

działania 2015



frauenthal
automotive

List intencyjny

Funkcjonowanie przedsiębiorstw już od dłuższego czasu nie skupia się tylko na zaspokajaniu własnych wewnętrznych potrzeb i maksymalizowaniu zysku, ale powinno uwzględniać potrzeby także innych interesariuszy i społeczności lokalnych. Zarząd Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o. o. będąc świadomy tych wymagań, stara się postępować według przyjętej polityki zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska oraz zasad stawiających na pierwszym miejscu dobro człowieka.

Staramy się, by rozwój naszej firmy prowadził do stabilnego rozwoju naszych partnerów. Zależy nam na tym, by obopólny wzrost przekładał się na poprawę ochrony środowiska i życie lokalnych społeczności. Dbamy o to, aby wszystkie zainteresowane strony mogły czerpać ekonomiczne korzyści i otrzymywać wartość dodaną.

Od czasu przystąpienia do międzynarodowej inicjatywy Global Compact wiele się zmieniło w naszym przedsiębiorstwie. Szczególna dbałość o poprawę na wszystkich polach według dziesięciu zasad określonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych przyczyniła się do tego, iż staramy się na bieżąco realizować nasze coroczne założenia, a także planować takie działania, które wiążą się z ograniczaniem niekorzystnego wpływu na środowisko i kształtują postawy proekologiczne wśród naszych pracowników. W ciągu ostatnich kilku lat szczególnie mocno zwracamy uwagę na poprawę standardu pracy, przeciwdziałamy dyskryminacji i eliminujemy wszelkie przejawy antykorupcji.

Niniejszy raport jest sposobem przedstawienia realizowania strategii biznesowej, etycznego postępowania, transparentności naszych działań oraz kompleksowej komunikacji o zrównoważonym rozwoju. Jednocześnie potwierdzamy nasze zaangażowanie w wypełnianie zasad UN Global Compact i zapewniamy, iż dołożymy wszelkich starań, by w dalszym ciągu umacniać wizerunek naszego przedsiębiorstwa jako lokalnie i globalnie odpowiedzialnego oraz jako tego, które stawia na dobro człowieka i ochronę środowiska naturalnego.

Oregon Ueda



Prawa człowieka

Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o. o. przykładą bardzo dużą rolę do przestrzegania praw człowieka, dba o potrzeby swoich pracowników, zapewniając im pomoc socjalną i bezpieczeństwo, wspierając zaspokajanie ich potrzeb związanych z miejscem pracy.

Wszyscy pracownicy mogą otwarcie mówić o swoich problemach, sugerować zmiany, proponować rozwiązania, dzielić się swoimi opiniami. Oprócz tych możliwości regularnie przeprowadzane są rozmowy z pracownikami podsumowujące ich dotychczasową pracę, organizowane są spotkania, podczas których poprzez szczere i otwarte rozmowy budowane jest środowisko pracy pełne zaufania, otwartości i dbałości o dobre relacje.

FTO gwarantuje, iż wszystkie zatrudnione osoby mają taki sam dostęp do obecnych w firmie świadczeń socjalnych, w tym ubezpieczenia medycznego. Nowością od 2015 roku jest to, iż pakiet podstawowy ubezpieczenia medycznego jest prawie taki sami, jak pakiet rozszerzony, jedyną różnicą jest brak rezonansu i tomografii w pierwszym z nich.

W ubiegłym roku w firmie skupiliśmy się na ujawnianiu niepełnosprawności - opracowano program wsparcia tej grupy pracowników. Oprócz praw, przywilejów i świadczeń przysługujących osobom niepełnosprawnym na podstawie przepisów kodeksu pracy, FTO wprowadził dodatkową ofertę w postaci:

- wypłacenia bezzwrotnego dodatku aktywizacyjnego w wysokości 2000 zł brutto z góry za każdy rok obowiązywania zaświadczenia;
- zapewnienia miejsca do parkowania na terenie zakładu, jeśli pracownik wcześniej takiego nie miał;
- uzyskania możliwości zwiększenia pakietu medyczny dla pracownika, jeśli jest to uzasadnione;
- wsparcia propozycji usprawnienia miejsca pracy, aby nic nie przeszkadzało w wykonywaniu obowiązków.

