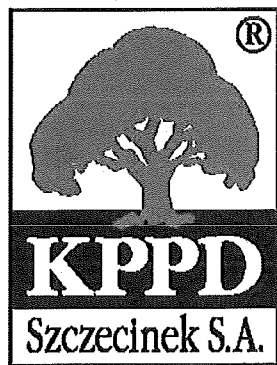
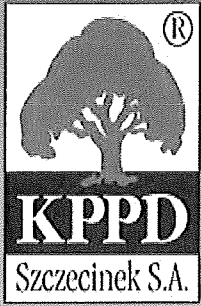


Przyjemność Natury



RAPORT DANYCH NIEFINANSOWYCH 2018
KPPD-Szczecinek S.A.



MORZE BAŁTYCKIE

GDĄŃSK
SŁUPSK

owk
Dźwirzyno

Koszalin

Manowo

Białogard

SŁUPSK

Świnoujście

Ślawoborze

Krosino

Świdwin

Kolacz

Szczecinek

BYDGOSZCZ

Drawsko Pomorskie

Czaplinek

Lubowo

SZCZECIN

Wierzchowo

Świerczyna

PIŁA

BERLIN

Kalisz Pomorski

GDĄŃSK

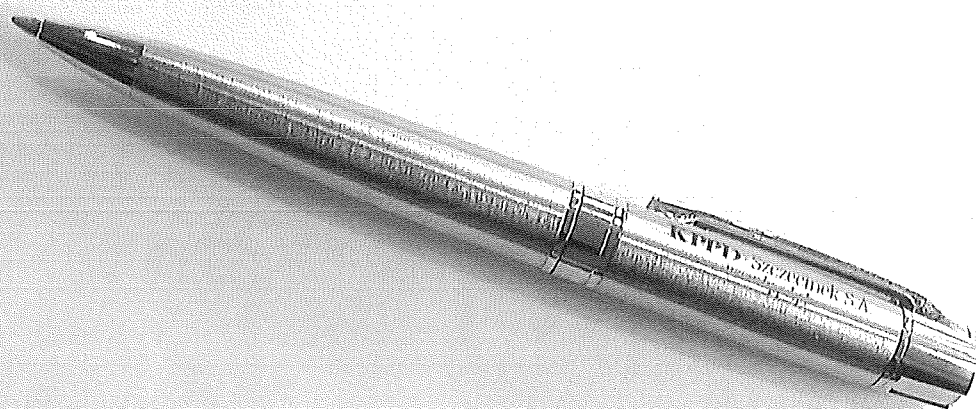
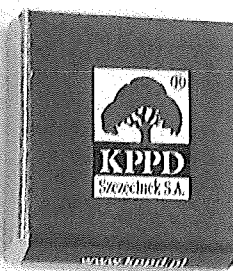
PIŁA

GORZÓW WLKP.



Spis treści

1. List Prezesa	2
2. O KPPD-Szczecinek S.A.	3
1) Wizja, misja i cele strategiczne	3
2) Opis KPPD-Szczecinek S.A.	4
3) Skala działalności	5
4) Wybrane dane finansowe	6
5) Inicjatywy zewnętrzne	7
3. Kultura Zarządzania	7
1) Ład Zarządczy	7
2) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	7
3) Zarząd i Rada Nadzorcza	8
4) Łańcuch dostaw	8
a) zakupy	8
b) produkcja	9
c) sprzedaż	9
d) logistyka	9
4. O raporcie	10
1) Mapa istotnych grup interesariuszy KPPD-Szczecinek S.A.	10
5. Pracownicy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	11
1) Zatrudnienie i warunki pracy	11
a) Ryzyko związane z utratą pracowników wykwalifikowanych	11
2) Edukacja i rozwój pracowników	12
3) Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników	13
a) Ryzyko wynikające z możliwości wystąpienia wypadków przy pracy	14
6. Społeczna odpowiedzialność	15
1) Prawa człowieka	15
2) Przeciwdziałanie korupcji	16
3) Obszar społeczny	16
7. Racjonalne korzystanie z zasobów środowiska i zanieczyszczenie środowiska	18
1) Energia	19
2) Odpady i ścieki	21
3) Woda	23
4) Bioróżnorodność	23
8. Tabele z danymi niefinansowymi	25
9. Indeks GRI	30



INTERESARIUSZE

KPPD-Szczecinek S.A.

LIST PREZESA

1. List Prezesa

102-14

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przekazać Państwu kolejny raport danych niefinansowych Koszalińskiego Przedsiębiorstwa Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna, podsumowujący wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe działalności Spółki w 2018 r. Mam nadzieję, że takie drugie już kompleksowe podejście do raportowania pozwoli Państwu pogłębić wiedzę o naszym prowadzonym biznesie, a rynkowi kapitałowemu lepiej zrozumieć codzienną działalność Spółki i potencjał jej rozwoju.

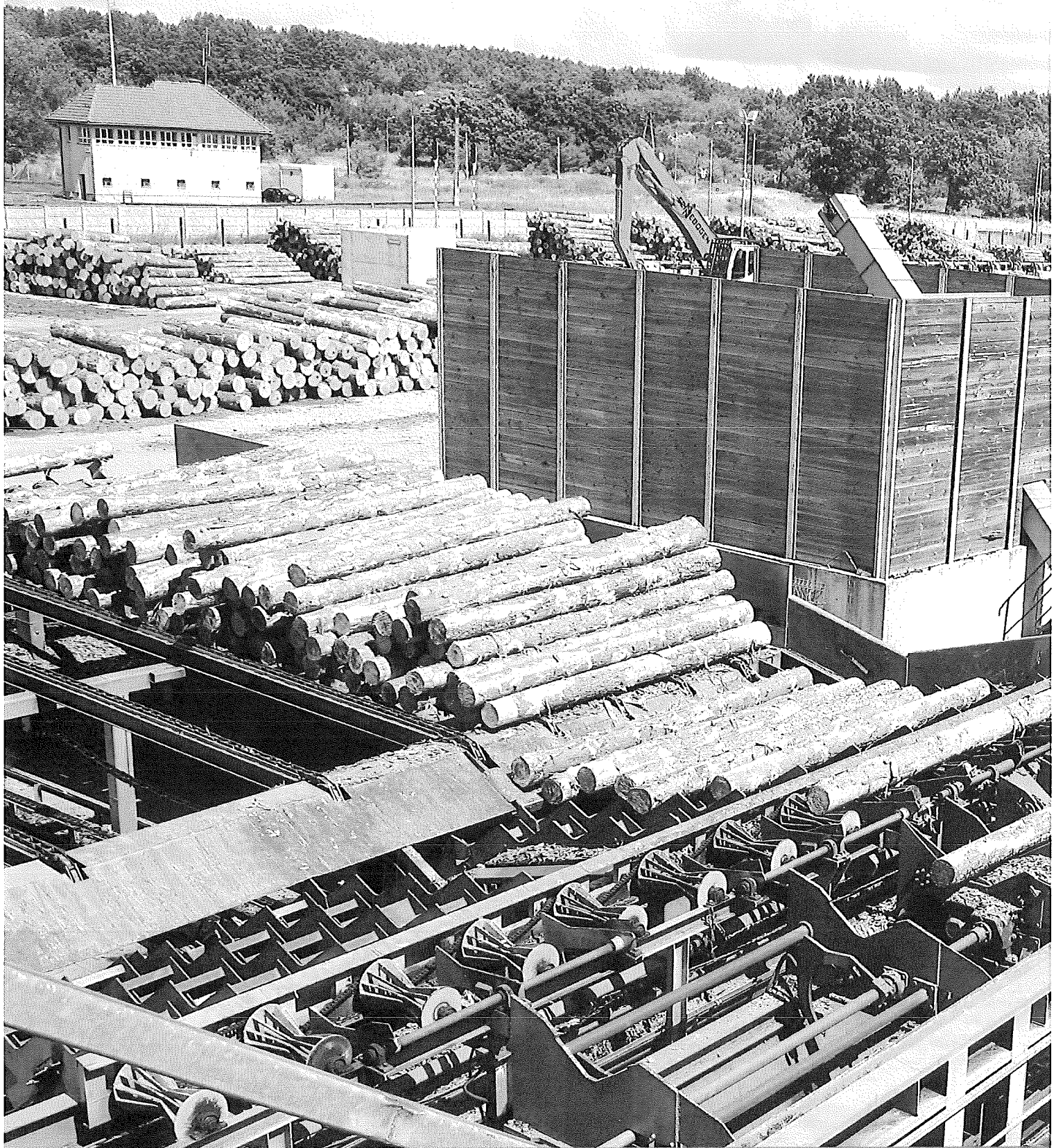
KPPD-Szczecinek S.A. to znana i ceniona firma na rynkach wyrobów drzewnych, z tradycją sięgającą 1950 roku, kojarzona z rzetelnością, solidnością i wysoką jakością wyrobów.

Mamy świadomość, że to co robimy niesie konsekwencje dla społeczeństwa i środowiska, dlatego we wszystkich aspektach naszej działalności kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Zawsze troskę o wynik i rozwój Spółki łączymy z dbałością o pracowników, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności. Jesteśmy cenionym pracodawcą i rzetelnym partnerem biznesowym.

Niniejszy dokument jest jednostkowym sprawozdaniem niefinansowym za rok 2018 i został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy raportowania Global Reporting Initiative (wersja GRI Standards).

Zapraszam Państwa do lektury

Marek Szumowicz - Włodarczyk
Prezes Zarządu- Dyrektor Generalny
KPPD-Szczecinek S.A



O KPPD-SZCZECINEK S.A.



2. O KPPD-Szczecinek S.A.

103-2

1) Wizja, misja i cele strategiczne

WIZJA

Nowoczesna Spółka żywo reagująca na zmiany rynkowe i kreująca kierunki w zastosowaniu drewna w poszczególnych branżach, lobbująca/promująca wykorzystanie drewna jako naturalny produkt.

MISJA

KPPD-Szczecinek S.A. to znaczący europejski producent tarcicy i wyrobów drzewnych, działający w sposób przyjazny dla otoczenia, tworzący wartość dodaną dla swoich interesariuszy.

CEL STRATEGICZNY

Stworzenie mocnej ekonomicznie i innowacyjnej spółki, efektywnie wykorzystującej zasoby materialne i niematerialne w budowaniu trwałej przewagi konkurencyjnej na globalnych rynkach wyrobów drzewnych.

2) Opis KPPD-Szczecinek S.A.

102-4

KPPD-Szczecinek S.A. należy do największych producentów tarcicy w Polsce. W skład Spółki wchodzi 14 oddziałów rozmieszczonych we wschodniej części województwa zachodniopomorskiego: 9 zakładów przetwarzających surowiec tartaczny iglasty: w Czaplinku, Drawsku Pomorskim, Kaliszu Pomorskim, Krosinie, Łubowie, Manowie, Sławoborzu, Świdwinie i Świerczynie, 2 zakłady przetwarzające surowiec tartaczny liściasty: w Kołaczku i Wierchowiu, zakład produkujący płyty liściaste klejone w Białogardzie oraz skład fabryczny w Koszalinie i Ośrodek Wczasowo – Kolonijny w Dźwirzynie. W Szczecinku ma swoją siedzibę Biuro Spółki i Skład Handlowo-Techniczny.

