

Informacje dotyczące kwestii społecznych

ESRS S1: Własne zasoby pracownicze

[S1 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Pracownicy są kluczowym zasobem i fundamentem sukcesu Grupy Wielton. Dlatego też Grupa jest gotowa i otwarta, by uwzględniać opinie pracowników w sprawach dotyczących przyszłości firmy i warunków pracy. Grupa stale się komunikuje z pracownikami, organizuje spotkania i udostępnia kanały zgłoszeń w celu adekwatnego reagowania na ich potrzeby.

Poglądy, interesy i prawa pracowników zostały odzwierciedlone w strategii Grupy Wielton na lata 2023-2027, a także w formie wartości korporacyjnych Family Corp. Składają się na nie bezpieczeństwo, rozwój i satysfakcja pracowników oraz stworzenie różnorodnego miejsca pracy z równymi szansami dla wszystkich.

[S1 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W ramach analizy podwójnej istotności na poziomie Grupy zidentyfikowano trzy pozytywne wpływy i jeden negatywny wpływ na zasoby pracownicze.

Pozytywne wpływy:

- *Usługi medyczne mogą obejmować programy zdrowotne, które promują zdrowie pracowników i wspierają „well-being”.*
- *Inwestowanie w kompetencje pracowników, zapewniając im szkolenia, mentorów czy ścieżki rozwoju, pomaga zwiększyć efektywność zespołów i zdolność adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych.*
- *Różnorodność doświadczeń i perspektyw osób z niepełnosprawnościami sprzyja kreatywnemu myśleniu, co może prowadzić do innowacyjnych rozwiązań i pozytywnie wpływać na produktywność.*

Negatywny wpływ:

- *Pracownicy narażeni na substancje chemiczne oraz emisje powstające w procesach spawalniczych (ekspozycja na metale ciężkie np. ołów, kadm, pary cynku oraz dymy spawalnicze) mogą doświadczyć problemów zdrowotnych, takich jak choroby układu oddechowego i skóry.*

Zidentyfikowane wpływy powiązane są ze strategią i modelem biznesowym Grupy. Potrzeba inwestowania w kompetencje pracowników oraz zapewniania im usług medycznych ma swoje odzwierciedlenie w Strategii na lata 2023-2027. Celem strategii jest budowa zespołów HRBP, które w poszczególnych krajach będą zajmować się zarządzaniem talentami, planowaniem sukcesji oraz wymianą dobrych praktyk między spółkami. Wdrożono również system OstendiHR – nowoczesne narzędzie klasy HCM przeznaczone do zarządzania cyklem życia pracownika począwszy od on-boardingu przez stawianie i rozliczanie celów, rozwój kompetencji miękkich, analitykę personalną, planowanie sukcesji oraz off-boarding. Unikalnym rozwiązaniem jest połączenie rozwoju pracownika z badaniami psychometrycznymi, tak, aby dopasować wykonywaną przez niego pracę do jego kompetencji i zainteresowań.

Strategia Grupy Wielton na lata 2023-2027 odnosi się z kolei do wykorzystania siły różnorodności zespołu. Uwzględnia ona m.in. wykorzystanie perspektyw osób z niepełnosprawnościami przy tworzeniu innowacyjnych rozwiązań dla Grupy i zwiększania jej produktywności.

Zarządzanie negatywnym wpływem wynikającym z narażenia pracowników na substancje chemiczne odbywa się za pomocą polityk dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to zagrożenie

powszechnie w branży, w której działa Grupa, ale materializuje się wyłącznie w formie indywidualnych incydentów. Ryzyko wystąpienia wspomnianego wpływu na zasoby pracownicze Grupa ocenia jako niewielkie.

Charakterystyka pracowników Grupy

Zakresem ujawnień zawartych w niniejszym rozdziale objęte są wszystkie osoby będące własnymi zasobami pracowniczymi jednostki. Na tę grupę składają się:

- pracownicy (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umowy o pracę z pracownikiem młodocianym, powołania),
- osoby niebędące pracownikami (kontrahenci świadczący usługi na podstawie umów B2B, osoby współpracujące na podstawie umów cywilnoprawnych, najwyższa kadra zarządzająca współpracująca na podstawie kontraktów menadżerskich).

Działania mające pozytywny wpływ na własne zasoby pracownicze Grupy Wielton

W relacjach z własnymi zasobami pracowniczymi Grupie zależy na dobrej komunikacji i łatwym dostępie całego personelu do najważniejszych dla niego informacji, dlatego wdrożono szereg adekwatnych działań. Są nimi:

- Współpraca z przedstawicielami pracowników adresująca problemy pracownicze.
- Regularne sesje informacyjne z pracownikami, przedstawiające m.in. wyniki finansowe jednostki.
- System wsparcia indywidualnego i grupowego dla pracowników dotkniętych zdarzeniami losowymi – pomoc dla ofiar powodzi w Walencji, jak i w Polsce.

