Strategia społecznej odpowiedzialności Energopomiaru na lata 2023–2027

Gliwice, grudzień 2022 r.

Strategia społecznej odpowiedzialności z perspektywą ESG

Strategia społecznej odpowiedzialności Energopomiaru uwzględnia trzy obszary **ESG**, czyli **zagadnienia środowiskowe, społeczne** oraz **ładu korporacyjnego** (**E**nvironmental, **S**ocial and **G**overnance).

Cele strategiczne

w podziale na obszary: E, S i G

Zarządzanie wspierające realizację celów ESG

Zarządzanie ryzykiem klimatycznym

Zaangażowanie społeczne firmy i pracowników

Kompetencje na miarę firmy eksperckiej

Innowacje na rzecz transformacji energetycznej

Kierunek: dekarbonizacja

Świadomość ekologiczna i klimatyczna

Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy

Innowacje na rzecz transformacji energetycznej

Udział w projektach badawczo-rozwojowych, mających na celu wdrażanie innowacji służących ochronie środowiska i klimatu, zgodnych z misją i strategią Spółki

- Szeroko zakrojone partnerstwa z przedsiębiorstwami oraz środowiskiem naukowym oraz prace realizowane w Spółce
- Cel zgodny z celem strategicznym Spółki w zakresie B+R

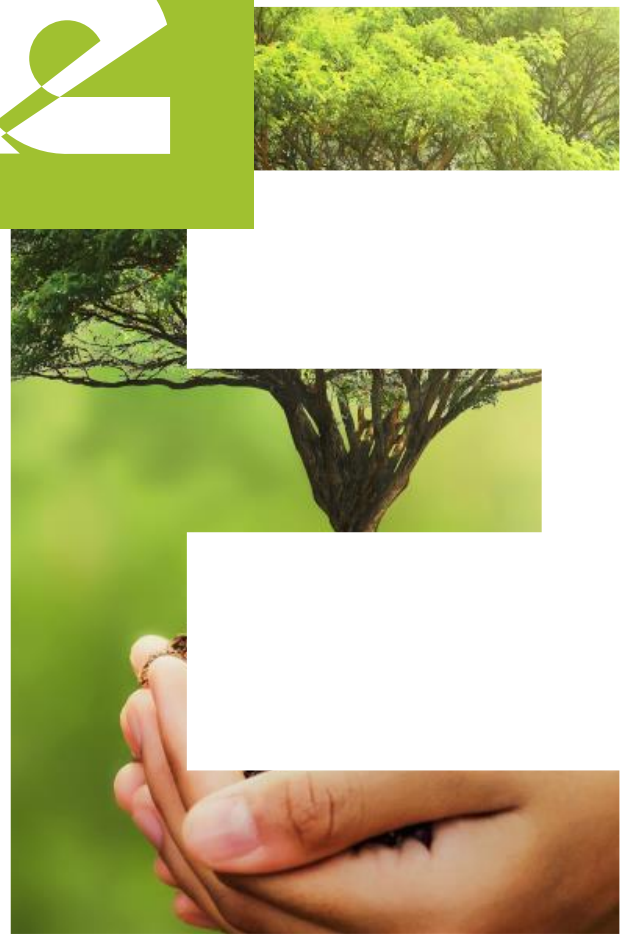
9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA

13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

Kierunek: dekarbonizacja

Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym poprzez działania ukierunkowane na minimalizację emisji gazów cieplarnianych w przedsiębiorstwie i łańcuchu dostaw

- Plan dekabonizacji będzie obejmował działania inwestycyjne oraz organizacyjne obejmujące siedzibę spółki oraz procesy świadczenia usług u klientów, w tym delegacje



