

Łączymy Globalnie
Łączymy Odpowiedzialnie

TK.Group

RAPORT
SPOŁECZNEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI
BIZNESU

2021



STRUKTURA RAPORTU

List od Prezes Zarządu	4
1. TFK.Group	5
1.1. Informacje o TFK.Group	7
1.2. TFK.Group na rynku / otoczenie rynkowe i branżowe	15
1.3. Ład korporacyjny i zarządzanie ryzykiem	17
1.4. Prawa człowieka i pracownika	27
2. TELE-FONIKA Kable SA	29
2.1. Informacje o TELE-FONIKA Kable S.A.	31
2.2. Priorytety w zakresie zrównoważonego rozwoju	36
2.3. Badania i rozwój	37
2.4. Zatrudnienie i rozwój pracowników	39
2.5. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i współpracowników	39
2.6. Środowisko naturalne	42
3. JDR Cable Systems Ltd	52
3.1. Informacje o JDR Cable Systems Ltd	54
3.2. Priorytety w zakresie zrównoważonego rozwoju	60
3.3. Badania i rozwój	61
3.4. Zatrudnienie i rozwój pracowników	67
3.5. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i współpracowników	67
3.6. Środowisko naturalne	70
4. O raporcie	75
5. Słownik	82

LIST OD PREZES ZARZĄDU



GRI 102-14

Szanowni Państwo, jesteśmy wiodącym europejskim producentem kabli i przewodów oraz specjalistycznych usług związanych z energetyką morską. Nasze produkty w pośredni sposób wpływają na jakość życia setek milionów osób na całym świecie. To ogromna odpowiedzialność, na którą w TFK.Group odpowiadamy poprzez najwyższe standardy jakości na każdym etapie produkcji. Rozwijamy naszą organizację w zrównoważony sposób, łącząc dobre wyniki ekonomiczne z dbałością o środowisko, troską o pracowników oraz pozytywnym wpływem społecznym.

Jesteśmy nowoczesną, skupiającą wykwalifikowaną kadrę Grupą podejmującą wyzwania w różnych obszarach i sektorach nowoczesnej energetyki, przemysłu i w międzynarodowym łańcuchu dostaw. Z takim samym zaangażowaniem podchodzimy do produkcji i dostaw kabli na potrzeby zarówno polskiej energetyki, jak i operatorów złóż różnych surowców na morzach i oceanach. Od dłuższego czasu identyfikujemy współczesne wyzwania, związane zwłaszcza z klimatem i środowiskiem, ale też bezpośrednio z energią elektryczną, także tą pozyskiwaną z odnawialnych źródeł energii. TFK.Group jest dziś aktywnym uczestnikiem zielonej rewolucji związanej z rozwojem morskiej energetyki wiatrowej. Ta innowacyjna branża umożliwia zarówno zaangażowanie lokalnego przemysłu, jak i szeroką międzynarodową współpracę. Nasz rozwój ukierunkowany jest głównie na sektor energetyki odnawialnej – od lat konsekwentnie budujemy kompetencje w tym zakresie i optymistycznie patrzymy w przyszłość. Rozwijamy również nasze zaplecze badawczo-rozwojowe o nowe technologiczne wyzwania, współpracując blisko z naszymi partnerami z uczelni i instytutów badawczych oraz międzynarodowych stowarzyszeń i organizacji branżowych. Będziemy kontynuować nasze obecne projekty – m.in. mobilne magazyny energii – ale również pracować nad nowymi przedsięwzięciami, jak wysokowydajne kable podmorskie, czy kable zasilające o najwyższych napięciach dla przemysłu energetycznego, w tym rozwijanie Floating Offshore Wind Demonstration Programme.

Symbolicznym wydarzeniem w 2021 roku w TFK.Group stało się ogłoszenie budowy nowego zakładu produkcyjnego w Wielkiej Brytanii. Fabryka zwiększy nasze moce wytwórcze związane z morską energetyką wiatrową. Odpowiadamy w ten sposób na przewidywany prawie ośmiokrotny wzrost tego sektora – z 28 GW obecnie do około 218 GW w 2030 roku. Już teraz nasze produkty i doświadczenie serwisowe pomagają zrealizować najbardziej ambitne projekty odnawialnych źródeł energii.

Sukces TFK.Group zawdzięczamy pracownikom naszej organizacji. To grupa wybitnych specjalistów. Ich zaangażowanie, wiedza, doświadczenie i etyka w codziennej pracy pozwoliły nam stworzyć Grupę, która jest nie tylko dumna z przeszłości, ale również może odważnie patrzeć w przyszłość. Mimo geograficznych odległości i różnych kultur tworzymy zespół, którego celem jest produkcja i dostawa usług oraz realizacja nawet najbardziej ambitnych projektów. W TFK.Group oferujemy atrakcyjną ścieżkę kariery, pakiety szkoleń oraz tworzymy bezpieczne i angażujące miejsca pracy. Zasady, których przestrzegamy – w tym ścieżka kariery i polityka wynagrodzeń – są jasne i znane wszystkim osobom zatrudnionym. Z prawdziwą radością wspieramy pracowników również w ich inicjatywach charytatywnych.

W zarządzaniu przedsiębiorstwem w sposób zrównoważony pomaga nam ład korporacyjny wdrożony w TFKable oraz JDR. Wprowadziliśmy procedury, polityki i kodeksy, które stanowią jasny zbiór zasad i wartości, jakimi chcemy się kierować. Naszymi doświadczeniami dzielimy się z całą branżą. Należy do kilkudziesięciu polskich i światowych stowarzyszeń i organizacji. Przedstawiciele TFK.Group uczestniczą w najważniejszych dla całego przemysłu kablowego inicjatywach, a nasze najlepsze praktyki są dostrzegane wśród innych uczestników rynku. Nieustannie promujemy również wewnętrzne przedsięwzięcia w Grupie, które przyczyniają się do jeszcze większej redukcji wytwarzanych odpadów i emisji zanieczyszczeń w procesach produkcyjnych. Dążymy w kierunku gospodarki

obiegu zamkniętego, a w nadchodzących latach priorytetem pozostanie stabilny, zrównoważony rozwój, oparty z jednej strony na stopniowym wprowadzaniu technologii produkcji przyjaznych dla środowiska naturalnego, z drugiej – na zastępowaniu dziś stosowanych linii produkcyjnych liniami nowymi, wydajnymi i inteligentnymi.

Szanowni Państwo, oddaję w Państwa ręce nasz raport odpowiedzialności społecznej za rok 2021 z przekonaniem, że zarówno na poziomie spółek, jak i całej grupy stanowimy organizację zrównoważoną i spełniającą kryteria ESG.

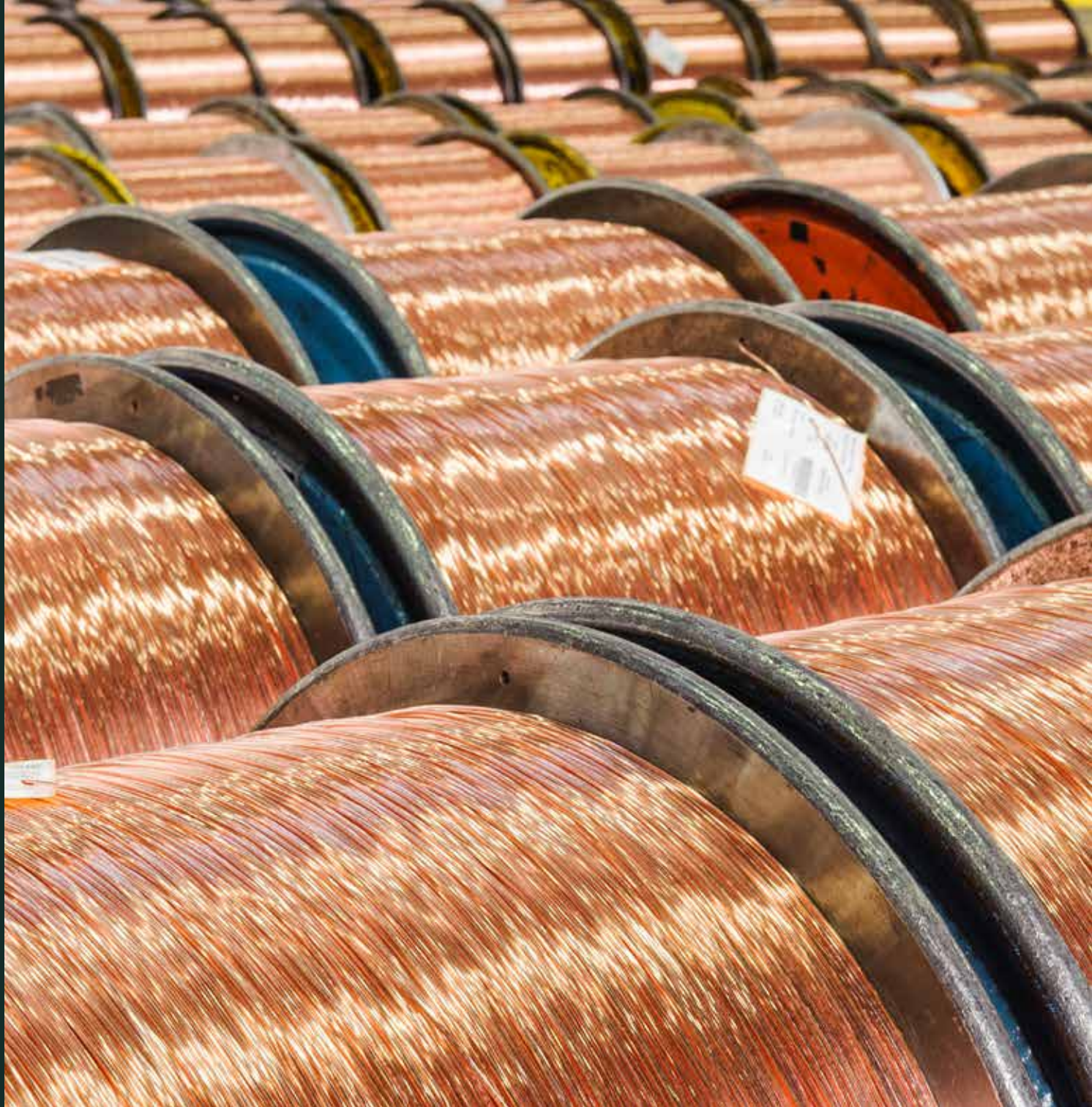
Z wyrazami szacunku

Monika Cupiał-Zgryzek

Prezes Zarządu TELE-FONIKA Kable
Executive chairman JDR Cable Systems



TFK.GROUP



KLUCZOWE LICZBY

GRI 102-7

100%

POLSKIEGO
KAPITAŁU

TOP

JEDEN
Z NAJWIĘKSZYCH
PRODUCENTÓW KABLI
W EUROPIE

40%

UDZIAŁU W POLSKIM
RYNKU*

9 987 km

KABLI DOSTARCZONYCH
DO SEKTORA OZE
OD 2008 ROKU

nr 1

NAJWIĘKSZYCH
PRODUCENTÓW
KABLI I PRZEWODÓW
W EUROPIE WSCHODNIEJ

7

ZAKŁADÓW
PRODUKCYJNYCH,
JEDNOSTEK
DYSTRYBUCYJ-
NYCH,

6

JEDNOSTKI
USŁUGOWE

2

4.

MIEJSCE NA RYNKU
EUROPEJSKIM WŚRÓD
PRODUCENTÓW KABLI
I PRZEWODÓW*

PRAWIE

1 mld euro

ROCZNEGO
PRZYCHODU

DOSTARCZAMY
DO PONAD

2 000

ODBIORCÓW

OBECNOŚĆ
W PONAD

80

KRAJACH

359

MIEDZYNARODOWYCH
CERTYFIKATÓW

TOP

JEDEN
Z NAJWIĘKSZYCH
POLSKICH
EKSPORTERÓW

* na podstawie danych własnych

INFORMACJE O TFK.GROUP

GRI 102-1, 102-2, 102-6

W obecnym kształcie TFK.Group istnieje od 2017 roku. Tworzą ją polska spółka TELE-FONIKA Kable, jeden z największych europejskich producentów kabli i przewodów oraz brytyjska firma JDR Cable Systems – światowej klasy dostawca technologii i usług podmorskich w sektorach energii odnawialnej oraz wydobywania ropy i gazu. Grupa posiada zakłady produkcyjne w Europie, kilka spółek handlowych oraz jednostki serwisowe i centra badawczo-rozwojowe.

Globalną sieć klientów TFK.Group tworzy ponad 2 tysiące odbiorców z 80 krajów w pięciu regionach świata. W obu spółkach Grupy – TFKable i JDR – pracuje w sumie około 2,5 tysiąca wysoko wykwalifikowanych osób.

TFK.Group nie posiada odrębnej osobowości prawnej, a TELE-FONIKA Kable oraz JDR to dwie oddzielne spółki, które mają tego samego właściciela. Oba przedsiębiorstwa rozpoczęły współpracę już w 2008 roku, produkując kompletne produkty i rozwijając swoje rynki w ścisłej kooperacji.

Synergicznym efektem utworzenia TFK.Group stała się strategiczna orientacja pozwalająca na rozwój oferty produktów wysokonapięciowych (HV) i ekstra-wysokonapięciowych (EHV), m.in. poprzez umożliwienie prowadzenia badań ukierunkowanych na opracowanie prototypów i wytycznych technologicznych do produkcji kabli HVAC i HVDC. Integracja obu przedsiębiorstw stworzyła mocne podstawy do tego, by TFK.Group umocniła swoją pozycję na rynku kabli podmorskich, a także otworzyła nowy rozdział w rozwoju w sektorze morskiej energetyki wiatrowej.

TFK.GROUP
Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

The infographic features the TFKable logo and three main pillars: 'Zaangażowanie w jakość, bezpieczeństwo i innowacje' (Commitment to quality, safety, and innovation), 'Globalna sieć' (Global network), and 'Głęboka znajomość rynku oparta na doświadczeniu' (Deep market knowledge based on experience). It highlights 'Wiodący światowy producent kabli i przewodów' (Leading global manufacturer of cables and wires) and 'Ponad 2000 wykwalifikowanych pracowników' (Over 2000 qualified employees). It lists 'Kluczowe produkty obejmują' (Key products include) various cable types. On the right, it mentions 'Światowej klasy dostawca technologii i usług podmorskich' (World-class provider of offshore technology and services) and 'Ponad 450 wykwalifikowanych pracowników' (Over 450 qualified employees). It also lists 'Kluczowe produkty obejmują' (Key products include) different cable types. The background shows a large cable cross-section and a bundle of smaller cables.

TFK.Group produkuje m.in. kable dla sektora energetycznego w następujących grupach produktów: kable elektroenergetyczne niskiego napięcia do 1 kV, kable elektroenergetyczne średniego napięcia od 6/10 kV do 18/30 kV, kable elektroenergetyczne wysokiego napięcia od 36 do 150 kV, kable elektroenergetyczne ekstra wysokiego napięcia od 220 do 400 kV oraz przewody, kable telekomunikacyjne miedziane i światłowodowe, kable w izolacji gumowej, w tym górnicze i dźwigowe, oraz kable sterownicze do przesyłu danych oraz do zapewnienia bezpieczeństwa, jak również Inter-array cables (33 kV & 66 kV), Subsea Power Umbilicals, Steel Tube Umbilicals, rental i oil & gas services tj. kable podmorskie

(w tym kable łączące wieże wiatrowe i kable eksportowe), które znajdują zastosowanie przy budowie i obsłudze morskich i lądowych farm wiatrowych.



Więcej informacji o historii spółek tworzących TFK.Group można znaleźć m.in. w Raporcie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za rok 2020 dostępnym na naszej stronie internetowej w zakładce O NAS CSR

Od początku proces integracji TELE-FONIKA Kable oraz JDR polegał na stałej współpracy, wzmacnianiu wzajemnych relacji biznesowych oraz promowaniu dwóch marek komercyjnych. Część inicjatyw JDR - jak choćby Th!nk Safety i Th!nk Quality – stała się standardem w całej TFK.Group, z korzyścią dla wszystkich obszarów działalności. JDR wykorzystał również możliwości, jakie daje wspólny łańcuch dostaw, w tym wdrożył znaczące usprawnienia wydajności w procesach produkcyjnych.

DOBRA PRAKTYKA

Wspieramy wymianę wiedzy i doświadczenia pomiędzy pracownikami TELE-FONIKA Kable i JDR. Pracownicy naszej polskiej spółki mają możliwość odbycia 6-miesięcznego stażu w jednym z zakładów produkcyjnych JDR w Wielkiej Brytanii. Celem programu jest pozyskanie interdyscyplinarnie wykształconej kadry inżynierskiej, poznanie przez nią polsko-angielskiego, projektowego modelu produkcyjno-handlowego oraz pogłębienie integracji pracowników. W czasie programu stażyści zostają również zapoznani z pozostałymi procesami operacyjnymi związanymi z planowaniem, projektowaniem, ofertowaniem oraz realizacją projektów.

Uczestnikom zapewniamy opiekę wykwalifikowanej kadry JDR, wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi stawkami na terytorium Wielkiej Brytanii, zakwaterowanie i ubezpieczenie oraz bilety lotnicze.



PRODUKCJA I DYSTRYBUCJA – GLOBALNE LOKALIZACJE

■ **JDR Newcastle**
Jednostka handlowo-usługowa

■ **JDR Zakład Hartlepool**
Produkcja kabli i przewodów

■ **TFK Leicestershire**
Dystrybucja kabli i przewodów

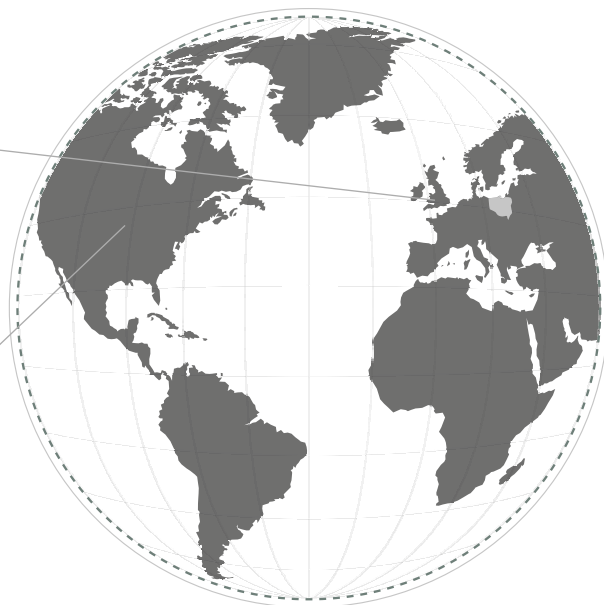
■ **JDR Zakład Littleport**
Produkcja kabli i przewodów

UK

■ **TFK Bolingbrook**
Dystrybucja kabli i przewodów

■ **JDR Tomball, Texas**
Jednostka handlowo-usługowa

USA



■ **TFK Hilden**
Dystrybucja kabli i przewodów

DE

■ **TFK Kowno**
Dystrybucja kabli i przewodów

LT

■ **TFK Zakład Bydgoszcz**
Produkcja kabli i przewodów

■ **TFK Zakład Recyklingu Bukowno**
Zakład przetwarzania odpadów
kablowych

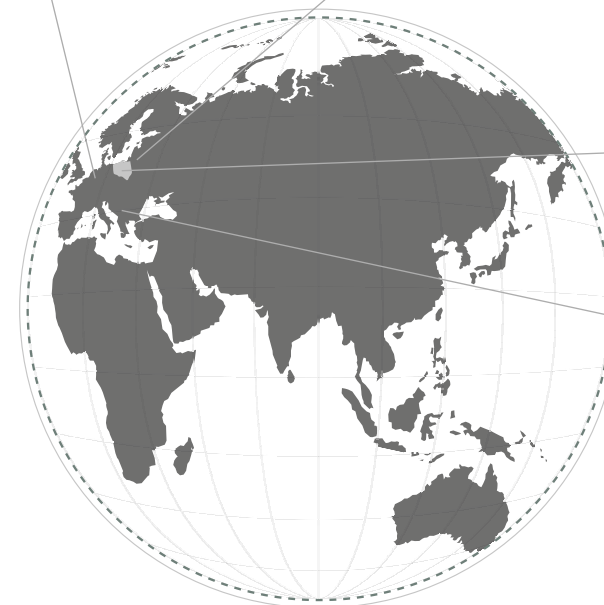
■ **TFK Zakład Myślenice**
Produkcja kabli i przewodów

■ **TFK Zakład Kraków-Wielicka**
Produkcja kabli i przewodów

PL

■ **TFK Zakład Zajecar**
Produkcja kabli i przewodów
oraz jednostka handlowa

SRB

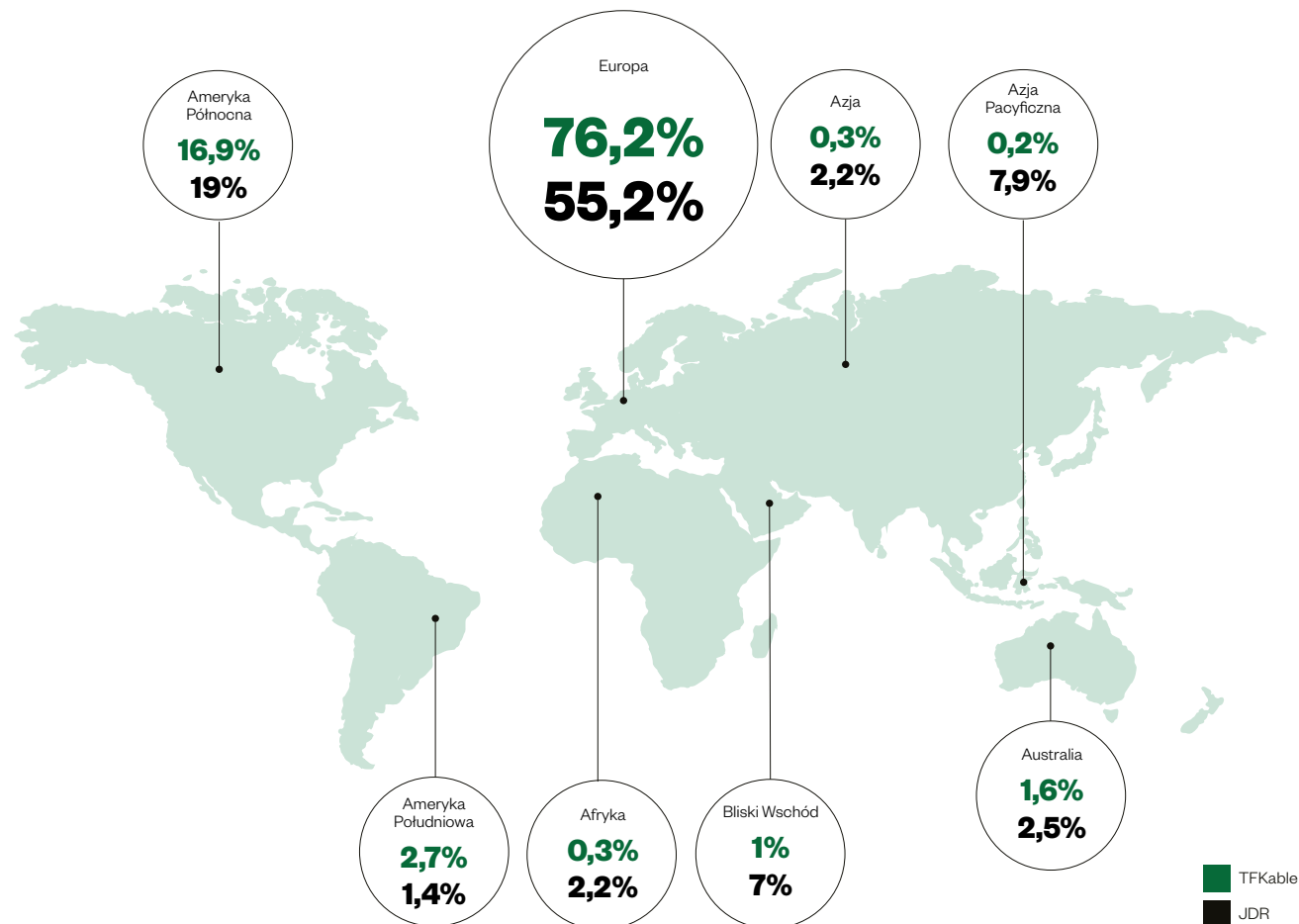


■ ZAKŁADY PRODUKCYJNE

■ SPÓŁKI HANDLOWE

■ JEDNOSTKI SERWISOWE

SPRZEDAŻ WEDŁUG REGIONÓW I KLUCZOWYCH RYNKÓW W 2021 ROKU



NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIA 2021 ROKU W TFK.GROUP



PRZYZNANIE PRZEZ NGBIR DOFINANSOWANIA NA PROJEKT ROZWOJU PRZEMYSŁOWYCH, MOBILNYCH MAGAZYNÓW ENERGII.

W ramach powołanego konsorcjum wraz z Politechniką Lubelską oraz MPK Lublin rozpoczęliśmy pracę nad prototypami w oparciu o nowoczesne technologie, które w najbliższych latach zrewolucjonizują rynek energetyczny.

ZAKOŃCZENIE PRAC NAD PRZYGOTOWANIEM SUWNICY BADAWCZEJ W LABORATORIUM W ZAKŁADZIE KRAKÓW-BIEŻANÓW

Suwnica, jest to specjalistyczna aparatura, która symuluje rzeczywistą pracę kabli sterowniczych i zasilających w skali 1:1. Uzupełnieniem suwnicy laboratoryjnej jest urządzenie do badania odporności za zginanie w ultraniskich temperaturach, osiągających nawet do -30°C .

WDROŻENIE DO PRODUKCJI ULEPSZONYCH KABLI NIEROZPRZESTRZENIAJĄCYCH PŁOMIENIA LSOH

Zakończenie trzyletniego projektu badawczo-rozwojowego prowadzonego z Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym.