Dla firmy duże znaczenie ma w dalszym ciągu dbałość o relacje międzyludzkie i atmosferę między współpracownikami, na co duży wpływ mają imprezy integracyjne, także te organizowane w miejscu pracy.

Coroczną tradycją jest wigilijne spotkanie ze wszystkimi pracownikami, w 2015 roku zaproszono także byłych pracowników, by utrzymywać z nimi dobre relacje, móc powspominać wspólnie spędzony czas oraz podzielić się z nimi naszymi obecnymi sukcesami. Z organizacją tego wydarzenia związane jest także wręczanie prezentów rzeczowych i finansowych, które z roku na rok, w opinii wielu osób, są coraz ciekawsze. Pracownicy mieli także możliwość wzięcia udziału w spływie kajakowym, który był doskonałą okazją do tego, by sprawdzić swoje możliwości oraz spędzić czas w gronie współpracowników.

Formą nagrodzenia najlepszych osób z produkcji jest wręczanie biletów do kina dla „debeściaków”. W każdym miesiącu na podstawie wyników pracy wyróżniana jest jedna osoba, która otrzymuje 2 vouchery. Jest to mobilizacja dla wszystkich osób, by poprawiać swoją wydajność, a także forma promocji.

Firma dba także o to, by utrzymywać dobre relacje nie tylko z bezpośrednimi pracownikami, ale także z ich rodzinami. W tym celu organizowane są konkursy dla dzieci połączone z nagrodami, w ubiegłym roku przeprowadzono konkurs plastyczny pt. „Maszyna moich marzeń” oraz warsztat z automatyki polegający na składaniu robotów. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia zaproszono także najmłodszych na przedstawienie teatralne oraz wręczono paczki ze słodyczami.

Firma już od kilku lat wspiera lokalne organizacje sportowe i kulturalne przekazując im dotacje finansowe. W 2015 roku zmieniliśmy procedurę przyznawania pomocy. Firma rozdysponowuje roczny budżet w dwóch turach: w czerwcu i grudniu, na podstawie złożonych wniosków. Warunkiem koniecznym wniosku jest, aby działalność na którą składana jest prośba o wsparcie związana była ze sportem i edukacją, była „pod” osobą prawną i zaangażowany w nią był nasz pracownik. Jeśli te trzy warunki są spełnione, wniosek będzie rozpoznawany przez komisję trzyosobową, na podstawie kolejnych kryteriów tj. własne zaangażowanie w projekt, rozpoznanie czy z projektu skorzysta więcej niż jedna osoba, projekt angażuje innych w wspólne spędzanie czasu, możliwe jest umieszczenie materiałów reklamowych firmy.

W ubiegłym roku z naszej pomocy skorzystały:

- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji „Równamy Szanse”
- Stowarzyszenie Popierania Kultury Ludowej „Młody Toruń”
- Środowiskowy Dom Samopomocy „Pracownia Rozwijania Twórczości Osób Niepełnosprawnych”
- Międzyszkolny Klub Sportowy „Axel”
- Zespół Szkół nr 6 w Toruniu

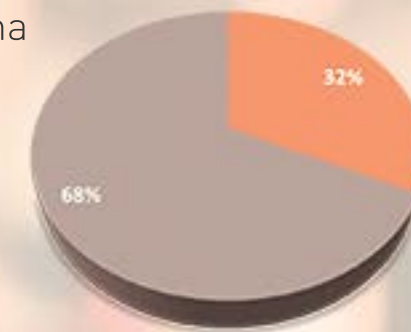
Standard pracy

Modyfikowanie stanowisk pracy, by stawały się bezpieczniejsze i mniej uciążliwe, zwracanie uwagi na jakość pracy, rozwój osobisty oraz jasne zasady zatrudnienia to najważniejsze z aspektów wchodzących w skład wytycznej: Standard pracy.

Zatrudnienie w FTO odbywa się tylko na podstawie umów o pracę lub umów cywilno-prawnych. Zdecydowana większość pracowników firmy ma podpisaną umowę o pracę.

