimacie wewnętrznym wpisujących się w ideę zrównoważonego rozwoju.

To projekt, który udowadnia, że można budować domy o emisji CO₂ na poziomie 3,8 kg/CO₂/m²/rok, czyli trzykrotnie niższym od obecnego standardu w Danii. Obliczenia dla całego cyklu życia zostały zweryfikowane przez wydział BUILD na Uniwersytecie Aalborg w Danii. Pierwsze prototypowe budynki Living Places zostały otwarte w ramach World Architecture Capital 2023 w Kopenhadze i służą jako platforma wymiany doświadczeń i wiedzy oraz dialogu dla globalnych interesariuszy branży budowlanej.



Photos: Adam Mork



Edukacja społeczna

VELUX od lat angażuje się w podnoszenie świadomości społecznej w zakresie wpływu budynków na nasze zdrowie i samopoczucie. Służy temu m.in. cykliczny raport „Barometr zdrowych domów”^{*} wydawany w Polsce od 2015 roku.

Barometr zdrowych domów

VII edycja Barometru wydana w roku 2022 zwraca uwagę na pilną potrzebę inwestycji w zrównoważone, przystępne cenowo budynki. Wprowadza do debaty publicznej fakty oraz dane dotyczące klimatu wewnątrz pomieszczeń, jego wpływu na zdrowie, w tym zdrowie psychiczne. Raport przedstawia także argumenty za potrzebą przyspieszenia tempa renowacji oraz długofalowe korzyści ekonomiczne płynące z inwestowania w zdrowe i efektywne energetycznie budynki.

Jak wynika z VII edycji barometru jeden na czterech Polaków jest narażony na zagrożenia związane z klimatem wewnętrznym pomieszczeń, jak brak dostępu do światła dziennego, wilgoć i grzyb, chłód czy hałas. Dotyczy to 9,4 mln osób w naszym kraju.

Jednocześnie osoby narażone na wszystkie cztery zagrożenia związane z klimatem wewnątrz pomieszczeń są prawie cztery razy bardziej podatne na negatywne skutki zdrowotne, takie jak astma, problemy z oddychaniem czy choroby układu krążenia, w porównaniu z osobami mieszkającymi w zdrowych domach. Ta liczba wzrasta jeszcze bardziej w przypadku dzieci.

Okazuje się, że budynki mają duży wpływ na naszą kondycję psychiczną. Nowe metody analizy, o których wspomina Barometr, umożliwiają obecnie udokumentowanie wpływu złego klimatu wewnętrznego na samopoczucie i satysfakcję z życia. Osoby dotknięte wszystkimi czterema zagrożeniami związanymi z klimatem wewnętrznym – brak światła dziennego, wilgoć i grzyb, nadmierny hałas i nieadekwatna do potrzeb temperatura - są pięć-krotnie bardziej narażone na gorsze samopoczucie.

W publikacji podkreślono również znaczenie i potrzebę gruntownej transformacji sektora budownictwa, który odpowiada za 40% zużycia energii w UE, będąc tym samym jednym z najbardziej emisyjnych zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce. Jest nie tylko istotnym konsumentem energii, ale odpowiada również za znaczne zużycie wody, wykorzystanie surowców naturalnych, a także emituje znaczne ilości odpadów.

[Przeczytaj raport na VELUX.PL](#)

^{*}W 2024 roku została wydana kolejna, VIII edycja publikacji „Barometr Zdrowego Budownictwa” podnosząca kwestie tworzenia zrównoważonego budownictwa zarówno na rynku mieszkaniowym, w sektorze budownictwa publicznego i komercyjnego.



Zaangażowanie na rzecz społeczności lokalnych

Pomagamy w rozwoju społeczności, w których działamy zarówno poprzez wsparcie ważnych projektów społecznych, kulturalnych, sportowych, jak i bycie dobrym pracodawcą i sąsiadem. Duży udział w tym mają prężnie działające Fundacje VELUX i Fundacja Pracownicza Grupy VKR.

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 ze wszystkimi interesariuszami przyczynić się do ich rozwoju. To postępowanie zgodne z wartościami, które towarzyszą firmie od początku jej istnienia.

