# Communication on progress

# 2012

frauenthal automotive

*smart parts for trucks*

THE GLOBAL COMPACT

# LIST INTENCYJNY

Obecne przedsiębiorstwa stoją w obliczu sprostania oczekiwaniom różnych grup interesariuszy, dotyczącym zaangażowania w sprawy społeczne i ochronę środowiska. Związane jest to między innymi z rosnącymi potrzebami informacyjnymi uczestników życia gospodarczego, dążeniami do minimalizacji ryzyka inwestycyjnego, a także z koncepcją rozwoju zrównoważonego. Jesteśmy świadomi faktu, że przedsiębiorstwa powinny rozwijać się w sposób zrównoważony, tzn. powinny dążyć nie tylko do osiągania wysokich zysków dzisiaj, ale funkcjonować tak, aby ich wzrost następował w sposób ciągły w długim okresie, nie pogarszając jednocześnie jakości życia. Dlatego też Frauenthal Automotive Toruń respektuje prawa pracowników, uwzględnia potrzeby społeczności lokalnych oraz minimalizuje negatywny wpływ na środowisko naturalne. Ponieważ jesteśmy częścią systemu społecznego, funkcjonujemy w nim, dlatego nie jesteśmy obojętni wobec środowiska i potrzeb społecznych. Wierzymy, że generowanie zysków i wzrost przedsiębiorstwa są warunkiem koniecznym, aby wskazane potrzeby mogły być zaspokajane.

10 zasad Global Compact wspiera naszą realizację biznesowej strategii i przemian w kierunku przedsiębiorstwa o nowoczesnej a więc etycznej kulturze zarządzania. Stanowią one dla nas wyzwania dla organizacji i zmuszają do podejmowania nowych wyborów w codziennej działalności operacyjnej, w szczególności w odniesieniu do produktów, usług i działań z perspektywy ich oddziaływania na środowisko i ludzi. Transparentność w odniesieniu do kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych jest kluczowym składnikiem relacji z interesariuszami. Niniejszy raport w sposób wyważony i zasadny przedstawia wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju organizacji, w tym jej pozytywnego oraz negatywnego wkładu.

By w sposób jasny i klarowny komunikować o zrównoważonym rozwoju, w tegorocznym raporcie zamieszczamy wskaźniki GRI Global Reporting Initiative), które gwarantują spójność języka i wskaźników.

Mając tego pełną świadomość, kolejny raz potwierdzamy nasze zaangażowanie w realizację zasad UN Global Compact i wyrażamy nadzieję na zacieśnienie współpracy z jego twórcami w nadchodzącej przyszłości.

Prezes zarządu

Członek zarządu

# O FRAUENTHAL AUTOMOTIVE T

Spółka Frauenthal Automotive Toruń (dawniej Pol-Necks) jest największym producentem strzemion do mocowania resorów w Europie. Pokrywamy ok. 50% potrzeb całego rynku europejskiego. Produkujemy strzemiona do mocowania resorów w ciągnikach siodłowych i naczepach.

Rozpoczęliśmy działalność w 1993 roku od produkcji i sprzedaży elementów metalowych, spawanych i cynkStrzemiona do resorów są jedynym produktem, który stanowi przedmiot naszej działalności. Obecnie zaopatrujemy największych producentów samochodów ciężarowych i zawieszeń w Europie. Pokrywamy 100% zapotrzebowania takich marek jak: Volvo Truck, Renault Truck, Scania. Natomiast częściowo zaopatrujemy BPW, Daimler, MAN, Hendrickson, SAF.

Rok 2012 był drugim najlepszym rokiem pod względem produkcji i sprzedaży w 20 letniej historii spółki.
Aby umocnić pozycję lidera rynkowego w Polsce, a także znaleźć się w europejskiej czołówce, Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o. o realizuje kompleksową strategię rozwoju. Spółka przeznaczyła w 2012 roku na inwestycje ponad 70% więcej niż w roku poprzednim.

Dzięki automatycznej linii do produkcji strzemion z indukcyjnym podgrzewaniem i bezpośrednim hartowaniem po procesie kucia i wyginania, która to linia została zaprojektowana poprzez własne biuro konstrukcyjne (II nagroda NOT w 2004 roku w woj. kuj-pom), a także zapewnieniu 100% precyzji dostaw od roku 2005 do dziś, posiadaniu własnych laboratoriów mamy zapewnioną fundamentalną przewagę konkurencyjną.