KPPD-SZCZECINEK S.A.				
PRZERÓB DREWNA IGLASTEGO	PRZERÓB DREWNA LIŚCIASTEGO	DZIAŁALNOŚĆ HANDLOWA	DZIAŁALNOŚĆ ZARZĄDCZO - WSPIERAJĄCA	DZIAŁALNOŚĆ POZOSTAŁA
ZPD CZAPLINK ZPD DRAWSKO-POMORSKIE ZPD KALISZ-POMORSKI ZPD KROSINO ZPD ŁUBOWO ZPD MANOWO ZPD SŁAWOBORZE ZPD ŚWIDWIN ZPD ŚWIERCZYNA	ZPD BIAŁOGARD ZPD KOŁACZ ZPD WIERCHOWO	SF KOSZALIN SKŁAD HANDLOWO-TECHNICZNY W SZCZECINKU	BIURO SPÓŁKI	OŚRODEK WCZASOWO-KOLONIJNY DŹWIRZYNO
<ul style="list-style-type: none"> Tarcica obrzymana i nieobrymana, świeża, suszona, strugana i impregnowana, głównie sosnowa, a w niewielkich ilościach również świerkowo-modrzewiowa Elementy konstrukcyjne dla budownictwa Płyta klejona Elementy klejone na długości i grubość Podkłady kolejowe Fryzy do produkcji mebli i innych wyrobów. Elementy małej architektury określone jako program ogrodowy (płyty, bramy, pergole, wiaty garażowe, donice, podesty, chodniki, palisady itp.) Brykiet 	<ul style="list-style-type: none"> Płyta klejona Tarcica obrzymana, świeża, suszona, parzona Fryzy Elementy meblowe Elementy klejone Brykiet Drewno kominkowe 	Spółka prowadzi działalność handlową hurtową i detaliczną poprzez skład fabryczny oraz wchodzący w jego skład sklep. W ofercie znajdują się nie tylko wyroby KPPD-Szczecinek S.A., ale także płyty drewnopochodne, panele ścienne i podłogowe, stolarka budowlana. Skład Handlowo-Techniczny posiada w swojej ofercie narzędzia i części zamienne do maszyn dla przemysłu tartaczego.	Biuro Spółki prowadzi działalność polegającą na koordynowaniu i organizowaniu prac związanych z działalnością Spółki, spełniając m.in. funkcje: <ul style="list-style-type: none"> Marketingowe Informacyjno – techniczne i technologiczne Ekonomiczno-finansowe Kontrolne Instrukcyjne oraz pomocy merytorycznej i prawnej Inwestycyjne Wdrażania i nadzoru nad systemami jakościowo-certyfikacyjnymi Ubezpieczeń majątkowych i osobowych W zakresie BHP i PPOŻ. Ponadto prowadzi działalność w zakresie obsługi Oddziałów m.in. w obszarze sprzedaży eksportowej, zaopłaty surowca drzewnego, gospodarki majątkiem trwałym, plac i zatrudnienia.	<ul style="list-style-type: none"> Ośrodek obecnie wydzierżawiony - przeznaczony do pobytu rekreacyjno-wczasowego.

102-2

Produkcją tarcicy zajmujemy się prawie 70 lat (od 1950 r.).

W ofercie Spółki znajdują się zarówno wyroby z drewna iglastego (tarcica sosnowa konstrukcyjna na więźby dachowe oraz do ogrodu, deski tarasowe, słupki, krawędziaki, płyty i elementy klejone, podkłady kolejowe i ogrodowe, palisady, fryzy meblowe, tarcica szalunkowa i opakowaniowa, brykiet), jak i z drewna liściastego, głównie bukowego (tarcica, fryzy, elementy meblowe, płyty i elementy klejone, podkłady kolejowe, tarcica opakowaniowa, brykiet, drewno kominkowe).

102-5

Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna została utworzona w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa i wpisane do Rejestru Handlowego dnia 1 czerwca 1995 roku. 14 sierpnia 1998 r. akcje Spółki zostały dopuszczone przez Komisję Papierów Wartościowych i Giełd do obrotu publicznego. 15 stycznia 2003 r. akcje Spółki zadebiutowały na rynku CeTO, a 17 października 2007 r. nastąpił debiut giełdowy akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Spółka zakwalifikowana została do sektora "przemysł drzewny" pod nazwą KPPD (symbol KPD) pod indeksem PLKPPD000017.

Kapitał zakładowy Spółki składa się z 1 622 400 szt. akcji, w tym: 1 014 000 szt. akcji serii A i 608 400 szt. akcji serii B. Wszystkie akcje są akcjami zwykłymi na okaziciela o wartości nominalnej 3,14 zł każda.

Tabela nr 1: Struktura własności kapitału podstawowego Spółki*)

Akcjonariusz	Liczba akcji	Liczba głosów	Wartość nominalna akcji	Udział w kapitale podstawowym
Menadile Holdings Co. Limited	352 241	352 241	1 106 037	21,71%
Tarko Sp. z o.o.	351 213	351 213	1 102 809	21,65%
TLH Verwaltungs, Beteteiligungs Gmbh	270 884	270 884	850 576	16,70%
Drembo Sp. z o.o.	222 434	222 434	698 443	13,71%
Kalina Sp. z o.o. i Drzewiarze Sp. K.	146 694	146 694	460 619	9,04%
Kalina Sp. z o.o. Wspólnicy Sp. K.	93 704	93 704	294 231	5,78%
Pozostali Akcjonariusze	185 230	185 230	581 622	11,41%
Razem	1 622 400	1 622 400	5 094 336	100,00%

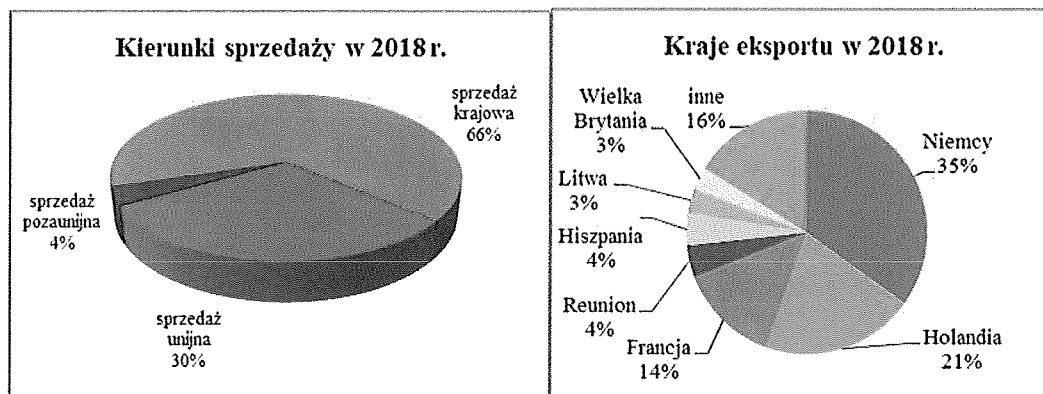
*) zgodnie z posiadanymi przez Spółkę informacjami

3) Skala działalności

102-6, 102-7

KPPD-Szczecinek S.A. jest jednym z największych producentów tarcicy w Polsce. Roczna produkcja Spółki wynosi ponad 250 tys. m³ tarcicy iglastej i 33 tys. m³ tarcicy liściastej. Spółka sprzedaje wyroby w kraju i za granicą.

Kluczowymi rynkami eksportowymi pozostają nadal kraje Europy Zachodniej, głównie Niemcy, Holandia i Francja.



4) Wybrane dane finansowe 201-1

W 2018 r. przychody ze sprzedaży wyniosły 302 mln zł i były wyższe o 4,0% w odniesieniu do roku 2017. Osiągnięto zysk netto w wysokości ok. 8,0 mln zł, co przekłada się na rentowność netto na poziomie 2,6%.

Spółka poniosła nakłady inwestycyjne w kwocie ponad 13 mln zł, które skoncentrowane były głównie na zwiększenie potencjału produkcyjnego poprzez unowocześnienie parku maszynowego oraz poprawę bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej.

Tabela nr 2: Wartość ekonomiczna zatrzymana

Lp.	Wyszczególnienie	2018	2017
1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona	302 484	290 973
1.1	Przychody	302 484	290 973
	Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług	289 817	278 883
	Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	12 387	11 824
	Przychody ze sprzedaży aktywów	280	266
	Przychody z inwestycji finansowych	0	0
2	Podzielona wartość ekonomiczna	294 908	288 826
2.1	Koszty operacyjne	222 519	223 703
	Koszty działalności operacyjnej	222 515	223 699
	Koszty ze sprzedaży aktywów	4	4
2.2	Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	65 109	58 508
2.3	Płatności na rzecz inwestorów	899	1 055
	Dywidenda wypłacona	0	0
	Odsetki od pożyczek, kredytów	899	1 055
2.4	Płatności na rzecz państwa	6 297	5 471
	Podatek dochodowy	2 201	1 381
	Pozostałe podatki i opłaty	4 096	4 090
2.5	Inwestycje społeczne (darowizny)	84	89
3	Wartość ekonomiczna zatrzymana	7 576	2 147

5) Inicjatywy zewnętrzne **102-12, 102-13**

KPPD-Szczecinek S.A. wspiera działania, których celem jest promocja zrównoważonej gospodarki leśnej oraz zachowanie środowiska naturalnego. Spółka posiada certyfikat FSC[®], jako świadectwo pochodzenia produktów z surowca uzyskanego z certyfikowanych obszarów leśnych. Posiadany certyfikat potwierdza zaangażowanie Spółki w odpowiedzialne leśnictwo, gwarantując jednocześnie klientom, że zakupiony produkt pochodzi z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony.

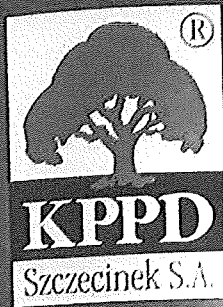
Certyfikat FSC[®] jest również sposobem na wyrażenie poparcia dla tego typu inicjatyw oraz promowanie postaw proekologicznych wśród krajowych i zagranicznych klientów Spółki.

Spółka posiada również certyfikat ISPM, uprawniający Spółkę do oznaczania wyrobów znakiem HT i potwierdzający spełnienie warunków produkcji materiałów opakowaniowych z drewna w aspekcie fitosanitarnym oraz certyfikat Zakładowej Kontroli Produkcji uprawniający do znakowania tarcicy konstrukcyjnej o przekroju prostokątnym znakiem CE.

KPPD-Szczecinek S.A. należy do Polskiej Izby Gospodarczej Przemysłu Drzewnego, która realizuje zadania i inicjatywy mające na celu wsparcie rozwoju polskiego przemysłu drzewnego oraz integruje branżę drzewną. Izba promuje racjonalne kierunki przetwarzania drewna pochodzącego z polskich lasów oraz wspomaga nowoczesność i rozwój przedsiębiorstw, kładąc nacisk na racjonalne wykorzystanie surowca.

Spółka jest członkiem Stowarzyszenia Przemysłu Tartaczno-Przemysłu Drzewnego, którego celem jest dążenie do modernizacji przemysłu tartaczno-Przemysłu Drzewnego w Polsce, reprezentowanie interesów zawodowych członków Stowarzyszenia wobec władz i innych instytucji oraz doskonalenie organizacji produkcji i metod zarządzania. Stowarzyszenie aktywnie współpracuje z organami administracji rządowej w realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę dostępności do surowca leśnego, utrzymuje i rozwija kontakty z instytucjami o podobnych celach działania oraz umożliwia wymianę informacji o nowych technologiach wdrażanych u członków Stowarzyszenia.

Spółka należy również do Szczecineckiego Klastra Meblowego, wspierając tym samym rozwój branży drzewno-meblarskiej w regionie. Idea Klastra zakłada zawiązywanie kooperacji pomiędzy firmami członkowskimi, obniżając tym samym koszty działalności oraz budując mocną pozycję wśród dostawców i odbiorców.



KPPD-Szczecinek S.A.
tel. 94 37 49 700
www.kppd.pl
mail: kppd@kppd.pl

KPPD-S
oferuje:
1. Farciec iglis
- szorstka
- suchy
- utrogana
- impregni
- fryzy igli
2. Farciec listwi
- nicobrzy
- fryzy
- elementy
- elementy
3. Phyt klejone
- bukowe
- dębowe
- sosnowe

KULTURA ZARZĄDZANIA



3. Kultura Zarządzania

102-18, 102-43, 102-44, 103-2

1) Ład Zarządczy

Spółka w swojej działalności dąży do stosowania najwyższych standardów zarządczych. Procesy decyzyjne w Spółce są transparentne, a Zarząd i podległe mu jednostki organizacyjne zachowują najwyższą staranność w przekazywaniu rynkowi kluczowych dla niego informacji, czyniąc to w sposób rzetelny i terminowy. Ład korporacyjny stanowi instrument podnoszący wiarygodność KPPD-Szczecinek S.A., wskazując przejrzystość działania Spółki, zaufanie w relacjach z jej interesariuszami i budowanie wartości dla akcjonariuszy.

