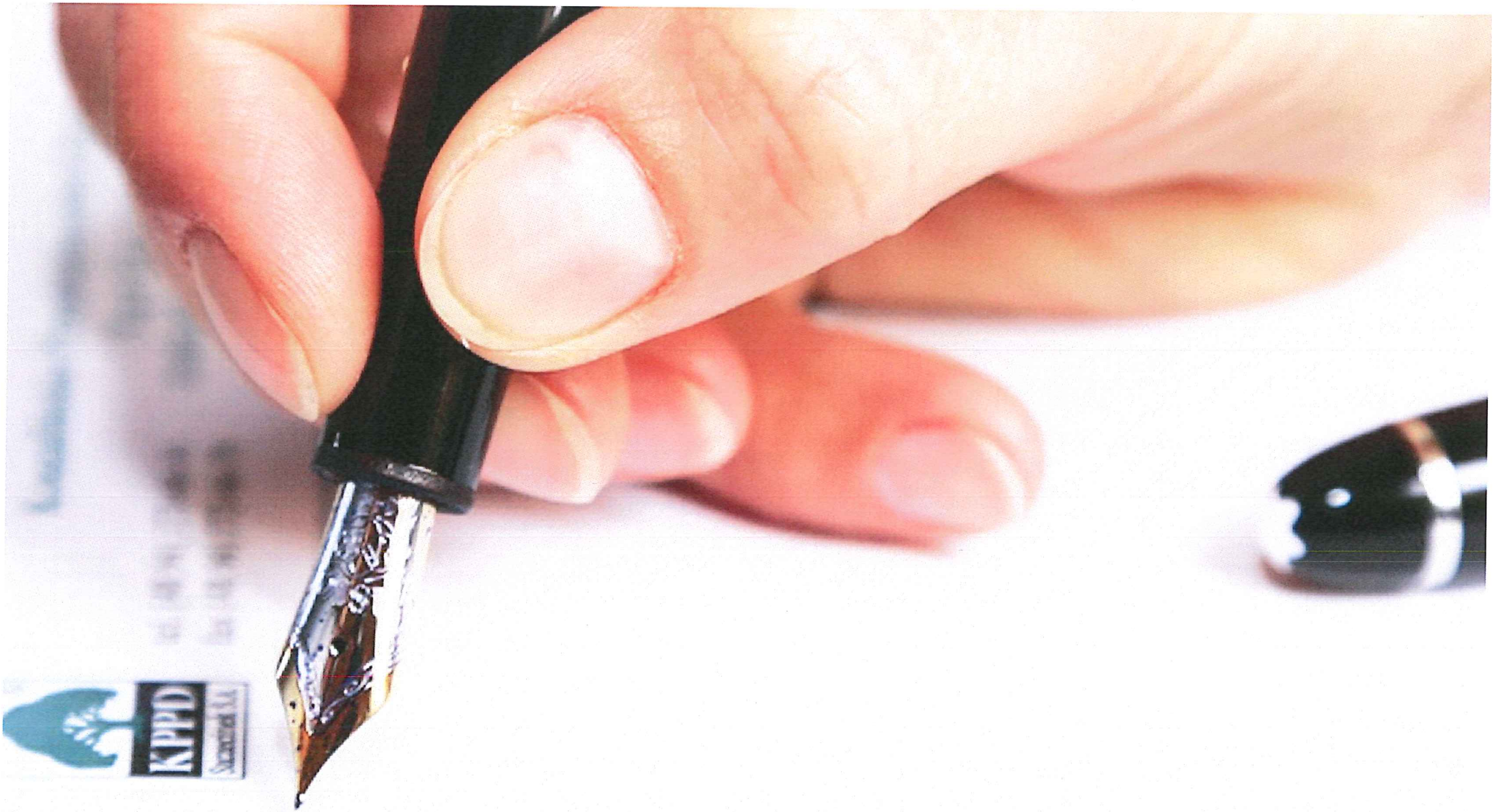
KPPD
Szczecinek S.A.

RAPORT DANYCH NIEFINANSOWYCH 2017 r.
KPPD-SZCZECINEK S.A.

KPPD
Szczecinek S.A.
MORZE BAŁTYCKIE
GDAŃSK
SŁUPSK
Koszalin
OWK
Dźwirzyno
Manowo
Białogard
SŁUPSK
Świnoujście
Sławoborze
Krosino
Świdwin
Kołacz
Szczecinek
BYDGOSZCZ
Drawsko
Pomorskie
Łubowo
Czaplinek
Wierzchowo
Świerczyna
SZCZECIN
PIŁA
BERLIN
Kalisz
Pomorski
GDAŃSK
PIŁA



LIST PREZESA

G4-1

1. LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przekazać Państwu pierwszy raport danych niefinansowych Koszalińskiego Przedsiębiorstwa Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna za 2017 r., podsumowujący wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe działalności Spółki. Mam nadzieję, że takie kompleksowe podejście do raportowania pozwoli Państwu dostrzec prawdziwy i rzetelny obraz naszego biznesu, a rynkowi kapitałowemu lepiej zrozumieć codzienną działalność Spółki i potencjał jej rozwoju.

KPPD-Szczecinek S.A. to znana i ceniona firma na rynkach wyrobów drzewnych, z tradycją sięgającą 1950 roku, kojarzona z rzetelnością, solidnością i wysoką jakością wyrobów.
Mamy świadomość, że to co robimy niesie konsekwencje dla społeczeństwa i środowiska, dlatego we wszystkich aspektach naszej działalności kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. Zawsze troskę o wynik i rozwój Spółki łączymy z dbałością o pracowników, środowisko naturalne oraz lokalne społeczności. Jesteśmy cenionym pracodawcą i rzetelnym partnerem biznesowym.

Niniejszy dokument jest jednostkowym sprawozdaniem niefinansowym za rok 2017 i został przygotowany w oparciu o Ramowe Zasady Raportowania i Wytyczne kwestii zrównoważonego rozwoju Global Reporting Initiative (wersja GRI G4 poziom core).

Zapraszam Państwa do lektury

Marek Szumowicz - Włodarczyk
Prezes Zarządu- Dyrektor Generalny
KPPD-Szczecinek S.A.

O KPPD - SZCZECINEK S.A.

G4-3

2. O KPPD-SZCZECINEK S.A.

KPPD-Szczecinek S.A. należy do największych producentów tarcicy w Polsce. W skład Spółki wchodzi 14 oddziałów rozmieszczonych we wschodniej części województwa zachodniopomorskiego, w tym: 9 zakładów przetwarzających surowiec tartaczny iglasty: w Czaplinku, Drawsku Pomorskim, Kaliszu Pomorskim, Krosinie, Łubowie, Manowie, Sławoborzu, Świdwinie i Świerczynie, 2 zakłady przetwarzające surowiec tartaczny liściasty: w Kołaczu i Wierzchowie, zakład produkujący płyty liściaste klejone w Białogardzie oraz skład fabryczny w Koszalinie i Ośrodek Wczasowo – Kolonijny w Dźwirzynie. W Szczecinku ma swoją siedzibę Biuro Spółki i Skład Handlowo-Techniczny. Produkcją tarcicy zajmujemy się prawie 70 lat (od 1950 r.)

G4-17

KPPD-SZCZECINEK S.A.

PRZERÓB DREWNA IGLASTEGO	PRZERÓB DREWNA LIŚCIASTEGO	DZIAŁALNOŚĆ HANDLOWA	DZIAŁALNOŚĆ ZARZĄDCZO - WSPIERAJĄCA	DZIAŁALNOŚĆ POZOSTAŁA
ZPD CZAPLINEK ZPD DRAWSKO-POMORSKIE ZPD KALISZ-POMORSKI ZPD KROSINO ZPD ŁUBOWO ZPD MANOWO ZPD SŁAWOBORZE ZPD ŚWIDWIN ZPD ŚWIERCZYNA	ZPD BIAŁOGARD ZPD KOŁACZ ZPD WIERZCHOWO	SF KOSZALIN SKŁAD HANDLOWO-TECHNICZNY W SZCZECINKU	BIURO SPÓŁKI	OŚRODEK WCZASOWO-KOLONIJNY DŹWIRZYNO
• Tarcica obrzynana i nieobrzynana, świeża, suszona, strugana i impregnowana, głównie sosnowa, a w niewielkich ilościach również świerkowo-modrzewiowa • Elementy konstrukcyjne dla budownictwa • Płyta klejona • Elementy klejone na długości i grubość • Podkłady kolejowe • Fryzy do produkcji mebli i innych wyrobów. • Elementy małej architektury określone jako program ogrodowy (ploty, bramy, pergole, wiaty garażowe, donice, podesty, chodniki, palisady itp.) • Brykiety.	• Płyta klejona • Tarcica obrzynana, świeża, suszona, parzona • Fryzy • Elementy meblowe • Elementy klejone • Brykiety • Drewno kominkowe	Spółka prowadzi działalność handlową hurtową i detaliczną poprzez skład fabryczny oraz wchodzący w jego skład sklep. W ofercie znajdują się nie tylko wyroby KPPD-Szczecinek S.A., ale także płyty drewnopochodne, panele ścienne i podłogowe, stolarka budowlana. Skład Handlowo-Techniczny posiada w swojej ofercie narzędzia i części zamienne do maszyn dla przemysłu tartacznego.	Biuro Spółki prowadzi działalność polegającą na koordynowaniu i organizowaniu prac związanych z działalnością Spółki, spełniając m.in. funkcje: • Marketingowe • Informacyjno – techniczne i technologiczne • Ekonomiczno-finansowe • Kontrolne • Instruktażowe oraz pomocy merytorycznej i prawnej • Inwestycyjne • Wdrażania i nadzoru nad systemami jakościowo-certyfikacyjnymi • Ubezpieczeń majątkowych i osobowych • W zakresie BHP i P.POŻ. Ponadto prowadzi działalność w zakresie obsługi Oddziałów m.in. w obszarze sprzedaży eksportowej, zakupu surowca drzewnego, gospodarki majątkiem trwałym, płac i zatrudnienia.	• Ośrodek obecnie wydzierżawiony - przeznaczony do pobytu rekreacyjno-wczasowego.

G4-4 W ofercie Spółki znajdują się zarówno wyroby z drewna iglastego /tarcica, elementy konstrukcyjne na więźby dachowe i konstrukcje domów, płyty i elementy klejone, podkłady kolejowe, deski podłogowe i boazeryjne, listwy wykończeniowe, fryzy do produkcji mebli, elementy małej architektury ogrodowej, brykiety/, jak i liściastego /tarcica, fryzy, elementy meblowe, elementy klejone, płyty klejone, deski podłogowe strugane, boazerie, listwy wykończeniowe, brykiety, drewno kominkowe/.

