

Załącznik nr 1 do Roczego sprawozdania zarządu z działalności Colian Holding S.A. za 2017 rok

Colian Holding S.A.

SKONSOLIDOWANE OŚWIADCZENIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
GRUPY KAPITAŁOWEJ
COLIAN HOLDING S.A.

ZA ROK 2017

W niniejszym dokumencie wszystkie informacje odwołujące się do Grupy Colian odnoszą się do ogółu spółek Grupy (chyba że w treści zaznaczono inaczej). Przedstawiono dane na dzień 31.12.2017, za zakończony rok obrotowy.

Oświadczenie na temat informacji niefinansowych zostało przygotowane zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy o rachunkowości. Dane odpowiadające na wytyczne ustawy oznaczono w tekście jako *[UoR]*. Dokument zawiera symbole określające kategorie treści według poniższego układu.

Legenda:

- ↑ Opis polityki/podstawy zarządcze
- Opis procedury należytej staranności
- ▲ Wskaźnik rezultatu

Oświadczenie przygotowano z włączeniem wybranych wskaźników międzynarodowego standardu w zakresie raportowania danych niefinansowych – Global Reporting Initiative (GRI Standard). Wskaźniki zaznaczono w oświadczeniu jako *[GRI numer wskaźnika]*.

Dane kontaktowe do osoby odpowiedzialnej za raportowanie i kwestie CSR:

Piotr Woźniak

tel.: +48 502 288 180

e-mail: pwozniak@colian.com

Spis treści

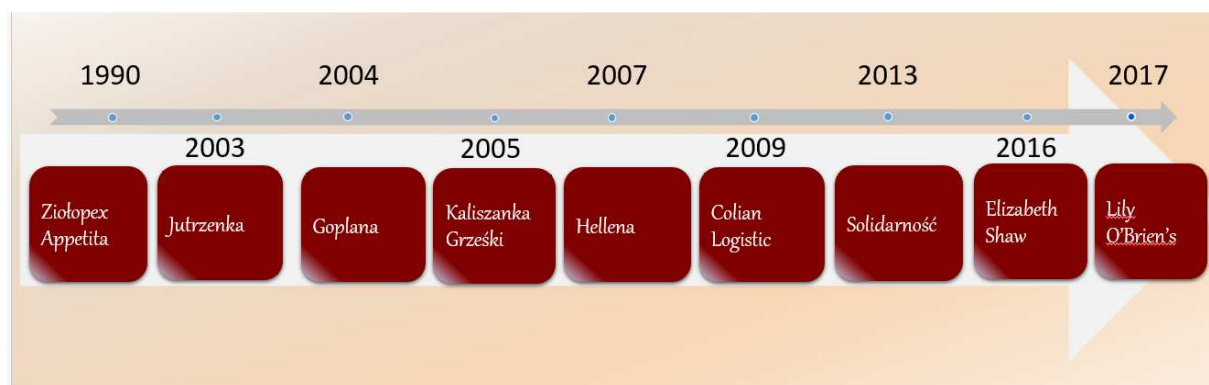
Rozdział I. Pozycja Colian na rynku	4
1. Działalność Grupy w Polsce i na świecie.....	4
1.1. Struktura i forma własności	4
1.2. Akcjonariusze	5
2. Model biznesowy Grupy Colian	6
2.1. Spółka Colian jako laureat konkursów	10
3. Podstawy działalności Grupy	10
3.1. Zarządzanie ryzykiem.....	11
3.2. Budowanie kultury organizacyjnej w oparciu o etykę	13
Rozdział II. Źródło konkurencyjności	17
1. Główne marki	17
2. Troska o wysoką jakość	18
2.1. Najwyższe standardy w procesie produkcji	18
2.2. Skład produktów i oznakowanie opakowań	21
3. Relacje z partnerami biznesowymi	23
Rozdział III. Grupa Colian jako pracodawca.....	25
1. Zatrudnienie w Colian Holding S.A.....	25
2. Warunki pracy	28
3. Rozwój pracowników	32
4. Ocena jakości pracy	34
5. Bezpieczeństwo pracy	35
Rozdział IV. Grupa Colian jako odpowiedzialny sąsiad	37
1. Wpływ spółki na środowisko naturalne	37
2. Zaangażowanie społeczne Colian Holding S.A.	39
Rozdział V. Metodyka przygotowania oświadczenia	42

ROZDZIAŁ I. POZYCJA COLIAN NA RYNKU

1. Działalność Grupy w Polsce i na świecie [GRI 102-1 GRI 102-2]

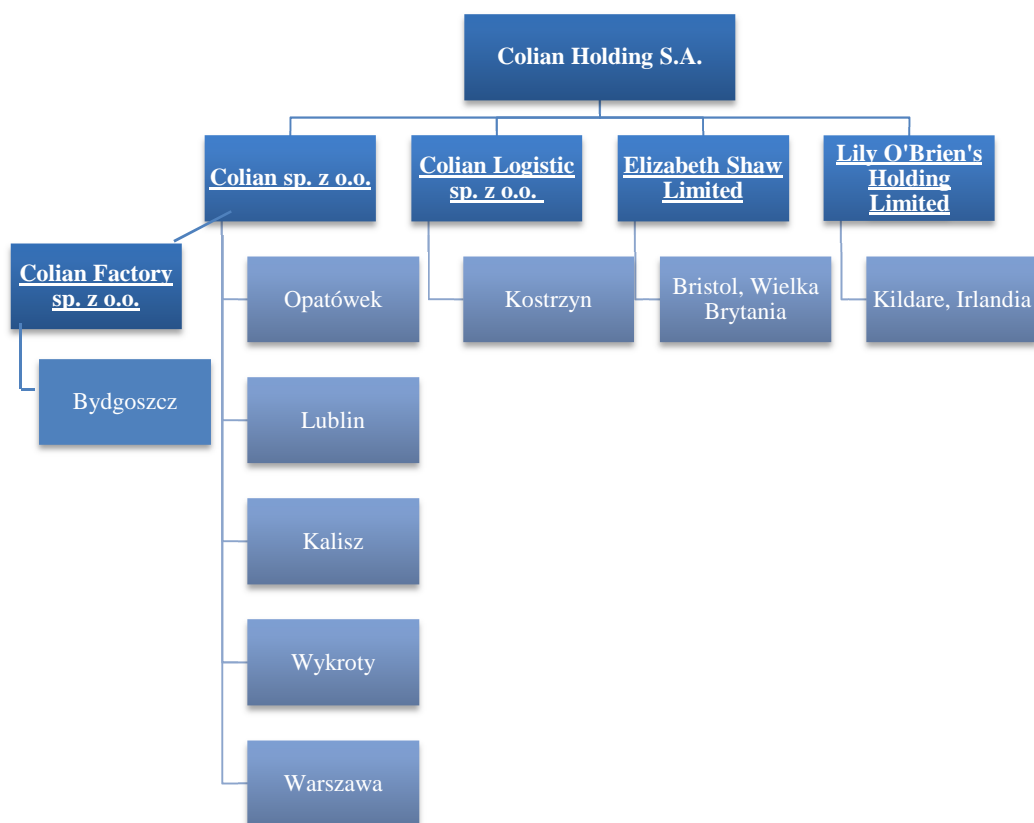
Colian Holding S.A. to prężnie działająca polska grupa kapitałowa, zapoczątkowana w 1990 roku przez Jana Kolańskiego. Pierwotnie rodzinne przedsiębiorstwo o nazwie Ziolopec, zlokalizowane w Piątku Wielkim, zajmowało się ekologiczną produkcją ziół i przypraw dystrybuowanych na rynek krajowy. Wraz z rozwojem, w 2005 roku założyciel Ziolopecu zakupił większościowy pakiet akcji Jutrzenki S.A., której został prezesem. Kolejne lata to ekspansja spółki na polskim rynku i na rynkach zagranicznych, poprzez przejęcie takich marek jak: Goplana (2004 r.), Kaliszanka (2005 r.), Hellenka (2007 r.), Solidarność (2013 r.), Elizabeth Shaw (2016 r.) oraz Lily O'Brien's (2017 r.).

W 2008 roku nastąpiła konsolidacja działalności grupy kapitałowej opartej na spółce giełdowej. Dokonano zmiany nazwy spółki z Jutrzenka S.A. na Jutrzenka Holding S.A. z siedzibą w Opatówku. Jednocześnie powstała Jutrzenka Colian sp. z o.o. – jedno z największych przedsiębiorstw spożywczych w Polsce. Kolejne lata przyniosły rozwój zaplecza logistycznego w Kostrzynie. W 2009 roku powstała spółka Colian Logistic, która zajmuje się magazynowaniem, dystrybucją oraz obsługą logistyczną całej Grupy. W maju 2014 roku nastąpiły zmiany nazw spółek. Jutrzenka Colian sp. z o.o. zyskała nazwę Colian sp. z o.o., a Colian S.A. został przemianowany na Colian Holding S.A. Działalność Grupy Kapitałowej opiera się na wytwórstwie 3 grup produktów spożywczych: słodczy (np. Grzeški, Goplana, Śliwka Nałęczowska, Familijne), przypraw kulinarnych (marka Appetita) i napojów (Hellenka), co sumarycznie daje 47 wytwarzanych marek.



1.1. Struktura i forma własności [GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7] ▲

Colian Holding S.A. jest spółką akcyjną publiczną notowaną na giełdzie papierów wartościowych w Warszawie. Siedziba główna spółki znajduje się w miejscowości Opatówek przy ulicy Zdrojowej 1. Tworzony przez lata potencjał przedsiębiorstwa umożliwił zdobycie silnej pozycji na rynku. W polskich oddziałach Colian Holding S.A. zatrudnionych jest łącznie 2041 pracowników, z czego aż 91% osób na podstawie umowy o pracę. Spółka Elizabeth Shaw Ltd zatrudnia 13 pracowników. Więcej szczegółowych informacji dotyczących specyfikacji grupy pracowniczej znajduje się w rozdziale III.



Grupa kapitałowa Colian Holding S.A. posiada udziały w następujących jednostkach:

- Colian sp. z o.o. (100% udziałów) wytwarzająca słodycze, przyprawy kulinarne, bakalie oraz napoje. Działalność produkcyjna i operacyjna spółki realizowana jest w Kaliszu, Lublinie, Opatówku, Wykrotach (fabryka przypraw) oraz w Warszawie (Biuro Komercyjne). Jednostka zależna od Colian sp. z o.o. – Colian Factory sp. z o.o. (99,78% udziałów) znajdująca się w Bydgoszczy jest największym obiektem produkcyjnym w całej GK, z mocami wytwórczymi na poziomie blisko 30 000 ton rocznie.
- Colian Logistic sp. z o.o. w Kostrzynie (100% udziałów). Spółka odpowiada za zarządzanie logistyką całej Grupy.
- Elizabeth Shaw Limited z siedzibą w Wielkiej Brytanii w Bristolu (100% udziałów). Spółka handlowa sprzedająca wyroby czekoladowe pod marką Elizabeth Shaw i Famous Names oraz wyroby marki Colian z Polski na stoiskach z żywnością etniczną.
- Lily O'Brien's Holding Limited z siedzibą w Irlandii w miejscowości Kildare (100% udziałów). Spółka jest producentem i sprzedawcą czekoladowych wyrobów premium oraz deserów.

1.2. Akcjonariusze [GRI 102-40 GRI 102-42]

Funkcję Prezesa Zarządu Colian Holding S.A. pełni Jan Kolański, który zajmuje się prowadzeniem działalności gospodarczej od 1990 roku. Członkiem Zarządu jest Marcin Szuława posiadający blisko 20-letnie doświadczenie zawodowe w dziedzinie finansów. Aktualny i szczegółowo przedstawiony

akcjonariat spółki, zgodnie z wytycznymi zawartymi w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, umieszczony jest na stronie internetowej Grupy.

Część akcjonariuszy działa w porozumieniu dotyczącym wspólnego nabywania akcji spółki oraz wykonywania prawa głosu na Walnym Zgromadzeniu Colian Holding S.A. Poniższe zestawienie prezentuje akcjonariuszy posiadających udział w kapitale oraz głosy w Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Grupy.

