



Raport Zrównoważonego Rozwoju 2020





Wprowadzenie

- 4 List Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- 5 List Prezesa Zarządu
- 6 Z czego jesteśmy dumni
- 7 Kim jesteśmy
- 14 Innowacyjność – nasze drugie imię
- 19 Silne relacje
- 22 Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju
- 24 Czym dla nas jest zrównoważone zarządzanie?

Odpowiedzialni na każdym etapie łańcucha wartości

- 32 Nasz łańcuch wartości
- 33 Zrównoważony łańcuch dostaw
- 35 Nasi klienci
- 39 Zrównoważona produkcja

Ludzie – najwyższa wartość

- 46 Chcemy być atrakcyjnym pracodawcą
- 52 Struktura zatrudnienia
- 63 Bezpieczeństwo jest nasze!
- 66 Dbamy o innych

Zeroemisyjna przyszłość

- 71 Miasta przyszłości
- 72 E-mobilność = przyszłość
- 73 Autobusy szyte na miarę
- 74 Systemy dla bezpieczeństwa i niższego zużycia energii
- 75 Cel: jak najniższe zużycie energii
- 77 Koncepcja drugiego życia baterii
- 78 Dalej się rozwijamy
- 78 Nasze osiągnięcia są doceniane
- 79 Aktywnie promujemy e-mobilność

O raporcie

- 82 Indeks GRI



Wprowadzenie

- 4 List Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- 5 List Prezesa Zarządu
- 6 Z czego jesteśmy dumni
- 7 Kim jesteśmy
- 14 Innowacyjność – nasze drugie imię
- 19 Silne relacje
- 22 Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju
- 24 Czym dla nas jest zrównoważone zarządzanie?

List Przewodniczącego Rady Nadzorczej



Szanowni Państwo

publikacja pierwszego Raportu Zrównoważonego Rozwoju to z pewnością ważny moment dla firmy Solaris, będącej częścią Grupy CAF, której idea odpowiedzialności społecznej przyświeca od samego początku jej działalności. Zrównoważony rozwój, już od wielu lat, jest istotną częścią dziedzictwa firmy Solaris – w zakresie innowacyjnych, przyjaznych dla środowiska i pasażerów autobusów, które w realny sposób przyczyniają się do zmiany transportu publicznego na lepsze. Zrównoważony rozwój to także zaangażowanie organizacji na rzecz jej pracowników i interesariuszy, lokalnych społeczności i także – kolejnych pokoleń.

Systematyczne powiększanie gamy bezemisyjnych pojazdów i aktywne wsparcie miast w zielonej transformacji w obszarze mobilności, to fundament działalności firmy. W ostatnich latach widać niezwykle intensyfikację działań na rzecz rozwoju pojazdów nisko- i zeroemisyjnych, jako jedynej słusznej drogi dla transportu przyszłości. Trud i ogrom pracy zainwestowane w rozwój elektrycznych i przyjaznych dla środowiska produktów

zaowocowały tym, że Solaris zdobył wiodącą pozycję w branży.

Nie zapominajmy, że ukierunkowanie strategii rozwoju w stronę zielonego transportu publicznego jest spójne z wizją powszechną w całej Europie. Europejski plan odbudowy i Europejski Zielony Ład traktują transport priorytetowo i przeznaczają znaczne fundusze na jego bardziej zrównoważony rozwój, zarówno w miastach, jak i poza nimi. Dyrektywa UE w sprawie zrównoważonej mobilności wyznaczyła minimalne cele w zakresie zamówień publicznych na nowe przyjazne dla środowiska autobusy miejskie: 45% do 2025 r. i 65% do 2030 r.

Poniższy raport daje przekrojowy obraz oddziaływania firmy Solaris Bus & Coach na gospodarkę, środowisko i społeczność w minionym roku. Dokument ten jest też ambitnym zobowiązaniem firmy, że będzie konsekwentnie podążać ścieżką zrównoważonego rozwoju.

Zapraszam Państwa do zapoznania się z Raportem Zrównoważonego Rozwoju za 2020 rok, aby dowiedzieć się więcej o tym, co oznacza dla Solarisa zrównoważony rozwój, jakie postępy

firma poczyniła w ostatnich latach i jakie ma plany w tym obszarze na przyszłość.

Z wyrazami szacunku

Josu Imaz
Przewodniczący Rady Nadzorczej
Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

List Prezesa Zarządu

GRI 102-14



Szanowni Państwo

z wielką przyjemnością i dumą oddaję w Państwa ręce pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju firmy Solaris, przygotowany zgodnie z międzynarodowymi standardami raportowania GRI. Raport obejmuje przede wszystkim dane za rok 2020.

Dokument ten jest wyrazem świadomości, że nasze działania nie skupiają się wyłącznie na terenie fabryki, a wszystkie podejmowane przez nas decyzje, wdrożone projekty czy finalne produkty mają ogromny wpływ na otoczenie. Podchodzimy do tego wyzwania z pełną odpowiedzialnością, dlatego też podjęliśmy starania, by w sposób przekrojowy opisać nasze oddziaływanie na gospodarkę, środowisko i społeczność w roku 2020. Chcemy poprzez ten raport w transparentny sposób pokazać, w którym miejscu jako firma, pracodawca i jako partner jesteśmy dziś. Wierzimy też, że pozwoli on nam nie tylko umieścić naszą działalność w szerszym kontekście, ale też zaowocuje szeregiem nowych inicjatyw i działań z obszaru ESG w przyszłości.

W naszej firmie misję wdrażania idei zrównoważonego rozwoju interpretujemy jako systematyczne poszerzanie gamy zeroemisyjnych pojazdów i aktywne wsparcie miast zainteresowanych zieloną zmianą w komunikacji miejskiej. To dla nas także wprowadzanie nieustannych usprawnień w procesie produkcji, podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników firmy oraz użytkowników pojazdów marki Solaris. Nasza strategia zrównoważonego rozwoju i nasze wartości są spójne z wizją Grupy CAF, której jesteśmy częścią. To drogowskaz, w oparciu o który produkujemy nasze autobusy i zarządzamy procesami. Z tą myślą budujemy łańcuch wartości oraz rozwijamy nasze relacje z otoczeniem.

W DNA Solarisa na stałe wpisana jest innowacja, którą pojmujemy jako dążenie do rozwijania jak najbardziej neutralnych dla środowiska pojazdów. Dlatego od początku naszej działalności inwestujemy znaczne środki w badania i rozwój. Zmiana oblicza komunikacji miejskiej to nasza największa aspiracja, wierzymy bowiem, że nowoczesny transport publiczny jest fundamentem zrównoważonych miast, które są jednym z celów zrównoważonego rozwoju ONZ.

Cieszymy się, że naszą wizję podziela coraz więcej miast i naszych klientów – operatorów transportu. W ubiegłym roku ugruntowaliśmy naszą pozycję lidera elektromobilności w transporcie publicznym, a największą satysfakcję daje nam to, że autobusy elektryczne marki Solaris realnie przyczyniają się do poprawy jakości życia w miastach. Zeroemisyjność w transporcie publicznym to nasz cel numer 1.

Ale nie jedyny. Wiemy, że jako organizacja mamy jeszcze wiele do zrobienia. Chcemy większą wagę przykładac do minimalizacji naszego wpływu na środowisko, między innymi poprzez obniżenie śladu węglowego nie tylko samej organizacji, ale także produktów naszej marki. W obszarze społecznym planujemy poświęcić się edukacji najmłodszych pokoleń i promować wśród nich ideę transportu publicznego jako elementu zrównoważonych, odpowiedzialnych miast.

Chcemy być najlepszym możliwym pracodawcą, liderem rynku i innowacji. Wierzimy, że sukces osiągniemy tylko wtedy, gdy będziemy obdarzeni zaufaniem naszej załogi. Chcemy promować odpowiedzialną społecznie politykę wynagrodzeń, równości i rozwoju. W kolejnych latach będziemy przede wszystkim

sprzyjać rozwojowi indywidualnych talentów i kompetencji naszych pracowników. To dzięki nim możemy być dumni z nowoczesnych i przełomowych produktów. Efektywna praca zespołowa to z kolei podstawa silnych i trwałych relacji z klientami.

Wierzimy, że obecne i przyszłe działania w obszarze zrównoważonego rozwoju pozwolą ugruntować naszą pozycję rynkową, ale także umocnić Solarisa jako firmę nowoczesną, odpowiedzialną i otwartą na dialog.

Wszystkich Państwa zapraszam do lektury raportu.

Z wyrazami szacunku

A handwritten signature in black ink, reading 'Javier Calleja'.

Javier Calleja

Prezes Zarządu Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

Z czego jesteśmy dumni



0 emisji

generowanych przez nasze pojazdy – to nasz długofalowy cel, który realizujemy, zwiększając udziały autobusów bezemisyjnych w naszej produkcji i sprzedaży, realnie wpływając na **poprawę jakości życia mieszkańców miast**.



Od 25 lat

zmieniamy oblicze transportu publicznego i dbamy o komfort codziennej, miejskiej podróży milionów pasażerów w całej Europie.



Dostarczyliśmy już ponad

20 000 autobusów

których **nowoczesny i przyjazny design** na stałe wpisał się w krajobraz setek europejskich miasteczek i metropolii.

Wierzymy, że

pojazdy elektryczne

to droga ku transportowi przyszłości, dlatego od 20 lat nieustannie rozwijamy technologie ograniczające wpływ na środowisko naturalne.



Budujemy firmę razem – jest nas

2 700 osób

w Polsce i za granicą.



Innowacja

od początku była wizytówką naszej firmy i kluczem jej rynkowego sukcesu. **Nowoczesny transport publiczny to dla nas fundament zrównoważonych miast**, w których to jakość życia mieszkańców jest stawiana na pierwszym miejscu.

Kim jesteśmy

Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

GRI 102-1

Jesteśmy jednym z europejskich liderów konstruowania i produkcji autobusów oraz trolejbusów. Bazując na 25-letnim doświadczeniu i ponad 20 000 wyprodukowanych pojazdów, staramy się nieustannie wyznaczać nowe standardy w komunikacji miejskiej. Dynamicznie rozwijamy swoje produkty, zwłaszcza w obszarze elektromobilności.

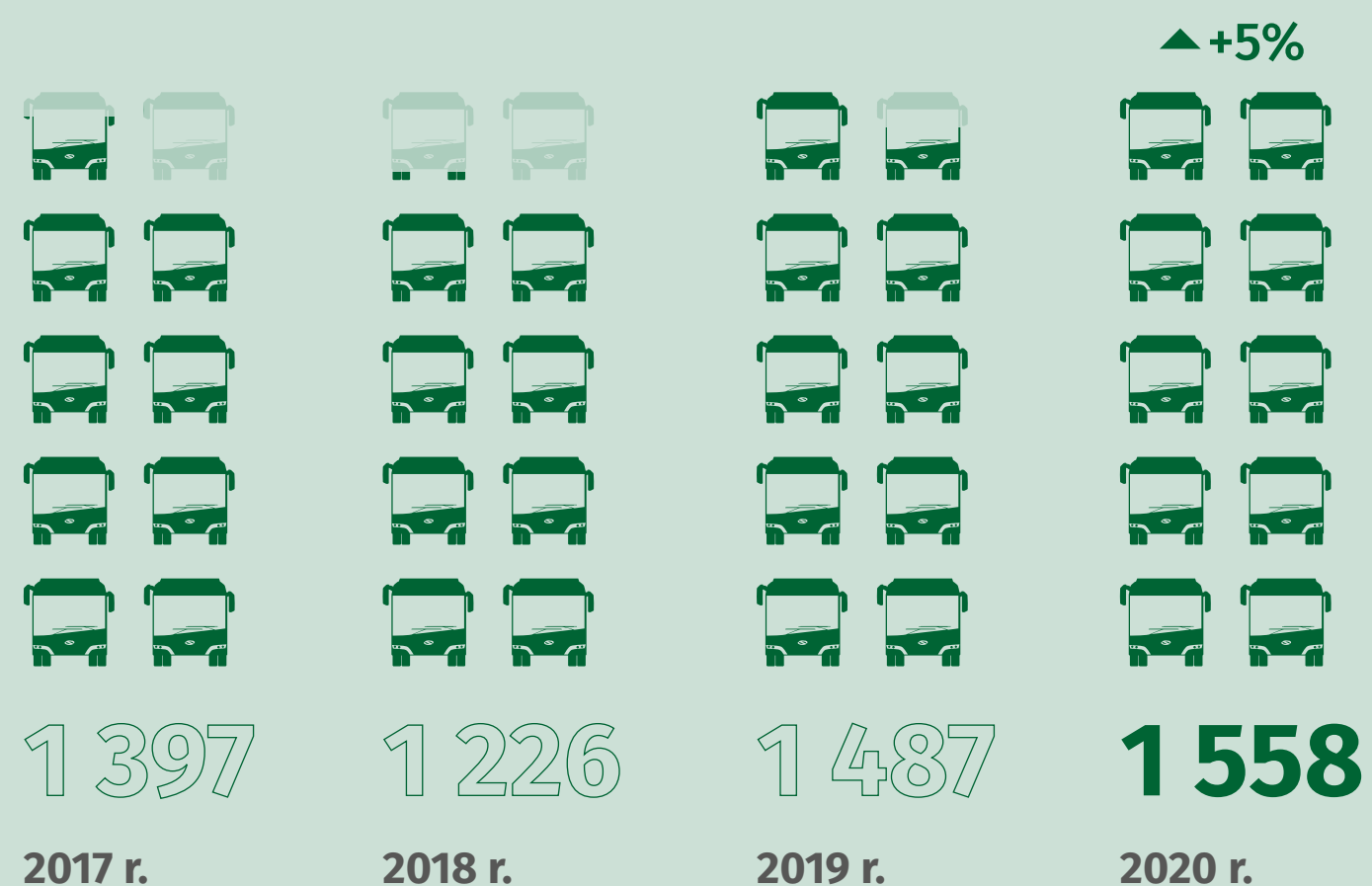
Codzienny wysiłek ponad 2700 naszych pracowników napędzany jest nieustanną potrzebą odkrywania i zmiany otoczenia na lepsze. W 2018 roku Solaris dołączył do hiszpańskiej grupy CAF, zapewniając tym samym obu podmiotom pozycję lidera w segmencie innowacyjnych rozwiązań dla transportu publicznego w Europie.

Sprzedajemy coraz więcej ekologicznych pojazdów

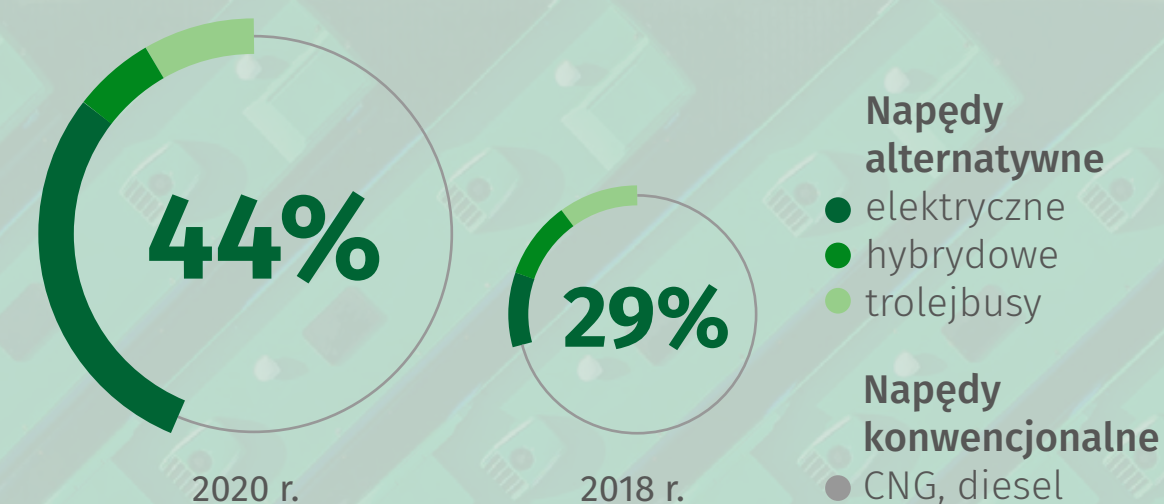
Liczba sprzedanych przez nas pojazdów rośnie z roku na rok. 2020 rok przyniósł sprzedaż na poziomie **1558 pojazdów, co jest najwyższą liczbą w naszej 25-letniej historii** (wzrost o blisko 5% w porównaniu z rokiem 2019).

Aktywnie uczestniczymy także w globalnych przemianach dotyczących transformacji transportu publicznego na bezemisyjny – w 2020 roku aż 44% naszej produkcji stanowiły pojazdy z napędem alternatywnym – autobusy elektryczne, hybrydowe i trolejbusy. **Dynamiczny wzrost udziału autobusów elektrycznych w miksie produkcyjnym i sprzedażowym jest zgodny z naszą długofalową strategią rozwoju.**

Sprzedaż pojazdów marki Solaris w latach 2017-2020, dane w sztukach



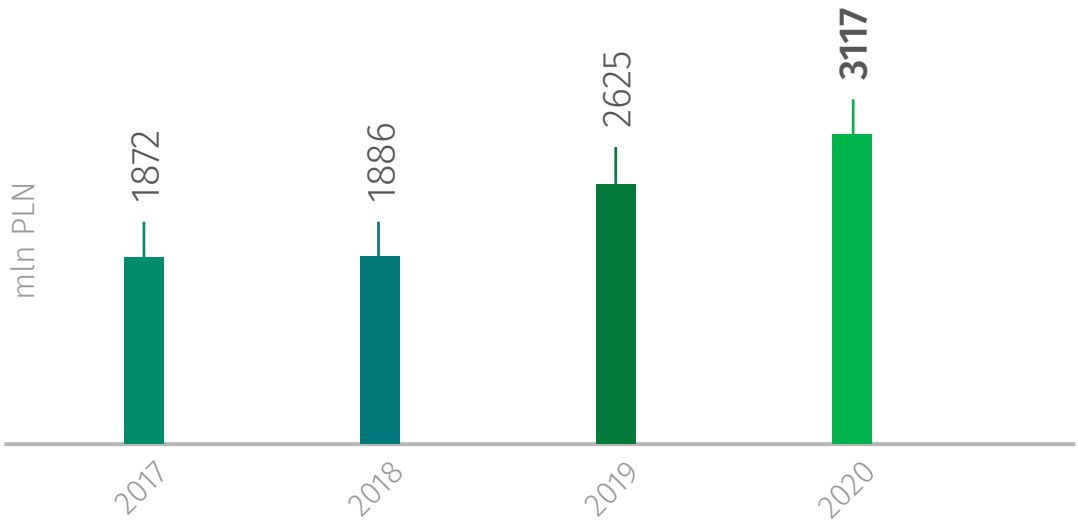
Udział poszczególnych napędów alternatywnych w strukturze sprzedaży



Przychody naszej firmy rocznie rosną

GRI 201-1, GRI 102-45

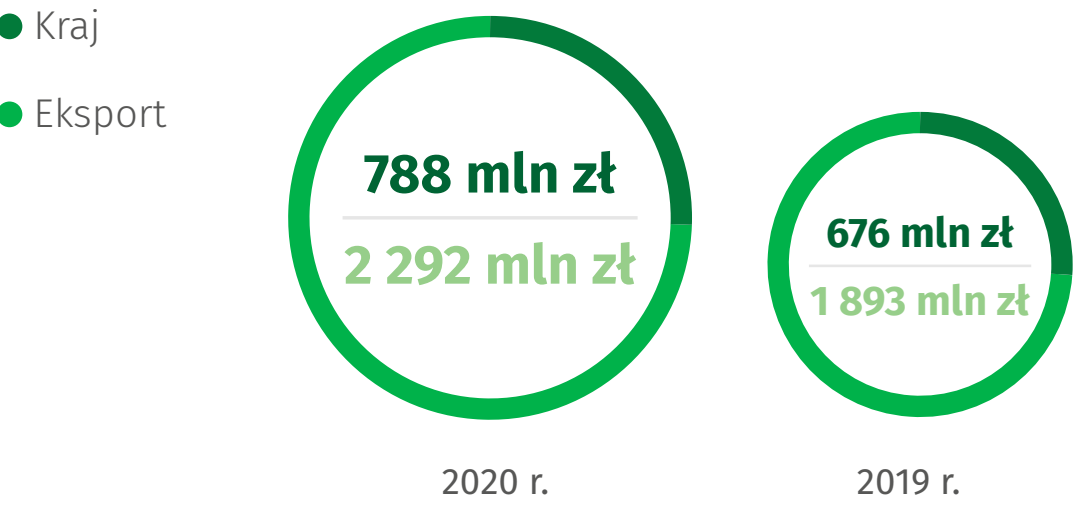
Przychody z działalności operacyjnej w latach 2019-2020



Zadłużenie długoterminowe i kapitał własny

mln PLN	31.12.2020	31.12.2019
Zadłużenie długoterminowe i kapitał własny	1 131	1 016
Suma aktywów	2 507	2 242

Przychody ze sprzedaży



Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona.
Dane dotyczą działalności spółki Solaris Bus & Coach sp. z o.o.



	2020		2019	
	mln PLN	w %	mln PLN	w %
Wartość ekonomiczna wytworzona				
Przychody z działalności operacyjnej	3 117	99,9%	2 625	99,9%
Przychody finansowe	4	0,1%	3	0,1%
Przychody razem	3 121	100%	2 628	100%

Koszty zakupu materiałów	2 090	67,0%	1 762	67,0%
Pozostałe wydatki	485	15,5%	468	17,8%
Płatności z góry	2 575	82,5%	2 229	84,8%

Wartość ekonomiczna brutto	546	17,5%	399	15,2%
Amortyzacja	69	2,2%	74	2,8%
Wartość ekonomiczna netto	477	15,3%	324	12,3%

Wartość ekonomiczna dystrybuowana				
dla pracowników (wynagrodzenia, świadczenia)	270	56,5%	247	76,1%
dla podmiotów finansujących (koszty finansowania)	51	10,7%	45	14,0%
dla sektora publicznego (podatki i opłaty)*	48	10,0%	21	6,4%
dla spółki (zysk alokowany na kapitał zapasowy / rezerwowy)	109	22,7%	11	3,5%
Wartość ekonomiczna netto	477	100%	324	100,0%

* Wartość ekonomiczna dystrybuowana do sektora publicznego nie obejmuje podatku VAT.
Zaprezentowane dane finansowe są zgodne ze Sprawozdaniem Finansowym za rok obrotowy kończący się 31.12.2020

Nasze autobusy wożą pasażerów w 32 państwach

GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7

Każdego dnia wpływamy na jakość komunikacji miejskiej, wożąc pasażerów w setkach miast w całej Europie.

Ponad 20 000 autobusów
dostarczonych do **750** miast



Siedziba główna: Bolechowo

GRI 102-3, GRI 102-4

Wszystkie pojazdy, od idei, po fazę projektową i wykonawczą powstają w zakładach w zlokalizowanych w okolicach Poznania, co czyni nas jednym z największych pracodawców w regionie.

W 2020 roku łączna liczba pracowników wynosiła 2668, z czego 217 w spółkach zależnych mających swoją siedzibę w 13 krajach. Dwie kolejne spółki zależne – w Belgii i w Holandii zostały utworzone w 2021 roku. Nasza firma posiada też swoje przedstawicielstwa. **Łącznie jesteśmy obecni 22 krajach Europy, a także w Izraelu.**



Spółki-córki

👤 217

Murowana Goślina

Centralny warsztat,
Centrum Obsługi Klienta

👤 102

Jasin

Centrum logistyczne
Solaris Logistics Center

👤 64

Środa Wlkp./Kijewo

Produkcja stalowych
szkieletów autobusowych

👤 345

Poznań

Produkcja autobusów

👤 93

BOLECHOWO
Siedziba główna
Produkcja autobusów

👤 1847



Elektryki (5)

Jesteśmy liderem europejskiego rynku autobusów elektrycznych

GRI 102-2, GRI 102-7

Nieprzerwanie od 18 lat utrzymujemy pozycję lidera niskopodłogowych autobusów miejskich na rynku polskim (z udziałem na poziomie 53% w 2020 roku, czyli o 11% p.p. więcej niż w roku poprzednim), **ale to eksport stanowi zdecydowaną większość produkcji firmy (76,6%).**

Największymi odbiorcami naszych pojazdów są Niemcy, Włochy, Czechy, Szwecja, Norwegia, Francja, Izrael i Szwajcaria.

Solaris sukcesywnie umacnia się też na pozycji lidera elektromobilności, realizując wielkie kontrakty na dostawy autobusów bezemisyjnych powierzane przez kolejne miasta.

Nasze największe kontrakty na autobusy bateryjne zrealizowane w roku 2020 objęły dostawy 130 przegubowych Solarisów Urbino electric do Miejskich Zakładów Autobusowych w Warszawie, 90 Solarisów Urbino electric do ATM w Mediolanie i 106

autobusów bateryjnych do BVG w Berlinie. Wśród 130 autobusów elektrycznych dla MZA Warszawa, znalazło się także jubileuszowe Urbino – dwudziestotysięczny wyprodukowany przez nas od 1996 roku, czyli od początku działalności, pojazd.

Największe dostawy autobusów elektrycznych w 2020 roku



130 e-busów

Warszawa



90 e-busów

Mediolan



106 e-busów

Berlin

Udziały autobusów elektrycznych w sprzedaży pojazdów marki Solaris



52%

Polska



39%

Niemcy



48%

Włochy

Najbardziej strategicznymi rynkami w tym obszarze działalności są Polska, Niemcy i Włochy, gdzie te przyjazne środowisku pojazdy stanowiły odpowiednio 52%, 39% i 48% wszystkich dostarczonych w ciągu tego roku autobusów.

Po raz pierwszy w historii firmy ponad połowa dostarczonych polskim klientom Solarisów miała napęd elektryczny, a ich liczba na terenie Europy była niemal 3-krotnie wyższa niż w roku 2019.

niemal

20%

udziałów
w europejskim
ryнку autobusów
elektrycznych

3-krotny

wzrost liczby
dostarczonych
elektrobusów Solaris
w ciągu roku

Zarząd i struktura właścicielska

GRI 102-5

Organami spółki są Zarząd, Rada Nadzorcza i Zgromadzenie Wspólników. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani uchwałą Rady Nadzorczej na odrębne kadencje, trwające pięć lat każda. Rada Nadzorcza składa się z trzech do pięciu Członków, w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani uchwałą Zgromadzenia Wspólników na wspólną kadencję trwającą trzylata.

We wrześniu 2018 roku Solaris Bus & Coach sp. z o.o. dołączył do hiszpańskiej grupy CAF, która objęła większość udziałów.

Obecnie znaczącymi akcjonariuszami są Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. (72,34%) oraz Openaco Trading Co. Ltd (24,99%).

Firma CAF (Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.) to hiszpański producent zajmujący się projektowaniem, produkcją, utrzymaniem i dostawą taboru kolejowego oraz pojazdów szynowych. Grupę CAF tworzą 72 spółki zależne, które w obszarach swoich aktywności oferują najnowsze i kompleksowe rozwiązania dla transportu miejskiego, ze szczególnym uwzględnieniem e-mobilności. Pojazdy transportu publicznego produkowane przez grupę CAF są obecne w 37 krajach na 5 kontynentach, a zakłady produkcyjne firmy znajdują się w Hiszpanii, Francji, Wielkiej Brytanii, Brazylii, Meksyku i Stanach Zjednoczonych (stan na 31.12.2020).