G4-7 Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna została utworzona w wyniku przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa i wpisane do Rejestru Handlowego dnia 1 czerwca 1995 roku. 14 sierpnia 1998 r. akcje Spółki zostały dopuszczone przez Komisję Papierów Wartościowych i Giełd do obrotu publicznego. 15 stycznia 2003 r. akcje Spółki zadebiutowały na rynku CeTO, a 17 października 2007 r. nastąpił debiut giełdowy akcji Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Spółka zakwalifikowana została do sektora "przemysł drzewny" pod nazwą KPPD (symbol KPD) pod indeksem PLKPPD000017.
Kapitał zakładowy Spółki składa się z 1 622 400 szt. akcji, w tym:1 014 000 szt. akcji serii A i 608 400 szt. akcji serii B. Wszystkie akcje są akcjami zwykłymi na okaziciela o wartości nominalnej 3,14 zł każda.

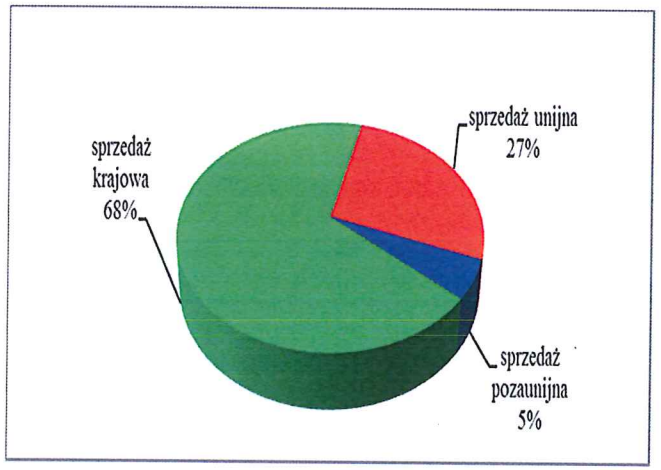
Struktura własności kapitału podstawowego Spółki

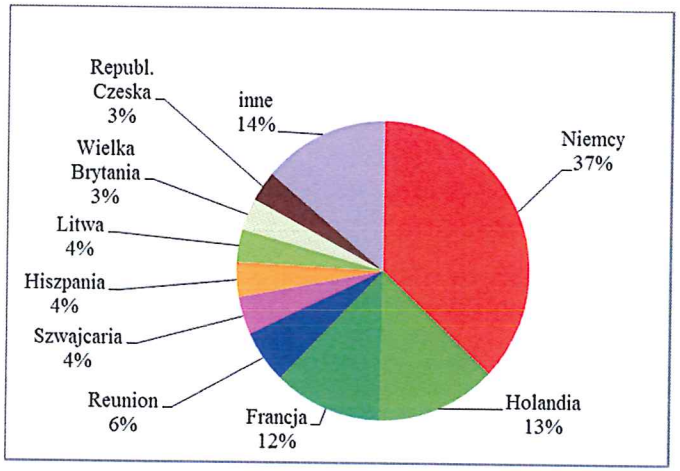
Akcjonariusz	Liczba akcji	Liczba głosów	Wartość nominalna akcji	Udział w kapitale podstawowym
Menadile Holdings Co. Limited	352 241	352 241	1 106 037	21,71%
Tarko Sp. z o.o.	351 213	351 213	1 102 809	21,65%
Tlh Verwaltungs, Beteiligungs Gmbh	270 884	270 884	850 576	16,70%
Drembo Sp. z o.o.	223 054	223 054	700 390	13,75%
Kalina Sp. z o.o. i Drzewiarze Sp. K.	146 694	146 694	460 619	9,04%
Kalina Sp. z o.o. Wspólnicy Sp. K.	93 704	93 704	294 231	5,78%
Pozostali Akcjonariusze	184 610	184 610	579 675	11,37%
Razem	1 622 400	1 622 400	5 094 336	100,00%

G4-6
G4-8
G4-9
EC DMA2

SKALA DZIAŁALNOŚCI

KPPD-Szczecinek S.A. jest jednym z największych producentów tarcicy w Polsce. Roczna produkcja Spółki wynosi ponad 250 tys. m^3 tarcicy iglastej i 33 tys. m^3 tarcicy liściastej. Spółka sprzedaje wyroby w kraju i za granicą.





Kluczowymi rynkami eksportowymi są kraje Europy Zachodniej, głównie Niemcy, Holandia i Francja.

EC DMA

WYBRANE DANE FINANSOWE

W 2017 r. przychody ze sprzedaży wyniosły 291 mln zł i były wyższe o 9,7% w odniesieniu do roku 2016.
Osiągnięto zysk netto w wysokości 4,2 mln zł, co przekłada się na rentowność netto na poziomie 1,5%.

Spółka poniosła nakłady inwestycyjne skoncentrowane głównie na zwiększenie potencjału produkcyjnego i poprawę wydajności parku maszynowego w kwocie 9,8 mln zł.

G4-EC1

WARTOŚĆ EKONOMICZNA ZATRZYMANA

(dane w tys. PLN)

Lp.	Wartość ekonomiczna zatrzymana	2017	2016
1	**Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona**	290 973	265 500
1.1	Przychody	290 973	265 500
	Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług	278 883	251 677
	Przychody netto ze sprzedaży towarów i materiałów	11 824	13 346
	Przychody ze sprzedaży aktywów	266	477
	Przychody z inwestycji finansowych	0	0
2	**Podzielona wartość ekonomiczna**	288 826	263 110
2.1	Koszty operacyjne	223 703	203 744
	Koszty działalności operacyjnej	223 699	203 462
	Koszty ze sprzedaży aktywów	4	282

2.2	Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	58 508	52 996
2.3	Płatności na rzecz inwestorów	1 055	991
	Dywidenda wypłacona	0	0
	Odsetki od pożyczek, kredytów	1 055	991
2.4	Płatności na rzecz państwa	5 471	5 314
	Podatek dochodowy	1 381	1 358
	Pozostałe podatki i opłaty	4 090	3 956
2.5	Inwestycje społeczne (darowizny)	89	65
3	Wartość ekonomiczna zatrzymana	2 147	2 390

G4-15

G4-16

INICJATYWY ZEWNĘTRZNE

KPPD-Szczecinek S.A. wspiera działania, których celem jest promocja zrównoważonej gospodarki leśnej oraz zachowanie środowiska naturalnego. Spółka posiada certyfikat FSC®, jako świadectwo pochodzenia produktów z surowca uzyskanego z certyfikowanych obszarów leśnych. Posiadany certyfikat potwierdza zaangażowanie Spółki w odpowiedzialne leśnictwo, gwarantując jednocześnie klientom, że zakupiony produkt pochodzi z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony.
Certyfikat FSC® jest również sposobem na wyrażenie poparcia dla tego typu inicjatyw oraz promowanie postaw proekologicznych wśród krajowych i zagranicznych klientów Spółki.
Spółka posiada również certyfikat ISPM, uprawniający Spółkę do oznaczania wyrobów znakiem HT i potwierdzający spełnienie warunków produkcji materiałów opakowaniowych z drewna w aspekcie fitosanitarnym.

KPPD-Szczecinek S.A. należy do Polskiej Izby Gospodarczej Przemysłu Drzewnego, która realizuje zadania i inicjatywy mające na celu wsparcie rozwoju polskiego przemysłu drzewnego oraz integruje branżę drzewną. Izba promuje racjonalne kierunki przetwarzania drewna pochodzącego z polskich lasów oraz wspomaga nowoczesność i rozwój przedsiębiorstw, kładąc nacisk na racjonalne wykorzystanie surowca.

Spółka jest członkiem Stowarzyszenia Przemysłu Tartacznego, którego celem jest dążenie do modernizacji przemysłu tartacznego w Polsce, reprezentowanie interesów zawodowych członków Stowarzyszenia wobec władz i innych instytucji oraz doskonalenie organizacji produkcji i metod zarządzania. Stowarzyszenie aktywnie współpracuje z organami administracji rządowej w realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę dostępności do surowca leśnego, utrzymuje i rozwija kontakty z instytucjami o podobnych celach działania oraz umożliwia wymianę informacji o nowych technologiach wdrażanych u członków Stowarzyszenia.

Spółka należy również do Szczecineckiego Klastra Meblowego, wspierając tym samym rozwój branży drzewno-meblarskiej w regionie. Idea Klastra zakłada zawiązywanie kooperacji pomiędzy firmami członkowskimi, obniżając tym samym koszty działalności oraz budując mocną pozycję wśród dostawców i odbiorców.

KULTURA ZARZĄDZANIA

3. KULTURA ZARZĄDZANIA

G4-34

ŁAD ZARZĄDCZY

Spółka w swojej działalności dąży do stosowania najwyższych standardów zarządczych. Procesy decyzyjne w Spółce są transparentne, a Zarząd i podległe mu jednostki organizacyjne zachowują najwyższą staranność w przekazywaniu rynkowi kluczowych dla niego informacji, czyniąc to w sposób rzetelny i terminowy. Ład korporacyjny stanowi instrument podnoszący wiarygodność KPPD-Szczecinek S.A., wskazując przejrzystość działania Spółki, zaufanie w relacjach z jej interesariuszami i budowanie wartości dla akcjonariuszy.
W 2017 r. KPPD-Szczecinek S.A. stosowała się do zbioru zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych" (DPSN). Intencją Zarządu Spółki jest stosowanie wszystkich zasad ładu korporacyjnego. Według aktualnego stanu stosowania Dobrych Praktyk Spółka nie stosuje 3 rekomendacji: III.R.1., VI.R.1., VI.R.2. i 12 zasad szczegółowych: I.Z.1.3., I.Z.1.15., II.Z.1., III.Z.1., III.Z.2., III.Z.3., III.Z.4., III.Z.5., VI.Z.1., VI.Z.2., VI.Z.3. Bardziej szczegółowe informacje związane ze stosowaniem zbioru zasad DPSN prezentuje Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego oraz Raport stanowiący informację na temat stanu stosowania przez Spółkę rekomendacji i zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016. Oba dokumenty dostępne są na stronie internetowej Spółki: http://www.kppd.pl/pl/dla-inwestorow/lad-korporacyjny.