ZAKOŃCZENIE ROZBUDOWY CENTRUM B+R O NOWOCZESNE LABORATORIUM EKSTRA WYSOKICH NAPIĘĆ W ZAKŁADZIE W BYDGOSZCZY

W zakładzie będą prowadzone zakrojone na szeroką skalę badania z zakresu opracowywania prototypów kabli prądu stałego HVDC oraz prądu przemiennego EHVAC dla wyższych napięć znamionowych oraz wytycznych technologicznych do ich produkcji.

ROZPOCZĘCIE BUDOWY LABORATORIUM KABLI EKSTRA WYSOKICH PRĘDKOŚCI W ZAKŁADZIE KRAKÓW-BIEŻANÓW

W placówce będą prowadzone prace badawcze nad rozwojem konstrukcji przewodów o izolacji i powłoce gumowej, mających zastosowanie w aplikacjach mobilnych wysokich prędkości oraz wykorzystywanych w wielkogabarytowych maszynach i urządzeniach przeładunkowych i transportowych. Prowadzone badania pozwolą zoptymalizować, w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistych, konstrukcje kabli wysokich prędkości. W efekcie prace umożliwią rozwój nowego sektora sprzedaży w branży transportowo-przeładunkowej.

2021



CENTRUM W TOMBALL PRZENIOSŁO SIĘ DO NOWEJ, WIĘKSZEJ SIEDZIBY

Działalność trzech dotychczasowych obiektów JDR została skoncentrowana w jednym miejscu. Ukończenie tego projektu zapewni 10 akrów powierzchni, co pozwala zwiększyć wsparcie produkcyjne i serwisowe, uwzględnić innowacje i poprawić wydajność działań wspierających branżę oil&gas.

OGŁOSZENIE DECYZJI O BUDOWIE NOWEGO ZAKŁADU PRODUKCYJNEGO W POBLIŻU BLYTH W NORTHUMBERLAND W WIELKIEJ BRYTANII.

Celem przedsięwzięcia jest kompleksowa produkcja i dostawy do szybko rozwijającego się rynku morskiej energii odnawialnej. Nowy zakład docelowo pozwoli JDR i TFKable rozwijać obecną technologię produkcji kabli podmorskich i technologię produkcji kabli wysokiego napięcia.

ROZSZERZENIE OFERTY O MORSKI SYSTEM DO TESTÓW REZONANSOWYCH (OFFSHORE RESONANCE TEST SYSTEM - RTS) PRZEZNACZONY NA POTRZEBY FARM WIAТРOWYCH.

System pozwala wykryć wszystkie potencjalne usterki w instalacji i zapobiega poważniejszym awariom.

PRACE ZWIĄZANE Z PRZYSTĄPIENIEM DO SCIENCE BASED TARGETS (SBTI)

SBTI jest inicjatywą, która definiuje i promuje najlepsze praktyki w zakresie wyznaczania celów redukcji emisji gazów cieplarnianych, opierając się na najnowszej wiedzy naukowej. Poddaje także niezależnej weryfikacji zgłoszone cele redukcji emisji. Akces do inicjatywy oraz prace nad wyznaczeniem celów redukcji emisji dla naszej organizacji planujemy na 2022 rok

2021

TFK.Group działa globalnie. Jednym z naszych priorytetów jest koncentracja na międzynarodowym rynku energii odnawialnej. Nasze produkty i usługi wspierają realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz celów Europejskiej Polityki Klimatycznej, która zakłada obniżenie emisji gazów cieplarnianych o 40% do 2030 roku (w stosunku do poziomu z 1990 roku) i zapewnienie co najmniej 27% udziału energii ze źródeł odnawialnych na terenie UE.

OD 2008 ROKU DOSTARCZYLIŚMY

9 987 km

KABLI DO SEKTORA OZE

DOBRA PRAKTYKA

Z danych Global Wind Report wynika, że rok 2020 – mimo trudności w łańcuchu dostaw spowodowanych koronawirusem - był najlepszym w historii dla światowej branży wiatrowej. Instalacje zamontowane w 2020 roku wytwarzają rocznie 93 GW energii, podnosząc globalną skumulowaną moc wiatrową do 743 GW. W TFK.Group wspieramy budowę i eksploatację lądowych oraz morskich farm wiatrowych na całym świecie. Do ich powstawania wykorzystywane są m. in. nasze kable i przewody niskiego, średniego i wysokiego napięcia, a także kable sterujące i optyczne do telekomunikacji, transmisji danych i zapewnienia bezpieczeństwa. W 2021 roku dostarczyliśmy 657 km kabli do budowy morskich farm wiatrowych.

Nasze kable odpowiadają na zmieniające się potrzeby rozwijającego się świata. W TFK.Group inwestujemy w badania rozwojowe i wykorzystujemy w produktach najnowocześniejsze technologie. Nasze innowacje powstają w Laboratorium

Prób Ogniowych w Krakowie, Centrum Badawczo-Rozwojowym z Laboratoriami Wysokich i Ekstra-Wysokich Napięć w Bydgoszczy, w Centrum Serwisowym Tomball (USA) oraz Centrum Serwisowym Newcastle (Wielka Brytania). Eksperti Grupy – światowej klasy specjaliści – opracowują prototypy i wytyczne technologiczne do produkcji coraz bardziej nowoczesnych kabli, m.in. produktów wysokonapięciowych (HV) i ekstra-wysokonapięciowych (EHV).

POSIADAMY **359**
CERTYFIKATÓW JAKOŚCI UDZIELONYCH PRZEZ
39 JEDNOSTEK CERTYFIKUJĄCYCH NA ŚWIECIE

W SKALI ROKU PROWADZILIŚMY **650**
PRAC ROZWOJOWYCH ZWIĄZANYCH
Z NOWYMI GRUPAMI PRODUKTOWYMI

STWORZYLIŚMY **840** KODÓW
PRODUKTOWYCH I PRZEPROWADZILIŚMY
561 PRÓB TECHNOLOGICZNYCH

GRI 102-3, 102-4, 102-5, 102-1

TFKable jest spółką akcyjną z siedzibą w Myślenicach w Polsce. JDR jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Edynburgu w Wielkiej Brytanii. Jedynym udziałowcem i właścicielem TFKable i JDR jest Bogusław

Cupiał. Kluczowe osoby zaangażowane w proces zarządzania TFKable pełnią również istotne funkcje zarządcze we wszystkich podmiotach należących do TFK.Group.

Wyniki finansowe TFK.Group są publikowane co kwartał, zgodnie z obowiązkiem informacyjnym wynikającym z umowy kredytowej z dnia 10 kwietnia 2020 roku zawartej z konsorcjum banków. Roczne i półroczne sprawozdania finansowe podlegają odpowiednio audytowi lub przeglądowi przez audytora finansowego. Przedstawione powyżej dane finansowe za 2019 rok zawierają korekty dokonane w sprawozdaniu finansowym za 2020 rok i tym samym różnią się od danych przedstawionych w raporcie CSR za 2019 rok.

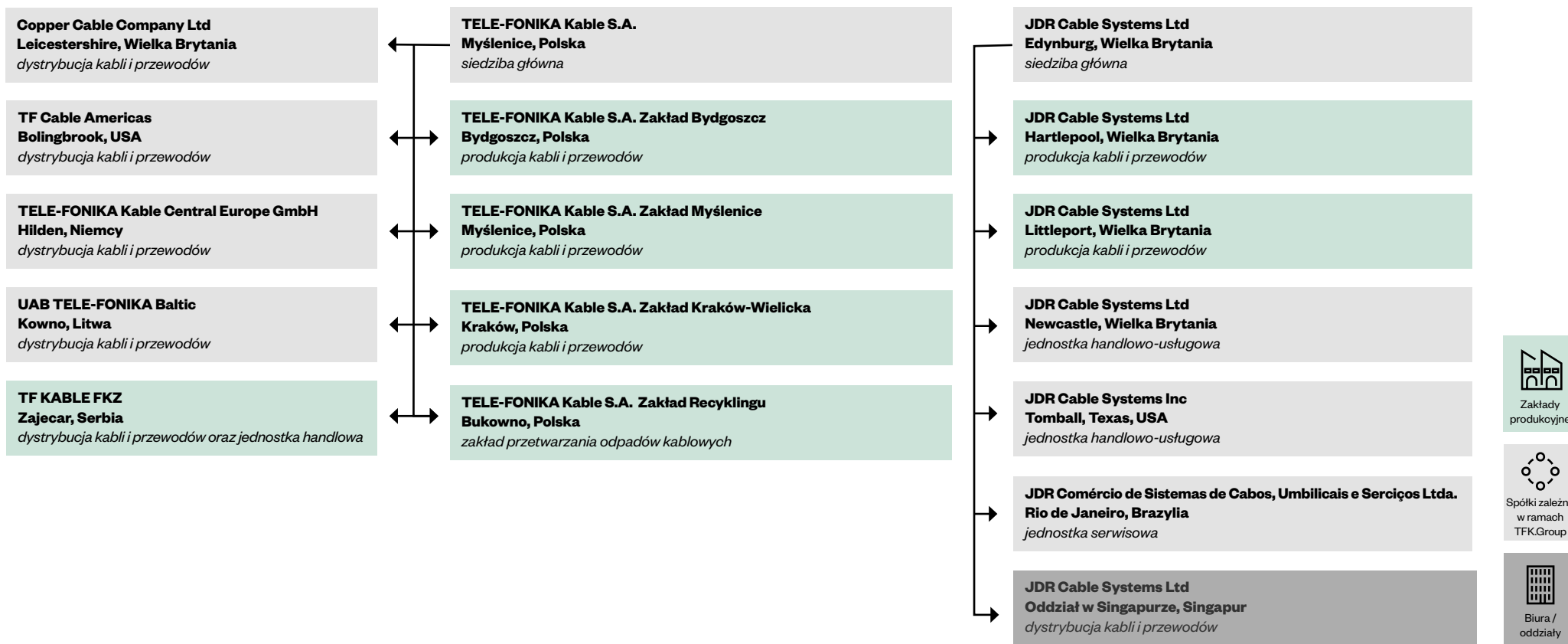
Kluczowe dane finansowe dla TFK.Group za lata 2019-2021 (w tys. EUR)

Pozycja	Wartość w 2019 roku	Wartość w 2020 roku	Wartość w 2021 roku
Aktywa ogółem	783 077	685 704	784 399
Kapitał własny	178 916	171 273	194 328
Przychody ze sprzedaży	925 728	782 572	953 160
EBITDA	58 096	57 814	83 712
Bieżący podatek dochodowy	8 051	6 230	6 201
Zysk netto	1 781	1 258	41 429
Nakłady inwestycyjne (CAPEX)	18 317	21 347	22 114

Kurs wymiany walut polskiej złotówki (PLN) na euro (EUR) zastosowany w raportowaniu finansowym: (rok; kurs bilansowy | kurs wynikowy) 2021 4,57 | 4,60, 2020 4,61 | 4,47, 2019 4,26 | 4,30

¹ <https://gwec.net/wp-content/uploads/2021/03/GWEC-Global-Wind-Report-2021.pdf>

STRUKTURA POGLĄDOWA TFK.GROUP



GRI 102-18

Zarządzanie naszymi największymi spółkami – polską TFKable oraz brytyjską JDR – jest zgodne z przepisami dotyczącymi spółek handlowych w poszczególnych krajach.

Jedynym udziałowcem i właścicielem TFKable oraz JDR jest Bogusław Cupiał.



ZARZĄD

- Prezes Zarządu,
- Wiceprezes Zarządu, Treasury, M&A, Investor Relations,
- Członek Zarządu



THE BOARD

- Executive Chairman
- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Financial Officer (CFO)
- Chief Operating Officer (COO)
- Directors



Szczegółowe informacje o zadaniach organów obu spółek można znaleźć w naszym Raporcie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu za rok 2020, na str. 15.



TFK.GROUP NA RYNKU/OTOCZENIE RYNKOWE I BRANŻOWE

GRI 102-13

Rozwijamy naszą Grupę, ale chcemy również współtworzyć odpowiedzialny rozwój całej branży. Nasi eksperci dzielą się swoją wiedzą i najlep-

szymi praktykami rynkowymi w ramach kilkudziesięciu stowarzyszeń, do których należymy.

NAJWAŻNIEJSZE ORGANIZACJE BRANŻOWE, W KTÓRYCH DZIAŁAMY:

- EUROPACABLE
- Port Equipment Manufactures Association
- Polski Komitet Wielkich Sieci Elektrycznych
- Polskie Stowarzyszenie Energetyki Wiatrowej
- Polskie Towarzystwo Morskiej Energetyki Wiatrowej
- British Polish Chamber of Commerce
- Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii
- British Cable Makers Association
- Electrical Distribution Association
- AWEA (American Wind Energy Association)
- Wind Europe
- RenewableUK
- Global Wind Energy Council (GWEC)
- Subsea UK
- NOF Energy
- Business Network for Offshore Wind (IPF - US)
- Umbilical Manufacturers Federation (UMF)
- Energi Coast
- CIGRE

DOBRA PRAKTYKA

W wrześniu 2021 roku wzięliśmy udział w Międzynarodowych Targach ENERGETAB, największym w Polsce cyklicznym spotkaniu branży energetycznej i elektronicznej. Zespół TFK.Group zaprezentował innowacyjne i bezpieczne rozwiązania dla przemysłu, m.in. dedykowaną linię do realizacji montażu tras kablowych, kable do układania metodą mechaniczną czy innowacyjne kable nierozprzestrzeniające płomienia. Nasi eksperci przedstawili także próbki kabli wykorzystywanych dla projektów z branży energii odnawialnej.

DOBRA PRAKTYKA

Obie nasze spółki - JDR i TFKable – wzięły w 2021 roku udział w ADIPEC 2021 w Abu Dhabi, gdzie zaprezentowane zostały zaawansowane technologie, doświadczenie projektowe i baza produkcyjna w zakresie umbilical, subsea cables oraz pozostałych kabli i przewodów oferowanych na rynku offshore. ADIPEC jest to jedno z najbardziej wpływowych miejsc spotkań na świecie, w którym firmy naftowe, gazowe i energetyczne oraz profesjonalści spotykają się i dyskutują o możliwościach, które obecnie są dostępne w sektorze energetycznym.



DOBRA PRAKTYKA

GRI 102-12

Jednym z najważniejszych branżowych stowarzyszeń jest istniejące od 1991 roku Europacable, które skupia największych europejskich producentów kabli oraz przewodów. Na całym świecie członkowie Europacable zatrudniają ponad 70 tys. osób. Przystąpienie do stowarzyszenia Europacable i złożenie podpisu pod deklaracją Europacable Industry Charter wyraża zobowiązanie TELE-FONIKI Kable do przestrzegania wspólnie wyznawanych zasad i celów etycznych, jak również zrównoważonego rozwoju produkcji kabli. Od września 2015 roku funkcję wiceprezydenta Europacable pełni Monika Cupiał-Zgryzek

W 2021 roku nasi przedstawiciele uczestniczyli w pracach dziewięciu grup roboczych Europacable. Podczas spotkań wypracowane zostały stanowiska w kluczowych dla rozwoju całej branży tematach związanych m.in. z gospodarką cyrkularną, zrównoważonym łańcuchem dostaw, emisją CO₂ i wsparciem e-mobilności.

Od 2019 roku TFKable wraz z partnerami stowarzyszonymi z Europacable prowadzi również kampanię „Ochrona przeciwpożarowa to nasza odpowiedzialność. Twoja też”, związaną z regulacjami bezpieczeństwa pożarowego CPR. Częścią kampanii jest bezpłatny internetowy program szkoleniowy Mój trener CPR.



ŁAD KORPORACYJNY I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Przeciwdziałanie korupcji, 102-16, GPW G-P2

W TFK.Group wiemy, że wartości i etyka organizacji nie zależą od szerokości geograficznej ani języka, w którym są wyrażane – zależą od ludzi i ich codziennego podejścia do prowadzenia biznesu. Decydując się na utworzenie TFK.Group, kierowaliśmy się przekonaniem, że obie spółki - TELE-FONIKA Kable i JDR - dzielą te same, najwyższe standardy etycznego zachowania, mimo czasami odmiennego ich sformułowania. Choć prace nad formalnym uspołecznieniem kodeksów i polityk w Grupie nie zostały jeszcze zakończone, możemy z całą odpowiedzialnością powiedzieć, że jesteśmy organizacją spójną pod względem wartości i zasad.

Na straży etyki w TFK.Group stoją dwa dokumenty - Kodeks Postępowania Zawodowego i Etycznego w TFKable oraz Kodeks etyczny w JDR. W obu firmach – a więc również w całej Grupie – obowiązują też wspólne standardy dotyczące pracy, dostawców, przeciwdziałania korupcji oraz przestrzegania norm społecznych i praw człowieka.

102-12

TFK.Group jest organizacją globalną. Gdziekolwiek na świecie pracujemy, zobowiązujemy się do przestrzegania Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy. Absolutnie i w żadnym stopniu nie wykorzystujemy pracy dzieci. Odmawiamy nawiązania jakiegokolwiek relacji biznesowej z osobami, firmami lub organizacjami, które nie przestrzegają podstawowych standardów, zasad i praw człowieka.

Partnerów biznesowych TFK.Group traktujemy tak, jak sami chcemy być traktowani – uczciwie i profesjonalnie.

Nie tolerujemy w Grupie żadnej formy przekupstwa i korupcji. Skrupulatnie przestrzegamy przepisów antykorupcyjnych obowiązujących w Polsce, Wielkiej Brytanii oraz w pozostałych krajach, w których prowadzimy działalność gospodarczą.

Polityka Przeciwdziałania Przekupstwu i Korupcji JDR określa zasady i oczekiwania w zakresie przeciwdziałania przekupstwu i korupcji w stosunku do pracowników i osób trzecich reprezentujących JDR lub dokonujących transakcji z JDR, a także zapewnia wszelkie niezbędne informacje dotyczące, między innymi, zrozumienia i rozpoznawania przekupstwa i korupcji, dostępnych szkoleń.

W TFKable w 2021 roku trwały końcowe prace nad przyjęciem formalnej Procedury antykorupcyjnej. Zakończone zostały konsultacje prawne i konsultacje wewnętrzne, a w 2022 roku spodziewane jest zatwierdzenie Procedury przez władze spółki.



WARTOŚCI TFK.GROUP



NIEZAWODNOŚĆ

Niezawodne i wydajne produkty, profesjonalne usługi i wiedza ekspercka

ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I ŚRODOWISKO

Zawsze naszym priorytetem

UCZCIWOŚĆ

Zaufanie i szacunek poprzez właściwe działania

PRZYWÓDZTWO

Dawanie przykładu na wszystkich poziomach

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Poszanowanie godności ludzkiej, praw i wolności

ELASTYCZNOŚĆ

Reagowanie na potrzeby naszych klientów

PASJA

Inspiracja, kreatywność i poszerzanie naszej wiedzy oraz kompetencji

KONCENTRACJA NA KLIENTIE

Współpraca z naszymi klientami

JAKOŚĆ

Duma z naszych produktów i usług

ETYKA I UCZCIWOŚĆ

Uczciwość, fair play i szacunek

INNOWACJE

Współpraca w ramach bezpiecznej, komunikatywnej i przejrzystej organizacji

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dbłość o naszych pracowników i społeczności, w których działamy

PRACA ZESPOŁOWA

Wspieranie odpowiedzialności, rozwoju, przywództwa i równości

PRACA ZESPOŁOWA

Znajdowanie lepszych sposobów wykonywania zadań każdego dnia

GRI 205-3, SDG 16, GPW G-P3

W 2021 roku w TFK.Group nie odnotowano żadnego przypadku korupcji.

GRI 205-1, SDG 16, GPW G-P3

W TFKable 28 zdarzeń gospodarczych (70%) zostało przeanalizowanych pod kątem ewentualnych ryzyk korupcyjnych. Spółka zdefiniowała pięć głównych ryzyk:

- udostępnienie na rynek wadliwego wyrobu,
- zakup wadliwego surowca lub niespełniającego wymagań,
- zawyżona cena zakupu,
- zmniejszony zakres zakupionych usług,
- umożliwienie zaboru mienia.

GRI 102-17, GPW G-P4

W TFK.Group rozumiemy rolę, jaką we współczesnych organizacjach mają sygnaliści – osoby, które decydują się zgłosić ewentualne nieprawidłowości w funkcjonowaniu organizacji. Zarówno w TFKable, jak w JDR działają dedykowane mechanizmy umożliwiające anonimowe zgłoszenie nieprawidłowości. Wszystkie osoby przekazujące w dobrej wierze zgłoszenie mogą liczyć na ochronę przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

W TFKable nasi pracownicy mogą m.in. pozostawić wiadomości w skrzynce kontaktowej dostępnej w każdym zakładzie, wysłać e-mail, zadzwonić lub zgłosić niewłaściwe zachowania związkom zawodowym. W firmie istnieje też ścieżka składania formalnych skarg i wniosków. Za prawidłowe funkcjonowanie mechanizmów raportowania jest odpowiedzialny Dyrektor Działu Zasobów Ludzkich i Administracji. W 2021 roku nie odnotowano żadnych zgłoszeń od sygnalistów.

W JDR funkcjonuje Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości. Pracownicy mogą korzystać z telefonicznej linii zgłoszeniowej obsługiwanej przez zewnętrzną, niezależną organizację z wykorzystaniem oprogramowania Ethiospoint. Zgłoszeń można dokonywać anonimowo. W 2021 roku nie spłynęło żadne zgłoszenie.

TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

W TFKable wszyscy pracownicy otrzymują Kodeks Postępowania Zawodowego i Etycznego na służbowego e-maila, a jego zasady są też prezentowane na tablicach informacyjnych w naszych zakładach. Dodatkowo, po przyjęciu do pracy, nowi pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenie wprowadzające, podczas którego są zapoznawani z treścią Kodeksu.

GRI 102-9

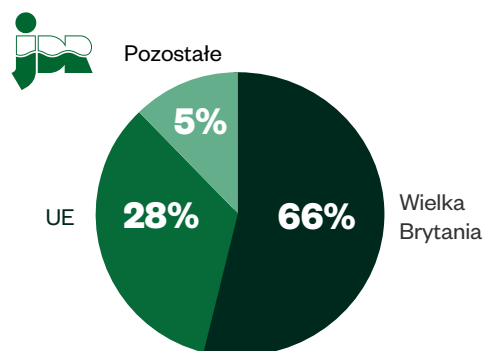
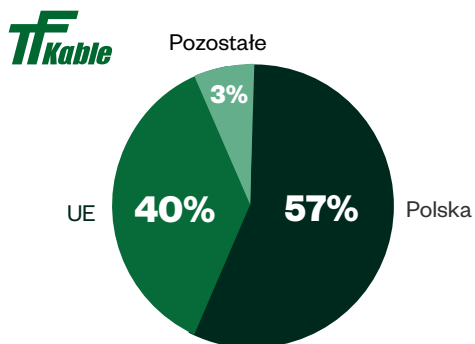
Chcemy budować odpowiedzialny łańcuch dostaw. Warunkiem współpracy z TFK.Group jest spełnianie norm etycznych oraz odpowiedzialność społeczna i środowiskowa potencjalnych partnerów biznesowych. Jednocześnie szukając dostawców zawsze najpierw sprawdzamy, czy możemy ich znaleźć na rynku lokalnym lub – szerzej – na terenie Unii Europejskiej. Dostawy od lokalnych dostawców mają w Grupie priorytet – wiemy, że w ten sposób korzystnie wpływamy na gospodarki i społeczeństwa bliskie miejscom, w których produkujemy nasze produkty – tworzymy pośrednio: miejsca pracy i zwiększamy dochody dla gospodarstw domowych.



GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Ocena środowiskowa i społeczna dostawców

W zrównoważonym łańcuchu dostaw widzimy szansę na zwiększenie konkurencyjności naszej Grupy. Organizując dostawy kierujemy się jasno

ŹRÓDŁA DOSTAW



zdefiniowanymi celami i zasadami. Liczą się:

- bezpieczeństwo i jakość,
- ocena ryzyka dostawcy,
- zarządzanie dostawcami i ewaluacja współpracy,
- utrzymanie bezpieczeństwa oraz trwałości dostaw,
- identyfikacja kluczowych dostawców i towarów.

W TFKable dostawcy co roku są zobowiązani do podania informacji o swoich zasadach etycznych w specjalnym kwestionariuszu. Przestrzeganie zasad jest sprawdzane podczas przeprowadzanych przez spółkę audytów u dostawców. JDR wprowadziła Kodeks Odpowiedzialnego Zaopatrzenia, w którym opisuje wymagania wobec dostawców. Każdy potencjalny partner biznesowy spółki wypełnia również etyczną Deklarację Dostawcy spójną z Kodeksem Etyki. Deklaracja została opracowana zgodnie z przygotowanymi przez ONZ Wytycznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Ze względu na specyfikę naszej działalności, szczególne znaczenie dla TFK.Group ma Polityka w zakresie minerałów z obszarów konfliktowych. Jednym z kluczowych półproduktów do produkcji kabli jest cyna. W naszych zakładach zużywamy jej rocznie 64 tony. Jednocześnie globalna produkcja cyny skoncentrowana jest m.in. w Demokratycznej Republice Konga i krajach sąsiednich, gdzie wydobycie może być powiązane z łamaniem praw człowieka. W Grupie nigdy nie kupujemy cyny z regionów dotkniętych konfliktami zbrojnymi. Od wszystkich naszych dostawców cyny bezwzględnie wymagamy deklarowania źródeł jej pochodzenia, aż do poziomu rafinerii. Współpracujemy tylko z firmami, które mogą potwierdzić legalność i zrównoważone pochodzenie oferowanej cyny.

