

Śląska Fabryka Urządzeń Górniczych "MONTANA" S.A.
Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu

Spis treści

1. LIST PREZESA ZARZĄDU	4
2. MODEL BIZNESOWY	6
3. ORGANY SPÓŁKI.....	10
4. STRATEGIA I DZIAŁANIA BADAWCZO - ROZWOJOWE.....	13
5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ.....	17
6. PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO	20
7. PROCES BUDOWY RAPORU	23
8. TABELA ZE WSKAŹNIKAMI	26
9. TABELA GRI	29



1. LIST PREZESA ZARZĄDU



1. LIST PREZESA ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

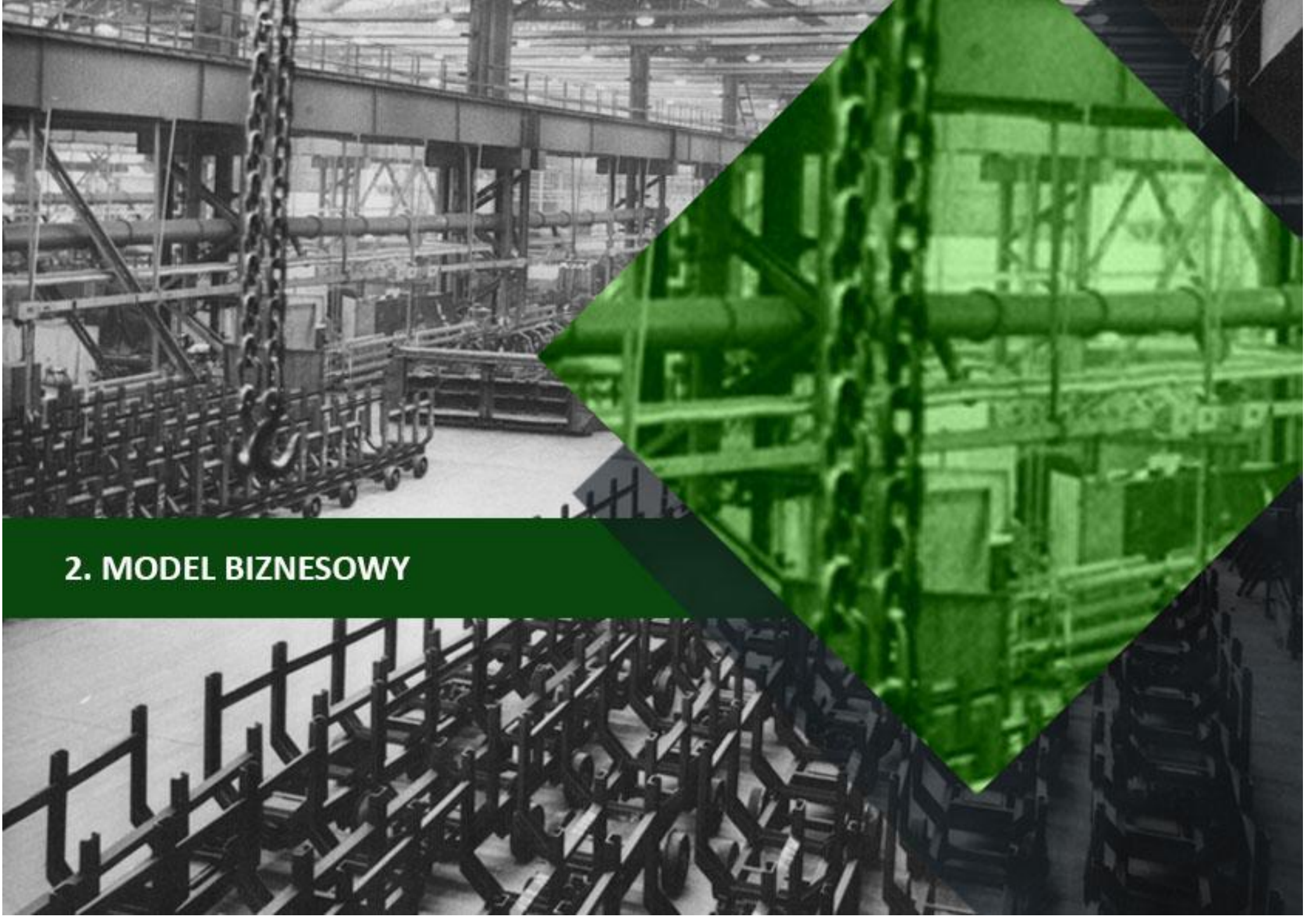
Mam przyjemność przedstawić Państwu pierwszy raport społecznej odpowiedzialności biznesu Firmy Śląska Fabryka Urządzeń Górniczych Montana SA za 2018 r. podsumowujący wyniki prowadzonej przez nas działalności w powyższym obszarze. Jestem przekonany, że zaprezentowane dane pozwolą Państwu przybliżyć dotychczasowe działania oraz nakreślić przyszłościową perspektywę.