G4-34

WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy należy szereg spraw określonych szczegółowo w Statucie Spółki. Zasady uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu i wykonywania prawa głosu reguluje Regulamin Walnych Zgromadzeń KPPD-Szczecinek S.A. Regulamin zawiera również postanowienia dotyczące trybu zwoływania i odwoływania Walnego Zgromadzenia, jego otwarcia i przebiegu obrad oraz sposobu przeprowadzenia wyborów do Rady Nadzorczej.
Kluczowe dokumenty KPPD-Szczecinek S.A., w tym Statut i Regulamin Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy dostępne są na stronie internetowej Spółki pod adresem: http://www.kppd.pl/pl/dla-inwestorow/lad-korporacyjny.

G4-34

ZARZĄD I RADA NADZORCZA

Zarząd KPPD-Szczecinek S.A. reprezentuje Spółkę wobec osób trzecich oraz prowadzi wszelkie sprawy korporacyjne Spółki, z wyjątkiem zastrzeżonych przez prawo lub Statut Spółki dla pozostałych organów. Ponadto poszczególni członkowie Zarządu prowadzą działania zgodnie z podziałem kompetencji, wynikającym z funkcji operacyjnych powierzonych im w Spółce. Tryb działania Zarządu,a także sprawy, które mogą być powierzone poszczególnym jego członkom określa szczegółowo Regulamin Zarządu, którego treść jest dostępna na stronie internetowej Spółki pod adresem: http://www.kppd.pl/relacje inwestorskie/ład korporacyjny.
Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością KPPD-Szczecinek S.A. we wszystkich dziedzinach jej działalności. Rada realizuje swoje zadania kolegialnie, jednakże może powoływać stałe bądź doraźne komitety, sprawujące nadzór nad poszczególnymi sferami działalności Spółki oraz delegować swoich członków do samodzielnego pełnienia określonych funkcji zarządczych. Rada podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Spółki. Szczegółowy tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin dostępny pod adresem internetowym: http://www.kppd.pl/relacje inwestorskie/ład korporacyjny

W 2017 r. Zarząd Spółki działał w następującym składzie:
1. Marek Szumowicz-Włodarczyk – Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny,
2. Bożena Czerwińska-Lasak – Wiceprezes – Dyrektor Finansowy

W 2017 r. Rada Nadzorcza działała w następującym składzie:
1. Michał Raj - Przewodniczący,
2. Krzysztof Łączkowski - Zastępca Przewodniczącego,
3. Zenon Wnuk - Sekretarz,
4. Tomasz Jańczak - Członek,
5. Marek Jarmoliński - Członek.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, Rada Nadzorcza powołała Komitet Audytu w składzie:
1. Michał Raj - Przewodniczący Komitetu Audytu,
2. Marek Jarmoliński - członek Komitetu Audytu,
3. Krzysztof Łączkowski - członek Komitetu Audytu,
4. Zenon Wnuk - członek Komitetu Audytu.

Życiorysy członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej dostępne są na stronie internetowej KPPD-Szczecinek S.A.- http://www.kppd.pl

G4-12

ŁAŃCUCH DOSTAW

ZAKUPY

Z punktu widzenia profilu działalności Spółki istotne są zakupy surowca drzewnego.
Głównym dostawcą tego surowca są Lasy Państwowe, w których dokonujemy zakupu około 95% jego dostaw. Pozostały surowiec jest kupowany od innych dostawców i w niewielkiej ilości z importu.
Zakupy surowca oferowanego przez Lasy Państwowe są dokonywane poprzez internetowy Portal Leśno- Drzewny. Istotnym kryterium uprawniającym do zakupu pożądanej ilości surowca jest historia zakupu surowca w poprzednich latach.

Polityka Spółki w zakresie znaczącej grupy dostawców zakłada podejmowanie współpracy z podmiotami posiadającymi odpowiednie certyfikaty, potwierdzające zarządzanie zgodne z wymaganiami środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi – równoważąc potrzeby ludzi, przyrody i ekonomii.

PRODUKCJA

Wyroby Spółki produkowane są w 9 oddziałach przetwarzających surowiec iglasty, 2 oddziałach przerabiających surowiec liściasty i 1 oddziale produkującym płyty klejone liściaste.
Zakład zlokalizowany w Kaliszu Pomorskim posiada najnowocześniejszy park maszynowy zapewniający automatyzację procesu produkcyjnego i umożliwiający przerób około 120 tys. m^3 surowca rocznie.
Czynniki wyróżniające zakład w Kaliszu Pomorskim:

- systemy monitorujące realizacje procesu produkcyjnego,
- relatywnie wysoka automatyzacja procesu produkcyjnego,
- wysoki współczynnik możliwości wydajnościowych.

Najbardziej zaawansowany technologicznie produkt końcowy jest uzyskiwany w zakładzie zlokalizowanych w Białogardzie, który specjalizuje się w produkcji płyty klejonej liściastej. Ciągłe doskonalenie procesu produkcyjnego pozwala dostarczać produkt końcowy w standardach oczekiwanych przez klientów.
Czynniki wyróżniające zakład w Białogardzie:

- 85% produkcji eksportowej,
- wysoko przetworzony produkt.
- wysoka kultura organizacyjna

SPRZEDAŻ

Kluczowym obszarem dla Spółki jest utrzymywanie długoletnich relacji z naszymi partnerami. Blisko 70 lat działalności Spółki na rynku krajowym i zagranicznym gwarantuje nam rozpoznawalność wśród nowych klientów oraz umożliwia kontynuowanie współpracy z dotychczasowymi partnerami. Naszym priorytetem jest dostarczenie klientom produktów w oczekiwanej przez nich jakości. W związku z tym, Biuro Spółki organizuje spotkania, mające na celu określenie potrzeb naszych klientów, pozwalając tym samym na zabezpieczenie odpowiednich partii materiałów.

Cenimy sobie otwartość i transparentność w prowadzonych kontaktach biznesowych. Nawiązanie współpracy z nowym klientem wymaga dużego zaangażowania, doświadczonego zespołu oraz wzajemnego zaufania. Dążymy do dostarczenia produktów spełniających wymagania klientów. Szczegółowo określamy oczekiwania klienta względem dostarczanych wyrobów już na etapie ofertowania/zamówienia. Dla nowych klientów lub nowych zamówień przygotowujemy partię próbnych wyrobów. Powyższe podejście zapewnia wzajemne bezpieczeństwo i jest wstępem do długotrwałej współpracy.

Przez Biuro Spółki realizowana jest obsługa rynków zagranicznych i znaczących klientów krajowych. Natomiast pozostali klienci krajowi obsługiwani są przez Oddziały Spółki.
Klienci mają możliwość skorzystania z oferty katalogowej, która jest opracowana dla wyrobów i usług oferowanych przez Spółkę. W celu zapewnienia indywidualnego podejścia do klienta, Spółka dostarcza również wyroby niestandardowe.

LOGISTYKA

Znaczącym zadaniem logistycznym jest dostarczenie prawie 500 tys. m3 surowca drzewnego do Oddziałów Spółki. Surowiec jest przewożony specjalistycznym transportem samochodowym. Dobór przewoźników odbywa się głównie poprzez zapytania ofertowe. Główne masy surowca dostarczane są z nadleśnictw wchodzących w skład RDLP Szczecinek, Szczecin i Piła.

Większość naszych produktów na rynku krajowym jest odbierana transportem organizowanym przez klienta. Natomiast 27% dostaw eksportowych realizowana jest transportem organizowanym przez Spółkę.
Znajomość rynków usług transportowych pozwala nam wypracować relacje, umożliwiające dostarczanie wyrobów do klientów w określonym czasie. Proces obsługi wysyłki zagranicznej oraz kompletacji wyrobów produkowanych w różnych Oddziałach Spółki koordynowany i monitorowany jest przez Biuro Spółki. Organizacją wysyłki na terenie kraju zajmują się Oddziały.
Współpraca z przewoźnikami i spedytorami głównie obejmuje transport wyrobów samochodami ciężarowymi oraz drogą morską - kontenerami. Podejmujemy współpracę z firmami, które posiadają odpowiednie certyfikaty i ubezpieczamy wysyłane produkty.

M

O RAPORCIE

4. O RAPORCIE

G4-28 G4-29 G4-33 Raport danych niefinansowych Koszalińskiego Przedsiębiorstwa Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna sporządzony został za rok 2017 i jest pierwszym tego typu raportem Spółki. Raport prezentuje dane za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r. oraz we wskazanych fragmentach dane porównawcze za okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. Dokument został przygotowany w oparciu o Ramowe Zasady Raportowania i Wytyczne kwestii zrównoważonego rozwoju Global Reporting Initiative (wersja GRI G4 poziom core). W procesie raportowania Spółkę wsparła niezależna firma doradcza. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników firmy. Raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej, jej zastosowanie zostanie rozważone w kolejnych latach.

G4-18 Proces definiowania istotności treści zawartych w raporcie realizowany był zgodnie z wytycznymi standardu Global Reporting Initiative GRI G4 (identyfikacja, priorytetyzacja, walidacja). W trakcie procesu przygotowania raportu przeprowadzono konsultacje, wywiady bezpośrednie i wywiady pogłębione z interesariuszami Spółki wewnętrznymi i zewnętrznymi. Definiowanie raportu zostało zrealizowane w trzech etapach:

L.p.	Etap	Podejmowane działania
1	Identyfikacja	Wskazanie kluczowych obszarów zrównoważonego rozwoju, uwzględniających kontekst realizowanych zadań biznesowych Spółki. Podstawą do identyfikacji kluczowych obszarów były warsztaty z udziałem Zarządu i kadry kierowniczej Spółki, konsultacje przeprowadzone wśród pracowników Spółki oraz analiza trendów rynkowych. Analizie zostały poddane dokumenty, procedury, regulaminy i inne istotne z punktu widzenia realizacji zadania materiały wewnętrzne Spółki oraz zewnętrzne publikacje na jej temat. W procesie identyfikacyjnym uwzględniono trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie odpowiedzialności biznesu oraz raportowania pozafinansowego.

2	Priorytetyzacja	Identyfikacja istotności kluczowych obszarów organizacji poprzez prowadzony dialog z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz zespołem projektowym, składającym się z pracowników Spółki.
3	Walidacja	Zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania w oparciu o konsultacje prowadzone z kadrą zarządzającą, odpowiadającą za kluczowe procesy w Spółce, dotyczące podejścia organizacji do społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zagadnień istotnych z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju.