Działania zidentyfikowane na poziomie spółek zależnych Guillen Desarrollos Industriales i Lawrence David:

- podwyżki płac, premie, zachęty,
- wdrożenie działania mające na celu poprawę temperatury w fabryce i jakości powietrza.

Analiza podwójnej istotności na poziomie Grupy Wielton nie wykazała istotnych ryzyk i szans w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych. Zostały one natomiast zidentyfikowane na poziomie spółek Wielton S.A, Lawrence David, Guillen Desarrollos Industriales, oraz Viberti.

Ryzyka:

- rotacja pracowników,
- brak dostępu do wykwalifikowanej kadry technicznej ze względu na nieatrakcyjną lokalizację jednostek,
- ryzyko chwilowej utraty zatrudnienia przez osoby pochodzące z małych miejscowości restrukturyzacja wynikające z sezonowości biznesu.

Szanse:

- możliwość wymiany międzynarodowej pracowników,
- wzrost zatrudnienia wynikający z sezonowości biznesu (tworzenie nowych miejsc pracy),
- wzrost sprzedaży (przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy),
- duży margines na automatyzację procesów w celu zmniejszenia powtarzalnych zadań wykonywanych przez pracowników z fabryki,
- poczucie bezpieczeństwa pracowników stwarzające możliwość lepszych wyników pracy.

Grupa Wielton nie posiada planów przejścia mających na celu zmniejszenie negatywnych wpływów na środowisko oraz zwiększenia ekologicznego i neutralnego dla klimatu charakteru operacji. Nie identyfikuje wpływów takich planów na własne zasoby pracownicze.

Grupa nie zidentyfikowała operacji, które byłyby narażone na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej, pracy obowiązkowej lub pracy dzieci.

Prowadząc ocenę istotności Grupa nie zidentyfikowała większego narażenia na szkody własnych zasobów pracowniczych o szczególnych cechach lub pracujących w określonych kontekstach.

[S1-1] Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Kluczowym dokumentem z poziomu Grupy odnoszącym się do jej własnych zasobów pracowniczych jest Strategia Grupy Wielton na lata 2023-2027. Wskazuje ona trzy podstawowe obszary dedykowane tej kategorii interesariuszy. Są to: prowadzenie działalności w oparciu o kulturę organizacyjną „Family Corp”, zarządzanie talentami i sukcesja przywództwa.

Jednym z pierwszych działań mających na celu realizację Strategii było wprowadzenie centralnej struktury zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie całej Grupy Wielton, której podstawowym zadaniem jest wypracowanie wspólnych zasad w zakresie HR. Rozpoczęto również realizację inicjatyw grupowych w obszarze HR. Za obszar ten odpowiedzialny jest Group Chief People & Culture Officer.

Strategia HR

Grupa Wielton przyjęła również odrębną strategię w zakresie HR na lata 2023-2027. Skupiona jest ona wokół trzech głównych filarów:

- wsparcia i rozwoju kadry zarządzającej w Grupie Wielton,
- doradztwa w zakresie efektywności struktur organizacyjnych,
- wdrożenia spójnych zasad dotyczących wynagradzania własnych zasobów pracowniczych.

Strategia HR na lata 2023-2027 obejmuje 150 osób należących do kluczowej kadry menadżerskiej.

Najwyższym szczeblem w organizacji, który jest odpowiedzialny za wdrażanie wspomnianego dokumentu, jest Zarząd Grupy. Przy ustalaniu jego treści udział brała wyższa kadra kierownicza, z którą przeprowadzono wywiady dotyczące ich priorytetów i potrzeb. Nie były uwzględniane interesy kluczowych zainteresowanych stron.

Polityki na poziomie Wielton S.A

Na poziomie Spółki Wielton wdrożono szereg polityk, procedur i regulaminów, które porządkują najbardziej istotne kwestie dotyczące własnych zasobów pracowniczych.

Są to:

- Regulamin Pracy,
- Polityka Poszanowania Praw Człowieka,
- Polityka Społeczna Wielton S.A.,
- Procedury rekrutacji w Wielton,
- Regulamin Wynagradzania i Premiowania,
- Procedura przedłużania umowy i awansu płacowego,
- Polityka Antymobbingowa Wielton S.A.,
- Polityka Antykorupcyjna,
- Polityka Personalna Wielton S.A.
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń
- Regulamin Polityki Szkoleniowej,
- Regulamin Funduszu Szkoleń,
- Regulamin programu referencyjnego „Znasz-Polecasz”,
- Regulamin Pracy Zdalnej,
- Procedura zgłaszania i rozpatrywania naruszeń,
- Procedura COVID,
- Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych,
- Strategia Komunikacji Wewnętrznej Wielton Group.

Spółka, działając zgodnie z przyjętymi zasadami wewnętrznymi, przestrzega wszystkich obowiązków i regulacji określonych w Kodeksie pracy jak i ściśle przestrzega lokalnych przepisów prawnych,

konsultuje kluczowe decyzje ze związkami zawodowymi, radami pracowników oraz innymi przedstawicielami pracowników.

