

# Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu

2022

**TF PowerPack**  
Safety, Quality & Standards based on TFKable



tfable.com

green power

# Spis treści

<b>1.</b>	<b>List Prezes Zarządu</b>	<b>3</b>		
<b>2.</b>	<b>TFK.Group</b>	<b>5</b>		
	2.1. Informacje o TFK.Group	6		
	2.2. Wsparcie zrównoważonego świata	11		
	2.3. Otoczenie rynkowe	13		
	2.4. Zaangażowanie społeczne	14		
	2.5. Ład korporacyjny i zarządzanie ryzykiem	15		
	2.5.1. Ład korporacyjny	18		
	2.5.2. Th!nk Safety i Th!nk Quality	20		
	2.5.3. Zarządzanie ryzykiem ESG	21		
	2.6. Strategia podatkowa	26		
	2.7. Zarządzanie relacjami z interesariuszami	27		
	2.8. Prawa człowieka i pracownika	29		
<b>3.</b>	<b>TELE-FONIKA Kable</b>	<b>33</b>		
	3.1. Podstawowe informacje o TFKable	34		
	3.2. Zrównoważony łańcuch dostaw	39		
	3.3. Działalność badawczo-rozwojowa	40		
	3.4. Zatrudnienie i rozwój pracowników	41		
	3.5. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i współpracowników	45		
	3.6. Wpływ na środowisko	47		
	3.6.1. Zasoby wodne	47		
	3.6.2. Zużycie energii i emisje	49		
	3.6.3. Gospodarka odpadami	53		
<b>4.</b>	<b>JDR Cable Systems</b>	<b>57</b>		
	4.1. Podstawowe informacje o JDR Cable Systems	58		
	4.2. Zrównoważony łańcuch dostaw	62		
	4.3. Zatrudnienie i rozwój pracowników	63		
	4.4. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	67		
	4.5. Wpływ na środowisko naturalne	69		
	4.5.1. Gospodarka odpadami	69		
	4.5.2. Woda	72		
	4.5.3. Bioróżnorodność	72		
	4.5.4. Emisje i zużycie energii	73		
<b>5.</b>	<b>O raporcie</b>	<b>74</b>		
<b>6.</b>	<b>Indeks GRI</b>	<b>75</b>		

1.

# List Prezes Zarządu



**[GRI 2-22]**

Szanowni Państwo,

Odpowiedzialność to słowo, które jest głęboko wpisane w istotę branży energetycznej. Jako wiodący w Europie producent kabli i przewodów oraz dostawca specjalistycznych usług związanych z energetyką morską zdajemy sobie w TFK.Group sprawę, że od tego, co robimy i jak robimy, zależy energetyczne bezpieczeństwo i codzienny komfort życia milionów osób. Wspieramy rozwój współczesnych gospodarek i społeczeństw oraz w zasadniczy sposób umożliwiamy korzystanie z tak ważnych w obecnych czasach odnawialnych źródeł energii. Zbudowaliśmy – najpierw w TFKable, a od 2017 roku wspólnie z JDR – organizację posiadającą unikalne zasoby, zaplecze produkcyjne i naukowo-badawcze oraz wiedzę pracowników. Ten kapitał chcemy i umiemy rozwijać w sposób zrównoważony, czując się odpowiedzialnymi nie tylko za wpływ naszych produktów, ale również za sposób, w jaki zostały wyprodukowane.

2022 rok to rok szczególny w historii naszej organizacji. Rozpoczęliśmy budowę nowego zakładu produkcyjnego w pobliżu Blyth w Northumberland w Wielkiej Brytanii. Zwiększamy nasze możliwości produkcji i dostawy do szybko rozwijającego się rynku morskiej energetyki odnawialnej. Docelowo fabryka w Blyth stanie się platformą, na której JDR i TFKable rozwiną technologię produkcji kabli podmorskich i kabli wysokiego napięcia. To wzmocni naszą obecność w gronie producentów działających na rzecz transformacji energetycznej i globalnej niskoemisyjności.

Nasza obecna pozycja rynkowa to efekt konsekwencji w podejmowaniu nieraz bardzo trudnych decyzji biznesowych i determinacji w dążeniu do wyznaczonych celów. Odpowiadamy na współczesne wyzwania nie tylko naszą ofertą, ale również zmieniając się wewnętrznie. Wdrażamy rozwiązania zgodne z ESG, wprowadzamy procedury i polityki wzmacniające nasz zrównoważony rozwój zarówno w kwestiach związanych z wpływem

społecznym, jak i z ładem korporacyjnym oraz środowiskiem. Zdajemy sobie sprawę, jak kluczową kwestią jest we współczesnym świecie odpowiedzialne korzystanie z zasobów środowiska naturalnego. W TFKable mierzymy ryzyka klimatyczne i nie tylko przestrzegamy wszystkich środowiskowych norm i przepisów, ale stosujemy również własne, często znacznie bardziej surowe standardy środowiskowe. Od wielu lat wspieramy gospodarkę obiegu zamkniętego, czego najlepszym przykładem jest nasz Zakład Recyklingu Bukowno, który pozwala nie tylko ograniczyć liczbę odpadów produkcyjnych, ale przede wszystkim odzyskać i z powrotem wprowadzić do obiegu tysiące ton cennych surowców. O szczegółach wszystkich naszych ekologicznych inicjatyw i rozwiązań przeczytają Państwo w niniejszym raporcie.

Nasz rozwój nie byłby też możliwy bez rozwiniętego własnego zaplecza badawczo-rozwojowego. To dzięki niemu możemy wdrażać nowe, jeszcze bardziej efektywne technologie kablowe. Blisko współpracujemy również z naszymi partnerami z uczelni i instytutów badawczych oraz w ramach międzynarodowych stowarzyszeń zrzeszających producentów kabli.

W 2022 roku świętowaliśmy 30-lecie TFKable. Jesteśmy dziś globalnym podmiotem, znaczącym uczestnikiem światowego rynku kabli, umiejętnie wykorzystującym posiadane zasoby, zaplecze produkcyjne i naukowo-badawcze oraz wiedzę pracowników do osiągnięcia wyznaczonych celów i realizowania zadań w sposób zrównoważony i uwzględniający oczekiwania oraz opinie interesariuszy.

Z wyrazami szacunku

**Monika Cupiał-Zgryzek**

Prezes Zarządu

TELE-FONIKA Kable i JDR Cable Systems



# 2.

---

## TFK.Group



## 2.1. Informacje o TFK.Group

### [GRI 2-1] [2-2]

TFK.Group to jeden z liderów na globalnym rynku przewodów, należący do wąskiej grupy kilku najbardziej wyspecjalizowanych i zaawansowanych technologicznie dostawców systemów kablowych wysokich i bardzo wysokich napięć. TFK.Group tworzą: polska spółka TELE-FONIKA Kable, jeden z największych europejskich producentów kabli i przewodów, oraz brytyjska firma JDR Cable Systems, światowej klasy producent kabli podmorskich i dostawca usług offshore dla globalnego przemysłu energetyki wiatrowej. Grupa posiada zakłady produkcyjne w Europie, kilka spółek handlowych oraz jednostki serwisowe i centra badawczo-rozwojowe. Ponad 2 tysiące klientów TFK.Group to firmy z 80 krajów w 5 regionach świata. W spółkach tworzących Grupę pracuje łącznie około 2,5 tysiąca osób.

Świadczone usługi serwisowe przez TFK.Group dedykowane są do systemów wydobywania ropy naftowej, gazu i energii odnawialnej na morzu i lądzie. Ponadto rozbudowana infrastruktura centrów badawczo-rozwojowych umożliwia prowadzenie prób kwalifikacyjnych, badań rutynowych oraz prób technologicznych, uwzględniających również prowadzenie testów ogniowych.

### [GRI 2-1]

TFK.Group nie posiada odrębnej osobowości prawnej. TELE-FONIKA Kable oraz JDR stanowią oddzielne spółki, które od 2017 roku mają tego samego właściciela. Współpraca firm zaczęła się już w 2008 roku, a spółki rozwijały swoje rynki w ścisłej kooperacji, produkując komplementarne produkty. Integracja TELE-FONIKA Kable i JDR stworzyła dla TFK.Group solidny fundament do umocnienia pozycji na rynku kabli podmorskich i rozwoju w sektorze morskiej energetyki wiatrowej. Synergicznym efektem stała się strategiczna orientacja pozwalająca na rozwój oferty produktów



wysokonapięciowych (HV) i ekstra wysokonapięciowych (EHV). Możliwe stały się m.in. badania nad opracowaniem prototypów i wytycznych technologicznych do produkcji kabli HVAC i HVDC. Obie spółki współtworzące TFK.Group działają w stałej współpracy, wzajemnie promują swoje marki komercyjne i wzmacniają relacje biznesowe. Grupa umożliwia bieżącą wymianę wiedzy pomiędzy ekspertami TFKable i JDR, czemu sprzyja również program staży pracowników TFKable w brytyjskiej spółce.

Dodatkowo, najlepsze praktyki biznesowe i zarządcze spółek są obustronnie implementowane do codziennej działalności. Przykładem takiego podejścia mogą być programy Think Safety, Think Quality, Think Green, które stały się standardem w całej TFK.Group.

TFK.Group produkuje m.in. kable dla sektora energetycznego w takich grupach produktów jak: kable elektroenergetyczne niskiego napięcia do 1 kV, kable elektroenergetyczne średniego napięcia od 3,6/6 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

łącznie wieże wiatrowe i kable eksportowe), które znajdują zastosowanie przy budowie i obsłudze morskich i lądowych farm wiatrowych.

Rozwój TFK.Group pozwolił na rozpoczęcie w 2022 roku budowy nowego zakładu produkującego kable podmorskie w Cambois, w pobliżu Blyth w Wielkiej Brytanii. 8 listopada 2022 roku odbyła się uroczysta inauguracja tego wydarzenia – Groundbreaking. Inwestycja jest przykładem rozwoju produkcji kabli podmorskich, który przyczynia się do niezbędnej zmiany

systemu energetycznego, umożliwiającej osiągnięcie neutralności węglowej do 2050 roku. Rozszerzenie zdolności produkcyjnych w Cambois pozwoli JDR i TFKable zwiększyć obecny poziom produkcji więcej niż trzykrotnie, co jest niezbędne dla wsparcia dynamicznie rosnącego sektora energetyki wiatrowej na morzu. Podobnie jak inne europejskie kraje przybrzeżne, rząd Wielkiej Brytanii wyznaczył bardzo ambitne cele zwiększenia mocy wiatru na morzu z 11,3 GW zainstalowanej mocy wiatru na morzu w 2021 roku do 40 GW do 2030 roku (z ambicją osiągnięcia 50 GW).

W 2022 roku TELE-FONIKA Kable obchodziła również inne przełomowe wydarzenie – trzydziestą rocznicę rozpoczęcia działalności. Przez te 30 lat działalności, która zaczęła się już w 1992 roku w Myślenicach, konsekwentnie budowano nowoczesną TFK.Group, skupiającą się na doświadczeniu i specjalistycznej wiedzy, wykwalifikowanej kadrze i innowacjach. Te 30 lat działalności to również udana współpraca z partnerami z uczelni, instytutów badawczych czy międzynarodowych stowarzyszeń producentów kabli, która wspiera rozwój firmy i branży.

**Kluczowe liczby**



**100%**

polskiego  
kapitału

**30%\***

udziału  
w polskim rynku

**7**

zakładów  
produkcyjnych

**6**

jednostek  
dystrybucyjnych



**2**

jednostki  
usługowe

obecność w ponad  
**80**

krajach



\* na podstawie danych własnych



## Produkcja i dystrybucja – globalne lokalizacje

**JDR Newcastle, UK**  
Jednostka handlowo-usługowa

**JDR Zakład Hartlepool, UK**  
Produkcja kabli i przewodów

**Copper Cable Company Ltd  
Leicestershire, UK**  
Dystrybucja kabli i przewodów

**JDR Zakład Littleport, UK**  
Produkcja kabli i przewodów

**JDR Tomball, TX, US**  
Jednostka handlowo-usługowa

**TF Cable Americas Bolingbrook, IL, US**  
Dystrybucja kabli i przewodów

**TELE-FONIKA Kable S.A.  
Zakład Recyklingu Bukowno, PL**  
Zakład przetwarzania odpadów kablowych

**TELE-FONIKA Kable S.A.  
Zakład Bydgoszcz, PL**  
Produkcja kabli i przewodów

**TELE-FONIKA Kable S.A.  
Zakład Myślenice, PL**  
Produkcja kabli i przewodów

**TELE-FONIKA Kable S.A.  
Zakład Kraków-Wielicka, PL**  
Produkcja kabli i przewodów

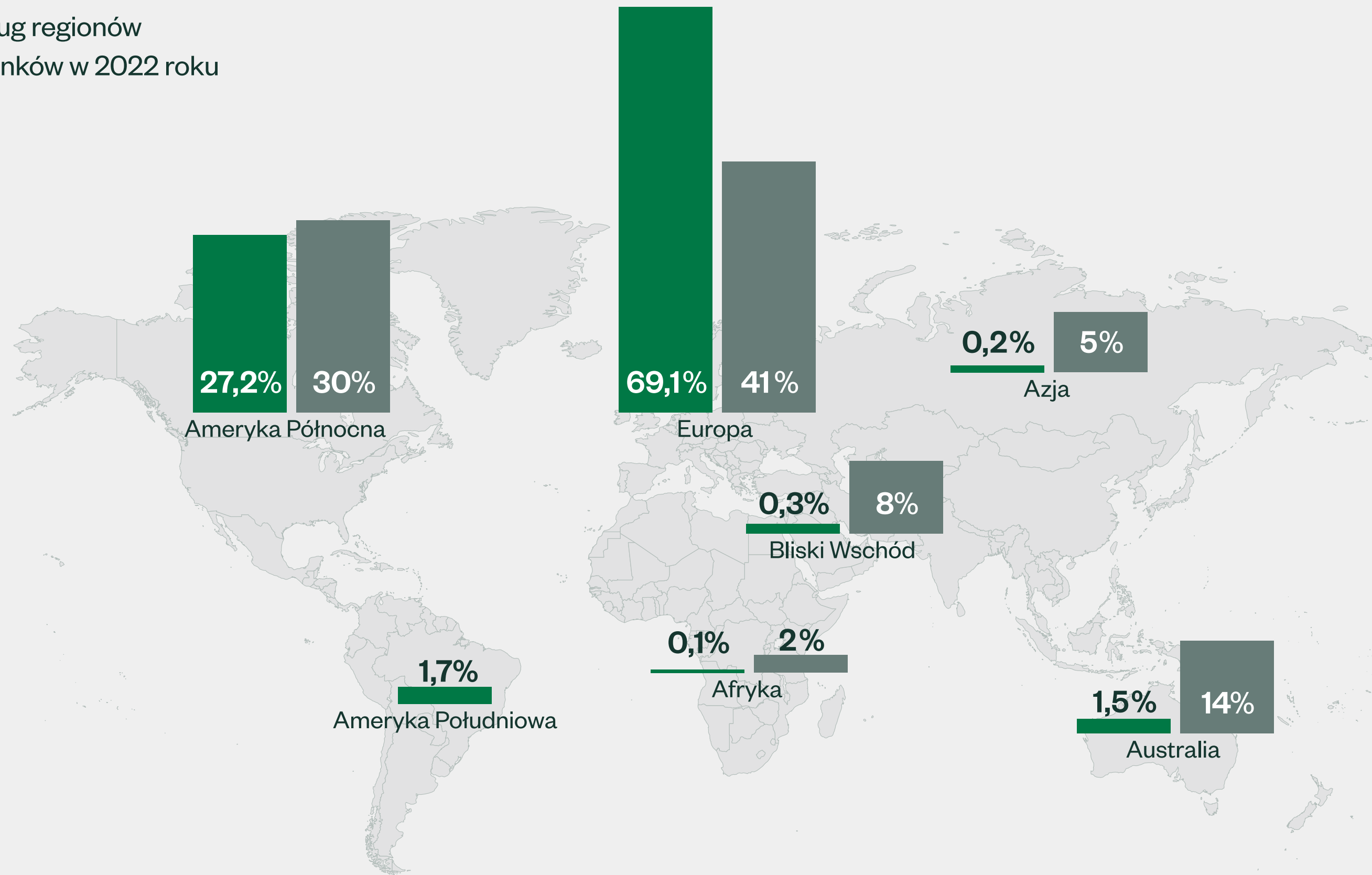
**UAB TELE-FONIKA Baltic, Kowno, LT**  
Dystrybucja kabli i przewodów

**TF KABLE FKZ Zajecar, SRB**  
Produkcja kabli i przewodów oraz  
jednostka handlowa

**TELE-FONIKA Kable Central  
Europe GmbH Hilden, DE**  
Dystrybucja kabli i przewodów



Sprzedaż według regionów  
i kluczowych rynków w 2022 roku



## 2.2. Wsparcie zrównoważonego świata

Oferta TFK.Group wspiera nowoczesną energetykę oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ wraz z Europejską Polityką Klimatyczną. Umożliwiamy budowę i eksploatację lądowych i morskich farm wiatrowych na całym świecie. W inwestycjach tych wykorzystywane są m.in. kable i przewody niskiego, średniego i wysokiego napięcia, a także kable sterujące i optyczne do telekomunikacji i transmisji danych. W JDR i TFKable rozpoczęliśmy naszą podróż w kierunku transformacji energetycznej w 2007 roku, wkraczając na rynek energetyki wiatrowej na morzu poprzez dostawę 3,5 km kabli tablicowych dla projektu demonstracyjnego Beatrice. Po dostarczeniu wczesnych technologii kablowych, JDR dostarczył kable inter-array o napięciu 33 kV do dwóch innych brytyjskich projektów, które w momencie budowy były największymi farmami wiatrowymi o największej pojemności na świecie. Przez ostatnie 15 lat, wspólnie z wieloma naszymi klientami, JDR i TFKable rozwijały swoje możliwości w realizacji dostaw kabli inter-array o łącznej długości ponad 3000 km na 14 GW w morskich farmach wiatrowych, co stanowi 36% rynku energii wiatrowej na morzu. JDR był liderem w zwiększaniu napięcia kabli inter-array z 33 kV na 66 kV, wnosząc efektywność energetyczną dla konsumentów w ramach wygenerowanych 38,7 GW źródeł odnawialnych z zainstalowanych farm wiatrowych (bez Chin). W 2022 roku świętowaliśmy podpisanie 50. kontraktu na projekt farmy wiatrowej na morzu. JDR i TFKable dostarczyły kable podmorskie na rynek globalny do pierwszych komercyjnych farm wiatrowych w Stanach Zjednoczonych i na Tajwanie, a także do największej zainstalowanej farmy wiatrowej na świecie w Wielkiej Brytanii. Co ważne, rynek energii wiatrowej na morzu szybko rośnie i nabiera impetu jako realna opcja do osiągnięcia neutralności węglowej do 2050 roku, jako nowa i innowacyjna branża przyniesie również nowe perspektywy rozwoju dla wszystkich zaangażowanych stron, w tym JDR i TFKable, inwestorów, producentów, rządów i społeczności lokalnych.



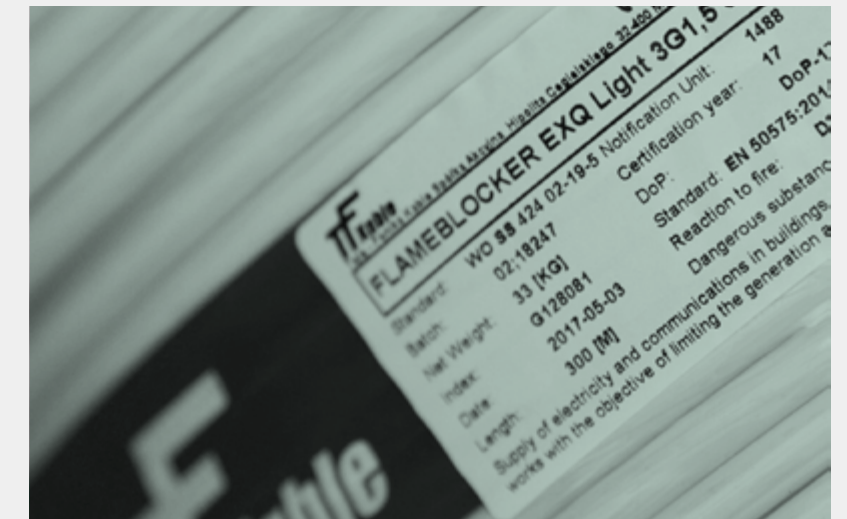
Zaufanie klientów – również z branży OZE – zdobyliśmy dzięki jakości produktów i obsługi. Grupa wykorzystuje oraz sama opracowuje najnowocześniejsze technologie w branży. Prototypy oraz wytyczne technologiczne opracowywane są przez naszych ekspertów w Laboratorium Prób Ogniowych w Krakowie, Centrum B+R z Laboratoriami Wysokich i Ekstra Wysokich Napięć w Bydgoszczy, Laboratorium Kabli Ekstra Wysokich Prędkości w Kraków-Bieżanów, Centrum Serwisowym Tomball (USA) oraz Centrum Serwisowym Newcastle (Wielka Brytania). Badania dotyczą m.in. kabli wysokonapięciowych (HV) i ekstra wysoko napięciowych (EHV).



TFK.Group posiada  
**330**  
certyfikatów jakości  
udzielonych przez 39 jednostek  
certyfikujących na świecie



W 2022 roku przeprowadziliśmy  
**48**  
projektów rozwojowych  
związanych z nowymi grupami  
produktów



Stworzyliśmy  
**1500**  
kodów produktowych  
i przeprowadziliśmy 1000 prób  
technologicznych

## 2.3. Otoczenie rynkowe

### [GRI 2-28]

TFK.Group należy do kilkudziesięciu najważniejszych stowarzyszeń branżowych, w tym organizacji związanych z kwestiami energii odnawialnej. Eksperti Grupy dzielą się wiedzą oraz promują nasze najlepsze praktyki biznesowe i zrównoważony rozwój całego sektora kablowego. Wśród organizacji, w których działamy, są m.in.:

- Eurocable,
- 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
- SBTi.