G4-19 W procesie definiowania treści raportu poznano oczekiwania interesariuszy Spółki oraz zidentyfikowano istotność aspektów wpływu ekonomicznego, społecznego i środowiskowego, wynikającego z prowadzonej przez Spółkę działalności biznesowej. Analizie zostało poddane oddziaływanie aspektu wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Wyniki prac ujęto w matrycy istotności.

G4-20
G4-21

Istotne aspekty raportowania	Istotność aspektu			Oddziaływanie aspektu	
	Niskie	Średnie	Wysokie	Wewnątrz organizacji	Na zewnątrz organizacji
ASPEKTY EKONOMICZNE					
Sytuacja finansowa i perspektywy rozwojowe			✓	✓	✓
ASPEKTY SPOŁECZNE					
Warunki zatrudnienia			✓	✓	✓
Szkolenia i rozwój pracowników			✓	✓	✓
Relacje ze społecznością lokalną		✓		✓	✓

Eliminacja nadużyć			✓	✓	✓
ASPEKTY ŚRODOWISKOWE					
Zużycie wody i energii			✓	✓	✓
Zachowanie bioróżnorodności			✓	✓	✓
Racjonalne gospodarowanie odpadami			✓	✓	✓
Transport		✓		✓	✓
Produkty i usługi		✓		✓	✓
Mechanizmy skargowe		✓		✓	✓

Na potrzeby raportowania niefinansowego badanie istotności będzie powtarzane w cyklu trzyletnim, chyba że przed upływem kolejnego cyklu wystąpią czynniki, wymagające jego wcześniejsze przeprowadzenie.

G4-24
G4-25
G4-26
G4-27

MAPA ISTOTNYCH GRUP INTERESARIUSZY KPPD-SZCZECINEK S.A.

PRACOWNICY (potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy i inne zbliżone instytucje nadzoru),
KLIENCI (klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi, kluczowi dostawcy, podwykonawcy),
INWESTORZY (akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki),
SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA (społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowi, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe),
ŚRODOWISKO NATURALNE (organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochronny Środowiska, Lasy Państwowe).

PRACOWNICY, ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

5. PRACOWNICY, ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

LA-DMA

POLITYKA ZATRUDNIENIA I WARUNKI PRACY

KPPD-Szczecinek S.A. wspiera organizacyjnie i merytorycznie pracowników od pierwszych dni zatrudnienia. Zapewniamy im niezbędne narzędzia pracy oraz warunki do bezpiecznego wykonywania powierzonych obowiązków. Dbamy również o przyjazną i inspirującą do rozwoju atmosferę w pracy.
Decydującym aspektem w doborze pracowników są ich indywidualne kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonych funkcji i stanowisk. Spółka nie ma przyjętej w sposób formalny polityki różnorodności. Jednak przy wyborze osób sprawujących funkcje zarządcze i nadzorcze oraz zatrudniania kluczowych menedżerów, decydujące znaczenie mają wykształcenie, kompetencje i doświadczenie poszczególnych kandydatów. Elementy takie, jak wiek czy płeć nie mają wpływu na ocenę kandydatów.
Spółka stwarza równe szanse do rozwoju zawodowego i awansu wszystkim pracownikom bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, orientację seksualną, sytuację rodzinną czy poglądy polityczne i religijne.
Dominującą formą zatrudnienia pracowników są umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony.
W naszych Oddziałach korzystamy również z usług agencji pracy tymczasowej.
W Spółce nie ma przyjętej w sposób formalny polityki wynagrodzeń. Jednak funkcjonuje system wynagradzania oparty o przyjęte wewnątrz organizacji akty prawne: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników na stanowiskach niekierowniczych oraz regulamin wynagradzania pracowników na stanowiskach kierowniczych. W porozumieniu z organizacjami związkowymi dążymy do stopniowego uproszczenia systemów wynagradzania.

RYZYKO ZWIĄZANE Z UTRATĄ PRACOWNIKÓW WYKWALIFIKOWANYCH

Z uwagi na charakter działalności produkcyjnej Spółki, istotnymi czynnikami determinującymi tą działalność są wiedza i doświadczenie pracowników. Biorąc pod uwagę pojawienie się nowych inwestorów w miejscowościach, gdzie zlokalizowane są oddziały Spółki, co generuje zapotrzebowanie na pracowników, istnieje potencjalne ryzyko odejścia pracowników wykwalifikowanych. Wysoki udział kosztów robocizny w kosztach ogółem (ponad 20%, a łącznie z outsourcingiem ponad 28%) - w zestawieniu ze wzrostem kosztów surowca leśnego - ogranicza możliwości zwiększenia poziomu płac w celu zatrzymania pracowników wykwalifikowanych. Poziom wynagrodzeń może stanowić również barierę w pozyskaniu nowych pracowników.
W celu ograniczenia tego ryzyka Spółka wprowadziła dodatkowe składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników Oddziałów. Stwarza również możliwości podwyższenia umiejętności zawodowych, co pozwala na planowanie rezerwy kadrowej. Realizowane zadania inwestycyjne są ukierunkowane m.in. na zmniejszenie pracochłonności.

G4-LA2 W Oddziałach Spółki funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, z którego środki przeznaczane są na pomoc socjalną oraz działalność rekreacyjno-wypoczynkową. W ramach tego funduszu funkcjonuje również system zwrotnych pożyczek mieszkaniowych. Ogółem w 2017 r. wielkość odpisów na Zakładowy Fundusz Socjalny wyniosła 1,3 mln zł, a świadczeniami objętych zostało 1 117 pracowników Spółki. Wsparciem z tego Funduszu obejmujemy również byłych pracowników Spółki.

Lp.	Świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Socjalnego	2017	
		Ilość dofinansowań, z których skorzystali pracownicy	Wartość wypłaconych świadczeń w zł
ŚWIADCZENIA			
1	Świadczenie wypoczynkowe	769	252 836
2	Dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży	31	26 280
3	Dofinansowanie do sportu, rekreacji i turystyki	505	114 732
4	Dofinansowanie do kultury i oświaty	49	2 873
5	Bezzwrotna pomoc finansowa	2 566	813 503
6	Razem świadczenia	3 920	1 210 224
POŻYCZKI MIESZKANIOWE			
1	Pożyczki na zakup/ budowę mieszkania / domu	0	0
2	Pożyczki na remont i modernizację	47	215 015
3	Pozostałe pożyczki	6	4 481
4	**Razem pożyczki**	53	219 496

W ramach szeroko pojętej polityki prozdrowotnej KPPD-Szczecinek S.A. przystąpiła do ubezpieczenia zdrowotnego pracowników i ich rodzin, zapewniającego szybszy dostęp do lekarzy specjalistów w placówkach na terenie całego kraju. Spółka finansuje część składki na ww. ubezpieczenie. Z ubezpieczenia korzysta 20 % załogi. Zwracamy również uwagę na zapewnienie najbardziej optymalnych warunków ubezpieczenia grupowego.

LA-DMA

EDUKACJA I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Rozwój i edukacja pracowników jest planowana i budżetowana w okresach rocznych. Potrzeby szkoleniowe są określane na poziomie Oddziałów- na podstawie celów i zadań planowanych do realizacji oraz na poziomie pracowników indywidualnych – na podstawie planów rozwojowych pracownika, po identyfikacji jego luk kompetencyjnych i diagnozie potencjału rozwojowego.

W 2017 r. pracownicy KPPD-Szczecinek S.A. uczestniczyli w różnorodnych działaniach szkoleniowo–rozwojowych, w tym m.in.:

- konferencjach,
- szkoleniach merytorycznych i specjalistycznych,
- szkoleniach obligatoryjnych z zakresu BHP, ochrony przeciwpożarowej i stanowiskowych, dotyczących nadania konkretnych uprawnień na danym stanowisku pracy,
- nauce języków obcych,
- studiach podyplomowych,
- szkoleniach miękkich, wspierających rozwój osobisty,
- szkoleniach ogólnofirmowych, np. dotyczących systemu zarządzania.

G4-LA9

Budżet szkoleniowy wyniósł 109 tys. zł. Łącznie przeszkolonych zostało 744 pracowników Spółki, a średnia liczba godzin szkoleniowych- przypadająca na jednego pracownika- wyniosła 8.

LA-DMA

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Ze względu na prowadzony charakter działalności produkcyjnej sprawy bezpieczeństwa mają najwyższy priorytet. We wszystkich obszarach Spółka prowadzi działania nakierowane na ciągłą dbałość o warunki i bezpieczeństwo pracy. Wdraża rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz minimalizujące czynniki i zdarzenia szkodliwie oddziaływujące na pracowników w miejscu pracy. Ze względu na charakter pracy, pracownicy otrzymują posiłki profilaktyczne.
KPPD-Szczecinek S.A. wywiązuje się z obligatoryjnych zobowiązań dotyczących sfery bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa procesowo - technicznego. W Spółce funkcjonują komisje d/s bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład których wchodzą inspektorzy i specjaliści d/s BHP oraz zakładowi społeczni inspektorzy pracy, a sposoby realizacji celów bezpieczeństwa i higieny pracy regulują wewnętrzne procedury i instrukcje. Zakładowi społeczni inspektorzy pracy mają możliwość co roku aktualizować swoją wiedzę.

Główne działania realizowane w sferze bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia to:

- dokonywanie okresowej oceny i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- współpraca z lekarzami sprawującymi opiekę medyczną nad pracownikami,

- szkolenia BHP i ppoż.,
- identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka zawodowego występujących w środowisku pracy,
- zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy, wyposażenie w odzież roboczą, ochronną oraz środki ochrony indywidualnej,
- zapewnienie organizacji pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości, z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych pracowników,
- stosowanie rozwiązań systemowych, celem wyeliminowania zauważanych nieprawidłowości, przyczyn wypadków przy pracy, zauważanych sytuacji niebezpiecznych, itp.,
- zapewnienie likwidacji zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, głównie przez stosowanie technologii i urządzeń zabezpieczających oraz chroniących przed zagrożeniami.