Bezpieczeństwo pracowników

Grupa Wielton traktuje tematy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy jako jeden z priorytetów, stale rozwijając i udoskonalając kulturę oraz obowiązujące standardy bezpieczeństwa pracy. Wszystkie spółki Grupy funkcjonują zgodnie z wprowadzonymi wewnątrznie regulacjami dotyczącymi BHP i dostosowują swoje działania do obowiązujących przepisów krajowych w tym zakresie. W Polsce kwestię tę reguluje m.in. Kodeks pracy oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wdrożony w Wielton S.A. system zarządzania BHP, certyfikowany w zakresie zgodności z normą ISO 45001:2024, jest częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania i spełnia wymagania dotyczących zarządzania kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy. System kładzie nacisk na dostępność kanałów komunikacyjnych, poszerzania kompetencji personelu poprzez cykliczne szkolenia oraz budowanie świadomości bezpieczeństwa w miejscu pracy.

W Wielton S.A. funkcjonuje procedura szczegółowo opisująca zgłaszanie zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych oraz dalsze postępowanie z nimi. W przypadku wystąpienia wypadku lub zdarzenia potencjalnie wypadkowego, kierownik danej komórki organizacyjnej sporządza analizę przyczyn i skutków zdarzenia oraz wypracowywane są rekomendowane działania zapobiegawcze. Działania te są niezwłocznie wdrażane, a ich status jest cyklicznie monitorowany.

Podczas regularnych szkoleń pracownicy Spółki są informowani o istotności zgłaszania zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych. W przypadku powstania zagrożenia na stanowisku pracy pracownicy mają prawo, zgodnie z Kodeksem Pracy, do przerwania wykonywanej pracy, w celu eliminacji zagrożenia, bez ponoszenia jakichkolwiek konsekwencji, które wynikają z przepisów Kodeksu pracy i przepisów BHP. Szkolenia z zakresu BHP odbywają się również na poziomie spółek zależnych. Spółka Fruehauf przeznaczyła budżet w wysokości 20K€ na szkolenia dla całego zespołu menadżerskiego z zakresu bezpieczeństwa pracy i zapobiegania wypadkom. Dodatkowo spółka zapewniła coaching, narzędzia i mające za zadanie poprawić bezpieczeństwo pracy.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Wielton S.A. obejmuje wszystkich pracowników Spółki, osoby świadczące usługi na jej rzecz, uczniów i studentów odbywających w niej praktyki oraz osoby poruszające się po należącym do niej terenie. Za koordynację zadań związanych z BHP, Ochroną Środowiska i przepisami przeciwpożarowymi w Wielton S.A. odpowiedzialny jest Dyrektor Działu BHP, Ochrony Środowiska i PPOŻ podległy organizacyjnie Dyrektorowi Operacyjnemu/Członkowi Zarządu Wielton S.A. w Wielton S.A. W Spółce funkcjonuje również Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, której przewodniczy Dyrektor Operacyjny, a jej członkami są przedstawiciele pracodawcy oraz pracowników.

Pracownicy Działu BHP stanowią organ opiniodawczo-doradczy w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników. Opiniowaniu podlegają m.in instrukcje BHP dla poszczególnych wydziałów, z którymi zapoznawany jest pracownik Spółki. W celu polepszenia zdrowia i warunków bezpieczeństwa pracowników przeprowadzane są okresowe oceny ryzyk zawodowych oraz badania i pomiary czynników szkodliwych. Do zadań Działu BHP należy również okresowa weryfikacja utrzymania stanu bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich miejscach na terenie zakładów.

W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Wielton S.A. zostały wdrożone następujące procedury definiujące wszelkie niezbędne działania ukierunkowane na poprawę i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- Postępowanie w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy oraz choroby zawodowej.
- Instrukcja zgłoszenia wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych (ZPW).
- Instrukcja zabezpieczenia prac pożarowo niebezpiecznych.

- Zgłoszenie zdarzenia potencjalnie wypadkowego.
- Zawiadomienie o wypadku przy pracy.
- Dokument zabezpieczenia przed wybuchem.
- Monitorowanie i pomiary w systemie BHP.
- Ocena ryzyka zawodowego.
- Zasady poruszania się po terenach produkcyjnych WIELTON S.A.
- Składanie skrzyni w przyrządzie.
- Ocena zgodności systemu zarządzania BHP.
- Ocena zagrożenia wybuchem.
- Księga Jakości oraz Księga BHP i Ochrony Środowiska.

Prawa człowieka i przeciwdziałanie dyskryminacji

Polityka Grupy w zakresie praw człowieka jest zgodna z instrumentami uznanymi na szczeblu międzynarodowym, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Polityki Grupy i spółek zależnych dotyczące własnych zasobów pracowniczych nie odnoszą się wyraźnie do kwestii handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci. Są one natomiast regulowane w ustawodawstwie krajów, w których funkcjonują poszczególne podmioty wchodzące w skład Grupy.