Kluczową dla branży organizacją jest Europacable – stowarzyszenie założone w 1991 roku, które skupia największych europejskich producentów kabli oraz przewodów. Na całym świecie członkowie Europacable zatrudniają ponad 70 tys. osób. Od września 2015 roku stanowisko wiceprezydenta Europacable piastuje Monika Cupiał-Zgryzek. Przedstawiciele TFKable biorą udział w pracach w siedmiu grupach zadaniowych lub grupach roboczych Europacable – są to TF Taxonomy, WG Material Compliance, WG Sustainable Products, WG Sustainable Trainings, TF PEF (Product Environmental Footprint), TASK FORCE CARBON FOOTPRINT, TASK FORCE PVC. Wśród tematów, nad którymi pracowały grupy, znajdowały się m.in.

- zmniejszenie śladu węglowego sieci przesyłowych
- zwiększenie zdolności produkcyjnych zielonej energii w UE
- zrównoważony rozwój branży
- stosowanie kryteriów środowiskowych do charakteryzowania produktów
- parametrów i wymagań zrównoważonych produktów branży
- kryteria środowiskowe kabli w rozporządzeniu Ecodesign for Sustainable Products Regulation.

W 2022 roku Europacable – w odpowiedzi na agendę klimatyczną Komisji Europejskiej – przygotowała wytyczne kwalifikowalności produktów kablowych dla celów związanych z łagodzeniem zmian klimatu, dostarczając jednocześnie szczegółowych wskazówek do celów sprawozdawczych.

### DOBRA PRAKTYKA

Przedstawiciele TFK.Group – zarówno z TFKable jak i JDR – wspólnie uczestniczyli w Wind Energy Hamburg 2022, prestiżowym spotkaniu ponad 1400 kluczowych firm ze światowego sektora wiatrowej energetyki odnawialnej na lądzie i morzu. Oprócz prezentacji najnowszych rozwiązań oferowanych przez JDR i TFKable przedstawiciele spółek wspólnie świętowali pięć lat współpracy w ramach TFK.Group. W ciągu tego czasu obie firmy stawiały na innowacyjność i odniosły znaczne sukcesy, którymi warto się pochwalić – m.in. dostawa kabli podmorskich dla pierwszych komercyjnych farm wiatrowych w USA i na Tajwanie (odpowiednio Vineyard Wind i Formosa 1) oraz do największej na świecie zainstalowanej farmy wiatrowej Hornsea 2 w Wielkiej Brytanii. W kolejnych latach współpracy firm TFK.Group zamierza dalej korzystać z ponad 25-letniego wspólnego doświadczenia w sektorze energetycznym, dzielić się specjalistyczną wiedzą oraz inwestować w innowacyjne rozwiązania.

## 2.4. Zaangażowanie społeczne

Jesteśmy w TFK.Group dumni z naszej roli w tworzeniu pozytywnych zmian i wspieraniu lokalnych społeczności. Inicjujemy i bierzemy udział w różnorodnych programach, akcjach i wydarzeniach – wspieramy lokalne imprezy, akcje społeczne oraz programy charytatywne. Do wolontariatu zachęcamy też pracowników. Wszędzie tam, gdzie działa TFKable i JDR naszym celem jest budowanie trwałych relacji i pozytywnego wpływu na życie naszych sąsiadów. Wierzymy, że przez nasze działania możemy wzmocnić i rozwijać lokalne społeczności, tworząc bardziej zrównoważone i harmonijne miejsce do życia dla wszystkich.



Doskonałym przykładem naszego zaangażowania może być Jednostka Zakładowej Ochotniczej Straży Pożarnej przy TELE-FONIKA Kable Bydgoszcz. Nasi strażacy od lat pomagają w organizacji ważnych dla mieszkańców wydarzeń. W 2022 roku jednostka zapewniała strażackie zabezpieczenie XXI Misterium Męki Pańskiej oraz organizowała VIII Zawody Halowe Młodzieżowych Drużyn Pożarniczych.

W TFKable zorganizowaliśmy też kolejny konkurs plastyczny dla dzieci pracowników. Celem było zaangażowanie dzieci do pokazania, w jaki sposób ich rodzice pracujący w zakładzie produkcyjnym mogą budować







bezpieczną przyszłość. W konkursie udział wzięło 78 uczestników, którzy stworzyli aż 85 prac – najmłodsze dziecko miało 2 lata, a najstarsze 15 lat. JDR od wielu lat co roku organizuje letni bal charytatywny oraz charytatywny spacer, piknik i wyścig kartingowy. W 2022 roku w czasie tych wydarzeń zebrano ponad 21 tysięcy funtów dla organizacji Mesothelioma UK i ReadLey. Za swoje zaangażowanie firma otrzymała nagrodę „Corporate Fundraiser of the Year” od organizacji Mesothelioma UK.

## 2.5. Ład korporacyjny i zarządzanie ryzykiem

[GRI 2-23] [SDG 16] [GPW G-P2]

W TFK.Group tworzymy organizację spójną w zakresie wartości i zasad etycznych. Choć z formalnego punktu widzenia prace nad ujednoczeniem wszystkich kodeksów i polityk w TFKable i JDR nie zostały jeszcze zakończone, to w obydwu spółkach obowiązują podobne standardy i podejście do codziennego prowadzenia biznesu.

Zarządzanie ryzykiem stanowi fundament ładu korporacyjnego TFKable. U podstaw naszego procesu zarządzania ryzykiem leży zasada ostrożności – co oznacza, że nie podejmujemy żadnych decyzji ani operacji bez uprzedniej oceny ryzyka. Przez ryzyko rozumiemy nie tylko ryzyko dla organizacji oraz podmiotów zależnych, ale także dla społeczności, w których działamy, oraz dla środowiska. Dlatego upewniamy się, że zasada ostrożności jest nadrzędną filozofią każdego z naszych procesów decyzyjnych. Ponadto proces zarządzania ryzykiem jest wspierany przez wewnętrzne zasady regulujące postępowanie we wszystkich obszarach naszej działalności. Przestrzegamy zasad i standardów zarządzania w branży, które są regulowane odpowiednimi certyfikatami i pozwoleniami, jak również działamy w oparciu o standardy i przepisy krajowe oraz międzynarodowe.

WARTOŚCI TFK.GROUP	
TFKable	JDR
 <b>Niezawodność</b> – niezawodne i wydajne produkty, profesjonalne usługi i wiedza ekspercka	 <b>Zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko</b> – zawsze naszym priorytetem
 <b>Uczciwość</b> – zaufanie i szacunek poprzez właściwe działanie	 <b>Przywództwo</b> – dawanie przykładu na wszystkich poziomach
 <b>Odpowiedzialność</b> – poszanowanie godności ludzkiej, praw i wolności	 <b>Elastyczność</b> – reagowanie na potrzeby naszych klientów
 <b>Pasja</b> – inspiracja, kreatywność i poszerzanie naszej wiedzy oraz kompetencji	 <b>Koncentracja na kliencie</b> – współpraca z naszymi klientami
 <b>Jakość</b> – duma z naszych produktów i usług	 <b>Etyka i uczciwość</b> – uczciwość, fair play i szacunek
 <b>Innowacje</b> – współpraca w ramach bezpiecznej, komunikatywnej i przejrzystej organizacji	 <b>Odpowiedzialność</b> – dbałość o naszych pracowników i społeczności, w których działamy
 <b>Praca zespołowa</b> – wspieranie odpowiedzialności, rozwoju, przywództwa i równości	 <b>Praca zespołowa</b> – znajdowanie lepszych sposobów wykonywania zadań każdego dnia

## MISJA TFK.GROUP:

- **Ciągłe doskonalenie** naszych kompetencji i praktycznej wiedzy fachowej potwierdzone wymaganiami certyfikacji skutkujące silnym zespołem światowej klasy ekspertów
- **Zrównoważony rozwój** – dążenie do ulepszania naszych produktów i procesów przy innowacyjnym podejściu do ich dostarczania w coraz bardziej czysty, inteligentny i zrównoważony sposób
- Projektowanie, produkcja i **dostawa nowoczesnych innowacyjnych technologii** dla wszechstronnego użytkownika
- **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
- Aktywne zaangażowanie i współpraca z lokalnymi firmami i organizacjami w inicjatywach mających na celu rozwijanie lokalnych talentów i zachęcanie do budowy ścieżki kariery w branży produkcji kabli.

### [\[GRI 2-23\]](#) [\[205-3\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 16\]](#) [\[GPW G-P2\]](#) [\[GWP G-P3\]](#)

W TFK.Group wszędzie, gdzie działamy, sprzeciwiamy się wobec jakichkolwiek przejawów korupcji i łapownictwa, a pracownicy Grupy są szkoleni z zakresu rozpoznawania i zrozumienia sytuacji korupcyjnych oraz przeciwdziałania im. W JDR kwestie te uregulowane są przez Politykę Przeciwdziałania Przekupstwu i Korupcji, a w TFKable – w Polityce antykorupcyjnej. W 2022 roku w TFKable odnotowaliśmy jeden przypadek korupcji polegający na zmianie klasyfikacji odpadów. Z podmiotem odpowiedzialnym za to działanie rozwiązaliśmy współpracę, zostało wszczęte również urzędowe dochodzenie w tej sprawie, które nie zostało zakończone na dzień sporządzania niniejszego raportu. W JDR nie odnotowano zdarzeń korupcyjnych.

### [\[GRI 2-15\]](#) [\[SDG 16\]](#)

Przeciwdziałamy też konfliktom interesów. W TFKable kwestie te są uregulowane w Statucie Spółki oraz Regulaminie Pracy Zarządu oraz poprzez Kodeks Spółek Handlowych. W JDR obszar ten jest raportowany przez członków Board of Directors co roku w sprawozdaniu finansowym firmy.

### [\[GRI 205-1\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 16\]](#)

W TFKable w sposób systemowy zarządzane jest ryzyko korupcyjne. Spółka zdefiniowała pięć głównych ryzyk w tym zakresie:

- **wybór niekorzystnej oferty w procesie oferowania dostaw i robót inwestycyjnych**
- **obniżone kryteria wyboru dostawców i ofert (ryzyko ukrytych kosztów i dostaw o obniżonej jakości)**
- **preferowanie poddostawców i zawyżanie frachtów w transporcie drogowym**
- **zaniżanie ceny odpadu lub błędna klasyfikacja**
- **ryzyko wywozu z zakładów zawyżonych ilości, fałszowanie dokumentacji wywozowej, kontrola ruchu osobowego.**

W 2022 roku w TELE-FONIKA Kable przeanalizowano pod kątem ryzyk korupcyjnych 4 operacje. W JDR wszystkie operacje podlegały weryfikacji pod kątem korupcji oraz 100% pracowników przeszło szkolenia w zakresie przeciwdziałania przekupstwu i korupcji.

### [\[GRI 2-26\]](#) [\[SDG 16\]](#) [\[GPW G-P4\]](#)

W Grupie umożliwiamy również pracownikom zgłaszanie informacji o wszystkich – nie tylko korupcyjnych – nieprawidłowościach oraz zasięgania porad w kwestiach etycznych. Zastosowane procedury umożliwiają przekazywanie zgłoszeń pod nazwiskiem lub anonimowo, a sygnaliści mogą liczyć na pełną ochronę przed ewentualnymi działaniami odwetowymi. W TFKable system zgłaszania nieprawidłowości tworzą:

- **regulamin zgłoszeń wewnętrznych określający bezpieczne kanały komunikacji**
- **procedury obsługi zgłoszeń zapewniające anonimowość dla osób zgłaszających**
- **działania następcze podejmowane przez dedykowany zespół Compliance w celu zweryfikowania informacji o naruszeniach prawa oraz przyjęciu rozwiązań i środków, jakie mogą zostać zastosowane w przypadku stwierdzenia naruszenia prawa.**



Jako podmiot wewnętrzny do obsługi zgłoszeń w TELE-FONIKA Kable został powołany zespół TFKCompliance. Bezpieczne kanały komunikacji do raportowania nieprawidłowości to telefon kontaktowy TFKCompliance, mailowa skrzynka pocztowa: [compliance@tfkable.com](mailto:compliance@tfkable.com), formularz kontaktowy na stronie internetowej oraz bezpośrednio zgłoszenie do zespołu TFKCompliance.

W JDR wdrożona została Polityka Zgłaszania Nieprawidłowości, a sygnały można zgłaszać poprzez telefoniczną linię obsługiwaną przez zewnętrzną, niezależną organizację z wykorzystaniem oprogramowania Ethicspoint. W brytyjskiej spółce wdrożona jest również Polityka i procedura rozpatrywania skarg. Pracownicy mogą składać pisemne skargi do bezpośredniego przełożonego lub – jeśli sprawa dotyczy przełożonego – bezpośrednio do działu HR. W zależności od charakteru informacji, przeprowadzane jest odpowiednie postępowanie, a sprawa jest wyjaśniana bez zbędnej zwłoki. W JDR wdrożono również zewnętrzną Politykę Zgłaszania Nieprawidłowości, w ramach której dostawcy i inne strony trzecie mogą kierować zgłoszenia na adres [JDRcompliance.officer@jdr cables.com](mailto:JDRcompliance.officer@jdr cables.com).

[\[GRI 2-6\]](#) [\[2-23\]](#) [\[2-24\]](#) [\[SDG 16\]](#) [\[GPW G-P2\]](#)

W TFKable i JDR obowiązuje również 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 określone 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.

Organizując sieć dostawców, chcemy pozytywnie wpływać przede wszystkim na gospodarki i społeczności bliskie miejscom, gdzie działają nasze zakłady – dlatego dajemy priorytet dostawcom lokalnym, dopiero w dalszej kolejności szukając kontrahentów w Unii Europejskiej, a dopiero później – na rynku światowym.

#### Zasady tworzenia łańcucha dostawców:

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



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 2022 r. w naszych zakładach zużyliśmy jej rocznie 94 tony. 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.

## 2.5.1. Ład korporacyjny

Skuteczne zarządzanie naszym wpływem wymaga uwzględnienia w działaniach najwyższych standardów w zakresie ładu korporacyjnego i włączenia czynników ESG do procesu zarządzania. Zapewniamy pełną zgodność wewnętrznych polityk z prawem lokalnym i międzynarodowym, a także regulacjami związanymi z zagadnieniami ESG oraz przepisami dotyczącymi spółek handlowych w poszczególnych krajach. Gwarantujemy przejrzystość procesu zarządczego i regularnie raportujemy kwestie finansowe i niefinansowe.

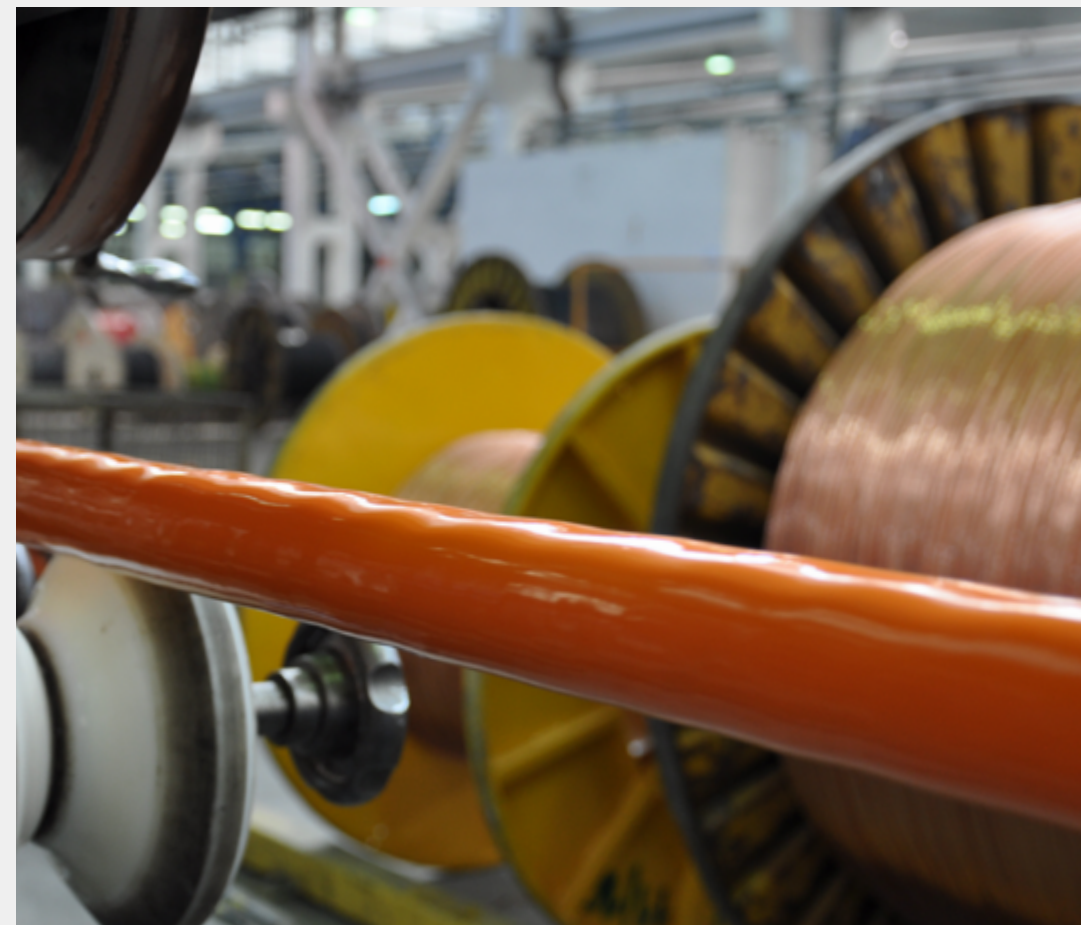
### [GRI 2-27]

W 2022 roku odnotowaliśmy w naszej działalności jeden przypadek niezgodności z przepisami w TFKable w związku z brakiem zgłoszenia transportu do rejestru przewozów towarów objętych monitorowaniem SENT. W JDR nie odnotowano przypadków działań niezgodnych z przepisami. W 2022 oraz rozszerzono nadzór nad łańcuchem dostaw oraz wewnętrzne szkolenia w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.

### 2.5.1.1. TELE-FONIKA Kable

#### [GRI 2-9] [2-10] [2-11] [GPW G-P1]

Procedura wyboru Członków Zarządu jest opisana w Statucie Spółki. Spośród zgłoszonych kandydatów wyboru dokonuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Przy wyborze członków stosuje się kryteria ustawowe, jak również kryteria wynikające z dobrych praktyk takich jak: doświadczenie i kompetencje, opinia interesariuszy. Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad TFKable we wszystkich obszarach jej działalności. Komitet Audytu jest stałą komisją powołaną w Radzie Nadzorczej. Kwestie związane z funkcjonowaniem Rady Nadzorczej, nieuregulowane w Kodeksie spółek handlowych, określa przyjęty w TFKable Regulamin Pracy Rady Nadzorczej.



Członkowie Zarządu TFKable są odpowiedzialni za poszczególne obszary operacyjne TFK.Group. Kluczowe osoby zaangażowane w proces zarządzania TFKable pełnią również istotne funkcje zarządcze we wszystkich podmiotach należących do TFK.Group. Zarząd na dzień 31 grudnia 2022 roku składał się z trzech osób – jednej kobiety i dwóch mężczyzn. Są to:

- **Prezes Zarządu – Monika Cupiał-Zgryzek**
- **Wiceprezes Zarządu – Bartłomiej Zgryzek**
- **Członek Zarządu – Piotr Mirek**

Biogramy członków zarządu dostępne są na [stronie internetowej spółki](#).

### [GRI 2-12] [2-13] [2-14] [2-17]

Wszystkie kluczowe decyzje związane ze zrównoważonym rozwojem TFKable są konsultowane z Zarządem spółki. Członkowie Zarządu rozszerzają swoją wiedzę na temat zarządzania wpływem poprzez udział w konferencjach branżowych i szkoleniach. Zarząd wyznacza kierunkowe decyzje, zatwierdza strategiczne zobowiązania oraz podejmuje decyzje o skali i zakresie ujawnień w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju. W firmie nie zostały wyznaczone osoby lub komitety odpowiedzialne za zarządzanie wpływem – rozpoczęto prace nad zdefiniowaniem ról i zakresów odpowiedzialności w tym obszarze.

### [GRI 2-16] [2-18]

W TELE-FONIKA Kable nie wdrożono procedury komunikowania problemów krytycznych oraz ewaluacji wyników najwyższego organu zarządczego – w 2022 roku spółka była w trakcie definiowania tych procesów.

## 2.5.1.2. JDR

**[GRI 2-9] [2-10] [2-11] [GPW G-P1]**

JDR Cable System Limited i jej spółki zależne podlegają Board of Directors JDR Cable Systems Ltd, który składa się z kilku zespołów zarządzających i obejmuje: Chief Executive Officer (CEO), Chief Strategy & Compliance Officer (CSCO) oraz Chief Operating Officer (COO).

W Board of Directors w 2022 roku zasiadało sześciu mężczyzn i jedna kobieta. Przy powoływaniu członków Board of Directors brane są pod uwagę kompetencje, opinie interesariuszy, a także zapewnienie różnorodności i niezależności.

Executive Management Team JDR, któremu przypisano odpowiednie role i obowiązki związane z prowadzeniem firmy, przedkłada sprawozdania CEO JDR.

Dla niektórych elementów wewnętrznej i zewnętrznej odpowiedzialności społecznej, w zakładach JDR Hartlepool, Newcastle i Littleport funkcjonuje Forum Pracowników (ang. Employee Forum) – jedno dla wspólnych zakładów Hartlepool i Newcastle oraz jedno dla Littleport. Celem tego gremium jest omawianie szerszych spraw dotyczących przedsiębiorstwa i jego pracowników.

Chief Executive Officer (CEO) JDR zapewnia zaangażowanie kierownictwa w politykę organizacji, w tym w kwestie BHP, środowiska, jakości, etyki, zapobiegania przekupstwu i korupcji, a także przestrzegania polityki prywatności.

Chief Strategy & Compliance Officer sprawuje nadzór nad przeglądem procedur przeciwdziałania przekupstwu i korupcji, procedur w zakresie przeciwdziałania zjawisku współczesnego niewolnictwa, rejestrów prezentów i przejawów gościnności oraz kanałów dedykowanych do poufnego zgłaszania naruszeń.