Struktura organizacyjna

GRI 102-5

RADA NADZORCZA



Josu Imaz
Przewodniczący
Rady Nadzorczej

Javier Iriarte
Wiceprzewodniczący
Rady Nadzorczej

Janusz Reiter
Członek
Rady Nadzorczej

ZARZĄD



Javier Calleja
Prezes Zarządu

Paweł Hajduk
Wiceprezes Zarządu
Finanse, Zakupy

dr inż. Dariusz Michalak
Wiceprezes Zarządu
Badania i Rozwój,
Produkcja, Logistyka
i Zapewnienie Jakości

Petros Spinaris
Wiceprezes Zarządu
Sprzedaż, Marketing
i Customer Service

Patryk Kawa
Członek Zarządu
Human Resources
i BHP

Nasza historia

22 marca
1996

Pierwszy autobus wyjeżdża z fabryki w Bolechowie, co uważamy za symboliczny początek firmy Solaris (wtedy jeszcze Neoplan Polska)

1999

Premiera pierwszego pojazdu z rodziny Urbino – **niskopodłogowego Solarisa Urbino 12**

2000

Zdobywamy **pierwsze eksportowe zamówienie** – autobusy Solaris wyjeżdżają na ulice Ostrawy w Czechach

2001

Wraz z pierwszym trolejbusem marki Solaris stawiamy **pierwszy krok na ścieżce elektromobilności**

2003

Wdrażamy w organizacji wymagania normy jakościowej i uzyskujemy certyfikat ISO 9001

2005

Startujemy z projektem **„Bezpieczny Kierowca”** – do dziś przeszkoliliśmy już ponad 1600 kierowców

Nasz system zarządzania zostaje poszerzony o wymagania normy środowiskowej i zaczyna funkcjonować jako **Zintegrowany System Zarządzania**.

Uzyskujemy certyfikat **ISO 14001**

2006

Wprowadzamy do oferty autobus hybrydowy Solaris Urbino 18 hybrid – pierwszy autobus z napędem hybrydowym w Europie wdrożony do seryjnej produkcji

2011

Produkujemy **pierwszy elektryczny autobus marki Solaris** – Urbino 8,9 electric

2014

Prezentujemy **nową generację autobusów i trolejbusów** – nowy Solaris świętuje swoją premierę

Dostarczamy do Hamburga **pierwszy autobus z wodorowym ogniwem paliwowym**

Pierwszy student rozpoczyna naukę w ramach **studiów dualnych** z Politechniką Poznańską i Solarisem

2016

Solaris Urbino 12 electric otrzymuje statuetkę **„Bus of the Year 2017”** za **najlepszy autobus miejski** – jako pierwszy autobus elektryczny w historii konkursu

Rozbudowujemy hale produkcyjne i zwiększamy możliwości produkcyjne, dostosowując pracę fabryki do produkcji masowej autobusów bezemisyjnych

2018

4 września **Solaris dołącza do grupy CAF**, która obejmuje większościowe udziały w spółce, Prezesem Zarządu naszej firmy zostaje **Javier Calleja**

2019

Prezentujemy **pierwszy autobus wodorowy** Urbino 12 hydrogen, który w tym samym roku zdobywa nagrodę w konkursie „Zrównoważony Rozwój 2019”

2020

Wprowadzamy do portfolio kolejny **model elektryczny** – Solarisa Urbino 15 LE electric – to pierwszy międzymiastowy e-bus naszej marki

Z fabryki w Bolechowie **wyjeżdża autobus z numerem 20 000** – i jest to autobus elektryczny Urbino 18 electric, który kursuje po ulicach Warszawy

Tworzymy nową komórkę w strukturze spółki, odpowiedzialny za zarządzanie kwestiami z obszaru ESG

2007

Rozpoczynamy **program klas patronackich** – do dziś programie uczestniczyło 200 osób, spośród których 76 po zakończeniu nauki podjęło pracę w naszej firmie

2012

Solaris Urbino 8,9 electric zostaje uznany przez niemiecki magazyn branżowy “busplaner” za „Innowację Roku 2012”

Otwieramy **przykładowy żłobek** „Pod Zielonym Jamniczkiem” – mamy już 152 absolwentów żłobka

Powołujemy **„Fundację Zielony Jamnik – na ratunek bezbronnym”** – do dziś przeznaczyła 0,92 mln zł na pomoc najbardziej potrzebującym

2017

Podpisujemy **„Europejską Deklarację na rzecz wdrożenia”** „czystych autobusów”

Z naszej fabryki wyjeżdża setny autobus z napędem elektrycznym

Nasze wartości

GRI 102-16

Od samego początku Solaris przyczynia się do **zmiany oblicza transportu publicznego, i wciąż pozostaje to naszą największą aspiracją.**

Stawanie się lepszym każdego dnia stanowi naszą motywację. Chcemy być i jesteśmy dumni z naszych produktów i wdrażanych nowatorskich rozwiązań. Dzięki efektywnej pracy zespołowej budujemy silne i trwałe relacje z klientami.

Nasze działania podejmujemy, bazując na pięciu wartościach. To kompleksowy system, który jest firmowym drogowskazem na kolejne lata i podstawą podejmowanych przez nas decyzji. Cechy te określają charakter naszej firmy i to, co wspólnie identyfikujemy jako najistotniejsze.



Skuteczność

Szybko i elastycznie reagujemy na zmiany, działamy odważnie.



Zorientowanie na klienta

Patrzymy na nasz produkt oczami klientów, respektujemy wzajemne potrzeby w relacjach biznesowych.



Daleko-wzroczność

Wstuchujemy się w potrzeby rynku, podejmujemy decyzje myśląc o przyszłości.



Współpraca

W naszych działaniach opieramy się na zaufaniu, zaangażowaniu i wzajemnym szacunku.



Innowacyjność

Stawiamy sobie ambitne cele, nieustannie rozwijamy nasze produkty i doskonalimy pracę.





Innowacyjność – nasze drugie imię

SOLARIS

Nasze produkty

GRI 102-2

Pojazdy marki Solaris to rodzina niskopodłogowych i niskowejściowych autobusów miejskich Urbino, trolejbusów Trollino oraz międzymiastowych autobusów InterUrbino, których modele w charakterystycznym designie dostępne są z różnymi rodzajami napędów oraz w wersjach wyposażenia dopasowanych do oczekiwań klientów. Poprzez inwestycje w rozwój modeli o napędach bezemisyjnych, przyczyniamy się do poprawy jakości życia w miastach.

Dostarczyliśmy już do klientów ponad 20 tysięcy pojazdów, z czego 1558 w 2020 roku. Nowoczesny i przyjazny design naszych autobusów na stałe wpisał się w krajobraz setek europejskich miasteczek i metropolii.

Szerokie portfolio autobusów i trolejbusów



Rodzaje napędów w autobusach Solaris



elektryczny



wodorowy



trolejbus



hybrydowy



gazowy



spalinowy

Wyrazisty design

Atrakcyjne wzornictwo jest cechą wyróżniającą markę Solaris. Dynamiczną linią nadwozia pojazdów z rodziny Urbino chcemy dać jasny przekaz, że jesteśmy zorientowani ku innowacjom i przyszłości. Nowoczesny design i wysoka estetyka wykończenia mają przyciągać uwagę pasażerów i zachęcać ich do korzystania z komunikacji miejskiej.

Nagrody

iFDesign dla nowego Urbino



TOP Design dla nowego Urbino



UITP design dla nowego Urbino



dla Solarisa Urbino 12 LE lite hybrid



dla Solarisa Trollino 24





Autobusy do zadań specjalnych

Oferta Solaris obejmuje także autobusy specjalne, takie jak **mobilne stacje poboru krwi**, **autobusy lotniskowe**, **mobilne studia filmowe** czy **autobusy szkolne**.



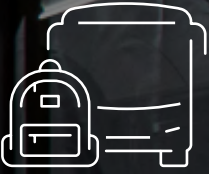
mobilne stacje poboru krwi



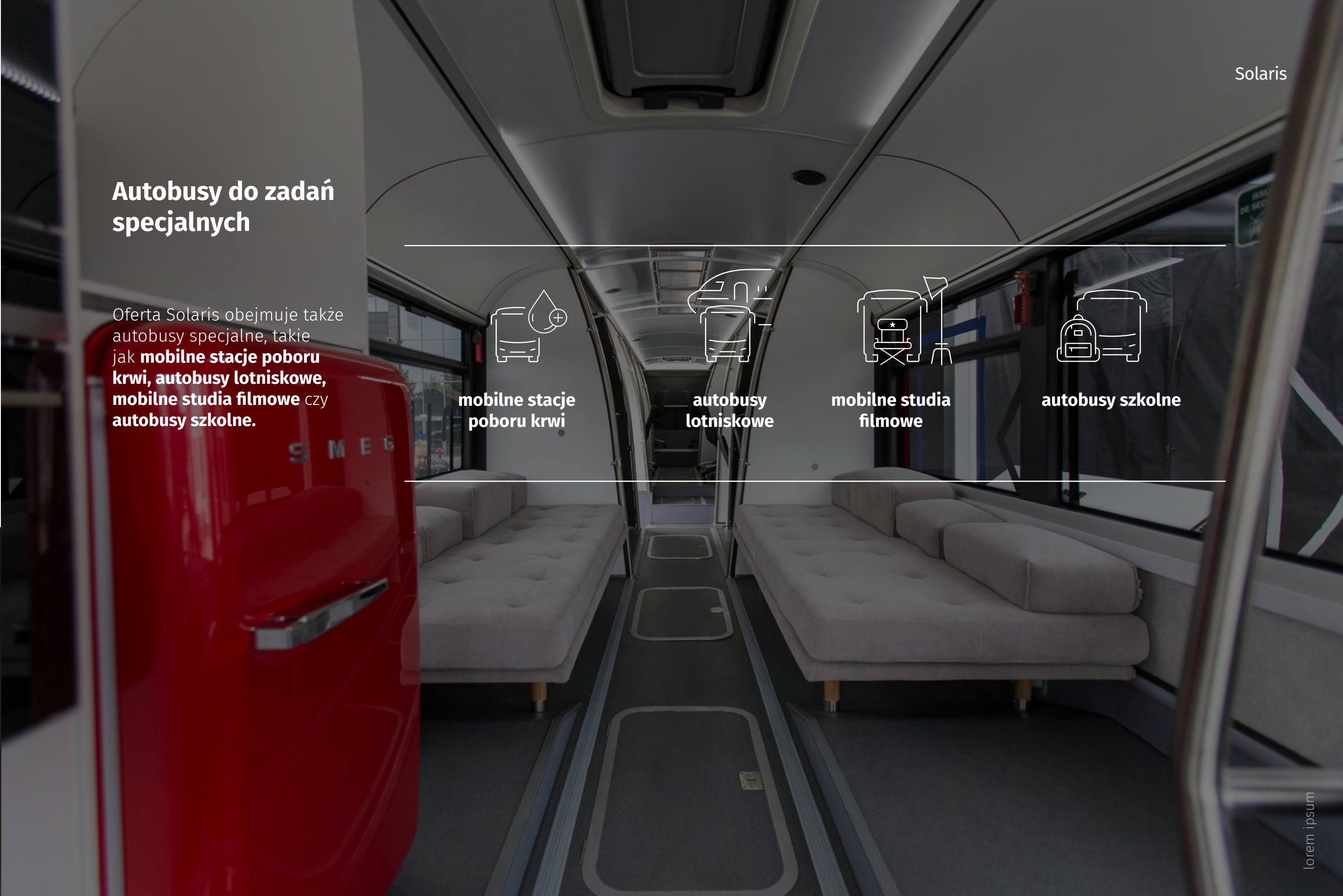
autobusy lotniskowe



mobilne studia filmowe



autobusy szkolne



Elektromobilność to przyszłość

Jesteśmy przekonani, że zeroemisyjne autobusy, nie generujące hałasu i uciążliwych wibracji, w realny sposób przyczyniają się do zmiany środowiska miejskiego na lepsze. Dlatego jednym z najważniejszych kamieni milowych było dla nas wyprodukowanie autobusu w pełni elektrycznego (2011). Dziś kompletne bezemisyjne portfolio pojazdów obejmuje:

Wypracowywane od ponad 20 lat doświadczenie w elektromobilności zaowocowało tym, że **Solaris jest dziś największym europejskim producentem autobusów elektrycznych, z portfelem zamówień przekraczającym 1000 pojazdów.**

Autobusy elektryczne

od 2011



1 200

zакontraktowanych pojazdów

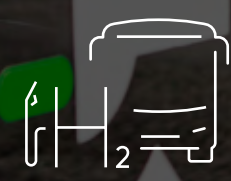


Nagrody

- Bus of the Year
- Busplaner
- Ebus
- International busplaner
- Sustainability Award 2021

Autobusy wodorowe

od 2019



70

zакontraktowanych pojazdów



Nagrody

- Busplaner
- Ebus

Trolejbusy

od 2001



1 700

dostarczonych pojazdów



Nagrody

- Top Design Award

Wspieramy transformację transportu

Chcemy być aktywnym partnerem dla operatorów komunikacji miejskiej, świadcząc kompleksowe wsparcie dla miast w transformacji transportu na bezemisyjny:

przeprowadzamy setki studiów wykonalności, produkujemy najnowocześniejsze autobusy i gotowi jesteśmy dostarczyć wraz z nimi infrastrukturę ładowania. Ponadto stworzyliśmy autorski system zdalnego zarządzania flotą i konserwacji predykcijnej marki eSConnect.

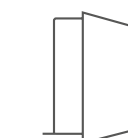
After Sales

Oferujemy bogatą ofertę posprzedażną w zakresie profesjonalnej, rozbudowanej sieci serwisowej, uszytej pod potrzeby klientów, dodatkowo wspieranej przez szeroką ofertę autorskich części zamiennych marki Optiline.

Specjalnie dla klientów, mających w swoich flotach pojazdy z napędami elektrycznymi, stworzyliśmy dedykowaną tylko dla nich strukturę wsparcia posprzedażnego.

Bezpieczny transport w każdych warunkach

W związku z pandemią koronawirusa/COVID-19 w 2020 roku u wielu operatorów transportu publicznego pojawiły się nowe potrzeby związane ze zwiększeniem środków bezpieczeństwa pasażerów i kierowców. Staraliśmy się jak najszybciej odpowiedzieć na to zapotrzebowanie wprowadzając do oferty **rozwiązania „antycovidowe”, które minimalizują ryzyko infekcji wśród podróżnych podczas pandemii.** Wszystkie z nich przetestowaliśmy w realnych warunkach miejskich.



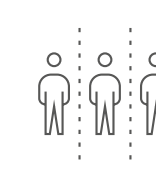
Bezdotykowe otwieranie i zamykanie drzwi przez pasażerów



Interkom – bezkontaktowy system komunikacji kierowca-pasażer



Dezynfektory



Systemy liczące pasażerów



Zamknięte kabiny kierowcy





Rozwój i innowacje

GRI 201-4

W DNA naszej firmy wpisana jest na stałe innowacja i związane z nią dążenie do rozwijania jak najczystszych dla środowiska napędów.

Wierzymy, że nowoczesny transport publiczny jest fundamentem zrównoważonych miast, dlatego od początku naszej działalności inwestujemy znaczne środki w badania i rozwój.

Jednocześnie aktywnie pozyskujemy dofinansowania na realizację nowatorskich projektów.

W 2020 roku nasza firma była beneficjentem środków finansowanych zarówno z budżetu Polski, jak i Unii Europejskiej. **Dofinansowanie naszej organizacji w 2020 roku wyniosło 3 897 240 zł**, z czego 2 478 890,7 zł zostało przeznaczone na wsparcie badań naukowych, rozwój technologiczny i innowacje. Otrzymaliśmy wsparcie rozwojowe w ramach programów unijnych Horyzont 2020 oraz M.era Net, Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój (Poddziałanie 1.1.1. Szybka Ścieżka), a także z dofinansowań Narodowego Centrum Badań i Rozwoju – programów sektorowych RANB oraz INNOMOTO (POIR1.2).

W ramach tych środków w 2020 roku realizowaliśmy następujące projekty:

- **Hybrid Beams** – koncentruje się na opracowaniu nowej koncepcji lekkiej struktury szkieletowej autobusu.
- **Virtual FCS** – celem projektu jest opracowanie w pełni otwartego oprogramowania, które może być przyjęte jako globalny standard projektowania systemów FuelCell.
- **Opracowanie i weryfikacja zeroemisyjnego autobusu 15-metrowego.**
- **TRUSTONOMY** – projekt ma na celu zbudowanie zaufania do pojazdów autonomicznych oraz zachęcenie użytkowników pojazdów do korzystania z systemów wsparcia kierowców.
- **ADAS** – projekt, którego celem jest wypracowanie zaawansowanego systemu wsparcia precyzyjnych manewrów dla kierowców autobusów miejskich jednosegmentowych i przegubowych.
- **ASSURED** – w jego ramach toczą się prace nad szybkim i inteligentnym rozwiązaniem ładowania dla autobusów i innych pojazdów typu heavy duty.
- **Opracowanie i weryfikacja nowej generacji trolejbusów** o zasilaniu sieciowo-bateryjnym wraz z dedykowanym magazynem energii, przystosowanym do pracy ciągłej.
- **Opracowanie nowej generacji autobusu miejskiego z szeregowym napędem hybrydowym**, zaprojektowanego zgodnie z wymaganiami systemu BRT (Bus Rapid Transit).



Ulgi badawczo-rozwojowe

W 2020 roku skorzystaliśmy z ulgi badawczo-rozwojowej, której celem jest wspieranie innowacyjnej działalności gospodarczej podatników i tym samym zwiększenie skali inwestycji przedsiębiorstw w badania i rozwój w Polsce. Podatnicy od podstawy opodatkowania mają prawo odliczyć 100% wydatków poniesionych na działalność badawczo-rozwojową. W 2020 roku firma odliczyła od podstawy opodatkowania wydatki kwalifikowane w wysokości 21 872 783,17 PLN, uzyskując tym samym korzyść podatkową w kwocie 4 155 828,80 PLN.



Współpraca z uczelniami

Stałe wdrażanie nowoczesnych rozwiązań oraz ciągłe poszerzanie wiedzy i kompetencji jest kluczowe dla rozwoju firmy produkującej nowoczesne, ekologiczne pojazdy. Istotna w tym procesie jest współpraca z placówkami naukowymi i instytucjami edukacyjnymi. W 2020 roku nasza firma prowadziła wspólne projekty rozwojowe z ośrodkami z Polski i Europy:

- 1 AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTIFICAS (Wyższa Rada Badań Naukowych, Hiszpania)
- 2 AIT AUSTRIAN INSTITUTE OF TECHNOLOGY GMBH (Organizacja Badawczo-Technologiczna, Austria)
- 3 BELGISCH LABORATORIUM VAN DE ELEKTRICITEITSINDUSTRIE (Belgijskie Laboratorium Przemysłu Elektrycznego, Belgia)
- 4 COMMISSARIAT A L ENERGIE ATOMIQUE ET AUX ENERGIES ALTERNATIVES (Komitet ds Energii Atomowej, Francja)
- 5 COMMUNAUTE D’ UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE BOURGOGNE- FRANCHE - COMTE (zgrupowanie uczelni wyższych w regionie Bourgogne Franche Comté, Francja)
- 6 FRAUNHOFER GESELLSCHAFT ZUR FOERDERUNG DER ANGEWANDTEN FORSCHUNG (Towarzystwo Fraunhofera Wspierania Badań Stosowanych, Niemcy)
- 7 IKERLAN SCL (Centrum badawcze, Hiszpania)

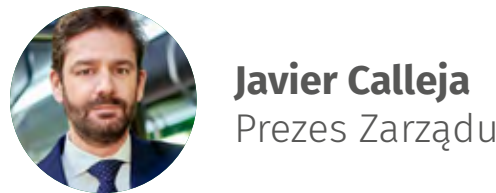
- 8 INSTITUT FRANÇAIS DES SCIENCES ET TECHNOLOGIE DES TRANSPORTS DE L'AMÉNAGEMENT ET DES RESEAUX (Francuski Instytut Nauki i Technologii Transportu, Rozwoju i Sieci, Francja)
- 9 INSTITUTE OF COMMUNICATION AND COMPUTER SYSTEMS (Instytut Komunikacji i Systemów Komputerowych, Grecja)
- 10 INSTYTUT TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO (Polska)
- 11 KOMPETENZZENTRUM (VIF) (instytucja naukowa zajmująca się badaniami i rozwojem dla przemysłu motoryzacyjnego, Niemcy)
- 12 NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR TOEGEPAST NATUURWETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK TNO (Organizacja Stosowanych Badań Naukowych, Holandia)
- 13 PANEPISTIMIO PATRON (Uniwersytet w Patras, Grecja)
- 14 POLITECHNIKA POZNAŃSKA (Polska)
- 15 POLITECNICO DI TORINO (Politechnika Turyńska, Włochy)
- 16 SINTEF AS (Instytut Badawczy, Norwegia)
- 17 TEKNOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS VTT OY (Centrum Badań Technicznych, Finlandia)
- 18 UNIVERSITY OF LEEDS (Uniwersytet w Leeds, Anglia)
- 19 VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL (Uniwersytet w Brukseli, Belgia)
- 20 Výzkumný a zkušební ústav Plzeň s.r.o (Instytut Badań i Testów w Pilźnie, Czechy)



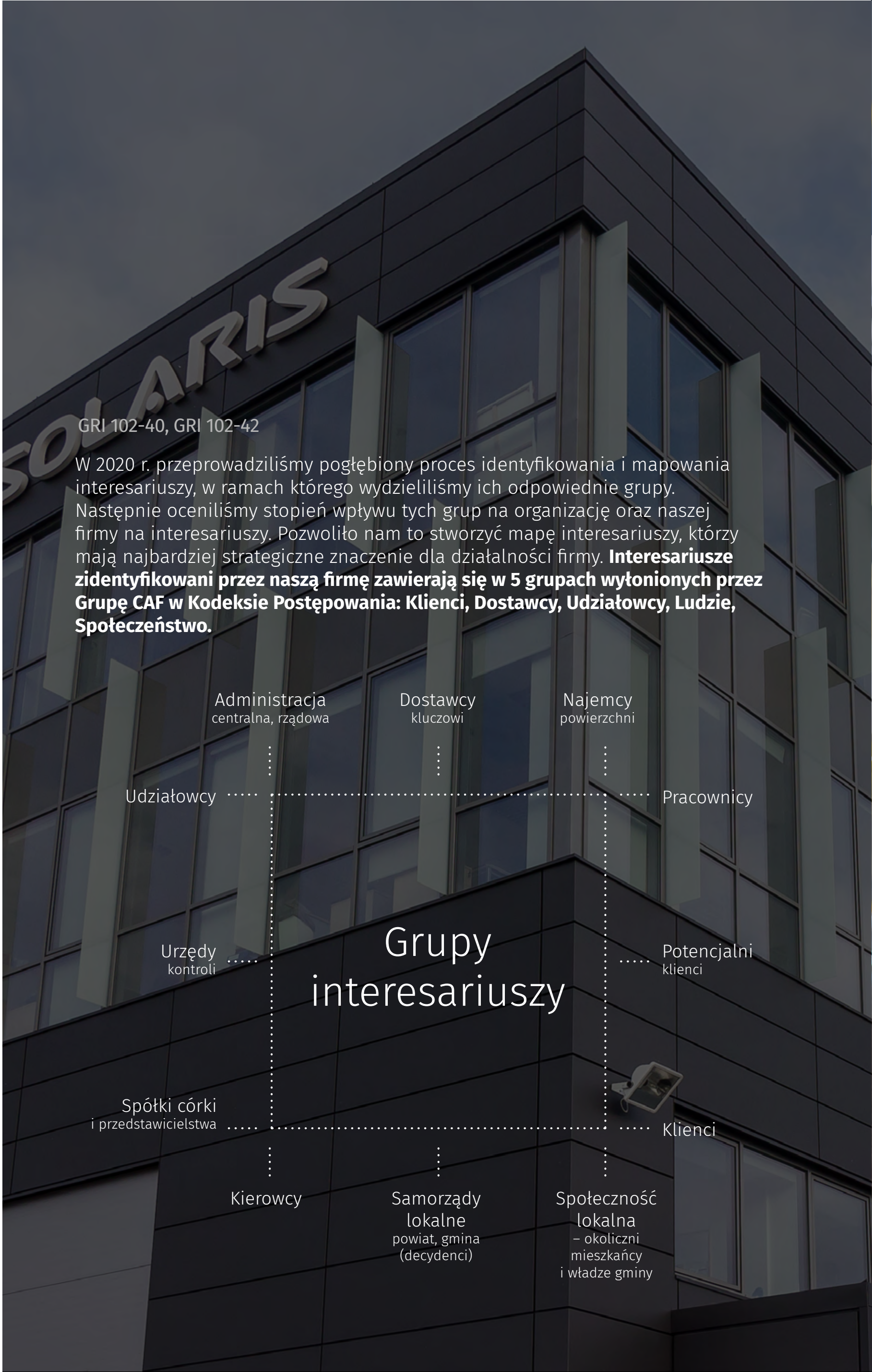
Silne relacje

Wierzmy, że budowanie silnych relacji z interesariuszami jest kluczowe, by w pełni realizować społeczną odpowiedzialność biznesu. Nieustannie dążymy więc do tego, aby w ważnych decyzjach społeczno-gospodarczych uwzględniać ich oczekiwania.

„Jesteśmy świadomi, że działanie firmy Solaris nie kończy się za terenem fabryki, a wszystkie podejmowane przez nas decyzje, wdrożone projekty czy finalne produkty mają ogromny wpływ na otoczenie. Podchodzimy do tego wyzwania z pełną odpowiedzialnością.”



Javier Calleja
Prezes Zarządu



To, co ważne dla interesariuszy, jest ważne i dla nas

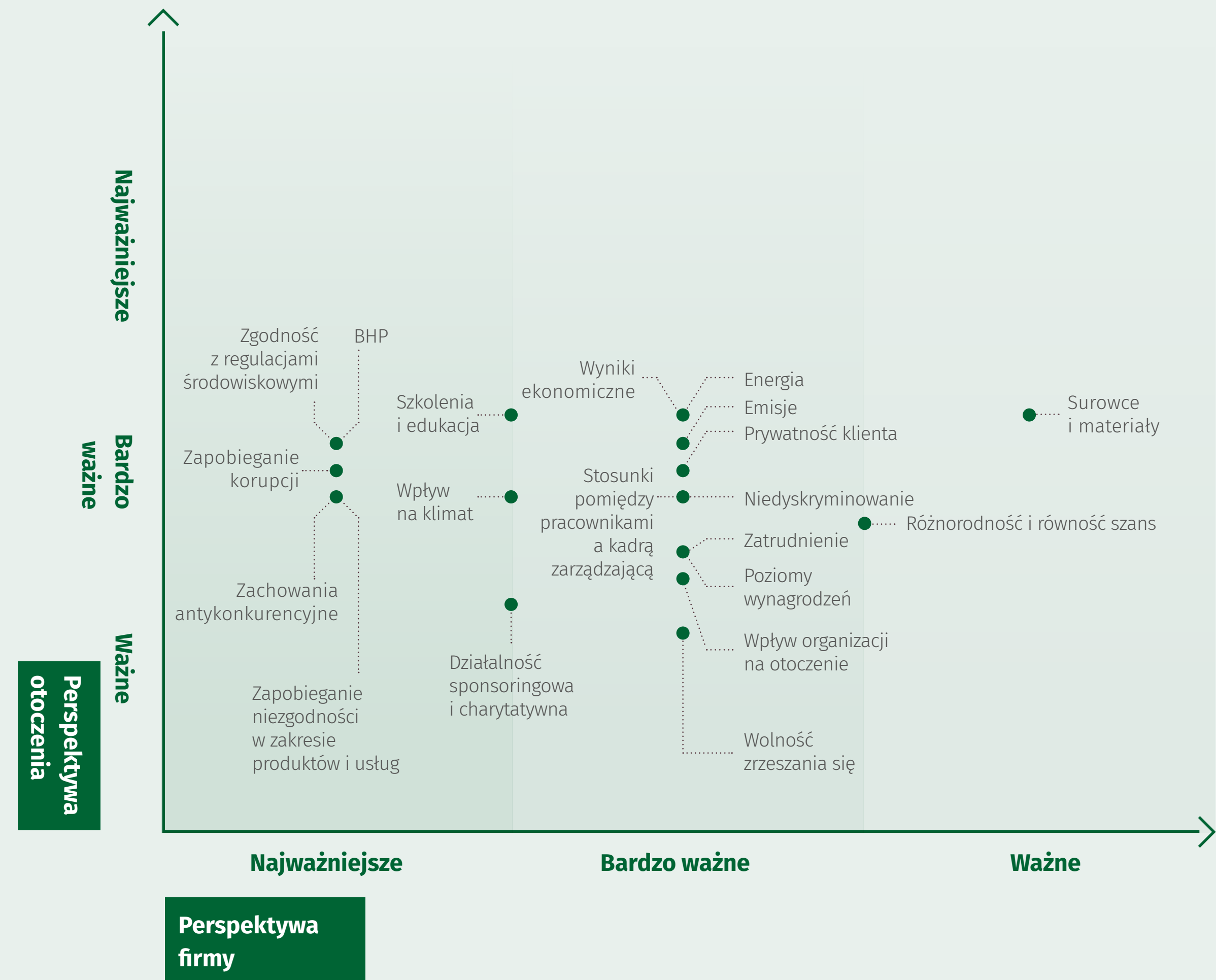
GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-47

Wiedzę na temat potrzeb i oczekiwań naszych interesariuszy zdobywamy, korzystając z wielu kanałów komunikacji i metod dialogu. Dokładamy wielu starań, aby przekazywać otoczeniu kompletne i rzetelne informacje o swoich celach i działaniach.