Polityki Grupy i spółek zależnych nie zawierają również zobowiązań dotyczących włączenia społecznego osób z grup szczególnie podatnych na zagrożenia i prowadzenia pozytywnych działań na ich rzecz.

Polityki odnoszące się do zapobiegania dyskryminacji, jej łagodzenia i podejmowania działań po jej wykryciu obecne są na poziomie Wielton S.A., która w niedługim czasie zostanie rozszerzona na całą Grupę Wielton. Dotyczy to także rozwiązań w zakresie zwiększenia różnorodności i ogólnego włączenia społecznego.

Polityka Poszanowania Praw Człowieka Wielton S.A. określa zasady obowiązujące wszystkich pracowników Spółki. Zgodnie z dokumentem Spółka nie akceptuje żadnych zachowań, które naruszają godność człowieka, jak również przejawów dyskryminacji na tle religijnym, rasowym, etnicznym, narodowościowym, wieku, płci, stanu cywilnego, orientacji seksualnej, poglądów politycznych czy koloru skóry.

Spółka odnosi się w tych kwestiach do znowelizowanego Kodeksu pracy oraz Ustawy o ochronie sygnalistów. Wielton S.A. podejmuje działania, a także wdraża rozwiązania chroniące własne zasoby pracownicze przed dyskryminacją, mobbingiem i nierównym traktowaniem. W spółce wdrożona została również procedura zgłaszania naruszeń, która ma na celu ograniczanie przypadków zachowań niezgodnych z prawem.

Grupa Wielton promuje zasady poszanowania różnorodności oraz równego traktowania własnych zasobów pracowniczych. Dbą o zachowanie równych szans oraz dopasowanie poziomu wynagrodzeń do stanowiska i wykonywanej pracy, posiadanych umiejętności i doświadczenia oraz panujących warunków rynkowych. Grupa Wielton podejmuje również działania mające na celu dążenie do osiągnięcia równości wynagrodzeń. Dokłada również wszelkich starań, aby zapewnić komfort pracy pracownikom pochodzącym z Ukrainy. Przedstawiciele Działu HR wspierają pracowników z Ukrainy w kwestiach administracyjnych i prawnych. Wyznaczony pracownik w zespole HR, posługujący się językiem ukraińskim, stanowi istotne wsparcie w procesie adaptacji.

[S1-2] Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

Grupa Wielton dba o transparentną i płynną komunikację wewnętrzną, dzięki której informuje własne zasoby pracownicze o działalności Grupy i angażuje je w realizację projektów. Pracownicy Grupy Wielton są regularnie włączani w proces dialogu w odniesieniu do spraw ich dotyczących. Jednym z

takich procesów była analiza istotności, podczas której pracownicy mieli możliwość wypowiedzenia się w ankiecie dotyczącej aspektów ESG. Odpowiedzi posłużyły do identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans.

Spotkania z własnymi zasobami pracowniczymi odbywają się w trybie i z częstotliwością charakterystyczną dla jednostki organizacyjnej. Mogą to być spotkania ze związkami zawodowymi, radami pracowników oraz przedstawicielami pracowników (miesięcznie, kwartalne, półrocznie lub ad hoc). Podejście jest zindywidualizowane, w zależności od potrzeb pracowników, danej jednostki organizacyjnej oraz wymogów prawnych w danym kraju. Współpraca podejmowana jest na szczeblu lokalnym w poszczególnych krajach. Angażowane są w nią zasoby HR, BHP i przedstawiciele pracowników. Lokalne jednostki organizują spotkania poświęcone tematom restrukturyzacji zatrudnienia lub tworzenia nowych miejsc pracy, podnoszenia kwalifikacji, przekwalifikowania oraz spraw BHP. Grupa wydaje również międzynarodowy kwartalnik *On The Road* informujący pracowników o podejmowanych inicjatywach. Pozwala on poznać działalność poszczególnych spółek Grupy, ich pracowników, otoczenie oraz kultury regionów, w których organizacja prowadzi działalność. Najwyższym stanowiskiem w jednostce odpowiedzialnym za współpracę z własnymi zasobami pracowniczymi jest Group Chief People & Culture Officer. Na poziomie lokalnym są to: Kierownik ds. BHP, Zarząd, CFO, Dyrektor Zarządzający.

Grupa nie podpisała żadnych globalnych porozumień z przedstawicielami pracowników dotyczących poszanowania praw człowieka. W spółkach Wielton, Langendorf i Fruehauf utworzone zostały związki zawodowe i wyłonieni zostali przedstawiciele pracowników. Zasady współpracy i zakres omawianych spraw na spotkaniach z Zarządem/ Dyrektorem Zarządzającym określone są w regulaminach danych spółek.

Konsultacje z Radą pracowniczą i związkami zawodowymi w spółce Fruehauf odbywają się przynajmniej raz w miesiącu, bądź częściej (jeśli zajdzie taka potrzeba). Z każdego spotkania sporządzany jest raport, przedstawiający zakres rozmów, opis ewentualnych incydentów oraz plan działań kierownictwa spółki. Jeśli odpowiedzi kierownictwa spółki nie są satysfakcjonujące dla przedstawicieli pracowników, mają oni prawo powołania eksperta na koszt spółki bądź powiadomienia odpowiednich służb państwowych. Spółka Fruehauf przykłada dużą wagę do relacji ze związkami zawodowymi i radą pracowniczą zapewniając jej lokal oraz coroczny budżet na działalność.

