



GRUPA VELVET CARE

Raport ESG 2023

SPIS TREŚCI

List Prezesa	3
--------------	---



O Grupie Velvet CARE	4
1.1. Podstawowe informacje	5
1.2. Zarządzanie	19



Wpływ Grupy Velvet CARE na środowisko	27
2.1. Emisje i zanieczyszczenie środowiska	30
2.2. Wpływ na bioróżnorodność	33
2.3. Gospodarka obiegu zamkniętego	34



Pracownicy Grupy Velvet CARE	38
3.1. Zadowolenie pracowników	39
3.2. Zdrowie i bezpieczeństwo	46
3.3. Prawa pracowników	51



Wpływ Grupy Velvet CARE na otoczenie	54
4.1. Interesariusze	55
4.2. Dostawcy i pracownicy w łańcuchu wartości	58
4.3. Konsumenci i użytkownicy końcowi	60
4.4. Społeczności lokalne	61



Ład korporacyjny w Grupie Velvet CARE	64
5.1. Kultura korporacyjna	65
5.2. Cyberbezpieczeństwo	65



O raporcie	66
6.1. Proces definiowania istotności i lista istotnych tematów	67
6.2. Weryfikacja zewnętrzna	69
Indeks treści GRI	72

LIST PREZESA

[GRI 2-22]

Szanowni Państwo,
przed Państwem lektura raportu ESG Grupy Velvet CARE za rok 2023. Z prawdziwą dumą przedstawiamy podsumowanie naszych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju odpowiedzialnych i transparentnych praktyk biznesowych. W odróżnieniu od publikacji ubiegłorocznej, w 2023 roku zdecydowaliśmy się na ujęcie grupowe – raportujemy za całą Grupę Velvet CARE, czyli dwie spółki – działającą w Polsce Velvet CARE oraz czeską firmę MORACELL. Raport przygotowany jest zgodnie z najlepszymi standardami rynkowymi Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021).

Zrównoważony rozwój to w naszej Grupie świadoma, długoterminowa decyzja i podejmowane w obu spółkach zobowiązania do mądrego i odpowiedzialnego zarządzania naszym wpływem na środowisko i interesariuszy społecznych. W całej Grupie zintegrowaliśmy standardy ESG ze strategią biznesową, a doświadczenia roku 2023 roku pokazują, że umiejętna realizacja takiego podejścia może przynieść spektakularne efekty równoległe w wymiarze biznesowym oraz pozytywne perspektywy rozwoju w przyszłości.

Jako Grupa od lat inwestujemy w nowoczesne technologie i infrastrukturę pomagające nam chronić środowisko naturalne. Szczegóły i efekty stosowanych w Velvet CARE i MORACELL rozwiązań w tym zakresie znajdą Państwo opisane w niniejszym raporcie. Nieustannie podejmujemy też wiele działań w obszarze społecznym i wdrażamy standardy zarządcze odpowiadające na wyzwania współczesnego świata. Fundamentem naszej kultury korporacyjnej w Polsce i Czechach są różnorodność, równość i inkluzywność – udowadniamy w Grupie, że różnorodność jest bogactwem, a zróżnicowany zespół wcale nie stoi na przeszkodzie z integracją i efektywnością w pracy.

Z dumą mogę poinformować, że włączenie aspektów ESG w nasze działania i procesy zostało dostrzeżone przez niezależnych ekspertów zewnętrznych. W 2023 roku zdobyliśmy certyfikat B Corp oraz złoty medal EcoVadis. To wyjątkowo prestiżowe wyróżnienia i trak-



tujemy je w Grupie jako motywację do kontynuowania naszego zaangażowania w dążeniu do zrównoważonego rozwoju oraz działania dla dobra ludzi i planety.

Jesteśmy w Polsce i Czechach gotowi na kolejne wyzwania, jakie przyniesie przyszłość. Jestem przekonany, że działania w zakresie ESG stanowią solidne fundamenty do sukcesów biznesowych w długiej perspektywie czasowej.

Życzę Państwu miłej lektury i zachęcam do zgłaszania uwag i zadawania pytań związanych z ESG Grupy Velvet CARE. Zapewniam, że każdy docierający do nas sygnał będzie traktowany jako cenna informacja w kolejnych raportach.

Z wyrazami szacunku
Artur Pielak
Prezes Zarządu Velvet CARE

1. O GRUPIE VELVET CARE



1.1. PODSTAWOWE INFORMACJE

SKALA I ZAKRES DZIAŁANIA

[GRI 2-1, 2-2]


Grupa Velvet CARE jest wiodącym producentem i dystrybutorem wyrobów higienicznych w Europie Środkowej. Oferuje wysokiej jakości produkty, w tym m.in. papiery toaletowe, ręczniki kuchenne, chusteczki higieniczne i uniwersalne. Grupa jest właścicielem i producentem wyrobów marki Velvet, Veltie oraz

Apsik i Big Soft. Posiada również ofertę skierowaną do segmentu Away From Home / Horeca – te produkty sprzedawane są pod marką VelvetCARE Professional. Grupa Velvet CARE ma również istotny udział w produkcji i sprzedaży produktów marek własnych wytwarzanych dla sieci handlowych.

Grupa jest obecna na 27 rynkach, w większości europejskich. Oprócz rynku polskiego oraz czeskiego, gdzie zlokalizowane są fabryki, dla sprzedaży eksportowej Grupy istotne są także Niemcy, Skandynawia i kraje bałtyckie.

W skład Grupy Velvet CARE wchodzi:

 **Velvet CARE sp. z o.o.** – firma z blisko 130-letnią tradycją, której siedziba i fabryka zlokalizowana jest w Polsce, w miejscowości Klucze k/Olkusza, w województwie małopolskim. Tam powstaje większość produktów Grupy. Biuro handlowe Velvet CARE mieści się w Warszawie, w Polsce spółka Velvet CARE zatrudnia około 800 pracowników.

 **MORACELL** w Czechach z siedzibą i fabryką w miejscowości Žabčice, produkująca artykuły higieny papierowej. Od 2020 roku 100% udziałów spółki MORACELL należy do Velvet CARE. Spółka zatrudnia około 100 pracowników.





1897-1939

– powstaje fabryka w Kluczach, w której uruchomiono pierwszą maszynę papierniczą i wywieszono oficjalny szyld Kluczewskiej Fabryki Papieru. Na czas I wojny światowej praca fabryki została wstrzymana, jednak po wojnie, w 1924 roku fabryka otrzymała złoty medal na wystawie międzynarodowej w Paryżu.



1945-1974

– to czas solidarności pracowniczej w usuwaniu zniszczeń w fabryce oraz przejęcia fabryki przez państwo. Przedsiębiorstwo otrzymało nową nazwę: Fabryka Celulozy i Papieru im. Jarosława Dąbrowskiego i dostarczało m.in. papier drukarski do wydania 12 tomowej Wielkiej Encyklopedii Powszechnej PWN. W fabryce produkowane były też charakterystyczne zeszyty z tabliczką mnożenia na okładce. To czas, w którym w zakładzie uruchomiono pierwszą linię do produkcji papieru toaletowego.

1975-1995

– był okresem przelomowym związanym z uruchomieniem pierwszej w Polsce maszyny papierniczej firmy Voith z Austrii do produkcji celulozowej bibułki higienicznej. Dzięki temu możliwa była produkcja wysokiej jakości produktów, w tym chusteczek higienicznych, ręczników czy papieru toaletowego, które w dużej części były eksportowane. To wydarzenie wskazało dalszy kierunek rozwoju firmy. W 1991 roku przedsiębiorstwo państwowe zostało »

c.d. na str. 7

2013-2018

– powstała Velvet CARE, spółka stworzona w wyniku wykupu przez polski zespół menadżerski oraz fundusz inwestycyjny Avallon MBO Fund II. Od początku spółka wyznaczyła kierunek strategicznego rozwoju wraz z planem inwestycyjnym wartym ponad 200 mln zł. Zwiększono moce przetwórcze fabryki, powiększono park maszynowy o pięć nowoczesnych linii, rozwinięto ofertę o produkty marek własnych i produkty dla rynku instytucjonalnego, tzw. AFH (Away From Home). Ponadto, włączono zakład w Kluczach do Krakowskiej Strefy Ekonomicznej, zbudowano nowoczesne centrum dystrybucyjne (magazyn M1) oraz nową maszynę papierniczą MP7. Finalnie, w ciągu 5 lat od powstania Velvet CARE podwoiło swoje obroty, zbilansowało przetwórstwo oraz wytwórstwo, a także zwiększyło niemal 2,5-krotnie zatrudnienie – z 260 osób do 600.



1996-2012

– głównym akcjonariuszem Kluczewskich Zakładów Papierniczych S.A. została amerykańska korporacja International Paper, największy na świecie producent papierów offsetowych. Na rynek wprowadzona została marka Velvet, która szybko stała się liderem kategorii produktów higienicznych. W 2003 roku papiernia w Kluczach została włączona do innego amerykańskiego koncernu Kimberly-Clark, jednego z największych producentów artykułów higienicznych na świecie. Zakład zyskał międzynarodowe know-how.



» przekształcone w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa i tak powstały Kluczewskie Zakłady Papiernicze S.A.

Lata 2018 do 2023

– większościowy pakiet udziałów w Velvet CARE sp. z o.o. zakupiła spółka VLET Holdings S. a. r. l. (zależna funduszu Abris CEE Mid-Market III LP, zarządzanego przez Abris Capital Partners Ltd.). Rozpoczął się pięcioletni plan rozwoju, który jest częścią Strategii Velvet CARE 2025. Celem planu jest podwojenie obrotów, wprowadzenie spółki do grona firm przekraczających obrót w wysokości miliarda złotych oraz osiągnięcie pozycji lidera w Europie Środkowo-Wschodniej. Między 2018 a 2020 rokiem utworzono trzy nowe linie produkcyjne, zaś w 2020 roku zakupiono 100% udziałów spółki MORACELL, największego producenta papierowych wyrobów higienicznych w Czechach. Kolejny krok rozwojowy to budowa i uruchomienie nowoczesnej maszyny papierniczej MP8 (2021), co skutkowało zwiększeniem mocy wytwórczych spółki i tym samym pozwoliło na budowanie dalszych ambitnych planów.



2023

– w grudniu została podpisana przedwstępna umowa przejęcia udziałów Velvet CARE przez Partners Group – globalną firmę inwestycyjną z siedzibą w Szwajcarii i listowaną na giełdzie w Zurychu, działającą w imieniu swoich klientów. Dzięki temu Velvet CARE zyskuje nowe perspektywy rozwoju i globalne możliwości. Na dzień publikacji niniejszego raportu została podpisana umowa końcowa przejęcia udziałów przez Partners Group (w dniu 4.03.2024 r.).



2000

– powstaje spółka MORACELL, której główną działalnością jest hurtowa sprzedaż produktów do higieny osobistej.

2005

– w wyniku pożaru konieczne było przeniesienie siedziby firmy z wynajmowanych magazynów w Zaječích do Pohořelic, gdzie firma kontynuowała swoją działalność hurtową.

Lata 2008-2010

– na zakupionej przez firmę działce w miejscowości Žabčice rozpoczęto budowę własnych magazynów. Pierwszy z nich wraz z siedzibą firmy był gotowy w 2009 roku, a w 2010 roku powstała nowa hala produkcyjna.

2011

– spółka zakupiła automatyczną linię do produkcji papieru toaletowego i ręczników kuchennych.

2023

– powstaje nowa linia produkcyjna oraz dodatkowe magazyny.

2020

– to ważny moment w spółce w związku ze zmianą właścicielską – 100% udziałów kupił Velvet CARE sp. z o.o.. Od tego czasu rozpoczęła się integracja Grupy Velvet CARE i budowanie jej wiodącej pozycji w Europie Środkowej i Wschodniej.

Lata 2016-2019

– to czas koncentracji na strategicznym rozwoju inwestycji i zwiększaniu potencjału produkcyjnego. Pierwszym krokiem w tym kierunku było rozpoczęcie kolejnej rozbudowy magazynów o powierzchni około 50 tysięcy m² w 2016 roku. Dzięki temu możliwe było zmniejszenie kosztów logistyki i najmu, gdyż spółka mogła opuścić wynajmowane pomieszczenia magazynowe w miejscowości Nové Bránice i przechowywać produkty we własnych nowych obiektach. W 2019 roku nastąpiło podwojenie zdolności produkcyjnych dzięki strategicznej inwestycji – uruchomieniu drugiej linii przetwórczej.

PRODUKTY, KLIENCI, SKALA I ZAKRES DZIAŁANIA

[GRI 2-6]

Końcowymi odbiorcami produktów wytwarzanych przez Grupę Velvet CARE są klienci indywidualni oraz, w przypadku VelvetCARE Professional, klienci instytucjonalni. Do obydwu grup produkty docierają przez różne kanały dystrybucji. Grupa Velvet CARE prowadzi bezpośrednio wyłącznie sprzedaż i dystrybucję hurtową, a swoje produkty oferuje w kanale detalicznym dzięki współpracy z dystrybutorami. Velvet CARE nie posiada własnych sklepów stacjonarnych.

Główne kategorie produktów Grupy Velvet CARE sprzedawane w 2023r.:

- Papier toaletowy (suchy i nawilżany)
- Ręcznik papierowy
- Chusteczki higieniczne i uniwersalne
- Płatki kosmetyczne
- Patyczki kosmetyczne

Marki Grupy Velvet CARE:

- Velvet (Velvet CARE)
- A...psik! (Velvet CARE)
- Veltie (Velvet CARE)
- Big Soft (MORACELL)
- VelvetCARE Professional (Velvet CARE)

Marki własne:

- Odbiorcami są sieci handlowe głównie w Europie, w tym m.in. w Polsce, Czechach, Słowacji, Niemczech, a także w krajach bałtyckich – na Łotwie, Litwie i w Estonii
- W ofercie marek własnych znaleźć można m.in. papier toaletowy, ręczniki papierowe, chusteczki uniwersalne i higieniczne
- Produkty powstają w ramach partnerskiej współpracy z klientami, jako realizacja zawieranych kontraktów między obiema stronami

VelvetCARE Professional:

- Odbiorcami są klienci biznesowi i instytucjonalni, w tym m.in. hotele, restauracje, szpitale
- Oferta obejmuje m.in. papiery toaletowe, ręczniki papierowe w rolkach i składane, czyściwa przemysłowe, prześcieradła jednorazowe oraz chusteczki uniwersalne.

VelvetCARE Professional to:



Znajomość branży



Wiedza o kategorii



Projektowanie produktów



Innowacyjność



Jakość produktów



Certyfikaty



Eco filozofia



Produkcja w Polsce

Produkty marki Velvet



Papiery toaletowe

wyróżnia wysoka jakość, aksamitna miękkość, eleganckie tłoczenia oraz wytrzymałość. Klienci mogą wybierać wśród papierów różnej długości, o różnej ilości warstw, zapachowych lub bezzapachowych, z ekstraktem, różnorodnym tłoczeniem i różną ilością rolek w opakowaniu.



Papiery nawilżane

to nowy standard higieny i czystości. W połączeniu z tradycyjnym, suchym papierem toaletowym zapewniają odświeżenie i poczucie czystości po skorzystaniu z toalety. Opakowanie z klapką jest wygodne w użyciu i wykonane z monolaminatu, by ułatwić recykling. Włóknina wykorzystana w listkach jest biodegradowalna i sptukiwalna, dzięki temu produkt po użyciu można wyrzucać do toalety.



Ręczniki papierowe

to produkty niezwykle przydatne w domu, szczególnie w łazience i kuchni. Ręczniki Velvet dzięki specjalnym tłoczeniom są wyjątkowo chłonne, wytrzymałe i estetyczne. Klienci mogą zdecydować się na standardowe mniejsze rolki pakowane po 2 sztuki lub na tzw. GIGA rolki, które wystarczają na dłużej.



Chusteczki uniwersalne

są użyteczne, miękkie i estetyczne – kolorowe pudełka w różnych wzorach można łatwo wkomponować w wystrój swojego wnętrza. Są też bardzo chłonne i wytrzymałe dzięki zastosowaniu trzech lub czterech warstw miękkiej bibułki. Pudełka pokryte są biodegradowalnym lakierem wodnym i nie mają foliowej wkładki co ułatwia segregację odpadów.



Chusteczki higieniczne

są wyjątkowo miękkie i delikatne, a jednocześnie chłonne i wytrzymałe. Mają swoje zastosowanie w różnych, nawet nieoczekiwanych sytuacjach, dobrze je mieć zawsze przy sobie.

Produkty marki Big Soft



Papiery toaletowe

dostępne w wersjach dwu- i trójwarstwowych, białe lub z kolorowymi nadrukami. Klienci mogą również wybierać między wersją bezzapachową lub zapachową.

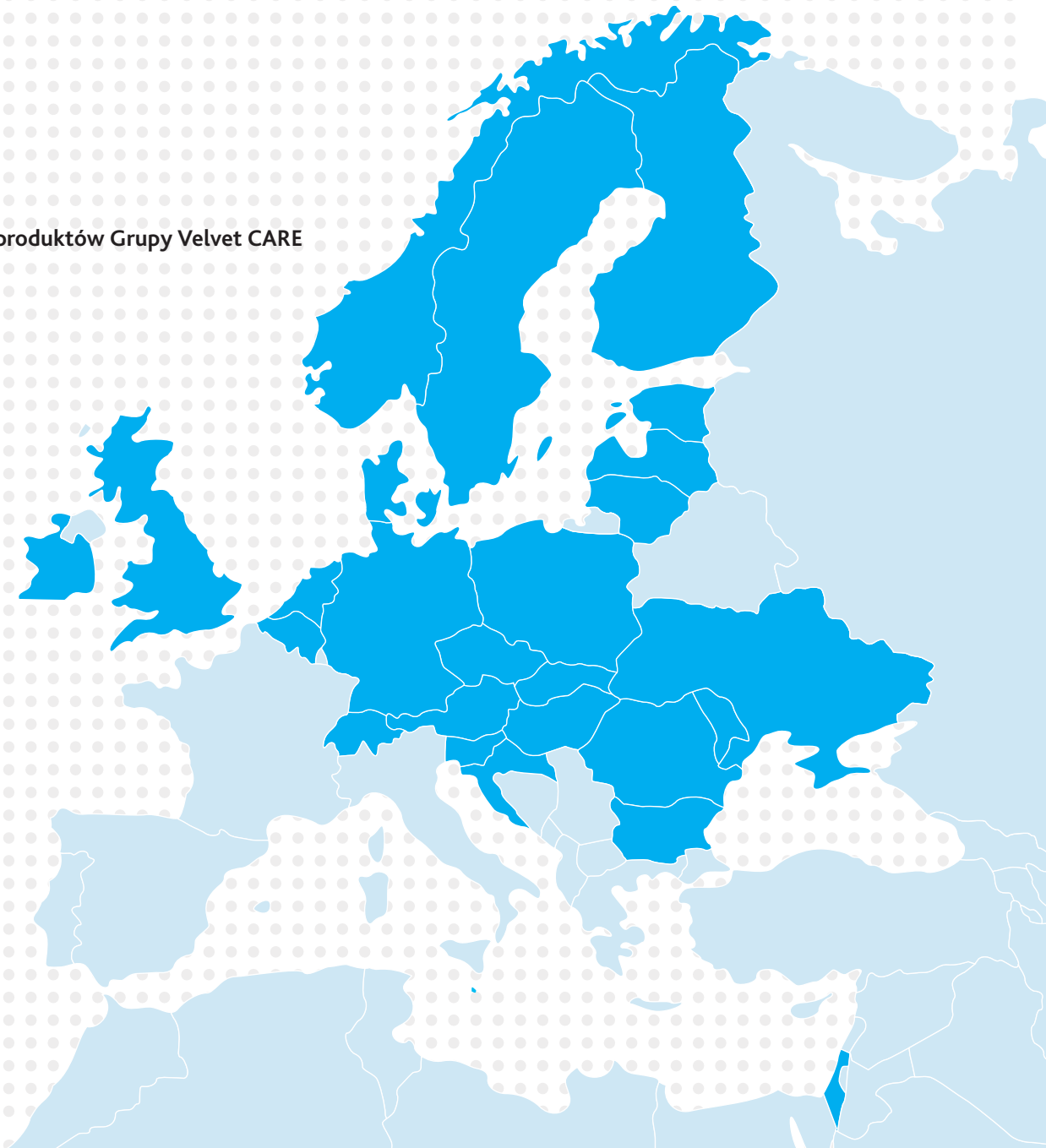
Ręczniki papierowe

– niezwykle wytrzymałe oraz bardzo użyteczne w domu. Dostępne są zarówno w opcji standardowej – pakowane po dwie sztuki jak i jako pojedyncza, duża rolka.

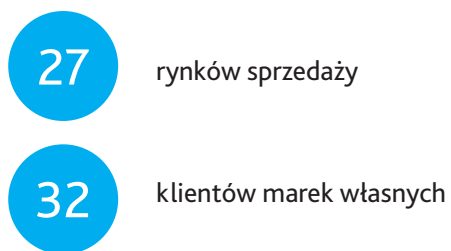
Serwetki

to produkt przydatny w wielu sytuacjach – na wycieczce szkolnej, podczas posiłków i imprez. Warto zawsze je mieć pod ręką.

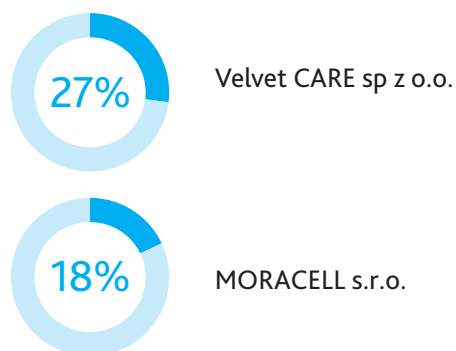
Mapa dostępności produktów Grupy Velvet CARE



Grupa Velvet CARE to:



Udział eksportu w sprzedaży w każdej ze spółek:



ŁAŃCUCH WARTOŚCI, ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE BIZNESOWE

[GRI 2-6]

Na łańcuch wartości Grupy Velvet CARE składają się procesy wytwórstwa, przetwórstwa, magazynowania, sprzedaży oraz transportu. Spółka Velvet CARE jest uczestnikiem każdego z tych procesów, zaś MORACELL nie bierze udziału w procesie wytwórstwa bibułki, a łańcuch wartości czeskiej spółki zaczyna się od zakupu bibułki jako półproduktu i koncentruje się na jej przetwarzaniu oraz dalszych etapach.

