



SOLARIS

A CAF GROUP COMPANY

Raport
zrównoważonego
rozwoju 2022



Spis treści

- 3** List Przewodniczącego Rady Nadzorczej Solaris Bus & Coach
- 4** List Prezesa Zarządu Solaris Bus & Coach
- 5** List Członka Zarządu Solaris Bus & Coach ds. Strategii, Transformacji i ESG

Grupa Solaris

- 7** Filary strategii rozwoju naszej oferty
- 8** Skład Grupy Solaris
- 9** Struktura zarządcza Solaris Bus & Coach
- 10** Kluczowe wyniki finansowe
- 11** Wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ
- 12** Nasze wartości
- 13** Partnerstwa i organizacje, do których należymy
- 15** Interesariusze i relacje z nimi
- 16** Wybór istotnych tematów do raportowania
- 17** Matryca istotności

Odpowiedzialne zarządzanie

- 19** Odpowiedzialne zarządzanie w zakresie: Etyki Biznesowej, Przeciwdziałania Przystępstwom i Ochrony Konkurencji
- 22** Zarządzanie ryzykiem
- 22** Zarządzanie tematami z zakresu zrównoważonego rozwoju
- 23** Zarządzanie tematem podatków
- 25** Ochrona danych osobowych
- 25** Ochrona informacji poufnych

Zrównoważony produkt

- 27** Zrównoważony transport przyszłości
- 29** Wspieramy innowacje
- 35** Profil działalności
- 36** Oferta wsparcia e-mobilności
- 36** Pojazdy bezpieczne dla ludzi i środowiska
- 38** Recyklingowość pojazdów
- 38** Innowacje procesowe w logistyce i produkcji
- 39** Bezpieczeństwo użytkowania pojazdów
- 39** Szkolenia i edukacja
- 40** Nowe inwestycje

Zrównoważona produkcja

- 42** Zarządzanie środowiskowe
- 42** Ryzyka środowiskowe
- 43** Zużycie surowców i materiałów
- 44** Emisje gazów cieplarnianych (GHG)
- 47** Odpady
- 51** Woda
- 51** Współpraca z dostawcami w celu zapewnienia zrównoważonego łańcucha dostaw
- 51** Należyta staranność w zakresie zawierania umów z podmiotami trzecimi

Odpowiedzialność względem ludzi

- 54** Nasz zespół
- 55** Struktura zatrudnienia
- 57** Zatrudnienie i rotacja
- 58** Benefity i warunki pracy
- 59** Szkolenia i rozwój
- 60** Różnorodność i równość
- 61** Pracujący rodzice
- 62** Konkurencyjne wynagrodzenia i równość w zatrudnieniu
- 63** Działalność społeczna
- 64** Bezpieczeństwo i higiena pracy
 - 65** Udział zespołu we współzarządzaniu kwestiami BHP
 - 65** Szkolenia i promocja wiedzy z zakresu BHP
 - 65** Zarządzanie ryzykami BHP
 - 66** Ochrona przed wypadkami i czynnikami szkodliwymi w pracy
 - 66** Zapobieganie ryzyku zawodowemu w liczbach
 - 67** Bezpieczeństwo pracy i ochrona grup wrażliwych
 - 67** Promocja zdrowia w pracy

O Raporcie

- 69** Kontakt w sprawie raportu
- 70** Tabela GRI

List Przewodniczącego Rady Nadzorczej Solaris Bus & Coach

Grupa CAF, której Solaris jest częścią, konsekwentnie rozwija pozycję światowego lidera na rynku zrównoważonego transportu zbiorowego.

Transformacja mobilności jest kluczowa dla budowania bardziej zrównoważonej przyszłości. W tym obszarze Solaris, wraz z szeroką ofertą przyjaznych dla środowiska autobusów zero- i niskoemisyjnych, pełni rolę jednego z europejskich liderów. Producent od lat konsekwentnie stawia na innowacyjność oraz międzysektorową współpracę w zakresie opracowywania nowatorskich rozwiązań dla zrównoważonego transportu, łącząc to z głębokim rozumieniem potrzeb miast, które rozpoczynają lub już są na drodze ku zielonej transformacji transportu.

Mimo wyzwań, jakie przyniósł 2022 rok, Solaris – zgodnie z wizją Grupy CAF – podejmuje kolejne aktywności i inwestycje w celu m.in. zmniejszenia śladu węglowego w ramach działalności własnej, jak i oferowanych produktów w całym cyklu ich życia. Przyczynia się to

nie tylko do ograniczania wpływu organizacji na środowisko naturalne, ale także sprzyja zapewnianiu lepszych warunków życia mieszkańcom i mieszkańcom miast, w których jeżdżą autobusy marki Solaris.

Choć historia pokazuje nam, jak trudno jest przewidzieć przyszłość, to uczy nas również tego, że innowacje wraz z efektywnością operacyjną są kluczem do sukcesu w każdym ze scenariuszy. Solaris w ramach Grupy CAF będzie kontynuować strategię dekarbonizacji, rozszerzając gamę autobusów zasilanych alternatywnymi źródłami energii – energią elektryczną i wodorem, a także poprzez między innymi automatyzację systemów transportowych, cyfryzację procesów i cyberbezpieczeństwo.

Zachęcam zatem do lektury Raportu zrównoważonego rozwoju Solaris, w którym przeczytacie Państwo podsumowanie naszych działań w minionym roku w zakresie: koncentracji na biznesie, efektywności operacyjnej, innowacyjności i zrównoważonego rozwoju.

Javier Martinez Ojinaga
Prezes Zarządu Grupy CAF,
Przewodniczący Rady Nadzorczej Solaris Bus & Coach





List Prezesa Zarządu Solaris Bus & Coach

Pośród wyzwań, przed którymi obecnie stoi świat, niezmiennie pozostają zmiany klimatu i społeczne skutki tego zjawiska. W 2022 roku jako Grupa Solaris kontynuowaliśmy pracę nad rozwijaniem naszej oferty zero- i niskoemisyjnych autobusów oraz innowacyjnych rozwiązań dla zrównoważonego transportu publicznego.

Cieszę się, że marka Solaris towarzyszy miastom w całej Europie w drodze do bardziej zielonej przyszłości. W minionym roku nasze nowoczesne pojazdy z alternatywnymi napędami (elektrycznym, wodorowym, hybrydowym i trolejbusy) stanowiły 55% zrealizowanych dostaw, a na podstawie zabezpieczonych zamówień możemy przewidywać, że udział ten będzie wzrastał w następnych latach. Świadczy to nie tylko o rosnącej potrzebie (jak i możliwościach) miast do wprowadzania zielonej zmiany w transporcie zbiorowym. To także jasny sygnał dla producentów – w tym dla Solarisa – że droga innowacji to właściwy wybór.

Kolejne lata to dalszy rozwój w kierunku nie tylko doskonalenia naszych napędów oraz opracowywania innowacyjnych rozwiązań przez pracowniczki i pracowników Solarisa. Zgodnie z Planem Strategicznym Grupy CAF, jako Solaris planujemy rozszerzenie w Europie

naszego portfolio o autobusy międzymiastowe, a także ekspansję na rynku północnoamerykańskim z naszą wyjątkową ofertą zeroemisyjną. Tą propozycją pragniemy kontynuować pozytywny wpływ Solarisa na przemianę transportu zbiorowego, przyczyniając się tym samym do polepszania jakości życia obecnych i przyszłych społeczeństw.

Wspomniane wyżej wyzwania podejmujemy z dużą pokorą, ale jednocześnie z odwagą i w poczuciu, że Grupę Solaris tworzą pasjonaci, zdeterminowani do osiągnięcia obranych celów.

W minionym roku jako część Grupy CAF z zaangażowaniem realizowaliśmy wspólną wizję działania na rzecz zrównoważonego rozwoju naszego biznesu. Zgodnie z przyjętą strategią podejmowaliśmy działania w celu zmniejszenia śladu węglowego organizacji i naszych produktów w całym cyklu życia, oraz wdrażaliśmy polityki i procedury z zakresu compliance czy odpowiedzialnych zakupów.

Z przyjemnością oddaję więc w Państwa ręce Raport zrównoważonego rozwoju, który w przekrojowy sposób prezentuje działalność Grupy Solaris w roku 2022.

Javier Iriarte

Prezes Zarządu Solaris Bus & Coach

List Członka Zarządu Solaris Bus & Coach ds. Strategii, Transformacji i ESG

Niemal 30-letnie doświadczenie Solarisa w sektorze produkcji środków transportu zbiorowego potwierdza naszą zdolność tworzenia wieloletniej wartości dla naszych klientów i wdrażania innowacyjnych rozwiązań produktowych. Kluczowym czynnikiem napędzającym wszystkie nasze działania jest zrównoważony rozwój i lepsza przyszłość dla następnych pokoleń.

Ostatnie lata przyniosły nowe globalne wyzwania nie tylko w sferze społecznej i politycznej, ale też w sektorze biznesu. W Solaris współpracujemy z przewoźnikami, by odpowiadać na obecne i przyszłe wyzwania i wspierać odporność miast. Tym samym kontynuujemy naszą misję zmieniania oblicza transportu publicznego.

Gotowość Solarisa na obecne wyzwania budujemy we współpracy z Grupą CAF. W ramach wspólnej strategii w 2022 roku pracowaliśmy, by między innymi ograniczyć wpływ Grupy na otoczenie społeczne i środowisko naturalne oraz kontynuowaliśmy współpracę w zakresie zapewnienia odpowiedzialnego łańcucha wartości. Rozwijaliśmy także obszar innowacji produktowych,

który stanowi podstawę budowania zeroemisyjnej przyszłości. Jesteśmy przekonani, że podejmowane przez nas działania w całym cyklu życia naszych autobusów mają pozytywny wpływ na codzienne życie ludzi.

W minionym roku priorytet nadaliśmy również współpracy wewnątrz Grupy Solaris oraz w samej Spółce. W ramach tego obszaru skupialiśmy się na wzroście transparentności oraz agregacji i mierzeniu danych związanych ze zrównoważonym rozwojem ze wszystkich spółek w Grupie Solaris, przy zachowaniu efektywności naszych działań na rzecz transformacji transportu zbiorowego.

Pragnę podziękować wszystkim osobom, zaangażowanym na wszystkich etapach w powstanie tego Raportu, który podsumowuje nasz wkład w zrównoważony rozwój w minionym roku. Przed nami jeszcze wiele do zrobienia i jako Solaris jesteśmy zmotywowani do podejmowania kolejnych działań na rzecz zeroemisyjnej przyszłości.

Przyjemnej lektury

Agata Stańda
Członek Zarządu Solaris Bus & Coach
ds. Strategii, Transformacji i ESG



Grupa Solaris

Grupa Solaris

GRI 2-6

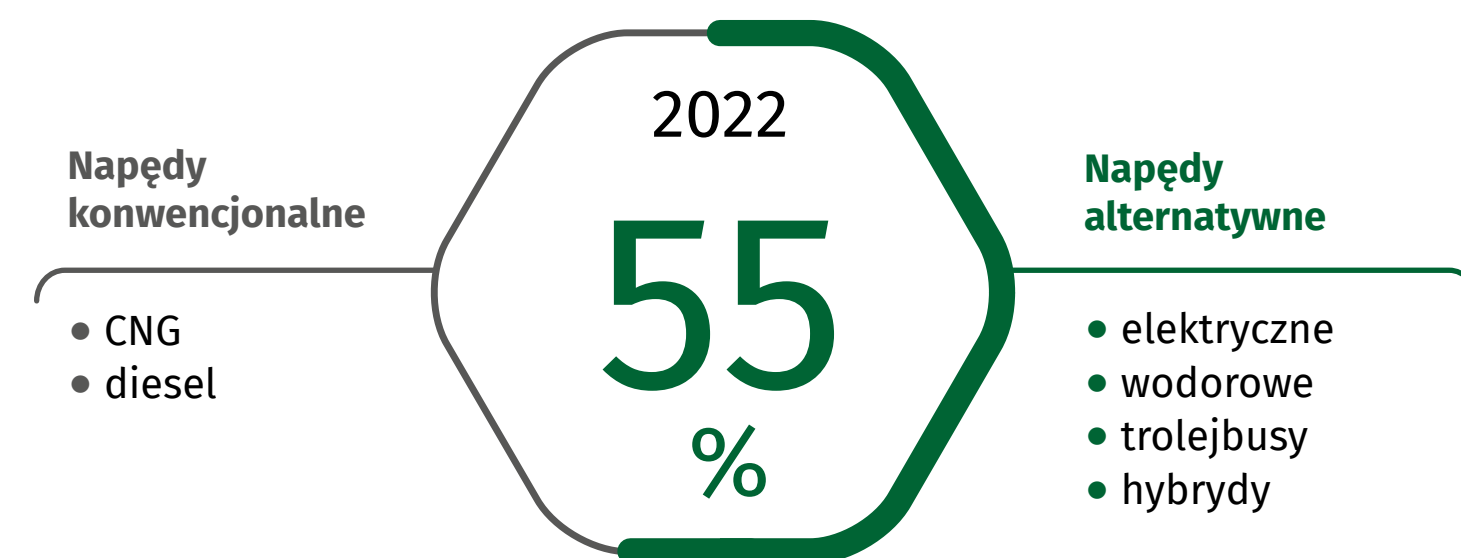
Solaris to jeden z europejskich liderów produkcji autobusów i trolejbusów. Posiadamy najszersze elektryczne portfolio pojazdów i usług w Europie kontynentalnej oraz systematycznie je rozwijamy, aby wspierać naszych klientów w przechodzeniu na zrównoważony transport publiczny. Jesteśmy częścią Grupy CAF – hiszpańskiego dostawcy taboru kolejowego i pojazdów szynowych, który posiada ponad 100-letnie doświadczenie.

Filary strategii rozwoju naszej oferty

- rozbudowujemy ofertę napędów zeroemisyjnych
- inwestujemy w innowacyjne rozwiązania wspierające zrównoważony rozwój
- dostarczamy rozwiązania „pod klucz” (pojazdy wraz z kompleksową realizacją infrastruktury ładowania)
- elastycznie dostosowujemy nasze pojazdy do zróżnicowanych potrzeb klientów i specyfiki reprezentowanych przez nich miast

Dostawy naszych pojazdów w 2022 roku

- dostarczyliśmy 1492 pojazdy do 133 europejskich miast w 18 państwach
- pojazdy z napędem alternatywnym (elektrycznym, wodorowym, hybrydowym, trolejbusy) stanowiły ponad 55% naszych dostaw
- nasze największe rynki to: Hiszpania, Polska, Włochy, Belgia, Niemcy i Rumunia



* EU27, Norwegia i Szwajcaria, bez Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Pojazdy z napędem alternatywnym w strukturze dostaw

2018	2020	2022
29%	44%	55%

W 2022 roku odbyła się premiera przegubowego autobusu wodorowego Solaris Urbino 18 hydrogen

Jesteśmy jednym z liderów e-mobilności w Europie kontynentalnej*

- najwięcej dostarczonych autobusów bateryjnych spośród wszystkich producentów w ciągu ostatnich 10 lat
- druga pozycja na rynku autobusów zeroemisyjnych (elektrycznych i wodorowych) w 2022 roku
- lider w segmencie autobusów wodorowych w 2022 roku – 61% udziałów

Wyróżnienia Solarisa w 2022 roku

Dla naszych pojazdów:

- Innovation Award w kategorii „Intercity Bus” przyznana przez redakcję niemieckiego magazynu „busplaner” dla autobusu Solaris Urbino 9 LE electric
- Medal Targów Kielce dla Solaris Urbino 18.75 electric jako najlepszego produktu w kategorii „Autobusy” przyznany podczas targów Transexpo 2022
- Nagroda za działanie wspierające realizację Celów na rzecz Zrównoważonego Rozwoju za rok 2021 dla autobusu Urbino 9 LE electric, przyznana przez tygodnik „Polityka”
- Polish Project Excellence Award 2022 dla naszego zespołu w kategorii „Nowe Technologie, Nauka i Innowacje” za sposób realizacji projektu Urbino 9 LE electric, przyznane przez International Project Management podczas 25. Konferencji IPMA Polska

W zakresie działalności ESG:

- Srebrny Listek CSR „Polityki”
- Zielony Orzeł „Rzeczpospolitej” w kategorii „Firma” za innowacyjne rozwiązania ekologiczne na skalę przemysłową

Nasz zespół

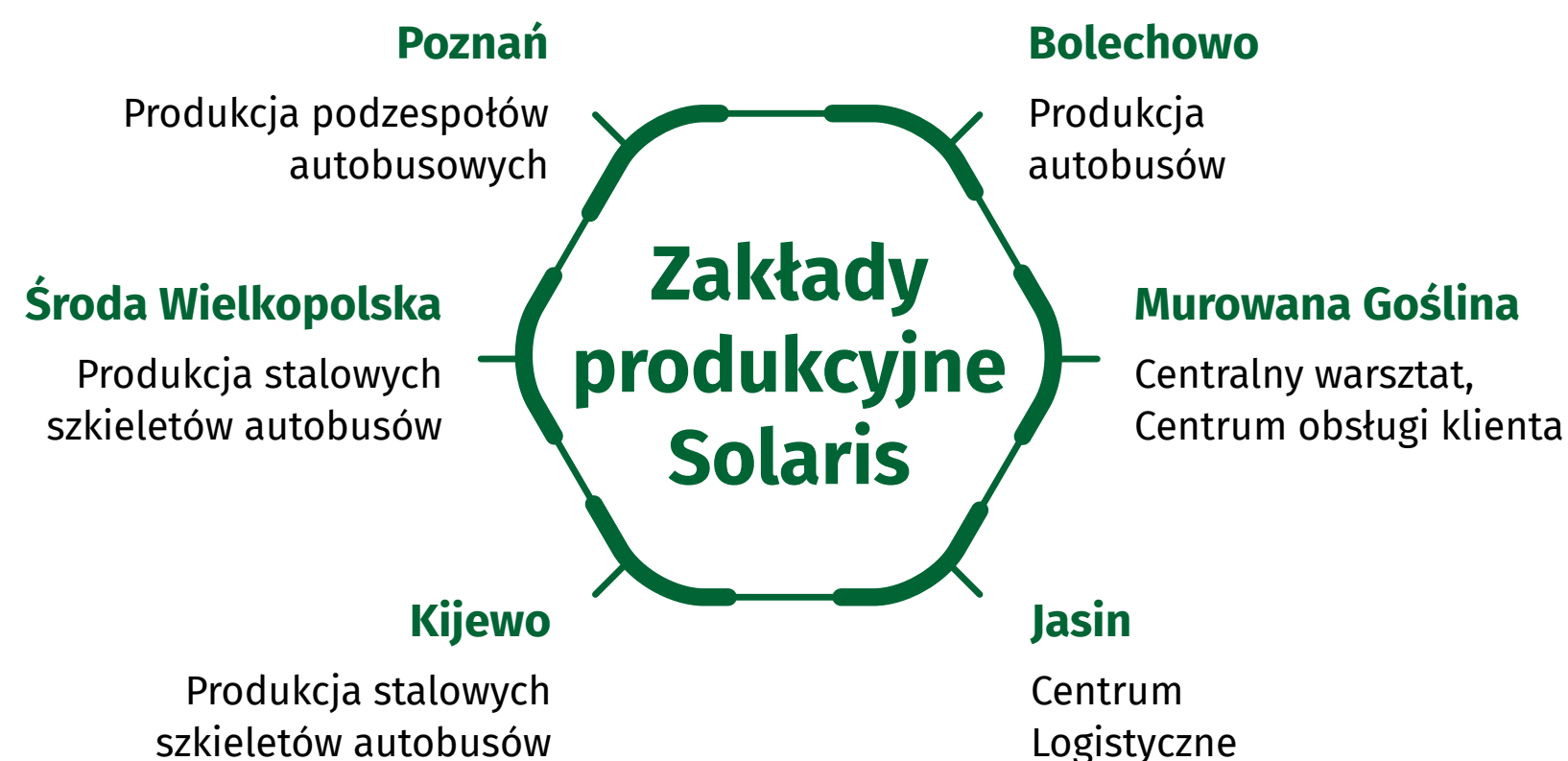
- Grupa Solaris to międzynarodowy zespół 2759 pracowniczek i pracowników
- średnia długość stażu to 9 lat dla Solaris Bus & Coach i 4,5 roku dla spółek zależnych
- 198 osób miało w 2022 roku staż pracy w Solaris Bus & Coach wynoszący 20 lat i więcej

GRI 2-1, 2-2

Skład Grupy Solaris

Grupę Solaris (zwaną dalej także „Grupą” lub „Solarisem”) tworzy spółka matka Solaris Bus & Coach sp. z o.o. (zwaną dalej także „Solaris Bus & Coach” lub „Spółką”) oraz 17 spółek córek, zlokalizowanych w 17 innych krajach Europy. Naszą sieć wspierają także przedstawicielstwa w 5 innych krajach świata.

Produkcja pojazdów marki Solaris odbywa się w Polsce. W Polsce zlokalizowane są także centralny warsztat i centrum logistyczne. Ponadto w całej Europie posiadamy sieć warsztatów oraz magazynów części zamiennych, prowadzonych przez wybrane spółki zależne.



Międzynarodowa obecność Solarisa pozwala na doskonałe rozumienie indywidualnych potrzeb miast. Każda ze spółek w Grupie odpowiada m.in. za współpracę z klientami, analizowanie lokalnych trendów rynkowych oraz kształtowanie wizerunku marki. Informacje zbierane z międzynarodowych rynków są także podstawą do tworzenia w Solarisie innowacyjnych rozwiązań.

Grupę Solaris tworzą*:

Solaris Bus & Coach sp. z o.o.	Solaris Estonia OÜ	UAB Solaris Bus & Coach LT
Solaris Austria GmbH	Solaris France SARL	Solaris Schweiz GmbH
Solaris Belgium SRL	Solaris Hellas S.A.	Solaris Slovakia s.r.o
Solaris Czech spol. s.r.o.	Solaris Bus Iberica SLU	Solaris Sverige AB
Solaris Denmark Bus A/S	Solaris Italia S.R.L.	Solaris Netherlands BV
Solaris Deutschland GmbH	SIA Solaris Bus & Coach Latvia	Solaris Norge AS

Ponadto przedstawicielstwa marki Solaris są zlokalizowane w Bułgarii, Chorwacji, Finlandii, Izraelu i na Węgrzech.

W 2022 roku:

20 lat Solaris Czech

10 lat Solaris Sverige

Powołanie spółki Solaris Estonia

Większościowym wspólnikiem Solaris Bus & Coach sp. z o.o., posiadającym 97,33% udziałów, jest Construcciones y Auxiliars de Ferrocarriles S.A. (CAF).

* Stan na 31 grudnia 2022 roku.



GRI 2-9, 2-10, 2-11

Struktura zarządcza Solaris Bus & Coach

Organami Spółki są Zarząd, Rada Nadzorcza i Zgromadzenie Wspólników. Zarząd składa się z jednego lub większej liczby Członków, w tym Prezesa Zarządu. Liczbę Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza. W przypadku Zarządu wieloosobowego Członkowi Zarządu może zostać przypisana również funkcja Wiceprezesa. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani uchwałą Rady Nadzorczej na czas nieoznaczony. Członkowie Zarządu mają funkcję wykonawczą i odpowiadają za bieżącą działalność w powierzonym im obszarze oraz reprezentują Spółkę.

Rada Nadzorcza składa się z minimum trzech Członków, w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego. Rada Nadzorcza jest powoływana i odwoływana uchwałą Zgromadzenia Wspólników na czas nieoznaczony. Członkowie Rady Nadzorczej sprawują funkcję nadzorczą nad bieżącą działalnością i realizacją strategii Spółki.

Rada Nadzorcza w 2022 roku*



Josu Imaz
Przewodniczący
Rady Nadzorczej



Javier Iriarte
Wiceprzewodniczący
Rady Nadzorczej



Janusz Reiter
Członek
Rady Nadzorczej

Zarząd w 2022 roku*



Javier Calleja
Prezes Zarządu



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



Tomasz Barański
Członek Zarządu, Produkcja,
Logistyka



Olivier Michard
Członek Zarządu, Sprzedaż,
After Sales, Marketing



Inigo Artamendi
Członek Zarządu,
Finanse i Inwestycje



Patryk Kawa
Członek Zarządu,
Human Resources i BHP

* Skład Rady Nadzorczej i Zarządu Solaris Bus & Coach według stanu na 31 grudnia 2022 roku.

GRI 201-1

Kluczowe wyniki finansowe

	GRUPA SOLARIS				SOLARIS BUS & COACH			
	2021		2022		2021		2022	
	mPLN	%	mPLN	%	mPLN	%	mPLN	%
Wartość ekonomiczna wytworzona								
Przychody ze sprzedaży	3 290	99,3	3 261	98,9	3 162	99,2	3 229	98,5
Pozostałe przychody operacyjne	18	0,5	9	0,3	14	0,4	5	0,2
Przychody finansowe	5	0,2	29	0,9	11	0,3	42	1,3
Przychody razem	3 314	100,0	3 298	100,0	3 187	100,0	3 276	100,0
Koszty zakupu materiałów	2 108	63,6	2 151	65,2	2 087	65,5	2 267	69,2
Pozostałe wydatki	549	16,6	631	19,1	542	17,0	584	17,8
Płatności z góry	2 657	80,2	2 782	84,3	2 629	82,5	2 851	87,0
Wartość ekonomiczna brutto	657	19,8	517	15,7	558	17,5	426	13,0
Amortyzacja	84	2,5	82	2,5	74	2,3	71	2,2
Wartość ekonomiczna netto	573	17,3	435	13,2	484	15,2	355	10,8
Wartość ekonomiczna dystrybuowana								
do pracowników (wynagrodzenia, świadczenia)	351	61,3	391	88,4	282	58,3	314	88,4
do podmiotów finansujących (koszty finansowania)	50	8,7	100	30,2	49	10,1	107	30,2
do sektora publicznego (podatki i opłaty)*	37	6,5	1	-1,0	31	6,5	-3	-1,0
do spółki (zysk alokowany na kapitał zapasowy/ rezerwowy)	134	23,5	-57	-17,7	122	25,2	-63	-17,7
Wartość ekonomiczna netto	573	100,0	435	100,0	484	100,0	355	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 31.12.2021



Wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

W Grupie Solaris wdrażamy innowacje i podejmujemy aktywności, które wspierają realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). W ramach naszej działalności przyczyniamy się szczególnie do realizacji Celów z zakresu, w którym mamy największy wpływ:



Czysta i dostępna energia

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



Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność



Zrównoważone miasta i społeczności

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



Działania w dziedzinie klimatu

Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom



Nasze wartości

W Solarisie podejmujemy działania, bazując na pięciu wartościach, które określają charakter Grupy i to, co wspólnie identyfikujemy jako najistotniejsze. Wartości te tworzą system, który jest podstawą podejmowanych przez nas decyzji biznesowych.