AKCJONARIAT COLIAN HOLDING S.A.		
	Udział w kapitale [%]	Udział głosów w WZA [%]
Podmioty działające w porozumieniu		
Barbara Kolańska	2,59	2,59
Ziolopec sp. z o.o. z siedzibą w Opatówku	1,07	1,07
Alluma Invest sp. z o.o. z siedzibą w Kaliszu	36,61	36,59
Jan Kolański	0,01	0,03
Łącznie	40,28	40,28
Inne podmioty		
IPOPEMA FIZAN Warszawa	32,73	32,72
Pozostali akcjonariusze	26,99	27

2. Model biznesowy Grupy Colian [UoR]

Motto główne spółki „*Odważnie rozwijamy marki, aby oferować konsumentom jak największą przyjemność z delectowania się naszymi produktami*”, obrazuje nasze podejście do nieustannego wzbogacania oferty, która ma przynieść Klientom Hurtowym i Konsumentom produkty o najwyższej jakości. Ważne jest dla nas uznanie ze strony odbiorców, dlatego utrzymujemy najwyższe normy jakościowe, regularnie przeznaczając środki finansowe na nowe inwestycje. Obecnie posiadamy 5 zakładów produkcyjnych w miejscowościach: Wykroty (kulinaria), Opatówek (napoje gazowane/niegazowane), Kalisz (słodycze, głównie Grzeški), Bydgoszcz (wafle rodzinne, ciastka Jeżyki), Lublin (wyroby czekoladowe). Podstawowym kierunkiem produkcji są produkty brandowe, a także ich sprzedaż detaliczna po określonej cenie. Dodatkowo wytwarzamy pozycje pod marką własną dla wybranych sieci handlowych. Strategia ta pozwala maksymalizować wykorzystanie potencjału linii produkcyjnych. Ulokowana na terenie Wielkiej Brytanii spółka Elizabeth Shaw nie prowadzi indywidualnej działalności produkcyjnej. Wytwarzanie marki premium zlecane jest podwykonawcom działającym na terenie Wielkiej Brytanii oraz w Polsce. Jednostka ta korzysta również z zewnętrznego operatora logistycznego. Aktywność spółki koncentruje się na rozwoju nowych produktów, a także sprzedaży bezpośredniej oraz promocji. Inwestycja w marki, ich reklama oraz inne działania mające na celu poznanie i zaspokojenie potrzeb konsumentów są ważnym elementem strategii biznesowej. Jesteśmy świadomi, że posiadając tak szeroki portfel marek, musimy prowadzić przemyślane działania strategiczne.

**Misja: Wytwórstwo wysokiej jakości produktów brandowych
o regulowanej cenie sprzedaży detalicznej.**

Wizja: Rozwój działalności spółki na rynkach zagranicznych.

Grupa Colian to przedsiębiorstwo z jasno wyznaczonymi celami rozwoju. Zaangażowanie i skrupulatna praca całego zespołu przyczynia się do umacniania pozycji Grupy na rynku krajowym oraz na arenie międzynarodowej. Od 2005 roku dążymy do rozwoju działalności na rynkach zagranicznych. Projekt ekspansji jest głównym celem strategicznym Colian Holding S.A.

Przeprowadzone przez nas analizy wskazały, że promowanie marek polskich na rynkach zagranicznych jest obarczone ryzykiem. Dlatego zainwestowaliśmy w marki zagraniczne o stabilnej pozycji rynkowej, rozpoznawalne międzynarodowo: Elizabeth Shaw (Wielka Brytania) oraz Lily O'Brien's (Irlandia). Spółka Elizabeth Shaw generuje roczne przychody na poziomie około 9 mln GBP, a jej działalność koncentruje się na dwóch głównych markach wyrobów: Elizabeth Shaw i Famous Names, tworzących łącznie trzy kategorie wyrobów: czekoladki z miętą (około 50% przychodów), czekoladki z likierami (około 35% przychodów), ciastka w czekoladzie i inne czekoladowe (około 15% przychodów).

Grupa Colian na całym świecie obsługuje ponad 71 rynków. Wyroby eksportowane są do krajów Europy, Azji, Stanów Zjednoczonych, Kanady, na Bliski Wschód czy do Australii. Dystrybucja produktów odbywa się zarówno poprzez kanał tradycyjny, jak i nowoczesny.

Kluczowe wskaźniki efektywności¹ ▲ :

<i>Kapitał finansowy i społeczny:</i>	<i>Kapitał produkcyjny:</i>
Przychody ze sprzedaży: 963 mln zł	5 zakładów produkcyjnych w miejscowościach:
EBIT: 45 mln zł	<ul style="list-style-type: none">• Wykroty (kulinaria),• Opatówek (napoje gazowane/niegazowane), Kalisz (słodycze, głównie Grzeński), Bydgoszcz (wafle rodzinne, ciastka Jeżyki), Lublin (wyroby czekoladowe).
Zysk/strata netto: -31 mln	3 kategorie produktów, 47 marek, 619 produktów
Wartość ekonomiczna zatrzymana: 39 mln zł	Wolumen produkcji: 176 991 121 kg
Udział wydatków na produkty pozyskiwane od polskich dostawców: 78 % [GRI 204-1]	Nowe produkty wprowadzone na rynek: 24
Wskaźnik eksportu marek wytwarzanych w Polsce: 10-15% produkcji	Liczba kontrahentów (hurtownie, sieci handlowe i dyskontowe, sklepy

¹ Dane przedstawione za 2017 rok.

<p>Płatności na rzecz państwa: 11 mln zł</p> <p>Wydatki na darowizny i sponsoring: 88 102 zł (0,19% zysku z działalności operacyjnej)</p>	<p>detaliczne): 61 421</p> <p>Liczba kontrahentów o wiążącym charakterze współpracy: 1106</p> <p>Wszystkie wyroby produkujemy w oparciu o międzynarodowe systemy zarządzania jakością i bezpieczeństwa żywności zgodnie z wymaganiami norm ISO 9001:2015, HACCP, standardy IFS i BRC oraz obowiązujące przepisy prawa krajowego, Unii Europejskiej, jak i ustawodawstwa na danym rynku odbiorcy.</p> <p>Wszystkie produkty wolne od GMO</p>
<p><i>Kapitał ludzki:</i></p> <p>Liczba pracowników²: 2055</p> <p>Nakłady na szkolenia z podziałem na spółki: Colian sp. z o.o. - 343 001,29 zł Colian Logistic sp. z o.o. – 62 357,07 zł Colian Factory sp. z o.o. – 32 111,70 zł</p> <p>Wskaźnik rotacji ogólnej: 14,28%</p> <p>Brak wypadków śmiertelnych</p>	<p><i>Kapitał naturalny (zasoby środowiskowe):</i></p> <p>Zużycie surowca na tonę produktu: 1,01</p> <p>20% dodatku materiału z recyklingu w butelkach PET</p> <p>Brak niezgodności z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska</p>

Interesariusze w Grupie Colian [GRI 102-40 GRI 102-42]

Jako odpowiedzialny i godny zaufania uczestnik rynku krajowego i zagranicznego, jesteśmy świadomi, jak ważny jest wpływ interesariuszy na naszą działalność. Grupy interesariuszy zostały określone w wyniku analizy działalności operacyjnej Colian Holding S.A. Dedykowane dla poszczególnych grup kanały komunikacji pozwalają nam monitorować oczekiwania oraz na bieżąco na nie reagować.

	GRUPA INTERESARIUSZY	CHARAKTERYSTYKA	DIALOG I SPOSOBY KOMUNIKACJI
1.	Pracownicy	2055 pracowników ²	<ul style="list-style-type: none"> • Badanie Opinii Pracowników; • Codzienne spotkania kierowników z pracownikami; • Zespół Komunikacji Wewnętrznej; • Coroczne Oceny Pracownicze oraz procesy rozwojowe; • Program adaptacyjny dla nowych pracowników; • Dedykowana strona internetowa dla pracowników
2.	Dostawcy	Podmioty współpracujące na podstawie zawartych umów lub złożonych zamówień w zakresie m.in. dostawy surowców koniecznych do produkcji oraz	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura zakupowa; • Kontakt telefoniczny i mailowy; • Indywidualne spotkania i negocjacje

² liczba etatów razem z osobami, które są na urloпах wychowawczych

		opakowań na wyroby.	
3.	Klienci	Hurtownie, sieci handlowe i dyskontowe, sklepy detaliczne.	<ul style="list-style-type: none"> • Badanie satysfakcji klienta; • Regularne spotkania z Przedstawicielami Handlowymi; • Dział Obsługi Klienta; • Platforma Elektroniczna ECOD; • Kampanie marketingowe
4.	Konsumenci	Osoby w każdym przedziale wiekowym – dzieci, dorośli, osoby starsze; konsumenci zainteresowani dietą bezcukrową, bezglutenową, wegańską.	<ul style="list-style-type: none"> • Strony internetowe; • Serwisy społecznościowe; • Szczegółowe informacje na temat produktów bezglutenowych umieszczone na stronie internetowej
5.	Spółeczność lokalna	Lokalne i ogólnopolskie organizacje charytatywne, stowarzyszenia branżowe, kluby sportowe, przedszkola i szkoły.	<ul style="list-style-type: none"> • Regularne wsparcie finansowe/sponsoring; • Wsparcie rzeczowe w postaci napojów i słodczy; • Współpraca z ekspertami – SGGW w Warszawie czy Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
6.	Związki zawodowe	W Grupie Colian funkcjonuje 5 organizacji związkowych: 1. NSZZ „Solidarność” Komisja Zakładowa przy Jutrzenka Colian sp. z o.o.; 2. NSZZ „Solidarność” Komisja Zakładowa Colian Factory sp. z o.o.; 3. Związek Zawodowy „Kaliszanka” w Kaliszu, 4. Związek Zawodowy Pracowników Jutrzenka; 5. OZ NSZZ Solidarność Colian, oddział w Lublinie.	<ul style="list-style-type: none"> • Pracodawca regularnie spotyka się z organizacjami związkowymi i omawia najważniejsze tematy związane ze sprawami pracowniczymi (proces podwyżkowy, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, wskaźniki absencji). • Na corocznych spotkaniach ze Związkami Zawodowymi pracodawca przedstawia sytuację finansową spółki, strategię rozwoju spółki i kluczowych marek, plany produkcyjne oraz przedstawia proponowany budżet podwyżkowy na dany rok.

2.1. Spółka Colian jako laureat konkursów [GRI 102-13]

European Candy Kettle Award

Prezes Jan Kolański, jako pierwszy Polak w historii otrzymał nagrodę *European Candy Kettle Award* za wybitne osiągnięcia i wkład w rozwój rynku słodczy, wyrobów czekoladowych, wafli oraz ciastek. Nagroda przyznawana jest corocznie od 1973 roku przez stowarzyszenie *European Candy Kettle Club*, skupiające przedstawicieli największych przedsiębiorstw dostarczających surowce i maszyny dla branży cukierniczej, a także reprezentantów prasy branżowej. Europejski klub każdego roku wyróżnia i nagradza jednego lidera rozwoju europejskiej branży cukierniczej.

Dbając nie tylko o rozwój spółki, ale także o całą branżę cukierniczą, Prezes Zarządu Colian Holding S.A. aktywnie uczestniczy w takich organizacjach jak:

- *Polbisco* – Stowarzyszenie Polskich Producentów Wyrobów Czekoladowych i Cukierniczych (Colian sp. z o.o., Jan Kolański – V-ce Prezes stowarzyszenia). Głównym celem Stowarzyszenia jest reprezentacja interesów wspólnych dla polskiego przemysłu czekoladowego, ciastkarskiego i cukierniczego w zakresie prawa, nauki, gospodarki i handlu.
- *Klaster Spożywczy Południowej Wielkopolski* (Colian sp. z o.o., Jan Kolański – Prezes stowarzyszenia). Rolą stowarzyszenia jest kształtowanie sytuacji gospodarczo-społecznej regionu, w którym działa. Przedsiębiorstwom pozwala sprostać narastającej konkurencji oraz umożliwić podjęcie inwestycji kilku podmiotów, obniżając koszty przedsięwzięcia i jego ryzyka.
- Dodatkowo Colian sp. z o.o. należy do organizacji *The Family Business Network Poland* zrzeszającej i wspierającej firmy rodzinne w stabilnym i wielopokoleniowym rozwoju. Polski oddział FBN jest częścią międzynarodowej organizacji *FBN International*, skupiającej ponad 3400 przedsiębiorstw w 65 krajach na świecie.



Pozostałe nagrody zostaną omówione w kolejnych rozdziałach.

3. Podstawy działalności Grupy↑

W celu zapewnienia transparentności działań całej Grupy Kapitałowej wprowadziliśmy szereg uregulowań gwarantujących funkcjonowanie spółek w granicach obowiązującego prawa, zachowanie zasad ładu korporacyjnego. Zarządzanie ryzykiem, a także wprowadzenie norm etycznych pozwala na wyeliminowanie nieprawidłowości i prowadzenie przejrzystego biznesu. Przyjęte przez nas normy obejmują szeroki zakres praktyk i regulacji, dzięki czemu wskazują pożądane w spółce wartości i postawy.

▲ [GRI 419-1]

W 2017 roku nie zostały stwierdzone żadne przypadki niezgodności z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi w działalności Grupy.