Informacje o procesie produkcji w fabryce Velvet CARE w Kluczach:



Zakup surowców



ETAP 1

ETAP 2



Proces wytwórstwa

Proces przetwórstwa



ETAP 3

ETAP 4



Magazynowanie

Transport i logistyka



ETAP 5

ETAP 6



Sprzedaż do konsumenta docelowego

ETAP 1 Zakup surowców

Główne surowce kupowane w Grupie Velvet CARE:

- celuloza – główny surowiec, powstaje z niego bibułka tissue, kupowany wyłącznie przez spółkę Velvet CARE, bo tylko w jej fabryce w Kluczach prowadzone jest wytwórstwo
- gotowa bibułka tissue – spółka MORACELL kupuje całą potrzebną do prowadzenia działalności bibułkę, a spółka Velvet CARE – kupuje ten surowiec w zależności od potrzeb najczęściej w niewielkim zakresie uzupełniającym zapasy bibułki własnej
- surowce opakowaniowe, w tym m.in. folia, stretch, kartony, kartoniki, wieczka etc.
- włóknina (non-woven), formuły kosmetyczne i odczynniki chemiczne niezbędne do produkcji papierów nawilżanych – surowce kupowane wyłącznie przez spółkę Velvet CARE
- pozostałe surowce i substancje konieczne do prowadzonych procesów technologicznych

Surowce dostarczane są do obu zakładów najczęściej drogą lądową. Jest to transport ciężarowy, zaś na wcześniejszych etapach dla niektórych surowców może być wykorzystywany transport morski.

ETAP 2 Proces wytwórstwa

Etap występujący wyłącznie w spółce Velvet CARE. Z dostarczonej do zakładu w Kluczach celulozy, na trzech maszynach papierniczych wytwarzana jest bibułka tissue – półprodukt, z którego w kolejnym etapie powstają wyroby gotowe.

ETAP 3 Proces przetwórstwa

Na tym etapie na kilkunastu liniach przetwórczych w obu zakładach (Velvet CARE oraz MORACELL) z bibułki tissue powstają gotowe produkty: papiery toaletowe, ręczniki papierowe oraz chusteczki higieniczne i chusteczki uniwersalne.

ETAP
4

Magazynowanie

Grupa Velvet CARE korzysta z własnych magazynów wyrobów gotowych na terenach obu zakładów. Jeżeli jest taka potrzeba, okresowo spółki Grupy korzystają także dodatkowo z powierzchni wynajętej w magazynach zewnętrznych.

ETAP
5

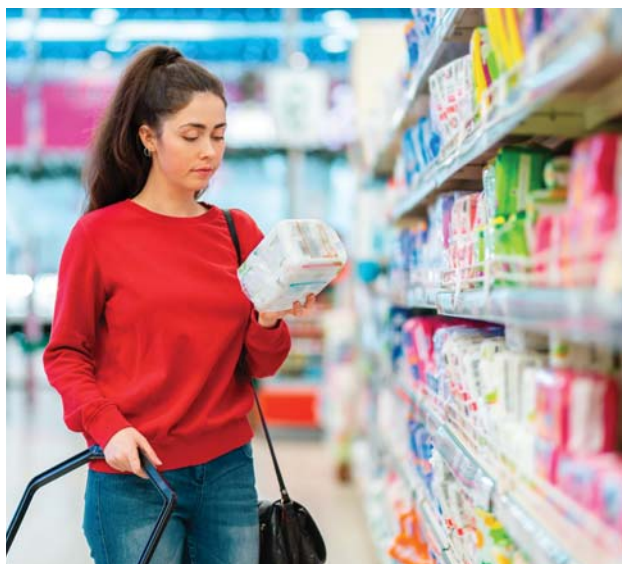
Transport i logistyka

Transport wyrobów gotowych realizowany jest bezpośrednio przez klientów lub za pomocą zewnętrznych spedytorów, z którymi współpracują spółki Grupy. Wyroby gotowe przewożone są najczęściej do magazynów centralnych lub centrów dystrybucyjnych sieci handlowych oraz do dystrybutorów rynku tradycyjnego.

ETAP
6

Sprzedaż do konsumenta docelowego

Ten etap nie jest kontrolowany bezpośrednio przez Grupę Velvet CARE. Klienci, którzy kupili towar, dystrybuują go dalej we własnym zakresie, we własnych łańcuchach dostaw. Ostatecznie jednak produkty wyprodukowane w zakładach Grupy Velvet CARE dostarczane są do sklepów detalicznych, gdzie są dostępne dla konsumentów indywidualnych (wyjątkiem są wyroby kategorii AFH przeznaczone dla klientów instytucjonalnych).



Podmioty niższego szczebla (downstream) w ramach łańcucha wartości Grupy Velvet CARE

Odbiorcami wyrobów Grupy Velvet CARE są międzynarodowe i lokalne sieci handlowe (tzw. rynek nowoczesny) oraz dystrybutorzy zaopatrujący tzw. rynek tradycyjny, czyli niewielkie, niesieciowe sklepy detaliczne. Proporcje sprzedaży na rynek nowoczesny oraz do rynku tradycyjnego to około 80/20 w spółce Velvet CARE oraz około 70/30 w spółce MORACELL. Grupa Velvet CARE sprzedaje swoje wyroby klientom głównie na podstawie kontraktów. Pewna część wolumenu jest też sprzedawana na tzw. akcje „in-out”, czyli jednorazowe promocje. Wyroby Grupy Velvet CARE to zarówno produkty brandowe (marka Velvet, Veltie, Apsik oraz Big Soft), jak i marki własne klientów sieciowych.

Łańcuch dostaw

Główną grupą dostawców dla Grupy Velvet CARE są dostawcy celulozy – ten typ surowca stanowi w wolumenie około 80% zakupów. Celulozy w większości kupowane są na podstawie kontraktów zawartych z dostawcami z całego świata, zakupy są realizowane z uwzględnieniem:

- lokalizacji występowania surowca,
- jego dostępności,
- wymaganej specyfikacji,
- jakości,
- ceny i innych kryteriów komercyjnych,
- strategii dywersyfikacji dostawców,
- oceny wiarygodności potencjalnego partnera,
- bezpieczeństwa realizacji dostaw.

W procesie zakupów i dostaw istotne są również surowce w postaci opakowań, kartonów zbiorczych oraz innych elementów z kartonu makulaturowego (takie jak tuleje, przekładki), a także folia stretch oraz środki chemiczne potrzebne do procesów wytwórstwa i przetwórstwa.

Istotne relacje biznesowe

Kluczowe relacje biznesowe, poza bezpośrednimi relacjami handlowymi z klientami, Grupa Velvet CARE prowadzi w obszarze finansowania rozbudowy, rozwoju obu zakładów oraz akwizycji.

W 2023 roku w spółka Velvet CARE współpracowała m.in. z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju (EBOR), BNP Paribas Polska (gdzie podpisano umowę produktu Sustainability Linked Loan), mBank, ING

oraz PeKaO. Istotna dla spółki jest też długoletnia współpraca z Krakowskim Parkiem Technologicznym, który zarządza Polską Strefą Inwestycji (PSI). Spółka realizuje tzw. „projekty strefowe”, które mają na celu rozbudowę i rozwój zakładu w Kluczach. W 2023 przyznano decyzję o wsparciu jej kolejnej inwestycji, która będzie realizowana w następnych latach.

Głównymi partnerami finansowymi spółki MORACELL są ČSOB (Československá obchodní banka) oraz UniCredit Bank.



Rozwój firmy, parku maszynowego i automatyzacja

[GRI 3-3, wskaźnik własny]

Rozwój zakładów, rozbudowa i automatyzacja parku maszynowego to dla Grupy Velvet CARE jeden z priorytetów. W 2023 roku w firmie Velvet CARE oddano do użytku kolejną nową linię przetwórczą do produkcji chusteczek. Rozpoczęto też przygotowania do kilku kolejnych strategicznie istotnych realizacji – zarówno w zakładzie Velvet CARE, jak i w MORACELL.

W 2023 roku w fabryce Velvet CARE w Kluczach rozpoczęto prace nad projektem budowy jednostki kogeneracji. Na dzień publikacji niniejszego raportu spółka zdecydowała o pozostawieniu przetargu bez rozstrzygnięcia. W ramach przygotowania terenu pod nowe maszyny spółka Velvet CARE rozpoczęła w 2023 roku

budowę dwóch nowych budynków biurowych w związku z planowaną w tym zakładzie inwestycją w kolejną maszynę papierniczą. W zakresie planów inwestycyjnych w Kluczach jest także budowa nowoczesnego magazynu automatycznego. Na realizację powyższej, rekordowo dużej inwestycji spółka Velvet CARE otrzymała w 2023 roku z Krakowskiego Parku Technologicznego, w ramach Polskiej Strefy Inwestycji decyzję o wsparciu w postaci ulgi w podatku dochodowym od osób prawnych.

W 2023 roku podjęto również działania zmierzające do rozbudowy zakładu spółki MORACELL. W 2024 roku w Žabčicach powstanie nowa hala magazynowo-produkcyjna, a do roku 2028 planowane jest uruchomienie dwóch nowych linii przetwórczych.

Podstawowe wyniki finansowe dla Grupy Velvet CARE

[GRI 3-3, 201-1]

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona

A. Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona

A1. Przychody: 1 555 604 945 PLN

B. Podzielona wartość ekonomiczna:

1 290 268 686 PLN

B1. Koszty operacyjne: 1 069 622 443 PLN

B2. Koszty świadczeń pracowniczych: 111 000 165 PLN

B3. Płatności na rzecz inwestorów: 86 135 848 PLN

B4. Płatności na rzecz państwa: 23 510 230 PLN

B5. Inwestycje społeczne: 0 PLN

C. Wartość ekonomiczna zatrzymana:

265 336 259 PLN

Wartość ekonomiczna podzielona składa się z: kosztów operacyjnych, kosztów świadczeń pracowniczych, płatności na rzecz inwestorów, płatności na rzecz państwa oraz inwestycji społecznych.

Pomoc finansowa otrzymana od rządu

[GRI 3-3, GRI 201-4]

Formy pomocy finansowej, z których w 2023 roku korzystała spółka Velvet CARE:

Ulgi podatkowe – wysokość w 2023 roku:

44 913 069 PLN

Spółka korzysta z ulgi w podatku dochodowym w ramach Polskiej Strefy Inwestycji (wcześniej Specjalnej Strefy Ekonomicznej).

Dotacje – wysokość w 2023 roku:

36 283 523 PLN

Spółka jako przedsiębiorstwo energochłonne korzysta z rekompensat z tytułu poniesionych kosztów energii elektrycznej oraz korzystała z „Pomocy dla sektorów energochłonnych związana z nagłymi wzrostami cen gazu ziemnego i energii elektrycznej”.

Granty na inwestycje, granty na badania i rozwój, inne podobne typy dotacji – wysokość w 2023 roku: 2 000 000 PLN

Dotyczy projektu inwestycji w kogenerację dofinansowaną przez NFOŚiGW (Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej).

Spółka nie korzystała z nagród, pomocy finansowej od Agencji Kredytów Eksportowych (ECA), zachęt inwestycyjnych czy innych świadczeń finansowych od rządu.

Spółka MORACELL nie korzystała w 2023 roku z pomocy finansowej w postaci grantów, dotacji czy zwolnień podatkowych.

SKUTKI FINANSOWE, INNE RYZYKA I SZANSE WYNIKAJĄCE ZE ZMIANY KLIMATU

[GRI 3-3, 201-2]

Podjmując strategiczne decyzje Grupa Velvet CARE uwzględnia ryzyka i szanse klimatyczne. W obydwu spółkach zostały one zidentyfikowane i ocenione, wraz z ich wpływem na wynik finansowy Grupy. Powyższy proces nawiązywał do rekomendacji TCFD,

jednak nie uwzględniał opracowania scenariuszy klimatycznych. Przegląd oraz rewizja ryzyk i szans klimatycznych odbywa się raz do roku.

Tabela zawiera informacje na temat najważniejszych zidentyfikowanych ryzyk klimatycznych dla spółki Velvet CARE, czyli tych o największym prawdopodobieństwie materializacji i powodujących największe skutki finansowe.

Opis ryzyka	Typ ryzyka	Miejsce występowania czynników ryzyka	Główny potencjalny wpływ finansowy	Horyzont czasowy	Prawdopodobieństwo	Wielkość wpływu
Wyższe koszty produkcji spowodowane wyższymi kosztami surowców i mediów	Rynkowe	Organizacja	Zwiększone koszty bezpośrednie	Krótko-terminowe: do 1 roku	Bardzo prawdopodobne	Duża ponad 2% EBITDA
Zakup certyfikatów po wysokich cenach wskutek wahań ich cen w czasie, możliwy brak dostępności certyfikatów na rynku	Obowiązujące przepisy		Zwiększone koszty pośrednie (operacyjne)		Długo-terminowe: 5+ lat	
Brak przydziału darmowych certyfikatów	Spodziewane przepisy					
Wzrost zużycia mediów ze względu na nieprzewidziane awarie i problemy techniczne parku maszynowego	Technologiczne		Zwiększone koszty bezpośrednie	Średnio-terminowe: 1-5 lat		
Wzrost oczekiwań klientów w obszarze środowiskowym	Rynkowe		Zmniejszone przychody z tytułu zmniejszenia popytu na produkty i usługi	Długo-terminowe: 5+ lat	Bardzo prawdopodobne	Średnia do 2% EBITDA
Przerwy w produkcji spowodowane fizycznym zniszczeniem infrastruktury i maszyn	Nagłe fizyczne	Upstream	Zmniejszone przychody z tytułu zmniejszenia mocy wytwórczych	Krótko-terminowe: do 1 roku	Prawdopodobne	Duża ponad 2% EBITDA
Ograniczone dostawy mediów, surowców, usług spowodowane gwałtownymi zjawiskami pogodowymi						
Utrudnienia w transporcie na skutek gwałtownych zjawisk pogodowych						
Przerwy w łańcuchu dostaw surowców, mediów, usług	Chroniczne fizyczne	Upstream	Zwiększone nakłady kapitałowe	Długo-terminowe: 5+ lat		
Przerwy w łańcuchu dostaw towarów do klientów, zakłócenia odbioru odpadów i ścieków z zakładu		Downstream				
Brak możliwości prowadzenia produkcji w wyniku skutków ekstremalnych zjawisk pogodowych		Organizacja	Zmniejszone przychody z tytułu zmniejszenia mocy wytwórczych			

Analogicznie istotne ryzyko klimatyczne dla spółki MORACELL:

Opis ryzyka	Typ ryzyka	Miejsce występowania czynników ryzyka	Główny potencjalny wpływ finansowy	Horyzont czasowy	Prawdopodobieństwo	Wielkość wpływu
Wyższe koszty uprawnień do emisji	Obowiązujące przepisy	Upstream	Zwiększone koszty bezpośrednie	Krótko-terminowe: do 1 roku	Bardzo prawdopodobne	Duża ponad 2% EBITDA



Każdemu zidentyfikowanemu ryzyku oraz szansie spółki przypisały odpowiedni sposób zarządzania. Dla każdego oszacowały również wysokość środków finansowych niezbędnych do realizacji działań zarządczych.

Odporność strategii spółek na zmiany klimatu

Strategia spółek może być dotknięta przez ryzyka i szanse związane z ociepleniem klimatu w horyzoncie krótko-, średnio- i długoterminowym. Może się ona również zmieniać pod wpływem m.in. bieżących zmian legislacyjnych, nowych technologii oraz faktycznego rozwoju sytuacji klimatycznej i jej wpływu na biznes.

W Grupie Velvet CARE w 2020 r. została wprowadzona strategia zrównoważonego rozwoju Eco Agenda 2025, która obejmuje kwestie środowiskowe. Szczegóły na temat strategii zawarte są w rozdziale Wpływ Grupy Velvet CARE na środowisko.

Dodatkowo, działania Grupy Velvet CARE, które mają wpływ na klimat, ujęte są m.in. w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Bezpieczeństwem Produktu, która jest wprowadzona w obu spółkach.

Neutralność klimatyczną Grupa planuje osiągnąć działając etapowo poprzez uruchomienie możliwych i adekwatnych nowych projektów dekarbonizacyjnych m.in. rozpatrywane jest uruchomienie kogeneracji w fabryce Velvet CARE w Kluczach. Możliwe kroki zmierzające do osiągnięcia neutralności klimatycznej to również zakup offsetu lub udziałów w projektach sekwestracyjnych oraz zakup energii ze źródeł odnawialnych ze świadectwami pochodzenia.

POSIADANE CERTYFIKATY I NAGRODY

Certyfikaty

Certyfikaty posiadane przez spółkę Velvet CARE:

- system zarządzania bezpieczeństwem produktu wg IFS HPC oraz BRC CP,
- system zarządzania jakością wg ISO 9001:2015,
- system zarządzania środowiskiem wg ISO 14001:2015, standardu FSC®, PEFC, EU Ecolabel,
- system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wg ISO 45001:2018,
- system zarządzania energią wg ISO 50001:2018.

Spółka Velvet CARE posiada również status celny upoważnionego przedsiębiorcy (AEO), co świadczy o jej wiarygodności jako partnera handlowego.

Certyfikaty wdrożone przez spółkę MORACELL:

- w obszarze zarządzania jakością: ČSN EN ISO 9001:2016
- w obszarze środowiskowym: ČSN EN ISO 14001:2016, PEFC ST 2002:2020
- w obszarze bezpieczeństwa i jakości produktu: BRC GLOBAL STANDARD for CONSUMER PRODUCTS, IFS Household and Personal Care Products

Powyższe standardy są regularnie certyfikowane przez renomowane i wyspecjalizowane jednostki.

Spółka Velvet CARE przechodzi także dodatkowo kontrole w obszarze sanitarnym i środowiskowym, bezpieczeństwa produktów oraz pod kątem odpowiednich warunków pracy realizowane między innymi przez Sanepid (Państwową Inspekcję Sanitarną) czy WIOŚ (Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska).

W 2023 roku Grupa Velvet CARE (obie spółki) uzyskała prestiżowy certyfikat B Corp. W tym samym roku spółka Velvet CARE zdobyła złoty medal w ratingu EcoVadis – obydwa odznaczenia są potwierdzeniem i docenieniem efektywnego zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju.

Certified



Corporation

Certyfikat B Corp – Grupa Velvet CARE uzyskała w 2023 certyfikat będący niezależnym potwierdzeniem spełniania rygorystycznych norm w obszarze zrównoważonego rozwoju. Szczegółowej ocenie poddano m.in. ład korporacyjny, zarządzanie pracownikami, czy wpływ na społeczność, środowisko i klientów. Grupa podpisała także deklarację współzależności zobowiązując się do bycia kreatorem i inspiratorem w obszarze prowadzenia zrównoważonej działalności. Na świecie jest obecnie ponad osiem tysięcy firm posiadających certyfikat B Corp. W Polsce w 2023 roku próg audytowy przekroczyło – łącznie z Grupą Velvet CARE – dziewięć firm. W Czechach status B Corp mają obecnie tylko trzy firmy (spółka MORACELL jest certyfikowana łącznie ze spółką - matką Velvet CARE)



EcoVadis – spółka Velvet CARE otrzymała Złoty Medal EcoVadis i znalazła się w gronie najlepszych – top 5% organizacji na świecie w swojej branży, które w 2023 roku zostały ocenione pod kątem 21 kryteriów zrównoważonego rozwoju.

Wysoka ocena w tym niezależnym i prestiżowym rankingu jest potwierdzeniem dobrze obranej i realizowanej strategii w obszarze zrównoważonego rozwoju. EcoVadis ocenia firmy w czterech obszarach tematycznych:

- środowisko,
- prawa człowieka i prawa pracownicze,
- etyka biznesu,
- zrównoważone łańcuchy dostaw.

Na ocenę składa się analiza w trzech obszarach – polityki, działania, rezultaty, a każda przekazywana przez firmę informacja musi zostać poparta odpowiednimi dowodami. Zgodnie z regulacjami EcoVadis, aby otrzymać medal, firma musi przekroczyć próg 50 punktów w badaniu – wynik Velvet CARE to 71 punktów i Złoty Medal.

Nagrody

W 2023 roku spółka Velvet CARE otrzymała szereg znaczących nagród, nie tylko w obszarze zrównoważonego rozwoju.

- **Superbrands dla marki Velvet** – prestiżowe godło, którym nagradzane są najlepsze marki w swojej kategorii. To docenienie jakości oraz potwierdzenie zaufania dla marki i jej produktów. Konkursowi towarzyszy badanie siły marek w Polsce, które jest realizowane co dwa lata i w którym bierze udział około trzech tysięcy respondentów. W trakcie badania ocenianych jest dwa tysiące marek w 100 kategoriach. Oprócz wyników badania w konkursie brane są pod uwagę opinie ekspertów w dziedzinie marketingu, reklamy i PR.
- **Diamenty Forbesa** – ranking wskazujący najszybciej rozwijające się polskie firmy, które w ciągu trzech ostatnich lat najszybciej zwiększyły swoją wartość. Velvet CARE zostało wyróżnione w kategorii największych przedsiębiorstw z przychodem ze sprzedaży powyżej 250 mln zł.
- **Nagroda Polskiego Stowarzyszenia Inwestorów Kapitałowych (PSiK)** za działania w obszarze ESG. Corocznie przyznawane nagrody PSiK są uhonorowaniem osiągnięć funduszy Private Equity i Venture Capital, ich spółek portfelowych, a także wkładu branży w rozwój polskich firm.
- **Abris Capital Partners ESG Awards** – nagroda w kategorii CSR za konsekwentną i skuteczną realizację programu „Velvet. Piątka dla natury”, organizowanego w trosce o środowisko naturalne z udziałem lokalnych społeczności. Konkurs jest organizowany przez Abris Capital Partners i kierowany do jego wszystkich spółek portfelowych.
- **Lidl Fair Pay** – wyróżnienie w konkursie, który promuje firmy zaangażowane w zapewnianie kobietom i mężczyznom równych wynagrodzeń. Zgłoszenia do Lidl Fair Pay Award oceniane były przez niezależną firmę doradczą Korn Ferry specjalizującą się m.in. w badaniach wynagrodzeń. Czynnikiem, które brano pod uwagę były: równość wynagrodzeń na tych samych poziomach zaszczerowania, udział kobiet w kadrze kierowniczej oraz udział kobiet w zespołach zarządzających.
- **Nagroda Krakowskiego Parku Technologicznego za największą inwestycję w 2023 roku.**

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH I STOWARZYSZENIACH

[GRI 2-28]

Spółka Velvet CARE oraz jej przedstawiciele są członkami organizacji i stowarzyszeń branżowych oraz biznesowych:

- **Stowarzyszenie Papierników Polskich (SPP)** – organizacja, która skupia osoby indywidualne oraz podmioty gospodarcze związane z papiernictwem i dziedzinami pokrewnymi. Stowarzyszenie działa w obszarze naukowo-technicznym i menedżerskim. Ze strony Velvet CARE w działalność Stowarzyszenia zaangażowani są: Artur Pielak, prezes zarządu jako członek Stowarzyszenia oraz Marek Ściążko, członek rady nadzorczej Velvet CARE i były wieloletni dyrektor kluczewskiej fabryki, który pełni funkcję wiceprezesa SPP oraz przewodniczącego sekcji papieru. SPP należy do CEPI (Confederation of European Paper Industries), organizacji reprezentującej przemysł włókien leśnych i papieru na poziomie europejskim.
- **Polski Związek Przemysłu Kosmetycznego (PZPK)** – stowarzyszenie branżowe zrzeszające producentów kosmetyków. Spółka Velvet CARE mając w swojej ofercie papier nawilżany (będący kosmetykiem) dzięki członkostwu w PZPK ma dostęp do bieżących informacji z branży, korzysta z eksperckiego doradztwa oraz bierze udział w konsultacjach i wydarzeniach branżowych.
- **Business Centre Club (BCC)** – klub biznesu, który zrzesza przedsiębiorców i jednocześnie największa w Polsce ustawowa organizacja skupiająca indywidualnych pracodawców. Przedstawicielami Velvet CARE w BCC są: prezes zarządu Artur Pielak, wiceprezes Rafał Curyło oraz członek rady nadzorczej Velvet CARE Marek Ściążko.
- **CEO Round Table** – platforma dla kadry zarządzającej najwyższego szczebla wiodących firm z Europy Wschodniej, której celem jest rozwój umiejętności przywódczych, a także rozbudowywanie sieci kontaktów biznesowych oraz wzajemne inspirowanie. Członkiem organizacji jest prezes zarządu Velvet CARE Artur Pielak.