W 2018 r. KPPD-Szczecinek S.A. stosowała się do zbioru zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych” (DPSN). Intencją Zarządu Spółki jest stosowanie wszystkich zasad ładu korporacyjnego. Według aktualnego stanu stosowania Dobrych Praktyk Spółka nie stosuje 3 rekomendacji: III.R.1., VI.R.1., VI.R.2. i 11 zasad szczegółowych: I.Z.1.3., I.Z.1.15., II.Z.1., III.Z.1., III.Z.2., III.Z.3., III.Z.4., III.Z.5., VI.Z.1., VI.Z.2., VI.Z.3. Bardziej szczegółowe informacje związane ze stosowaniem zbioru zasad DPSN prezentuje Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego oraz Raport stanowiący informację na temat stanu stosowania przez Spółkę rekomendacji i zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016. Oba dokumenty dostępne są na stronie internetowej Spółki: <http://www.kppd.pl/pl/dla-inwestorow/lad-korporacyjny>.

2) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy należy szereg spraw określonych szczegółowo w Statucie Spółki. Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu i wykonywania prawa głosu reguluje Regulamin Walnych Zgromadzeń KPPD-Szczecinek S.A. Regulamin zawiera również postanowienia dotyczące trybu zwoływania i odwoływania Walnego Zgromadzenia, jego otwarcia i przebiegu obrad oraz sposobu przeprowadzenia wyborów do Rady Nadzorczej.

Kluczowe dokumenty KPPD-Szczecinek S.A., w tym Statut i Regulamin Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy dostępne są na stronie internetowej Spółki pod adresem: <http://www.kppd.pl/pl/dla-inwestorow/lad-korporacyjny>.

3) Zarząd i Rada Nadzorcza

Zarząd KPPD-Szczecinek S.A. reprezentuje Spółkę wobec osób trzecich oraz prowadzi wszelkie sprawy korporacyjne Spółki, z wyjątkiem zastrzeżonych przez prawo lub Statut Spółki dla pozostałych organów. Ponadto poszczególni członkowie Zarządu prowadzą działania zgodnie z podziałem kompetencji, wynikającym z funkcji operacyjnych powierzonych im w Spółce. Tryb działania Zarządu, a także sprawy, które mogą być powierzone poszczególnym jego członkom określa szczegółowo Regulamin Zarządu, którego treść jest dostępna na stronie internetowej Spółki pod adresem: <http://www.kppd.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny>.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością KPPD-Szczecinek S.A. we wszystkich dziedzinach jej działalności. Rada realizuje swoje zadania kolegialnie, jednakże może powoływać stałe bądź doraźne komitety, sprawujące nadzór nad poszczególnymi sferami działalności Spółki oraz delegować swoich członków do samodzielnego pełnienia określonych funkcji zarządczych. Rada podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Spółki. Szczegółowy tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin dostępny pod adresem internetowym: <http://www.kppd.pl/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny>

W 2018 r. Zarząd Spółki działał w następującym składzie:

- Marek Szumowicz-Włodarczyk – Prezes Zarządu–Dyrektor Generalny,
- Bożena Czerwińska-Lasak – Wiceprezes–Dyrektor Finansowy.

W 2018 r. Rada Nadzorcza działała w następującym składzie:

- Michał Raj - Przewodniczący,
- Krzysztof Łączkowski - Zastępca Przewodniczącego,
- Zenon Wnuk - Sekretarz,
- Tomasz Jańczak - Członek,
- Marek Jarmoliński - Członek.

Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. 2017, poz. 1089) w Spółce działał na dzień sporządzenia niniejszego raportu Komitet Audytu w poniższym składzie:

- Michał Raj - Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Marek Jarmoliński - członek Komitetu Audytu,
- Zenon Wnuk - członek Komitetu Audytu.

Zakres działania Komitetu określa ww. ustawa oraz uchwalony przez Radę Nadzorczą regulamin.

Życiorysy członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej dostępne są na stronie internetowej KPPD-Szczecinek S.A.- <http://www.kppd.pl>

4) Łańcuch dostaw **102-9**

a) zakupy

Z punktu widzenia profilu działalności Spółki istotne są zakupy surowca drzewnego.

Głównym dostawcą tego surowca są Lasy Państwowe, w których dokonujemy zakupu około 97% jego dostaw. Pozostały surowiec jest kupowany od innych dostawców i w niewielkiej ilości z importu.

Zakupy surowca oferowanego przez Lasy Państwowe są dokonywane poprzez internetowy Portal Leśno-Drzewny. Istotnym kryterium uprawniającym do zakupu pożądaney ilości surowca jest historia zakupu surowca w poprzednich latach.

Polityka Spółki w zakresie znaczącej grupy dostawców zakłada podejmowanie współpracy z podmiotami posiadającymi odpowiednie certyfikaty, potwierdzające zarządzanie zgodne z wymaganiami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi – równoważąc potrzeby ludzi, przyrody i ekonomii.

b) produkcja

Wyroby Spółki produkowane są w 9 oddziałach przetwarzających surowiec iglasty, 2 oddziałach przerabiających surowiec liściasty i 1 oddziale produkującym płyty klejone liściaste.

Zakład zlokalizowany w Kaliszu Pomorskim posiada najnowocześniejszy park maszynowy zapewniający automatyzację procesu produkcyjnego i umożliwiający przerób około 120 tys. m³ surowca rocznie.

Czynniki wyróżniające zakład w Kaliszu Pomorskim:

- systemy monitorujące realizacje procesu produkcyjnego,
- relatywnie wysoka automatyzacja procesu produkcyjnego,
- wysoki współczynnik możliwości wydajnościowych.

Najbardziej zaawansowany technologicznie produkt końcowy jest uzyskiwany w zakładzie zlokalizowanym w Białogardzie, który specjalizuje się w produkcji płyty klejonej liściastej. Ciągłe doskonalenie procesu produkcyjnego pozwala dostarczać produkt końcowy w standardach oczekiwanych przez klientów. Mając to na względzie dokonano wymiany linii do klejenia o lepszych parametrach produkcyjnych. Ważna tu jest współpraca z klientem o światowej renomie.

Czynniki wyróżniające zakład w Białogardzie:

- 85% produkcji eksportowej,
- wysoko przetworzony produkt,
- wysoka kultura organizacyjna.

c) sprzedaż

Kluczowym obszarem dla Spółki jest utrzymywanie długoletnich relacji z naszymi partnerami. Blisko 70 lat działalności Spółki na rynku krajowym i zagranicznym gwarantuje nam rozpoznawalność wśród nowych klientów oraz umożliwia kontynuowanie współpracy z dotychczasowymi partnerami. Naszym priorytetem jest terminowe dostarczenie klientom produktów w oczekiwanej przez nich jakości. W związku z tym precyzujemy wraz z klientem jego oczekiwania w zakresie dostarczanych wyrobów już na etapie ofertowania/zamówienia. Dla nowych klientów lub nowych zamówień przeważnie przygotowujemy partię próbną wyrobów. Powyższe podejście zapewnia wzajemne bezpieczeństwo i jest wstępem do długotrwałej współpracy.

Cenimy sobie otwartość i transparentność w prowadzonych kontaktach biznesowych.

Przez Biuro Spółki realizowana jest obsługa rynków zagranicznych i znaczących klientów krajowych. Natomiast pozostali klienci krajowi obsługiwani są przez Oddziały Spółki.

Klienci mają możliwość skorzystania z oferty opracowanej dla standaryzowanych wyrobów i usług. W celu zapewnienia indywidualnego podejścia do klienta, Spółka dostarcza również wyroby niestandardowe.

d) logistyka

Znaczącym zadaniem logistycznym jest dostarczenie prawie 500 tys. m³ surowca drzewnego do Oddziałów Spółki. Surowiec jest przewożony specjalistycznym transportem samochodowym. Dobór przewoźników odbywa się głównie poprzez zapytania ofertowe. Główne masy surowca dostarczane są z nadleśnictw wchodzących w skład RDLP Szczecinek, Szczecin i Piła.

Większość naszych produktów na rynku krajowym jest odbierana transportem organizowanym przez klienta. Natomiast ok. 50% dostaw eksportowych realizowanych jest transportem organizowanym przez Spółkę.

Znajomość rynków usług transportowych pozwala nam wypracować relacje umożliwiające dostarczanie wyrobów do klientów w określonym czasie. Proces obsługi wysyłki zagranicznej obejmującej kompletację wyrobów produkowanych w różnych Oddziałach Spółki koordynowany i monitorowany jest przez Biuro Spółki. Organizacją wysyłki na terenie kraju zajmują się Oddziały.

Współpraca z przewoźnikami i spedytorami głównie obejmuje transport wyrobów samochodami ciężarowymi oraz drogą morską - kontenerami. Podejmujemy współpracę z firmami, które posiadają odpowiednie certyfikaty i polisy ubezpieczeniowe.



O RAPORCIE

4. O raporcie

102-42, 102-46, 102-47, 102-54, 102-56

Raport danych niefinansowych Koszalińskiego Przedsiębiorstwa Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna sporządzony został za rok 2018 i jest drugim tego typu raportem Spółki. Raport prezentuje dane za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. oraz we wskazanych fragmentach dane porównawcze za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. Dokument został przygotowany w oparciu o międzynarodowe standardy raportowania Global Reporting Initiative (wersja GRI Standards). Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników firmy. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej, jej zastosowanie zostanie rozważone w kolejnych latach.

W procesie definiowania treści raportu przyjęto, że zbadane w 2017 r. oczekiwania interesariuszy Spółki oraz zidentyfikowane aspekty istotności pozostały bez zmian również w 2018.

Na potrzeby raportowania niefinansowego badanie istotności będzie powtarzane w cyklu trzyletnim, chyba że przed upływem kolejnego cyklu wystąpią czynniki, wymagające jego wcześniejszego przeprowadzenia.

1) Mapa istotnych grup interesariuszy KPPD-Szczecinek S.A.

102-40

PRACOWNICY (potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy i inne zbliżone instytucje nadzoru),

KLIENCI (klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi, kluczowi dostawcy, podwykonawcy),
INWESTORZY (akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki),

SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA (społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowcy, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe),

ŚRODOWISKO NATURALNE (organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochrony Środowiska, Lasy Państwowe, administracja samorządowa, administracja rządowa).



**PRACOWNICY, ZDROWIE
I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY**

5. Pracownicy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy

103-2

1) Zatrudnienie i warunki pracy

102-8

KPPD-Szczecinek S.A. wspiera organizacyjnie i merytorycznie pracowników od pierwszych dni zatrudnienia. Zapewniamy im niezbędne narzędzia pracy oraz warunki do bezpiecznego wykonywania powierzonych obowiązków. Dbamy również o przyjazną i inspirującą do rozwoju atmosferę w pracy.

Decydującym aspektem w doborze pracowników są ich indywidualne kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonych funkcji i stanowisk. Spółka nie ma przyjętej w sposób formalny polityki różnorodności. Jednak przy wyborze osób sprawujących funkcje zarządcze i nadzorcze oraz zatrudniania kluczowych menedżerów, decydujące znaczenie mają wykształcenie, kompetencje i doświadczenie poszczególnych kandydatów. Elementy takie, jak wiek czy płeć nie mają wpływu na ocenę kandydatów.

Spółka stwarza równe szanse do rozwoju zawodowego i awansu wszystkim pracownikom bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, orientację seksualną, sytuację rodzinną czy poglądy polityczne i religijne.

Dominującą formą zatrudnienia pracowników są umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony.

W Spółce zatrudniani są także cudzoziemcy, zwłaszcza z za wschodniej granicy. W naszych Oddziałach korzystamy także z usług agencji pracy tymczasowej, gdzie również praca wykonywana jest przez osoby z za granicy.

W Spółce nie ma przyjętej w sposób formalny polityki wynagrodzeń. Jednak funkcjonuje system wynagradzania oparty o przyjęte wewnątrz organizacji akty prawne. W porozumieniu z organizacjami związkowymi dążymy do stopniowego uproszczenia systemów wynagradzania.