W proces opracowania niniejszego raportu zostali włączeni nie tylko przedstawiciele firmy, ale również nasi interesariusze. **W 2020 roku przeprowadziliśmy analizę istotności – badanie oczekiwań reprezentantów głównych grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych firmy wobec zawartości raportu.** Badanie przeprowadzono w oparciu o ankietę internetową. Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju opiera się na kwestiach zidentyfikowanych w przeprowadzonym badaniu jako najistotniejsze – zarówno dla interesariuszy, jak i firmy.

Jednym z efektów badania były anonimowe rekomendacje m.in. klientów, przedstawicieli samorządów lokalnych, przedstawicieli instytucji kontrolnych, dostawców, dziennikarzy i pracowników. Na wiele ich pytań i wątpliwości udało nam się odpowiedzieć w niniejszym raporcie – oznaczyliśmy te miejsca za pomocą .

Co jest ważne dla interesariuszy



Główne formy i narzędzia komunikacji z interesariuszami



Strony internetowa firmy adresowana do klientów i konsumentów



Czasopismo dla klientów „Magazyn Solaris”, wydawane od 2008 roku



Media społecznościowe – [Facebook](#), [LinkedIn](#), [Instagram](#), [YouTube](#)



Konferencje prasowe



Konferencje dla klientów „Solarisposium” oraz „#SolarisTalks”



Cykliczne badania satysfakcji klienta, analiza czynnika NPS (Net Promoter Score)



Serwisy internetowe firmy, portal dla klientów części zamiennych Magbus, strona www Grupy CAF



Imprezy z okazji premiery pojazdów, branżowe wydarzenia promujące e-mobilność – dla mediów oraz dla klientów



Programy edukacji dualnej



Narzędzia komunikacji wewnętrznej



Kanał dla sygnalistów Grupy CAF



Spotkania ze Związkami Zawodowymi funkcjonującymi w naszej firmie



Udział w stowarzyszeniach i organizacjach branżowych



Organizacje, do których należymy

GRI 102-13

Jesteśmy członkiem 14 organizacji branżowych:

- Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK)
- UITP (Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Publicznego)
- VDV (Stowarzyszenie Niemieckich Firm Transportowych)
- Hydrogen Europe (NEW-IG)
- ITxPT (Technologie Informatyczne dla Transportu Publicznego)
- Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej (IGKM)
- Polskie Towarzystwo Naukowe Silników Spalinowych
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa
- Wielkopolski Związek Pracodawców LEWIATAN
- Komitet Techniczny PKN – nr 17 ds. Pojazdów i Transportu Drogowego
- Forum Innowacyjnego Transportu
- Polsko-Hiszańska Izba Gospodarcza
- Polska Izba Motoryzacji
- Polski Związek Pracodawców Transportu Publicznego – przystąpiliśmy do organizacji na początku 2021 roku



Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju

Cele Zrównoważonego Rozwoju to przyjęty na szczycie ONZ w 2015 roku zestaw działań na lata 2015-2030, który ma wspomóc ludzkość w osiągnięciu zrównoważonego rozwoju. Plan rozpisany jest na 17 celów – społecznych, gospodarczych i środowiskowych, i jest swoistym drogowskazem dla rządów, organizacji pozarządowych, biznesu oraz osób prywatnych, niezależnie od regionu świata.

W firmie Solaris przyczyniamy się do osiągnięcia wielu Celów Zrównoważonego Rozwoju i budowania lepszej przyszłości. **W szczególności deklarujemy aktywną realizację 4 Celów, związanych bezpośrednio z naszą działalnością:**



Cel nr 7: Czysta i dostępna energia

„Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie”

Nasze Działania:

- Inwestujemy w energooszczędne rozwiązania w procesach produkcyjnych.
- Dostarczamy do miast autobusy zasilane energią elektryczną pochodzącą z baterii (autobusy elektryczne), miejskiej sieci trakcyjnej (trolejbusy) oraz wodoru (autobusy wodorowe).
- Dostarczamy do miast infrastrukturę ładowania pojazdów.
- Poprzez rozwijanie nowoczesnych, nisko- i zeroemisyjnych pojazdów komunikacji zbiorowej promujemy transport publiczny.
- Rozwijamy projekty drugiego życia baterii, których wykorzystanie może wesprzeć miasta w optymalnym zarządzaniu systemem energetycznym.



Cel 9 Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

„Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność”

Nasze Działania:

- Rozwijamy innowacyjne rozwiązania dla zrównoważonego transportu publicznego – produkujemy pojazdy wyposażone w nisko- i zeroemisyjne napędy, których użytkowanie wpływa na ograniczanie zużycia zasobów energetycznych i minimalizuje wpływ na środowisko.
- Inwestujemy w nowoczesną infrastrukturę produkcyjną i systemy zarządzania, stosujemy innowacyjne technologie projektowania pojazdów.
- Inwestujemy w projekty badawczo-rozwojowe w transporcie, m.in. w zakresie elektromobilności, pojazdów autonomicznych i zaawansowanych systemów wsparcia kierowców (ADAS).
- Poprzez system edukacji dualnej, inwestujemy w kompetencje techniczne przyszłych pokoleń, kształcimy przyszłe kadry inżynierskie.



Cel nr 11: Zrównoważone miasta i społeczności

„Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu”

Nasze Działania:

- Dostarczamy do miast nowoczesne autobusy, w tym pojazdy hybrydowe i całkowicie bezemisyjne, a także infrastrukturę ładowania pojazdów elektrycznych.
- Poprzez rozwijanie nowoczesnych, ekologicznych, bezpiecznych i niezawodnych pojazdów komunikacji zbiorowej zwiększamy komfort kierowców i ulepszymy doświadczenia z podróżowania pasażerów, tym samym popularyzując transport publiczny jako jeden z fundamentów zrównoważonych miast.
- Wyposażając nasze autobusy w zaawansowane systemy wsparcia kierowcy (ADAS), zwiększamy bezpieczeństwo wszystkich użytkowników dróg.
- Szkolimy kierowców z bezpiecznej i optymalnej jazdy, poprawiając jakość życia w miastach.
- Dostarczamy system zarządzania flotą pojazdów eSConnect, który umożliwia optymalne wykorzystanie autobusów przez przewoźników.
- W ramach działań w organizacji UITP jesteśmy sygnatariuszem „Karty Zrównoważonego Rozwoju”.
- Projektując i produkując pojazdy transportu publicznego i dostarczając je do naszych klientów, przyczyniamy się do tworzenia systemów komunikacji miejskiej, ułatwiających mobilność w dużych i małych miastach, tym samym przeciwdziałając barierom transportowym.



Cel 13 Działania w dziedzinie klimatu

„Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom”

Nasze Działania:

- Dostarczamy do miast autobusy nisko- i bezemisyjne, wśród klientów promujemy najbardziej ekologiczne rozwiązania, rokrocznie zwiększając udział napędów alternatywnych w naszej sprzedaży.
- Inwestujemy w energooszczędne rozwiązania w procesach produkcyjnych, chcąc zredukować zużycie energii i emisji powstałych w wyniku naszej działalności.
- Nieustannie pracujemy nad zwiększeniem efektywności energetycznej naszych pojazdów.
- Projektowane i produkowane przez nas pojazdy przyczyniają się do redukcji emisji szkodliwych substancji w miastach i tym samym ograniczają negatywny wpływ transportu na zmiany klimatu.

Czym dla nas jest zrównoważone zarządzanie?

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

W Solarisie misję wdrażania idei zrównoważonego rozwoju interpretujemy jako systematyczne poszerzanie gamy zeroemisyjnych pojazdów i aktywne wsparcie miast zainteresowanych zieloną zmianą w komunikacji miejskiej, ale także jako wprowadzanie nieustannych usprawnień w procesie produkcji, podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników firmy oraz użytkowników pojazdów marki Solaris. Chcemy funkcjonować jako integralna część większej całości, a nie oddzielny byt. Troska o środowisko naturalne i społeczne otoczenie to fundamenty, na których budujemy postęp ekonomiczny. Wierzymy, że sukces osiągniemy tylko wtedy, gdy będziemy obdarzeni zaufaniem – naszej wspaniałej załogi, klientów i podwykonawców. I tylko przy ich pełnym wsparciu.”



Javier Calleja
Prezes Zarządu

GRI 102-15

Solaris to odpowiedzialna firma i uczciwy pracodawca, a przy tym lider innowacji o ambicjach zmiany oblicza transportu publicznego na czysty, przyjazny mieszkańcom miast i zrównoważony. Szansę na dalszy rozwój dostrzegamy w konsekwentnym inwestowaniu w ekologiczne rozwiązania w naszych pojazdach. Nasze przyjazne środowisku autobusy nie tylko cieszą się popularnością wśród przewoźników miejskich, ale i realnie przyczyniają się do obniżenia emisji w miastach i do polepszenia w nich jakości powietrza.

Staramy się odpowiadać na rosnące potrzeby transportowe wielkich metropolii i mniejszych miast, oferując nowoczesne i komfortowe rozwiązania, które zwiększają atrakcyjność środków komunikacji miejskich. **Zdajemy sobie sprawę z kryzysu klimatycznego i poprzez nieustanny rozwój bezemisyjnych i niskoemisyjnych produktów chcemy przyczynić się do zniwelowania jego negatywnych skutków.** Dziś staramy się naszą ekologiczną ofertą kreować potrzeby zakupowe wśród klientów, wiedząc, że mają wpływ na gospodarkę i środowisko jutro. Podczas wymagającego procesu transformacji transportu na mniej inwazyjny dla środowiska, jesteśmy aktywnym partnerem i doradcą. Naszą ofertę pojazdów wzbogaciliśmy o pakiet wsparcia elektromobilności w miastach.





GRI 102-11

Chcemy, aby nasz dynamiczny rozwój przebiegał w zgodzie z zasadami odpowiedzialności społecznej, dlatego konsekwentnie inwestujemy w innowacje technologiczne, mając świadomość, że standard życia w miastach, gdzie mieszka ponad 50% mieszkańców globu, w dużej mierze zależy od tego, czy zrealizowana zostanie idea zrównoważonego transportu. Jego podstawa leży w racjonalnym wykorzystaniu dostępnych źródeł energii, a także wyznaczaniu standardów użytkowania energii otrzymywanej ze źródeł alternatywnych. **Solaris daje możliwość korzystania z takiej energii, m. in. poprzez produkcję i propagowanie wydajnych autobusów elektrycznych, wodorowych, hybrydowych lub zasilanych biogazem oraz trolejbusów.**

Mając na uwadze współczesne wyzwania zrównoważonego rozwoju, związane ze zmianami klimatycznymi oraz nadmiernym zanieczyszczeniem środowiska naturalnego, podejmujemy szereg działań w kierunku minimalizacji negatywnego wpływu na poszczególne jego elementy. Nasze podejście do zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju jest spójne z wizją Grupy CAF i podstawowymi celami, które w tym zakresie Grupa postawiła wszystkim podmiotom poprzez Politykę Zrównoważonego Rozwoju, zatwierdzoną przez Radę Dyrektorów CAF S.A. Więcej informacji na temat globalnej wizji oraz zrównoważonego rozwoju CAF zawarte jest w rozdziale 1.1 Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF.

Świadomi odpowiedzialności za bezpieczeństwo, niezawodność i solidność naszych autobusów, stale usprawniamy procesy produkcyjne i organizacyjne oraz poszukujemy coraz lepszych rozwiązań w zakresie stosowanych technologii. **Rozwijamy wyroby nie tylko w aspekcie jakościowym, ale również środowiskowym.**

Wsparciem w realizacji tych zamierzeń jest utrzymywanie przez nas **systemu zarządzania środowiskowego oraz stosowanie urządzeń i technologii redukujących skalę naszego negatywnego oddziaływania.**

W naszej firmie funkcjonuje **Zintegrowany System Zarządzania**, który wprowadziliśmy w trosce o bezpieczeństwo użytkowników naszych produktów i najwyższą jakość całej rodziny naszych pojazdów i w odpowiedzi na oczekiwania naszych klientów. Produkcja wszystkich autobusów i trolejbusów przebiega zgodnie z ustalonymi procesami i jest nadzorowana nie tylko wewnętrznie, ale także przez zewnętrzne jednostki certyfikacyjne. Zintegrowany System Zarządzania jest certyfikowany zgodnie z normami:



W naszej firmie od 2005 roku funkcjonuje certyfikowany system zarządzania środowiskowego, który został wprowadzony w oparciu o normę ISO 14001. Obliguje on do stawiania ambitnych celów przede wszystkim związanych z dążeniem do najwyższej ochrony środowiska, zapobiegania zanieczyszczeniom i ciągłego zwiększania świadomości zarówno naszych pracowników, jak i kontrahentów. Działania te pomagają nam osiągać efekty zarówno ekologiczne, jak i ekonomiczne.

Aby zapewnić zgodność z wymaganiami norm jakościowych ISO 9001 i środowiskowych ISO 14001 stosujemy niezbędne narzędzia, takie jak przeglądy procesów, audyty wewnętrzne, przejścia środowiskowe, przeglądy zarządzania oraz przeglądy działań poaudytowych. Czynności te obejmują też przegląd wymagań prawnych oraz identyfikację i weryfikację oczekiwań istotnych stron zainteresowanych.

Ponadto w 2020 roku rozpoczęty został w firmie proces wdrożenia systemu bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnego z normą ISO 45001.



Nasze przewagi

- Szeroka oferta pojazdów z napędami elektrycznymi
- Oferta skrojona pod zróżnicowane potrzeby klientów
- Innowacyjność produktów skierowana w stronę ochrony środowiska



Zarządzanie ryzykiem

GRI 102-15

Aby zapewnić ciągłość działania, zidentyfikowaliśmy czynniki ryzyka dla naszej działalności, ale przede wszystkim wypracowaliśmy sposoby zabezpieczenia się przed nimi. Podejmujemy ciągłe wysiłki mające na celu dywersyfikację wszelkich ryzyk finansowych i niefinansowych. Stosujemy szereg rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które pozwalają na podejmowanie działań wobec zidentyfikowanych ryzyk, a także pojawiających się razem z nimi szans.

Za całość zarządzania i wytyczanie kierunków rozwoju strategii zarządzania ryzykami finansowymi i pozafinansowymi odpowiada w naszej firmie Zarząd. W strukturze Solarisa funkcjonują stanowiska Dyrektora ds. Ryzyka oraz Pełnomocnika Zarządu ds. Systemu Zarządzania i Ochrony Danych. **Ponadto utworzyliśmy nowy dział w strukturze spółki, odpowiedzialny za obszar zarządzania kwestiami ESG** – [z ang. Environmental, Social, Governance]. Jednym z obszarów odpowiedzialności tej komórki będzie zarządzanie ryzykami niefinansowymi – w tym identyfikowanie ryzyk oraz wypracowanie dalszych procedur mających na celu ich minimalizowanie.



Proces zarządzania ryzykami biznesowymi, w tym ryzykami niefinansowymi, regulują w naszej organizacji odpowiednie polityki, procedury oraz metodyki. **Systemem nadrzędnym w tym zakresie jest Zintegrowany System Zarządzania i powiązane z nim dokumenty.** Jako firma należąca do Grupy CAF, jesteśmy w trakcie przyjmowania do naszych procesów także Ogólnej Polityki Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Grupy CAF (Rozdział 2.2, [Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF](#)). Model zarządzania ryzykiem jest jednolity dla całej Grupy oraz dla każdego rodzaju ryzyka, i składa się z następujących czynności:

Model zarządzania ryzykiem jest jednolity dla całej Grupy oraz dla każdego rodzaju ryzyka, i składa się z następujących czynności:

- 1 Określenie kontekstu zarządzania ryzykiem dla każdej działalności, w tym poziomu ryzyka, który Grupa uznaje za akceptowalny
- 2 Identyfikacja różnych rodzajów ryzyka, na które narażona jest Grupa, zgodnie z głównymi rodzajami przedstawionymi w Polityce

3 Analiza zidentyfikowanych ryzyk i ich konsekwencji dla całej Grupy CAF

- Ryzyka korporacyjne – te, które mają wpływ na całą Grupę
- Ryzyka biznesowe – te, które mają konkretny wpływ na każde z działań / projektów, różniące się w zależności od ich szczególnych cech

4 Ocena ryzyka na podstawie poziomu ryzyka, który Grupa uznaje za akceptowalny

5 Środki zaplanowane w celu przeciwdziałania zidentyfikowanym zagrożeniom

6 Regularne monitorowanie i kontrola aktualnych i potencjalnych zagrożeń poprzez wykorzystanie informacji i systemów kontroli wewnętrznej

W kluczowych obszarach naszego działania zidentyfikowaliśmy ryzyka niefinansowe, które mogą mieć znaczący wpływ na obszar środowiskowy, w tym na zmiany klimatu, a także na obszar pracowniczy, społeczny, praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Ich opis znajduje się na kolejnych stronach.

Dbamy o środowisko dla kolejnych pokoleń

GRI 201-2

Rozumiemy, że produkcja autobusów i nasza działalność serwisowa nie są obojętne środowiskowo, dlatego też naszym głównym celem jest zminimalizowanie negatywnego wpływu, jaki na nie wywieramy poprzez naszą działalność. Również kwestie klimatu są jednym z głównych aspektów, na które zwracamy uwagę podczas określania swoich celów rozwojowych, ryzyk i szans.

Od wielu lat podejmujemy działania mające na celu zlikwidowanie negatywnego wpływu na środowisko w fazie użytkowania produktu poprzez produkcję autobusów z napędami alternatywnymi. Jako innowatorzy i liderzy rynku elektromobilności wpływamy pozytywnie naszymi działaniami nie tylko na naszą organizację, ale na wszystkie organizacje w branży.

Świadomie działamy na rzecz poprawy sytuacji klimatycznej:

- Produkujemy i dostarczamy do miast coraz więcej autobusów nie generujących emisji CO₂.
- Staramy się odpowiadać na rosnące potrzeby transportowe wielkich metropolii i mniejszych miast, oferując nowoczesne i komfortowe rozwiązania, które zwiększają atrakcyjność środków komunikacji miejskiej.
- Wśród klientów i dostawców promujemy najbardziej ekologiczne rozwiązania.
- Założyliśmy zespół ESG, którego celem jest integracja wszystkich dotychczas podejmowanych działań w organizacji w kwestiach środowiskowych, społecznych, socjalnych oraz zapewnienia ładu korporacyjnego w celu kompleksowej oceny wpływu naszych produktów i działalności na środowisko oraz ustanowienia ram do identyfikacji szczegółowych ryzyk dla zrównoważonego rozwoju.
- Określiliśmy ślad węglowy organizacji i podjęliśmy działania zmniejszające emisję gazów cieplarnianych (np. poprzez zmianę dostawcy energii).
- Pracujemy z dostawcami i naszymi partnerami w celu podnoszenia świadomości ekologicznej oraz budowania zielonej gospodarki o obiegu zamkniętym.
- Inwestujemy w energooszczędne rozwiązania w procesach produkcyjnych, aby zminimalizować zużycie energii i emisji powstałych w wyniku naszej działalności.
- Nieustannie pracujemy nad zwiększeniem efektywności energetycznej naszych pojazdów.



Inne zdefiniowane przez nas ryzyka niefinansowe

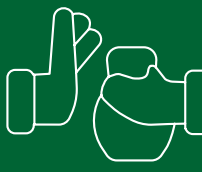


**Obszar
pracowniczy**

- Ryzyko wypadków przy pracy lub chorób zawodowych.
- Ryzyko sporów z pracownikami, grupami pracowników lub związkami zawodowymi.
- Ryzyko luki pokoleniowej i niezbędnych z punktu widzenia spółki kwalifikacji zawodowych u przyszłych pracowników.

Przykład czynności zarządzania ryzykiem:

- Aktualizacja systemów wynagradzania – zapewnienie motywacyjnego systemu wynagrodzeń, pozwalającego na przeciwdziałanie potencjalnemu odpływowi kluczowych kompetencji oraz przyciąganie nowej kadry o pożądanych kompetencjach.
- Działania z zakresu employer branding, w tym adresowane do studentów i absolwentów. Ujednolicenie procesu działań rozwojowych, umożliwiające podnoszenie kompetencji pracowników na tych samych zasadach.
- Aktywne poszukiwanie pracowników z odpowiednimi kompetencjami w na rynku zewnętrznym oraz w procesie rekrutacji wewnętrznej.
- Nawiązanie współpracy ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi w ramach dualnego systemu edukacji.
- Cykliczne spotkania ze związkami zawodowymi, aktywny i otwarty dialog ze stroną społeczną w zakresie informacji dotyczących działalności firmy, planowanych zmian, wyników finansowych, spraw ze z obszarów pracowniczych i BHP.
- Właściwy dobór środków komunikacji z pracownikami w kwestiach związanych z ważnymi zmianami organizacyjnymi lub biznesowymi.
- Określanie potrzeb kadrowych firmy, analiza uprawnień emerytalnych pracowników i stały monitoring fluktuacji kadry, planowanie i efektywna realizacja procesów rekrutacyjnych, organizowanie szkoleń (w tym szkoleń na stanowiskach pracy), sporządzanie wieloletnich planów zatrudnienia.



**Obszar
przeciwdziałania
korupcji**

- Ryzyko nadużyć przy publicznych postępowaniach przetargowych.
- Ryzyko udzielenia przez firmę i powołaną przez nią Fundację pomocy finansowej, rzeczowej lub organizacyjnej podmiotom działającym niezgodnie z prawem lub podejmującym działania sprzeczne z interesem spółki lub dobrem publicznym.

Przykład czynności zarządzania ryzykiem:

- Obowiązkowe i systematyczne prowadzenie szkoleń (e-learning, spotkania, warsztaty).
- Obowiązkowa znajomość wewnętrznego kodeksu przeciwdziałania niepożądanym praktykom w tym związanych z korupcją i nieuczciwą konkurencją przez zidentyfikowanych pracowników firmy.





**Obszar
społeczny**

- Ryzyko naruszenia obowiązków informacyjnych (np. przekazanie mediom informacji poufnych lub mogących wpłynąć na decyzje interesariuszy).
- Ryzyko niewłaściwego zarządzania informacją (w tym braku informacji) w sytuacji kryzysowej, podania do wiadomości publicznej sprzecznych informacji lub udzielenia informacji przez Pracowników nieuprawnionych.
- Ryzyko wyrządzenia szkód lub strat Klientom i osobom trzecim.
- Ryzyko opóźnień w realizacji kontraktów.
- Ryzyko naruszenia ochrony danych osobowych (np. w wyniku błędu ludzkiego, nieznajomości lub nieprzestrzegania przepisów prawa i regulacji wewnętrznych przez pracowników lub współpracowników, awarii systemu informatycznego czy ataku hackerskiego).
- Ryzyko naruszenia przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów.

Przykład czynności zarządzania ryzykiem:

- Stosowanie procedur komunikacji w sytuacjach kryzysowych.
- Utrzymywanie sprawnych kanałów komunikacji z kluczowymi interesariuszami Spółki.
- Realizacja strategii komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Obszar Produktowy

- Projektujemy i produkujemy pojazdy szyte na miarę, dlatego kluczowym ryzykiem biznesowym jest dla nas spełnienie wszystkich wymagań odbiorcy, przy jednoczesnej ocenie możliwości realizacji kontraktu.
- Sytuacja społeczno-gospodarcza może wpływać na decyzje zakupowe przewoźników miejskich.

Przykład czynności zarządzania ryzykiem:

- Każdy kontrakt, przed podjęciem decyzji o złożeniu oferty, jest analizowany przez multidyscyplinarny zespół oraz Dyrektora ds. Ryzyka, który ocenia

możliwości techniczne, finansowe, infrastrukturalne i czasowe produkcji, a także świadczenie usług serwisowych oraz dostaw części zamiennych w przyszłości.



Zasady etyczne, którymi się kierujemy

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Budujemy kulturę organizacyjną opartą na wartościach i etycznym podejściu do biznesu.

Wszelkie nasze relacje ze współpracownikami i kontrahentami opierają się na **systemie firmowych wartości**, a także wypracowanym na przestrzeni lat **Kodeksie Dobrych Praktyk**, który pomaga nam przy podejmowaniu decyzji biznesowych. Kodeks to zbiór zasad etycznych opartych na uczciwości, odpowiedzialności i wzajemnym szacunku, którymi kierujemy się w codziennej pracy i których oczekujemy od kontrahentów.

Jako firma należąca do grupy CAF, przyjęliśmy **Kodeks Postępowania Grupy CAF** (Rozdział 2.3, Etyka biznesowa, zapobieganie oszustwom i korupcji oraz poszanowanie prawa konkurencji, [Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF](#)), mający zastosowanie do wszystkich organizacji wchodzących w skład grupy, a także do ich dostawców (naszych dostawców obowiązuje również dodatkowy dokument – Kodeks Postępowania Dostawców CAF). Kodeks jest więc obligatoryjny nie tylko dla naszych pracowników, ale również dla wszystkich dostawców, konsultantów handlowych i partnerów biznesowych, z którymi utrzymujemy kontakty.

Reguluje on normy postępowania, polegające na ścisłym przestrzeganiu prawa, w szczególności w obszarze praw człowieka, swobód obywatelskich i praw podstawowych, zasad równego traktowania i niedyskryminacji, ochrony przed wykorzystywaniem do pracy dzieci, ochrony środowiska czy walki z korupcją.

W naszej firmie, jako podmiocie należącym do Grupy CAF, funkcjonuje **ogólny kanał sygnalizowania o nieprawidłowościach**. Umożliwia pracownikom i innym osobom związanym z firmą, także dostawcom, wykonawcom lub podwykonawcom, zgłaszanie wszelkich potencjalnie istotnych nieprawidłowości w dowolnym momencie (Rozdział 2.3, Etyka biznesowa, zapobieganie oszustwom i korupcji oraz poszanowanie prawa konkurencji, [Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF](#)).

Pracownicy Solarisa mają dostęp do aplikacji komunikacji wewnętrznej Grupy CAF, która zapewnia m.in. dostęp do najistotniejszych przepisów i dokumentów dotyczących etyki biznesowej, zgodności z przepisami karnymi, zgodności z prawem konkurencji i nadużyć rynkowych.



Uczciwość i odpowiedzialność

GRI 205-1

Działamy zgodnie z wdrożonym przez Grupę CAF **Podręcznikiem Przeciwdziałania Przestępstwom** (Crime Prevention Manual), będącym jedną z istotniejszych regulacji Systemu przestrzegania prawa karnego i etyki biznesowej (Rozdział 2.3, Etyka biznesowa, zapobieganie oszustwom i korupcji oraz poszanowanie prawa konkurencji, [Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF](#)). Z dokumentem tym zapoznaje się każdy pracownik firmy, część pracowników przechodzi z niego dodatkowe szkolenie.

Dokument wyznacza wzorce działania, zobowiązując nas do ciągłego doskonalenia się, aby zawsze spełniać najwyższe standardy w zakresie uczciwości, praworządności i profesjonalizmu prowadzonej działalności. Istotną jego częścią jest również zobowiązanie do ścisłego przestrzegania praw człowieka oraz przyjęcia środków, które umożliwią skrupulatne ich egzekwowanie. Ponadto dokument jest oparty o Wytoczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, zasad inicjatywy Global Compact ONZ oraz najwyższych standardów etycznych.