Spółka MORACELL nie jest członkiem organizacji, stowarzyszeń branżowych i biznesowych.

1.2. ZARZĄDZANIE

STRUKTURA ORGANIZACYJNA I ZARZĄDCZA (ZARZĄD, RADA NADZORCZA)

[GRI 2-9]

Velvet CARE sp. z o.o.

Skład zarządu spółki Velvet CARE:



- **Artur Pielak**
– prezes zarządu,
dyrektor generalny



- **Rafał Curyło**
– wiceprezes zarządu,
dyrektor finansowy



- **Marcin Grabowski**
– wiceprezes zarządu,
dyrektor komercyjny



- **Wanda Ciesielczuk**
– wiceprezes zarządu,
dyrektor produkcji
i techniki



- **Aleksandra Jankowska**
– członek zarządu,
dyrektor personalna

Parytet płci w zarządzie jest zachowany w stosunku 2:3 (kobiety:mężczyźni).

Organem nadzorującym działania zarządu jest rada nadzorcza, w skład której w roku 2023 wchodziło pięć osób:

- **Monika Nachyła** – przewodnicząca rady nadzorczej
- **Tomasz Kujawa** – członek rady nadzorczej
- **Marcus Popkowitz** – członek rady nadzorczej
- **Marek Ściążko** – członek rady nadzorczej
- **Helen Pettersson** – członek rady nadzorczej

Parytet płci w radzie nadzorczej 2023 był zachowany w stosunku 2:3 (kobiety : mężczyźni). W radzie nad-

zorczej była w roku 2023 także reprezentacja lokalnej społeczności – jeden członek rady zamieszkały w promieniu do 10 km od fabryki Velvet CARE w Kluczach.

MORACELL s.r.o.

Zarząd spółki MORACELL s.r.o. składa się z dwóch dyrektorów. Najwyższym organem spółki jest rada nadzorcza, składająca się z 2 członków.

Zarząd:



- **Andrej Zimányi**
– executive, prezes zarządu,
dyrektor generalny



- **Tomáš Kadlec**
– executive,
dyrektor finansowy

Organem nadzorującym działania zarządu jest rada nadzorcza, w skład której w 2023 roku wchodziły trzy osoby:

- **Tomasz Kujawa**, przewodniczący rady nadzorczej
- **Artur Pielak**, członek rady nadzorczej
- **Wanda Ciesielczuk**, członek rady nadzorczej

Informacje o członkach zarządu spółek

[GRI 2-11]

Velvet CARE sp. z o.o.

- **Artur Pielak**, prezes zarządu i dyrektor generalny Velvet CARE od jej powstania, czyli od sierpnia 2013 roku. Wcześniej był country managerem Kimberly-Clark Polska i kraje bałtyckie. Zarządzał też jako prezes firmą Hero Polska i Węgry. W czasie swojej kariery zawodowej pracował w wielu obszarach biznesu: marketing, sprzedaż, marketing handlowy, na poziomie regionalnym CEE i lokalnym w firmach FMCG, takich jak Nestle, Gillette, Novartis, International Paper, Unilever, Coca-Cola. Ma 28 lat doświadczenia zawodowego, w tym 15 lat w Velvet CARE (i innych firmach wcześniej zarządzających papiernią w Kluczach).
- **Rafał Curyło**, wiceprezes zarządu i dyrektor finansowy odpowiada za obszar finansów, zakupów, inwestycji, IT i logistyki. Wcześniej, w strukturach Kimberly-Clark, był wieloletnim szefem działu ana-

liz biznesowych dla Europy Centralnej. Przez niemal dwa lata pełnił funkcję customer business unit managera dla kanału hipermarketów. Ma 24 lata doświadczenia zawodowego, cały ten czas związany jest z kluczewską papiernią.

- **Marcin Grabowski**, wiceprezes zarządu i dyrektor komercyjny, posiada 30-letnie doświadczenie w biznesie. Przed objęciem obecnej funkcji zarządzał w firmie obszarem sprzedaży, był customer business unit managerem dla kanału tradycyjnego, odpowiadał za współpracę z sieciami międzynarodowymi, takimi jak Carrefour czy Kaufland, a także był regionalnym kierownikiem sprzedaży. Z firmą Velvet CARE, a wcześniej Kimberly-Clark i International Paper, związany jest od 25 lat.
- **Wanda Ciesielczuk**, wiceprezes zarządu oraz dyrektor produkcji i techniki. Z kluczewską papiernią związana od 2001 roku. W 2015 roku objęła stanowisko Kierownika ds. Inwestycji Strategicznych, w ramach swoich obowiązków odpowiadając za wydział przetwórstwa, wytwórstwa oraz projekty strategiczne. Od 2019 roku jako Dyrektor Produkcji i Techniki zarządza największym, ponad 400-osobowym, zespołem pracowników w Velvet CARE. Ma 24 lata doświadczenia zawodowego, od 23 lat pracuje w fabryce w Kluczach.
- **Aleksandra Jankowska**, członek zarządu, dyrektor personalna, związana z firmą od 2019 roku. Przez ponad 20 lat zdobywała doświadczenie w różnych branżach, takich jak finanse, konsulting, biotechnologia, by finalnie spełniać się w roli dyrektora personalnej w branży FMCG. Doświadczenie i przekonanie, że ludzie są najważniejszą wartością i kluczem do sukcesu każdej organizacji pozwala jej optymalizować działania w zakresie zarządzania potencjałem. Jej zaangażowanie w kluczowe projekty strategiczne przyczyniło się do rozwoju firmy i transformacji systemu zarządzania rozwojem pracowników. Ma 27 lat doświadczenia zawodowego, w tym 5 lat w Velvet CARE.

MORACELL s.r.o.

- **Andrej Zimányi**, prezes zarządu i dyrektor generalny posiadający 20-letnie doświadczenie w zarządzaniu spółką MORACELL. Dołączył do niej w 2004 roku, kiedy firma była niewielkim podmiotem dystrybucyjnym zatrudniającym 20 pracowników. Odegrał

istotną rolę w rozwoju firmy, która stała się kluczowym producentem papierowych ręczników toaletowych i papieru toaletowego w Czechach.

- **Tomáš Kadlec**, dyrektor finansowy związany z MORACELL od 2017 roku. Już wtedy wspierał dyrektora generalnego w rozwijaniu firmy. Odpowiada w spółce za obszar finansów i obszar pracowniczy. Przed dołączeniem do MORACELL od 2006 roku sprawował funkcję dyrektora finansowego w firmie AGROTEC, w której wcześniej zajmował inne stanowiska związane z obszarem finansów.

Nominacja i wybór członków najwyższych organów nadzorczych

[GRI 2-10]

W przypadku spółki Velvet CARE członków zarządu powołuje rada nadzorcza, zaś członków rady nadzorczej powołują udziałowcy spółki. W 2023 roku dwóch członków rady nadzorczej było nominowanych przez udziałowca większościowego (VLET HOLDINGS / Abris Capital Partners), jeden przez udziałowca mniejszościowego (Betz Holding / Pantos), jeden przez zarząd Velvet CARE, a jeden członek rady nadzorczej był to niezależny ekspert branżowy.

Członków zarządu MORACELL nominuje rada nadzorcza, zaś członkowie rady nadzorczej MORACELL – są związani z Velvet CARE. W 2023 roku dwóch członków rady nadzorczej MORACELL było członkami zarządu Velvet CARE, a jeden członek rady nadzorczej był mianowany przez głównego właściciela Velvet CARE (VLET Holding / Abris Capital Partners).

W Grupie Velvet CARE przy powoływaniu członków najwyższego organu zarządzającego brane są pod uwagę następujące czynniki: kompetencje istotne ze względu na wpływ organizacji, opinie interesariuszy, różnorodność, niezależność.

Przewodniczący najwyższego organu zarządczego

[GRI 2-11]

W obu spółkach Grupy Velvet CARE przewodniczący najwyższego organu zarządczego (prezes zarządu) jest jednocześnie przedstawicielem najwyższej kadry zarządzającej (CEO). W firmie Velvet CARE Artur Pielak jest prezesem zarządu i jednocześnie jej dyrektorem generalnym. W spółce MORACELL prezesem zarządu oraz jednocześnie dyrektorem generalnym jest Andrej



Zimanyi. W obu spółkach nadzór nad działaniami zarządów pełnią rady nadzorcze – żaden z członków rad nadzorczych nie pełni funkcji zarządczych w nadzorowanej organizacji.

KONFLIKT INTERESÓW

[GRI 2-15]

W Grupie Velvet CARE członkowie zarządów co roku podpisują oświadczenia w zakresie występowania potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów dotyczących członków zarządu, zarządy obu spółek mają obowiązek zgłaszania tego faktu do swoich rad nadzorczych.

W spółce Velvet CARE dodatkowo proces podpisywania oświadczeń o konflikcie interesów jest rozszerzony na kierowników średniego i wyższego szczebla, ze szczególnym uzględnieniem pracowników działu zakupów, sprzedaży oraz zespołu kadry zarządzającej (MTM).

KOMUNIKOWANIE PROBLEMÓW KRYTYCZNYCH

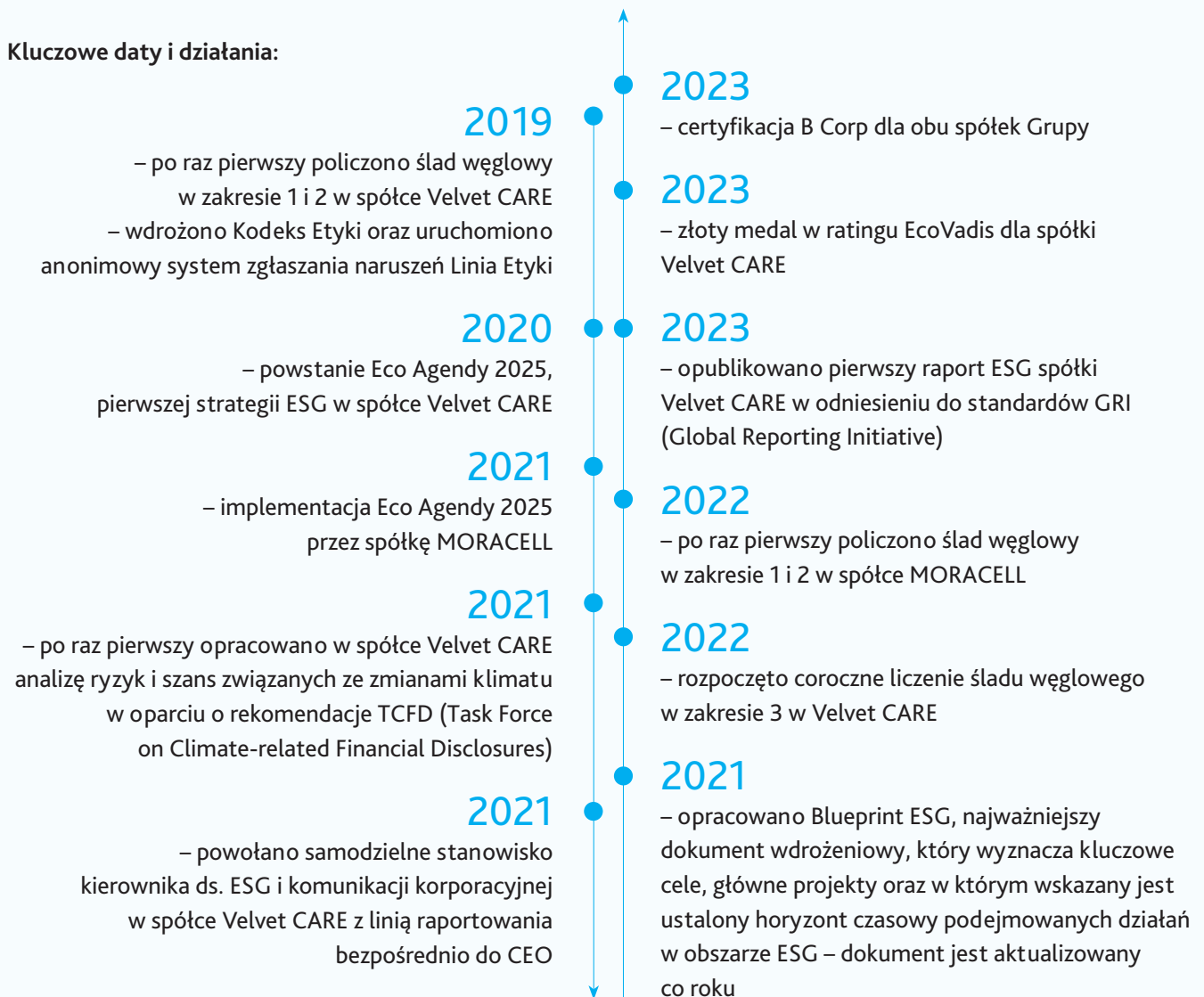
[GRI 2-16]

Problemy krytyczne, czyli istotne dla działalności spółek z Grupy Velvet CARE są omawiane w trakcie spotkań zespołów kadry zarządzającej MTM (management team meeting), w których udział biorą członkowie zarządu danej spółki oraz kluczowi menadżerowie z całej organizacji. W spółce Velvet CARE spotkania MTM odbywają się raz na dwa tygodnie. W spółce MORACELL co dwa tygodnie odbywają się spotkania wąskiego, kilkuosobowego grona kluczowych kierowników z zarządem spółki, a raz w miesiącu odbywa się spotkanie większego zespołu MTM z zarządem. W sytuacjach pilnych spotkania zespołów zarządczych zwoływane są częściej, nawet codziennie. Raportowanie problemów krytycznych do rady nadzorczej, zarówno w przypadku tematów finansowych jak i niefinansowych, odbywa się standardowo co miesiąc, chyba że sytuacja wymaga pilnego działania. Z kolei raz na kwartał, podczas posiedzenia rady nadzorczej, podejmowane są kluczowe decyzje. W okresie raportowym nie wystąpiły sytuacje krytyczne, które wymagałyby podejmowania nadzwyczajnych decyzji na poziomie rady nadzorczej.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W GRUPIE VELVET CARE

Temat zrównoważonego rozwoju obecny jest w Grupie Velvet CARE od wielu lat.

Kluczowe daty i działania:



Grupa Velvet działa w zgodzie z Agendą 2030, realizując inicjatywy i działania, które przyczyniają się do osiągnięcia 11 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Grupa Velvet zidentyfikowała cztery kluczowe Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs), na które wywiera największy wpływ. Wybór tych celów był podyktowany zarówno modelem biznesowym i charakterem prowadzonej działalności, jak i konkretnymi działaniami podejmowanymi przez Grupę.



Działania w Grupie Velvet CARE



Cel 6: Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

- Optymalizacji zużycia wody, w tym zamykanie obiegu wody i jej ponowne wykorzystanie w fabryce Velvet CARE w Kluczach
- Implementacja najnowszych technologii dla przemysłu papierniczego, które pozwalają znacząco zmniejszyć zużycie wody na tonę produkowanej bibułki
- Działalność zakładowej oczyszczalni ścieków w Kluczach, która obsługuje zarówno potrzeby fabryki, jak i lokalnej społeczności, przyczyniając się do poprawy jakości wód i ochrony zasobów wodnych



Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzyjny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

- Tworzenie nowych miejsc pracy i zapewnienie odpowiednich warunków pracy dla pracowników
- Wspieranie krajowej gospodarki poprzez podejmowanie współpracy z lokalnymi dostawcami i podwykonawcami



Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

- Realizacja strategii zrównoważonej produkcji i konsumpcji Eco Agenda 2025, która jest oparta na zasadzie „Osiągać więcej, zużywać mniej”
- Zobowiązanie do wykorzystania 30% recyklatu plastiku w opakowaniach papieru toaletowego
- Edukacja konsumentów podnosząca ich świadomość ekologiczną i zachęcająca do bardziej zrównoważonych wyborów i zachowań



Cel 15: Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczanie pustynnienia, powstrzymywanie i odwracanie proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

- Zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi, wykorzystywanie celulozy wyłącznie ze źródeł zrównoważonych - certyfikowanych i kontrolowanych)
- Ponowne wykorzystanie w procesie produkcyjnym odpadów określanych jako „brak własny”, dzięki czemu Grupa minimalizuje odpady i zwiększa efektywność wykorzystania surowców

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Grupie, w tym ryzyko ESG

Odpowiedzialności zarządu, w tym za zagadnienia ESG

[GRI 2-12]

Każda ze spółek – zarówno Velvet CARE jak i MORACELL - posiada własny Blueprint, czyli dokument strategiczny zawierający cele organizacji. Zarządy spółek oraz kluczowi menadżerowie wyższego szczebla co roku opracowują, aktualizują i zatwierdzają cele organizacji oraz monitorują realizację wskaźników. Zespoły te wyznaczają też misję, wizję oraz wartości firmy wraz z kluczowymi strategiami i politykami. W spółkach Velvet CARE oraz MORACELL w kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem, w tym strategię zrównoważonego rozwoju Eco Agenda 2025, zaangażowany jest w ramach zespołu kluczowych managerów także kierownik ds. ESG.

NALEŻYTA STARANNOŚĆ

Zasady podejmowania decyzji strategicznych w Grupie Velvet CARE:

- Decyzje strategiczne dla spółek nigdy nie są podejmowane przez jedną osobę, zawsze zapadają w gronie kilkuosobowych zarządów odpowiedzialnych w Velvet CARE oraz MORACELL
- W przypadku decyzji wymagających specjalistycznej wiedzy spoza organizacji do współpracy i konsultacji zapraszani są eksperci i renomowani doradcy zewnętrzni
- Kluczowe projekty są prezentowane przed radą nadzorczą i muszą być przez nią zaakceptowane
- Na wszystkich kluczowych spotkaniach (w tym negocjacjach) oraz w procesie podpisywania umów spółki Grupy Velvet CARE są reprezentowane przez minimum 2 osoby

Zarządy obu spółek są odpowiedzialne za realizację strategii, wyznaczonych celów i zadań. Raz na kwartał odbywają się posiedzenia rad nadzorczych, na których zarządy raportują osiągnięte rezultaty i postęp prac.

ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Strategiczne decyzje w obydwu spółkach Grupy wymagają konsultacji z ich radami nadzorczymi. Ze względu na fakt, że w radzie nadzorczej spółki w Czechach zasiadają członkowie zarządu spółki Velvet CARE, pod obrady rady nadzorczej Velvet CARE trafiają również strategiczne decyzje spółki MORACELL. Do corocznego raportowania, również kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, spółkę Velvet CARE zobowiązują także umowy kredytowe z bankami udzielającymi finansowania.

DELEGOWANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA WPŁYWEM

[GRI 2-13, 2-14]

W zarządzie spółki Velvet CARE za tematy ESG odpowiada trzech jego członków:

- prezes zarządu, dyrektor generalny Artur Pielak, który pełni rolę nadzorującą obszar zrównoważonego rozwoju,
- wiceprezes, dyrektor produkcji i techniki Wanda Ciesielczuk nadzorująca nie tylko obszar produkcji, techniki i technologii lecz również odpowiadająca za kwestie środowiskowe, kontrolę jakości i BHP
- członek zarządu, dyrektor personalna Aleksandra Jankowska, która odpowiada za kwestie społeczne i etyczne.

Zarząd spółki bierze udział w procesie wyboru istotnych tematów oraz na bieżąco nadzoruje raportowane treści.

Za zarządzanie wpływem i prowadzenie procesów we wszystkich aspektach ESG odpowiada w spółce Velvet CARE 4-osobowy zespół, w którego skład wchodzi:

- kierownik ds. ESG i komunikacji korporacyjnej, Anna Lewandowska
- wiceprezes, dyrektor produkcji i techniki, Wanda Ciesielczuk
- członek zarządu, dyrektor personalna, Aleksandra Jankowska
- kontroler finansowy, prokurent, Andrzej Ożóg

W ramach strategii ESG prowadzonych jest szereg projektów, w których realizację zaangażowane są różne osoby, także członkowie najwyższego kierownictwa i kadry zarządzającej wyższego szczebla, w zależności



od tematyki projektu. Prezes zarządu, dyrektor generalny uczestniczy na bieżąco w procesie definiowania oraz realizacji strategii ESG.

Zagadnienia ESG są co kwartał prezentowane na posiedzeniu rady nadzorczej spółki Velvet CARE.

ZBIOROWA WIEDZA NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDCZEGO

[GRI 2-17]

Członkowie organu zarządzającego w spółkach Grupy Velvet CARE, kierownik ds. ESG oraz wybrani członkowie kadry zarządzającej wyższego stopnia co roku biorą udział w spotkaniach „Abris Academy”, organizowanych przez większościowego udziałowca, fundusz Abris Capital Partners. W 2023 roku spotkanie dotyczyło zagadnienia i znaczenia strategii DEI w organizacjach.

Ponadto, w 2023 roku zarządy obu spółek Grupy Velvet CARE angażowały się w przygotowanie i audyt związany z certyfikacją B Corp, a dodatkowo w Velvet CARE w uzyskaniu scoringu EcoVadis.

Po uzyskaniu certyfikacji B Corp, w listopadzie 2023 Grupa Velvet CARE zorganizowała warsztat kierowany do członków zarządu obu spółek oraz szerokiego zespołu managerów, którego celem było przekazanie wiedzy oraz zainspirowanie do dalszych działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Na bieżąco zarządy obu spółek w Grupie Velvet CARE otrzymują informacje związane z zarządzaniem w obszarze zrównoważonego rozwoju od kierowników ds. ESG.

EWALUACJA WYNIKÓW NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDCZEGO

[GRI 2-18]

W Grupie Velvet CARE rady nadzorcze co roku formalnie i niezależnie oceniają działania zarządów w obszarze ESG. Stopień realizacji tych celów jest również brany pod uwagę w procesie podejmowania decyzji dotyczącej kolejnej kadencji zarządów. W 2023 roku rady nadzorcze wyznaczyły cele na rok 2024, nie nastąpiły również zmiany w składzie zarządów spowodowane wynikami oceny realizacji poprzednich celów.

PROCESY NAPRAWCZE DOTYCZĄCE NEGATYWNEGO WPŁYWU

[GRI 2-25, 2-26]

Grupa dba o to, aby móc odpowiedzialnie i szybko reagować na ewentualny negatywny wpływ. W zakresie środowiskowym – zgodnie z Eco Agendą – organizacja podejmuje wysiłki na rzecz przeciwdziałania szkodliwym praktykom, wyznaczając cele własnej organizacji oraz inspirując innych w walce o ochronę środowiska naturalnego. W obydwu spółkach Grupy Velvet CARE funkcjonuje Linia Etyki obsługiwana przez niezależną firmę zewnętrzną, poprzez którą pracownicy anonimowo mogą zgłaszać nieprawidłowości i wątpliwości.