Miniony rok był czasem wytężonej pracy oraz realizacji szeregu inicjatyw. Ze względu na stabilną strukturę organizacyjną zbudowaną w oparciu o doświadczony zespół pracowników Spółka podejmowała wyzwania, które wpłynęły na umocnienie posiadanej pozycji rynkowej.

Działamy zgodnie z przyjętymi standardami etycznymi współpracując z partnerami biznesowymi w sposób transparentny i przejrzysty. Czujemy się odpowiedzialni za otoczenie, z którego wyrosliśmy dlatego też priorytetem jest dla nas zapewnienie stabilnej polityki zatrudnieniowej.

Mam nadzieję, że raportowanie w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu spotka się z Państwa uznaniem i stanie się interesującą lekturą.

Krzysztof Sapiński
Prezes Zarządu
Śląska Fabryka Urządzeń
Górniczych „MONTANA” SA



2. MODEL BIZNESOWY

2. MODEL BIZNESOWY

Podstawową działalnością Spółki jest produkcja wozów kopalnianych, oraz innych urządzeń transportowych dla górnictwa. Stale unowocześniany park maszynowy pozwala na realizację różnorodnych zamówień w zakresie wykonawstwa konstrukcji spawanych, obróbki skrawaniem oraz obróbki plastycznej na zimno. Od kwietnia 2001 r. posiadamy Certyfikat Zapewnienia Jakości wg PN – ISO 9001. Fabryka posiada nowoczesne linie technologiczne do produkcji siatek zgrzewanych. Produkujemy siatki zgrzewane w wielu odmianach, które stanowią bazę wyjściową do produkcji ogrodzeniowych przęseł kratowych: UNO 86, DELTA 55, BIS 86, OMEGA 54, systemów ogrodzeniowych "MONTANA" oraz zgrzewanych siatek górniczych. Jesteśmy krajowym liderem w produkcji wozów kopalnianych i innych urządzeń transportowych dla górnictwa: szyny jezdne kolejki podwieszanej o napędzie spalinowym oraz przejezdna podawarka taśmowa PTP 065/080. Montana od 2016 r ściśle współpracuje z firmą Energocenter Sp.z o.o. w zakresie produkcji elementów używanych w energetyce. Energocenter to automaktyka Katowice, którą wspieramy swoją produkcją elementów wykorzystywanych do modernizacji i remontów stacji energetycznych oraz obiektów przemysłowych.

Siedziba główna Śląskiej Fabryki Urządzeń Górniczych "MONTANA" S.A. zlokalizowana jest w Katowicach przy ulicy Porcelanowej 25. Początki działalności Spółki sięgają 1927 roku. Model biznesowy Spółki pozwala na realizację stałych zleceń do klientów jak również na podejmowanie działań badawczo-rozwojowych.

Kapitał własny Spółki na dzień 31.12.2018 r. wyniósł 38.954,5 tys. zł. Kapitał podstawowy wynosił 3.900,0 tys. zł i dzielił się na 390.000 równych i niepodzielnych akcji o wartości nominalnej 10,00 zł każda. Wartość księgowa jednej akcji na dzień 31.12.2018 r. wyniosła 99,88 zł.