Wszystkie Oddziały Spółki przystąpiły do programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy pt. „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna". Kampania ma na celu doprowadzenie do zmniejszenia zagrożeń w tartakach i zakładach stolarskich, wpłynięcie na przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na samokontroli. W pierwszym etapie Pracodawcy zadeklarowali podjęcie działań prewencyjnych poprzez wypełnienie Karty zgłoszenia udziału w programie.
Jako następny etap obejmuje realizację programu w zakładzie – samokontrolę warunków pracy z wykorzystaniem wiedzy uzyskanej na szkoleniu i w oparciu o listę kontrolną oraz zaplanowanie i wdrożenie działań naprawczych, adekwatnych do wyników samokontroli. Inspektorzy pracy oferują i udzielają pracodawcom specjalistycznej pomocy przez cały okres realizacji tego etapu.
Po jego zakończeniu pracodawca przekaże do właściwego okręgowego inspektoratu pracy wypełnioną Ankietę do ewidencji przeprowadzonych działań. Zebrane Ankiety podlegają weryfikacji, następnie zapada decyzja o przeprowadzeniu w zakładzie audytu sprawdzającego. Poddanie się audytowi sprawdzającemu prawidłowość zrealizowanych w zakładzie działań i jego pozytywny wynik są warunkami otrzymania przez pracodawcę Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP.

RYZYKO WYNIKAJĄCE Z MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA WYPADKÓW PRZY PRACY

Zatrudniamy obecnie ponad 1000 pracowników, a około 500 osób pracuje w firmach zewnętrznych (agencje pracy tymczasowej). Ze względu na fakt, że Spółka zajmuje się przetarciem surowca drzewnego, w toku wykonywania czynności związanych z jego obróbką, może dojść do wypadków przy pracy. Dotyczy to pracowników obsługujących linie technologiczne oraz gniazda obróbcze.
W związku z powyższym – w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy powodującego istotny uszczerbek na zdrowiu pracownika - może dojść do sytuacji, w której szkoda pracownika nie zostanie zrekompensowana w pełni przez ubezpieczenie wypadkowe i na podstawie art. 435 oraz art. 444 - 446 Kodeksu Cywilnego pracownik będzie mógł domagać się odszkodowania uzupełniającego od Spółki. W przypadku śmierci pracownika odszkodowania będą mogli domagać się jego najbliżsi.
W celu ograniczenia ryzyka Spółka przykłada dużą uwagę do szkoleń prewencyjnych oraz posiada polisę OC.

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

6. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

G4-14
G4-2

Zarządzanie ryzykiem w Spółce realizowane jest poprzez powołany zespół pracowników Biura Spółki, którzy w zakresie odpowiednich pionów podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu lub Członkowi Zarządu. Zadaniem zespołu jest stałe monitorowanie zidentyfikowanych ryzyk oraz sukcesywne prowadzenie działań prewencyjnych ograniczających negatywne skutki w obszarze środowiska, bezpieczeństwa pracy i jakości dostarczanych produktów celem realizacji założonych planów.

Istotne dla Spółki jest spełnienie oczekiwań klientów przy jednoczesnej odpowiedzialności za środowisko naturalne. Dlatego też stale doskonalimy procesy wewnętrzne w firmie, podnosimy kwalifikacje i świadomość procesową pracowników oraz zapewniamy im bezpieczne warunki pracy.

Świadomi bezpośredniego wpływu naszej działalności na środowisko naturalne podejmujemy działania, których celem jest maksymalne wykorzystanie posiadanego surowca. Wdrożony i rokrocznie audytowany System Zarządzania Jakością PN-EN ISO 9001:2015 pozwala nam stale usprawniać i lepiej zarządzać zasobami Spółki.

Działalność Spółki realizowana jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi ochrony środowiska oraz decyzjami środowiskowymi. Korzystanie bezpośrednie ze środowiska przez niektóre oddziały Spółki realizowane jest w oparciu o przywołane decyzje administracyjne, pozwolenia na pobór wód i odprowadzanie ścieków. Jeżeli jest to wymagane przepisami korzystanie z zasobów wody odbywa się w oparciu o posiadane pozwolenia wodno-prawne. Analizy wpływu poboru wody na środowisko dowodzą, że działalność Spółki nie wpływa w sposób istotny na funkcjonowanie obszarów chronionych, jak również nie zagraża społeczności lokalnej. Dużą uwagę w działalności Spółki przywiązuje się również do prawidłowo realizowanej gospodarki odpadami.

HR
DMA
PRAWA CZŁOWIEKA

PRAWA CZŁOWIEKA

G4-56

Spółka utożsamia się ze społecznością międzynarodową w zakresie popierania i przestrzegania praw człowieka. Zwracamy dużą uwagę na przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia. Problematyka przestrzegania praw człowieka jest omawiana w trakcie zajęć przeznaczonych dla nowo zatrudnianych pracowników, a także podczas okresowych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy.
Kładziemy duży nacisk na przestrzeganie praw kobiet ciężarnych i w okresie macierzyństwa.
Przywiązujemy ogromną wagę do wypracowanych standardów pracy, transparentności prowadzonego biznesu oraz przyjętych zasad etycznych, opartych na wzajemnej tolerancji, poszanowania praw człowieka, równouprawnienia kobiet i mężczyzn, niezatrudniania dzieci i młodocianych oraz dobrowolności pracy. Pogłębianie wiedzy pracowników oraz weryfikacja stosowania zasad w wymienionych obszarach realizowane jest poprzez szkolenia oraz wewnętrzne audyty.
Spółka w swojej działalności nie zatrudnia dzieci. Również wśród kontrahentów Spółki nie stwierdzono, aby występowały przypadki naruszenia praw człowieka, w szczególności w zakresie zatrudniania dzieci.

Zależy nam na przejrzystych zasadach współpracy z kontrahentami. Tym samym w Spółce wprowadziliśmy standaryzację umów. Każda umowa jest sprawdzana, parafowana i rejestrowana w rejestrze umów. Dążymy do tego, aby wszystkie umowy z kontrahentami zawierały stosowne zapisy, gwarantujące odpowiednie przestrzeganie przepisów prawa. Z uwagi na priorytetowe traktowanie przez nas zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz bezpieczeństwa fizycznego, w umowach zawieranych z kontrahentami zamieszczane są klauzule dotyczące przestrzegania przepisów dotyczących tych zagadnień. Pracownicy firm zewnętrznych, wykonujących prace na terenach Oddziałów muszą stosować się do ustalonych przez Zarząd zasad w zakresie BHP i p.poż.
Utrzymujemy relacje z kontrahentami, którzy działają legalnie. Spółka stosuje również politykę konkursowo-ofertową m.in. na dostawy maszyn i urządzeń, prace budowlano-montażowe oraz usługi transportu.

W roku raportowanym nie toczyły się względem Spółki spory sądowe i pozasądowe w zakresie nieprzestrzegania praw człowieka.

SO
DMA
G4
DMA
ANTYKORUPCYJNE

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Charakter prowadzonej przez Spółkę działalności może stwarzać ryzyko potencjalnych działań o charakterze korupcyjnym. Jednak na przestrzeni minionych lat, Spółka skutecznie kontrolowała i monitorowała cały proces gospodarczy, aby nie dopuścić do działań, które w jakikolwiek sposób mogły podważyć jej renomę. Podejmujemy działania mające na celu eliminację zachowań stanowiących zagrożenie w tym obszarze. Spółka opracowała szereg wewnętrznych zasad, które umożliwiają wybór kontrahentów w taki sposób, aby zapobiec formom łapownictwa i korupcji oraz posiada wdrożony system zarządzania jakością, zgodny z normą PN-EN ISO 9001:2015, w ramach którego zostały opracowane liczne procedury przejrzystego wyboru kontrahentów. Wszystkie kontrakty zawierane przez Spółkę analizowane są pod kątem możliwości wystąpienia ryzyka korupcji.
G4-SO7 W roku raportowanym wobec Spółki, jak i z jej udziałem, nie toczyły się żadne postępowania, które dotyczyłyby zachowań korupcyjnych i naruszających przepisy antymonopolowe.

OBSZAR SPOŁECZNY

Spółka jest znaczącym pracodawcą w regionie, a w zależności od lokalizacji Oddziału nawet jedynym znaczącym miejscem pracy dla okolicznych mieszkańców. Powyższe uwarunkowania zobowiązują do świadomego i racjonalnego korzystania z zasobów kapitału społecznego, intelektualnego, finansowego i ludzkiego. Spółka współpracuje z władzami samorządowymi w zakresie jej oddziaływania na lokalne otoczenie.
Istotną wartością jest lokalny kapitał ludzki, który tworzy kadrę pracowniczą Spółki. Pracownicy znają specyfikę naszego biznesu, którą często przekazują sobie z pokolenia na pokolenie. Praca wielopokoleniowa stała się tradycją w Spółce, która jest doceniana, zarówno przez pracowników, jak i kierownictwo.
G4-EC6 W skali Spółki na wyższych stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest 97% osób pochodzących ze społeczności lokalnej.

Zarząd Spółki jest w pełni świadomy odpowiedzialności za lokalną społeczność, dlatego też poza tworzeniem miejsc pracy dla mieszkańców, buduje trwałe i długoletnie relacje, kształtując pozytywną atmosferę z otoczeniem zewnętrznym i wspierając lokalną społeczność, instytucje i organizacje. Cyklicznie podejmowane są akcje wspierające skierowane do lokalnych sportowców oraz osoby dotknięte niepełnosprawnością, umożliwiając im realizację sportowych zainteresowań. Nie zapominamy również o udzielaniu wsparcia dla lokalnych kościołów i szpitali, co wpisało się już w tradycję Spółki. Działalność społeczno-sponsoringowa jest uregulowana w Zarządzeniu Prezesa Zarządu, które określa maksymalną wysokość środków, które mogą być wydatkowane na ten cel przez oddziały Spółki.
W Spółce jest wiele inicjatyw oddolnych, które pozwalają na zacieśnienie więzi pomiędzy pracownikami. Pracownicy poszczególnych Oddziałów chętnie angażują się w organizację wspólnych wyjazdów, zawodów wędkarskich czy pikników rodzinnych i szczególnie świętują Dzień Drzewiarza, promując i wspierając działania proekologiczne.
Angażujemy pracowników w istotne wydarzenia związane z życiem Spółki. W 2017 roku obchodziliśmy 25-lecie współpracy z jednym z niemieckich kontrahentów i z tej okazji zorganizowaliśmy mecz piłki nożnej, zawody wędkarskie oraz piknik rodzinny. Obchodzony jubileusz był znaczącym dniem w historii życia Spółki, który chcieliśmy świętować wspólnie z pracownikami, podkreślając jednocześnie, że dzięki wspólnej pracy, tworzymy wartość dla klientów i budujemy trwałe relacje. W wydarzeniu wzięło udział ponad 1000 pracowników Spółki wraz z rodzinami. W trakcie imprezy zwracano szczególną uwagę na zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom.
Wsłuchujemy się w potrzeby naszych pracowników oraz wychodzimy im naprzeciw, tworząc przyjazne i inspirujące miejsce pracy. Realizowanych jest szereg inicjatyw w zakresie organizacji wyjazdów pracowniczych, połączonych z integracją i wzmacniających więzi między współpracownikami.