W Spółce stosowane są jednakowe zasady wynagradzania dla kobiet i mężczyzn. Stawki osobistego zaszeregowania zarówno godzinowe jak i miesięczne określone zostały dla poszczególnych stanowisk pracy w dwóch wewnętrznych aktach prawnych:

- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla stanowisk niekierowniczych,
- Regulamin wynagradzania dla stanowisk kierowniczych.

a) Ryzyko związane z utratą pracowników wykwalifikowanych

102-15

Z uwagi na charakter działalności produkcyjnej Spółki, istotnymi czynnikami determinującymi tą działalność są wiedza i doświadczenie pracowników. Biorąc pod uwagę pojawienie się nowych inwestorów w miejscowościach, gdzie zlokalizowane są oddziały Spółki, co generuje zapotrzebowanie na pracowników, istnieje potencjalne ryzyko odejścia pracowników wykwalifikowanych. Wysoki udział kosztów robocizny w kosztach ogółem (ponad 23%, a łącznie z outsourcingiem ponad 29%) - w zestawieniu ze wzrostem kosztów surowca leśnego - ogranicza możliwości zwiększenia poziomu płac w celu zatrzymania pracowników wykwalifikowanych. Poziom wynagrodzeń może stanowić również barierę w pozyskaniu nowych pracowników.

W celu ograniczenia tego ryzyka Spółka wprowadziła dodatkowe składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników Oddziałów. Stwarza również możliwości podwyższenia umiejętności zawodowych, co pozwala na planowanie rezerwy kadrowej. Realizowane zadania inwestycyjne są ukierunkowane m.in. na zmniejszenie pracochłonności.

401-2

W Oddziałach Spółki funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, z którego środki przeznaczane są na pomoc socjalną oraz działalność rekreacyjno-wypoczynkową. W ramach tego funduszu funkcjonuje również system zwrotnych pożyczek mieszkaniowych. Ogółem w 2018 r. wielkość odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalny wyniosła 1,3 mln zł, a świadczeniami objętych zostało 1071 pracowników Spółki. Wsparciem z tego Funduszu obejmujemy również byłych pracowników Spółki.

Tabela nr 3: Świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Lp.	Wyszczególnienie	2018		2017	
		Ilość dofinansowań, z których skorzystali pracownicy	Wartość wypłaconych świadczeń w zł	Ilość dofinansowań, z których skorzystali pracownicy	Wartość wypłaconych świadczeń w zł
ŚWIADCZENIA					
1	Świadczenie wypoczynkowe	737	242 022	769	252 836
2	Dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży	48	37 616	31	26 280
3	Dofinansowanie do sportu, rekreacji i turystyki	432	148 698	505	114 732
4	Dofinansowanie do kultury i oświaty	138	15 395	49	2 873
5	Bezwrotna pomoc finansowa	2 468	841 249	2 566	813 503
6	Razem świadczenia	3 823	1 284 979	3 920	1 210 224
POŻYCZKI MIESZKANIOWE					
1	Pożyczki na zakup/ budowę mieszkania / domu	0	0	0	0
2	Pożyczki na remont i modernizację	44	188 625	47	215 015
3	Pozostałe pożyczki	2	2 000	6	4 481
4	Razem pożyczki	46	190 625	53	219 496

W ramach szeroko pojętej polityki prozdrowotnej KPPD-Szczecinek S.A. kontynuuje ubezpieczenie zdrowotne pracowników i członków ich rodzin, zapewniającego szybszy dostęp do lekarzy specjalistów w placówkach na terenie całego kraju. Spółka finansuje pracownikom część składki na ww. ubezpieczenie. Z ubezpieczenia korzysta 50 % załogi. Zwracamy również uwagę na zapewnienie najbardziej optymalnych warunków ubezpieczenia grupowego.

2) Edukacja i rozwój pracowników

404-1

Rozwój i edukacja pracowników jest planowana i budżetowana w okresach rocznych. Potrzeby szkoleniowe są określone na poziomie Oddziałów- na podstawie celów i zadań planowanych do realizacji oraz na poziomie pracowników indywidualnych – na podstawie planów rozwojowych pracownika, po identyfikacji jego luk kompetencyjnych i diagnozie potencjału rozwojowego.

W 2018 r. pracownicy KPPD-Szczecinek S.A. uczestniczyli w różnorodnych działaniach szkoleniowo-rozwojowych, w tym m.in.:

- konferencjach,
- szkoleniach merytorycznych i specjalistycznych,
- szkoleniach obligatoryjnych z zakresu bhp, ochrony przeciwpożarowej i stanowiskowych, dotyczących nadania konkretnych uprawnień na danym stanowisku pracy,
- nauce języków obcych,
- studiach podyplomowych.

W celu wprowadzenia kultury ciągłego doskonalenia, przeprowadzono dla kadry wyższego i średniego szczebla cykl szkoleń z zakresu filozofii ciągłego doskonalenia.

Budżet szkoleniowy wyniósł 317,8 tys. zł. i zwiększył się niemal trzykrotnie w stosunku do 2017 r. Łącznie przeszkolonych zostało 1 000 pracowników Spółki, a średnia liczba godzin szkoleniowych- przypadająca na jednego pracownika - wyniosła 9.

3) Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

Ze względu na prowadzony charakter działalności produkcyjnej sprawy bezpieczeństwa mają najwyższy priorytet. We wszystkich obszarach Spółka prowadzi działania nakierowane na ciągłą dbałość o warunki i bezpieczeństwo pracy. Wdraża rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz minimalizujące czynniki i zdarzenia szkodliwie oddziałujące na pracowników w miejscu pracy. Ze względu na charakter pracy, pracownicy otrzymują posiłki profilaktyczne.

KPPD-Szczecinek S.A. wywiązuje się z obligatoryjnych zobowiązań dotyczących sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa procesowo - technicznego. W Spółce funkcjonują komisje d/s bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład których wchodzi inspektorzy i specjaliści d/s bhp oraz zakładowi społeczni inspektorzy pracy, a sposoby realizacji celów bezpieczeństwa i higieny pracy regulują wewnętrzne procedury i instrukcje.

Zakładowi społeczni inspektorzy pracy mają możliwość co roku aktualizować swoją wiedzę.

Główne działania realizowane w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia to:

- dokonywanie okresowej oceny i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- współpraca z lekarzami sprawującymi opiekę medyczną nad pracownikami,
- szkolenia bhp i ppoż.,
- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego występujących w środowisku pracy,
- zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy, wyposażenie w odzież roboczą, ochronną oraz środki ochrony indywidualnej,
- zapewnienie organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości, z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników,
- stosowanie rozwiązań systemowych, celem wyeliminowania zauważanych nieprawidłowości, przyczyn wypadków przy pracy, zauważanych sytuacji niebezpiecznych, itp.,
- zapewnienie likwidacji zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, głównie przez stosowanie technologii i urządzeń zabezpieczających oraz chroniących przed zagrożeniami

W 2018 roku zakończyła się trzyletnia kampania Państwowej Inspekcji Pracy pt. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Przystępując do programu prewencyjnego pracownicy skorzystali z wiedzy i doświadczenia Inspektorów Pracy, dzięki czemu dostosowane zostały miejsca pracy do obowiązujących standardów. Wszystkie zalecenia wskazane przez Inspektorów podczas kontroli zostały wykonane. Służby bhp otrzymały bezpłatne poradniki „Bezpieczna praca w tartaku”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych” oraz filmy instruktażowe.

Koniec kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” nie oznacza zakończenia działań na rzecz bezpieczeństwa pracy w naszych zakładach. We wszystkich Oddziałach Spółki stosuje się wewnętrzną procedurę przeprowadzania copółrocznych kontroli bhp, dzięki którym zostanie utrzymane bezpieczeństwo pracy na wymaganym poziomie.

a) Ryzyko wynikające z możliwości wystąpienia wypadków przy pracy
102-15

Zatrudniamy obecnie ponad 1000 pracowników, a około 300 osób pracuje w firmach zewnętrznych (agencje pracy tymczasowej). Ze względu na fakt, że Spółka zajmuje się przetarciem surowca drzewnego, w toku wykonywania czynności związanych z jego obróbką, może dojść do wypadków przy pracy. Dotyczy to pracowników obsługujących linie technologiczne oraz gniazda obróbcze.

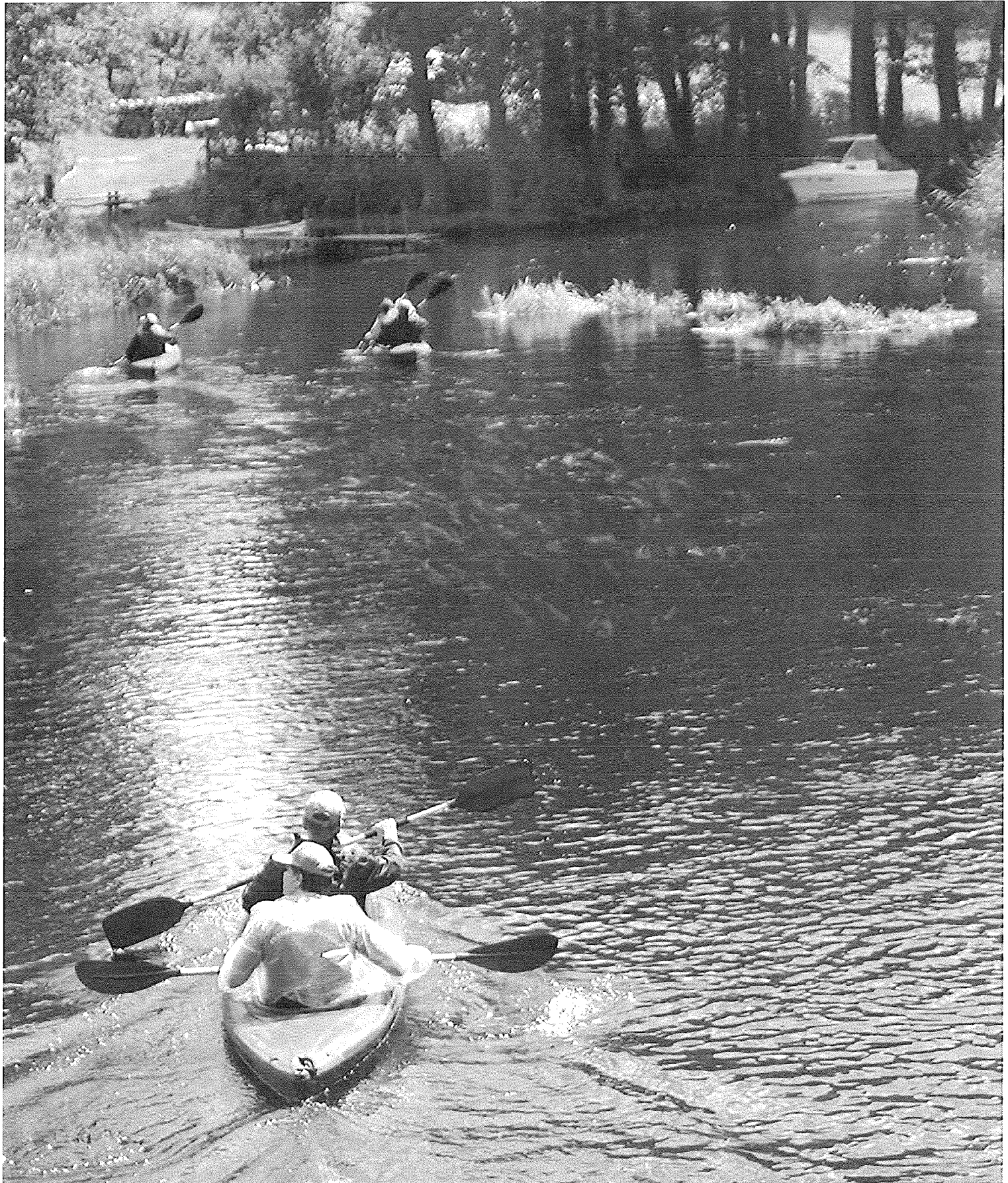
W związku z powyższym – w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy powodującego istotny uszczerbek na zdrowiu pracownika - może dojść do sytuacji, w której szkoda pracownika nie zostanie zrekompensowana w pełni przez ubezpieczenie wypadkowe i na podstawie art. 435 oraz art. 444 - 446 Kodeksu Cywilnego pracownik będzie mógł domagać się odszkodowania uzupełniającego od Spółki. W przypadku śmierci pracownika odszkodowania będą mogli domagać się jego najbliżsi.

Zadania dotyczące ograniczania ryzyka zawodowego są ukierunkowane na stworzenie pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy jest podstawowym celem oceny ryzyka zawodowego. Cel ten realizuje się poprzez eliminowanie lub ograniczanie wpływu zagrożeń na pracowników, co jest możliwe dzięki stosowaniu odpowiednich działań korygujących i profilaktycznych.