GRI 205-3

W naszej firmie nie zaobserwowano potwierdzonych przypadków o charakterze korupcyjnym. Mimo to nieustannie podejmujemy zdecydowane działania przeciwko zapobieganiu ryzyka wystąpienia korupcji. Naszych kontrahentów traktujemy po partnersku, ale egzekwujemy przestrzeganie przez nich najwyższych standardów, ponadto wymagając od nich przestrzegania praw człowieka. **Pomaga nam w tym Proces Weryfikacji Kontrahentów, który obowiązkowo wykonujemy przed każdym zawarciem transakcji.** Nasz Dział Finansowy korzysta ze specjalnie w tym celu opracowanej Karty Oceny Kontrahenta. Karta definiuje nasze rozumienie współpracy opartej na partnerstwie i pomaga w dopełnieniu oraz udokumentowaniu weryfikacji, jakiej poddawani są wszyscy dostawcy i odbiorcy, z zachowaniem należytej staranności.





Zasady wolnej konkurencji

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Kodeks postępowania Grupy CAF zobowiązuje naszą firmę do przestrzegania wszelkich lokalnych, krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących prawa konkurencji. Narzędziem, które skutecznie zapobiega ryzyku niezgodności z regulacjami prawa konkurencji jest **Podręcznik przestrzegania prawa konkurencji grupy CAF**. W roku 2020 w ramach prac nad wdrożeniem Podręcznika, rozpoczęliśmy realizację szkolenia e-learningowego z prawa konkurencji. Dotyczy ono niedozwolonych działań w świetle prawa ochrony konkurencji, dobrych praktyk handlowych oraz kwestii tworzenia konsorcjów z innymi podmiotami. Szkolenie to przeznaczone jest dla pracowników, którzy kontaktują się z kontrahentami i mają do czynienia z podpisywaniem umów.

Proces postępowania w przypadku potencjalnych naruszeń przepisów, określony w zasadach obowiązujących w całej spółce, służy do wykrywania i zapobiegania poważnym zagrożeniom dla naszej firmy. Wszelkie informacje

dotyczące poważnych naruszeń prawa, zwłaszcza w obszarach naruszeń zasad wolnej konkurencji, przestępstw korupcyjnych i ochrony danych są szczegółowo badane, a naruszenia są rozpatrywane i karane zgodnie z karami dozwolonymi przez prawo pracy.

GRI 206-1

Postanowieniem z dnia 16 grudnia 2020 r. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów wszczął postępowanie w sprawie zbadania ewentualnego nadmiernego opóźniania się w spełnieniu świadczeń pieniężnych przez naszą firmę na podstawie Ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych z dnia 8 marca 2013 r. Jednocześnie pismem z dnia 18 grudnia 2020 r. zostaliśmy wezwani do przekazania dokumentów i informacji wskazanych w wezwaniu. Obecnie gromadzimy niezbędne dane, informacje i dokumenty, które po przekazaniu zostaną przeanalizowane przez Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów na dalszym etapie postępowania.

Poufność i prywatność

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Do danych naszych klientów podchodzimy z największą uwagą i starannością. Zgodnie z wymogami prawa stosujemy liczne zabezpieczenia oraz środki techniczne i organizacyjne, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych naszych klientów.

GRI 418-1

Jako firma należąca do grupy CAF, przestrzegamy ściśle zasad rozpisanych w **„Korporacyjnej polityce i instrukcji ochrony danych osobowych”**. Wdrożyliśmy stosowne polityki ochrony danych osobowych, postępowania z żądaniami osób, których dane dotyczą oraz postępowania w przypadku naruszeń. Wszystkie dane klientów, dostawców

i gości są zabezpieczane na tym samym poziomie, jak nasze dane wewnętrzne.

Ponadto w 2020 roku przeprowadziliśmy dodatkowe działania doskonalące np. szkolenie z zakresu ochrony danych dla wszystkich pracowników mających dostęp do systemów informatycznych. Programem szkoleń objęto także podmioty powiązane.

W ostatnim roku nie odnotowaliśmy żadnych uzasadnionych skarg klientów w zakresie naruszenia prywatności. We wskazanym okresie nie zidentyfikowaliśmy również wycieków, kradzieży ani utraty danych klienta.

Zgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Dokładamy wszelkich starań, aby nasza działalność spełniała najwyższe standardy odpowiedzialności. W naszej działalności postępujemy zgodnie z prawem oraz regulacjami dotyczącymi produkcji, dostarczania i użytkowania produktów.

GRI 419-1

Jesteśmy w trakcie postępowania odwoławczego, które odnosi się do decyzji Prezesa Urzędu Energetyki z 2020, którą na naszą firmę została nałożona kara w wysokości 60 000 zł za niezachowanie terminu do przekazania do Prezesa URE sprawozdań o rodzajach oraz ilości wytworzonych, przywiezionych i wywiezionych paliw ciekłych, a także ich przeznaczenia za miesiące grudzień 2018 r., styczeń, marzec, czerwiec,

październik, grudzień 2019 i marzec 2020 r. Nasza firma odwołała się od decyzji, którą kara została nałożona. Staramy się wyjaśnić, że naszym zdaniem istniały istotne podstawy do odstąpienia od wymierzenia kary finansowej w stosunku do nas, ponieważ szkodliwość czynu była niewielka, w tym nieumyślnie naruszyliśmy przepisy, a co więcej z własnej inicjatywy wykonaliśmy wszystkie obowiązki jeszcze przed wszczęciem postępowania administracyjnego, gdy tylko uzyskaliśmy wiedzę o ich istnieniu.

Obecnie na bieżąco monitorujemy zmiany prawne w zakresie prawa energetycznego.



Odpowiedzialni na każdym etapie łańcucha wartości

- 32 Nasz łańcuch wartości
- 33 Zrównoważony łańcuch dostaw
- 35 Nasi klienci
- 39 Zrównoważona produkcja

Nasz łańcuch wartości

GRI 102-9



Badania i rozwój

W DNA firmy wpisana jest na stałe innowacja i związane z nią dążenie do rozwijania jak najczystszych dla środowiska napędów. Dzięki ciągłemu inwestowaniu w rozwój naszych produktów, jesteśmy gotowi na wyzwania rynku. Co więcej, niejednokrotnie to właśnie my kreujemy trendy.

185

Liczba pracowników Biura Technicznego w 2020 roku

35 ton emisji CO₂

tylko jest w stanie zaoszczędzić przez rok Urbino 12 electric kursujące w Krakowie



Transport i logistyka

Nieustannie pracujemy nad optymalizacją procesów logistycznych. Zrównoważony łańcuch dostaw uważamy za nieodłączny do budowania sukcesu firmy w przyszłości. Zdecydowana większość naszych dostawców to dostawcy polscy, co pozwala niwelować wpływ procesów na środowisko.

71%

Odsetek dostawców z siedzibą w Polsce



Sprzedaż

Zorientowanie na klienta to jedna z wartości, wokół których budowana jest strategia biznesowa firmy. W procesie sprzedażowym liczy się dla nas profesjonalizm i odpowiedzialność. Wysokiej jakości pojazdy, które z otwartością dostosowujemy do potrzeb klientów, to klucz naszego sukcesu.

1 558

Liczba sprzedanych pojazdów w 2020 roku

22

Liczba krajów, w których funkcjonują spółki córki lub przedstawicielstwa firmy

750

Liczba miast, w których jeżdżą pojazdy Solaris



After Sales

Solaris oferuje bogatą ofertę posprzedażną w zakresie profesjonalnej, rozbudowanej sieci serwisowej, skrojonej pod potrzeby klientów, dodatkowo wspieranej przez szeroką ofertę autorskich części zamiennych marki Optiline.

22

Liczba rynków, na których działa sieć logistyczna, zaopatrująca je w części zamienne

26

Liczba krajów, w których działa sieć punktów serwisowych Solaris



Łańcuch dostaw

Do budowy naszych autobusów wykorzystujemy komponenty i surowce wyłącznie pochodzące od sprawdzonych dostawców. **Stawiamy na partnerskie, długoterminowe relacje z dostawcami oraz przejrzystą i spójną politykę zakupową.**

2 037

Liczba dostawców w 2020 roku

1,4 mld PLN

Wolumen zakupów w 2020 roku



Produkcja

Nowoczesne procesy produkcyjne i ich nieustanna optymalizacja, a także inwestycje w infrastrukturę sprawiają, że polepszają się warunki pracy w naszej firmie, a także zmniejszany jest nasz wpływ na środowisko.

44%

Udział napędów alternatywnych w pojazdach sprzedanych w 2020 roku

51%

Stopień redukcji śladu węglowego zakładów produkcyjnych w latach 2017-2019

Recykling materiałów wykorzystanych do produkcji znacząco obniża wpływ na środowisko.

65%

odpadów powstałych w wyniku naszej działalności poddane zostało recyklingowi



Recykling





Zrównoważony łańcuch dostaw

GRI 102-9

Łańcuchem Dostaw w firmie Solaris zarządza Dział Zakupów, zlokalizowany w trzech zakładach firmy:



W 2020 współpracowaliśmy z 2037 dostawcami z różnych krajów, z czego ogromną większość stanowili dostawcy z Europy. Zaledwie 1% to dostawcy pozaeuropejscy, w tym firmy z Kanady, Chin i Turcji.

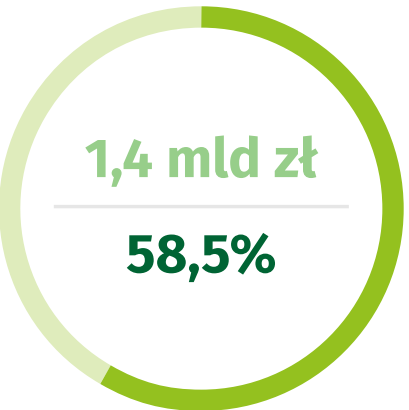
Odsetek firm z siedzibą w Polsce wśród naszych dostawców w roku 2020 wyniósł 71%. Większy udział partnerów z Polski oznacza optymalizację kosztów i czasu dostaw, a tym samym pozwala niwelować wpływ na środowisko.

Co więcej, rozmieszczenie dostawców przede wszystkim lokalnie pozwala dynamicznie reagować na potencjalne ryzyka, które mogą wystąpić w łańcuchu dostaw. Niezwykle ważne jest także to, że w ten sposób przyczyniamy się do powstawania nowych miejsc pracy. Zakupy dokonywane przez Solarisa u polskich dostawców w minionym roku dotyczyły przede wszystkim działu gospodarki: pojazdów, przyczep i naczep, usług profesjonalnych i biznesowych, usług magazynowania i transportu, usług komunalnych i recyklingowych.

Wartość zamówień w 2020 wynosiła łącznie

1 422 961 439,50 zł

z czego **58,5%** przeznaczone zostało na zamówienia u polskich dostawców.



	Liczba zamówień	PLN	Zamówienia u polskich dostawców
Bolechowo	1450	1 162 002 188,10	634 937 862,40
Środa	249	161 305 259,30	144 043 782,20
Jasin	838	99 653 992,10	53 981 598,00
Suma	2537	1 422 961 439,50	832 963 242,60

W 2020 roku nawiązaliśmy współpracę ze 150 nowymi dostawcami.



Wyzwania, jakie przyniósł 2020 rok

GRI 102-10

Coraz więcej autobusów elektrycznych

W 2020 roku, podobnie jak w roku 2019, największym wyzwaniem w obszarze łańcuchu dostaw była dla nas dalsza **dynamiczna zmiana miks produkcyjnego w kierunku napędów alternatywnych**. W 2020 roku aż 44% autobusów naszej marki było wyposażonych w napędy elektryczne, hybrydowe i wodorowe.

Elastyczne zarządzanie podczas pandemii COVID-19

Mimo wyjątkowo trudnej sytuacji sektora motoryzacyjnego w czasie pandemii koronawirusa nieprzerwanie pracowaliśmy i produkowaliśmy pojazdy, lecz wymagało to od nas zmiany podejścia w zarządzaniu łańcuchem dostaw.

Wyzwaniem były pojawiające się przestoje, powodowane częściowym lub całkowitym brakiem komponentów niezbędnych do produkcji pojazdów. Wielu naszych dostawców zmuszonych było zatrzymać produkcję części lub nawet zamknąć swoje zakłady.

Zarządzając kryzysem, wdrożyliśmy szereg działań prewencyjnych. Codzienny monitoring planu dostaw części oraz codzienna identyfikacja „zagrożeń” w łańcuchu dostaw umożliwiły natychmiastową reakcję logistyków i kupców na wszelkie sytuacje potencjalnie niebezpieczne. Ponadto zwiększyliśmy zapasy bezpieczeństwa dla części standardowych. Korzystaliśmy też z narzędzi progностycznych, aby uniknąć opóźnień w realizacji dostaw.

W rezultacie elastycznego zarządzania uzyskaliśmy lepszy o 5% wynik w zakresie terminowości dostaw części w stosunku do roku poprzedniego.



Nasza polityka zakupowa

Stawiamy na partnerskie, długoterminowe relacje z dostawcami i dbamy o to, by nasza polityka zakupowa była przejrzysta i spójna. Jako firma należąca do Grupy CAF, w naszych procesach zakupowych i podczas selekcji i kwalifikacji dostawców kierujemy się Kodeksem Postępowania Dostawców CAF. **Od momentu wprowadzenia Kodeksu w 2019 roku ponad 90% naszych dostawców podpisało już Korporacyjny Kodeks Postępowania Dostawców lub posiada Kodeksy podobne do naszego.**

Dokument ten określa ogólne zasady etyki, które mają zastosowanie do wszystkich pracowników firm z Grupy CAF, a także ich dostawców, promując odpowiedzialne praktyki, przedstawiając także oczekiwania całej Grupy, w tym firmy Solaris, wobec dostawców. Zestaw zasad etycznych dla dostawców pogrupowano w czterech kategoriach: Warunki pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Środowisko, Etyka Biznesowa. Na mocy tego Kodeksu wszyscy dostawcy CAF są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i regulacji, w tym dotyczących zwalczania korupcji, przekupstwa i wymuszeń, oraz muszą postępować zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji, zarówno w relacjach z CAF, jak i z każdym innym podmiotem publicznym lub prywatnym.

Poza Kodeksem etycznym istnieje szereg regulacji. Zawarcie nowych umów handlowych z naszą firmą wymaga, aby dostawca w pełni przestrzegał zasad Kodeksu Postępowania i Kodeksu Postępowania Dostawcy.

Współpracujemy tylko z certyfikowanymi dostawcami

Zeroemisyjny transport publiczny to idea, która przyświeca całej naszej działalności. Jesteśmy świadomi, że wraz z rozwojem elektromobilności rośnie zapotrzebowanie na akumulatory litowo-jonowe, które są nieodłącznym komponentem pojazdów elektrycznych. Jako producent autobusów bateryjnych w sposób odpowiedzialny podchodzimy do kwestii pozyskiwania rzadkich surowców koniecznych do ich wytworzenia.

Cały proces doboru, produkcji i użytkowania akumulatorów trakcyjnych litowo-jonowych typu NMC wykorzystywanych w pojazdach komunikacji miejskiej my oraz nasi dostawcy realizujemy z podejściem zrównoważonego rozwoju, przywiązując ogromną wagę do ekologicznych i etycznych praktyk biznesowych.

Standardowa procedura oceny naszych poddostawców uwzględnia poszanowanie praw człowieka i ich wpływ na środowisko.

Szczególne uwagę w kontekście baterii zwracamy na źródło ekstrakcji kobaltu. Swoją ocenę opieramy na oficjalnym Kodeksie Postępowania, Ramach Zrównoważonych Zamówień i pracy w ramach inicjatywy Responsible Cobalt Initiative chińskiej Izby Handlowej ds. Metali (CCCMC) oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Wszyscy nasi poddostawcy ogniw akumulatorowych NMC pozyskują materiały potrzebne do produkcji akumulatorów ze stref bez konfliktów i bez naruszania praw cywilnych.

Ostatni etap życia produktu

Jako producent pojazdów elektrycznych jesteśmy w pełni świadomi kwestii degradacji baterii po ich użytkowaniu w autobusie. **Aktywnie przygotowujemy się do wdrożenia projektów tzw. drugiego życia baterii, które zakładają ponowne użycie baterii po utracie pojemności i odpowiednich parametrów.**

Myślimy o możliwościach recyklingu pojazdów na każdym etapie ich cyklu życia, od fazy projektowania, poprzez produkcję i eksploatację, aż po utylizację. Recykling pojazdów przyczynia się do zredukowania zagrożeń dla środowiska naturalnego, a efektywne wykorzystywanie zasobów poprzez zagospodarowanie materiałów odpadowych lub użycie ich jako źródła energii, zmniejsza niekorzystny wpływ na środowisko naturalne i potencjalne zagrożenia wynikające ze składowania odpadów na wysypiskach. Staramy się rokrocznie zwiększać udziały materiałów przeznaczonych do recyklingu.

W 2020 roku 65% odpadów, które powstały w skutek działalności naszej firmy zostało poddanych recyklingowi, a pozostałe 35% zostało przetworzonych na paliwo alternatywne. Tym sposobem żadne z powstałych odpadów nie trafiło na wysypisko.

Nasi klienci

Główną grupę naszych klientów tworzą przewoźnicy miejscy oraz prywatni, odpowiedzialni za świadczenie usług komunikacyjnych. Zmiany klimatyczne, rosnąca populacja miejska i zmiany technologiczne przekształcają społeczeństwo i wpływają na naszych klientów – zarówno na operatorów transportu w małych miejscowościach, jak i w wielomilionowych metropoliach. **Naszym zadaniem jest dopasowanie oferty do trendów rynkowych i spełnianie potrzeb klientów już dziś, ale też reagowanie na zmiany, które nadejdą jutro. Wierzimy, że ekologiczny transport publiczny jest fundamentem zrównoważonych i nowoczesnych miast o niższej emisji dwutlenku węgla, a nasi klienci, zarządzający transportem miejskim, mają w tym względzie kluczową rolę.**

Wspieramy ich, oferując ekologiczne, ale jednocześnie niezawodne pojazdy, które nie tylko redukują wpływ transportu na środowisko, ale i zwiększają operacyjność i produktywność naszych klientów. Poprzez oszczędności zużycia energii wpływają także na ich rentowność. **Dla każdego klienta jesteśmy też aktywnym partnerem w procesie transformacji komunikacji miejskiej na ekologiczną.**

„Pierwszym celem przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie jest klient. Cele zrównoważonego rozwoju naszej organizacji muszą mieć odzwierciedlenie w codziennej pracy, która buduje wzajemne zaufanie i przekłada się na końcowe zadowolenie naszego klienta.”



Petros Spinaris
Wiceprezes Zarządu,
Sprzedaż, Marketing
i Customer Service





Najwyższa wartość – zadowolony klient

GRI 102-44

Częścią naszej strategii jest nieprzerwane monitorowanie poziomu zadowolenia klientów przez zastosowanie profesjonalnych narzędzi, jakimi są przeprowadzane rokrocznie badania satysfakcji klienta i stale monitorowany wskaźnik NPS (Net Promoter Score).

Badania satysfakcji klienta

Głównym efektem badań – poza określeniem poziomu satysfakcji klientów z uwzględnieniem różnych obszarów działalności firmy – jest motywowanie pracowników oraz identyfikacja błędów popełnianych w dotychczasowej pracy, w następstwie zaś – ich eliminacja poprzez wdrożenie planów naprawczych bazujących na uzyskanych w ankiecie informacjach. Badania obejmują całą ścieżkę, jaką przechodzi klient w kontakcie z nami, od przygotowania do zakupu, poprzez odbiór autobusu, użytkowanie gwarancyjne i pogwarancyjne, aż po zakup części. Wskaźnikiem poziomu satysfakcji klientów jest wskaźnik CSI, który dla firmy wynosi 84%.

NPS

NPS, czyli Net Promoter Score, to wskaźnik, który pokazuje ogólne zadowolenie naszych klientów, ich lojalność oraz skłonność do polecenia naszych produktów innym.

Cieszymy się, że klienci doceniają nasze produkty

CSI

Nasz ogólny wskaźnik CSI (Customer Satisfaction Index) wynosi 84%. Oznacza to, że w ponad 8 na 10 udzielonych odpowiedziach* respondenci zgadzali się bądź zdecydowanie zgadzali z pozytywnymi stwierdzeniami na temat współpracy z Solarisem.

W 2020 roku ogólny wskaźnik CSI na rynku niemieckim wzrósł o 11 punktów procentowych w porównaniu z poprzednim badaniem.

NPS

W 2020 roku wskaźnik NPS to 56%.

*na podstawie ostatniego badania przeprowadzonego w 2019 na rynku polskim.

Dzielimy się wiedzą – szkolenia techniczne

W trosce o jak najlepsze przygotowanie naszych klientów do prawidłowej eksploatacji produktów marki Solaris, utworzyliśmy specjalny Dział Szkoleń Technicznych, który – poza praktycznymi szkoleniami w siedzibie klienta – prowadzi także Centrum Pomocy Technicznej. Wśród oferowanych zajęć są:



Szkolenia kierowców z zakresu eco-drivingu.



Szkolenia pracowników zaplecza technicznego klienta z zakresu budowy, obsługi i naprawy eksploatowanych pojazdów w trakcie trwania cyklu produkcyjnego lub w siedzibie klienta.



Szkolenia kierowców z zakresu obsługi stanowiska pracy i podstawowych czynności obsługowych oraz z zakresu jazdy ekonomicznej.



Organizacja specjalistycznych szkoleń z zakresu zabudowywanych podzespołów, przeprowadzanych przez pracowników poddostawców.

Tylko w 2020 roku przeszkoliliśmy ponad 100 kierowców przewoźników z zakresu eksploatacji naszych pojazdów i bezpiecznej jazdy.

Od 2013 roku współpracujemy ze służbami ratunkowymi i drogowymi, realizując szkolenia z zakresu budowy nowoczesnych autobusów miejskich. Prowadzony przez ekspertów z Działu Szkoleń Technicznych program uczy m.in. jak postępować w przypadku zdarzeń drogowych z udziałem autobusu.

Do tej pory w szkoleniach wzięło udział blisko 1000 strażaków, 20 rzeczoznawców i 25 inspektorów Inspekcji Transportu Drogowego.

Siła komunikacji

Bezpośrednie spotkania i kontakt z klientem pozwalają budować relacje trwające latami.

W naszej branży sprzedaż pojazdu to dopiero pierwszy etap. Dalsza obsługa kontraktów oraz dbałość o prawidłową i jak najmniej usterkową eksploatację to nie tylko nasze zadanie, ale również wyzwanie.

Solarisposium

By temu sprostać, uruchomiliśmy projekt „Solarisposium”, czyli cykliczne konferencje techniczne z udziałem pionów technicznych i logistycznych naszych klientów i poddostawców, odbywające się m.in. w Norwegii, Bułgarii, Włoszech, Czechach, Niemczech czy krajach bałtyckich. Ta firmowa konferencja, rozwijana już od 18 lat, zaowocowała powstaniem wielu rozwiązań, z których korzystają na co dzień użytkownicy naszych pojazdów, jak na przykład ładowarki USB na poręczach dla pasażerów czy system zarządzania flotą pojazdów.

Magazyn Solaris

Chcąc regularnie informować klientów o aktualnej ofercie i wszystkich kluczowych obszarach działalności firmy, tworzymy „[Magazyn Solaris](#)” – czasopismo dla klientów marki. Wydawany dwa razy do roku od 12 lat (obecnie w nakładzie około 3000 egzemplarzy), przedstawia informacje o najnowszych technologiach, realizację największych kontraktów, zdradza kulisy powstawania pojazdów, nakreśla wizje i długofalowe strategie marki. Magazyn ukazuje się zarówno w formie drukowanej, jak i wersji cyfrowej.

Od 2003 roku w 40 spotkaniach z cyklu Solarisposium wzięło udział blisko 4000 przedstawicieli przedsiębiorstw komunikacyjnych.





Nowoczesne systemy w obszarze After Sales

eSConnect

eSConnect
SOLARIS

Nasz Dział Rozwoju opracował autorski System eSConnect, powstały na potrzeby monitorowania floty autobusów przez klientów oraz w celu zwiększenia efektywności serwisowania. Ten precyzyjny instrument diagnostyczny **umożliwia sprawne zarządzanie flotą autobusów elektrycznych i jak najbardziej optymalnie jej wykorzystanie, co ma przełożenie na oszczędności zużycia energii.**

Zdalny dostęp do danych diagnostycznych posiada także serwis Solarisa. Przy pomocy systemu eSConnect, zaplecze serwisowe w wielu przypadkach jest w stanie zdalnie zdiagnozować wadliwy komponent i przygotować serwis do wykonania naprawy, jeśli taka jest wymagana. **Ponadto w niektórych przypadkach system umożliwia zdalne usunięcie usterki, bez konieczności**

przyjazdu serwisantów do klienta, co znacznie redukuje koszty transportu i związany z tym wpływ na środowisko.

Rozszerzona rzeczywistość dla jeszcze lepszej obsługi

W 2020 roku rozpoczęliśmy prace nad wdrożeniem innowacyjnego systemu, który wykorzystuje rozszerzoną rzeczywistość (AR) do obsługi serwisowej oraz procesu odbioru pojazdów. Planujemy, by projekt został wdrożony w roku 2021.

Autobusy marki Solaris będą mogły być wyposażone w urządzenie rysujące przestrzenną mapę za pomocą znaczników AR, reprezentujących cyfrową dokumentację techniczną bądź procedury naprawy czy też konserwacji autobusów.

Odwierciedlenie przestrzenne pojazdu pozwoli na zdalne prowadzenie procesów odbioru i inspekcji pojazdów, a także testów serwisowych czy napraw. Będzie także nieocenionym wsparciem pracowników

w delegacjach podczas akcji serwisowych. Poza oczywistym aspektem ekonomicznym takiego rozwiązania – oszczędnością czasu i środków związanych z podróżami pracowników i klientów, niebagatelne znaczenie ma też **minimalizacja podróży służbowych związanych z obsługą dostaw pojazdów i obsługą serwisową, a przez to znaczna redukcja oddziaływania tych czynności na środowisko.**

Urządzenie to będzie również miało zastosowanie w przypadku szkoleń technicznych i z obszaru bezpieczeństwa, zarówno dla pracowników naszej firmy, jak i klientów.





Zrównoważona produkcja



Wszystkie produkty marki Solaris wytwarzane są zgodnie z funkcjonującym w firmie Zintegrowanym Systemem Zarządzania. Mając świadomość odpowiedzialności za jakość, niezawodność, bezpieczeństwo i solidność pojazdów, stale usprawniamy procesy produkcyjne i organizacyjne, poszukujemy coraz lepszych rozwiązań w zakresie stosowanych technologii. **Rozwijamy autobusy naszej marki nie tylko w aspekcie jakościowym, ale również środowiskowym.**

Odpowiedzialna i zrównoważona produkcja jest istotną częścią ogólnej strategii zarządzania, w której kierujemy się

normami ISO 14001. System zarządzania środowiskowego pomaga osiągać efekty zarówno ekologiczne, jak i ekonomiczne. Obliguje on do stawiania ambitnych celów, przede wszystkim związanych z dążeniem do ciągłego zwiększania skuteczności działań na rzecz środowiska.

Dla zapewnienia jak najwyższej jakości wszystkich modeli Urbino i Trollino, a także dla bezpieczeństwa i ergonomii pracowników, **w naszej firmie obowiązuje metoda kształtowania i doskonalenia procesów produkcyjnych 6S.**

6S

1.



Sortowanie

Wytypowanie przedmiotów potrzebnych na stanowisku, usunięcie zbędnych.

2.



Systematyka

Ustalenie sposobu i miejsca przechowywania przedmiotów.

3.



Sprzątanie

Utrzymanie sprawności urządzenia i czystości miejsca.

4.



Standaryzacja

Stworzenie standardów reguł obowiązujących w danym miejscu.

5.



Samodyscyplina

Wypracowanie nawyków i przyzwyczajeń koniecznych do przestrzegania zasad.

6.



Bezpieczeństwo

Wypracowanie nawyku bezpiecznej pracy oraz stosowanie środków ochrony osobistej.