W minionym roku przeprowadziliśmy badanie poziomu potencjału kapitału intelektualnego, ujmując tym samym ocenę kapitału ludzkiego, kapitału organizacyjnego i kapitału relacyjnego. Wyniki badania warstwy kapitału ludzkiego pokazały, że z najwyżej ocenionych wskaźników były: wskaźnik stabilności poziomu zatrudnienia, wskaźnik poziomu doświadczenia, wskaźnik przywództwa zespołów oraz wskaźnik motywacji pracowników. Spółka buduje wartość w oparciu o potencjał kapitału ludzkiego. Stabilność zatrudnienia jest istotnym elementem, który przyciąga pracowników, zapewniając im poczucie bezpieczeństwa. Zarząd ma pełną świadomość, że pozycja rynkowa Spółki zależy od kompetencji kadry pracowniczej, którą posiada.

Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzimy szeroki, regularny dialog z naszymi partnerami społecznymi. W Spółce działają dwa związki zawodowe, do których należy 40,6% ogółu pracowników. Organizacje związkowe otrzymują co kwartał informacje o wynikach Spółki i jej Oddziałów (z zachowaniem stosownych procedur). Nie odnotowano sporów zbiorowych.
Mając na celu zaangażowanie pracowników w bieżące życie Spółki, wydawany jest co tydzień „Biuletyn Informacyjny" oraz co miesiąc „Kadrowiec", który spełnia również rolę edukacyjną. Ich redakcją zajmują się wyznaczeni pracownicy w Biurze Spółki.

RACJONALNE KORZYSTANIE Z ZASOBÓW I ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA

7. RACJONALNE KORZYSTANIE Z ZASOBÓW ŚRODOWISKA I ZANIECZYSZCZENIE ŚRODOWISKA

EN DMA
MATERIAŁY / SUROWCE

Działalność KPPD-Szczecinek S.A. z uwagi na specyfikę produkcyjną (surowiec biologiczny) i wytwarzane wyroby, odgrywa znikomy wpływ na środowisko. Oddziały Spółki działają w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz. U. z 2016 r. poz. 672 tekst jednolity z późniejszymi zmianami) oraz na podstawie innych przepisów i rozporządzeń związanych z ochroną środowiska, w tym normami unijnymi. Spółka w swojej działalności stosuje technologie przyjazne środowisku i działa w oparciu o aktualne decyzje administracyjne.

Wykaz decyzji administracyjnych dotyczących ochrony środowiska, wg stanu na dzień 31.12.2017 r.

ZPD	HAŁAS	EMISJA DO POWIETRZA	ZBIERANIE ODPADÓW	WODNOPRAWNE	ZGŁOSZENIE TECHNOLOGI KOTŁOWNI	ZGŁOSZENIE INSTALACJI CPN
Białogard	BOŚ.6241.1.2013.KD, raz na dwa lata DN	BOŚ.6224.3.2013.KD			OS-III-7641/34/98	
Czaplinek		OS.6224.2.2012.AW			OS.6221.5.2012.AW	OS.6221.44.2014.MW
Drawsko		OS.6224.3.2014.MW			OS.SB.7644-15/2002	
Kalisz	OS.AW.7644-2-10/2008/10, raz na dwa lata DN	OS.6224.4.2013.AW		OS.KF.6223-8-03/10 OS.6341.11.2015.KJ	OS.6221.43.2014.MW	OS.6221.28.2013.AW
Kołacz		OŚ.6225.1.2013		OŚ-6341.5.2017	OS.6222.1.2013	OŚ.6222.1.2013
Krosino		RS.7645-9/2007/2008			RS.7645-8/2007	przyjęte
Łubowo		RS.6224.9.2012.MŁ		RS.6341.38.2011.RK	RS.7645-6/2005	OS.6221.13.2012.AW
Manowo		BOŚ.6224.3.2015.AG		OŚ-IV-6223/10/07	OS-III-7641/27/98	OŚN.6221.38.2014.AG
Sławoborze		OŚ.6225.1.2015		OŚ-6223/71/2010	OŚ/7644/8/05	OŚ.6222.2.2013
Świdwin	OŚ.6251.2.2014r, raz na dwa lata (mc VII,VIII) DN	OŚ.6225.3.2013			OS-III-7641/16/98	
Świerczyna		Os.SB.7644-9/2008	OS.6233.21.2012.KA do 01.10.2022r.	OS.KJ.6223-80-07/10 OS.KJ.6223-79-05/10 OS.KJ.6223-80-13-10 OS.6341.35.2016.KJ	OS.SB.7644-6/2003	OS.6221.27.2013.AW
Wierzchowo	OS.SB.7651-5/99 DN	OS.6224.3.2013.AW			OS.6221.26.2013.AW	OS.6221.27.2013.AW

EN DMA
EMISJE

Oddziały prowadzą procesy technologiczne w wyniku, których korzystają ze środowiska w zakresie emisji gazów i pyłów do atmosfery, odprowadzania ścieków komunalnych, wód opadowych i roztopowych, wytwarzania odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne oraz emisji hałasu.

Podstawowym surowcem używanym w Spółce i jednocześnie podstawowym kosztem produkcji jest surowiec drzewny. Drewno jest surowcem naturalnym, odnawialnym, zdrowym oraz ekologicznie przyjaznym, wyróżnia się zaletami użytkowymi i naturalną różnorodnością. Bardzo istotne staje się jak najbardziej efektywne wykorzystanie surowca drzewnego, dlatego też systematycznie zwiększa się udział wyrobów bardziej przetworzonych (suszonych, struganych i impregnowanych) w sprzedaży produktów. Spółka stara się działać w sposób przyjazny dla otoczenia, zgodnie z normami ochrony środowiska, dbając o bezodpadowe wykorzystanie surowca. W procesie przetarcia surowca drzewnego powstają produkty uboczne drzewne, które są surowcem dla zakładów produkujących płyty wiórowe i MDF oraz dla przemysłu celulozowo-papierniczego. Jednym z produktów ubocznych powstających w trakcie produkcji drzewnej są trociny. Trociny należą do odnawialnych źródeł energii, których najważniejszą cechą jest to, że nie powodują tak dużej emisji dwutlenku siarki, jak spalanie węgla kamiennego, czy oleju opałowego. Ponadto bilans CO_2 w procesie spalania jest równy zeru. Trociny, w formach nieprzetworzonych na brykiety, są paliwem lokalnym z uwagi na niewielki ciężar objętościowy. Natomiast w celu łatwiejszego i efektywniejszego wykorzystania trocin poddaje się je prasowaniu. W trzech Oddziałach produkowane są brykiety (czyli sprasowane pod ciśnieniem trociny).

G4-EN1

Zużycie wybranych, kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności surowców

Lp.	Surowiec leśny	2017	
		j.m.	ilość
1	surowiec iglasty	m^3	413 958
2	surowiec dębowy	m^3	13 089
3	surowiec bukowy	m^3	32 152
4	surowiec liściasty pozostały	m^3	744

Lp.	Materiały drzewne	2017	
		j.m	ilość
1	tarcica iglasta	m^3	258 140
2	wyroby iglaste	m^3	87 310
3	elementy ogrodowe	m^3	2 042
4	tarcica dębowa	m^3	9 198
5	tarcica bukowa	m^3	22 795
6	wyroby dębowe	m^3	3 641
7	wyroby bukowe	m^3	7 190

EN DMA

ENERGIA

ENERGIA

Spółka na dostawę całości energii elektrycznej ma podpisane umowy kompleksowe ze spółką ENERGA Obrót S.A. Wszystkie Oddziały rozliczane są według taryfy B23, z licznikami, które posiadają bezprzewodową transmisję danych do operatora.
W ostatnich latach zmodernizowano linie zasilające i każdy Oddział posiada własne trafostacje zasilające go w energię elektryczną. Zasilanie zakładów z siedzi 15 kV energetyki i posiadanie własnych trafostacji pozwala zmniejszyć straty energii elektrycznej na przesyle, co przyczynia się do poprawy środowiska naturalnego. Każda stacja transformatorowa jest wyposażona w baterie kondensatorów do poprawy współczynnika mocy, które pozwalają na zmniejszenie strat z tytułu poboru energii biernej do wymaganego poziomu zgodnego z podpisanymi umowami kompleksowymi. Stacje transformatorowe zlokalizowane są blisko głównych hal produkcyjnych, co pozwala zmniejszyć długości linii zasilających i straty w przesyle energii do urządzeń produkcyjnych. Dodatkowo, aby zoptymalizować zużycie energii elektrycznej przez maszyny, wprowadzamy systematycznie urządzenia, które pozwalają na regulację prędkości obrotowych silników (posuwy w piłach, wentylatory, pompy), tj. falowniki i układy soft-start. Szczególnie duże efekty przynosi to w suszarniach tarcicy.
W 2017 r. został przeprowadzony audyt energetyczny, w wyniku którego ustalenia mające na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej są lub będą stopniowo wdrażane.

Energia cieplna wytwarzana jest we własnych kotłowniach opalanych biomasą i zaspakaja w całości potrzeby technologiczne i grzewcze Oddziałów. W kotłowniach wykorzystywane są nowoczesne kotły, ze specjalistycznymi rusztami/paleniskami przystosowanymi do spalania biomasy, posiadające sprawność w granicach 85–95%. W większości wyposażone są w multicyklony, co pozwala na znaczące zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do atmosfery i utrzymanie jej zgodnie z dopuszczalnymi poziomami emisji.