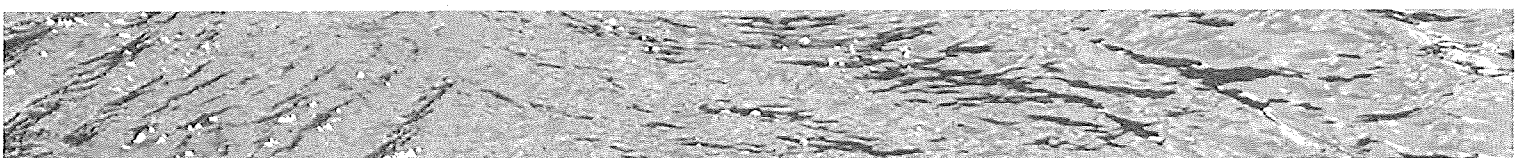
Zapewnianie pracownikom bezpiecznych warunków pracy obejmuje:

- likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania,
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
- instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- szkolenia prewencyjne.

Nie można nie zauważyć, że w 2018 roku zarejestrowano więcej niż w 2017 r. liczbę wypadków przy pracy, wśród których doszło do jednego wypadku ciężkiego. Brak doświadczenia oraz brak pracowników na rynku pracy powoduje w zakładach dużą rotację, która ma ogromny wpływ na wskaźnik wypadkowości. Każdy z wypadków został dokładnie przeanalizowany przez zespół powypadkowy, którego celem jest wskazanie działań profilaktycznych mających na celu zminimalizowania podobnych zdarzeń w przyszłości. Mamy nadzieję, że wspólnymi działaniami będziemy w stanie bardziej zadbać o nasze bezpieczeństwo.



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ



6. Społeczna odpowiedzialność

102-11, 102-15, 102-16, 103-2, 203-2, 206-1

W 2018 w Spółce podjęto działania nad opracowaniem Kodeksu Etyki, w którym m.in. zostały zdefiniowane wartości etyczne, jakimi na co dzień w pracy powinni kierować się pracownicy oraz zasady postępowania wobec klientów, partnerów handlowych, akcjonariuszy, społeczności lokalnych i współpracowników.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu w Spółce ww kodeks został zatwierdzony przez Zarząd Spółki.

Dbamy o to, by każdy pracownik znał Kodeks Etyki i postępował według norm, które są w nim opisane. Przestrzegając zapisów Kodeksu podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych, realizujemy wizję oraz misję Spółki. Wartości oraz zasady postępowania mają nas motywować i wspierać w osiąganiu wspólnych celów – zarówno biznesowych, jak i indywidualnych. Wierzymy, że są one również akceptowane przez całe nasze otoczenie i przyczyniają się do budowania długotrwałych, uczciwych i przejrzystych relacji ze wszystkimi interesariuszami. Treść Kodeksu Etyki jest udostępniona na stronie internetowej Spółki, w zakładce: www.kppd/O Firmie/Kodeks etyki.

Zarządzanie ryzykiem w Spółce realizowane jest poprzez powołany zespół pracowników Biura Spółki, którzy w zakresie odpowiednich pionów podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu lub Członkowi Zarządu. Zadaniem zespołu jest stałe monitorowanie zidentyfikowanych ryzyk oraz sukcesywne prowadzenie działań prewencyjnych, ograniczających negatywne skutki w obszarze środowiska, bezpieczeństwa pracy i jakości dostarczanych produktów.

Istotne dla Spółki jest spełnienie oczekiwań klientów przy jednoczesnej odpowiedzialności za środowisko naturalne. Dlatego też stale doskonalimy procesy wewnętrzne w firmie, podnosimy kwalifikacje i świadomość procesową pracowników oraz dbamy o bezpieczne warunki pracy.

Świadomi bezpośredniego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne podejmujemy działania, których celem jest maksymalne wykorzystanie posiadanego surowca. Trzeba zaznaczyć, że przetwarzany surowiec leśny jest odnawialny i biodegradowalny.

Wdrożony i rokrocznie audytowany System Zarządzania Jakością PN-EN ISO 9001:2015 pozwala nam stale usprawniać i lepiej zarządzać zasobami Spółki.

Działalność Spółki realizowana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi ochrony środowiska oraz decyzjami środowiskowymi. Korzystanie bezpośrednio ze środowiska przez oddziały Spółki realizowane jest w oparciu o przywołane decyzje administracyjne i pozwolenia.

Monitorujemy okresowo wpływ działalności oddziałów na otoczenie w tym zakresie.

1) Prawa człowieka

102-16

Spółka utożsamia się ze społecznością międzynarodową w zakresie popierania i przestrzegania praw człowieka. Zwracamy dużą uwagę na przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Problematyka przestrzegania praw człowieka jest omawiana w trakcie zajęć przeznaczonych dla nowo zatrudnianych pracowników, a także podczas okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy.

Kładziemy duży nacisk na przestrzeganie praw kobiet ciężarnych i w okresie macierzyństwa.

Przywiązujemy ogromną wagę do wypracowanych standardów pracy, transparentności prowadzonego biznesu oraz przyjętych zasad etycznych, opartych na wzajemnej tolerancji, poszanowania praw człowieka, równouprawnienia kobiet i mężczyzn, niezatrudniania dzieci i młodocianych oraz dobrowolności pracy. Pogłębianie wiedzy pracowników oraz weryfikacja stosowania zasad w wymienionych obszarach realizowane jest poprzez szkolenia oraz wewnętrzne audyty.

Spółka w swojej działalności nie zatrudnia dzieci. Podobnie jak w 2017 r., również w 2018 r. wśród kontrahentów Spółki nie stwierdzono, aby występowały przypadki naruszenia praw człowieka, w szczególności w zakresie zatrudniania dzieci.

W roku raportowanym nie toczyły się względem Spółki spory sądowe i pozasądowe w zakresie nieprzestrzegania praw człowieka.

Zależy nam na przejrzystych zasadach współpracy z kontrahentami. Tym samym w Spółce prowadzimy standaryzację umów. Każda umowa jest sprawdzana, parafowana i rejestrowana w rejestrze umów. Dążymy do tego, aby wszystkie umowy z kontrahentami zawierały stosowne zapisy, gwarantujące odpowiednie przestrzeganie przepisów prawa.

Z uwagi na priorytetowe traktowanie przez nas zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa fizycznego, w umowach zawieranych z kontrahentami zamieszczane są klauzule dotyczące przestrzegania przepisów dotyczących tych zagadnień. Pracownicy firm zewnętrznych, wykonujących prace na terenach Oddziałów muszą stosować się do ustalonych zasad w zakresie bhp i p.poż.

Utrzymujemy relacje z kontrahentami, którzy działają legalnie. Spółka stosuje również procedury konkursowo-ofertowe m.in. na dostawy maszyn i urządzeń, prace budowlano-montażowe oraz usługi transportu.

2) Przeciwdziałanie korupcji

102-16

Charakter prowadzonej przez Spółkę działalności może stwarzać ryzyko potencjalnych działań o charakterze korupcyjnym. Jednak na przestrzeni minionych lat, Spółka skutecznie kontrolowała i monitorowała cały proces gospodarczy, aby nie dopuścić do działań, które w jakikolwiek sposób mogły podważyć jej renomę. Podejmujemy działania mające na celu eliminację zachowań stanowiących zagrożenie w tym obszarze. Spółka opracowała szereg wewnętrznych zasad, które umożliwiają wybór kontrahentów w taki sposób, aby zapobiec formom łapownictwa i korupcji oraz posiada wdrożony system zarządzania jakością, zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2015, w ramach którego zostały opracowane liczne procedury przejrzystego wyboru kontrahentów. Wszystkie kontrakty zawierane przez Spółkę analizowane są pod kątem możliwości wystąpienia ryzyka korupcji. W roku raportowanym wobec Spółki, jak i z jej udziałem, nie toczyły się żadne postępowania, które dotyczyłyby zachowań korupcyjnych i naruszających przepisy antymonopolowe.

3) Obszar społeczny

201-2

Spółka jest znaczącym pracodawcą w regionie, a w zależności od lokalizacji Oddziału nawet jedynym znaczącym miejscem pracy dla okolicznych mieszkańców. Powyższe uwarunkowania zobowiązują do świadomego i racjonalnego korzystania z zasobów kapitału społecznego, intelektualnego, finansowego i ludzkiego. Spółka współpracuje z władzami samorządowymi w zakresie jej oddziaływania na lokalne otoczenie.

Istotną wartością jest lokalny kapitał ludzki, który tworzy kadre pracowniczą Spółki. Pracownicy znają specyfikę naszego biznesu, którą często przekazują sobie z pokolenia na pokolenie. Praca wielopokoleniowa stała się tradycją w Spółce, która jest doceniana, zarówno przez pracowników, jak i kierownictwo.

W skali Spółki na wyższych stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest 97% osób pochodzących ze społeczności lokalnej.

Zarząd Spółki jest w pełni świadomy odpowiedzialności za lokalną społeczność, dlatego też poza tworzeniem miejsc pracy dla mieszkańców, buduje trwale i długoletnie relacje, kształtując pozytywną atmosferę z otoczeniem zewnętrznym i wspierając lokalną społeczność, instytucje i organizacje.

Cyklicznie podejmowane są akcje wspierające skierowane do lokalnych sportowców oraz osoby dotknięte niepełnosprawnością, umożliwiając im realizację sportowych zainteresowań. Nie zapominamy również o udzielaniu wsparcia dla lokalnych kościołów i szpitali, co wpisało się już w tradycję Spółki. Działalność społeczno-sponsoringowa jest uregulowana w Zarządzeniu Prezesa Zarządu, które określa maksymalną wysokość środków, które mogą być wydatkowane na ten cel przez Oddziały Spółki.

W Spółce jest wiele inicjatyw oddolnych, które pozwalają na zacieśnienie więzi pomiędzy pracownikami. Pracownicy poszczególnych Oddziałów chętnie angażują się w organizację wspólnych wyjazdów, zawodów wędkarskich czy pikników rodzinnych i szczególnie świętują Dzień Drzewiarza, promując i wspierając działania proekologiczne.

Wsluchujemy się w potrzeby naszych pracowników oraz wychodzimy im naprzeciw, tworząc przyjazne i inspirujące miejsce pracy. Realizowanych jest szereg inicjatyw w zakresie organizacji wyjazdów pracowniczych, połączonych z integracją i wzmacniających więzi między współpracownikami.

Spółka buduje wartość w oparciu o potencjał kapitału ludzkiego. Stabilność zatrudnienia jest istotnym elementem, który przyciąga pracowników, zapewniając im poczucie bezpieczeństwa. Zarząd ma pełną świadomość, że pozycja rynkowa Spółki zależy od kompetencji kadry pracowniczej, którą posiada.

Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzimy szeroki, regularny dialog z naszymi partnerami społecznymi. W Spółce działają dwa związki zawodowe, do których należy 37% ogółu pracowników. Organizacje związkowe otrzymują co kwartał informacje o wynikach Spółki i jej Oddziałów (z zachowaniem stosownych procedur). Nie odnotowano sporów zbiorowych.

Mając na celu zaangażowanie pracowników w bieżące życie Spółki, wydawany jest co tydzień „Biuletyn Informacyjny” oraz co miesiąc „Kadrowiec”, który spełnia również rolę edukacyjną. Ich redakcją zajmują się wyznaczeni pracownicy w Biurze Spółki. W celu umożliwienia pracownikom i kontrahentom dostępu do informacji i działalności Spółki w szerokim zakresie, została utworzona na Facebooku oficjalna strona KPPD-Szczecinek S.A.: <https://business.facebook.com/KPPD-Szczecinek-SA-1811202205557360>.