Wierzymy, że człowiek jest najważniejszym zasobem naszej firmy, co stanowi punkt wyjścia dla strategii firmy. Strategia Grupy Frauenthal na lata 2010-2015, a tym samym strategia naszej firmy jest zdefiniowana poprzez 9 Inicjatyw Strategicznych Aż 4 z 9 Inicjatyw Strategicznych jest kierowana bezpośrednio do naszych pracowników: „Rotacja na stanowiskach pracy", „Przywództwo", „Identyfikacja z firmą", „Podstawowa wiedza techniczna".

W 2012 Frauenthal Automotive Toruń otrzymał po raz drugi Certyfikat Fair Play, który jest potwierdzeniem, że w swoich działaniach firma harmonijnie łączy etyczne i ekologiczne aspekty działalności gospodarczej z efektywnością, zachowując jawność i przejrzystość działania oraz rzetelność wobec swoich interesariuszy, tj. klientów, kontrahentów i pracowników, zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

# TORUŃ

| | 2012 | 2011 | Dynamika % |
|---|---|---|---|
| Przychody ze sprzedaży produktów i usług | 50 185 316 | 60 229 553 | 83,32 |
| Przychody ze sprzedaży towarów i materiałów | 417 206 | 484 056 | 86,15 |
| Przychody finansowe | 1 014 724 | 4 110 134 | 24,69 |

W 2012 roku wynik finansowy przedstawiał się następująco:

| | |
|---|---|
| Zysk brutto | 3 834 770 PLN |
| Podatek dochodowy | 815 744 PLN |
| Zysk netto | 3 019 026 PLN |

| Nazwa | 2012 | 2011 | Dynamika % |
|---|---|---|---|
| Amortyzacja | 1 025 467 | 2 160 796 | 47,46 |
| Materiały | 30 229 919 | 36 283 309 | 83,32 |
| Fundusz płac | 7 205 964 | 7 803 888 | 92,34 |
| Koszty finansowe | 1 756 170 | 3 956 833 | 44,38 |
| Energia elektryczna, gaz | 1 784 712 | 2 150 965 | 82,97 |

| | |
|---|---|
| Nazwa jednostki | **Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o.o.** |
| Adres siedziby | **ul. Na Zapleczu 25, 87-100 Toruń** |
| Formy prawna | Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością |
| Nr rejestru handlowego KRS | 0000012501 |
| Numer Identyfikacji Podatkowej NIP | 879-01-79-479 |
| Numer REGON | 870170122 |
| Kapitał zakładowy | 3 500 000 PLN |
| Struktura własności | **Własność zagraniczna** |
| Udziałowiec | **Frauenthal Automotive Holding GmbH - Austria** |
| | **100% udziałów, 7000 udziałów, cena jednego udziału 500PLN** |

**www.frauenthal-automotive.com**

| | PRAWA CZŁOWIEKA | STANDARD PRACY |
|---|---|---|
| ZAPLANOWANE NA 2012 | - Szkolenia: Mobbing<br>- Prywatne ubezpieczenie medyczne dla wszystkich pracowników<br>- Konkurs BHP | - Projekt unijny: Akademia lidera |
| ZAPLANOWANE NA 2013 | - Zdefiniowanie klucza do przyznawania darowizn<br>- Uroczystość jubileuszowa dla pracowników z rodzinami<br>- Dopracowanie procedury postępowania w Kodeksie postępowania etycznego odnośnie działania komisji koleżeńskiej | |

## OCHRONA ŚRODOWISKA

- Zlikwidowanie w procesie produkcyjnym farby zawierającej kobalt
- Zmiana płynu myjącego w procesie produkcyjnym
- Szkolenie z gospodarki odpadami

- Lista small improvements
- Konkurs ekologiczny
- Kupowanie dużych butelek zamiast małych
- Zmniejszenie zużycia farby DAGROMET

## ANTYKORUPCJA

- Zdefiniowanie nowych zasad odnośnie przekazywania drobnych upominków (wartość nie przekraczająca €50)

# PRAWA CZŁOWIEKA

Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o. o prowadzi działalność zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami prawa, które oparte są na zasadach i dokumentach przyjętych przez społeczność międzynarodową.