Wyzwania związane z COVID-19

W 2020 roku pandemia koronawirusa przyniosła dodatkowe wyzwania, które przede wszystkim objęły obszar produkcji. Przez ten czas nasza firma nie przerwała działalności biznesowej. Chcieliśmy dotrzymać zobowiązań wobec naszych klientów, jednocześnie chroniąc pracowników i ich miejsca pracy. **Mimo wielu trudności – spowodowanych przestojami w łańcuchu dostaw, restrykcjami wprowadzanymi w różnych państwach Europy – konsekwentnie dostarczaliśmy pojazdy do klientów, w miarę możliwości zapewniając także wsparcie serwisowe.**

Nie byłoby to możliwe bez **wzorowej i odpowiedzialnej postawy pracowników firmy** – przede wszystkim tych pracujących na miejscu – którzy realizowali swoje codzienne obowiązki przez znakomitą większość roku 2020, przy zachowaniu wzmożonych środków ostrożności.

Inwestujemy w infrastrukturę produkcyjną

Nieustannie inwestujemy w infrastrukturę produkcyjną i realizujemy zarówno projekty mające na celu rozwój firmy, jak i te prowadzące do poprawy procesów produkcyjnych. **Wdrożone w ostatnich latach przedsięwzięcia usprawniły pracę wielu jednostek organizacyjnych, przyczyniły się do zwiększenia jakości produkowanych pojazdów, a ponadto zmniejszyły również negatywny wpływ, jaki produkcja pojazdów wywiera na środowisko naturalne.**



Do najważniejszych z nich należy **rozbudowa hali produkcyjnej w siedzibie głównej w Bolechowie w 2015 roku**. W ramach inwestycji powstała dodatkowa powierzchnia ponad 7,5 tysiąca metrów kwadratowych, przeznaczona specjalnie do produkcji nowej generacji pojazdów z rodziny Urbino. W znaczący sposób przyczyniło się to do zwiększenia naszych mocy produkcyjnych i przygotowało do dynamicznej zmiany miks produkcyjnego w stronę coraz większej liczby pojazdów z napędami elektrycznymi. Ponadto nieustannie dostosowujemy infrastrukturę firmy do optymalnej produkcji pojazdów elektrycznych.



BOLECHOWO Siedziba główna

- Modernizacja stacji ładowania 200 kW do ładowania autobusów elektrycznych w standardzie ISO 15118 i przystosowanie jej do ładowania pantografem odwróconym.
- Utworzenie stanowiska ładowania trolejbusów z baterią trakcyjną.
- Budowa Magazynu Chemicznego.
- Budowa wiaty na odpady.



Środa Wlkp. produkcja stalowych szkieletów autobusowych

- Budowa budynku administracyjno-socjalnego.
- Dostawa i montaż robota spawalniczego.



Zwiększamy efektywność energetyczną

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Poprawa efektywności energetycznej oraz racjonalne wykorzystywanie istniejących zasobów energetycznych, w perspektywie wzrastającego zapotrzebowania na energię, są obszarami, do których przywiązujemy wielką wagę.

GRI 302-1, GRI 302-4

W 2020 roku odnotowaliśmy wskaźnik zużycia energii w przeliczeniu na roboczogodzinę

6,9 kWh/rbh

co stanowi o 0,2 lepszy wynik od roku poprzedniego.

GRI 302-4

W ostatnich latach wdrożyliśmy szereg działań, które przyczyniły się do bardziej efektywnego wykorzystania energii. W 2018 roku zmieniliśmy dostawcę energii elektrycznej i tym samym – źródła energii, co przyczyniło się do obniżenia śladu węglowego. Na poprawę wskaźnika zużycia energii miały wpływ także inwestycje energooszczędne, które zrealizowaliśmy w latach 2019 i 2020:

Inwestycje w energooszczędne rozwiązania



BOLECHOWO
Produkcja autobusów

- Zrealizowaliśmy kolejny etap inwestycji w modernizację oświetlenia na energooszczędne w halach produkcyjnych i magazynowych.
- Dokonaliśmy kompleksowej modernizacji jednej z hal magazynowo-produkcyjnych, która obejmowała termomodernizację obiektu, wymianę oświetlenia na energooszczędne, zainstalowanie nowego systemu ogrzewania i wentylacji oraz wymianę bram, drzwi i okien.
- Wykonaliśmy dodatkowe bramy wraz z kurtynami w obecnej Hali Odbiorów.

Dzięki tej inwestycji osiągnęliśmy roczną oszczędność energii elektrycznej szacowaną na 667 [GJ].

Niestety nie mieliśmy możliwości oszacowania oszczędności na ogrzewaniu.



Poznań
Wsparcie produkcji

- Wymieniliśmy oświetlenie na energooszczędne w głównej hali produkcyjnej.

Dzięki tej inwestycji osiągnęliśmy roczną oszczędność energii elektrycznej szacowaną na 146 [GJ].



Środa Wielkopolska
Produkcja stalowych szkieletów autobusowych

- Wymieniliśmy oświetlenie na energooszczędne w głównej hali produkcyjnej, pomieszczeniach socjalnych oraz w oświetleniu ulicznym.

Dzięki tej inwestycji osiągnęliśmy roczną oszczędność energii elektrycznej szacowaną na 1332 [GJ].



Poziom zużycia energii elektrycznej, ciepłej i gazu przez Solaris:

źródła nieodnawialne



Energia elektryczna

11 981,815 [MWh]
43 135 [GJ]

źródła nieodnawialne



Ciepło sieciowe

3 623,367 [MWh]
13 044 [GJ]



Całkowite zużycie

29 525,888 [MWh]
106 293 [GJ]



Gaz ziemny

13 920,706 [MWh]
50 115 [GJ]

źródła nieodnawialne



Redukujemy ślad węglowy organizacji

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Jesteśmy w pełni świadomi zagrożeń związanych z kryzysem klimatycznym, dlatego aktywnie działamy na rzecz zmniejszenia naszego śladu węglowego.

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

Jednym z głównych przykładów działań na rzecz zmniejszenia naszego śladu środowiskowego (śladu węglowego organizacji) jest zmiana dostawcy energii, a przez to źródeł energii. **Dzięki temu udało nam się zredukować emisję z energii elektrycznej o 83% w latach 2017-2019 – tym samym zmniejszając organizacyjny ślad węglowy o 51%.**

W 2020 roku przeprowadziliśmy analizę emisji gazów cieplarnianych (GHG), która dotyczyła lat 2017 -2019. Było to pierwsze badanie śladu węglowego przeprowadzone w naszej firmie i objęło głównie zakłady produkcyjne. Ze względu na dostępność danych niektóre czynniki były badane dla lat 2017-2019, a niektóre tylko dla roku 2019. Przy obliczaniu śladu węglowego organizacji współpracowaliśmy z firmą Bureau Veritas Certification.

Analiza nie obejmowała roku 2020. Planujemy jednak dokonać tych obliczeń w najbliższym czasie, dodatkowo uzupełniając je o ślad węglowy naszych produktów.

Obecnie zakres 3 w naszej analizie obejmuje jedynie emisje pośrednie z energii elektrycznej, podróży służbowych i transportu wewnętrznego. W kolejnych latach zamierzamy rozszerzyć ten zakres m.in. o emisje z produktu. **Dodatkowo, w oparciu o badania zewnętrzne, przewidujemy, że wraz ze wzrostem sprzedaży autobusów elektrycznych, całkowity ślad węglowy – w tym emisje z naszych produktów – będzie się z roku na rok zmniejszać.**

Tabela 3. Emisje GHG (location-based) w podziale na zakresy, gdzie emisja związana ze zużyciem energii elektrycznej jest wyliczona przez zastosowanie wskaźnika emisji średniego dla Polski.						
	Wielkość emisji 2017 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2017 [%]	Wielkość emisji 2018 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2018 [%]	Wielkość emisji 2019 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2019 [%]
Zakres 1 – emisje bezpośrednie	4 231	24,00%	3 790	24,82%	4 080	24,89%
Zakres 2 – pośrednie energetyczne emisje	10 820	61,37%	10 582	69,30%	10 861	66,25%
Zakres 3 – inne pośrednie emisje	2 579	14,63%	898	5,88%	1 454	8,87%
Suma końcowa	17 630	100,00%	15 270	100,00%	16 394	100,00%

Tabela 4. Emisje GHG (market-based) w podziale na zakresy, tzn., że w przypadku energii elektrycznej wykorzystane wskaźniki emisji były specyficzne dla sprzedawców energii.						
	Wielkość emisji 2017 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2017 [%]	Wielkość emisji 2018 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2018 [%]	Wielkość emisji 2019 [Tony CO ₂ e]	Wielkość emisji 2019 [%]
Zakres 1 – emisje bezpośrednie	4 231	23,99%	3 790	39,62%	4 080	46,49%
Zakres 2 – pośrednie energetyczne emisje	10 828	61,39%	4 879	50,99%	3 243	36,95%
Zakres 3 – inne pośrednie emisje	2 579	14,62%	898	9,39%	1 454	16,56%
Suma końcowa	17 639	100,00%	9 567	100,00%	8 776	100,00%



Obliczenia wielkości emisji zostały przygotowane zgodnie ze standardami: The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition, GHG Protocol Scope 2 Guidance oraz Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Gazy cieplarniane zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach to CO₂, CH₄ oraz N₂O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂. Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Pierwszy projekt obliczania emisji gazów cieplarnianych zrealizowano w 2020 roku korzystając z danych za lata 2017 – 2019. Ze względu na dostępność danych, jako rok bazowy wybrano wielkość emisji w roku 2017. Źródłami wskaźników emisji były publikacje KOBIZE (Krajowy ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami) dla benzyny, oleju napędowego, gazu ziemnego, energii elektrycznej i ciepła, wskaźnik emisji dla etapu produkcji wodoru pochodził z: <https://www.lowcvp.org.uk/Hubs/leb/TestingandAccreditation/WTTFactors.htm>.

Dla pozostałych źródeł emisji korzystano z bazy danych DEFRA (Departament Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich w Rządzie Wielkiej Brytanii). Współczynniki GWP przyjęto na podstawie Fourth Assessment Report (AR4). Obliczenie wykonano dla jednej spółki, dlatego nie było konieczności wyboru kryterium konsolidacji wielkości emisji. Emisje z poszczególnych lokalizacji spółki w 100% uwzględniono. Wielkość emisji z wytwarzania zużywanej energii elektrycznej obliczono wg dwóch metod. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski. W metodzie market-based wykorzystano wskaźniki dla dostawców energii.





Materiały, z których korzystamy

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Solaris konsekwentnie podąża za światowymi trendami środowiskowymi oraz najbardziej restrykcyjnymi wymaganiami prawnymi w tym zakresie.

Jako firma odpowiedzialna i świadoma wpływu wywieranego na środowisko, w pełni przestrzegamy wymagań określonych w rozporządzeniu REACH (z ang. Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals – Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczenia w zakresie chemikaliów). We współpracy z naszymi dostawcami gromadzimy informacje na temat obecności w komponentach używanych do produkcji naszych pojazdów substancji wzbudzających szczególne obawy – SVHC (Substances of Very High Concern). Chcemy w ten sposób chronić zdrowie ludzkie i środowisko przed ewentualnymi zagrożeniami, jakie mogą powodować chemikalia w całym cyklu życia produktu.

W 2020 roku rozpoczęliśmy proces kompleksowej oceny wpływu produktów na środowisko, m.in. gromadząc informacje dotyczące składu materiałowego wszystkich komponentów wykorzystywanych do produkcji pojazdów z rodziny Urbino. Planujemy obliczyć ślad węglowy produktów naszej marki w całym cyklu życia. W procesie tym kluczowa jest owocna współpraca z dostawcami, a także ciągła i transparentna komunikacja.

GRI 301-1

W 2020 roku podczas produkcji naszych pojazdów oraz do pakowania części zamiennych zostały wykorzystane następujące materiały:

Sklejka	500,2 tony
Rura mosiężna	70,6 tony
Rura nierdzewna	71,4 tony
Sika	514,6 tony
Wykładziny	213,9 tony
Aluminium	520 ton
Miedź wykorzystana do produkcji wiązek	301,3 tony
Stal użyta do produkcji szkieletów	7600 ton

Do opakowania części zamiennych w 2020 roku wykorzystaliśmy następujące materiały:

źródła odnawialne



Tektura

103, 5 tony

źródła odnawialne



Drewno

173 tony

źródła nieodnawialne



Tworzywo sztuczne

758 kg





Nasz wpływ na otoczenie lokalne

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Bierzemy pełną odpowiedzialność za rolę, jaką odgrywamy w otoczeniu lokalnym, zarówno w pozytywnym wymiarze, poprawiającym status i jakość życia mieszkańców, jak i w tym, który może stanowić potencjalne obciążenie. Każdy wpływ naszych inwestycji na otoczenie jest analizowany już od najwcześniejszego etapu, a ewentualne konsekwencje naszej działalności są sukcesywnie niwelowane poprzez usprawnianie procesów.

GRI 307-1

W 2020 roku, podobnie jak w latach poprzednich, nie zostały na nas nałożone żadne pieniężne kary z tytułu nieprzestrzegania prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska.



GRI 413-2



BOLECHOWO produkcja autobusów



Wpływ pozytywny

- Mamy status jednego z największych pracodawców w regionie.
- Inwestujemy w rozwój młodych pokoleń poprzez klasy patronackie i studia dualne.
- Wspieramy potrzebujących – Szkoła Specjalna w Kowanówku jest statym beneficjentem firmy i Fundacji Zielony Jamnik.



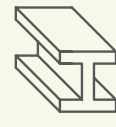
Wpływ negatywny

- W produkcji są stosowane środki niebezpieczne, szczególnie w zakresie procesów malowania, lakierowania i klejenia.
- W wyniku procesów malowania i lakierowania do powietrza mogą przedostawać emisje.
- Podczas pracy firmy mogą pojawić się uciążliwości związane z hałasem procesów, poruszających się pojazdów, ruchem ludzi oraz dostawców.



Działania Solaris

- W firmie obowiązuje certyfikowany system zarządzania środowiskowego ISO 140001.
- Kabiny lakiernicze spełniają najwyższe standardy względem bezpieczeństwa i filtracji. Wyposażone są w system wypalania LZO (lotne związki organiczne). Kominy wentylacyjne są dodatkowo wyposażone w filtry, które zatrzymują pozostałe cząsteczki. Ponadto stale monitorujemy powietrze wydmuchiwane w kominach wentylacyjnych, aby utrzymać wysoki poziom jakości.
- Na kominach wentylacji przemysłowej są zamontowane tłumiki, które w znaczny sposób obniżają hałas procesów produkcyjnych przedostający się na zewnątrz.
- Na terenie całej fabryki obowiązuje ograniczenie prędkości, aby obniżyć poziom hałasu emitowanego przez ruch pojazdów:
 - » 5 km/h w halach produkcyjnych,
 - » 20 km/h w ruchu wewnętrznym poza przestrzenią produkcyjną. W celu kontroli prędkości na terenie firmy są zamontowane dwa fotoradary, ponadto przestrzeń firmowa jest monitorowana
- Na ścianach budynku nowego magazynu zamontowane zostaną ekrany dźwiękoszczelne, które dodatkowo wytłumiają hałas powstały w wyniku naszej działalności – projekt w fazie realizacji.



Środa Wielkopolska / Kijewo produkcja stalowych szkieletów autobusowych



Wpływ pozytywny

- Mamy status jednego z największych pracodawców w regionie.
- Inwestujemy w rozwój młodych pokoleń poprzez klasy patronackie.
- Współpracujemy z samorządem w zakresie aktywizacji zawodowej, np. repatriantów z Kazachstanu, osób bezrobotnych.



Wpływ negatywny

- W wyniku procesów spawalniczych do powietrza mogą przedostawać emisje.
- Podczas pracy firmy mogą pojawić się uciążliwości związane z procesami, ruchem ludzi oraz dostawców.



Działania Solaris

- W halach produkcyjnych stosujemy nowoczesne systemy filtrowentylacji, które zapewniają czyste powietrze wewnątrz – dla pracowników pracujących wewnątrz hal, oczyszczają także to wydychiwane na zewnątrz. Powietrze przechodzi przez system nowoczesnych filtrów, przez co zanieczyszczenia są wyłapywane i jako odpad trafia do utylizacji, nie przedostając się poza system.
- Wszystkie instalacje, w których wykorzystywane są środki chemiczne, są analizowane pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom, rozwiązania dobierane są pod kątem ochrony indywidualanej.
- Stosujemy najwyższe standardy w zakresie procesów spawalniczych. Szczegółowo monitorujemy rodzaj lub ilość środków chemicznych stosowanych podczas danej czynności, aby utrzymać wysoki poziom bezpieczeństwa i jakości.
- Na kominach wentylacji przemysłowej są zamontowane tłumiki, które w znaczny sposób obniżają hałas procesów produkcyjnych przedostających się na zewnątrz
- Zarówno w Środzie Wielkopolskiej, jak i w Kijewie proces produkcji organizowany jest tak, aby ruch pojazdów nie odbywał się w nocy oraz w minimalny sposób wpływał na dzielnicę mieszkaniową.
- Bramy fabryki pozostają zamknięte, aby hałas nie przedostawał się na zewnątrz.
- Na terenie całej fabryki obowiązuje ograniczenie prędkości, aby obniżyć poziom hałasu emitowanego przez ruch pojazdów.

Ludzie – najwyższa wartość

- 46 Chcemy być atrakcyjnym pracodawcą
- 52 Struktura zatrudnienia
- 63 Bezpieczeństwo jest nasze!
- 66 Dbamy o innych



Chcemy być atrakcyjnym pracodawcą



Najważniejszą część naszej organizacji tworzą ludzie – zależy nam na tworzeniu przyjaznego miejsca pracy, gwarantującego pracownikom każdego obszaru działalności firmy jak najlepsze warunki oraz wysoką satysfakcję w tworzeniu najnowocześniejszych produktów, mających wpływ na jakość życia milionów Europejczyków.



Liczba pracowników w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.: **2451**



62 osoby pracują z nami od **25 lat** – od 1996 roku



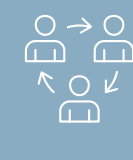
To o **45 osób więcej** niż w roku poprzednim



Stawiamy na indywidualny rozwój – **awanse w roku 2020 otrzymało 176 osób**



Wzrost zatrudnienia: od 1996 roku średnio o **12% rocznie**



Notujemy **niski wskaźnik rotacji pracowników 4%** – większość osób pracuje z nami długo

Liczba osób zatrudnionych w firmie na koniec 2020 roku wyniosła 2451 (liczba dotyczy osób zatrudnionych w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w Polsce, nie uwzględnia osób pracujących w spółkach-córkach).

W porównaniu z rokiem 2019 nie tylko udało nam się utrzymać liczbę stanowisk, ale i zwiększyć zatrudnienie o 45 pracowników, co – w dobie ogólnoswiatowego kryzysu związanego z pandemią COVID-19 – jest nie tylko zadowalającym wynikiem, ale i obiecującą prognozą.





Stabilność w niepewnych czasach pandemii

Od marca 2020 roku nasza firma przeznaczyła ponad 10 milionów złotych na dodatkowe, nie przewidziane przepisami prawa działania prewencyjne związane z pandemią, takie jak zakup termowizyjnych kamer do pomiaru temperatury ciała, dodatkowych środków ochrony osobistej, a także poprzez zmianę organizacji produkcji oraz sposobu kontaktu z klientami i dostawcami. Przez pierwsze dwa miesiące pandemii pracownicy pracujący bezpośrednio w obszarze produkcji otrzymywali dodatkową premię – w celu zrekompensowania niedogodności wynikających z nadzwyczajnych środków prewencyjnych.

10 milionów złotych
na działania prewencyjne
związane z pandemią

Ponadto w 2020 roku pracownicy firmy otrzymali podwyżki powiązane ze stażem pracy. W skali firmy wszystkie podwyżki, razem ze stażowymi, wyniosły 7,7%, a odsetek ten był nieco większy w przypadku pracowników produkcyjnych.

Mimo pandemii koronawirusa i związanych z nią wyzwań kadrowych, w 2020 roku kontynuowaliśmy działania usprawniające obszar pracowniczy. Pracowaliśmy nad zmianą struktury Działu HR, tak, aby wspierać managerów w codziennej pracy, a tym samym wpłynąć na komfort i jakość pracy całego zespołu Solarisa. Zmianę udało nam się wdrożyć na początku roku 2021.



Nowoczesne miejsce pracy – work-life balance

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Dążenie do doskonałości naszych produktów idzie w parze z dążeniem do wysokiej jakości życia zawodowego i dobrego samopoczucia naszych pracowników. Chcemy tworzyć nowoczesne miejsce pracy i staramy się wspierać naszych pracowników w znalezieniu równowagi między ich indywidualnymi celami zawodowymi, osobistym stylem życia i celami prywatnymi.

GRI 403-6

W ramach platformy benefitowej oferowanej wszystkim pracownikom zatrudnionych na umowę o pracę dostępna jest prywatna opieka medyczna. W zależności od wybranego zakresu nasi pracownicy mają bezpłatny dostęp do co najmniej 16 specjalistów oraz do badań i usług medycznych. Pakiet podstawowy jest całkowicie opłacany przez firmę. Do programu mogą przystąpić pracownicy, ich małżonkowie lub partnerzy życiowi, oraz dzieci pracowników.

GRI 401-2

Dbamy o swoich pracowników, oferując im szereg dodatkowych świadczeń i benefitów:

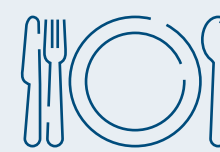
Lista benefitów dla wszystkich pracowników firmy zatrudnionych na umowę o pracę



Dostęp do platformy benefitowej, w ramach której można skorzystać między innymi z darmowego ubezpieczenia medycznego.



Preferencyjne warunki zakupu karty sportowej Multisport lub Ok System.



Dofinansowanie posiłków w firmowej kantine.



Żłobek „Pod Zielonym Jamniczkiem” zlokalizowany w Bolechowie, który powstał z myślą o pracownikach firmy Solaris i ich dzieciach.



Program „Mój Solaris” oferuje szeroki dostęp do zniżek i konkurencyjnych warunków z partnerami firmy.



Pakiet startowych gadżetów dla każdego nowego pracownika.



Pracowniczy Program Emerytalny dla pracowników z co najmniej rocznym stażem pracy.



Premie gwiazdkowe.



Bonus wakacyjny.



Program inicjatyw pracowniczych „Mam Pomysł”, który umożliwia pracownikom włączenie się do poprawy funkcjonowania firmy poprzez proponowanie różnego rodzaju usprawnień i udział w oszczędnościach po wprowadzonym usprawnieniu.



Firmowe zawody sportowe zwiększające integrację.



Możliwość pracy w trybie zdalnym.

Wyzwania związane z pandemią koronawirusa

W 2020 roku w celu ochrony życia i zdrowia pracowników oraz wszystkich osób przebywających na terenie firmy SBC podczas pandemii COVID-19 nasza firma wdrożyła dodatkowe środki bezpieczeństwa.



Regularnie informowaliśmy na temat tego, jak postępować, aby uchronić się przed zachorowaniem na COVID-19.



Regularnie dezynfekujemy szatnie pracowników, korytarze, klamki drzwi i inne pomieszczenia mogące sprzyjać infekcji.



Zwiększyliśmy dystans na stanowiskach pracy.



Salki konferencyjne zaadaptowaliśmy na tymczasowe szatnie oraz dodatkowe pomieszczenia biurowe.



We wszystkich lokalizacjach firmy udostępniliśmy w miejscach uczęszczanych przez pracowników środki do dezynfekcji rąk.



Ograniczyliśmy liczby pracowników podczas przerw.



We wszystkich lokalizacjach wprowadziliśmy obowiązek stosowania masek i rękawic ochronnych przez wszystkich pracowników.



Przeorganizowaliśmy prace kantyn pracowników.



Dla wszystkich pracowników i osób wchodzących na teren firmy udostępniamy maseczki ochronne i rękawiczki ochronne.



Wypracowaliśmy i wdrożyliśmy procedury dotyczące testowania pracowników na obecność koronawirusa/COVID-19.



Zwolniliśmy z obowiązku pracy osoby powyżej 60. roku życia przy zachowaniu stosunku pracy i pełnego wynagrodzenia w pierwszych miesiącach pandemii.



Dokonujemy pomiaru temperatury ciała wszystkich osób wchodzących na teren firmy.



Począwszy od 13 marca 2020, wszystkim pracownikom administracyjnym rekomendujemy pracę zdalną.





Komunikacja = współpraca

Działania związane z komunikacją z pracownikami prowadzimy i rozwijamy już od początku naszej działalności. Odrębny zespół, specjalizujący się w komunikacji wewnętrznej ma na celu przede wszystkim informowanie, motywowanie i edukowanie pracowników poprzez rozmaite kanały komunikacji:



Intranet



czasopismo wewnętrzne „Przystanek Solaris”, wydawane kwartalnie



newsletter wewnętrzny



mailing Komunikacji Wewnętrznej



SolarisTV – sieć ekranów we wszystkich zakładach Solarisa



chmurowy pakiet narzędzi biurowych MS Office 365



plakaty wewnątrzfirmowe



spotkania Zarządu z pracownikami



Badanie Zdrowia Organizacji (OHS)



aplikacja Grupy CAF

Nowy Intranet

Intranet stanowi jedno z najważniejszych i niezbędnych narzędzi komunikacji wewnątrz firmy. W roku 2021 roku planujemy wdrożenie nowego Intranetu, który będzie nowoczesną platformą informacyjną, dostępną dla każdego pracownika niezależnie od stanowiska, miejsca czy rodzaju wykonywanej pracy. Portal będzie miejscem, w którym w sposób zdalny będzie można złożyć liczne wnioski, uzyskać dostęp do formularzy i sprawdzić paski z wynagrodzeniem, a także kartę czasu pracy wraz z urlopem. Będzie także źródłem wiedzy w postaci e-learningu oraz miejscem, gdzie pracownicy będą mogli pobrać najważniejsze materiały. Nowe narzędzie przewidziane jest dla prawie 3 tysięcy użytkowników, pracujących w przeróżnych lokalizacjach, także w spółkach córkach. Co ważne, będzie można z niego korzystać również z urządzeń mobilnych poza firmą.

Dobry start

Przeprowadzane w naszej firmie programy onboardingowe są skierowane do nowo zatrudnionych w Solarisie osób. Starannie przemyślany, kilkietapowy proces ułatwia adaptację w firmie oraz wspiera poczucie wewnętrznej integracji i wspólnego celu.

Podtrzymujemy relacje z emerytowanymi pracownikami

Czujemy się odpowiedzialni za wszystkich naszych pracowników, również tych, którzy zakończyli już pracę. Dlatego z dbałością podchodzimy również do pracowników emerytowanych i podtrzymujemy z nimi relacje. **Do solarisowego Klubu Seniora zapraszani są wszyscy emerytowani pracownicy, aktywnie uczestniczy w nim około 40 osób.** Klub spotyka się na terenie naszej firmy, najczęściej przy okazji organizowanych kwartalnie spotkań Zarządu z pracownikami. Niestety w 2020 roku z powodu pandemii koronawirusa spotkania Klubu zostały wstrzymane.

Razem się rozwijamy

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

„Dobry pracodawca zapewnia każdemu pracownikowi możliwość podwyższania swoich kompetencji oraz wzmacniania silnych stron. Solaris nie tylko zatrudnia ekspertów, ale – poprzez odkrywanie talentów w organizacji – także ich tworzy.”



Patryk Kawa
Wiceprezes Zarządu,
HR i BHP

Poszukujemy najlepszych

Jesteśmy dumni z naszych produktów i nowatorskich rozwiązań technicznych, czego niewątpliwą zasługą są wysokie kompetencje naszych pracowników.

W związku z tym podejmujemy różne aktywności z zakresu employer brandingu w celu utrzymania i pozyskania tych najlepszych.