Wsparcie Fundacji Pracowniczej Grupy VKR

W ramach działalności Fundacji Pracowniczej Grupy VKR, część środków przeznaczana jest na rozwój lokalnych projektów. Jest to wyraz dbałości o społeczności, których ważną częścią są również nasi pracownicy.

Rekomendacja pracowników jest kluczowa przy wyborze beneficjentów grantów przyznawanych przez Fundację, a organizacja, która ubiega się o wsparcie powinna znajdować się nie dalej niż 50 km od siedziby firmy. W latach 2022 – 2023 Fundacja przeznaczyła 153 granty, o wartości 8,5 mln zł na wsparcie działalności lokalnych instytucji i organizacji.



8,5 mln zł

wartość grantów dla lokalnych społeczności w latach 2022-2023



Przykładów wsparcia różnych instytucji lokalnych jest wiele, podobnie jak celów na które zostały przeznaczone środki, a wśród nich: zakup wyposażenia w postaci mebli, sprzętu komputerowego, sportowego, kuchennego, multimedialnego, specjalistycznego dla lokalnych szkół, przedszkoli, straży pożarnej ośrodków sportowych czy placówek medycznych.

Wymieniamy tylko część z instytucji, które w latach 2022-2023 otrzymały wsparcie. A były to m.in. OSP Posadowice, OSP Głuszyna, OSP Zbytowa, OSP Kowalowice otrzymując ubrania specjalistyczne. Nowoczesny dron trafił natomiast do OSP Krzyżowniki, a OSP Ziemielowice może cieszyć się nową syreną selektywną.



Dzięki wsparciu Fundacji Pracowniczej przedszkolaki z Przedszkola Integracyjnego w Namysłowie, Przedszkola nr 3 w Namysłowie, czy Przedszkola w Bukowie mogą bawić się na własnych placach zabaw, a żłobek w Namysłowie zyskał oczyszczacz powietrza.



Natomiast w Warszawie Szkoła Podstawowa nr 9 Społecznego Towarzystwa Oświatowego otrzymała grant na zakup interaktywnego monitora, na którym można wyświetlać multimedialne materiały dydaktyczne.



Wsparcie Fundacji powędrowało również do klubów sportowych. Fundacja przekazała grant na zakup płótków treningowych, rowerów szosowych oraz kasków rowerowych dla Gnieźnieńskiego Klubu Triathlonowego zrzeszającego dzieci i młodzież od 7 do 20 roku życia, który liczy około 60 członków. Podobne wsparcie otrzymała sekcja triathlonowa KS Posenania, trenująca dzieci i młodzież w wieku od 8 do 17 lat. Dzięki wsparciu klub mógł zakupić rowery oraz kaski szosowe dla młodych podopiecznych.

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 głównym właścicielem VKR Holding A/S posiadającym większościowe udziały firmy. Fundacja otrzymuje około 90% całkowitej rocznej dywidendy, a gros uzyskanych środków 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 proponowanych 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.



176 mln zł

łącna wartość przyznanych grantów w latach 2003-2023



43

liczba grantów przyznanych w latach 2003-2023



4 mln zł

średnia wartość grantu



33

organizacje



Nowoczesne centrum edukacyjne w Gnieźnie na miarę XXI wieku

W Gnieźnie przy ul. Słowackiego, działa nowoczesne centrum edukacyjne – Stolica eXperymentu – w którym dzieci, młodzież i dorośli mogą rozwijać swoje zainteresowania związane z programowaniem, robotyką, automatyką czy multimediami. Centrum powstało dzięki wsparciu Fundacji VILLUM, wchodzącej w skład FUNDACJI VELUX, która przekazała na ten cel 8,5 mln zł. W budynku Stolicy eXperymentu uruchomione zostały m.in. laboratoria robotyki z programowaniem, kształtu

i druku 3D, robotyki przemysłowej oraz przemysłu 4.0, laboratorium multimediiów VR, AR, MR. Wszystkie pomieszczenia wyposażone zostały w nowoczesny sprzęt edukacyjny, dający możliwość realizacji i rozwoju zainteresowań osób odwiedzających Stolicę.

W realizację projektu zaangażowana była także gnieźnieńska fabryka VELUX, która wspólnie z lokalnymi władzami dba o rozwój społeczności lokalnej. W Stolicy eXperymentu młodzi ludzie mogą zdobyć solidną edukację zawodową, przygotowującą ich do pracy w nowoczesnych firmach.