Zarówno w TFKable, jak i JDR obowiązuje Polityka Przeciwdziałania Współczesnemu Niewolnictwu i Handlowi Ludźmi. Zawierając kontrakty na całym świecie, wybieramy tylko te firmy, co do których nie mamy wątpliwości, że nie korzystają z ewentualnych praktyk niewolniczych i nie są zaangażowane w handel ludźmi. Regularnie co roku przeprowadzamy w tym zakresie proces oparty o procedurę należytej staranności u naszych dostawców. W jej ramach

prosimy dostawców m.in. o wypełnienie ankiet, w których określane jest podejście firm do kwestii praw człowieka, pracy dzieci i pracy przymusowej, przeciwdziałania dyskryminacji oraz gwarantowania praw pracowniczych. Polityka jest spójna ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania opartym na standardach ISO.

GRI 308-1, 414-1, SDG 8, GPW S-P6

DOBRA PRAKTYKA

W TELE-FONIKA Kable korzystamy z usług ponad 200 kontrahentów. Kluczowym kryterium wyboru jest terminowość dostaw, która pozwala nam zachować ciągłość produkcji i jednocześnie optymalizować koszty magazynowania. 56% naszych dostawców to firmy polskie. Każdy dostawca, z którym rozpoczynamy współpracę zobowiązany jest dostarczyć do TFKable wymagane do oceny wstępnej dokumenty, m.in.: ankietę samooceny oraz – jeśli dotyczy to kupowanych usług - oświadczenia dotyczące chemikaliów i ryzykownych dla środowiska substancji oraz certyfikaty środowiskowe ISO 14001.



ŁAD KORPORACYJNY

Tworzymy organizację opartą na trwałych, transparentnych relacjach z interesariuszami – pracownikami, dostawcami, partnerami i inwestorami. Rozwój TFK.Group opieramy na zaufaniu i codziennej uczciwości biznesowej. Wdrożony ład korporacyjny umożliwia zarządzanie i nadzór nad organizacją zgodnie z najlepszymi standardami korporacyjnymi i obowiązującymi przepisami prawa.

CZTERY ELEMENTY MISJI TFK.GROUP

Ciągłe doskonalenia

naszych kompetencji i praktycznej wiedzy fachowej potwierdzone wymaganymi certyfikatami skutkujące silnym zespołem światowej klasy ekspertów



Zrównoważony rozwój

dążenie do ulepszenia naszych produktów i procesów dla lepszej przyszłości.



Projektowanie, produkcja i **dostawa nowoczesnych innowacyjnych technologii** do wszechstronnego użytkowania



Innowacje zwiększające moce produkcyjne

w tym wykorzystanie nowoczesnych technologii i efektywne wykorzystanie możliwości rynkowych, umożliwiających nam dostarczanie szerokiej gamy produktów na czas, w dogodnym miejscu i po konkurencyjnych cenach, przy zapewnieniu stabilnego wzrostu.



W TFKable od 2019 roku obowiązuje Polityka Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, która definiuje cele spółki. Są to:

- inwestycje w bezpieczeństwo i komfort pracy,
- wdrożenie Kodeksu postępowania zawodowego i etycznego,
- wsparcie rozwoju pracowników,
- troska o środowisko naturalne m.in. poprzez zrównoważone zarządzanie

surowcami i mediami energetycznymi, wdrażanie przyjaznych dla środowiska produktów oraz racjonalne gospodarowanie powstającymi odpadami i implementacja zasad gospodarki w obiegu zamkniętym,

- wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu w łańcuchu dostaw – określenie dla kontrahentów zbioru standardów zgodnych z prawami człowieka, przepisami prawa pracy oraz zasadami ochrony środowiska.

WYBRANE POLITYKI Z OBSZARU ZRÓWNAWAŻONEGO ROZWOJU W TFKABLE ORAZ JDR



- Polityka w zakresie „Conflict Minerals”
- Polityka BHP
- Polityka jakości
- Polityka środowiskowa
- Polityka przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu i handlu ludźmi
- Polityka CSR
- Kodeks postępowania zawodowego i etycznego



- Kodeks etyki
- Polityka antykorupcyjna
- Polityka jakości, zdrowia i bezpieczeństwa oraz ochrony środowiska (QHSE)
- Polityka CSR
- Kodeks Responsible Sourcing
- Polityka dotycząca skarg zewnętrznych
- Polityki w zakresie conflict minerals i human trafficking



TH!NK SAFETY TH!NK QUALITY

TH!NK SAFETY i TH!NK QUALITY to programy uruchomione w JDR i wdrażane w całej TFK.Group, w ramach upowszechniania dobrych praktyk JDR. Programy zapewniają najwyższe standardy zarządzania ryzykiem związanym z kwestiami zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska. Stanowią one podstawę działań TFK.Group, obejmując zasady takie jak ciągłe doskonalenie, podejście LEAN

i zapobieganie powstawaniu odpadów. Zakład TFKable w Bydgoszcy został już objęty obydwoma programami.

TH!NK QUALITY jest elementem ciągłego doskonalenia wdrażanego poprzez procedurę zarządzania zmianami. Celem procesu jest kontrola cyklu życia wszystkich zmian wpływających na procesy produkcyjne, maszyny i urządzenia stosowane w procesach produkcyjnych lub obiektach, w których te procesy mają miejsce. Dążymy do tego, by wszystkie zmiany były rejestrowane, oceniane, autoryzowane, ustalone według priorytetów, planowane, testowane, wdrażane, dokumentowane i przeglądane w kontrolowany i zrównoważony sposób, bez negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo lub środowisko naturalne.

Do zgłaszania pomysłów na ulepszenia zachęcamy pracowników, a inicjatywy można zgłaszać na trzy sposoby:

- Karty Think Quality,
- formularz zmiany procesu inżynierskiego,
- formularz ciągłych usprawnień.

Program TH!NK SAFETY promuje wśród pracowników poczucie odpowiedzialności za bezpieczeństwo w środowisku pracy. Program zachęca osoby zatrudnione do obserwacji 21 kluczowych czynników ryzyka i zgłaszania swoich spostrzeżeń oraz podjętych działań za pomocą specjalnych kart TH!NK SAFETY.

CELE PROGRAMÓW TH!NK SAFETY I TH!NK QUALITY:

- Zmniejszenie kosztów operacyjnych wynikających ze skutków utraty jakości, a także zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników;
- zapewnienie większej powtarzalności, utrzymując jakość i bezpieczeństwo na wysokim poziomie;
- prowadzenie do zaangażowania pracowników, zwiększonej motywacji, pośredniego przywiązania do miejsca pracy poprzez bezpośrednie zaangażowanie w projekty;
- budowanie strategicznych przewag konkurencyjnych TFK.Group na rynkach;
- budowanie wizerunku TFK.Group wśród klientów i pracowników jako wiarygodnego i odpowiedzialnego dostawcy/pracodawcy;
- promowanie kultury myślenia o jakości i bezpieczeństwie wśród pracowników.

System zarządzania biznesowego
narzędzia, które wspierają nas w lepszym wykonywaniu naszej pracy.



Głos klienta
to, w jaki sposób wdrażamy wymagania klienta w naszej działalności oraz łańcuchu dostaw.



Zarządzanie ryzykiem
identyfikacja, śledzenie i minimalizacja ryzyka.



TH!NK QUALITY



Ciągłe usprawnienia
dążenie do ulepszenia naszych produktów i procesów dla lepszej przyszłości.



Koszt Braku Jakości (COPQ)
błędy, które zmniejszają naszą zyskowność i wpływają na zaufanie klienta.



Zarządzanie projektem
ściśła kontrola przez cały cykl życia produktu, od zapytania poprzez instalację, po pomyślnie zrealizowany projekt.

ZARZADZANIE RYZYKIEM ESG

Rozwijamy TFK.Group w sposób zrównoważony. Z satysfakcją obserwujemy rosnące w ostatnich latach znaczenie czynników ESG (ang. environmental, social and corporate governance, czyli środowisko naturalne, społeczeństwo i ład korporacyjny) w regulacjach oraz ocenach instytucji finansowych i ratingowych. Mamy przekonanie, że zrównoważony rozwój zapewni naszej organizacji większą odporność na ryzyka, utrzymanie przewag konkurencyjnych oraz budowę dobrych relacji z interesariuszami opartych na wiarygodności i zaufaniu.

GRI 102-11, GPW E-P3

Kompleksowo analizujemy ryzyka i trendy oraz monitorujemy wpływ naszych działań i produktów na środowisko i otoczenie. Ograniczamy ryzyka poprzez polityki i procedury regulujące nasze działania – od pozyskiwania surowców, poprzez produkcję, sprzedaż i relacje z partnerami biznesowymi do zarządzania pracownikami.

W Grupie zdefiniowane zostały czynniki ryzyka ESG. Ze względu na ich charakter zostały one pogrupowane w trzy główne kategorie – ryzyka operacyjne, ryzyka finansowe oraz megatrendy.

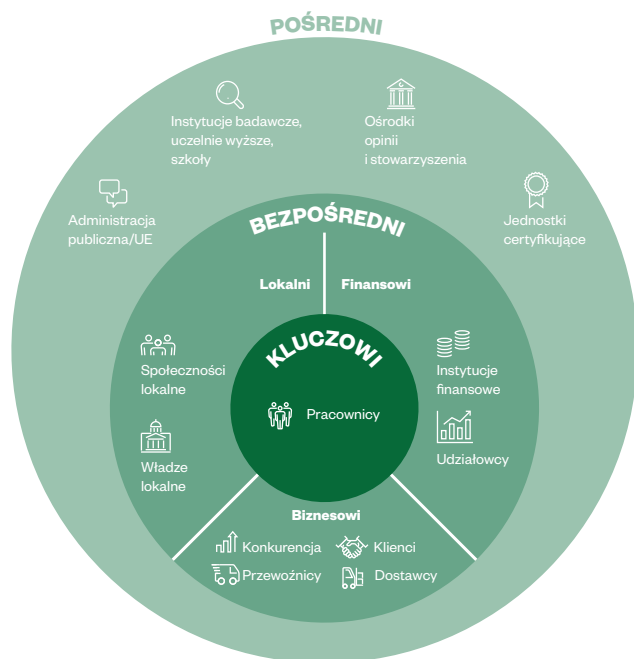


Megatrendy	
Czynniki makroekonomiczne	Zmiany PKB, wysokości stóp procentowych, dostępność kredytów, koszty surowców i ogólny poziom konsumpcji energii, które mają wpływ na poziom inwestycji.
Czynniki geopolityczne	Sytuacja gospodarczo-polityczna w niektórych regionach świata może powodować niestabilność, zakłócając sprawność operacji biznesowych i łańcuch dostaw
Urbanizacja i inteligentne miasta	Rosnący popyt na inteligentną infrastrukturę miejską oraz starzejąca się infrastruktura energetyczna, i jednocześnie zapotrzebowanie na elastyczność i nowe rozwiązania.
Rewolucja energetyczna	Potrzeba dywersyfikacji źródeł energii, inteligentnych sieci oraz obniżenia kosztów produkcji energii, a zarazem wzmoczone regulacje, wymagają nowego podejścia do innowacji produktowych.
Finansowe	
Zmiany klimatyczne i strategia niskoemisyjna	Ryzyko związane ze zwiększeniem regulacji oraz presją na ulepszenia produktowe i procesowe.
Koszt i dostępność surowców	Wyczerpywanie się nieodnawialnych źródeł surowców oraz rosnące koszty ich zakupu oraz zakłócenia w łańcuchach dostaw.
Transparentność oraz oczekiwania inwestorów	Wymóg raportowania i otwartej komunikacji.
Operacyjne	
Przestarzałe technologie	Rosnąca potrzeba tworzenia nowoczesnych technologii i rozwiązań.
Jakość	Ryzyko defektów produktowych.
Dostawcy	Ryzyko związane z naruszeniem praw pracowniczych i/lub środowiskowych oraz zgodność ze standardami jakości, co wymaga dodatkowych działań, np.: audyty dostawców i projektów.
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Standardy i procedury wprowadzone w celu monitorowania i zapewnienia bezpieczeństwa.

RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

Chcemy być słyszani, ale chcemy również słuchać – dlatego stawiamy na partnerski i transparentny dialog, który pozwala na poznanie wzajemnych oczekiwań i możliwości stron. Dobre, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z interesariuszami pozwalają nam realizować długoterminowe strategie i w sposób zrównoważony rozwijać naszą organizację.

GRI 102-40



GRI 102-42, 102-43

W TFK.Group stworzyliśmy mapę interesariuszy, kwalifikując poszczególne grupy w zależności od stopnia relacji i poziomu wpływu. Z każdą z grup relacje budujemy w oparciu o inny zestaw środków i narzędzi, tak by dopasować

środki dialogu do potrzeb i oczekiwań interesariuszy. W Grupie od 2018 roku funkcjonuje Polityka informacyjna, która określa sposoby i metody komunikacji z interesariuszami.

Udziałowcy

- Raportowanie
- Bezpośrednia komunikacja - spotkania, telefony
- Komunikacja marketingowa

Pracownicy

- Bezpośrednia komunikacja - spotkania, telefony
- Komunikacja online/intranet
- Ocena pracownicza
- Konsultacje
- Przekazywanie informacji

Instytucje finansowe

- Spotkania
- Raportowanie

Administracja publiczna/UE

- Raportowanie
- Konsultacje
- Grupy robocze

Konkurencja

- Spotkania
- Targi i konferencje (online w 2020 roku)
- Komunikacja online
- Monitoring

Dostawcy

- Bezpośrednia komunikacja - spotkania, telefony
- Komunikacja marketingowa
- Dni bezpieczeństwa

Klienci

- Informacje produktowe
- Wizyty przedstawicieli handlowych
- Szkolenia produktowe
- Badania satysfakcji i wywiady
- Komunikacja marketingowa
- Audyty online

Władze lokalne

- Spotkania
- Raportowanie

Społeczności lokalne

- Spotkania
- Dobroczynność i aktywności sportowe
- Wizyty w fabrykach

Jednostki certyfikujące

- Spotkania
- Audyty
- Raportowanie

GRI 102-46

Przygotowując publikację niniejszego raportu, przeprowadziliśmy badanie za pomocą kwestionariusza online wśród interesariuszy naszej Grupy – osobną dla spółki TELE-FONIKA Kable oraz JDR. Celem badania była identyfikacja istotnych zagadnień, które powinny zostać ujęte w raporcie. W procesie tym kierowaliśmy się zasadą podwójnej istotności, przedstawioną w projekcie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), która zakłada jako istotne zagadnienia (społeczne, środowiskowe i gospodarcze), na które organizacja ma wpływ oraz/lub czynniki (społeczne, środowiskowe i gospodarcze), które mają wpływ na działania i wyniki finansowe organizacji. W obu ankietach prosiliśmy interesariuszy o ocenę istotności zagadnień zrównoważonego rozwoju w oparciu o wskazaną powyżej zasadą podwójnej istotności.

W ankiecie dla TFKable udział wzięło 120 interesariuszy. Ponad połowę z nich stanowili nasi pracownicy zajmujący różne szczeble w organizacji. Dokładne wykresy przedstawiające interesariuszy biorących udział w ankiecie dla TFKable zostały przedstawione w podrozdziale 2.2. Priorytety w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Ankieta dotycząca spółki JDR wypełniło 113 interesariuszy, z których najliczniejszą grupę również stanowili pracownicy. Dokładne wykresy przedstawiające interesariuszy biorących udział w ankiecie dla JDR zostały przedstawione w podrozdziale 3.2. Priorytety w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Analiza odpowiedzi udzielonych przez interesariuszy pozwoliła nam przygotować listę najważniejszych z ich punktu widzenia tematów zrównoważonego rozwoju.

Szczegółowe matryce istotności zostały przedstawione w rozdziałach dotyczących poszczególnych spółek.

TOP 10 tematów dla TFKable i JDR zdaniem interesariuszy

TFK	wpływ TFK	JDR	wpływ JDR
Recykling	4,22	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	4,37
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	4,06	Dobrobyt pracowników (well-being)	4,24
Odpady/zarządzanie odpadami	4,05	Jakość produktów	4,21
Energia/zużycie energii	3,95	Zarządzanie odpadami	4,07
Zielona/niskoemisyjna infrastruktura (np. budynki niskoemisyjne, w tym wykorzystujące nowe technologie)	3,92	Recykling	4,05
Edukacja i rozwój pracowników	3,90	Różnorodność i równe traktowanie	3,98
Dobrobyt pracowników (well-being)	3,90	Niskoemisyjna infrastruktura	3,97
Zielona logistyka (np. niskoemisyjna flota, energooszczędne obiekty magazynowe)	3,88	Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	3,96
Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy	3,78	Wynagrodzenia	3,95
Ślad węglowy	3,77	Szkolenia i rozwój pracowników	3,94

GRI 102-44

Wskazane przez interesariuszy najważniejsze tematy zostały uwzględnione w niniejszym raporcie.

Temat	Miejsce w raporcie (nr strony)
Recykling	49
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	42
Odpady/zarządzanie odpadami	50
Energia/zużycie energii	46
Jakość produktów	43
Edukacja i rozwój pracowników	43
Dobrobyt pracowników (well-being)	39
Różnorodność i równe traktowanie	40
Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy	39
Ślad węglowy	47
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	18
Wynagrodzenia	40



STRATEGIA PODATKOWA

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Podatki, 207-1, SDG 10, SDG17

TFKable spełnia prawny obowiązek sporządzania i podawania do publicznej wiadomości informacji o przyjętej strategii podatkowej² traktowanej jako zbiór zasad, jakimi kieruje się spółka w odniesieniu do obciążeń podatkowych. Stosowanie się do strategii zapewnia TFKable efektywne i spójne zarządzanie ładem i ryzykiem podatkowym.

Obowiązkiem spółki jest przestrzeganie prawa podatkowego. W firmie zostały wdrożone mechanizmy zapewniające prawidłowe wykonywanie obowiązków podatkowych oraz terminowego regulowania należności publicznoprawnych. Spółka nie realizuje jakichkolwiek działań wpisujących się w tzw. optymalizację podatkową oraz zmierzających do unikania opodatkowania, a także powodujących zwiększenie ryzyka podatkowego i mogących w jakimkolwiek stopniu doprowadzić do uszczuplenia budżetu państwa lub jednostek samorządu terytorialnego. Podejmowanie przez Spółkę działań gospodarczych poprzedzone jest wnikliwą weryfikacją ich podatkowych konsekwencji, których efektem jest odstąpienie od przedsięwzięć generujących ryzyka podatkowe.

TFKable nie dokonała w 2021 roku rozliczeń podatkowych w krajach stosujących szkodliwą konkurencję podatkową, wskazanych w aktach wykonawczych wydanych na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy o CIT i na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy o PIT oraz w obwieszczeniu ministra właściwego do spraw finansów publicznych wydanym na podstawie art. 86a § 10 Ordynacji podatkowej. Co więcej, Spółka nie jest oraz nigdy nie była zarejestrowana jako podatnik w jakichkolwiek ww. terytoriach lub krajach.

² JDR jako spółka podlegająca prawu brytyjskiemu nie ma obowiązku publikowania swojej strategii podatkowej

TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

Priorytetem w zakresie rozliczeń podatkowych Spółki i grupy jest bezpieczeństwo podatkowe, rozumiane jako minimalizacja ryzyka powstania zaległości podatkowych oraz ryzyka pojawienia się sankcji na podstawie przepisów szczególnych. Spółka realizuje swoje obowiązki zgodnie z przepisami prawa podatkowego i co do zasady terminowo wykonuje obowiązki podatkowe, w tym dokonuje zapłaty podatków.

W swojej działalności, zarówno na rynku lokalnym, jak i na rynkach międzynarodowych, Spółka kieruje się zasadami uczciwości i należytej staranności, także w zakresie podatków. Do działalności gospodarczej prowadzonej przez Spółkę zastosowanie znajduje szereg obowiązujących procedur i polityk, odnoszących się do wykonywania obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego i zapewniających ich prawidłowe wykonanie, do których należą w szczególności:

- procedura określająca zakres odpowiedzialności za realizację zadań w przedmiocie rozliczeń z tytułu zobowiązań podatkowych,
- procedura ramowa w zakresie przeciwdziałania niewywiązywaniu się z obowiązku przekazywania informacji o schematach podatkowych,
- procedura weryfikacji dostawców pod kątem potencjalnych wyłudzeń podatku VAT,
- polityka samochodowa,

- procedura ewidencjonowania przebiegu samochodów służbowych,
- procedura składania zapotrzebowań oraz dokonywania zakupów.

Wdrożone przez Spółkę procedury wewnętrzne są adekwatne do jej struktury, rozmiaru i przedmiotu działalności, w tym sektora gospodarczego i skali prowadzonych krajowych oraz zagranicznych transakcji.

W 2021 roku TFKable dokładała wszelkich starań w celu prawidłowego kształtowania rozliczeń podatkowych oraz relacji z Krajową Administracją Skarbową i innymi organami podatkowymi, udzielania niezbędnych informacji oraz zachowania transparentności w obszarze podatkowym. Spółka nie identyfikowała zdarzeń podlegających raportowaniu jako informacji o schematach podatkowych, o których mowa w art. 86a § 1 pkt 10 Ordynacji podatkowej.

Strategia podatkowa spółki za rok 2020 jest jawna i publikowana na internetowej stronie korporacyjnej.



PRAWA CZŁOWIEKA I PRACOWNIKA

Pracownicy TFK.Group wiedzą, że w naszej firmie liczą się wyłącznie kompetencje. Przeciwdziałamy wszelkim przejawom dyskryminacji i promujemy różnorodność i inkluzywną kulturę organizacyjną na każdym etapie procesu rekrutacji i zatrudnienia. W TFKable funkcjonuje Wewnętrzna polityka antymobbingowa, której celem jest przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji w codziennym postępowaniu wszystkich osób zatrudnionych w firmie. W JDR kwestie te precyzyjnie reguluje przyjęty w firmie Kodeks etyki.

Nasi pracownicy – ich kompetencje, zaangażowanie i doświadczenie – są fundamentem naszego sukcesu biznesowego. Chcemy i umiemy pokazywać naszej załodze, jak bardzo cenimy ich pracę. Zapewniamy wszystkim równe szanse i tworzymy w firmie warunki do rozwoju zawodowego. Tworzymy kulturę organizacji w oparciu o uprzejmość, uwagę, szacunek i godność. Zachowujemy bezwzględną uczciwość we wzajemnych relacjach i zawsze przestrzegamy wszystkich praw pracowniczych oraz praw człowieka.

Nasze podstawowe zasady dotyczące stosunków pracy obejmują:

- równość szans i różnorodność pracowników;
- godność osobistą i prawo do prywatności;
- brak tolerancji dla nękania, zastraszania, znęcania się, dyskryminacji, przemusu, groźby, zniewagi i wykorzystywania;
- wrażliwość na różnice kulturowe;
- ustawową płacę minimalną;
- zgodność z ogólnymi przepisami dotyczącymi czasu pracy;
- zakaz pracy dzieci;
- odpowiednie warunki pracy zgodnie z przepisami BHP.

GRI 102-41, GPW S-P4

Cenimy również głos pracowników i słuchamy ich uwag oraz propozycji. Wspieramy możliwość zrzeszania się – w TFKable działają cztery niezależne organizacje związkowe, do których należy około 30% załogi. W JDR pracownicy nie założyli związków zawodowych. Ani TFKable, ani JDR nie posiadają układu zbiorowego zawartego z żadnym związkiem zawodowym. W TFKable wszelkie zmiany w przepisach wewnętrznych, takich jak Regulamin pracy lub Regulamin wynagrodzeń, są konsultowane ze związkami zawodowymi.



Filary obiegu informacji w TFK.Group

TFKable

- Intranet TFPortal, zawierający kluczowe zasoby dla wszystkich pracowników;
- tablice ogłoszeń;
- skrzynki dostępne dla pracowników produkcyjnych;
- regularny mailing/postmaster zawierający ważne informacje dla pracowników dotyczące zmian organizacyjnych, spotkań firmowych lub spraw administracyjnych;
- spotkania dla załóg i pracowników z danych obszarów operacyjnych;
- coroczne spotkania branżowe zespołów sprzedaży, które koncentrują się na wymianie know-how na temat bieżących przedsięwzięć branżowych, nadchodzących projektów, dalszych planów, zgodnie ze strategią sprzedaży i integracją zespołu.

JDR

- cotygodniowe telekonferencje kadry kierowniczej;
- Global Business Update Meeting - coroczny przegląd dotychczasowych wyników i planów na przyszłość;
- aktualizacje od CEO przekazywane e-mailowo (i na tablicach ogłoszeń);
- Regularne informacje o alertach bezpieczeństwa dotyczących stosowanych przez nas środków bezpieczeństwa w celu ochrony wszystkich naszych pracowników i klientów podczas pandemii COVID-19;
- konferencja sprzedaży dla wszystkich obszarów produktów - dzielenie się wiedzą i koordynacja wewnętrzna;
- fora pracownicze w Littleport i Hartlepool, dokonujące przeglądu polityk i wyników;
- ogłoszenia ad hoc w razie potrzeby;
- comiesięczne briefingi zespołu, obejmujące wyniki JDR w porównaniu do naszych kluczowych wskaźników wydajności (KPI) oraz comiesięczną aktualizację biznesową.

COVID – DZIAŁANIA WSPIERAJĄCE PRACOWNIKÓW I INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH

Przez cały okres pandemii COVID-19 w TFK.Group zadbalismy o bezpieczenstwo naszych pracownikow. W całej Grupie zostały wprowadzone niezbędne środki zapobiegawcze, rekomendowane przez krajowe i międzynarodowe ośrodki ochrony zdrowia. Na stanowiskach, na których było to możliwe ułatwiliśmy pracę zdalną, ograniczyliśmy wyjazdy i spotkania służbowe oraz dostęp do zakładów produkcyjnych i biur spółek TFK.Group. We wszystkich obszarach wdrożyliśmy dodatkowe nadzwyczajne środki higieniczne i sanitarne.

W 2021 roku w TFK.Group swoją działalność kontynuował powołany rok wcześniej zespół odpowiedzialny za odpowiednią reakcję organizacji na epidemię SARS-CoV-2. W skład zespołu wchodzi członkowie z różnych obszarów biznesowych oraz przedstawiciele działu prawnego.