Na dzień 31.12.2018 r. akcjonariat Spółki przedstawiał się następująco:

Tabela nr 1 Wykaz akcjonariuszy Śl. F. U. G.MONTANA S.A. na dzień 31.12.2018 r.

Lp.	Nazwa Akcjonariusza Spółki	Liczba posiadanych akcji	Wartość nominalna posiadanych akcji (zł)	Udział %w kapitale zakładowym Spółki	Udział % na WZA SPÓŁKI
1.	Benz Sp. z o.o.	348.417	3.484.170,00	89,34	89,34
2.	Akcjonariat rozproszony /osoby fizyczne/	41.583	415.830,00	10,66	10,66
	Ogółem	390.000	3.900.000,00	100,00	100,00

W okresie sprawozdawczym Spółka nie nabyła żadnych akcji własnych.

Tabela nr 2 Akcje i udziały Spółki w innych podmiotach gospodarczych na dzień 31.12.2018 r.

Lp.	Nazwa i adres Spółki	Liczba posiadanych udziałów/ akcji	Wartość nominalna posiadanych udziałów /akcji (zł)	Cena nabycia posiadanych udziałów /akcji (zł)
1.	Betonstal Sp. z o. o. ul. Wiosenna 1 70-807 Szczecin	27.020	1.351.000,00	6.058.425,00
2.	Matserwis Sp. z o. o. ul. Fabryczna 10 41-260 Sławków	1.824	912.000,00	9.195.000,00
3.	Centrostal PW S.A. ul. 1-go Maja 62 78-400 Szczecinek	24.000	2.400.000,00	6.938.800,00
4.	Energocenter Sp. z o. o. ul. Sienna 7 40-001 Katowice	738	36.900,00	10.100.000,00
5.	Porcelanowa 25 Sp. z o.o. ul. Porcelanowa 25 40-241 Katowice	20.100	1.005.000,00	1.065.300,00



3. ORGANY SPÓŁKI



3. ORGANY SPÓŁKI

Do głównych organów Śląskiej Fabryki Urządzeń Górniczych "MONTANA" S.A. należą Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza i Zarząd. Funkcjonowanie powyższych organów regulowane jest przez Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki oraz Regulamin Zarządu, Rady Nadzorczej.

ZARZĄD

Zarząd Śląskiej Fabryki Urządzeń Górniczych "MONTANA" S.A. reprezentuje Spółkę wobec innych podmiotów prawa, prowadzi i zarządza przedsiębiorstwem Spółki oraz podejmuje decyzje we wszystkich sprawach nie zastrzeżonych ustawą lub Statutem do kompetencji Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Na dzień sporządzenia raportu Zarząd Spółki reprezentują trzy osoby. Członkowie Zarządu Śl. F. U. G. MONTANA S.A. łączą funkcje w organie zarządzającym z pełnieniem funkcji operacyjnego kierownictwa w strukturze organizacyjnej Spółki. Prezes Zarządu sprawuje funkcję Dyrektora Naczelnego, a Członkowie Zarządu – Dyrektora Finansowo – Ekonomicznego i Dyrektora Techniczno – Produkcyjnego.

W okresie od 01.01.2018 r. do 31.12.2018 r. Spółką kierował Zarząd w składzie:

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE ZARZĄDU	
Krzysztof Sapiński	Prezes Zarządu
Ilona Bykowska	Członek Zarządu, Dyrektor Operacyjny
Krzysztof Kondrat	Członek Zarządu, Dyrektor Finansowy