2023

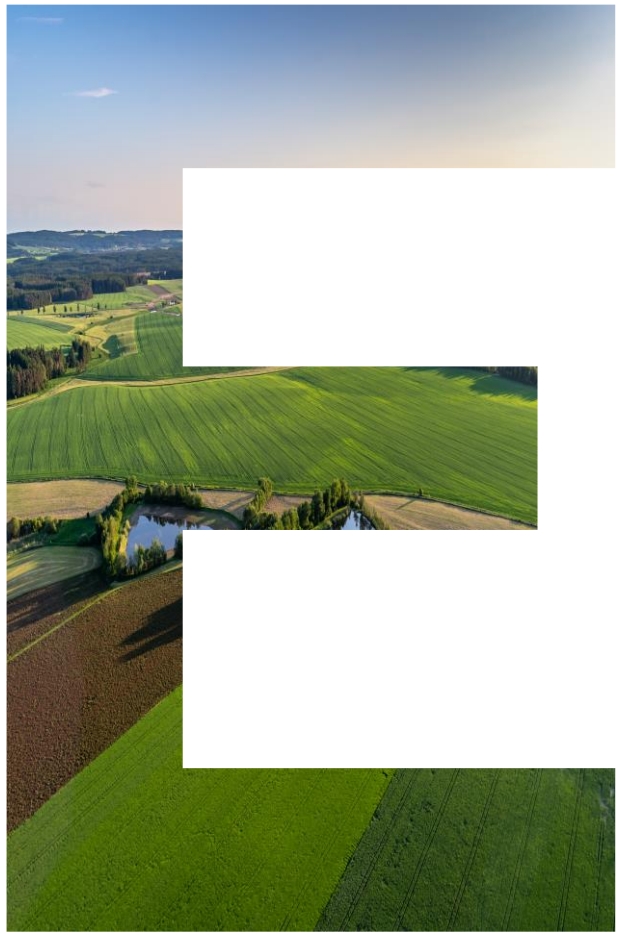
2023 będzie rokiem pogłębionych analiz i określenia **ambitnych**, a zarazem **realnych** do osiągnięcia celów środowiskowych dla Energopomiaru w kolejnych latach

Obliczenie **śladu węglowego** dla przedsiębiorstwa i analiza jego obniżenia w zakresie 1 i 2, a w kolejnym etapie w zakresie 3

Studium wykonalności dotyczące możliwości zasilania Energopomiaru w energię elektryczną, ciepło i chłód z OZE

Audyt energetyczny

Opracowanie **planu dekarbonizacji**



Świadomość ekologiczna i klimatyczna

Podniesienie świadomości ekologicznej i klimatycznej otoczenia Energopomiaru (pracownicy i ich rodziny, społeczność lokalna, klienci, podmioty w łańcuchu dostaw) poprzez szkolenia i akcje edukacyjne

- Działania skierowane do pracowników będą uwzględniały zarówno perspektywę przedsiębiorstwa, jak i osobistą
- Działania skierowane do klientów będą opierały się na idei dzielenia się wiedzą i promowania najlepszych praktyk w obszarze środowiskowym – na podstawie doświadczeń z prac Energopomiaru

Świadomość ekologiczna i klimatyczna

Tematyka szkoleń i akcji edukacyjnych będzie dotyczyła:

- ➜ zmian klimatycznych,
- ➜ błękitno-zielonej infrastruktury (także w otoczeniu firmy),
- ➜ gospodarki wodnej, z uwzględnieniem celu w postaci minimalizacji zużycia wody,
- ➜ redukcji zużycia energii i ciepła oraz efektywności energetycznej,
- ➜ gospodarki odpadami, w tym segregacji odpadów,
- ➜ gospodarki o obiegu zamkniętym,
- ➜ postępowania z substancjami niebezpiecznymi powstającymi w procesach usługowych (z uwzględnieniem wpływu na zdrowie pracowników),
- ➜ eco-drivingu,
- ➜ śladu cyfrowego.

Energopomiar dla środowiska i klimatu

Cel strategiczny	Kluczowe wskaźniki monitorujące osiągnięcie celów*
Innowacje na rzecz transformacji energetycznej	• Zwiększenie zewnętrznego finansowania na prace B+R • Liczba partnerstw z podmiotami zewnętrznymi podpisanych w celu realizacji wspólnych projektów B+R
Kierunek: dekarbonizacja	• Opracowanie zawierające obliczony ślad węglowy i analizę jego obniżenia w zakresie 1 i 2 oraz 3 • Studium wykonalności dotyczące możliwości zasilania w energię elektryczną, ciepło i chłód ze źródeł odnawialnych • Opracowany plan dekarbonizacji
Świadomość ekologiczna i klimatyczna	• Odsetek pracowników przeszkolonych w zakresie zmian klimatu • Liczba zrealizowanych akcji edukacyjnych skierowanych do pracowników i ich rodzin • Liczba bezpłatnych wykładów skierowanych do interesariuszy zewnętrznych poświęconych zagadnieniom środowiska i klimatu

*Konkretne wartości liczbowe i daty dla poszczególnych wskaźników nie zostały ujęte w niniejszej prezentacji – są zawarte w wewnętrznym dokumencie strategii CSR „Energopomiar” Sp. z o.o.