W 2012 roku Frauenthal Automotive Toruń przeprowadziła szkolenie z zakresu przestrzegania praw człowieka: przeciwdziałaniu mobbingowi.

Jednocześnie spółka gwarantuje przestrzeganie równości szans oraz poszanowania godności osobistej pracowników w sferach, w których analogiczne szkolenia podnoszące świadomość i prawa nie były organizowane.

W dalszym ciągu w FTO funkcjonuje system ocen okresowych. Umożliwia to zastosowanie jednolitych kryteriów do rzetelnej i sprawiedliwej oceny wszystkich pracowników. Ponadto pracownicy firmy są zobligowani do przestrzegania obowiązującego w spółce Kodeksu postępowania etycznego. Kodeks nakłada na pracowników obowiązek przestrzegania dobrych obyczajów, poszanowania godności osobistej współpracowników, kształtowania stosunków pracowniczych na zasadach partnerstwa, zrozumienia, życzliwości i wspierania więzi koleżeńskich. Postanowienia Kodeksu wskazują także, iż pracownicy winni ujawniać i piętnować wszelkie przejawy dyskryminacji. Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem Etyki oraz przepisami z zakresu równouprawnienia i zapobiegania dyskryminacji w miejscu pracy, co potwierdza własnoręcznym podpisem na stosownym oświadczeniu, jednakże z wyników ankiety (dotyczącej tego zagadnienia) okazało się, że w praktyce znajomość treści kodeksu pozostawia wiele do życzenia. Sam podpis to za mało. W związku z tym, w 2013 głównym celem będzie podniesienie świadomości zapisów znajdujących się w kodeksie.

W 2012 do dyrektora generalnego spółki zgłoszono mobbing. Natychmiast powołano koleżeńską komisję, zgodnie z procedurą w kodeksie postępowania etycznego. Po wnikliwym zbadaniu sprawy komisja orzekła, że mobbing we wskazanym przypadku nie miał miejsca. Cały proceder udało się zakończyć w sposób polubowny i satysfakcjonujący. Naszym celem jest tworzenie rozwiązań typu win-win. Dlatego i w tym przypadku dążyliśmy do rozwiązania z korzyścią dla obu stron – zarówno pracownika jak i pracodawcy. Jako, że życie pisze najbogatsze scenariusze, koleżeńska komisja powołana do omawianego przypadku stwierdziła, że istniejąca procedura wymaga dopracowania. To działanie również zostało zaplanowane na rok przyszły.

Kolejnym niechlubnym przypadkiem jaki miał miejsce w roku 2012 było zlekceważenie zakazu pracy w stosunku do kobiet w ciąży w wymiarze powyżej 4 h dziennie. Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany ograniczyć czas spędzany przy komputerze do dozwolonej liczby godzin, a gdyby skrócenie okazało się niemożliwe lub niecelowe, wówczas może przenieść ciężarną kobietę do innej pracy, czego w ostateczności nie zrobił. Mając powyższe na uwadze FTO zobowiązuje się z większą dbałością i świadomością przyglądać się każdemu pojedynczemu pracownikowi, aby w jak najlepiej zabezpieczyć jego przyrodzone prawa (jakim jest chociażby prawo do zdrowia).

Istotną formą zaangażowania spółki w sprawy społeczności lokalnej są działania pro bono wspierające osoby i organizacje. W 2012 roku spółka przekazała darowizny m.in. Stowarzyszeniu Wspierania Sportu "iHOK", Klubowi Sportowemu "TORUS", Stowarzyszeniu Motorowemu "Marbud" Racing Team, Toruńskiemu Centrum "Caritas", Fundacja na Rzecz Rozwoju Dzieci Niepełnosprawnych "Daj Szansę", na całkowitą kwotę: 13 472,92 zł.

# STANDARD PRACY

Wyznawane przez firmę zasady, które wykraczają poza bezwzględnie przestrzegane wymogi prawne, całkowicie wykluczają stosowanie jakichkolwiek form pracy przymusowej, czy zatrudniania dzieci. Frauenthal Automotive Toruń stanowczo wyrzeka się stosowania pracy przymusowej czy obowiązkowej, nie identyfikując jednocześnie tego ryzyka w minionym roku. Spółka nie zatrudnia pracowników poniżej 18 roku życia, ceniąc doświadczenie i kwalifikacje pracowników z długoletnim stażem pracy. Nie wyobrażamy sobie łamania tak oczywistych i fundamentalnych praw, które należne są każdej jednostce.