Poznań Social Hub

To projekt realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych finansowany przez Fundację VILLUM należącą do FUNDACJI VELUX. Jego celem jest powołanie Zakładu Aktywności Zawodowej (ZAZ) – wielobranżowego miejsca pracy dla 80 osób z niepełnosprawnościami. W Zakładzie zostaną opracowane i przetestowane innowacyjne modele zielonej aktywizacji zawodowej. Usługi realizowane przez ZAZ będą zaprojektowane tak, by wpisywać się w gospodarkę obiegu zamkniętego. ZAZ będzie korzystał wyłącznie z odnawialnych źródeł energii, dzięki czemu nie będzie generował żadnych emisji gazów cieplarnianych na miejscu. W Zakładzie powstanie m.in. mała, lokalna eko-palarnia kawy wraz z kawiarnią, której towarzyszyć będzie pracownia ponownego wykorzystania fusów i łusek kawy. ZAZ będzie organizował cykliczne wydarzenia tematyczne pod nazwą Poznań Social Hub (dotyczące gospodarki obiegu zamkniętego, zero waste, baristyki, tworzenia naczyń z fusów), podczas których osoby z niepełnosprawnościami będą trenerami/mentorami wdrażającymi w problematykę kolejne grupy zainteresowanych, będąc ambasadorem sprawy i edukatorami. FUNDACJE VELUX wsparły projekt grantem o wartości 4,7 mln zł.

Działania projektowe są realizowane od 1 stycznia 2023 roku do 31.12.2027 roku

O raporcie

Raport „Kolejny krok w drodze do realizacji celów zrównoważonego rozwoju” dotyczy działalności trzech spółek Grupy VELUX w Polsce (VELUX Polska, NB Polska, NM Polska) i obejmuje lata 2022-2023. Został opracowany w oparciu o międzynarodowy standard raportowania GRI Standards, poziom Core. To piąta edycja raportu, który od początku wydawany jest w cyklu dwuletnim.

W raporcie wzięte zostały pod uwagę globalne decyzje związane z integracją strategii zrównoważonego rozwoju ze strategią korporacyjną. Poszczególne rozdziały nawiązujące do globalnych celów strategicznych Grupy VELUX, oznaczone w raporcie znacznikiem globu, pokazują zaangażowanie firmy w ich realizację .

W publikacji 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.

Zastosowane wskaźniki obejmują kwestie istotne dla działalności Grupy VELUX w Polsce, realizacji strategii, jak również dla interesariuszy firmy. W tym celu przeprowadzona została ankieta wśród kluczowych interesariuszy, a także cykl spotkań z pracownikami i zarządem trzech spółek.

Raport składa się z czterech działów – O nas, Pracownicy, Środowisko, Społeczeństwo, prezentujących kwestie ważne dla sprawozdawczości ESG.

Raport powstał dzięki zaangażowaniu pracowników i przy udziale interesariuszy zewnętrznych.

Osoby odpowiedzialne za raport:

Ewelina Janczylik-Foryś,
Communications Manager, VELUX Polska
Aleksandra Stępniaik,
Public Affairs Manager, VELUX Polska

Koncepcja i redakcja:

Ewa Łukawska,
TARGET PR

Projekt graficzny:

LOGOTOMIA,
na bazie globalnego raportu Grupy VELUX

Wskaźniki profilowe

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Profil organizacyjny		
102-1	Nazwa organizacji	11
102-2	Działania, marki, produkty i usługi	7. Więcej informacji na temat produktów VELUX można znaleźć na stronie www.velux.pl , w zakładce "Produkty".
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	11, 12
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	12
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	7, 8, 11
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	Anglia, Francja, Niemcy, kraje Beneluksu, Hiszpania, Włochy, Czechy, Węgry
102-7	Skala organizacji	8,11