Energopomiar jako pracodawca i część lokalnej społeczności

Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy

Dbałość o wysokie standardy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przy równoczesnym dążeniu do budowania kultury organizacyjnej opartej o wartości firmowe oraz zasady równości i różnorodności

- Zapewnienie równości w dostępie do stanowisk i wynagrodzeń
- Budowanie różnorodnego i inkluzywnego środowiska pracy
- Promowanie współpracy, otwartej komunikacji, kultury doceniania oraz wartości firmy
- Podnoszenie komfortu w miejscu pracy i podczas pracy delegacyjnej
- Pomoc w budowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym

Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy

Nowe wyzwania i cele będą realizowane poprzez takie zadania jak:

- → Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w spółce poprzez wprowadzenie instytucjonalnych, wewnętrznych rozwiązań w celu równego traktowania (polityka antydyskryminacyjna, antymobbingowa, zarządzania różnorodnością; cykliczne szkolenia dla pracowników na każdym szczeblu). Wprowadzenie wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć *(Gender Pay Gap)*
- → Regularne badania satysfakcji pracowniczej
- → Promowanie pozytywnych zachowań pracowników, zgodnych z wartościami spółki, w wewnętrznych i zewnętrznych kanałach komunikacyjnych
- → Integracja pracowników – zarówno poprzez coroczne spotkania firmowe i w obrębie swoich działów, jak i poprzez wspólne działania i projekty oraz udział w wydarzeniach dla pracowników i rodzin (warsztaty, zwiedzanie obiektów przemysłowych itp.)
- → Dostęp do opieki medycznej i wdrażanie programów profilaktyki zdrowia fizycznego i psychicznego dla pracowników. Utrzymanie szerokiej oferty benefitów
- → Tworzenie przestrzeni w firmie i jej otoczeniu sprzyjających: wygodzie i komfortowi pracy, współpracy i wspólnej realizacji projektów, spędzania przerw od pracy, w tym dbałość o zielone otoczenie wokół siedziby Energopomiaru

Energopomiar jako pracodawca i część lokalnej społeczności

Kompetencje na miarę firmy eksperckiej

Zbudowanie wykwalifikowanego zespołu posiadającego wiedzę i umiejętności, potrafiącego dostosować się do zmian zachodzących na rynku oraz nastawionego na wewnętrzną współpracę

Istotne w budowaniu kompetentnego zespołu są:

- mocne podstawy w postaci wiedzy akademickiej (oraz jej weryfikacja), jak i szybkie przyswajanie umiejętności praktycznych i adaptacja w środowisku pracy,
- otwartość na nabywanie nowych kompetencji oraz na przekazywanie wiedzy innym pracownikom.

Cel spójny z celem strategicznym Spółki „Wdrożenie idei organizacji uczącej się”

4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

Kompetencje na miarę firmy eksperckiej

Cel będzie realizowany poprzez takie zadania jak:

- → Wdrożenie nowej polityki personalnej, obejmującej m.in. ścieżki karier, a także jednolite w całej Spółce zasady adaptacji nowych pracowników (onboarding)
- → Programy szkoleniowe dostosowane do długofalowych potrzeb Spółki i uwzględniające rozwój pracowników
- → Promowanie dzielenia się wiedzą i zwiększenie liczby szkoleń wewnętrznych
- → Promocję doktoratów wdrożeniowych
- → Organizację konkursów polegających na zgłaszaniu innowacji przez pracowników
- → Wdrożenie programu mentoringowego
- → Wprowadzenie nowych kanałów komunikacji i ułatwienia organizacyjne w nawiązywaniu kontaktów i wymianie wiedzy między pracownikami

Energopomiar jako pracodawca i część lokalnej społeczności

Zaangażowanie społeczne firmy i pracowników

Wywieranie pozytywnego wpływu na społeczność lokalną poprzez zaangażowanie w inicjatywy, które odpowiadają na realne potrzeby w najbliższym otoczeniu (lokalnie) oraz wspieranie działalności społecznej i wolontariatu pracowników

- Rozwój wolontariatu pracowniczego (w tym kompetencyjnego) i organizowanie konkursów grantowych dla pracowników
- Budowanie trwałych relacji z partnerami społecznymi i wspólne inicjatywy

3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA

4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI

10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI

Zaangażowanie społeczne firmy i pracowników

Realizując strategię społecznej odpowiedzialności Energopomiar będzie wspierał działania, inicjatywy i cele istotne z punktu widzenia interesów Spółki oraz potrzeb jej otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego w następujących obszarach:

- → **Ochrona środowiska i klimatu, działania proekologiczne**
- → **Zdrowie i profilaktyka zdrowotna**
- → **Edukacja i nauka**
- → **Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i integracja społeczna**
- → **Sport i aktywność fizyczna (m.in. dzieci i młodzieży, pracowników)**
- → **Kultura i sztuka**

Energopomiar jako pracodawca i część lokalnej społeczności

Cel strategiczny	Kluczowe wskaźniki monitorujące osiągnięcie celów*
Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy	• Coroczne badania satysfakcji z pracy • Opracowane i zatwierdzone przez Zarząd polityki: antydyskryminacyjna, antymobbingowa, zarządzania różnorodnością • Odsetek pracowników objętych szkoleniami antydyskryminacyjnymi i antymobbingowymi • Organizacja wydarzeń dla pracowników i ich rodzin
Kompetencje na miarę firmy eksperckiej	• Opracowane w formie dokumentu/procedury zasady adaptacji nowych pracowników (onboarding) • Opracowane w formie dokumentu ścieżki kariery • Przeszkolenie kadry menedżerskiej i ekspertów w zakresie zarządzania wiedzą
Zaangażowanie społeczne firmy i pracowników	• Liczba przeprowadzonych konkursów grantowych dla pracowników • Liczba publikacji poświęconych wolontariatowi pracowniczemu • Liczba wspólnych projektów/inicjatyw zrealizowanych z partnerami społecznymi

*Konkretne wartości liczbowe i daty dla poszczególnych wskaźników nie zostały ujęte w niniejszej prezentacji – są zawarte w wewnętrznym dokumencie strategii CSR „Energopomiar” Sp. z o.o.

Ład korporacyjny w Energopomiarze

Zarządzanie wspierające realizację celów ESG

Wdrożenie procedur, polityk i kodeksów, które pozwolą na osiągnięcie wyższych standardów organizacji i zarządzania w Spółce, zapewnią transparentność, a równocześnie będą wspierały osiągnięcie celów we wszystkich obszarach ESG

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

Zarządzanie wspierające realizację celów ESG

- → Aktualizacja procedur w obszarze środowiskowym i bhp, z uwzględnieniem zagadnień postępowania z substancjami niebezpiecznymi, ich wpływem na środowisko i zdrowie pracowników (cel zgodny z celem strategicznym Spółki „Zapewnienie skutecznego systemu zarządzania środowiskowego Spółki w celu stałego zapobiegania i łagodzenia niekorzystnych wpływów na środowisko”)
- → Opracowanie i wdrożenie polityki poszanowania praw człowieka, polityki przeciwdziałania korupcji i kodeksu etycznego
- → Wdrożenie mechanizmu zgłaszania naruszeń (ang. whistle-blower procedure), który pozwala pracownikom lub osobom trzecim zgłaszać potencjalne lub rzeczywiste przypadki naruszeń, nieetycznych zachowań lub łamania prawa
- → Wdrożenie procedur oceny dostawców i podwykonawców bazujących na czynnikach ESG
- → Aktualizacja procedur dotyczących bezpieczeństwa i ochrony danych
- → Wyznaczenie koordynatora procesu raportowania ESG. Integracja procesów sprawozdawczości i gromadzenia danych pod kątem przygotowania Spółki do raportowania ESG

Zarządzanie ryzykiem klimatycznym

Wprowadzenie do strategii biznesowej i systemu zarządzania Energopomiaru zagadnień dotyczących klimatu i ryzyk klimatycznych

- Zarządzanie ryzykami (zagrożeniami i szansami) związanymi ze zmianami klimatu
- Przeprowadzanie analiz zgodnie z zasadą podwójnej istotności (wpływ spółki na klimat oraz wpływ klimatu na działalność spółki)