RADA NADZORCZA

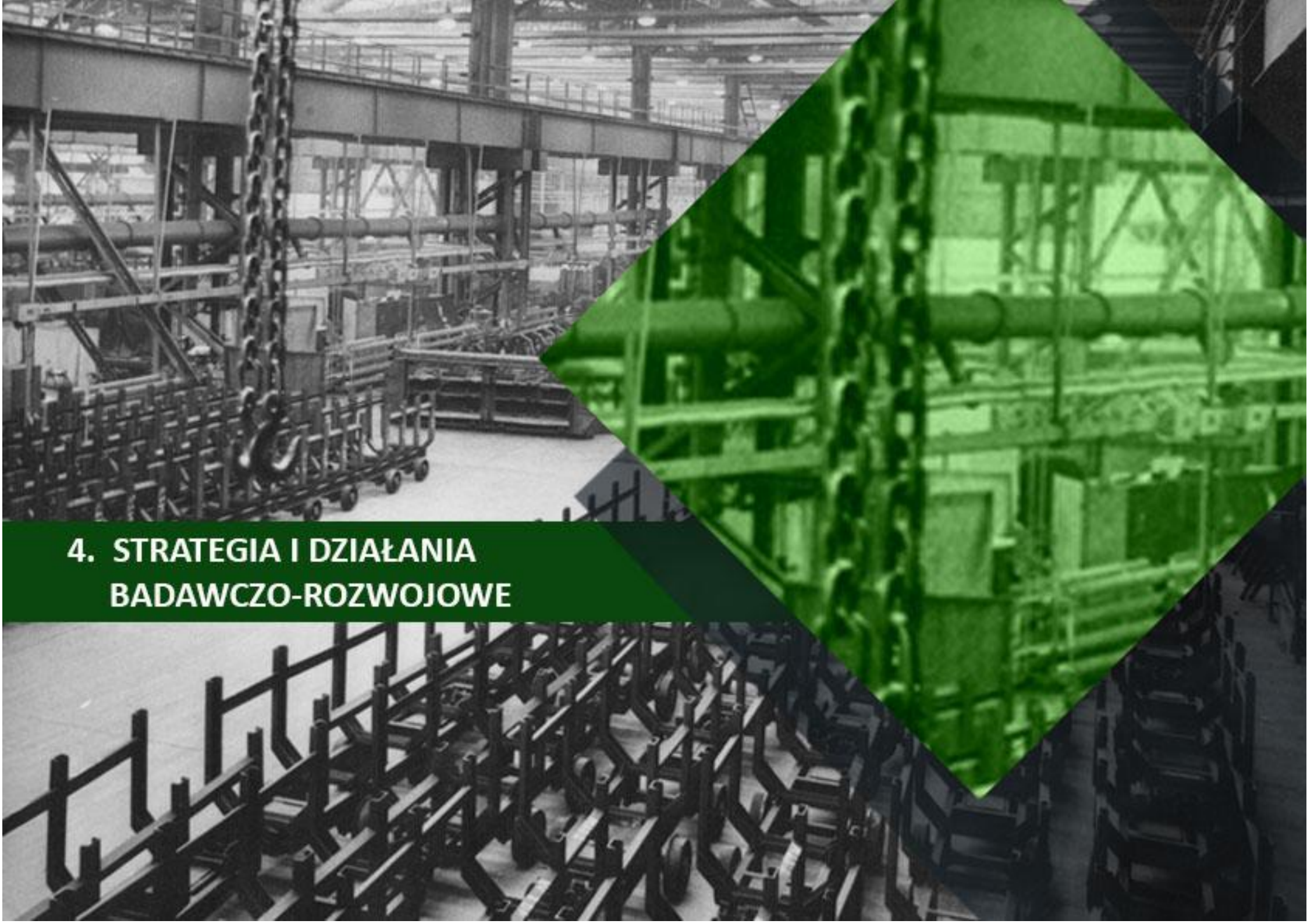
Do obowiązków Rady Nadzorczej należy sprawowanie nadzoru nad działalnością Spółki we wszystkich obszarach prowadzonej działalności przez Spółkę. Rada czuwa nad pracą Zarządu, pełni funkcje kontrolne i koryguje nieprawidłowości oraz podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w Kodeksie Spółek Handlowych oraz Statucie Spółki.

Działalność w roku sprawozdawczym 2018 Rada Nadzorcza Spółki rozpoczęła w trzyosobowym składzie, tj.:

Imię i nazwisko	Stanowisko
CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ	
Marek Bury	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Gabriela Domazer	Sekretarz
Roman Łuczak	Członek Rady Nadzorczej

WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podejmuje uchwały w sprawach objętych porządkiem obrad. Uchwały Walnego Zgromadzenia zapadają bezwzględną większością głosów, chyba że przepisy Kodeksu Spółek Handlowych bądź Statut stanowią inaczej. Do obowiązków Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy należy m.in. rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, udzielenie członkom organów Spółki absolutorium z wykonania przez nich obowiązków oraz podejmowanie decyzji w zakresie zmian statutowych Spółki.