Na potwierdzenie powyższego:

O wadze przykładanej w rozwój pracowników może świadczyć fakt, iż spółka aktywnie wspiera podnoszenie kwalifikacji pracowników. Corocznie, na podstawie zgłaszanych potrzeb szkoleniowych, tworzony jest plan szkoleń, w oparciu o który realizowane jest dokształcanie pracowników w ramach ustalonego budżetu szkoleniowego, który w 2011 roku wyniósł 1,5% kosztów pracowniczych. Przedsięwzięcia związane z rozwojem zawodowym pracowników obejmują swym zakresem szkolenia obligatoryjne, do których zaliczamy szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, kursy oraz egzaminy specjalistyczne w zakresie dodatkowych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach, udział w specjalistycznych szkoleniach związanych z zakresem wykonywanych czynności oraz podnoszenie kwalifikacji w szkołach, na studiach wyższych. Firma jest również otwarta na organizowanie praktyk dla studentów, którzy mają szanse zdobyć cenne doświadczenie i podnieść kwalifikacje zawodowe.

W Frauenthal Automotive Toruń funkcjonuje system ocen okresowych w postaci rozmów rocznych. Umożliwia to zastosowanie jednolitych kryteriów do rzetelnej i sprawiedliwej oceny wszystkich pracowników. System ocen jest narzędziem wspomagającym proces przygotowania pracowników do bieżących i przyszłych zadań spółki, rozwija pożądane dla firmy zachowania, podnosi poziom satysfakcji pracowników. Jednocześnie omawiane są z pracownikami ich kompetencje oraz wdrażane indywidualne plany rozwoju. Ocenie okresowej poddawani są wszyscy pracownicy, na każdym poziomie zarządzania. Wierzymy, że wdrożenie rozmowy rocznej to początek w budowaniu procesu przekazywania informacji zwrotnej.

Zasady wynagradzania pracowników są przejrzyście określone w regulaminie wynagradzania, który to dokument podlega konsultacji z zakładową radą pracowniczą. Frauenthal Automotive Toruń dba o dialog z przedstawicielami pracowników. Podczas spotkań omawiane są plany na najbliższy rok, kwestie związane z bieżącą pracą. Żaden z pracowników nie otrzymuje wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej.

| | |
|---|---|
| Średnie wynagrodzenie w kujawsko pomorskim w 2012 roku | 3169,78 zł |
| Średnie wynagrodzenie w Frauenthal w 2012 roku | 3516,03 zł |

Warto podkreślić, że w czasach gdy na rynku pracy coraz częstsze są praktyki polegające na zachęcaniu pracowników do samozatrudnienia czy uciekaniu do innych form dających pracodawcy szanse na oszczędności kosztem pracownika, wszyscy pracownicy Frauenthal Automotive Toruń zatrudnieni są w oparciu umowy o pracę.

| | |
|---|---|
| Umowy na czas nieokreślony | 97 |
| Umowy na czas określony | 57 |

Firma gwarantuje wszystkim pracownikom, bez względu na to czy są zatrudnieni na czas określony czy nieokreślony, w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwość korzystania z tego samego pakietu świadczeń socjalnych. W związku z powyższym Frauenthal Automotive Toruń oferuje swoim pracownikom pozapłacowe świadczenia w postaci dofinansowania do różnego rodzaju sportów i rekreacji, spotkań integrujących wszystkich pracowników i ich rodziny, rozszerzające zainteresowania i pasje poza pracą (przykładem tego typu działań są między innymi pikniki rodzinne oraz teatrzyki tematyczne), dodatkowe ubezpieczenie na życie, dofinansowanie do nauki języków obcych, rozbudowany system komunikacji wewnętrznej. W 2012 roku dokonaliśmy odpisu kwoty w wysokości 1 093,93 pln – co w odniesieniu do wszystkich pracowników dało kwotę 176 285,82 pln.

Ponadto od roku 2012 wszyscy pracownicy spółki posiadają dodatkowe prywatne ubezpieczenie w całości finansowane przez pracodawcę.

Od 2012 roku Zarząd spółki, co miesiąc, nagradza wyróżniających się pracowników produkcji. Pracownik ten otrzymuje tytuł „debeściak", nagrodę wpisaną do akt osobowych, osobiste gratulacje od bezpośredniego przełożonego, kierownika produkcji i HR.