Data Protection Officer (DPO) – Inspektor ds. Ochrony Danych jest odpowiedzialny za zapewnienie zgodności polityki ochrony danych JDR

z przepisami obowiązującymi w tym zakresie oraz przedkłada raporty zarządowi TFKable i Board of Directors.

Board of Directors JDR w 2022:

- **Executive Chairman – Monika Cupiał-Zgryzek**
- **Chief Executive Officer (CEO) – Tomasz Nowak**
- **Chief Financial Officer (CFO) – Bartłomiej Zgryzek**
- **Chief Operating Officer (COO) – Mark Braybrooke**
- **Chief Strategy & Compliance Officer – James Young**
- **Non-executive Director – Piotr Mirek**
- **Non-executive Director – Colin McKay**

**[GRI 2-16]**

W 2022 roku jako problem o krytycznym znaczeniu JDR w ujęciu globalnym oraz dla ciągłości działania biznesu uznał wojnę w Ukrainie. Chief Executive Officer zainicjował procedurę ciągłości biznesowej JDR, a interdyscyplinarna grupa robocza kierowana przez Senior Manager zarządzała wpływem konfliktu na globalną działalność biznesową.

**[GRI 2-12] [2-14] [2-17]**

Board of Directors jest zaangażowana w opracowywanie i aktualizowanie celów, wartości, misji, strategii, polityk i celów JDR związanych ze zrównoważonym rozwojem, a istotne tematy są dyskutowane na posiedzeniach Board of Directors. Chief Strategy and Compliance Officer kwartalnie raportuje sprawy zgodności oraz ESG, w tym wpływu spółki na środowisko. Zarząd wykorzystuje wyniki narzędzi, takich jak Materiality Matrix lub Customer Mood Monitors, aby dostosować ofertę i minimalizować negatywny wpływ na interesariuszy. Członkowie Board of Directors ukończyli w 2022 roku szkolenie Carbon Literacy związane ze zrównoważonym rozwojem spółki. Zarząd został też poinformowany

przez Chief Strategy and Compliance Officer o rosnących wymaganiach JDR w zakresie redukcji emisji i udoskonalenia inicjatyw w zakresie zrównoważonego rozwoju w celu zmniejszenia wpływu na środowisko.

**[GRI 2-13] [2-18]**

Część zadań związanych ze zrównoważonym rozwojem jest delegowana przez Board of Directors szefom odpowiednich departamentów merytorycznych. Realizacja działań jest monitorowana przez comiesięczne raporty sporządzane dla Board of Directors.

## 2.5.2. Th!nk Safety i Th!nk Quality

W TFK.Group korzystamy z najlepszych rozwiązań obu spółek i wdrażamy je jako standardy w całej Grupie. Przykładami mogą być unikalne programy TH!NK SAFETY i TH!NK QUALITY, które doskonale działały w JDR i zostały zaimplementowane w całej TFK.Group. Ich szeroki zakres wspiera proces ciągłego doskonalenia organizacji oraz buduje kulturę troski o jakość, bezpieczeństwo i eliminację marnotrawstwa. Efekty osiągnięte są za pomocą wielu narzędzi i metodyk – kluczowym jednak warunkiem sukcesu jest oddanie przestrzeni i możliwości wpływu pracowników na wdrażanie usprawnień w obrębie swojego obszaru kompetencji oraz w ramach swojego stanowiska pracy. Pierwszym polskim zakładem objętym w całości programami jest zakład w Bydgoszczy.

- Dzięki metodyce KAIZEN w 2022 roku pracownicy w Bydgoszczy zgłosili w 101 pomysłów – 27 w zakresie eliminacji marnotrawstwa, 32 dotyczące bezpieczeństwa oraz 42 związane z podnoszeniem jakości.
- Dzięki procedurze Total Productive Maintenance planujemy regularne przeglądy kluczowych do produkcji urządzeń i zmniejszamy liczbę potencjalnych usterek, a w konsekwencji możemy na czas wywiązać się z podjętych wobec klientów zobowiązań. W 2022 roku włączone w TPM było 35 najważniejszych maszyn ciągu produkcyjnego zakładów w Bydgoszczy i Kraków-Wielicka, a według ściśle określonego harmonogramu wykonano 57 przeglądów.

Do zgłaszania pomysłów na ulepszenia zachęcamy pracowników, a inicjatywy można zgłaszać na trzy sposoby – poprzez karty TH!NK QUALITY, formularz zmiany procesu inżynierskiego oraz 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.



W JDR w 2022 roku otrzymaliśmy 3194 karty TH!NK SAFETY oraz 1142 karty TH!NK QUALITY. W obszarach bezpieczeństwa i jakości wdrożyliśmy 145 usprawnień. Wśród nich znalazły się m.in. wymiana klinów pod szpulami z kablami, poprawa widoczności dla kierowców wózków widłowych, czy montaż szybkoszłączek i wymiana na cyfrowe manometry reduktora.

### 2.5.3. Zarządzanie ryzykiem ESG

#### [GRI 2-25]

W TFK.Group zrównoważony rozwój traktujemy jako nie tylko biznesowe zobowiązanie i wyzwanie, ale przede wszystkim jako szansę na zwiększenie przewagi konkurencyjnej na rynku. Zdajemy sobie sprawę z coraz większego znaczenia kwestii ESG nie tylko dla interesariuszy instytucjonalnych, ale również dla klientów oraz pracowników obu spółek tworzących Grupę. Odpowiadamy na te oczekiwania odpowiedzialną polityką społeczną i środowiskową wzmacniającą naszą wiarygodność i zaufanie. 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 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad określeniem naszych priorytetów strategicznych oraz zobowiązań ESG. Zidentyfikowaliśmy kluczowe obszary na podstawie wymagań najważniejszych globalnych ratingów ESG wobec branż zdefiniowanych jako adekwatne dla TFKable, wskaźników SASB oraz istotnych tematów wskazanych przez interesariuszy, zgodnie z matrycą istotności przygotowaną na potrzeby raportu zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo zidentyfikowaliśmy Cele Zrównoważonego Rozwoju oraz tematy wskazywane jako istotne przez firmy konkurencyjne.

W finalnym kształcie chcemy, aby nasze zobowiązania i priorytety strategiczne ESG dotyczyły m.in. obszarów klimatu, gospodarki obiegu zamkniętego, pracowników, społeczności i interesariuszy oraz łańcucha dostaw.

W 2022 roku kontynuowaliśmy również prace nad przystąpieniem TFKable 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.

#### [GRI 2-23] [GPW G-P2]

#### Wybrane polityki z obszaru zrównoważonego rozwoju:

##### TFKable:

- 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

#### Wybrane polityki z obszaru zrównoważonego rozwoju:

##### JDR

- 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

#### DOBRA PRAKTYKA

W TELE-FONIKA Kable wdrożyliśmy Politykę 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
- surowce i media energetyczne, 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.

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

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

Dodatkowo już w 2023 roku przeprowadzony został proces identyfikacji ryzyk i szans związanych z klimatem dla TELE-FONIKA Kable. W proces zostali zaangażowani przedstawiciele poszczególnych jednostek TFKable. Zidentyfikowane i ocenione zostały dwie kategorie ryzyk oraz szans związanych z klimatem: fizyczne – związane z fizycznymi czynnikami zmian klimatu (np. ekstremalne zjawiska pogodowe) – oraz przejścia – wynikające z konieczności transformacji na gospodarkę niskoemisyjną.

W ocenie ryzyk uwzględniono dwie perspektywy czasowe – 2023-2030 (krótka i średnia) oraz 2030-2050 (długa) – oraz odniesienie do dwóch scenariuszy klimatycznych przedstawionych przez IPCC:

- **RPC 4.5 – scenariusz zakładający wprowadzanie nowych technologii w celu uzyskania wyższej niż obecnie redukcji emisji gazów cieplarnianych**
- **RPC 8.5 – scenariusz zakładający utrzymanie aktualnego tempa wzrostu emisji gazów cieplarnianych, w formule „business as usual”.**

**Legenda**

**R1 - R6** ryzyko **fizyczne** - wynikające z fizycznych skutków zmiany klimatu  
**S1 - S7** szansa **przejścia** - wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmianę klimatu

**Oznaczenia kolorów w odniesieniu do perspektyw czasowych:**

	Ryzyko/szansa istotne w scenariuszu 8.5
	Ryzyko/szansa istotne scenariuszu 4.5
	Ryzyko/szansa istotne w obu scenariuszach

W oparciu o przeprowadzoną ocenę jako istotne ryzyka i szanse dla TFK związane z klimatem zidentyfikowano:

Nr	Nazwa	F (fizyczne) P (przejścia)	Scenariusz IPCC		Perspektywa czasowa	
			4.5	8.5	Krótko i średnioterminowa	Długoterminowa
R1	Ryzyko wzrostu kosztów ogrzewania/chłodzenia budynków i pomieszczeń	F				
S1	Ryzyko/ szansa związane z koniecznością dostosowania oferowanych produktów lub usług do zmieniającego się klimatu	F				
R3	Ryzyko powodzi/ zalania infrastruktury w efekcie podnoszenia się poziomu wód	F				
S3	Ryzyko/ szansa związana z koniecznością dostosowania produktów do wysokich temperatur	P				
R4	Ryzyko pożarów/ częstszych pożarów własne	F				
S4	Ryzyko/ szansa związana z koniecznością dostosowania produktów do niskich temperatur	P				
S5	Szansa wynikająca ze zniszczeń infrastruktury i/lub produktów w efekcie przejścia cyklonu/ huraganu	F				
R6	Ryzyko uszkodzenia sprzętów i/lub infrastruktury niedostosowanej do wysokich temperatur (fale upałów)	F				
S6	Szansa wynikająca ze zniszczeń infrastruktury, sprzętu i/lub produktów w efekcie gwałtownej burzy	F				
S7	Szansa wynikająca ze zniszczeń infrastruktury i/lub produktów w efekcie przejścia tornada	F				

Podstawą dla identyfikacji ryzyk fizycznych jest lista zagrożeń ujęta w załączniku A do rozporządzenia UE 2021/2139

Nr	Nazwa	F (fizyczne) P (przejścia)	Scenariusz IPCC		Perspektywa czasowa	
			4.5	8.5	Krótko i średnioterminowa	Długoterminowa
S8	Szanse związane ze standaryzacją podejścia regulatorów do kwestii klimatu (np. takie same wymagania i standardy, dostępność porównywalnych danych)	P				
R9	Ryzyko uszkodzenia sprzętów i/lub infrastruktury niedostosowanej do niskich temperatur (fale chłodu/mróz)	F				
S9	Ryzyko związane ze zmianą przepisów dotyczących klimatu i podniesieniem wymagań dla określonych produktów i/lub usług	P				
R10	Ryzyko kosztów związanych z czasowym zatrzymaniem działalności firmy i/lub koniecznością pokrycia i naprawienia szkód powstałych w wyniku pożaru	F				
S10	Szansa na nowe produkty/rozwiązania technologiczne wspierające przeciwdziałanie zmianom klimatu	P				
R11	Ryzyko zniszczeń infrastruktury i/lub produktów w efekcie przejścia cyklonu/huraganu	P				
R12	Ryzyko zniszczeń infrastruktury, sprzętu i/lub produktów w efekcie gwałtownej burzy	F				
R13	Ryzyko zniszczeń infrastruktury i/lub produktów w efekcie przejścia tornada	F				
R15	Ryzyko opóźnień w dostawach – trudności logistyczne/transportowe w wyniku gwałtownych zjawisk pogodowych	F				
R16	Ryzyko przerwania ciągłości dostaw energii w wyniku gwałtownych zjawisk pogodowych	P				
R17	Ryzyko wzrostu kosztów w związku z koniecznością lepszej ochrony sprzętu i/lub produktów przed opadami	P				
R18	Ryzyko zalania infrastruktury	F				

**Legenda**

**R9 - R18** ryzyko **fizyczne** - wynikające z fizycznych skutków zmiany klimatu  
**S8 - S10** szansa **przejścia** - wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmianę klimatu

**Oznaczenia kolorów w odniesieniu do perspektyw czasowych:**

	Ryzyko/szansa istotne w scenariuszu 8.5
	Ryzyko/szansa istotne scenariuszu 4.5
	Ryzyko/szansa istotne w obu scenariuszach



Nr	Nazwa	F (fizyczne) P (przejścia)	Scenariusz IPCC		Perspektywa czasowa	
			4.5	8.5	Krótko i średnioterminowa	Długoterminowa
R19	Ryzyko wzrostu kosztów związanych z wodą (np. poboru wody, odprowadzania ścieków)	P				
R20	Ryzyko braku możliwości zachowania ciągłości instalacji wykorzystujących duże ilości wody	P				
R21	Ryzyko związane z czasowym bądź stałym ograniczeniem dostępności wody lub dostępności dobrej jakości wody – ryzyko związane z energią	F				
R22	Ryzyko wzrostu kosztów i dostępności surowców do których powstania/wyprodukowania niezbędne są znaczne ilości wody	P				
R23	Ryzyko uszkodzenia infrastruktury/sprzętu i/lub produktów w wyniku silnych opadów	P				
R25	Ryzyko wyższych kosztów prowadzenia działalności w związku z regulacjami w zakresie klimatu (np. podatki lub inne formy opłat powiązanych z emisjami gazów cieplarnianych, audyty, normy, paszporty produktów, deklaracja EPD, konieczność tworzenia aplikacji, itp.), rosnące nakłady inwestycyjne związane z koniecznością dostosowania się	P				
R26	Ryzyko związane ze zmianą przepisów dotyczących klimatu i podniesieniem wymagań dla określonych produktów i/lub usług	P				
R27	Ryzyko związane ze wzrostem obciążeń wynikających z regulacji w tym obowiązków sprawozdawczych	P				
R28	Ryzyko wyższych kosztów prowadzenia działalności w związku z wysokimi kosztami energii	P				
R29	Ryzyko wzrostu konkurencji produktów spoza UE, które nie są obciążane tymi kosztami	P				
R32	Ryzyko pogorszenia reputacji a w efekcie utraty klientów, w wyniku niepodejmowania działań na rzecz ograniczenia negatywnego wpływu na klimat i/lub greenwashingu i/lub niewywiązania się ze zobowiązań klimatycznych	P				

**Legenda**

**R19 - R32** ryzyko **fizyczne** - wynikające z fizycznych skutków zmiany klimatu  
**przejścia** - wynikające z przejścia na gospodarkę niskoemisyjną i odporną na zmianę klimatu

**Oznaczenia kolorów w odniesieniu do perspektyw czasowych:**

	Ryzyko/szansa istotne w scenariuszu 8.5
	Ryzyko/szansa istotne scenariuszu 4.5
	Ryzyko/szansa istotne w obu scenariuszach

## 2.6. Strategia podatkowa

### [GRI 207-1] [3-3]

W TFKable przestrzegamy ustawowego obowiązku sporządzania i podawania do publicznej wiadomości informacji o realizowanej strategii podatkowej. Przyjęta w spółce strategia zapewnia efektywne i spójne zarządzania m.in. ładem podatkowym, ryzykiem podatkowym, kadrami oraz organizacją w zakresie funkcji podatkowej. Zarówno na rynku lokalnym, jak i na rynkach międzynarodowych TELE-FONIKA Kable kieruje się zasadami uczciwości i należytej staranności, także w zakresie podatków. Spółka jest polskim rezydentem podatkowym i realizuje swoje obowiązki podatkowe zgodnie z przepisami prawa, również w zakresie podatków i opłat.

Wdrożone mechanizmy zapewniają prawidłowe wykonywanie obowiązków podatkowych oraz terminowe regulowanie 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 uszczerbienia budżetu państwa lub jednostek samorządu terytorialnego. Priorytetem w zakresie rozliczeń podatkowych TFKable jest bezpieczeństwo podatkowe, rozumiane jako minimalizacja ryzyka powstania zaległości podatkowych oraz ryzyka pojawienia się sankcji na podstawie przepisów szczególnych.

Procedury i polityki odnoszące się do wykonywania obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego to m.in.:

- **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**
- **Procedura weryfikacji rachunków bankowych.**

W spółce obowiązują też dodatkowe regulacje wewnętrzne. Zawierają one spis dobrych praktyk i schematów postępowania mających pośredni wpływ na wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów prawa podatkowego. Przykłady takich regulacji to procedury dotyczące audytów

wewnętrznych, zasad prowadzenia benchmarkingu produktów, realizacji zadań inwestycyjnych czy też instrukcje postępowania z reklamacjami i skargami oraz zamawiania usług zewnętrznych.

Brytyjskie prawo nie wymaga od JDR posiadania formalnej strategii podatkowej. Spółka we wszystkich swoich działaniach przestrzega przepisów podatkowych i wymogów obowiązujących w jurysdykcjach, w których prowadzi działalność. JDR współpracuje również z doradcami podatkowymi w zakresie niektórych obszarów ustawodawstwa, aby zapewnić zgodność przy jednoczesnym wykorzystaniu odpowiednich ulg dozwolonych przez prawo.

## 2.7. Zarządzanie relacjami z interesariuszami

### [GRI 2-29]

Budujemy w TFK.Group relacje z interesariuszami oparte na dialogu. Informujemy o naszych strategiach, wynikach i bieżących działaniach. Dialog z naszymi interesariuszami traktujemy jako szansę na realizację długoterminowej strategii i sposób na zrównoważony rozwój naszej organizacji.

### [GRI 3-1]

W 2022 roku w wyniku tego dialogu wyłoniliśmy listę istotnych tematów za rok 2021 rok. Podczas przygotowywania niniejszego raportu lista ta została zwalidowana przez zespół projektowy wspierany przez niezależnego doradcę z zakresu ESG. Dodatkowo najważniejsze tematy zostały zweryfikowane poprzez wewnętrzną ankietę w TFKable oraz JDR.

### [GRI 3-2]

Lista najważniejszych tematów w roku 2022 dla TFKable:

- **Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**
- **Pracownicy w łańcuchu wartości (nowy temat w 2022 roku)**
- **Recykling**
- **Dobrobyt pracowników**
- **Edukacja i rozwój pracowników**
- **Pracownicy w organizacji: równe szanse (nowy temat w 2022 roku)**
- **Odpady/zarządzanie odpadami**
- **Wykorzystanie surowców (nowy temat w 2022 roku)**
- **Energia/zużycie energii**
- **Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy**

Lista najważniejszych tematów w roku 2022 dla JDR:

- **Jakość produktów**
- **Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**
- **Klienci i użytkownicy - odpowiedzialny marketing i sprzedaż, jakość obsługi klienta (nowy temat w 2022 roku)**
- **Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw**
- **Różnorodność i równe traktowanie**
- **Prawa pracowników (nowy temat w 2022 roku)**
- **Edukacja i rozwój pracowników**
- **Recykling**
- **Wynagrodzenia**
- **Zmiany klimatyczne (nowy temat w 2022 roku)**

W niniejszym raporcie prezentujemy wskazane poniżej istotne tematy dla Grupy TFK:

- **Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrobyt oraz inne prawa pracowników**
- **Różnorodność, równe traktowanie i wynagrodzenia**
- **Edukacja i rozwój pracowników**
- **Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy**
- **Odpowiedzialność i pracownicy w łańcuchu wartości**
- **Jakość produktów, odpowiedzialny marketing i relacje z klientem**
- **Zmiany klimatyczne**
- **Energia/zużycie energii**
- **Wykorzystanie surowców**
- **Odpady, zarządzanie odpadami i recykling**



Zidentyfikowaliśmy kluczowe grupy interesariuszy i dostosowujemy częstotliwość oraz narzędzia komunikacji do ich potrzeb. 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. Sposoby i metody komunikacji z interesariuszami określa Polityka Informacyjna.



#### Udziałowcy:

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



#### Administracja Publiczna/UE:

- Raportowanie
- Konsultacje
- Grupy robocze



#### Pracownicy:

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



#### Klienci:

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



#### Konkurencja:

- Spotkania
- Targi i konferencje
- Komunikacja online
- Monitoring



#### Dostawcy:

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



#### Społeczności lokalne:

- Spotkania
- Dobroczynność i aktywności sportowe
- Wizyty w fabrykach



#### Jednostki certyfikujące:

- Spotkania
- Audyty
- Raportowanie



#### Instytucje finansowe:

- Spotkania
- Raportowanie



#### Władze lokalne:

- Spotkania
- Raportowanie

## 2.8. Prawa człowieka i pracownika

[GRI 406-1] [3-3] [SDG 8]

W TFK.Group nie ma miejsca na jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji, a nasze stanowisko w tej sprawie jest znane wszystkim pracownikom i sprecyzowane w wewnętrznych regulacjach każdej ze spółek tworzących Grupę. Wewnętrzna polityka antymobbingowa wdrożona w TFKable jasno deklaruje zakaz przemocy i dyskryminacji w codziennym postępowaniu wszystkich osób zatrudnionych. W JDR obszar ten reguluje Kodeks etyki. W żadnej ze spółek tworzących naszą Grupę w 2022 roku nie odnotowano przypadku dyskryminacji.

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, przymusu, 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 2-30]

W żadnej ze spółek TFK.Group nie ma układów zbiorowych pracy. Fundamentalną zasadą w TFK.Group jest równość. Gwarantujemy wszystkim równe szanse kariery i rozwoju zawodowego, sprawiedliwe traktowanie, szacunek oraz uwagę. Chcemy również w sposób równy wynagradzać kobiety i mężczyzn za tę samą pracę.



**[GRI 405-1] [3-3] [GWP S-P1]**

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej według wskaźników różnorodności.

**TFKable:**

Odsetek osób w ciałach zarządczych w poniższych wymiarach różnorodności	
płeć	
Kobiety	33%
Mężczyźni	67%
wiek	
poniżej 30 lat	-
30-50 lat	67%
powyżej 50 lat	33%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności	
płeć	
Kobiety	
kadra wyższego szczebla	28%
kadra średniego szczebla	14%
specjaliści	35%
pracownicy produkcyjni	5%
pracownicy okołoprodukcyjni	5%
pozostali pracownicy	74%
mężczyźni	
kadra wyższego szczebla	72%
kadra średniego szczebla	86%
specjaliści	65%
pracownicy produkcyjni	95%
pracownicy okołoprodukcyjni	95%
pozostali pracownicy	26%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności	
wiek	
do 30 lat	
kadra wyższego szczebla	-
kadra średniego szczebla	3%
specjaliści	14%
pracownicy produkcyjni	12%
pracownicy okołoprodukcyjni	12%
pozostali pracownicy	-
30-50 lat	
kadra wyższego szczebla	58%
kadra średniego szczebla	61%
specjaliści	62%
pracownicy produkcyjni	52%
pracownicy okołoprodukcyjni	45%
pozostali pracownicy	43%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności	
wiek	
powyżej 50 lat	
kadra wyższego szczebla	42%
kadra średniego szczebla	36%
specjaliści	24%
pracownicy produkcyjni	36%
pracownicy okołoprodukcyjni	43%
pozostali pracownicy	57%

**[GRI 405-1] [3-3] [GWP S-P1]**

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej według wskaźników różnorodności.