3.1. Zarządzanie ryzykiem [GRI 102-11 GRI 102-30] [UoR]↑

Spółka nie posiada formalnej polityki zarządzania ryzykiem, jednak przyjęta została procedura o nazwie *Analiza ryzyka i możliwości*, której celem jest zapewnienie, że wyniki uzyskane w ramach definiowania ryzyka i możliwości będą wiarygodne, rzetelne, powtarzalne i porównywalne, a na ich podstawie określone zostaną strategia i regulacje operacyjne. Ustanowiona procedura ma zastosowanie dla wszystkich procesów oraz osób pracujących pod nadzorem organizacji, które mają wpływ na system zarządzania jakością. Odpowiedzialność za nadzór ponosi Pełnomocnik Zarządu ds. Jakości. Procedura *Analiza ryzyka i możliwości* określa sposób:

- ustalenia czynników zewnętrznych i wewnętrznych mających wpływ na skuteczność systemu zarządzania jakością,
- ustalenia stron zainteresowanych oraz identyfikacji ich wymagań, które mają lub mogą mieć wpływ na skuteczność systemu zarządzania jakością,
- identyfikacji zagrożeń i szans dla skuteczności systemu zarządzania jakością, a także ocenę prawdopodobieństwa ich wystąpienia i zobrazowania potencjalnych skutków,
- planowania działań odnoszących się do ryzyka i możliwości uwzględniając najbardziej skuteczne strategie,
- integracji i wdrożenia działań do systemu zarządzania oraz sposobu oceny ich skuteczności,
- komunikacji i zapewnienia odpowiedniej świadomości wśród osób wykonujących pracę,
- przeglądu zmian i skuteczności działań.

Istotne ryzyka związane z działalnością spółki [GRI 102-15] [UoR]

W związku z konkurencyjnym otoczeniem biznesowym do analizy ryzyka w prowadzonej działalności podchodzimy ze szczególną uwagą oraz dbałością o jego dokładną identyfikację. Analiza ryzyka dokonywana jest w obszarze zagadnień społecznych, pracowniczych, a także w perspektywie poszanowania prac człowieka i przeciwdziałania korupcji. Dzięki temu dbamy o budowanie odpowiedzialnych relacji z naszymi partnerami, a prowadząc dialog społeczny lepiej rozumiemy ryzyka i szybciej możemy je identyfikować, monitorować oraz reagować na nie.

Poniższe zestawienie obrazuje kluczowe ryzyka, które mogą wpłynąć na realizację celów strategicznych Grupy.

Wykaz ryzyk:

Organizacja i zarządzanie:

- ryzyka związane z planowaniem strategicznym i realizacją strategii, a także strategicznymi inwestycjami kapitałowymi i działaniami rozwojowymi,
- ryzyka związane ze strukturą organizacyjną, organizacją pracy, delegowaniem uprawnień i obowiązków, zdefiniowaniem obszarów i sposobów działania, w tym działania zgodnego z prawem,
- ryzyka związane z komunikacją wewnętrzną i zewnętrzną,
- ryzyka związane z organizacją pracy,

- ryzyka związane z kulturą korporacyjną i etyką.

Finanse i Kontroling:

- ryzyka związane z finansowaniem działalności, planowaniem dochodów i wydatków, dostępnością środków, dokonywaniem wydatków i uzyskiwaniem dochodów, ich dokumentowaniem, sprawozdawczością,
- ryzyka związane z koniecznością wydatkowania środków finansowych z tytułu pokrycia kosztów procesowych, odszkodowań, kar i odsetek karnych,
- ryzyka związane z rachunkowością, planowaniem, controllinglem, zarządzaniem kapitałem i ryzykiem finansowym, podatkami,
- ryzyka związane ze zmiennymi czynnikami ekonomicznymi (np. inflacja, zmiany kursów walut, cen, stóp procentowych).

Działalność operacyjna (zakupy, produkcja, logistyka):

- ryzyka związane z zakupami materiałów i kontaktami z dostawcami,
- ryzyka związane z planowaniem i realizacją produkcji,
- ryzyka związane z magazynowaniem, transportem, dystrybucją.

Działalność operacyjna (marketing i sprzedaż):

- ryzyka związane z klientami i konsumentami,
- ryzyka związane z marketingiem,
- ryzyka związane z planowaniem i realizacją sprzedaży,
- ryzyka związane z dystrybucją i działaniami handlowymi.

Jakość i bezpieczeństwo zdrowotne wyrobów:

- ryzyka związane z zapewnieniem bezpieczeństwa zdrowotnego żywności,
- ryzyko w przypadku wystąpienia negatywnych zdarzeń i konieczności wycofania produktu z rynku,
- ryzyko związane z negatywnymi skutkami audytów zewnętrznych (certyfikacje, sieci, klienci).

IT i bezpieczeństwo informacji:

- ryzyka związane z wykorzystywanymi programami i systemami informatycznymi,
- ryzyka związane z ochroną i dostępem do zasobów,
- ryzyka związane z przetwarzaniem danych i informacji, w tym danych osobowych,
- ryzyka związane ze zdolnością przywrócenia poprawnego działania systemów po awarii.

Bezpieczeństwo lokalizacji i infrastruktury:

- ryzyka związane z bezpieczeństwem i ochroną obiektów oraz zawartych w nich zasobów,
- ryzyka związane z zapewnienia odpowiedniej bazy lokalowej, transportu, łączności, wyposażenia i dostępności mediów,
- ryzyka związane z elementami infrastruktury znajdującymi się na terenie organizacji oraz poza wpływem organizacji, ale istotnymi z perspektywy realizacji zadań (np. drogi, place, budynki, transport).

Zasoby ludzkie:

- ryzyka związane z liczebnością, kompetencjami, kwalifikacjami, doświadczeniem, umiejętnościami i predyspozycjami pracowników i kadry zarządzającej,
- ryzyka związane z efektywnością pracy, szkoleniami, stosowanym systemem motywacyjnym oraz pomiarem i oceną efektów pracy,

- ryzyka związane z prowadzoną polityką kadrową, polityką antykorupcyjną i antymobbingową, kodeksem etyki,
- ryzyka związane ze zdrowiem pracowników, wypadkami przy pracy.

Relacje z interesariuszami zewnętrznymi:

- ryzyka związane ze współpracą z podmiotami zewnętrznymi: klientami, dostawcami, kooperantami, akcjonariuszami,
- ryzyka związane ze współdziałaniem z organami państwa, jednostkami samorządu terytorialnego, urzędami, jednostkami kontrolnymi.

3.2. Budowanie kultury organizacyjnej w oparciu o etykę [GRI 102-16 (częściowo GRI 102-17)] [UoR]↑

Zarówno Zarząd spółki, menadżerów wyższego i niższego szczebla, jak i pracowników szeregowych obowiązuje przestrzeganie zasad Kodeksu Etycznego, który określa standardy postępowania zawodowego wszystkich osób mających wpływ na organizację³. Kodeks Etyczny polskich spółek Grupy Colian wskazuje pożądane wartości i postawy, zobowiązania wobec współpracowników i partnerów biznesowych, a także na świadomą troskę o środowisko naturalne.

Podstawowymi zasadami zapewnionymi w Kodeksie Etycznym są:

- troska o zadowolenie i bezpieczeństwo zdrowotne konsumentów;
- zgodność z prawem w zakresie wynagradzania, godzin pracy oraz zatrudniania pracowników;
- zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy;
- zapewnienie i ochrona prywatności pracownika;
- zgodność z prawem w zakresie ochrony środowiska naturalnego, a także proaktywne ograniczanie negatywnego wpływu działalności Grupy na ekosystem.

Spółka Elizabeth Shaw jako jednostka zależna znajdująca się na terytorium Wielkiej Brytanii także działa w oparciu o wdrożone procedury, które mają służyć ochronie podstawowych praw pracownika i człowieka. Unormowaniu podlega:

- polityka przeciwdziałania łapówkom i korupcji;
- polityka komunikacji i odpowiedzialności;
- polityka komputerowa;
- polityka szkoleniowa;
- polityka ochrony danych osobowych;
- polityka dotycząca ubioru i środków ochrony osobistej.

Każdy z pracowników obserwujących lub bezpośrednio dotkniętych przypadkiem naruszenia zasad etycznych, ma obowiązek zgłosić ten fakt do Działu Personalnego w formie wiadomości e-mail (personalny@colian.com) bądź też za pośrednictwem poczty tradycyjnej na adres siedziby głównej Colian Holding S.A.

³ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i nie obejmuje spółek zagranicznych.

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu [GRI 102-16 (częściowo)] [UoR]↑

Stojąc na straży etycznego zachowania we wszystkich jednostkach zależnych od Colian Holding S.A., podjęliśmy kroki zmierzające do uniemożliwienia wystąpienia zjawiska korupcji, m.in. poprzez:

- ustanowienie *Polityki przeciwdziałania łapówkom i korupcji*⁴,
- zapoznanie z powyższym dokumentem wszystkich pracowników, a także innych jednostek świadczących usługi dla spółek,
- monitorowanie skuteczności wszelkich działań antykorupcyjnych,
- unormowanie zasad przyjmowania korzyści finansowych i rzeczowych od innych osób,
- wprowadzenie odpowiedzialności pracowników za zapobieganie oraz wykrywanie działań korupcyjnych, a także obowiązku zgłaszania wszelkich podejrzeń dyrektorowi zarządzającemu,
- działania dyscyplinarne wobec osób zaangażowanych w korupcję.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w polskich spółkach GK oraz inne jednostki współpracujące w oparciu o umowy cywilnoprawne, zobowiązani są do rejestracji w Biurze Zarządu spółki otrzymanych gratyfikacji i nagród przekraczających wartość 300 zł uzyskanych od zewnętrznych podmiotów gospodarczych w terminie 3 dni od zaistnienia danej sytuacji. Rejestracja gratyfikacji oparta jest na przekazaniu przez pracownika oświadczenia z informacjami o rodzaju nagrody oraz o podmiocie ją darującym. W przypadkach, gdy korzyść finansowa bądź materialna budzi zastrzeżenia lub wątpliwości, Prezes Zarządu może zobowiązać pracownika do rezygnacji z danej gratyfikacji.

▲ [GRI 205-3]

W 2017 roku nie stwierdzono w Colian Holding S.A. żadnych przypadków korupcji oraz czerpania innych korzyści finansowych bądź rzeczowych, w tym gratyfikacji i nagród uzyskanych przez pracowników od podmiotów zewnętrznych.

Poszanowanie różnorodności oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i łamaniu praw człowieka [UoR]↑

Wiemy, że zatrudnione osoby różni prawie wszystko – od wieku i stanu cywilnego, poprzez orientację seksualną i tożsamość płciową, a na kulturze i przekonaniach politycznych kończąc. Dzięki tej różnorodności tworzymy silny i zgrany zespół. Dostrzegając konieczność zbudowania bezpiecznego i godnego zaufania miejsca pracy, wprowadziliśmy uregulowania dotyczące przestrzegania praw pracownika i praw człowieka m.in. w



⁴ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i Elizabeth Shaw Ltd.

kodeksie etyki, a także w osobnym dokumencie o nazwie *Polityka Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna*⁵.

**100% – odsetek pracowników zapoznanych z zasadami
Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej.**

Grupa Colian chroni godność i prywatność swoich pracowników. Spółka deklaruje tym samym szacunek dla narodowości, rasy, religii, orientacji politycznej, wyznaniowej i seksualnej wszystkich swoich pracowników, współpracowników, klientów oraz partnerów biznesowych. Należy jednocześnie zaznaczyć, że każdy z pracowników spółki zapoznany jest z obowiązującymi przepisami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi, a także podlega ochronie przed niewłaściwymi praktykami i zachowaniami ze strony innych osób. Szereg dodatkowych uregulowań mających na celu wyeliminowanie niewłaściwych zachowań z punktu widzenia etyki i porządku społecznego obowiązuje również w Elizabeth Shaw Ltd. Polityka spółki stoi na straży poszanowania praw człowieka oraz pracownika, a także dąży do stworzenia bezpiecznego i wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji miejsca pracy. W spółce Elizabeth Shaw Ltd. została unormowana formalna procedura zgłaszania przejawów molestowania, dyskryminacji, mobbingu i innych szkodliwych zachowań.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I W TOP MANAGEMENT [GRI 405-2] ▲		
	Stanowiska kierownicze	Top Management (Dyrekcja+Zarząd)
Colian sp. z o.o.	111	13
Kobiety	41	4
Mężczyźni	70	9
Colian Factory sp. z o.o.	16	3

⁵ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i nie obejmuje spółek zagranicznych.

Kobiety	6	0
Mężczyźni	10	3
Colian Logistic sp. z o.o.	21	2
Kobiety	6	0
Mężczyźni	21	2
Awanse wewnętrzne na stanowiska Kierownicze		
	2016	2017
Kobiety	5	4
Mężczyźni	3	7

■ Dbając o wzrost świadomości wśród pracowników na temat zjawiska mobbingu i innych niewłaściwych i nieetycznych zachowań, przygotowaliśmy i rozpowszechniliśmy komunikację w formie ulotek i instrukcji *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji*. Dokument obrazuje najczęstsze działania mieszczące się w definicji mobbingu, dyskryminowania oraz molestowania/molestowania seksualnego. Wprowadzone instrukcje określają również zasady przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, a także procedurę postępowania w przypadku wystąpienia zachowań nieetycznych. Każdy z pracowników obserwujących lub bezpośrednio dotkniętych przypadkiem mobbingu, dyskryminacji czy molestowania ma obowiązek zgłosić ten fakt do Działu Personalnego w formie wiadomości e-mail (personalny@colian.com) bądź też za pośrednictwem poczty tradycyjnej na adres siedziby głównej spółki. W ciągu 14 dni od wpłynięcia zgłoszenia powołana Komisja Antymobbingowa prowadzi działanie wyjaśniające. W skład Komisji wchodzi: Przedstawiciel Działu personalnego (Przewodniczący Komisji), Członek Zarządu oraz Dyrektor Pionu zarządzający obszarem, w którym wystąpił przypadek mobbingu lub innego nieetycznego zachowania. Podejmowane są również działania mające na celu ochronę poszkodowanej osoby.