Zorientowanie na klienta

- Patrzymy na jakość oczami klienta
- Wraz z partnerami biznesowymi osiągamy sukces, respektując wzajemne potrzeby
- Jesteśmy wzorem współpracy z klientami

Innowacyjność

- Jesteśmy liderem innowacyjnych rozwiązań
- Stawiamy sobie ambitne cele
- Nieustannie rozwijamy nasze produkty
- Doskonalimy naszą pracę każdego dnia

Dalekowzroczność

- Wstuchujemy się w potrzeby rynku, aby tworzyć rozwiązania na miarę przyszłości
- Podejmujemy decyzje myśląc o przyszłości firmy, jej pracowników i otoczenia

Współpraca

- Tworzymy jeden zespół i działamy razem
- W naszych działaniach opieramy się na zaufaniu, zaangażowaniu i wzajemnym szacunku
- Dbamy o relacje z innymi
- Jesteśmy odpowiedzialni za podejmowane decyzje

Skuteczność

- Szybko i elastycznie reagujemy na zmiany zachodzące w organizacji i poza nią
- Działamy odważnie

Ambasadorzy wartości

W 2022 roku kontynuowaliśmy projekt „Ambasadorzy Wartości”, którego celem jest wsparcie zespołu Spółki w procesie utożsamiania się z kulturą i celami organizacji. W ramach projektu wyłonionych zostało 5 grup pracowniczych i pracowników produkcyjnych oraz administracyjnych z różnych obszarów Spółki. Każda z grup pracowała nad wybraną inicjatywą, reprezentującą poszczególne wartości Grupy Solaris.

Wśród zrealizowanych inicjatyw znalazły się m.in.:

- Odbiory pojazdów, w których mogli wziąć udział chętni pracowniczki i pracownicy. Celami inicjatywy były: wzrost świadomości uczestniczek i uczestników odbiorów pojazdów na temat obsługi klienta, zyskanie perspektywy zamawiającego podczas inspekcji pojazdu oraz budowanie poczucia odpowiedzialności za finalny produkt (w tym w szczególności przez osoby nie związane bezpośrednio z procesem produkcyjnym). Ze względu na komfort klientów, w każdym odbiorze mogły uczestniczyć maksymalnie 4 osoby. W ciągu 2022 roku w ramach inicjatywy przeprowadzono 8 odbiorów, w których łącznie udział wzięło 26 osób. Inicjatywa wspierała wartość Zorientowanie na klienta.
- Podręcznik dobrych spotkań, zawierający zestaw wskazówek i dobrych praktyk, które wspierają w efektywnym prowadzeniu spotkań online. Punktem wyjścia do opracowania Podręcznika była sytuacja pandemii w kraju i na świecie oraz znaczący wzrost liczby osób pracujących zdalnie. Inicjatywa wspierała wartość Skuteczność.

Aspiracja i motywacja Solarisa:

ASPIRACJA Solarisa: Zmieniamy
oblicze transportu publicznego.

Nasza MOTYWACJA to silne i trwałe relacje z naszymi klientami oraz praca zespołowa.
Jesteśmy dumni z naszych produktów i nowatorskich rozwiązań technicznych.

GRI 2-28

Partnerstwa i organizacje, do których należymy

Nad rozwojem i wdrażaniem innowacyjnych projektów pracujemy także z innymi uczestnikami sektora, organizacjami branżowymi i podmiotami, które działają w obszarze zrównoważonego transportu publicznego. W ramach naszego zaangażowania promujemy e-mobilność i nowoczesne rozwiązania w transporcie.

Jesteśmy członkiem następujących organizacji:

- Union Internationale des Transports Publics, UITP (Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Publicznego)
- Hydrogen Europe (NEW-IG)
- Forum Innowacyjnego Transportu (ITF)
- Information Technology for Public Transport (ITxPT)
- Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej
- VDV (Stowarzyszenie Niemieckich Firm Transportowych)
- Polskie Towarzystwo Naukowe Silników Spalinowych
- Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK)
- Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa
- Wielkopolski Związek Pracodawców LEWIATAN
- Komitet Techniczny PKN – nr 17 ds. Pojazdów i Transportu Drogowego
- Polsko-Hiszpańska Izba Gospodarcza
- Polska Izba Motoryzacji
- Polski Związek Pracodawców Transportu Publicznego
- Stowarzyszenie Standaryzujące Nowoczesne Systemy dla Transportu Open4PT



GRI 2-28

Partnerstwa i organizacje, do których należymy

Solaris jest uczestnikiem następujących inicjatyw:

Karta Zrównoważonego Rozwoju

Przystąpienie w 2011 roku

W ramach działań w UITP jesteśmy sygnatariuszem “Karty Zrównoważonego Rozwoju / Sustainable Development Charter”. Jednym z głównych obszarów, w którym działają sygnatariusze Karty oraz członkowie UITP, jest 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.”

Deklaracja na rzecz wdrożenia czystych autobusów

Przystąpienie w 2017 roku

Dokument, sygnowany między innymi przez Komisję Europejską i największych producentów w branży, jest wyrazem 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.

Europejski Sojusz na Rzecz Czystego Wodoru

Przystąpienie w 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.

Deklaracja o Wielkopolskiej Dolinie Wodorowej

Przystąpienie w 2021 roku

To inicjatywa na rzecz rozwoju Wielkopolskiej Doliny Wodorowej oraz całego polskiego ekosystemu opartego o technologie wodorowe. Sygnatariuszami deklaracji o powstaniu Wielkopolskiej Doliny Wodorowej są przedstawiciele Województwa Wielkopolskiego, prezydenci największych wielkopolskich miast, rektorzy uczelni i przedstawiciele biznesu. Celem działań zrzeszonych podmiotów będzie przyczynienie się do dekarbonizacji gospodarki na rzecz neutralności klimatycznej.

Mazowiecka Dolina Wodorowa

Przystąpienie w 2022 roku

Celem Mazowieckiej Doliny Wodorowej jest wspieranie rozwoju gospodarki wodorowej w regionie oraz dążenie do zbudowania mazowieckiego klastra wodorowego poprzez podejmowanie współpracy przez uczestników inicjatywy nad innowacyjnymi technologiami, pozwalającymi wykorzystywać wodór m.in. w transporcie, energetyce, gospodarce komunalnej i rolnictwie.

GRI 2-29

Interesariusze i relacje z nimi

Mapę interesariuszy, którzy mają strategiczne znaczenie dla działalności Solarisa, opracowaliśmy w 2020 roku. Przeprowadziliśmy wówczas proces identyfikowania i mapowania interesariuszy, określiliśmy ich grupy, a następnie oceniliśmy stopień wzajemnego wpływu interesariuszy i naszej firmy.

Zidentyfikowani przez nas interesariusze zawierają się w 5 grupach wyłonięnych przez Grupę CAF w Kodeksie Postępowania: Klienci, Dostawcy, Udziałowcy, Ludzie, Społeczeństwo.

Sposób oraz częstotliwość komunikacji z poszczególnymi grupami interesariuszy odbywa się w zależności od bieżących potrzeb Spółki, jak i jest wynikiem kontaktu ze strony interesariuszy.

Poprzez relacje z interesariuszami Grupa realizuje swoje potrzeby biznesowe, informacyjne i komunikacyjne. Aktywny i uważny kontakt z interesariuszami wspiera nas w realizacji strategii Solarisa. Szczególnie cenimy te formy, które wspierają i umożliwiają dwustronną komunikację i wymianę opinii oraz pozwalają interesariuszom na większe angażowanie się w sprawy Grupy (np. targi branżowe, uczestnictwo w inicjatywach i realizacja wspólnych projektów, wydarzenia z okazji premier pojazdów, konferencje prasowe itd.).

Za efektywność komunikacji z poszczególnymi grupami interesariuszy Solarisa odpowiadają wybrane działy w ramach swych codziennych aktywności.

Sposoby komunikacji z interesariuszami

Pracownicy

- Narzędzia komunikacji wewnętrznej (m.in. Intranet, magazyn „Przystanek”, newsletter wewnętrzny wysyłany drogą mailową, informacje na tablicach ogłoszeniowych i ekranach TV)
- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Spotkania ze Związkami Zawodowymi
- Prace Komisji BHP
- Programy edukacji dualnej
- Spotkania solarisowego Klubu Seniora
- Kanał dla sygnalistów
- Cykliczne Badania Zdrowia Organizacji

Media

- Biuro prasowe online
- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Konferencje prasowe i relacje z mediami
- Branżowe wydarzenia promujące e-mobilność

Odbiorcy (klienci)

- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Media społecznościowe
- Czasopismo dla klientów „Magazyn Solaris”
- Branżowe wydarzenia
- Strona internetowa firmy w dwóch wersjach językowych promująca e-mobilność (eCity by Solaris)
- Konferencje dla klientów „#SolarisTalks”
- Cykliczne badania satysfakcji klienta, analiza czynnika NPS
- Raporty klientów po testowaniu autobusów demonstracyjnych
- Portal dla klientów części zamiennych Magbus
- Wizyty studyjne klientów w zakładach produkcyjnych

Dostawcy

- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Media społecznościowe

Samorząd lokalny

- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF

Społeczność lokalna

- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w różnych wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Kampania społeczna kierowana do społeczności lokalnej
- Wizyty uczennic i uczniów szkół realizujących kształcenie w kierunku zbliżonym do kwalifikacji naszego zespołu

Organizacje branżowe

- Media społecznościowe
- Strona internetowa Grupy CAF
- Udział w targach branżowych
- Udział w stowarzyszeniach i organizacjach branżowych
- Wydarzenia z okazji premier pojazdów

Administracja publiczna

- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF

Organizacje społeczne

- Media społecznościowe
- Strona internetowa firmy w różnych wersjach językowych
- Strona internetowa Grupy CAF
- Kampania społeczna kierowana do społeczności lokalnej

Instytucje naukowe i uczelnie

- Media społecznościowe
- Strona internetowa Grupy CAF
- Strona internetowa firmy w różnych wersjach językowych

Konsumenci

- Strona internetowa firmy w kilku wersjach językowych
- Media społecznościowe
- Strona internetowa Grupy CAF

GRI 3-1, 3-2

Wybór istotnych tematów do raportowania

Analiza wpływu Spółki odbywa się na wielu poziomach organizacji w ramach bieżących działań poszczególnych działów operacyjnych. W Solaris Bus & Coach funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania, którego nieodłącznym elementem jest analiza wewnętrznych i zewnętrznych czynników, które wpływają na organizację i są istotne dla spełniania wymagań klientów i osiągania celów organizacji. Szczególny nacisk kładziony jest na aspekty środowiskowe, zapobieganie zanieczyszczeniom i kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w odniesieniu do wszystkich procesów realizowanych w firmie.

Analiza danych oraz informacji z wewnątrz i zewnątrz organizacji, a także informacje zebrane od naszych interesariuszy pozwoliły nam w ramach Systemu określić i ocenić ryzyka oraz szanse istotne dla rozwoju organizacji i osiągnięcia jej celów w zakresie jakości, środowiska i BHP.

W 2022 roku przeprowadziliśmy aktualizację tematów istotnych do raportowania ESG. Proces trwał cały rok i składał się z 4 elementów, następujących po sobie:

- Opracowania listy tematów na bazie: matrycy istotności z poprzedniego cyklu raportowania; analizy wpływów zidentyfikowanych w Zintegrowanym Systemie Zarządzania; tematów zgłoszonych jako istotne dla interesariuszy przez poszczególne działy operacyjne; analizy zakresu raportowanych danych przez innych uczestników sektora; analizy tematów istotnych dla zrównoważonego rozwoju przez Zespół ESG.
- Oceny istotności tematów przez przedstawicieli wszystkich grup interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w ankiecie ze skalą istotności 1–5; ankietę wypełniło 349 osób.
- Analizy i nadania przez Zespół ESG poziomu istotności poszczególnym tematom (poprzez analizę istotności wpływu, jaki Spółka ma w danym obszarze) oraz sporządzenie na tej podstawie listy rekomendowanych tematów istotnych do raportowania.
- Akceptacji listy istotnych tematów do raportowania przez Zarząd Spółki.

W stosunku do poprzedniego Raportu, w Raporcie zrównoważonego rozwoju za 2022 rok nastąpiła jedna istotna zmiana: kwestię zarządzania podatkami określono jako nowy temat istotny do raportowania.



GRI 3-1, 3-2

Matryca istotności

Środowisko

- 1 Ilość i rodzaj wykorzystywanych przez firmę surowców i materiałów
- 2 Użycie surowców i materiałów pochodzących z recyklingu
- 3 Komponenty pojazdów i opakowania, które są poddawane recyklingowi
- 4 Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling odpadów
- 5 Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii
- 6 Redukcja zapotrzebowania pojazdów na energię i paliwo
- 7 Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody
- 8 Wpływ na bioróżnorodność
- 9 Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji

Ład korporacyjny

- 10 Wpływ firmy na klimat i działania zapobiegające zmianom klimatycznym
- 11 Zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie nadużyciom, łamaniu prawa i regulacji dot. ochrony środowiska
- 12 Wpływ na lokalny rynek pracy
- 13 Wyniki finansowe (przychody, koszty)
- 14 Zarządzanie tematem podatków, płacenie podatków
- 15 Wysokość zamówień od lokalnych dostawców

- 16 Ryzyka i szanse oraz finansowe skutki wynikające ze zmian klimatu
- 17 Wsparcie finansowe uzyskane ze środków publicznych
- 18 Zachowanie poufności w relacjach z klientami, działania zapobiegające utracie danych
- 19 Zapobieganie praktykom monopolistycznym i naruszeniom zasad wolnej konkurencji
- 20 Aktywności podejmowane przez firmę w celu eliminacji przypadków korupcji

Spółeczeństwo

- 21 Zatrudnienie, nowi pracownicy, wynagrodzenia, rotacja, benefity
- 22 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- 23 Szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery
- 24 Różnorodność kadry zarządzającej i pracowników
- 25 Informacje dotyczące równości wynagrodzeń pracowników
- 26 Działania na rzecz przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy
- 27 Wolność zrzeszania się pracowników
- 28 Wpływ firmy (pozytywny i negatywny) na lokalne społeczności
- 29 Wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo kierowców i pasażerów



Odpowiedzialne zarządzanie

Odpowiedzialne zarządzanie

GRI 3-3

Zgodność z międzynarodowymi i krajowymi przepisami prawa, standardami etycznymi oraz ogólnie uznanymi najlepszymi praktykami traktujemy jako podstawę naszej działalności. Relacje ze współpracownikami i współpracownikami, kontrahentami i pozostałymi interesariuszami opieramy także na kluczowych dla Spółki wartościach, a podczas podejmowania konkretnych decyzji biznesowych odwołujemy się do wypracowanych wzorców i zasad postępowania.

Fundamenty naszej kultury organizacyjnej w zakresie prawidłowego ładu korporacyjnego określają dwa dokumenty: Kodeks Postępowania Grupy CAF oraz Kodeks Dobrych Praktyk Solaris. Kodeks postępowania Grupy CAF opiera się na trzech filarach: zasadach etycznych, kryteriach zachowań oraz mechanizmach implementacji. Przepisy i zasady wynikające z tych dwóch dokumentów mają zastosowanie do wszystkich pracowniczek i pracowników, profesjonalistów naszej Grupy oraz wszelkich osób trzecich posiadających relacje biznesowe z jakąkolwiek spółką z Grupy Solaris.

Rozwinięciem zasad i zobowiązań przyjętych w tych dokumentach jest system regulacji z zakresu zarządzania zgodnością, obowiązujący zarówno na poziomie Grupy CAF, jak i na poziomie spółek z Grupy Solaris. System ten obejmuje kwestie dotyczące m.in.: zgodności z prawem, Etyki Biznesowej, Praw Człowieka, ochrony przed wykorzystywaniem pracy dzieci, wolności publicznych i Praw Podstawowych, zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, ochrony środowiska i społeczności lokalnych, Należytej Staranności w łańcuchu wartości, podatków, prawa i zasad dotyczących Ochrony Konkurencji oraz Przeciwdziałania Przestępstwom, w tym korupcji.

Wszystkie pracowniczki i pracownicy Spółki zapoznają się z najważniejszymi dokumentami podczas procesu onboardingowego oraz cyklicznie w ramach obowiązkowych szkoleń e-learningowych i bieżącej komunikacji wewnętrznej. Przestrzeganie zapisów najważniejszych polityk i kodeksów potwierdzają oni pisemnie lub na platformie e-learningowej. Najważniejsze kodeksy i polityki Grupy są także na bieżąco dostępne w firmowym Intranecie oraz firmowej aplikacji, a także w korporacyjnej aplikacji komunikacji wewnętrznej Grupy CAF. Wybrane dokumenty, dotyczące zakresu aktywności i odpowiedzialności zespołu produkcyjnego, dostępne są w biurach kierowników we wszystkich zakładach produkcyjnych.

Odpowiedzialne zarządzanie w zakresie: Etyki Biznesowej, Przeciwdziałania Przestępstwom i Ochrony Konkurencji

Proponowanie, rozpowszechnianie i nadzorowanie realizacji procedur i polityk w zakresie: Etyki Biznesowej, Ochrony Konkurencji oraz Przeciwdziałania Przestępstwom sprawowane jest przez Compliance Officera. Zarządzanie tymi kwestiami w Solaris odbywa się we współpracy z Działem Compliance Grupy CAF. Compliance Officer sprawuje jednocześnie funkcję delegata Grupy CAF, którego zadaniem jest nadzorowanie wdrażania i przestrzegania procedur grupowych z zakresu compliance.



GRI 3-3, 205-2, 206-1, 2-27

Przeciwdziałanie przestępstwom

W Grupie Solaris obowiązuje program przeciwdziałania przestępstwom zawarty w Podręczniku Przeciwdziałania Przestępstwom Grupy CAF. Na poziomie Grupy Solaris kontynuujemy prace związane z rozwojem sub-programu zawierającego wytyczne szczególne dla lokalnego ustawodawstwa.

Podręcznik zawiera katalog przestępstw ocenionych pod kątem ryzyka ich popełnienia w kontekście działalności Grupy CAF, identyfikuje działania biznesowe powodujące ryzyko popełnienia przestępstwa oraz określa procedury i zasady postępowania mające na celu przeciwdziałanie podejmowaniu działań przestępczych, uwzględniając w szczególności przestępstwa związane z korupcją (przekupstwo, łapownictwo, płatna protekcja) oraz praniem pieniędzy.

Celem Podręcznika jest budowanie wspólnych ram dobrych praktyk i polityk, których muszą przestrzegać wszystkie pracowniczki i pracownicy Grupy CAF. W Grupie Solaris na bieżąco organizowane są szkolenia i dystrybucja informacji, co ma na celu podnoszenie świadomości pracowniczek i pracowników na temat różnych typów przestępstw wyróżnionych w ramach przeprowadzonej oceny ryzyka i ewentualnych sankcji za ich popełnienie oraz wdrożenie wytycznych i środków ograniczających zidentyfikowane ryzyka.

Treść Podręcznika, obowiązkowego dla wszystkich pracowniczek i pracowników w naszej organizacji, dostępna jest na bieżąco w Intranecie, firmowej aplikacji oraz w korporacyjnej aplikacji komunikacji wewnętrznej Grupy CAF. Treść Podręcznika Przeciwdziałania Przestępstwom Grupy CAF jest również przedmiotem obowiązkowego

szkolenia e-learningowego dla wszystkich pracowniczek i pracowników posiadających dostęp do komputera służbowego. Na koniec 2022 roku 1011 osób, tj. 91% zespołu administracyjnego wzięło udział w tym szkoleniu. Ponadto, każda nowa osoba zatrudniona w Grupie Solaris, bez względu na obszar działania (produkcja lub administracja), zapoznaje się i potwierdza znajomość Kodeksu Dobrych Praktyk Solaris, który obejmuje m.in. kwestie związane z etyką biznesową.

W 2022 roku nie zidentyfikowaliśmy w Grupie Solaris żadnego przypadku popełnienia przestępstwa korupcji ani innych przestępstw wymienionych w Podręczniku.

Ochrona konkurencji

Dla Grupy CAF wolna konkurencja jest podstawowym filarem rozwoju na rynku i działalności gospodarczej. Obowiązujący w Solarisie Podręcznik Zgodności z Prawem Konkurencji Grupy CAF ma na celu dalsze wzmacnianie zobowiązania spółek z Grupy CAF do ścisłego przestrzegania przepisów o ochronie konkurencji we wszystkich obszarach działalności. Treść Podręcznika obejmuje takie kwestie jak: porozumienia ograniczające konkurencję, zakazana wymiana informacji i dokumentacji z konkurencją, nadużycie pozycji dominującej i koncentracje gospodarcze. Podręcznik określa katalog obowiązkowych działań zabezpieczających mających zastosowanie w bieżącej działalności Spółki, dotyczących w szczególności: zakazanych działań i praktyk biznesowych związanych z porozumieniami ograniczającymi konkurencję, niezgodnego z prawem wykorzystywania pozycji dominującej i dominacji, koncentracji gospodarczych i pomocy publicznej w Unii Europejskiej.

Wszystkie pracowniczki i pracownicy Grupy Solaris mają obowiązek stosować się do treści Podręcznika. Zawartość Podręcznika jest również przedmiotem obowiązkowego szkolenia e-learningowego dla tych osób, których obowiązki zawodowe są związane z wymaganiami zawartymi w Podręczniku. Pełna treść Podręcznika wraz z jego skróconą wersją są dostępne na bieżąco w Intranecie, firmowej aplikacji oraz w korporacyjnej aplikacji komunikacji wewnętrznej Grupy CAF.

W 2022 roku nie zidentyfikowaliśmy w Grupie Solaris żadnego przypadku naruszenia przepisów o ochronie konkurencji.

W 2022 roku kontynuowaliśmy składanie wyjaśnień i dokumentów w odpowiedzi na postanowienie Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 16 grudnia 2020 roku o wszczęciu postępowania w sprawie zbadania ewentualnego nadmiernego opóźniania w spełnieniu świadczeń pieniężnych przez Spółkę na podstawie Ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych z dnia 8 marca 2013 roku. Na 31 grudnia 2022 roku sprawa ta była w toku.

Należyta staranność przy zawieraniu umów ze stronami trzecimi

W Grupie Solaris obowiązuje Podręcznik Wdrożenia Należytej Staranności ze Stronami Trzecimi Grupy CAF, który określa podstawowe środki należytej staranności z zakresu compliance oraz model i akceptowane sposoby weryfikacji stron trzecich, z którymi spółki z Grupy CAF chcą nawiązać współpracę.

Podręcznik jest rozszerzeniem Podręcznika Przeciwdziałania Przestępstwom Grupy CAF i Kodeksu Postępowania Grupy CAF.

Podręcznik Wdrożenia Należytej Staranności ze Stronami Trzecimi Grupy CAF jest obowiązkowy dla wszystkich pracowników i przedstawicieli w Grupie Solaris. Działania z zakresu Należytej Staranności obejmują w szczególności: podpisanie umowy o zachowaniu poufności, analizę w zakresie ochrony konkurencji i Etyki Biznesowe, przeciwdziałanie korupcji, zakaz zawierania umów z organami publicznymi, sankcje międzynarodowe, konflikt interesów.

Treść Podręcznika dostępna jest na bieżąco w Intranecie, firmowej aplikacji oraz w korporacyjnej aplikacji komunikacji wewnętrznej Grupy CAF. W 2022 roku został uruchomiony nowy moduł szkoleniowy na platformie e-learningowej, obejmujący treść Podręcznika, a także przypomnienie podstawowych zasad zawartych w Kodeksie Postępowania Grupy CAF.

W 2022 roku trwały intensywne prace nad usprawnieniem procesów związanych z wymaganiami wynikającymi z Podręcznika w Solaris. W celu zautomatyzowania procesu Należytej Staranności w zakresie compliance rozpoczęliśmy wdrażanie narzędzia do zarządzania dostawcami, w skład którego wchodzi narzędzie informatyczne weryfikujące, czy strony trzecie znajdują się na międzynarodowych listach sankcyjnych oraz umożliwiające automatyczną kontrolę zgodności procesu rejestracji dostawców.

GRI 2-26

Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów

W Spółce funkcjonuje wewnętrzny system powiadamiania o nieprawidłowościach dotyczących naruszeń prawa lub przyjętych w organizacji standardów etycznych, procedur i innych regulacji wewnętrznych. Zgłoszenia mogą być dokonywane przez wszystkie pracowniczki i pracowników Spółki niezależnie od formy zatrudnienia. Osoby zgłaszające naruszenia chronione są przed wszelkimi działaniami odwetowymi. System działa na podstawie przyjętego przez Zarząd Spółki Regulaminu Zgłoszeń Wewnętrznych zgodnego z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 (tzw. dyrektywą o ochronie sygnalistów).

System zgłoszeniowy w całości dostarczany jest przez zewnętrznego dostawcę i jest niezależny od systemów informatycznych Solarisa. Umożliwia on dokonanie zgłoszenia w sposób bezpieczny i poufny, a także zapewnia możliwość dwustronnej komunikacji z sygnalistką lub sygnalistą, również przy zachowaniu jej lub jego anonimowości. Obsługą systemu zgłoszeniowego oraz szerzeniem wiedzy o systemie wśród pracowniczek i pracowników Spółki zajmuje się Compliance Officer.

Regulamin Zgłoszeń Wewnętrznych dostępny jest dla wszystkich pracowniczek i pracowników Spółki w firmowym Intranecie, w firmowej aplikacji, a dla pracowniczek i pracowników z obszaru produkcji – również w formie papierowej we wszystkich lokalizacjach Spółki. Nowe osoby są informowane o zasadach funkcjonowania systemu zgłoszeniowego podczas szkolenia adaptacyjnego. Informacje o systemie przekazywane były również przy użyciu animacji instruktażowej oraz w gazecie dostępnej dla wszystkich pracowniczek i pracowników.

W 2022 roku w Solaris Bus & Coach prowadzone były 3 postępowania na podstawie otrzymanych zgłoszeń. Żadna sprawa nie dotyczyła poważnego naruszenia prawa, ani nie powodowała istotnego ryzyka po stronie Spółki.