G4-EN3

G4-EN5

Zużycie paliw i energii

Lp.	Wyszczególnienie	2017	
		j.m.	ilość
1	**KPI: zużycie energii elektrycznej/1 m3 wyrobu**	MWh/1 m3	0,06
	Zużycie paliw i energii		
1	energia elektryczna	MWh	24 788
2	energia cieplna	GJ	83 120
3	olej napędowy	Mg	567
4	benzyna	Mg	15
5	olej opałowy	-	-

EN DMA
ŚCIEKI I ODPADY

ODPADY I ŚCIEKI

Spółka realizuje procedury związane z gospodarką odpadami. Odpady (głównie opony, sorbety, zużyte oleje) są przekazywane do wyspecjalizowanych odbiorców, celem utylizacji na podstawie dokumentacji obrotu odpadami.
Na terenie Spółki nie są wytwarzane praktycznie ścieki przemysłowe. Ścieki komunalne są odprowadzane do kanalizacji gminnych. Wyjątek stanowi Oddział Spółki zlokalizowany w Świerczynie, gdzie zakład eksploatuje biologiczną oczyszczalnię ścieków.
Spółka prowadzi procesy inwestycyjne zmierzające do prawidłowego magazynowania produktów, mogących powodować emisję niezorganizowaną pyłów drzewnych. Budowa systemu hermetyzacji transportu trocin, systemu odpylania, przyczynia się do podnoszenia jakości gospodarki odpadowej i ograniczania emisji niezorganizowanej.

G4-EN22

Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia

Lp.	Wyszczególnienie	2017 r.
1	Odprowadzone ścieki gminne (m^3)	10 344
2	Odprowadzone ścieki do własnej oczyszczalni (m^3)	3 568
3	Razem	13 912

G4-EN23

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

Lp.	Wyszczególnienie	2017	
		Masa odpadów [Mg]	Sucha masa odpadów [Mg]
1	Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione pod kodami 16 02 09 do 16 02 12	0,12	0,12
2	Filtry olejowe	0,74	0,74
3	Zużyte opony	8,64	8,64
4	Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	2,08	2,08
5	Sorbety, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	0,65	0,65
6	Żelazo i stal	54,95	54,95
7	Żużle, popioły paleniskowe i pyły z kotłów	7,17	7,17
8	Opakowania z tworzyw sztucznych	0,30	0,30
9	Sorbety, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania	0,02	0,02
10	Baterie i akumulatory ołowiowe	0,24	0,24
11	Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	0,36	0,36
12	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	0,27	0,27
13	Inne rozpuszczalniki i mieszaniny rozpuszczalników	0,35	0,35
14	Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego (np. azbest), włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi	0,05	0,05
15	Elementy usunięte z zużytych urządzeń inne niż wymienione w 16 02 15	0,02	0,02
16	Inne niewymienione odpady	14,17	14,17
17	Odpady tworzyw sztucznych	13,38	13,38
18	Odpady z przemysłu gumowego i produkcji gumy	0,32	0,32

EN DMA
OGÓLNE

Spółka stale realizuje procedury inwestycyjne zmierzające do ograniczania emisji hałasu do środowiska poprzez inwestowanie w maszyny i urządzenia o niższych poziomach głośności. Systematyczna kontrola w zakresie emisji hałasu, prowadzona przez pracowników Spółki oraz przez wyspecjalizowane laboratoria, posiadające akredytacje, przyczynia się do poprawy jakości tych oddziaływań.

W procesach inwestycyjnych stosowane są procedury ochrony środowiska. Praktycznie każda inwestycja realizowana na terenie Oddziałów podlega opiniowaniu przez państwowe organy środowiskowe. Dla wielu procesów inwestycyjnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, prowadzone jest postępowanie administracyjne w zakresie ochrony środowiska, kończące się wydaniem decyzji o uwarunkowaniach środowiskowych. W ostatnich latach Spółka przeprowadziła m.in. inwestycje polegające na: montażu kominków wygłuszających, których celem było zmniejszenie emisji hałasu, uruchomieniu linii do zrębkowania z zasiekiem na trociny i zrębki, co w znaczny sposób ograniczyło emisję substancji pylących na tereny sąsiadujące z terenem zakładu oraz procesy inwestycyjne nakierowane na systematyczne ograniczanie emisji pyłów do powietrza poprzez zastosowanie hermetyzacji instalacji do transportu trocin i wysokiej jakości technologii pieców energetycznych.

Całkowite wydatki na ochronę środowiska i inwestycje według typu

G4-EN31

	2016		2017	
	Rodzaj inwestycji	**Koszt inwestycji [tys. zł]**	**Rodzaj inwestycji**	**Koszt inwestycji [tys. zł]**
1	Montaż linii zrębkowania z zasiekami na trociny i zrębki	800,0	Kotłownia w ZPD Białogard	1331,0

Rok	Łączna szacunkowa kwota opłat [tys. zł]
2016	72,8
2017	72,5

Wobec treści Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1907/2006 ws. REACH, wprowadzającego na obszarze Unii Europejskiej obowiązek rejestracji wytwarzanych lub importowanych substancji chemicznych oraz oceny bezpieczeństwa substancji chemicznych dla ludzi i środowiska, określającego mechanizm zakazu lub ograniczeń produkcji i stosowania substancji szczególnie niebezpiecznych oraz nakładającego na producentów i importerów obowiązek informowania dalszych użytkowników o warunkach bezpiecznego stosowania substancji w postaci własnej i jako składnika innych produktów, narzucając szczegółowy wzór odpowiedniego dokumentu (Karta Charakterystyki), Spółka posiada Karty charakterystyk do wszystkich stosowanych substancji. Na bieżąco są realizowane obowiązki wynikające z roli dalszego użytkownika substancji chemicznych i systematycznie kontroluje stosowane przez pracowników substancje chemiczne podlegające rejestracji. Spółka nie wytwarza substancji chemicznych objętych procedurami zakazu lub ograniczenia produkcji i stosowania, ani innych substancji dla których istnieje obowiązek rejestracyjny.

EN DMA
WODA

WODA

Spółka systematycznie prowadzi procesy inwestycyjne w zakresie ograniczania zużycia wody. Pobór wody jest realizowany głównie w oparciu o sieci gminne. W 4 Oddziałach posiadamy własne ujęcia wody w oparciu o pozwolenia wodno-prawne (decyzje administracyjne). Analizy wpływu poboru wody na środowisko dowodzą, że działalność Spółki nie wpływa w sposób istotny na funkcjonowanie obszarów chronionych, jak również nie zagraża społeczności lokalnej.

G4-EN8

Całkowity pobór wody według źródła

Lp.	Wyszczególnienie	2017
1	Pobór wody gminnej (m^3)	27 425
2	Pobór wody z własnych ujęć (m^3)	8 258
3	Razem	35 683

Zgodnie z ustawą z dnia 17.07.2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji, Spółka sporządza i aktualizuje raporty z tytułu korzystania ze środowiska. Jest też kontrolowana przez organy ochrony środowiska w zakresie stosowanych procedur oraz systematyczne przeprowadza audyty wewnętrzne. Przeprowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w tym zakresie. Spółka nie ponosiła również kar z tytułu korzystania ze środowiska.

G4-DMA BIORÓŻNORODNOŚĆ

BIORÓŻNORODNOŚĆ

Oddziały należące do Spółki są zlokalizowane na obszarach często cennych przyrodniczo i podlegających ochronie. W okresie funkcjonowania tych oddziałów nie stwierdzono negatywnych oddziaływań żadnego z oddziałów na obszary podlegające ochronie. Prowadzone na terenie oddziałów procesy inwestycyjne są realizowane w oparciu o procedury środowiskowe. Procedury te systematycznie podlegają opiniowaniu przez organy ochrony środowiska.

G4-EN11

Spółka stosuje wyłącznie technologie nie powodujące uciążliwości dla środowiska, w tym na obszarach chronionych - obszary Natura 2000. W zakresie obszaru chronionego Natura 2000 znajduje się jeden oddział Spółki zlokalizowany w miejscowości Czaplinek, w woj. Zachodniopomorskim, o łącznej powierzchni 0,0541 km^2.

G4-DMA MECHANIZMY SKARGOWE

Spółka bez zbędnej zwłoki reaguje na wszelkie skargi kierowane pod jej adresem, w związku z dopuszczeniem się naruszeń w zakresie przepisów dotyczących ochrony środowiska. W 2017 r. wpłynęła jedna skarga skierowana do Burmistrza Miasta Drawska Pomorskiego, która została rozpatrzona i rozwiązana w ramach formalnych mechanizmów skargowych.

G4-EN34

Liczba skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

L.p.	Zakład	Przedmiot skargi	2017
			Liczba zgłoszonych skarg
1	Drawsko Pom.	Pylenie trocin	1

TABELE I DANE NIEFINANSOWE

8. TABELE Z DANYMI NIEFINANSOWYMI

G4-10

Dane dotyczące zatrudnienia dotyczą stanu na dzień 31.12.2017

Struktura zatrudnienia

Lp.	Pracownicy według form zatrudnienia	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	zatrudnieni na czas określony	93	263
2	zatrudnieni na czas nieokreślony	167	522
3	zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia	10	28
4	zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło	0	0
5	zatrudnieni na podstawie umowy stażowej	0	0
6	samozatrudnieni	2	1
7	zatrudnieni w ramach umów outsourcingu i leasingu pracowniczego	74	249
8	**Razem**	346	1 063

Lp.	Pracownicy według kategorii zatrudnienia	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	pracownicy produkcyjni	147	679
2	pracownicy nieprodukcyjni	113	106
3	**Razem**	260	785

Lp.	Pracownicy według kategorii wiekowej	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	38	120
2	od 30 do 50 lat	135	363
3	powyżej 50 lat	87	302
4	**Razem**	260	785

G4-LA1

Przyjęcia nowych pracowników

Lp.	Łączna liczba pracowników w podziale na	2017		
		Liczba pracowników	Liczba nowozatrudnionych pracowników	Procent nowozatrudnionych pracowników
1	Kobiety	260	35	13,46%
2	Mężczyźni	785	146	18,60%
3	**Suma**	1 045	181	17,32%

Lp.	Łączna liczba pracowników w podziale na grupy wiekowej	2017	
		Liczba nowozatrudnionych pracowników w danej grupie	Procent nowozatrudnionych pracowników
1	do 30 lat	74	40,88%
2	od 30 do 50 lat	78	43,10%
3	powyżej 50 lat	29	16,02%
4	**Suma**	**181**	**100,00%**

G4-LA1

Odejścia pracowników

Lp.	Łączna liczba odejść pracowników w podziale na	2017		
		Liczba pracowników	Liczba odejść pracowników	Procent odejść pracowników
1	Kobiety	260	47	18,08%
2	Mężczyźni	785	143	18,22%
3	**Suma**	1 045	190	18,18%