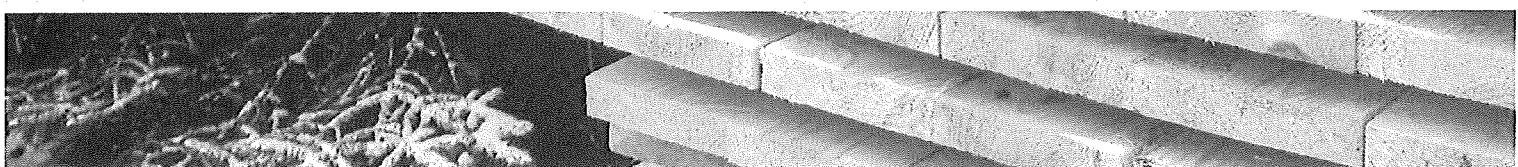
A w niej utworzono bloki informacyjne:

- Nasze rekordy,
- Nasze pasje,
- Ciekawostki przyrodnicze w naszej miejscowości i okolicy.

Strona ta jest redagowana na bieżąco wspólnie z pracownikami.



**RACJONALNE KORZYSTANIE Z ZASOBÓW
I ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA**



7. Racjonalne korzystanie z zasobów środowiska i zanieczyszczenie środowiska 103-2, 301-1

Pomimo braku w Spółce sformalizowanej polityki środowiskowej, działalność biznesowa jest prowadzona z uwzględnieniem dbałości o środowisko. Jak podano wyżej, na dzień sporządzenia niniejszego raportu w Spółce obowiązuje Kodeks Etyki, w którym zapisano m.in. przyjęte przez Spółkę podejście do środowiska.

Działalność KPPD-Szczecinek S.A. z uwagi na specyfikę produkcyjną (surowiec biologiczny – odnawialny i biodegradowalny) i wytwarzane wyroby, odgrywa znikomy wpływ na środowisko. Oddziały Spółki działają w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz. U. z 2016r. poz. 672 t.j. z późn. zmian.) oraz na podstawie innych przepisów i rozporządzeń związanych z ochroną środowiska, w tym normami unijnymi. Spółka w swojej działalności stosuje technologie przyjazne środowisku i działa w oparciu o aktualne decyzje administracyjne.

Tabela nr 4: Wykaz decyzji administracyjnych dotyczących ochrony środowiska, wg stanu na dzień 31.12.2018 r.

Oddział	Halas	Emisja do powietrza	Zbieranie odpadów	Wodno-prawne	Zgłoszenie technologii kotłowni	Zgłoszenie instalacji CPN
Białogard	BOŚ.6241.1.2013.KD	BOŚ.6224.3.2013.KD			OS-III-7641/34/98	
Czaplinek		OS.6224.2.2012.AW			OS.6221.5.201	OS.6221.44.2014.
Drawsko		OS.6224.3.2014.MW			OS.SB.7644-	
Kalisz	OS.AW.7644-2-10/2008/10	OS.6224.4.2013.AW		OS.KF.6223-8-03/10	OS.6221.43.2014.MW	OS.6221.28.2013.AW
Kołacz		OŚ.6225.1.2013		OŚ-6341.5.2017	OS.6222.1.201	OŚ.6222.1.2013
Krosino		RS.6224.1.2018.ML			RS.7645-	
Lubowo		RS.6224.9.2012.ML		RS.6341.38.2011.R	RS.7645-	OS.6221.13.2012
Manowo		BOŚ.6224.3.2015.AG			OS-III-	OŚN.6221.38.201
Sławoborze		OŚ.6225.1.2015		OŚ-6223/71/2010	OŚ/7644/8/05	OŚ.6222.2.2013
Świdwin	OŚ.6251.2.2014 r	OŚ.6225.3.2013			OS-III-7641/16/98	
Świerzyna		OS.6224.3.2018.KA	OS.6233.21.2012.KA	OS.KJ.6223-80-07/10 OS.KJ.6223-79-05/10	OS.SB.7644-6/2003	OS.6221.27.2013.AW
Wierzchowo		OS.6224.3.2013.AW			OS.6221.26.2013.AW	OS.6221.27.2013.AW

Oddziały prowadzą procesy technologiczne w wyniku, których korzystają ze środowiska w zakresie emisji gazów i pyłów do atmosfery, odprowadzania ścieków komunalnych, wód opadowych i roztopowych, wytwarzania odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne oraz emisji hałasu.

Podstawowym surowcem używanym w Spółce i jednocześnie podstawowym kosztem produkcji jest surowiec drzewny. Drewno jest surowcem naturalnym, odnawialnym, zdrowym oraz ekologicznie przyjaznym, wyróżnia się zaletami użytkowymi i naturalną różnorodnością. Bardzo istotne staje się jak najbardziej efektywne wykorzystanie surowca drzewnego, dlatego też systematycznie zwiększa się udział wyrobów bardziej przetworzonych (suszonych, struganych i impregnowanych) w sprzedaży produktów. Spółka stara się działać w sposób przyjazny dla otoczenia, zgodnie z normami ochrony środowiska, dbając o bezodpadowe wykorzystanie surowca. W procesie przetarcia surowca drzewnego powstają produkty

uboczne drzewne, które są surowcem dla zakładów produkujących płyty wiórowe i MDF oraz dla przemysłu celulozowo-papierniczego. Jednym z produktów ubocznych powstających w trakcie produkcji drzewnej są trociny. Należą one do odnawialnych źródeł energii, których najważniejszą cechą jest to, że nie powodują tak dużej emisji dwutlenku siarki, jak spalanie węgla kamiennego, czy oleju opałowego. Ponadto bilans CO₂ w procesie spalania jest równy zeru. Trociny, w formach nieprzetworzonych na brykiety, są paliwem lokalnym z uwagi na niewielki ciężar objętościowy. Natomiast w celu łatwiejszego i efektywniejszego wykorzystania trocin poddaje się je prasowaniu. W trzech Oddziałach produkowane są brykiety (czyli sprasowane pod ciśnieniem trociny).

301-1

Tabela nr 5: Zużycie wybranych, kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności surowców

Lp.	Surowiec leśny	j.m.	2018	2017
			ilość	ilość
1	surowiec iglasty	m ³	422 433	413 958
2	surowiec dębowy	m ³	12 804	13 089
3	surowiec bukowy	m ³	34 823	32 152
4	surowiec liściasty pozostały	m ³	438	744

Lp.	Materiały drzewne	j.m.	2018	2017
			ilość	ilość
1	tarcica iglasta	m ³	262 780	258 140
2	wyroby iglaste	m ³	95 808	87 310
3	elementy ogrodowe	m ³	1 743	2 042
4	tarcica dębowa	m ³	9 100	9 198
5	tarcica bukowa	m ³	24 701	22 795
6	wyroby dębowe	m ³	3 587	3 641
7	wyroby bukowe	m ³	6 403	7 190

1) Energia

302-1

Spółka na dostawę całości energii elektrycznej ma podpisane umowy kompleksowe ze spółką ENERGA Obrót S.A. Wszystkie Oddziały rozliczane są według taryfy B23, z licznikami, które posiadają bezprzewodową transmisję danych do operatora.

W ostatnich latach zmodernizowano linie zasilające i każdy Oddział posiada własne trafostacje zasilające go w energię elektryczną. Zasilanie zakładów z sieci 15 kV energetyki i posiadanie własnych trafostacji pozwala zmniejszyć straty energii elektrycznej na przesyle, co przyczynia się do poprawy środowiska naturalnego. Każda stacja transformatorowa jest wyposażona w baterie kondensatorów do poprawy współczynnika mocy, które pozwalają na zmniejszenie strat z tytułu poboru energii biernej do wymaganego poziomu zgodnego z podpisanymi umowami kompleksowymi. Stacje transformatorowe zlokalizowane są blisko głównych hal produkcyjnych, co pozwala zmniejszyć długości linii zasilających i straty w przesyle energii do urządzeń produkcyjnych. Dodatkowo, aby zoptymalizować zużycie energii elektrycznej przez maszyny, wprowadzamy systematycznie urządzenia, które pozwalają na regulację prędkości obrotowych silników (posuw w pilach, wentylatory, pompy), tj. falowniki i układy soft-start. Szczególnie duże efekty przynosi to w suszarniach tarcicy.

W 2017 r. został przeprowadzony audyt energetyczny, w wyniku którego ustalenia mające na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej są lub będą stopniowo wdrażane.

Zgodnie z wnioskami z audytu energetycznego rozpoczęto wymianę źródeł oświetlenia na LED.

W 2018 roku wymieniono źródła oświetlenia na LED:

- ZPD Białogard -kotłownia, hala klejenia,
- ZPD Krosino -hala dalszego przerobu,
- ZPD Świerczyna -hala strugarek,
- ZPD Manowo -oświetlenie zewnętrzne.

Zainstalowano również oświetlenie LED w nowo wybudowanym magazynie w ZPD Drawsko Pomorskie. Energia cieplna wytwarzana jest we własnych kotłowniach opalanych biomasą i zaspakaja w całości potrzeby technologiczne i grzewcze Oddziałów. W kotłowniach wykorzystywane są nowoczesne kotły, ze specjalistycznymi rusztami/paleniskami przystosowanymi do spalania biomasy, posiadające sprawność w granicach 85–95%. W większości wyposażone są w multicyklony, co pozwala na znaczące zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do atmosfery i utrzymanie jej zgodnie z dopuszczalnymi poziomami emisji.

W 2018 roku przeprowadzono modernizację instalacji technologicznej kotłowni w ZPD Kalisz Pomorski, przez co uzyskano mniejsze straty w rozdziale ciepła. Wykonano modernizację węzłów C.O. suszarni PANTO, pozwalającą osiągnąć lepszą regulację obiegów-z ilościowej na jakościową w dwóch oddziałach, tj. Świerczyna i Kalisz Pomorski.

302-1, 302-3

Tabela nr 6: Zużycie paliw i energii

Lp.	Wyszczególnienie	j.m.	2018	2017
			ilość	ilość
1	KPI: zużycie energii elektrycznej/1 m3 wyrobu	MWh/1 m3	0,060	0,064
Zużycie paliw i energii				
1	energia elektryczna	MWh	24 188	24 788
2	energia cieplna	GJ	84 723	83 120
3	olej napędowy	Mg	546	567
4	benzyna	Mg	15	15
5	olej opałowy	-	-	-

2) Odpady i ścieki

306-1

Spółka realizuje procedury związane z gospodarką odpadami. Odpady (np.: opony, sorbety, zużyte oleje) są przekazywane do wyspecjalizowanych odbiorców posiadających zgodę na odbiór odpadów, celem utylizacji na podstawie dokumentacji obrotu odpadami.

Celem zapewnienia i spełnienia wymagań w zakresie właściwego gospodarowania odpadów Spółce został nadany numer BDO.

Na terenie Spółki nie są wytwarzane ścieki przemysłowe. Ścieki komunalne są odprowadzane do kanalizacji gminnych. Wyjątek stanowi Oddział Spółki zlokalizowany w Świerczynie, gdzie zakład eksploatuje biologiczną oczyszczalnię ścieków, do której są odprowadzane ścieki bytowe z naszego oddziału i przyległego osiedla domków jednorodzinnych (dawnych mieszkań funkcyjnych).

Spółka prowadzi procesy inwestycyjne zmierzające do prawidłowego magazynowania produktów, mogących powodować emisję niezorganizowaną pyłów drzewnych. Budowa systemu hermetyzacji transportu trocin, systemu odpylania, przyczynia się do podnoszenia jakości gospodarki odpadowej i ograniczania emisji niezorganizowanej.

Tabela nr 7: Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia

Lp.	Wyszczególnienie	2018	2017 r.
1	Odprowadzone ścieki gminne (m3)	9 642	10 344
2	Odprowadzone ścieki do własnej oczyszczalni (m3)	2 495	3 568
3	Razem	12 137	13 912

306-2

Tabela nr 8: Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

Lp.	Wyszczególnienie	2018	2017
		Masa odpadów [Mg]	Masa odpadów [Mg]
1	Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione pod kodami 16 02 09 do 16 02 12	-	0,12
2	Filtry olejowe	0,30	0,74
3	Zużyte opony	8,63	8,64
4	Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	2,1	2,08
5	Sorbety, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	0,06	0,65
6	Żelazo i stal	51,14	54,95
7	Popioły lotne z torfu i drewna niepoddanego obróbce chemicznej	9,21	7,17
8	Opakowania z tworzyw sztucznych	4,43	0,30

9	Sorbety, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania	0,82	0,02
10	Baterie i akumulatory ołowiowe	0,01	0,24
11	Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	0,58	0,36
12	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	0,59	0,27
13	Inne rozpuszczalniki i mieszaniny rozpuszczalników	0,18	0,35
14	Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego (np. azbest), włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi	0,14	0,05
15	Elementy usunięte z zużytych urządzeń inne niż wymienione w 16 02 15	0,21	0,02
16	Inne niewymienione odpady	1,26	14,17
17	Odpady tworzyw sztucznych	1,51	13,38
18	Odpady z przemysłu gumowego i produkcji gumy	-	0,32

Spółka stale realizuje procedury inwestycyjne zmierzające do ograniczania emisji hałasu do środowiska poprzez inwestowanie w maszyny i urządzenia o niższych poziomach głośności. Systematyczna kontrola w zakresie emisji hałasu, prowadzona przez pracowników Spółki oraz przez wyspecjalizowane laboratoria, posiadające akredytacje, przyczynia się do poprawy jakości tych oddziaływań. W procesach inwestycyjnych stosowane są procedury ochrony środowiska. Praktycznie każda inwestycja realizowana na terenie Oddziałów podlega opiniowaniu przez państwowe organy środowiskowe.