Dane kontaktowe dla pracowników spółki Velvet CARE:

- rzecznik etyki: rzecznik.etyki@velvetcare.pl
+48 664 997 000
- linia etyki: velvet.liniaetyki.com,
velvet@liniaetyki.pl, tel. 22 290 67 88

Dane kontaktowe dla pracowników spółki MORACELL:

- linia etyki: moracell.liniaetyki.com

Ponadto, w spółce Velvet CARE są ustalone dyżury członków zarządu oraz uruchomiona skrzynka mailowa, za pomocą której można przekazać informację i zadać pytania bezpośrednio do prezesa zarządu (napiszdoprezesa@velvetcare.com).

W obydwu spółkach Grupy Velvet CARE są organizowane spotkania kwartalne z zarządem, na które zapraszani są wszyscy pracownicy. Spotkania mają na celu bieżącą komunikację związaną z aktualnymi wydarzeniami, projektami realizowanymi przez firmę oraz wymianę informacji z pracownikami. W zakładzie MORACELL na stałe, a w biurze i zakładzie Velvet CARE przed spotkaniami kwartalnymi z zarządem dostępne są skrzynki, do których pracownicy mogą anonimowo wrzucać kartki z informacjami, wątpliwościami i pytaniami. Przed każdym spotkaniem wiadomości te są analizowane, a podczas spotkań publicznie udzielane są odpowiedzi na zgłoszone przez pracowników kwestie.

Osoby spoza organizacji mają do dyspozycji możliwość zgłaszania skarg mailowo przez formularz kontaktowy na stronie internetowej <https://www.velvetcare.com/kontakt> (w spółce Velvet CARE) lub bezpośrednio na adresy mailowe pracowników i zarządu w spółce MORACELL (<https://www.moracell.cz/cs/kontakt>).

W obydwu spółkach zapytania, skargi, informacje można również kierować pisemnie do sekretariatu zarządu.



2. WPŁYW GRUPY VELVET CARE NA ŚRODOWISKO



Grupa Velvet CARE podejmuje działania na rzecz ograniczenia swojego wpływu na środowisko. Zarządzając obszarem środowiskowym Grupa monitoruje wysokość emisji, zużycie paliw i energii, zasobów wodnych, a także wprowadza rozwiązania gospodarki obiegu zamkniętego. Monitorowany jest również wpływ działalności na różnorodność biologiczną. Grupa zidentyfikowała, przeanalizowała oraz wyceniła ryzyka i szanse klimatyczne w perspektywie krótko- średnio- i długoterminowej.



Spółka Velvet CARE przyjęła Eco Agendę 2025 w 2020 roku, zaś spółka MORACELL – w 2021 roku jednocześnie dostosowując ją do własnych warunków i lokalnego rynku.

Strategia ESG Grupy obejmuje trzy filary:

- Produkt
- Organizację
- Inspirację

W ramach każdego obszaru Grupa podjęła określone zobowiązania.

Produkt

Grupa dąży do jak najwyższej jakości i użyteczności swoich produktów z ograniczeniem wpływu na środowisko naturalne zarówno podczas powstawania produktu jak i jego transportu. W tym obszarze stawia na przyjazne środowisku rozwiązania w zakresie technologii, opakowań i surowców. Produkty spółki Velvet CARE posiadają certyfikaty: FSC® (C119667), PEFC (PEFC/32-31-086), wybrane wyroby marki Velte posiadają zezwolenie EU Ecolabel: PL/004/002. Produkty spółki MORACELL posiadają certyfikaty: FSC® (C135826) oraz PEFC (PEFC/08-33-0013). Ponadto, firma Velvet CARE minimalizuje udział plastiku w wykorzystywanych surowcach – w 2023 roku redukcja ta w odniesieniu do pierwszego roku działalności firmy wyniosła aż 44%. Dodatkowo w części asortymentu produkowanego przez Grupę Velvet CARE opakowania foliowe zawierają aż 30% udział surowca pochodzącego z recyklingu (tzw. recyklatu). Redukcja udziału plastiku oraz prace mające na celu zwiększenie udziału surowca pochodzącego z recyklingu to projekty realizowane w trybie ciągłym. W spółce MORACELL także prowadzone są działania w obszarze produkcji, które minimalizują negatywny wpływ na środowisko. W 2023 roku oprócz zmniejszenia grubości folii opakowaniowych działania spółki skupiły się także na optymalizacji technologii i standaryzacji procesu produkcyjnego, co zaowocowało znaczną redukcją zużycia klejów i materiałów opakowaniowych. Przy zużyciu ponad 130 ton kleju, oszczędności przekroczyły 10% względem roku 2022, a w przypadku klejów do przyklejenia „ostatniego listka” 20%. W przypadku folii stretch oszczędność wyniosła 37%.



Ekoprodukty Velvet CARE

W naszych ekoproduktach zastosowaliśmy szereg rozwiązań mających na celu zminimalizowanie wpływu na środowisko, w tym optymalne opakowanie i sposób pakowania, bardziej przyjazny środowisku lakier dyspersyjny, który rozpuszcza się w wodzie, teksturę makulaturową, mniej plastiku, efektywniejszy transport.

Przykład? Papier toaletowy Velvet ecoROLL ze znakiem SAVE NATURE to 4 ściśle nawinięte rolki, które zawierają tyle samo papieru jak standardowe 8-rolkowe opakowanie!

- 4 rolki zamiast 8 – to oszczędność miejsca w łazience, a także efektywny transport i dzięki temu zmniejszenie emisji spalin i zanieczyszczeń
- Mniejsze opakowanie i mniej tulejek – to redukcja odpadów aż o 43%
- Do opakowania 4 rolek, zamiast standardowych 8, używane jest aż o 28% mniej plastiku

Organizacja

Grupa ma świadomość swojego wpływu na środowisko naturalne, dlatego podejmuje działania, aby ograniczać wpływ, ulepszać praktyki produkcyjne i biznesowe oraz dzielić się wiedzą w tym obszarze. W perspektywie do roku 2050 Grupa Velvet CARE dąży do osiągnięcia tzw. neutralności węglowej („carbon neutral”) w odniesieniu do wszystkich 3 zakresów (scope 1, 2, 3). Grupa na bieżąco monitoruje zużycie mediów i podejmuje działania mające na celu osiągnięcie większej efektywności w obszarze zużycia energii, a także prowadzi monitoring zanieczyszczeń tak, aby je systematycznie ograniczać. W Grupie Velvet CARE realizowane są założenia tzw. Gospodarki Obiegu Zamkniętego, której celem jest oszczędzanie surowców, ponowne przetwarzanie materiałów i ograniczanie odpadów.

Inspiracja

Grupa Velvet CARE podejmuje działania edukacyjne i komunikacyjne związane ze zrównoważonym rozwojem i równowagą ekologiczną. Adresatami tych działań są zarówno pracownicy Grupy jak i klienci oraz finalni konsumenci.



Edukacja ekologiczna

Naszym sztandarowym ogólnopolskim programem CSR, który realizujemy od 2020 roku jest Velvet Piątka dla Natury (www.piatkadlanatury.edu.pl). Skupiamy się w nim na edukacji najmłodszych – dzieci ze szkół i przedszkoli, dostarczając nauczycielom zarejestrowanym w programie gotowe do wykorzystania scenariusze lekcji zgodne z obowiązującą podstawą programową. Program zawiera też elementy grywalizacji – zachęcając dzieci do zaangażowania i wykorzystania w praktyce zdobytej wiedzy.

Program jest tak skonstruowany, żeby aktywizować dzieci i ich opiekunów do zmian w ich najbliższym otoczeniu. Naszym celem jest uświadamianie uczestników, że każde, nawet najmniejsze działanie, może przynieść realny pozytywny wpływ. W programie poruszamy tematy, które odpowiadają na współczesne wyzwania w obszarze środowiska, jak np. kwestię oszczędzania wody i innych zasobów, nadawanie przedmiotom drugiego życia czy ograniczenie wytwarzania odpadów.

W 2023 roku odbyła się czwarta edycja programu, w której wzięło udział 13 tysięcy uczniów z 740 klas 1-3, a 110 z nich zostało laureatami konkursu z nagrodami. Nowością w 2023 roku było kalendarium działań edukacyjnych, które ułatwia opiekunom dzieci nawigację po programie.

2.1. EMISJE I ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA

ZUŻYCIE PALIW I ENERGII

[GRI 302-4]

W 2023 roku wskaźnik zużycia energii elektrycznej w spółce Velvet CARE w wyniku działań optymalizacyjnych takich jak: poprawa wydajności i efektywności

produkcji na maszynach papierniczych, modernizacja oświetlenia zewnętrznego magazynu wyrobów gotowych, optymalizacja zasilania maszyn papierniczych i inne, spadł w porównaniu z 2022 rokiem z 1,017 MWh/t do 1,011 MWh/t. Wskaźnik zużycia energii całkowitej spadł w ciągu roku z 9,912 GJ/t do 9,351 GJ/t. Wskaźnik intensywności zużycia energii elektrycznej oraz całkowitego zużycia energii w spółce MORACELL nie zmienił się w znaczący sposób względem roku 2022.

Zużycie paliw i energii

[GRI 302-1]

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
A. Zużycie paliw ze źródeł nieodnawialnych	250,89 Mg	28,24 Mg	12 770, 25 GJ
<i>W tym:</i>	11 553,64 GJ	1 216,61 GJ	
Olej napędowy	9,56 Mg 411,01 GJ	13,35 Mg 634,16 GJ	1 045,17 GJ
Benzyna silnikowa	90,82 Mg 4 023,36 GJ	14,89 Mg 582,45 GJ	4 605,81 GJ
LPG	150,51 Mg 7 119,12 GJ	0,00 GJ	7 119,12 GJ
B. Zużycie paliw ze źródeł odnawialnych	0,00 GJ	0,00 GJ	0,00 GJ
C. Energia	1 324 663,41 GJ	7 970,45 GJ	1 332 633, 86 GJ
<i>W tym:</i>			
energia elektryczna	143 144 902,45 kWh 515 321,65 GJ	2 214 015,00 kWh 7 970,45 GJ	145 358 917, 45 kWh 523 292,10 GJ
energia cieplna	809 341,73 GJ	0,00 GJ	809 341,73 GJ
Całkowite zużycie energii (A+B+C)	1 336 216,95 GJ	9 187,07 GJ	1 345 404,11 GJ

Powyższe dane pochodzą z faktur kosztowych oraz raportów paliwowych.

Dla Velvet CARE przeliczenia Mg na GJ dokonano wg wskaźników publikowanych przez KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami).

Dla MORACELL przeliczenia Mg na GJ dokonano wg wskaźników UK government GHG Conversion Factors 2022 (Defra)

Intensywność zużycia energii w spółce Velvet CARE

[GRI 302-3]

	2022	2023
Wskaźnik zużycia energii elektrycznej [MWh/t]*	1,017	1,011
Wskaźnik całkowitego zużycia energii (elektrycznej i cieplnej) [GJ/t]*	9,912	9,351

* Wskaźniki przeliczone jako suma energii elektrycznej oraz cieplnej (1 324 663,41 GJ) na 1 t wyprodukowanej bibułki tissue. Produkcja bibułki w 2023 wyniosła 141 658 ton.

Intensywność zużycia energii w spółce MORACELL

	2022	2023
Wskaźnik zużycia energii elektrycznej [MWh/t]*	0,098	0,104
Wskaźnik całkowitego zużycia energii (elektrycznej i cieplnej) [GJ/t]*	0,354	0,373

* Wskaźniki przeliczone jako suma energii elektrycznej oraz cieplnej (7 970,45 GJ) na 1 t wyprodukowanego wyrobu gotowego. Wolumen produkcji MORACELL w 2023 wyniósł 21 391 ton.

ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA

Roczna wielkość emisji pyłowych i gazowych w 2023 roku, spółka Velvet CARE

[GRI 3-3, 305-7]

Rodzaj zanieczyszczenia	Emisja zmierzona [Mg/rok]	
	Velvet CARE	MORACELL
Pył ogółem	11,499	Brak danych
w tym PM 10	1,242	Brak danych
w tym PM 2,5	0,606	Brak danych
Dwutlenek siarki	2,854	Brak danych
Dwutlenek azotu	16,336	273,00

Kalkulacja śladu węglowego

[GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5]

Całościowy ślad węglowy Grupa Velvet CARE określiła zgodnie z wytycznymi Standardu GHG Protocol. Ślad węglowy dla spółki MORACELL został policzony przez zewnętrznego doradcę, a spółka Velvet CARE samodzielnie przygotowała kalkulacje. W obydwu wypadkach kalkulacje przygotowano w ekwiwalencie dwutlenku węgla. W obliczeniach wykorzystano m.in. wskaźniki opublikowane przez DEFRA (Department for Environment Food and Rural Affairs) oraz inne wskaźniki emisji gazów cieplarnianych specyficzne dla danego kraju prowadzenia działalności.

Co obejmują poszczególne zakresy?

- **Zakres 1:** zużycie paliw: diesel, benzyna, LPG, gaz, emisje z klimatyzatorów
- **Zakres 2:** zużycie energii elektrycznej
- **Zakres 3:** w przypadku spółki Velvet CARE – Zakupione towary i usługi (kategoria 1), emisje związane ze zużyciem energii (kategoria 3), transport i dystrybucja zakupionych towarów (kategoria 4), transport pracowników do pracy (kategoria 7) oraz transport i dystrybucja sprzedanych produktów (kategoria 9), w przypadku MORACELL – emisje związane ze zużyciem energii (kategoria 3), transport i dystrybucja zakupionych towarów (kategoria 4).

Wielkość emisji CO₂ dla Zakresów 1, 2, 3 dla Grupy Velvet CARE

		zakres 1	zakres 2	zakres 2	zakres 3
			(metoda location based)	(metoda market based)	
2022	Velvet CARE [Mg CO ₂ e]	49 040,25	101 649,38		105 266,14
	MORACELL [Mg CO ₂ e]	88,40	881,71		23 127,88
2023	Velvet CARE [Mg CO ₂ e]	45 550,44	98 054,26	98 738,16	114 844,35
	MORACELL [Mg CO ₂ e]	89,72	819,19	dane niedostępne	26 555,77

* Wyliczenia śladu węglowego Grupy zostały oparte o metodologię GHG Protocol, dane zostały zebrane i zaraportowane w cyklu rocznym. Przyjęto podejście konsolidacyjne kontroli operacyjnej.

Całkowity ślad węglowy Grupy Velvet CARE (Zakres 1, 2, 3)

- 2022: 280 053,76 Mg CO₂e
- 2023: 285 913,72 Mg CO₂e
- Wzrost rok do roku: 5 859,96 Mg CO₂e

Poziomy redukcji w poszczególnych zakresach

- Zakres 1: -3 495,20 Mg CO₂e
- Zakres 2: -3 562,45 Mg CO₂e
- Zakres 3: wzrost o 13 017,55 Mg CO₂e

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w grupie Velvet CARE

[GRI 305-4]

		zakres 1	zakres 2 (metoda location based)	zakres 3
2022	Velvet CARE [Mg CO ₂ e/tonę]	0,35	0,73	0,76
	MORACELL [Mg CO ₂ e/tonę]	0,04	0,45	11,72
2023	Velvet CARE [Mg CO ₂ e/tonę]	0,32	0,69	0,81
	MORACELL [Mg CO ₂ e/tonę]	0,004	0,038	9,49

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych został policzony na tonę wyprodukowanej bibułki w przypadku Velvet CARE oraz na tonę wyprodukowanych wyrobów gotowych w przypadku MORACELL. W obliczeniach uwzględniono wyłącznie CO₂.

Osiągnięta redukcja intensywności emisji gazów cieplarnianych jest wynikiem ogółu zmian związanych z optymalizacją procesów.

POBÓR I ZUŻYCIE WODY W GRUPIE VELVET CARE

[GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-5]

Zakład Grupy Velvet CARE w Kluczach ma dwa własne ujęcia wody głębinowej, dzięki czemu jest niezależny od dostaw wody z zewnątrz. Obserwuje się systematyczny wzrost poziomu wód podziemnych, stąd też nie stwierdza się negatywnego wpływu związanego z wodą na społeczność lokalną. Teren zakładu Velvet CARE oraz miejsca poboru wody ze studni na potrzeby Velvet CARE leżące poza granicami zakładu nie są zagrożone niedoborem wody. Spółka posiada stosowne Decyzje Środowiskowe (pozwolenie wodnoprawne) na pobór wody, na bieżąco monitoruje ilość i jakość pobe-

ranej wody dzięki zainstalowanym licznikom, ujęcia są opomiarowane, a ilość pobieranej wody i ścieków jest bilansowana. Woda pobierana przez zakład w Kluczach zużywana jest na cele produkcyjne, a jej ilość jest minimalizowana dzięki nowoczesnemu parkowi maszynowemu, który posiada maksymalnie zamknięte obiegi wodne. Woda zużywana w pozostałych lokalizacjach grupy – w Warszawie oraz Żabćicach pochodzi z lokalnych sieci wodociągowych i zużywana jest na cele socjalno-bytowe. W związku z tym dla tych lokalizacji nie są prowadzone analizy dotyczące tzw. „stresu wodnego”.

		Ilość pobranej wody ogółem [ML/rok]	Ilość średniodobowa pobranej wody [ML/dobę]	Woda świeża [ML] (≤1,000 mg/l całkowitej ilości rozpuszczonych substancji stałych)	Ilość zużytej wody ogółem [ML/rok]	Zużycie wody na tonę wyprodukowanej bibułki [m ³ / tonę]
2022	Velvet CARE	969,751	2,657	969,751	969,751	6,22
	MORACELL	1,021	0,0028	1,021	1,021	Spółka nie zbiera danych
2023	Velvet CARE	921,704	2,525	921,704	921,704	5,82
	MORACELL	1,179	0,00324	1,179	1,179	Spółka nie zbiera danych

Gospodarka ściekowa w grupie Velvet CARE

[GRI 303-4]

Wszystkie ścieki, które wytwarza zakład w Kluczach są oczyszczane w zakładowej biologicznej oczyszczalni, a następnie odprowadzane do rzeki Biała Przemsza, zgodnie z postanowieniami pozwolenia wodno-praw-

nego. Ilość odprowadzanych ścieków zależy od poboru wody, a całość jest w pełni opomiarowana. Ścieki wytwarzane w pozostałych lokalizacjach (Warszawa, Żabćice) odprowadzane są do lokalnych oczyszczalni.

	Velvet CARE [ML]	MORACELL [ML]
Odprowadzona woda	1,069369	0,001179
Przyjęte ścieki z zewnątrz	0,147665	0,00
Ścieki wytworzone w ramach organizacji	0,921704	0,001179



2.2. WPŁYW NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

[GRI 3-3, 304-1, 304-2]

Działalność Grupy Velvet CARE nie ma istotnego wpływu na bioróżnorodność, nie prowadzi działalności operacyjnej na obszarach chronionych. W przypadku każdej dużej inwestycji Grupa pozyskuje odpowiednie pozwolenia oraz decyzje dotyczące uwarunkowań środowiskowych. Jako przykład warto wspomnieć o rozpoczętej w 2023 roku budowie nowej hali produkcyjno-magazynowej przez spółkę MORACELL.

Odbywa się ona zgodnie z przepisami nakazującymi przeniesienie bardzo żyznej gleby z terenu inwestycji w inne miejsce.

Zakład produkcyjny w Kluczach leży w niedalekiej odległości od kilku obszarów chronionych.

W bezpośrednim sąsiedztwie zakładu MORACELL nie występują obszary chronione, najbliższy obszar chronionego krajobrazu to Paláva, oddalony jest on o około 25 km. Działalność prowadzona w MORACELL w żaden sposób nie wpływa i nie obciąża obszarów chronionych.

Obszar chroniony	Odległość od zakładu w Kluczach w km
Rezerваты	
Pazurek	4,53
Góra Chełm	7,46
Ruskie Góry	7,73
Michałowiec	8,93
Parki krajobrazowe	
Park Krajobrazowy Orlich Gniazd	0,56
Park Krajobrazowy Dolinki Krakowskie	11,58
Parki narodowe	
Ojcowski Park Narodowy – otulina	15,84
Ojcowski Park Narodowy	18,69
Obszary Natura 2000	
Pustynia Błędowska	0,43
Jaroszowiec	2,21
Ostoja Środkowojurajska	5,58
Stanowisko Dokumentacyjne: Srocza Góra	18,56

2.3. GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO

[GRI 3-3]

Grupa Velvet CARE wspiera założenia gospodarki obiegu zamkniętego poprzez m.in. oszczędzanie surowców naturalnych, prowadzenie gospodarki odpadami oraz ograniczanie ich liczby.

ZARZĄDZANIE ODPADAMI

[GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-5]

Grupa Velvet CARE ma świadomość, iż ze względu na rodzaj prowadzonej działalności przyczynia się do powstawania odpadów zarówno w ramach organizacji jak i w łańcuchu wartości na wyższym oraz niższym szczeblu. Celem całej Grupy jest takie zarządzanie odpadami, żeby w jak największym stopniu minimalizować ewentualny ich wpływ na ludzi i środowisko.

Działania podejmowane w Grupie na rzecz sprawnego zarządzania odpadami oraz ich redukcji:

- prawidłowa segregacja odpadów i monitorowanie ich poziomu
- korzystanie z opakowań nadających się w 100 procentach do odzysku
- minimalizacja ilości plastiku wykorzystywanego w produktach, opakowaniach czy procesach logistycznych
- współpraca z organizacją odzysku opakowań
- edukacja konsumentów i pracowników w tym obszarze
- spółka Velvet CARE dodatkowo wykorzystuje tzw. „brak własny” – oznacza to że do ponownego prze-

tworzenia w ramach wytwórstwa bibułki są „zawracane” wyroby lub odpady produkcyjne (na przykład tak zwane „obcinki”) – niepełnowartościowe, nie spełniające norm jakościowych, ale w pełni nadające się do ponownego przerobu.

W obydwu spółkach grupy funkcjonuje system gospodarowania odpadami. W zakładzie w Kluczach, gdzie wytwarzanych jest najwięcej odpadów w ramach Grupy, obowiązuje procedura środowiskowa PZŚ-064 „Nadzorowanie odpadów”. Zgodnie z nią odpady wytwarzane w zakładzie są w pierwszej kolejności przekazywane do przetwarzania metodą odzysku lub recyklingu, a dopiero w przypadku braku możliwości ich odzysku trafiają do utylizacji / unieszkodliwiania.

Zarządzanie odpadami w zakładzie w Kluczach krok po kroku:

- identyfikacja,
- selektywne zbieranie,
- magazynowanie w określonych miejscach,
- ewidencjonowanie,
- odzyskiwanie lub unieszkodliwianie odpadów przez uprawnione firmy.

W zakładzie odbywają się również regularne, cotygodniowe audyty odpadowe, których wyniki podsumowywane są w raportach.

W spółce MORACELL odpady są składowane zgodnie z obowiązującymi przepisami i w zależności od ich rodzaju surowce są odzyskiwane lub odpady podlegają utylizacji.