Lp.	Łączna liczba odejść w podziale na grupy wiekowej	2017	
		Liczba odejść pracowników w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
1	do 30 lat	52	27,37%
2	od 30 do 50 lat	80	42,10%
3	powyżej 50 lat	58	30,53%
4	**Suma**	190	100,00%

G4-LA3

Powrót do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w odniesieniu do płci

Lp.	Wyszczególnienie	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	Liczba pracowników uprawnionych do urlopu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	14	16
2	Liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego / tacierzyńskiego	14	0
3	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskiego / tacierzyńskiego	4	0
4	Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskiego / tacierzyńskiego i pracowali w organizacji przez 12 kolejnych miesięcy po powrocie	1	0
5	**Wskaźnik powrotu do pracy**	28,57%	0,00%
6	**Wskaźnik utrzymania zatrudnienia**	25,00%	0,00%

G4-LA6

Wypadki przy pracy

Lp.	Wyszczególnienie	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	Łączna liczba wypadków przy pracy	8	48
2	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
3	Liczba wypadków ciężkich	0	0
4	Liczba wypadków lekkich	8	48
5	**Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach**	56	

Lp.	Wyszczególnienie	2017		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Wskaźnik częstotliwości wypadków	7,65	45,93	53,58
2	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	369	2583	2952
3	Wskaźnik stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	0

G4-LA9

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika, według struktury zatrudnienia

Lp.	Wyszczególnienie	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	ilość osób uczestniczących w szkoleniach	178	566
2	łączna liczba godzin szkoleniowych	1 763	6 248
3	średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	7	8

Lp.	Średnia liczba osobogodzin według struktury zatrudnienia	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	Zarząd	13	0
2	kadra kierownicza	11	9
3	stanowiska nierobotnicze	9	3
4	stanowiska robotnicze	5	8

G4-LA12

Różnorodność w zatrudnieniu

Lp.	Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	3,64%	11,48%
2	od 30 do 50 lat	12,92%	34,74%
3	powyżej 50 lat	8,32%	28,90%
4	**Ogółem podział procentowy**	24,88%	75,12%

Lp.	Pracownicy wg kategorii zatrudnienia	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	Zarząd	0,10%	0,10%
2	kadra kierownicza	3,35%	7,56%
3	stanowiska nierobotnicze	7,37%	2,49%
4	stanowiska robotnicze	14,06%	64,97%
5	**Ogółem podział procentowy**	24,88%	75,12%

Lp.	Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	0,00%	0,00%
2	od 30 do 50 lat	0,00%	40,00%
3	powyżej 50 lat	0,00%	60,00%
4	**Ogółem podział procentowy**	0,00%	100,00%

Lp.	Skład Zarządu wg kategorii wiekowej i różnorodności	2017	
		Kobiety	Mężczyźni
1	do 30 lat	0,00%	0,00%
2	od 30 do 50 lat	0,00%	0,00%
3	powyżej 50 lat	50,00%	50,00%
4	**Ogółem podział procentowy**	50,00%	50,00%

INDEKS GRI

G4-32

9. INDEKS GRI

WSKAŹNIK	WYTYCZNE GRI	MIEJSCE W RAPORCIE	WERYFIKACJA	KOMENTARZ / OPIS
WSKAŹNIKI PROFILOWE				
Strategia i analiza				
G4-1	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla o znaczeniu zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	1	-	[List Prezesa]
G4-2	Opis kluczowych ryzyk	19		[Społeczna odpowiedzialność}. Ryzyka biznesowe zostały opisane w „Raporcie rocznym 2017 dostępnym na http://www.kppd.pl/relacje inwestorskie/raporty okresowe
Profil organizacji				
G4-3	Nazwa organizacji	-	-	Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna (w raporcie określana także jako KPPD-Szczecinek S.A., Spółka)
G4-4	Główne marki, produkty i usługi	3	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-5	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	-	-	ul. Waryńskiego 2, 78-400 Szczecinek
G4-6	Kraje w których działa organizacja	4	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-7	Forma własności i struktura prawna organizacji	3	-	Spółka Akcyjna, notowana na GPW S.A.w Warszawie
G4-8	Rynki obsługiwane przez organizację	4	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]

G4-9	Skala działalności	4	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-10	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę, regionu, płci	33,34	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
G4-11	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	-	-	99,8%
G4-12	Charakterystyka łańcucha dostaw / wartości	10,11	-	[Kultura zarządzania]
G4-13	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	-	-	brak korekt –raport jest pierwszym raportem danych niefinansowych
G4-14	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	19	-	[Społeczna odpowiedzialność]
G4-15	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	7	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-16	Członkostwo w stowarzyszeniach oraz krajowych lub międzynarodowych organizacjach orzeczniczych	7	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
Identyfikacja istotnych aspektów i ich granic				
G4-17	Struktura organizacyjna organizacji, z wyróżnieniem głównych działów, spółek zależnych, podmiotów powiązanych oraz przedsięwzięć typu joint-venture	2	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-18	Proces definiowania treści raportu	12,13	-	[O raporcie]
G4-19	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	13	-	[O raporcie]
G4-20	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów wewnątrz organizacji	-	-	nie stwierdzono ograniczeń raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego wewnątrz organizacji
G4-21	Granice wyznaczone dla każdego z istotnych aspektów na zewnątrz organizacji	-	-	nie stwierdzono ograniczeń raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego, z uwzględnieniem podmiotów spoza organizacji
G4-22	Wyjaśnienia dotyczące efektów korekt informacji zawartych w poprzednich raportach	-	-	brak korekt –raport jest pierwszym raportem danych niefinansowych
G4-23	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub granic aspektów	-	-	brak korekt –raport jest pierwszym raportem danych niefinansowych

Zaangażowanie interesariuszy				
G4-24	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację	13,14	-	[Kultura zarządzania]
G4-25	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	13,14	-	[Kultura zarządzania]
G4-26	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	13,14	-	[Kultura zarządzania]
G4-27	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie ze wskazaniem grup interesariuszy, które zgłosiły poszczególne kwestie i problemy	13,14	-	[Kultura zarządzania]
Profil raportu				
G4-28	Okres raportowania	-	-	01.01.2017 - 31.12.2017
G4-29	Data publikacji ostatniego raportu	-	-	nie dotyczy, raport jest pierwszym raportem danych niefinansowych
G4-30	Cykl raportowania	-	-	roczny
G4-31	Osoba kontaktowa	-	-	Waldemar Mojsiewicz- główny spec. ds. organizacji i zarządzania; w.mojsiewicz@kppd.pl tel.:94 374 97 27 mobile:604 992 645
G4-32	Indeks treści GRI	40	-	[Indeks GRI]
G4-33	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	12	-	[O raporcie]
Ład organizacyjny				
G4-34	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za podejmowanie decyzji dotyczących wpływów ekonomicznych, środowiskowych i społecznych	8,9	-	[Kultura zarządzania]
Etyka i rzetelność				

G4-56	Wartości, zasady, standardy, normy postępowania organizacji, zebrane w kodeksach postępowania i kodeksach etycznych	20	-	[Społeczna odpowiedzialność]

WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE

WYNIKI W WYMIARZE EKONOMICZNYM				
Wyniki ekonomiczne				
EC DMA	Podejście zarządcze	4	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	5,6	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
Obecność na rynku				
EC DMA	Podejście zarządcze	4	-	[O KPPD-Szczecinek S.A.]
G4-EC6	Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych.	21	-	[Społeczna odpowiedzialność]
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM				
Surowce i materiały				
EN DMA	Podejście zarządcze	23	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	25	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Energia				
EN DMA	Podejście zarządcze	26	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN3	Zużycie energii wewnątrz organizacji	27	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN5	Efektywność energetyczna	27	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]

Woda				
EN DMA	Podejście zarządcze	31	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN8	Całkowity pobór wody według źródła	31	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Bioróżnorodność				
EC DMA	Podejście zarządcze	32	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN11	Zakłady organizacji sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności	32	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Emisje				
EN DMA	Podejście zarządcze	23	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Ścieki i odpady				
EN DMA	Podejście zarządcze	28	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN22	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	28	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metod postępowania z odpadem	29	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Ogólne				
EN DMA	Podejście zarządcze	30	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
G4-EN31	Całkowite wydatki organizacji na ochronę środowiska	30	-	[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
Mechanizmy skargowe dotyczące kwestii środowiskowych				
EN DMA	Podejście zarządcze	32		[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]

G4-EN34	Liczba skarg dotyczących wpływu organizacji na środowisko	32		[Racjonalne korzystanie z zasobów i zanieczyszczenie środowiska]
WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM				
Miejsce pracy: zatrudnienie				
LA DMA	Podejście zarządcze	15	-	[Pracownicy,zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]
G4-LA1	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników organizacji, według grup wiekowych, płci i regionu	35	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
G4-LA2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin według głównych jednostek organizacyjnych	16	-	[Pracownicy,zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]
G4-LA3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	36	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy				
LA DMA	Podejście zarządcze	17,18	-	[Pracownicy,zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]
G4-LA5	Odsetek łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach	-	-	2,8% ogółu pracowników
G4-LA6	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów	37	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
Miejsce pracy: szkolenia				
LA DMA	Podejście zarządcze	17	-	[Pracownicy,zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]
G4-LA9	Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika	37	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
Miejsce pracy: różnorodność i równość szans				
LA DMA	Podejście zarządcze	15	-	[Pracownicy,zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy]

G4-LA12	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	38	-	[Tabele z danymi niefinansowymi]
Prawa człowieka				
HR DMA	Podejście zarządcze	20	-	[Społeczna odpowiedzialność]
Społeczeństwo: działania antykorupcyjne				
SO DMA	Podejście zarządcze	21	-	[Społeczna odpowiedzialność]
Społeczeństwo: działania antykonkurencyjne				
G4-SO7	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.	21	-	[Społeczna odpowiedzialność]
Odpowiedzialność za produkt: ochrona prywatności klientów				
G4-PR8	Liczba odnotowanych przypadków wycieków danych klientów	-	-	w okresie raportowanym w Spółce nie odnotowano przypadków wycieków danych klientów oraz uzasadnionych skarg na wyciek danych osobowych

PODPISY WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU			
Data	Imię i nazwisko	Stanowisko/Funkcja	Podpis
16.03.2018	Marek Szumowicz-Włodarczyk	Prezes Zarządu	
16.03.2018	Bożena Czerwińska-Lasak	Wiceprezes Zarządu	