Skuteczność współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi oceniana jest na poziomie lokalnym m.in. poprzez badanie satysfakcji z pracy wśród pracowników oraz satysfakcji ze współpracy z Oddziałem HR. Przeprowadzane są również indywidualne wywiady dotyczące powodów rotacji pracowników (stay interview oraz exit interview). Małe spółki, które nie posiadają własnych działów HR wspierane są przez struktury Grupowe (HRBP, CP&CO).

Grupa nie podejmuje działań dedykowanych grupom podatnym na wpływy lub zagrożonym marginalizacją (np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnościami).

Komunikacja w Wielton S.A

Spółka Wielton stworzyła m.in. wewnętrzną aplikację mobilną *MyWielton*, by wspierać komunikację pomiędzy pracownikami. Ważnym narzędziem komunikacji jest *HR Newsletter*, który ma na celu bieżące informowanie pracowników o działaniach realizowanych w Spółce, w tym zawiera informacje na temat dostępnych szkoleń. Promuje on również zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy.

W 2023 roku w Wielton S.A. wdrożono pilotażowe narzędzie pozwalające na anonimowe wyrażenie opinii i zadanie pytania przez wszystkich pracowników firmy. W zakładach produkcyjnych przygotowano dedykowane skrzynki, do których pracownicy mogą wrzucać karty ze swoimi pytaniami bądź wątpliwościami. Spółka stworzyła również program sugestii usprawnień „Poprawiasz-Zyskujesz”, który włącza pracowników w poszukiwanie nowych rozwiązań, wspieranie innowacyjności oraz doskonalenie procesów. W roku 2024 za pośrednictwem systemu pracownicy zgłosili 1 072 postulaty.

[S1-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

Grupa zapewnia środki naprawcze w przypadku, gdy spowoduje lub przyczyni się do negatywnego wpływu na własne zasoby pracownicze.

Grupa Wielton dąży do tego, by wszelkie wątpliwości lub potrzeby rozstrzygane były indywidualnie poprzez kontakty z przedstawicielami HR czy Zarządem. Ma jednak do dyspozycji kanały umożliwiające rozstrzygnięcie wątpliwości lub potrzeb zgłaszanych przez własnych pracowników. Grupa posiada mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych, a także procedurę dla sygnalistów, która opisana jest szczegółowo w rozdziale 6.1. Zapewnia również anonimowe skrzynki wniosków i zażaleń w zakładach produkcyjnych (link do zgłoszenia na stronie internetowej Wielton: <https://groupsignalreport.com.pl>). Kanały są ogólnodostępne dla pracowników, a informacja o ich istnieniu dystrybuowana jest w newsletterach HR Grupy, jak i spółek. Informacje o kanałach publikowane są również w Grupowym magazynie On The Road.

Monitoring zgłoszeń sygnalistów prowadzony przez Dział Audytu Wewnętrznego. Każdy przypadek zgłoszenia jest indywidualnie analizowany, a z pracownikiem prowadzone są rozmowy w celu wyjaśnienia sprawy. Zgodnie z procedurą, Dyrektor Działu Audytu Wewnętrznego analizuje zgłoszenia i przedstawia je Zarządowi Grupowemu.

W pierwszym kwartale 2025 roku powstanie nowa grupowa platforma dedykowana sygnalistom, w 9 wersjach językowych. Będzie ona dostępna zarówno dla pracowników jak i kontrahentów. Świadomość obecności struktur oraz zaufanie do opisanych kanałów jako sposobu zgłaszania i rozstrzygnięcia swoich wątpliwości lub potrzeb Grupa sprawdza w ramach prowadzonego badania satysfakcji pracowników, wywiadów indywidualnych z pracownikami (stay interview, exit interview) oraz oceny satysfakcji z usług HR i komunikacji.

Dla osób korzystających z kanałów zgłoszeń Grupa wdrożyła politykę ochrony przed działaniami odwetowymi.

[S1-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Grupa Wielton prowadzi działania służące zarządzaniu istotnymi ryzykami i szansami w stosunku do własnych pracowników. Działania prowadzone są w trybie rocznym, w ramach Strategii 2023-2027. Są nimi ogólne spotkania komunikacyjne z pracownikami i przedstawicielami pracowników, coroczne spotkania 150 kluczowych menedżerów, spotkania w ramach komisji BHP, badania satysfakcji z usług HR, exit interviews.