Rok 2012 był kolejnym rokiem działania według planu szkoleń ustalonego w okresie budżetowania w odpowiedzi na potrzeby pracowników i kierownictwa. Wzrósł budżet szkoleniowy, który przeznaczony był zarówno na podnoszenie kompetencji językowych kadry, jak i szkolenie z zakresu wiedzy technicznej oraz umiejętności (negocjacje, autoprezentacja, zrządzanie zadaniami w czasie). Oprócz szkoleń dla pracowników produkcyjnych z zakresu bezpieczeństwa pracy i obowiązkowych szkolenia z obsługi maszyn i urządzeń, przeprowadzono szkolenia z zakresu podnoszenia wiedzy i umiejętności: technik Lean Manufacturing, dozoru transportu bliskiego, pomocy przedmedycznej oraz współpracy w małych zespołach. Na szkolenia wydano 154 106 PLN.

Frauenthal Automotive Toruń w 2011 podjął starania o pozyskanie unijnych funduszy na dofinansowanie projektu szkoleniowego pod nazwą roboczą: "Akademia Lidera". Przywództwo zostało zdefiniowane jako jeden z czołowych punktów strategii firmy, gdyż szczególnie ważna dla na jest kształtowanie przyszłych liderów. FTO udało się pozyskać dotacje ze środków unijnych na realizacje projektu szkoleniowego, który ostatecznie został nazwany ZBUDUJMY LATARNIE MORSKIE. Projekt objął 41 pracowników firmy. Wartość wydatków projektu od września 2012 do sierpnia 2013 objętych pomocą publiczną i pomocą de minimis wynosi 268 994, 12 PLN, z czego na rok 2012 przypada 97 848,86 PLN.

Spółka liczy, że dzięki zrealizowaniu projektu możliwa będzie zastępowalność na 80% kluczowych pozycjach wewnątrz koncernu, a także wyłoni liderów, stymulujących rozwój pozostałych pracowników, którzy będą latarniami morskimi dla zespołu. Co więcej, wierzymy że kompleksowy cykl szkoleń, również dla kadry zarządzającej, zniweluje niespójność wiedzy i kompetencji.

Kwestie warunków pracy są w spółce poddawane wnikliwym analizom, pozwalającym na zminimalizowanie zagrożeń występujących w miejscu pracy. Potwierdzeniem wysokiej świadomości pracowników Spółki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest utrzymująca się na niskim poziomie liczba wypadków przy pracy. W spółce od wielu już lat nie mają miejsca wypadki branżowe, związane z niewłaściwą technologia wykonywania prac i robót, jak również wypadki śmiertelne.

Najczęstszą przyczyna wypadków przy pracy w 2011 i 2012 roku było niezachowanie dostatecznej ostrożności osób poszkodowanych podczas przemieszczania się: poślizgniecie, potkniecie.

| | 2011 | 2012 |
|---|---|---|
| Ilość wypadków | 6 | 1 |
| Rodzaj wypadku | lekki | lekki |

Wskaźnik częstotliwości wypadków (mierzony liczbą poszkodowanych na 1000 pracujących) w 2012 r. wyniósł 1,92 (przy zatrudnieniu 156 pracowników). W analogicznym okresie w 2011 r. wynosił 3,6 (przy zatrudnieniu 167 pracowników). Wg dostępnych danych GUS średni wskaźnik częstotliwości wypadków w całej gospodarce za pierwsze półrocze 2012 r. wyniósł 3,43.

Dzięki oferowaniu przez spółkę stabilnej i bezpiecznej pracy oraz preferowaniu rekrutacji wewnętrznej, rotacja pracowników jest niewielka, co oznacza zachowanie zespołu o wysokich kompetencjach. W rzadkich przypadkach rozstania się z pracownikiem firma wdrożyła nowy standard wparcia pracownika w momencie zwolnienia poprzez dostarczenie mu listu referencyjnego oraz konsultacje z doradcą zawodowym. Z informacji zwrotnych wynika, że konsultacje z doradcą zawodowym odnoszą zamierzony skutek.

Corocznie Frauenthal Automotive Toruń bada zadowolenie swoich pracowników. Poniższy graf udowadnia, że nastąpił generalnie wzrost satysfakcji z pracy w porównaniu do roku ubiegłego.