Wytworzone i odzyskane odpady w Grupie Velvet CARE w 2023 roku

	Wytworzone odpady w tonach	Odpady przekazane do utylizacji w tonach	Odzyskane odpady w tonach
Velvet CARE sp. z o.o.	4 777,186	27,568	2 475,033
MORACELL s.r.o.	312,257	183,274	128,982
łącznie	5089,443	210,842	2 604,015

Odpady niebezpieczne przekazane do utylizacji i odzyskane w 2023 roku

	Odpady niebezpieczne przekazane do utylizacji w tonach	Odzyskane odpady niebezpieczne w tonach
Velvet CARE sp. z o.o.	9,296	22,008
MORACELL s.r.o.	0,040	0,040
łącznie	9,336	22,048

Rodzaje i ilości wytworzonych odpadów w spółce Velvet CARE

L.p.	Kod odpadów	Rodzaj	Masa wytworzonych odpadów [Mg]	
			2022	2023
1.	03 03 11	Osady z zakładowych oczyszczalni ścieków inne niż wymienione w 03 03 10	558,761	758,195
			3 104,23 b.s.m.	3 032,780
2.	03 03 99	Inne niewymienione odpady	-	0,590
3.	07 02 13	Odpady tworzyw sztucznych	2,420	2,952
4.	08 04 10	Odpadowe kleje i szczeliwa inne niż wymienione w 08 04 09	0,860	0,160
5.	08 01 20	Zawiesiny wodne farb lub lakierów inne niż wymienione w 08 01 19	0,020	0,000
6.	12 01 02	Cząstki i pyły żelaza oraz jego stopów	0,300	0,000
7.	12 01 03	Odpady z toczenia i piłowania metali nieżelaznych	-	0,200
8.	12 01 09*	Odpadowe emulsje i roztwory z obróbki metali niezawierające chlorków	-	0,295
9.	12 01 21	Zużyte materiały szlifierskie inne niż wymienione w 12 01 20	0,160	0,070
10.	13 01 10*	Mineralne oleje hydrauliczne	5,890	2,980
11.	13 02 08*	Inne oleje silnikowe, przekładniowe, smarowe	1,850	1,150
12.	15 01 01	Opakowania z papieru i tektury	821,885	884,910
13.	15 01 02	Opakowania z tworzyw sztucznych	310,820	331,368
14.	15 01 03	Opakowania z drewna – zużyte i uszkodzone palety	95,520	68,912
15.	15 01 10*	Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	21,860	17,878
16.	15 01 11	Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego (np. azbest), włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi	-	0,009
17.	15 02 02*	Sorbenty, materiały filtracyjne (w tym filtry olejowe) tkaniny do wycierania	11,680	6,080
18.	15 02 03	Sorbenty, materiały filtracyjne (w tym filtry olejowe) tkaniny do wycierania inne niż wymienione w 15 02 02	8,000	11,390
19.	16 01 03	Zużyte opony	0,720	0,950
20.	16 02 14	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 160209 do 160213	0,420	0,970
21.	16 05 06*	Chemikalia laboratoryjne i analityczne	1,860	2,094
22.	16 06 01*	Baterie i akumulatory ołowiowe	3,594	0,000
23.	17 04 02	Aluminium	0,000	0,000
24.	17 04 05	Żelazo i stal	127,660	117,420
25.	17 04 07	Mieszanki metali	242,560	289,510
26.	17 04 11	Kable inne niż wymienione w 17 04 10	0,000	0,000
27.	17 06 04	Odpady wełny mineralnej	0,160	0,700
28.	16 03 05* 18 01 03*	Pozostałe	1,885	0,818
29.	19 08 01	Skratki	0,920	3,000

* oznaczenie jest zgodne z Rozporządzeniem Ministra Klimatu z dnia 2 stycznia 2020 r. w sprawie katalogu odpadów Rodzaje i ilości wytworzonych odpadów.

** b.s.m. – bezwzględnie sucha masa

W zakresie gospodarowania odpadami Velvet CARE korzysta z usług wyspecjalizowanych firm, które odbierają powstające odpady, a następnie podają je recyklingowi lub utylizują zgodnie z obowiązującym prawem.

Rodzaje i ilości wytworzonych odpadów w spółce MORACELL

L.p.	Kod odpadów	Rodzaj	Masa wytworzonych odpadów [Mg]	
			2022	2023
1.	08 04 10	Odpadowe kleje i szczeliwa inne niż wymienione w 08 04 09	50,160	55,520
2.	15 01 01	Opakowania z papieru i tektury	91,377	82,045
3.	15 01 02	Opakowania z tworzyw sztucznych	Brak danych	39,846
4.	15 01 03	Opakowania z drewna	Brak danych	6,980
5.	15 01 06	Zmieszane odpady opakowaniowe	71,490	91,130
6.	15 01 10	Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	0,390	0,040
7.	20 01 01	Papier i tektura	2,900	0,052
8.	20 01 39	Tworzywa sztuczne	Brak danych	0,060
9.	20 03 01	Niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne	20,520	35,494
10.	20 03 07	Odpady wielkogabarytowe	1,040	1,090



[GRI 301-1]**Całkowita waga materiałów wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów w 2023 roku**

Spółka Velvet CARE	2022	2023
Materiały wykorzystane do wytworzenia bibutki (maszyny papiernicze)		
Materiały odnawialne		
<i>W tym:</i>		
Celuloza	140 141 Mg	142 500 Mg
Tuleje (gilzy)	38 197 mb	34 746 mb
Materiały nieodnawialne		
<i>W tym:</i>		
Środki ochrony cylindra	415 Mg	429 Mg
Środki wodoutrwalające	1 429 Mg	1 661 Mg
Środki zmiękczające	66 Mg	56 Mg
Środki przeciwpienne	30 Mg	36 Mg
Stabilizatory pH	140 Mg	85 Mg
Materiały wykorzystane w procesach przetwórczych (do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów)		
Materiały odnawialne		
<i>W tym:</i>		
Karton – na tulejki, gilzy, wieczka i inne	9 798 Mg	9 523 Mg
Materiały nieodnawialne		
<i>W tym:</i>		
Folia polipropylenowa	2 273 Mg	2 037 Mg
Folia polietylenowa	236 Mg	164 Mg
Folia stretch	245 Mg	299 Mg
Farby do nadruków	59 Mg	58 Mg
Kompozycje zapachowe	10 Mg	8 Mg
Środki czyszczące	2 Mg	2 Mg
Spółka MORACELL		
2022		
2023		
Materiały wykorzystane w procesach przetwórczych (do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów)		
Materiały odnawialne		
<i>W tym:</i>		
Karton – na tulejki, gilzy, wieczka	1365 Mg	1405 Mg
Materiały nieodnawialne		
<i>W tym:</i>		
Folia polipropylenowa	0 Mg	0 Mg
Folia polietylenowa	2 893,8 Mg	692,1 Mg
Folia stretch	62,5 Mg	37,3 Mg
Farby do nadruków	1,2 Mg	0,9 Mg
Kompozycje zapachowe	2,7 Mg	2,7 Mg
Środki czyszczące	1,75 Mg	1,4 Mg

Redukcja zużycia folii polietylenowej wynika z redukcji jej grubości (gramatury).

3. PRACOWNICY GRUPY VELVET CARE



3.1. ZADOWOLENIE PRACOWNIKÓW

ZATRUDNIENIE I WSKAŹNIK ROTACJI

[GRI 2-7, 3-3]

W Grupie Velvet CARE w 2023 roku¹ pracowały 918 osoby, z czego 813 w spółce w Polsce i 105 w Cze-

chach. Zdecydowana większość, bo 776 osób łącznie było zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Poniższe wyniki dla spółki Velvet CARE są przedstawione jako ekwiwalent pełnego czasu pracy (FTE), a dla spółki MORACELL dla pełnego wymiaru pracy 40 godzin tygodniowo, lub równowartości 37,5 tygodni w kontekście pracy ciągłej i zmianowej.

Zatrudnienie w podziale na płeć

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
Kobiety	218	36	254
Mężczyźni	595	69	664
Łącznie	813	105	918

Zatrudnienie w podziale na formę i rodzaj zatrudnienia

	Forma zatrudnienia		Rodzaj zatrudnienia	
	Umowa na czas nieokreślony	Umowa na czas określony	Umowa na cały etat	Umowa na część etatu
Velvet CARE				
Kobiety	174	44	216	2
Mężczyźni	506	89	595	0
Łącznie	680	133	811	2
MORACELL				
Kobiety	35	1	34	2
Mężczyźni	61	8	69	0
Łącznie	96	9	103	2



W spółce Velvet CARE w 2023 roku liczba pracowników wzrosła o 6,27% w porównaniu do roku poprzedniego: z 765 osób (31.12.2022) do 813 (31.12.2023). W spółce MORACELL liczba pracowników w 2023 zmniejszyła się o 4 osoby i wynosiła 105 osób.

[GRI 2-8]

Całkowita liczba współpracowników, którzy nie są pracownikami, ale świadczą usługi w ramach kontraktów oraz agencji pracy

Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
67	4	71

W przypadku spółki Velvet CARE są to m.in. pracownicy świadczący usługi w zakresie sprzątnięcia i ochrony, w przypadku MORACELL – osoby pracujące na kontraktach oraz pracownicy z agencji pracy.

¹ na dzień 31.12.2023

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w 2023 roku
[GRI 401-1]

Całkowita liczba i wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w podziale na płeć:

	Velvet CARE		MORACELL		Grupa Velvet CARE	
Kobiety	38	4,67%	6	5,71%	44	4,79%
Mężczyźni	115	14,15%	26	24,76%	141	15,36%
łącznie	153	18,82%	32	30,48%	185	20,15%

Całkowita liczba i wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w podziale na wiek:

	Velvet CARE		MORACELL		Grupa Velvet CARE	
Poniżej 30 lat	82	10,09%	6	5,71%	88	9,59%
30-50 lat	63	7,75%	19	18,10%	82	8,93%
Powyżej 50 lat	8	0,98%	7	6,67%	15	1,63%
łącznie	153	18,82%	32	30,48%	185	20,15%

Całkowita liczba i wskaźnik nowo zatrudnionych pracowników w podziale na region:

VELVET CARE		
Klucze	144	17,71%
Warszawa (w tym przedstawiciele w terenie)	9	1,11%
łącznie	153	18,82%
MORACELL		
Žabčice	32	30,48%
łącznie	32	30,48%



Całkowita liczba i wskaźnik pracowników, którzy odeszli z organizacji w 2023 roku w podziale na płeć:

	Velvet CARE		MORACELL		Grupa Velvet CARE	
Kobiety	28	3,44%	6	5,71%	34	3,70%
Mężczyźni	83	10,21%	21	20,00%	104	11,33%
łącznie	111	13,65%	27	25,71%	138	15,03%

Całkowita liczba i wskaźnik pracowników, którzy odeszli z organizacji w 2023 roku w podziale na wiek:

	Velvet CARE		MORACELL		Grupa Velvet CARE	
Poniżej 30 lat	38	4,67%	10	9,52%	48	5,23%
30-50 lat	53	6,52%	13	12,38%	66	7,19%
Powyżej 50 lat	20	2,46%	4	3,81%	24	2,61%
łącznie	111	13,65%	27	25,71%	138	15,03%

Całkowita liczba i wskaźnik pracowników, którzy odeszli z organizacji w 2023 roku w podziale na region:

VELVET CARE		
Klucze	107	13,16%
Warszawa (w tym przedstawiciele w terenie)	4	0,49%
łącznie	111	13,65%
MORACELL		
Žabčice	27	25,71%
łącznie	27	25,71%

DIALOG Z PRACOWNIKAMI

[GRI 2-30]

Bieżący dialog z pracownikami Grupy Velvet CARE prowadzony jest kanałami tradycyjnymi i elektronicznymi dostosowanymi do potrzeb osób zatrudnionych – w spółce Velvet CARE funkcjonuje dodatkowo wewnętrzny komunikator Mattermost, który jest używany na telefonach komórkowych głównie przez pracowników nie mających dostępu do służbowego maila. Pracownicy mogą tym kanałem kontaktować się z każdym pracownikiem spółki bez ograniczeń – także z kadrą kierowniczą i zarządzającą do czego zachęcamy. Oprócz tego, w spółce Velvet CARE pracownicy mogą spotykać się z przedstawicielami najwyższej kadry kierowniczej podczas ustalonych w tym celu cyklicznych dyżurów. Raz na kwartał w obydwu spółkach organizowane są także otwarte dla wszystkich pracowników spotkania z zarządem. Przed spotkaniami kwartalnymi zbierane są pytania, na które następnie są udzielane odpowiedzi.

Dodatkową formą dialogu z pracownikami w Grupie było przeprowadzone w czwartym kwartale 2023 roku Badanie Satysfakcji Pracowników. Było ono koordynowane przez zewnętrzną agencję badawczą, by zapewnić anonimowość i bezpieczne środowisko wymiany informacji. Pracownicy podczas badania wypowiedzieli się na temat różnych aspektów funkcjonowania organizacji, a w oparciu o uzyskane wyniki i wnioski Grupa Velvet CARE i poszczególne jej spółki planują kolejne kroki i kierunki podejmowanych działań.

ZACHOWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM ORAZ BENEFITY PRACOWNICZE

[GRI 3-3, 401-3]

Grupa Velvet CARE dba o zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym swoich pracowników.

Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w 2023 roku

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
Kobiety	218	36	254
Mężczyźni	595	69	664
łącznie	813	105	918

W przypadku Spółki Velvet CARE dane dotyczą urlopu: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego.

Całkowita liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w 2023 roku

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
Kobiety	10	2	12
Mężczyźni	21	0	21
łącznie	31	2	33

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w 2023 roku

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
Kobiety	2	0	2
Mężczyźni	20	0	20
łącznie	22	0	22

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji w 2023 roku

	Velvet CARE	MORACELL	Grupa Velvet CARE
Kobiety	6	0	6
Mężczyźni	14	0	14
łącznie	20	0	20

Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w 2023 roku

	Velvet CARE
Kobiety	20,00
Mężczyźni	95,24
łącznie	70,97

Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego

	Velvet CARE
Kobiety	100
Mężczyźni	100
łącznie	100

W przypadku spółki MORACELL, żaden pracownik nie wrócił do pracy po urlopie rodzicielskim w monitorowanym przez spółkę okresie.



Świadczenia dodatkowe, benefity

[GRI 401-2]

Wszyscy pracownicy Grupy Velvet CARE mają dostęp do pakietu świadczeń pozapłacowych i benefitów. Za istotne miejsca prowadzenia działalności Grupa przyjmuje Polskę (dla spółki Velvet CARE) oraz Czechy (dla spółki MORACELL).

W spółce Velvet CARE każda osoba zatrudniona na umowę o pracę, umowę zlecenia lub umowę o dzieło – bez względu na wymiar zatrudnienia – może korzystać m.in. z:

- dofinansowania prywatnej opieki medycznej
- dodatkowego ubezpieczenia na życie
- dofinansowania do kart sportowych
- dodatku dojazdowego dla pracowników, którzy mieszkają dalej niż 10 km od miejsca pracy i nie posiadają samochodu służbowego
- deputatu – 2 razy w roku (przy okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy) pracownicy otrzymują bezpłatnie zestaw produktów firmy
- raz na 2-3 miesiące pracownicy mogą kupić produkty firmy w sklepiku pracowniczym po konkurencyjnych cenach

W ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych pracownicy spółki Velvet CARE mają możliwość skorzystania ze świadczeń okolicznościowych, dofinansowania wypoczynku letniego i pożyczek na cele mieszkaniowe oraz zapomóg w sytuacjach losowych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownicy w spółce Velvet CARE mogą skorzystać z Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Kontraktorów i osób zatrudnionym przez agencję pracy tymczasowej nie obejmują wyżej wymienione benefity pozapłacowe dostępne dla pracowników spółki Velvet CARE.

W spółce MORACELL pracownicy mogą skorzystać m.in. z:

- opieki zdrowotnej
- karty ze środkami finansowymi, które można dowolnie wykorzystać, m.in. na aktywności społeczne, kulturalne, zakupy w aptecce
- dodatkowych dni urlopu
- opłaconych posiłków
- możliwości zakupu produktów firmy po konkurencyjnych cenach

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW I SZKOLENIA – KLUCZOWE DZIAŁANIA I PROGRAMY

[GRI 3-3, 404-2]

W obydwu spółkach Grupy Velvet CARE pracownicy mogą podnosić swoje kwalifikacje i kompetencje.

Możliwości rozwoju pracowników w spółce Velvet CARE obejmują zarówno szkolenia wewnętrzne jak i zewnętrzne i są realizowane poprzez m.in.:

- platformę e-learningową Dolineo oferującą nielimitowany dostęp do szkoleń z umiejętności miękkich – w 2023 roku 121 pracowników skorzystało z przynajmniej jednego szkolenia, a wielu z nich nawet z kilkunastu
- platformę szkoleniową Moodle z autorskimi kursami, głównie dotyczącymi tematów BHP, procedur, obsługi urządzeń, standardów jakościowych i związanych z bezpieczeństwem produktu, czy wymaganiami norm i standardów – w 2023 roku 300 osób skorzystało z co najmniej jednego szkolenia na platformie Moodle
- kursy usprawnieniowe
- studia podyplomowe
- zewnętrzne szkolenia specjalistyczne
- programy mentoringowe
- programy działań rozwojowych
- kursy językowe
- szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa

Oferta szkoleniowa spółki MORACELL obejmuje:

- różnorodne szkolenia dotyczące umiejętności miękkich i twardych, a także rozwoju osobistego, finan-

sów osobistych, równowagi życia na platformie SEDUO – w 2023 roku uczestniczyło w nich 40 pracowników

- kursy językowe grupowe i indywidualne, w których w 2023 roku uczestniczyło około 40 pracowników
- szkolenia dla osób zarządzających zespołami dotyczące komunikacji, pracy zespołowej i delegowania zadań – w 2023 roku uczestniczyło w nich około 25 osób
- szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i ochrony przeciwpożarowej zgodnie z przepisami prawnymi na terenie całej firmy
- szkolenia odpowiadające na indywidualne potrzeby pracowników, np. z obsługi oprogramowania
- szkolenia z zakresu cyberbezpieczeństwa

[GRI 404-3]

W spółce Velvet CARE realizowany jest program ścieżek rozwojowych dla pracowników produkcji, magazynu i utrzymania ruchu oraz działania rozwojowe dostosowane do indywidualnych planów związanych z rozwojem pionowym i poziomym. W 2023 roku, w wyniku wyżej wspomnianych działań, awans otrzymało 149 pracowników, co stanowi 18% całej załogi firmy.

Każdy Pracownik Grupy Velvet CARE bierze udział w procesie oceny rocznej, a elementem rozmowy podsumowującej z pracownikiem jest obszar dotyczący rozwoju, w wyniku czego planowane są działania rozwojowe krótko- i długo-terminowe.





Nagrody Recognition

W spółce Velvet CARE realizowany jest program nagradzania wyróżniających się pracowników. Co kwartał, w ramach tzw. „Recognition” pracownicy, którzy w ostatnich 3 miesiącach poprzez swoje działanie, wykazali się w sposób szczególnie jedną z 5 firmowych kompetencji są nominowani i wyróżniani nagrodami. Kwartalnie jest to kilkadziesiąt osób. Najczęściej nagradzaną postawą jest „orientacja na cel” oraz „współpraca i komunikacja”.

Liczba pracowników spółki Velvet CARE, którzy otrzymali awans w latach 2022-2023

	2022	2023
	191	149

Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na jednego pracownika [GRI 404-1]

W poniższym zestawieniu, w przypadku spółki Velvet CARE uwzględniono wyłącznie szkolenia zewnętrzne (spółka nie zbiera informacji na temat godzin szkoleń wewnętrznych), w przypadku spółki MORACELL, wzięto pod uwagę również szkolenia wewnętrzne.

	Velvet CARE	MORACELL
Kobiety	0,4	21,52
Mężczyźni	0,8	4,73
White collars	0,6	27,70
Blue collars	0,6	3,61



3.2. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

SYSTEM ZARZĄDZANIA BHP

[GRI 3-3, 403-1, 403-8]

Kwestie BHP zarządzane są w obydwu spółkach Grupy Velvet CARE w oparciu o wdrożony i zgodny z wymaganiami prawnymi system zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. W spółce Velvet CARE wdrożony jest system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO 45001:2018, który corocznie podlega recertyfikacji. W spółce Velvet CARE objęci są nim wszyscy pracownicy.

W obu spółkach Grupy Velvet CARE w związku z posiadanymi certyfikacjami ISO 9001 wdrożona jest również „Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Bezpieczeństwem Produktu”. Dotyczy ona odpowiednio wszystkich pracowników spółek oraz osób świadczących pracę na terenie zakładów.

[GRI 403-2]

W spółce Velvet CARE proces identyfikacji zagrożeń reguluje wewnętrzna procedura „Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka” zgodna z polską normą N-18002. Określa ona tryb postępowania i zakres odpowiedzialności zarówno przy planowaniu prowadzenia oceny ryzyka, jego szacowania, oceny czy identyfikacji zagrożeń. Procedura określa też, w jaki sposób należy zgłaszać niezgodności w systemie i informować pracowników o istniejącym ryzyku.

W ocenie ryzyka zawodowego biorą udział pracownicy działu BHP, a także inne powołane do tego osoby, w tym Społeczny Inspektor Pracy. Prowadzone są badania i pomiary środowiska pracy. Osoby zarządzające obszarem BHP posiadają wymagane kompetencje związane z pełnieniem obowiązków oraz wieloletnie doświadczenie.

Pracownicy mogą w każdej chwili zgłaszać potencjalne zagrożenie związane z wykonywaną pracą do bezpośredniego przełożonego, Społecznego Inspektora Pracy, do działu BHP. Uruchomiony jest dedykowany obszarowi BHP kanał na wewnętrznym komunikatorze Mattermost, zgłoszenia można także wysyłać w wiadomości kierowanej bezpośrednio do pracowników działu BHP. Zgłaszanie potencjalnych zagrożeń w obszarze produkcji odbywa się także na codziennych naradach produkcyjnych, w których udział biorą liderzy i kierownicy tych działów oraz służb pomocniczych (m.in. BHP i Ochrony Środowiska, Logistyki Zakładowej, Utrzymania Ruchu). Służby BHP i Ochrony Środowiska zgłaszają i zapisują uwagi w cotygodniowych raportach niezgodności, następnie w odniesieniu do nich planowane są działania korygujące. W spółce prowadzony rejestr tych działań, zawierający też informacje odnośnie osób odpowiedzialnych za ich wykonanie w wyznaczonym terminie.

Proces identyfikacji zagrożeń jest systematycznie audytowany i aktualizowany zgodnie z przepisami. Wyniki z audytów wewnętrznych – zarówno bieżących jak i rocznych - są analizowane w poszczególnych wydziałach oraz przez menadżerską grupę projektową „Budowanie kultury BHP”. Wnioski będące rezultatem

tych analiz są następnie wykorzystywane do ciągłego doskonalenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

W spółce MORACELL prace i procesy związane z identyfikacją zagrożeń, oceną ryzyka i badania wypadków są zarządzane na podstawie obowiązującego prawa oraz wewnętrznych polityk. Co tydzień przeprowadzana jest inspekcja całego terenu, obejmująca halę produkcyjną i magazyn. Kierownicy działów sprawdzają potencjalne zagrożenia i ewentualne niezgodności z przepisami i wewnętrznymi regulacjami. W 2023 roku stworzono stanowisko dedykowane zapobieganiu ryzykom.