Więcej o naszych działaniach w czasie pandemii COVID-19 pisaliśmy w raporcie społecznej odpowiedzialności za rok 2020 na str. 17



TFK.GROUP
Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Zaangażowanie społeczne spółek tworzących TFK.Group skupia się na wsparciu lokalnych społeczności. Szczególne miejsce w naszych działaniach zajmują dzieci i młodzież – wierzymy, że poprzez ciekawą prezentację zawodu inżyniera możemy pomóc najmłodszym w rozwoju zainteresowania naukami ścisłymi.

Pracownicy JDR od lat uczestniczą w projekcie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), w ramach którego w lokalnych szkołach przedstawiają sekrety energetyki morskiej i dzielą się swoją pasją do wykonywanego zawodu. Wielu pracowników JDR zostało ambasadorami lub mentorami STEM – uczestniczą w targach kariery, organizują wycieczki w naszych zakładach, zapraszają do udziału w wydarzeniach wewnętrznych i warsztatach. Zajęcia prowadzone przez naszych specjalistów udowadniają, że o inżynierii można mówić w angażujący dla najmłodszych sposób. Przykładem mogą być warsztaty poprowadzone w St Teresa's R.C. Primary School w Hartlepool, w czasie których budowane były wolnostojące konstrukcje ze spaghetti i pianki marshmallow.

Oprócz programu STEM, pracownicy brytyjskiej spółki wsparli coroczne wydarzenie Bring it On, w czasie którego jeden z pracowników firmy odwiedził lokalną szkołę, aby opowiedzieć o pracy w branży inżynieryjnej.

Również w Polsce nie brak przykładów dzielenia się swoją wiedzą z najmłodszymi. Przykładem może być wizyta w przedszkolu Inspektora ds. BHP z TELE-FONIKA Kable. Nasz pracownik – tata 6-letniej Ani – opowiadał o swojej pracy zawodowej, zasadach bezpieczeństwa w zakładzie produkcyjnym Kraków-Wielicka i pomagał w przygotowaniu wyjątkowych materiałów instruktażowych – ilustracji przybliżających dzieciom sytuacje, które wymagają od nich specjalnej uwagi i podjęcia środków ostrożności. Inicjatywa ta świetnie wpisła się w prowadzoną od 2020 roku w całej Grupie akcję „Mum, Dad, work safely during a coronavirus pandemic”, o której więcej pisaliśmy w naszym ubiegłorocznym raporcie. Oprócz dzielenia się wiedzą - dzielimy się również naszymi produktami. W 2021 roku TELE-FONIKA Kable wsparła Stowarzyszenie Górnośląskich Kolei Wąskotorowych.

Przekazaliśmy stowarzyszeniu kilometr kabla sterowniczego, co pozwoliło na uruchomienie dwóch semaforów izolacji torowej oraz dwóch napędów elektrycznych stacji Bytom Karb.

DOBRA PRAKTYKA

JDR przekazał uczniom lokalnej szkoły w Littleport szpule do kabli, które młodzi ludzie ozdobili malunkami i wykorzystali jako wysokie stoły.

Załoga TFKable i JDR angażuje się również w działania dobroczynne. Pracownicy JDR wzięli udział w charytatywnej imprezie kartingowej Charity Endurance Karting Team Race. Zwycięzcą wyścigu kartingowego został Dominic Wheatley, główny inżynier, ale najważniejszy w trakcie imprezy był jej dobroczynny cel. W trakcie wydarzenia zebrano ponad 1900 funtów, które zostały przekazane m.in. do Mesothelioma UK – specjalistycznego ośrodka leczenia nowotworów spowodowanych przez azbest.

W Polsce w 2021 roku pracownicy TELE-FONIKA Kable uczestniczyli w akcji Szlachetna Paczka. Zebrane zabawki, żywność, słodycze, kosmetyki i chemia gospodarcza trafiły do potrzebującej rodziny wskazanej przez organizatora Szlachetnej Paczki. Dodatkowo pracownicy zebrali 3300 zł w gotówce, które zostały zamienione m.in. na bony do popularnych sklepów i również trafiły do obdarowywanej rodziny.

DOBRA PRAKTYKA

Ogromnym zainteresowaniem naszych pracowników cieszył się w 2021 roku Kiermasz Świąteczny, w czasie którego sprzedawane były ozdoby świąteczne przygotowane przez pracowników TFKable. Dochód z Kiermaszu – ponad 5200 złotych - przeznaczony został na wsparcie Domu Samotnej Matki oraz pomoc Domowi dla osób bezdomnych, których ciężki stan zdrowia wymaga stałej opieki medycznej.

TELE-FONIKA Kable S.A.



KLUCZOWE FAKTY I DANE

2 139

PRACOWNIKÓW

W SUMIE

276

LINII PRODUKCYJNYCH
W ZAKŁADACH

88%

KLIENTÓW POZYTYWNIIE
OCENIA WSPÓŁPRACĘ
Z TFKABLE

650

OSÓB UCZESTNICZYŁO
W SZKOLENIACH
W RAMACH AKADEMII
TFKABLE

0,71 MWh/t

WSKAŹNIK
EFEKTYWNOŚCI
ENERGETYCZNEJ

0

ŚMIERTELNYCH
I CIĘŻKICH WYPADKÓW

77

ZGŁOSZONYCH PRZEZ
PRACOWNIKÓW
POMYSŁÓW NA
USPRAWNIENIA

88%

CIEPŁA ODPADOWEGO
Z PRACY SPRĘŻAREK
WYKORZYSTYWANE
DO PODGRZEWANIA
CIEPŁEJ WODY

93,48%

ODPADÓW KABLOWYCH
PODDANYCH
RECYKLINGOWI

* na podstawie danych własnych

INFORMACJE O TELE-FONIKA Kable S.A.

NASZE PRODUKTY I ZAKŁADY

TELE-FONIKA Kable to jeden z największych producentów kabli i przewodów w Europie. Naszą pozycję zbudowaliśmy dzięki wysokiej jakości produktom oraz niezawodności dostaw. Nasze kable i przewody umożliwiają realizację najbardziej wymagających projektów przemysłowych i infrastrukturalnych.

W TFKable produkujemy:

- kable niskich napięć,
- kable średnich napięć,
- kable wysokich i ekstrawysokich napięć,
- przewody elektroinstalacyjne,
- kable sygnalizacyjne i sterownicze,
- kable telekomunikacyjne miedziane,
- kable światłowodowe,
- kable i przewody w izolacji gumowej.

NASZE PORTFOLIO ZAWIERA M.IN. NASTĘPUJĄCE PRODUKTY:



kable niskich napięć



przewody instalacyjne



kable światłowodowe



kable średnich napięć



kable sygnalizacyjne i sterownicze



kable w izolacji gumowej



kable wysokich i ekstra wysokich napięć



kable telekomunikacyjne miedziane

SEKTORY SPRZEDAŻY TELE-FONIKA KABLE



WYSOKIE NAPIĘCIA

- bezpieczne
- bezawaryjny przesył energii
- niezawodna konstrukcja blokująca wodę, uszczelnienie
- spełniające wymogi wysokiej obciążalności prądowej



BUDOWNICTWO

- elastyczne
- nierozprzestrzeniające płomienia, gazów oraz dymów
- bardzo dobra identyfikacja (znakowanie przestrzenno-graficzne)
- łatwe w obróbce – nitka rozdzielająca
- wytrzymałe – wysokiej jakości izolacja
- bariera przeciwgrzyzoniowa
- odporne na skręcanie oraz pracę w niskich temperaturach



ENERGETYKA I KOLEJ

- trwałe
- odporne na ekstremalne warunki pracy
- gwarantujące bezpieczną eksploatację
- odporne na uszkodzenia mechaniczne
- odporne na rozprzestrzenianie płomienia i emisji gazów



TELEKOMUNIKACJA

- szerokie zastosowanie – do układania w kanalizacji kablowej lub bezpośrednio w ziemi
- wzmocniona konstrukcja zapobiegająca uszkodzeniom mechanicznym
- wysokowydajne
- wytrzymałe
- odporne na rozprzestrzenianie płomienia



GÓRNICTWO

- bezpieczne i niezawodne funkcjonowanie w wymagającym otoczeniu
- odporne na wysoką temperaturę, wilgotność i promieniowanie UV
- odporne na rozdzieranie, ścieranie, skręcanie, zginanie, wodę, oleje i inne substancje chemiczne
- nierozprzestrzeniające płomienia
- zapewniające ciągłość pracy pod ziemią i na powierzchni
- widoczne ze znacznej odległości (kable odblaskowe)



Nasze produkty powstają w zakładach w Polsce - w Krakowie, Bydgoszczy, Myślenicach, oraz za granicą - w serbskim Zajecarze.



ZAKŁAD KRAKÓW-WIELICKA

to jedna z największych fabryk kabli w Europie. Produkuje kable i przewody elektroenergetyczne, w tym kable i przewody w izolacji gumowej, stosowane w przemyśle wydobywczym i farmach wiatrowych, zlokalizowanych, zarówno na lądzie, jak i na morzu. Jako jeden z nielicznych producentów europejskich zaopatruje kopalnie w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Ameryce Południowej i Afryce. W swojej ofercie posiada też specjalistyczne kable do zastosowań w kolejnictwie oraz przemyśle stoczniowym.

100 linii produkcyjnych

1458 ton - miesięczna wydajność produkcji przewodów

Miksery mieszanek gumowych gmm01 i gmm02



ZAKŁAD BYDGOSZCZ

to najstarsza fabryka kabli i przewodów w Polsce oraz największe centrum produkcyjne kabli średnich, wysokich i ekstrawysokich napięć w Europie. Wraz z należącymi do JDR zakładami Hartlepool i Littleport należy do elitarnego grona bezpośrednich dostawców rozwiązań z branży przesyłu energii elektrycznej drogą morską. W zakładzie zlokalizowane jest specjalistyczne zaplecze badawcze m.in. Laboratorium Ekstrawysokich Napięć, ukierunkowane na opracowanie prototypów i wytycznych technologicznych do produkcji kabli HVAC i HVDC.

50 linii produkcyjnych

10-500kV zakres napięcia

50-3000 mm² zakres przekrojów



ZAKŁAD W MYŚLENICACH

zajmuje się produkcją kabli telekomunikacyjnych i światłowodowych.

69 linii produkcyjnych

1169 ton - miesięczna moc produkcyjna

Klasy I, II, V, VI - produkowane w zakładzie



ZAKŁAD ZAJECAR

w Serbii produkuje druty miedziane i aluminiowe, kable niskich i średnich napięć, sygnalizacyjne i sterownicze, kable telekomunikacyjne, przewody i kable bezhalogenowe.

57 linii produkcyjnych

300/300-20/35 kV zakres napięcia

1x0,5-4x300 mm² zakres przekrojów



ZAKŁAD PRZETWARZANIA ODPADÓW W BUKOWNIE

przetwarza odpady z produkcji kabli oraz kable poeksploatacyjne pochodzące z prac remontowych i budowlanych w obiektach TFK Group. Zakład odzyskuje cenne surowce, które są wyko-

rzystywane do ponownej produkcji i wspiera tym samym gospodarkę obiegu zamkniętego.

zdolność przerobu do 10 000 odpadów kablowych rocznie

odzysk frakcji o czystości ponad 99,5%



KLUCZOWE PROJEKTY W 2021 ROKU

DREZNO, NIEMCY

We wrześniu 2021 roku rozpoczęliśmy realizację zamówienia od Sachsen Energie AG. Zakres obejmuje dostawę i instalację 12,5 km kabli XLPE 110 kV o konstrukcji ze zintegrowanymi modułami światłowodowymi i osprzętem kablowym wysokiego napięcia. Projekt jest jednym z etapów modernizacji infrastruktury energetycznej Drezna i regionu, której głównym celem jest zwiększenie bezpieczeństwa dostaw energii, zarówno dla indywidualnych mieszkańców, jak i dla zlokalizowanych tam firm.

W projekcie zastosowany będzie zalecany przy długich liniach kablowych specjalny system, który pozwala zredukować straty przesyłowe i zwiększyć możliwe obciążenia prądowej linii kablowej.



FARMA WIATROWA, KOSOWO

Dostarczenie kabla ALU MV Cable 19/33 (36) kV do farmy wiatrowej około 40 km od Prisztiny. Na farmie zlokalizowanych jest 27 turbin wiatrowych o łącznej mocy prawie 103 MW, a całkowity wolumen inwestycji wynosi 170 mln EUR. Farma wiatrowa dostarcza energię elektryczną do ponad 100 tysięcy gospodarstw domowych.



BLYTHE, KALIFORNIA, USA

Dostawa kabla zasilającego typu 646MCM DLO do instalacji solarnej o powierzchni 1000 akrów i mocy 125 MWac. Kabel został użyty przy części rozbudowy 485-megawatowej instalacji fotowoltaicznej. Odbiorcą był zakład wytwarzania energii, który zlokalizowany jest na pustyni w Blythe w Kalifornii.



PROJEKT GSM-R, POLSKA

Dostawa blisko 8000 km kabli światłowodowych i miedzianych do systemu GSM-R, który w przyszłości będzie precyzyjnie i bezpiecznie zarządzał ruchem kolejowym. Zakończenie realizacji projektu zaplanowano na połowę 2023 roku. System GSM-R stworzony został w oparciu o podstawowy system GSM. Rozszerzono go jednak o dedykowane funkcje potrzebne do zarządzania ruchem pociągów oraz do eksploatacji i utrzymania infrastruktury kolejowej. System umożliwi szybszą i bardziej precyzyjną wymianę informacji pomiędzy pracownikami odpowiedzialnymi za ruch pociągów. Dzięki temu zarządzanie ruchem kolejowym jest bardziej precyzyjne oraz zapewni sprawniejsze i bezpieczniejsze podróże.



GUTINAS, RUMUNIA

Dostarczenie kabla HV 400 kV o długości 7920 m do projektu Gutinas – Smardan Electric Line w Rumuni. Głównym celem projektu jest zwiększenie zdolności rumuńskiego systemu energetycznego do przyjmowania energii wytworzonej ze źródeł odnawialnych w rejonie Dobrogea i transportu jej do ośrodków w pozostałej części kraju.



NASI KLIENTCI

Kable i przewody TELE-FONIKA Kable są wykorzystywane w najważniejszych sektorach przemysłu. Naszą ofertę tworzymy w oparciu o znajomość rynku i potrzeby klientów. Rozwijamy portfolio dzięki bogatemu zapleczu badawczo-rozwojowemu. Wśród klientów TELE-FONIKA Kable są przedsiębiorstwa z branży energetycznej, kolejowej, budownictwa, telekomunikacji i górnictwa.

Chcemy gwarantować naszym partnerom biznesowym nie tylko najwyższej jakości produkty, ale również wyjątkowy poziom obsługi. Budujemy silne i wieloletnie relacje. Przy realizacji każdego projektu uważnie wstuchujemy się w potrzeby naszych partnerów biznesowych, a pracownicy TFKable są do dyspozycji ze swoją unikalną w branży wiedzą i doświadczeniem.

Spotykamy się z klientami podczas realizacji poszczególnych projektów, ale jesteśmy również obecni na wszystkich ważnych wydarzeniach branżowych. W jasny i uczciwy sposób prezentujemy naszą ofertę i informujemy o zmianach oraz nowych możliwościach rozwiązań i innowacji TFKable. Chcemy, aby klienci widzieli nas tak, jak sami postrzegamy naszą firmę – jako wiarygodnego producenta, niezawodnego dostawcę, rzetelnego usługodawcę i społecznie odpowiedzialnego pracodawcę.

Opinia klientów o TFKable ma dla nas kluczowe znaczenie. Każdego roku wśród krajowych i zagranicznych partnerów biznesowych przeprowadzamy – w oparciu o procedurę ISO IJ-0-33 - Badanie Satisfakcji Klientów. W 2021 roku grupą docelową było 1442 respondentów, w tym klienci z Wielkiej Brytanii (41), USA (146),



Niemiec (305), Polski (50), pozostałe kraje (900). Zapytaliśmy ich m.in. o ich opinie dotyczące naszej oferty produktów, realizacji zamówień, procesu reklamacji i relacji z klientem. Analiza odpowiedzi pozwala nam dostrzec te obszary w organizacji, które wymagają wdrożenia usprawnień.

Specyfika działalności JDR polegająca na projektach o długim okresie realizacji powoduje, iż satysfakcja jest oceniana na podstawie codziennych i okresowych kontaktów oraz statusów projektowych, dlatego też klienci JDR nie są objęci badaniem.

WYBRANE WYNIKI BADANIA SATYSFAKCJI KLIENTÓW

88%

klientów pozytywnie ocenia współpracę z TFKable

78%

klientów pozytywnie ocenia kompletność parametrów technicznych w kartach produktowych

74%

klientów pozytywnie ocenia sposób pakowania i zabezpieczenia naszych produktów w transporcie

72%

klientów pozytywnie ocenia zakres posiadanych certyfikatów i świadectw

72%

klientów pozytywnie ocenia zgodność oferty z zapytaniem

PRIORYTETY W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

W TELE-FONIKA Kable chcemy rozwijać się w sposób zrównoważony. Przygotowując publikację niniejszego raportu, przeprowadziliśmy ankietę dla interesariuszy naszej firmy. Zapytaliśmy o najważniejsze zdaniem interesariuszy tematy związane ze zrównoważonym rozwojem spółki i prosiliśmy o określenie ważności i wpływu naszej organizacji na te zagadnienia.

W ankiecie udział wzięło 116 interesariuszy. Ponad połowę z nich stanowili nasi pracownicy zajmujący różne szczeble w organizacji.

W oparciu o matrycę istotności opracowaliśmy listę najważniejszych tematów zrównoważonego rozwoju TELE-FONIKA Kable, która została przedstawiona w rozdziale 1, w podrozdziale Relacje z interesariuszami. O wszystkich zidentyfikowanych istotnych tematach piszemy w niniejszym raporcie.

LICZBA INTERESARIUSZY, KTÓRZY WZIĘLI UDZIAŁ W ANKIECIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU TFKABLE

24

DOSTAWCÓW

19

KLIENTÓW

2

INSTYTUCJE FINANSOWE

1

MARKET ANALYSIS

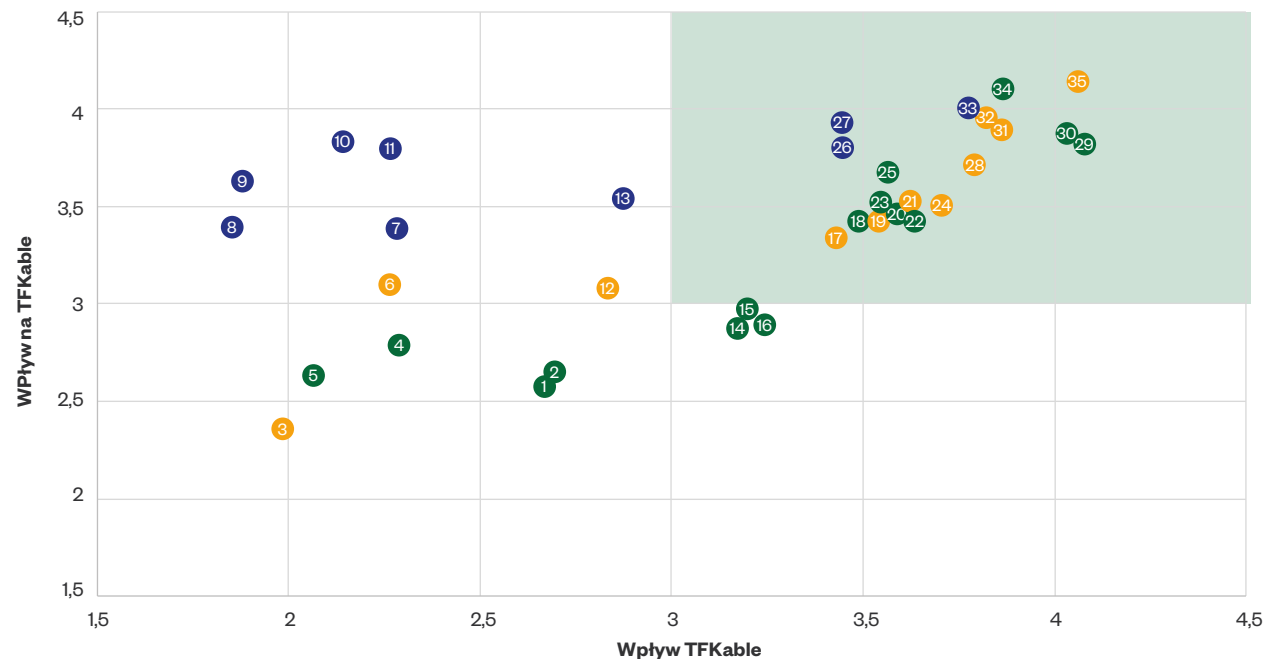
66

ŚRODOWISK AKADEMICKICH

4

ORGANIZACJI BRANŻOWYCH

Matryca wpływu i istotności



● kwestie środowiskowe

- 1 Wzrost średniej temperatury na świecie
- 2 Bioróżnorodność (rozmaitość występujących ekosystemów, gatunków żywych organizmów i ich genów)
- 3 Woda/dostępność zasobów wodnych
- 4 Gwałtowne zjawiska pogodowe
- 5 Zanieczyszczenia wody
- 6 Świadomość środowiskowa społeczeństwa
- 7 Zanieczyszczenia powietrza
- 8 Ślad węglowy
- 9 Zielona/niskoemisyjna infrastruktura (np. budynki niskoemisyjne, w tym wkorzystujące nowe technologie)
- 10 Zielona logistyka (np. niskoemisyjna flota, energooszczędne obiekty magazynowe)
- 11 Wykorzystanie zasobów naturalnych
- 12 Recykling
- 13 Odpady/zarządzanie odpadami
- 14 Energia/zużycie energii

● kwestie społeczne

- 15 Kryzys migracyjny
- 16 Starzejące się społeczeństwo w Polsce i w Europie
- 17 Korupcja/przeciwdziałanie korupcji
- 18 Relacje ze społecznościami lokalnymi
- 19 Prawa człowieka
- 20 Dyskryminacja/przeciwdziałanie dyskryminacji
- 21 Różnorodność i równe traktowanie
- 22 Nowe formy pracy (praca zdalna itp.)
- 23 Dobrobyt pracowników (well-being)
- 24 Edukacja i rozwój pracowników
- 25 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

● kwestie ekonomiczne

- 26 Pandemia Sars_Cov2
- 27 Wysoka inflacja
- 28 Niestabilność cen mediów (np. prąd, gaz)
- 29 Niestabilność cen surowców (np. miedź, stal, aluminium)
- 30 Globalne problemy w łańcuchach dostaw (ograniczenie dostępności towarów)
- 31 Cyfryzacja/automatyzacja
- 32 Zrównoważone łańcuchy dostaw (odpowiedzialność społeczna i środowiskowa dostawców)
- 33 Rozwój gospodarki kraju
- 34 Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy

BADANIA I ROZWÓJ

Naszą przyszłość budujemy m.in. w oparciu o zaawansowane technologicznie kable przeznaczone do zastosowań podmorskich oraz uruchomienie produkcji innowacyjnych kabli wysokich i ekstrawysokich napięć. Realizacja tych planów jest możliwa dzięki nowoczesnemu zapleczu badawczemu TELE-FONIKA Kable. Nasze Laboratoria oraz doświadczony zespół pozwalają na opracowanie kabli spełniających najbardziej restrykcyjne normy bezawaryjności i ekonomicznej pracy.

Posiadamy specjalistyczne przyrządy pomiarowe i wysokiej klasy sprzęt laboratoryjny, który wykorzystywany jest każdego roku do setek testów i prób kabli oraz przewodów. Współpracujemy z krajowymi i międzynarodowymi instytucjami akademickimi, certyfikującymi oraz uniwersytetami.

Nasze główne zaplecze badawczo-rozwojowe to **Laboratorium Prób Ogniowych w Zakładzie Kraków-Wielicka oraz Laboratorium Wysokich i Ekstrawysokich Napięć w Bydgoszczy.**

Laboratorium Prób Ogniowych w Zakładzie Kraków-Wielicka posiada aparaturę pozwalającą na przeprowadzenie szerokiego zakresu badań w zakresie rozprzestrzeniania płomienia na pojedynczych próbkach oraz na wiązkach, wraz ze sprzętem do badania gęstości emitowanych dymów oraz emisji korozyjnych gazów zgodnie z wymaganiami Construction Products Regulation (CPR). Laboratorium wykonuje kilkaset wstępnych testów palności rocznie.

Laboratorium Wysokich i Ekstrawysokich Napięć w Bydgoszczy wyposażone jest w komory Faradaya do badań rutynowych i prób typu kabli, a także systemów kablowych wraz z generatorem udarów z własnym polem badawczym do testów kwalifikacyjnych z systemem probierczym 500 kV i zestawami transformatorów grzewczych 5000 A. Przy użyciu generatora udarów lokalizujemy



potencjalne uszkodzenia w kablach i przewodach. W 2021 roku zakończyliśmy rozbudowę Laboratorium w Centrum B+R, dzięki której możliwe stały się zakrojone na szeroką skalę badania z zakresu opracowywania prototypów kabli prądu stałego HVDC oraz prądu przemiennego EHVAC dla wyższych napięć znamionowych oraz wytycznych technologicznych do ich produkcji.

Jednym z najważniejszych projektów badawczych prowadzonych przez naszą firmę jest opracowanie modułowych magazynów energii elektrycznej. Projekt rozpoczął się w 2021 roku, a naszymi partnerami są Politechnika Lubelska oraz MPK

Lublin. Trzy pilotażowe magazyny energii powstaną na terenie uczelni, w jednym z zakładów produkcyjnych TFKable i w zajezdni MPK Lublin.