Pracowniczki i pracownicy Solarisa, jak również podmioty trzecie, takie jak: dostawcy, wykonawcy oraz podwykonawcy mogą dokonywać zgłoszeń naruszeń za pośrednictwem adresu e-mail whistleblowerchannel@caf.net, udostępnionego na stronie internetowej CAF.





GRI 201-2

Zarządzanie ryzykiem

Za wytyczanie strategicznych kierunków zarządzania ryzykami finansowymi i niefinansowymi w Spółce odpowiada Zarząd, który pełni ponadto nadzór nad całością procesów zarządzania ryzykiem.

Dla procesów tych kluczowe znaczenie mają ponadto:

- Dyrektor ds. Ryzyka
- Pełnomocnik Zarządu ds. Systemu Zarządzania i Ochrony Danych
- Risk Manager
- Compliance Officer
- Zespół ESG

Dyrektor ds. Ryzyka przewodniczy Komitetom Ryzyka, których celem jest ocena przygotowywanych ofert przetargowych. Wspiera on także proces przygotowywania danych i podejmowania dodatkowych działań niezbędnych do przeprowadzenia Komitetów Ryzyka.

Zadaniem Pełnomocnika Zarządu ds. Systemu Zarządzania i Ochrony Danych w zakresie zarządzania ryzykiem jest: definiowanie i ocena ryzyk systemowych zgodnie z punktem 6.1 norm ISO 9001, ISO 14001 oraz ISO 45001, wspieranie właścicieli procesów w określaniu działań podejmowanych w celu eliminowania, ograniczania i łagodzenia skutków wystąpienia ryzyka, a także weryfikowania podejścia do ryzyka w ramach prowadzonych audytów wewnętrznych i przeglądów

zarządzania oraz postępowania z ewentualnymi niezgodnościami w tym zakresie.

W zakresie kompetencji Risk Managera leży zbudowanie systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym, strategicznym, finansowym i prawnym. System powstaje w oparciu o wytyczne Grupy CAF oraz międzynarodowe standardy zarządzania ryzykiem ISO 31000 i COSO.

W zakresie obowiązków Compliance Officera leży zarządzanie systemem compliance w Solaris. Funkcja ta jest sprawowana we współpracy z Komitetem Compliance CAF, Compliance Officer sprawuje jednocześnie funkcję Delegata CAF ds. Compliance.

Rolą Zespołu ESG w obszarze zarządzania ryzykiem jest koordynowanie prac w zakresie identyfikacji ryzyk środowiskowych, w tym klimatycznych, na podstawie wytycznych Zintegrowanego Systemu Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Grupy CAF. System ten opiera się na Ogólnej Polityce Kontroli i Zarządzania Ryzykiem, a jego podstawą jest Procedura Kontroli i Zarządzania Ryzykiem.

Model zarządzania ryzykiem opiera się na dokumentach korporacyjnych: Ogólnej polityce oceny i zarządzania ryzykiem (CAF General Risk Assessment and Management Policy) oraz odpowiadającej jej Procedurze (Procedure Model Risk Control and Management). Szczegółowy opis Systemu zawarty jest w [Raporcie zrównoważonego rozwoju Grupy CAF za 2022 rok](#) w punkcie 5.2.

Zarządzanie ryzykiem w Solarisie odbywa się we współpracy z Departamentem Zarządzania Ryzykiem Grupy CAF.

Zarządzanie tematami z zakresu zrównoważonego rozwoju

Solaris zarządza tematami z zakresu zrównoważonego rozwoju w oparciu o założenia Polityki Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF. Definiuje ona cele, zadania i zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Głównym celem Polityki jest zintegrowanie misji Grupy CAF ze zrównoważonym spełnianiem potrzeb i oczekiwań interesariuszy w zgodzie nie tylko z wymaganiami prawnymi, ale także z najlepszymi praktykami dobrego ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz zgodności z regulacjami i standardami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju.

Ograniczanie negatywnego i maksymalizowanie pozytywnego wpływu jest zatem wpisane w nasz model biznesowy. Opracowując innowacyjne produkty marki Solaris, mamy na uwadze racjonalne używanie zasobów m.in. poprzez zmniejszanie zapotrzebowania pojazdów na energię i paliwo czy minimalizowanie negatywnego wpływu społecznego w łańcuchu dostaw. Wszystkie działy naszej organizacji w ramach swoich podstawowych odpowiedzialności podejmują działania wspierające strategię Solarisa w tym obszarze.

W Spółce funkcjonuje Zespół ESG, którego rolą jest wspieranie poszczególnych działów merytorycznych w podejmowaniu aktywności z zakresu ESG, proponowanie i inicjowanie działań, monitorowanie zmian legislacyjnych oraz raportowanie postępów Solarisa w ramach zrównoważonego rozwoju. Odpowiedzialnością Zespołu jest także współpraca z Grupą CAF w zakresie zrównoważonego rozwoju i wspieranie w tym obszarze spółek córek z Grupy Solaris. W 2022 roku Zespół ESG był wspierany przez członka Rady Nadzorczej, który nadzorował kwestie związane z ESG.

GRI 3-3, 207-1, 207-2, 207-3

Zarządzanie tematem podatków

Celem Grupy CAF w zakresie podatków jest zapewnienie zgodności z przepisami podatkowymi obowiązującymi na każdym terytorium, na którym Grupa CAF prowadzi działalność, co pozwala uniknąć ryzyka podatkowego i sprzyja współpracy z organami podatkowymi.

Ostatecznym celem Grupy CAF jest budowanie zaufania i dystrybucja wartości na rynku krajowym i międzynarodowym poprzez odpowiedzialne działania, w szczególności w zakresie podatków. Cel ten umożliwia również zaprojektowanie strategii korporacyjnej i zapewnienie spójnych zachowań podatkowych w całej organizacji, co finalnie pozwala na: zadowolenie interesariuszy, utrzymanie relacji opartych na wzajemnym zaufaniu z organami podatkowymi oraz przyczynienie się do poprawy sytuacji społeczności poprzez płacenie podatków.

Strategia podatkowa

Ramy dla działań związanych z zarządzaniem podatkami w Grupie CAF określa korporacyjna Polityka podatkowa, dostępna publicznie na korporacyjnej stronie internetowej Grupy CAF oraz Podręcznik wdrażania Polityki podatkowej, który obowiązuje wszystkie spółki w Grupie CAF.

Polityka podatkowa CAF określa, że wszystkie wymienione powyżej zasady będą wdrażane zgodnie z ogólnymi zasadami CAF, w szczególności tymi dotyczącymi dobrej wiary i uczciwości wobec wszystkich interesariuszy.

Poniższe zasady dotyczące działań Grupy CAF w sprawach podatkowych stanowią rozwinięcie podstaw Kodeksu postępowania, Polityki zrównoważonego rozwoju oraz Ogólnej polityki kontroli i zarządzania ryzykiem. Powinny kierować się nimi wszystkie osoby i podmioty w Grupie CAF, do których dokumenty te mają zastosowanie:

- Przestrzegać przez cały czas swoich zobowiązań podatkowych, zawsze dokładając starań, by dotrzymywać terminów określonych przez przepisy podatkowe, zarówno w zakresie płatności podatków, jak i innych zobowiązań podatkowych. W tym celu CAF zapewni jakość, prawdziwość i bezpieczeństwo informacji i danych, a także dokładność swoich deklaracji podatkowych.
- Współpracować przez cały czas z organami podatkowymi, dostarczając informacje i dokumentację o znaczeniu podatkowym wymaganą przez właściwe organy podatkowe i inne organy regulacyjne, w sposób kompletny i zgodny z prawdą oraz w jak najkrótszym czasie.
- Unikać stosowania nieprzejrzystych struktur, procesów lub systemów zaprojektowanych wyłącznie dla celów podatkowych lub w celu uniemożliwienia administracji podatkowej poznania ostatecznej odpowiedzialności za działania lub ostatecznego właściciela aktywów i praw.
- Unikanie inwestycji lub transakcji na terytoriach lub za ich pośrednictwem sklasyfikowanych jako raje podatkowe zgodnie z prawem hiszpańskim lub terytoria o niskim lub zerowym opodatkowaniu, wyłącznie w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych. Inwestycje lub operacje na tych terytoriach będą dozwolone tylko wtedy, gdy będą odpowiadać przyczynom biznesowym i będą miały na celu podjęcie działalności zawartej w celu korporacyjnym CAF, z zastrzeżeniem wcześniejszej zgody Zarządu w przypadkach przewidzianych przez prawo.
- Zobowiązać się do zapewnienia, że zawsze istnieje ekonomiczne uzasadnienie dla działań podatkowych.
- Zapobiegać i ograniczać, w miarę możliwości, ryzyko podatkowe w trakcie swojej działalności, zachowując ostrożny profil ryzyka. W tych ramach inwestycje i operacje, które mogą stanowić szczególne ryzyko podatkowe, będą starannie oceniane.
- Zapewnienie stałego przestrzegania obowiązków związanych z transakcjami z podmiotami powiązanymi, prowadzenie odpowiedzialnej polityki cen transferowych zgodnie z zasadą ceny rynkowej, co pozwoli uniknąć erozji podstawy opodatkowania poprzez stosowanie cen niezgodnych z zasadą ceny rynkowej.
- Odpowiedzialnie zarządzać swoimi wartościami niematerialnymi i prawnymi, unikając wykorzystywania i tworzenia wartości niematerialnych i prawnych wyłącznie do celów podatkowych.





Ponadto, w Solaris Bus & Coach funkcjonuje zatwierdzona przez Zarząd wewnętrzna Strategia podatkowa. Określa ona m.in. podstawowe zasady postępowania w sprawach podatkowych, ryzyka podatkowe wraz ze sposobami ich mitygacji, a także strukturę odpowiedzialności za kwestie podatkowe. Strategię uzupełnia szereg wewnętrznych Polityk, dotyczących określonych obszarów rozliczeń podatkowych. W Spółce została wdrożona Wewnętrzna procedura dotycząca przeciwdziałania niewywiązywaniu się z obowiązku przekazania informacji o schematach podatkowych.

Podstawowym celem Spółki w ramach realizacji Strategii podatkowej jest zapewnienie zgodności z przepisami prawa podatkowego. Strategia jest spójna ze strategią biznesową oraz przyjętymi wartościami etycznymi. Strategia podatkowa oraz wszystkie procedury dotyczące kwestii podatkowych podlegają przeglądowi nie rzadziej niż raz w roku. Podczas przeglądu następuje weryfikacja aktualności Strategii w stosunku do zmian zachodzących wewnątrz Spółki oraz w jej otoczeniu. Za przegląd i aktualizację procedur oraz Strategii odpowiedzialny jest Dyrektor Finansowy. Odpowiada on również za kontrolowanie i monitorowanie realizacji Strategii.

Procedury kontroli funkcji podatkowej przyjęte przez Spółkę obejmują kontrolę wewnętrzną, prowadzoną na bieżąco przez wyznaczone pracowniczki i pracowników Działu Finansów, bieżącą kontrolę prowadzoną w ramach sprawozdawczości do Grupy CAF oraz audyt zewnętrzny. Kwestie związane z podatkami oraz ewentualnymi nieprawidłowościami podatkowymi zgłaszane są przez pracowniczki i pracowników w ramach wewnętrznej komunikacji z Działem Podatków.

Ze Strategią podatkową obowiązkowo zapoznają się wszystkie pracowniczki i pracownicy Działu Finansów Spółki. Spółka zapewnia także ciągłe podnoszenie kwalifikacji i aktualizację wiedzy zgodnie z rocznym planem szkoleń systematyzujących wiedzę oraz dzięki szkoleniom indywidualnym.

Informacja o realizowanej przez Spółkę Strategii podatkowej zgodnie z przepisami zawarta jest na stronie internetowej www.solarisbus.com oraz aktualizowana w cyklu rocznym.

Zarządzanie ryzykami podatkowymi

Identyfikacja i ocena ryzyk podatkowych w Spółce następuje w ramach wykonywania bieżących zadań. Aktywny udział w tym procesie biorą Zarząd, Dyrektor Finansowy, pozostałe pracowniczki i pracownicy Działu Księgowości i Działu Podatków oraz pracowniczki i pracownicy działów operacyjnych. Dodatkową pomoc w identyfikacji ryzyka podatkowego w przypadku nietypowych transakcji gospodarczych stanowią porady ekspertów zewnętrznych. Zidentyfikowane ryzyka ujęte są w wewnętrznym Rejestrze ryzyk, który podlega przeglądowi nie rzadziej niż raz w roku.

System zarządzania ryzykiem podatkowym, łącznie z systemem wewnętrznej kontroli podatkowej, jest na bieżąco monitorowany przez Kierownika ds. Podatków. Dyrektor Finansowy dokonuje raz w roku oceny systemu zarządzania ryzykiem podatkowym na każdym etapie funkcjonowania systemu.

System zarządzania ryzykiem podatkowym dotyczy w szczególności stosowania przepisów podatkowych w transakcjach gospodarczych Spółki, prawidłowości

wypełniania ustawowych obowiązków podatkowych (składanie deklaracji podatkowych, dokonywanie płatności podatków, odpowiadanie na wezwania organów podatkowych itp.) oraz ujmowania zobowiązań i należności podatkowych w prawidłowej wysokości w księgach Spółki.

Współpraca z organami państwowymi

W kontaktach z organami podatkowymi Spółka kieruje się uczciwością i transparentnością. Solaris Bus & Coach utrzymuje przejrzyste i otwarte relacje z organami podatkowymi oraz współpracuje z nimi na bieżąco.

Spółka w lipcu 2020 roku złożyła wniosek o przystąpienie do pilotażowej edycji Programu Współdziałania. Program ten to forma współpracy Krajowej Administracji Skarbowej z dużymi podmiotami, oparta na wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu oraz transparentności wykraczającej poza ustawowe obowiązki. Celem Programu jest podjęcie wspólnych działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa podatkowego ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i oczekiwań kluczowych podatników w celu zapewnienia lepszych warunków do prowadzenia aktywności gospodarczej w Polsce. Program uwzględnia wytyczne OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development). W ramach bieżących rozliczeń podatkowych i w transakcjach ze spółkami powiązanymi Spółka stosuje się do dwóch porozumień jednostronnych (Advance Pricing Arrangements, APA), dotyczących zintegrowanego modelu usługowego i zintegrowanego modelu dystrybucyjnego (decyzje Szefa Krajowej Administracji Skarbowej zostały wydane w 2019 roku).

Spółka nie prowadzi działań lobbystycznych w zakresie kwestii związanych z podatkami.

GRI 3-3, 418-1

Ochrona danych osobowych

Grupa CAF stworzyła i wdrożyła politykę ochrony danych osobowych w celu zagwarantowania zgodności z obowiązującymi przepisami w tym zakresie we wszystkich terytoriach, na których prowadzi działalność. Polityka ta oraz towarzyszący jej podręcznik określają środki organizacyjne i techniczne niezbędne do zagwarantowania prawidłowego zarządzania danymi osobowymi przetwarzanymi przez pracowniczki i pracowników Grupy CAF oraz strony trzecie, które nawiązują współpracę z którąkolwiek ze spółek Grupy.

Środki organizacyjne przyjęte w tym roku obejmują utworzenie Komisji ds. zgodności z zasadami ochrony prywatności, której celem jest zapewnienie prawidłowego zarządzania i wdrażania polityki i instrukcji w całej Grupie CAF. Powołano również inspektora ochrony danych (DPO), którego zadaniem jest prowadzenie CAF w zakresie zgodności z obowiązującymi przepisami, nadzorowanie ogólnej zgodności z tymi przepisami, doradzanie pracowniczkom i pracownikom oraz współpraca z organem nadzorczym i pełnienie funkcji punktu kontaktowego.

Każda spółka CAF zapewnia prawidłowe przestrzeganie lokalnych przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. W każdym przypadku ramy regulacyjne CAF dotyczące ochrony danych osobowych kładą szczególny nacisk na europejskie regulacje dotyczące prywatności, a konkretnie na Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (tzw. „RODO”).

W Solaris Bus & Coach funkcjonuje wewnętrzna Polityka ochrony danych osobowych. Określa ona zakres i szczegółowe sposoby zabezpieczenia danych osobowych, zastosowania środków organizacyjnych i technicznych oraz mechanizmy ochrony danych w zbiorach papierowych i elektronicznych.

Spółka przetwarza dane osobowe zgodnie z następującymi zasadami:

- zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości
- ograniczenia celu przetwarzania danych (przetwarzania danych w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach)
- minimalizacji danych (przetwarzania tylko niezbędnych danych osobowych)
- prawidłowości przetwarzania danych (przetwarzania tylko aktualnych danych)
- ograniczenia przechowywania danych (usuwanie danych po ustaniu celu przetwarzania)
- integralności i poufności (ochrony przed nieupoważnionym dostępem oraz utratą)
- rozliczalności

W celu zapewnienia zgodności z wewnętrznymi zasadami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych oraz minimalizacji potencjalnego ryzyka wycieku, kradzieży czy utraty danych osobowych, w 2022 roku

kontynuowane były szkolenia dla nowych pracowniczek i pracowników z zakresu RODO. Prowadzona była także szeroko zakrojona akcja antyphishingowa, polegająca na budowaniu świadomości w zakresie cyberbezpieczeństwa w komunikacji mailowej.

W 2022 roku Spółka nie odnotowała żadnych uzasadnionych skarg dotyczących ochrony danych osobowych, ani żadnych wycieków, kradzieży czy utraty danych osobowych.

Ochrona informacji poufnych

W 2022 roku prace nad Polityką Poufności w Solarisie zbiegły się z wdrożeniem Podręcznika rozwoju Polityki Cyberbezpieczeństwa Grupy CAF. Celem tych polityk jest wzmocnienie bezpieczeństwa informacji ponad poziom ochrony wynikający z przepisów prawa, ustanowienie środków organizacyjnych i technicznych gwarantujących zachowanie poufności oraz wzmocnienie kultury bezpieczeństwa informacji w naszej organizacji. Polityka Poufności określa klasyfikację informacji wrażliwych i poufnych przetwarzanych w organizacji oraz, wraz z Polityką Cyberbezpieczeństwa, określa obowiązki związane z ochroną informacji oraz wytyczne i środki ochrony, których muszą przestrzegać wszystkie pracowniczki i pracownicy. Zakończenie prac wdrożeniowych planowane jest na 2023 rok.



Zrównoważony produkt

Zrównoważony produkt

GRI 3-3, 203-2

Zrównoważony transport przyszłości

Potrzeba zmiany

Dzisiejsze miasta rozwijają się niezwykle szybko. Obecnie już 55% populacji mieszka na terenach miejskich, a za 30 lat będzie to aż 70%*. Tak intensywny rozwój niesie za sobą różne wyzwania. Jednym z nich jest wysoka emisja zanieczyszczeń. Miasta są odpowiedzialne za aż 75% emisji CO₂**, a znaczna ich część pochodzi z transportu. Kolejnym wyzwaniem jest gęsty ruch uliczny, który ma znaczący wpływ na jakość życia mieszkańców i zrównoważony rozwój aglomeracji.

Dynamika rozwoju miast determinuje potrzebę zmiany sposobu przemieszczania się ludzi. Już teraz obserwujemy zmianę świadomości w tym obszarze – wśród pasażerów, wśród naszych klientów, a także wśród decydentów na poziomie Unii Europejskiej (UE). W Solarisie wierzymy, że kluczową rolę w zmianie modelu mobilności odegra zrównoważony, przyjazny i dostępny transport publiczny.

Zmiana na poziomie unijnym

Regulacje Zielonego Ładu wraz z wypełnieniem ambitnych celów neutralności klimatycznej w 2050 roku są w Europie sprawą priorytetową. Bardzo ważną częścią tego projektu jest zrównoważony transport publiczny, oparty na napędach elektrycznych.

Transport publiczny to najbardziej ekologiczny i zrównoważony sposób podróżowania

Wśród wielu inicjatyw, które mają na celu przyspieszenie transformacji w transporcie, warto wskazać zwłaszcza:

- „Dyrektywę UE w sprawie promowania ekologicznie czystych i energooszczędnych pojazdów transportu drogowego”, która określa minimalne cele dla udziału we flotach miejskich autobusów o zerowej emisji na poziomie 45% do 2025 roku i 65% do 2030 roku
- „Strategię UE na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności”, która zobowiązuje do zmniejszenia emisji CO₂ w sektorze transportu o 90% do 2050 roku
- Fundusze NextGen, które mają na celu przyspieszenie zielonej transformacji w Europie

Przyszłość transportu

Transport publiczny ma kluczowe znaczenie w każdym przyszłym scenariuszu mobilności. Możemy przewidzieć, że w najbliższych latach nastąpi zmniejszenie wykorzystania prywatnych samochodów na rzecz zeroemisyjnego metra, tramwajów i autobusów.

Według prognoz, miejski transport pasażerski wzrośnie o 60-70% do 2050 roku***. Autobusy elektryczne w takim scenariuszu będą stanowiły aż 62% wszystkich autobusów jeżdżących po światowych drogach do 2040 roku****.

Co więcej, segment autobusów ma w scenariuszu transformacji gospodarczej do 2040 roku jeden z najwyższych wskaźników adopcji pojazdów elektrycznych, co oznacza, że jest on „na dobrej drodze” do osiągnięcia scenariusza zerowego netto w 2050 roku.



* Źródło: “68% of the world population projected to live in urban areas by 2050, says UN” UN, dostęp: 26 czerwca 2023 r., www.un.org/uk/desa/68-world-population-projected-live-urban-areas-2050-says-un
 ** Źródło: “Cities and climate change”, UNEP, dostęp: 26 czerwca 2023 r., www.unep.org/explore-topics/resource-efficiency/what-we-do/cities/cities-and-climate-change
 *** Źródło: Międzynarodowe Forum Transportowe “Policy Priorities for Decarbonization Urban Passenger Transport”.
 **** Źródło: Electric Vehicle Outlook 2022, BloombergNEF

Wyzwania roku 2022

Ostatni rok, podobnie jak i poprzedni, był dla europejskiej branży transportu publicznego wyzwaniem. Miała na to wpływ pandemia koronawirusa, wojna w Ukrainie, wysoka inflacja oraz ogólny kryzys gospodarczy.

Mimo tych czynników, 2022 rok był dobrym rokiem dla rozwoju zrównoważonego transportu i rokiem największych inwestycji w tym sektorze. W 2022 roku wydatki na pojazdy elektryczne i infrastrukturę zanotowały na świecie imponujący wzrost o 54% w stosunku do roku 2021*.

Więcej autobusów napędzanych elektrycznie

Mimo że całkowita liczba autobusów miejskich spadła w 2022 roku, to rynek autobusów elektrycznych odnotował znaczący wzrost. Udział nowych rejestracji e-busów na świecie osiągnął 44%, a w Europie niemal 30%. Liczba autobusów elektrycznych i wodorowych, które wyjechały na drogi europejskich miast, była rekordowa i wyniosła około 4200 pojazdów**.

Ten wzrost jest napędzany przez kilka czynników: rosnące zapotrzebowanie przewoźników na zrównoważone pojazdy, dynamiczny postęp w technologii baterii, a także rządowe i unijne programy finansujące ekologiczne rozwiązania transportowe.

W sprzedaży Solarisa zielony trend jest jeszcze bardziej widoczny – ponad połowa autobusów, które wyjechały z naszej fabryki w 2022 roku, miała alternatywne napędy (pojazdy bateryjne, wodorowe, trolejbusy i autobusy hybrydowe).

Kompletne bezemisyjne portfolio

Przewidując zielony trend w transporcie, Solaris od prawie dwóch dekad inwestuje w rozwój czystych technologii napędowych. Dziś firma jest jedynym producentem, który oferuje kompletną ofertę autobusów zero- i niskoemisyjnych. Nasze portfolio zawiera więcej pojazdów z napędami alternatywnymi niż z napędem konwencjonalnym.

Różne konfiguracje autobusów, sprawdzone rozwiązania zeroemisyjne, miliony elektrycznych kilometrów przejechanych po różnych drogach i w rozmaitych warunkach klimatycznych – realne doświadczenie zdobywamy na każdym możliwym polu, aby zapewniać niezawodność i efektywność naszych pojazdów. Ponadto jednym z naszych priorytetów jest ścisła współpraca z klientami na każdym etapie realizacji danego projektu. Obejmuje to studia wykonalności, opiekę serwisową oraz obsługę posprzedażową. Dzięki dialogowi z klientami i ścisłej współpracy, możemy zaoferować rozwiązania dostosowane do specyficznych potrzeb miast i preferencji przewoźników. Nasze działania sprawiają, że realnie wpływamy na zieloną transformację transportu zbiorowego.

Wodorowy trend

Technologia wodorowa to jeden z najszybciej rozwijających się sektorów w Europie. Inwestycje w wodór wzrosły ponad trzykrotnie w stosunku do roku poprzedniego. Rozwój ten wspierany jest silnie dotacjami – Unia Europejska postrzega wodór jako jeden z kluczowych elementów miks energetycznego przyszłości.

Autobusy napędzane wodorem to wciąż segment dość młody, ale widzimy w nim mocną tendencję wzrostową. W 2019 roku zarejestrowano 32 autobusy wodorowe, a w 2022 – już 88 sztuk.

Solaris rozwija pojazdy oparte o ogniwa wodorowe już od 2014 roku, od początku dostrzegając w tym segmencie rynku duży potencjał. Łącznie zakontraktowaliśmy już 200 autobusów wodorowych, a w 2022 roku liczbą ponad 40 sztuk dostarczonych pojazdów zdobyliśmy 61%* europejskiego rynku***.



* Źródło: "Electrified Transport Spending Soars, Transition Rolls On", Bloomberg NEF, dostęp: 26 czerwca 2023 r., www.about.bnef.com/blog/electrified-transport-spending-soars-transition-rolls-on/
** Źródło: CME Solutions.
*** EU27, Norwegia i Szwajcaria, bez Wielkiej Brytanii i Irlandii.

SDG 9, 11

Wspieramy innowacje

Wyznaczamy trendy

Od początku swojej działalności Solaris podążał za trendami technologicznymi, a często sam je wyznaczał. Od wielu lat rozwój technologiczny kierujemy w stronę rozwiązań przyjaznych dla środowiska. Jesteśmy pionierem we wdrażaniu elektrycznych oraz wodorowych rozwiązań w wielu europejskich flotach autobusowych.