Szkolenia pracowników

Grupa Wielton uznaje za priorytet umożliwienie pracownikom rozwoju kompetencji oraz tworzenie środowiska sprzyjającego rozwojowi zawodowemu. Grupa zatrudnia zarówno doświadczonych pracowników, jak i osoby bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

Szkolenia obowiązkowe uwzględniają szkolenia wdrożeniowe, które pozwalają pracownikom umysłowo zapoznać się ze strukturą organizacji, wartościami i kulturą Grupy oraz portfolio produktów. Wewnętrzne szkolenia obowiązkowe obejmują również wstępne i okresowe szkolenia BHP, kurs przygotowujący do udzielenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz szkolenia stanowiskowe, w trakcie których pracownicy zapoznają się z podstawowymi przepisami i zasadami zapewniającymi bezpieczeństwo w miejscu pracy. Ponadto każdy z nowych pracowników jest zapoznawany z obowiązującymi procedurami podczas procesu onboardingu. W 2024 roku zostało przeprowadzonych 6 spotkań zespołu ds. komunikacji wewnętrznej, który odpowiedzialny jest za przygotowanie i

dystrybucję newslettera grupowego z informacjami m.in. na temat zmian i aktualizacji obowiązujących procedur. Dodatkowo przeprowadzono kilkanaście szkoleń rozwijających kompetencje, w których udział wzięły 343 osoby.

Każdy pracownik wraz z otrzymaniem awansu na stanowisko kierownicze jest zobowiązany do odbycia wewnętrznego szkolenia z obszarów zarządzania personelem, narzędzi menadżerskich i obowiązującego w Wielton systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania przez cele (MBO). Grupa Wielton prowadzi również szkolenia z zakresu kompetencji miękkich i twardych, w ramach Akademii Wielton.

Grupa prowadzi także szkolenia zawodowe (specjalistyczne), mające na celu podnoszenie kwalifikacji i zwiększenie możliwości zawodowych pracowników. Od 2020 roku w Wielton S.A. funkcjonuje Szkoła Spawalnicza, adresowana zarówno do pracowników Spółki, jak i pracowników firm zewnętrznych świadczących usługi na jej rzecz. Umożliwia ona zdobycie umiejętności spawalniczych oraz niezbędnych uprawnień.

Grupa podjęła również szereg innych działań, których głównym celem jest zapewnienie pozytywnych wpływów na własne zasoby pracownicze. Były to chociażby:

- wymiany międzynarodowe,
- ocena potencjału kadry menadżerskiej,
- wywiady rozwojowe,
- badania psychometryczne,
- ocena 360 stopni,
- prowadzenie wewnętrznych warsztatów (wdrożenie nowego menadżera, rozwiązywanie problemów metodą Fishbone¹)
- dofinansowanie i finansowanie studiów licencjackich, magisterskich, podyplomowych i MBA oraz kursów technicznych i kursów nadających uprawnienia (np. obsługa suwnic, szkolenia UDT).

Skuteczność podjętych działań i inicjatyw oceniana jest poprzez badanie satysfakcji z usług oraz badanie zaangażowania pracowników. Za pomocą tych procesów Grupa określa również, jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe w odpowiedzi na potrzeby pracownicze.

Zarządzanie wynikami i ocena pracownicza

Regularna ocena wyników oraz jakości pracy stanowi kluczowe wsparcie dla pracowników w kontekście rozwoju oraz efektywności wykonywanej pracy. Zarządzanie wynikami pracy w Wielton S.A. jest także podstawowym narzędziem komunikowania pracownikom strategii firmy, oceniania wyników pracy i kompetencji członków zespołu. Proces zarządzania wynikami pracy jest oparty o zaktualizowany w 2023 roku Podręcznik MBO „Zarządzanie przez cele w Wielton”, który stanowi drogowskaz dla menedżerów w zakresie oceny pracy, udzielania informacji zwrotnej oraz budowania kultury doceniania.

W celu umożliwienia bardziej efektywnego zarządzania kompetencjami pracowników wprowadzono w Grupie macierz kompetencji oraz rozpoczęły się prace nad macierzami poliwalencji. Projekt ma usprawnić wymianę wiedzy i umiejętności oraz zabezpieczyć ciągłość kompetencji technicznych.

Grupa zapewnia, by jej własne praktyki nie powodowały ani nie przyczyniały się do istotnych negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze. Grupa chroni dane osobowe pracowników, prowadzi szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy i stałą komunikację z pracownikami.

W roku 2024 Spółka nie odnotowała incydentów w zakresie negatywnych wpływów na rzecz własnych pracowników, stąd nie podjęła działań na rzecz osób pokrzywdzonych. Na wypadek takich sytuacji, Grupa dysponuje środkiem naprawczym w postaci stypendium dla dzieci osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Świadczenia mogą być wypłacane w sytuacjach, gdy pracownik poniósł śmierć

¹ Narzędzie analizy przyczyn źródłowych problemu w celu zidentyfikowania potencjalnych źródeł tego problemu.

podczas pracy lub wskutek zdarzenia jest osobą niepełnosprawną, zupełnie niesamodzielną. Świadczenia są wypłacane do momentu, kiedy dziecko się uczy, jednak nie dłużej niż do ukończenia 26 roku życia. W poprzednich latach, odnotowano w Spółce dwa takie przypadki (w roku 2020 oraz 2023). Spółka nie posiada informacji odnośnie postępów w realizacji działań na rzecz własnych pracowników. Realizacja planu działania na rzecz własnych pracowników nie wymaga znacznych wydatków operacyjnych.