**JDR:**

Odsetek osób w ciałach zarządczych w poniższych wymiarach różnorodności	
płeć	
Kobiety	25%
Mężczyźni	75%
wiek	
poniżej 30 lat	-
30-50 lat	75%
powyżej 50 lat	25%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności	
wiek	
do 30 lat	
kadra wyższego szczebla	-
kadra średniego szczebla	6%
specjaliści	6%
pozostali pracownicy	19%
30-50 lat	
kadra wyższego szczebla	75%
kadra średniego szczebla	56%
specjaliści	68%
pozostali pracownicy	52%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności	
wiek	
powyżej 50 lat	
kadra wyższego szczebla	25%
kadra średniego szczebla	38%
specjaliści	26%
pozostali pracownicy	29%

**[GRI 2-19] [2-20]**

Zasady wynagradzania wszystkich pracowników są ustalane w odniesieniu do zakresu obowiązków i odpowiedzialności na danym stanowisku, a także do stawek rynkowych. Proces ustalania wynagrodzeń nadzorowany jest przez Executive Management Team JDR ze wsparciem działu HR. Wynagrodzenia członków najwyższego organu zarządczego składają się z wynagrodzenia stałego oraz zmiennego. Wszystkie dodatkowe świadczenia, takie jak bonusy czy premie, a także odprawy dla pracowników w przypadku zakończenia stosunku pracy, które składają się na zmienną część wynagrodzenia, są uwzględniane indywidualnie w zależności od aktualnej sytuacji na rynku i uzasadnienia biznesowego.

W TFKable obowiązuje Regulamin Wynagradzania, który ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń. Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników spółki, za wyjątkiem członków Zarządu oraz Głównego Księgowego. Regulamin Wynagradzania w firmie jest ustalany z uwzględnieniem w szczególności rodzaju wykonywanej pracy, jej ilości, jakości, trudności i nakładu wysiłku fizycznego oraz psychicznego, odpowiedzialności związanej z zajmowanym stanowiskiem oraz kwalifikacji wymaganych przy wykonywaniu pracy. Pod uwagę brane są również osiągnięte rezultaty oraz oceny pracowników.

**[GRI 405-2] [3-3] [GWP S-P2]**
**TFKable:**

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w podziale na		Stosunek całkowitego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w podziale na	
kadra wyższego szczebla	97%	kadra wyższego szczebla	97%
kadra średniego szczebla	131%	kadra średniego szczebla	123%
specjaliści	88%	specjaliści	86%
pracownicy produkcyjni	97%	pracownicy produkcyjni	97%
pracownicy okołoprodukcyjni	93%	pozostali pracownicy	86%
pozostali pracownicy	81%		

**JDR:**

Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w podziale na		Stosunek całkowitego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w podziale na	
kadra wyższego szczebla	90%	kadra wyższego szczebla	86%
kadra średniego szczebla	36%	kadra średniego szczebla	69%
specjaliści	62%	specjaliści	60%
inni pracownicy	95%	inni pracownicy	79%

W JDR obowiązuje Polityka Praw Człowieka zgodna z zasadami i wytycznymi ONZ dla przedsiębiorstw wielonarodowych. Polityka określa zasady dotyczące relacji z pracownikami, kontrahentami, dostawcami i partnerami, a także społecznościami, na które ma wpływ działalność biznesowa spółki. Spółka zobowiązuje się m.in. do:

- **Traktowania pracowników oraz osób, na które wpływ wywierają działania firmy, sprawiedliwie i bez dyskryminacji**
- **Zapewnienia bezpiecznych warunków pracy**
- **Sprzeciwiania się wszelkim formom handlu ludźmi, pracy przymusowej i nielegalnym formom pracy dzieci**
- **Poszanowanie praw człowieka w społecznościach, na które wpływa ma działalność JDR, w tym m.in. do prawa własności, środków do życia i użytkowania ziemi, zasobów naturalnych, bezpieczeństwa, zdrowia oraz prawa dostępu do wody i urządzeń sanitarnych**

**[GRI 2-25]**

W JDR wdrożono zasady i procesy pozwalające na identyfikację i zapobieganie lub łagodzenie zagrożeń dla praw człowieka oraz naprawianie wszelkich negatywnych skutków, które mogły spowodować globalne operacje spółki. Przyjętą w firmie zasadą jest, że tam, gdzie krajowe i międzynarodowe zapisy dotyczące praw człowieka różnią się, stosowane są wyższe standardy.

Pełna treść Polityki jest jawna i dostępna na [stronach internetowych spółki](#).



**3.**

---

**TELE-FONIKA Kable S.A.**



### 3.1. Podstawowe informacje o TFKable

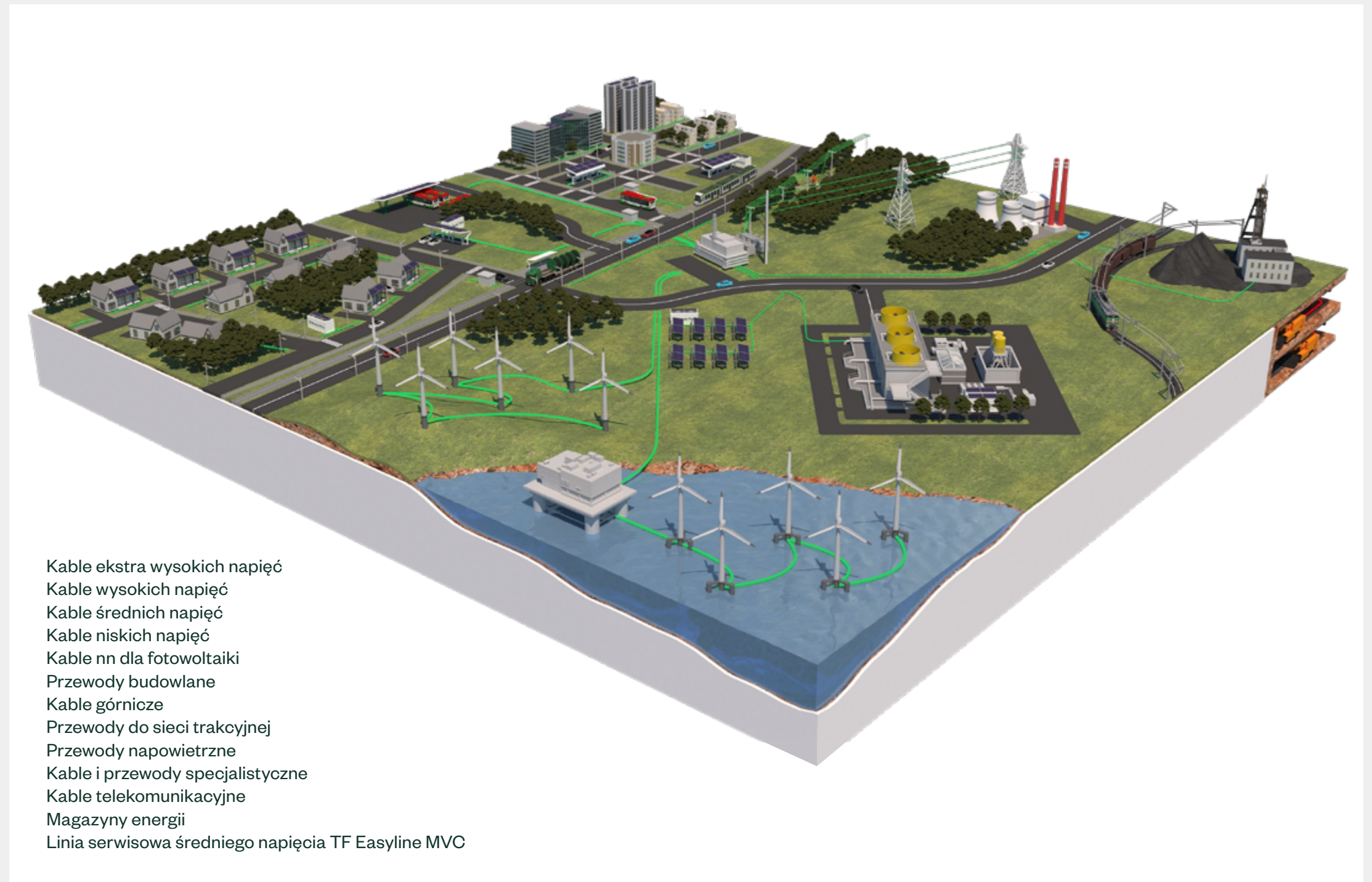
TELE-FONIKA Kable (TFKable) to jeden z największych europejskich producentów kabli i przewodów. Produkty naszej spółki umożliwiają realizację najbardziej wymagających projektów przemysłowych oraz infrastrukturalnych i znajdują zastosowanie praktycznie we wszystkich istotnych gałęziach gospodarki. Dostarczamy m.in. kable i przewody miedziane, aluminiowe oraz kable światłowodowe stosowane przez dużych krajowych i zagranicznych partnerów z sektora energetycznego, telekomunikacyjnego, elektronicznego, stoczniowego i wydobywczego.

#### [GRI 2-6]

W TFKable produkujemy:

- kable niskich napięć
- kable średnich napięć
- kable wysokich i ekstra wysokich napięć
- przewody instalacyjne
- kable sygnalizacyjne i sterownicze
- kable telekomunikacyjne miedziane
- kable światłowodowe
- kable i przewody w izolacji gumowej.

Sukces TFKable buduje doświadczona i wykwalifikowana kadra. Spółka i jej pracownicy posiadają wszystkie niezbędne uprawnienia, a wysokie standardy technologiczne są potwierdzone przez 330 certyfikaty jakościowe przeprowadzone przez najbardziej renomowane jednostki certyfikujące.



Kable ekstra wysokich napięć  
Kable wysokich napięć  
Kable średnich napięć  
Kable niskich napięć  
Kable nn dla fotowoltaiki  
Przewody budowlane  
Kable górnicze  
Przewody do sieci trakcyjnej  
Przewody napowietrzne  
Kable i przewody specjalistyczne  
Kable telekomunikacyjne  
Magazyny energii  
Linia serwisowa średniego napięcia TF Easyline MVC

Produkty TFKable powstają w trzech polskich i jednym serbskim zakładzie produkcyjnym.



A

### ZAKŁAD KRAKÓW-WIELICKA

**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
- Miksery mieszanek gumowych gmm01 i gmm02

B

### ZAKŁAD BYDGOSZCZ

**Najstarsza fabryka kabli i przewodów w Polsce oraz największe centrum produkcyjne kabli średnich, wysokich i ekstra wysokich napięć w Europie.** Wraz z zakładami JDR w 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 Ekstra Wysokich Napięć ukierunkowane na opracowanie prototypów i wytycznych technologicznych do produkcji kabli HVAC i HVDC.

- 50 linii produkcyjnych
- 10-500kV – zakres napięcia
- Linie CCV do nakładania izolacji XLPE (w tym linie do produkcji kabli wysokich napięć)

### DOBRA PRAKTYKA

W związku z planowaną rozbudową zakładu w Bydgoszczy TFKable, w 2023 przygotowano plan angażowania interesariuszy inwestycji (Stakeholder Engagement Plan). Opracowano szczegółową listę grup interesariuszy wraz z oceną wpływu oraz zainteresowania powiększeniem zakładu – zarówno w fazie budowy, jak i późniejszej eksploatacji. Określono też najważniejsze zasady w podejściu do angażowania interesariuszy w projekt:

- otwartość i transparentność wobec interesariuszy, angażowanie się w otwarty proces i dostarczanie informacji na temat istotnych aspektów
- odpowiedzialność i gotowość do rozliczania wpływu związanego z działaniami projektu
- relacje z interesariuszami oparte na zaufaniu i wzajemnym zobowiązaniu do działania w dobrej wierze
- szacunek dla interesów, opinii i aspiracji interesariuszy
- responsywność i spójność odpowiedzi zainteresowanym stronom.

Na podstawie mapy interesariuszy, oceny wpływu oraz zgodnie z zasadami przygotowano plan angażowania interesariuszy. Planowane działania obejmują m.in. udostępnienie podstrony internetowej z kompletem istotnych informacji dotyczących inwestycji oraz z danymi kontaktowymi, wdrożenie mechanizmu zgłaszania uwag i zorganizowanie wizyt terenowych dla mediów i lokalnych przedsiębiorców oraz środowiska naukowego.

Produkty TFKable powstają w trzech polskich i jednym serbskim zakładzie produkcyjnym.



C

### ZAKŁAD MYŚLENICE

Produkcja kabli telekomunikacyjnych i światłowodowych, kabli komputerowych oraz przewodów samochodowych.

- 69 linii produkcyjnych
- 432 włókna w produkowanych kablach światłowodowych
- Klasy 1, 2, 5, 6 – produkowane w zakładzie

TELE-FONIKA Kable rozpoczęła swoją działalność 7 kwietnia 1992 r. przy ul. Drogowców w Myślenicach. Nasza pierwsza fabryka – zakład w Myślenicach – rozpoczęła produkcję w czerwcu 1994 roku. W fabryce zainstalowano najnowocześniejsze maszyny dostępne na świecie, zintegrowane w spójną i wysoce zautomatyzowaną linię produkcyjną. Były to m.in. tandemowe linie izolacyjne foam-skin i skin-foam-skin, które były zintegrowane z robotem magazynującym szpule oraz ze skręciarkami typu S-Z. Specjalistyczne maszyny kablone zostały zakupione od renomowanych firm, takich jak: Nokia-Maillefer (Szwajcaria), Robotech (Austria), Frisch (Austria) i Ceeco (Kanada).

*"W ciągu 30 lat zbudowaliśmy nowoczesną, skupiającą wykwalifikowaną kadrę Grupę TFKable, korporację rodzinną podejmującą wyzwania konkurencji w różnych obszarach i sektorach nowoczesnej energetyki, przemysłu i w międzynarodowym łańcuchu dostaw, z tym samym zaangażowaniem podchodzącą do produkcji i dostaw kabli na potrzeby zarówno polskiej energetyki jak i operatorów złóż różnych surowców na morzach i oceanach. Jesteśmy aktywnym uczestnikiem zielonej rewolucji związanej z rozwojem morskiej energetyki wiatrowej."*

**Monika Cupiał-Zgryzek**

Prezes Zarządu TELE-FONIKA Kable S.A.

D

### ZAKŁAD ZAJECAR (SERBIA)

Produkcja drutów miedzianych i aluminiowych, kabli niskich i średnich napięć, sygnalizacyjnych i sterowniczych, kabli telekomunikacyjnych, przewodów i kabli bezhalogenowych, przewodów samochodowych.

- 57 linii produkcyjnych
- 300/300-20/35 kV – zakres napięcia

## Właściwości kabli i przewodów TFKable z podziałem na sektory sprzedaży:

 <b>WYSOKIE NAPIĘCIA</b>	 <b>BUDOWNICTWO</b>	 <b>ENERGETYKA I KOLEJ</b>	 <b>TELEKOMUNIKACJA</b>	 <b>GÓRNICTWO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezpieczne</li> <li>• bezawaryjny przesył energii</li> <li>• niezawodna konstrukcja blokująca wodę, uszczelnienie</li> <li>• spełniające wymogi wysokiej obciążalności prądowej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elastyczne</li> <li>• nierozprzestrzeniające płomienia, gazów oraz dymów</li> <li>• bardzo dobra identyfikacja (znakowanie przestrzenno-graficzne)</li> <li>• łatwe w obróbce – nitka rozdzielająca</li> <li>• wytrzymałe – wysokiej jakości izolacja</li> <li>• bariera przeciwgryzoniowa</li> <li>• odporne na skręcanie oraz pracę w niskich temperaturach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trwałe</li> <li>• odporne na ekstremalne warunki pracy</li> <li>• gwarantujące bezpieczną eksploatację</li> <li>• odporne na uszkodzenia mechaniczne</li> <li>• odporne na rozprzestrzenianie płomienia i emisji gazów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szerokie zastosowanie – do układania w kanalizacji kablowej lub bezpośrednio w ziemi</li> <li>• wzmocniona konstrukcja zapobiegająca uszkodzeniom mechanicznym</li> <li>• wysokowydajne</li> <li>• wytrzymałe</li> <li>• odporne na rozprzestrzenianie płomienia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezpieczne i niezawodne funkcjonowanie w wymagającym otoczeniu</li> <li>• odporne na wysoką temperaturę, wilgotność i promieniowanie UV</li> <li>• odporne na rozdzieranie, ścieranie, skręcanie, zginanie, wodę, oleje i inne substancje chemiczne</li> <li>• nierozprzestrzeniające płomienia</li> <li>• zapewniające ciągłość pracy pod ziemią i na powierzchni</li> <li>• widoczne ze znacznej odległości (kable odblaskowe)</li> </ul>

## Wybrane projekty w 2022 roku:

- Kontrakt na dostawę kabli wielożyłowych niskiego napięcia do realizowanej przez PGE nowej elektrociepłowni Czechnica w Siechnicach pod Wrocławiem. Elektrociepłownia stanowić będzie ważne źródło energii zaopatrujące mieszkańców południowej części Wrocławia oraz gminy Siechnice. Przewidywany czas uruchomienia to 2024 rok, a blok gazowo-parowy zastosowany w elektrociepłowni pozwoli odejść od węgla na rzecz ekologicznych rozwiązań i poprawi bezpieczeństwo energetyczne
- Zamówienie na dostawę i instalację 12,5 km kabli 110 kV XLPE najnowszej konstrukcji ze zintegrowanymi kablami światłowodowymi i osprzętem kablowym wysokiego napięcia dla SachsenEnergie AG w Niemczech. Aby zapewnić efektywne wykorzystanie kabli, zostaną one zainstalowane przy użyciu zaawansowanej techniki znanej jako wiązanie krzyżowe
- Dostawa ponad 16 km kabla 220 kV na potrzeby przebudowy podstacji energetycznej Mraclin w Chorwacji w miejscowości Velica Gorica.

Naszą wiedzą, doświadczeniem i osiągnięciami dzielimy się z branżą. Uczestniczyliśmy m.in. w październikowych targach PES-ICC Fall 2022 w Orlando w USA, gdzie spotykają się przedstawiciele najbardziej innowacyjnych firm branży kablowej. Nasi reprezentanci uczestniczyli w panelu Transnational Luncheon, gdzie zaprezentowali szczegóły projektu w okolicach Limy w Peru oraz wyzwania, jakie związane były z poprowadzeniem instalacji kablowej przez zurbanizowany teren.

Wzięliśmy też udział w Międzynarodowych Targach ENERGETAB, największym w Polsce cyklicznym spotkaniu branży energetycznej i elektronicznej. Zaprezentowaliśmy 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.

Od 2018 roku corocznie przeprowadzamy w TFKable badanie satysfakcji klienta – w 2022 roku przeprowadziliśmy ankietę internetową w trzech wersjach językowych, po polsku, niemiecku i angielsku. Ankietę wysłaliśmy do 4859 klientów, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy kupili przynajmniej jeden produkt TFKable. Najważniejszą część kwestionariusza stanowi 12 pytań dotyczących najbardziej istotnych procesów w naszej firmie, czyli:

- ofertowania produktów
- procesu zamawiania produktów
- reklamacji
- zarządzania relacjami z klientem.

## Wybrane wyniki badania satysfakcji klienta w 2022 roku:

→ **91%** klientów jest zadowolonych ze współpracy z TFKable

→ **74%** klientów pozytywnie ocenia kompletność parametrów technicznych w kartach produktowych

→ **71%** klientów pozytywnie ocenia zakres posiadanych certyfikatów i świadectw

→ **70%** klientów pozytywnie ocenia sposób pakowania i zabezpieczenia produktów w transporcie

## 3.2. Zrównoważony łańcuch dostaw

### [GRI 2-6]

W TFKable budujemy odpowiedzialny łańcuch dostaw, gdzie kwestie etyczne mają takie same znaczenie jak aspekty ekonomiczne. Warunkiem współpracy z naszą firmą jest odpowiedzialność społeczna i środowiskowa potencjalnych partnerów biznesowych. Wszystkie firmy, które współpracują ze spółką i chcą tę współpracę kontynuować, muszą co roku podać informacje o swoich zasadach etycznych w specjalnym kwestionariuszu, a przestrzeganie tych zasad jest weryfikowane podczas audytów u dostawców. W 2022 roku rozpoczęliśmy prace nad Kodeksem Dostawców. Dokument opracowuje wewnętrzny zespół – przeanalizowane zostały najlepsze branżowe praktyki dotyczące dostawców, obowiązujące już w spółce rozwiązania oraz wymagania, jakie przed TFKable stawiają najnowsze standardy ESG w zakresie tworzenia łańcucha dostaw. Formalne przyjęcie i wdrożenie Kodeksu przewidziane jest na 2023 rok.

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

### DOBRA PRAKTYKA

W budowę i obsługę łańcucha dostaw w TFKable zaangażowanych jest kilka działów, m.in.: dział technologii, planowania, kontroli jakości, produkcji i finansów oraz magazyny. Spółka prowadzi Rejestr Zatwierdzonych Dostawców, w którym na dzień 31 grudnia 2022 roku było 158 podmiotów. Dostawcy oceniani są dwa razy w roku, a kryteria oceny opisuje Instrukcja wyboru i oceny dostawców.