4. STRATEGIA I DZIAŁANIA BADAWCZO-ROZWOJOWE

4. STRATEGIA I DZIAŁANIA BADAWCZO - ROZWOJOWE

Spółka zdefiniowała działania i kierunki strategiczne, które są podstawą do podejmowania inicjatyw na najbliższe lata działalności. Obejmują one kierunki działania Spółki zarówno wewnątrz organizacji, jak i w jej otoczeniu zewnętrznym.

Podstawowe założenia strategii zakładają tak jak w poprzednich latach:

- utrzymanie pozycji znaczącego producenta wozów kopalnianych w kraju z opcją
- rozszerzenia rynku o Zagłębie Miedziowe i rynki zagraniczne,
- w zakresie środków transportu kopalnianego, rozwój obecnie oferowanych wyrobów oraz wprowadzanie nowych ze szczególnym uwzględnieniem specjalnych środków transportu,
- zwiększenie oferty dla górnictwa w zakresie środków transportu ciągłego (przenośników i podawarek taśmowych),
- szukanie koncepcji wyrobów pozwalających na zdywersyfikowanie obszaru dostaw wyrobów.

Zarząd Spółki ma pełną świadomość odpowiedzialności jaką ponosi za oferowane produkty. Tym samym w celu zapewnienia najwyższej jakości działa zgodnie z przyjętą Polityką Jakości oraz Systemem Zarządzania. Należy podkreślić, że Spółka w celu spełnienia wymagań klientów prowadzi działania rozwojowe oraz posiada patenty, które są potwierdzeniem najwyższego zaangażowania i tworzenie nowych standardów produktów.

W 2018 roku w ramach zwiększenia oferty w zakresie nowych wyrobów prowadzone były prace projektowo - koncepcyjne związane z:

- wozem ruchomym składem materiałów wybuchowych WSD.010-I do III,
- resorowanym wozem dużym RWD.001,
- platformą transportową WPT.018M,
- wozem nietypowym do transportu materiałów pomocniczych typu WNP (przystosowanego do transportu łuków),
- rozszerzeniem zakresu stosowania wozu ruchomego składu materiałów wybuchowych WSD.010,

- modernizacją platform transportowych WOZ-2,
- podajnikami rolkowymi siatek,
- szpulą rozbieralną,
- konstrukcjami belki wyłącznika.

Wykonano prototypy: wozu ruchomego składu materiałów wybuchowych WSD.010-III w ramach realizowanej dostawy dla KWK Pniówek, resorowanego wozu dużego RWD.001 w ramach realizowanej dostawy dla KOEXPRO; kontenera ruchomego składu materiałów wybuchowych WSD.010-II w ramach realizowanej dostawy dla KWK ROW Ruch Rydułtowy; platformy transportowej WPT.018M w ramach realizowanej dostawy dla LW Bogdanka, platform Transportowych 200 kN WPT.008M2-I w ramach realizowanej modernizacji dla KWK Knurów - Szczygłowie Ruch Knurów i Ruch Szczygłowie oraz wozu nietypowego do transportu materiałów pomocniczych typu WNP (przystosowanego do transportu elementów obudowy ŁP) w ramach dostawy do KWK Pniówek. Dla wozu ruchomego składu materiałów wybuchowych WSD.010-I do III w oparciu o pozytywną opinię jednostki notyfikowanej została wydana Decyzja Prezesa WUG o dopuszczeniu do stosowania w podziemnych zakładach górniczych (wyrób został wdrożony do produkcji). Dla platformy transportowej WPT.018M odmiany A i B w oparciu o pozytywną opinię jednostki notyfikowanej została wydana Decyzja Prezesa WUG o dopuszczeniu do stosowania w podziemnych zakładach górniczych (wyrób został wdrożony do produkcji). Dla wyrobów stanowiących części zamienne do przenośników taśmowych uzyskano Certyfikat Zgodności wydany przez jednostkę notyfikowaną potwierdzający możliwość użytkowania wyrobu w podziemnych zakładach górniczych.