Dla wielu procesów inwestycyjnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, prowadzone jest postępowanie administracyjne w zakresie ochrony środowiska, kończące się wydaniem decyzji o uwarunkowaniach środowiskowych.

Tabela nr 9: Opłaty za korzystanie ze środowiska

Rok	Łączna szacunkowa kwota opłat [tys. zł]
2018	83,7
2017	72,5

Wobec treści Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1907/2006 ws. REACH, wprowadzającego na obszarze Unii Europejskiej obowiązek rejestracji wytwarzanych lub importowanych substancji chemicznych oraz oceny bezpieczeństwa substancji chemicznych dla ludzi i środowiska, określającego mechanizm zakazu lub ograniczeń produkcji i stosowania substancji szczególnie niebezpiecznych oraz nakładającego na producentów i importerów obowiązek informowania dalszych użytkowników o warunkach bezpiecznego stosowania substancji w postaci własnej i jako składnika innych produktów, narzucając szczegółowy wzór odpowiedniego dokumentu (Karta Charakterystyki), Spółka posiada Karty charakterystyk do wszystkich stosowanych substancji. Na bieżąco są realizowane obowiązki wynikające z roli dalszego użytkownika substancji chemicznych i systematycznie kontroluje stosowane przez pracowników substancje chemiczne podlegające rejestracji.

Spółka nie wytwarza substancji chemicznych objętych procedurami zakazu lub ograniczenia produkcji i stosowania, ani innych substancji dla których istnieje obowiązek rejestracyjny.

3) Woda 303-1

Rok 2018 był szczególny pod względem braku opadów w okresie wiosny i lata. Dlatego też, nastąpiło większe zużycie wody w naszych oddziałach, związane z ochroną obiektów przed zagrożeniem pożarowym i nawadnianiem terenów zielonych.

Tabela nr 10: Całkowity pobór wody według źródła

Lp.	Wyszczególnienie	2018	2017
1	Pobór wody gminnej (m3)	29 023	27 425
2	Pobór wody z własnych ujęć (m3)	11 321	8 258
3	Razem	40 344	35 683

Zgodnie z ustawą z dnia 17.07.2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji, Spółka sporządza i aktualizuje raporty z tytułu korzystania ze środowiska. Jest też kontrolowana przez organy ochrony środowiska w zakresie stosowanych procedur oraz systematycznie przeprowadza audyty wewnętrzne. Przeprowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w tym zakresie. Spółka nie poniosła również kar z tytułu korzystania ze środowiska.

4) Bioróżnorodność 304-1

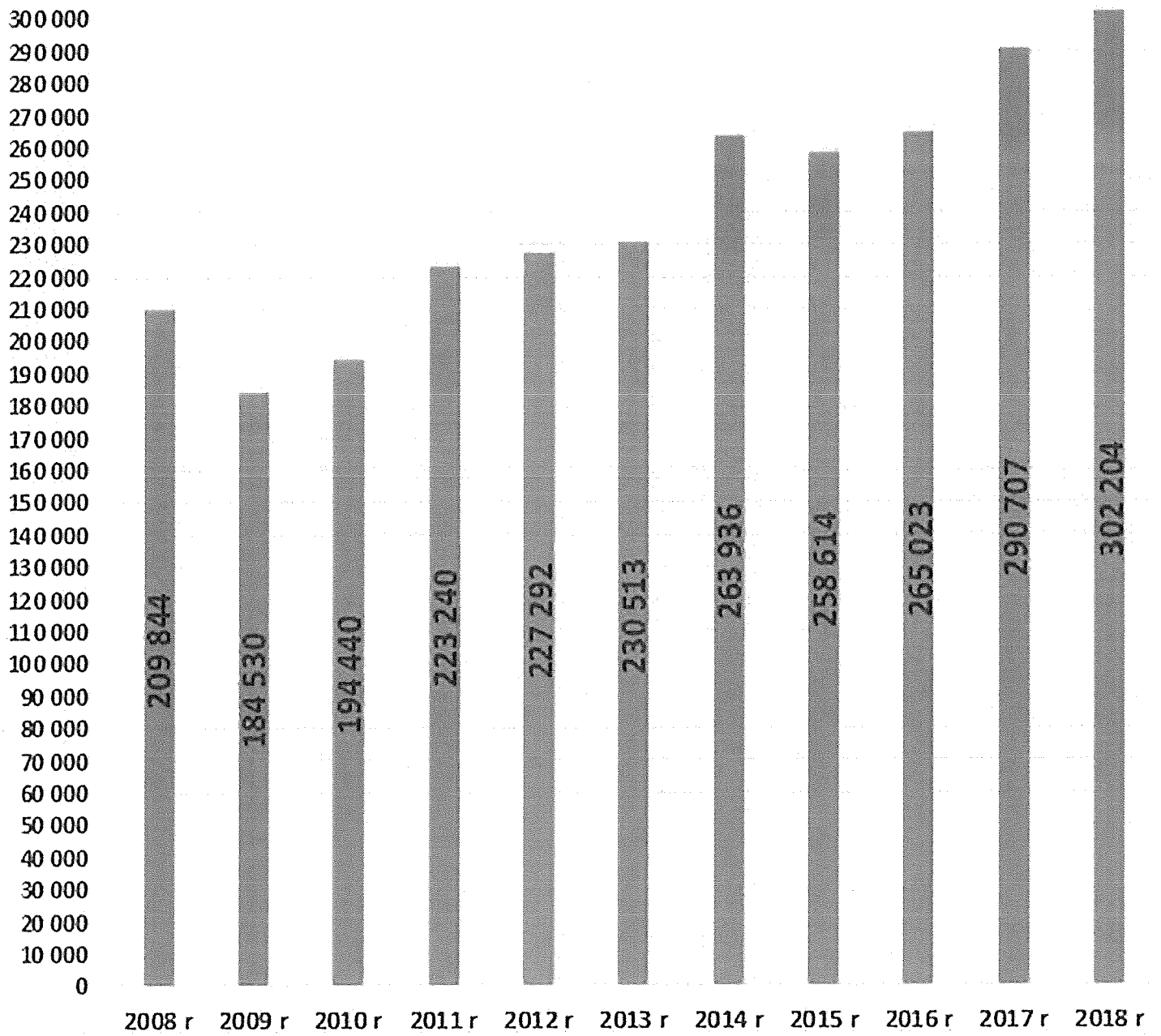
Niektóre oddziały należące do Spółki są zlokalizowane na obszarach cennych przyrodniczo i podlegających ochronie (ZPD Czaplinek, Drawsko i Kołacz). W okresie funkcjonowania tych oddziałów nie stwierdzono negatywnych oddziaływań żadnego z nich na obszary podlegające ochronie. Prowadzone na terenie oddziałów procesy inwestycyjne są realizowane w oparciu o procedury środowiskowe. Procedury te systematycznie podlegają opiniowaniu przez organy ochrony środowiska. Spółka stosuje wyłącznie technologie nie powodujące uciążliwości dla środowiska, w tym na obszarach chronionych - obszary Natura 2000. W zakresie obszaru chronionego Natura 2000 znajduje się jeden oddział Spółki zlokalizowany w miejscowości Czaplinek, w woj. Zachodniopomorskim, o łącznej powierzchni 0,0541 km².

Spółka bez zbędnej zwłoki reaguje na wszelkie skargi kierowane pod jej adresem, w związku z dopuszczeniem się naruszeń w zakresie przepisów dotyczących ochrony środowiska. W 2018 roku do ZPD Świdwin wpłynęło zgłoszenie o uciążliwości spowodowanej wibracjami. W celu rozpatrzenia skargi przeprowadzono badania, które miały przedstawić zakres uciążliwości. Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, iż odległość między zakładem a wnoszącym skargę jest zbyt duża i po przedstawieniu badań zarówno wnoszący skargę oraz władze miasta Świdwin uznały skargę za bezzasadną.

Tabela nr 11: Liczba skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

L.p.	Zakład	Przedmiot skargi	2018	2017
			Liczba zgłoszonych skarg	Liczba zgłoszonych skarg
1	Drawsko Pom.	Pylenie trocin	-	1
2	Świdwin	Wibracje	1	-

Zgodnie z planem przestrzennym miasta Drawsko Pomorskie, ZPD Drawsko wykonało projekt i dokonało nasadzenia drzew wzdłuż granic Zakładu. Nasadzenia drzew mają charakter izolacyjny, aby zabezpieczyć sąsiednie posesje przed emisjami pyłu i hałasu z terenu Zakładu, a tym samym wpłynąć na poprawę stanu środowiska oraz także wizerunku ZPD Drawsko.



TABELE I DANE NIEFINANSOWE

8. Tabele z danymi niefinansowymi

1) Struktura zatrudnienia 102-8

Lp.	Pracownicy według form zatrudnienia	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	zatrudnieni na czas określony	87	212	93	263
2	zatrudnieni na czas nieokreślony	192	591	167	522
3	zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia	7	35	10	28
4	zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło	0	0	0	0
5	zatrudnieni na podstawie umowy stażowej	0	0	0	0
6	samozatrudnieni	2	0	2	1
7	zatrudnieni w ramach umów outsourcingu i leasingu	50	168	74	249
8	Razem	337	1 006	346	1 063

Lp.	Pracownicy według kategorii zatrudnienia	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	pracownicy produkcyjni	165	692	147	679
2	pracownicy nieprodukcyjni	114	111	113	106
3	Razem	279	803	260	785

Lp.	Pracownicy według kategorii wiekowej	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	33	110	38	120
2	od 30 do 50 lat	143	372	135	363
3	powyżej 50 lat	103	321	87	302
4	Razem	279	803	260	785

2) Przyjęcia nowych pracowników

Lp.	Łączna liczba pracowników w podziale na	2018			2017		
		Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Procent nowozatrudnionych pracowników	Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Procent nowozatrudnionych pracowników
1	Kobiety	279	47	16,85%	260	35	13,46%
2	Mężczyźni	803	187	23,29%	785	146	18,60%
3	Suma	1 082	234	21,63%	1 045	181	17,32%

Lp.	Łączna liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe	2018		2017	
		Liczba nowozatrudnionych pracowników w danej grupie	Procent nowozatrudnionych pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników w danej grupie	Procent nowozatrudnionych pracowników
1	do 30 lat	65	27,78%	74	40,88%
2	od 30 do 50 lat	110	47,01%	78	43,10%
3	powyżej 50 lat	59	25,21%	29	16,02%
4	Suma	234	100,00%	181	100,00%

3) Odejścia pracowników 401-1

Lp.	Łączna liczba odejść pracowników w podziale na:	2018			2017		
		Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników	Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników
1	Kobiety	279	31	11,11%	260	47	18,08%
2	Mężczyźni	803	168	20,92%	785	143	18,22%
3	Suma	1 082	199	18,39%	1 045	190	18,18%

Lp.	Łączna liczba odejść w podziale na grupy wiekowe	2018		2017	
		Liczba odejść pracowników w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników	Liczba odejść pracowników w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
1	do 30 lat	60	30,15%	52	27,37%
2	od 30 do 50 lat	88	44,22%	80	42,10%
3	powyżej 50 lat	51	25,63%	58	30,53%
4	Suma	199	100,00%	190	100,00%

4) Powrót do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w odniesieniu do płci 401-3