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Profil organizacyjny		
102-8	Informacje o osobach zatrudnionych i innych pracownikach	13, 50
102-9	Opis łańcucha dostaw organizacji	18
102-10	Istotne zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	38. Dostawcy analizowani są pod kątem emisji CO ₂
102-11	Zasada przejrzystości i podejście do niej w organizacji	19, 20, 21, 22
102-12	Zewnętrzne inicjatywy	26, 40, 41
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	26
Strategia		
102-14	Oświadczenie ze strony najwyższych rangą decydentów w organizacji	4
102-15	Opis kluczowych wpływów, ryzyk i możliwości	16, 17
Etyka i uczciwość		
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	15
102-17	Mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa	19, 20, 21
Ład organizacyjny		
102-18	Struktura organu zarządzającego organizacji	11
Zaangażowanie interesariuszy		
102-40	Lista grup interesariuszy	24
102-41	Zbiorowe układy pracy	W Grupie VELUX nie ma zbiorowych układów pracy
102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	24
102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	24, 25
102-44	Kluczowe zagadnienia poruszane przez interesariuszy	25
Sposób przygotowania raportu		
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Grupa VELUX w Polsce nie sporządza skonsolidowanego sprawozdania finansowego. O podmiotach objętych raportem jest mowa na str. 12
102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	25
102-47	Lista istotnych aspektów	25
102-48	Ponowne przedstawienie informacji	W okresie raportowania nie zaszły znaczące zmiany w zakresie przedstawionych informacji
102-49	Zmiany w sposobie przygotowania raportu	Nie zaszły istotne zmiany w tym zakresie
102-50	Okres objęty raportowaniem	01.01.2022 roku - 31.12.2023 roku
102-51	Data poprzedniego raportu	Lipiec 2021 roku

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Sposób przygotowania raportu		
102-52	Cykl raportowania	Dotychczas dwuletni. W przyszłości będą brane pod uwagę wytyczne dyrektywy CSRD definiującej nowe zasady raportowania.
102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i treści	Ewelina Janczylik-Foryś, Communications Manager, VELUX Polska, ewelina.janczylik-forys@velux.com; Aleksandra Stępnia, Public Affairs Manager, VELUX Polska aleksandra.stepniak@velux.com
102-54	Informacje zgłoszone w oparciu o standardam GRI	71
102-55	Indeks treści GRI	71-75
102-56	Weryfikacja zewnętrzna	Raport nie był poddany weryfikacji zewnętrznej

Kategoria ekonomiczna

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Wyniki ekonomiczne		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	4
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	4
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	16, 17
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	10, 13
201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach	52
Pośredni wpływ ekonomiczny		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	27, 28
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	27, 28
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	27, 28
203-1	Rozwój oraz wpływ inwestycji na infrastrukturę i usługi	10
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	27, 28
Praktyki zakupowe		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	28
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	28
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	18, 38

Kategoria społeczna

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Zatrudnienie		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	16, 17
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	16, 48, 49
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	48, 49
401-1	Nowozatrudnieni pracownicy oraz rotacja pracowników	50
401-3	Urlop rodzicielski	51
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	55
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	55
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	55, 56
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	55
403-3	Pracownicy często zapadający na choroby zawodowe lub szczególnie narażeni na choroby zawodowe	Brak stwierdzonych przypadków chorób zawodowych w historii funkcjonowania Grupy VELUX w Polsce
Szkolenia i edukacja		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	54, 66
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	54, 66
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	59
404-2	Programy rozwoju kompetencji zawodowych oraz programy w okresie przejściowym	59
Różnorodność		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	48, 49
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	48, 49
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	48, 49
405-1	Różnorodność w najwyższym organie zarządzającym i w kadrze pracowniczej	51
Społeczności lokalne		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	67
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	67
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	67-70
413-1	Zakłady z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwoju	67-70

Kategoria środowiskowa

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strona/komentarz
Energia		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	33
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	33
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	34, 35, 36
302-4	Zmniejszenie zużycia energii	33
Emisje		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	33
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	33
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	33-38
305-5	Redukacja emisji gazów cieplarnianych	33-38
Ścieki i odpady		
103-1	Uzasadnienie istotności aspektu i jego zakresu	45
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	45
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	45
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadów oraz metody postępowania z odpadem	45
Zgodność z przepisami środowiskowymi		
307-1	Przypadki nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	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	18, 21
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	21, 28
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	38, 39
308-1	Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych	28



www.velux.pl

Zdjęcia wykorzystane w raporcie pochodzą z bazy
Grupy VELUX oraz bazy zdjęć Adobe Stock i Unsplash

VELUX®