Oprócz w/w prac na bieżąco realizowano w zakresie projektowania, wprowadzanie wymagań i oczekiwań odbiorców w wyrobach wdrożonych wcześniej do produkcji a dostarczanych w ramach realizowanych zamówień. W obszarze tym wykonano między innymi dokumentację:

- podajnika rolkowego siatki,
- podajnika rolkowego siatki wąskiego,
- podajnika rolkowego siatki skośnego,
- szpuli rozbieralnej typu Crampe,

- platformy transportowej WPT.014M2-II odm. B wyk. 10,
- wozu kontenerowego WSD.006M-IV wyk. 16,
- platformy transportowej WPT.018M odm. A wyk. 11,
- kontenera WSD.009-02 wyk. 4,
- rozwór rys. nr RSS.H-H.002, RSS.O-O.006.



5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ



5. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Spółka wspiera realizację celów przyjętych przez Organizację Narodów Zjednoczonych dotyczących 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz 169 powiązanych z nimi zadań. Przyjęte cele przez ONZ zapewniają równowagę pomiędzy trzema aspektami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Spółka przyczynia się do ich realizacji poprzez podejmowane działania do których należą:

ASPEKT	CELE ONZ	DZIAŁANIA ZE STRONY GRUPY KAPITAŁOWEJ PFLEIDERER
PRACOWNICY		○ Prowadzenie działań prewencyjnych w zakresie wypadków, ○ Stały nadzór w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów prawnych oraz wewnętrznych dokumentów w tym obszarze, ○ Działania pozwalające na doskonalenie przyjętego systemu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników.
		○ Szanowanie i respektowanie praw pracowniczych, ○ Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, ○ Równy dostęp do rozwoju, szkoleń i awansów.
ŚRODOWSKO		○ Pomiar i monitorowanie zużycia wody, ○ Racjonalne gospodarowanie zasobami wodnymi z wodociągów oraz własnych ujęć.

GOSPODARKA		○ Historia sięgająca 1927 roku pozwalająca na stały rozwój oferowanych produktów, ○ Znaczący pracodawca w regionie wpływający na jego rozwój, ○ Tworzenie rozwiązań razem z klientem, które wyznaczają nowe kierunki. ○
SPOŁECZENSTWO		○ Prowadzone działania badawczo-rozwojowe, które wpływają na wzrost satysfakcji klientów, ○ Realizacja prac zgodnie z Polityką Jakości które wpływają na zapewnienie jakości produktów,



6. PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO



6. PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO

Pracownicy w Spółce są jednym z kluczowych aktywów niefinansowych firmy. Stanowią ważny kapitał przedsiębiorstwa, a ich kompetencje i doświadczenie są istotnym czynnikiem w realizacji strategii Grupy. Polityka zarządzania zasobami ludzkimi ma dla Spółki bardzo ważne znaczenie, a zagadnienia dotyczące zatrudnienia pracowników, wynagradzania i rozwoju zawodowego są kluczowe dla jej zrównoważonego rozwoju. Budowanie zespołu poprzez kompetencyjny dobór pracowników do określonego profilu stanowisk, pełne wykorzystanie potencjału pracownika do osiągania celów poprzez odpowiednie motywowanie i budowa reputacji Spółki jako lojalnego i stabilnego pracodawcy to główne założenia szeroko rozumianej polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

We wszystkich procesach związanych z kwestiami pracowniczymi poczynając od procesów: zatrudnienia, rozwoju jak również rozwiązywania stosunku pracy, zawsze są przestrzegane ogólnie obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy oraz wzajemnego szacunku. Zarząd i kadra zarządzająca dokłada wszelkich starań, aby relacje zawodowe były oparte na poczuciu wspólnego zaufania i transparentnych zasadach postępowania. Te działania mają za zadanie budowanie wzajemnej i uczciwej relacji pracownik – pracodawca, co w konsekwencji prowadzi do przyjmowania decyzji Zarządu za właściwe oraz działań pracowniczych jako godne zaufania i zgodne z pierwotnie ustalonymi celami. Przyjęty styl zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce ma również istotny wymiar poczucia możliwości kształtowania środowiska pracy przez samych pracowników w aspekcie usprawniania narzędzi, technologii, czy rozwiązań sprzedażowych.