Kluczowe kierunki działań w ramach strategii innowacji Grupy CAF

- Zero emisji: działania mające na celu przede wszystkim rozwój alternatyw wobec napędów spalinowych oraz ograniczenie zużycia paliw i energii oraz zmniejszenie emisji własnych produktów i usług
- Mobilność połączona i zautomatyzowana: działania koncentrują się na rozwoju pojazdów, które działają w sposób zautomatyzowany i zwiększają bezpieczeństwo i wydajność systemów transportowych
- Pasażerowie i operatorzy transportu zbiorowego: działania mają na celu zapewnienie rynkowi lepszych produktów i usług zarówno dla klientów Grupy CAF, jak i użytkowników końcowych
- Konkurencyjność: działania na celu obniżenia kosztów cyklu życia produktów i usług, a także czasu ich dostawy. W tym obszarze cyfryzacja jest głównym czynnikiem umożliwiającym rozwój Grupy CAF i jej klientów

Strategia innowacji Grupy CAF jest zawarta w rocznym Planie innowacji.

Plan innowacji Grupy CAF łączy działania na rzecz rozwoju produktów i usług, a także działania na rzecz generowania własnej wiedzy i technologii, które pozwalają Grupie wyróżnić się na tle konkurencji i dostarczać produkty o wysokiej wartości dodanej w zakresie zrównoważonej mobilności.

W ramach różnorodnych działań i kierunków prac zawartych w Planie innowacji, wyróżniamy następujące obszary, które są szczególnie istotne w kontekście obecnych i przyszłych priorytetów społeczeństwa:

- Zero emisji
- Mobilność połączona i zautomatyzowana
- Digitalizacja



SDG 9, 11

Zero emisji

W ramach tej ścieżki, skoncentrowanej na zmniejszaniu wpływu środowiskowego, realizujemy kilka obszarów prac:

- Rozwój pojazdów z układami napędowymi opartymi na bateriach i wodorze. Tego typu pojazdy nie emitują CO₂ w miejscu użytkowania w przeciwieństwie do pojazdów spalinowych. W tym obszarze Solaris posiada najpełniejszą na rynku ofertę autobusów nisko- i zeroemisyjnych, z większym niż konkurenci doświadczeniem i udziałem w rynku.
- Optymalizacja baterii autobusowych. Średnio co dwa lata rozwijamy nową generację baterii o wyraźnie lepszych parametrach. Przykładowo, w bateriach o dużej pojemności gęstość energii na kilogram baterii wzrosła w latach 2014-2020 o 77%. Znacząca jest również poprawa wydajności baterii zapewniających dużą moc, przy czym znaczny postęp widać w zwiększaniu mocy ładowania, co pozwala na krótszy czas ładowania akumulatora oraz odzyskiwania większej ilości energii z hamowania. Wszystkie te usprawnienia mają zasadniczy wpływ na osiągi pojazdów i znacznie zwiększają ich autonomię.
- Rozwój technologii mających na celu zmniejszenie zużycia energii przez pojazdy poprzez poprawę efektywności energetycznej ich komponentów (np. urządzeń energetycznych opartych na nowych tranzystorach z węgla krzemu SiC) lub poprzez zmniejszenie oporu powietrza i obniżenie masy pojazdu (np. dzięki uproszczeniu architektur, zastosowaniu nowych bardziej aerodynamicznych geometrii, nowych lżejszych materiałów, lżejszych komponentów, redukcji okablowania itp.). W ostatnich latach Solaris osiągnął w swoich 12- i 18-metrowych autobusach elektrycznych redukcję zużycia energii o ponad 20%.

- Inteligentne zarządzanie energią zużywaną przez pojazd, w tym rozwijanie systemów wspomagania jazdy, wydajnych systemów jazdy automatycznej oraz inteligentnych systemów zarządzania działaniem i użyciem różnych rozwiązań technologicznych na pokładzie pojazdów.
- Intensywne prace nad układem napędowym pojazdu Urbino 9 LE electric, wprowadzające nowe elementy zawieszenia elementów układu przeniesienia napędu oraz starannie dobrane materiały izolacyjne, pozwoliły na obniżenie hałasu wewnątrz autobusu średnio o 2 dB, a w wybranych przypadkach nawet o 8 dB (w zależności od punktu pomiarowego, przypadku i częstotliwości). Opracowanie i wdrożenie zaawansowanego oprogramowania sterującego BTMS (system zarządzania termicznego akumulatora) pozwoliło na znaczne skrócenie czasu pracy wentylatora (w zależności od warunków uzyskano wyniki na poziomie do 25% stanu początkowego). Przekłada się to bezpośrednio na redukcję hałasu wewnątrz pojazdu.
- Premiera najnowszego rozwiązania w bezemisyjnym portfolio Spółki: Urbino 18 hydrogen. Ten przegubowy autobus wodorowy jest w stanie przejechać około 350 km na jednym tankowaniu w różnych warunkach pogodowych. Pełne tankowanie pojazdu trwa około 20 minut. W zależności od konfiguracji, autobus może przewozić do 138 pasażerów. Urbino 18 hydrogen jeszcze bardziej otwiera możliwości elektryfikacji flot naszych klientów.

W zakresie ścieżki „Zero emisji” w 2022 roku realizowaliśmy działania, opisane w dalszej części raportu, w ramach następujących projektów badawczo-rozwojowych: ASSURED, TRUSTONOMY, VIRTUAL-FCS oraz StasHH.

SDG 9, 11

Mobilność połączona i zautomatyzowana

Inteligentna mobilność przynosi znaczne korzyści operatorom oraz zwiększa bezpieczeństwo i komfort pasażerów. Rosnąca automatyzacja rozwiązań i rozwój autonomicznych pojazdów jest również kluczowym elementem zwiększenia możliwości transportowych, efektywności energetycznej, punktualności i płynności podróży od drzwi do drzwi.

W ramach tej ścieżki realizujemy następujące działania:

- Projekt Cyberbezpieczeństwo
- Systemy ADAS (Automatyczne Systemy Wsparcia Kierowcy, ang. Advanced Driver Assistance Systems)
- Systemy wymiany danych i systemy informacji pasażerskiej
- Geofencing, który pozwala wyznaczyć w mieście wirtualne strefy oraz zaprogramować zmianę trybu jazdy pojazdu wewnątrz określonego obszaru
- Bezpieczne pozycjonowanie pojazdów bez konieczności stosowania urządzeń infrastruktury
- Pokładowy system sterowania i diagnostyki, zdolny do wykonywania krytycznych funkcji bezpieczeństwa

Digitalizacja

Grupa CAF jest świadoma ogromnego znaczenia procesu transformacji cyfrowej, który obecnie ma miejsce we wszystkich obszarach społeczeństwa.

Dlatego też Spółka poświęca znaczną część swoich wysiłków w zakresie badań i rozwoju na opracowanie własnej wizji cyfryzacji dla transportu kolejowego i autobusowego, koncentrując się na następujących ścieżkach:

- Rozwój technologii w celu zapewnienia infrastruktury do przechwytywania i przekazywania danych w całym systemie transportowym, w tym takich aspektów jak sensoryka i komunikacja między pojazdem a infrastrukturą.
- Zarządzanie i analiza dużych ilości informacji z wykorzystaniem technik big data.
- Zastosowanie zaawansowanych technik analizy danych (sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, głębokie uczenie itp.).
- Wykorzystanie tych technologii do rozwoju aplikacji w obszarach szczególnie istotnych, takich jak diagnostyka, utrzymanie, zużycie energii i eksploatacja.
- Pokładowe systemy monitorowania pojazdów w czasie rzeczywistym i systemy monitorowania pojazdów zainstalowane w infrastrukturze (Solaris eSConnect).



GRI 201-4, SDG 7, 9**Moc baterii**

Obecnie nasi inżynierowie pracują nad maksymalnym wykorzystaniem możliwości naszych baterii i osiągnięciem jak najlepszych wyników w zakresie zwiększenia ich zasięgu.

Finalizowany jest projekt nowej wersji przegubowego autobusu Urbino 18 electric z bateriami nowej generacji, o niespotykanej dotąd ilości energii nominalnej. Magazyny energii zagwarantują jeszcze większy zasięg na jednym ładowaniu, lepszą operacyjność i osiągi, szczególnie na wymagających trasach i wzniesieniach. Udoskonalone parametry zapewni także zastosowanie napędu rozproszonego. Baterie będą znajdować się na dachu pojazdu, co wraz z brakiem wieży silnika i wykorzystaniem napędu rozproszonego przełoży się na zwiększenie liczby miejsc siedzących w autobusie.

Bezpieczeństwo na pierwszym miejscu

Jednocześnie wdrażamy system bezpieczeństwa CMS (ang. Collision Mitigation System) i przygotowujemy się do zmian związanych z wejściem w życie unijnego w lipcu 2024 roku rozporządzenia GSR2 (Global Safety Regulation 2), wskazującego rewizję norm homologacyjnych. Obserwujemy także unijne regulacje związane z bezpieczeństwem danych i przygotowujemy się do ich wdrożenia w Spółce. W tym roku rozpoczęliśmy m.in. projekt Cybersecurity, który zwiększy bezpieczeństwo cyfrowe autobusów.

Projekty badawczo-rozwojowe

Potrzeby klientów i reprezentowanych przez nich miast to dla nas inspiracja i motywacja do opracowywania

innowacyjnych rozwiązań. Jednocześnie dynamiczny rozwój technologii pozwala nam na coraz szersze zastosowanie alternatywnych napędów czy nowatorskich systemów w pojazdach. Proponowanie klientom autobusów z lepszym profilem środowiskowym i społecznym, w tym zero- i niskoemisyjnych alternatyw wobec klasycznych napędów, to kluczowy cel, jaki sobie stawiamy.

Skutecznie pozyskujemy zewnętrzne środki finansowe, które wspierają nas w realizacji innowacyjnych przedsięwzięć. W 2022 roku Spółka była beneficjentem ponad 5,5 mln PLN ze środków publicznych przeznaczonych w całości na realizację projektów badawczo-rozwojowych. Przekazana Spółce pomoc de minimis wyniosła w 2022 roku niecałe 135 tys. PLN.

Z racji prowadzonych działań, w 2022 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 wydatki poniesione na działalność badawczo-rozwojową. W 2022 roku Spółka skorzystała z odliczenia od podstawy opodatkowania wydatków kwalifikowanych w kwocie niemal 24 mln PLN, dzięki czemu uzyskała kwotę ulgi podatkowej w wysokości ponad 4,5 mln PLN.



GRI 201-4, SDG 7, 9

Dofinansowane projekty badawczo-rozwojowe realizowane w 2022 roku:**Virtual-FCS**

Głównym celem inicjatywy jest wspieranie w zakresie opracowywania i optymalizacji oraz projektowania hybrydowych systemów wodorowych ogniw paliwowych i systemów bateryjnych do różnych zastosowań.

Trustonomy

Zakończony w 2022 roku projekt miał na celu zbudowanie zaufania do pojazdów autonomicznych oraz zachęcenie ich użytkowników do korzystania z systemów wsparcia kierowców.

Assured

W jego ramach opracowywano szybkie i inteligentne rozwiązania ładowania dla autobusów i innych pojazdów typu heavy duty. Projekt zakończony w 2022 roku.

StasHH

W ramach przedsięwzięcia opracowywany jest otwarty standard dla modułu ogniw paliwowych dla pojazdów ciężarowych w zakresie rozmiarów, interfejsów, sterowania i protokołów testowych.

Hybrid Beams

Koncentruje się on na opracowaniu nowej koncepcji lekkiej struktury szkieletowej autobusu.

Cybersecurity

Przedmiotem tego zainicjowanego w 2022 roku projektu jest opracowanie znacznie ulepszonej pod względem cyberbezpieczeństwa magistrali z nową architekturą OnePlatform do zarządzania danymi. Platforma odpowiada za łączność pojazdu i będzie stanowić nowy system wymiany danych w autobusie. Opracowywane systemy umożliwią m.in. zdalną diagnostykę autobusu i zdalną analizę zużywaną energii.

Solaris Urbino 18 hydrogen

W ramach tego zakończonego w 2022 roku projektu opracowano zeroemisyjny przegubowy autobus miejski, którego napęd zasilany jest bezpośrednio wodorowym ogniwem paliwowym. Dzięki temu nie ma konieczności okresowego doładowywania jego baterii, a więc nie wymaga on budowy specjalnej infrastruktury transportu w postaci ładowarek na trasie przejazdu. Prace projektu obejmowały m.in. skonstruowanie układu napędowego autobusu wraz z całym układem wodorowym obejmującym magazyn paliwowy oraz zestawem baterii w możliwie optymalny sposób. Projekt został zakończony pracami przedwdrożeńiowymi związanymi z przygotowaniem dokumentacji do produkcji seryjnej, testami u klientów i homologacją. Inicjatywa współfinansowana była przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

SDG 9

Współpraca z jednostkami naukowymi i uczelniami

Istotne dla opracowywania i skutecznego wdrażania innowacyjnych rozwiązań w transporcie publicznym są międzysektorowe partnerstwa.

W 2022 roku realizację projektów naukowo-badawczych w zakresie dalszego rozwoju naszych produktów kontynuowaliśmy we współpracy z jednostkami badawczymi i placówkami edukacyjnymi z Polski i Europy.

- Agencia Estatal Consejo Superior De Investigaciones Cientificas (Wyższa Rada Badań Naukowych, Hiszpania)
- AIT Austrian Institute Of Technology GmbH (Austriacka Organizacja Badawczo-Technologiczna, Austria)
- Akademia Górniczo-Hutnicza (Polska) University of Science and Technology in Krakow (AGH), Poland
- Belgisch Laboratorium Van De Elektriciteitsindustrie (Laboratorium Belgijskie, Belgia)
- Communauté d'universités et d'établissements université Bourgogne-Franche-Comté (UBFC) (zgrupowanie uczelni wyższych w regionie Bourgogne Franche Comté w formie „wspólnoty uniwersytetów i placówek”)
- Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (Komitet ds. Energii Atomowej, Francja)
- Franche-Comté (UBFC) (zgrupowanie uczelni wyższych w regionie Bourgogne Franche Comté w formie „wspólnoty uniwersytetów i placówek”)
- Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. (Towarzystwo Fraunhofera Wspierania Badań Stosowanych, Niemcy)
- Ikerlan Scl (Centrum Badawcze, Hiszpania)
- Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux, Ifsttar (Francuski Instytut Nauki i Technologii Transportu, Rozwoju i Sieci)
- Institute of Communication and Computer Systems (Instytut Komunikacji i Systemów Komputerowych, Grecja)
- Instytut Transportu Samochodowego (Polska)
- Kompetenzzentrum – Das virtuelle Fahrzeug, Forschungsgesellschaft mbH (Instytut Naukowy – Badania i Rozwój w Przemysle Motoryzacyjnym, Niemcy)
- Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO (Holenderska Organizacja Zastosowań Nauki-Instytucja Badawcza)
- Panepistimio Patron (Uniwersytet w Patras, Grecja)
- Politechnika Poznańska (Polska)
- Politecnico di Torino (Politechnika Turyńska, Włochy)
- Sintef AS (Instytut Badawczy, Norwegia)
- Teknologian Tutkimuskeskus Vtt Oy (Centrum Badań Technicznych, Finlandia)
- University of Leeds (Uniwersytet w Leeds, Anglia)
- Výzkumný a zkušební ústav Plzeň s.r.o. (Instytut Badawczy i Badawczy Plzeň, Czechy)
- Vrije Universiteit Brussel (Flamandzki Uniwersytet w Brukseli, Belgia)
- Západočeská univerzita v Plzni (Uniwersytet Zachodnioczeski, Czechy)



SDG 11

Profil działalności

Oferta pojazdów

Klienci i potrzeby reprezentowanych przez nich miast są w centrum naszej uwagi. Transformację transportu publicznego wspieramy, m.in. projektując nowoczesne napędy, wprowadzając nowe długości autobusów czy oferując innowacyjne systemy bezpieczeństwa. Naszym celem jest tworzenie i dostarczanie pojazdów o jak najlepszym profilu środowiskowym i społecznym.

Napędy marki Solaris

Alternatywne

- elektryczny
- wodorowy
- hybrydowy
- trolejbus

Konwencjonalne

- CNG
- diesel

Długości pojazdów

- 8,9 LE
- 9 m **model wyłącznie zeroemisyjny**
- 10,5 m
- 12 m
- 15 m **model wyłącznie zeroemisyjny**
- 18 m
- 18,75 m
- 24 m **model wyłącznie zeroemisyjny**

Zeroemisyjne pojazdy marki Solaris



Autobusy elektryczne

Bateryjne pojazdy idealnie spełniają wymagania ruchu miejskiego. Szeroka gama możliwości w zakresie długości autobusu, silnika, rodzaju baterii, ale także sposobów ich ładowania powodują, że łatwo je dostosować do specyfiki rozmaitych miast – do ich klimatu, charakterystyki ruchu miejskiego, obciążenia linii, a nawet ukształtowania terenu. Bezemisyjny napęd, innowacyjne i bezpieczne systemy wsparcia ADAS, nowoczesne wyposażenie i komfortowe wnętrze czynią z nich realną, zieloną alternatywę dla transportu spalinowego w mieście.



Autobusy wodorowe

Źródłem energii jest w nich wodór. Pierwiastek przekształcany jest w energię elektryczną w ogniwie paliwowym, będącym swoistą minielektrownią na pokładzie pojazdu. Wytworzona energia elektryczna trafia bezpośrednio do napędu, a jej nadwyżki są przechowywane w bateriach i używane w momentach najwyższego zapotrzebowania, czyli np. podczas przyspieszania pojazdu. Jedynymi produktami reakcji w ogniwie paliwowym są woda oraz ciepło. Technologia wodorowa wykorzystana do produkcji elektryczności umożliwia pokonywanie autobusom długich dystansów bez żadnych emisji.



Trolejbusy

Napędzane są energią elektryczną dostarczaną, podobnie jak w przypadku tramwajów, z sieci trakcyjnej, nie potrzebują jednak szyn do poruszania się po drodze. Są to ciche pojazdy, które nie emitują żadnych emisji w miejscu użytkowania. Mogą być wyposażone w dodatkowe baterie, które są ładowane w trakcie jazdy poprzez system In-Motion-Charging. Takie rozwiązanie powoduje, że trolejbusy mogą kursować po mieście również bez przyłączenia do sieci trakcyjnej.

GRI 3-3, 301-3, SDG 9, 11, 13

Oferta wsparcia e-mobilności

W Solarisie spełniamy i wyprzedzamy oczekiwania przewoźników, by wspierać ich w podejmowaniu wyzwań, jakie niesie ze sobą zielona transformacja transportu publicznego. Oferujemy klientom kompleksowe rozwiązania, które pozwalają im lepiej planować i zarządzać tą zmianą, a także dedykowaną strukturę wsparcia posprzedażnego After Sales:

Feasibility studies

Feasibility studies (ang. studia wykonalności) to zaawansowane obliczenia i symulacje, które wykonujemy dla klientów, by optymalnie dopasować autobusy elektryczne, ich wyposażenie, liczbę i technologię baterii oraz sposób ładowania do potrzeb konkretnych miast. W tym celu analizujemy szereg danych i informacji, m.in. liczbę przystanków, liczbę pasażerów, rozkład jazdy w danej lokalizacji, warunki topograficzne oraz klimatyczne.

Szeroka oferta i duże doświadczenie pozwalają nam proponować klientom optymalne rozwiązania w zakresie baterii, długości pojazdów, doboru napędu, systemu komfortu klimatycznego czy elementów wyposażenia.

Rozwiązania typu turnkey (ang. „pod klucz”)

To kompleksowe realizacje obejmujące nie tylko dostarczenie pojazdów, ale także stworzenie całej infrastruktury ładowania, uwzględniającej specyfikę danej lokalizacji. W ramach prac Solaris jest odpowiedzialny za wykonawstwo prac budowlanych, łącznie ze zdobyciem niezbędnych dokumentów, takich jak m.in. pozwolenia na zabudowę terenu czy użytkowanie infrastruktury ładowania.

System eSConnect

System umożliwia monitoring i sprawne zarządzanie flotą autobusów oraz optymalne jej wykorzystanie, co ma przełożenie na oszczędności zużycia energii. Dodatkowo eSConnect zapewnia możliwość lepszego dostosowania do wymogów nowoczesnego miasta poprzez możliwość dostosowania pojazdu do stref zeroemisyjnych, lokalnych ograniczeń prędkości. Dzięki raportom generowanym przez system użytkownik może na bieżąco monitorować energię zużywaną przez autobus w trakcie eksploatacji.

eSConnect to także zdalny dostęp do danych diagnostycznych pojazdu, co sprawia, że zaplecze serwisowe w wielu przypadkach jest w stanie zdalnie przeprowadzić diagnozę pojazdu 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 skraca czas naprawy, redukuje koszty transportu i związany z tym wpływ na środowisko.

eSSyncroService

To system, który wykorzystuje rozszerzoną rzeczywistość (AR, ang. augmented reality) do zdalnej obsługi serwisowej oraz procesu odbioru pojazdów. eSSyncroService korzysta z gogli, dzięki którym mechanik ma jednoczesny podgląd na autobus i kompleksowy skan pojazdu. Za pomocą komend głosowych może on wywoływać dokumentację. Te elementy tworzą obraz, który przy standardowych działaniach jest opatrzony wskazówkami i kolejnymi krokami postępowania. Przy bardziej skomplikowanych sprawach, mechanik może połączyć się zdalnie z ekspertem Solaris, przekazując mu obraz. Równolegle ekspert Solaris może nanieść znaczniki, wskazujące konkretne

elementy do naprawy. eSSyncroService daje ciągły dostęp do obowiązujących na danym etapie zasad bezpieczeństwa, do których powinna zastosować się osoba serwisująca pojazd.

eSSyncroService pozwala skrócić czas naprawy do minimum i natychmiast przywrócić autobus na drogę. Dzięki zdalnemu kontaktowi z ekspertami Solaris, wyeliminowany zostaje czas potrzebny na ich przybycie do klienta.

Pojazdy bezpieczne dla ludzi i środowiska

Transport kolejowy i autobusowy, jako przyjazne dla środowiska środki transportu zbiorowego, posiadają potencjał, aby znacząco przyczynić się do walki ze zmianami klimatu i zatłoczeniem miast, a tym samym zmniejszyć wpływ na środowisko, poprawić jakość życia obywateli i aktywnie przyczynić się do ochrony ekosystemu.

Grupa CAF nadaje priorytet działaniom mającym na celu zastąpienie paliw kopalnych i zmniejszenie kosztów energii w transporcie poprzez zapewnienie wysokowydajnych alternatywnych środków transportu, a tym samym wskazać drogę do zrównoważonej, czystej, ekologicznej i bezemisyjnej przyszłości.

Ocena cyklu życia produktów

Life Cycle Assessment (LCA) pozwala zidentyfikować procesy, materiały oraz komponenty, które mają największe oddziaływanie na środowisko. W ramach tego procesu brane pod uwagę są wszystkie etapy życia produktu: począwszy od wydobycia i transportu surowców, przez produkcję komponentów i autobusu oraz transport gotowego pojazdu

do klienta, a skończywszy na fazie eksploatacji, utrzymania i utylizacji pojazdu.

W kwietniu 2022 roku na bazie kalkulacji LCA Spółka uzyskała dla pojazdów Solaris Urbino 18 electric i Solaris Urbino 12 hybrid zweryfikowane przez stronę trzecią etykiety środowiskowe EPD (ang. Environmental Product Declaration).

Przeprowadzenie przez Solaris Bus & Coach analizy cyklu życia oraz uzyskanie etykiet EPD wspiera operatorów transportu publicznego w dokonywaniu bardziej odpowiedzialnych decyzji zakupowych. Dzięki temu mogą oni kierować się nie tylko ceną, parametrami technicznymi pojazdu czy warunkami gwarancji i serwisowania, ale także tym, jak zakup danego produktu wpłynie na środowisko naturalne. W tym sensie deklaracja EPD wspiera świadome wybory środowiskowe i motywuje producentów do coraz bardziej odpowiedzialnego zarządzania łańcuchami dostaw i procesem produkcji.

W kolejnych latach planujemy rozszerzyć zakres analizy o pozostałe typy aut.

Solaris’ Environmental Product Declarations:

Solaris Urbino 18 electric bus:
www.environdec.com/library/epd5329

Solaris Urbino 12 hybrid bus:
www.environdec.com/library/epd5600

GRI 302-5, SDG 11, 13

Zmniejszanie zapotrzebowania pojazdów na energię i paliwo

Analiza cyklu życia (LCA) dwóch typów naszych aut pokazała wyraźnie, że największy wpływ środowiskowy pojazdów występuje w fazie ich eksploatacji. Bierzemy odpowiedzialność za nasze produkty w całym cyklu życia, dlatego pracujemy nad rozwiązaniami, które zmniejszają zapotrzebowanie pojazdów marki Solaris na energię i paliwo w fazie użytkowania.

Podejmujemy różnorodne działania na etapie projektowania i rozwoju we współpracy z naszymi dostawcami oraz w ramach procesu produkcyjnego, by zmniejszać zapotrzebowanie na energię i paliwo.

W ostatnich latach do tych działań zaliczają się m.in.:

- Opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych systemów oraz realizacja licznych testów. Dzięki temu w latach 2018-2022 autobus Urbino 12 electric osiągnął 23% oszczędności w zużyciu energii, a w latach 2019-2022 autobus Urbino 18 electric zmniejszył zapotrzebowanie na energię o 24%. Wartości te zostały potwierdzone badaniami zgodnie z wymogami standardu UITP E-SORT2.
- Zastosowanie w pojazdach systemu zarządzania termicznego akumulatorami (BTMS), który umożliwia kontrolę temperatury akumulatorów, zapewniając tym samym ich działanie w optymalnych warunkach oraz maksymalizując wydajność i okres użytkowania. Eksploatacja akumulatorów w zbyt wysokich lub zbyt niskich temperaturach ma decydujący wpływ na ich pojemność oraz okres użytkowania.
- Zmiany w konstrukcji nadwozia autobusu wprowadzane w trakcie ewolucji generacji pozwoliły nam uzyskać znaczne oszczędności w zakresie zapotrzebowania na energię. Mniejsza masa przekłada się bezpośrednio na mniejsze zużycie energii przez pojazd.