Magazyny będą posiadać budowę kontenerową z możliwością równoległego łączenia, tak aby zwiększyć całkowitą moc lub pojemność, w zależności od potrzeb użytkownika. Rozwiązanie ma być dedykowane dla przedsiębiorstw i stanowić odpowiedź na konieczność ograniczenia poboru mocy. W przedsiębiorstwach, takich jak MPK Lublin, problem jest bardzo widoczny, bo szczytowy pobór mocy wynosi ponad 1500 kW, zaś średni dobowy – 70 kW. Generuje to ogromne kosz-

ty, wynikające z zapewnienia mocy przyłączeniowej przez zakład energetyczny. Opracowywany magazyn ma pokryć częściowo zapotrzebowanie na energię i moc w chwilach, gdy dochodzi do maksymalnych obciążeń sieci. W efekcie możliwe stanie się obniżenie całkowitej mocy przyłączeniowej i redukcja kosztów.

Co istotne, funkcjonalnością magazynów energii będzie m.in. możliwość ich połączenia z farmą fotowoltaiczną, co pozwoli na zmniejszenie strat energii elektrycznej, eliminując konieczność jej wyłączenia spowodowaną na przykład wzrostem napięcia w sieci.

W naszych laboratoriach badawczych opracowujemy m.in. technologię produkcji kabli 66 kV, która ma kluczowe znaczenie dla wspierania morskiej

DOBRA PRAKTYKA

Rosnące wymagania co do szybkości przeładunków kontenerowych wymagają stosowanie ultraszybkich urządzeń przeładunkowych. W celu sprostania potrzebom rynkowym utworzyliśmy w TELE-FONIKA Kable Laboratorium Kabli Ekstrawysokich Prędkości w ramach działania „Wsparcie inwestycji w infrastrukturę B+R przedsiębiorstw” Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014–2020. W laboratorium prowadzone są badania nad konstrukcjami przewodów o izolacji i powłoce gumowej, które znajdują zastosowanie w aplikacjach mobilnych wysokich prędkości, wykorzystywanych w urządzeniach przeładunkowych i transportowych. Do tego celu przygotowano specjalistyczną aparaturę – suwnicę badawczą, która symuluje rzeczywistą pracę kabli sterowniczych i zasilających w skali 1:1. Uzupełnieniem suwnicy laboratoryjnej jest urządzenie do badania odporności na zginanie w ultraniskich temperaturach, osiągających nawet do -30°C . Prowadzone badania pozwolą nam zoptymalizować, w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistych, konstrukcje kabli wysokich prędkości. W efekcie prace umożliwią rozwój nowego sektora sprzedaży w branży transportowo-przeładunkowej.

branży wiatrowej. Kable 66 kV umożliwiają zwiększony przesył energii między turbinami w morskich farmach wiatrowych o większej mocy. Nowe kable zostały już dostarczone przez JDR i TFKable i wdrożone w projektach takich jak East Anglia One (pierwsze na świecie komercyjne zastosowanie technologii kablowej 66 kV) i Windfloat, czy do pływających farm wiatrowych - Golfe de Lion i Hywind Tampen - stają się obecnie standardem w nowej generacji farm wiatrowych.

W 2021 roku w naszym zakładzie Kraków-Wielicka zakończyliśmy - prowadzony od 2018 roku we współpracy z Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technologicznym - projekt badawczo-rozwojowy, którego celem było wdrożenie do produkcji ulepszonych kabli nierozprzestrzeniających płomienia LSOH. Wypracowane rozwiązania pozwoliły na stworzenie kabli, które podnoszą bezpieczeństwo przeciwpożarowe w budynkach. Nowe kable minimalizują wydzielanie się szkodliwych związków chemicznych w czasie pożarów, ograniczają gwałtowne przenoszenie się płomieni oraz powstrzymują powstawanie dymu. Dodatkowo kable mają zwiększoną elastyczność powłoki i zachowują odporność na uszkodzenia mechaniczne, co ułatwia ich instalację. Projekt współfinansowany był ze środków Unii Europejskiej.

DOBRA PRAKTYKA

W 2021 roku rozpoczęliśmy współpracę z Wydziałem Telekomunikacji, Informatyki i Elektrotechniki Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy, gdzie planujemy uruchomić kierunek energetyka – 3,5-letnie studia inżynierskie I stopnia. Program studiów został przygotowany na podstawie hybrydowego systemu kształcenia w trybie stacjonarnym, tj. część zajęć praktyczno-teoretycznych będzie prowadzona z wykorzystaniem bazy dydaktycznej uniwersytetu, a dodatkowe bloki praktyczne, w tym 6-miesięczna praktyka zawodowa – w bazie szkoleniowej zakładu Bydgoszcz Grupy TFKable. Założenia programowe kierunku energetyka, ukierunkowane są na przygotowanie absolwentów do pracy w przemyśle kablowym i energetyce zarówno w Polsce, jak i za granicą.



ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zatrudnienie, 102-8

W TELE-FONIKA Kable pracuje ponad 2100 osób, a ogromną większość zatrudniamy na pełnowymiarową umowę o pracę na czas nieokreślony. Z naturalnych, wynikających ze specyfiki naszej produkcji przyczyn większość osób pracujących w organizacji stanowią mężczyźni. Na koniec 2021 roku wśród osób pracujących dla TFKable było również 81 pracowników z Ukrainy zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej. 16 osób współpracowało z naszą firmą w 2021 roku na umowę zlecenie.

Dane dotyczące pracowników TFKable w 2021 r.

Liczba pracowników ze względu na formę zatrudnienia	
umowa o pracę na czas określony	
Kobiety	36
Mężczyźni	199
SUMA	235
umowa o pracę na czas nieokreślony	
Kobiety	264
Mężczyźni	1640
SUMA	1904
SUMA	2 139

Liczba pracowników ze względu na rodzaj zatrudnienia	
umowa na cały etat	
Kobiety	293
Mężczyźni	1 828
SUMA	2 121
umowa na 1/2 etatu	
Kobiety	4
Mężczyźni	5
SUMA	9
inny wymiar etatu	
Kobiety	3
Mężczyźni	6
SUMA	9
SUMA	2 139

GRI 102-41

Tworzymy w TFKable szanujące, etyczne i integracyjne środowisko pracy. Jesteśmy przekonani, że warunkiem tworzenia najwyższej jakości produktów jest codzienna troska o zaangażowanie i relacje z pracownikami oraz zapewnienie przyjaznej i bezpiecznej atmosfery pracy. W TFKable działają cztery niezależne organizacje związkowe, do których należy około 30% naszego personelu. W firmie nie mamy zbiorowego układu pracy, ale wszelkie zmiany w przepisach wewnętrznych, takich jak Regulamin pracy lub Regulamin wynagrodzeń, są konsultowane ze związkami zawodowymi w oparciu o Kodeks Pracy i Ustawę o związkach zawodowych.

Wszystkim zatrudnionym oferujemy możliwość rozwoju zawodowego. Od 2020 roku w firmie działa wewnętrzny serwis informacyjny TFPortal, integrujący całą komunikację wewnętrzną i zasoby związane z pracownikami. W sekcji Akademia TFKable na TFPortalu dostępne są webinary oraz materiały e-learningowe związane m.in. z energetyką odnawialną, cyfryzacją dokumentów wewnętrznych oraz bezpieczeństwem informacji.

DOBRA PRAKTYKA

Akademia TFKable to nasz największy projekt szkoleniowy dla pracowników. Akademia to cykl wykładów i seminariów oraz baza wiedzy dla nowych pracowników. Kadre Akademii tworzy kilkunastu trenerów wewnętrznych i trenerzy zewnętrzni. Trenerzy Akademii TFKable podlegają ciągłemu feedbackowi ze strony uczestników, dzięki czemu mogą podnosić poziom organizowanych szkoleń i przyczyniać się do lepszego zobrazowania przedstawianych zagadnień uczestnikom. W 2021 roku w 16 zewnętrznych i wewnętrznych szkoleniach zorganizowanych dla pracowników wzięło udział 650 osób.



DOBRA PRAKTYKA

Dzielimy się naszą wiedzą z uczniami i studentami, zapraszając do lepszego poznania naszej organizacji i branży. Zapraszamy do odwiedzin naszych zakładów wycieczki szkolne, organizujemy dni kariery oraz praktyki i staże dla beneficjentów urzędów pracy oraz studentów. Zapewniamy także dostęp do materiałów w celu przygotowania prac naukowych i nawiązujemy partnerstwa z placówkami naukowymi.

DOBRA PRAKTYKA

Staże w TFKable traktujemy jako okazję do wzajemnego poznania – stażyści poznają naszą firmę, a my możemy ocenić potencjał kompetencyjny stażystów. Nasze doświadczenie wskazuje, że każdego roku co najmniej jedna osoba, która odbyła u nas staż zostaje w firmie na stałe – w ten sposób swoją karierę zawodową rozpoczęło wielu naszych specjalistów-inżynierów.

W 2021 roku w TFKable przyjęliśmy na płatny staż 18 studentów z Politechnik w Bydgoszczy, Gdańsku, Poznaniu i Szczecinie oraz Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Praktyki odbyło też 4 uczniów z kierunku logistyka ze szkoły średniej. Jeden ze stażystów został przyjęty do pracy w laboratorium kontroli jakości na stanowisko specjalisty.

GRI 401-2, SDG 3, SDG 5, SDG 8

Wynagrodzenia dla pracowników TFKable są wypłacane zawsze na czas i w pełnej, ustalonej wysokości. Oprócz konkurencyjnych na rynku zarobków oferujemy atrakcyjne benefity – świadczenia te obejmują m.in. kupony zakupowe, dodatkowe ubezpieczenia na życie, świadczenia z tytułu trudności dla pracowników dotkniętych wypadkami lub chorobami, opiekę medyczną oraz nagrody i korzystne warunki pracy dla pracowników o długim okresie zatrudnienia.

Prowadzimy również ośrodek wypoczynkowy Kabel w Zakopanem. Pracownicy i ich rodziny, a także pracownicy na emeryturze mogą korzystać z jego usług w ramach programu świadczeń. Znaczna część naszych świadczeń pracowniczych jest finansowana przez Zakładowy Fundusz Świadczeń Społecznych. Środki są przydzielane przez Komitet Społeczny na podstawie wniosków złożonych przez pracowników.

TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

GRI 405-2, SDG 5, SDG 8, SDG 10, GPW S-P2

W 2021 roku stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn zatrudnionych na różnych poziomach i stanowiskach kształtował się następująco:

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w TFKable w 2021 r.

kadra kierownicza	91%
menadżerowie	111%
administracja	112%
pracownicy fizyczni	94%
pracownicy produkcyjni	98%



401-1] [GPW S-P3]

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania w TFKable

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w TFKable w 2021 roku	
płeć	
Kobiety	41
Mężczyźni	280
wiek	
Poniżej 30 lat	117
30-50 lat	154
Powyżej 50 lat	50

Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w TFKable w 2021 roku

płeć	
Kobiety	2%
Mężczyźni	11%
wiek	
Poniżej 30 lat	5%
30-50 lat	6%
Powyżej 50 lat	2%

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w TFKable w 2021 roku

płeć	
Kobiety	45
Mężczyźni	285
wiek	
Poniżej 30 lat	48
30-50 lat	167
Powyżej 50 lat	115

Wskaźnik rotacji pracowników, w tym w podziale na płeć i wiek w TFKable w 2021 roku

płeć	
Kobiety	2%
Mężczyźni	12%
wiek	
Poniżej 30 lat	2%
30-50 lat	7%
Powyżej 50 lat	5%



[401-3]

Dane odnośnie urlopów rodzicielskich w TFKable w 2021 roku

Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie

Kobiety	13
Mężczyźni	1

Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie

Kobiety	13
Mężczyźni	1

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie

Kobiety	7
Mężczyźni	1

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12 miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji

Kobiety	6
Mężczyźni	0

Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego

Kobiety	54%
Mężczyźni	100%

Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego

Kobiety	33%
Mężczyźni	0%

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo, 403-2, 403-3, 403-10, 403-4, 403-7, SDG 3, SDG 8

Kwestie bezpieczeństwa w TFKable nie podlegają negocjacom ani kompromisom. Chcemy, aby praca w TFKable była pracą przede wszystkim bezpieczną. Na terenie wszystkich naszych zakładów zatrudnieni są pracownicy służby BHP z odpowiednimi kwalifikacjami. W firmie na bieżąco prowadzimy audyty i identyfikujemy zagrożenia oraz oceniamy ryzyka zawodowe towarzyszące pracy na poszczególnych stanowiskach.

Do oceny ryzyka powoływana jest specjalna komisja, w skład której wchodzi kierownicy poszczególnych wydziałów, przedstawiciel pracowników, technolog oraz specjalista ds. BHP. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości natychmiastowo podejmowane są działania korygujące wraz ze sprecyzowanym terminem ich usunięcia. Każda zmiana na danym stanowisku powodująca wzrost ryzyka prowadzi do ponownej identyfikacji zagrożeń i oszacowania nowego ryzyka. Jednocześnie każdy z naszych pracowników zna Kartę Oceny Ryzyka Zawodowego przypisaną do jego stanowiska i jest poinformowany o zagrożeniach i czynnikach potencjalnie szkodliwych dla zdrowia, związanych ze swoją pracą. Wszystkie osoby zatrudnione w TFKable mają obowiązek natychmiastowego zgłoszenia informacji mogących mieć negatywny wpływ na stan zdrowia lub zagrożenia życia. Zdarzenia potencjalnie wypadkowe zgłaszane są do naszych służb BHP. W 2021 roku w TFKable nie odnotowaliśmy chorób zawodowych.

GRI 403-8, SDG 8

DOBRA PRAKTYKA

W bydgoskim zakładzie TFKable wszyscy pracownicy objęci są systemem zarządzania i bezpieczeństwa pracy. W innych obiektach nadzór nad pracownikami opiera się na procedurach i instrukcjach, które pokrywają się z systemem ISO 45001.

W całej naszej organizacji obowiązuje również procedura postępowania w sytuacjach wypadkowych. Miejsce ewentualnych wypadków jest każdorazowo zabezpieczane przez pracowników pionu BHP. Zespół powypadkowy ustala przyczyny i okoliczności zdarzenia. Sporządzana jest dokumentacja powypadkowa i ustalane odpowiednie działania minimalizujące szansę na wystąpienie podobnej sytuacji w przyszłości. W TFKable nigdy nie prosimy i nie wymagamy od pracowników, aby pracowali w miejscu źle przygotowanym do pracy, które mogłoby zagrażać ich bezpieczeństwu. Jednocześnie każdy pracownik ma prawo odmówić pracy w sytuacji zagrażającej życiu.

Sprawy BHP są omawiane podczas spotkań ze związkami zawodowymi, a pracownicy mają również możliwość zgłaszania swoich uwag i propozycji podczas regularnych szkoleń i wizyt w halach produkcyjnych przedstawicieli służb BHP.

GRI 403-9, SDG 3, SDG 8

W 2021 roku w całej naszej organizacji nie było śmiertelnych lub ciężkich wypadków przy pracy. Odnotowaliśmy 58 obrażeń, głównie ran powierzchniowych i obrażeń palców. Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą wyniósł 0. Wśród pracowników niezatrudnionych przez TFKable, ale których praca była kontrolowana przez naszą firmę wydarzyły się trzy zdarzenia wypadkowe – stłuczenie, złamanie i rana dłoni.

Wypadki i zdarzenia potencjalnie wypadkowe w TFKable w 2021 roku

Liczba wypadków przy pracy / 1000 zatrudnionych	278
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych / 1000 zatrudnionych	57
Liczba dni absencji chorobowej spowodowanych wypadkami przy pracy / 1000 zatrudnionych	1 304

GRI 403-5, 403-6, SDG 3, SDG 8

W TFKable prowadzimy regularne szkolenia BHP. Instruktaż ogólny związany z bezpieczeństwem otrzymują przed przystąpieniem do pracy wszystkie nowo zatrudnione osoby. Wiedza BHP jest okresowo aktualizowana wśród wszystkich zatrudnionych, a specjalne szkolenia na temat zagrożeń na terenie zakładu są również organizowane dla pracowników firm zewnętrznych. Dodatkowo przygotowujemy co roku szkolenia dla halowych drużyn pożarniczych, a w miejscu pracy bieżąco dyżur pełni pielęgniarka.



THINK SAFETY THINK QUALITY

Z bezpieczeństwem pracy związane są również programy THINK QUALITY oraz THINK SAFETY, które zostały opracowane w JDR i z powodzeniem wdrożone w zakładzie w Bydgoszczy. Ich szeroki zakres wspiera proces ciągłego doskonalenia organizacji oraz równolegle budowania kultury dbania o jakość, bezpieczeństwo i eliminację marnotrawstwa. Stosujemy szereg narzędzi i metodyk w tym zakresie, natomiast kluczem do sukcesu jest zapewnienie przestrzeni i danie realnych możliwości wpływu pracowników na wdrażanie usprawnień w obrębie swojego obszaru kompetencji oraz w ramach swojego stanowiska pracy.

W Bydgoszczy osiągamy to m.in. dzięki metodzie KAIZEN. W 2021 roku nasi pracownicy zgłosili **77** pomysłów - **30** w zakresie eliminowania marnotrawstwa, **23** w temacie doskonalenia bezpieczeństwa pracy oraz **24** dotyczące podnoszenia jakości.

DOBRA PRAKTYKA

Każda czynność wykonywana w ramach naszej pracy, to wartość dodana do wyrobów, które opuszczają naszą fabrykę. Zdajemy sobie sprawę z tego, że straty spowodowane utratą jakości mogą być ogromne i nieodwracalne. Dlatego też wdrażamy procedury, które usprawniają pracę naszych maszyn produkcyjnych. Zgodnie z zasadami Total Productive Maintenance TMP pozwala zaplanować regularne przeglądy kluczowych urządzeń, zapobiegać usterkom i efektywnie wykorzystywać czas osób obsługujących sprzęt. W roku 2021 w program włączonych zostało 35 najważniejszych maszyn ciągu produkcyjnego, które zostały poddane 46 planowanym przeglądom wg ściśle określonego harmonogramu.



Szczegółowo o programach THINK QUALITY oraz THINK SAFETY pisaliśmy w raporcie za rok 2020:



NASZ WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zgodność środowiskowa, 307-1, 302-4, SDG 7, SDG 12, SDG 13, SDG 16

Minimalizujemy nasz wpływ na środowisko naturalne poprzez wdrożony system zarządzania środowiskowego, Politykę środowiskową oraz stosowanie się do wewnętrznych procedur zakładowych. Naszą Politykę środowiskową wdrażamy poprzez m.in. efektywne wykorzystanie zasobów i surowców, odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem i przyjęcie najlepszych praktyk produkcyjnych. W 2021 roku na TELE-FONIKA Kable nie nałożono istotnych kar finansowych lub sankcji pozafinansowych za niezgodność z prawem lub regulacjami w kwestiach środowiskowych.



DOBRA PRAKTYKA

Modernizujemy naszą produkcję, chroniąc środowisko naturalne. Przykładem może być zrealizowana w 2021 roku inwestycja przeniesienia kotłowni technologicznej w zakładzie w Bydgoszczy do nowej lokalizacji wraz z zabudową nowego kotła. W ciągu 9 miesięcy pracy nowej instalacji zredukowaliśmy zużycie energii o 2311 GJ.

W TFKable unikamy stosowania surowców zawierających substancje szkodliwe dla ludzi i środowiska i wszędzie, gdzie jest to technologicznie możliwe, sięgamy po ekologiczne substytuty. Ograniczamy nasze emisje zanieczyszczeń i produkcję odpadów oraz skutecznie zarządzamy zasobami naturalnymi i energią w procesie produkcji.

Równocześnie poprzez edukację i wymianę wiedzy dążymy do budowy świadomości i odpowiedzialności za otoczenie wśród pracowników, czemu towarzyszy dążenie do rozwoju innowacji przyjaznych dla środowiska.

DOBRA PRAKTYKA

Opracowaliśmy dla klientów i użytkowników naszych wyrobów informację o ekologicznym sposobie postępowania z odpadami kabli i przewodów. W dostępnym na naszej stronie internetowej dokumencie zalecamy, aby materiały wchodzące w skład kabli, a także ich opakowania zostały poddane procesom recyklingu i ponownie wykorzystane. Materiał szczegółowo odnosi się do poszczególnych materiałów i podpowiada, jak w odpowiedzialny sposób powinny być zagospodarowane. Dokument znajduje się pod adresem:



JAK CHRONIMY ZASOBY WODNE

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Woda i ścieki

Pobieramy wodę z trzech różnych źródeł:

- bezpośrednio z wód powierzchniowych rzek,
- z własnych ujęć wody podziemnej,
- z sieci komunalnej.

W firmie wdrożyliśmy zaawansowane technologie odzyskiwania wody, które pozwalają nam tę samą wodę wykorzystać wielokrotnie – nawet kilkadziesiąt razy - w procesie produkcyjnym.

GRI 303-2, 303-3, SDG 6, GPW E-S4, GPW E-S3

Ścieki odprowadzane przez nasze zakłady nie przekraczają wartości określonych w pozwoleniach wodnoprawnych i umowach z odbiorcami ścieków komunalnych. Do naszej wewnętrznej oczyszczalni ścieków trafiają ścieki powstałe w procesie produkcji oraz ścieki sanitarne. Ilość ścieków jest precyzyjnie monitorowana dzięki licznikom i przepływomierzom. Dodatkowo co dwa miesiące ścieki są badane przez zewnętrzne laboratoria. Eksploatowane przez TFKable urządzenia są konserwowane i utrzymywane we właściwym stanie technicznym, a odprowadzane ścieki nie wpływają negatywnie na stan ekologiczny wód powierzchniowych i podziemnych. Całkowita objętość ścieków oczyszczonych odprowadzonych do rzek w 2021 roku wyniosła 23 090 m³. Nasza firma nie korzysta z wód w lokalizacjach, w których występują niedobory wody.

GRI 303-3, SDG 6

Całkowity pobór wody przez organizację we wszystkich lokalizacjach, w podziale na źródło (w megalitrach) w TFKable

	2017	2018	2019	2020	2021
Wody powierzchniowe	2,04	3,66	5,77	4,10	4,06
Wody gruntowe	30,13	25,00	28,19	27,81	21,48
Wody morskie	0	0	0	0	0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobycia, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	-	-	-	-	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	290,17	269,83	301,84	279,40	258,34
SUMA	322,34	298,49	335,80	311,31	283,88

GRI 303-4, SDG 6

Całkowita woda odprowadzona w megalitrach, we wszystkich lokalizacjach, ze względu na miejsce docelowe zrzutu w TFKable

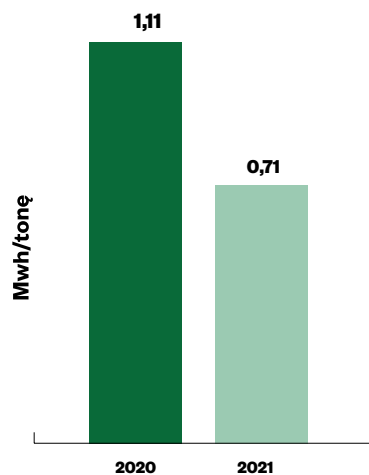
	2017	2018	2019	2020	2021
Wody powierzchniowe	24,34	22,64	22,05	26,44	23,09
Wody gruntowe	0	0	0	0	0
Wody morskie	0	0	0	0	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa) oraz wskazanie jaka część tej wartości została przekazana innym organizacjom (jeśli dotyczy)	-	-	-	-	175,76
SUMA	24,34	22,64	22,05	26,44	198,85

JAK OGRANICZAMY NASZE EMISJE I ZUŻYCIE ENERGII

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Energia i emisje

Chcemy obniżyć zużycie energii i emisję gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości. Sięgamy po nowe technologie oraz innowacyjne rozwiązania, które zwiększają wydajność i niezawodność produkcji. Skala konsumpcji energii jest bezpośrednią pochodną wielkości produkcji, dlatego analizujemy również wskaźnik energochłonności.

Intensywność zużycia energii w TFKable:

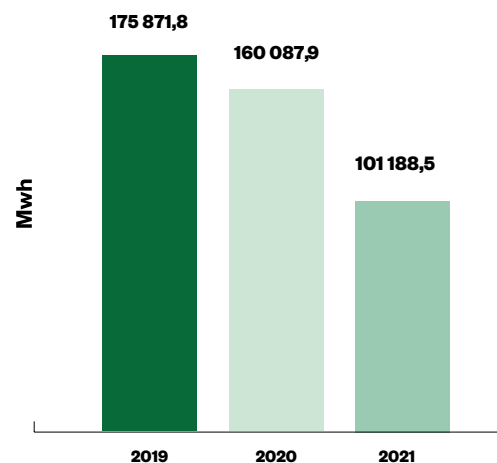


W TFKable stosujemy program zarządzania mediami ERCO.Net dzięki czemu analizujemy i zarządzamy wykorzystaniem mediów (energii elektrycznej i ciepłej lub gazu ziemnego).

DOBRA PRAKTYKA

Aby zredukować zużycie energii i emisje wykorzystujemy 80% ciepła odpadowego z pracy sprężarek do podgrzewania wody użytkowej. W procesie produkcyjnym wprowadziliśmy także mieszanki jednoetapowe, co pozwoliło nam na zmniejszenie użycia mediów energetycznych i mniejsze emisje oraz redukcję o połowę ilości odpadu mieszanek gumowych.

Całkowite zużycie energii w TFKable:



Zmiana intensywności zużycia energii wynika z podjętych działań reorganizacyjnych. Energooszczędne urządzenia technologiczne zostały relokowane do zakładów Kraków i Myślenice, a urządzenia, które powodowały największe zużycia energii zostały wyłączone z eksploatacji.



Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w TFKable [tCO2e]

Bezpośrednie emisje	Emisje gazów cieplarnianych 2017 r.	Emisje gazów cieplarnianych 2018 r.	Emisje gazów cieplarnianych 2019 r.	Emisje gazów cieplarnianych 2020 r.	Emisje gazów cieplarnianych 2021 r.
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej	0	0	0	0	0
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła	5 454,10	4 792,60	4 849,80	192,00	261,00
Emisja z procesów chłodniczych i wytwarzania pary	0	0	0	4 534,00	4 381,00
Emisja z przetwarzania fizycznego i chemicznego	0	0	0	0	0
Emisja węglowodorów fluoru (HFC)	75,40	168,30	4,40	22,80	11,00
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	bd.	bd.	bd.	1 382,00	1 440,00
Suma emisji bezpośrednich	5 529,50	4 960,90	4 960,90	6 130,80	6 093,00
Emisja biogenego dwutlenku węgla w tonach metrycznych ekwiwalentu CO2	0	0	0	0	0
Inne	0	0	0	0	0
SUMA	5 529,50*	4 960,90*	4 854,20*	6 130,80	6 093,00

* w obliczeniach nie były uwzględniane emisje ze środków transportu

W 2021 roku emisje pośrednie gazów cieplarnianych w zakresie 2 (emisje pośrednie z zakupionej lub pozyskanej energii elektrycznej, pary, ciepła i chłodu) wyniosły 91 899 tCO2.



GRI 302-1, SDG 7, SDG 12, SDG 13**Całkowite zużycie energii w MWh w TFKable**

	2017	2018	2019	2020	2021
Energia elektryczna	112 081,00	111 323,00	111 351,00	98 481,00	101 188,53
Energia ciepła	19 692,50	20 859,70	18 817,80	20 008,60	23 831,10
Gaz ziemny	43 491,00	38 553,30	38 946,90	36 164,40	35 829,17
Olej opałowy	1 495,30	1 074,80	623,90	234,40	261,67
SUMA	176 759,80	171 810,80	169 739,60	154 888,40	161 110,50

GRI 305-7, SDG 3, SDG 12, SDG 13, SDG 15**Dane dotyczące istotnych emisji do powietrza (w tonach) w TFKable**

	2017	2018	2019	2020	2021
SOx	0,40	0,50	0,14	0,12	0,12
NOx	5,00	4,50	4,30	4,10	4,03
Trwałe zanieczyszczenia organiczne	0	0	0	0	0
Lotne związki organiczne	35	25,80	28,60	23,30	27,76
Szkodliwe zanieczyszczenia powietrza	0	0	0	0	0
Pył zawieszony	1,40	1,30	1,10	0,90	0,65
SUMA	41,80	32,10	34,40	28,40	32,56

**GRI 305-4, SDG 13, GPW E-S1**

Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych dla organizacji dla TFKable w 2021 roku wynosił 0,043 gCO₂/masę wyprodukowanych kabli i przewodów.

JAK GOSPODARUJEMY ODPADAMI

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zasoby, odpady, 306-2, 301-2, SDG 11, SDG 12, GPWE-S6

Jeśli to możliwe – odzyskujemy surowce i wspieramy gospodarkę obiegu zamkniętego. Nasz zakład recyklingu odpadów w Bukownie specjalizuje się w odzysku odpadów kabli powstających podczas procesu produkcyjnego oraz kabli poeksploatacyjnych i pochodzących z demontażu w lokalizacjach należących do naszej spółki. W zakładzie prowadzone są procesy mechanicznego odzysku składników kabli, w wyniku których odzyskiwane są metale żelazne, metale nieżelazne oraz regranulat tworzyw sztucznych i gumy. Odzyskana w wyniku procesu czysta miedź jest przetapiana i zamieniana w pełnowartościową walcówkę miedzianą, która jest wykorzystywana do produkcji nowych kabli. Pozostałe surowce, aluminium, tworzywa sztuczne i guma są przekazywane firmom zewnętrznym do przetworzenia w innych procesach recyklingu. 5,64% materiałów do wytworzenia naszych produktów w 2021 roku pochodziło z recyklingu.

GRI 301-3, SDG 12

Procent odzyskanych produktów oraz opakowań w TFKable

Procent odpadów odzyskanych w odniesieniu do wytworzonych produktów	
kable	93,48%
metale nieżelazne	46,49%
Procent odpadów odzyskanych w odniesieniu do wytworzonych opakowań	
opakowania z drewna	60,55%

System gospodarki odpadami TFKable obejmuje w większości zakładów ograniczanie produkcji odpadów oraz bezpieczne dla środowiska ich przetwarzanie. Nasze zakłady produkcyjne stosują następujące metody przetwarzania odpadów:

- recykling,
- odzysk, w tym odzysk energii (nie dotyczy odpadów niebezpiecznych),
- spalanie lub wykorzystanie jako paliwo krótkoterminowe przechowywanie na miejscu.

GRI 306-3, SDG 12

Całkowita masa wytworzonych odpadów w podziale na kategorie odpadów (w tonach metrycznych) w TFKable w 2021 roku

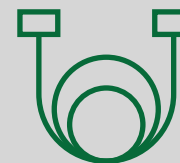
metale nieżelazne	4 474
metale żelazne	1 077
tworzywa sztuczne i guma	4 492
odpady kabli	4 810
makulatura	416
opakowania z drewna	1 539
oleje, odpady ropopochodne	315
pozostałe	350
SUMA	17 473



1. Mechaniczny proces recyklingu,
w wyniku którego powstają granulki metali nieżelaznych, regranulaty z tworzyw sztucznych i gumy.



2. Przetwarzanie granulatu i drutów miedzi w piecu
do ciągłego pionowego odlewania drutów miedzianych.



3. Produkcja wartościowej walcówki miedzianej
do nowych konstrukcji kablowych.

GRI 306-4, SDG 12

Całkowita waga odzyskanych odpadów (w tonach metrycznych) w podziale na kategorie odpadów w TFKable w 2021 roku

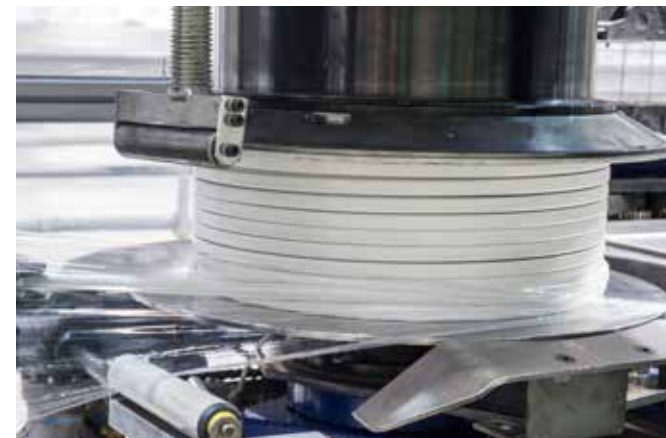
metale nieżelazne	4 240
metale żelazne	732
tworzywa sztuczne i guma	4 330
odpady kabli	4 698
makulatura	420
opakowania z drewna	1 541
oleje, odpady ropopochodne	273
pozostałe	492
SUMA	16 726

Całkowita waga odzyskanych odpadów niebezpiecznych według sposobu odzysku (w tonach metrycznych) w TFKable w 2021 roku

Przygotowanie do ponownego użycia	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Recykling	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	365
SUMA	365

Całkowita waga odzyskanych odpadów nie uznawanych za niebezpieczne według sposobu odzysku (w tonach metrycznych) w TFKable w 2021 roku

Przygotowanie do ponownego użycia	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Recykling	
w ramach organizacji	6 577
poza organizacją	9 785
SUMA	16 362



GRI 306-5, SDG 12

Całkowita waga odpadów (w tonach metrycznych) przekazanych do utylizacji w podziale na kategorie odpadów w TFKable w 2021 roku

metale nieżelazne	0
metale żelazne	0
tworzywa sztuczne i guma	31
odpady kabli	39
makulatura	0
opakowania z tworzyw sztucznych	0
opakowania z drewna	40
pozostałe	192
SUMA	302



Całkowita waga odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych) w TFKable w 2021 roku

Spalanie (z odzyskiem energii)	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Spalanie (bez odzysku energii)	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Wysypisko śmieci	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Inne sposoby utylizacji	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	140
SUMA	140

GRI 301-1, SDG 12

Całkowita waga materiałów (w tonach) wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów i usług w raportowanym okresie w podziale na:

Materiały nieodnawialne, w tym:	
surowce	147 941
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale niebędące częścią finalnego produktu	169
półprodukty	6 151
materiały opakowaniowe	1 894
SUMA	156 155

Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych) w TFKable w 2021 roku

Spalanie (z odzyskiem energii)	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Spalanie (bez odzysku energii)	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	141
Wysypisko śmieci	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	0
Inne sposoby utylizacji	
w ramach organizacji	0
poza organizacją	21
SUMA	162

Materiały odnawialne, w tym:	
surowce	0
materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale niebędące częścią finalnego produktu	0
półprodukty	0
materiały opakowaniowe	16 905
SUMA	16 905

JDR CABLE SYSTEMS LTD



KLUCZOWE FAKTY I DANE

DOSTAWA DO

50

PROJEKTÓW MORSKICH
FARM WIATROWYCH
W OSTATNICH 15 LATACH

PONAD

450

PRACOWNIKÓW

2

ZAKŁADY PRODUKCYJNE
W WIELKIEJ BRYTANII

3

OBIEKTY
W WIELKIEJ BRYTANII
Z CERTYFIKATEM ISO
9001

INWESTYCJA W NOWY
ZAKŁAD W BLYTH
O WARTOŚCI

130 mln GBP

CZĘŚCIOWO
FINANSOWANA Z OWMIS

0,17

WSKAŹNIK WYPADKÓW
ZWIĄZANYCH Z PRACĄ**

PONAD

60%

UDZIAŁ W DOCHODACH
SPÓŁKI Z USŁUG
ORAZ PRODUKTÓW
WYKORZYSTYWANYCH
PRZEZ OZE

* na podstawie danych własnych

***Wynik obliczony zgodnie z wytycznymi GRI Standards dla wskaźnika 403-9. Dokładny opis na stronie 69

INFORMACJE O JDR

NASZE PRODUKTY I ZAKŁADY

JDR Cable Systems to globalny producent dostarczający wysokowydajne, zaawansowane technologicznie systemy podmorskie, które znajdują zastosowanie w sektorach energii odnawialnej oraz wydobycia ropy naftowej i gazu. Działamy w trudnych, dynamicznych środowiskach podmorskich, a nasza spółka jest pionierem w rozwoju najnowocześniejszych kabli inter-array dla morskich projektów energii wiatrowej oraz liderem w dziedzinie produkcji umbilicals, subsea power cable oraz intervention workover control systems (IWOCS) dla sektora wydobycia ropy naftowej i gazu. Naszym klientom zapewniamy cenione na rynku usługi wspierające w zakresie projektowania/wyboru koncepcji projektu, instalacji, uruchomienia i świadczenia usług w pełnym cyklu projektowania rozwiązań na morzu i lądzie.

W JDR oferujemy:

- Subsea MV/HV power cables (Statyczne/Dynamiczne),
- Subsea control and power umbilicals,
- IWOC Systems,
- Flying leads & topside cables,
- wsparcie produktowe i instalacyjne,
- usługi inżynieryjne.



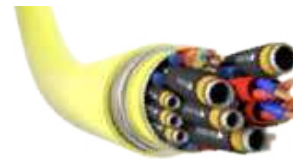
TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

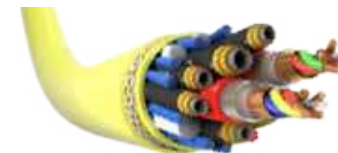
PRODUKCJA JDR OBEJMUJE:



Inter-array cables wykorzystywane w morskich farmach wiatrowych (33 kV & 66 kV)



**Subsea Power Umbilicals
Steel Tube Umbilicals**



IWOCS rental and oil & gas services



MORSKA ENERGETYKA WIATROWA

JDR jest liderem w opracowywaniu nowej generacji subsea MV/HV power cables (Static/Dynamic) umożliwiających rozwój morskiej energii odnawialnej. Oferowane przez firmę rozwiązania zapewniają wydajność w najbardziej wymagających warunkach.

Nasz zespół posiada gruntowną wiedzę na temat projektowania inter-array cable i akcesoriów, w tym pulling grips, hang-offs, connectors oraz fibre optic splice boxes. Inżynierowie JDR współpracują z klientami w fazie projektowania instalacji, współtworząc najbardziej niezawodne rozwiązania w branży. Oferujemy zarządzanie specjalistycznymi projektami i zapewniamy terminową realizację projektów.

Zapewniamy kompletny pakiet usług dla farm wiatrowych - od projektowania podwodnych systemów kablowych, po produkcję i wsparcie serwisowe na realizacjach.

PRZEMYSŁ NAFTOWY I GAZOWY

Dla sektora Oil&Gas produkujemy światowej klasy umbilicals, subsea power cable i IWOCS. Nasze produkty i usługi offshore są niezbędnym elementem infrastruktury podmorskiej, która umożliwia przesył energii w optycalny, bezpieczny i przyjazny dla środowiska sposób.

Oferowane subsea umbilicals zawierają stalowe rury i/lub termoplastyczne przewody węzowe do płynów hydraulicznych i chemikaliów, kabli światłowodowych oraz elektrycznych. Kable JDR przekazują zasilanie i umożliwiają komunikację na dowolnym polu gazowym lub naftowym. Nasze produkty są wykorzystywane zarówno w statkach, jak i w pływakich platformach. Oferujemy również Subsea Isolation Valve umbilicals (SSIV), Hydraulic Flying Leads i Electrical Flying Leads. Firma oferuje też swoim klientom analizę stabilności dna morskiego.

Oferowane IWOCS służą do przesyłania danych, monitoringu i zdalnego sterowania. Są dostępne w wielu konfiguracjach, dzięki czemu możliwe jest ich elastyczne dostosowanie do potrzeb konkretnej platformy w optymalnym koszcie realizacji.

KOMPLEKSOWE USŁUGI DLA PRZEMYSŁU MORSKIEGO

JDR wspiera klientów we wszystkich etapach prowadzonego projektu - od instalacji, poprzez uruchomienie i okres eksploatacji. Spółka posiada sieć doświadczonych techników oraz całodobowy zespół wsparcia serwisowego. Świadczy my usługi na lądzie i morzu, w sektorach ropy i gazu oraz odnawialnych źródeł energii. Nasi technicy i inżynierowie mogą być zmobilizowani w krótkim czasie i są do dyspozycji przez 365 dni w roku. Oferujemy specjalistyczne wsparcie offshore, usługi instalacyjne, naprawcze (w tym reagowanie w sytuacjach awaryjnych) i konserwacyjne. Do dyspozycji klientów jest również specjalistyczny sprzęt JDR i części zamienne. Technicy JDR są przeszkoleni we wszystkich aspektach oceny ryzyka i podstawach bezpiecznej eksploatacji systemów zasilania wysokiego napięcia. Posiadają też odpowiednie uprawnienia dostępu do turbin wiatrowych oraz są przeszkoleni z zasad bezpieczeństwa energetycznego na morzu. Ich wiedzę potwierdzają stosowne certyfikaty, a system zarządzania bezpieczeństwem jest weryfikowany przez Lloyds Register Quality Assurance.



Największym zakładem JDR jest **Zakład Hartlepool, Victoria Dock** ze specjalistycznymi zespołami projektowymi, strategicznie zlokalizowany na nabrzeżu, obok portu na Morzu Północnym. Zakład o powierzchni 20 000 m², oddany do użytku w 2009 roku, realizuje dostawy i produkcję subsea production umbilicals, subsea power cables oraz inter-array cables. Nowoczesna infrastruktura parku maszynowego zapewnia elastyczność procesu produkcji wielkogabarytowych kabli.

Nasz drugi zakład w Wielkiej Brytanii to **Zakład Littleport**, w którym realizowane są usługi projektowe i prace inżynierskie oraz produkcja IWOC, Subsea Production Umbilicals oraz Power Cables do 100 ton. W zakładzie zlokalizowane jest również specjalistyczne zaplecze badawcze.

W strukturze JDR znajdują się również:

- Centrum Serwisowe Newcastle (Wielka Brytania), które służy również jako centralna baza dla działalności usługowej JDR w Europie i regionie Azji i Pacyfiku.
- Centrum Serwisowe Tomball (USA) realizujące montaż, integrację i testowanie umbilicals, reelers i associated packages. Jednostka zapewnia wsparcie techniczne dla projektów realizowanych głównie w Zatoce Meksykańskiej, a także dla prac offshore commissioning, testing i repair work na morzu. W 2021 roku Centrum w Tomball przeniosło się do nowej, większej siedziby, a działalność trzech dotychczasowych obiektów JDR została skoncentrowana w jednym miejscu. W uroczystym otwarciu nowego budynku uczestniczyli m.in. klienci, dostawcy i lokalne władze.



We wrześniu 2021 roku zaprezentowaliśmy plan strategicznej inwestycji związanej z otwarciem nowego zakładu produkcji kabli podmorskich w brytyjskim Cambois, w pobliżu Blyth Northumberland. Budowa ma rozpocząć się w 2022 roku, a zakończenie planowane jest na rok 2024. Inwestycja pochłonie 130 mln funtów i zostanie częściowo sfinansowana z dotacji z programu BEIS Offshore Wind Manufacturing Investment Support (OWMIS). W zakładzie początkowo zatrudnienie znaleźć ma 171 osób.



Transformacja energetyczna nabiera tempa, a brytyjski sektor morskiej energetyki wiatrowej dynamicznie się rozwija. Rośnie liczba i moc turbin wiatrowych. To w oczywisty sposób stawia również wyzwania dotyczące kabli podmorskich i zapotrzebowanie na przesył coraz wyższych napięć. Nasza nowa fabryka to odpowiedź JDR na rosnące potrzeby rynku, a jednocześnie nowe miejsca pracy w Cambois. Strategiczne, przybrzeżne położenie inwestycji pozwoli na wydajne sprostanie zapotrzebowaniu największego rynku morskiej energii odnawialnej w Europie.

Tomasz Nowak, Chief Executive Officer, JDR

Docelowo możliwe jest zatrudnienie w Cambois nawet 400 osób. Fabryka wyposażona będzie w linię catenary continuous vulcanisation (CCV) i stanie się jedynym zakładem w Wielkiej Brytanii zdolnym do kompleksowej produkcji high voltage subsea cables dla morskich farm wiatrowych. Symbolicznym staje się fakt, że obiekt wspierający odnawialne źródła energii powstanie w miejscu dawnej elektrowni węglowej. Inwestycja zlokalizowana jest w północno-wschodniej Anglii, rejonie ze stosunkowo dużym bezrobociem i wpisuje się w brytyjski program wyrównywania poziomów życia w poszczególnych regionach kraju.



Nowy obiekt to pierwszy etap planowanego rozszerzenia portfolio produktów JDR. Zakład stanie się również solidną platformą, dzięki której JDR i TFKable połączą się i będą rozwijały swoje produkty i usługi. W ten sposób obie spółki dołączą do grona producentów wyspecjalizowanych we wsparciu rozwiązań niskoemisyjnych.

DOBRA PRAKTYKA

Otwarcie zakładu w Cambois jest kluczowe dla realizacji celów przyjętych przez rząd Wielkiej Brytanii - zwiększenia ilości morskiej energii wiatrowej z 11,3 GW w 2021 roku do 40 GW do 2030 roku oraz wesprze Wielką Brytanię i wiele innych krajów w osiągnięciu celu zerowej emisji dwutlenku węgla netto do 2050 roku.

GREEN LOAN

JDR i TFKable wraz z konsorcjum banków sfinalizowali pierwszy w historii Zielony Kredyt (Green Loan) udostępniony w ramach programu wsparcia agencji kredytów eksportowych w Wielkiej Brytanii (UK Export Finance's Export Development Guarantee). Beneficjentem kredytu jest JDR Cable Systems. Kredyt, udzielony na kwotę 103,7 mln funtów na okres siedmiu lat, wesprze finansowo budowę nowoczesnej fabryki kabli podmorskich w pobliżu Blyth w hrabstwie Northumberland w Anglii.

KLUCZOWE PROJEKTY W 2021 ROKU

DANTYSK 2, NIEMCY

Dostawa 30 km array cable 33 kV w projekcie morskiej farmy wiatrowej DanTysk 2 położonej na zachód od wyspy Sylt, tuż przy granicy z Danią. Farma jest jedną z pierwszych dużych morskich farm wiatrowych zbudowanych na Morzu Północnym.



HORNSEA TWO, WIELKA BRYTANIA

Dostawa 110 km array cable 66 kV w projekcie morskiej farmy wiatrowej Hornsea Two znajdującej się około 90 km od wybrzeża Yorkshire na Morzu Północnym i sąsiadującą z Hornsea One.



VINEYARD WIND 1, USA

Dostawa 130 mil inter-array cable 66 kV. Vineyard Wind 1 to pierwszy w USA projekt morskiej energetyki wiatrowej na skalę przemysłową zlokalizowany ponad 15 mil od wybrzeża Massachusetts. Będzie składać się z 62 turbin wiatrowych, które będą generować 800 MW energii elektrycznej rocznie i zasilać ponad 400 000 domów.



LEUCATE-LE BARCARÈS, FRANCJA

Kontrakt na dostawę 66kV dynamic cables dla pływającej farmy wiatrowej Leucate-Le Barcarès. Po uruchomieniu będzie to jedna z największych pływających morskich farm wiatrowych we Francji.



PRZEMYSŁ WYDOBYWCZY ROPY I GAZU

Dostawa ponad 80 km kabli subsea production umbilical oraz subsea power cable dla projektów wydobywczych ropy i gazu. Kable trafiły do odbiorców z Holandii, Wielkiej Brytanii, Gwinei Równikowej, Zjednoczonych Emiratów Arabskich, Mjanma i Azerbejdżanu.

KRIEGER FLAK, DANIA

Na początku 2021 roku zakończyła się produkcja i dostawa 170 km kabli o aluminiowym rdzeniu oraz akcesoriów JDR, dla projektu farmy wiatrowej Kriegers Flak. TELE-FONIKA Kable dostarczyła żyły do kabli wyprodukowane w Zakładzie Bydgoszcz.



ARCADIS OST 1, NIEMCY

Kontrakt na dostawę 33 kV subsea cables dla morskiej farmy wiatrowej Arcadis Ost oraz morskiej farmy wiatrowej o mocy 257 MW, zlokalizowanej na niemieckich wodach terytorialnych Morza Bałtyckiego, na północny wschód od wyspy Rugia.



DOBRA PRAKTYKA

Dla operatorów farm wiatrowych kluczowe znaczenie mają rzetelne testy instalacji i wykrycie potencjalnych usterek, które mogą doprowadzić do bardzo kosztownych w naprawie awarii. Z badań Offshore Renewable Energy Catapult wynika, że awarie podmorskich systemów kabli energetycznych powodują około 75-80% roszczeń ubezpieczeniowych, mimo że stanowią tylko około 9% całkowitych kosztów farmy wiatrowej.

Odpowiadając na tę potrzebę, w 2021 roku JDR wraz z niemiecką firmą HIGHVOLT zaoferował klientom nowoczesne rozwiązanie Resonant Test System (RTS) przeznaczone do testów 66 kV offshore inter-array cables zgodnie z międzynarodowym standardem IEC 63026. System pozwala na testowanie różnych długości i typów kabli wykorzystywanych w morskich farmach wiatrowych, a jego modułowa konstrukcja jest dostosowana do wymagającej logistyki pracy na morzu. Innowacyjne rozwiązania rezonansowe zastosowane w RTS pozwalają na sprawdzenie, czy kable i akcesoria są pozbawione wad. JDR jest pierwszą firmą w branży, która oferuje klientom takie rozwiązanie.

NASI KLIENCI

Obsługujemy największe na świecie morskie projekty. Naszymi klientami są światowe firmy energetyczne zajmujące się wydobyciem ropy i gazu. Dostarczamy też kluczowe produkty niezbędne do funkcjonowania nowoczesnych farm wiatrowych. Mamy ogromne doświadczenie w branży- nasze globalne usługi w zakresie instalacji i konserwacji w branży offshore wspierają klientów na każdym etapie planowania projektu.

W JDR wdrożony jest ISO 9001, jedna z najbardziej uznawanych na świecie norm dotyczących zarządzania jakością. Od 2000 roku certyfikat ISO 9001 posiada zakład w Littleport, a od 2009 roku fabryka w Hartlepool. Norma zapewnia m.in. sprawne procesy biznesowe, spójność działań w firmie oraz solidną podstawę do prowadzenia procesu ciągłego doskonalenia organizacji. ISO 9001 jest ważne również dla klientów JDR – pozwala firmie lepiej zarządzać relacjami z klientami. Norma jest również wymagana w niektórych postępowaniach przetargowych.

DOBRA PRAKTYKA

Nasze zakłady cyklicznie odnawiają certyfikację ISO 9001 – w 2021 roku proces certyfikacji przeszły obiekty w Littleport, Hartlepool i Newcastle.



UDZIAŁ W SPOTKANIACH BRANŻOWYCH

W JDR dzielimy się naszą wiedzą i doświadczeniem, a ofertę spółki prezentujemy uczestnicząc w licznych spotkaniach branżowych:

- Wzięliśmy udział w spotkaniu branży energetyki morskiej **Offshore Wind North East**. To jedno z najważniejszych w Wielkiej Brytanii spotkań ekspertów, w którym uczestniczyło ponad 130 wystawców i 800 uczestników. Chief Technology Officer JDR wziął udział w sesji dotyczącej innowacji i przyszłości morskich elektrowni wiatrowych. Uczestnikom konferencji zaprezentowaliśmy również najlepsze praktyki związane z dostawą kabli 66 kV z Hartlepool oraz podzieliłymi się szczegółami dotyczącymi nowego zakładu w Cambois;
- Uczestniczyliśmy również w trzydniowej konferencji **WindEurope Electric City 2021** w Kopenhadze poświęconej elektryfikacji opartej na odnawialnych źródłach energii. Podczas spotkania, w którym uczestniczyło ponad 300 firm z całego świata, o przyszłości branży OZE dyskutowali ministrowie, decydenci, dyrektorzy generalni oraz organizacje pozarządowe, przedstawiciele świata finansów i specjaliści z ośrodków akademickich;
- Udział i prezentacja stoiska na **Global Offshore Wind 2021**, największego wydarzenia poświęconego morskiej energetyce wiatrowej w Wielkiej Brytanii. Organizatorem spotkania jest RenewableUK, brytyjskie stowarzyszenie zajmujące się energią wiatrową, falową i pływową. RenewableUK zrzesza ponad 660 członków;
- Udział wraz ze stowarzyszeniem RenewableUK w **International Offshore Wind Partnering Forum (IPF)** – konferencji na temat morskiej energetyki wiatrowej w Ameryce Północnej. W IPF udział biorą największe światowe firmy związane z odnawialnymi źródłami energii, a spotkanie stwarza duże możliwości nawiązywania biznesowych kontaktów i relacji. Celem naszego udziału w konferencji była eksploracja możliwości biznesowego włączenia się w branżę amerykańskiej energetyki wiatrowej.