Spółka jest znaczącym pracodawcą w regionie i dba o stabilne warunki zatrudnienia. Dlatego też, na etapie procesu rekrutacji wszyscy kandydaci traktowani są w równy sposób a istotnym kryterium ich doboru są ich indywidualne kompetencje zawodowe i doświadczenie stanowiskowe. Właściwy dobór pracowników według klucza niezbędnych kompetencji, oczekiwań i potencjału, jaki można rozwijać w ramach organizacji daje poczucie świadomego wyboru spółki przez pracowników, jako środowiska, w którym chcą się rozwijać, pracować oraz utożsamiać się z nim jako pracodawcą. Poczucie bezpieczeństwa jest w ramach organizacji oparte m.in. na przestrzeganiu praw pracowniczych, stanowiąc tym samym istotny element kultury organizacyjnej Spółki.

Podejście do kwestii pracowniczych ma w Spółce wielowymiarowy charakter. Z jednej strony to wewnętrzne rozwiązania w formie m.in. polityk i regulaminów, które przeciwdziałają sytuacjom wykraczającym poza prawo oraz przyjęte normy i reguły

dające pracownikom gwarancję przestrzegania praw pracowniczych i wprowadzające transparentność postępowania, z drugiej zaś to wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę, które mają na celu budowanie przyjaznego, otwartego i dającego możliwości rozwoju miejsca pracy. Wśród instytucjonalnych rozwiązań wymienić należy: Regulaminy pracy, Regulaminy wynagradzania, Regulaminy świadczeń socjalnych oraz inne ustawy i akty wykonawcze z zakresu prawa pracy, przyjmowane za wykładnie obowiązującego prawa.

Zatrudnienie w Spółce według stanu na dzień 31.12.2018 r. wynosiło 90 osób. Na stanowiskach robotniczych zatrudnionych było 57 osób, a na stanowiskach nierobotniczych 33 osoby.

Fluktuacja pracowników w roku 2018: przyjęto 7 osób; zwolniono 5 osób; przekazano w związku ze sprzedażą Zorganizowanej Części Przedsiębiorstwa na podstawie art. 23 Kodeksu pracy 19 osób zatem w stosunku do stanu na dzień 31.12.2017 r. zatrudnienie zmniejszyło się o 17 osób.



7. PROCES BUDOWY RAPORTU



7. PROCES BUDOWY RAPORU

Śląska Fabryka Urządzeń Górniczych "MONTANA" S.A. przygotowała raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu z wykorzystaniem międzynarodowego standardu GRI (GRI Standards) w opcji podstawowej (core) za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r. W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, Spółkę wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Spółki. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej, jej zastosowanie zostanie rozważone w kolejnych latach.

Prace obejmowały wypracowanie wizji raportu, analizę dokumentów wewnętrznych oraz zewnętrznych publikowanych na temat Firmy, przeprowadzenie cyklu spotkań warsztatowych, redakcję treści oraz wybór i zestawienie wskaźników twardych w formie tabelarycznej. Prace obejmowały trzy etapy:

L.P.	ETAP	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	IDENTYFIKACJA	Wskazanie istotnych kwestii biznesowych i obszarów społecznej odpowiedzialności biznesu Spółki zdefiniowanych podczas warsztatów prowadzonych z udziałem Zarządu oraz konsultacji z pracownikami. Prace obejmowały analizę dokumentów, regulaminów, materiałów wewnętrznych Spółki oraz zewnętrzne publikacje na jej temat. Jednocześnie proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zrównoważonego rozwoju.
2	PRIORYTETYZACJA	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz określenie wag obszarom zidentyfikowanym na drodze prowadzonego dialogu z interesariuszami oraz zespołem projektowym.
3	WALIDACJA	Zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania na drodze przeprowadzonego warsztatu walidacyjnego z udziałem Zarządu oraz kluczowych pracowników.