[S1-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Grupa Wielton nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi. Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Grupa nie jest w stanie określić precyzyjnych ram czasowych dotyczących wyznaczenia celów, z uwagi na trudną sytuacją makroekonomiczną, na którą Grupa nie ma wpływu. W związku z powyższym Grupa nie współpracowała bezpośrednio z własnymi zasobami pracowniczymi w zakresie wyznaczania celów.

Grupa pomimo braku wyznaczonych celów monitoruje skuteczność realizowanych polityk i podejmowanych działań na rzecz własnych zasobów pracowniczych. Robi to poprzez zgody korporacyjne i analizy Działu Audytu Wewnętrznego. Grupa posiada również system zarządzania poprzez cele, który jest dostępny dla Zarządu, dyrektorów, kierowników i wszystkich pracowników.

Grupa nie wyznaczyła poziomów ambicji i wskaźników o charakterze jakościowym lub ilościowym do oceniania postępów w zakresie prowadzonych działań. Cele wyznaczone zostały na poziomie niektórych spółek zależnych. W przypadku spółki Fruehauf było to np. ograniczenie wypadków przy pracy o 30% w roku 2024.

[S1-6] Charakterystyka pracowników jednostki

Na dzień 31 grudnia 2024 roku Grupa Wielton zatrudniała 3 095 pracowników. Więcej niż 50 pracowników Grupa zatrudniała w Polsce, Niemczech, Francji, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii.

Tabela 17. Liczba zatrudnionych pracowników ogółem, w podziale na płeć i w podziale na państwa, w których jednostka zatrudnia co najmniej 50 pracowników

Liczba pracowników	Łącznie	Polska	Niemcy	Francja	Hiszpania	Wielka Brytania
Kobiety	482	346	28	62	10	22
Mężczyźni	2613	1671	184	406	83	213
Razem	3095	2017	212	468	93	235

Spółka Wielton S.A. oraz polskie spółki z Grupy zaraportowały dane dla osób zatrudnionych na Umowę o pracę, na dzień 31 grudnia 2024 roku. Dla części spółek nie ma opisanej metodologii, a część spółek zaraportowała dane w oparciu o średnią z całego okresu sprawozdawczego.

Średnia liczba zatrudnionych pracowników w roku 2024 wynosiła 3 117,83.

Tabela 18. Średnia liczba zatrudnionych pracowników w podziale na kobiety i mężczyźni

Średnia liczba pracowników	
Kobiety	493,30
Mężczyźni	2 624,55
Razem	3 117,83

Średnia liczba zatrudnionych pracowników w podziale na kobiety i mężczyźni, obliczona jako średnia arytmetyczna z dziennych stanów zatrudnienia w roku 2024 dla osób zatrudnionych na umowę o pracę.

W obliczonym wskaźniku nie uwzględniono spółek: Guillen, Wielton Benelux, Aberg Axles DE oraz Pl, Wielton Gmbh, Wielton Africa LTD, Wielton Maroc.

Tabela 19. Wskaźnik rotacji pracowników

Wskaźnik rotacji	
Liczba pracowników ogółem	3095
Liczba pracowników ogółem, którzy odeszli z jednostki	676
Wskaźnik rotacji	22%

W 2024 roku odeszło z pracy w Grupie Wielton 676 pracowników, a wskaźnik rotacji wyniósł 22%.

Wskaźniki obliczone zostały dla wszystkich spółek w Grupie Wielton. Dane zbierane były lokalnie i raportowane przez Koordynatorów ESG (wyjątek to część polskich spółek, dla których dane były raportowane centralnie przez Dział HR spółki matki: Wielton Moveyo, Wielton Defence, Wielton Distribution Center, Aberg E, Aberg Connect, Wielton Group Shared Service Center). Pomiar mierników nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

[S1-8] Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

Grupa Wielton szanuje prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzi z nimi stały dialog. W Grupie Wielton funkcjonują instytucje reprezentujące pracowników. Powołane zostały w Polsce, Niemczech, Hiszpanii i we Francji.

Tabela 20. Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

Dialog społeczny	Polska	Niemcy	Francja	Hiszpania	Wielka Brytania
Liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie w oddziałach, w których pracownicy są reprezentowani przez przedstawicieli pracowników	1766	154	468	93	0
Liczba pracowników zatrudnionych w danym państwie	2017	212	468	93	235
Odsetek pracowników zatrudnionych w danym państwie w oddziałach, w których pracownicy są reprezentowani przez przedstawicieli pracowników	88%	73%	100%	100%	0%

Wskaźnik obliczony został dla wszystkich spółek w Grupie Wielton. Dane zbierane były lokalnie i raportowane przez Koordynatorów ESG (wyjątek to część polskich spółek, dla których dane były raportowane centralnie przez Dział HR spółki matki: Wielton Moveyo, Wielton Defence, Wielton Distribution Center, Aberg E, Aberg Connect, Wielton Group Shared Service Center). Spółka Wielton i polskie spółki zaraportowały dane dla osób zatrudnionych na Umowę o pracę. Nie ma opisu metodologii dla pozostałych spółek. Dane raportowane były w przypadku państw, w których jednostka zatrudnia co najmniej 50 pracowników.