#### Dostawcy TFKable:

→ **53,5%** Polska

→ **40,3%** Europa

→ **6,2%** reszta świata

### [GRI 308-1] [414-1] [3-3] [SDG 8]

W 2022 roku w TFKable rozpoczęliśmy współpracę z 15 nowymi dostawcami. Każdorazowo przed podjęciem współpracy wymagamy od kontrahentów dostarczenia próbek produktów oraz szczegółowo oceniamy dostarczoną dokumentację. Od dostawców oczekujemy m.in.:

- **wypełnienia ankiety samooceny, która w nowej wersji od 2023 roku obejmuje: dobre praktyki w zakresie jakości produktu i procesu produkcyjnego oraz dobre praktyki i wyniki firmy w zakresie ESG**
- **oświadczenia REACH związanego z ochroną przed chemikaliami życia ludzkiego oraz środowiska**
- **oświadczenia RoHS dotyczącego ograniczeń w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym**
- **oświadczenia DZ-02 – ankiety dla podwykonawcy w zakresie polityki pracowniczej (Human Resources Policies Questionnaire for Subcontractors)**
- **potwierdzenia spełniania wymogów środowiskowych opisanych w standardzie ISO 14001<sup>1</sup>.**

Zgodnie z naszym podejściem do pozyskiwania surowców i zrównoważonego rozwoju, informujemy, że ponad 90% zakupionej miedzi pochodzi z europejskich lokalizacji, które przeszły niezależne oceny i zdobyły prestiżowy znak Copper Mark.

<sup>1</sup> Jeśli dotyczy.

### 3.3. Działalność badawczo-rozwojowa

Rozwój TFKable opieramy na innowacjach i przewadze technologicznej. Dzięki nowoczesnemu zapleczu badawczemu firmy oraz pracy wybitnych specjalistów możemy opracowywać kable, które spełniają najwyższe normy bezpiecznej, bezawaryjnej i ekonomicznej pracy, szczególnie kable podmorskie oraz wysokich i ekstra wysokich napięć.

Co roku wykonujemy setki badań, testów i prób w Laboratorium Prób Ogniowych w Zakładzie Kraków-Wielicka oraz Laboratorium Wysokich i Ekstra Wysokich Napięć w Bydgoszczy. Posiadamy najwyższej klasy przyrządy pomiarowe i sprzęt laboratoryjny, a nasi naukowcy współpracują z renomowanymi krajowymi i międzynarodowymi instytucjami akademickimi oraz certyfikującymi.

**Laboratorium Prób Ogniowych** w Zakładzie Kraków-Wielicka posiada aparaturę pozwalającą na przeprowadzenie szerokiego zakresu badań w zakresie rozprzestrzeniania płomienia na pojedynczych próbkach oraz na wiązках, 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 Ekstra Wysokich 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. Laboratorium prowadzi także badania z zakresu opracowywania prototypów kabli prądu stałego HVDC oraz prądu przemiennego EHVAC dla wyższych napięć znamionowych oraz wytycznych technologicznych do ich produkcji.

#### WYBRANE PROJEKTY BADAWCZE W 2022 ROKU:

##### Mobilne, modułowe magazyny energii

Jednym z kluczowych projektów badawczych jest projekt przemysłowych, mobilnych i modułowych magazynów energii elektrycznej. W ramach powołanego konsorcjum wraz z Politechniką Lubelską oraz MPK Lublin rozpoczęliśmy w 2021 roku prace nad prototypami w oparciu o nowoczesne technologie, które w najbliższych latach zrewolucjonizują rynek energetyczny. Systemy te będące podstawą „zielonej energetyki” będą produkowane i dalej rozwijane przez inżynierów TFKable.

Magazyny energii 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. Co ważne, funkcjonalnością magazynów energii będzie m.in. możliwość ich połączenia z farmą fotowoltaiczną, co pozwoli na zwiększenie wykorzystania energii odnawialnej oraz jej wykorzystanie w sytuacjach związanych z ograniczonym dostępem lub przerwą w dostawie prądu z sieci energetycznej.

W 2022 roku rozpoczęliśmy fazę budowy trzech prototypów magazynów w zakładzie Kraków-Bieżanów. Dostosowaliśmy infrastrukturę na potrzeby nowo utworzonego wydziału produkcyjnego, zakupiliśmy niezbędne urządzenia i maszyny oraz zatrudniliśmy wysoko wykwalifikowaną kadrę. Projekt jest dofinansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

##### Nowa gama przewodów gumowych

Opracowujemy innowacyjne przewody gumowe o podwyższonych właściwościach elastycznych służących do zasilania urządzeń górniczych i dźwigowych. W 2022 roku w ramach dofinansowanego przez NCBiR projektu zakupiono oraz zamontowano wielociąg 16 drutowy oraz 3 skręćarki dławiące. Rozpoczęliśmy też montaż linii ciągłej wulkanizacji. Założeniem projektu jest eliminacja strat przesyłu pary w przewodach, co pozwoli na zaspokojenie zwiększonego zapotrzebowania na parę technologiczną.

##### Laboratorium Kabli Ekstra Wysokich Prędkości

Rosnące wymagania co do szybkości przeładunków kontenerowych wymuszają stosowanie ultraszybkich urządzeń przeładunkowych. W celu sprostania potrzebom rynkowym utworzono w 2022 roku Laboratorium Kabli Ekstra Wysokich 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 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  $-50^{\circ}\text{C}$ . Prowadzone badania pozwolą nam zoptymalizować, w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistych, konstrukcje kabli wysokich prędkości. Efektem docelowym prowadzonych badań ma być uzyskanie konstrukcji przewodów pozwalających na ich pracę przy prędkości wynoszącej aż 320 m/min.



### 3.4. Zatrudnienie i rozwój pracowników

#### [GRI 2-8]

W TFKable pracuje 2,2 tysiąca osób, w ogromnej większości na stałą umowę o pracę i pełen etat. Większość zatrudnionych to mężczyźni, co ma związek głównie z koniecznością wykonywania prac wymagających siły fizycznej. W 2022 roku wśród osób wykonujących dla nas pracę były także 104 osoby zatrudniane przez agencje pracy tymczasowej, 13 osób na umowę zlecenie oraz 11 osób na umowie B2B.

#### [GRI 2-7]

Liczba pracowników w podziale na płeć	
Kobiety	313
Mężczyźni	1 916
<b>SUMA</b>	<b>2 229</b>

Pracownicy ze względu na formę zatrudnienia	
Pracownicy stali	
Kobiety	251
Mężczyźni	1 601
<b>SUMA</b>	<b>1 852</b>
Pracownicy czasowi	
Kobiety	62
Mężczyźni	315
<b>SUMA</b>	<b>377</b>

Pracownicy ze względu na rodzaj zatrudnienia	
Umowa na cały etat	
Kobiety	306
Mężczyźni	1 902
<b>SUMA</b>	<b>2 208</b>
Umowa na część etatu	
Kobiety	7
Mężczyźni	14
<b>SUMA</b>	<b>21</b>

**[GRI 2-30] [SDG 8]**

Zapewniamy pracownikom nowoczesne miejsca pracy, przejrzyste reguły i zasady, silne oparcie na wartościach i etyce, szacunek i integracyjne środowisko pracy. Doceniamy zaangażowanie i dbamy o przyjazną atmosferę na co dzień. W firmie działają cztery niezależne organizacje związkowe. 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.

**[GRI 404-1] [404-2] [3-3] [SDG 8]**

Cenimy ambicje pracowników i pomagamy w rozwoju zawodowym, traktując go jako element niezbędny do rozwoju całej firmy. Nasz wewnętrzny serwis informacyjny TFPortal integruje całą komunikację wewnętrzną i zasoby szkoleniowe, w tym nasz największy projekt – Akademia TFKable. Akademię tworzą wykłady i seminaria prowadzone przez kilkunastu trenerów wewnętrznych i zewnętrznych. Stanowi ona też bazę wiedzy dla nowych pracowników. Podnosimy również kompetencje pracowników umożliwiając im udział w szkoleniach, kursach, webinarach oraz specjalistycznych targach branżowych. Oferujemy też dofinansowanie studiów. Średnio, każdy z naszych pracowników spędził na szkoleniach w 2022 roku 4,7 godziny.

**Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w 2022 w podziale na płeć**

Kobiety	2,6
Mężczyźni	5,1

**Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika w 2022 w podziale na kategorie zatrudnienia**

Kadra wyższego szczebla	2,1
Kadra średniego szczebla	2,4
Specjaliści	1,8
Pracownicy produkcyjni	6,0
Pracownicy okołoprodukcyjni	6,0
Pozostali pracownicy	2,9

**DOBRA PRAKTYKA**

Co roku witamy w naszych zakładach stażystów i praktykantów. W 2022 roku w zakładzie Bydgoszcz było to 21 osób – 15 stażystów/studentów w okresie wakacyjnym oraz 6 praktykantów ze szkoły średniej. Studenci trafili do nas z uczelni, z którymi współpracujemy na stałe – politechnik z Bydgoszczy, Gdańska i Poznania oraz Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. Praktykanci zaś to uczniowie klas ze specjalizacją: automatyka, mechanika i elektryka.

W roku akademickim 2022/2023 ruszyła również I edycja studiów inżynierskich kierunku Energetyka na Politechnice Bydgoskiej. Program studiów tego kierunku jest przygotowany w porozumieniu z naszą spółką, a wśród wykładowców są nasi specjaliści. W trakcie studiów studenci piątego semestru będą odbywać półroczną praktyczną naukę w zakładzie Bydgoszcz pod nadzorem specjalistów z fabryki. Promując nowy kierunek, przeprowadziliśmy cykl spotkań z uczniami szkół średnich z województwa kujawsko-pomorskiego – zapraszaliśmy uczniów do naszej fabryki i prezentowaliśmy możliwości pracy oraz rozwoju po ukończeniu studiów. W całym 2022 roku odwiedziło nas siedem szkół. Odrębne spotkania przeprowadziliśmy również dla studentów zrzeszonych w kole Stowarzyszenia Elektryków Polskich na Politechnice Bydgoskiej oraz Politechnice Poznańskiej.

**[GRI 401-2] [3-3] [SDG 3] [SDG 8]**

Wszyscy pracownicy naszej firmy mogą liczyć na świadczenie pozapłacowe. Są to m.in. kupony zakupowe, dodatkowe ubezpieczenia na życie, świadczenia z tytułu trudności dla pracowników dotkniętych wypadkami lub chorobami, opieka medyczna 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.

**[GRI 401-3] [3-3]**

Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	8
Kobiety	8
Mężczyźni	0
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	2
Kobiety	2
Mężczyźni	0
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	10
Kobiety	9
Mężczyźni	1

Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	
Kobiety	40%
Mężczyźni	-
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego	
Kobiety	82%
Mężczyźni	100%

[GRI 401-1] [3-3] [GWP S-P3]

Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:		Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:		Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na:		Wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie, w tym w podziale na:	
393		1,6%		304		12,1%	
<b>płeć</b>		<b>płeć</b>		<b>płeć</b>		<b>płeć</b>	
Kobiety	56	Kobiety	2,2%	Kobiety	41	Kobiety	1,6%
Mężczyźni	337	Mężczyźni	13,4%	Mężczyźni	263	Mężczyźni	10,5%
<b>wiek</b>		<b>wiek</b>		<b>wiek</b>		<b>wiek</b>	
poniżej 30 lat	145	poniżej 30 lat	5,8%	poniżej 30 lat	78	poniżej 30 lat	3,1%
30-50 lat	191	30-50 lat	7,6%	30-50 lat	141	30-50 lat	5,6%
powyżej 50 lat	57	powyżej 50 lat	2,3%	powyżej 50 lat	85	powyżej 50 lat	3,4%

### 3.5. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i współpracowników

[\[GRI 403-1\]](#) [\[403-3\]](#) [\[403-6\]](#) [\[403-7\]](#) [\[403-8\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 3\]](#) [\[SDG 8\]](#) [\[GWP S-S1\]](#)

Tworzymy bezpieczne środowisko pracy dla tysięcy zatrudnionych osób. W zakładzie w Bydgoszczy wdrożyliśmy system zarządzania i bezpieczeństwa pracy oparty na międzynarodowym standardzie ISO 45001. W pozostałych obiektach nadzór nad pracownikami opiera się na procedurach i instrukcjach, które pokrywają się z systemem ISO 45001. Procedurom tym podlegają wszyscy pracownicy naszych zakładów.

Za kwestie bezpieczeństwa pracy w TFKable odpowiedzialny jest Dział BHP. Specjaliści w nim pracujący odpowiadają m.in. za opracowywanie i wdrażanie instrukcji BHP, monitoring ich przestrzegania, ustanawianie celów i zadań z zakresu bezpieczeństwa oraz szkolenia BHP pracowników. Wszyscy pracownicy mają dostęp do profilaktycznej opieki medycznej na podstawie umowy z przychodnią medycyny pracy i przechodzą cykliczne badania profilaktyczne

[\[GRI 403-5\]](#) [\[3-3\]](#)

Szkolenia BHP są planowane i prowadzone zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa oraz potrzebami TFKable. Pracownikom zapewniamy:

- **szkolenie wstępne (instruktaż ogólny),**
- **szkolenie okresowe,**
- **szkolenie halowych drużyn pożarniczych.**

#### DOBRA PRAKTYKA

Prowadzimy też szkolenia na temat występujących zagrożeń na terenie zakładów dla pracowników firm zewnętrznych pracujących na naszym terenie.

[\[GRI 403-4\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 8\]](#) [\[SDG 16\]](#)

Pracownicy Służby BHP mają bezpośredni kontakt z pracownikami podczas szkoleń z bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bieżący kontakt na halach produkcyjnych. Każda osoba zatrudniona jest informowana o zagrożeniach na stanowisku pracy i musi zapoznać się m.in. z instrukcjami i procedurami związanymi z danym stanowiskach. Informujemy też pracowników o wynikach pomiarów środowiska pracy udostępniając je na tablicach ogłoszeń.

W TFKable działa również Komisja BHP, która jest organem doradczym i opiniodawczym. Do jej głównych zadań należą: przegląd warunków pracy, okresowa ocena stanu BHP, opiniowanie podejmowanych działań zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków BHP.

[\[GRI 403-2\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 8\]](#)

W TFKable wdrożyliśmy procesy, które pozwalają nam na identyfikację i ocenę ryzyka związanego z pracą w naszych zakładach. Jakość i spójność tego procesu zapewnia instrukcja tworzenia ocen ryzyka oraz szkolenia dla pracowników, którzy uczestniczą w ocenach. Analiza ryzyka odbywa się okresowo oraz po każdym zdarzeniu negatywnym.

Wszyscy pracownicy mają możliwość zgłoszenia ryzyk związanych z pracą oraz sytuacji niebezpiecznych bezpośrednio do służb BHP lub swoich przełożonych. Respektowane w firmie przepisy prawa, Regulamin Pracy oraz pozostałe procedury, w pełni chronią osoby zgłaszające ryzyka przed jakimikolwiek represjami.

Po każdym zdarzeniu wypadkowym i potencjalnie wypadkowym prowadzona jest analiza przyczyn. Na jej podstawie podejmowane są decyzje o konieczności wdrożenia ewentualnych działań korygujących.

Każdy pracownik jest też zapoznany z Kartą Oceny Ryzyka Zawodowego.

Każda zmiana powodująca wzrost ryzyka prowadzi do ponownego wykonania identyfikacji zagrożeń, oszacowanie nowego uzupełnionego ryzyka oraz opracowanie nowej Karty Oceny Ryzyka

W 2022 roku odnotowaliśmy jeden przypadek choroby zawodowej.

Liczba wypadków przy pracy/1000 zatrudnionych	28
Liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych/1000 zatrudnionych	5
Liczba dni absencji chorobowej spowodowanych wypadkami przy pracy/1000 zatrudnionych	3 155

[GRI 403-9] [3-3] [GWP S-S1]

Dotyczy pracowników	
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)	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	-
Liczba obrażeń związanych z pracą	63
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	16,2
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	Rany i powierzchowne urazy palców
Liczba przepracowanych godzin	3 878 366

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 ofiar śmiertelnych w wyniku obrażeń związanych z pracą	0
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	2
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	7,04
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	Stłuczenie, złamanie, rana palca
Liczba przepracowanych godzin	-

Każdy pracownik ma obowiązek:	
→	Natychmiastowego zgłoszenia przełożonemu wszelkich informacji ze swojego stanowiska pracy mogących mieć negatywny wpływ na stan zdrowia lub zagrożenie życia;
→	Zgłoszenia zdarzenia potencjalnie wypadkowego do Specjalisty ds. BHP, a w godzinach popołudniowych lub nocnych osobie kierującej pracownikami.
→	Zastosowania się do działań korygujących opracowanych po analizie wystąpienia zdarzenia potencjalnie wypadkowego.

## 3.6. Wpływ na środowisko

Wpływ TFKable na środowisko naturalne regulują: system zarządzania środowiskowego, polityka środowiskowa oraz odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem środowiskowym wraz ze szczegółowymi wewnętrznymi procedurami zakładowymi. Wdrożone najlepsze praktyki produkcyjne pozwalają nam w sposób efektywny wykorzystywać zasoby i surowce. W 2022 roku na TFKable nie nałożono istotnych kar finansowych lub sankcji pozafinansowych za niezgodność z prawem lub regulacjami w kwestiach środowiskowych.

[\[GRI 304-1\]](#) [\[304-2\]](#) [\[304-3\]](#) [\[3-3\]](#)

W firmie nie odnotowujemy zasadniczego negatywnego wpływu na bioróżnorodność. Nasze zakłady nie sąsiadują z obszarami uznanymi za przyrodniczo cenne ani z siedliskami chronionych gatunków zwierząt i roślin.

### 3.6.1 Zasoby wodne

[\[GRI 303-1\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 6\]](#) [\[GPW E-S4\]](#)

Woda w TFKable wykorzystywana jest do celów produkcyjnych oraz socjalnych. Woda do celów socjalnych i technologicznych kupowana jest głównie od zewnętrznych dostawców (przedsiębiorstwa wodne). Niewielka ilość pobierana z ujęć własnych wody podziemnej może być stosowana do celów socjalnych, a woda z ujęć powierzchniowych do celów podlewania roślinności.

Wody chłodnicze procesów technologicznych są ujęte w zamknięte obiegi. Wody te są zrzucane w przypadku konieczności czyszczenia obiegów chłodniczych. Odprowadzamy wody opadowe i roztopowe oraz okresowo wody pochłodnicze do wód powierzchniowych poprzez

własne sieci kanalizacji i własną oczyszczalnię lub przez sieci kanalizacji miejskiej. W zakładzie w Bydgoszczy funkcjonuje zakładowa oczyszczalnia ścieków przemysłowych, a oczyszczone ścieki są odprowadzane do wód powierzchniowych. Jakość odprowadzanych ścieków jest badana z częstotliwością co 2 miesiące przez zewnętrzne akredytowane laboratorium – badania obejmują wykonanie analiz 12 parametrów.

[\[GRI 303-3\]](#) [\[3-3\]](#) [\[GPW E-S3\]](#)

Całkowity pobór wody przez organizację we wszystkich lokalizacjach, w podziale na źródło (w megalitrach)						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Wody powierzchniowe	2,0	3,7	5,8	4,1	4,1	4,6
Wody gruntowe	30,1	25,0	29,0	27,8	21,5	13,3
Wody morskie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobywania, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	-	-	-	-	0,0	0,0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	290,2	269,8	301,8	279,4	258,3	241,3

[GRI 303-4] [3-3] [GPW E-S3]

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Wody powierzchniowe	24,3	22,6	22,1	26,4	23,1	45,7
Wody gruntowe	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wody morskie	0,0	0,0	0,0	0,0	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)	-	-	-	-	175,8	195,5



### 3.6.2. Zużycie energii i emisje

W TFKable obniżamy zużycie energii i emisje gazów cieplarnianych dzięki konsekwentnej modernizacji technologii i sprzętu oraz podnoszeniu wydajności produkcji poprzez wdrażane innowacje. Stosujemy program zarządzania mediami ERCO.Net, dzięki czemu analizujemy i zarządzamy wykorzystaniem mediów (energii elektrycznej i ciepłej lub gazu ziemnego). W 2022 roku:

- Zainstalowaliśmy drugą komorę palności dla badań wraz z oczyszczalnią spalin obsługującą nową oraz istniejącą już komorę. Dzięki inwestycji możemy bez ograniczeń wynikających z limitów emisji prowadzić precyzyjne badania wstępne wszystkich kabli i przewodów objętych rozporządzeniem CPR. Dodatkową korzyścią jest optymalizacja mieszanek LSOH zapewniających brak szkodliwych gazów podczas spalania
- Zmodernizowaliśmy oświetlenie zewnętrzne zakładu w Myślenicach oraz zainstalowaliśmy instalację fotowoltaiczną o mocy 49,5kWp na dachu hali produkcyjnej. Instalacja pokrywa ponad 80% zapotrzebowania rocznego na energię elektryczną nowego oświetlenia zewnętrznego
- Wymieniliśmy izolację termiczną parociągu w Myślenicach – roczna oszczędność energii cieplej to ponad 41,692 toe
- Zamontowaliśmy specjalne pokrowce izolacyjne na aparaturze parowej na terenie zakładu Kraków-Wielicka, które zwiększają efektywność armatury parowej i zmniejszają straty energetyczne. Inwestycja pozwoliła nam na roczne oszczędności około 6 200 GJ, czyli ponad 156,5 tys. Nm3 gazu ziemnego
- Zamontowaliśmy instalację odzysku ciepła ze sprężarkowni i zmodernizowaliśmy węzeł ciepłej wody użytkowej w zakładzie w Bydgoszczy w ten sposób, aby pozostała moc cieplna ze sprężarek mogła być wykorzystana do dogrzewania hali

- W zakładzie w Bydgoszczy rozpoczęliśmy prace zmierzające do montażu instalacji fotowoltaicznej o mocy do 1MWp. W 2022 roku ustalone zostały warunki wykonania projektu, którego realizacja nastąpi w latach 2023/2024. Całość wytworzonej energii będzie wykorzystana przez bydgoską fabrykę.

[GRI 302-4] [3-3] [SDG 7] [SDG 12] [SDG 13]

Modernizacje przeprowadzone w 2022 roku we wszystkich zakładach TFKable pozwoliły nam zredukować zużycie energii o

**13 667 GJ**

#### Całkowite zużycie energii w TFKable w MWh:

2019	175 871,8
2020	160 087,9
2021	161 110,5
2022	164 978,6

[GRI 302-3] [3-3]

#### Intensywność zużycia energii w TFKable (MWh/tonę)\*:

2020	1.1
2021	0.7
2022	0.7

\*Wskaźnik został obliczony w oparciu wyłącznie o zużycie energii elektrycznej.