▲ [UoR] [GRI 406-1]

W 2017 przeprowadziliśmy 4 postępowania wyjaśniające zgłoszenia mobbingu w miejscu pracy.

Komisja Mobbingowa nie stwierdziła w GK Colian Holding S.A. żadnych przypadków mobbingu, dyskryminacji, molestowania seksualnego ani innych zachowań naruszających ład i porządek społeczny.

ROZDZIAŁ II. ŹRÓDŁO KONKURENCYJNOŚCI

1. Główne marki

Jako wiodący producent słodczy w kraju wpływamy pozytywnie na rozwój polskiej gospodarki. Produkujemy i sprzedajemy marki znane zarówno w Polsce, jak i zagranicą, które są cenione przez klientów za ich smak i jakość. Za każdą tabliczką czekolady i innymi produktami stoją setki godzin badań, które pozwalają nam stworzyć smaczny i zdrowy produkt. Ponadto, jako przedsiębiorstwo zatrudniające ponad 2 tys. osób, tworzymy realną wartość dodaną dla Polski i co roku stymulujemy jej wzrost gospodarczy.

Obecnie nasze portfolio tworzą znane i lubiane marki takie jak: *Goplana* – czekolady i wyroby czekoladowe, *Solidarność* – praliny, m.in. Śliwka Nałęczowska, *Złota Wiśnia*, *Jutrzenka* – herbatniki i bakalie w czekoladzie, *Grzeški* – wafle impulsowe, *Familijne* – wafle i ciastka, *Jeżyki* – ciastka, *Akuku!* – żelki, *Appetita* – przyprawy, *Siesta* – bakalie oraz *Hellena* – napoje gazowane i niegazowane, w tym *Oranżady*. Produkty Colian to także luksusowe wyroby czekoladowe z brytyjskimi korzeniami – *Elizabeth Shaw* i *Famous Names* oraz marka premium *Lily O'Brien's* (przejęcie spółki w styczniu 2017 roku). Marki te nieustannie umacniają swoją pozycję na rynku, z sukcesem zdobywając uznanie wśród konsumentów, sprzedawców, branżowych magazynów oraz specjalistów z Akademii Gastronomicznej.

Za co jesteśmy doceniani?

2017 rok obfitował dla wytwarzanych przez Grupę Colian produktów w mnogość nagród i odznaczeń przyznanych przez niezależne jednostki w ramach organizowanych konkursów.

Nagroda	Kategoria	Zwycięski produkt	Decydent
Dobra Marka – Jakość, Zaufanie, Renoma	Słodycze – ciastka	Jeżyki Classic	Dział Badań i Analiz Rynku Grupy Media Press (na podstawie wyników badań)
Ulubiona Marka Polaków 2017	Wafle familijne	Wafle Familijne	Magazyn branżowy Wiadomości Handlowe
Hit Handlu	Najlepiej sprzedające się produkty	Wafelki Grzeški Mega kakaowe	Właściciele sklepów detalicznych
Złota Perła FMCG Rynku2017	Praliny i bomboniery	Praliny Joy&Me	Przedstawiciele Zarządu i Kierowników ds. Zakupów największych sieci handlowych w Polsce
	Tabliczki czekoladowe	Czekolada nadziewana GOPLANA Grzeški oraz czekolada nadziewana GOPLANA Jeżyki	
	Wafle i batony	Grzeški Gofree	
Brązowa Perła Rynku FMCG 2017	Praliny i bomboniery	Śliwka Nałęczowska marki Solidarność	

Przebój FMCG 2017	Ciastka i wafle	Wafle Familijne 2GO	Przedstawiciele branży FMCG oraz właściciele i pracownicy sklepów detalicznych
Złoty Paragon 2017 – Nagroda Kupców Polskich	Batony i wafelki	Grzeški kakaowe w czekoladzie	Detaliści, właściciele sklepów spożywczych oraz wielobranżowych
	Ciastka	Jeżyki Classic	
Ars Coquinaria	Polski Produkt	Śliwka Nałęczowska marki Solidarność	Akademia Gastronomiczna w Polsce – oddział Międzynarodowej Akademii Gastronomicznej (Académie Internationale de la Gastronomie)
Najlepszy Produkt – Wybór Konsumentów 2017	Najlepsze nowości rynku FMCG	Grzeški Gofree i Familijne 2GO	Na podstawie badania konsumenckiego, przeprowadzanego przez instytut badawczy GFK Polonia

2. Troska o wysoką jakość [UoR]

Uważnie wsłuchujemy się w oczekiwania naszych klientów i odważnie podążamy za ich wskazówkami. Konsumentom dostarczamy nie tylko pożądaną przez nich asortyment, ale także dostosowujemy formę, skład i cenę zgodnie z wymogami. Wiemy, że dzięki posiadanym systemom i procedurom monitorującym produkcję, magazynowanie i transport, produkty docierające do naszych partnerów handlowych mają zawsze najlepsze właściwości. Jakość i świeżość wytwarzanych produktów jest ponadto monitorowana w łańcuchu dystrybucyjnym przez zespół handlowców Colian. Przedstawiciele spółki regularnie odwiedzają tysiące sklepów i hurtowni sprawdzając m.in. stan zapasów, rozlokowanie produktów oraz akcje marketingowe.

2.1. Najwyższe standardy w procesie produkcji ↑

Colian Holding S.A., kładąc szczególny nacisk na jakość oferowanych produktów oraz zwiększenie zadowolenia klienta, wprowadził szereg uregulowań zapewniających najlepsze właściwości i bezpieczeństwo wytwarzanego asortymentu. Formalne polityki i procedury dotyczące zarządzania jakością stanowią podstawę działalności wytwórczej Grupy Kapitałowej.

System Zarządzania Jakością ISO 9001:2015⁶

Grupa Kapitałowa Colian posiada wdrożony i regularnie doskonalony System Zarządzania Jakością oparty na normie ISO 9001:2015. Certyfikat ISO spółki wchodzące w skład Grupy posiadają od 1998 roku. System jest cyklicznie weryfikowany i doskonalony podczas corocznych audytów kontrolnych. Norma ISO 9001:2015 kładzie duży nacisk na dostosowanie się organizacji do klienta, powszechnego wykorzystania analizy ryzyka oraz zarządzania procesowego dla osiągnięcia celów, w tym spełniania oczekiwań konsumentów. Na rok 2017 spółka posiada certyfikowane systemy w fabrykach zlokalizowanych w Bydgoszczy, Kaliszu, Lublinie, Opatówku i Wykrotach, a także w punkcie logistycznym w Kostrzynie.

System bezpieczeństwa żywności HACCP⁷

W procesach produkcyjnych szczególny nacisk kładziemy na wdrożenie i utrzymanie systemu HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points – Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli), który ma na celu wyeliminowanie ryzyka związanego z biologicznymi, chemicznymi, jak i fizycznymi zagrożeniami żywności. System jest cyklicznie weryfikowany i doskonalony podczas corocznych audytów kontrolnych. Aktualnie spółka posiada wspólny certyfikat HACCP od renomowanej firmy certyfikującej obejmujący: *Produkcję i sprzedaż wyrobów cukierniczych trwałych zgodnie z zasadami HACCP.*

 [GRI 416-1]

**100% produktów wykorzystywanych do produkcji
w GK Colian Holding S.A.
poddanych jest analizom HACCP.**

Działalność zgodna ze standardami IFS oraz BRC

W związku z pojawiającymi się dodatkowymi wymaganiami jakościowymi stawianymi przez sieci handlowe, a także ich coraz większą rolę w sprzedaży naszych wyrobów, podjęliśmy nowe wyzwania, jakimi jest wdrożenie standardów jakości IFS (International Food Standard) i BRC (British Retail Consortium) dla wszystkich oddziałów i lokalizacji spółek w Bydgoszczy, Kaliszu, Lublinie i Wykrotach. Standardy IFS i BRC są powszechnie znane i wymagane w krajach europejskich. Co roku systemy te są regularnie poddawane audytom i weryfikowane przez renomowaną firmę certyfikującą.

Polityka dotycząca alergenów w żywności

Działając zgodnie z przepisami prawa krajowego i unijnego, stosujemy konieczność znakowania alergenów na opakowaniach produktów. W celu minimalizacji wystąpienia alergenów w wytwarzanych produktach wdrożyliśmy szereg procedur pozwalających uniknąć zagrożenia dla

⁶ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i nie obejmuje spółek zagranicznych.

⁷ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i nie obejmuje spółek zagranicznych.

naszych klientów. Dbamy m.in. o zebranie informacji od dostawców o możliwym wystąpieniu alergenu, regularnie czyścimy linie produkcyjne po wytwórstwie pozycji zawierających alergeny, a także szkolimy pracowników z wiedzy o alergenach oraz z dobrych praktyk zarządzania alergenami na produkcji. Dbamy również o to, aby składowane w magazynach wszelkie surowce alergenne były oddzielone od pozostałych.

Polityka jakości w zakresie stosowania materiałów genetycznie modyfikowanych⁸

Colian sp. z o.o. prowadzi politykę niestosowania materiałów modyfikowanych genetycznie, której elementem są przyjęte procedury regulujące kwestię zarządzania GMO, dzięki czemu dbamy, aby nasze produkty były wolne od wszelkich znamion modyfikacji genetycznej. W tym celu przygotowana została lista surowców stosowanych w zakładach Colian, które potencjalnie mogły zostać poddane modyfikacji genetycznej. Dla wyeliminowania wszelkich składników niebezpiecznych każdorazowo oczekujemy od naszych dostawców pisemnego oświadczenia o statusie GMO dla dostarczanych materiałów produkcyjnych. Dodatkowo wyrywkowo przeprowadzamy badania laboratoryjne wybranych surowców, które potencjalnie mogą zawierać materiał modyfikowany genetycznie (np. pochodne soi, kukurydzy, buraków cukrowych).

**Do produkcji nie stosujemy materiałów
modyfikowanych genetycznie (GMO).**

Polityka przeciwdziałania zafałszowaniom surowców

W trosce o jak najwyższą jakość surowców wykorzystywanych do produkcji w Colian Holding S.A. udokumentowana została ocena zagrożeń dla wszelkich pozycji mogących podlegać sfałszowaniu lub zastąpieniu innymi. Prowadzona jest ocena zagrożeń w oparciu o historyczne dowody świadczące o fałszowaniu surowców (raporty RASFF udostępniane przez Komisję Europejską o wykryciu zagrożeń w żywności; informacje uzyskane od stowarzyszenia Polbisco; dane przekazane przez Państwową Inspekcję Sanitarną), a także na podstawie analizy czynników ekonomicznych i rodzajów surowca. W celu weryfikacji surowców zagrożonych zafałszowaniem, Grupa wprowadziła kontrolę w postaci badań w akredytowanych, zewnętrznych laboratoriach (raz w roku). Dodatkowo spółka wymaga od dostawców złożenia pisemnej deklaracji na temat zgodności surowców z obowiązującymi w Unii Europejskiej przepisami.

W celu wyeliminowania nieprawidłowości w łańcuchu dostaw we wszystkich spółkach polskich, powołaliśmy również *Procedurę Zakupową*⁹. Dokument ten określa sposób zamawiania surowców i opakowań, a także proces realizacji zakupów dla zakładów produkcyjnych w Grupie za pośrednictwem Centralnego Biura Zakupów. Celem zaopatrzenia jest zabezpieczenie produkcji i sprzedaży w niezbędne surowce i opakowania o pożądanej jakości wyrażonej w specyfikacji

⁸ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.).

⁹ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i nie obejmuje spółek zagranicznych.

materiałowej oraz wyszukiwanie i pozyskanie dostawców zdolnych do dostarczenia surowców i opakowań zgodnych z procedurą i w uzgodnionych terminach.