PRIORYTETY W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

JDR rozwija się w sposób zrównoważony. Podobnie jak spółka TELE-FONIKA Kable, w JDR przygotowując publikację raportu za 2021 rok przeprowadziliśmy badanie przy wykorzystaniu kwestionariusza online wśród interesariuszy naszej organizacji.

Ankiętę wypełniło 113 interesariuszy, z których najliczniejszą grupę stanowili pracownicy.

LICZBA INTERESARIUSZY, KTÓRZY WZIĘLI UDZIAŁ W ANKIECIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU JDR

88
PRACOWNICY

19
DOSTAWCY

5
KLIENCI

1
MEDIA

Na podstawie udzielonych odpowiedzi przygotowaliśmy matryce istotności tematów zgłaszanych przez interesariuszy:

W oparciu o matrycę istotności opracowaliśmy listę najważniejszych tematów zrównoważonego rozwoju JDR, która została przedstawiona w rozdziale 2. O wszystkich zidentyfikowanych tematach piszemy w niniejszym raporcie.



● kwestie środowiskowe

- 3 Gwałtowne zjawiska pogodowe
- 4 Woda/dostępność zasobów wodnych
- 5 Zrównoważone miasta
- 6 Wzrost średniej temperatury na świecie
- 7 Bioróżnorodność (rozmaitość występujących ekosystemów, gatunków żywych organizmów i ich genów)
- 8 Zanieczyszczenia powietrza
- 9 Zanieczyszczenia mórz
- 10 Zanieczyszczenia wody
- 11 Zrównoważone opakowanie
- 12 Świadomość środowiskowa społeczeństwa
- 13 Zielona logistyka (np. niskoemisyjna flota, energooszczędne obiekty magazynowe)
- 14 Zielona/niskoemisyjna infrastruktura (np. budynki niskoemisyjne w tym wkorzystujące nowe technologie)
- 15 Ślad węglowy
- 16 Energia odnawialna ze słońca, wiatru i wody
- 17 Recykling
- 18 Odpady/zarządzanie odpadami
- 19 Wykorzystanie zasobów naturalnych
- 20 Energia/zużycie energii

● kwestie społeczne

- 1 Kryzys migracyjny
- 2 Starzejące się społeczeństwo w Polsce i w Europie
- 3 Korupcja/przeciwdziałanie korupcji
- 4 Relacje ze społecznościami lokalnymi
- 5 Nowe formy pracy (praca zdalna itp.)
- 6 Prawa człowieka
- 7 Edukacja i rozwój pracowników
- 8 Wynagrodzenia
- 9 Uczciwe traktowanie naszego łańcucha dostaw/ Odpowiedzialne praktyki zakupowe, np. płatność na czas, uczciwa cena itp.
- 10 Dyskryminacja/przeciwdziałanie dyskryminacji
- 11 Różnorodność i równe traktowanie
- 12 Dobrobyt pracowników (well-being)
- 13 Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- 14 Zapewnienie jakości produktu

● kwestie ekonomiczne

- 15 Pandemia Sars Cov2
- 16 Cyfryzacja/automatyzacja
- 17 Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy
- 18 Zrównoważone łańcuchy dostaw (odpowiedzialność społeczna i środowiskowa dostawców)
- 19 Rozwój gospodarki kraju
- 20 Niestabilność cen surowców (np. miedz, stal, aluminium)
- 21 Niestabilność cen mediów (np. prąd, gaz)
- 22 Wysoka inflacja
- 23 Globalne problemy w łańcuchach dostaw (ograniczenie dostępności towarów)

BADANIA I ROZWÓJ

W poszukiwaniu odpowiedzi na oczekiwania klientów prowadzimy prace badawczo-rozwojowe, które pozwalają nam opracowywać i wprowadzać na rynek innowacyjne rozwiązania. Nasze działania koncentrujemy na produktach, które wspierają przejście na gospodarkę niskoemisyjną, wdrażając równocześnie innowacyjne rozwiązania pozwalające nam ograniczać własny wpływ na środowisko.

Oprócz dzielenia się wiedzą - dzielimy się również naszymi produktami. W 2021 roku TELE-FONIKA Kable wsparta Stowarzyszenie Górnośląskich Kolei Wąskotorowych. Przekazaliśmy stowarzyszeniu kilometr kabla sterowniczego, co pozwoliło na uruchomienie dwóch semaforów izolacji torowej oraz dwóch napędów elektrycznych stacji Bytom Karb.

THINK GREEN

Spółka JDR rozwija się w kierunku zielonej energii i liczy na wykorzystanie możliwości, które ona za sobą niesie. Z dumą możemy stwierdzić, że stanęliśmy do udziału w wyścigu do osiągnięcia zerowej emisji netto, po tym jak niedawno zarejestrowaliśmy naszą firmę w programie Science Based Targets Initiative (Inicjatywy opartej o cele naukowe). Choć nasza spółka jest kluczowym podmiotem dostarczającym rozwiązania umożliwiające niskoemisyjne zużycie energii, sami również musimy dążyć do zmniejszenia naszych emisji oraz zużycia zasobów i energii, co pozwoli ograniczyć wpływ naszej działalności na środowisko i społeczeństwo.

Budowa naszego nowego zakładu w Cambois, Northumberland, czyli w miejscu blisko naszej istniejącej fabryki umożliwi ograniczenie transportu drogowego surowców wykorzystywanych do produkcji kabli, co zamierzamy osiągnąć zabezpieczając dostawy przy użyciu innych rodzajów transportu, np. kolejowego

oraz drogą morską bezpośrednio z Rotterdamu do portu w Blyth. Nowa inwestycja będzie również zasilana z odnawialnych źródeł energii, poprzez podłączenie jej do lokalnych elektrowni wiatrowych lub słonecznych. Zamierzamy również ograniczyć zużycie wody poprzez zastosowanie technologii wychwytywania i ponownego wykorzystywania wody deszczowej, natomiast dzięki technologii wychwytywania i magazynowania energii odzyskiwanej z maszyn wirujących będziemy mogli zmniejszyć zużycie energii elektrycznej. Wszystkie te planowane inwestycje pozwolą zredukować emisje naszego nowego zakładu zaraz po jego otwarciu.

DOBRA PRAKTYKA

NOWA PIONOWA SKRĘCARKA OŚRODKÓW

W JDR sfinalizowano inwestycję o wartości 3 milionów funtów w zakładzie w Hartlepool, polegającą na montażu nowej pionowej skręćarki kabli trzyżyłowych (VLM). Dzięki nowej linii prawie dwukrotnie zwiększyła się dopuszczalna waga produkcji, zaś same moce produkcyjne zwiększyły się o około 25 procent. Dzięki inwestycji JDR poczyniło przygotowania do produkcji kabli podmorskich typu array (łączyjących platformy wiatrowe z podstacją) o napięciach przekraczających dotychczasowy zakres 66 kV. Zakład planuje dodać do swojej oferty kable o poziomach napięcia 132kV i 150kV.

Mark Braybrooke, Dyrektor Operacyjny JDR dodaje: „Jesteśmy dumni, że w naszym zakładzie w Hartlepool wciąż inwestujemy w ludzi i produkty. Nasza najnowsza linia będzie produkować przez co najmniej 100 najbliższych lat. Żadna inna firma w Wielkiej Brytanii nie ma możliwości skręcania ośrodków wielożyłowych na taką skalę. Dzięki tej inwestycji nasze możliwości przekraczają obecny popyt, dzięki czemu w najbliższej przyszłości będziemy w stanie sprostać zapotrzebowaniu na kable o wyższych napięciach przeznaczonych do nadmorskich farm wiatrowych”.

DOBRA PRAKTYKA

PRZYSPIESZONY ROZWÓJ KABLI EKSPORTOWYCH I KABLI TYPU ARRAY O WYŻSZYCH NAPIĘCIACH DO ZASTOSOWAŃ DYNAMICZNYCH (AHEAD)

Spółka JDR otrzymała dotację w wysokości 1 606 711 funtów w ramach inwestycji mającej na celu przyspieszony rozwój dynamicznych kabli eksportowych oraz kabli typu array o wyższych napięciach (AHEAD).

Program demonstracyjny pływającej farmy wiatrowej (Floating Offshore Wind- FOW) polega na opracowaniu konstrukcji dynamicznego kabla 132kV, który jest zgodny z dofinansowaniem rządowym JDR otrzymanym od Departamentu Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej (Department of Business, Energy and Industrial Strategy – BEIS), mającym na celu przyspieszenie rozwoju innowacyjnych technologii pływających farm wiatrowych. Celem niniejszego projektu jest podwojenie poziomu napięcia kabli typu array, który obecnie wynosi 66 kV, co ma umożliwić zwiększoną transmisję pomiędzy turbinami o większej mocy -co stanowi jeden z kluczowych czynników pozwalających na obniżenie kosztów związanych z nadmorską energetyką wiatrową, wynikających z coraz większych wymogów dotyczących zwiększenia rozmiarów turbin, odległości od brzegu, oraz głębokości wody.

Alex MacPhie, Dyrektor ds. Technologicznych JDR, powiedział: „Zawsze podkreślamy, że technologie, które oferujemy, są na tyle innowacyjne, że wyprzedzają swój czas i w przypadku rozwoju 132 kV tak właśnie będzie. Technologia ta ma kluczowe znaczenie dla rozwoju sektora morskiej energetyki wiatrowej, w szczególności pływających farm wiatrowych. Jest to ekscytujący czas dla przemysłu, a my jesteśmy w jego czołowie!”

ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zatrudnienie

W JDR zatrudniamy ponad 460 osób, z których olbrzymią większość pracuje w firmie na pełnoetatową, bezterminową umowę o pracę zgodną z brytyjskim prawem. Ze względu na specyfikę naszej branży i konieczność wykonywania prac wymagających siły fizycznej większość pracowników stanowią mężczyźni.

Oferujemy szeroki zakres możliwości rozwoju kariery w naszych globalnych oddziałach - od inżynierii, handlu, wsparcia serwisowego i produkcji po zarządzanie projektami, instalację i administrację.

GRI 102-8

Dane dotyczące pracowników JDR w 2021 roku

Liczba pracowników ze względu na formę zatrudnienia

Umowa o pracę na czas określony

Kobiety	1
Mężczyźni	13
Suma	14

umowa o pracę na czas nieokreślony

Kobiety	61
Mężczyźni	381
SUMA	442

SUMA 456

Liczba pracowników ze względu na rodzaj zatrudnienia

Umowa na cały etat

Kobiety	53
Mężczyźni	388
SUMA	441

Umowa na 1/2 etatu

Kobiety	9
Mężczyźni	6
SUMA	15

inny wymiar etatu

Kobiety	0
Mężczyźni	0
SUMA	0

SUMA 456



Nasze podstawowe zasady w relacjach z pracownikami to:

- Równe szanse i różnorodność pracowników
- Godność osobista i prawo do prywatności
- Brak tolerancji dla nękania, zastraszania, znęcania się, dyskryminacji, przymusu, groźby, zniewagi, wykorzystywania,
- Zgodność z przepisami dotyczącymi czasu pracy
- Odpowiednie warunki pracy zgodne z przepisami BHP

Wszyscy nasi pracownicy mogą liczyć na atrakcyjny pakiet benefitów. Wśród propozycji są m.in. dopłaty na opiekę nad dziećmi, nagrody za długoletnią służbę, częściowy zwrot opłat za opiekę medyczną, karnety na siłownię, ubezpieczenie na życie oraz program emerytalny.

Prowadzimy rzetelną, uczciwą i transparentną politykę informacyjną. Co roku organizujemy Global Business Update Meeting, czyli przegląd dotychczasowych wyników i planów na przyszłość. Pracownicy uczestniczą również regularnie, co miesiąc, w briefingach obejmujących wyniki JDR w porównaniu do naszych kluczowych wskaźników wydajności (KPIs) oraz comiesięczną aktualizację biznesową. Jednocześnie w ciągu roku na bieżąco ważne informacje od CEO przekazywane są e-mailowo oraz na tablicach ogłoszeń.

W zakładach w Littleport i Hartlepool działają fora pracownicze dokonujące przeglądu polityk i wyników.

Rozwój naszych pracowników traktujemy jako szansę na rozwój całej firmy. Wszystkie zatrudnione osoby przechodzą obowiązkowe szkolenia dotyczące wymagań środowiskowych, QHSE i kompetencji technicznych. Każdy z pracowników ma również możliwość skorzystania z zewnętrznych i wewnętrznych szkoleń podnoszących kompetencje. Przygotowywane co roku plany rozwojowe biorą pod uwagę m.in. aspiracje i potrzeby zawodowe osób zatrudnionych.

DOBRA PRAKTYKA

W JDR zdajemy sobie sprawę, jak ważne dla naszego biznesu są specjalistycznie wykształcone kadry. Dlatego od lat prowadzimy program praktyk zawodowych. Praktykanci w JDR mają okazję poznać specyfikę pracy w naszej branży na różnych stanowiskach – od projektowania, poprzez produkcję i finalne wdrożenia produktów. Oferujemy również możliwości zdobywania doświadczenia w obszarach wsparcia, na przykład w IT, finansach, czy organizacji łańcucha dostaw. Osoby odbywające praktyki w JDR mogą liczyć na regularne spotkania coachingowe oraz indywidualnie tworzony plan treningowy dostosowany do przebiegu studiów.

Jako firma bierzemy też udział w targach kariery, organizujemy wybieczki po fabryce i warsztaty dla zainteresowanych pracą w naszej organizacji.

GRI 401-1, GPW S-P3

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania w JDR

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w JDR w 2021 roku

płeć	
Kobiety	7
Mężczyźni	55
wiek	
Poniżej 30 lat	18
30-50 lat	34
Powyżej 50 lat	10

Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w JDR w 2021 roku

płeć	
Kobiety	12,73%
Mężczyźni	16,22%
wiek	
Poniżej 30 lat	32,14%
30-50 lat	15,11%
Powyżej 50 lat	8,85%

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji, w tym w podziale na płeć i wiek w JDR w 2021 r.

płeć	
Kobiety	9
Mężczyźni	52
wiek	
Poniżej 30	11
30-50 lat	32
Powyżej 50	18

Wskaźnik rotacji pracowników, w tym w podziale na płeć i wiek w JDR w 2021 roku

płeć	
Kobiety	16,98%
Mężczyźni	15,20%
wiek	
Poniżej 30	17,46%
30-50 lat	14,10%
Powyżej 50 lat	17,14%

GRI 401-3

Dane odnośnie urlopów rodzicielskich w JDR w 2021 roku

Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie

Kobiety	62
Mężczyźni	361

Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie

Kobiety	3
Mężczyźni	10

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie

Kobiety	3
Mężczyźni	10

Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12 miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji

Kobiety	3
Mężczyźni	10

Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego

Kobiety	100%
Mężczyźni	100%

Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego

Kobiety	100%
Mężczyźni	100%



GRI 405-1, GPW S-P1

Liczba pracowników w podziale na płeć, wiek w JDR w 2021 roku

płeć	
Kobiety	62
Mężczyźni	394
wiek	
Do 30 lat	74
30-50 lat	259
Powyżej 50 lat	123

Liczba pracowników w organach zarządczych w podziale na płeć i wiek w poszczególnych kategoriach zatrudnienia w JDR w 2021 roku

płeć	
kobiety	
Kadra wyższego szczebla	0
Kadra średniego szczebla	1
Specjaliści	7
Pozostali pracownicy	54
mężczyźni	
Kadra wyższego szczebla	7
Kadra średniego szczebla	23
Specjaliści	77
Pozostali pracownicy	287



wiek	
do 30 lat	
Kadra wyższego szczebla	0
Kadra średniego szczebla	0
Specjaliści	8
Pozostali pracownicy	66
30-50 lat	
Kadra wyższego szczebla	6
Kadra średniego szczebla	17
Specjaliści	47
Pozostali pracownicy	189

powyżej 50 lat	
Kadra wyższego szczebla	1
Kadra średniego szczebla	7
Specjaliści	29
Pozostali pracownicy	86



RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ W JDR

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Różnorodność i równe traktowanie

Na wysokość wynagrodzeń w JDR wpływają staż pracy, doświadczenie oraz zajmowane stanowiska. Płeć naszych pracowników w najmniejszym stopniu nie wpływa na ustalanie wynagrodzenia. Jednocześnie branża, w której działamy z historycznych powodów została zdominowana przez mężczyzn – mniejsza reprezentacja kobiet jest jedynym powodem, dla którego wynagrodzenia mężczyzn są w naszej firmie wyższe.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2020 roku JDR co 12 miesięcy publikuje raport Gender Pay Gap poświęcony kwestii zarobków kobiet i mężczyzn w organizacji. Ujawniamy dokładne informacje dotyczące różnic w wynagrodzeniu. Publikujemy też dane dotyczące przyznawanych bonusów – w 2021 roku otrzymało je 98,6% kobiet oraz 98,4% mężczyzn³. Dokument jest powszechnie dostępny na stronie internetowej JDR:



W JDR staramy się usuwać bariery, które mogą zniechęcać kobiety do aplikowania do pracy w naszej organizacji. Wiele odpowiedzialnych stanowisk w firmie jest zajmowanych przez kobiety, a firma wspiera różnorodność w miejscu pracy.

³ dane za okres 12 miesięcy do dnia 5 kwietnia 2021 roku

GRI 405-2, GPW S-P2

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w JDR w 2021 roku

Kadra zarządzająca	-
Kadra średniego szczebla	15:14
Specjaliści	04:05
Pozostali pracownicy	01:01



ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo, GPW S-S1

Bezpieczna praca, życie i zdrowie pracowników JDR ma w naszej organizacji bezwzględny priorytet. We wszystkich naszych zakładach i miejscach, w których pracujemy wdrażamy procedury bezpieczeństwa, do których ścisłego przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy. W JDR obowiązuje wewnętrzna Polityka BHP, która jest regularnie aktualizowana, a kwestie bezpieczeństwa są zarządzane zgodnie z normami certyfikacji ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 i ISO 45001:2018.

GRI 403-5, 403-7

Częstotliwość szkoleń BHP w JDR zależy od stanowiska i wykonywanej pracy. Przygotowaliśmy dla pracowników specjalistyczne szkolenia związane m.in. z pracą na wysokości, ratownictwem, elektryką oraz procedurami w sytuacjach awaryjnych. Zawsze, kiedy wymaga tego specyfika wykonywanej pracy, pracownicy mają dostęp do środków ochrony osobistej i odpowiednich urządzeń oraz maszyn zapewniających możliwość bezpiecznej pracy. Spółka monitoruje poziomy hałas, jakości powietrza oraz – w przypadku pracy z maszynami – poziom wibracji.

GRI 403-2, 403-4

DOBRA PRAKTYKA

Ocena ryzyka na poszczególnych stanowiskach pracy w JDR jest przygotowywana w procesie konsultacji z pracownikami oraz – jeśli jest taka potrzeba – ze specjalistami zewnętrznymi. Kierownicy w firmie przechodzą specjalne szkolenie dotyczące prawidłowego przebiegu procesu oceny.

Procedura JDR związana z sytuacjami wypadkowymi jest na bieżąco weryfikowana przez zespół BHP, a osoby na stanowiskach kierowniczych zobowiązane są do regularnego odświeżania swojej wiedzy w tym zakresie. Każdy wypadek przy pracy w JDR jest starannie analizowany. Działania powypadkowe obejmują m.in. zgromadzenia wszystkich informacji o okolicznościach zdarzenia (zdjęcia, nagrania z telewizji przemysłowej, zeznania świadków) oraz weryfikację zaangażowanych w wypadek osób. Jeśli sytuacja na to pozwala, podejmowane są działania zapobiegawcze, których celem jest minimalizacja ryzyka podobnego zdarzenia w przyszłości. Po wypadku JDR wydaje również specjalny Alert Bezpieczeństwa skierowany do pracowników. Zmiany w ocenie ryzyka, w tym dodatkowe kontrole, są przekazywane pracownikom podczas rozmów Tool Box.

JDR wdrożyło politykę Stop Work oraz system obserwacji bezpieczeństwa THINK, który umożliwia wszystkim pracownikom zgłaszanie niebezpiecznych działań i warunków. Uwagi te można również zgłaszać anonimowo.

W ocenie ryzyka i badaniu wypadków uczestniczą przedstawiciele załogi spółki. Pracownicy biorą również udział w testach środków ochrony osobistej i sprzętu, a także są zaangażowani w badania poziomu hałasu i jakości powietrza.



Kwestie BHP komunikujemy poprzez:

- Codzienne spotkania HUB, obejmujące kwestie BHP, jakości, produkcji i konserwacji,
- Miesięczne fora pracownicze z BHP na pierwszym miejscu w porządku obrad,
- Comiesięczne raporty zarządu, w których doceniani są „THINKERS of the Month” – pracownicy z wyjątkowymi osiągnięciami w dziedzinie BHP,
- Kadra kierownicza i kierownicy wyższego szczebla regularnie przeprowadzają „Safety Walk&Talks”,
- Tablice informacyjne,
- Firmową witrynę intranetową.

W naszych działaniach zobowiązujemy się m.in. do:

- Wdrożenia bezpiecznych systemów pracy w celu zapobiegania urazom i chorobom, zminimalizowania zanieczyszczenia i wpływu na środowisko poprzez własne działania zgodnie z naszymi zobowiązaniami w zakresie zgodności z przepisami i najlepszymi praktykami w zakresie BHP;
- Zapewnienia odpowiednich informacji, instrukcji stanowiskowych, monitorowanie i odpowiednie szkolenia BHP dla pracowników, aby wykonywali swoją pracę bezpiecznie, nie powodując wad produktowych i nie narażając środowiska;
- Monitorowanie wydajności BHP poprzez regularne audyty i inspekcje oraz tworzenie kluczowych wskaźników efektywności (KPI);
- Przegląd celów i zadań BHP zarówno lokalnie na poziomie zakładu, jak i corocznie przez Zespół Zarządczy.

Nadzór nad kwestiami bezpieczeństwa sprawuje Executive Management Team, który co roku dokonuje przeglądu i zatwierdza politykę BHP organizacji.

GRI 403-3, 403-6

DOBRA PRAKTYKA

Wszyscy dostawcy usług medycyny dla JDR są regularnie audytowani przez spółkę, a jednym z kluczowych kryteriów przedłużania współpracy są opinie pracowników. W 2021 roku osoby zatrudnione w JDR miały dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej zapewnianej przez firmę Healthshield. Pakiet obejmuje konsultacje stomatologiczne, optyczne, siłownię, pedicure, konsultacje specjalistyczne (EKG, RTG, patologia i MRI) oraz badania przesiewowe zdrowia i ocena ryzyka zdrowotnego online. Pracownicy mają również dostęp do zajęć fizjoterapeutycznych, osteopatycznych, akupunktury i homeopatii oraz do całodobowej infolinii prawnej i doradczej.

Spółka szkoli również pracowników z zasad udzielania pierwszej pomocy, a w strukturach firmy jest też osoba udzielająca pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego pracowników.

GRI 403-8

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy w JDR w 2021 roku

Odsetek pracowników, którzy podlegają pod system, który został zaudytowany lub certyfikowany przez podmiot zewnętrzny

100%

Odsetek pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i / lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, którzy podlegają pod system, który został zaudytowany lub certyfikowany przez podmiot zewnętrzny

100%

Pracownicy / grupy pracowników, które zostały wyłączone z tego wskaźnika

0



GRI 403-9

Wskaźnik urazów związanych z pracą w JDR w 2021 roku

Dotyczy pracowników JDR	
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	1
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)*	0,17
Liczba obrażeń związanych z pracą	1
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	0,17
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	Ręka
Liczba przepracowanych godzin	1 114 404,00
Dotyczy pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i / lub miejsce pracy są kontrolowane przez organizację	
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Wskaźnik śmiertelności w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	1
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	-
Liczba obrażeń związanych z pracą	1
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	-
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	Ręka / palec
Liczba przepracowanych godzin	-

* Wskaźnik obliczany jest na podstawie wzoru: (Liczba obrażeń związanych z pracą/liczba przepracowanych godzin)*200000

TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko poważnych obrażeń	
Sposób, w jaki zagrożenia te zostały zidentyfikowane	Ocena ryzyka zawodowego
Zagrożenia, które spowodowały lub przyczyniły się do spowodowania poważnych obrażeń pracowników w raportowanym okresie	Uwięzienie pomiędzy / punkt ucisku
Podjęte działania w celu wyeliminowania bądź ograniczenia tych zagrożeń, z zastosowaniem hierarchii kontroli	Przeszkolenie, wprowadzenie dodatkowego wyposażenia, przegląd i aktualizacja ocen ryzyka. Safety Stand Down i Tool Box Talks.
Podjęte działania w celu wyeliminowania innych zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka z zastosowaniem hierarchii kontroli.	Podjęto działania, a wewnętrzne i zewnętrzne inspekcje i audyty potwierdziły ich zakończenie.
Sposób obliczenia wskaźników	200 000 przepracowanych godzin
Pracownicy/grupy pracowników, które zostały wyłączone z tego wskaźnika	Wszyscy pracownicy zostali uwzględnieni w obliczeniach.

W JDR Cable Systems Ltd nie stwierdzono występowania chorób zawodowych.