#### Intensywność zużycia energii w TFKable (GJ/tonę)\*:

2020	4.2
2021	4.2
2022	4.2

\*Wskaźnik został obliczony na podstawie całkowitego zużycia energii (energia elektryczna, ciepła, gaz ziemny, olej opałowy, paliwa do transportu, LPG).

[GRI 302-1] [3-3] [GPW E-P2]

**Całkowite zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce z których została wytworzona**

Energia elektryczna	374 529,0 GJ
Energia cieplna	70 153,0 GJ
Gaz ziemny	125 514,0 GJ
Olej opałowy	1 031,0 GJ
Paliwa do transportu	22 490,0 GJ
LPG	184,7 GJ

**Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych, w dżulach albo ich wielokrotności, w podziale na surowce z których została wytworzona**

Fotowoltaika 49,5 kWp	21,2 GJ
-----------------------	---------

**Całkowite zużycie (w MWh)**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Energii elektrycznej	112 081,0	111 323,0	11 351,0	98 481,0	101 188,5	104 041,7
Energii cieplnej	19 692,5	20 859,7	18 817,8	20 008,6	23 831,1	19 486,9
Gaz ziemny	43 491,0	38 553,3	38 946,9	36 164,4	35 829,2	34 865,0
Olej opałowy	1 495,3	1 074,8	623,9	234,4	261,7	286,4
Paliwa do transportu	-	-	-	-	-	6 247,2
LPG	-	-	-	-	-	51,3
Całkowite zużycie energii w organizacji w dżulach lub wielokrotności	183 959,8	178 482,9	175 871,8	160 087,9	161 110,5	164 978,5

**[GRI 302-4] [3-3]**

<b>Wielkość osiągniętej redukcji zużycia energii, będącej bezpośrednim efektem działań konserwacyjnych (modernizacyjnych) bądź inicjatywy zwiększających wydajność</b>	<b>13 667,0 GJ</b>
<b>Rodzaje energii ujęte we wskazanej redukcji zużycia energii</b>	
Energia elektryczna	115,2 GJ
Energia ciepła	2 400,0 GJ
Gaz ziemny	11 151,8 GJ
<b>Razem</b>	<b>13 667,0 GJ</b>

**[GRI 305-1] [3-3] [GPW E-P1]**

<b>Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 [tCO<sub>2</sub>e]</b>						
<b>Rodzaj źródła emisji</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021*</b>	<b>2022</b>
Emisja związana z wytwarzaniem energii elektrycznej	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła	5 454,1	4 792,6	4 849,8	192,0	260,9	204,4
Emisja z procesów chłodniczych i wytwarzania pary	0,0	0,0	0,0	4 534,0	4370,1	4 179,9
Emisja z przetwarzania fizycznego i chemicznego	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emisja węglowodorów fluoru (HFC)	75,4	168,3	4,4	22,8	10,7	103,5
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	0,0	0,0	0,0	1 382,0	1 439,6	1 572,6
<b>Suma emisji bezpośrednich</b>	<b>5 529,6</b>	<b>4 960,8</b>	<b>4 854,3</b>	<b>6 131,0</b>	<b>6 081,3</b>	<b>6 060,4</b>
Emisja biogenego dwutlenku węgla w tonach metrycznych ekwiwalentu CO <sub>2</sub>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>SUMA</b>	<b>5 529,6</b>	<b>4 960,8</b>	<b>4 854,3</b>	<b>6 131,0</b>	<b>6 081,3</b>	<b>6 060,4</b>

\* Dane dotyczące sumy emisji w zakresie 1 w roku 2021 zaprezentowane w naszym poprzednim raporcie zawierały błąd wynikający z podwójnego liczenia emisji węglowodorów fluoru (HFC). Skorygowane dane prezentujemy w powyższej tabeli.

**[GRI 305-2] [3-3] [GPW E-P1]**
**Emisje pośrednie gazów cieplarnianych w zakresie 2 [tCO<sub>2</sub>e]**

Rodzaj energii	2021*	2022
Energia elektryczna	70 629,6	73 320,35
Energia ciepła	8 459,091	6 886,243
<b>SUMA</b>	<b>79 088,7</b>	<b>80 206,6</b>

**[GRI 305-4] [3-3] [GPW E-S1]**
**Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych dla organizacji**
**0,61**
**Rodzaj źródła emisji**

Spalanie w źródłach stacjonarnych (a)	4 384,3
Spalanie w źródłach mobilnych (c)	1 572,6
Proces (b)	0,0
Lotne (d)	103,5

**[GRI 305-7] [3-3]**
**Dane dotyczące istotnych emisji do powietrza (w tonach)**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SOx	0,4	0,5	0,1	0,1	0,1	0,2
NOx	5	4,5	4,3	4,1	4,0	3,1
Trwałe zanieczyszczenia organiczne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lotne związki organiczne	35,0	25,8	28,6	23,3	27,8	22,7
Szkodliwe zanieczyszczenia powietrza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pył zawieszony	1,4	1,3	1,1	0,9	0,7	0,8
Inne związki organiczne	-	-	-	-	-	2,4
Inne związki nieorganiczne	-	-	-	-	-	3,5

**Rodzaje emisji gazów cieplarnianych wykorzystane w ramach wskaźnika**

Zakres 1	6 060,4
Zakres 2	80 206,6

**Wyniki dla poszczególnych gazów, które zostały ujęte w obliczeniach**

CO <sub>2</sub>	86 163,5
HFC	103,5

\* Dane dotyczące sumy emisji w zakresie 1 w roku 2021 zaprezentowane w naszym poprzednim raporcie zawierały błąd wynikający z podwójnego liczenia emisji węgłowodórów fluoru (HFC). Skorygowane dane prezentujemy w powyższej tabeli.

### 3.6.3. Gospodarka odpadami

[\[GRI 306-1\]](#) [\[306-2\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 12\]](#)

Z produkcją kabli wiąże się wytwarzanie znacznej ilości odpadów. Są to głównie odpady surowców, półproduktów i produktów niespełniających wymagań oraz odpady opakowaniowe, w tym m.in. metale nieżelazne, tworzywa sztuczne, guma i kable. Odpady niebezpieczne stanowią ok. 3% wszystkich rodzajów wytwarzanych odpadów.

Minimalizujemy ilość wytwarzanych odpadów dzięki właściwej gospodarce materiałowej i magazynowej, zwracanie niektórych surowców do procesu produkcyjnego (np. regranulowanie tworzyw sztucznych) oraz wielokrotne użytkowanie opakowań. W TFKable działają stolarnie zakładowe, w których naprawiane są opakowania drewniane. Rozwijamy też współpracę z dostawcami surowców (głównie walcówki miedzianej), którzy deklarują znaczny i wzrastający udział surowca pochodzącego z recyklingu w produktach dostarczanych do TFKable.

[\[GRI 306-3\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 12\]](#)

<b>Całkowita waga wytworzonych odpadów (w tonach metrycznych)</b>	<b>28 276</b>
<b>Całkowita waga wytworzonych odpadów w podziale na kategorie odpadów</b>	
Metale nieżelazne	7 011
Metale żelazne	557
Tworzywa sztuczne i guma	6 537
Odpady kabli	8 923
Makulatura	467
Opakowania z drewna	3 828
Oleje, odpady ropopochodne	411
Pozostałe	542

Systemowo wspieramy gospodarkę obiegu zamkniętego. Odpady, które w naturalny sposób są związane z cyklem produkcyjnym, wykorzystujemy jako surowce wtórne, ograniczając zarówno ilość surowców koniecznych do produkcji, jak i ilość wytwarzanych odpadów. W Bukowni od lat działa nasz Zakład Recyklingu Odpadów Kablowych, którego specjalizacją jest odzysk z odpadów kabli nie tylko powstających podczas produkcji, ale również kabli poeksploatacyjnych i pochodzących z demontażu w lokalizacjach należących do naszej spółki. Specjalistyczne procesy mechanicznego odzysku składników pozwalają na odzyskanie metali żelaznych i nieżelaznych oraz regranulatu tworzyw sztucznych i gumy. Zakład posiada zdolności recyklingu do około 10 tys. ton odpadów kablowych w skali roku, odzyskiwane są frakcje z poszczególnych materiałów o czystości ponad 99,5%. Czysta miedź, którą odzyskujemy z odpadów kabli jest poddawana procesowi przetopu wtórnego, w wyniku którego powstaje pełnowartościowa walcówka miedziana stosowana w produkcji nowych kabli. Pozostałe surowce, czyli aluminium, tworzywa sztuczne i guma, są przekazywane firmom zewnętrznym do przetworzenia w innych procesach recyklingu.

[GRI 306-4] [3-3] [SDG 12] [GPW E-S6]

Całkowita waga odzyskanych odpadów (w tonach metrycznych)	27 187
Całkowita waga odzyskanych odpadów w podziale na kategorie odpadów	
Metale	7 233
Tworzywa sztuczne, gumy	5 761
Kable	8 968
Odpady opakowaniowe	4 335
Pozostałe	890

Całkowita waga odzyskanych odpadów niebezpiecznych (w tonach metrycznych)	644
Całkowita waga odzyskanych odpadów niebezpiecznych według sposobu odzysku	
<b>Przygotowanie do ponownego użycia</b>	
W ramach organizacji	0
Poza organizacją	0
<b>Recykling</b>	
W ramach organizacji	0
Poza organizacją	22
<b>Inne sposoby odzyskiwania odpadów</b>	
W ramach organizacji	0
Poza organizacją	622

Całkowita waga odzyskanych odpadów nie uznawanych za niebezpieczne (w tonach metrycznych)	26 542
Całkowita waga odzyskanych odpadów nie uznawanych za niebezpieczne według sposobu odzysku	
<b>Przygotowanie do ponownego użycia</b>	
W ramach organizacji	-
Poza organizacją	-
<b>Recykling</b>	
W ramach organizacji	10 955
Poza organizacją	10 377
<b>Inne sposoby odzyskiwania odpadów</b>	
W ramach organizacji	-
Poza organizacją	5 210

System gospodarki odpadami TFKable obejmuje w większości zakładów ograniczanie produkcji odpadów oraz bezpieczne dla środowiska ich przetwarzanie. Odpady powstające w naszych zakładach produkcyjnych poddawane są następującym metodom przetwarzania:

- **recycling**
- **odzysk, w tym odzysk energii (nie dotyczy odpadów niebezpiecznych)**
- **spalanie lub wykorzystanie jako paliwo.**

Dążymy do tego aby nasze odpady produkcyjne nie trafiły na składowiska odpadów.

[\[GRI 301-2\] \[3-3\] \[SDG 12\]](#)

**8,48%**



materiałów używanych do produkcji kabli TFKable pochodzi z recyklingu.

[\[GRI 301-1\] \[3-3\] \[SDG 12\]](#)

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

**Materiały nieodnawialne, w tym**

Surowce	154 404
Materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale nie będące częścią finalnego produktu	252
Materiały opakowaniowe	2 230

**Materiały odnawialne, w tym**

Materiały opakowaniowe	19 700
------------------------	--------



[GRI 306-5] [3-3] [GPW E-S6]

<b>Całkowita waga odpadów przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)</b>	<b>331</b>	<b>Całkowita waga odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)</b>	<b>183</b>	<b>Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)</b>	<b>147</b>
		<b>Całkowita waga odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji według sposobu postępowania</b>			<b>Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji według sposobu postępowania</b>
		<b>Spalanie (z odzyskiem energii)</b>			<b>Spalanie (z odzyskiem energii)</b>
		W ramach organizacji	0	W ramach organizacji	0
		Poza organizacją	0	Poza organizacją	75
		<b>Spalanie (bez odzysku energii)</b>			<b>Spalanie (bez odzysku energii)</b>
		W ramach organizacji	0	W ramach organizacji	0
		Poza organizacją	0	Poza organizacją	0
		<b>Wysypisko śmieci</b>			<b>Wysypisko śmieci</b>
		w ramach organizacji	0	W ramach organizacji	0
		Poza organizacją	2	Poza organizacją	20
		<b>Inne sposoby utylizacji</b>			<b>Inne sposoby utylizacji</b>
		W ramach organizacji	0	W ramach organizacji	0
		Poza organizacją	181	Poza organizacją	52



---

**4.**

---

# JDR Cable Systems



## 4.1. Podstawowe informacje o JDR Cable Systems

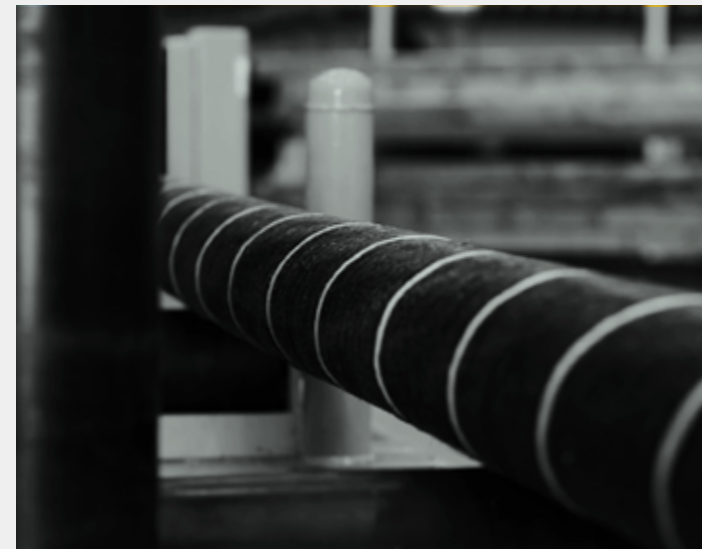
Spółka JDR Cable Systems oferuje zaawansowane systemy podmorskie dla sektora energii odnawialnej oraz wydobywania ropy naftowej i gazu. Spółka jest pionierem w rozwoju kabli inter-array oraz export MV/HV power cables dla morskich projektów energii wiatrowej oraz liderem w dziedzinie produkcji umbilicals oraz intervention workover control systems (IWOCS) dla sektora wydobywczego ropy naftowej i gazu. Klientom oferowany jest pełen zakres rozwiązań na morzu i lądzie – od projektowania/wyboru koncepcji projektu poprzez wsparcie techniczne podczas instalacji oraz jej uruchomienie do usług serwisowych.

JDR aktywnie angażuje się w pionierskie innowacje, które są niezbędne do dostarczania przesyłu energii o wyższym napięciu, wspierając tym samym rozwój sektora na morzu.

We wrześniu 2022 roku w JDR obchodzono piątą rocznicę obecności w TFK.Group. Spółka wspólnie z TFKable wspiera zapotrzebowanie na innowacyjne produkty pomagające rozwijać odnawialne i bardziej zrównoważone technologie energetyczne.

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 inżynierskie.



### Oferta JDR dla morskiej energetyki wiatrowej:

- subsea MV/HV power cables (Static/ Dynamic)
- projektowanie kabli inter-array i akcesoriów, w tym pulling grips, hang-offs, connectors oraz fibre optic splice boxes
- kompleksowy pakiet usług – projektowanie, produkcja i wsparcie serwisowe



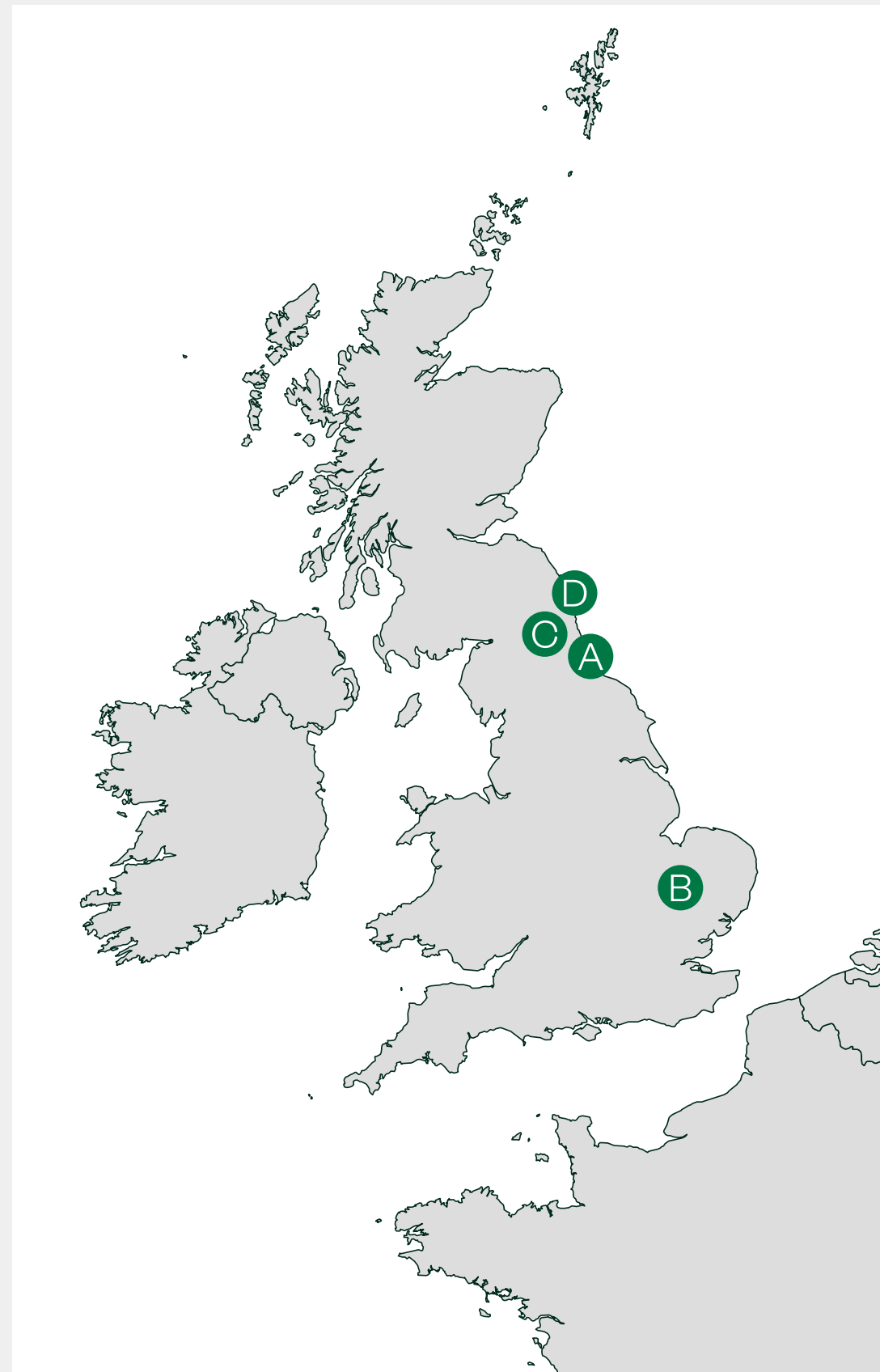
### Oferta JDR dla przemysłu naftowego i gazowego:

- umbilicals, subsea power cable
- Subsea Isolation Valve umbilicals (SSIV), Hydraulic Flying Leads i Electrical Flying Leads
- kable IWOCS do przesyłu danych, monitoringu i zdalnego sterowania



### Usługi serwisowe:

- całodobowy zespół wsparcia serwisowego dla projektów na lądzie i morzu – zarówno w zakresie farm wiatrowych, jak i w sektorze ropy i gazu
- możliwość szybkiego zmobilizowania certyfikowanych techników i inżynierów przez 365 dni w roku
- wsparcie offshore
- usługi instalacyjne i naprawcze
- szybkie reagowanie w sytuacjach kryzysowych



A

**ZAKŁAD HARTLEPOOL,  
VICTORIA DOCK**

to największa obecnie fabryka JDR zlokalizowana strategicznie obok portu na Morzu Północnym. Nowoczesny park maszynowy zakładu pozwala na produkcję wielkogabarytowych kabli.

**Powierzchnia: 20 000 m<sup>2</sup>**

**Rok powstania: 2009**

Specjalizacja:

- subsea production umbilicals
- subsea power cables
- inter-array cables.

D

**ZAKŁAD W CAMBOIS, NIEDALEKO BLYTH,  
NORTHUMBERLAND (W BUDOWIE)**

W listopadzie 2022 roku rozpoczęliśmy budowę nowego zakładu produkcji kabli podmorskich w Cambois, niedaleko Blyth, Northumberland. Budowa zostanie ukończona w 2024 roku, a inwestycja warta jest 130 milionów funtów. W zakładzie powstanie m.in. linia produkcji kabli podwodnych wysokiego napięcia i będzie to pierwszy tego typu obiekt w Wielkiej Brytanii. Budowa zakładu zapewnia ponad 171 miejsc pracy, a projekt ma wsparcie brytyjskiego rządu w ramach BEIS Offshore Wind Manufacturing Investment Support Scheme.

**Powierzchnia: 69 000 m<sup>2</sup>**

**Rok powstania: 2024**

Specjalizacja:

- podwodne kable wysokiego napięcia.

B

**ZAKŁAD LITTLEPORT**

który obok linii produkcyjnych posiada również specjalistyczne zaplecze badawcze.

Specjalizacja:

- usługi projektowe
- prace inżynierskie
- IWOC
- subsea production umbilicals
- power cables do 100 ton.

C

**CENTRUM SERWISOWE  
NEWCASTLE**

Specjalizacja:

- centralna baza dla działalności usługowej JDR w Europie i regionie Azji i Pacyfiku.

**DOBRA PRAKTYKA**

Celem inwestycji JDR jest wsparcie realizacji zmiany systemu energetycznego, potrzebnej aby rządy i społeczeństwo osiągnęły zerowe emisje węglowe do 2050 roku. Rozszerzając swoją zdolność produkcyjną w Blyth, JDR i TFKable zwiększą swoją obecną produkcję ponad trzykrotnie, co jest niezbędne dla wsparcia dynamicznie rosnącego sektora odnawialnej energii morskiej. JDR jest na dobrej drodze do rozwoju i skorzystania z tych możliwości wzrostu w dziedzinie energii zielonej. Jesteśmy dumni, że jesteśmy częścią wyścigu do osiągnięcia stanu zeroemisyjnego, co potwierdza nasze niedawne zarejestrowanie się w inicjatywie Science-Based Targets Initiative oraz osiągnięcie kolejnego kamienia milowego projektu poprzez instalację nowej maszyny do nawijania kabli (VLM) w zakładzie Hartlepool.