Powyższe stwierdzenia tylko umacniają przekonanie, że wysiłki włożone w rozwój naszych pracowników to najdoskonalsza inwestycja.

# OCHRONA ŚRODOWISKA

FTO sp. z o.o. jako producent strzemion do samochodów ciężarowych, jest świadomy wpływu, jaki działalność firmy wywiera na środowisko. Podejmując decyzję o wdrożeniu Systemu Zarządzania Środowiskiem wg normy ISO 14001:2004, spółka zobowiązuje się do ciągłego doskonalenia, mającego na celu zmniejszenie oddziaływania na środowisko. Działalność produkcyjna spółki powoduje oddziaływanie na środowisko naturalne. Frauenthal Automotive Toruń uwzględnia aspekty ochrony środowiska przy podejmowaniu decyzji związanych z inwestycjami.

Spółka zidentyfikowała najważniejsze aspekty środowiskowe, gdyż w wyniku prowadzonej działalności, emituje do atmosfery zanieczyszczenia pyłowe i gazowe, a także emisje powstające w trakcie prac spawalniczych czy malowania. Jednakże prowadzona jest ścisła ewidencja wytwarzanych odpadów oraz pobieranych czynników energetycznych pozwalających na szybką reakcję w przypadku zaistnienia nieprawidłowości.

| Aspekty środowiskowe | Limit | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|
| Emisje CO do atmosfery [kg] | **880** | 120,6 | 171 | 117 |
| Odpad niebezpieczny 150202*[kg] | **30 000** | 18 563 | 22 149 | 19 540 |
| Odpad niebezpieczny 120301* [kg] | **40 000** | 10 060 | 11 580 | 25 713 |
| Emisje LZO do powietrza [Mg] | **5,0** | 3,3 | 2,2 | 1,4 |
| Zużycie energii elektrycznej [kWh] | **Brak** | 2 670 436 | 3 185 270 | 2 043 295 |
| Emisje CO2 do atmosfery [kg] | **Brak** | 877 825 | 1 110 000 | 777 426 |
| Wielkość produkcji [Mg] | **Brak** | 4 058 | 5 862 | 4 637 |

| | 2012 | 2011 |
|---|---|---|
| Koszt utylizacji odpadów | 48 257 PLN | 47 165 PLN |
| Opłaty za korzystanie ze środowiska oraz opłata produktowa | 2 446 PLN | 5 476 PLN |

W obliczu współczesnych wyzwań spółka podejmuje szereg działań, które mają na celu ograniczać negatywny wpływ jej produkcji na środowisko naturalne i jednoczesne świadome kształtowanie relacji między wzrostem gospodarczym a troską o środowisko naturalne.

Gospodarka odpadami przebiega zgodnie z wymaganiami prawa. Spółka posiada wdrożony system gospodarki odpadami. Grupa odpadów, która jest poddana unieszkodliwianiu przekazywana jest wyłącznie firmom posiadającym stosowne pozwolenia. Przez cały rok były realizowane kampanie informacyjne, jak również szkolenia zmierzające do poszerzenia wiedzy i świadomości odnośnie gospodarowania odpadami. Na 2013 rok zaplanowano zwizualizowanie w całym zakładzie kluczowych zasad.

Aby zminimalizować zużycie energii elektrycznej i wydzielania CO2, w procesie produkcyjnym zmieniono płyn myjący, który obecnie nie wymaga podgrzewania. Zachowując pozostałe właściwości, znacząco wpłynęliśmy na aspekty środowiskowe.

Biuro przyjazne środowisku:
By ograniczyć oddziaływanie na środowisko, w biurach w dalszym ciągu ważne i aktualne są te oto proste zasady:
1. Myślimy o środowisku zanim coś wydrukujemy. Wykorzystujemy papier dwustronnie. Na spotkania wewnętrzne wykorzystujemy wydruki czarno-białe.
2. Segregujemy odpady.
3. Stosujemy telekonferencje, zawsze wtedy gdy jest to możliwe, zamiast podróży służbowej, aby zminimalizować emisję dwutlenku węgla do atmosfery.
4. Na noc nie zostawiamy pracującego komputera.

# PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

W roku 2012 nie nastąpiły dalsze działania odnośnie przeciwdziałaniu korupcji. Wynika to z faktu, iż opracowane wcześniej zasady są wystarczające, aby zabezpieczyć nas przed korupcjogennymi zrachowaniami.

Źródłem zasad etycznego i uczciwego postępowania w kontaktach ze wszystkimi interesariuszami firmy jest Kodeks postępowania etycznego. Ustanowił on ogólne zasady, którymi powinni kierować się wszyscy w codziennym życiu firmy. Naszym celem było, aby kodeks stał się praktycznym narzędziem do utrwalenia transparentnej kultury organizacyjnej. Wielokrotnie podkreślamy, że dbałość o etykę zachowań nie ogranicza się do szeregowych pracowników. Dotyczy wszystkich szczebli organizacyjnej hierarchii, w tym również najwyższych szczebli zarządzania.

W 2011 roku zarząd spółki Frauenthal Automotive Toruń wydał zarządzenie „procedura dokonywania płatności". Procedura ta jest niezwykle szczegółowa oraz restrykcyjnie przestrzegana, dzięki czemu uniemożliwia dokonywania nadużyć.

Głównym celem tego typu rozwiązań jest wzmocnienie procedur zakupowych. Jednoznacznie możemy stwierdzić, iż takie rozwiązanie przynosi firmie i jej interesariuszom wymierne korzyści. Rok 2012 pokazał, że jest ona doskonałym narzędziem zapobiegawczym, gdyż nie odnotowano żadnego przypadku nadużycia, ani nie wszczęto przeciwko niej postępowań sądowych dotyczących korupcji.

W raportowanym okresie spółka nie przekazywała ani finansowych ani rzeczowych darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze. Zwracamy szczególną uwagę na sposób działania firm, z którymi współpracujemy. We współpracy preferujemy firmy, które działają w sposób zrównoważony.

# TABELA WSKAŹNIKÓW GLOBAL REPORTING INITATIVE

| Wskaźnik | Wytyczne GRI G3.1 | Stopień raportowania | Odniesienie w raporcie |
|---|---|---|---|
| | Strategia i analiza | | |
| 1.1 | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np.. Dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii | Pełny | 3 |
| | Profil organizacyjny | Pełny | 5 |
| 2.1 | Nazwa organizacji | Pełny | 4 |
| 2.2 | główne marki, produkty i/lub usługi | Pełny | 4 |
| 2.3 | Struktura operacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotó powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint venture | Pełny | 5 |
| 2.4 | Lokalizacja siedziby głównej | Pełny | 5 |
| 2.5 | Liczba krajów, w których firma prowadzi operacje | Pełny | 4 |
| 2.6 | Forma własności i struktura prawna organizacji | Pełny | 5 |
| 2.7 | Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficientów | Pełny | 4 |
| 2.8 | Skala działalności organizacji | Pełny | 4 |
| 2.9 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury lub formy własności | Pełny | 5 |
| 2.10 | Nagrody otrzymane w raportowanym okresie | Pełny | 3, 4 |
| | Parametry raportu | | |
| 3.1 | Okres raportowania | Pełny | 1 |
| 3.3 | Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd.) | Pełny | 19 |
| 3.4 | Osoba kontaktowa | Pełny | 19 |
| | Wskaźniki ekonomiczne | | |
| EC1 | Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych | Częściowy | 5 |
| EC8 | Wkład w rozwój infrastuktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo | Częściowy | 9 |
| | Wskaźniki środowiskowe | | |
| EN3 | Bezpośrednie zużycie energii według głównych źródeł er | Pełny | 14 |
| EN16 | Łączne bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych wg wagi | Pełny | 14 |
| EN22 | Całkowita waga odpadów wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem | Częściowy | 14 |
| | Wskaźniki społeczne: praktyki zatrudnienia i godna praca | | |
| LA1 | Łączna liczba pracowników według zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu | Pełny | 10, 11 |
| LA7 | Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych z pracą | Częściowy | 13 |

frauenthal automotive

*smart parts for trucks*

COMUNICATION ON PROGRESS
FRAUENTHAL AUTOMOTIVE TORUŃ
RAPORT ZA ROK 2012

Autor publikacji: Magda Toczko
m.toczko@frauenthal-automotive.com

Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o.o.
ul. Na Zapleczu 25, 87-100 Toruń
www.frauenthal-automotive.com