Wg rodzaju zawartych umów o pracę na dzień 31.12.2015r. zatrudnienie wyglądało następująco:

97 osób zatrudnionych na czas nieokreślony



46 osób zatrudnionych na czas określony

Od wielu lat przeprowadzamy w naszej firmie badanie satysfakcji pracowników a już po raz trzeci badamy również nasze zaangażowanie. Drugi raz robimy badanie w oparciu o taką samą ankietę i dlatego możemy porównać wyniki z 2016 do 2014.

Jak pokazuje badanie, 75% pracowników odpowiedziało pozytywnie na pytanie, czy nasza firma to dobre miejsce pracy, a 24% zgadza się z tym częściowo. To wynik zdecydowanie powyżej wyników dla przeciętnej firmy. Jak pokazuje wykres, od lat niezmiennie najlepiej oceniana jest atmosfera w firmie oraz sama praca głównie w kontekście dumy z osiągniętych wyników, powiązania z celami firmy oraz tego, jak szybko nam czas w pracy mija. Wyniki są podobne dla różnych grup zawodowych. 85% pracowników administracji odczuwa dumę, że jest częścią firmy, ufa kierownictwu firmy i uważa, że jest traktowany sprawiedliwie. Tylko 40% pracowników na stanowiskach robotniczych uważa, że jest traktowana sprawiedliwie a tylko co trzeci ufa lokalnemu kierownictwu. W tych obszarach zanotowaliśmy

największe pogorszenie wyników w porównaniu do badania z 2014 – średnio o 4%. Teraz będziemy się zastanawiać i dopytywać, dlaczego tak się stało i co może tą sytuację poprawić.

Rok 2015 był kolejnym rokiem działania według planu szkoleń ustalonego w okresie budżetowania, w odpowiedzi na potrzeby pracowników i kierownictwa. Budżet szkoleniowy zaplanowany został na 112 500 PLN i był przeznaczony zarówno na podnoszenie kompetencji językowych kadry, jak i szkolenie z zakresu wiedzy technicznej oraz umiejętności, głównie kierowniczych. Nowym aspektem w rozliczaniu efektów szkoleniowych jest weryfikacja postępu nauki języka angielskiego poprzez wyznaczanie punktowych celów rozwojowych dzięki testom TOEIC. Poza szkoleniami z budżetu szkoleń finansowano również wyjazdy na kongresy i seminaria branżowe, które to wyjazdy służą nie tylko zdobywaniu wiedzy, ale również wymianie najlepszych praktyk i przenoszeniu ich do firmy. Oprócz szkoleń dla pracowników produkcyjnych z zakresu bezpieczeństwa pracy i obowiązkowych szkoleń z obsługi maszyn i urządzeń, przeprowadzono szkolenia z zakresu podnoszenia wiedzy i umiejętności, np. techniki TWI czy Lean Manufacturing. Osoby obejmujące w drodze awansu inne funkcje w firmie były wspierane poprzez profesjonalne szkolenia i seminaria związane z nowymi obowiązkami. Część budżetu szkoleniowego przeznaczana była na finansowanie studiów, głównie na kierunkach technicznych, takich jak mechanika i budowa maszyn. Kolejnym nowym elementem w planie szkoleń były szkolenia i warsztaty dla nowopowstałego działu sprzedaży z zakresu efektywnych negocjacji oraz wewnętrznego procesu sprzedaży.

Dużym sukcesem w roku 2015 było uzyskanie dofinansowania na szkolenia oraz kursy kwalifikacyjne dla pracowników 45+ z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w wysokości 24 656 PLN, którą to kwotę mogliśmy dodatkowo wydać na szkolenia. Głównym celem tego wsparcia było podniesienie kwalifikacji, pomoc w lepszym zrozumieniu standardu pracy oraz sfinansowanie badań, np. wysokościowych.

Rok 2015 to kontynuacja zmian wprowadzanych od 2014 roku związanych z nowym systemem wynagradzania. Wdrożenie Projektu Balans, dotyczącego wartościowania stanowisk pracy, miał na celu ujednolicenie i

uproszczenie zasad wynagradzania oraz zapewnienie bezpieczeństwa w postaci stałej, podstawowej kwoty wypłaty.

Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników jest jednym z naszych priorytetów. Osoba odpowiedzialna za BHP w FTO corocznie przygotowuje plan działań wpływających na poprawę bezpieczeństwa i standardów pracy, rozpisuje działania korygujące i zapobiegawcze oraz podsumowuje ich realizację pod koniec roku. Wśród wszystkich zaplanowanych czynności i audytów wewnętrznych, wszystkie udało się zrealizować w wyznaczonym czasie.

Wśród przejawów dbłości o bezpieczeństwo i jakość pracy wymienić można przeprowadzanie wstępnych i okresowych szkoleń w zakresie bhp. Corocznie rozpisywany jest plan szkoleń, zgodnie z którym pracownicy podnoszą swoją wiedzę na temat tego, jak dbać o własne bezpieczeństwo w pracy, mają świadomość, na co zwrócić szczególną uwagę, czego unikać, jakie dobre praktyki stosować. W 2015 roku przeprowadzano także szkolenia praktyczne z zakresu pierwszej pomocy dla pracowników wszystkich grup stanowisk. Związana z tym była także zmiana zawartości i uporządkowanie systemu apteczek zakładowych.

W celu wyeliminowania zagrożeń, w szczególności na stanowiskach o dużym ryzyku chemicznym w 2015 roku wprowadzono dekontaminację. Dezaktywacja chemikaliów, z którymi bezpośredni kontakt miało bardzo wielu pracowników, przyczyniła się do tego, iż w połowie zakładu całkowicie wyeliminowano możliwości powstawania negatywnych skutków obcowania z tymi substancjami.

Kolejnym z działań wpływających na poprawę środowiska pracy było oklejenie okien na hali i w szatniach. W wyniku częściowego zaciemnienia szyb wyeliminowano zbyt duże oświetlenie, niesprzyjające długotrwałemu przebywaniu na produkcji oraz podniesiono komfort pracy pracowników.

Podnoszenie standardu pracy w firmie Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o.o., głównie na stanowiskach produkcyjnych, dokonywane jest dzięki minimalizowaniu negatywnych skutków związanych z hałasem, zapyleniem, mgłą olejową, sprawdzaniem mikroklimatu oraz wydatkiem energetycznym. W celu sprawdzenia, jak kształtują się te wielkości

przeprowadzono w ubiegłym roku pomiar materialnych czynników w środowisku pracy przez dwa niezależne podmioty. Na podstawie analiz wyników można zaplanować działania naprawcze, lub utrzymywać dobre, nieszkodliwe warunki pracy.

W 2015 roku trzykrotnie odbywała się kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Sprawdzano legalność zatrudnienia, dokumentację wypadkową, sposoby ograniczania zagrożeń dla wózków widłowych, wymagania minimalne dla obrabiarek skrawaniem metalu, wymagania zasadnicze dla środków ochrony osobistej oraz ocenę ryzyka zawodowego. W wyniku kontroli wydano 2 mandaty karne, 6 nakazów oraz 9 wystąpień. Rewizyta się nie odbyła.

Wszelkie działania wspierające polepszanie bezpieczeństwa i jakości pracy doprowadzają do tego, że już od kilku lat w zakładzie nie zdarzają się ciężkie wypadki, w ubiegłym roku zanotowano 5 wypadków lekkich oraz 5 zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wszystkie dotyczyły pracowników na stanowiskach robotniczych.

Wśród działań zaplanowanych na 2016 rok znalazły się m.in. zmiana systemu odbioru pyłu po śrutowaniu, by zminimalizować ryzyko zawodowe, wykonanie odciągu miejscowego nad myjkami, w celu zmniejszenia wpływu czynników szkodliwych, uzupełnienie lub zmiana oświetlenia na określonych stanowiskach pracy oraz montaż 6 systemów zmechanizowanego otwierania okien na wydziale produkcji, by poprawić warunki pracy i zmniejszyć wpływ czynników uciążliwych.



Ochrona środowiska

Firmy produkcyjne, w tym Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o.o. prowadząc działalność produkcyjną przyczyniają się do negatywnych zmian w środowisku poprzez emisję różnego rodzaju pyłów, gazów, hałasu, odprowadzanie ścieków, wytwarzanie odpadów, w tym także niebezpiecznych oraz zużycie energii elektrycznej, ciepłej i wody. W celu zminimalizowania niekorzystnych zmian przedsiębiorstwo już od wielu lat prowadzi wykazy i ewidencje emisji i zużycia mediów, monitoruje ilość powstających odpadów i wprowadzonych do atmosfery zanieczyszczeń, a przy tym stara się nie przekraczać wprowadzonych limitów.