W procesie zidentyfikowane zostały kluczowe obszary zaprezentowane na łamach raportu. Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU			ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	NISKIE	ŚREDNIE	WYSOKIE	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
TEMATY EKONOMICZNE					
Strategia biznesowa i perspektywy rozwoju			•	•	•
Wpływ na rozwój regionu			•	•	•
TEMATY SPOŁECZNE					
Zarządzanie potencjałem pracowników			•	•	•
Relacje ze społecznością lokalną		•		•	•
Relacje z pracownikami			•	•	•
Etyka biznesowa					
Wpływ na zrównoważony rozwój		•		•	•
TEMATY ŚRODOWISKOWE					
Wpływu na środowisko			•	•	•
Ograniczenie zużycia energii			•	•	•



8. TABELE ZE WSKAŹNIKAMI



8. TABELLE ZE WSKAŹNIKAMI

202-2	Lp.	Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych W głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	2018	
			Kobiety	Mężczyźni
	1	do 30 lat	0	0
	2	od 30 do 50 lat	0	50%
	3	powyżej 50 lat	100%	50%

302-1	Lp.	Źródło energii i surowców energetycznych	2018	
			jm	ilość
	1	energia elektryczna	MWh	1.972

303-1	Lp.	Całkowity pobór wody wg. źródła	2018	
			jm	ilość
	1	pobór wody z sieci miejskiej	m ³	1.073

405-1	Lp.	Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	2018	
			Kobiety	Mężczyźni
	1	do 30 lat	0	0
	2	od 30 do 50 lat	0	1
	3	powyżej 50 lat	1	1
		Ogółem	1	2

405-1	Lp.	Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności	2018	
			Kobiety	Mężczyźni
	1	do 30 lat	0	0
	2	od 30 do 50 lat	0	1
	3	powyżej 50 lat	1	1
		Ogółem	1	2



9. TABELA GRI



9. TABELA GRI

WSKAŹNIK	WYTYCZNE GRI	MIEJSCE W RAPORCIE	KOMENTARZ / OPIS
102-1	Nazwa organizacji	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-2	Główne marki, produkty i usługi	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-4	Kraje w których działa organizacja	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-7	Skala działalności	str. 6	MODEL BIZNESOWY
102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	str. 20	PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO
102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 13	STRATEGIA I DZIAŁANIA BADAWCZO-ROZWOJOWE
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	-	BRAK ZMIAN
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 13	STRATEGIA I DZIAŁANIA BADAWCZO-ROZWOJOWE
102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 17	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 17	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

102-14	Oświadczenie kierownictwa	str. 4	LIST PREZESA ZARZĄDU
102-15	Opis kluczowych wpływów i szans	str. 4	LIST PREZESA ZARZĄDU
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	str. 17	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ
102-17	Standardy i normy dotyczące etyki	str. 17	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ
102-18	Struktura zarządzania	str. 10	ORGANY SPÓŁKI
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	-	SPÓŁKA NIE STOSUJE UMÓW ZBIOROWYCH
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 24	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 4	LIST PREZESA ZARZĄDU
102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	-	BRAK KOREKT I ZMIAN
102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	-	BRAK ZMIAN
102-50	Okres raportowania	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU

102-51	Data publikacji ostatniego raportu		20.06.2019 R.
102-52	Cykl raportowania	-	ROCZNY
102-53	Osoba kontaktowa	-	WWW.MONTANA.PL
102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
102-55	Indeks treści GRI	str. 29	TABELA GRI
102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 23	PROCES BUDOWY RAPORTU
103-2	Podejście do zarządzania	str. 20	PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO
103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 20	PRACOWNICY I SPOŁECZEŃSTWO
202-1	Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	str. 26	TABELE ZE WSKAŹNIKAMI
TEMATY ŚRODOWISKOWE			
302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 26	TABELE ZE WSKAŹNIKAMI
303-1	Całkowity pobór wody według źródła	str. 26	TABELE ZE WSKAŹNIKAMI
TEMATY SPOŁECZNE			
405-1	Różnorodność w organach zarządczych i kadrze pracowniczej	str. 34	TABELE ZE WSKAŹNIKAMI