Pozostałe procedury regulujące jakość w procesie produkcji

W trosce o zdrowie naszych klientów, a także w celu wyeliminowania wszystkich błędów powstałych w procesie produkcji i magazynowania, wdrożyliśmy dodatkowo szereg procedur regulujących działalność wytwórczą:

- Identyfikacja i monitorowanie żywności – system pozwalający monitorować surowce, produkty, oraz dostawców i odbiorców, a w przypadkach wystąpienia jakichkolwiek nieprawidłowości umożliwia podjęcie szybkiej i skutecznej reakcji w trosce o interes naszych klientów.
- Zarządzanie wycofaniem produktu – normy określające postępowanie w przypadku konieczności wycofania partii wyrobu, który nie odpowiada specyfikacjom oraz tryb informowania o zaistniałym fakcie zainteresowanych stron (konsumenci, dystrybutorzy, organizacje rządowe).
- Zarządzanie sytuacjami kryzysowymi – uregulowany formalnie sposób postępowania oraz plan działania na wypadek wystąpienia zdarzeń kryzysowych (epidemia, atak terroru, skażenia produkcji, pożar, próby wyłudzeń odszkodowań itp.). Wszystkie jednostki działające w Grupie Kapitałowej są dobrze przygotowane na wypadek wystąpienia nieprzewidzianej sytuacji kryzysowej zagrażającej życiu, zdrowiu i bezpieczeństwu konsumentów, pracowników oraz istnieniu samego przedsiębiorstwa.

2.2. Skład produktów i oznakowanie opakowań [GRI 417-1]

Zdajemy sobie sprawę, że przemiany cywilizacyjne i ich wpływ na styl życia naszych konsumentów powodują wyzwania w zakresie koniecznych zmian w diecie. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, dokonujemy odpowiednich reformulacji. Dbamy o to, by rzetelnie prezentować skład produktów konsumentom.

Bez trans tłuszczów

We wszystkich produktach marek Colian sp. z o.o. w 100% usunęliśmy ze składów tłuszcze typu trans, które mają dowiedzione naukowo szkodliwe działanie na układ krwionośny ludzi. Proces wdrożenia tłuszczów beztransowych był wyzwaniem dla technologii produkcji oraz wymagał korekt znakowania większości wyrobów Colian.

Bez sztucznych barwników

Od 2008 roku regularnie zmniejszamy zawartość sztucznych barwników w składzie wszystkich wyrobów, a w szczególności w produktach przeznaczonych dla dzieci. W żelkach Akuku! oraz galaretkach Mella i Jolly Baby od samego początku stosowaliśmy zagęszczone soki z owoców i warzyw. Z kolei w żelkach Miśki wymiana sztucznych barwników na żywność barwiącą nastąpiła w 2009 roku.

Bez sztucznych składników spulchniających

W naszych topowych produktach – wafłach Familijnych i Familijnych Gofrowych ograniczyliśmy ilości środków spulchniających, w tym dążymy do całkowitego wyeliminowania składnika E503 (kwaśny węglan amonu). We wszystkich obszarach związanych z jakością i zapewnieniem bezpieczeństwa żywności, przestrzegamy skrupulatnie wszelkich norm i przepisów prawnych. W niektórych przypadkach podejmujemy kroki wyprzedzające obowiązujące prawo w celu podniesienia bezpieczeństwa żywnościowego na jeszcze wyższy poziom. Tak jest np. z podjętą dobrowolnie kontrolą poziomu akryloamidów powstających ze skrobi w procesie pieczenia. Prowadzimy badania i testy zastosowania enzymów ograniczających możliwość powstawania takich związków w procesie wypieku.

Bez olejów mineralnych

W celu zwiększenia poziomu bezpieczeństwa naszych produktów, dobrowolnie podjęliśmy nieobowiązkowe działania zmierzające do wymiany powszechnie używanych w przemyśle mineralnych olejów i smarów. Wszelkie stosowane przez nas substancje smarujące przeznaczone do kontaktu z żywnością są w 100% wolne od olejów mineralnych. Chcąc jeszcze lepiej dostosowywać naszą ofertę i właściwości wytwarzanych produktów do wyzwań płynących ze zmieniających się potrzeb żywieniowych społeczeństwa, podjęliśmy współpracę z ośrodkami naukowymi takimi jak SGGW w Warszawie czy Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu.

Bez żelatyny

Dla klientów zainteresowanych dietą wegańską rozpoczęliśmy produkcję żelek wytwarzanych w 100% ze składników roślinnych. Tym samym wyeliminowaliśmy z nich całkowicie żelatynę i inne składniki pochodzenia zwierzęcego.

Bez glutenu

Mając na uwadze troskę o naszych klientów, poszerzyliśmy ofertę o produkty niezawierające glutenu. Jest to odpowiedź na sygnały płynące od konsumentów chorych na celiakię, dla których spożywanie glutenu jest wysoce szkodliwe. Produkcja tego rodzaju wyrobów wymaga przedsięwzięcia specjalnych zabiegów zapewniających bezpieczeństwo osób uczulonych. W tym celu analizujemy zagrożenia, wykonujemy badania na obecność glutenu oraz wydzielamy osobne ciągi produkcyjne odizolowane od surowców i produktów z glutenem. Pełna lista produktów bezglutenowych produkowanych pod markami Colian umieszczona jest na stronie internetowej.

Mniej cukru

Dbając o zdrowie naszych klientów, a także uwzględniając potrzeby diabetyków, poszerzyliśmy ofertę m.in. o ciastka Familijne bez cukru czy też żelki Akuku! ze zredukowaną o 30% zawartością cukrów. Podobnie w przypadku marki Hellena w ofercie znalazł się produkt odpowiadający zapotrzebowaniu konsumentów tym zakresie: Oranżada Fit.

W zakresie znakowania wyrobów spożywczych zachowujemy pełną zgodność z regulacjami prawnymi zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. W tym celu przygotowaliśmy specjalny przewodnik, w którym zostały opracowane standardy znakowania produktów obowiązujące w całej Grupie Kapitałowej. Wytwarzane przez nas etykiety są czytelne, a zawarte informacje jasne i łatwe do zrozumienia. Opakowania zawierają dane dotyczące stron internetowych, na których konsumenci mogą zapoznać się z dodatkowymi informacjami na temat naszych wyrobów.

Znakowanie wartości odżywczej w przeliczeniu na porcję

Wiele z wyrobów spółki oznakowanych jest dobrowolnie wartością odżywczą w przeliczeniu na porcję. Dzięki temu klienci wygodniej mogą zapoznać się z wartością energetyczną produktów oraz składnikami odżywczymi, a przez to dostosować spożywaną ilość produktu do indywidualnych potrzeb żywieniowych.

Informacja o alergenach

W celu wyeliminowania jakichkolwiek działań niepożądanych na zdrowie naszych klientów, szczególną uwagę przywiązujemy do informowania konsumentów o możliwości wystąpienia alergenów w danym produkcie. Na opakowaniach (poza obligatoryjnymi wymaganiami przepisów prawa) można znaleźć dodatkowe informacje o potencjalnej obecności alergenów, jakie mogą pojawić się w wyniku procesu produkcji.

Informacja o składzie opakowań

Opakowania jednostkowe naszych marek znakujemy na zasadzie dobrowolności symbolami materiałów, z których wykonane są opakowania. Dużą wagę przykładamy również do konstruowania opakowań o coraz mniejszej masie, przy jednoczesnym zachowaniu pełnych właściwości użytkowych. Wykorzystywane przez nas butelki PET w 20% zawierają materiał pochodzący z recydingu (tzw. r-PET). Tego typu działania przyczyniają się do ograniczenia niekorzystnego wpływu na środowisko.

3. Relacje z partnerami biznesowymi↑

W GK Colian koncentrujemy się na partnerach biznesowych – hurtowniach, sieciach handlowych i dyskontowych oraz sklepach detalicznych. Dbając o wysoką jakość obsługi, regularnie pytamy o opinie na temat współpracy. Badanie satysfakcji klienta przeprowadzane jest m.in. za pomocą ankiet dostarczanych do kierownictwa, pracowników oraz przedstawicieli sklepów detalicznych.

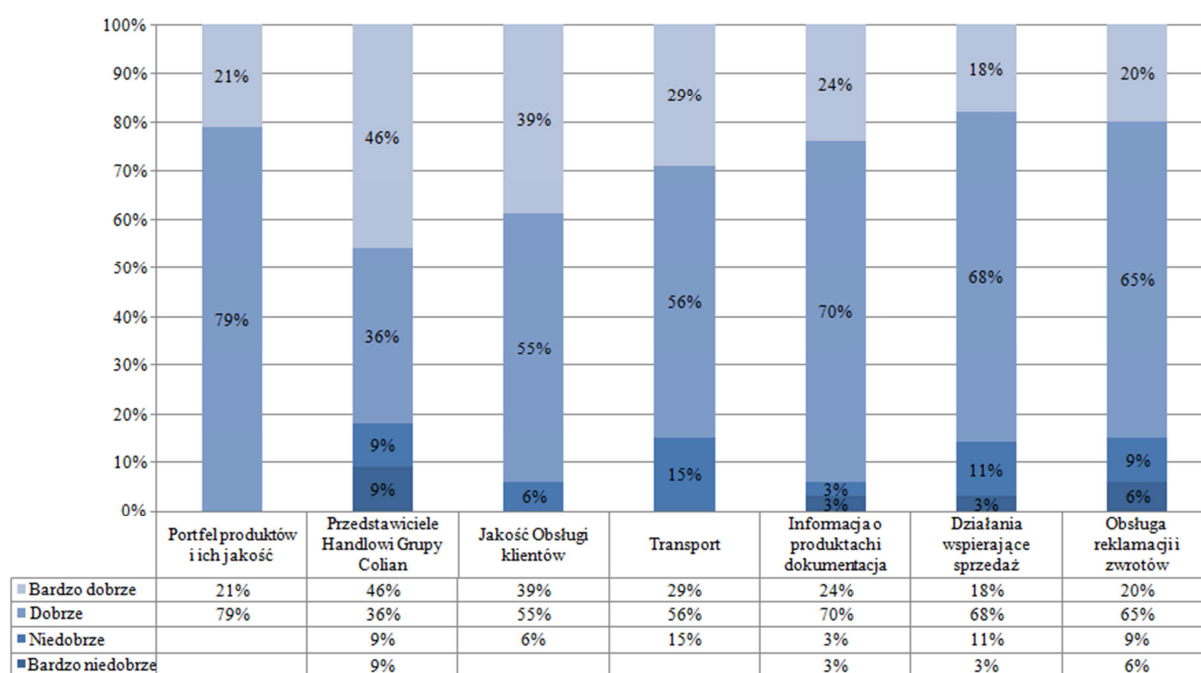
Jak pokazują wyniki badania satysfakcji przeprowadzone w 2017 roku, wszyscy partnerzy biznesowi wysoko oceniają portfel i jakość produktów Colian¹⁰. Dla 85% jesteśmy preferowanym dostawcą. Partnerzy są zadowoleni z jakości obsługi, w szczególności doceniają łatwość kontaktu i szybkość odpowiedzi na pytania (96%), uprzejmość i chęć pomocy (100%). 93% pozytywnie ocenia również możliwość składania zamówień w formie elektronicznej.

W ubiegłych latach wprowadziliśmy szereg działań wspierających sprzedaż w różnych ogniwach kanału dystrybucji (hurt, podhurt, detal). W ramach współpracy z dystrybutorami wprowadziliśmy politykę cenową określającą maksymalną cenę detaliczną naszych produktów, a także planowanie

¹⁰Poziom bardzo dobry i dobry uzyskany w badaniu satysfakcji.

wysokości sprzedaży, co pozwala zminimalizować zaleganie towaru w hurtowniach. W sprzedaży detalicznej koncentrujemy się na dotarciu do jak największej liczby sklepów, a także na dostarczaniu materiałów reklamowych i ekspozycji generujących rozpoznawalność naszych marek oraz wzrost sprzedaży. Obszarami, nad którymi będziemy pracowali w przyszłości jest sprawniejsza obsługa reklamacji i zwrotów oraz efektywniejszy sposób informowania o produktach.

Wyniki badania satysfakcji klienta z poszczególnych obszarów działalności¹¹



¹¹ Ogólna liczba respondentów wynosiła 34 osoby

ROZDZIAŁ III. GRUPA COLIAN JAKO PRACODAWCA

1. Zatrudnienie w GK Colian Holding S.A. [UoR] ↑

Naszą największą wartością są pracownicy. Bez ich zaangażowania nie byłoby możliwe prowadzenie działań produkcyjnych, logistycznych, marketingowych. To dzięki zaangażowaniu naszych pracowników, a także koncentracji na ich ciągłym doskonaleniu, możemy dostarczać konsumentom produkty o jak najwyższej jakości, osiągając sukces biznesowy.

Struktura zatrudnienia w GK Colian Holding S.A. [GRI 102-8] ▲

LICZBA PRACOWNIKÓW W GK W 2017 ¹²					
	Umowa o pracę	Umowa cywilnoprawna	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Colian sp. z o.o.	1228	186	735	493	1414
Umowa o pracę na czas określony	246		110	136	246
Umowa o pracę na czas nieokreślony	982		625	357	982
Colian Factory sp. z o.o.	457	0	315	142	457
Colian Logistic sp. z o.o.	170	0	104	66	170
Elizabeth Shaw Limited	14	0	8	6	14
Umowa na pełen etat			5	5	10
Umowa na część etatu			3	1	4
Łącznie zatrudnionych w GK Colian Holding S.A.	2055¹³				

Zatrudniamy ponad 2 tysiące osób – Colian to istotny pracodawca na rynku krajowym. Dążymy do stworzenia przyjaznego i sprzyjającego rozwojowi miejsca pracy, na co wskazuje fakt, że większość pracowników jest z nami od ponad 20 lat (33% w Colian sp. z o.o. oraz 58% w Colian Factory sp. z o.o.). Konsekwentnie wdrażamy politykę otwartości i komunikacji. Ważna jest dla nas satysfakcja załogi, dlatego uważnie słuchamy potrzeb oraz regularnie badamy opinie pracowników, zapewniając im informację zwrotną.