Oprócz spełniania formalnych wymogów dotyczących dbałości o środowisko w Spółce prowadzone są także szkolenia dla pracowników z zakresu ochrony środowiska. Raz w roku, podczas przestoju produkcyjnego dla pracowników robotniczych i w innych dogodnych terminach dla pozostałych osób, organizowane są szkolenia, mające na celu zwiększenie świadomości pracowników w zakresie ochrony środowiska oraz wzrost zaangażowania pracowników w prawidłową realizację polityki środowiskowej w Spółce. Oprócz części teoretycznej, pracownicy także w praktyce mogą wykazać się znajomością prawidłowych zachowań poprzez odpowiednią segregację śmieci do przygotowanych pojemników oraz znajomość miejsc składowania odpadów, w tym niebezpiecznych. Adresatami planowanych corocznie działań są także dostawcy i usługodawcy, którzy są oceniani według ustanowionych w przedsiębiorstwie procedur pod względem spełniania wymagań środowiskowych.

Każdego roku specjalista ds. ochrony środowiska w Spółce opracowuje także program środowiskowy z celami i zadaniami do spełnienia w założonym czasie. W 2015 roku wśród planów znalazło się m.in. zmniejszenie zużycia wody o 25%, dzięki jej odzyskowi przy destylacji niebezpiecznych odpadów ciekłych z malarni. Tak odzyskana woda może być następnie wykorzystywana do celów przemysłowych. Zakup i uruchomienie destylarki to także zmniejszenie kosztów środowiskowych, tj. utylizacji odpadów ciekłych.

Kolejnym założeniem ujętym w programie jest budowa systemu nawadniania terenów zielonych z wykorzystaniem deszczówki w

miesiącach od kwietnia do października, która przyczyniłaby się do odzysku wody w obiegu. Stałe nawadnianie terenów zielonych przy wsparciu osoby odpowiedzialnej za prawidłową opiekę nad nimi i utrzymanie ich w należytym porządku to oprócz korzyści środowiskowych także atuty wizualne.

Wśród działań mających na celu usprawnienie selektywnej zbiórki odpadów znalazły się zwiększenie liczby miejsc zbierania i składowania odpadów na halach produkcyjnych oraz zakup zgniatarek do butelek plastikowych. Aspekty prawidłowej gospodarki odpadami mają w przedsiębiorstwie bardzo duże znaczenie, stąd co roku wprowadzane są kolejne kroki ułatwiające i usprawniające proces składowania i selekcji odpadów.



Antykorupcja

Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o. o. dbając o etykę wszelkich prowadzonych działań utrzymuje dotychczas wprowadzone standardy.

Przejrzystość wszelkich działań, procesów i decyzji biznesowych oraz rzetelność, nie tylko w pracy, ale także poza nią to aspekty, na które FTO stara się zwracać bardzo dużą uwagę. Zależy nam, by ograniczać ryzyko korupcji, nepotyzmu, a tym samym minimalizować możliwość wystąpienia konfliktu interesów. Staramy się sprawdzać naszych partnerów biznesowych pod kątem przestrzegania przez nich wszelkich standardów, norm, w tym także zasad moralnych i etycznych, by wszystkie sprawy biznesowe mogły być realizowane na podstawie obiektywnych wytycznych. Dążymy do tego, by nasi dostawcy i odbiorcy działali według zasad zrównoważonego rozwoju, dbając o swoją firmę, pracowników, społeczność lokalną oraz o środowisko.

Jasno ustalone procedury zakupowe wprowadzone w poprzednich latach zostały uzupełnione o konieczność porównywania co najmniej dwóch ofert zakupowych. Wszyscy nasi dotychczasowi dostawcy zostali pod tym kątem zweryfikowani, by decyzje o dalszej współpracy były podejmowane na podstawie wprowadzonych ustaleń.



Raport za rok 2015

Autor publikacji: Magda Toczko

m.toczko@frauenthal-automotive.com