- Rynek autobusów elektrycznych jest tak dynamiczny, że średnio co 2 lata wprowadzamy na rynek baterie oparte na nowej generacji ogniw litowo-jonowych. Dzięki temu możemy oferować naszym klientom coraz lepsze rozwiązania. Autobusy elektryczne i wodorowe mogą dziś oferować zasięgi jazdy zbliżone do pojazdów z napędem konwencjonalnym, nie wytwarzając przy tym żadnych emisji w miejscu użytkowania. Ogromny skok w rozwoju baterii można zaobserwować zwłaszcza w przypadku baterii High Energy, czyli baterii o dużej gęstości energii, która zapewnia długi zasięg jazdy pojazdu. Od 2013 roku udało nam się niemal trzykrotnie zwiększyć nominalny wskaźnik energii akumulatora przy zachowaniu tej samej masy. W latach 2014-2020 zwiększyliśmy parametr gęstości energii na 1 kg baterii typu High Energy aż o 77%. Oznacza to znacznie dłuższy zasięg jazdy pojazdu przy tej samej masie baterii, co przekłada się na wyższą efektywność energetyczną autobusu elektrycznego. W przypadku akumulatorów High Power, czyli o dużej gęstości mocy, ważniejsza jest elastyczność. Choć ich energia nominalna jest niższa, to jednak zapewniają one natychmiastowe doładowanie autobusu w ciągu dnia oraz dłuższe podróże z pasażerami. W tej technologii również odnotowaliśmy postęp – znaczne zwiększenie parametru mocy ładowania. Dział R&D Solaris pracuje nad optymalizacją obudowy i ramy baterii oraz zmniejszeniem ich masy. Oszczędności w przypadku autobusu wyposażonego w kilka baterii mogą sięgać nawet kilkuset kilogramów. W przypadku baterii High Power jest to redukcja masy o około 15% na jedną baterię, a w przypadku High Energy – około 7%. Te usprawnienia mają wpływ na zmniejszenie zapotrzebowania autobusu na energię i zwiększenie jego pojemności pasażerskiej.
- Działania z zakresu eco-design, których celem jest poprawa izolacji termicznej autobusu. W latach 2019-2020 zrealizowaliśmy szereg analiz i badań oraz wprowadziliśmy nowe materiały izolacyjne do wnętrza pojazdu. Nowe materiały stanowią do 10% poprawy parametrów termoizolacyjnych.



* Testy zostały przeprowadzone przez jednostkę zewnętrzną zgodnie z wymogami UITP E-SORT2, który odzwierciedla zużycie energii przez autobus miejski w przeciętnym cyklu miejskim.

GRI 3-3, 301-3, SDG 11, 13

Recyklingowość pojazdów

Znakowanie komponentów

Mamy na uwadze wyczerpywanie się surowców naturalnych oraz zapewnienie zrównoważonej produkcji, dlatego umożliwiamy recykling komponentów stanowiących wyposażenie pojazdów poprzez odpowiednie znakowanie części wykonanych z metali, tworzyw sztucznych i elastomerów. Wymagania dotyczące znakowania detali są częścią normy zakładowej SN22-004-00L „Znakowanie – określenie miejsc, informacji i zakresu znakowania”, która została opracowana na podstawie wytycznych międzynarodowych norm obowiązujących w tym zakresie. Nasi dostawcy są zobowiązani do jej przestrzegania.

Z kolei w oparciu o wymagania normy ISO 22628:2002 dokonaliśmy obliczeń możliwości recyklingu naszych autobusów. Na podstawie danych, które opublikowaliśmy w etykietach środowiskowych EPD dla auta elektrycznego 18-metrowego i hybrydowego 12-metrowego, szacowany wskaźnik możliwości recyklingu wynosi odpowiednio 94,9% i 95,9%, natomiast wskaźnik możliwości odzysku 95,1% i 96,1%.

Ponadto w celu zapewnienia bezpieczeństwa postępowania z naszymi pojazdami w całym cyklu życia przestrzegamy i zobowiązujemy także naszych dostawców komponentów do działania zgodnie z obowiązkami wynikającymi z rozporządzenia Komisji Europejskiej REACH.

Podstępowanie z odpadami baterii na końcu cyklu życia

Zgodnie z Ustawą o bateriach i akumulatorach, Solaris zobowiązany jest do odbioru baterii na końcu ich

życia. Współpracujemy w tym zakresie z certyfikowaną firmą posiadającą uprawnienia do recyklingu baterii i akumulatorów. Zużyte baterie przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi standardami, dzięki czemu możliwy jest odzysk surowców, które mogą być ponownie wykorzystane w wielu procesach produkcji przemysłowej.

Innowacje procesowe w logistyce i produkcji

Każdego roku realizujemy szereg inwestycji, które usprawniają proces produkcji i doskonałą jakość produktu. Wprowadzane innowacje procesowe w logistyce i produkcji wpływają także na poprawę bezpieczeństwa pracy, a także minimalizują zużycie energii elektrycznej.

Roboty spawalnicze

W zakładach produkcyjnych w Środzie Wielkopolskiej i Kijewie, w których produkujemy szkielety autobusów, procesy spawania wspierane są przez nowoczesne roboty spawalnicze. Nowe urządzenia stabilizują proces technologiczny i poprawiają jakość wykonanych spoin. Roboty zintegrowane są w oprogramowaniu, w którym programujemy ścieżki spawania czy obliczamy czas spawania. W 2022 roku kontynuowaliśmy także proces wymiany spawarek w obu zakładach.

Platforma do pracy na dachu autobusu

By zwiększyć bezpieczeństwo, a jednocześnie poprawić efektywność, wprowadziliśmy platformę do pracy na dachu autobusu. Konstrukcja podestu umożliwia pracę na wysokości

bez użycia zabezpieczeń przez operatorów dzięki barierkom, zamontowanym z trzech stron. Platforma dostosowuje się do wysokości pojazdu, nad jakim jest ustawiona.

Ploter frezujący (CNC)

Ploter frezujący wycina płyty podłogowe autobusów zgodnie z zaprogramowanym wcześniej indywidualnym projektem. Automatyzacja procesu cięcia to poprawa wydajności, a także polepszenie warunków i bezpieczeństwa pracy.

Manipulator do montażu drzwi autobusów

Wprowadzenie tego mechanizmu poprawiło ergonomię i bezpieczeństwo pracy.



GRI 416-1, SDG 11

Bezpieczeństwo użytkowania pojazdów

Systemy bezpieczeństwa w pojazdach

- Systemy gaszenia pożarów
- Pomiar izolacji elektrycznej
- Tabele i rysunki z momentami dokręcenia śrub dla odpowiedzialnych systemów (np. napędowego)
- Zamknięta kabina kierowcy
- Rewers drzwi pasażerskich, który uniemożliwia przytrzaśnięcie osoby (drzwi automatycznie się otwierają w razie natrafienia na opór)
- Elektrozwór nothan (blokada drzwi pasażerskich w czasie jazdy)
- Rezystor hamowania (w autobusie elektrycznym wspomaga hamowanie)
- Retarder (wspomaga długotrwałe hamowanie, chroniąc hamulce)
- Stosowanie materiałów trudnopalnych
- Wyjścia awaryjne z autobusu
- Układ awaryjnego rozłączenia wysokiego napięcia (czerwone grzybki)
- Prowadzenie przewodów wysokiego napięcia kanałami i bez kontaktu z człowiekiem

Systemy ADAS (Automatyczne Systemy Wsparcia Kierowcy, ang. Advanced Driver Assistance Systems)

- MobilEye Shield+ – Pozwala kierowcy dostrzec więcej dzięki kamerom umieszczonym na zewnątrz pojazdu. Wykrywają one pieszych oraz rowerzystów, znajdujących się

w tzw. martwym polu pojazdu, co jest szczególnie istotne przy manewrach skrętu.

- MirrorEye – Kamery umieszczone zamiast lusterek bocznych przekazują obraz na ekrany wewnętrzne pojazdu, zapewniając kierowcy większą widoczność. To istotne poszerzenie pola widzenia i poprawa aerodynamiki pojazdu.
- System inteligentnego wspomagania hamowania CMS (Collision Mitigation System) – w sytuacji zagrożenia system rozpoczyna hamowanie, zmniejszając prędkość pojazdu i niwelując skutki ewentualnej kolizji. Odpowiednia kalibracja systemu jest niezwykle istotna, ponieważ w autobusach miejskich nie ma pasów, a większość osób podróżuje na stojąco. Siła hamowania ma więc kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa i komfortu pasażerek i pasażerów.
- System 4 kamer BirdView – to precyzyjne urządzenie monitorujące całe otoczenie pojazdu, w tym wszystkie martwe punkty. Narzędzie dostarcza wysokiej jakości obrazy pojazdu z lotu ptaka, przez co ułatwia manewry, np. skręcania, dzięki czemu podnosi bezpieczeństwo w pojeździe i na drodze.
- Czujnik zmierzchu i deszczu – to urządzenie wspierające pracę kierowcy podczas prowadzenia pojazdu w niekorzystnych warunkach atmosferycznych. Dzięki niemu, gdy tylko w trakcie jazdy pogorszy się pogoda lub zapadnie zmrok, automatycznie włączą się/wzmocnią się światła mijania, zapewniając dobrą widoczność.
- DDR (Driver Distraction Recognition) – system monitorowania czujności kierowcy, który analizuje mimikę twarzy prowadzącego i zaalarmuje go w przypadku rozproszenia uwagi, rozglądania się lub przy pierwszych oznakach zasypiania. Znużenie i spadek koncentracji

u prowadzącego może wystąpić szczególnie podczas długich tras. Jeśli kierowca autobusu jest zmęczony, zaalarmuje go system kontroli zmęczenia, zapewniając bezpieczeństwo zarówno kierowcy, jak i pasażerkom i pasażerom. Urządzenie rozpoznaje oznaki zmęczenia na podstawie monitorowania ruchu gałek ocznych prowadzącego. Kiedy system wykrywa u kierowcy obniżenie koncentracji, wówczas za pomocą ostrzegawczej ikony oraz sygnalizacji dźwiękowej informuje prowadzącego pojazd o rozproszeniu uwagi i zmęczeniu.

Szkolenia i edukacja

Szkolenia kierowców

Wspieramy poszerzanie wiedzy i umiejętności kierowców poprzez realizację od 2005 roku programu szkoleniowego „Bezpieczny Kierowca”. Jego celem jest poprawa bezpieczeństwa wszystkich uczestników ruchu drogowego. Podczas szkolenia teoretycznego i praktycznych treningów na specjalnym torze kierowcy uczą się przewidywania i szybkiego rozpoznawania zagrożeń oraz poznają i utrwalają umiejętności właściwego reagowania w ekstremalnych warunkach. Szkolenia pozwalają uczestnikom zapoznać się z nowoczesnymi systemami, które oferujemy w naszych autobusach, co przekłada się na pełne wykorzystanie potencjału tych rozwiązań.

Szkolenia dla klientów

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

W 2022 roku Dział Szkoleń Technicznych przeprowadził prawie 200 różnego rodzaju szkoleń, w których udział wzięło łącznie niemal 1400 osób.

Wśród oferowanych szkoleń znajdują się:

- szkolenia kierowców z zakresu eco-drivingu
- szkolenia kierowców z zakresu obsługi stanowiska pracy i podstawowych czynności obsługowych oraz z zakresu jazdy ekonomicznej
- szkolenia pracowników zaplecza technicznego klienta z zakresu budowy, obsługi i naprawy eksploatowanych pojazdów w trakcie trwania cyklu produkcyjnego lub w siedzibie klienta
- specjalistyczne szkolenia z zakresu zabudowywanych podzespołów, przeprowadzane przez pracowników poddostawców
- szkolenia skierowane do służb ratunkowych i drogowych z zakresu budowy nowoczesnych autobusów miejskich, które uczą, jak postępować w przypadku zdarzeń drogowych z udziałem autobusu
- techniczne szkolenia wewnętrzne w zależności od zidentyfikowanych potrzeb

SDG 9, 11, 13

Nowe inwestycje

Charging Park

Charging Park to innowacyjna, wielostanowiskowa stacja ładowania pojazdów bateryjnych: autobusów elektrycznych, autobusów wodorowych oraz trolejbusów. Inwestycja we własny Charging Park, czyli jedno centralne miejsce ładowania autobusów elektrycznych, to naturalny krok związany z dynamicznym rozwojem bezemisyjnej oferty Solarisa. Park powstał, aby umożliwić prezentowanie klientom nowatorskich rozwiązań stosowanych w procesach uzupełniania energii w autobusach Solaris. Charging Park posiada również drugą niezwykle istotną funkcję: umożliwia testowanie nowych technologii oraz funkcjonalności w procesach ładowania i rozładowywania produkowanych pojazdów bateryjnych. Stacja wspiera funkcjonalność V2G (Vehicle-to-Grid), czyli dwukierunkowego przepływu energii między pojazdem a siecią elektroenergetyczną. Dzięki niej możliwe jest rozładowywanie autobusów w celach testowych oraz wykorzystywanie pojazdów jako mobilnych magazynów energii. Na inwestycję składa się osiem stanowisk ładowania autobusów, mechanizmy pantografowe, wysepki do ładowania plug-in, odcinek sieci trolejbusowej, info-kiosk wyposażony w ekran LCD oraz pomieszczenie techniczne. Stacja posiada również zainstalowane panele fotowoltaiczne o mocy 80 kWp.

Magazyn Główny

Nowy Magazyn Główny zajmuje powierzchnię 10 000 m². Powstał w bezpośrednim sąsiedztwie fabryki Solaris i jest z nią połączony w zakresie infrastruktury drogowej oraz mediów. Nowe zaplecze magazynowe pełni kluczową rolę w łańcuchu dostaw części i podzespołów do produkcji autobusów oraz trolejbusów marki Solaris. Hala jest wyposażona w nowoczesny wielopoziomowy podest magazynowy z automatyczną linią przenośnikową. Na terenie całego obiektu zostały zaimplementowane zaawansowane systemy służące detekcji dymu, a urządzenia wykorzystywane w nowym Magazynie zostały wyposażone w specjalne osłony, które tłumią hałas powstały w wyniku codziennej działalności.

Nowy obiekt ma wzmocniony dach, na którym zamontowane zostały 572 ogniwa fotowoltaiczne o łącznej mocy 260 kWp.

Zrównoważona produkcja

Zrównoważona produkcja

GRI 3-3, 201-2, 304-1, 413-2

Zarządzanie środowiskowe

Solaris jako część Grupy CAF w swoich działaniach realizuje założenia Polityki Środowiskowej oraz Polityki Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF. Dokumenty te określają i ujednolicają zasady, jakimi kierują się wszystkie spółki w Grupie CAF w swoich działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju. Kwestie środowiskowe stanowią w nich istotny aspekt.

Kluczowe dla nas jest, by prowadząc działalność, postępować ściśle według odpowiednich regulacji prawnych i wymagań z zakresu ochrony środowiska oraz podejmować aktywności przeciwdziałające zmianom klimatycznym. Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, inwestycje w badania i rozwój oraz wprowadzanie zrównoważonych produktów i technologii, a także utrzymanie zgodności z wymaganiami systemu zarządzania środowiskiem to nasze priorytetowe aktywności w tym zakresie.

W Solaris Bus & Coach od 2005 roku funkcjonuje certyfikowany system zarządzania środowiskowego, który został wprowadzony w oparciu o wymagania normy ISO 14001. Wspiera on nas w osiągnięciu założonych celów ekologicznych i ekonomicznych.

Ryzyka środowiskowe

Identyfikacja ryzyk środowiskowych jest częścią Zintegrowanego Systemu Kontroli i Zarządzania Ryzykiem Grupy CAF. System ten opiera się na Ogólnej Polityce Kontroli i Zarządzania Ryzykiem, a jego podstawą jest Procedura Kontroli i Zarządzania Ryzykiem.

W katalogu ryzyk środowiskowych zidentyfikowano i oceniono następujące ryzyka:

- zużycie surowców i materiałów pomocniczych
- zużycie zasobów naturalnych z powodu niewłaściwego wykorzystania energii i zasobów naturalnych
- zanieczyszczenie wody i gleby
- wpływ na bioróżnorodność
- zanieczyszczenie powietrza i globalne ocieplenie
- zużycie zasobów naturalnych z powodu nieodpowiedniej gospodarki odpadami
- zanieczyszczenie hałasem
- niedostateczne zarządzanie środowiskiem przez strony trzecie z powodu zlecenia prac na zewnątrz
- niewłaściwe użytkowanie i konserwacja maszyn i urządzeń

Ocena ta stanowi uzupełnienie podejścia do identyfikacji ryzyk w ramach systemu zarządzania środowiskiem w Solaris Bus & Coach. Zgodnie z wymaganiami normy ISO 14001 dokonano oceny aspektów środowiskowych, wśród których najistotniejszym kryterium była szkodliwość dla środowiska. Na tej podstawie zidentyfikowano aspekty znaczące, które mogą potencjalnie skutkować zmaterializowaniem się ryzyka. Zdefiniowano również środki zaradcze w celu uniknięcia zdarzeń niebezpiecznych i potencjalnego zanieczyszczenia środowiska.

W ramach analizy ryzyk klimatycznych na poziomie Grupy CAF określono zagrożenia i szanse wynikające ze zmian

klimatu w oparciu o przewidywane trendy w celu uniknięcia i ograniczenia skutków zmian klimatycznych oraz wykorzystania szans, jakie to zjawisko pociągnie za sobą, określając jednocześnie sposób odpowiedzi na nie.

Zakłady produkcyjne Solaris Bus & Coach położone są poza obszarami objętymi ochroną na podstawie ustawy o ochronie przyrody. Mając świadomość znaczenia ochrony bioróżnorodności każdorazowo przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych przeprowadzamy analizę wpływu naszych aktywności na otaczającą przyrodę. Zwracamy uwagę na ochronę terenów zieleni i zadrzewień, jak i gatunków zwierząt, roślin i grzybów.



GRI 301-1, 301-2, SDG 13

Zużycie surowców i materiałów

Doskonale wiemy, że działalność Solarisa nie jest obojętna dla środowiska naturalnego i sąsiadujących z naszą firmą społeczności lokalnych, dlatego bierzemy odpowiedzialność za nasze produkty w całym cyklu życia oraz nieustannie pracujemy nad ograniczaniem naszego potencjalnie negatywnego wpływu na otoczenie między innymi poprzez racjonalne korzystanie z zasobów.

Materiały pochodzące z recyklingu w komponentach

Solaris jest w pełni świadomy problemu wyczerpywania się zasobów naturalnych, dlatego definiuje działania mające na celu wykorzystanie materiałów pochodzących z recyklingu oraz umożliwienie recyklingu produktów, a także zapewnienie ponownego użycia zarówno surowców, jak i produktów.

W celu określenia tego potencjału, Solaris w oparciu o najlepszą wiedzę i informacje przekazane przez dostawców podjął działania mające na celu identyfikację materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystywanych do produkcji podzespołów pojazdów.

Zawartość stali pochodzącej z recyklingu w dostarczanej do nas stali nierdzewnej wykorzystywanej do produkcji samego szkieletu, stanowiącego znaczny udział w całkowitej masie pojazdu, wyniosła zgodnie z normą ISO 14021 89,8% w 2022 roku. Uwzględniając wykorzystanie przez naszego głównego dostawcę metalu pochodzącego z recyklingu ze strumieni odpadów, zawartość recyklatów w stali wyniosła w 2022 roku 93,9%.

Warto jednocześnie podkreślić, że produkcja wielu grup komponentów wymaga użycia materiałów najwyższej jakości ze względu na parametry i wymagania techniczne, bezpieczeństwo użytkowania i oczekiwania estetyczne klientów. W takich przypadkach użycie materiałów pochodzących z recyklingu nie jest możliwe.

Do produkcji naszych pojazdów w 2022 roku wykorzystaliśmy następujące kluczowe materiały i surowce:

Materiał/surowiec	Waga [t]
Aluminium	637
Kleje	480
Rury mosiężne	78
Sklejka	459
Rury nierdzewne	62
Stal nierdzewna 1.4003	7056
Stal czarna	172
Miedź wykorzystana do produkcji wiązek	305

Na potrzeby pakowania części zamiennych w Solaris Bus & Coach w 2022 roku wykorzystaliśmy:

Materiał/surowiec	Waga [t]	Podział surowców ze względu na możliwość odnowienia
Drewno	201	Odnawialne
Papier	52	Odnawialne
Tworzywa sztuczne	1	Nieodnawialne



SDG 13

Emisje gazów cieplarnianych (GHG)

Grupa CAF podejmuje szereg inicjatyw mających na celu dekarbonizację łańcucha wartości. Mając na uwadze cele wynikające z Porozumienia Paryskiego, w 2021 roku Grupa CAF przystąpiła do inicjatywy SBTi (Science Based Targets Initiative) i Race to Zero, a w 2022 roku przeniosła te zobowiązania do Planu Strategicznego 2026 w ramach inicjatywy „Zero net emission”.

Głównym filarem dekarbonizacji łańcucha wartości Solarisa są innowacyjne produkty dostępne w ciągle rozszerzającej się ofercie autobusów hybrydowych, elektrycznych czy wodorowych.

W 2022 roku Grupa CAF zdefiniowała krótko- i długoterminowe cele redukcji emisji, uwzględniając metodologię SBTi i wykorzystując jako punkt odniesienia obliczenia śladu węglowego z lat poprzednich. Rokiem bazowym dla celów redukcyjnych jest rok 2019.

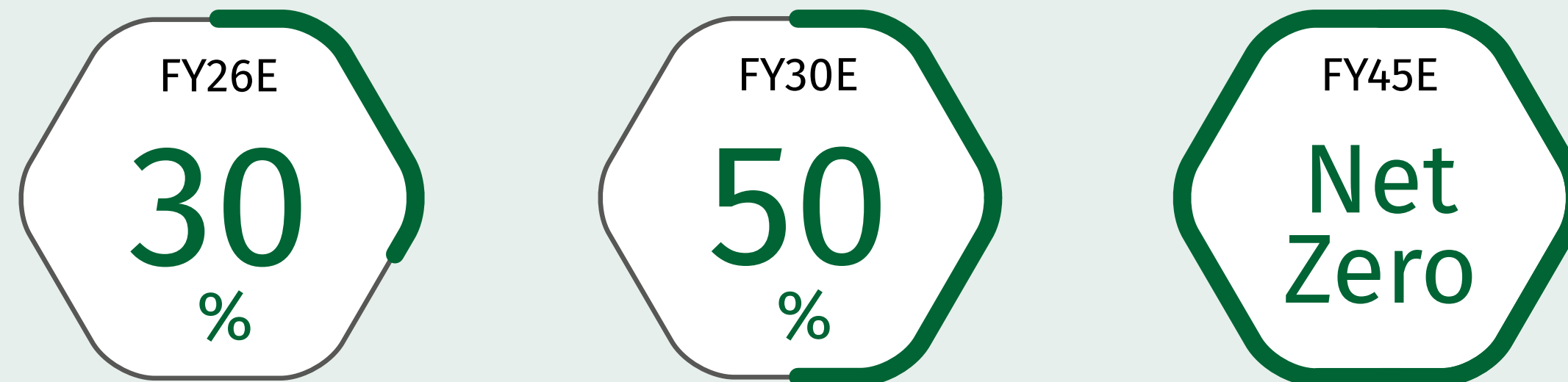
Solaris jako członek Grupy CAF przyjął zobowiązanie do osiągnięcia „Zero net emission” do 2045 roku.

W odpowiedzi na wyznaczone cele redukcyjne oraz promowanie strategii przeciwdziałania zmianom klimatycznym poprzez ograniczanie emisji gazów cieplarnianych i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w ramach prac Komitetu Zrównoważonego Rozwoju Grupy CAF i inicjatywy „Zero net emission” ukończono pierwszy raport Grupy CAF dotyczący zmian klimatycznych CDP (Carbon Disclosure Project) i osiągnięto wynik B w skali CDP.

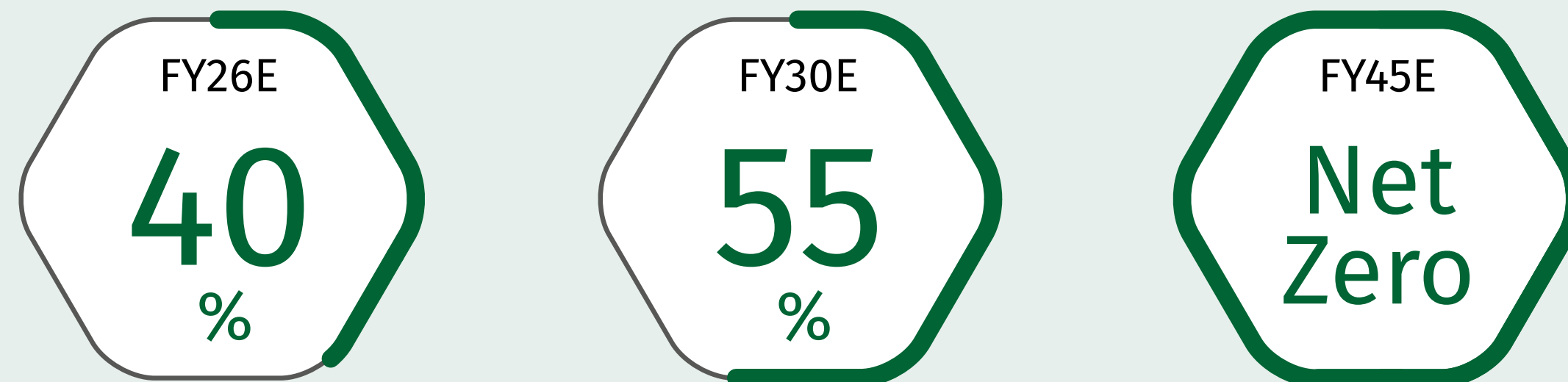
* Na dzień publikacji raportu cele redukcyjne są w walidacji SBTi.

Cele dekarbonizacyjne Grupy CAF*:

Zakresy 1 i 2 (wskaźnik redukcji emisji w %)



Zakres 3 (% na pasażero-kilometr)



Przy określaniu celów redukcyjnych wzięto pod uwagę główne źródła gazów cieplarnianych (GHG) Grupy CAF do których zalicza się emisje powstające w cyklu życia produktów, związane ze zużyciem energii w fazie ich użytkowania, a także emisje wynikające ze zużycia energii w ramach prowadzonej działalności.

Aktywności na rzecz osiągnięcia założonych celów skupiają się na stopniowym zmniejszaniu emisji poprzez:

- poprawę efektywności energetycznej w działalności produkcyjnej i obiektach
- zwiększenie udziału energii odnawialnej
- badania i rozwój w kierunku opracowania zrównoważonych, zeroemisyjnych rozwiązań transportowych

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Ślad węglowy

Obliczenie śladu węglowego zostało przeprowadzone zgodnie z normą ISO 14064:2018 oraz GHG Protocol, a następnie poddane weryfikacji zewnętrznej.