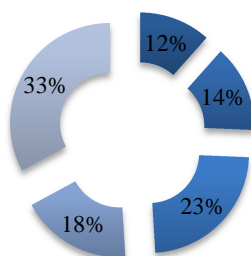
¹² Przejęcie spółki Lily O'Brien's nastąpiło w trakcie roku i nie zostało uwzględnione w tabeli.

¹³ liczba etatów razem z osobami, które są na urloпах wychowawczych

W całej Grupie Kapitałowej najliczniejszą grupę stanowią pracownicy w wieku 41-50 oraz 51 i więcej lat – kolejno 38% oraz 30%, natomiast osoby w wieku 26-40 lat oraz do 25 lat to odsetek 26% oraz 6% wszystkich zatrudnionych. W Colian jesteśmy otwarci na pracowników w każdym przedziale wiekowym.

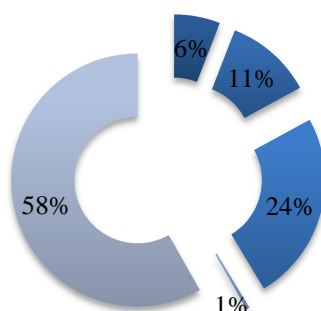
Staż zatrudnienia w Colian sp. z o.o.

■ Do 1 roku ■ 1 - 3 lat ■ 3 - 10 lat ■ 10 - 20 lat ■ Powyżej 20 lat



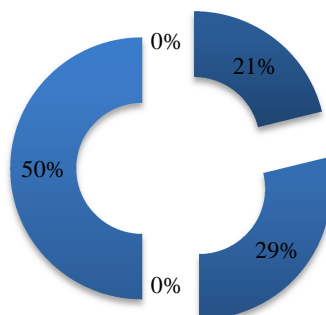
Staż zatrudnienia w Colian Factory sp. z o.o.

■ Do 1 roku ■ 1 - 3 lat ■ 3 - 10 lat ■ 10 - 20 lat ■ Powyżej 20 lat



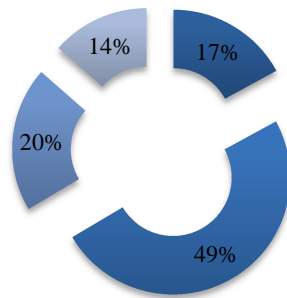
Staż zatrudnienia w Colian Logistic sp. z o.o.

■ Do 1 roku ■ 1 - 3 lat ■ 3 - 10 lat ■ 10 - 20 lat ■ Powyżej 20 lat



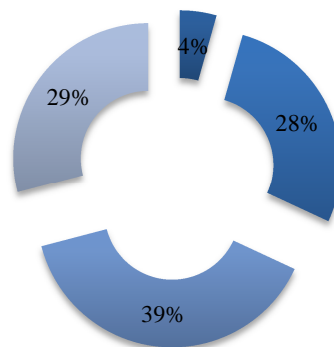
Zatrudnienie według wieku w Colian Logistic sp. z o.o.

■ Ponizej 25 lat ■ 26-40 lat ■ 41-50 lat ■ 50+



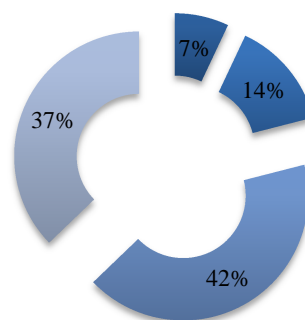
Zatrudnienie według wieku w Colian sp. z o.o.

■ Ponizej 25 lat ■ 26-40 lat ■ 41-50 lat ■ 50+



Zatrudnienie według wieku w Colian Factory sp. z o.o.

■ Ponizej 25 lat ■ 26-40 lat ■ 41-50 lat ■ 50+



FLUKTUACJA PRACOWNIKÓW W 2017 R. [GRI 401-1] ▲			
	Wskaźnik zwolnień [%]	Wskaźnik rezygnacji [%]	Wskaźnik rotacji ogólnej pracowników [%]
Colian sp. z o.o.	5,52	8,23	15,81
Colian Factory sp. z o.o.	2,85	4,38	10,51
Colian Logistic sp. z o.o.	5,77	7,70	13,47

2. Warunki pracy ↑

Grupa Kapitałowa posiada szereg wdrożonych regulaminów oraz procedur, których celem jest ujednoczenie *Polityki Zarządzania Zasobami Ludzkimi*¹⁴ na poziomie całej Grupy Kapitałowej. Kluczowym dokumentem określającym kwestie zatrudnienia są regulaminy pracy dostosowane do specyfiki Colian sp. z o.o., Colian Factory sp. z o.o., Colian Logistic sp. z o.o. oraz Elizabeth Shaw Ltd, określające m.in. prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika.

Na ich podstawie zobowiązujemy się między innymi do:

- szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika,
- organizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszanie uciążliwości pracy,
- zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- terminowego i prawidłowego wypłacania pracownikom wynagrodzenia,
- zaspokajania potrzeb socjalnych zatrudnionych osób, w tym zapewnienie wszystkim pracownikom napojów w ilości zaspakajającej ich potrzeby,
- zapobiegania i przeciwdziałania wszelkiego rodzaju aktom dyskryminacji, a także przeciwdziałanie mobbingowi w pracy.

Dbamy o podstawowe prawa pracownicze wynikające zarówno z Kodeksu Pracy, jak i Konstytucji RP oraz Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Pracownik zatrudniony w GK Colian Holding S.A. ma prawo do wypoczynku zgodnie z przepisami o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urloпах wypoczynkowych zgodnie z przyjętym w zakładzie pracy systemem i rozkładem czasu pracy; równego traktowania w zakresie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy; warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także tworzenia i przystępowania do związku zawodowego. Pomiędzy spółką, pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę oraz Związkami Zawodowymi został zawarty w Colian sp. z o.o. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy regulujący zasady, formy i warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą.

¹⁴ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i Elizabeth Shaw Ltd.

Wraz z przejściem spółki Elizabeth Shaw Ltd opracowaliśmy i wdrożyliśmy podręcznik dla jej pracowników – Employee Handbook – opisujący wszelkie zagadnienia związane z warunkami pracy oraz kulturą organizacyjną jednostki. Przyjęty dokument reguluje m.in. takie zagadnienia jak: czas pracy, nieobecności, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, postępowanie w przypadku zmiany danych osobowych oraz wynagrodzenia.

Rekrutacja i zatrudnienie w Grupie

*Procedura Rekrutacji*¹⁵ określa działania związane z rekrutacją i selekcją kandydatów. Pracowników pozyskujemy w ramach rekrutacji wewnętrznej oraz zewnętrznej. Informacje o wolnych stanowiskach zostają rozesłane za pośrednictwem Zespołu Komunikacji Wewnętrznej, a także umieszczone w gablotach informacyjnych na terenie spółek.

Spółka posiada również unormowaną oraz ujednoliczoną procedurę zawierania, przedłużania oraz rozwiązywania umów o pracę, świadczenia usług oraz współpracy na podstawie umów cywilno-prawnych. Dokument ten reguluje wszystkie działania związane m.in. z zakończeniem rekrutacji i podjęciem pracy.

W celu zapoznania pracownika z kulturą organizacji, stanowiskiem pracy oraz obowiązującymi w Grupie procedurami i standardami wprowadziliśmy również *Procedurę Procesu Adaptacji*¹⁶. Dbamy o to, aby pracownik jak najszybciej wdrożył się do samodzielnej pracy i efektywnie realizował zadania. Proces adaptacji trwa od 3 do 6 miesięcy, a jego przebieg określany jest w Indywidualnym Planie Adaptacji.

Wynagrodzenia [GRI 102-35 (częściowo)]↑

Nasi pracownicy otrzymują wynagrodzenie podstawowe, prowizyjne oraz premie kwartalne i roczne.

Prowadzimy przejrzysty i uczciwy system wynagrodzeń. W Colian Holding S.A. podstawę stanowi *Polityka Płacowa*¹⁷. Normy dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz umów cywilno-prawnych. Wysokość wynagrodzenia zależy m.in. od takich czynników, jak: wpływ zajmowanego przez pracownika stanowiska na wynik całego przedsiębiorstwa, a także od indywidualnego poziomu kompetencji, postaw i zaangażowania. Dla zapewnienia zadowolenia pracowników z osiągniętych przez nich stawek wynagrodzenia, a także w celu zapewnienia konkurencyjnego na rynku miejsca pracy, corocznie w III kwartale (lipiec-wrzesień) dokonujemy przeglądu płac dla wszystkich pracowników niezależnie od formy zatrudnienia. Na

¹⁵ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i Elizabeth Shaw Ltd.

¹⁶ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i Elizabeth Shaw Ltd.

¹⁷ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.), Colian Logistics sp. z o.o. i Elizabeth Shaw Ltd.

podstawie przeprowadzonych analiz i zebranych informacji podejmowana jest przez Zarząd decyzja na temat przyznania podwyżki dla najlepszych pracowników.

Przyjęty w Colian Factory sp. z o.o., Colian Logistic sp. z o.o. oraz w Colian sp. z o.o. oddział Wykroty *Regulamin Wynagradzania Pracowników* normalizuje m.in. takie zagadnienia, jak kryteria naliczania wynagrodzenia, kategorie istniejących stanowisk, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia dla danego stanowiska, a także kwestie związane z odprawami emerytalnymi, przyznawanymi nagrodami oraz z innymi świadczeniami dodatkowymi.

System benefitów i świadczeń socjalnych[GRI 401-2]

Oferujemy program benefitów i różnych form wsparcia. Wpłaty dodatków i innych składników honorarium są dostępne dla każdej osoby wykonującej pracę na rzecz Grupy. Dodatki socjalne oferowane są pracownikom w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych finansujemy:

wypoczynek naszych pracowników i ich dzieci,
działalność sportowo-rekreacyjną,
działalność kulturalno-oświatową,
paczki świąteczne dla dzieci pracowników,
świadczenia na cele mieszkaniowe.

Od 2016 roku Dział Personalny i Zarząd zasięgają od organizacji związkowych opinii na temat Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, dzięki czemu w 2017 ujednoliliśmy regulamin ZFŚS we wszystkich spółkach Grupy Colian. W 2018 roku, uwzględniając zdanie Związków Zawodowych, regulamin będzie podlegał kolejnym modyfikacjom.

Szczególnej trosce w Colian Holding S.A. podlegają kobiety w ciąży, ojcowie oraz osoby podejmujące się przysposobienia dziecka. W ramach świadczeń socjalnych w Elizabeth Shaw Ltd pracownicy mogą korzystać z zasiłków, urlopów rodzicielskich/ojcowskich, płatnego czasu wolnego na opiekę czy spotkania przedadopcyjne, a także możliwości elastycznego czasu pracy dostosowanego do indywidualnych potrzeb.

W polskich spółkach Grupy Colian prowadzimy również programy dedykowane:

- Colian dla Malucha,
- Colian dla Seniora.

W 2018-2019 roku planujemy wdrożyć system benefitów pozapłacowych obejmujący wszystkich pracowników.

Satysfakcja pracowników

Dla Colian Holding S.A. pracownicy są partnerami współodpowiedzialnymi za sprawne działanie GK. W 2017 roku przeprowadziliśmy Badanie Opinii Pracowników, które jest dla nas wyznacznikiem do dalszego rozwoju i ciągłego ulepszania miejsca pracy. Wyniki usprawniają nasze działania, poprawiają jakość decyzji i skuteczność wprowadzanych rozwiązań, a także dają możliwość zdiagnozowania czynników wpływających na motywację.

Badanie Opinii Pracowników składa się z dwóch etapów:

- anonimowa ankieta w wersji elektronicznej i papierowej (dla pracowników bez dostępu do komputera),
- wywiady grupowe z wybraną reprezentacją poszczególnych pionów.

Wyniki Badania Opinii Pracowników były prezentowane w pierwszej kolejności Zarządowi oraz Dyrektorom Pionów, a następnie wspólnie z Dyrektorami Pionów i Kierownikami przygotowaliśmy plany działań poankietowych. Wszyscy Pracownicy Zakładów Produkcyjnych mają dostęp do planów działań poankietowych, które zamieszczamy na ogólnodostępnych tablicach informacyjnych. Plany Działań dla kadry administracyjnej udostępnione są w przestrzeni biurowej. Co pół roku monitorujemy i omawiamy z pracownikami stopień realizacji powyższych Planów Działań.