Wszystkie sytuacje niebezpieczne lub niezgodne z przepisami BHP w czeskiej spółce powinny być – zgodnie z wewnętrznymi procedurami – niezwłocznie zgłoszone przełożonemu, który powiadamia pracownika odpowiedzialnego za działania naprawcze. Wszystkie raporty dotyczące potencjalnych i rzeczywistych zagrożeń oraz niezgodności są przekazywane specjalistycznemu pracownikowi ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracownikowi ochrony przeciwpożarowej.

W obydwu spółkach Grupy funkcjonuje proces badania wypadków przy pracy (w spółce Velvet CARE obowiązuje wewnętrzna „Procedura badania przyczyn powstawania niezgodności oraz planowania działań korygujących i zapobiegających ponownemu ich wystąpieniu”). Standardowo w obu spółkach powoływany jest zespół powypadkowy, który dokonuje analizy zdarzenia, jego potencjalnych przyczyn i możliwych działań korygujących lub zapobiegawczych. Po wypadku pracownicy otrzymują stosowne informacje, a zespół, w którym doszło do wypadku zostaje dodatkowo przeszkolony. Analizowane są także tak zwane „near-miss” czyli przypadki, gdy wystąpiła potencjalnie wypadkowa sytuacja, choć na szczęście do samego wypadku nie doszło.

Grupa przestrzega również prawnej zasady umożliwiającej pracownikom odstąpienie od pracy w przypadku uznania, że grozi ona wypadkiem. W takiej sytuacji pracownik zgłasza zagrożenie do przełożonego i/lub działu BHP. Wobec pracowników tych nie są wyciągane żadne negatywne konsekwencje służbowe.

[GRI 403-3]

Formalną odpowiedzialność za warunki bezpieczeństwa w zakładzie pracy – zgodnie z przepisami – po-

nosi w Velvet CARE kadra kierownicza. Doradztwem i kontrolą obszaru zajmuje się Dział BHP zarządzany przez Kierownika Działu BHP i Ochrony Środowiska. Na terenie zakładu funkcjonuje Społeczna Inspekcja Pracy (SIP), której zadaniem jest kontrolowanie warunków pracy. W 2023 roku odbyły się wybory, w ramach których wybrano Zakładowego Społecznego Inspektora Prac BHP oraz 8 Wydziałowych Inspektorów Prac BHP. W spółce MORACELL obszar BHP obsługuje zewnętrzna firma, zaś w organizacji odpowiedzialność spoczywa na specjalistacie ds. prewencji.

[GRI 403-4]

W spółce Velvet CARE działa Komisja BHP, która zbiera się co najmniej raz na trzy miesiące. Do zadań Komisji należą:

- przegląd warunków pracy
- ocena stanu bezpieczeństwa
- opiniowanie środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym
- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

Za obszar zarządzania zdrowiem pracowników odpowiedzialne są: dział BHP, który dokonuje pomiarów środowiska pracy i typuje szkodliwe czynniki oraz dział HR, odpowiedzialny za badania pracowników oraz zarządzanie pakietami abonamentów medycznych. Osobą reprezentującą pracodawcę podczas kontroli PIP (Państwowej Inspekcji Pracy), SANEPID (Państwowa Inspekcja Sanitarna) czy Państwowej Straży Pożarnej jest kierownik BHP.

W spółce MORACELL raz w tygodniu przeprowadzana jest inspekcja i spotkanie BHP. Istotne wątpliwości rozwiązywane są w trybie natychmiastowym, a pozostałe kwestie związane z bezpieczeństwem są przedmiotem dyskusji na spotkaniach zarządu.

W Grupie Velvet CARE każdy pracownik przed rozpoczęciem pracy zobowiązany jest do przejścia początkowego badania lekarskiego oceniającego ryzyka związane z pracą. Obydwie spółki prowadzą również okresowe badania lekarskie oraz dodatkowe badania w przypadku podejrzenia chorób zawodowych i wypadków związanych z pracą. Pracodawcy współpracują z jednostkami medycyny pracy, które wykonują badania wstępne, kontrolne i okresowe pracowników oraz dofinansowują dobrowolny prywatny pakiet medyczny.

Programy prozdrowotne w Velvet CARE w 2023 roku

- **Pink October (Różowy październik)** – projekt zwiększający świadomość naszych pracowników oraz motywujący do regularnego badania się w kierunku nowotworu piersi. Na terenie całego zakładu dostępne były broszury z informacjami na temat tej choroby oraz wskazówkami profilaktycznymi, czyli jak należy się prawidłowo się badać, gdzie to robić i dlaczego profilaktyka jest taka ważna. Akcję zakończyliśmy dodatkową komunikacją elektroniczną, przez maila i komunikator, do wszystkich pracowników.
- **Movember (Niebieski listopad)** – projekt dedykowany wsparciu mężczyzn w schorzeniach nowotworowych prostaty i jąder. W ramach akcji udostępniliśmy pracownikom na terenie zakładu broszury dotyczące powyższych chorób i ich profilaktyki oraz w formie elektronicznej również przekazaliśmy wskazówki profilaktyczne.
- **Velvet CARE Sport Challenge** – piąta edycja programu, w ramach którego pracownicy są zachęceni do aktywności sportowych i rywalizacji w kategoriach: chodzenie, bieganie, jazda na rowerze. W 2023 roku w piątej edycji programu wzięło udział 90 osób, które łącznie przemierzyły ponad 76 tysięcy kilometrów, czyli dwukrotnie więcej niż w roku poprzednim.
- **Turniej piłki nożnej o Puchar Zarządu Velvet CARE**, w którym wzięło udział osiem drużyn złożonych z pracowników z Klucza i Warszawy.
- W okresie potencjalnego nasilenia zachorowań na grypę – możliwość **bezpłatnych szczepień ochronnych** w pakietach medycznych oraz dystrybucja suplementów i witamin dla wszystkich pracowników.



[GRI 403-5]

Grupa Velvet CARE przywiązuje dużą wagę do bezpieczeństwa pracy. Pracownikom zapewniane są liczne szkolenia w tym zakresie, zaczynając od szkoleń wstępnych i okresowych dokonywanych zgodnie z obowiązującym prawem (którym podlegają wszyscy zatrudnieni), aż po specjalistyczne szkolenia dotyczące procedur, standardów BHP, prac niebezpiecznych oraz szkolenia przeciwpożarowe. Typy, rodzaje a także częstotliwość szkoleń specjalistycznych dopasowane są do zajmowanego stanowiska i związanych z nim potencjalnych zagrożeń.

W spółce Velvet CARE szkolenia wstępne związane z bezpieczeństwem pracy ukończyło w 2023 roku 170 osób podejmujących pracę. W szkoleniach okresowych udział wzięło 160 pracowników. Dodatkowo, 18 osób ukończyło szkolenie z pierwszej pomocy, a 73 osoby z wydziału WMP przeszły stacjonarny kurs przypominający standardy BHP. Spółka prowadzi również e-kursy BHP dla kontraktorów – ukończyły je 1152 osoby. Oprócz tego, w Spółce organizowane są szkolenia specjalistyczne, doskonalące oraz szkolenia przypominające, które prowadzone są każdorazowo po wystąpieniu wypadku w miejscu pracy.

W spółce MORACELL główne szkolenie BHP przeprowadzane jest przynajmniej raz w roku. Pozostałe szkolenia są uzależnione od klasyfikacji zawodowej.

[GRI 403-6]

W ramach inicjatyw i benefitów prozdrowotnych pracownicy grupy Velvet CARE mają możliwość skorzystania z prozdrowotnych benefitów pozapłacowych, m.in.: prywatnej opieki medycznej, kart sportowych, szczepienia przeciwko grypie, witamin w okresie jesiennym, wzięcia udziału w inicjatywie sportowej Velvet CARE Sport Challenge. Dodatkowo pracownicy spółek biorą udział w lokalnie organizowanych imprezach sportowych, np. w turnieju piłki nożnej w Kluczach czy w przypadku MORACELL, w wydarzeniu Urban Race oraz zawodach na basenie.

[GRI 403-7]

W obydwu spółkach Grupy Velvet CARE podejmowane są działania na rzecz bezpieczeństwa, takie jak:

- szkolenia w obszarze BHP
- egzaminy i audyty BHP
- system raportowania near miss – zdarzeń potencjalnie wypadkowych
- plakaty, oznaczenia, tablice informacyjne
- ćwiczenia przeciwpożarowe

Ponadto, w spółce Velvet CARE odbywają się audyty behawioralne oraz podjęta została inicjatywa „Pytanie BHP do operatora” służąca poprawie bezpieczeństwa operacyjnego. Organizowane są też cykliczne spotkania „Budowanie kultury BHP”, w ramach których analizowane są bieżące wskaźniki (wypadki, near miss, niezgodności) oraz omawiane są możliwości wprowadzenia tzw. benchmarków w obszarze BHP.

[GRI 403-8]



100% pracowników Grupy Velvet CARE jest objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy.



Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy

	Liczba pracowników	Odsetek pracowników
Velvet Care	813	100%
MORACELL	109	100%

Osoby, które nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację objęte systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy

	Liczba osób, które nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację	Odsetek osób, które nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację*
Velvet CARE	20	29,85%
MORACELL	2	50,00%

* Odsetek policzony z grona osób, które nie są pracownikami, ale których praca i/lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację

W związku ze zmieniającą się liczbą podwykonawców nie ma możliwości bezwzględnego, jednorazowego podania liczby wszystkich osób, które nie są pracownikami, a podlegają pod system. Liczba tych osób zmienia się w zależności od zmiennego zakresu prac i projektów realizowanych przez spółki.

[GRI 403-9, 403-10]

Każda ze spółek w Grupie Velvet CARE prowadzi własny rejestr wypadków zgodny z przepisami prawa. W spółkach prowadzona jest również analiza wypadków oraz potencjalnych zagrożeń.

W spółce Velvet CARE wszystkie zagrożenia w miejscu pracy są wyszczególnione w procesie oceny ryzyka zawodowego. Analizowane są również wypadki, zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz zgłoszenia, których dokonują pracownicy. W zakładzie w Kluczach zidentyfikowano kilka głównych zagrożeń, które stwarzają ryzyko poważnych obrażeń. Są to m.in. praca z ostrymi narzędziami, maszynami, ciężkimi elementami, zagrożenie wypadkami komunikacyjnymi z udziałem wózków widłowych.

W celu zminimalizowania wszelkich zagrożeń spółka monitoruje:

- czynniki środowiska pracy
- aktywność i zdrowie pracowników
- parametry parku maszynowego
- adaptację do zmieniających się warunków

Spółka podejmuje również działania ostrzegające i informacyjne wobec pracowników. Istotną rolę w procesie dbałości o bezpieczeństwo pracy odgrywają też szkolenia dostosowane do indywidualnego profilu pracownika, niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska.

W 2023 roku w grupie Velvet CARE nie wystąpiły zagrożenia, które przyczyniły się do chorób zawodowych.

W 2023 roku w grupie Velvet CARE nie zarejestrowano ciężkich wypadków oraz przypadków chorób zawodowych. Odnotowane obrażenia w spółce Velvet CARE to najczęściej skręcenia lub złamania kończyn i obrażenia kończyn górnych, natomiast w przypadku MORACELL były to przede wszystkim skaleczenia i stłuczenia.

214 dni bez wypadku w 2023 roku

W 2023 roku osiągnęliśmy w spółce Velvet CARE rekord bezwypadkowości w postaci 214 dni, a łączna liczba wypadków była o połowę mniejsza niż w 2022 roku – zmiana z 14 wypadków do 7.

Taki wynik to efekt wieloletniego budowania kultury bezpieczeństwa w naszej spółce, zaangażowania i odpowiedzialności pracowników jak i wdrożonych procesów, procedur oraz szkoleń.

Wypadki

	Ogółem	W tym ciężkie
VELVET CARE		
2022	14	1
2023	7	0
W 2023 roku pracownicy spółki Velvet CARE przepracowali 1 346 522 godzin.		
MORACELL		
2022	15	0
2023	16	0

W 2023 roku pracownicy spółki MORACELL przepracowali 221 055 godzin.

3.3. PRAWA PRACOWNIKÓW

PRAWA CZŁOWIEKA, PRAWA PRACOWNIKA, ZASADY ETYCZNE

[GRI 3-3, 2-25, 406-1]

Grupa Velvet CARE działa zgodnie z międzynarodowymi zasadami etycznymi, Zasadami Global Compact agencji Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz przepisami lokalnego prawa. Grupa stanowczo sprzeciwia się łamaniu praw człowieka, a zasady etyczne i preferowane zachowania zebrana w Kodeksach Etyki obowiązujących w obu spółkach. Wskazują one m.in. na to, że Grupa kieruje się zasadami uczciwej konkurencji, stosuje wobec swoich klientów środki bezpieczeństwa finansowego, monitoruje, analizuje i rejestruje przeprowadzane transakcje w kontekście wystąpienia ryzyka prania brudnych pieniędzy. Zapewnia transparentność procesów, transakcji i inwestycji, w tym również rzetelność w obszarze dokumentacji i zdefiniowany przepływ informacji. Grupa chroni wszelkie dane osobowe, które pozyskała.

W grupie Velvet CARE, obok Kodeksu Etyki, kwestie zasad etycznych regulują również dedykowane poszczególnym obszarom polityki i procedury: polityka antykorupcyjna i antymobbingowa, procedura identyfikacji potencjalnych nadużyć w sferze finansowej, oświadczenie o konflikcie interesów oraz klauzule compliance dla partnerów biznesowych.

Grupa ułatwia pracownikom zgłaszanie nadużyć i wszystkich zachowań niezgodnych z wartościami i przyjętymi regulacjami. Każda osoba przekazująca informacje jest chroniona przed negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia. Sposób przekazywania informacji przez pracowników został opisany w rozdziale pierwszym.

W 2023 roku w żadnej ze spółek Grupy Velvet CARE nie zostały zgłoszone żadne przypadki dyskryminacji ani łamania praw człowieka.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

[GRI 2-30]

W spółce Velvet CARE na koniec 2023 roku funkcjonowały dwa związki zawodowe – ZZ Papierników oraz ZZ Solidarność. 16,7% pracowników było objętych ukła-

dami zbiorowymi pracy. Spółka na bieżąco prowadzi dialog ze związkami zawodowymi. Odbywają się regularne spotkania z przedstawicielami zarządu, podczas których omawiane są wszelkie istotne kwestie dotyczące nie tylko regulacji, ale też tematów zgłaszanych przez pracowników. W MORACELL nie funkcjonują związki zawodowe.

ZASADY WYNAGRADZANIA

[GRI 2-19, 2-20]

Przyjęte w spółkach Grupy Velvet CARE polityki wynagradzania zakładają poziom wynagrodzeń adekwatny do zakresu obowiązków i odpowiedzialności na stanowiskach oraz do mediany rynku wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk. Spółki regularnie monitorują rynek w tym zakresie oraz uczestniczą w badaniu rynku wynagrodzeń.

W politykach wynagradzania zdefiniowano:

- wynagrodzenia zasadnicze
- premie za wykonanie celów
- dodatki związane z rodzajem wykonywanej pracy (np. dodatek brygadowy)
- świadczenia pozapłacowe

Polityki definiują również przypadki, w których możliwa jest zmiana wynagrodzenia.

W spółce Velvet CARE wszystkie stanowiska są wartościowane i przypisane do 10 kategorii dla stanowisk nierobotniczych i czterech dla stanowisk robotniczych. Poszczególne kategorie są opisane w regulaminie wynagradzania. Ponadto, spółka ustalając wysokość wynagrodzeń korzysta z zewnętrznego benchmarku płacowego – raportu płacowego ManaHR. Budżet na wynagrodzenia w spółce jest zatwierdzany przez zarząd i przedstawiany do akceptacji rady nadzorczej. Wysokość budżetu bazuje na rynkowych uwarunkowaniach, współpracy z partnerem społecznym i sytuacji firmy. W ramach negocjacji z organizacjami związkowymi ustalane są ramowe warunki zmian wynagrodzeń oraz negocjowany jest budżet na rok kolejny.

W spółce MORACELL wynagrodzenie składa się ze stałej pensji, premii osobistej oraz – w przypadku pracowników fizycznych – ze składnika obecności i rotacji. Kierownictwo wyższego szczebla i starsi menedżerowie objęci są umownie roczną premią dodatkową.

W obydwu spółkach Grupy funkcjonują bonusy za polecenie nowego pracownika.

Pracownikom spółki Velvet CARE, którzy spełniają warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna. Jej wysokość może być uzależniona od długości stażu pracy w firmie. Pracownikom spółki MORACELL w przypadku rozwiązania umowy, zgodnie z przepisami prawa, wypłacana jest odprawa.

Wynagrodzenie członków najwyższego organu zarządzającego oraz kadry zarządzającej wyższego szczebla spółki Velvet CARE składa się z części stałej oraz bonusu rocznego uzależnionego od realizacji celów firmowych. Członkowie zarządu są premiowani także w zależności od realizacji celów związanych z ESG.

[GRI 2-21]

Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, w którym organizacja prowadzi istotne operacje, do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).

Spółka Velvet CARE: 11,64

Spółka MORACELL: 8,7

DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

[GRI 3-3, 405-1]

Velvet CARE zatrudnia różnorodny zespół reprezentujący aż 4 pokolenia rynku pracy. Najliczniejsze jest grono przedstawicieli pokolenia X oraz Y, ale już co piąty pracownik to reprezentant pokolenia Z. Większość pracowników firmy to mężczyźni, co wynika ze specyfiki procesów produkcyjnych, jednak warto zauważyć, że kobiety stanowią ponad 40 proc. składu kadry kierowniczej i zarządu firmy.

Velvet CARE jako pracodawca już od dawna podejmuje inicjatywy, by promować równość, różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy. Organizowane są spotkania z pracownikami, konkursy, szkolenia na platformie e-learningowej, warsztaty dla liderów, temat różnorodności poruszany jest też w komunikacji wewnętrznej. Pod koniec 2023 roku powołano z grona pracowników zespół, który wspólnie pracuje nad inicjatywami z zakresu różnorodności. W tym samym roku Velvet CARE została wyróżniona w konkursie Lidl Fair Pay za promowanie równości płac wśród kobiet i mężczyzn.

Odsetek osób w zarządach spółek Grupy Velvet CARE w podziale na płeć

	Velvet CARE	MORACELL
Kobiety	40%	0%
Mężczyźni	60%	100%

Odsetek osób w zarządach spółek Grupy Velvet CARE w podziale na wiek

	Velvet CARE	MORACELL
Poniżej 30 lat	0%	0%
30-50 lat	80%	100%
Powyżej 50 lat	20%	0%

Skład kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

	Kobiety	Mężczyźni	Poniżej 30 lat	30-50 lat	Powyżej 50 lat	łącznie
VELVET CARE						
MTM (zespół zarządzający)	0,62%	1,11%	0,00%	1,23%	0,49%	1,72%
Kierownik	3,08%	8,36%	0,37%	8,73%	2,34%	11,44%
Specjalista	9,35%	8,98%	4,67%	10,58%	3,08%	18,33%
Pracownik fizyczny	13,78%	54,74%	17,59%	35,18%	15,74%	68,51%
łącznie	26,81%	73,19%	22,63%	55,72%	21,65%	100,00%
MORACELL						
MTM (zespół zarządzający)	2,86%	1,90%	0,00%	0,95%	3,81%	4,76%
Kierownik	6,67%	8,57%	0,95%	9,52%	4,76%	15,24%
Specjalista	16,19%	4,76%	2,86%	15,24%	2,86%	20,95%
Pracownik fizyczny	8,57%	50,48%	13,33%	34,29%	11,43%	59,05%
łącznie	34,29%	65,71%	17,14%	60,00%	22,86%	100,00%

[GRI 405-2]

Stosunek wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w podziale na stopień zaszeregowania w strukturze organizacyjnej spółki Velvet CARE:

	Velvet CARE
MTM (zespół zarządzający)	1,00
Kierownik	1,02
Specjalista Ekspert	0,97
Doświadczony Specjalista	0,96
Młodszy Specjalista	0,98
Pracownik fizyczny wysoko wykwalifikowany	0,91
Pracownik fizyczny operacyjny	1,00

Stosunek całkowitego wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w podziale na stopień zaszeregowania w strukturze organizacyjnej:

	Velvet CARE
MTM (zespół zarządzający)	1,00
Kierownik	1,02
Specjalista Ekspert	0,97
Doświadczony Specjalista	0,96
Młodszy Specjalista	0,98
Pracownik fizyczny wysoko wykwalifikowany	0,88
Pracownik fizyczny operacyjny	1,00

Ze względu na fakt, że MORACELL nie zbiera danych pozwalających policzyć stosunek wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn w podziale na stopień zaszeregowania w strukturze organizacji, ujawnienie danych dla spółki nie jest możliwe. Monitorowany jest jedynie stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn wśród pracowników fizycznych, gdzie luka płacowa nie występuje.

[GRI 402-1]

We wszystkich spółkach Grupy, pracownicy są informowani o zmianach operacyjnych z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.



4. WPŁYW GRUPY VELVET CARE NA OTOCZENIE



4.1. INTERESARIUSZE

[GRI 2-29]

Grupa Velvet CARE na bieżąco weryfikuje i aktualizuje mapę swoich interesariuszy. Analizuje również swój wpływ na nich, ich zainteresowanie działalnością spółki oraz oczekiwania względem niej.

Dodatkowo, w 2023 roku przeprowadzono dialog z interesariuszami całej Grupy Velvet CARE, w ramach którego uczestnicy ocenili wpływ Grupy na kwestie związane z 18 tematami dotyczącymi spraw środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem.

Rolą respondentów była ocena, czy Grupa ma wpływ na poszczególne kwestie, a jeśli tak, czy jest on pozytywny, negatywny czy zarówno pozytywny jak i negatywny.

Dialog został przeprowadzony w formie ankiety online, na którą odpowiedziały łącznie 184 osoby reprezentujące kluczowe grupy interesariuszy.










Pytania zawarte w ankiecie zostały porównane z tematami nowych standardów raportowania ESRS. Ankieta pozwoliła na wyłonienie kluczowych dziesięciu tematów do zaraportowania.