Ślad węglowy został obliczony i zweryfikowany w następujących zakresach:

- emisje bezpośrednie (Zakres 1): emisje wynikające ze zużycia paliw w instalacjach stacjonarnych i mobilnych, a także emisje niezorganizowane gazów fluorowanych
- emisje pośrednie (Zakres 2): pochodzące ze zużycia energii elektrycznej oraz zużycia energii cieplnej
- inne emisje pośrednie (Zakres 3): faza użytkowania produktu, produkcja i transport materiałów do zakładów produkcyjnych Solaris, transport produktu do klienta, gospodarka odpadami i transport, zużycie wody, dojazdy do pracy i podróże służbowe

Uwzględnione w obliczeniach gazy cieplarniane (GHG) wyrażone są w równoważnych tonach CO₂ i odnoszą się do emisji dwutlenku węgla, metanu i podtlenku azotu (odpowiednio CO₂, CH₄ i N₂O), oprócz wodorofluorowęglowodorów (HFC) związanych z ubytkami gazów chłodniczych.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 w Solaris Bus & Coach w przeliczeniu na roboczogodziny

	2019	2021	2022
Intensywność emisji [kg CO ₂ eq./rbh]	3,2	3,1	1,4

Emisje z zakresu 3 pochodzące z fazy użytkowania pojazdów dostarczonych w 2022 roku przez Grupę CAF (zarówno autobusów, jak i kolei) przedstawiono w postaci trendu wskaźnika w odniesieniu do bazowego 2019 roku

Zakres 3 (faza użytkowania)	%Δ2019-2022	2022 target
Grupa CAF	-14,8%	-19,6%

Wyniki śladu węglowego w latach 2019-2022* w zakresach 1 i 2 [tCO₂ eq.]

	Zakres 1	Zakres 2	Zakres 1 i 2
2019			
Solaris Bus & Coach	4255	9075	13330
Spółki zależne	1121	1150	2271
Grupa Solaris	5376	10225	15601
2021			
Solaris Bus & Coach	4278	8886	13164
Spółki zależne	968	44	1012
Grupa Solaris	5246	8930	14176
2022			
Solaris Bus & Coach	4279	1606	5886
Spółki zależne	644	36	680
Grupa Solaris	4924	1642	6566



Redukcja śladu węglowego w latach 2019-2022 w zakresach 1 i 2

	%Δ2019-2022	%Δ2021-2022
2022		
Solaris Bus & Coach	-56%	-55%
Spółki zależne	-70%	-33%
Grupa Solaris	-58%	-54%

* W obliczeniach śladu węglowego nie uwzględniono danych za 2020 rok, ponieważ nie został on uznany za rok reprezentatywny w odniesieniu do rzeczywistej działalności Spółki.



GRI 2-27, 302-1, 302-3, 302-4, SDG 7

Zużycie energii przez organizację

Wskaźnik intensywności zużycia energii w przeliczeniu na roboczogodzinę w 2022 roku wyniósł 7,3 kWh/rbh i był mniejszy o 0,5 kWh/rbh w stosunku do roku 2021.

Inicjatywy w zakresie poprawy efektywności energetycznej w procesach i wykorzystania źródeł odnawialnych

Dwa główne zakłady produkcyjne Spółki w 2022 roku były w całości zasilane energią elektryczną ze źródeł odnawialnych z gwarancją pochodzenia, co przyczyniło się do redukcji śladu węglowego w Solaris Bus & Coach o 55% w porównaniu do roku 2021. W 2022 roku w zakładzie w Bolechowie zamontowana została instalacja fotowoltaiczna o mocy 340 kWp, która dodatkowo pozwoli na zwiększenie niezależności energetycznej. Instalacja jest planowana do uruchomienia w 2023 roku.

Inne działania podjęte na przestrzeni lat w celu poprawy efektywności energetycznej i wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych:

- Zastosowanie w magazynie w Bolechowie oraz Centrum Logistycznym w Jasinie wózków widłowych z napędem elektrycznym
- Wymiana systemów oświetleniowych na energooszczędne (w trakcie realizacji we wszystkich zakładach)
- Kurtyny powietrzne w spawalni w Środzie Wielkopolskiej zapobiegające stratom ciepła
- Oświetlenie sterowane ruchem w strefach magazynowych
- Kurtyny odcinające ciepło na dokach załadunkowych
- Dystrykatory powietrza przenoszące ciepłe powietrze z górnych warstw hal magazynowych

Całkowite zużycie energii przez Solaris Bus & Coach w 2022 roku

Energia elektryczna [MWh]	Ciepło [MWh]	Gaz [MWh]
12093	5468	13677
91% źródła odnawialne	14% źródła odnawialne	źródła nieodnawialne

Zgodność z przepisami prawa

W 2022 roku byliśmy w trakcie dwóch postępowań odwoławczych, odnoszących się do decyzji Prezesa Urzędu Energetyki z 2020 oraz z 2022 roku, nakładających na nas karę w wysokości odpowiednio 60 000 zł oraz 200 000 zł za niezachowanie przez Spółkę terminu do przekazania do Prezesa URE sprawozdań o rodzajach oraz ilości wytworzonych, przywiezionych i wywiezionych paliw ciekłych, a także ich przeznaczenia. W obu przypadkach wyjaśniamy, że szkodliwość czynu była niewielka, w tym nieumyślnie naruszyliśmy przepisy oraz z własnej inicjatywy wykonaliśmy wszystkie obowiązki jeszcze przed wszczęciem postępowania administracyjnego, gdy tylko uzyskaliśmy wiedzę o ich istnieniu. Na 31 grudnia 2022 roku obie sprawy były w toku.

Dwa główne zakłady produkcyjne Spółki w 2022 roku były w całości zasilane energią elektryczną ze źródeł odnawialnych z gwarancją pochodzenia, co przyczyniło się do redukcji śladu węglowego w Solaris Bus & Coach o 55% w porównaniu do roku 2021.

GRI 3-3, 306-1, 306-2, 413-2, SDG 7, SDG 13

Odpady

Odpady stanowią istotny element oceny naszego wpływu na otoczenie. Odpady niebezpieczne zostały zakwalifikowane jako znaczący aspekt środowiskowy w ramach funkcjonującego w Solaris Bus & Coach systemu Zarządzania Środowiskiem według wymagań normy ISO 14001. Nasze działania koncentrujemy na tym, by ograniczać wytwarzanie odpadów, właściwie je składować i segregować, by zapewnić jak najwyższy poziom recyklingu i odzysku.

Postępujemy ściśle według krajowej Ustawy o odpadach oraz zgodnie z odpowiednimi pozwoleniami w zakresie gospodarki odpadami. Ponadto w Spółce funkcjonują wewnętrzne regulacje, które określają zasady racjonalnego zagospodarowania odpadów i powtórnego ich wykorzystania. Odpowiedzialność za zgodność działania Solaris Bus & Coach z przepisami prawa w zakresie gospodarki odpadami leży w kompetencjach specjalistów ds. ochrony środowiska w Dziale Inwestycji i Utrzymania Ruchu.

Wytwarzanie odpadów i skutki związane z odpadami

Wytwarzane wskutek działalności Spółki odpady są jednym z elementów, które mogą oddziaływać na otoczenie. Działamy zgodnie z decyzjami administracyjnymi dotyczącymi gospodarki odpadami oraz wypełniamy

wszystkie obowiązki wynikające z przepisów prawa, w tym dotyczące ewidencjonowania informacji o odpadach w elektronicznej krajowej bazie danych o odpadach (BDO).

Ponadto ustaliliśmy wewnętrzne cele jakościowe i ilościowe dla każdego rodzaju odpadów, by monitorować poziom ich wytwarzania. Zapewniamy, by wytworzone odpady nie zanieczyszczały powierzchni ziemi, gleb oraz wód. Pojemniki służące do magazynowania odpadów są szczelne i odporne na działanie przechowywanych w nich substancji. Pojemniki opisane są nazwą rodzaju i kodem magazynowanych w nich odpadów. Miejsca magazynowania zabezpieczone są przed dostępem osób postronnych. Prowadzony jest monitoring miejsc składowania.

Dalsze postępowanie z odpadami

Odbiór i wykonanie obowiązku odzysku i unieszkodliwienia wytworzonych odpadów zlecamy firmom posiadającym stosowne zezwolenia właściwego organu na prowadzenie działalności w tym obszarze. Przy przekazywaniu odpadów następnemu posiadaczowi uwzględniamy zasadę bliskości, tj. odpady przekazujemy do najbliższej położonych miejsc, w których mogą być przetworzone.





GRI 3-3, 306-1, 306-2, 413-2, SDG 7, SDG 13

Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami

Naszą gospodarkę odpadami prowadzimy w sposób nadzorowany uwzględniając aspekty środowiskowe i ekonomiczne oraz bezwzględnie stosując się do wymogów stawianych przez prawo.

Podajemy szereg aktywności, by zminimalizować ilość wyprodukowanych odpadów, wśród których znajdują się m.in. następujące:

Karty Pakowania Detali

to dokumenty wprowadzające jeden obowiązujący sposób pakowania dla danego detalu/grupy detali. Nowa procedura została uzgodniona z naszymi dostawcami. Karty gromadzą wszystkie najważniejsze informacje o opakowaniu zamawianych przez nas komponentów, w tym rodzaj materiałów zabezpieczających takich jak folia czy papier. Regulacje dotyczące rodzaju oraz formy stosowanych materiałów opakowaniowych przyczyniają się do zredukowania ich ilości oraz sprzyjają odpowiedniej segregacji odpadów opakowaniowych.

Opakowania zwrotne

wspólnie z dostawcami kontynuujemy wdrażanie systemu opakowań zwrotnych w dostawach. Opakowania zwrotne wielokrotnego użytku z tworzywa sztucznego lub stali/aluminium niwelują ilość zużywanej folii stretch, folii oraz papieru i tektury w dostawach do Spółki.

Stojaki do kół oraz szyb wielokrotnego użytku

stosujemy stojaki wielokrotnego użytku, dzięki czemu ograniczamy wykorzystanie drewna i tym samym ilość

odpadów. Podjęta inicjatywa poprawiła także ergonomię pobierania detali i usprawniła proces przygotowania do montażu. Nowe rozwiązanie obniżyło także ryzyko uszkodzenia komponentów podczas transportu oraz umożliwiło ustawianie kół piętrowo, co pozwoliło zaoszczędzić powierzchnię składowania.

Wózek do dostaw siedzeń na stanowisko produkcyjne

który pozwolił obniżyć ilość materiałów takich jak: folia, folia stretch, papier oraz tektura, wykorzystywanych do zabezpieczenia detali siedzeń.

Procedura obiegu materiałów nierotujących

usprawniła proces opiniowania materiałów nierotujących przez wybrane działy i tym samym ułatwiła sprawdzenie możliwości wykorzystania zalegających detali. Proces opiniowania jest rejestrowany w systemie. Wykorzystanie nierotujących detali zmniejszyła ich liczbę przeznaczoną do utylizacji.

GRI 306-3

Wytworzone odpady

Solaris Bus & Coach prowadzi na bieżąco ilościową i jakościową ewidencję odpadów z zastosowaniem krajowej elektronicznej bazy danych o odpadach (tzw. BDO) oraz składa wymagane sprawozdania w terminie ustawowym.

Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach w 2022 roku według rodzaju odpadu

Rodzaj odpadu	Waga odpadów [t]
Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne)	1045,1
Odpady metali	546,8
Opady z procesów malowania	88,0
Odpady olejów	4,5
Odpady opakowaniowe po substancjach niebezpiecznych	11,3
Baterie	93,0
Inne	969,6
Łącznie	2758,2

Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach w 2022 roku według lokalizacji

Zakład produkcyjny	Waga odpadów [t]
Bolechowo	2020,9
Jasin	68,1
Kijewo	55,0
Murowana Goślina	160,2
Poznań	60,9
Środa Wielkopolska	393,1
Łącznie	2758,2

Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach w 2022 roku z podziałem na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne

Klasyfikacja odpadu	Waga odpadów [t]
Odpady inne niż niebezpieczne	2449,3
Odpady niebezpieczne	308,8
Łącznie	2758,2



GRI 306-4, 306-5

Wytworzone odpady w Solaris Bus & Coach w 2022 roku według sposobu zagospodarowania

Dzięki odpowiedniemu zagospodarowaniu odpadów w ramach procesów odzysku w 2022 roku wskaźnik recyklingu odpadów w Solaris Bus & Coach wyniósł 68%. Żadne z wytworzonych przez nas odpadów nie trafiło na składowiska.

Odpady podlegające unieszkodliwieniu

	Spalanie	Składowanie	Inne operacje usuwania odpadów
Odpady inne niż niebezpieczne			
Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne)	0	0	0
Odpady metalowe	0	0	0
Inne	14,3	0	668,0
Łącznie	14,3	0	668,0
Odpady niebezpieczne			
Odpady z działalności malarskiej	54,7	0	33,2
Odpady oleiste	0	0	0
Odpady opakowaniowe	0	0	11,3
Baterie	0	0	0
Inne (kleje, rozpuszczalniki, płyny zapobiegające zamarzaniu)	106,9	0	5,3
Łącznie	161,6	0	49,8

**W 2022 roku wskaźnik recyklingu odpadów w Solaris Bus & Coach wyniósł 68%.
Żadne z wytworzonych przez nas odpadów nie trafiło na składowiska.**

Odpady podlegające procesowi odzysku

	Ponowne użycie	Recykling	Inne operacje odzyskiwania
Odpady inne niż niebezpieczne			
Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne)	0	1 045,1	0
Odpady metalowe	0	546,8	0
Inne (sklejka, szkło, opony)	0	175,2	0
Total	0	1 767,0	0
Odpady niebezpieczne			
Odpady z działalności malarskiej	0	0	0
Odpady oleiste	0	4,5	0
Odpady opakowaniowe	0	0	0
Baterie	0	93,0	0
Inne	0	0	0
Łącznie	0	97,5	0

GRI 3-3, 204-1, 303-1, 303-2, 303-3, SDG 13

Woda

Zużycie wody

W Spółce zużywamy wodę przede wszystkim do celów socjalno-higienicznych. W procesie produkcyjnym zużywamy stosunkowo niewielkie ilości wody do mycia naszych pojazdów. **Myjnia wyposażona jest w zamknięty system obiegu wody.** Zużywana w niej woda jest poddawana recyklingowi za pomocą urządzenia, które oczyszcza ścieki z mycia nadwozia autobusów. Poprzez filtrację na złożu kwarcowym, adsorpcję na węglu aktywnym oraz natlenianie poprzez wtłaczanie powietrza, odzyskana woda może być ponownie wykorzystana do mycia. Woda zużywana przez Solaris Bus & Coach pozyskiwana jest z miejskiej sieci wodociągowej.

Całkowite zużycie wody w Solaris Bus & Coach w 2022 roku wyniosło 25,93 ML.

Bieżący monitoring zużycia wody na podstawie comiesięcznych odczytów liczników pozwala na wykrycie wszelkich niekontrolowanych wycieków wody. Wyniki są analizowane i archiwizowane na przestrzeni lat.

Współpraca z dostawcami w celu zapewnienia zrównoważonego łańcucha dostaw

W celu zapewnienia zrównoważonego łańcucha dostaw Solaris w swoich relacjach z dostawcami bierze pod uwagę aspekty środowiskowe, społeczne, a także ład korporacyjny. Ma to na celu uniknięcie ryzyk w łańcuchu dostaw, ale także zachęcenie dostawców do uwzględnienia w swoich

działaniach kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Spółka zarządza łańcuchem dostaw zgodnie z następującymi zasadami:

- preferujemy krajowych dostawców, dzięki czemu mamy wkład w utrzymanie miejsc pracy w Polsce, a także zmniejszamy emisje pochodzące z transportu
- optymalizujemy procesy logistyczne
- komponenty i materiały wykorzystywane do produkcji naszych autobusów pozyskujemy od podmiotów spełniających określone kryteria społeczne i środowiskowe

Dane podstawowe

Zgodnie z zasadą bliskości, świadomie preferujemy dostawców krajowych. W 2022 roku współpracowaliśmy z 1501 dostawcami, z których **68,8% stanowili krajowi dostawcy**, a pozostałą część dostawcy z innych krajów europejskich (28,5%) oraz spoza Europy (2,7%). W 2022 roku do krajowych dostawców trafiło 57% wartości naszych zamówień.

W 2022 u krajowych dostawców dokonaliśmy przede wszystkim zakupów w działach:

- pojazdy
- przyczepy i naczepy
- usługi profesjonalne i biznesowe
- usługi magazynowania i transportu
- usługi komunalne i recyklingowe

Należyta staranność w zakresie zawierania umów z podmiotami trzecimi

Dążymy do upowszechniania odpowiedzialnych praktyk wśród podmiotów trzecich, z którymi współpracujemy. W tym celu wykorzystujemy Kodeks Postępowania Dostawców CAF, który ma pomóc lepiej zrozumieć stawiane przed nimi oczekiwania. Dokument ten obliuguje dostawców do przestrzegania norm przyjętych przez Grupę CAF w jej kodeksie etycznym (Kodeksie Postępowania Grupy CAF), a także formułuje wymagania i zalecenia w sześciu kategoriach: Zgodność z prawem i Prawami Człowieka, warunki pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Środowisko, Etyka Biznesowa i Poufność informacji. Od momentu wprowadzenia Kodeksu Postępowania Dostawców CAF każdy podmiot, który chce rozpocząć z nami współpracę, musi zobowiązać się do pełnego przestrzegania tego dokumentu, a także przekazywać zawarte w nim zasady niżej w łańcuchu dostaw. Wyjątkiem od powyższej zasady jest posiadanie przez kontrahenta własnego kodeksu postępowania, zawierającego postanowienia o ekwiwalentnym charakterze w odniesieniu do Kodeksu Postępowania Dostawców CAF. Wszyscy dostawcy Grupy 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 i uczciwości, zarówno w relacjach z Grupą CAF, jak i z każdym innym podmiotem publicznym lub prywatnym.

Weryfikacja kontrahentów

W Spółce obowiązuje również Podręcznik Wdrożenia Należytej Staranności w zakresie Zawierania Umów ze Stronami Trzecimi Grupy CAF, który ustanawia minimalną standardową

procedurę przed zawarciem kontraktu ze stronami trzecimi oraz określa parametry ewaluacji stron trzecich pod kątem wymogów compliance w tym w szczególności podmiotów uznawanych za konkurentów (łącznie z Podręcznikiem Zgodności z Prawem Konkurencji Grupy CAF). Systematycznie wdrażamy zasady wynikające z tego Podręcznika i szkolimy nasze pracowniczki i pracowników w tym zakresie. Szczegółowe informacje o Podręczniku zawarte są w rozdziale „Odpowiedzialne zarządzanie”.

Spółka weryfikuje dostawców i odbiorców w oparciu o Instrukcję weryfikacji Kontrahentów z zachowaniem należytej staranności. Precyzuje ona czynności, które wykonujemy przed zawarciem transakcji z nowym kontrahentem.

Do tego celu wykorzystujemy aplikację „Należyta staranność” w celu uzyskania potwierdzenia:

- wiarygodności kontrahenta
- poprawności rozliczenia podatkowego w zakresie podatku VAT, w tym możliwości zastosowania stawki 0%
- możliwości zaksięgowania obciążeń z tytułu usług niematerialnych jako kosztów uzyskania przychodów
- rozliczenia podatku u źródła (WHT)

Weryfikacji dokonuje się każdorazowo przed nawiązaniem współpracy z nowym kontrahentem oraz okresowo w przypadku podmiotów już zweryfikowanych (dla potwierdzenia możliwości kontynuacji współpracy).

GRI 308-1, 308-2, 407-1**Kwestie ESG w ocenie kontrahentów**

Zrównoważone zarządzanie łańcuchem dostaw obejmuje aspekty środowiskowe, społeczne oraz ładu korporacyjnego. Podejście do zarządzania łańcuchem dostaw opiera się na Grupowej Polityce Zakupów, Polityce Środowiskowej, Polityce Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Kodeksie Postępowania dla Dostawców, które uwzględniają zasady ONZ w zakresie Praw Człowieka, środowiska i walki z korupcją oraz stanowią wytyczne nie tylko dla naszej organizacji, ale także dla naszych dostawców.

Szczegółowe wymogi w zakresie przestrzegania Praw Człowieka w działalności własnej Spółek w Grupie CAF zawarte zostały również w wewnętrznej Procedurze właściwego postępowania Grupy CAF w zakresie poszanowania Praw Człowieka.

Odpowiedzialne zakupy

Solaris w ramach rozwijania odpowiedzialności w łańcuchu dostaw rozpoczął w 2022 roku wdrażanie programu odpowiedzialnych zakupów w celu zapewnienia zgodności z politykami Grupy CAF w odniesieniu do łańcucha dostaw.

Zgodnie z wytycznymi programu wyłoniono dostawców, których działalność stanowi największe ryzyko środowiskowe, społeczne i etyczne z uwagi nie tylko na potencjalny negatywny wpływ dostarczanych produktów, ale także z uwagi na kraj, w którym prowadzą swoją działalność i prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka w wymienionych obszarach. Podmioty znajdujące się na liście dostawców obarczonych potencjalnymi ryzykami nadużyć w obszarze ESG będą w dalszej kolejności poddawane szczegółowej ocenie pod kątem podejścia do zarządzania zrównoważonym rozwojem.

W 2022 roku kontynuowaliśmy dialog z dostawcami baterijnymi w celu rozwijania odpowiedzialnego łańcucha dostaw z uwagi na ryzyka wiążące się z produkcją baterii, a w szczególności z pozyskiwaniem rzadkich surowców koniecznych do ich wytworzenia. Na podstawie przygotowanego arkusza samooceny weryfikowaliśmy działania dostawców baterii w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Preferujemy podmioty posiadające certyfikaty globalnych inicjatyw na rzecz odpowiedzialnego wydobycia surowców, takich jak Responsible Cobalt Initiative oraz Responsible Minerals Initiative. Dzięki stosowanym kryteriom kwalifikacji dostawców bateryjnych mamy możliwość pozyskania informacji, czy materiały potrzebne do produkcji ogniw akumulatorowych są pozyskiwane na obszarach wolnych od konfliktów zbrojnych i wysokiego ryzyka łamania Praw Człowieka.

Należyta staranność w zakresie przestrzegania Praw Człowieka

W Grupie Solaris funkcjonuje wewnętrzna Procedura właściwego postępowania Grupy CAF w zakresie poszanowania Praw Człowieka, która wspiera pracowniczkę i pracowników w przeprowadzaniu wstępnej oceny każdej potencjalnej oferty, zamówienia lub projektu, by zapewnić, że nie dojdzie do naruszenia Praw Człowieka, ani poprzez własne działania, bezpośrednio w wyniku własnej działalności, ani w wyniku sprzedaży produktów lub świadczenia usług. Jednocześnie, sprawdzane jest na zasadach ogólnych ewentualne istnienie sankcji międzynarodowych. W tym celu Grupa CAF wykorzystuje uznawane międzynarodowe wskaźniki ryzyka w zakresie Praw Człowieka oraz publiczne bazy danych dotyczące sankcji międzynarodowych. Pierwszym etapem oceny jest przeanalizowanie, czy kraj, region lub miasto,

w którym zlokalizowany jest projekt, lub charakterystyka projektu, mają poziom ryzyka, który a priori wymaga przyjęcia specjalnych środków w zakresie potencjalnych powiązanych skutków. W drugim etapie przeprowadza się dostosowaną do potrzeb analizę konkretnych okoliczności sprawy w celu określenia konkretnego ryzyka i, w razie potrzeby, środków zapobiegawczych w zakresie zarządzania ryzykiem i wpływem, które należy podjąć, jeśli projekt zostanie sklasyfikowany jako dopuszczalny.

W 2022 roku Grupa CAF zaktualizowała listę krajów, dla których występuje ryzyko naruszenia Praw Człowieka oraz które objęte są sankcjami międzynarodowymi. W celu utrwalenia wiedzy dla działów Sprzedaży i Zakupów Spółki w 2022 roku zrealizowano szkolenia z zakresu wymogów związanych z sankcjami międzynarodowymi w zamówieniach publicznych. Grupa CAF kontynuowała działania szkoleniowe i upowszechniające zobowiązania w zakresie należytej staranności w zakresie Praw Człowieka wśród pracowników Grupy w ramach ogólnego szkolenia w zakresie zgodności. Uruchomiono nowy dodatkowy moduł e-learningowy, aby w szczególności przeszkolić pracowników odpowiedzialnych za przeprowadzanie należytej staranności w zakresie Praw Człowieka.

W 2022 roku w Grupie Solaris nie zidentyfikowano żadnej oferty, zamówienia lub projektu, które naruszałoby Prawa Człowieka.



Odpowiedzialność względem ludzi

Odpowiedzialność względem ludzi

GRI 2-7, 3-3

Mamy pełną świadomość, że poprzez swoją działalność możemy wpływać na życie i funkcjonowanie ludzi w całym łańcuchu wartości Solarisa. Podejmujemy ukierunkowane i konkretne działania, aby maksymalizować nasz pozytywny wpływ, a jednocześnie ograniczać potencjalnie negatywny.

Ramowym dokumentem wewnętrznym, który określa w Grupie Solaris sposób postępowania w obszarze społecznym, jest Kodeks Postępowania Grupy CAF.

Powołując się na zasady określone w Powszechnej Deklaracji Praw człowieka i Światowym Pakcie ONZ w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych, obejmuje on następujące kwestie:

- poszanowanie praw człowieka i swobód obywatelskich
- zapewnienie poszanowania podstawowych praw, zasad równego traktowania i niedyskryminacji
- ochronę przed wykorzystywaniem do pracy dzieci
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- równouprawnienie
- przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy

Nasz zespół

Pracowniczi i pracownicy są jedną z podstawowych sił, które umożliwiają realizację wizji rozwoju Solarisa. Na koniec 2022 roku Grupa Solaris liczyła 2759 osób, pracujących w kilkudziesięciu lokalizacjach w całej Europie. Tworzymy zespół osób o zróżnicowanych kompetencjach i różnorodnym zakresie działań ze wspólnym celem: zmieniamy oblicze transportu publicznego.