JDR posiada również Centrum Serwisowe Tomball, Texas w USA, które realizuje 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.

## Wybrane projekty w 2022 roku:

- kontrakt na dostawę 139 km array cables 66kV, które połączą 60 turbin wiatrowych w morskiej farmie wiatrowej o mocy 882 MW Moray West w Szkocji
- kontrakt na dostawę 100 km array cables 66kV łączącego 64 turbiny w morskiej farmie wiatrowej EnBW He Dreiht w Niemczech
- kontrakt na dostawę m.in. czterech subsea umbilicals ranging o długości od 400 do 4,3 tys. metrów dla systemu wydobywania gazu ziemnego w basenie Otway u wybrzeży Australii
- kontrakt na dostawę 68,5 km specjalistycznych JDR hoses do zasilania i sterowania rozbudowywanej platformy wydobywczej gazu należącej do Petrogas Transportation B.V i zlokalizowanej 250 km od wybrzeży Holandii
- kontrakt na produkcję 13,5 km specjalistycznych JDR hoses do platformy wydobywczej ropy Angola Block 15
- dwa kontrakty w Zatoce Perskiej na produkcję łącznie blisko 9 km specjalistycznych JDR hoses w ramach programu Zuluf AH Crude Increment.

### DOBRA PRAKTYKA

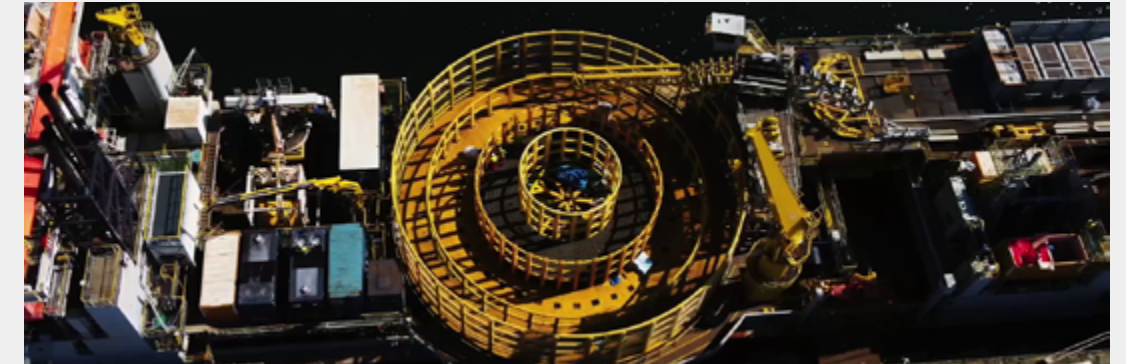
JDR został wybrany jako dostawca i instalator kabli dla projektu Vineyard Wind 1, pierwszego w skali morskiego projektu farmy wiatrowej w Stanach Zjednoczonych. Pokrywając odległość 130 mil, te kable o napięciu 66 kV połączą 62 turbiny GE Haliade-X z morską podstacją, umożliwiając przesył energii do sieci. Ten przełomowy projekt wygeneruje wystarczającą ilość energii elektrycznej, aby zaspokoić potrzeby ponad 400 000 domów i firm w Massachusetts, tworząc jednocześnie ponad 3600 pełnoetatowych miejsc pracy.

### DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku – po 15 latach działalności – JDR świętowało realizację 50. projektu związanego z morską energetyką wiatrową. Z tej okazji spółka przygotowała krótki film obrazujący skalę i globalny zasięg swoich usług. Materiał dostępny jest na platformie YouTube.

JDR i TFKable inwestują w nowe technologie kablów wysokiego i ekstra wysokiego napięcia, które będą produkowane w nowym zakładzie kabli podmorskich w Cambois, w pobliżu Blyth, w hrabstwie Northumberland. Ta inwestycja jest częścią długoterminowej strategii TFK.Group.

W nowym zakładzie kabli podmorskich zostanie zainstalowana linia CCV, która będzie jedyną linią do produkcji kabli wysokonapięciowych zlokalizowaną na nabrzeżu w Wielkiej Brytanii. Dzięki temu JDR będzie prowadził w jednym miejscu cały proces produkcji, począwszy od zakupu surowców, aż do produkcji i dostawy gotowych, przetestowanych produktów. Dodatkowo linia ta umożliwi produkcję kabli o dłuższych odcinkach, aby sprostać rosnącym wymaganiom dostaw kabli do większych turbin znajdujących się znacznie dalej od brzegu. Lokalizacja inwestycji przyczyni się do rewitalizacji opuszczonego terenu przemysłowego i jest pierwszym zakładem produkcyjnym dla kabli podmorskich tego rodzaju na terenie UK.



### CZY WIESZ, ŻE

Pierwszym przedsięwzięciem JDR w sektorze energii wiatrowej na morzu było dostarczenie kabli dla projektu demonstracyjnego Beatrice, pionierskiego projektu mającego na celu połączenie turbin o mocy 5 MW z platformą wiatrową Beatrice. W ramach tego projektu JDR dostarczyło dwa krótkie odcinki kabli wewnętrznych o napięciu 33 kV, a w chwili dostawy były to najgłębsze wody, w jakich realizowano projekt farmy wiatrowej na świecie. Następnie JDR dostarczyło kable o napięciu 33 kV dla dwóch innych projektów w Wielkiej Brytanii, które w momencie ich budowy były największymi farmami wiatrowymi pod względem mocy - projekty Greater Gabbard i London Array. Następnie JDR dostarczył kable do projektów Meerwind, Sandbank, Veja Mate i Hohe See. Kolejne farmy wiatrowe, takie jak Dudgeon, Galloper i Hornsea 1, do 2021 roku były największymi funkcjonującymi farmami wiatrowymi na świecie. W tym okresie JDR dostarczył również pierwsze projekty z aluminiowym rdzeniem dla farmy wiatrowej Nordsee One w Niemczech i farmy wiatrowej Rampion w Wielkiej Brytanii. Wraz z rozwojem technologii w kierunku 66 kV, JDR dostarczył kable dla pierwszych komercyjnych farm wiatrowych o dużym rozmiarze, takich jak East Anglia 1 i Moray East. JDR kontynuował rozwój technologii 66kV, dostarczając dynamiczne kable dla pływającej farmy wiatrowej Windfloat, a następnie dla wielu innych projektów, takich jak Golfe de Lion i Hywind Tampen.

**[GRI 417-2] [3-3] [SDG 16]**

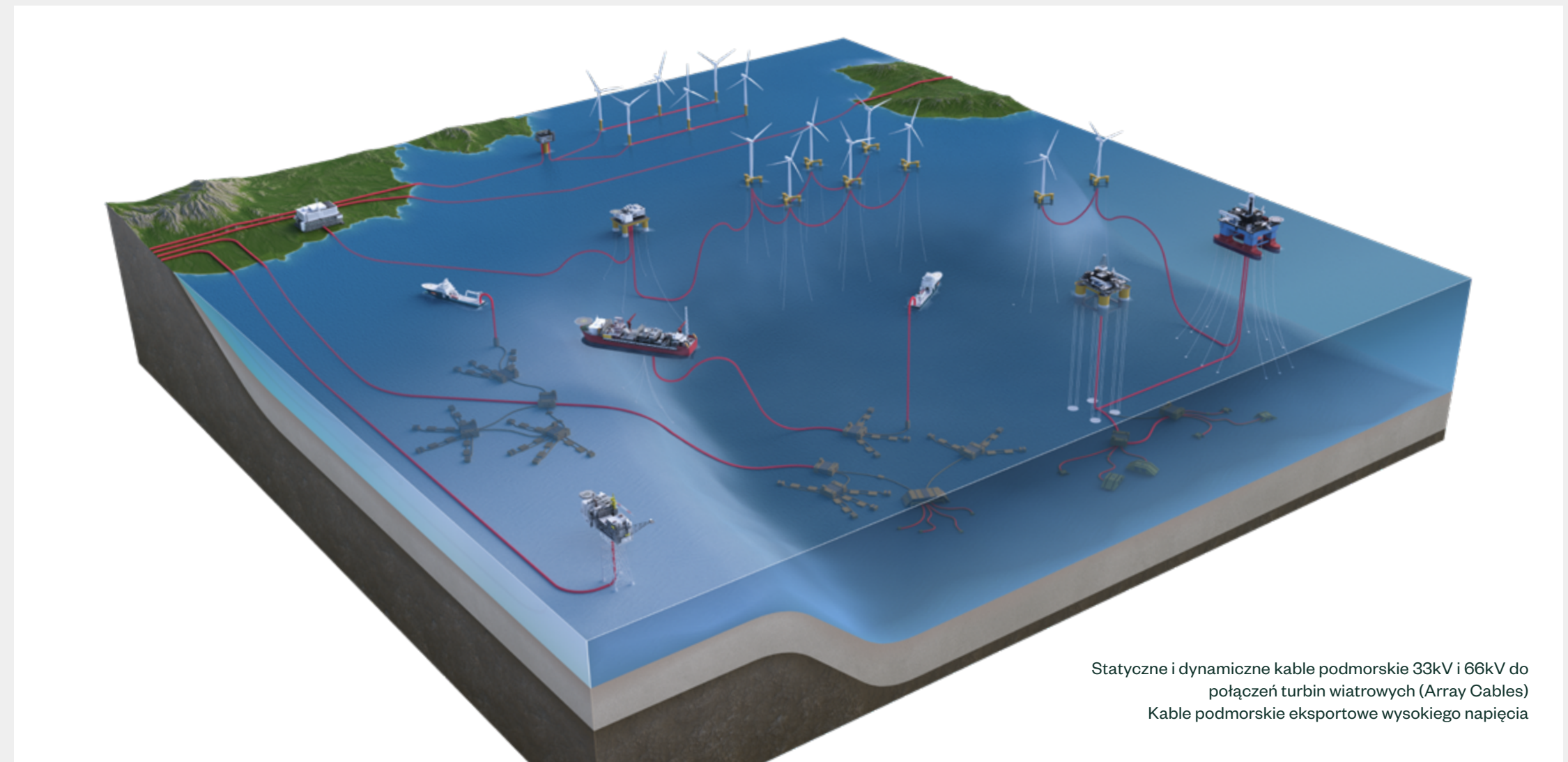
W 2022 roku w JDR nie stwierdzono ani jednego przypadku niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach.

Swoją wiedzą i doświadczeniem eksperci JDR dzielą się z rynkiem uczestnicząc w prestiżowych spotkaniach branżowych. W 2022 roku spółka wzięła udział m.in. w Offshore Wind North East (OWNE) w obiekcie Beacon of Light w Sunderland w północno-wschodniej Anglii. Ponad 800 uczestników spotkania dyskutowało o perspektywach sektora morskiej energii wiatrowej i jego znaczenia dla przyszłości energetycznej Europy i świata. W sesji pytań i odpowiedzi uczestniczył Renewables Sales Manager JDR – rozmowy dotyczyły m.in. pływających morskich elektrowni wiatrowych i technologii koniecznej, aby sprostać związanym z nią wyzwaniom.

JDR uczestniczyła w Global Offshore Wind 2022 w Manchesterze, największym wydarzeniu poświęconym morskiej energii wiatrowej w Wielkiej Brytanii. Organizatorem jest RenewableUK, brytyjskie stowarzyszenie promujące energię wiatrową, falową i pływową. RenewableUK zrzesza ponad 660 członków.

**DOBRA PRAKTYKA**

Technical Sales Manager for Renewables JDR wzięł w 2022 roku udział w jednodniowych warsztatach Floating Offshore Workshop zorganizowanych przez Global Underwater Hub. Nasz ekspert przedstawił obecne i przyszłe technologie JDR zaprezentował możliwości wsparcia przez nie projektów planowanych m.in. na Morzu Celtyckim.



Statyczne i dynamiczne kable podmorskie 33kV i 66kV do połączeń turbin wiatrowych (Array Cables)  
Kable podmorskie eksportowe wysokiego napięcia

**[GRI 417-1] [3-3] [SDG 12]**

JDR zgodnie ze wszystkimi przepisami prowadzi rejestr wpływów swoich produktów – w tym w zakresie substancji i materiałów niebezpiecznych. Wszystkie te parametry są przekazywane klientom w specyfikacjach technicznych.

## 4.2. Zrównoważony łańcuch dostaw

### [GRI 2-6]

Do dostawców JDR należą dostawcy surowców, takich jak polimery, metale, włókna, a także niektóre gotowe komponenty i zespoły, które są integrowane z produktami. Klientami spółki są zazwyczaj deweloperzy morskiej energii wiatrowej, firmy zajmujące się instalacją kabli lub przewodów na morzu oraz operatorzy morskich złóż ropy i gazu.

Produkty i usługi JDR są zwykle dostarczane do poszczególnych projektów, sporadycznie mogą wystąpić umowy ramowe dotyczące wielu projektów. Spółka tworzy swoje produkty zazwyczaj specjalnie na potrzeby poszczególnych zamówień wykorzystując w miarę możliwości wstępnie zaprojektowane podzespoły w kablach i systemach kablowych.

JDR w sposób odpowiedzialny tworzy swój łańcuch dostaw. W spółce obowiązuje Kodeks Odpowiedzialnego Zaopatrzenia, który precyzyjnie reguluje oczekiwania spółki od dostawców wymagając od partnerów biznesowych wdrożenia mechanizmów zapobiegających m.in. pracy dzieci i pracy przymusowej, dyskryminacji w jakiegokolwiek formie, nękania i zastraszania pracowników. Od dostawców spółki oczekuje się również zagwarantowania m.in. regularnych godzin pracy, odpowiednich wynagrodzeń oraz poszanowania środowiska naturalnego. Każdy potencjalny partner biznesowy brytyjskiej spółki zobowiązany jest wypełnić Deklarację Dostawcy, zgodną z Kodeksem Etyki. Deklaracja jest spójna z przygotowanymi przez ONZ wytycznymi dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

### [GRI 308-1] [414-1] [3-3] [SDG 8] [SDG 16]

Wszyscy nowi dostawcy JDR w 2022 roku zostali przebadani przez spółkę zarówno pod kątem kryteriów społecznych, jak i środowiskowych.

### Dostawcy JDR:

→ **30,7%**  
Wielka Brytania

→ **69,1%**  
EU

→ **0,2%**  
pozostałe kraje



### 4.3. Zatrudnienie i rozwój pracowników

W JDR zatrudniamy ponad 470 osób. Ponad 95% z nich pracuje w spółce na pełnym etacie i bezterminowej umowie. Większość zatrudnionych to mężczyźni co jest powszechną sytuacją wynikającą z historycznej dominacji mężczyzn w branży. Niemniej jednak firma aktywnie promuje stanowiska wewnątrz, a także zewnętrznie, zachęcając wszystkich pracowników do podejmowania wyzwań w celu zdobycia nowych umiejętności lub możliwości awansu.

Kontynuując rozwój kultury korporacyjnej w JDR przestrzegamy zasad, które znane są wszystkim pracownikom:

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

[\[GRI 401-2\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 3\]](#) [\[SDG 8\]](#)

Oprócz wynagrodzenia finansowego zapewniamy pracownikom – bez względu na ich wymiar czasu pracy – szeroki wachlarz benefitów. Są to m.in. uznaniowe programy premiowe, program "Cycle to work", zwrot opłat za opiekę medyczną do ustalonego rocznego poziomu, karnety na siłownię, ubezpieczenie na życie oraz składkowy program emerytalny.

#### DOBRA PRAKTYKA

JDR cyklicznie organizuje dla pracowników Global Business Update Meeting – przegląd uzyskiwanych wyników połączony z prezentacją planów na przyszłość. W każdym miesiącu spółka zaprasza również osoby zatrudnione na specjalne briefingi, w czasie których omawiane są kluczowe wskaźniki wydajności (KPI's) oraz komunikowane są wyniki firmy. Dodatkowo w ciągu roku na bieżąco ważne informacje od CEO oraz zespołu zarządzającego przekazywane są e-mailowo oraz na tablicach ogłoszeń i na wyświetlaczach ulokowanych w ogólnodostępnych przestrzeniach. We wszystkich zakładach funkcjonują również Fora Pracownicze, które są platformą umożliwiającą m.in.: przegląd procedur i polityk z perspektywy pracowników.

[\[GRI 2-7\]](#)

#### Liczba pracowników w podziale na

Kobiety	69
Mężczyźni	403
<b>SUMA</b>	<b>472</b>

#### Pracownicy ze względu na formę zatrudnienia

##### Pracownicy stali

Kobiety	65
Mężczyźni	387
<b>SUMA</b>	<b>452</b>

##### Pracownicy czasowi

Kobiety	4
Mężczyźni	16
<b>SUMA</b>	<b>20</b>

[\[GRI 2-8\]](#)

W JDR pracowało w 2022 roku również 20 pracowników tymczasowych oraz 5 osób na kontraktach. Wszyscy pracownicy tymczasowi pracowali w zakładzie produkcyjnym w Hartlepool, jako Interim Production Operatives. Pracownicy kontraktowi świadczyli usługi niezwiązane bezpośrednio z produkcją, takie jak zarządzanie projektami.

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

Pracownicy ze względu na rodzaj zatrudnienia		Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na		Całkowita liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na		Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie, w tym w podziale na		Wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie, w tym w podziale na	
<b>Umowa na cały etat</b>		<b>płeć</b>		<b>płeć</b>		<b>płeć</b>		<b>płeć</b>	
Kobiety	59	Kobiety	10	Kobiety	15	Kobiety	28%	Kobiety	17%
Mężczyźni	396	Mężczyźni	60	Mężczyźni	73	Mężczyźni	23%	Mężczyźni	18%
<b>SUMA</b>	<b>455</b>								
<b>Umowa na część etatu</b>		<b>wiek</b>		<b>wiek</b>		<b>wiek</b>		<b>wiek</b>	
Kobiety	10	poniżej 30 lat	9	poniżej 30 lat	25	poniżej 30 lat	51%	poniżej 30 lat	14%
Mężczyźni	7	30-50 lat	52	30-50 lat	47	30-50 lat	22%	30-50 lat	25%
<b>SUMA</b>	<b>17</b>	powyżej 50 lat	9	powyżej 50 lat	16	powyżej 50 lat	14%	powyżej 50 lat	7%



**[GRI 401-3] [3-3]**

Do urlopów rodzicielskich uprawnieni się wszyscy pracownicy JDR, bez względu na płeć. W 2022 roku z urlopu takiego skorzystało 2 mężczyzn.

Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie	2
Kobiety	0
Mężczyźni	2
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie	2
Kobiety	-
Mężczyźni	2
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji	2
Kobiety	-
Mężczyźni	2

**[GRI 404-2] [3-3] [SDG 8]**

W JDR ze wszystkimi pracownikami raz w roku ustalany jest plan rozwoju kompetencji zawodowych, a jego realizacja jest corocznie weryfikowana. Pracownicy mają możliwość wnioskowania o zewnętrzne i wewnętrzne szkolenia oraz oddelegowanie lub zatrudnienie na czas określony na innych stanowiskach lub lokalizacjach, aby zdobyć nowe umiejętności. Spółka regularnie prowadzi też szkolenia obowiązkowe przypominające i aktualizujące wiedzę, np. z zakresu pierwszej pomocy oraz obsługi wózków widłowych.

**DOBRA PRAKTYKA**

W ramach wymiany wiedzy oraz rozszerzania kompetencji pracowników JDR umożliwiamy eksperckie staże w TFKable. W 2022 roku praktykanci serwisu terenowego JDR wizytowali bydgoski zakład TFK, gdzie zapoznawali się z najlepszymi praktykami produkcyjnymi wdrożonymi w zakładzie. W ramach wymiany wiedzy oraz rozszerzania kompetencji pracowników JDR i TFKable umożliwiamy eksperckie staże między TFKable i JDR. W 2022 roku 6 pracowników TFKable odwiedziło zakłady JDR, aby poszerzyć wiedzę z zakresu procesów i procedur.

**DOBRA PRAKTYKA**

JDR wspiera przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – spółka jest zaangażowana w inicjatywy w obszarach nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM), nawiązując relacje z lokalnymi szkołami, aby inspirować kolejne pokolenie talentów. Wielu pracowników JDR zostało ambasadorami lub mentorami STEM i uczestniczy w targach kariery, imprezach regionalnych, rozmowach kwalifikacyjnych i warsztatach. Ponadto, umożliwiliśmy uczniom szkół odwiedzić

w naszych zakładach, aby pokazać w praktyce, czym zajmuje się nasza firma. W 2022 roku pracownicy JDR W ramach STEM nasi pracownicy prowadzili szereg zajęć z dziećmi w Katolickiej Szkole Podstawowej św. Teresy w Hartlepool. Tematami były m.in. codzienne bezpieczeństwo, najlepsze metody zapamiętywania faktów oraz motywacja i pewność siebie. Ambasadorzy STEM przeprowadzili także wraz z dziećmi chemiczne eksperymenty naukowe.

Przedstawiciele JDR uczestniczyli również w targach kariery i prezentowali specyfikę pracy w spółce:

- **W Macmillan Academy w Middlesbrough, JDR przygotowała spotkanie dla uczniów klasy 4 i 5, gdzie zaprezentowane zostały możliwości przyszłej kariery w JDR**
- **Spółka regularnie uczestniczy w targach pracy w lokalnych szkołach średnich w regionie Cambridgeshire oraz targach pracy Cramlington oraz The Big Apprenticeship w regionie North East**
- **podczas Blyth Valley Jobs Fair JDR zaprezentował możliwości zatrudnienia lokalnej społeczności.**

Dodatkowo, w marcu spółka zorganizowała szkolenia dla studentów Energy Academy dotyczące specyfiki 66 KV subsea cables oraz łączenia fuzyjnego kabli światłowodowych. W kwietniu 2022 roku JDR przyjęła na pięciodniowe praktyki zawodowe do zakładu w Hartlepool dwóch studentów inżynierii elektrycznej z Middleborough College oraz oferowała sześć miejsc na praktykach zawodowych w zakładzie Littleport dla uczniów szkół średnich. Praktyki zorganizowano w systemie rotacyjnym, dzięki czemu uczniowie mieli możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia branżowego w różnych działach firmy.