W JDR funkcjonują programy THINK SAFETY oraz THINK QUALITY (więcej piszemy o nich w rozdziale 2). W 2021 roku dzięki ich realizacji w spółce wdrożono kilkanaście mniejszych i większych usprawnień w tym m.in. następujące rozwiązania:

DOBRA PRAKTYKA

- wymiana instalacji odtłuszczającej i zastąpienie roztworu czyszczącego na bazie rozpuszczalnika przyjaznym dla środowiska rozwiązaniem na bazie wody;
- wprowadzenie specjalnych ścierek do czyszczenia zaolejonych części i zastąpienie nimi używanych dotychczas papierowych ręczników;
- usunięcie powodujących ryzyko potknięcia pracowników bolców służących do przykręcania silników kablowych do podłogi w zakładzie Littleport. Zostały one zastąpione specjalną płytą na stałe przymocowaną do podłoża;
- Modyfikacja sprzętu chłodzącego wykorzystywanego w produkcji kabli w zakładzie w Littleport. Po zmianach operatorzy mają szersze pole obserwacji procesu chłodzenia, a nowa instalacja pozwala na obróbkę kabli o większej przekątnej;
- Wymiana drewnianych, często wymienianych klinów stabilizujących szpule z kablami. Nowe polimerowe kliny są bardziej przyjazne dla środowiska i odporne na zniszczenie (brak konieczności częstej wymiany).

NASZ WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

GRI 103-1, 103-2, 103-3, Aspekt: bioróżnorodność, zasoby, odpady, woda, energia i emisje

W JDR zdajemy sobie sprawę z naszego wpływu środowiskowego i chcemy go ograniczać we wszystkich obszarach działalności. Zdajemy sobie sprawę, że rozwój usług i produktów wspierających energetykę odnawialną musi iść w parze z ekologicznymi zmianami wewnątrz organizacji. Poniżej prezentujemy nasze działania w podziale m.in. na kwestie dotyczące bioróżnorodności, odpadów, emisji, zużycia zasobów i energii.

NASZ WPŁYW NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

GRI 304-1, 304-2, 304-3, GPW E-S5

Działalność JDR nie wywiera istotnego wpływu na obszary o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności. W naszych lokalizacjach nie identyfikujemy siedlisk chronionych gatunków.

Nasz zakład Hartlepool znajduje się 595 metrów od obszaru chronionego, a zakład Littleport Manufacturing oddalony jest o 1,6 km od rzeki Ouse, która wpada do śluzy w Nordelph. Z kolei Centrum Wsparcia Serwisowego Newcastle (biuro i magazyn) znajdują się wzniesieniu, 240 metry od rzeki Tyne.

JAK ZARZĄDZAMY ZUŻYCIEM ZASOBÓW

GRI 103-1, 103-2, 103-3 Aspekt: Zgodność środowiskowa, 307-1

W JDR odpowiedzialnie gospodarujemy surowcami, które pozyskujemy tylko od sprawdzonych i rzetelnych dostawców. W ramach produkcji optymalizujemy ilość wykorzystywanych surowców i wdrażamy rozwiązania minimalizujące nasz wpływ na środowisko naturalne. W 2021 roku na naszą firmę nie nałożono żadnych sankcji związanych z niewłaściwym lub niezgodnym z regulacjami wpływem na przyrodę.

W naszej działalności wykorzystujemy głównie drewno, plastik, olej do zasilania i ogrzewania, drewniane skrzynie i palety, rury stalowe, miedź oraz płyny do płukania stosowane w SIT i FAT.





GRI 301-1

Całkowita waga w tonach metrycznych lub objętość w litrach materiałów wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów i usług w JDR w 2021 roku

Materiały nieodnawialne w tonach, w tym:	
Surowce (tworzywa sztuczne)	482 232
Materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale niebędące częścią finalnego produktu	-
Półprodukty	-
Materiały opakowaniowe	-
SUMA	482 232

Materiały odnawialne w tonach, w tym:	
Surowce	-
Materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale niebędące częścią finalnego produktu (rura stalowa, miedź)	32 000
Płyny do płukania stosowane w SIT i FAT (litry)	177 000
SUMA	209 000

JAK GOSPODARUJEMY ODPADAMI

W 2021 roku w JDR wytworzyliśmy 894,77 ton odpadów. Ponad 65,5 ton z nich stanowiły odpady kwalifikowane jako niebezpieczne. W zależności od typu odpadu i norm postępowania zostały one m.in. poddane recyklingowi lub przekazane do utylizacji odpadów.

GRI 306-1

Odpady produkcyjne powstające w JDR to rdzenie kabli, liny, drut zbrojony, kevlar i pozostałe materiały eksploatacyjne do kabli. Dodatkowe odpady powstają przy cięciu na długość podczas instalacji u klientów.



GRI 306-3

Całkowita waga odpadów niebezpiecznych (w kilogramach) wytworzonych oraz przekazanych do utylizacji w podziale na kategorie odpadów w JDR w 2021 roku

Kategoria odpadu	Waga odpadu	Sposób zagospodarowania odpadu
Polimer (EWC: 12.01.05)	17 360,00	Recykling
Ścieki/Glikol (EWC: 16.01.14)	31 400,00	Spopielanie
Niebezpieczne (EWC: 15.01.06)	500,00	Spopielanie
Olej (pełny) (EWC: 13.03.10)	800,00	Spopielanie
Oil Empty (EWC: 15.01.10)	40,00	Ponowne użycie
Plastik (EWC: 20.01.39)	3 571,00	Recykling
Puszki z klejem (EWC: 08.04.09)	300,00	Spopielanie
Interceptor Oil (EWC 1305.08)	9 260,00	Obróbka
Aerozole (EWC: 16.05.04)	100,00	Recykling
Świetłówki (EWC: 20.01.21)	100,00	Recykling
Baterie (EWC: 16.06.04)	90,00	Recykling
Puszki po farbie (EWC 08 01 11)	160,00	Odzyskiwanie energii
Materiały nasączone olejem (EWC: 15.01.10)	800,00	Odzyskiwanie energii
Kevlar Dirty (EWC: 08.02.01)	1 065,00	Recykling
SUMA	65 546,00	

Całkowita waga odpadów nieuznanych za niebezpieczne (w tonach metrycznych) wytworzonych oraz przekazanych do utylizacji w podziale na kategorie odpadów w JDR w 2021 roku.

Kategoria odpadu	Waga odpadu	Sposób zagospodarowania odpadu
Ogólne (EWC: 20.03.07)	153 898,00	Składowisko
Czysty kevlar (08.02.01)	643,00	Ponowne użycie
Miedź (EWC: 17.04.01)	188 403,00	Recykling
Scrap Cable (EWC: 17.04.11)	48 128,00	Recykling
Drut pancerny (EWC: 20.01.40)	451 640,00	Recykling
Odpady drzewne (EWC: 15.01.03)	118 127,00	Recykling
Tektura/papier (EWC: 03.03.08)	2 544,00	Recykling
Liny (EWC: 16.01.09)	1 200,00	Recykling
Puszki blaszane (EWC: 20.01.40)	0,90	Recykling
SUMA	812 224,88	



JAK CHRONIMY ZASOBY WODNE

GRI 303-1

Nie zidentyfikowaliśmy negatywnego wpływu działalności JDR na zasoby wodne, a produkcja prowadzona w firmie nie wiąże się ze znacznym zużyciem wody. Większość używanej wody w organizacji związana jest z celami bytowymi załogi – spożywczymi i sanitarnymi. Dodatkowo zasoby wodne są zużywane w zakładach w Hartlepool oraz Littleport na linii wytłaczania. W obu zakładach produkcyjnych posiadamy odpowiednie zgody władz na zrzuty wody, a sam proces przebiega w ustalonej szybkości i objętości zrzutu. Prawidłowość działań potwierdzana jest w czasie systematycznych kontroli prowadzonych przez uprawnione instytucje.

Zakład w Littleport pobiera częściowo wodę z obszaru, który w 2021 roku został zakwalifikowany przez brytyjską Environmental Agency jako dotknięty niedoborem wody.

GRI 303-3

Całkowity pobór wody przez organizację we wszystkich lokalizacjach, w podziale na źródło (w megalitrach) w JDR w 2021 roku

Całkowity pobór wody we wszystkich lokalizacjach, w podziale na źródło

Wody powierzchniowe	0
Wody gruntowe	0
Wody morskie	0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobywania, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	5,53

DOBRA PRAKTYKA

Obecnie woda deszczowa w JDR jest odprowadzana systemem rynnowym bezpośrednio do kanalizacji. Spółka – aby zmniejszyć zużycie wody – bada możliwość zbierania wody deszczowej i wykorzystywania jej do spłukiwania toalet.



Całkowity pobór wody w lokalizacjach, w których występują niedobory wody, w podziale na źródło

Wody powierzchniowe	0
Wody gruntowe	0
Wody morskie	0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobywania, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	2,53

JAK OGRANICZAMY NASZE EMISJE I ZUŻYCIE ENERGII

W JDR wdrożyliśmy system monitorowania zużywanej energii. Optymalizujemy nasze procesy produkcyjne, dbając jednocześnie o racjonalne wykorzystanie surowców.

DOBRA PRAKTYKA

W 2021 roku zużyliśmy w JDR 7% (250,3 MWh) mniej energii niż w roku 2020.

GRI 302-1, GPW E-P2

Całkowite zużycie energii w MWh w JDR w 2021 roku

Energii elektrycznej	3 378
Energii ciepłej (gaz ziemny)	1830,47
SUMA	5 208,47





GRI 302-3

Wskaźnik intensywności energetycznej dla organizacji

Rodzaje energii ujęte we wskaźniku efektywności energetycznej

Paliwa	0
Energia elektryczna	4 629 kWh na godzinę
Energia cieplna	2 520 kWh na godzinę
Chtód	0
Para	0
Wszystkie	7 149 kWh na godzinę

W JDR wspieramy zmianę globalnego miksu energetycznego i produkcję zielonej energii wiatrowej z farm morskich, pośrednio zmniejszając w ten sposób globalne emisje. Od 2006 roku sukcesywnie zwiększamy produkcję kabli wykorzystywanych w energetyce wiatrowej, a udział w dochodach spółki z usług oraz produktów wykorzystywanych przez OZE wynosi obecnie ponad 60%.

Jednocześnie dążymy do ograniczenia własnych emisji i zużycia energii. W 2021 roku w JDR trwały w spółce prace związane z przystąpieniem do Science Based Targets (SBTi) – inicjatywy, która definiuje i promuje najlepsze praktyki w zakresie wyznaczania celów redukcji emisji gazów cieplarnianych, opierając się na najnowszej wiedzy naukowej. Poddaje także niezależnej weryfikacji zgłoszone cele redukcji emisji. Akces do inicjatywy oraz prace nad wyznaczeniem celów redukcji emisji dla naszej organizacji planujemy na 2022 rok.

GRI 305-7

Dane dotyczące istotnych emisji do powietrza (w kg lub wielokrotności):

SOx	Niewielka liczba wózków widłowych napędzanych silnikiem wysokoprężnym jest używana w zakładach Hartlepool i Littleport. Zaczęliśmy rejestrować przejechane kilometry co miesiąc, z podziałem na miesiąc na FLT. Dane te stworzą platformę do obliczania emisji
NOx	
Trwałe zanieczyszczenia organiczne	0
Lotne związki organiczne	0
Szkodliwe zanieczyszczenia powietrza	0
Pył zawieszony	0
Inne standardowe kategorie emisji do powietrza określone w odpowiednich przepisach	n/a



O RAPORCIE



GRI 102-50, 102-51, 102-52

Niniejszy raport jest piątym raportem społecznej odpowiedzialności biznesu naszej organizacji. Zawiera dane za okres od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku, chyba że w tekście zostało wskazane inaczej. TFK.Group raportuje w cyklu rocznym. Dane przedstawione w raporcie zostały przygotowane na dzień 31 grudnia 2021 roku, chyba, że w tekście zostało wskazane inaczej. Ostatni raport został wydany w 2021 roku i obejmował dane za rok 2020.



GRI 102-49

W stosunku do poprzedniego raportu nie zostały wprowadzone znaczne zmiany dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie.

GRI 102-45, 102-54, 102-56

Informacje przedstawione w rozdziale I odnoszą się do TFK.Group, chyba że w tekście wskazano, że dotyczą jednej ze spółek. Informacje zaprezentowane w rozdziale II dotyczą TELE-FONIKA Kable S.A., a dane z rozdziału III – spółki JDR Cable Systems Ltd. Niniejszy raport został przygotowany zgodnie z Wytycznymi GRI (poziom zgodności „Core”). Wskaźniki GRI zostały także przyporządko-

wane do odpowiednich Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) w oparciu o dokument „Linking the SDGs and the GRI Standards” opublikowany przez Global Reporting Initiative i zaktualizowany w maju 2022 roku oraz do wskaźników ESG znajdujących się w wytycznych do raportowania ESG wydanych w 2021 roku przez Giełdę Papierów Wartościowych oraz Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju. Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji.

GRI 102-53

Pytania, uwagi i sugestie związane z tegorocznym raportem należy przesyłać do Magdaleny Kardeli, Dyrektora marketingu w TFKable, na adres e-mail magdalena.kardela@tfkable.com.



GRI 102-55

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
102-1	Nazwa organizacji	2016			7
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	2016			7
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2016			12
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	2016			12
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	2016			12
102-6	Obsługiwane rynki	2016			7
102-7	Skala działalności	2016			6
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	2016			39, 62
102-9	Opis łańcucha dostaw	2016			18
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	2016			Nie zaszyły znaczące zmiany
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	2016		GPW E-P3	22
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	2016			16, 17
102-13	Ozłonkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	2016			15

TFK.GROUP

Raport społecznej odpowiedzialności biznesu 2021

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
Strategia					
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	2016			4
Etyka i uczciwość					
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	2016		GPW G-P2	17
102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	2016		GPW G-P4	18
Ład korporacyjny					
102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	2016			14
Zaangażowanie interesariuszy					
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	2016			23
102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	2016		GPW S-P4	27
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	2016			23
102-43	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy, włączając częstotliwość zaangażowania według typu i grupy interesariuszy	2016			23
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	2016			25

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
Praktyka raportowania					
102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	2016			76
102-46	Proces definiowania treści raportu	2016			24
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	2016			25
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	2016			Nie zostały wprowadzone żadne korekty
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	2016			76
102-50	Okres raportowania	2016			76
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	2016			76
102-52	Cykl raportowania	2016			76
102-53	Dane kontaktowe	2016			76
102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	2016			76
102-55	Indeks GRI	2016			77
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	2016			76

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
Przeciwdziałanie korupcji					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			17
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			17
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			17
205-1	Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	2016	SDG 16	GPW G-P3	18
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	2016	SDG 16	GPW G-P3	18
Podatki					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			26
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			26
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			26
207-1	Podjęcie do opodatkowania	2019	SDG 1 SDG 10 SDG 17		26
Zasoby i odpady					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			49
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			49
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			49
301-1	Materiały według wagi i objętości	2016	SDG 8 SDG 12		51, 71

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
301-2	Wykorzystanie materiałów z recyklingu	2016	SDG 8 SDG 12		49
301-3	Odzyskane produkty oraz opakowania	2016	SDG 8 SDG 12		49
306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące wpływy powiązane z odpadami	2020			71
306-2	Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	2020	SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12	GPW E-S6	49
306-3	Wytworzone odpady	2020	SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12 SDG 15		49, 71
306-4	Odzyskane odpady	2020	SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12		50
306-5	Odpady przekazane do utylizacji	2020	SDG 3 SDG 6 SDG 11 SDG 12 SDG 15		51
Woda i ścieki					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			46
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016			46
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			46

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
303-1	Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca	2018	SDG 6 SDG 12		72
303-2	Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	2018	SDG 6	GPW E-S4	46
303-3	Pobór wody	2018	SDG 6	GPW E-S3	46, 72
303-4	Odprowadzanie wody	2018	SDG 6		46
Bioróżnorodność					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			70
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016			70
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			70
304-1	Posiadane, wynajmowane, lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujących się poza obszarami chronionymi	2016			70
304-2	Istotny wpływ działań, produktów, usług na bioróżnorodność	2016		GPW E-S5	70
304-3	Chronione lub przywrócone siedliska	2016			70
Energia i emisje					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			46

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			46
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			46
302-1	Zużycie energii w organizacji	2016	SDG 7 SDG 8 SDG 12 SDG 13	GPW E-P2	48, 73
302-3	Energochłonność	2016	SDG 7 SDG 8 SDG 12 SDG 13		74
302-4	Ograniczenie zużycia energii	2016	SDG 7 SDG 8 SDG 12 SDG 13		44
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	2016	SDG 3 SDG 12 SDG 13 SDG 14 SDG 15	GPW E-P1	47
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	2016	SDG 3 SDG 12 SDG 13 SDG 14 SDG 15	GPW E-P1	47
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	2016	SDG 13 SDG 14 SDG 15	GPW E-S1	48
305-7	Emisje NOx, SOx oraz innych istotnych emisji do powietrza	2016	SDG 3 SDG 12 SDG 14 SDG 15		48, 74

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
Zgodność środowiskowa					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			44, 70
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			44, 71
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			44, 72
307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych	2016	SDG 16		44, 73
Ocena środowiskowa i społeczna dostawców					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			19
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			19
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			19
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	2016			19
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	2016	SDG 5 SDG 8 SDG 16	GPW S-P6	19
Zatrudnienie					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			39, 62
103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	2016			39, 63

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			39, 64
401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	2016		GPW S-P3	40, 63
401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	2016	SDG 3 SDG 5 SDG 8		40
401-3	Urlopy rodzicielskie	2016			41, 64
Zdrowie i bezpieczeństwo					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			42, 67
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016			42, 68
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			42, 69
403-1	System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	2018		GPW S-S1	
403-2	Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	2018	SDG 8	GPW S-S1	42, 67
403-3	Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	2018	SDG 8	GPW S-S1	42, 68
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	2018	SDG 8 SDG 16	GPW S-S1	42
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	2018	SDG 8	GPW S-S1	42, 67
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	2018	SDG 3	GPW S-S1	42, 68

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard GRI	SDG's	GPW	Strona w raporcie
403-7	Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	2018	SDG 8	GPW S-S1	42
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	2018	SDG 8	GPW S-S1	42, 68
403-9	Wskaźnik urazów związanych z pracą	2018	SDG 3 SDG 8 SDG 16	GPW S-S1	42, 69
403-10	Wskaźnik chorób zawodowych	2018	SDG 3 SDG 8 SDG 16	GPW S-S1	42
Różnorodność i równe traktowanie					
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016			66
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016			66
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016			66
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	2016		GPW S-P1	65
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	2016	SDG 5 SDG 8 SDG 10	GPW S-P2	40, 66

SŁOWNIK



Białe certyfikaty – dokumenty potwierdzające, że osiągnięto pewne zmniejszenie zużycia energii.

Branża/przemysł offshore – to działalność gospodarcza prowadzona na morzu terytorialnym danego kraju lub w jego strefie ekonomicznej. Najczęściej odnosi się do wydobycia ropy i gazu, w niektórych przypadkach również wydobycia surowców kopalnych i produkcji wiatrowej energii odnawialnej.

Branża/przemysł onshore – działalność gospodarcza prowadzona na lądzie danego kraju.

CSR (Corporate Social Responsibility), Społeczna odpowiedzialność biznesu – koncepcja, według której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii uwzględniają interesy społeczne, ochronę środowiska oraz relacje z różnymi grupami interesariuszy.

Deklaracja właściwości użytkowych – dokument wymagany przy wprowadzeniu na rynek wyrobu budowlanego objętego normą zharmonizowaną lub wydaną dla niego Europejską Oceną Techniczną. Celem umieszczenia deklaracji na produkcie jest przekazanie użytkownikowi informacji o funkcji wyrobu. W ten sposób producent przyjmuje na siebie odpowiedzialność za zgodność wyrobu z deklarowanymi właściwościami użytkowymi.

Dyrektywa RoHS (EU Restriction of Hazardous Substances) – jej celem jest ograniczenie ilości substancji niebezpiecznych z odpadów elektrycznych i elektronicznych, przenikających do środowiska. Wymagamy od naszych dostawców przedstawienia informacji dotyczących stężenia tych substancji w materiałach i minerałach.

EHV (Extra High Voltage), Bardzo Wysokie Napięcie – dowolne napięcie powyżej 150 kV – zgodnie ze standardem IEC.

HSE – celem wdrożenia systemów HSE/EHS (Environmental, Health & Safety) jest zmniejszenie wpływu działań firmy na środowisko, oszczędzanie zasobów naturalnych oraz dążenie do tego, aby wszystkie rodzaje działalności biznesowej firmy prowadzone były w sposób chroniący zdrowie oraz zapewniający bezpieczeństwo pracowników i społeczności.

Infrastruktura miejska SMART – wykorzystanie technologii wykrywania, które są umieszczone w infrastrukturze i sprzętach, z którymi współpracuje. Specjalne czujniki są podłączone do sieci komunikacyjnej, która umożliwia gromadzenie i analizę danych w czasie rzeczywistym.

Inteligentne sieci (smart grids) – sieć elektroenergetyczna oparta na technologii cyfrowej, która służy do dostarczania energii elektrycznej konsumentom za pośrednictwem dwukierunkowej komunikacji cyfrowej. System ten umożliwia monitorowanie, analizę, kontrolę i komunikację w ramach łańcucha dostaw, aby pomóc zwiększyć wydajność, zmniejszyć zużycie energii i koszty oraz zmaksymalizować przejrzystość i niezawodność łańcucha dostaw energii.

Interesariusze – osoby, grupy lub organizacje zainteresowane firmą. Interesariusze mogą być pod wpływem lub wpływać na działania, cele i zasady organizacji.

ISO (International Organization for Standardization), Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna – ISO jest niezależną, pozarządową organizacją międzynarodową zrzeszającą 161 krajowych organów normalizacyjnych. Poprzez swoich członków gromadzi ekspertów, którzy dzielą się wiedzą i opracowują dobrowolne, oparte na konsensusie, istotne dla rynku normy międzynarodowe, które wspierają innowacje i zapewniają rozwiązania globalnych wyzwań. W naszych obiektach wdrożyliśmy: ISO 9001, która określa kryteria systemu zarządzania jakością, ISO 14001 określające kryteria systemu zarządzania środowiskowego, a także ISO 45001 system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wszystkie normy mogą być certyfikowane.

KAIZEN, KAIZEN BHP – filozofia biznesu skupiona wokół procesów mających na celu nieustanne usprawnianie operacji i angażowanie pracowników. Kaizen definiuje poprawę produktywności jako stopniowy i metodyczny proces oparty o pomysły pracowników. Ich zadaniem jest usprawnianie procesu, redukowanie strat (np. w postaci czasu, materiałów), poprawianie jakości produktów lub usprawnienia BHP na stanowisku pracy – eliminacja zagrożeń.

Łańcuch wartości – model biznesowy, który opisuje pełen zakres działań niezbędnych do stworzenia produktu lub usługi. Dla firm, które produkują towary, łańcuch wartości obejmuje etapy, od koncepcji do dystrybucji i wszystkie etapy pomiędzy nimi – takie jak zakup surowców, funkcje produkcyjne i działania marketingowe.

REACH Environmental declarations – rozporządzenie Unii Europejskiej dotyczące rejestracji, oceny, autoryzacji i ograniczeń dla substancji chemicznych. Jest to regulacja przyjęta, aby chronić zdrowie ludzi oraz środowisko przed ryzykiem stwarzanym przez substancje chemiczne. Zgodnie z regulacją REACH TFKable wymaga od dostawców przekazania informacji dotyczących właściwości dostarczanych chemikaliów oraz ryzyka dla zdrowia ludzi oraz środowiska. Te informacje umożliwiają nam skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz ograniczenie negatywnego wpływu tych substancji.

SMED (Single Minute Exchange of Die) – zbiór technik i narzędzi umożliwiających skracanie czasów zmiany maszyn, urządzeń i procesów produkcyjnych. Zapewnia szybki i efektywny sposób zmiany procesu produkcyjnego z aktualnego produktu na kolejny. Taka szybka zmiana jest kluczem przy zmniejszaniu wielkości partii, a zatem przy poprawie przepływu pracy, ograniczeniu strat produkcyjnych i zmienności produkcji. Głównym celem metody jest przeprowadzenie każdej zmiany w jednostkowej liczbie minut (do 10 minut) poprzez taki podział i uproszczenie całego procesu, aby zmiany dokonywane były z użyciem

jak najmniejszej ilości narzędzi.

SN, Średnie napięcie – dowolne napięcie od 6 kV do 30 kV – zgodnie ze standardem IEC.

TPM (Total Productive Maintenance) – metoda służąca zapewnieniu maksymalnej efektywności maszyn i urządzeń. Efektywność rozumiana jest jako maksymalne wykorzystanie dostępnego czasu maszyny do produkcji wyrobów dobrej jakości. Głównym celem jest przede wszystkim zapewnienie dostępności kluczowych urządzeń oraz osiągnięcie poziomu: zero wypadków przy pracy, zero braków oraz awarii.

WN, Wysokie napięcie – dowolne napięcie powyżej 30 kV do 150 kV – zgodnie ze standardem IEC.

XLPE – kable o izolacji z polietylenu sieciowanego. W asortymencie TFK.Group jest ona stosowana w przypadku kabli średnich i wysokich napięć.

5s i 6s – zestaw technik i metod mających na celu ustanowienie i utrzymanie wysokiej jakości stanowisk pracy. Wiąże się bezpośrednio z właściwą organizacją środowiska pracy, doskonaleniem kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz pozwala na zwiększenie stabilności procesów. W systemie 5s wyodrębnić można 5 następujących po sobie kroków postępowania: Sortowanie, Systematyka, Sprzątanie, Standaryzacja i Samodyscyplina. Kroki te mówią w jaki sposób zorganizować miejsce pracy w celu osiągnięcia wydajności i skuteczności, poprzez identyfikację i składowanie narzędzi, utrzymanie porządku i nowego rozmieszczenia elementów. W TFKable 5s przyjmuje formułę 6S, szóstym elementem jest bezpieczeństwo.



TF.Group