Jedną z nich była kampania przeprowadzona w 2019 roku promowana hasłem „**WIELKIE RZECZY TWORZYM Y RAZEM**”. Podczas trwania akcji przedstawialiśmy wybrane działy i pracowników wyróżnionych w wewnętrznym castingu, którzy – między innymi na firmowych kanałach społecznościowych – stali się głównymi bohaterami spotów reklamowych, mając okazję pochwalić się swoimi osiągnięciami, opowiedzieć o codziennych zadaniach oraz o tym, jak wyglądały ich początki w firmie. Wizerunki naszych pracowników pojawiły się także na billboardach reklamowych.

Zależy nam na przejrzystości zasad rekrutacji. **Pierwszeństwo w zatrudnieniu mają zawsze kandydaci z wewnątrz spółki.** W 2020 roku nasze działania rekrutacyjne skupione były głównie na realizacji planu zatrudnienia w obszarze stanowisk produkcyjnych, a także specjalistycznych w administracji.

Awanse

W roku 2020 awans pionowy otrzymały 144 osoby, a awans poziomy 32 osoby w tym:

51 awans menedżerski

93 awans pionowy

32 awans poziomy



Działania rozwojowe

GRI 404-2

Programy rozwojowe, z których korzystają nasi pracownicy, wspierają realizację strategii spółki, przede wszystkim jednak wspierają naszych pracowników – ich rozwój i ciągłość zatrudnienia.



Szkolenia



Szkolenia zewnętrzne

m.in. z zakresu zarządzania projektami, raportowania biznesowego, z zakresu kadr, finansów czy projektowania autobusów.



Szkolenia dla personelu obsługującego procesy specjalne,

np. szkolenia spawalnicze.



Kursy językowe



Dofinansowanie studiów

– w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy finansujemy studia pracownika w celu uzupełnienia niezbędnych kompetencji.



Obowiązkowe szkolenia BHP

Tylko w ostatnich trzech latach (2018-2020) przeznaczylismy na szkolenia pracownicze prawie **4 mln PLN**. W związku z sytuacją pandemiczną, większość szkoleń odbywa się obecnie w formule on-line. Łączna liczba wszystkich godzin szkoleniowych w 2020 r. wyniosła **10 250**.

Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2020 roku w podziale na płeć

GRI 404-1

Płeć	Godziny szkoleń	Liczba zatrudnionych	Średnia liczba godzin na osobę
 Kobieta	1 840,5	340	5
 Mężczyzna	8 409,5	2 111	4

Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2020 roku w podziale na uszeregowanie

GRI 404-1

Kategoria pracowników:	Godziny szkoleń	Liczba zatrudnionych	Średnia liczba godzin na osobę
Administracja	4 742	648	7
Dyrekcja	641	36	19
Kierownicy	1 569	83	19
Kierownicy produkcyjni	272	39	7
Produkcja bezpośrednia	2 260,5	1407	2
Produkcja pozostali	765,5	238	3

*dane nie uwzględniają godzin szkoleń z zakresu BHP.

Oceny Pracownicze

Na początku 2020 r. uruchomione zostały oceny pracownicze dla pracowników szczebla menedżerskiego. Arkusz oceny zbudowany był w oparciu o cele biznesowe oraz kompetencje i dotyczył podsumowania pracy w 2019 roku oraz wyznaczenia celów biznesowych na rok 2020. Sam proces ocen poprzedzony był szkoleniem dla oceniających menedżerów, dotyczącym sposobu ich przeprowadzania oraz obsługi systemu, w którym oceny rejestrowano. W 2021 roku proces ocen pracowniczych obejmie wszystkich pracowników firmy.

Matryce Umiejętności

Matryce umiejętności to narzędzie motywacyjno-rozwojowe, które w przejrzysty i czytelny sposób pomaga przełożonym planować rozwój pracowników i ułatwia ustalanie ich zastępowalności w zespole.

W 2020 roku zorganizowaliśmy dodatkowe szkolenia z ocen okresowych oraz matryc umiejętności.

Sprawiedliwe i atrakcyjne wynagrodzenie

GRI 202-1

Fundamentem naszej firmy jest stabilność i pewność zatrudnienia. Ambicją Solarisa jest osiągnięcie pozycji jednego z najbardziej atrakcyjnych pracodawców w regionie, dlatego budujemy sprawiedliwą strukturę wynagrodzeń i zawsze staramy się, aby była zgodna z aktualną sytuacją panującą na rynku pracy.

Wynagrodzenie obliczamy w sposób neutralny pod względem płci i wyłącznie na podstawie kwalifikacji zawodowych i wyników. Stale monitorujemy rynkowość wynagrodzeń w oparciu o raporty płacowe i zgodnie z nimi określane są wszystkie poziomy wynagrodzeń. Nie ma w naszej firmie osób otrzymujących najniższe dopuszczalne wynagrodzenie (na terenie Polski obowiązuje jedna stawka płacy minimalnej, która w roku 2020 wynosiła 2600 zł brutto). Średnio dla wszystkich pracowników wynagrodzenie zasadnicze wynosi 143% minimalnego krajowego wynagrodzenia.

W aspekcie minimalnych okresów standardowego wypowiedzenia wręczanego pracownikom, w pełni spełniamy wymogi zawarte w polskim Kodeksie Pracy. Zapewniamy minimalny okres wypowiedzenia od 2 tygodni do 3 miesięcy, w zależności o długości okresu zatrudnienia danego pracownika.

W naszej firmie nie występują ponadto znaczące różnice w liczbie osób zatrudnionych związane z porą roku.



Struktura zatrudnienia



GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Każdy pracownik Solarisa może liczyć na stabilne warunki zatrudnienia, możliwość rozwoju i pakiet świadczeń socjalnych.

Relacje pomiędzy firmą a pracownikami reguluje Regulamin Pracy, który ma zastosowanie do wszystkich pracowników.

GRI 402-1

Wyraźnie dominującą formą zatrudnienia w naszej firmie jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

Zaledwie 8 osób współpracuje z nami na zasadach B2B. To pracownicy z obszarów administracji i Biura Technicznego. Umowy cywilnoprawne zawieramy wyłącznie z osobami świadczącymi dla nas usługi – np. marketingowe, prawne, graficzne czy informatyczne – a także ze studentami dualnymi i stażystami. W 2020 roku zawarliśmy umowy cywilnoprawne ze 102 osobami.

Nie zatrudniamy pracowników tymczasowych w rozumieniu Ustawy o Pracownikach Tymczasowych. Z kolei każda osoba zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin ma prawo do takich samych świadczeń, jakie standardowo zapewniane są pracownikom pełnoetatowym.

Nasza firma w aspekcie minimalnych okresów standardowego wypowiedzenia wręczanego pracownikom zobowiązana jest do spełnienia wymogów zawartych w Kodeksie Pracy. Minimalne okresy wypowiedzenia wynoszą:

- 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy
- 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy
- 3 miesiące, gdy pracownik był zatrudniony przynajmniej 3 lata

Danymi dotyczącymi struktury zatrudnienia zarządzamy poprzez system SAP.

W 2020 roku realizowaliśmy umowy na świadczenie usług z 13 firmami na terenie zakładów w Bolechowie, Środzie Wielkopolskiej, Poznaniu oraz Jasinie. Średnio miesięcznie firmy te zatrudniają na rzecz Solarisa, w przeliczeniu na roboczogodziny, około 250 pracowników.



Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. według regionu w podziale na płeć

GRI 102-8

Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Bolechow	poniżej 31	90	438	528
	31-40 lat	113	563	676
	41-50 lat	69	356	425
	powyżej 50 lat	19	199	218
Kijewo	poniżej 31	0	16	16
	31-40 lat	1	30	31
	41-50 lat	0	43	43
	powyżej 50 lat	0	28	28
Murowana Goślina	poniżej 31	4	19	23
	31-40 lat	2	43	45
	41-50 lat	1	24	25
	powyżej 50 lat	2	7	9
Poznań	poniżej 31	1	17	18
	31-40 lat	0	38	38
	41-50 lat	2	17	19
	powyżej 50 lat	0	18	18
Jasin	poniżej 31	1	11	12
	31-40 lat	12	19	31
	41-50 lat	3	8	11
	powyżej 50 lat	1	1	2

Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Środa Wlkp.	poniżej 31	3	29	32
	31-40 lat	12	64	76
	41-50 lat	2	59	61
	powyżej 50 lat	2	56	58
Inne lokalizacje*	31-40 lat	0	2	2
	41-50 lat	0	6	6
Łącznie		340	2111	2451

*8 osób jest zatrudnionych w Dąbrowie Górniczej (3 osoby) i Gdyni (2 osoby), gdzie znajdują się Regionalne Biura Sprzedaży Części Zamiennych, oraz w Warszawie (3 osoby), gdzie funkcjonuje Regionalny Magazyn Części Zamiennych.



Pracownicy zatrudnieni w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. na umowę o pracę na czas nieokreślony

GRI 401-1

Region	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	261	1401	1662
Kijewo	1	104	105
Murowana Goślina	9	84	93
Poznań	2	84	86
Jasin	16	35	51
Środa Wlkp.	15	192	207
Inne lokalizacje*	0	8	8
Łącznie	304	1908	2212

*8 osób jest zatrudnionych w Dąbrowie Górniczej (3 osoby) i Gdyni (2 osoby), gdzie znajdują się Regionalne Biura Sprzedaży Części Zamiennych, oraz w Warszawie (3 osoby), gdzie funkcjonuje Regionalny Magazyn Części Zamiennych.

Pracownicy zatrudnieni w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. na pozostałe umowy (zastępstwo, czas określony, okres próbny)

Region	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	30	155	185
Kijewo	0	13	13
Murowana Goślin	0	9	9
Poznań	1	6	7
Jasin	1	4	5
Środa Wlkp.	4	16	20
Suma końcowa	36	203	239

Pracownicy nowo zatrudnieni w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2020 roku

Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	poniżej 30	9	71	80
	od 31 do 40	12	21	33
	od 41 do 50	2	20	22
	powyżej 50		4	4
Łącznie		23	116	139
Kijewo	poniżej 30		5	5
	od 31 do 40		2	2
	od 41 do 50		1	1
	powyżej 50		1	1
Kijewo Suma		9	9	
Murowana Goślina	poniżej 30	1	3	4
	od 31 do 40		3	3
	od 41 do 50		2	2
Łącznie		1	8	9
Poznań	poniżej 30		3	3
	od 31 do 40		2	2
	od 41 do 50	1		1
Łącznie		1	5	6



Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Jasin	poniżej 30		4	4
Łącznie			4	4
Środa Wlkp.	poniżej 30	1	8	9
	od 31 do 40	1	4	5
	od 41 do 50		1	1
	powyżej 50		2	2
Łącznie		2	15	17
Łącznie wszystkie lokalizacje		27	157	184



Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników

7,5%



Pracownicy Solaris Bus & Coach sp. z o.o., z którymi rozwiązaliśmy umowy w 2020 roku

GRI 401-1

Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	poniżej 30	5	40	45
	od 31 do 40	10	21	31
	od 41 do 50	7	8	15
	powyżej 50	2	5	7
Łącznie		24	74	98
Kijewo	poniżej 30		5	5
	od 31 do 40		2	2
	od 41 do 50		3	3
Łącznie			10	10
Murowana Goślina	od 31 do 40		1	1
	od 41 do 50		1	1
	poniżej 30		3	3
Łącznie			5	5
Poznań	poniżej 30		1	1
	od 31 do 40		3	3
	od 41 do 50		1	1
Łącznie			5	5
Jasin	poniżej 30		1	1
Łącznie			1	1



Region	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Środa Wlkp.	poniżej 30	2	6	8
	od 31 do 40		4	4
	od 41 do 50	1	2	3
	powyżej 50		5	5
Łącznie		3	17	20
Łącznie wszystkie lokalizacje		27	112	139



Wskaźnik rotacji pracowników

4%



Równość szans

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Zarządzając relacjami pracowniczymi, dążymy do tego, by wszystkie zatrudnione u nas osoby miały równe szanse i możliwości. Nie akceptujemy żadnych form dyskryminacji – na etapie rekrutacji, jak i w codziennej pracy.

Przywiązujemy dużą wagę nie tylko do możliwość rozwoju zawodowego i osobistego, ale również istotne jest dla nas promowanie różnorodności oraz zapewnienie równych szans, jasnych kryteriów oceny i awansu. Tworzymy w firmie kulturę, w której wszyscy czujemy się szanowani i możemy swobodnie wyrażać swoje opinie, bez względu na płeć, wiek, narodowość lub pochodzenie etniczne, wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe, a także różnice osobiste, takie jak przekonania, zdolności fizyczne lub orientacja seksualna. W rezultacie każdy może swobodnie rozwijać swój potencjał i wносить różne perspektywy, sposoby myślenia i podejścia.

Zatrudniamy coraz więcej kobiet

Ponieważ kobiety są wciąż mniejszością w branży technicznej, staramy się zwiększać udział ich zatrudnienia w naszej firmie. Obecnie odsetek ten wynosi 13,9%, ale pracujemy nad tym, by był coraz wyższy i rzeczywiście liczba kobiet zatrudnionych w organizacji wzrasta. Co ważne – dotyczy to także stanowisk zarezerwowanych dotychczas dla mężczyzn.

Wspierając różnorodność, staramy się promować wśród kobiet ścieżki karier, które mogą wydawać się im nieoczywiste, ponieważ kojarzą się z męskimi zawodami, a w rzeczywistości są szansą na rozwojowe i stabilne zatrudnienie. W 2019 przeprowadziliśmy kampanię employer-brandingową, propagującą zawód spawaczki – w wyniku tych działań zatrudniliśmy pierwsze w historii firmy kobiety na stanowiskach spawaczek, a ich liczba w firmie sukcesywnie wzrasta. Dotyczy to także innych zawodów wciąż kojarzonych jako typowo męskie, np. elektryczek.

Na wzrost udziału kobiet wśród pracowników wpływa także zwiększone zainteresowanie zawodami inżynieryjnymi przedstawielek młodszeo pokolenia i wybór przez nie edukacji na uczelniach technicznych. **Ten trend w naszej firmie również widać, np. w zespołach w obszarze inżynierii produkcji czy w Biurze Technicznym, gdzie rokrocznie przybywa kobiet.**

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. według wieku w podziale na płeć*

GRI 401-1

Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
poniżej 31	99	530	629
31-40 lat	140	759	899
41-50 lat	77	513	590
powyżej 50 lat	24	309	333
Łącznie	340	2111	2451

*Zawarte informacje dot. tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. zatrudnionych na czas nieokreślony według wieku w podziale na płeć*

GRI 401-1

Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
poniżej 31	81	424	505
31-40 lat	128	712	840
41-50 lat	72	478	550
powyżej 50 lat	23	294	317
Łącznie	304	1908	2212

*Zawarte informacje dot. tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.



Zauważamy również sukcesywny wzrost udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie. W tej chwili 20,6% z nich jest zajmowane przez kobiety i odsetek ten ma tendencję wzrostową.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. według poziomu zaszeregowania i wieku, podział na płeć*				
GRI 401-1				
Podgrupa pracowników	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Dyrekcja	poniżej 31	0	0	0
	31-40 lat	1	8	9
	41-50 lat	3	17	20
	powyżej 50 lat	0	7	7
Kierownicy	poniżej 31	0	1	1
	31-40 lat	13	26	39
	41-50 lat	8	26	34
	powyżej 50 lat	2	7	9
Kierownicy produkcyjni	poniżej 31	0	2	2
	31-40 lat	0	16	16
	41-50 lat	0	14	14
	powyżej 50 lat	0	7	7
Łącznie		27	131	158

Równość wynagrodzeń

GRI 405-2, GRI 202-1

Uśrednione wynagrodzenie zasadnicze dla wszystkich pracowników naszej firmy to 143% w stosunku do minimalnego krajowego wynagrodzenia. Poziom ten wynosi 135% w przypadku kobiet i 151% w przypadku mężczyzn. Choć ogólny odsetek różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w skali całej firmy różni się o 16% na korzyść mężczyzn, należy pamiętać, że obejmuje on wszystkie stanowiska i wszystkie działy, bez ich wartościowania.

Kategoria pracowników	Stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn
Administracja	83%
Dyrekcja	77%
Kierownicy	91%
Produkcja bezpośred.	89%
Produkcja pozostali	82%

Jeśli jednak porównamy stanowiska do siebie analogiczne, różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć w naszej firmie praktycznie nie występują lub są niewielkie – i to zarówno na korzyść kobiet, jak i mężczyzn. Do tej analizy wybraliśmy losowo analogiczne stanowiska w obszarze produkcji, administracji, a także na szczelbu kierowniczym.

Porównanie wynagrodzenia na analogicznych stanowiskach w obszarach:

PRODUKCJA
stosunek płacy kobiet do mężczyzn **100%**

ADMINISTRACJA
stosunek płacy kobiet do mężczyzn **101%**

NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM
stosunek płacy kobiet do mężczyzn **107%**

Możemy stwierdzić, że jesteśmy uczciwym pracodawcą, a w naszej firmie nie istnieją znaczne dysproporcje w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.

Ogólne różnice w wynagrodzeniach wynikają w dużej mierze ze specyfiki branży, w której specjalizuje się dużo więcej mężczyzn. Stanowiska specjalistyczne są, wobec tego, obsadzone głównie mężczyznami. W administracji kobiety w większości pełnią role administracyjno-wspomagające (np. księgowe, asystentki, sekretariat, pracownicy kadr), które rynkowo są niżej wynagradzane niż działy inżynierskie. Podobna sytuacja ma miejsce na stanowiskach produkcyjnych.

Wśród kadry kierowniczej w naszej firmie 20,6% to kobiety, połowa z nich jednak zajmuje stanowiska początkujące. Wynagrodzenia kobiet w tym obszarze są więc w obecnej chwili niższe, ale wciąż rozwojowe, dlatego zakładamy, że w najbliższych latach

nastąpi ich znaczny wzrost.

Dysproporcje w wynagrodzeniach są uwarunkowane asymetrią rozkładu według płci w różnych grupach zawodowych i na ten aspekt zwracamy uwagę, oferując kobietom satysfakcjonującą karierę na stanowiskach inżynierskich czy w obszarze produkcji, i uświadamiając im możliwość obrania ścieżki zawodowej w branży motoryzacyjnej. Działania te przynoszą skutki, obserwujemy bowiem sukcesywny wzrost liczby kobiet u nas pracujących. Niemate znaczenie ma tu również zmiana pokoleniowa i większe zainteresowanie kobiet branżami technicznymi.

Jako że ta tendencja z pewnością utrzyma się w przyszłości, spodziewamy się stopniowego zmniejszania się różnicy w ogólnej liczbie wynagrodzeń w podziale na kobiety i mężczyzn.



Wspieramy zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym

GRI 401-3

Dbamy o zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Wspieramy na tym polu również rodziców, starając się zapewnić równe prawa i traktowanie kobiet oraz mężczyzn. Zdajemy sobie sprawę, jak ważna jest, szczególnie na wczesnym etapie rozwoju dziecka, obecność obojga rodziców. Dlatego zachęcamy również mężczyzn do aktywnego udziału w opiece nad dzieckiem oraz ułatwiamy kobietom powrót do pracy.

Pracownikom, którzy po urodzeniu dziecka wracają do pracy, umożliwiamy pogodzenie obowiązków zawodowych z domowymi tak, aby mogli więcej czasu spędzać w domu z rodziną, czerpiąc jednocześnie satysfakcję z pracy zawodowej.

Zgodnie z wymogami prawa uprawnienie do urlopu tacierzyńskiego przysługuje ojcu, który wychowuje dziecko do lat 2 i może wykorzystać ten urlop w ciągu 2 lat. Ojcowie nie są zobowiązani do udostępniania pracodawcy danych dot. narodzin dzieci. W naszej firmie, w roku 2020 z takiego urlopu skorzystało 127 mężczyzn. W przypadku kobiet liczba ta wynosiła 22 osoby. Wszystkie osoby, po wykorzystaniu urlopu wróciły do pracy, ponad 90% z nich utrzymało zatrudnienie przez co najmniej 12 miesięcy od powrotu.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego w podziale na płeć*			
Rodzaj urlopu	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Urlop macierzyński	22		22
Urlop ojcowski		127	127
Łącznie	22	127	149

* W tabeli są ujęte osoby, które wróciły do pracy w 2020.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego w podziale na płeć*			
Rodzaj urlopu	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Urlop macierzyński	32		32
Urlop ojcowski		149	149
Łącznie	32	149	181

* W tabeli są ujęte osoby, w przypadku których w 2020 roku od powrotu minęło dwanaście miesięcy (mogły więc wrócić np. w 2019 roku)

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskim lub tacierzyńskim i pozostali zatrudnieni przez dwanaście miesięcy po powrocie do pracy, w podziale na płeć				
Rodzaj urlopu	Status zatrudnienia	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Urlop macierzyński	Zakończenie stosunku pracy	3		3
	Pracujący nadal	29		29
Urlop ojcowski	Zwolniony		10	10
	Pracujący nadal		139	139
Łącznie		32	149	181*

Wskaźniki powrotu do pracy oraz utrzymania zatrudnienia przez pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego lub tacierzyńskiego, w podziale na płeć		
Wskaźnik	 Kobieta	 Mężczyzna
Powrotu do pracy	100%	100%
Utrzymania zatrudnienia	91%	93%



Szacunek i równość

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Szacunek do drugiego człowieka i równe traktowanie stanowią podstawę naszej kultury organizacyjnej. Jesteśmy otwarci na zatrudnianie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

GRI 405-1

Wspieramy różnorodność kulturową i etniczną. Zatrudniamy w naszej firmie 75 osób pochodzenia innego niż polskie. Aby zachęcić do współpracy międzynarodowej na wszystkich szczeblach naszej firmy oraz zwiększyć wzajemne zrozumienie, tolerancję i umiejętności komunikacyjne, oferujemy naszym pracownikom kursy językowe, na których mogą poznać zarówno język, jak i kulturę danego kraju.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. ze względu na pochodzenie w podziale na wiek i płeć							
Kategoria pracowników	Przedział wiekowy	Pochodzenie polskie			Pochodzenie inne niż polskie		
				Suma			Suma
		Kobieta	Mężczyzna		Kobieta	Mężczyzna	
Administracja	poniżej 31	81	126	207	2	2	209
	31-40 lat	108	202	310	2	2	312
	41-50 lat	35	66	101			101
	powyżej 50 lat	9	17	26			26
Dyrekcja	31-40 lat	1	8	9			9
	41-50 lat	3	16	19	1	1	20
	powyżej 50 lat		6	6	1	1	7
Kierownicy	poniżej 31		1	1			1
	31-40 lat	13	26	39			39
	41-50 lat	8	26	34			34
	powyżej 50 lat	2	7	9			9
Kierownicy produkcyjni	poniżej 31		2	2			2
	31-40 lat		16	16			16
	41-50 lat		14	14			14
	powyżej 50 lat		7	7			7
Produkcja bezpośred.	Poniżej 31	12	334	346	4	13	363
	31-40 lat	14	385	399	2	21	422
	41-50 lat	30	319	349		14	363
	powyżej 50 lat	13	240	253		6	259
Produkcja pozostali	poniżej 31	2	50	52		2	54
	31-40 lat	2	94	96		5	101
	41-50 lat	1	55	56		2	58
	powyżej 50 lat		25	25			25
Suma końcowa		334	2042	2376	6	69	75
							2451

Stale powiększamy liczbę stanowisk pracy, na których wykonywać swoją pracę mogą osoby z ograniczeniami, a na chwilę obecną w naszej firmie pracuje 11 osób niepełnosprawnych.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. z niepełnosprawnościami w podziale płeć

GRI 405-1

Płeć		
Kobieta	Mężczyzna	Suma
3	8	11



Aktualne zmiany demograficzne stawiają nas wszystkich w obliczu wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństwa. Naszym pracownikom zapewniamy bezpieczne i atrakcyjne środowisko pracy, w którym, niezależnie od wieku, aktywnie wspieramy rozwój oraz inwestujemy w podnoszenie ich kwalifikacji.

Przeszło 25% pracowników stanowią osoby poniżej 31. roku życia. Jednocześnie ponad 1/3 pracowników tworzących kadrę menadżerską, skończyła 50 lat. Ich doświadczenie i wiedza, które są nieocenione dla sprawnego funkcjonowania firmy, pomagają aktywnie rozwijać umiejętności wśród młodszego pokolenia. Dzięki temu w naszej firmie 42,4% stanowisk kierowniczych jest zajmowane przez osoby, które nie przekroczyły 40. roku życia.

Liczba pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. według poziomu zaszeregowania i wieku, w podziale na płeć				
GRI 405-1				
Podgrupa pracowników	Wiek	 Kobieta	 Mężczyzna	Łącznie
Administracja	poniżej 31	81	128	209
	31-40 lat	108	204	312
	41-50 lat	35	66	101
	powyżej 50 lat	9	17	26
Dyrekcja	poniżej 31	0	0	0
	31-40 lat	1	8	9
	41-50 lat	3	17	20
	powyżej 50 lat	0	7	7
Kierownicy	poniżej 31	0	1	1
	31-40 lat	13	26	39
	41-50 lat	8	26	34
	powyżej 50 lat	2	7	9
Kierownicy produkcyjni	poniżej 31	0	2	2
	31-40 lat	0	16	16
	41-50 lat	0	14	14
	powyżej 50 lat	0	7	7
Produkcja bezpośred.	Poniżej 31	16	347	363
	31-40 lat	16	406	422
	41-50 lat	30	333	363
	powyżej 50 lat	13	246	259
Produkcja pozostali	poniżej 31	2	52	54
	31-40 lat	2	99	101
	41-50 lat	1	57	58
	powyżej 50 lat	0	25	25
Łącznie		340	2111	2451



Zero tolerancji dla dyskryminacji

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Dyskryminację, mobbing, jak również wszelkie działania naruszające dobra osobiste innych pracowników, uznajemy za zjawiska wysoce naganne, a przejawy tego rodzaju zachowań nie są w naszej firmie tolerowane. **Dbamy o to, aby środowisko pracy było bezpieczną przestrzenią, w której każdy pracownik może czuć się swobodnie.** Dlatego, zgodnie z Regulaminem Pracy Solaris w § 34a oraz § 34b, zobowiązujemy się do umożliwienia pracownikom dokonania anonimowego zgłoszenia, w formie ustnej lub pisemnej, Członkowi Zarządu działań lub zachowań związanych z dyskryminacją lub mobbingiem. Każdy pracownik, który uważa, że doświadczył jakiegokolwiek formy dyskryminacji, mobbingu, molestowania lub represjonowania, uprawniony jest do zgłoszenia tego faktu. Zgłoszenia może dokonać także każda osoba, która zauważy stosowanie dyskryminacji, mobbingu bądź innych nagannych praktyk, wobec innego współpracownika.

GRI 406-1

W raportowanym okresie w firmie nie odnotowaliśmy żadnych przypadków dyskryminacji.

Związki zawodowe

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Przestrzeganie praw pracowniczych, wymogów regulacyjnych oraz ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego stanowi istotną podstawę naszego funkcjonowania.

GRI 407-1

W żaden sposób nie ograniczamy swobody pracowników do zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych. Od 2015 roku w Solarisie działają Międzyzakładowe Związki Zawodowe, z którymi współdziałamy w sprawach z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Z działającymi związkami zawodowymi prowadzimy aktywny dialog, a Zarząd firmy odbywa regularne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych. Każdy pracownik może wstąpić do zakładowej organizacji związkowej i w 2020 roku nie stwierdziliśmy żadnych naruszeń w tym zakresie.

GRI 102-41

W naszej firmie nie występuje umowa zbiorowa rozumiana jako Układ Zbiorowy Pracy. Posiadamy Regulamin Pracy, który reguluje relacje pomiędzy naszą firmą a pracownikami. Dokument ten ma zastosowanie do wszystkich pracowników, ale nie należy go traktować jako odpowiednika układu zbiorowego.



Inwestujemy w przyszłe pokolenia

Jako odpowiedzialny pracodawca wiemy, że fundamentem firmy są jej pracownicy. Edukację zawodową przyszłych pracowników oraz kształcenie kadr inżynierskich traktujemy jako jeden z naszych priorytetów. **Solaris jako jedna z pierwszych firm w Polsce, już w 2007 roku, zaangażował się na rzecz kształcenia zawodowego przy współpracy ze szkołami z regionu Wielkopolski.** Zachęceni pozytywnymi efektami tego programu, poszerzyliśmy program edukacyjny o studia dualne realizowane we współpracy z Politechniką Poznańską. Projekty te nie tylko gwarantują jak najlepsze przygotowanie młodych ludzi do rozpoczęcia życia zawodowego, ale także wspierają lokalne szkolnictwo i stanowią inwestycję w miejscowy rynek pracy.