Lp.	Wyszczególnienie	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	Liczba pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	13	11	14	16
2	Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	13	0	14	0
3	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskiego / tacierzyńskiego	3	0	4	0
4	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskiego / tacierzyńskiego i pracowali w organizacji przez 12 kolejnych miesięcy po powrocie	1	0	1	0
5	Wskaźnik powrotu do pracy	23,08%	0,00%	28,57%	0,00%
6	Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	33,33%	0,00%	25,00%	0,00%

5) Wypadki przy pracy 403-2

Lp.	Wyszczególnienie	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	Łączna liczba wypadków przy pracy	7	59	8	48
2	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0	0	0
3	Liczba wypadków ciężkich	0	1	0	0
4	Liczba wypadków lekkich	7	58	8	48
5	Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	66		56	

Lp.	Wyszczególnienie	2018			2017		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Wskaźnik częstotliwości wypadków	6,46	54,53	61,00	7,65	45,93	53,58
2	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	256	2611	2867	369	2583	2952
3	Wskaźnik stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	0	0	0	0

7) Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika, według struktury zatrudnienia 404-1

Lp.	Wyszczególnienie	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	Ilość osób uczestniczących w szkoleniach	271	727	178	566
2	Łączna liczba godzin szkoleniowych	2 488	6 771	1 763	6 248
3	Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	9	8	7	8

Lp.	Średnia liczba osobogodzin według struktury zatrudnienia	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	Zarząd	45	13	13	0
2	kadra kierownicza	21	30	11	9
3	stanowiska nierobotnicze	11	17	9	3
4	stanowiska robotnicze	5	6	5	8

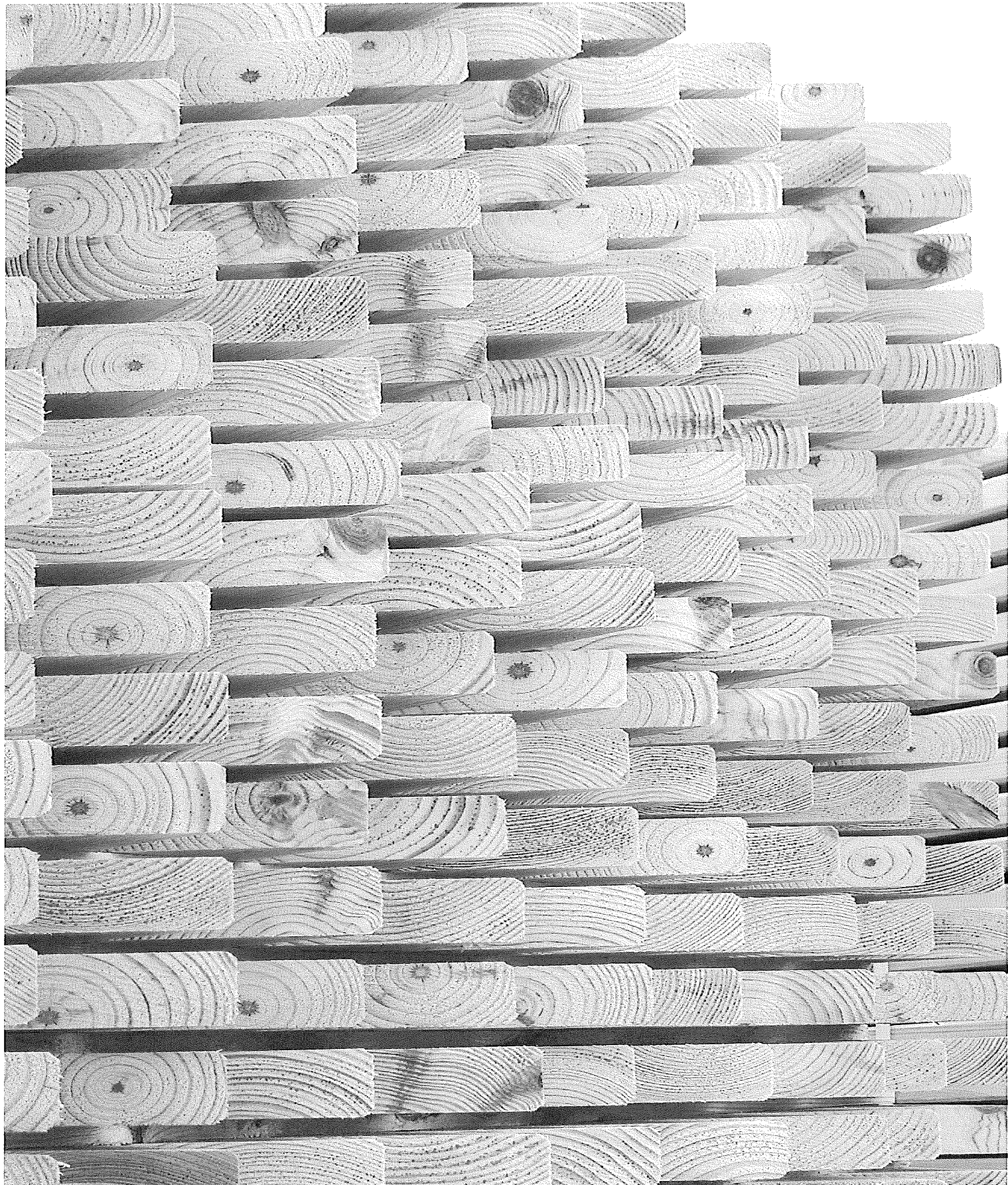
8) Różnorodność w zatrudnieniu 405-1

Lp.	Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	3,05%	10,17%	3,64%	11,48%
2	od 30 do 50 lat	13,22%	34,38%	12,92%	34,74%
3	powyżej 50 lat	9,52%	29,66%	8,32%	28,90%
4	Ogółem podział procentowy	25,79%	74,21%	24,88%	75,12%

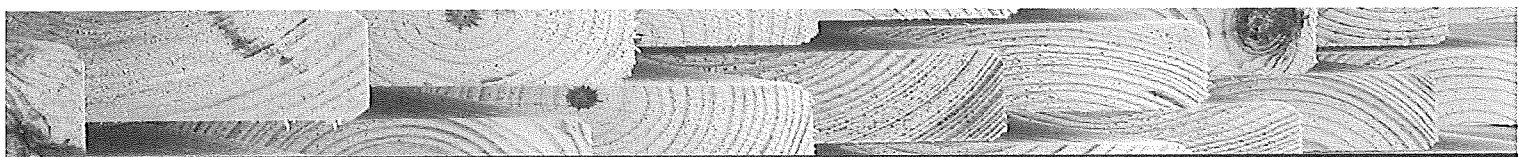
Lp.	Pracownicy wg kategorii zatrudnienia	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	Zarząd	0,09%	0,09%	0,10%	0,10%
2	kadra kierownicza	3,05%	6,56%	3,35%	7,56%
3	stanowiska nierobotnicze	7,40%	3,60%	7,37%	2,49%
4	stanowiska robotnicze	15,25%	63,96%	14,06%	64,97%
5	Ogółem podział procentowy	25,79%	74,21%	24,88%	75,12%

Lp.	Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	od 30 do 50 lat	0,00%	40,00%	0,00%	40,00%
3	powyżej 50 lat	0,00%	60,00%	0,00%	60,00%
4	Ogółem podział procentowy	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Lp.	Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności	2018		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	od 30 do 50 lat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
3	powyżej 50 lat	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
4	Ogółem podział procentowy	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%



INDEKS GRI



9. Indeks GRI

102-55

Numer wskaźnika GRI	Tytuł wskaźnika	Strona	Komentarz/Opis
102-1	Nazwa organizacji	-	Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna (w raporcie określana także jako KPPD-Szczecinek S.A., Spółka)
102-2	Podstawowe marki, produkty i usługi	3	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	-	ul. Waryńskiego 2, 78-400 Szczecinek
102-4	Lokalizacja oddziałów organizacji	3	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	4	Spółka Akcyjna, notowana na GPW S.A. w Warszawie
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	4	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-7	Skala organizacji	4	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-8	Informacje o osobach świadczących pracę na rzecz organizacji	25	[Tabele z danymi niefinansowymi]
102-9	Łańcuch dostaw	8,9	[Kultura zarządzania]
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące organizacji i łańcucha dostaw	-	brak korekt
102-11	Zasada przejrzystości - czy jest stosowana, w jaki sposób?	15	[Społeczna odpowiedzialność]
102-12	Zaangażowanie w inicjatywy zewnętrzne	6	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) i organizacjach	6	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	2	[List Prezesa]
102-15	Opis kluczowych czynników wpływu, ryzyka i szans	11,14,15	[Pracownicy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy] [Społeczna odpowiedzialność] Ryzyka biznesowe zostały opisane w „Raporcie rocznym 2018” dostępnym na http://www.kppd.pl/relacje_inwestorskie/raporty_okresowe
102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania	15,16	[Społeczna odpowiedzialność]
102-18	Struktura zarządcza organizacji	7	[Kultura zarządzania]
102-40	Lista grup interesariuszy	10	[O raporcie]
102-41	Zbiorowe układy pracy	-	Podobnie jak w 2017 r- 99,8% pracowników jest objętych umowami zbiorowymi
102-42	Proces identyfikacji i wyboru interesariuszy	10	[O raporcie]

102-43	Podejście organizacji do angażowania interesariuszy	7	[Kultura zarządzania]
102-44	Kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy	7	[Kultura zarządzania]
102-46	Zindyfikowana zawartość raportu, istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	10	[O raporcie]
102-47	Lista istotnych zagadnień	10	[O raporcie]
102-48	Wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach	-	brak korekt
102-49	Zmiany względem ostatniego raportu	-	brak korekt
102-50	Okres raportowania	-	01.01.2018 - 31.12.2018
102-51	Data wydania poprzedniego raportu	-	16.03.2018
102-52	Cykl raportowania	-	roczny
102-53	Osoba do kontaktu w sprawach raportu	-	Waldemar Mojsiewicz- główny spec. ds. organizacji i zarządzania w.mojsiewicz@kppd.pl tel.:94 374 97 27 mobile: 604 992 645
102-54	Oświadczenia o raportowaniu zgodnie ze standardami GRI	10	[O raporcie]
102-55	Indeks treści GRI połączony z matrycą zgodności z UoR	30	[Indeks GRI]
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	10	[O raporcie]
103-1	Wyjaśnienie każdego istotnego aspektu wraz ze szczegółami wpływu organizacji	-	Nie stwierdzono ograniczeń raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego wewnątrz organizacji
103-2	Podejście do zarządzania poszczególnymi kwestiami (ESG)	3,7,11, 15,18	[O KPPD-Szczecinek S.A.], [Kultura zarządzania], [Pracownicy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy], [Społeczna odpowiedzialność], [Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	5	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
202-2	Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych	16	[Społeczna odpowiedzialność]
203-2	Znaczące, zidentyfikowane, pośrednie oddziaływanie ekonomiczne organizacji	15	[Społeczna odpowiedzialność]
206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.	15	[Społeczna odpowiedzialność]
301-1	Wykorzystywane surowce/materiały wg wagi i objętości	19	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	19, 20	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]

302-3	Efektywność energetyczna	20	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
303-1	Pobór wody według źródła	23	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
304-1	Zakłady organizacji sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności	23	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
306-1	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	21	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metod postępowania z odpadem	21	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
401-1	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników organizacji, według grup wiekowych, płci i regionu	26	[Tabele z danymi niefinansowymi]
401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin	12	[Pracownicy, zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]
401-3	Odszetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	27	[Tabele z danymi niefinansowymi]
403-1	Odszetek łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach	-	2,8% ogółu pracowników
403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów	27	[Tabele z danymi niefinansowymi]
404-1	Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika	28	[Tabele z danymi niefinansowymi]
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	28	[Tabele z danymi niefinansowymi]
418-1	Liczba odnotowanych przypadków wycieków danych klientów	-	W okresie raportowanym w Spółce nie odnotowano przypadków wycieków danych klientów oraz uzasadnionych skarg na wyciek danych osobowych

PODPISY WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU			
Data	Imię i nazwisko	Stanowisko/Funkcja	Podpis
	Marek Szumowicz-Włodarczyk	Prezes Zarządu	
	Bożena Czerwińska-Lasak	Wiceprezes Zarządu	