[GRI 404-1] [3-3] [SDG 8]

W 2022 roku średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na indywidualnych pracowników wyniosła 7,4.

Wysokość wynagrodzeń w JDR w żadnym stopniu nie jest uzależniona od płci pracowników. W odpowiedzi na historyczną dominację mężczyzn w branży, w której działa spółka, JDR konsekwentnie usuwa bariery zniechęcające kobiety do podejmowania pracy w branży kablowej. Głównym czynnikiem wpływającym na lukę płacową w JDR jest niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Zmianę tego stanu rzeczy spółka traktuje jako długoterminowe zobowiązanie. Co roku – mierzonym w cyklu kwiecień-kwiecień – JDR publikuje raport Gender Pay Gap poświęcony kwestii zarobków kobiet i mężczyzn w organizacji. Ujawniane są informacje dotyczące m.in. różnic w wynagrodzeniu oraz przyznawanych bonusów.

**13,7%**

średnia różnica  
w stawce godzinowej  
wynagrodzenia kobiet  
i mężczyzn

**7,2%**

mediana różnicy  
w wynagrodzeniach  
kobiet i mężczyzn

**98,2%**

kobiet  
otrzymało bonus

**94,4%**

mężczyzn  
otrzymało bonus



## 4.4. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

[\[GRI 403-1\]](#) [\[403-8\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 16\]](#) [\[GWP S-S1\]](#)

Systemem bezpieczeństwa pracy zgodnym z ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 i ISO 45001:2018 objęci są wszyscy pracownicy JDR. Zarządzenie kwestiami BHP oparte jest na brytyjskich regulacjach i wewnętrznych procedurach. Są to m.in.:

- **Wewnętrzna Polityka BHP**
- **Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy**
- **Przepisy dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**
- **Przepisy dotyczące kontroli w miejscu pracy:**
  - hałasu
  - wibracji
  - zastosowania azbestu
  - pracy na wysokościach
  - instalacji elektrycznych
  - środków ochrony indywidualnej.

[\[GRI 403-2\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 8\]](#)

Stanowiska pracy w JDR mają opracowaną ocenę ryzyka, a w firmie wdrożono też system pozwalający na dynamiczną zmianę tej oceny zawsze, gdy zajdzie taka potrzeba. Oceny są opracowywane z uwzględnieniem opinii pracowników oraz ekspertów, a szkolenia w tym zakresie odbyli też menedżerowie spółki.

Wszystkie procedury związane z BHP poddawane są regularnym przeglądom zapewniającym aktualność i zgodność z przepisami prawa. W spółce wdrożono politykę przerywania pracy w sytuacjach niebezpiecznych TH!NK Again, która jest wspierana przez kierownictwo wyższego szczebla. Po wystąpieniu sytuacji wypadkowej wszczynane jest dochodzenie, które obejmuje proces zbierania dowodów (fotografie, nagrania z monitoringu, zeznania świadków), ocenę ryzyka i procedur

dla danej czynności, a także dokumentację szkoleń i kompetencji zaangażowanych osób. Każdy wypadek wiąże się też z przeprowadzeniem procesu „5 Whys”, który pozwala na ocenę czynników ludzkich oraz identyfikację bezpośrednich i pośrednich przyczyn zdarzenia. Uzgadniane są również działania naprawcze i zapobiegawcze wraz z harmonogram realizacji. Wszystkie wnioski z sytuacji wypadkowych są udostępniane innym jednostkom biznesowym JDR.

[\[GRI 403-3\]](#) [\[403-6\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 3\]](#) [\[SDG 8\]](#)

Jednostką odpowiedzialną za sprawy BHP jest Competent Contractor for Occupational Health. Spółka oferuje pracownikom plan opieki zdrowotnej zapewniany przez Healthshield oraz szkoli wybranych pracowników jako osoby udzielające pierwszej pomocy. Dodatkowo jedna osoba w spółce ma kompetencje do udzielania pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Opieka medyczna oferowana przez Healthshield obejmuje m.in. usługi stomatologiczne i optyczne, siłownię, pedicure oraz konsultacje specjalistyczne (EKG, prześwietlenia, MRI) oraz fizjoterapię, osteopatię, akupunkturę i homeopatię, a także całodobową infolinię prawną i doradczą. Firmy zajmujące się medycyną pracy są oceniane przez pracowników i przechodzą coroczną ocenę przez JDR.

[\[GRI 403-4\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 8\]](#) [\[SDG 16\]](#)

W każdym z zakładów JDR działa Forum Pracowników, które w czasie spotkań omawia bieżące tematy biznesowe, w tym kwestie BHP. Protokoły z posiedzeń są rozsyłane do pracowników oraz wywieszane na tablicach ogłoszeń. Przedstawiciele załogi uczestniczą także w obchodach bezpieczeństwa (SQWAT) w zakładach JDR, a informacje dotyczące BHP są dostępne dla wszystkich pracowników na wewnętrznym portalu.

[\[GRI 403-5\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 16\]](#)

Wszyscy pracownicy JDR przechodzą szkolenia BHP, a ich zakres jest uzależniony od charakteru pracy. Szkolenia obejmują m.in. pracę na wysokości, pracę z prądem elektrycznym, pierwszą pomoc medyczną, bezpieczeństwo pożarowe oraz odpowiednie reagowanie kryzysowe.

[\[GRI 403-7\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 8\]](#)

### Przykłady działań z zakresu BHP:



coroczne oceny hałasu i jakości powietrza



zastępowanie substancji niebezpiecznych dla zdrowia używanych w procesie produkcji bezpiecznymi zamiennikami. Jeśli jest to niemożliwe, spółka organizuje specjalne szkolenia dla osób pracujących z substancjami niebezpiecznymi dla zdrowia



wybór elektronarzędzi charakteryzujących się niskimi poziomami hałasu i wibracji



specjalne szkolenia z zakresu dopasowywania masek dla pracowników zajmujących się m.in. pracami spawalniczymi.

**[GRI 403-9] [403-10] [3-3] [SDG 3] [SDG 8] [GWP S-S1]**

W 2022 roku w JDR nie odnotowano wypadku śmiertelnego ani przypadków chorób zawodowych. Nie odnotowano poważnych wypadków. Do najczęstszych urazów należą urazy dłoni, a najczęstszymi przyczynami są poślizgnięcia, potknięcia i upadki. Spółka wdrożyła w 2022 roku plan minimalizacji przyczyn potknięć pracowników.

Dotyczy pracowników	
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)	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	5
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą	1,1
Główne rodzaje obrażeń związanych z pracą	Ręce
Liczba przepracowanych godzin	910 000

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)	0
Liczba obrażeń związanych z pracą	0
Liczba przepracowanych godzin	-

## 4.5. Wpływ na środowisko naturalne

JDR w sposób odpowiedzialny zarządza swoim wpływem na środowisko naturalne. Spółka nie wpływa w znaczący negatywny sposób na bioróżnorodność, możliwie szeroko stosuje recykling odpadów oraz prowadzi kontrolowaną i zgodną z przepisami gospodarkę zasobami wodnymi. W 2022 roku na JDR nie nałożono żadnych sankcji w związku z oddziaływaniem na środowisko.

### 4.5.1. Gospodarka odpadami

Surowce wykorzystywane w JDR są pozyskiwane tylko od sprawdzonych i rzetelnych dostawców. W produkcji wykorzystywane są głównie: drewno, plastik, olej do zasilania i ogrzewania, drewniane skrzynie i palety, rury stalowe, miedź oraz płyny do płukania stosowane w SIT i FAT.

#### [\[GRI 306-1\] \[3-3\]](#)

Najczęściej powstające odpady to rdzenie kabli, liny, drut pancerny i kevlar. Dodatkowe odpady powstają podczas cięcia na długość kabli podczas instalacji u klientów spółki.

#### [\[GRI 306-3\] \[3-3\] \[SDG 12\]](#)

W 2022 roku w JDR wytworzono 1067 ton odpadów. W zależności od typu odpadu i norm postępowania zostały one m.in. poddane recyklingowi lub przekazane do utylizacji odpadów.

Odpady niebezpieczne		
Rodzaj źródła emisji	Waga (kg)	Sposób zagospodarowania
Polimer (EWC: 12.01.05)	56 580	Recykling
Ścieki/glikol (EWC: 16.01.14)	28 600	Spopielenie
Niebezpieczne (EWC: 15.01.06)	500	Spopielenie
Olej (pełny) (EWC: 13.03.10)	665	Spopielenie
Oil Empty (EWC: 15.01.10)	200	Ponowne użycie
Plastik (EWC: 20.01.39)	376	Recykling
Interceptor Oil (EWC 1305.08)	5 800	Obróbka
Aerozole (EWC: 16.05.04)	780	Recykling
Kevlar Dirty (EWC: 08.02.01)	1 410	Recykling
Odpady nieszkodliwe		
Ogólne (EWC: 20.03.07)	96 558	Wysypisko
Czysty kevlar (08.02.01)	1 290	Ponowne użycie
Miedź (EWC: 17.04.01)	273 860	Recykling
Scrap Cable (EWC: 17.04.11)	35 700	Recykling
Drut pancerny (EWC: 20.01.40)	191 780	Recykling
Metal (EWC: 20.01.40)	241 870	Recykling
Odpady drzewne (EWC: 15.01.03)	131 350	Recykling
Karton/papier (EWC: 03.03.08)	460	Recykling

[GRI 306-4] [3-3]

<b>Całkowita waga odzyskanych odpadów (w tonach metrycznych)</b>	<b>996,20</b>	<b>Całkowita waga odzyskanych odpadów niebezpiecznych (w tonach metrycznych)</b>	<b>0,81</b>	<b>Całkowita waga odzyskanych odpadów nieuznawanych za niebezpieczne (w tonach metrycznych)</b>	<b>995,89</b>
		<b>Całkowita waga odzyskanych odpadów niebezpiecznych według sposobu odzysku</b>			<b>Całkowita waga odzyskanych odpadów nie uznawanych za niebezpieczne według sposobu odzysku</b>
		<b>Przygotowanie do ponownego użycia</b>			<b>Przygotowanie do ponownego użycia</b>
		W ramach organizacji	0,00	W ramach organizacji	0,00
		Poza organizacją	0,06	Poza organizacją	1,39
		<b>Recykling</b>			<b>Recykling</b>
		W ramach organizacji	0,00	W ramach organizacji	0,00
		Poza organizacją	0,75	Poza organizacją	994,50
		<b>Inne sposoby odzyskiwania odpadów</b>			<b>Inne sposoby odzyskiwania odpadów</b>
		W ramach organizacji	0,00	W ramach organizacji	0,00
		Poza organizacją	0,00	Poza organizacją	0,00

[GRI 306-5] [3-3]

Całkowita waga odpadów przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)	1039,20
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)	65,80

Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji (w tonach metrycznych)	973,50
Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji według sposobu postępowania	
<b>Spalanie (z odzyskiem energii)</b>	
W ramach organizacji	0,00
Poza organizacją	0,00
<b>Spalanie (bez odzysku energii)</b>	
W ramach organizacji	0,00
Poza organizacją	0,00
<b>Wysypisko śmieci</b>	
W ramach organizacji	0,00
Poza organizacją	96,60
<b>Inne sposoby utylizacji</b>	
W ramach organizacji	0,00
Poza organizacją	876,90

[GRI 301-1] [3-3] [SDG 12]

Całkowita waga lub objętość (w tonach) materiałów wykorzystanych do wytworzenia i zapakowania kluczowych produktów i usług w raportowanym okresie w podziale na	
materiały nieodnawialne, w tym	
Surowce	4 565,1
Materiały wykorzystywane w procesie produkcyjnym, ale niebędące częścią finalnego produktu	-
Materiały opakowaniowe	-
Półprodukty	5 189,5

[GRI 301-2] [3-3] [SDG 12]

**10,60%** 

materiałów używanych do produkcji kabli JDR pochodzi z recyklingu

## 4.5.2. Woda

[\[GRI 303-1\]](#) [\[303-2\]](#) [\[3-3\]](#) [\[SDG 6\]](#) [\[SDG 12\]](#) [\[GPW E-S4\]](#)

Woda w zakładach JDR używana jest w celach bytowych pracowników oraz w celach produkcyjnych – do uruchamiania linii wytłaczania zarówno w zakładach w Hartlepool, jak i w Littleport. Obie fabryki posiadają odpowiednie pozwolenia na zrzuty wody, a częstotliwość oraz intensywność zrzutów jest kontrolowana przez miejscowe władze. Przeprowadzone w 2022 roku kontrole nie wykazały nieprawidłowości. Spółka nie odnotowała też negatywnego wpływu działalności na zasoby wodne, a wszystkie działania JDR związane z tymi zasobami są zgodne z brytyjskimi regulacjami, m.in. ustawą o gospodarce wodnej, ustawą o ochronie środowiska oraz ustawą o zapobieganiu zanieczyszczeniom i ich kontroli.

[\[GRI 303-3\]](#) [\[3-3\]](#)

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

Wody powierzchniowe	0,0
Wody gruntowe	0,0
Wody morskie	0,0
Woda produkcyjna (pozyskana w efekcie wydobycia, przetwarzania lub wykorzystania jakiegokolwiek innego surowca)	0,0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	7,5

### Całkowity pobór wody przez organizację w lokalizacjach, w których występują niedobory wody, w podziale na źródło (w megalitrach)

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

Pobór wody z obszarów dotkniętych niedoborem wody dotyczy jedynie zakładu Littleport, gdzie wykorzystuje się wodę dostarczaną przez miejscową firmę wodociągową. Zgodnie z decyzją brytyjskiej Agencji Środowiska z 2021 woda ta kwalifikuje się jako pochodząca z obszarów dotkniętych niedoborem wody.

## 4.5.3. Bioróżnorodność

[\[GRI 304-1\]](#) [\[304-2\]](#) [\[304-3\]](#) [\[3-3\]](#)

Zakłady JDR w Wielkiej Brytanii nie sąsiadują z obszarami chronionymi lub obszarami o dużej różnorodności biologicznej, w naszych lokalizacjach nie zidentyfikowano siedlisk chronionych gatunków. Zakład w Hartlepool znajduje się 595 metrów – po drugiej stronie akwenu wodnego – od obszaru chronionego The Headland. Zakład produkcyjny JDR Littleport znajduje się 1,6 km od rzeki Ouse, która wpada do śluzy w Nordelph. Europejskie Centrum Wsparcia Usług JDR w Newcastle znajduje się na wzniesieniu, 240 metrów od rzeki Tyne. W 2022 roku w JDR nie odnotowano negatywnego wpływu działalności na bioróżnorodność.



#### 4.5.4. Emisje i zużycie energii

W JDR działa system monitorowania zużywanej energii. Procesy produkcyjne są na bieżąco optymalizowane pod kątem energetycznym. W 2022 roku spółka zużyła o ponad tysiąc KWh energii mniej, niż w roku 2021 – to kolejny rok ze spadkiem zużycia energii w JDR.

W 2022 roku JDR przystąpiło do inicjatywy Science Based Targets (SBTi) i wyznaczyło cele zmniejszenia emisji.

Cele SBTi oparte o wiedzę naukową mają za zadanie utrzymanie globalnego wzrostu temperatury poniżej 2°C w porównaniu do poziomu z lat 1850-1900 (tzw. epoki przedindustrialnej). Inicjatywa definiuje metodologię, która wspiera ambitne firmy w ustalaniu celów redukcyjnych i transformacji działalności biznesowej tak, aby dopasować ją do realiów przyszłej gospodarki niskoemisyjnej. Przyjęte przez firmy cele w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych są uważane za „uzasadnione naukowo”, jeśli są zgodne z tym, co według najnowszych badań klimatycznych jest konieczne do osiągnięcia celów Porozumienia Paryskiego. SBTi jest inicjatywą nawiązaną we współpracy pomiędzy GDF, inicjatywą ONZ Global Compact (UNGC), World Resources Institute (WRI) oraz World Wide Fund for Nature (WWF), a także jest jednym ze zobowiązań koalicji We Mean Business.

[GRI 302-1] [3-3] [GPW E-P2]

Całkowite zużycie (w KWh)	
Energii elektrycznej	3 016 753
Energii cieplnej	1 107 345
Chłodu	0
Pary	0
<b>Całkowite zużycie energii w organizacji w dżulach lub wielokrotności</b>	<b>4 124 098</b>

[GRI 302-3] [3-3]

Rodzaje energii ujęte we wskaźniku efektywności energetycznej (w KWh)	
Paliwa	0
Energia elektryczna	4 131
Energia cieplna	1 549
Chłód	0
Para	0
<b>Wszystkie</b>	<b>5 680</b>

#### DOBRA PRAKTYKA

[GRI 305-7] [3-3] [SDG 12] [SDG 13]

W zakładach Hartlepool i Littleport używana jest niewielka liczba wózków widłowych napędzanych olejem napędowym. W spółce rozpoczęliśmy rejestrację przejechanych kilometrów, aby w przyszłości raportować ich emisje.

# 5.

## O raporcie

[GRI 2-3] [2-4] [2-5]

Niniejszy raport jest szóstym raportem społecznej odpowiedzialności biznesu naszej organizacji. W dokumencie prezentujemy dane za okres od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku, chyba że w tekście zostało wskazane inaczej. TFK.Group raportuje w cyklu rocznym. Ostatni raport został wydany w 2022 roku i obejmował dane za rok 2021. W raporcie za 2022 prezentujemy skorygowane dane dotyczące emisji gazów cieplarnianych w TFKable - zmiany dotyczą danych za rok 2021 we wskaźnikach 305-1 oraz 305-2 przedstawionych w poprzednim raporcie. Raport nie będzie poddawany weryfikacji zewnętrznej.

Proces analizy istotności oraz lista istotnych tematów zostały opisane w rozdziale 2. TFK Group, podrozdział 2.7 Zarządzanie relacjami z interesariuszami.

Pytania, uwagi i sugestie związane z raportem należy przesyłać do Magdaleny Kardeli, Dyrektora Marketingu TELE-FONIKA Kable S.A. na adres email: [magdalena.kardela@tfkable.com](mailto:magdalena.kardela@tfkable.com).



---

# 6.

---

## Indeks GRI



**Załącznik 1: Indeks zgodności treści GRI**

Oświadczenie o zastosowaniu	TFK.Group złożyła raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 01.01.2022 – 31.12.2022
Zastosowane GRI 1	GRI 1: Podstawy 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	6			
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	6			
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	74			
	2-4 Korekty informacji	74			
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	74			
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	17, 34, 39, 62			
	2-7 Pracownicy	41, 63			
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	41, 63			
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	18, 19			
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	18, 19			
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	18, 19			
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	18, 19			
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	18, 19			

**Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem**

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021 c.d.	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	18, 19			
	2-15 Konflikt interesów	16			
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	18, 19			
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	18, 19			
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	18, 19			
	2-19 Polityka wynagradzania	31			
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	31			
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	-	Nie ujawniono danych wymaganych we wskaźniku	Tajemnica biznesowa	Organizacja uznaje dane za poufne i nie udostępnia ich publicznie
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	4			
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	15-17, 21			
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	17			
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	21, 32			
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	16			
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	18			
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	13			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	27			
2-30 Układy zbiorowe pracy	29, 42				

**Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem**

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	27			
	3-2 Lista istotnych tematów	27			
<b>Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrobyt pracowników</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	45, 46, 67, 68			
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	45, 67			
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	45, 67			
	403-3 Jednostka odpowiadająca za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	45, 67			
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	45, 67			
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	45, 67			
	403-6 Promocja zdrowia wśród pracowników	45, 67			
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	45, 67			
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	45, 67			
	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	46, 68			
	403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	68			
<b>Różnorodność, równe traktowanie i wynagrodzenia</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	29-32			

**Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem**

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	30, 31			
	405-2 Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	32			
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	29			
<b>Edukacja i rozwój pracowników</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	42, 65, 66			
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	42, 66	Dla spółki JDR Cable Systems zostały ujawnione częściowe dane bez wymaganego przez wskaźnik podziału na płeć i kategorię pracowników	Brak danych – spółka nie dysponuje danymi w wymaganym podziale	W 2023 roku spółka przeanalizuje możliwość zbierania danych w wymaganym podziale
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	42, 65			
<b>Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	26, 43, 44, 63, 65			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	44			
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	43, 63			
	401-3 Urlopy rodzicielskie	43, 65			
GRI 207: Podatki 2019	207-1 Podejście do opodatkowania	26			
<b>Odpowiedzialność i pracownicy w łańcuchu wartości</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39, 62			

**Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem**

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	39, 62			
GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	39, 62			
<b>Jakość produktów, odpowiedzialny marketing i relacje z klientem</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	16, 61			
GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	417-1 Obowiązki dotyczące oznakowania produktów i usług	61			
	417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	61			
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-1 Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	16			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	16			
<b>Zmiany klimatyczne</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	47, 51, 52, 72			
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	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	47, 72			
	304-2 Istotny wpływ działań, produktów, usług na bioróżnorodność	47, 72			
	304-3 Chronione lub przywrócone siedliska	47, 72			



**Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem**

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	51			
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	52			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	52			
	305-7 Emisje NOx,SOx oraz innych istotnych emisji do powietrza	52			
<b>Energia/ zużycie energii</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	49-51, 73			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	50, 73			
	302-3 Energochłonność	49, 73			
	302-4 Ograniczenie zużycia energii	49, 51			
<b>Wykorzystanie surowców</b>					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	47, 48, 55, 71, 72			
GRI 301: Zasoby 2016	301-1 Materiały według wagi i objętości	55, 71			
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-1 Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca	47, 72			
	303-2 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	72			
	303-3 Pobór wody	47, 72			
	303-4 Odprowadzanie wody	48			

Załącznik 2: Indeks treści GRI z odniesieniem

Standard GRI/ Inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
Odpady, zarządzanie odpadami i recykling					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	53 - 55, 69 - 71			
GRI 301: Zasoby 2016	301-2 Wykorzystanie materiałów z recyklingu	55, 71			
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące wpływy powiązane z odpadami	53, 69			
	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	53			
	306-3 Wytworzone odpady	53, 69			
	306-4 Odzyskane odpady	54, 70			
	306-5 Odpady przekazane do utylizacji	56, 71			