Pomiar miernika nie został zatwierdzony przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

[S1-9] Wskaźniki różnorodności

W Grupie Wielton w strukturze zatrudnienia według płci na poziomie kadry kierowniczej najwyższego szczebla dominowali mężczyźni i stanowili 84% wszystkich pracowników.

Przyjęto, że kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowią: Zarząd i Dyrektorzy, osoby z pierwszego szczebla.

Tabela 21. Podział pracowników ze względu na płeć

Rozkład płci	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba zatrudnionych osób w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	12	62	74
Rozkład płci w ujęciu procentowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	16%	84%	100%

W strukturze zatrudnienia według wieku przeważały osoby w wieku 30-50 lat i stanowiły 53% wszystkich pracowników. 25% wszystkich pracowników stanowiły osoby w wieku powyżej 50 lat. Najmniej reprezentowana była grupa osób poniżej 30 lat i stanowiła 21% wszystkich pracowników.

Tabela 22. Podział pracowników ze względu na wiek

Struktura wiekowa pracowników	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Poniżej 30 lat	98	566	664
Od 30 do 50 lat	289	1366	1655
Powyżej 50 lat	95	681	776
Razem	482	2613	3095

Wskaźnik obliczony został dla wszystkich spółek w Grupie Wielton. Dane zbierane były lokalnie i raportowane przez Koordynatorów ESG (wyjątek to część polskich spółek, dla których dane były raportowane centralnie przez Dział HR spółki matki: Wielton Moveyo, Wielton Defence, Wielton Distribution Center, Aberg E, Aberg Connect, Wielton Group Shared Service Center).

[S1-14] Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

W 2024 roku nie odnotowano ofiar śmiertelnych wśród pracowników w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą.

Wskaźnik obliczony został dla wszystkich spółek w Grupie Wielton. Dane zbierane były lokalnie i raportowane przez Koordynatorów ESG (wyjątek to część polskich spółek, dla których dane były raportowane centralnie przez Dział HR spółki matki: Wielton Moveyo, Wielton Defence, Wielton Distribution Center, Aberg E, Aberg Connect, Wielton Group Shared Service Center).

[S1-16] Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

W roku 2024 roku średnia godzinowa płaca brutto dla mężczyzn zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wynosiła 201,03 zł, natomiast dla kobiet 57,19 zł. Wskaźnik luki płacowej (Gender Pay Gap) wyraża różnicę pomiędzy przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet wyrażony poprzez procent przeciętnej godzinowej stawki wynagrodzenia brutto mężczyzn. W 2024 roku wyniósł on 72%.

Tabela 23. Wskaźnik luki płacowej

Luka płacowa			
Wszyscy pracownicy	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyzn (płaca podstawowa)	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - kobiet (płaca podstawowa)	Luka płacowa między kobietami a mężczyznami
	201,03	57,19	72%

Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia wyraża stosunek całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby w organizacji do mediany wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby). W 2024 roku wyniósł on w Grupie Wielton 3,26.

Tabela 24. Wskaźnik rocznego łącznego wynagrodzenia

Roczne całkowite wynagrodzenie		
Roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce	Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby)	Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia
383 270,53	117 490, 86	3,26

Wskaźnik obliczony dla spółek w Grupie Wielton (z wykluczeniem spółki Benelux dla której nie zostały zaraportowane dane: Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników). Dane zbierane lokalnie i raportowane przez Koordynatorów ESG (wyjątek to część polskich spółek, dla których dane były raportowane centralnie przez Dział HR spółki matki: Wielton Moveyo, Wielton Defence, Wielton Distribution Center, Aberg E, Aberg Connect, Wielton Group Shared Service Center).

Metodologia Wielton S.A. i polskich spółek:

Średnia stawka liczona stawka zaszeregowania pracownika aktualna na 31 grudnia 2024 roku/ nominalny czas pracy w grudniu w podziale na płeć. Do wyliczenia luki płacowej zostały wyłączone wynagrodzenia uczniów (pracowników młodocianych) z uwagi na to, że wynagrodzenia dla tej grupy są na bardzo niskim poziomie, ich wartości regulowane są rozporządzeniem Rady Ministrów.

Roczne wynagrodzenie – wynagrodzenie brutto pracownika za okres zatrudnienia, z uwzględnieniem stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.

Mediana – środkowa wartość wynagrodzenia, wartość w zbiorze wynagrodzeń, po wyeliminowaniu osoby najlepiej zarabiającej, gdzie połowa wartości jest większa lub równa medianie, a połowa wartości jest mniejsza lub równa medianie.