Praktyczna nauka zawodu

Obecnie w naszej firmie 44 uczniów w Bolechowie oraz 20 w Środzie Wielkopolskiej realizuje program praktycznej nauki zawodu. Od początku współpracy z Branżową Szkołą I Stopnia w Murowanej Goślinie (2007 r.) program ukończyło już prawie 100 uczniów, z których 76 otrzymało stałe zatrudnienie w firmie.

Ze względu na pandemię w 2020 roku praktyki zawodowe były czasowo wstrzymane.

Studia z Solarisem i Politechniką Poznańską

Wraz z Politechniką Poznańską Solaris prowadzi projekt Studiów Dualnych na Wydziale Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki oraz Wydziale Budowy Maszyn. Studia dualne, czyli studia o profilu praktycznym, zostały uruchomione w roku 2014 i do tej pory ukończyło je 49 osób. Dzięki programowi studenci mają możliwość stażu i pracy w motoryzacji już podczas nauki.

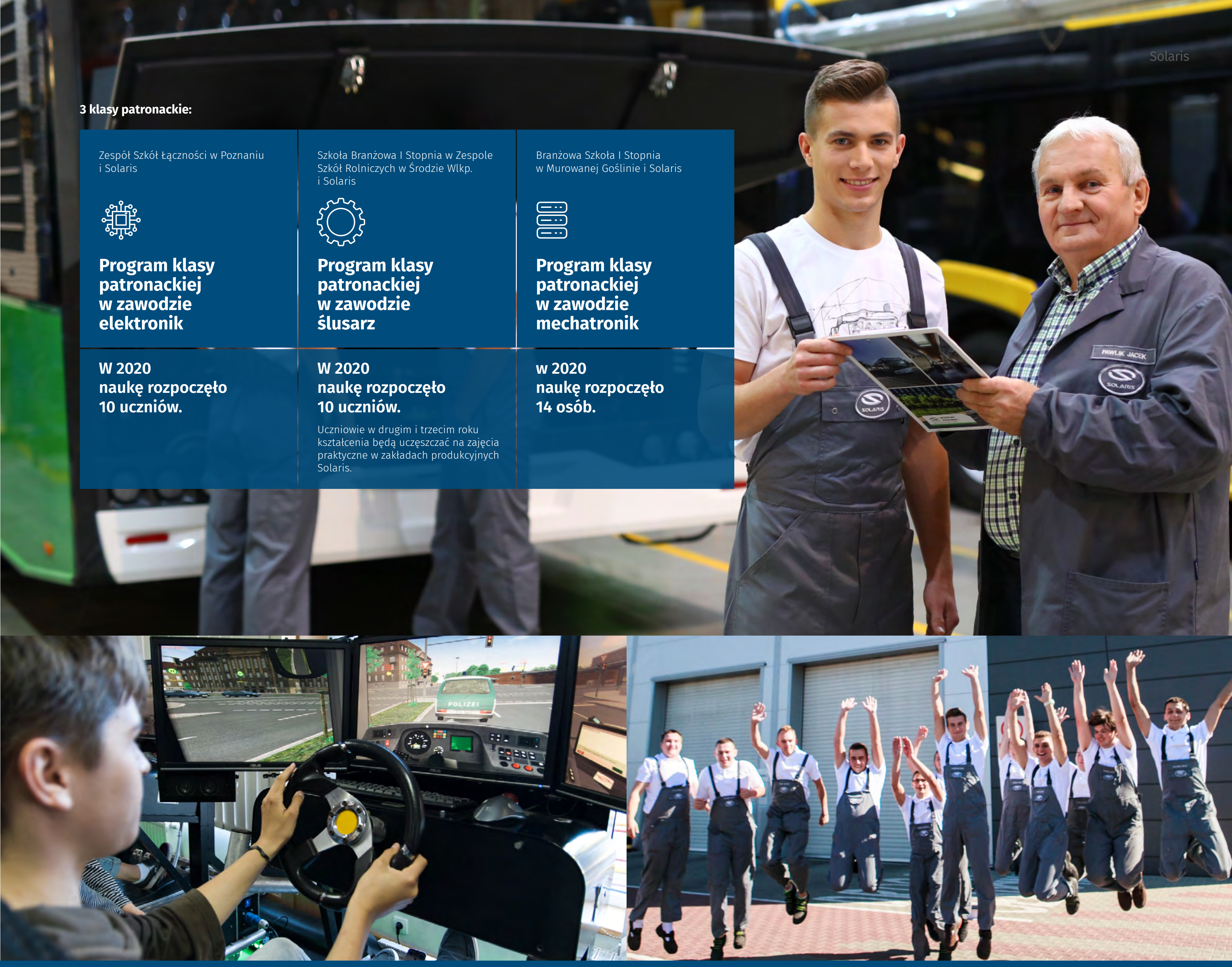
W październiku 2020 r. współpracę z firmą rozpoczęło kolejnych 6 studentów drugiego roku kierunku Elektrycznego na Politechnice Poznańskiej. **W 2020 roku w Solarisie studia o profilu praktycznym realizuje 13 studentów wydziału Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki i 5 studentów wydziału Budowy Maszyn i Zarządzania.**

Staże

Przez cały 2020 rok 63 osoby odbyły praktyki i staże w głównej siedzibie firmy w Bolechowie i 2 osoby w oddziale w Środzie Wielkopolskiej.

3 klasy patronackie:

Zespół Szkół Łączności w Poznaniu i Solaris	Szkoła Branżowa I Stopnia w Zespole Szkół Rolniczych w Środzie Wlkp. i Solaris	Branżowa Szkoła I Stopnia w Murowanej Goślinie i Solaris
 Program klasy patronackiej w zawodzie elektronik	 Program klasy patronackiej w zawodzie ślusarz	 Program klasy patronackiej w zawodzie mechatronik
W 2020 naukę rozpoczęło 10 uczniów.	W 2020 naukę rozpoczęło 10 uczniów. Uczniowie w drugim i trzecim roku kształcenia będą uczęszczać na zajęcia praktyczne w zakładach produkcyjnych Solaris.	w 2020 naukę rozpoczęło 14 osób.



Bezpieczeństwo jest nasze!

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-1, GRI 403-8

Naszym priorytetem jest dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Podobnie jak w latach poprzednich podjęliśmy wiele nowych działań mających na celu poprawę warunków pracy oraz dalsze doskonalenie rozwiązań już wdrożonych. **W roku 2020 osiągnęliśmy ambitny cel, jaki sobie postawiliśmy: obniżyliśmy liczbę wypadków aż o 33% w stosunku do roku poprzedniego.**

Ponadto w roku 2019 rozpoczęliśmy proces wdrażania normy ISO 45001, która określa wymagania dotyczące systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wytyczne jej stosowania. Poprzez wdrożenie i utrzymanie systemu postawiliśmy sobie za zadanie stałą poprawę bezpieczeństwa pracy, jak również eliminację zagrożeń i minimalizację ryzyk w obszarze BHP. Systemem będą objęci wszyscy pracownicy firmy Solaris. W związku z tym w 2020 roku prowadziliśmy szereg intensywnych działań związanych z certyfikacją nowego systemu. Wdrożenie normy ISO 45001 jest planowane na początek roku 2022.

GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5

W strukturach naszej firmy jest Dział BHP i PPOŻ. Zadania służby BHP realizują w naszej firmie specjaliści ds. BHP, substancji chemicznych oraz inspektorzy ppoż. Zgodnie z obowiązującym prawem jest powołana jest także Komisja BHP, którą tworzą pracownicy zatrudnieni w różnych działach i obszarach.

Zapewniamy pracownikom regularne szkolenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obejmują one zarówno programy dla nowych pracowników, jak i szkolenia okresowe. W obrębie zadań służby BHP realizowany jest m.in. stały monitoring i analiza zdarzeń wypadkowych poprzez rejestr wypadków przy pracy. Każde zdarzenie jest szczegółowo analizowane przez powołany zespół powypadkowy, który bada, określa okoliczności i przyczyny powstania wypadku oraz zaleca działania naprawcze na przyszłość. Ponadto prowadzony jest rejestr wypadków w drodze do / z pracy oraz rejestr zdarzeń potencjalnie wypadkowych.



Mniej wypadków

GRI 403-9, 403-10

W wyniku intensywnych działań w roku 2020 obniżyliśmy liczbę wypadków o 33% w stosunku do roku 2019.

Identyfikacja zagrożeń występujących na stanowiskach zebrana jest w dokumencie **Ocena Ryzyka Zawodowego**, która podlega okresowej aktualizacji, zwłaszcza po zaistniałym wypadku przy pracy w danym obszarze oraz po znaczących zmianach technologicznych. Z Oceną Ryzyka Zawodowego w dniu przyjęcia do pracy zapoznawany jest każdy pracownik.

Zgodnie z obowiązującym prawem rejestr wypadków przy pracy, a także w drodze do pracy i z pracy prowadzony jest przez służbę BHP. Każde zaistniałe zdarzenie analizowane jest przez zespół powypadkowy, który bada okoliczności i przyczyny powstania wypadku oraz zaleca działania naprawcze na przyszłość.

Poniższe tabele przedstawiają liczbę wypadków, które nastąpiły w ostatnim roku w podziale płęć, a także ciężkość.

Liczba wypadków w 2020 roku w podziale na płęć i ciężkość		
	2019	2020
Środa Wlkp.	26	20
Kijewo	3	4
Bolechowo	69	41
Murowana Goślina	4	4
Poznań	3	2
Jasin	1	0
Suma	106	71

Liczba wypadków w 2020 roku w podziale na lokalizację				
				
		Męczyzna	Kobieta	Łącznie
Zgony w wyniku obrażeń związanych z pracą	Liczba	0	0	0
	Wskaźnik ¹⁾	0	0	0
Poważne obrażenia związane z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	Liczba	1	0	1
	Wskaźnik ²⁾	26,76	0	26,76
Rejestrowane obrażenia związane z pracą	Liczba	69	2	71
	Wskaźnik ³⁾	18,46	3,61	16,54

Ponadto w naszej firmie w odniesieniu do wypadkowości mierzone są trzy główne wskaźniki: częstotliwość, ciężkość i bezwzględna częstotliwość. W 2020 wyglądały one następująco:

Wskaźniki wypadkowości w 2020 roku			
			
	Męczyźni	Kobiety	Łącznie
Częstotliwość ⁴⁾	17,39	3,61	15,61
Ciężkość ⁵⁾	0,588	0,031	0,516
Bezwzględna częstotliwość ⁶⁾	18,461	3,608	16,543
Wskaźnik chorób zawodowych ⁷⁾	0	0	0

1) Wskaźnik śmiertelności w wyniku urazów związanych z pracą = liczba zgonów * 1 000 000/przepracowane godziny

2) Wskaźnik urazów związanych z pracą o poważnych konsekwencjach (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych) = liczba wypadków ciężkich *1 000 000 000/przepracowana godziny

3) Wskaźnik urazów związanych z pracą = liczba wypadków * 1 000 000 000 / przepracowane godziny

4) Częstotliwość = liczba wypadków ze zwolnieniem lekarskim * 1 000 000 przepracowanych godzin

5) Ciężkość = liczba dni utraconej pracy * 1 000 przepracowanych godzin

6) Bezwzględna częstotliwość = całkowita liczba wypadków * 1 000 000 przepracowanych godzin

7) Wskaźnik chorób zawodowych = liczba chorób zawodowych / 10 000 Liczba pracowników

W wyniku intensywnych działań w roku 2020 obniżyliśmy liczbę wypadków o 33% w stosunku do roku 2019.



Działania doskonalące

W 2020 roku, mimo trudnego czasu pandemii, udało nam się zrealizować szereg czynności i projektów udoskonalających procesy w obszarze BHP.



BOLECHOWO
produkcja autobusów



Regularne audyty stanowisk pracy zgodnie z projektem 6S

pozwołyły na systematyczną kontrolę przestrzegania instrukcji, procedur oraz stosowania środków ochrony indywidualnej, a także zdefiniowanie potrzeb konieczności poprawy organizacji stanowisk pracy i minimalizację zagrożeń



Aplikacja do zgłaszania wydarzeń potencjalnie wypadkowych

uaktywnia całą społeczność Solaris i pozwala wdrażać działania prewencyjne. Zgłaszane zdarzenia są rejestrowane i analizowane w celu zapobiegania wypadkom



Regularne konsultuje zespołu BHP z kadrą zarządzającą procesami produkcyjnymi logistycznymi

pozwalają nam wspólnie, całym zespołem, sprawnie i elastycznie reagować na problemy z zakresu BHP. Zgodnie z przekonaniem, że bezpieczeństwo jest nasze!



Budowanie świadomości i kultury bezpieczeństwa wśród pracowników

poprzez cykliczne warsztaty



Spotkania Komitetu Sterującego

kontrolującego proces wdrożenia założeń normy ISO45001 oraz stopień jej wdrożenia



Instalacja tryskaczowa

uruchomiona w celu podniesienia bezpieczeństwa pożarowego w hali produkcyjnej



Nowa organizacja ruchu pieszego i odbioru paczek

dla poprawy bezpieczeństwa w Magazynie Głównym



Indywidualne ochronniki słuchu

– wykonaliśmy kolejną turę urządzeń dla pracowników produkcji

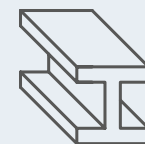


Maty antyzmęczeniowe

– doposażyliśmy stanowiska pracy w Dziale Produkcji Pomocniczej w nowej hali B7 przy stołach monterskich



Mechaniczny transport ciężkich ładunków zamiast transportu ręcznego



Środa Wielkopolska / Kijewo
produkcja stalowych
szkieletów autobusowych



Urządzenie do odwzorowania szkieletów

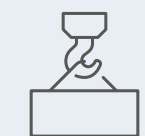
– przygotowaliśmy do montażu nowocześniejsze, a przede wszystkim bezpieczniejsze urządzenie do odwzorowania szkieletów naszych pojazdów



Nowe urządzenia spawalnicze



Nowe regały w Magazynie Głównym



Ograniczyliśmy transport szkieletów pojazdów za pomocą suwnic

dzięki zastosowaniu w produkcji podnośników oraz nowego rodzaju wózków do transportu szkieletów autobusowych



Nowy biurowiec



Dbamy o innych



Troszcząc się o otoczenie, w którym funkcjonujemy my oraz nasi najbliżsi, podejmujemy szereg działań i inicjatyw kierowanych do społeczności lokalnej. Całym sercem angażujemy się w projekty, które promują bezpieczeństwo, zdrowy styl życia i pomoc najstańszym. Dzięki swojej aktywności mamy poczucie zmiany na lepsze.

Działalność sponsoringowa

Od wielu lat prowadzimy działalność sponsoringową, która skupia się przede wszystkim na wydarzeniach o charakterze branżowym. Należą do nich między innymi konferencje, dyskusje panelowe i akcje mające na celu promocję transportu zbiorowego. Aktywności te polegają nie tylko na promocji samej marki i eksponowania jej logotypu, ale przede wszystkim na możliwości zaprezentowania treści merytorycznych, których celem jest wyjaśnienie działania danej technologii, pokazania jej zalet i wyzwań, z którymi się wiąże oraz korzyści dla lokalnych społeczności.

W ostatnich latach szczególny nacisk w tym obszarze kładziony jest na wsparcie sponsoringowe wydarzeń, których celem jest promocja rozwiązań nisko- i bezemisyjnych.

W 2020 roku przekazaliśmy na darowizny łącznie 138 tysięcy złotych:

1. Włączyliśmy się w akcję medialną „Zawsze pod Drodze” Gazety Wyborczej w charakterze partnera. Celem tego projektu była promocja transportu publicznego i odbudowa zaufania pasażerów do komunikacji zbiorowej w czasie pandemii koronawirusa/COVID-19.

2. Wsparliśmy poznański Szpital Miejski przy ul. Szwajcarskiej, przekształcony na szpital jednoprofiliowy przyjmujący pacjentów chorych na COVID-19. Pozwoliło to sfinansować zakup analizatora do pomiaru parametrów krytycznych – specjalistycznego sprzętu ułatwiającego codzienną walkę z pandemią koronawirusa.

Ponadto na przełomie roku 2020 oraz 2021 przyjęliśmy długofalową strategię działań sponsoringowych w obszarze społecznej odpowiedzialności. Głównym obszarem, który zamierzamy rozwijać oraz wspierać finansowo będzie edukacja dzieci w wieku szkolno-przedszkolnym. Chcemy kształcić najmłodszych w zakresie bezpieczeństwa w ruchu drogowym, a także budować ich świadomość środowiskową oraz zachęcać do korzystania z komunikacji publicznej i przekonywać o jej zaletach.



Wolontariat pracowniczy

Z raportu ngo.pl opracowanego przez portal organizacji samorządowych wynika, że aż 99% wolontariuszy pracowniczych deklaruje wzrost swoich kompetencji dzięki zaangażowaniu w prospołeczne projekty, a 98% z nich deklaruje poprawę integracji w zespole.

Zbiórki pracownicze

W 2019 roku przeprowadziliśmy zbiórkę pracowniczą dla lokalnej społeczności. Tym razem beneficjentami wolontariatu pracowniczego zostali podopieczni Ośrodka Socjoterapii w Gołańczy. Łączna wartość przekazanych przez naszych pracowników do Gołańczy sprzętów sportowych wyniosła 14 879 zł.

Wolontariat pracowniczy – „Mój Własny Kąt”

Jesteśmy jedną z 10 poznańskich firm, która zaangażowała się w innowacyjny w skali kraju projekt pod nazwą „Mój Własny Kąt”, którego celem było przeprowadzenie metamorfozy pokoi seniorów mieszkających w Domach Opieki Społecznej.





Solaris na rzecz bezpieczeństwa

Nawet najlepiej wyposażone pojazdy i najbardziej innowacyjne rozwiązania techniczne wymagają odpowiednio wykwalifikowanych kierowców. Kierowcy autobusów, wożąc dziennie setki pasażerów, mają wyjątkowo odpowiedzialne zadanie.

Dbając o poprawę bezpieczeństwa uczestników ruchu drogowego, stworzyliśmy program szkoleń "Bezpieczny Kierowca". W trakcie zajęć prowadzący uczą jak odpowiednio reagować za kierownicą w sytuacjach zagrożenia. W programie udział biorą kierowcy miejskich przewoźników.

Projekt realizujemy zarówno w formule sponsoringowej, jak i komercyjnej.



**Od 2005 roku
ze szkoleń
skorzystało już
ponad 1600 osób.**



Działalność charytatywna

Aby rozdzielić działalność sponsoringową od działalności charytatywnej, w 2012 roku powołaliśmy do życia Fundację „Zielony Jamnik – na ratunek bezbronnym”, podejmując się jednocześnie nowej roli – fundatora.



Od tego momentu rozpatrzyliśmy liczne wnioski o pomoc, a wsparcie zostało udzielone ponad 70 osobom lub organizacjom społecznym, a Fundacja przeznaczyła na pomoc 921,4 tysięcy złotych. Funkcjonowanie Fundacji opiera się o wolontariat, w głównej mierze pracowniczy. Żadna z osób zaangażowanych w działania organizacji nie pobiera za swoją aktywność i inicjatywę wynagrodzenia czy innej formy gratyfikacji.

Dotychczasowymi stałymi beneficjentami Fundacji są m.in. pracownicy naszej firmy i najbliżsi członkowie ich rodzin czy uczniowie Zespołu Szkół Specjalnych, dla których przekazujemy komputery, wyposażenie sal lekcyjnych, pomoce edukacyjne i inne przedmioty, które pomagają w codziennym funkcjonowaniu placówki, a także organizujemy rokrocznie akcje świąteczne. Pomoc Fundacji przybiera także formę pomocy doraźnej, czego przykładem jest pomoc humanitarna dla obywateli Ukrainy, którzy w wyniku starć wojennych utracili dach nad głową (10 ton darów o wartości prawie 100 000 złotych) czy poszkodowani w wyniku nawałnicy w Borach Tucholskich.

Z myślą o niepełnosprawnych

Wraz ze Stowarzyszeniem Jedna Chwila, zorganizowaliśmy **niezwykłe warsztaty dla zatrudnionych w firmie konstruktorów i inżynierów, podczas których uczestnicy poznali problemy niepełnosprawnych pasażerów pojazdów komunikacji miejskiej**. Zgodnie z ideą firmy, publiczny transport zbiorowy powinien być równo dostępny dla wszystkich jego użytkowników.

Program Podziel się wiedzą

Wraz ze studentami i pracownikami Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w styczniu 2019 Fundacja rozpoczęła projekt „Dzielimy się wiedzą”. W ramach programu studenci Uniwersytetu przeprowadzili cykl warsztatów adresowanych do uczniów Zespołu Szkół Specjalnych w Kowanówku. Ideą programu jest praktyczna realizacja celu 4 zapisanego w Agendzie na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, przyjętej przez ONZ w 2015 roku, tj. zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie.



Zeroemisyjna przyszłość

- 71 Miasta przyszłości
- 72 E-mobilność = przyszłość
- 73 Autobusy szyte na miarę
- 74 Systemy dla bezpieczeństwa i niższego zużycia energii
- 75 Cel: jak najniższe zużycie energii
- 77 Koncepcja drugiego życia baterii
- 78 Dalej się rozwijamy
- 78 Nasze osiągnięcia są doceniane
- 79 Aktywnie promujemy e-mobilność

Miasta przyszłości

Wierzimy, że nowoczesne miasta mogą odegrać kluczową rolę dla zrównoważonego rozwoju świata. Dla naszej firmy miasto przyszłości to przestrzeń zaawansowanego postępu społecznego, rewitalizacji przyrodniczej, ekologicznej i środowiskowej.

Dziś na obszarach miejskich mieszka ponad dwie trzecie ludności Europy. Jedną z podstawowych potrzeb człowieka, jest potrzeba poruszania się. W nowoczesnym mieście szeroko dostępny, elastyczny i komfortowy transport publiczny jest centrum, wokół którego rozwijają się rozwiązania zrównoważonej mobilności.

Minimalizacja emisji CO₂ w miastach, ale także poprawa jakości powietrza, zmniejszenia zagęszczenia ruchu – to niezwykle istotne aspekty tworzenia „zdrowych” przestrzeni miejskich. Zatory komunikacyjne nie tylko generują niepotrzebne zanieczyszczenie, ale i zmniejszają atrakcyjność i jakość życia w danym miejscu. Dlatego właśnie tak kluczowy jest rozwój oraz powszechny dostęp do ekologicznych środków komunikacji miejskiej innych niż samochód.



Sektor transportu w krajach Unii Europejskiej jest odpowiedzialny za około 25% emisji do atmosfery.

Wiemy, że ekologiczna i czysta komunikacja powinna być cicha, czysta i bezpieczna. Powinna zapewnić mieszkańcom możliwość odzyskania miasta dla siebie, uwzględniając potrzeby wszystkich, w tym osób niepełnosprawnych, starszych i rodzin z małymi dziećmi.

E-mobilność = przyszłość



Mobilność elektryczna stanowi idealne rozwiązanie dla ruchu miejskiego – pojazdy elektryczne nie emitują żadnych emisji, zapewniają komfort jazdy, a przez niski poziom generowanego hałasu wpływają na jakość życia w mieście. Wymiana pojazdów na elektryczne ma szczególne znaczenie w nowoczesnym ruchu miejskim, szczególnie w transporcie publicznym. Miasto przyszłości jest czyste i ciche. Takie też muszą być technologie napędowe.

Co niezwykle ważne, zielony trend widać w decyzjach zakupowych naszych klientów – w 2020 roku odnotowaliśmy szczególnie duży wzrost w segmencie autobusów z napędami zero- i niskoemisyjnymi, których udział urosł do aż 44% spośród wszystkich pojazdów. To wzrost o 15 p.p. w ciągu 2 lat!

Masowa produkcja pojazdów z napędami zeroemisyjnymi, wyposażonych jedynie w silniki elektryczne, i ich wprowadzanie na ulice miast, znacznie ogranicza zanieczyszczenie do środowiska i emisje CO₂.

Ponadto autobusy elektryczne już w procesie eksploatacji nie wymagają tylu czynności konserwacyjnych co pojazdy z konwencjonalnym napędem, takich jak wymiany oleju czy innych zaawansowanych procesów serwisowych.



Tylko jeden elektryczny 12-metrowy Solaris, obsługujący linie w Krakowie, w miejscu użytkowania jest w stanie zaoszczędzić 35 ton emisji CO₂ rocznie. To mniej więcej tyle, ile 1 hektar lasu sosnowego neutralizuje przez cały rok.*

*Metodologia obliczeń na podstawie danych z dokumentu:

<https://ec.europa.eu/environment/enveco/taxation/pdf/Harmful%20Subsidies%20Report.pdf>



Autobusy szyte na miarę



Solaris oferuje przewoźnikom zainteresowanym transformacją transportu na zeroemisyjne autobusy w pełni dopasowane do ich potrzeb. W naszej ofercie są autobusy elektryczne, trolejbusy i autobusy wodorowe – wszystkie wyposażone w baterie. Wierzymy, że nie ma jednej odpowiedzi na wyzwania transportu publicznego w przyszłości. **Wszystkie drogi „elektryczne” są słusze – zarówno autobusy bateryjne, trolejbusy, jak i modele napędzanych wodorem – odpowiadają bowiem na zróżnicowane potrzeby przewoźników, pasażerów i kierowców.**

Naszym klientom oferujemy komplementarne bezemisyjne portfolio

– pomagamy dopasować produkt idealny, w zależności od klimatu, specyfiki linii i jej obciążenia, a nawet ukształtowania terenu. Oferujemy różne opcje pojazdów w obszarze długości pojazdu, silnika, rodzaju baterii, ale także sposobów ich ładowania.

Środowisko miejskie oferuje idealne warunki dla odpowiedniej infrastruktury ładowania. Nasze autobusy elektryczne są przystosowane zarówno do szybkich sposobów ładowania, dzięki pantografowi umieszczonemu na dachu każdego pojazdu, jak i ładowania nocnego w zajezdni, za pomocą klasycznego systemu plug-in. Warunki towarzyszące jeździe w mieście, np. częste przyspieszanie

i hamowanie, pozwalają na szczególnie efektywne wykorzystanie systemów odzyskiwania energii.

Przewoźnikom oferujemy także autobusy wodorowe, w których źródłem energii jest wodór. Pierwiastek przekształcany w energię elektryczną poprzez ogniwo paliwowe, będące swoistą mini elektrownią na pokładzie pojazdu. Technologia wodorowa wykorzystana do produkcji elektryczności umożliwia pokonywanie autobusom jeszcze większych dystansów bez absolutnie żadnych emisji.



Systemy dla bezpieczeństwa i niższego zużycia energii

Autobusy Solaris zaopatrzone są w rozwiązania zmniejszające zużycie energii, takie jak:



Rekuperacja

system odzyskiwania i magazynowania energii hamowania



Technologia SiC

w obszarze napędu pozwala na minimalizację zużycia energii

Dla kierowców

Niezwykle ważne dla nas jest zapewnienie poczucia komfortu i bezpieczeństwa pracy kierowcom, dlatego w naszych pojazdach rozwijamy funkcje asystenckie i rozwiązania z obszaru ADAS (Advanced Driver Assistance Systems). Jest to zgodne z ustawodawstwem unijnym, które wiele z tego typu systemów wprowadziło na listę obowiązkowego wyposażenia nowych autobusów już od roku 2022.

Zaawansowane systemy wsparcia kierowcy pomagają prowadzącemu, wykonując niektóre czynności przed nim lub zamiast niego. Daje to kierowcy bezcenne sekundy na reakcję.

System inteligentnego wspomagania hamowania CMS (Collision Mitigation System)

w sytuacji zagrożenia, system rozpoczyna hamowanie, zmniejszając prędkość pojazdu i niwelując skutki ewentualnej kolizji. Odpowiednia kalibracja jest niezwykle istotna, ponieważ w autobusach miejskich nie ma pasów, a większość osób podróżuje na stojąco. Zbyt duża siła hamowania może być niebezpieczna dla pasażerów.