▲ Wyniki badań satysfakcji pracowników

3,6 – Ogólna satysfakcja z pracy (w skali 5-stopniowej).

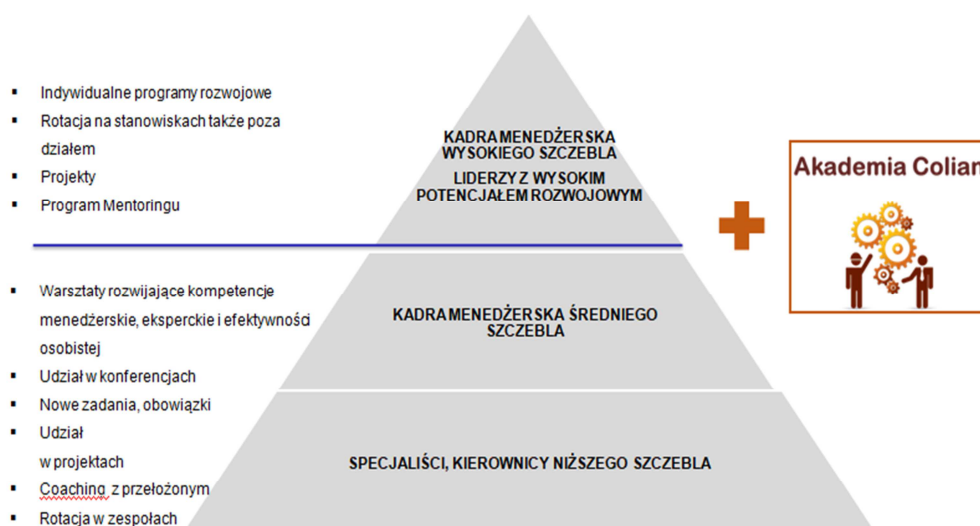
Badany obszar satysfakcji pracowników	Ocena kobiet	Ocena mężczyzn	Łączna ocena
Docenianie pozafinansowe za indywidualne osiągnięcia	2,66	2,91	2,96
Ogólna satysfakcja z pracy – emocjonalne przywiązanie do firmy	3,76	3,82	3,60
Moja praca	3,43	3,68	3,53
Mój przełożony	3,19	3,58	3,34
Rozwój zawodowy	3,14	3,41	3,25

Jak przedstawiają powyższe badania, najwyżej ocenionym obszarem jest ogólna satysfakcja z pracy, natomiast najniżej ocenianym obszarem jest docenianie pozafinansowe za indywidualne osiągnięcia. We wszystkich badanych obszarach mężczyźni przyznawali więcej punktów niż kobiety.

3. Rozwój pracowników

Wyznajemy zasadę, że zadowoleni pracownicy, to również zadowoleni klienci. W myśl tej zasady dbamy o rozwój zatrudnionych u nas osób, regularnie wzmacniając ich kompetencje poprzez indywidualne programy rozwojowe, a także dofinansowanie podjętych przez pracowników studiów czy kursów językowych. Duży nacisk kładziemy również na formalną edukację, uczenie się od bardziej doświadczonych pracowników oraz poprzez codzienne działania, które pozwalają na rozwój umiejętności. W 2015 roku Dział Personalny przygotował strategię rozwoju kompetencji dla Grupy Colian, która od tego czasu jest konsekwentnie realizowana i udoskonalana.

Strategia rozwoju kompetencji w Grupie Colian¹⁸



Programy rozwojowe dedykowane są grupom pracowników pełniących kluczowe role w realizacji strategii Grupy Kapitałowej. Zatrudnionym u nas osobom zapewniamy rozwój kompetencji poprzez realizację projektów spoza ich dotychczasowego obszaru odpowiedzialności. Dopuszczamy rotację w zespołach nie tylko wewnątrz danego działu, ale również pionu, jak i całej organizacji. Pracownicy mogą rozwijać swoje umiejętności i doświadczenie m.in. w ramach takich programów jak projekt inwestycyjny, czy projekt *due diligence* (z ang. należyta staranność). Ponadto zatrudnieni w Grupie Colian rozwijają swoje kompetencje uczestnicząc w szkoleniach zewnętrznych (otwartych i zamkniętych) oraz konferencjach branżowych, zgodnie z założonym planem szkoleń.

Akademia Colian – Program trenerów wewnętrznych

¹⁸ Przez „Rotacje na stanowiskach poza działem” rozumiemy to, że pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje uczestnicząc w projektach prowadzonych w ich dziale, pionie, jak również w projektach, które realizowane są w organizacji. Przez „Projekty” rozumiemy wiele projektów realizowanych w spółce, w których pracownicy mogą rozwijać swoje kompetencje, np. projekty inwestycyjne, projekty, których celem jest usprawnienie procesu, projekty *due diligence* itp.

Celem programu jest przygotowanie wybranych pracowników do pełnienia roli Trenera Wewnętrznego. Program realizowany jest w czterech strumieniach: Akademia Menedżera, Akademia Marketingu i Sprzedaży, Akademia Eksperta i Akademia Efektywności Osobistej.

Akademia Menedżera	Akademia Marketingu i Sprzedaży	Akademia Eksperta	Akademia Efektywności Osobistej
<p>Dla kogo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Początkujący menedżerowie • Menedżerowie ze wskazaniem kompetencji menedżerskich do rozwoju • Talenty z potencjałem menedżerskim 	<p>Dla kogo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kierownicy i menedżerowie działu sprzedaży • Pracownicy działu marketingu • Pracownicy działu trade marketingu, eksportu, MW • Pracownicy działu wsparcia sprzedaży • Inni pracownicy po wskazaniu przez przełożonego • Talenty z potencjałem menedżerskim 	<p>Dla kogo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracownicy, którzy chcą/muszą zdobyć lub poszerzyć wiedzę i umiejętności w danym obszarze • Pracownicy, którzy chcą zostać trenerami wewnętrznymi • Talenty eksperckie z potencjałem menedżerskim 	<p>Dla kogo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy procesu oceny kompetencji (Development Center) ze wskazaniem obszarów do rozwoju • Inni pracownicy po wskazaniu przez przełożonego • Talenty eksperckie i z potencjałem menedżerskim

W 2017 Trenerzy Wewnętrzni uczestniczyli w cyklu 3 szkoleń certyfikacyjnych *Train the Trainer*. Na podstawie zdobytej wiedzy, w 2018 roku prowadzić będą szkolenia z zakresu:

- **Sprzedaży** – badanie potrzeb klienta, negocjacje handlowe, realizacja wizyty handlowej;
- **Komunikacji** – asertywność w komunikacji, udzielanie informacji zwrotnej, umiejętność słuchania, bariery komunikacyjne i sposoby ich przełamania, wywieranie wpływu;
- **Obsługi klienta** – komunikacja, obsługa klienta, negocjacje handlowe, budowanie długotrwałych relacji z klientami;
- **HR** – rekrutacja i selekcja, poszukiwanie i rekrutacja kandydatów, udzielanie informacji zwrotnej, zarządzanie zespołem, prawo pracy;
- **Finansów** – obsługa arkusza Excel, ekonomia, analiza rentowności różnych obszarów działalności.

Zarządzanie wiedzą

W 2017 roku w Zakładzie Produkcyjnym w Opatówku wdrożyliśmy program mentoringowy „Profesor-Uczeń”. Jego celem jest budowanie kultury dzielenia się wiedzą oraz transferu kompetencji na kluczowych stanowiskach produkcyjnych.

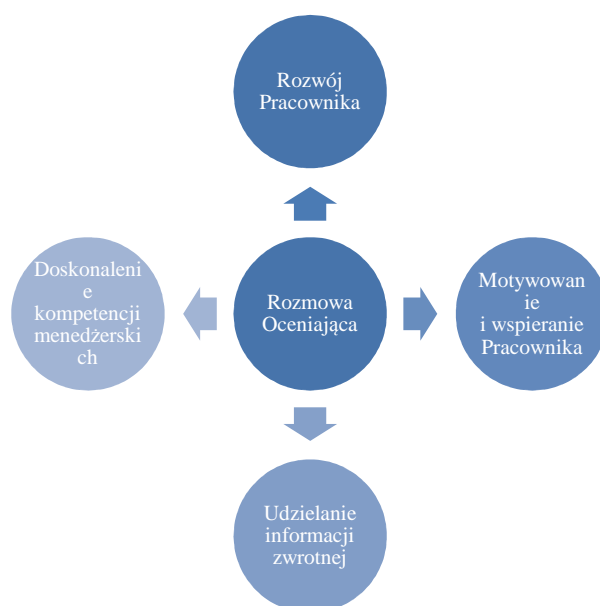
Planowanie rozwoju

Od 2016 roku konsekwentnie wdrażamy programy mające na celu kształtowanie ścieżek karier naszych pracowników. W pierwszym roku procesem objęty został Pion Eksportu, w 2017 roku Pion Finansowy, natomiast w roku 2018 planujemy wdrożyć go do obszaru Sprzedaży, Marketingu Strategicznego,

a także innych pionów wspierających. Program Ścieżki Karier obrazuje naszym pracownikom możliwości zmiany stanowiska oraz zawiera opis kryteriów, które należy spełnić, aby awansować.

4. Ocena jakości pracy

Kluczowym elementem polityki personalnej są coroczne rozmowy rozwojowe z przełożonym. Każdy pracownik, niezależnie od funkcji i wynagrodzenia, ma prawo do spotkania ewaluacyjnego oraz przygotowania indywidualnego planu rozwoju kompetencji miękkich oraz fachowych na obecnym lub przyszłym stanowisku pracy.



Ocenie podlegają kompetencje pracownika na poziomie:

- Ogólnofirmowym – identyfikacja z przedsiębiorstwem, zaangażowanie i inicjatywa, praca zespołowa, otwarta komunikacja, rozwój i otwartość na zmiany;
- Stanowiskowym – analiza danych, ilość i terminowość, jakość pracy, myślenie strategiczne, orientacja na cel, orientacja na klienta, przestrzeganie procedur, przywództwo, planowanie i kontrola, zarządzanie procesem, zarządzanie zespołem;

- Fachowym – posiadanie umiejętności i wiedzy niezbędnych do pełnienia określonych zadań i ról w organizacji.

Proces Ocen Pracowniczych opiera się na trzech etapach: samoocenie pracownika, ocenie dokonanej przez przełożonego oraz rozmowie oceniającej, podczas której wspólnie ustalana jest ocena końcowa w odniesieniu do każdej kompetencji.

Dodatkowo, w celu należytego wykonania Ocen Pracowniczych, a także ujednolicenia tego procesu w całej organizacji, do dyspozycji kadry oddaliśmy dokument o nazwie *Przewodnik Menedżera*, określający zarówno kompetencje podlegające ocenie, sposób jej dokonania, a także najlepsze praktyki normujące przebieg dokonania oceny.

5. Bezpieczeństwo pracy

W związku ze specyfiką prowadzonej działalności duży nacisk kładziemy na zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy. Grupa Kapitałowa Colian Holding S.A. posiada odrębne dla każdego zakładu produkcyjnego Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, które to zgodnie z wymaganiami prawnymi oraz z zapisami kart stanowiskowych kontrolują bieżące warunki oraz czy przestrzegane są przepisy

i zasady BHP. Jednostki te, na podstawie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawiają propozycje rozwiązań technicznych i organizacyjnych, które pozwolą zapobiec kolejnym zdarzeniom potencjalnie wypadkowym. Dążymy do tego, aby wszystkie cele biznesowe Grupy Colian realizowane były bez narażania zdrowia i życia zaangażowanych osób.

W przyjętej przez Colian Holding S.A. *Polityce BHP*¹⁹ deklarujemy:

- Naszym dążeniem jest osiągnięcie stanu organizacji i warunków pracy zapewniających pełną ochronę zdrowia i życia ludzkiego.
- Jako nowoczesne przedsiębiorstwo pragniemy czynnie angażować się w ochronę środowiska pracy i zdrowia pracowników.
- Zamierzamy to osiągnąć dzięki wdrożeniu i doskonaleniu Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną pracy wg normy PN-N-18001 w postaci Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Zgodnie z przyjętą *Polityką BHP* dbamy o:

- przestrzeganie przepisów oraz wszelkich standardów w zakresie BHP, środowiska i bezpieczeństwa wyrobów,
- ciągłe podnoszenie świadomości poprzez odpowiednie szkolenie pracowników,
- minimalizowanie zagrożeń wypadkowych,
- poprawę organizacji i warunków pracy,
- ograniczenie zagrożeń środowiskowych,
- poprawę bezpieczeństwa wyrobów.

¹⁹ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.).

Oprócz przyjętej w Grupie *Polityki BHP*, polskie spółki Grupy Colian wdrożyły dodatkowe zasady dotyczące m.in.: zgodności z wymaganiami prawnymi z zakresu BHP; inspekcji i przeprowadzania kontroli; działalności Komisji BHP i Ppoż.; szkoleń pracowniczych w zakresie podnoszenia świadomości dotyczącej BHP, a także oceny ryzyka zawodowego oraz zadań pracowników i środowiska pracy.