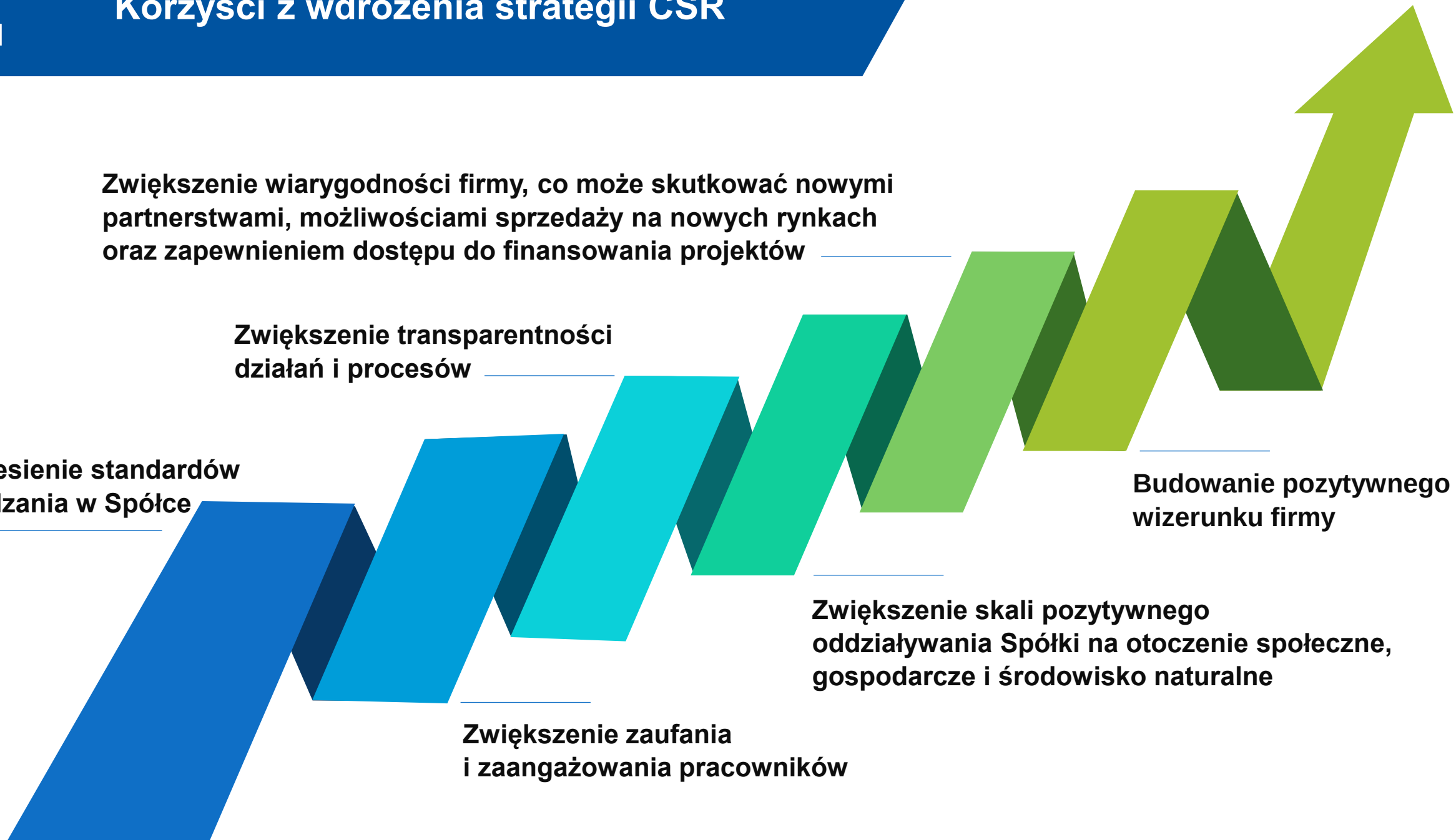
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

Ład korporacyjny w Energopomiarze

Cel strategiczny	Kluczowe wskaźniki monitorujące osiągnięcie celów*
Zarządzanie wspierające realizację celów ESG	• Opracowane i przyjęte przez Zarząd dokumenty: polityka poszanowania praw człowieka, polityka przeciwdziałania korupcji, kodeks etyczny • Odsetek pracowników, którzy zapoznali się z ww. politykami • Wdrożony mechanizm zgłaszania naruszeń • Opracowane procedury oceny dostawców i podwykonawców w oparciu o czynniki ESG jako element systemu zarządzania • Włączenie strategii CSR do strategii biznesowej Spółki (zintegrowany dokument) w 2027 roku
Zarządzanie ryzykiem klimatycznym	• Opracowane procedury zarządzania ryzykiem klimatycznym

*Konkretne wartości liczbowe i daty dla poszczególnych wskaźników nie zostały ujęte w niniejszej prezentacji – są zawarte w wewnętrznym dokumencie strategii CSR „Energopomiar” Sp. z o.o.

Uwzględnienie **czynników** ESG w niniejszej strategii społecznej odpowiedzialności pozwoli na:

- ✓ integrację strategii biznesowej Energopomiaru ze strategią CSR i obszarami ESG w 2027 roku,
- ✓ osiągnięcie gotowości do raportowania niefinansowego (raportowania zrównoważonego rozwoju) w każdym z obszarów, tj. środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.

Korzyści z wdrożenia strategii CSR