System MobilEye Shield+

Pozwala kierowcy dostrzec więcej dzięki kamerom umieszczonym na zewnątrz pojazdu. Wykrywają one pieszych oraz rowerzystów, znajdujących się w martwym polu pojazdu, co jest szczególnie istotne przy manewrach skrętu.

Urządzenia MirrorEye

Kamery umieszczone zamiast lusterek bocznych, które przekazując obraz na ekrany wewnętrzne pojazdu, zapewniają kierowcy większą widoczność.

Cel: jak najniższe zużycie energii

GRI 302-5

Zdajemy sobie sprawę, że jako producent mamy olbrzymi wpływ na środowisko naturalne, począwszy od procesu produkcji, skończywszy na finalnym produkcie i jego utylizacji. Wprowadzając na rynek nowe konstrukcje oraz kolejne generacje autobusów nasi konstruktorzy i eksperci z działów produkcyjnych ponad wszystko starają się pogodzić restrykcyjne wymagania ustawodawców z osiągnięciem takich parametrów pojazdu, by miał on minimalny wpływ na otoczenie. Istotne jest dla nas to, by wraz z rozwijaniem portfolio, również optymalizować wymagania energetyczne modeli, a parametry modeli już funkcjonujących – nieustannie doskonalić.

Testujemy i poprawiamy

Na naszych autobusach przeprowadzany rozliczne testy, które pozwalają nam stale ulepszać cechy jezdne pojazdów, umożliwiając znakomite osiągi przy jak najniższym zużyciu energii. Nie uznajemy kompromisów w kwestii bezpieczeństwa i jakości, stawiając niezawodność naszych pojazdów zawsze na pierwszym miejscu. Dzięki intensywnej pracy kadry inżynierskiej udaje nam się osiągnąć imponujące rezultaty w kwestii oszczędności energetycznej naszych produktów.

- **Test miliona kilometrów**
czyli test wytrzymałościowy, który realizujemy na każdym prototypie i w przypadku każdej zmiany konstrukcyjnej modelu. Symulacja przeprowadzana w niezwykle trudnych

warunkach, na rozmaitych nawierzchniach, ma na celu dopracowanie konstrukcji pojazdu tak, by była w stanie osiągnąć oczekiwane przez naszych inżynierów i klientów parametry, zagwarantować najwyższy poziom bezpieczeństwa przy optymalnym zużyciu energii. Obserwujemy zachowanie układów napędowych i zmieniamy je tak, aby autobusy pracowały, wykorzystując maksimum swoich możliwości. Optymalizujemy parametry układów grzewczych i klimatyzacji, aby osiągnąć najmniejsze zużycie energii przy zachowaniu komfortu pasażerów, usprawniamy także pojazdy pod kątem dynamiki jazdy i do minimum niwelujemy poziom generowanego hałasu i wibracji.

- **Zmiany konstrukcyjne bryły autobusu**
Wprowadzone podczas ewolucji generacyjnej rodziny naszych pojazdów, pozwoliły na znaczne oszczędności w zapotrzebowaniu na energię. Generacja IV Urbino zaprezentowana w roku 2014 pozwoliła nam zaoszczędzić około 4% masy na samym szkielecie, jednocześnie zachowując wszystkie normy i wymagania wytrzymałościowe. Mniejsza masa przekłada się bezpośrednio na mniejszą ilość energii zużywaną przez sam pojazd. Ponadto zoptymalizowany proces montażu pozwolił zaoszczędzić czas potrzebny na jego budowę, a przez zmianę procesu lakierowania pozwolił o ponad 26% obniżyć pracochłonność procesu.

W przypadku elektrycznej wersji IV Urbino sama zmiana generacyjna i optymalizacja układu napędowego pozwoliły osiągnąć ponad 31% spadek w zużyciu energii w teście SORT-2.

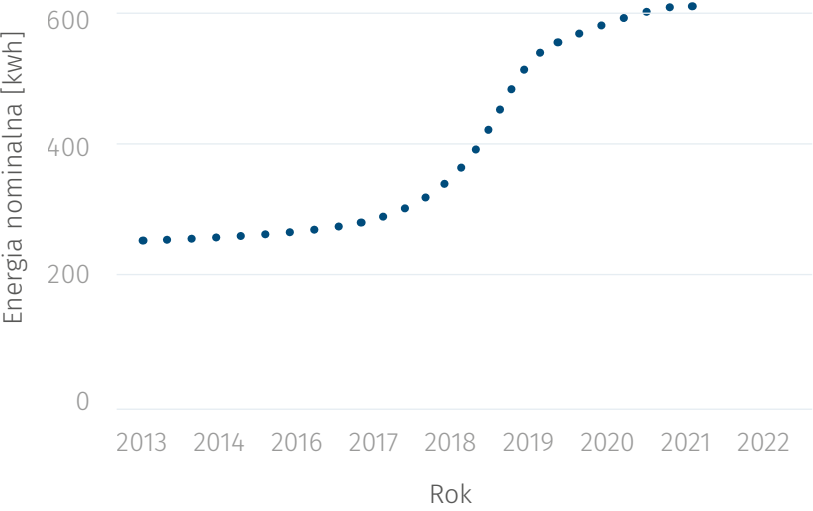


Optymalizacja baterii

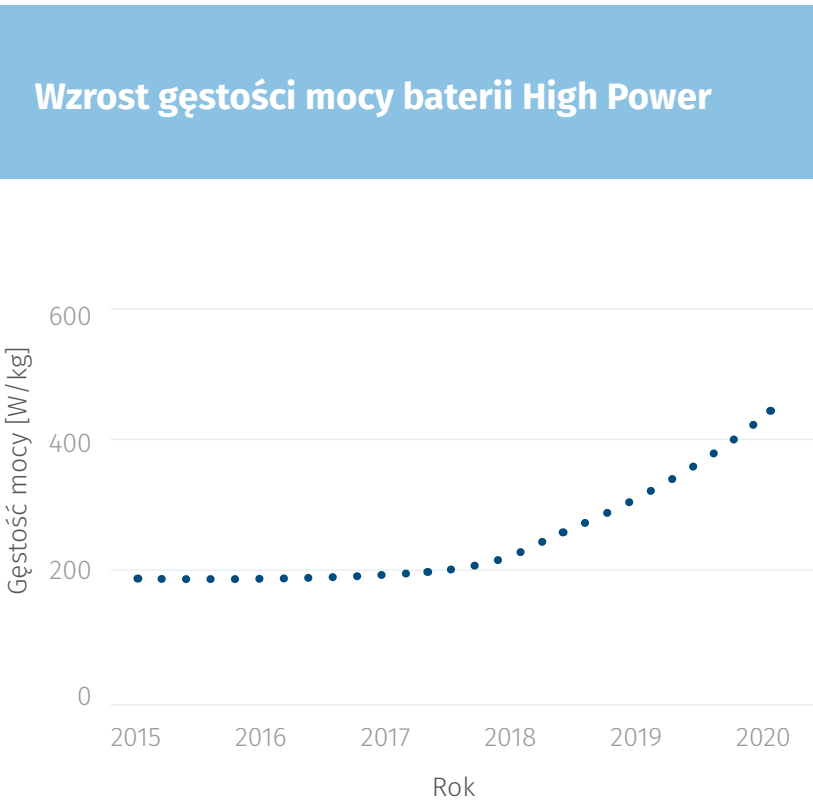
Rynek autobusów elektrycznych jest tak dynamiczny, że średnio co 2 lata wprowadzamy do użytkowania baterie bazujące na nowej generacji ogniw litowo-jonowych. Dzięki temu jesteśmy w stanie oferować klientom coraz lepsze rozwiązania. Autobusy elektryczne i wodorowe już dziś są w stanie osiągnąć podobne zasięgi, co pojazdy z napędem konwencjonalnym, nie emitując przy tym żadnych emisji w miejscu użytkowania.

Ogromny skok rozwojowy w zakresie baterii widać szczególnie na przykładzie baterii High Energy, czyli baterii o wysokiej gęstości energii, zapewniającej duży zasięg pojazdu. Od 2013 roku byliśmy w stanie osiągnąć niemal trzykrotny wzrost wartości energii nominalnej w bateriach o tej samej masie. Od 2014 roku do roku 2020 zwiększyliśmy parametr gęstości energii na 1 kg baterii typu High Energy aż o 77%! Mówimy zatem o znacznie większym zasięgu pojazdu przy tej samej masie baterii – co przekłada się na zwiększoną efektywność energetyczną autobusu elektrycznego.

Wzrost energii nominalnej w bateriach High Energy na przykładzie Solarisa Urbino 18 electric [kWh]



W przypadku baterii High Power, czyli o wysokiej gęstości mocy, ważniejsza jest elastyczność. Choć mają one mniej energii nominalnej, zapewniają błyskawiczne doładowanie na trasie autobusu w ciągu dnia i jego dalsze kursy z pasażerami. W tej technologii również zanotowaliśmy spory postęp – zdecydowany wzrost w zakresie parametru mocy ładowania:



Biuro Rozwoju firmy Solaris współpracuje nieustannie nad optymalizacją obudowy i ramy baterii – i zmniejszenia ich masy. Oszczędności w przypadku autobusu wyposażonego w kilka baterii mogą wynosić nawet kilkaset kilogramów! W przypadku baterii High Power mówimy o redukcji masy o około 15% na jedną baterię, zaś High Energy – około 7%. Rozwój ten wpływa na zmniejszenie zapotrzebowania na energię autobusu oraz podnosi jego pojemność pasażerską.

Ponadto przeprowadzamy symulacje wykonalności dla rozmaitych klientów zainteresowanych transformacją transportu. Informacje potrzebne do symulacji obejmują między innymi klimat, topografię, wymagania przewoźnika, a także trasy autobusów. Badania te dostarczają dalszych danych udoskonalenia parametrów autobusów elektrycznych, co skutkuje dalszą poprawą efektywności energetycznej.



600

studiów wykonalności przeprowadziliśmy w 2020 roku



Koncepcja drugiego życia baterii

Jesteśmy w pełni świadomi kwestii degradacji baterii po ich użytkowaniu w autobusie i aktywnie przygotowujemy się do wdrożenia projektów tzw. drugiego życia baterii, które zakładają ponowne użycie baterii po utracie pojemności i odpowiednich parametrów.

Pierwsze z dostarczonych przez nas wiele lat temu pojazdów pokonały już po ponad pół miliona kilometrów. Oznacza to, że w niektórych z nich konieczna będzie wymiana baterii. Baterie w naszych autobusach są przygotowane do realizacji projektów drugiego życia, np. w stacjonarnych źródłach energii.

„Kiedy bateria zakończy swoją pracę w autobusie elektrycznym, nadal pozostaje wartościowym magazynem energii. Wykorzystanie jej w innych aplikacjach, przedłuży cykl jej życia, a to pomoże wykorzystać rzadkie i cenne surowce w sposób zrównoważony. Dziś, kiedy na naszych oczach dzieje się rewolucja w obszarze e-mobility, jest to szczególnie ważne.”



Łukasz Chęłchowski
Dyrektor Biura Rozwoju

Zastosowanie magazynów energii ponownie minimalizuje potrzebę wydobycia dodatkowych surowców. Co więcej, magazyn powstały z ich wykorzystaniem stanowi ważny składnik nowoczesnej infrastruktury energetycznej, wytwarzającej energię w tradycyjnych i odnawialnych źródłach.

Recykling baterii pozwala odzyskać wysoko cenione metale, których zasoby są ograniczone. Współpracujemy z organizacjami specjalizującymi się w ekologicznej gospodarce i recyklingu zużytych baterii litowo-jonowych. Wymagamy, aby były w stanie w 100% odzyskać nadające się do recyklingu odpady z baterii (w tym litu, kobaltu, manganu i niklu) bez dodatkowego przenoszenia odpadów na wysypisko.

W lutym 2021 roku zainicjowaliśmy wspólnie z firmą TAURON Polska Energia realizację projektu „Second Life ESS”, którego celem jest stworzenie prototypu systemu magazynowania energii elektrycznej w oparciu o zużyte baterie z autobusów.





Dalej się rozwijamy

Rozwój nowych produktów i wprowadzanie do seryjnej produkcji oraz sprzedaży innowacyjnych rozwiązań stanowią kluczowe elementy naszej przewagi rynkowej na europejskich rynkach. W najbliższym czasie planujemy premierę 9-metrowego autobusu elektrycznego, który dzięki niewielkim rozmiarom, idealnie wpasuje się w specyfikę transportu śródmiejskiego. Z kolei w ubiegłym roku zaprezentowaliśmy zupełnie nowy typ autobusu elektrycznego o długości 15 metrów, który jest pierwszym elektrycznym autobusem międzymiastowym naszej marki. Pojazd może pokonać dystans nawet kilkuset kilometrów na jednym ładowaniu w warunkach rzeczywistych, co umożliwi operatorom planowanie tras bezemisyjnych nie tylko w granicach miasta, ale także poza nim.

Ponadto nieustannie badamy i rozwijamy technologię wodorową, planując w niedługim czasie wprowadzić do portfolio Urbino hydrogen w wersji przegubowej.

Nasze osiągnięcia są doceniane

Cieszymy się z każdej nagrody za osiągnięcia w rozwoju elektromobilności – utwierdza nas to w przekonaniu, że obraliśmy dobry kierunek, inwestując w rozwój napędów elektrycznych:

2016 BUS OF THE YEAR

Solaris Urbino 12 electric zdobywa najważniejszą nagrodę branży – Bus of the Year, przyznaną przez międzynarodowe grono dziennikarzy.

2017 EBUS AWARD

Wyróżnienie w konkursie VDV (Niemieckie Zrzeszenie Przedsiębiorstw Transportu Publicznego) za wkład w rozwój bezemisyjnej komunikacji miejskiej.

2019 BUSPLANER

Nagroda czasopisma „busplaner” Zrównoważony Rozwój 2019 dla Urbino 12 hydrogen.

2019, 2020 LIDER ELEKTROMOBILNOŚCI, ŚWIATOWY LIDER ELEKTROMOBILNOŚCI

Tytuły zdobyte w 2019 i 2020 roku podczas Global e-Mobility Forum.





Aktywnie promujemy e-mobilność

GRI 102-12

Chcąc realizować cele zrównoważonego rozwoju, szczególnie w obszarze Celu 11, aktywnie promujemy e-mobilność i nowoczesne rozwiązania w transporcie, angażując się w wiele inicjatyw zewnętrznych:



Hydrogen Europe

członkostwo: od 2016 roku

czołowe europejskie stowarzyszenie, skupiające między innymi blisko 200 podmiotów przemysłowych reprezentujących różne branże, których celem jest wypracowanie rozwiązań umożliwiających stosowanie wodoru w różnych dziedzinach gospodarki. Jednym z obszarów wykorzystania wodoru jest bezemisyjny transport publiczny.



„Clean Bus Deployment Initiative” Deklaracja na rzecz wdrożenia czystych autobusów

członkostwo: od 2017 roku

Dokument, sygnowany między innymi przez Komisję Europejską i największych producentów w branży, jest wyrażeniem poparcia dla masowego wdrażania autobusów całkowicie bezemisyjnych i z napędami alternatywnymi.

Europejska Deklaracja jest inicjatywą opartą na trzech filarach. Są nimi:

1. zobowiązanie miast i producentów do wspólnej misji przyspieszenia procesu redukcji emisji spalin,
2. stworzenie platformy wymiany informacji między władzami miast, przewoźnikami i organizacjami finansowymi, a także
3. powołanie do życia grupy ekspertów, którzy służyć będą profesjonalnymi ekspertyzami z zakresu technologii, ekonomii i logistyki.

European Clean
Hydrogen Alliance



European Clean Hydrogen Alliance Europejski Sojusz na Rzecz Czystego Wodoru

członkostwo: od 2020 roku.

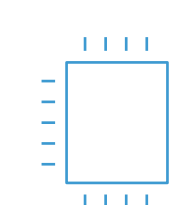
Sojusz stworzony z inicjatywy Komisji Europejskiej, którego celem jest przyspieszenie do roku 2030 działań na rzecz produkcji i wykorzystania wodoru jako paliwa produkowanego z wykorzystaniem technologii niskoemisyjnych i odnawialnych źródeł energii.



UITP

członkostwo: od 2001 roku.

Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Publicznego działa na rzecz rozwoju transport publicznego już od 1885 roku. Celem UITP jest podnoszenie jakości życia poprzez promocję zrównoważonego transportu na całym świecie. Jednym z działań UITP jest promocja celów zrównoważonego rozwoju (SDG) wśród członków stowarzyszenia.



Sustainable Development Charter Karta Zrównoważonego Rozwoju

W ramach działań w UITP jesteśmy sygnatariuszem “Karty Zrównoważonego Rozwoju/Sustainable Development Charter”. W Karcie tej jej sygnatariusze/członkowie UITP wyrażają intencję wspierania celów zrównoważonego rozwoju. Jednym z głównych obszarów w którym działają sygnatariusze Karty oraz członkowie UITP, to cel 11.2: „do 2030 roku zapewnić wszystkim ludziom dostęp do bezpiecznych, przystępnych cenowo i trwałych systemów transportu, podnieść poziom bezpieczeństwa na drogach, zwłaszcza poprzez rozwijanie transportu publicznego. Należy zwrócić szczególną uwagę na potrzeby grup wrażliwych, kobiet, dzieci, osób niepełnosprawnych i osób starszych.



O raporcie

GRI 102-43, GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-54, GRI 102-56

Raport Zrównoważonego Rozwoju Solaris Bus & Coach sp. z o.o. za rok 2020 przygotowaliśmy zgodnie z zasadami międzynarodowego standardu raportowania GRI Standards na poziomie Core. Jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju naszej firmy i obejmuje naszą działalność oraz wyniki w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. Raport dotyczy działalności spółki w Polsce, nie uwzględnia wyników jej zagranicznych przedstawicielstw i spółek. Jeżeli nawiązujemy do działań firmy lub rezultatów spoza tego okresu, każdorazowo jest to zaznaczone w publikacji. Raport będzie wydawany w cyklu rocznym.

Raport jest wynikiem wielu miesięcy pracy międzydziałowego zespołu Solaris Bus & Coach sp. z o.o., a także zaangażowania interesariuszy. Przy wsparciu zewnętrznych konsultantów z firmy Go Responsible przeprowadziliśmy szereg warsztatów wewnętrznych z udziałem pracowników naszej firmy, w tym także kadry zarządzającej.

Tworząc treści, braliśmy pod uwagę wyniki anonimowej ankiety, przeprowadzonej przez Go Responsible wśród naszych pracowników oraz interesariuszy zewnętrznych, dotyczącej istotności zagadnień i obszarów zrównoważonego rozwoju dla działalności firmy Solaris. Podczas definiowania zawartości publikacji wzięliśmy także pod uwagę polityki i strategię wewnętrzne oraz naszego inwestora, Grupy CAF. Raport był weryfikowany wewnętrznie, a zakres raportowanych wskaźników GRI był potwierdzony przez Go Responsible, raport nie podlegał audytowi.

Korzystając z okazji, chcielibyśmy serdecznie podziękować każdej z 535 osób, która odpowiedziała na nasze pytania w ankiecie. Opinie te i rekomendacje działań są dla nas cenną wskazówką i pomogą nam zdefiniować cele na przyszłość.

W razie pytań dotyczących raportu, prosimy o kontakt z Agatą Barnaś, E-mobility Development and External Communications Team Leader, agata.barnas@solarisbus.com.



INDEKS GRI

102-55

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień zaraportowania / Uwagi	Numer strony
UJAWNIENTA PROFILOWE [General disclosures 2016]			
PROFIL ORGANIZACJI			
102-1	Nazwa organizacji	Pełny	7
102-2	Aktywności, marki, produkty i usługi	Pełny	10, 14
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Pełny	9
102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	Pełny	9
102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	Pełny	10, 11
102-6	Obsługiwane rynki	Pełny	9
102-7	Skala działalności	Pełny	9
102-8	Informacja o pracownikach	Pełny	53
102-9	Łańcuch wartości	Pełny	32
102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Pełny	34
102-11	Zasada ostrożności	Pełny	25
102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjętę przez organizację	Pełny	79
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	Pełny	21
STRATEGIA			
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	Pełny	5
102-15	Najważniejsze wpływy, jakie organizacja ma na otoczenie, ryzyka i szanse	Częściowy	24, 26

ETYKA			
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	Pełny	13
ZANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY			
102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	Pełny	19
102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	Pełny	61
102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy angażowanych przez organizację	Pełny	19
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	Pełny	20
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	Pełny	20
RAPORTOWANIE			
102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Pełny	81
102-46	Proces definiowania treści raportu	Pełny	81
102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	Pełny	20
102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	Nie dotyczy. To pierwszy raport Solaris sp. z o.o.	-
102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Nie dotyczy. To pierwszy raport Solaris sp. z o.o.	-

102-50	Okres raportowania	Pełny	81
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Nie dotyczy. To pierwszy raport Solaris sp. z o.o.	-
102-52	Cykl raportowania	Pełny	81
102-53	Kontakt w sprawie raportu	Pełny	81
102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	Pełny	81
102-55	Indeks treści GRI	Pełny	82-85
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	Pełny	81

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień zaraportowania / Uwagi	Numer strony
WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE			
TEMATY EKONOMICZNE			
WYNIKI FINANSOWE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	24
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona (przychody) i podzielona (koszty operacyjne, wynagrodzenia, płatności na rzecz inwestorów i państwa, inwestycje społeczne)	Pełny	8
201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	Częściowy	27
201-4	Pomoc finansowa uzyskana od państwa (ulgi, dotacje, granty, nagrody)	Pełny	17
ZAPOBIEGANIE KORUPCJI			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	29
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
205-1	Całkowita liczba i odsetek jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz główne zidentyfikowane ryzyka	Pełny	29
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Pełny	29

ZACHOWANIA ANTYKONKURENCYJNE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	30
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	Pełny	30
TEMATY ŚRODOWISKOWE			
SUROWCE I MATERIAŁY			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	43
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
301-1	Wykorzystywane materiały/surowce wg masy lub objętości	Pełny	43
ENERGIA			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	41
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
302-1	Zużycie energii (elektrycznej, cieplnej, do chłodzenia, pary) wewnątrz organizacji - pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	Pełny	41
302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Pełny	41
302-5	Zmniejszenie wymagań energetycznych produktów i usług	Pełny	75

EMISJE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	42
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Pełny	42
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Pełny	42
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Pełny	42
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI ŚRODOWISKOWYMI			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	44
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	Pełny	44

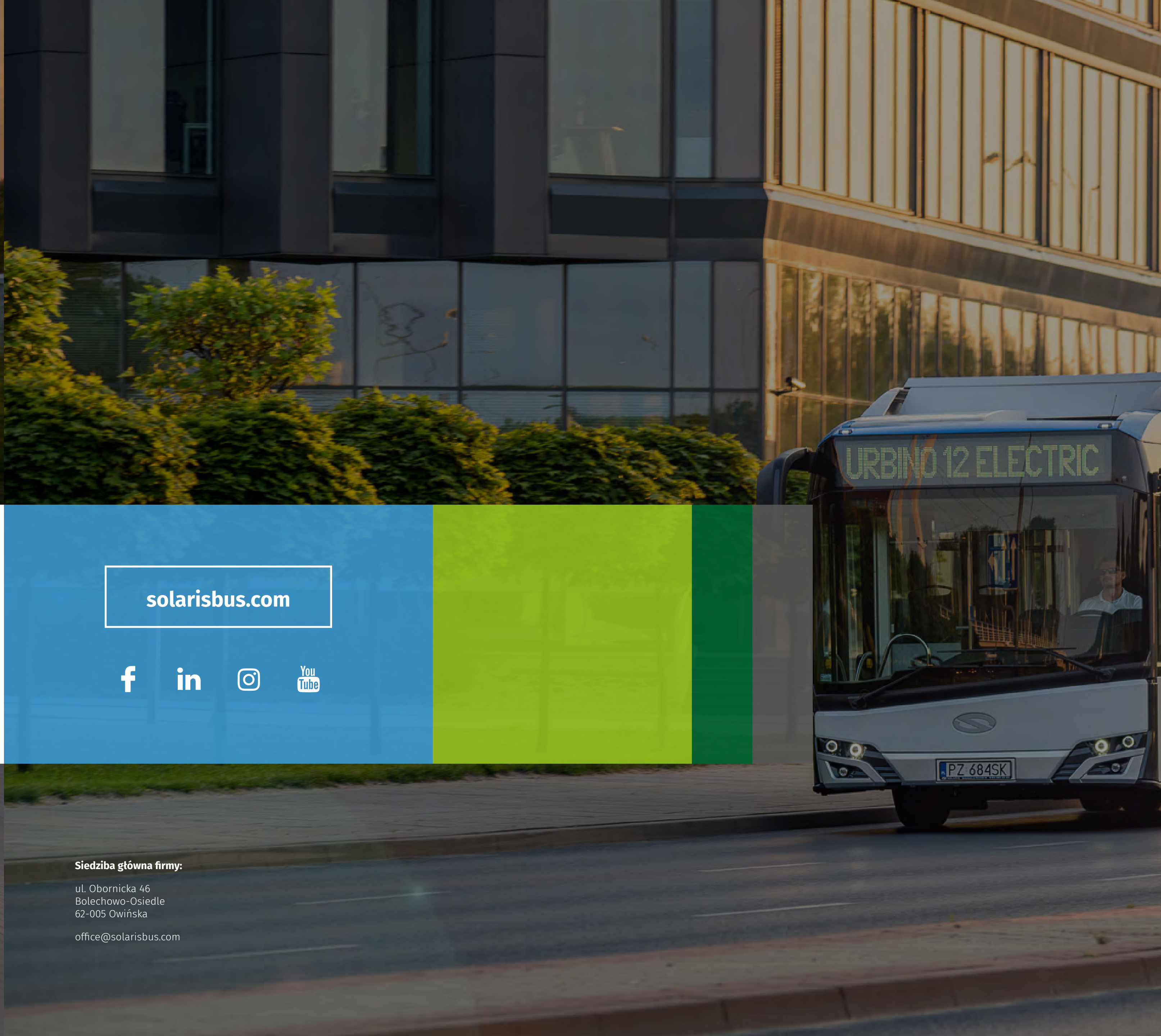
Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień zaraportowania / Uwagi	Numer strony
TEMATY SPOŁECZNE			
ZATRUDNIENIE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	52
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	Pełny	54, 55, 56, 57
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności (np.. Ubezpieczenia, opieka zdrowotna etc.)	Pełny	47
401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim w podziale na płeć	Pełny	58
POZIOMY WYNAGRODZEŃ			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	50
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności	Pełny	51

BHP			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	63
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	63
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Pełny	63
403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	63
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	63
403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Pełny	63
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Pełny	47
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pełny	63
403-9	Urazy związane z pracą	Pełny	64
403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Pełny	64
SZKOLENIA I EDUKACJA			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	50
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	Pełny	51
404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Pełny	51

RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	59
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	Pełny	59
405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalność	Pełny	57
NIEDYSKRIMINOWANIE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	61
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	Pełny	61

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Stopień zaraportowania / Uwagi	Numer strony
WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	61
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
407-1	Zidentyfikowane zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz działania podjęte, aby chronić te prawa	Pełny	61
STOSUNKI POMIĘDZY PRACOWNIKAMI A KADRĄ ZARZĄDZAJĄCĄ			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	52
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych	Pełny	52

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	44
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
413-2	Działania mające znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny i pozytywny wpływ na społeczności lokalne	Pełny	44
Wskaźnik własny	Działalność sponsoringowa i charytatywna	Pełny	66, 69
PRYWATNOŚĆ KLIENTA			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	30
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów	Pełny	30
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI SPOŁECZNO-EKONOMICZNYMI			
103-1	Podejście do zarządzania	Pełny	30
103-2		Pełny	
103-3		Pełny	
419-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	Pełny	30



solarisbus.com



Siedziba główna firmy:

ul. Obornicka 46
Bolechowo-Osiedle
62-005 Owińska

office@solarisbus.com