W spółce Elizabeth Shaw obowiązuje osobny, wdrożony zaraz po przejęciu jej przez Grupę Kapitałową, dokument regulujący kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. *Health and Safety Handbook* normuje m.in. takie zagadnienia, jak:

- struktura Zarządzania Bezpieczeństwem,
- obowiązki pracodawcy,
- zgłaszanie wypadków,
- nadużywanie alkoholu i narkotyków,
- kierowanie pojazdami,
- działania przeciwpożarowe,
- utylizację odpadów,
- pracę osób młodocianych.

Wdrożona Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy zachowuje zgodność z Ustawą o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1974 roku obowiązującą na terenie Wielkiej Brytanii. W myśl jej przepisów spółka zobligowana jest do zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich zatrudnionych osób oraz innych jednostek mających wpływ na stan przedsiębiorstwa. W tym celu dbamy o systematyczne identyfikowanie zagrożeń, a także ocenianie wynikającego z nich ryzyka.

▲ [GRI 403-2]

Liczba wypadków śmiertelnych w Grupie Kapitałowej Colian – **0**

Liczba wypadków przy pracy w Grupie Kapitałowej Colian – **49**

Średnia liczba wypadków przy pracy na jeden zakład – **4,9**

Niezdolność pracowników do pracy z powodu wypadków przy pracy – **2570 dni**

Współczynnik nieobecności w pracy w związku z wypadkiem – **52,44** (współczynnik wypadowości biorący pod uwagę ilość zatrudnionych osób oraz dni niezdolności do pracy w związku z wypadkiem)

W spółce Colian sp. z o.o. zauważalna jest tendencja spadkowa w porównaniu do 2016 roku, jeśli chodzi o liczbę odnotowywanych wypadków przy pracy.

Rozdział IV. Grupa Colian jako odpowiedzialny sąsiad

1. Wpływ spółki na środowisko naturalne^[UoR]↑

Jako odpowiedzialny sąsiad i partner społeczności lokalnych wdrożyliśmy *Politykę Środowiskową*²⁰ w celu ograniczenia konsekwencji płynących z profilu naszej działalności na środowisko i najbliższe otoczenie społeczne. Prowadzona przez nas działalność, która skupia się na projektowaniu i wytwarzaniu produktów spożywczych, wpływa na środowisko poprzez generowane odpady oraz emisję zanieczyszczeń do wód i atmosfery. Nieustannie dbamy o zapewnienie jak najwyższej jakości produktów przy jednoczesnej minimalizacji negatywnego oddziaływania na ekosystem. Dzięki przestrzeganiu wymogów prawnych i corocznemu określaniu norm środowiskowych dla każdego zakładu, świadomie redukujemy negatywny wpływ na otoczenie.

Każdy z zakładów produkcyjnych posiada formalnie zatwierdzony program gospodarki odpadami.

Zgodnie z przyjętą w Grupie *Polityką Środowiskową* zobowiązujemy się do:

- ograniczenia zagrożeń związanych z odprowadzaniem substancji niebezpiecznych ze ściekami do kanalizacji miejskiej poprzez konsekwentne dążenie do poprawy wyników jakościowych;
- minimalizowania ilości wytwarzanych odpadów produkcyjnych;
- równoważenia i minimalizowania ilości wykorzystanych mediów w przeliczeniu na tonę wytworzonego gotowego produktu;
- ograniczania emisji oraz spełniania wymagań prawnych z zakresu ochrony środowiska;
- poboru wody z własnych ujęć w ilości zapewniającej proces produkcyjny z zachowaniem zasady minimalizacji zasobów naturalnych.

Zgodnie z powyższymi uregulowaniami, zobowiązujemy wszystkich dostawców do troski o środowisko i przestrzeganie przepisów prawa z zakresu wytwarzania, przechowywania, transportu i dostarczania naszych produktów.

Elizabeth Shaw Ltd zachowuje zgodność z lokalnymi regulacjami prawnymi w zakresie ochrony środowiska, jak również z wytycznymi CAOBISCO przyjętymi przez europejski przemysł cukierniczy.

²⁰ Dotyczy Colian sp. z o.o. (oraz jednostki zależnej Colian Factory sp. z o.o.).

W 2017 roku Grupa Kapitałowa nie poniosła żadnych kar finansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa środowiskowego.

Świadomi odpowiedzialności wobec naszych interesariuszy, a także troszcząc się o środowisko naturalne, podejmujemy działania mające na celu zapobieganie oraz ograniczanie wpływu naszej działalności na otoczenie. W 2017 roku rozpoczęliśmy projekt minimalizacji poboru wody w zakładzie produkcji napojów w Opatówku, a w pozostałych jednostkach wprowadziliśmy nowoczesne instalacje produkcyjne – m.in. wymiana wydmuchiarki czy wymiana kotła. We wszystkich budynkach,

w których prowadzona jest działalność spółki, sukcesywnie zastępujemy tradycyjne oświetlenie energooszczędnymi lampami LED. Każdy z naszych pracowników zaznajamiany jest z polityką środowiskową podczas szkolenia wstępnego oraz późniejszych szkoleń okresowych.

WYNIKI ŚRODOWISKOWE [GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 310-1, GRI 301-2, GRI 303-1] ▲		
	Rok 2016	Rok 2017
Ilość wytworzonych odpadów		
Odpady inne niż niebezpieczne	1630 ton	1600 ton
Odpady niebezpieczne	3,5 tony	2 tony
Zużyte surowce w przeliczeniu na gotowy rezultat	Wytworzono 169 000 ton produktów przy zużyciu 171 000 ton surowca.	Wytworzono 177 000 ton produktów przy zużyciu 180 000 ton surowca
Pobór wody		
Woda z własnych ujęć	246 000 m ³	250 000 m ³
Woda z ujęć kanalizacji miejskiej	100 000 m ³	60 000 m ³
Zużycie materiałów z recyklingu	Butelki PET zawierają 20% dodatku materiału z recyklingu, tzw. r-PET.	Butelki PET zawierają 20% dodatku materiału z recyklingu, tzw. r-PET.

2. Zaangażowanie społeczne Colian Holding S.A. ↑ [UoR] [GRI 203-1]

Jako odpowiedzialny uczestnik rynku lokalnego, aktywnie angażujemy się w działalność sponsoringową i charytatywną, wspieramy inicjatywy sportowe i rozwój kultury. Podejmowane aktywności dostosowujemy do lokalnych warunków i zmieniających się potrzeb społecznych. W 2017 roku zrealizowaliśmy blisko 30 inicjatyw, mających na celu wsparcie wydarzeń lokalnych oraz organizacji ogólnopolskich. Przekazaliśmy środki finansowe oraz rzeczowe w postaci napojów i słodczy. Dbamy o relacje z otoczeniem – dążymy do budowania długoterminowych więzi opartych na zaufaniu i uczciwości.

Łączna roczna wartość produktów przekazana na działalność sponsoringową w 2017 (nieujęta w planowanym budżecie) –
88 102 zł netto.

Sponsoring wydarzeń lokalnych – SPORT²¹

Wszelkie inicjatywy sportowe stanowią ważny punkt w naszej działalności finansowej. Wspieramy zarówno młodych sportowców, jak i innych uczestników wszelkich wyścigów, rajdów, biegów czy turniejów.

Hellena Tour – XXXII Ogólnopolski Wyścig Kolarski Szlakiem Bursztynowy
(wsparcie oparte na podpisywanej co roku deklaracji sponsorskiej)

Kaliska Akademia Siatkówki
(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej
– odbyło się doraźnie na prośbę Akademii)

Kaliski Streetball
(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej
– odbyło się doraźnie)

Pierwszy Ogólnopolski Halowy Turniej Piłki Nożnej rocznika 2007
(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej
– odbyło się doraźnie)

²¹ Zarówno poprzez wsparcie finansowe, jak i przekazanie produktów Grupy Colian.

XXX Mecz Koszykówki o Puchar im. Kazimierza Paszyna

(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej

– odbyło się doraźnie)

IX Bieg Kościuszki

(wsparcie oparte na podpisywanej co roku deklaracji sponsorskiej)

Sponsoring wydarzeń lokalnych²² – KULTURA

Dużą wagę przykładamy do aktywnego wsparcia wszelkich wydarzeń kulturalnych organizowanych w miejscowościach, na terenie których prowadzimy naszą działalność produkcyjną i wytwórczą. Dbając o rozwój lokalnej kultury i życia społecznego, w 2017 roku wsparliśmy m.in. takie inicjatywy jak:

Filharmonia Kaliska – Goplana Music Festival

(wsparcie potwierdzone umową zawartą z Filharmonią)

57. Kaliskie Spotkania Teatralne – Festiwal Sztuki Aktorskiej – Mecenat Społeczny

(wsparcie potwierdzone umową zawartą z kaliskim teatrem)

Fundacja „Inicjatywa dla Opatówka”

(regularne wsparcie)

Wspierając Fundację „Inicjatywa dla Opatówka” przyczyniamy się do ożywienia życia społecznego gminy Opatówek. W 2017 roku Prezes Colian Holding S.A. – Jan Kolański uzyskał tytuł Mecenasa Fundacji.

Jarmark i Wielki Koncert Świąteczny w mieście partnerskim Kalisza – Haumont

(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej

– odbyło się doraźnie)

VI Forum Kobiet w Logistyce

(wsparcie nie jest oparte na umowie/deklaracji sponsorskiej

– odbyło się doraźnie)

Sponsoring innych wydarzeń lokalnych

Nasza działalność nie zamyka się jedynie na wydarzenia kulturalne i sportowe. Co roku aktywnie uczestniczymy również w dotowaniu wydarzeń z zakresu promowania zdrowia oraz innych wydarzeń lokalnych.

XII Forum Zdrowia Kobiety

W 2017 roku aktywnie uczestniczyliśmy w wydarzeniu, biorąc udział w sesji o żywieniu. Wykład prowadzony był przez mgr inż. Agatę Roter, technolog żywności w Colian sp. z o.o.

²² Zarówno poprzez wsparcie finansowe, jak i przekazanie produktów Grupy Colian.

Kaliska Pielgrzymka Diecezjalna

(wspieramy co roku)

Dla pątników przygotowaliśmy ponad 12 tysięcy butelek wody wyprodukowanych specjalnie na tę okazję, a także Oranzady Hellena i napoje niegazowane Hellena Family+.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA – rynek lokalny i ogólnopolski

Regularnie angażujemy się również w działalność charytatywną wspierając fundacje o zasięgu lokalnym oraz ogólnopolskim.

Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy

(wspieramy co roku)

Sfinansowana przez nas Wielkoorkiestrowa Sztafeta Cyklistów przekazała Jurkowi Owsiakowi czek na kwotę 30 168,19 zł, zebraną podczas imprez zamkniętych, poprzedzających Finał WOŚP w powiecie kaliskim i samym Kaliszu.

Charytatywna Gala Biznes Boxing

– na rzecz stowarzyszenia Dzieciaki Chojraki

Jako sponsor wydarzenia, przekazaliśmy czek o wysokości 15 000 złotych na rzecz stowarzyszenia Dzieciaki Chojraki wspierającego budowę Kliniki Onkologii, Hematologii i Transplantologii Pediatrycznej w Poznaniu.

ROZDZIAŁ V. METODYKA PRZYGOTOWANIA OŚWIADCZENIA

Niniejsze Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Grupy Colian spełnia wymogi znowelizowanej Ustawy o rachunkowości. Dokument został przygotowany z włączeniem wybranych wskaźników międzynarodowego standardu w zakresie raportowania danych niefinansowych – Global Reporting Initiative (GRI Standard). Oświadczenie szczegółowo opisuje kluczowe tematy związane z politykami i regulacjami przyjętymi w spółce, a także przedstawia odpowiadające im wskaźniki liczbowe.

Wymogi Ustawy o Rachunkowości w zakresie ujawniania danych niefinansowych	Czy wymóg Ustawy został spełniony	Rozdział
Opis modelu biznesowego jednostki oraz kluczowe wskaźniki efektywności	Tak	Rozdział I. Pozycja Colian Holding S.A. na rynku
Opis zarządzania ryzykami zidentyfikowanymi jako istotne	Tak	Rozdział I. Pozycja Colian Holding S.A. na rynku
Opis polityk procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do przeciwdziałania korupcji	Tak	Rozdział I. Pozycja Colian Holding S.A. na rynku
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do poszanowania praw człowieka	Tak	Rozdział I. Pozycja Colian Holding S.A. na rynku
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z tematami istotnymi w relacji z konsumentem/klientem, jakością	Tak	Rozdział II. Źródło konkurencyjności
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień pracowniczych	Tak	Rozdział III. Grupa Colian jako pracodawca
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do środowiska naturalnego	Tak	Rozdział IV. Grupa Colian jako odpowiedzialny sąsiad
Opis polityk, procedur należytej staranności oraz wskaźników wyników związanych z działalnością jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych	Tak	Rozdział IV. Grupa Colian jako odpowiedzialny sąsiad