Choć każda spółka w Grupie Solaris – ze względu na swoją specyfikę i różnicowanie lokalnych przepisów prawnych – posiada niezależność w zarządzaniu zespołem, to wszystkie je łączą jednolite kodeksy, polityki i wzorce postępowania. Fundamentalnym obowiązkiem jest przestrzeganie międzynarodowych i krajowych przepisów prawa, standardów postępowania, wewnętrznych regulacji oraz wartości Grupy zawartych w kodeksach etycznych.

W Solaris Bus & Coach funkcjonuje szereg wewnętrznych dokumentów, takich jak Regulamin pracy i Regulamin wynagradzania oraz inne wewnętrzne polityki i procedury postępowania. Dokumenty te implementują do wewnętrznego systemu zarządzania Spółki polskie przepisy prawa sformułowane w Kodeksie pracy. Odpowiedzialność za zgodność wewnętrznych regulacji Spółki z Kodeksem pracy oraz innymi przepisami i standardami, dotyczącymi miejsca pracy, ma Dział Personalny. Na poziomie Zarządu Dział ten jest wspierany przez Członka Zarządu ds. Personalnych i BHP. Za realizację polityki HR w Spółce

odpowiada Dział Personalny oraz menadżerowie poszczególnych działów merytorycznych.

Realizując działania z zakresu HR, skupiamy się na:

- budowaniu warunków pracy, które sprzyjają zaangażowaniu i identyfikowaniu się pracowniczek i pracowników z marką Solaris
- wspieraniu otwartej i transparentnej komunikacji z zespołem
- dobrostanie oraz równowadze pomiędzy pracą i życiem prywatnym pracowniczek i pracowników



Struktura zatrudnienia*

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników

	2020			2021				2022			
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Wzrost	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Wzrost
Solaris Bus & Coach	340	2111	2451	374	2080	2454	0,1%	424	2096	2520	2,7%
Spółki zależne	49	168	217	57	173	230	6,0%	54	185	239	3,9%
Grupa Solaris	389	2279	2668	431	2253	2684	0,6%	478	2281	2759	2,8%

Rodzaj zatrudnienia (czas nieokreślony albo określony)

	Czas nieokreślony		Czas określony		Razem
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
Solaris Bus & Coach	356	1920	68	176	2520
Spółki zależne	50	182	4	3	239
Grupa Solaris	406	2102	72	179	2759

Rodzaj zatrudnienia (pełny albo niepełny wymiar czasu pracy)

	Pełny wymiar czasu pracy		Niepełny wymiar czasu pracy		Razem
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
Solaris Bus & Coach	419	2094	5	2	2520
Spółki zależne	42	179	12	6	239
Grupa Solaris	461	2273	17	8	2759



* Wszystkie dane dotyczące zatrudnienia w Grupie Solaris przedstawione są w liczbie osób zatrudnionych na 31 grudnia 2022 roku. W liczbie pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach na dzień 31 grudnia 2022 roku nie są ujęte: osoby młodociane, które były zatrudnione w oparciu o umowę szkoleniową, oraz osoby przebywające na urlopie bezpłatnym i wychowawczym. Dotyczy to wszystkich pozostałych tabel. Zgodnie z polskim prawem, pracownik młodociany, to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18.

GRI 405-1

Struktura zatrudnienia*

	Wiek	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	0-29	126	488	614
	30-49	274	1287	1561
	50 i więcej	39	364	403
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	0-29	4	2	6
	30-49	13	23	36
	50 i więcej	2	8	10
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	0-29	0	3	3
	30-49	3	16	19
	50 i więcej	1	17	18
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	0-29	2	18	20
	30-49	12	34	46
	50 i więcej	2	21	23
Grupa Solaris	0-29	132	511	643
	30-49	302	1360	1662
	50 i więcej	44	410	454
Grupa Solaris	Razem	478	2281	2759

Rodzaj zatrudnienia (czas nieokreślony albo określony) w podziale na region

	Czas nieokreślony		Czas określony		Razem
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	369	1962	70	177	2578
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	17	33	2	0	52
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	4	36	0	0	40
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	16	71	0	2	89
Grupa Solaris	406	2102	72	179	2759

Grupa Solaris nie zatrudnia osób bez gwarancji godzin pracy. W 2022 roku w Grupie Solaris nie nastąpiły żadne znaczące zmiany w poziomie, rodzaju i formach zatrudnienia.

Umowy na wykonanie pracy na rzecz Spółki inne niż umowy o pracę stanowią niewielki odsetek.

Tego rodzaju umowy zawieramy przede wszystkim z osobami na studiach dualnych i stażach, a także z osobami świadczącymi dla nas usługi (przede wszystkim marketingowe, graficzne czy informatyczne). W 2022 roku umowy cywilno-prawne zawarliśmy z 110 osobami, a kontrakty B2B z 5 osobami.

* Wszystkie dane dotyczące zatrudnienia w Grupie Solaris przedstawione są w liczbie osób zatrudnionych na 31 grudnia 2022 roku. W liczbie pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach na dzień 31 grudnia 2022 roku nie są ujęte: osoby młodociane, które były zatrudnione w oparciu o umowę szkoleniową, oraz osoby przebywające na urlopie bezpłatnym i wychowawczym. Dotyczy to wszystkich pozostałych tabel. Zgodnie z polskim prawem, pracownik młodociany, to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18.

GRI 3-3, 401-1

Zatrudnienie i rotacja

Nasz zespół, wraz z posiadanymi kompetencjami i doświadczeniem, ma podstawowy wkład w osiąganie przez Grupę Solaris pozycji lidera w branży. Dążymy do tego, aby nasze pracowniczki i pracownicy wiązali swoją przyszłość zawodową z Solarisem na długo. Chcemy być także pracodawcą pierwszego wyboru dla potencjalnych kandydatek i kandydatów, którzy pragną wspierać realizację aspiracji Solarisa i utożsamiają się z naszymi wartościami.

Naszemu zespołowi zapewniamy komfortowe, konkurencyjne, uczciwe i rozwojowe warunki pracy. Tworzymy kulturę pracy opartą na współodpowiedzialności, dialogu i wzajemnym szacunku.

9 lat

średnia długość stażu Solaris Bus & Coach

4,5 roku

średnia długość stażu spółki zależne

Kobiety stanowią 27% osób

nowo zatrudnionych w Grupie Solaris w 2022 roku

Całkowita liczba nowych pracowniczek i pracowników* w podziale na region

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Wskaźnik
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	87	210	297	10,8%
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	2	9	11	0,4%
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	1	7	8	0,3%
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	1	14	15	0,5%
Grupa Solaris	91	240	331	12,0%

W 2022 roku wskaźnik zatrudnienia nowych osób w Grupie Solaris wyniósł 12%, przy czym był on na poziomie 10,6% w Solaris Bus & Coach oraz 15,9% w spółkach córkach łącznie.

Całkowita liczba osób, które odeszły z pracy (z inicjatywy obu stron łącznie) w podziale na region

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Wskaźnik
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	36	200	236	8,55%
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	2	4	6	0,22%
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	3	9	12	0,43%
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	3	9	12	0,43%
Grupa Solaris	44	222	266	9,64%

W 2022 roku wskaźnik rotacji w Grupie Solaris wyniósł 9,64%, przy czym był on na poziomie 9,3% w Solaris Bus & Coach oraz 13,4% w spółkach córkach łącznie.

* W liczbie osób nowo zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2022 roku nie są ujęte: osoby młodociane, które zmieniły podstawę zatrudnienia z umowy szkoleniowej na umowę o pracę oraz osoby, które powróciły z urlopu bezpłatnego i wychowawczego.



GRI 3-3, 201-3, 401-2

Benefity i warunki pracy

Równe traktowanie wszystkich pracowniczek i pracowników w zatrudnieniu ma dla nas podstawowe znaczenie, dlatego wszystkim osobom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, bez względu na rodzaj zatrudnienia (pełny/niepełny etat, określony/nieokreślony okres zatrudnienia) w Solaris Bus & Coach zapewniamy dostęp do takich samych benefitów i świadczeń socjalnych.

Benefity w Solaris Bus & Coach

- Comiesięczna premia uznaniowa
- Bonus wakacyjny
- Premia gwiazdkowa
- Premia frekwencyjna
- Upominek świąteczny
- Bonus roczny uzależniony od poziomu osiągniętego wskaźnika EBIT
- Podstawowa opieka zdrowotna
- Żłobek pracowniczy
- Dofinansowanie posiłków
- Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), do którego mogą przystąpić po przepracowaniu minimum 1 roku w Spółce wszystkie pracowniczki i pracownicy bez względu na rodzaj obowiązującej umowy o pracę. W ramach Programu Spółka opłaca miesięczne składki na potrzeby przyszłej emerytury osób będących w PPE.
- Grupowe ubezpieczenie na życie
- Kursy językowe zgodnie z uzasadnieniem biznesowym
- Dofinansowanie studiów podyplomowych i MBA zgodnie z uzasadnieniem biznesowym
- Kafeteryjna platforma benefitowa, w której (w ramach dostępnych punktów) można skorzystać z dodatkowego dofinansowania do opieki zdrowotnej, kart sportowych oraz puli zniżek
- Program inicjatyw pracowniczych „Mam Pomysł”, który umożliwia pracowniczkom i pracownikom włączenie się do poprawy funkcjonowania firmy poprzez proponowanie usprawnień, a następnie – po pozytywnej weryfikacji – udział w oszczędnościach po wprowadzonym usprawnieniu przedstawionym w zgłoszonym pomysle. W 2022 roku minęło 15 lat od wprowadzenia tego programu w Spółce.

Ponadto w ramach obowiązującego prawa:

- realizujemy Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), czyli rządowy powszechny system oszczędzania dla pracowników prowadzony przy współpracy z pracodawcami oraz państwem
- wypłacamy odprawy emerytalne i rentowe pracowniczkom i pracownikom, którzy odchodzą z pracy z powodu uzyskania prawa do emerytury lub renty

Pracowniczki i pracownicy administracyjni w Solaris Bus & Coach, ze względu na specyfikę pracy biurowej, mogą korzystać także z następujących opcji:

- pracy hybrydowej
- elastycznych godzin pracy (rozpoczęcie pracy między 6.00 a 9.00)
- równoważnego czasu pracy
- indywidualnego grafiku pracy na wybranych stanowiskach w odpowiedzi na zgłoszone prośby

GRI 3-3, 203-2, 404-1, 404-2, 404-3

Szkolenia i rozwój

Ciągłe doskonalenie się pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach to jedno z podstawowych narzędzi, które umożliwia organizacji rozwijanie innowacyjnych rozwiązań dla zrównoważonego transportu zbiorowego. Szeroki wachlarz szkoleń oraz ciągła możliwość rozwoju zawodowego pionowego i poziomego wspiera nasz zespół w budowaniu ciągłości zatrudnienia, a jednocześnie zwiększa jego identyfikowanie się z organizacją i poziom satysfakcji z wykonywanej pracy.

Dostęp do szkoleń i możliwości rozwoju mają wszystkie pracowniczki i pracownicy Spółki bez względu na formę zatrudnienia (pełny/niepełny etat, określony/nieokreślony okres zatrudnienia).

Specjalistyczne szkolenia zewnętrzne

Należą do nich szkolenia podnoszące kwalifikacje (np. uprawnienia SEP, na wózki widłowe, uprawnienia spawalnicze) oraz szkolenia poszerzające wiedzę i zwiększające kompetencje (np. zarządzanie projektami, raportowanie biznesowe, produktowe dla działów nieprodukcyjnych oraz z zakresu: kadr, finansów, projektowania autobusów, prawa pracy i dbania o relacje pracownicze dla osób zarządzających zespołami, z obsługi komputerowych aplikacji biurowych).

Program „Be a Better Boss”

To rozbudowany program skierowany do brygadzystów, liderów, kierowników i dyrektorów. Rozwija on kompetencje menadżerskie, zarówno twarde, jak i miękkie, oraz pozwala na efektywniejsze zarządzanie pracą zespołu, jego rozwojem i wsparciem. Jednym z elementów programu jest szkolenie według metodologii Kena Blancharda SLII®.

Program „Elektromisja”

To program rozwojowy, który został zainicjowany w reakcji na zmieniający się rynek motoryzacyjny, a co za tym idzie, zwiększenie produkcji pojazdów

elektrycznych. „Elektromisja” to cykl wewnętrznych szkoleń, które dają pracowniczkom i pracownikom możliwość podniesienia ich kwalifikacji. Projekt ten ma na celu przekwalifikowanie osób ze stanowisk monterskich na stanowiska elektryczne na różnym szczeblu zaawansowania. W projekcie biorą udział zarówno osoby z wewnątrz, jak i z zewnątrz organizacji, które są gotowe poszerzyć swoje kompetencje elektryczne lub się przekwalifikować. Szkolenia skierowane są także do elektryków, którzy chcą poszerzyć swoje umiejętności i podjąć pracę na stanowiskach, na których wykonywane są zaawansowane prace elektryczne. „Elektromisja” umożliwia zdobycie nowych, przyszłościowych kwalifikacji i jest jednym z głównych projektów rozwojowych w obszarze produkcji. Poprzez projekt chcemy podnosić świadomość społeczną na temat elektromobilności, a także zachęcać do rozwoju w zakresie elektryki jako przyszłościowego zawodu.

Dofinansowanie studiów podyplomowych lub MBA

W celu podniesienia niezbędnych kompetencji i przy uzasadnieniu biznesowym pracowniczki i pracowników kierujemy na dofinansowane studia.

Kursy językowe

Pracowniczki i pracownicy, których obowiązki wymagają komunikacji w języku obcym, mają

możliwość skorzystania z bezpłatnych zajęć nauki języka.

Szkolenia wewnętrzne

To tematyczne szkolenia dedykowane poszczególnym obszarom i realizowane w odpowiedzi na istniejące potrzeby. Należą do nich szkolenia m.in.: z przeprowadzania ocen okresowych czy techniczne szkolenia wewnętrzne.

Poza szkoleniami podnoszącymi wiedzę i kompetencje, realizujemy także:

Szkolenia adaptacyjne

Każdej nowo zatrudnionej osobie zapewniamy rozbudowane szkolenia zaznajamiające z organizacją. Na szkoleniach adaptacyjnych nowi członkowie naszego zespołu mają możliwość zapoznać się ze strukturą firmy i działaniami kluczowych działów, czy odbyć spotkanie z HR Business Partnerem, by zdobyć pogłębioną wiedzę na temat kwestii pracowniczych. Szkolenia adaptacyjne realizujemy także dla wszystkich pracowników i pracowniczek zatrudnionych w spółkach córkach, bez względu na kraj zamieszkania i pracy.

Obowiązkowe wstępne i okresowe szkolenia BHP

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę w podziale na płeć w Solaris Bus & Coach*

Kobieta	9
Mężczyzna	7

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę

7

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę w podziale na kategorię stanowiska pracy w Solaris Bus & Coach*

Dyrekcja	37
Kierownicy	20
Kierownicy produkcyjni	15
Administracja	11
Produkcja bezpośrednia	4
Produkcja pozostała	5

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę

7

* Nie uwzględniając wstępnych szkoleń BHP i szkoleń w ramach onboardingu.

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3

By odpowiednio zarządzać wiedzą i kompetencjami naszych pracowniczek i pracowników, a jednocześnie polepszać warunki pracy zgodnie z potrzebami naszego zespołu, realizujemy także następujące działania:

Badania Zdrowia Organizacji (OHS)

Co roku przeprowadzamy anonimowe Badanie Zdrowia Organizacji (OHS), którego celem jest zebranie spostrzeżeń zespołu na temat różnych aspektów pracy w naszej organizacji, między innymi: możliwości rozwoju, stylu zarządzania czy środowiska pracy. Na podstawie zebranych opinii wprowadzamy działania mające na celu poprawę kondycji organizacji.

Matryce kompetencji

Narzędzie SkillBox pozwala na gromadzenie i analizowanie wiedzy na temat kompetencji poszczególnych pracowniczek i pracowników Spółki oraz ułatwia rozwój zespołu. Pomaga także identyfikować obszary, które wymagają dalszej pracy i poprawy. Celem narzędzia jest wsparcie w planowaniu doskonalenia umiejętności zgodnie z potrzebami organizacji. W 2022 roku kontynuowaliśmy wdrażanie narzędzia w kolejnych zespołach Spółki.

Oceny roczne

Oceny roczne to ważny element rozwoju zespołu Grupy Solaris, jak również rozwoju indywidualnego

poszczególnych pracowniczek i pracowników. Oceny pozwalają na przekazanie ustrukturyzowanej informacji zwrotnej oraz wspólny przez osoby przełożone i podległe przegląd celów i poziomu ich realizacji. W Grupie Solaris w 2022 roku wszystkie pracowniczki i pracownicy objęci byli ocenami okresowymi.

Rekrutacje wewnętrzne

Rekrutacje przeprowadzane wewnątrz Spółki są niezmiennie ważnym elementem rozwoju zawodowego poszczególnych osób, ich identyfikowania się z organizacją oraz pozyskiwania wewnętrznych talentów na nowe stanowiska. Spójne i przejrzyste reguły pozwalają na sprawne przejście przez proces rekrutacji, zakończenie pracy na dotychczasowym stanowisku oraz przejęcie nowej funkcji.

Awanse

W 2022 roku 10% zespołu Solaris Bus & Coach awansowało w ramach czterech ścieżek rozwoju łącznie:

- 54 awans menedżerski: awans na pozycje związane z zarządzaniem zespołem osób
- 24 awans pionowy: awans stanowiskowy połączony ze zmianą działu
- 135 ścieżka kariery: rozwój w ramach danego stanowiska

pracy (ścieżka kariery np. od młodszego specjalisty do starszego specjalisty)

- 42 awans poziomy: zmiana stanowiska pracy z inicjatywy pracowniczki lub pracownika w ramach danego poziomu struktury

Różnorodność i równość

Wszyscy pracowniczki i pracownicy Solarisa, bez względu na wiek, płeć czy inne różnice, mają takie same warunki zatrudnienia oraz takie same możliwości awansu pionowego i poziomego, związane wyłącznie z posiadanymi kompetencjami i kwalifikacjami. Dążymy do zwiększania różnorodności w naszym zespole.

Kształcenie przyszłych kadr

W świecie dynamicznie zmieniających się technologii, edukację zawodową przyszłych pracowników i pracowniczek oraz kształcenie kadr inżynierskich traktujemy jako jeden z naszych priorytetów. Współpracę ze szkołami technicznymi z obszaru Wielkopolski prowadzimy od 2007 roku i od tego czasu systematycznie ją rozwijamy. Nasze działania nie tylko zapewniają dobre przygotowanie młodych ludzi do rozpoczęcia życia zawodowego, ale także wspierają lokalne szkolnictwo i stanowią inwestycję w miejscowy rynek pracy.

W ramach tych działań w 2022 roku kontynuowaliśmy trzy formy edukacji:

- Staże zawodowe
- Studia dualne we współpracy z Politechniką Poznańską

- Praktyczną naukę zawodu we współpracy ze Szkołą Branżowa I Stopnia w Zespole Szkół Rolniczych w Środzie Wielkopolskiej oraz Branżową Szkołą I Stopnia w Murowanej Goślinie

Liczba osób, biorących udział w programach w 2022 roku

	Studia dualne	Praktyczna nauka zawodu	Staże
Solaris Bus & Coach	13	57	95

Osoby w wieku emerytalnym

Wspieramy osoby, które wkroczyły w wiek emerytalny. Pracowniczkom i pracownikom, którzy – mimo uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego – chcą pozostać aktywni zawodowo, umożliwiamy kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Z kolei osoby, które pragną przejść na emeryturę, otrzymują od firmy upominkowy pakiet pożegnalny. Na koniec 2022 roku z możliwości kontynuacji pracy w Solaris Bus & Coach sp. z o.o., mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, skorzystało 12 osób.

Utrzymujemy także kontakt z emerytowanymi pracownikami i pracowniczkami poprzez funkcjonowanie Klubu Seniora. Zapraszamy do niego wszystkie osoby, które przebywają na emeryturze. Obecnie aktywnie uczestniczy w nim około 40 osób.

* Nie uwzględniając wstępnych szkoleń BHP i szkoleń w ramach onboardingu.



GRI 401-3

Pracujący rodzice

Osobom, które wracają do pracy po przerwie związanej z narodzinami dziecka, umożliwiamy pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym w taki sposób, aby mogły więcej czasu spędzać w domu z rodziną, czerpiąc jednocześnie satysfakcję z pracy.

Do form wsparcia należą:

- możliwość skorzystania z przykładowego żłobka przez osoby zatrudnione w Spółce minimum 1 rok
- praca hybrydowa
- elastyczny czas pracy
- równoważny czas pracy

Urlopy związane z narodzinami dziecka

	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba osób, które przebywały w 2022 roku na urlopie macierzyńskim* lub ojcowskim**	Solaris Bus & Coach 30 Spółki zależne 6 Grupa Solaris 36	119 2 121	149 8 157
Liczba osób, które powróciły w 2022 roku z urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego	Solaris Bus & Coach 15 Spółki zależne 3 Grupa Solaris 18	140 1 141	155 4 159
Liczba osób, które powróciły do pracy po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim i były nadal zatrudnione w okresie 12 miesięcy od powrotu	Solaris Bus & Coach 15 Spółki zależne 0 Grupa Solaris 15	97 0 97	112 0 112

Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia

	Wskaźnik	Kobiety	Mężczyźni
Solaris Bus & Coach	powrotu do pracy	100%	100%
	utrzymania zatrudnienia po 12 miesiącach od powrotu do pracy	100%	84%

* Zgodnie z polskim prawem roczny urlop zwany „macierzyńskim” składa się z dwóch składników: 20 tygodni urlopu macierzyńskiego, z którego mogą skorzystać tylko kobiety, oraz 32 tygodni urlopu rodzicielskiego, z którego mogą skorzystać kobiety i mężczyźni.
**Zgodnie z przepisami polskiego prawa uprawnienie do urlopu ojcowskiego przysługuje ojcu, który wychowuje dziecko do lat 2 i może wykorzystać ten urlop w ciągu 2 lat od narodzin dziecka. Ojcowie nie są zobowiązani do udostępniania pracodawcy danych dotyczących narodzin dzieci, o ile nie chcą korzystać z urlopu ojcowskiego.

GRI 3-3, 202-1, 405-2

Konkurencyjne wynagrodzenia i równość w zatrudnieniu

W Solaris Bus & Coach funkcjonuje Regulamin wynagradzania, który określa podstawowe zasady dotyczące wynagradzania. Celem naszej polityki w tym zakresie jest pozyskanie i utrzymanie najbardziej wykwalifikowanych i zaangażowanych osób. Ustalając wysokość wynagrodzeń, kierujemy się wyłącznie kwalifikacjami, kompetencjami i doświadczeniem poszczególnych osób.

W Spółce oferujemy atrakcyjne wynagrodzenie składające się z:

- wynagrodzenia zasadniczego
- miesięcznej premii
- finansowych świadczeń dodatkowych

Wszystkie osoby zatrudnione w Spółce w pełnym wymiarze godzin otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wyższe niż minimalne krajowe wynagrodzenie (na terenie Polski obowiązuje jedna stawka płacy minimalnej, która na koniec roku 2022 wynosiła 3010 zł brutto).

Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn także ma dla nas priorytetowe znaczenie. Prowadzimy systematyczny przegląd wysokości wynagrodzeń i w razie zidentyfikowania różnic – dążymy do ich wyeliminowania.

Co roku obserwujemy wzrost zainteresowania kobiet edukacją na kierunkach inżynieryjnych oraz stanowiskami w branży technicznej. W 2022 roku kobiety stanowiły 26,7% osób nowo zatrudnionych w Grupie Solaris.

Stosunek wynagrodzenia do płacy minimalnej na najniższym szczeblu stanowiskowym, według płci w Solaris Bus & Coach

	Kobiety	Mężczyźni
Średnie wynagrodzenie zasadnicze na najniższym szczeblu stanowiskowym	134%	153%
Średnie wynagrodzenie całkowite* na najniższym szczeblu stanowiskowym	180%	203%

Wskaźnik wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w Solaris Bus & Coach*

	Średnie wynagrodzenie zasadnicze	Średnie wynagrodzenie całkowite**
Kierownicy	101%	99%
Administracja	97%	97%
Produkcja bezpośrednia	94%	94%
Produkcja pozostała	93%	91%

* Wskaźnik obejmuje wynagrodzenia na stanowiskach, na których w danym roku są zatrudnione zarówno kobiety, jak i mężczyźni.
** Wynagrodzenie uwzględniające premie oraz dodatkowe świadczenia finansowe.



GRI 203-2

Działalność społeczna

Akcja edukacyjna #MiastoMisja Solaris

#MiastoMisja Solaris to projekt edukacyjny skierowany do uczennic i uczniów szkół podstawowych z klas 1-3 z powiatu poznańskiego, zrealizowany w 2022 roku. Poprzez projekt podnosiliśmy świadomość środowiskową najmłodszych oraz zachęcaliśmy do korzystania z komunikacji publicznej i przekonywaliśmy o jej zaletach. Projekt składał się z: konkursu, w którym do wygrania były efektowne eko-realizacje, warsztatów edukacyjnych i gry miejskiej. Zadaniem konkursowym było zaprojektowanie hipernowoczesnego autobusu przyszłości.

Na terenie trzech zwycięskich szkół wykonane zostały proekologiczne nagrody: oddychające murale lub ogrody wertykalne oczyszczające powietrze. Do udziału w przygotowaniu nagród zaprosiliśmy uczennice i uczniów zwycięskich szkół, co stworzyło okazję do wspólnego działania. Prócz wartości edukacyjnych dla odbiorców projektu, akcja pozwoliła realizować nasz cel strategiczny w zakresie propagowania zrównoważonego transportu publicznego.

Fundacja korporacyjna

Fundacja „Zielony Jamnik – na ratunek bezbronnym” została powołana w 2012 roku. Dotychczasowymi stałymi beneficjentami Fundacji są m.in. pracowniczki i pracownicy naszej firmy oraz najbliżsi członkowie ich rodzin. Wspieramy także na bieżąco Zespół Szkół Specjalnych w Kowanówku, któremu przekazujemy komputery, wyposażenie sal lekcyjnych, pomoce edukacyjne i inne przedmioty, które pomagają w codziennym funkcjonowaniu placówki, a także organizujemy rokrocznie akcje świąteczne.



Bezpieczeństwo i higiena pracy

GRI 3-3, 403-1, 403-7, 403-8

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowniczek i pracowników Grupy mają dla nas fundamentalne znaczenie. Podejmujemy szereg różnorodnych działań, również w dialogu z naszym zespołem, by zapewniać odpowiednie i komfortowe warunki pracy.