Tematy istotne wyłonione w wyniku ankiety:

1. Klienci i użytkownicy końcowi (odpowiedzialny marketing, odpowiedzialna sprzedaż, jakość usług i produktów)
2. Pracownicy: warunki pracy i dobre samopoczucie pracowników (stabilne zatrudnienie, zdrowie i bezpieczeństwo, wynagrodzenie, korzyści, równowaga między pracą a życiem prywatnym)
3. Lokalne społeczności: warunki życia (odpowiednie mieszkania, wpływ na bezpieczeństwo, poziom hałasu, tworzenie miejsc pracy, wsparcie lokalnych społeczności)
4. Pracownicy: rozwój (szkolenia i rozwój umiejętności)
5. Cyberbezpieczeństwo
6. Pracownicy: różnorodność i równość szans (równość wiekowa i płciowa, równa płaca dla mężczyzn i kobiet, różnorodność w miejscu pracy)
7. Zdrowie i jakość życia społeczeństwa (zdrowy styl życia, dobrobyt i jakość życia)
8. Gospodarka o obiegu zamkniętym (ilość wytworzonych odpadów, procent ponownie wykorzystanych surowców)
9. Zarządzanie (kultura korporacyjna i etyka, zgodność, raportowanie, zachowania antykorupcyjne, ochrona osób zgłaszających naruszenia)
10. Pracownicy w łańcuchu wartości (podwykonawcy/dostawcy Velvet CARE szanujący prawa człowieka)







Interesariusze Grupy Velvet CARE z największym wpływem i poziomem zainteresowania

Interesariusz	Oczekiwania interesariuszy	Metody komunikacji, angażowania interesariuszy
 Akcjonariusze, partnerzy biznesowi	standardy zarządzania	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR)
 Banki, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe	wymagania formalne odnośnie do produktów finansowych	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania oraz raportowanie zgodnie ze zobowiązaniami
 Dostawcy materiałów surowców / towarów i usług	wymagania dot. materiałów / wyrobów (specyfikacje), wymagania finansowe (terminowość płatności)	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania, komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR)
 Klienci	wymagania dot. wyrobów, wymagania finansowe	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania, komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR) komunikacja mediowa i handlowa (TV, prasa, outdoor, Internet, sklepy – materiały POS oraz gazetki handlowe)
 Konkurencja	wymagania dotyczące wprowadzania i handlu wyrobami	<ul style="list-style-type: none"> uczestnictwo w związkach branżowych: Stowarzyszenie Papierników Polskich oraz Polski Związek Przemysłu Kosmetycznego monitorowanie pozycji i działań konkurencji poprzez dane rynkowe oraz rozmowy bezpośrednie z klientami komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR) komunikacja mediowa i handlowa (TV, prasa, outdoor, Internet, sklepy – materiały POS oraz gazetki handlowe)
 Konsumenci	wymagania dot. wyrobów (w tym jakość i bezpieczeństwo), wymagania finansowe (ceny produktów)	<ul style="list-style-type: none"> komunikacja mediowa i handlowa (TV, prasa, outdoor, Internet, sklepy – materiały POS oraz gazetki handlowe) bezpośrednie kontakty poprzez dostępne kanały komunikacji, w tym media społecznościowe badania rynku (badania produktów, pozycji marki i jej komunikacji) uczestnictwo w konkursach dla marek i produktów komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR)
 Krakowski Park Technologiczny	wymagania formalno-organizacyjne	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania
 Pracownicy	wymagania prawno-socjalne	<ul style="list-style-type: none"> spotkania osobiste (w tym kwartalne spotkania pracowników z zarządem oraz dyżury kadry managerskiej) ankieta pracownicza cykliczne spotkania w zespołach dla kadry managerskiej średniego i wyższego szczebla, po których informacja jest przesyłana do podwładnych w poszczególnych działach dostępne kanały zgłaszania potencjalnych naruszeń: Linia Etyki (telefon i serwis www), rzecznicy etyki bieżące kontakty – maile, telefony, spotkania <p>Dodatkowo w spółce Velvet CARE:</p> <ul style="list-style-type: none"> wewnętrzny komunikator Mattermost (spółka Velvet CARE), a w nim tematyczne i ogólne kanały wymiany informacji, newsletter wewnętrzny Velvet CARE wydawany co pół roku – w wersji elektronicznej i drukowanej
 Władze lokalne	wymagania prawne/ zobowiązania dotyczące zgodności	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty – mail, telefon, spotkania


Interesariusze z dużym wpływem, mniejszym zainteresowaniem

Interesariusz	Oczekiwania interesariuszy	Metody komunikacji, angażowania interesariuszy
 Państwowa Inspekcja Pracy (Polska)/ Inspektorat Pracy (Czechy)	wymagania prawne	<ul style="list-style-type: none"> kontakt telefoniczny, mailowy, spotkania w razie potrzeby
 Urzędy i władze lokalne / samorządowe (Polska: UM, SANEPID, WIOŚ; Czechy: Urząd Regionalny, Państwowy Instytut Zdrowia, Państwowy Inspektorat Ochrony Środowiska)	wymagania prawne/ zobowiązania dotyczące zgodności	<ul style="list-style-type: none"> kontakt telefoniczny, mailowy, raportowanie zgodnie z wymogami, spotkania w razie potrzeby
 Urzędy techniczne i środowiskowe (GIOŚ, KOBIZE, PINB, UDT)	wymagania prawne/ zobowiązania dotyczące zgodności	<ul style="list-style-type: none"> kontakt telefoniczny, mailowy, raportowanie zgodnie z wymogami, spotkania w razie potrzeby

Interesariusze z mniejszym wpływem i mniejszym zainteresowaniem

Interesariusz	Oczekiwania interesariuszy	Metody komunikacji, angażowania interesariuszy
 Firmy sąsiadujące	wymagania prawne	<ul style="list-style-type: none"> monitoring mediów, spotkania z administracją lokalną w miarę potrzeb
 Media / opinia publiczna	wymagania społeczno-kulturowe	<ul style="list-style-type: none"> monitoring mediów, komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR) komunikacja mediowa i handlowa (TV, prasa, outdoor, Internet, sklepy – materiały POS oraz gazetki handlowe) spotkania z administracją lokalną w miarę potrzeb konsultacje społeczne w miarę potrzeb (spotkania w sprawach dotyczących społeczności lokalnej)
 Organizacje społeczne / proekologiczne	wymagania społeczno-kulturowe	<ul style="list-style-type: none"> monitoring mediów, komunikacja korporacyjna (strona internetowa, media społecznościowe, działania PR) konsultacje w miarę potrzeb (spotkania w sprawach dotyczących społeczności lokalnej)
 Służby publiczne (Pogotowie ratunkowe, Policja, Straż pożarna)	wymagania prawne/ zobowiązania dotyczące zgodności	<ul style="list-style-type: none"> kontakt telefoniczny, mailowy, spotkania osobiste w razie potrzeby
 Spolecność lokalna	miejsca pracy, dobre sąsiedztwo, darowizny / wsparcie materialne	<ul style="list-style-type: none"> dostępny kontakt telefoniczny z sekretariatem Zarządu, korespondencja pisemna/mailowa, spotkania osobiste w razie potrzeby
 Urząd Pracy	wymagania prawne	<ul style="list-style-type: none"> mail, telefon – w miarę potrzeb

Interesariusze z mniejszym wpływem i dużym zainteresowaniem

Interesariusz	Oczekiwania interesariuszy	Metody komunikacji, angażowania interesariuszy
 Organizacje związkowe	wymagania prawno-socjalne	<ul style="list-style-type: none"> bieżące kontakty i konsultacje w miarę potrzeb – mail, telefon, spotkania

4.2. DOSTAWCY I PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

[GRI 2-6, 3-3]

Każdy dostawca współpracujący z Grupą Velvet CARE musi spełniać wymagania Grupy, m.in. w obszarze środowiskowym i etycznym, a także gwarantować jakość i bezpieczeństwo dostarczanych produktów i usług oraz przestrzeganie przepisów prawa i przyjętych zasad współpracy. Wybierając dostawców Grupa analizuje ryzyka związane ze współpracą w obszarze zakupów – pod kątem warunków ogólnych, kosztów, jakości, środowiska oraz BHP.

Od 2020 roku kluczowi dostawcy Grupy podpisują tzw. klauzule compliance, które zawierają m.in. zapisy antykorupcyjne i dotyczące przestrzegania praw człowieka.



Kluczowymi dostawcami spółki Velvet CARE są dostawcy strategicznych surowców. Dzięki zdywersyfikowanemu łańcuchowi dostaw spółka ogranicza ryzyko przerwania ciągłości działania. Dostawcy spółki są audytowani, a każdy nowy i kwalifikowany dostawca raz na trzy lata wypełnia Kwestionariusz Samooceny Dostawcy. Dokument obejmuje nie tylko kwestie dotyczące jakości, posiadanych norm i standardów, lecz także związane z przestrzeganiem praw człowieka, zakazu pracy dzieci oraz pracy przymusowej. W kwestionariuszu są również pytania o działania dotyczące ochrony środowiska czy ryzyk klimatycznych.

Dostawcy celulozy są zobowiązani do:

- dostarczania surowca z wymaganą certyfikacją
- przesyłania raz w roku oświadczenia o gatunkach i pochodzeniu drewna
- przesyłania wszelkiej niezbędnej dokumentacji, która pozwala Grupie Velvet CARE na produkcję bibułki z certyfikatem FSC® i PEFC oraz produktów z zezwoleniem EU Ecolabel numer PL/004/002
- dokonywania samooceny poprzez Formularz Samooceny Dostawcy

[GRI 308-1, GRI 308-2]

Wybór dostawców reguluje wewnętrzna procedura, która określa zasady wyboru oraz sposób oceny dostawcy. Pozytywny wynik jest podstawą do wpisania dostawcy na Listę kwalifikowanych dostawców. Zgodnie z procedurą za nowych dostawców uważa się wszystkie podmioty, z którymi współpraca trwa krócej niż 6 miesięcy.

Wszyscy nowi dostawcy współpracujący z Grupą Velvet CARE zostali zweryfikowani pod kątem spełnienia warunków środowiskowych. W samoocenie dostawców prowadzonej w spółce Velvet CARE badane są takie kryteria jak: czy dostawca ocenia znaczenie wpływu swojej działalności na środowisko, czy wyznacza aspekty środowiskowe, czy prowadzi działania mające na celu redukcję potencjalnego niekorzystnego wpływu na środowisko, czy odpowiednio gospodaruje odpadami. Dodatkowo przed nawiązaniem współpracy sprawdzane są posiadane certyfikaty np. związane ze zrównoważonym pochodzeniem surowców (w przypadku celulozy).



W 2023 roku w Grupie Velvet CARE nie zidentyfikowano żadnych dostawców mających istotny negatywny wpływ na środowisko.

[GRI 3-3, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2]

Wszyscy nowi dostawcy Grupy Velvet CARE zostali w 2023 roku zweryfikowani pod względem ich wpływu społecznego. Podpisując tzw. klauzule compliance potwierdzili m.in. niekorzystanie z pracy dzieci, młodzieży w warunkach niebezpiecznych oraz pracy przymusowej. W samoocenie dostawców, która przeprowadzana jest na początku współpracy, a potem w okresie co 3 lata zawarte są dodatkowo takie kryteria jak: przestrzeganie przez dostawcę międzynarodowych konwencji praw człowieka, potencjalne występowanie sporów prawnych dotyczących łamania praw człowieka, potencjalne naruszenia praw człowieka w zakresie pracy dzieci, pracy przymusowej lub handlu ludźmi. Dodatkowo, Grupa oceniła i zweryfikowała ważność dokumentów i certyfikatów posiadanych przez dostawców. Nie zidentyfikowano żadnych dostawców mających rzeczywisty lub potencjalny negatywny wpływ społeczny.

[GRI 3-3, 204-1]

Głównym surowcem używanym przez Grupę Velvet CARE jest celuloza sprowadzana głównie z krajów Unii Europejskiej oraz Ameryki Południowej. Jej zakup prowadzony jest wyłącznie w spółce Velvet CARE, ze względu na to, że tylko w zakładzie w Kluczach prowadzone jest wytwórstwo bibułki. W 2023 roku w spółce Velvet CARE celuloza stanowiła 68% wszystkich zakupów. Grupa lokalnie zaopatruje się głównie w tekturę oraz folię. W spółce Velvet CARE z lokalnego źródła w 2023 roku pochodziło 20,5% zakupów. Jako lokalnych dostawców spółka Velvet CARE rozumie dostawców z Polski. W MORACELL lokalni dostawcy, to dostawcy z Czech, a z lokalnego źródła pochodziło 4% zakupów.

4.3. KONSUMENTI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

[GRI 3-3, 416-1, 416-2]

Spółka Velvet CARE gwarantuje bezpieczeństwo swoich produktów konsumentom. Zasady i działania w obszarze bezpieczeństwa produktów obowiązujące w spółce są zapisane w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem, Bezpieczeństwem i Higieną Pracy oraz Bezpieczeństwem Produktu. Wszystkie kategorie produktów (papiery toaletowe, ręczniki papierowe, chusteczki oraz papiery nawilżane) są na bieżąco analizowane pod kątem ich bezpieczeństwa dla konsumentów. Potwierdzeniem bezpieczeństwa wyrobów higienicznych są wyniki badań wyrobów z laboratoriów zewnętrznych oraz świadectwa PZH. Produkty kosmetyczne w postaci nawilżanych papierów toaletowych zgodnie z obowiązującym prawem posiadają raporty bezpieczeństwa produktu kosmetycznego opracowane przez wykwalifikowanych Safety Assessorów.

W spółce wdrożone są wieloetapowe kontrole jakości, które są przeprowadzane regularnie. W 2023 roku przeprowadzono 13 wewnętrznych audytów jakości, które wykazały 30 niezgodności. Odbyło się również 5 audytów zewnętrznych, dla wszystkich wykazanych w trakcie audytów niezgodności oraz potencjałów do doskonalenia zaplanowano działania naprawcze. Wykonane zostały także 2 testy identyfikowalności oraz symulacja wycofania z rynku wyrobu niebezpiecznego. W trakcie testów w pełni zidentyfikowano wszystkie sprawdzane wyroby i surowce. Nie miały miejsca żadne sytuacje kryzysowe czy incydenty związane z bezpieczeństwem produktu, których następstwem byłaby potrzeba wycofania wyrobów z rynku. Nie wpłynęły również żadne skargi związane z działalnością spółki w zakresie środowiska. Konsumenty zgłosili w 2023 roku 89 reklamacji jakościowych, z których większość dotyczyła papierów toaletowych. Spółka uznała 54 z nich.

Spółka Velvet CARE wdrożyła i udoskonala system zarządzania bezpieczeństwem produktu wg IFS HPC i BRC CP oraz system zarządzania jakością wg ISO 9001. W 2023 roku nie odnotowano żadnych niezgodności z prawem i regulacjami w zakresie wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów.

MORACELL gwarantuje bezpieczeństwo swoich produktów dla konsumentów i użytkowników końcowych. Zasady i działania w zakresie bezpieczeństwa produktów zostały określone w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem, BHP oraz Bezpieczeństwem Produktów. Firma wdraża wieloetapowe kontrole jakości, a wszystkie kategorie produktów są stale analizowane pod kątem ich bezpieczeństwa dla konsumentów. W 2023 roku nie stwierdzono przypadków niezgodności z regulacjami i/lub dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów lub usług na zdrowie i/lub bezpieczeństwo.

Znakowanie produktów

[GRI 417-1, 417-2, 417-3]

Grupa Velvet CARE oznacza produkty posiadanych przez siebie marek w taki sposób, by konsument mógł łatwo zapoznać się z ich specyfikacją. Ważne informacje o produkcie jak np. liczba listków, warstw oraz rolek jest umieszczona w widocznym miejscu. Warunki umieszczania etykiet na opakowaniach produktów posiadających certyfikaty regulują zewnętrzne procedury jednostek certyfikujących.

W przypadku produktów kosmetycznych istnieje wymóg prawny podawania składu INCI na opakowaniu. W 2023 r. w ofercie Grupy Velvet CARE znajdowały się cztery takie produkty z grupy papierów nawilżanych.



Wszystkie produkty marki Velvet oznaczone są znakiem Save Nature. Wszystkie papiery toaletowe marki Velvet posiadają oznaczenie dotyczące 30-procentowej zawartości w opakowaniu surowca pochodzących z recyklingu oraz mają na opakowaniu podany skład produktu (100% celuloza).

W 2023 roku w Grupie Velvet CARE nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach oraz dotyczącymi kwestii komunikacji marketingowej.

4.4. SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

[GRI 3-3, 202-2]

W Grupie Velvet CARE zdecydowana większość kadry zarządzającej to przedstawiciele lokalnej społeczności. W spółce Velvet CARE 100% zarządu pochodzi z Polski, a dwóch na pięciu członków zarządu mieszka w promieniu nie większym niż 10 km od fabryki w Kluczach. W spółce MORACELL 90% menadżerów mieszka nie dalej niż 20 km od firmy. Za kluczowe swoje lokalizacje Grupa uznaje miejsca prowadzenia działalności: Polska, Czechy.

[GRI 203-1]

W 2023 roku Grupa Velvet CARE nie wsparła istotnych inwestycji infrastrukturalnych. Spółka Velvet CARE, a dokładnie zakład w Kluczach, wspiera na bieżąco lokalną społeczność poprzez oczyszczanie we własnej oczyszczalni mechaniczno-biologicznej nie tylko własnych ścieków, lecz również ścieków komunalnych z pobliskich osiedli mieszkaniowych.

Do firmowej oczyszczalni trafiają wszystkie ścieki z osiedla przylegającego bezpośrednio do zakładu oraz ze skanalizowanych części miejscowości Klucze i Jaroszowiec, które znajdują się w odległości odpowiednio 1 km i 3 km od zakładu. Oczyszczalnia rozpoczęła przyjmowanie osiedlowych ścieków pod koniec lat 70-tych, współpraca z lokalną społecznością w tym zakresie trwa więc już od kilkudziesięciu lat.

Ilość przyjmowanych ścieków z osiedli (rocznie) w m³

2022	2023
150 379	147 665

[GRI 2-26]

Grupa Velvet CARE angażuje się w życie społeczności lokalnej, wspiera finansowo i rzeczowo regionalne placówki edukacyjne, zdrowotne jak również organizacje pożytku publicznego. Bierze również udział w lokalnych wydarzeniach kulturalnych i sportowych.

Przedstawiciele społeczności lokalnej mają możliwość zgłaszania skarg do spółek z Grupy Velvet CARE poprzez bezpośredni kontakt telefoniczny lub pisemy z sekretariatem zarządu, a także w przypadku spółki Velvet CARE przez formularz kontaktowy na stronie internetowej.

Dane kontaktowe dostępne są na stronach internetowych:

- www.velvetcare.com/kontakt (Velvet CARE),
- www.moracell.cz/cs/kontakt (MORACELL).



Program „Mów Do Mnie – #TokTuMi”

Ten program to inicjatywa Instytutu Zdrowia Mentalnego, którą objęliśmy patronatem, razem ze Starostwem Powiatowym w Olkusz. Jego celem jest zwrócenie uwagi na znaczenie zdrowia psychicznego młodzieży oraz konieczność podejmowania działań profilaktycznych w tym obszarze. Ich ważnym elementem jest dostarczanie autentycznej i odpowiedniej psychoedukacji dla uczniów oraz ich rodzinno-szkolnego otoczenia. Właśnie dlatego przez cały 2023 rok realizowane były w 6 szkołach ponadpodstawowych w Powiecie Olkuskim „Godziny wychowawcze ze zdrowiem psychicznym”, podczas których młodzi ludzie mieli możliwość spotkać się z doświadczonymi psychologami i porozmawiać z nimi o tematach dla nich istotnych.

Jako Velvet CARE mamy poczucie odpowiedzialności i troski o nasze otoczenie, w tym młodsze pokolenia. Dlatego z chęcią angażujemy się w programy, które pomagają rozwiązywać realne problemy społeczne.

Program edukacyjny „Rok z higieną Velvet”

Aktywność fizyczna, zdrowe odżywianie oraz higiena osobista – to tematy przewodnie naszego ogólnopolskiego programu, który kierujemy do dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Przewodnikiem po właściwych zasadach jest Miś Velvetuś, a w programie koncentrujemy się na:

- zwiększaniu świadomości dorosłych opiekunów na temat znaczenia higieny osobistej u małych dzieci
- dostarczaniu konkretnych rozwiązań, które pomogą w praktycznym wprowadzeniu właściwych zasad

Na uczestników „Roku z higieną Velvet” czekają:

- scenariusze zajęć do zastosowania w domu, przedszkolu czy szkole
- materiały edukacyjne służące nauce poprzez zabawę
- konkursy z nagrodami ufundowanymi przez sponsorów i partnerów akcji

Placówkom, które przystąpiły do programu proponujemy organizację spotkań ze specjalistami, np. z psychologiem dziecięcym, pielęgniarką czy pediatrą, podczas których udzielane są cenne porady oraz przekazywana praktyczna wiedza zdobyta na podstawie wieloletniego doświadczenia.

Nauczyciele i wychowawcy, którzy biorą wraz z podopiecznymi udział w programie otrzymują certyfikat potwierdzający ich uczestnictwo.



Program jest stworzony z myślą o dzieciach do 10 roku życia - w wieku przedszkolnym oraz wczesnoszkolnym (klasy 1-3), jak również do ich nauczycieli, wychowawców i rodziców. Jest on częścią ogólnopolskiego programu „Zdrowo i sportowo” organizacji Kids & Sport, który wspieramy od 2019 roku.

Więcej informacji na temat programu:
<https://rokzhigienavelvet.edu.pl/>



Program edukacyjny „Piątka dla Natury”

Od 2020 roku jako Velvet CARE prowadzimy ogólnopolski program CSR „Velvet, Piątka dla Natury”, który koncentruje się na edukacji ekologicznej dzieci w szkołach i przedszkolach. Celem programu jest inspirowanie do proekologicznych zmian i podnoszenie świadomości o wpływie codziennych działań na środowisko.

Więcej informacji na temat programu:
Wpływ Grupy Velvet CARE na środowisko
<https://piatkadlanatury.edu.pl/>

Technikum papiernicze

Pod patronatem firmy Velvet CARE w 2023 roku w ramach Zespołu Szkół nr 4 w Olkuszu otwarte zostało Technikum Papiernicze – to nowy kierunek edukacji zawodowej, który do tej pory nie był dostępny dla uczniów w tym regionie. Technikum kształci przyszłych adeptów papiernictwa, a zajęcia praktyczne odbywają się pod okiem specjalistów w zakładzie Velvet CARE w Kluczach. Uczniowie na lekcjach zdobywają wiedzę w zakresie: opracowy-



wania składu mas włóknistych i celulozowych, dobierania surowców i produktów do wytwarzania wyrobów papierniczych, obsługi oraz konserwacji maszyn i urządzeń wykorzystywanych do produkcji papieru. Po zakończeniu edukacji absolwenci tego kierunku mają możliwość zatrudnienia w Velvet CARE.

Wpływ Grupy Velvet CARE na otoczenie

Wpływ ogólnofirmowy – występujące na poziomie całej firmy. Może dotyczyć charakteru działalności bądź pojawiać się w poszczególnych ogniwach z osobna.

- Miejsca pracy oraz zatrudnianie u dostawców i podwykonawców
- Wsparcie lokalnej społeczności, działania charytatywne
- Tworzenie wartości – wsparcie rozwoju gospodarczego regionu dzięki wpływom z podatków oraz tworzeniu nowych miejsc pracy

Dostawy surowców

- Import celulozy
- Zakup surowców opakowaniowych (m.in. karton, folia)
- Współpraca z dostawcami

Transport i magazynowanie

- Emisja gazów cieplarnianych i zanieczyszczeń
- Emisja hałasu
- Zmiana krajobrazu (budynki, rozwój zakładu)
- Użytkowanie dróg (natężenie ruchu)

Produkcja

- Pobór wody do celów produkcyjnych
- Wpływ na wody powierzchniowe, głębinowe
- Emisja gazów, pyłów i hałasu z produkcji
- Oczyszczanie ścieków gminnych

Zarządzanie i administracja

- Satysfakcja i motywowanie pracowników
- Rozwój i szkolenia
- Wzrost rynku pracy (zapewnienie miejsc pracy)
- Inwestycje w zakładzie (moce produkcyjne, budynki, infrastruktura)
- Gospodarczy wzrost regionu (wpływy do gminy z podatków, rozwój infrastruktury drogowej itd.)
- Standardy Zarządzania / system polityk i obowiązujących procesów
- Zapewnienie zgodności z normami/wymogami prawnymi (compliance)
- Rozwój świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa cyfrowego

Marketing i sprzedaż

- Realizacja potrzeb konsumentów i klientów
- Komunikacja i edukacja konsumenta i klienta
- Rozwój kategorii produktowej – współodpowiedzialność za wzrost rynku
- Jakość i bezpieczeństwo produktów

[GRI 413-2]

W 2023 roku spółka Velvet CARE nie odnotowała istotnego negatywnego wpływu na społeczność lokalną.

Spółka MORACELL w 2023 roku nie miała znaczącego negatywnego wpływu na społeczność lokalną. Spółka otrzymała nieoficjalne skargi dotyczące hałasu w nocy, spowodowanego ruchem kolejowym oraz zwiększonym ruchem samochodów ciężarowych. Nie ma to jednak wpływu na funkcjonowanie miejscowości, gdyż firma jest oddzielona od wioski Žabčice linią kolejową.

5. ŁAD KORPORACYJNY W GRUPIE VELVET CARE



5.1. KULTURA KORPORACYJNA

[GRI 3-3, 2-23, 2-24]

W Grupie Velvet CARE obowiązują dokumenty regulujące jej zobowiązania w obszarach m.in. przestrzegania zasad uczciwej konkurencji, przepisów prawa, w tym praw człowieka, bezpieczeństwa finansowego, transparentności procesów, transakcji i inwestycji. Do kluczowych regulacji należą Kodeks Etyki (obie spółki mają swoje Kodeksy) i Polityka Praw Człowieka (funkcjonuje tylko w spółce Velvet CARE). Ich zapisy są zatwierdzone przez zarządy i zostały zakomunikowane pracownikom emailami lub na tablicach ogłoszeń.

Powyższe zobowiązania uwzględniają przeprowadzenie procesu należytej staranności. Dostawców Grupy Velvet CARE obowiązują Zasady Prawidłowego Postępowania odnoszące się do trzech obszarów – zgodności z prawem, integralności etycznej oraz poszanowania praw człowieka. Zasady te są podpisywane łącznie z umowami jako tzw. klauzule compliance.

[GRI 2-26]

W obydwu spółkach należących do Grupy Velvet CARE pracownicy mają możliwość zgłaszania zapytań i wątpliwości dotyczących działań organizacji. Sposób zgłaszania nieprawidłowości został opisany w rozdziale 1.

[GRI 2-27]

W 2023 roku w Grupie Velvet CARE nie odnotowano żadnych istotnych przypadków niezgodności z prawem oraz regulacjami.

[GRI 3-3, 205-1, 205-3]

Grupa Velvet CARE skutecznie przeciwdziała korupcji. Z zasadami antykorupcyjnymi zapoznani są wszyscy pracownicy, a dodatkowo, zgodnie z procedurą identyfikacji potencjalnych nadużyć, co pół roku realizowane są testy sprawdzające dane finansowe z systemów. W spółce Velvet CARE wdrożona jest też Polityka Antykorupcyjna. W 2023 roku w spółce Velvet CARE dokonano przeglądu procesów tam, gdzie istnieje potencjalne ryzyko korupcji identyfikując jeden obszar wymagający uszczelnienia, w stosunku do którego zaplanowano do wykonania konieczne zmiany. W Grupie Velvet CARE w 2023 roku nie odnotowano przypadków korupcji.

[GRI 205-2]

W spółce Velvet CARE w 2023 roku nie zorganizowano odrębnych szkoleń poświęconych przeciwdziałaniu korupcji - spółka komunikowała pracownikom zasady polityki antykorupcyjnej w momencie jej wdrożenia. Elementy polityki antykorupcyjnej zawarte są też w kodeksie etyki, a szkolenie z tego zakresu przechodzi każdy pracownik podczas procesu zatrudniania.

W spółce MORACELL wszyscy pracownicy oraz członkowie zarządu uczestniczyli w 2023 roku w szkoleniu antykorupcyjnym. Zasady spółki w tym obszarze znane są również jej partnerom biznesowym.

[GRI 207-1]

Podjęcie do opodatkowania w spółce Velvet CARE – informacja dostępna jest na stronie: www.velvetcare.com/strategie-podatkowe/

5.2. CYBER-BEZPIECZEŃSTWO

[GRI 3-3, wskaźnik własny]

Grupa Velvet CARE dba o bezpieczne przechowywanie i obieg informacji, a kwestie cyberbezpieczeństwa są uregulowane w obydwu spółkach w polityce bezpieczeństwa systemów informatycznych. W spółkach prowadzone są cykliczne działania sprawdzające systemy informatyczne, a Grupa przypomina o zasadach bezpieczeństwa poprzez szkolenia oraz akcje informacyjne. Standardem w Grupie są filtry poczty, zaawansowane programy zabezpieczające oraz różnorodne systemy uwierzytelniające - ich stopień złożoności jest uzależniony od funkcji i poziomu dostępu pracownika.

We wszystkich lokalizacjach Grupy Velvet CARE istnieje zapasowe łącze satelitarne, które gwarantuje ciągłość działania firmy, również w przypadku wystąpienia incydentów kryzysowych i braku dostępu do Internetu w standardowym łączu. W obydwu spółkach Grupy funkcjonuje zintegrowany system zarządzania monitoringiem wizyjnym, który pomaga nadzorować bezpieczeństwo fizyczne zakładu.

6. O RAPORCIE



[GRI 2-2, 2-3, 2-4]

Niniejszy Raport ESG obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku, chyba, że w tekście zaznaczono inaczej. Poprzedni raport – opublikowany w październiku 2022 roku, stanowił pierwszy raport przygotowany w odniesieniu do wytycznych GRI Standards oraz obejmował dane tylko dla spółki Velvet CARE sp. z o.o.

Raport za rok 2023 to pierwszy raport stworzony zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards). Jest to też pierwszy Raport ESG, w którym uwzględniono podejście grupowe – publikacja zawiera informacje dotyczące polskiej spółki Velvet CARE sp. z o.o. oraz spółki czeskiej MORACELL s.r.o. Odtąd obie spółki raportować będą w cyklu rocznym. Podejście to jest zgodne z zasadami odnoszonymi do sprawozdawczości finansowej.

Niniejszy raport nie zawiera korekt informacji względem raportu za rok 2022.

Przedstawicielką Grupy Velvet CARE odpowiedzialną za kontakty we wszystkich kwestiach dotyczących niniejszego opracowania jest:

Anna Lewandowska
Kierownik ds. ESG i komunikacji korporacyjnej
e-mail: anna.lewandowska@velvetcare.com

6.1. PROCES DEFINIOWANIA ISTOTNOŚCI I LISTA ISTOTNYCH TEMATÓW

[GRI 3-1]

Na potrzeby identyfikacji istotnych tematów dla Grupy Velvet CARE przeprowadzono proces rewizji tematów, które ocenione zostały jako istotne w procesie przygotowania do raportowania za rok 2022.

Wtedy też dokładnie przeanalizowano działalność spółki Velvet CARE sp. z o.o., szczegółowo weryfikując jej wpływ na otoczenie, zarówno na środowisko, społeczeństwo jak i ład korporacyjny.

W tym roku, aby zapewnić kompletność podejścia i uwzględnić różnorodne perspektywy, proces wzbogacono o zaangażowanie interesariuszy, również wewnętrznych. Do przedstawicieli kluczowych grup interesariuszy - pracowników, akcjonariuszy, partnerów biznesowych, dostawców, klientów, instytucji finansowych, samorządów lokalnych i instytucji naukowych, została skierowana ankieta oceny wpływu Grupy Velvet CARE na otoczenie. Odpowiedzi otrzymane od 184 osób pozwoliły wyłonić obszary wpływu Grupy na otoczenie. Na podstawie wyników ankiety (szczegółowo opisanych w rozdziale 4) opracowana została lista 10 kluczowych obszarów wpływu uwzględniana w dalszych etapach rewizji identyfikacji tematów kluczowych.

Kolejnym krokiem było omówienie i zaprezentowanie wyników ankiety podczas warsztatów, w których udział wzięli pracownicy spółek Velvet CARE oraz MORACELL tworzący zespół projektowy odpowiedzialny za powstanie niniejszego raportu, a także członkowie zarządów obydwu spółek wraz z członkami zespołów kluczowych managerów MTM. Podczas warsztatów, listę obszarów istotnych z perspektywy interesariuszy zestawiono z istotnymi tematami zidentyfikowanymi za 2022 rok.

W efekcie rozmów z udziałem doradcy zewnętrznego, powstała lista istotnych tematów Grupy Velvet CARE, która była podstawą do opracowania struktury, a następnie treści niniejszego raportu.

[GRI 3-2]

Lista istotnych tematów Grupy Velvet CARE:

Istotny temat	Szczegółowe zagadnienia	Miejsce w raporcie
Emisje gazów cieplarnianych i zanieczyszczenie środowiska	<ul style="list-style-type: none"> zakres emisji 1,2,3, zanieczyszczenia, energochłonność, energia odnawialna 	15-16, 30-32
Warunki pracy, dobrostan i rozwój pracowników	<ul style="list-style-type: none"> bezpieczeństwo i higiena pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, wynagrodzenie, świadczenia dodatkowe, równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, satysfakcja pracowników, szkolenia i rozwój 	39-50
Przyroda i różnorodność biologiczna	<ul style="list-style-type: none"> gospodarka o obiegu zamkniętym, pobór i zużycie wody 	32-37
Cyberbezpieczeństwo	<ul style="list-style-type: none"> cyberbezpieczeństwo 	65
Poszanowanie praw pracowników	<ul style="list-style-type: none"> różnorodność i równość szans, prywatność pracowników w pracy, incydenty związane z przestrzeganiem praw człowieka wśród pracowników, związki zawodowe 	51-53
Współpraca z dostawcami i pracownikami w łańcuchu wartości	<ul style="list-style-type: none"> zarządzanie łańcuchem dostaw, przestrzeganie praw człowieka, ocena dostawców pod kątem kryteriów środowiskowych i społecznych 	58-59
Ład korporacyjny	<ul style="list-style-type: none"> kultura i etyka korporacyjna, compliance, raportowanie, zachowania antykorupcyjne, ochrona sygnalistów, audyty strony trzeciej 	65
Bezpieczeństwo konsumentów i użytkowników końcowych	<ul style="list-style-type: none"> bezpieczeństwo produktów, odpowiedzialny marketing, edukacja konsumentów, dostosowywanie produktów do potrzeb konsumentów 	60
Społeczność lokalna – warunki życia i dialog	<ul style="list-style-type: none"> wpływ na bezpieczeństwo, poziom hałasu, tworzenie miejsc pracy, wsparcie społeczności lokalnych, dialog i zaangażowanie 	59, 61-63
Inwestycje w zakładzie	<ul style="list-style-type: none"> inwestycje w zakładzie, automatyzacja 	13-14

6.2. WERYFIKACJA ZEWNĘTRZNA

[GRI 2-5]

Raport ESG Grupy Velvet CARE został poddany niezależnej weryfikacji zewnętrznej.

Usługa ta została zrealizowana przez KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k..

Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej został zaprezentowany poniżej.



Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność w zakresie wybranych wskaźników zrównoważonego rozwoju

Dla Zarządu Velvet CARE Sp. z o.o.

Zakres usługi

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd Velvet CARE S.A. z siedzibą w Kluczach przy ul. Osada 3 („Spółka”) do przeprowadzenia niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, której przedmiotem było wypowiedzenie się, poprzez wyrażenie wniosku w formie zaprzeczenia, co do zgodności wybranych wskaźników przedstawionych w Raporcie GRUPA VELVET CARE Raport ESG 2023 za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2023 r. („Raport”), z kryteriami zawartymi w standardach raportowania wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo, wydanymi przez organizację Global Reporting Initiative („Standardy GRI”).

Przeprowadzona usługa dotyczyła oceny następujących wskaźników dla podmiotu dominującego Velvet CARE Sp. z o.o i Grupy Kapitałowej Velvet CARE:

- Wskaźniki profilowe za rok 2023: 2-7
- Wskaźniki tematyczne za rok 2023: 201-1, 201-4, 301-1, 302-1, 302-3, 303-1, 303-3, 303-5, 304-1, 305-1, 305-2, 305-4 (w części dot. zakresu emisji 1 i zakresu emisji 2), 306-1, 306-2, 306-3, 308-1, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-5, 405-1, 414-1, 416-1;

(zwanych łącznie „Wskaźnikami”).

Nasza usługa nie obejmowała oceny pozostałych wskaźników oraz innych informacji zawartych w Raporcie.

Odpowiedzialność Zarządu

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za sporządzenie Raportu, w tym za wyliczenie i prezentację zawartych w nim Wskaźników, zgodnie, we wszystkich istotnych aspektach, z kryteriami zawartymi w Standardach GRI.

Odpowiedzialność ta obejmuje zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie Raportu zgodnie z kryteriami zawartymi w Standardach GRI oraz wyliczenie i prezentację Wskaźników wolnych od istotnych zniekształceń powstałych wskutek oszustw lub błędów.

Zarząd Spółki odpowiada również za upewnienie się, że pracownicy zaangażowani w sporządzenie Raportu oraz wyliczenie i prezentację Wskaźników są odpowiednio przeszkoleni oraz za prawidłowość funkcjonowania i właściwą aktualizację wykorzystywanych w danym procesie systemów informatycznych.

KPMG Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

ul. Inflancka 4A, 00-189 Warszawa, Poland
tel. +48 (22) 528 11 00, fax +48 (22) 528 10 09, kpmg@kpmg.pl

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., a Polish limited partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Company registered at the District Court for the capital city of Warsaw in Warsaw, 12th Commercial Division of the National Business Register.

KRS 0000265070
NIP: 527-254-88-78
REGON: 141054713



Odpowiedzialność praktyka

Naszym zadaniem była ocena wyliczonych i zaprezentowanych przez Grupę Wskaźników oraz wypowiedzenie się o nich, poprzez wyrażenie wniosku w formie zaprzeczenia, w oparciu o uzyskane dowody. Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych („IAASB”). Standard ten nakłada na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby, jako podstawę naszego wniosku, uzyskać znaczący poziom zapewnienia, że Wskaźniki zawarte w Raporcie, zostały wyliczone i zaprezentowane, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z kryteriami zawartymi w Standardach GRI.

Jako firma stosujemy Międzynarodowy Standard Zarządzania Jakością 1 „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych”, opracowany przez IAASB, który wymaga od firmy zaprojektowania, wdrożenia i utrzymywania systemu zarządzania jakością, w tym polityk lub procedur dotyczących zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności i etyki wynikające z Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych (w tym Międzynarodowych standardów niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etyki dla Księgowych (IESBA), który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

Przeprowadzone procedury

Wybór procedur zależy od naszego osądu oraz zrozumienia zagadnienia będącego przedmiotem usługi oraz innych okoliczności zlecenia, a także od naszej oceny ryzyka wystąpienia istotnego zniekształcenia Wskaźników. Uzyskując zrozumienie Raportu i zawartych w nim Wskaźników oraz innych okoliczności zlecenia, rozważyliśmy proces wykorzystywany przez Grupę do sporządzenia Raportu oraz wyliczenia i prezentacji Wskaźników, w celu zaplanowania stosownych do okoliczności procedur, nie zaś w celu wyrażenia wniosku na temat skuteczności działania kontroli wewnętrznej Grupy w zakresie sporządzenia Raportu oraz wyliczenia i prezentacji Wskaźników.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały również ocenę, czy zagadnienie będące przedmiotem usługi jest odpowiednie, a przyjęte przez Grupę kryteria stosowne do danych okoliczności.

Procedury przeprowadzane podczas usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność różnią się rodzajem i rozłożeniem w czasie oraz mają mniejszy zakres, niż dla usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność. W związku z powyższym, poziom zapewnienia uzyskany przy usłudze dającej ograniczoną pewność jest znacząco niższy niż poziom zapewnienia, jaki byłby uzyskany, gdyby przeprowadzono usługę dającą racjonalną pewność.



Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- W drodze wywiadów z wybranymi przedstawicielami kierownictwa Grupy odpowiedzialnymi za zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej oraz za sporządzenie Raportu, uzyskanie zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie Raportu oraz wyliczenie i prezentację Wskaźników;
- W drodze wywiadów z osobami odpowiedzialnymi za wyliczenie i prezentację Wskaźników, uzyskanie zrozumienia metod gromadzenia danych źródłowych oraz założeń zastosowanych przy wyliczeniu Wskaźników;
- Uzgodnienie danych/informacji uwzględnionych w wyliczeniu i prezentacji Wskaźników do odpowiednich dokumentów, raportów lub innych źródeł informacji przedstawionych przez Grupę;
- Sprawdzenie merytorycznej poprawności wyliczenia Wskaźników do kryteriów zawartych w Standardach GRI, jak również sprawdzenie matematycznej poprawności wyliczenia Wskaźników o charakterze liczbowym.

Kryteria

Mające zastosowanie kryteria oceny zgodności Wskaźników zostały określone w Standardach GRI.

Wniosek

Podstawę sformułowania naszego wniosku stanowią zagadnienia opisane w niniejszym raporcie, dlatego nasz wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych zagadnień.

Uważamy, że dowody, które uzyskaliśmy są wystarczające i odpowiednie, aby stanowić podstawę dla naszego wniosku.

Na podstawie przeprowadzonych procedur i uzyskanych dowodów nie stwierdziliśmy niczego, co pozwalałoby nam sądzić, że Wskaźniki przedstawione w Raporcie nie zostały, we wszystkich istotnych aspektach, wyliczone i zaprezentowane zgodnie z kryteriami zawartymi w Standardach GRI.

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.

Warszawa, 17 października 2024 r.

INDEKS TREŚCI GRI

Oświadczenie o zastosowaniu	Grupa Kapitałowa Velvet CARE złożyła raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 01.01.2023 – 31.12.2023
Zastosowane GRI 1	GRI 1: Podstawy 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	5			
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	5, 67			
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	67			
	2-4 Korekty informacji	67			
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	69-71			
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	8-12, 58-59			
	2-7 Pracownicy	39			
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	39			
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	19			
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	20			
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	19, 20-21			
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	24			
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	24-25			
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	24-25			
	2-15 Konflikt interesów	21			
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	21			
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	25			
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	25			
	2-19 Polityka wynagradzania	51-52			
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	51-52			
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	52	Nie ujawniono informacji dot. stosunku procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji w każdym kraju, do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby)	Ograniczenia poufności	Jednostka raportująca traktuje informacje jako poufne

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	3			
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	65			
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	65			
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	26, 51			
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	26, 61-63, 65			
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	65			
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	18			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	55-57			
	2-30 Układy zbiorowe pracy	41, 51-52			
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	67			
	3-2 Lista istotnych tematów	68			
Emisje gazów cieplarnianych i zanieczyszczenie środowiska					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	15-16, 30-32			
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-2 Skutki finansowe, inne ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatycznych	15-16			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	30			
	302-3 Energochłonność	30			
	302-4 Ograniczenie zużycia energii	30			
	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	31			
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	31			
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	31			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	32			
	305-5 Ograniczenia emisji gazów cieplarnianych	31-32			
	305-7 Emisje NO _x , SO _x oraz innych istotnych emisji do powietrza	31			
Przyroda i różnorodność biologiczna					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32-37			
GRI 301: Materiały 2016	301-1 Materiały według wagi i objętości	37			
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-1 Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca	32			
	303-2 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	32			
	303-3 Pobór wody	32			
	303-4 Odprowadzanie wody	32			
	303-5 Zużycie wody	32			
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	304-1 Posiadane, wynajmowane, lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujących się poza obszarami chronionymi	33			

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	304-2 Istotny wpływ działań, produktów, usług na bioróżnorodność	33			
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące wpływy powiązane z odpadami	34-36			
	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	34-35			
	306-3 Wytworzone odpady	34-36			
	306-5 Odpady przekazane do utylizacji	34			
Warunki pracy, dobrostan i rozwój pracowników					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39-50			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	40-41			
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	43			
	401-3 Urlopy rodzicielskie	42			
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	46			
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	46-47			
	403-3 Jednostka odpowiadająca za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	47			
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	47			
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	48-49			
	403-6 Promocja zdrowia wśród pracowników	49			
	403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	49			
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	46, 49-50			
	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	50			
	403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	50			
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	44			
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	44-45			
Poszanowanie praw pracowniczych					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	51-53			
GRI 402: Relacje pracownicze/ zarządcze 2016	402-1 Minimalny okres wyprzedzenia z jakim informuje się o zmianach operacyjnych	53			
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	52-53			

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-2 Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	53			
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	51			
Bezpieczeństwo konsumentów i użytkowników końcowych					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	60			
GRI 416: Zdrowie i Bezpieczeństwo Klienta 2016	416-1 Ocena wpływu poszczególnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta	60			
	416-2 Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami w kwestiach wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	60			
GRI 417: Marketing i etykietowanie 2016	417-1 Obowiązki dotyczące oznakowania produktów i usług	60			
	417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	60			
	417-3 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej	60			
Spółeczność lokalna – warunki życia i dialog					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	59, 61-63			
GRI 202: Obecność na rynku 2016	202-2 Odsetek kadry najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności	61			
GRI 203: Pośrednie skutki gospodarcze 2016	203-1 Inwestycje w infrastrukturę bądź wsparcie usług publicznych	61			
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204-1 Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	59			
GRI 413: Społeczności lokalne 2016	413-2 Operacje z obecnym bądź potencjalnym negatywnym wpływem na społeczność lokalną	63			
Współpraca z dostawcami i pracownikami w łańcuchu wartości					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	58-59			
GRI 308: Ocena Środowiskowa Dostawców 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	58-59			
	308-2 Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania	58-59			
GRI 407: Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe 2016	407-1 Operacje i dostawcy wśród których zagrożone może być prawo do zgromadzeń i układów zbiorowych	59			
GRI 408: Praca dzieci 2016	408-1 Operacje i dostawcy wśród których mogą zdarzyć się przypadki pracy dzieci	59			

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 409: Praca Przymusowa lub Obowiązkowa 2016	409-1 Operacje i dostawcy wśród których mogą zdarzyć się przypadki pracy przymusowej	59			
GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	59			
	414-2 Negatywny wpływ społeczny w łańcuchu dostaw i podjęte działania	59			
Ład korporacyjny					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	65			
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-1 Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	65			
	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	65			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	65			
GRI 207: Podatki 2019	207-1 Podejście do opodatkowania	65			
Cyberbezpieczeństwo					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	65			
Wskaźnik własny	Wskaźnik własny	65			
Inwestycje w zakładzie					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	13-14			
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	14			
	201-4 Pomoc finansowa otrzymana od rządu	14			
Wskaźnik własny	Wskaźnik własny	13			