Będąc członkiem Grupy CAF, Solaris Bus & Coach wdraża korporacyjną Politykę bezpieczeństwa i higieny pracy, która określa odpowiednie zasady, mierniki oraz schematy postępowania, które wspierają w budowaniu i utrzymywaniu odpowiednich warunków pracy. Głównym celem Polityki jest zagwarantowanie zdrowia i bezpieczeństwa ludzi. W Polityce podkreślamy swoje zobowiązanie do stosowania niezbędnych środków w celu wyeliminowania lub zmniejszenia ryzyka zawodowego poprzez promowanie kultury prewencji wśród wszystkich osób, które wykonują swoje obowiązki zawodowe na rzecz Grupy CAF.

Podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy określone w Polityce korporacyjnej Grupy CAF:

- Budowanie pozytywnej kultury prewencji poprzez przywództwo kierownictwa i linię dowodzenia, w porozumieniu i przy udziale wszystkich osób, które bezpośrednio wykonują pracę na rzecz Grupy CAF.
- Ustanowienie lub wzmocnienie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, które są ukierunkowane na ciągłe doskonalenie i które przyczyniają się do włączenia kultury prewencji do wszystkich działań.
- Przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących zapobiegania ryzyku zawodowemu w krajach, w których

Grupa prowadzi działalność oraz, w miarę możliwości, przewidywanie wprowadzenia nowych przepisów i przestrzeganie dobrowolnie przyjętych przez Grupę zobowiązań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Stałe identyfikowanie i ocenianie warunków pracy w ramach prowadzonych działań, aby tworzyć bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.
- Jasne raportowanie o wynikach i działaniach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, utrzymując odpowiednie kanały promujące komunikację z pracownikami, wszystkimi osobami, które wykonują bezpośrednią pracę na rzecz Grupy oraz z interesariuszami.

W ramach budowania i promowania kultury prewencji zdrowotnej i wypadkowej w Solaris Bus & Coach w 2022 roku podjęliśmy szereg działań, w tym m.in.: prowadziliśmy regularne audyty stanowisk pracy, uaktualnialiśmy i podnosiliśmy wiedzę z zakresu bezpieczeństwa pracy poprzez szkolenia i warsztaty realizowane wewnętrznie i przez zewnętrznych dostawców. Ponadto promowaliśmy kulturę bezpieczeństwa wśród kierownictwa poprzez cykliczne warsztaty tematyczne. Kolejny raz braliśmy aktywnie udział w obchodach Dni Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, organizowanych pod patronatem Państwowej Inspekcji Pracy. Działania te szerzej opisane są poniżej.

Podstawą zarządzania w Spółce kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy jest bezwzględne przestrzeganie Kodeksu pracy wraz z odpowiednimi rozporządzeniami. Nad zgodnością wewnętrznych regulacji

dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy z przepisami prawnymi i najlepszymi standardami czuwa Dział BHP. W jego skład wchodzi specjalista ds. BHP, ds. substancji chemicznych oraz inspektorzy PPOŻ. Na poziomie Zarządu Dział ten jest wspierany przez Członka Zarządu ds. Human Resources i BHP.

W Solaris Bus & Coach funkcjonuje certyfikowany w 2022 roku system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO 45001*. Wspiera on Spółkę w zapewnianiu prawidłowych warunków pracy oraz w ciągłym doskonaleniu się w obszarze BHP. System obejmuje zarówno pracowniczkę i pracowników, zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, jak i inne osoby, które wykonują pracę bezpośrednio na rzecz Spółki.

System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy jest regularnie nadzorowany m.in. za pomocą audytów wewnętrznych oraz przeglądów wymagań prawnych i innych. Wykwalifikowani audytorzy wewnętrzni oceniają skuteczność systemu Zarządzania oraz potwierdzają zgodność z wewnętrznymi procedurami, instrukcjami i politykami CAF.

Wyniki audytów wewnętrznych dają podstawę do podjęcia działań korygujących w celu usunięcia wszelkich zidentyfikowanych niezgodności oraz inicjowania działań mających na celu doskonalenie systemu zarządzania.

* Na 31 grudnia 2022 roku certyfikacja normy ISO 45001 obejmowała wszystkie lokalizacje Spółki za wyłączeniem serwisu zlokalizowanego w Murowanej Goślinie. Serwis zostanie objęty certyfikacją w kolejnej fazie wdrażania normy.

GRI 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-9, 403-10

Udział zespołu we współzarządzaniu kwestiami BHP

Aktywny udział pracowniczek i pracowników we współtworzeniu systemu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wysoka świadomość zespołu na temat kwestii związanych z BHP ma ważną rolę w utrzymywaniu odpowiednich warunków pracy w Spółce.

Konsultowanie kwestii związanych z BHP

W Spółce funkcjonuje Komisja BHP, która pełni rolę opiniodawczą i doradczą. W skład Komisji wchodzi pracowniczki i pracownicy służby BHP oraz lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, a także pracowniczki i pracownicy reprezentujący różne działy i obszary.

Posiedzenia Komisji odbywają się co kwartał, każdorazowo w innym zakładzie. Z każdego spotkania Komisji BHP sporządzany jest protokół wraz z wnioskami i opiniami, który następnie jest przedstawiany kierownictwu poszczególnych zakładów podczas osobnych spotkań.

Informowanie zespołu o kwestiach związanych z BHP

Regularnie przekazujemy naszemu zespołowi informacje o realizacji działań w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W zależności od zakresu danych, systematycznie (rocznie, kwartalnie, miesięcznie lub na bieżąco) przekazujemy m.in.: informacje na temat realizacji

celów rocznych i KPI dotyczących BHP; dane statystyczne; wyniki pomiarów warunków środowiska pracy, informacje dotyczące nowych rozwiązań i zmiany organizacji stanowisk pracy czy aktualizacje Oceny Ryzyka Zawodowego.

W tym celu wykorzystujemy dostępne narzędzia komunikacji wewnętrznej, aby dostęp do tych informacji mieli wszyscy pracowniczki i pracownicy Spółki.

Szkolenia i promocja wiedzy z zakresu BHP

W ramach promocji wiedzy z zakresu BHP w 2022 roku realizowaliśmy:

- obowiązkowe szkolenia wstępne ogólne oraz stanowiskowe w dniu zatrudnienia każdej osoby
- obowiązkowe szkolenia okresowe przypominające, uaktualniające wiedzę z zakresu BHP
- 3-dniowe warsztaty „Dni Bezpieczeństwa w Solaris 2022”, zorganizowane pod patronatem Państwowej Inspekcji Pracy
- cykl comiesięcznych komunikatów (Temat miesiąca) za pośrednictwem narzędzi komunikacji wewnętrznej w celu popularyzowania wiedzy z zakresu BHP
- systematyczne (raz w tygodniu) spotkania z kierownictwem produkcji i logistyki magazynowej o tematyce BHP
- zintensyfikowaną współpracę ze Społecznym Inspektorem Pracy (SIP)

Zarządzanie ryzykami BHP

W celu wyeliminowania zagrożeń i zminimalizowania ryzyk związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w Solaris Bus & Coach jest opracowany dokument **Ocena Ryzyka Zawodowego (ORZ)**, który zawiera listę ryzyk zawodowych zidentyfikowanych w poszczególnych zakładach produkcyjnych na poszczególnych stanowiskach pracy. Dokument podlega regularnej aktualizacji okresowej oraz doraźnej (następującej po pomiarach środowiska pracy, audytach odbiorowych maszyn i urządzeń, znaczących zmianach technologicznych oraz po zaistniałym wypadku).

Identyfikację ryzyk i aktualizację dokumentu Ocena Ryzyka Zawodowego przeprowadza zespół, w skład którego wchodzi: osoba reprezentująca Dział BHP, kierownik i przedstawiciel zespołu z analizowanego obszaru oraz Społeczny Inspektor Pracy. Wielostronny charakter składu zespołu wspiera kompletność i aktualność ryzyk, uwzględnionych w ORZ. Schemat oceny ryzyka szczegółowo opisany jest w wewnętrznej „Instrukcji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy”. Zgodnie z nią określa się zagrożenia, jakie może generować dany proces wraz ze skutkami, jakie zidentyfikowane zagrożenia mogą powodować, a następnie dobiera się odpowiednie środki zapobiegawcze.

Identyfikowanie sytuacji niebezpiecznych odbywa się także przy zaangażowaniu pracowniczek i pracowników Spółki. Wszelkie zidentyfikowane w czasie pracy zagrożenia, jak i zaistniałe wypadki, można zgłaszać do Działu BHP poprzez

standardowe sposoby komunikacji (osobiście, telefonicznie, mailowo, do skrzynki z sugestiami).

Schemat postępowania w sytuacji wystąpienia wypadku przy pracy jest zawarty w wewnętrznej instrukcji zakładowej „Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków oraz sposobu ich dokumentowania”. Rejestr wypadków prowadzony jest przez służbę BHP.

Z Oceną Ryzyka Zawodowego oraz z instrukcją zakładową dotyczącą postępowania w razie wypadku zapoznają się wszystkie nowo zatrudnione osoby w dniu przyjęcia do pracy.

W celu doskonalenia systemu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz motywowania zespołu do zauważania i zgłaszania wszelkich odstępstw od przyjętych zasad BHP, w Spółce funkcjonuje **aplikacja do zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych (ZPW)**. Analiza zgłoszeń w aplikacji umożliwia wprowadzanie działań korygujących, zanim wystąpi zdarzenie niebezpieczne lub sytuacja mogąca zagrażać zdrowiu i życiu w miejscu pracy. Identyfikowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych inicjuje wprowadzenie zmian w środowisku pracy, co stanowi znaczący wkład w poprawę bezpieczeństwa wszystkich pracowniczek i pracowników Spółki oraz podwykonawców.

GRI 403-9, 403-10

Ochrona przed wypadkami i czynnikami szkodliwymi w pracy

W celu odpowiedniej ochrony zdrowia naszych pracowniczek i pracowników we wszystkich zakładach produkcyjnych i magazynach Solaris Bus & Coach oraz na każdym stanowisku, gdzie zdefiniowano czynniki szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia, systematycznie prowadzone są **pomiary środowiska pracy**. Badania warunków pracy wykonywane są przez firmę zewnętrzną, która posiada pełną akredytację na prowadzenie pomiarów. Informacja o rezultatach badań jest przekazywana naszemu zespołowi poprzez wewnętrzne kanały komunikacji.

Ze względu na specyfikę, stosowane materiały czy miejscowe warunki wykonywania, w Spółce istnieją prace, na których ryzyko wypadkowe jest większe niż w pozostałych obszarach.

W celu minimalizacji ryzyka związanego z realizacją czynności tego typu oraz mając na uwadze m.in. asekurację i ergonomię pracy, dla każdego zakładu Solaris Bus & Coach we współpracy z Działem Inżynierii Produkcji Spółki sporządzono:

- wykaz prac szczególnie niebezpiecznych
- wykaz prac koniecznych do wykonania w zespole co najmniej 2-osobowym

Wprowadzono także system pisemnych pozwoleń dla wykonywania tych prac.

W celu zabezpieczenia pracowniczek i pracowników przed szkodliwym oddziaływaniem substancji chemicznych i innych czynników fizycznych wpływających na stan zdrowia, wyposażamy ich w odpowiednio dobrane **środki ochronne techniczne oraz środki ochrony zbiorowej i indywidualnej**.

Zapobieganie ryzyku zawodowemu w liczbach

W związku ze specyfiką pracy, w zakładach Spółki występują trzy główne rodzaje urazów:

- urazy wynikające z poruszania się (tj. skręcenia stawów kończyn dolnych)
- skaleczenia i zranienia związane z uderzeniami o elementy konstrukcji pojazdów lub wyposażenia stanowisk
- zaproszenia oczu

Dzięki podejmowanym regularnie i na bieżąco działaniom, liczba wypadków przy pracy w Solaris Bus & Coach w 2022 roku zmalała o 17,7% w stosunku do roku 2021.

Liczba i wskaźnik wypadków przy pracy w Solaris Bus & Coach w 2022 roku

	Wypadki przy pracy ze skutkiem śmiertelnym		Wypadki ze znacznymi konsekwencjami*		Odnutowane wypadki przy pracy**		Liczba przepracowanych godzin
	Liczba	Wskaźnik***	Liczba	Wskaźnik***	Liczba	Wskaźnik***	
Osoby zatrudnione w Spółce na podstawie umowy o pracę	0	0	0	0	51	11,9	4 274 121
Osoby wykonujące pracę na rzecz Spółki	0	0	0	0	0	0	268 683

W 2022 roku nie odnotowaliśmy żadnego przypadku wystąpienia choroby zawodowej wśród pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach, ani wśród innych osób wykonujących pracę bezpośrednio na rzecz Spółki.

17,7% mniej wypadków przy pracy niż w 2021 roku

* Za wyjątkiem wypadków przy pracy ze skutkiem śmiertelnym.

** Uraz związany z pracą, który skutkuje którymkolwiek z następujących czynników: śmierć, dni nieobecności w pracy, ograniczenie pracy lub przeniesienie do innej pracy, leczenie wykraczające poza pierwszą pomoc lub utratą przytomności; lub znaczny uraz lub zły stan zdrowia zdiagnozowany przez lekarza lub innego licencjonowanego pracownika służby zdrowia, nawet jeśli nie skutkuje śmiercią, dniami nieobecności w pracy, ograniczeniem pracy lub przeniesieniem do innej pracy, leczeniem wykraczającym poza pierwszą pomoc lub utratą przytomności.

*** Wskaźniki obliczono zgodnie ze Standardem GRI (na podstawie 1000000 przepracowanych godzin według wzoru: liczba incydentów podzielona przez liczbę przepracowanych godzin oraz pomnożona przez 1000000 przepracowanych godzin).

GRI 403-3, 403-5, 403-6

Bezpieczeństwo pracy i ochrona grup wrażliwych

Szczególną wagę przykładamy do stanowisk, które obejmują w naszej organizacji kobiety, osoby z niepełnosprawnościami oraz pracowniczki i pracownicy młodociani. W Regulaminie pracy uregulowane są kwestie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia tych grup. Jesteśmy także w bieżącym dialogu z naszym zespołem, dlatego analizujemy poszczególne sytuacje i dostosowujemy indywidualne rozwiązania, wychodząc ponad obowiązujące uregulowania prawne.

W obszarach, gdzie pracowniczki i pracownicy młodociani odbywają praktyczną naukę zawodu, przeprowadzana jest szczegółowa analiza zagrożeń wraz z oceną ryzyka. Nad właściwą edukacją zawodową oraz bezpieczeństwem tych osób czuwają instruktorzy praktycznej nauki zawodu, posiadający odpowiednie uprawnienia lub wykształcenie pedagogiczne.

Promocja zdrowia w pracy

Zapewniamy naszym pracowniczkom i pracownikom obowiązkową oraz profilaktyczną opiekę zdrowotną.

W ramach współpracy z prywatną siecią medyczną realizujemy obowiązkowe badania **medycyny pracy**

wstępne, okresowe i kontrolne. Lekarz medycyny pracy w ramach sprawowanej opieki nad naszym zespołem zajmuje się także profilaktyką chorób zawodowych poprzez monitorowanie środowiska pracy i czynników, które mają negatywny wpływ na zdrowie. Lekarz medycyny pracy regularnie uczestniczy także w spotkaniach Komisji BHP i ma dostęp do informacji o wynikach pomiarów czynników występujących na stanowiskach pracy, co pozwala na właściwą ochronę zdrowia pracowniczek i pracowników. Spotkania te umożliwiają także naszemu zespołowi skonsultowanie z lekarzem medycyny pracy organizację stanowisk pracy w kontekście ergonomii, fizjologii i psychologii pracy, a także diagnostykę i leczenie w zakresie patologii zawodowej.

Ponadto w Solaris Bus & Coach w ramach platformy benefitowej oferowanej wszystkim pracowniczkom i pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę dostępna jest **prywatna opieka medyczna**. W jej zakresie oferowany jest bezpłatny dostęp do specjalistycznych konsultacji i badań oraz usług medycznych. Pakiet podstawowy, który jest całkowicie opłacany przez Spółkę, można rozszerzyć w ramach dostępnych na platformie benefitowej punktów. Do prywatnej opieki medycznej mogą przystąpić pracowniczki i pracownicy, ich małżonkowie lub partnerzy życiowi oraz dzieci.



O Raporcie

O Raporcie

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Raport zrównoważonego rozwoju Solaris za 2022 rok został opracowany w oparciu o GRI Standards i zawartych w nim 9 Zasad raportowania. Publikacja zawiera także odniesienia do Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Treść Raportu obejmuje dane i opis działalności Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku.

Raport dotyczy przede wszystkim działalności Spółki w Polsce w roku 2022. Zawiera także podstawowe informacje w raportowanym okresie na temat spółek córek z Grupy Solaris (Solaris Austria GmbH, Solaris Belgium SRL, Solaris Czech spol. s.r.o., Solaris Denmark Bus A/S, Solaris Deutschland GmbH, Solaris Estonia OÜ, Solaris France SARL, Solaris Hellas S.A., Solaris Bus Iberica SLU, Solaris Italia S.R.L., SIA Solaris Bus & Coach Latvia, UAB Solaris Bus & Coach LT, Solaris Schweiz GmbH, Solaris Slovakia s.r.o, Solaris Sverige AB, Solaris Netherlands BV, Solaris Norge AS). Jeżeli nawiązujemy do działalności spółek córek i zagranicznych przedstawicielstw lub do działań Grupy Solaris spoza raportowanego okresu, każdorazowo jest to wyraźnie zaznaczone.

Prezentowane treść i dane były opracowywane i weryfikowane wewnętrznie oraz we współpracy

z przedstawicielkami i przedstawicielami Grupy CAF. Raport nie został poddany audytowi zewnętrznemu.

Wybór istotnych aspektów oraz zakres raportowanych danych zostały wypracowane przy zaangażowaniu interesariuszek i interesariuszy mających strategiczne znaczenie dla działalności Grupy Solaris. Zaktualizowana analiza istotności powstała w oparciu o wyniki anonimowej ankiety wśród interesariuszy i interesariuszek oraz analizy: wpływów zidentyfikowanych w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, tematów zgłoszonych jako istotne przez poszczególne działy operacyjne Spółki, zakresu raportowanych danych przez innych uczestników sektora, tematów istotnych z perspektywy zrównoważonego rozwoju przez Zespół ESG. Tworząc zawartość raportu, braliśmy pod uwagę także wewnętrzne polityki i strategie, a także informacje istotne z punktu widzenia wymagań przetargowych klientów. Wybór tematów do raportowania został zaakceptowany przez Zarząd Spółki. Dodatkowe informacje na temat procesu definiowania istotnych aspektów oraz lista istotnych aspektów są przedstawione w podrozdziałach: Interesariusze i relacje z nimi, Wybór istotnych tematów do raportowania, Matryca istotności.

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki dokonali przeglądu tego Raportu i zaakceptowali przedstawione w nim treści.

Solaris Bus & Coach sp. z o.o. raportuje w cyklu rocznym. Na dzień publikacji tego Raportu Spółka nie jest objęta obowiązkiem raportowania i robi to dobrowolnie. Poprzedni Raport Zrównoważonego Rozwoju Solaris, obejmujący 2021 rok, został opublikowany 7 września 2022 roku. W okresie sprawozdawczym, dotyczącym 2022 roku nie nastąpiły żadne znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego okresu raportowania.

Publikacja jest wynikiem pracy pracowniczek i pracowników, reprezentujących różne działy Solaris Bus & Coach sp. z o.o. oraz poszczególne spółki córki w Grupie Solaris przy wsparciu przedstawicielek i przedstawicieli Grupy CAF. Wszystkim zaangażowanym osobom serdecznie dziękujemy za wkład w powstanie tej publikacji!

Kontakt w sprawie raportu:

E-mail: esg@solarisbus.com

Weronika Krzywicka-Styzińska

Koordynator Projektów ESG
Dział ESG

Tel.: +48 691 997 894

E-mail: weronika.krzywicka-styzinska@solarisbus.com

Ewa Wojtysiak

Specjalista ds. ESG
Dział ESG

Tel.: +48 697 950 739

E-mail: ewa.wojtysiak@solarisbus.com

GRI Index

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
2-1	Profil organizacji	Grupa Solaris	8
2-2	Lista podmiotów objętych raportowaniem zrównoważonego rozwoju	Grupa Solaris	8
2-3	Okres i częstotliwość raportowania, osoba kontaktowa w sprawie raportu	O Raporcie	69
2-4	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu	O Raporcie	69
2-5	Zewnętrzna weryfikacja raportu	O Raporcie	69
2-6	Opis działalności organizacji, łańcucha wartości i innych relacji biznesowych	Grupa Solaris	7
2-7	Pracownicy	Odpowiedzialność względem ludzi	54
2-9	Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	Grupa Solaris	9
2-10	Nominowanie i wybór najwyższego organu zarządczego	Grupa Solaris	9
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	Grupa Solaris	9
2-26	Zgłaszanie nieprawidłowości i ochrona sygnalistów	Odpowiedzialne zarządzanie	21
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Odpowiedzialne zarządzanie	46
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach	Grupa Solaris	13
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Grupa Solaris	15
3-1	Proces wyboru istotnych tematów	Grupa Solaris	16
3-2	Lista istotnych tematów	Grupa Solaris	16

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważony produkt	27
201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość generowana i dystrybuowana	Grupa Solaris	10
201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla organizacji wynikające ze zmian klimatu	Odpowiedzialne zarządzanie, Zrównoważona produkcja	22, 42
201-3	Zobowiązania z tytułu świadczeń i programów emerytalnych	Odpowiedzialność względem ludzi	58
201-4	Wsparcie finansowe otrzymane od państwa	Zrównoważony produkt	32-33
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	59-60, 62
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku	Odpowiedzialność względem ludzi	62
203-2	Kluczowe pośrednie wpływy ekonomiczne	Zrównoważony produkt, Odpowiedzialność względem ludzi	27, 59-60, 63
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	51
204-1	Udział wydatków dla lokalnych dostawców	Zrównoważona produkcja	51
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialne zarządzanie	20
205-2	Komunikacja i szkolenia dotyczące polityk i procedur antykorupcyjnych	Odpowiedzialne zarządzanie	20

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji oraz podjęte działania	W 2022 roku nie odnotowano żadnego przypadku korupcji.	-
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialne zarządzanie	20
206-1	Działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, praktyk antymonopolowych i monopolistycznych	Odpowiedzialne zarządzanie	20
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialne zarządzanie	23-24
207-1	Podjęcie do podatków	Odpowiedzialne zarządzanie	23
207-2	Zarządzanie tematem podatków, kontrola oraz zarządzanie ryzykiem podatkowym	Odpowiedzialne zarządzanie	23-24
207-3	Zaangażowanie interesariuszy i zarządzanie	Odpowiedzialne zarządzanie	24
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważony produkt, Zrównoważona produkcja	38, 42
301-1	Wykorzystywane surowce i materiały według masy lub objętości	Zrównoważona produkcja	43
301-2	Użyte materiały wsadowe z recyklingu	Zrównoważona produkcja	43
301-3	Odzyskane produkty i ich materiały opakowaniowe	Zrównoważony produkt	38

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	42
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Zrównoważona produkcja	46
302-3	Intensywność zużycia energii	Zrównoważona produkcja	46
302-4	Redukcja zużycia energii	Zrównoważona produkcja	46
302-5	Zmniejszanie wymagań energetycznych produktów i usług	Zrównoważony produkt	37
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	42
303-2	Zarządzanie wpływami związanymi z odprowadzaniem / zrzutami wody	Zrównoważona produkcja	51
303-3	Pobór wody	Zrównoważona produkcja	51
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	42
304-1	Zakłady posiadane, wynajmowane lub zarządzane na terenach chronionych środowiskowo lub na terenach o wysokiej bioróżnorodności położone poza obszarami chronionymi	Zrównoważona produkcja	42
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	45
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	Zrównoważona produkcja	45
305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	Zrównoważona produkcja	45

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	Zrównoważona produkcja	45
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Zrównoważona produkcja	45
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Zrównoważona produkcja	45
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	42, 47
306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	Zrównoważona produkcja	47
306-2	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	Zrównoważona produkcja	47
306-3	Odpady wytworzone	Zrównoważona produkcja	49
306-4	Odpady skierowane do odzysku	Zrównoważona produkcja	50
306-5	Odpady skierowane do unieszkodliwienia	Zrównoważona produkcja	50
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	57
401-1	Zatrudnianie nowych pracowników oraz rotacja	Odpowiedzialność względem ludzi	57
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Odpowiedzialność względem ludzi	58
401-3	Urlopy rodzicielskie	Odpowiedzialność względem ludzi	61
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	64
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Odpowiedzialność względem ludzi	64

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i opis procedur w przypadku wystąpienia incydentów/wypadków	Odpowiedzialność względem ludzi	65
403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Odpowiedzialność względem ludzi	67
403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Odpowiedzialność względem ludzi	65
403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Odpowiedzialność względem ludzi	65, 67
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Odpowiedzialność względem ludzi	67
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo związanego z relacjami biznesowymi organizacji	Odpowiedzialność względem ludzi	64-65
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Odpowiedzialność względem ludzi	64
403-9	Urazy związane z pracą	Odpowiedzialność względem ludzi	65-66
403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Odpowiedzialność względem ludzi	65-66
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	59
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Odpowiedzialność względem ludzi	59
404-2	Programy wspierające ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Odpowiedzialność względem ludzi	59-60
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne	Odpowiedzialność względem ludzi	59-60

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja w Raporcie	Strona
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	54, 62
405-1	Różnorodność ciał zarządzających i kadry pracowniczej	Odpowiedzialność względem ludzi	56
405-2	Wskaźnik wynagrodzenia podstawowego kobiet do mężczyzn	Odpowiedzialność względem ludzi	62
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialność względem ludzi	54
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	W 2022 roku nie odnotowano żadnego przypadku dyskryminacji.	-
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważona produkcja	42
413-2	Działania mające znaczący, rzeczywisty lub potencjalny negatywny wpływ na społeczności lokalne	Zrównoważona produkcja	42, 47, 48
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Zrównoważony produkt	36
416-1	Ocena wpływu istotnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Zrównoważony produkt	39
3-3	Sposób zarządzania istotnymi tematami	Odpowiedzialne zarządzanie	25
418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	Odpowiedzialne zarządzanie	25



SOLARIS

A CAF GROUP COMPANY

www.solarisbus.com