SOLARIS
A CAF GROUP COMPANY

Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021

Spis treści

3 List Przewodniczącego Rady Nadzorczej
4 List Prezesa Zarządu

5 O firmie

6 Solaris Bus & Coach sp. z o.o.
7 2021 rok w skrócie
8 Sprzedaż
9 6 zakładów w Polsce
10 Międzynarodowa firma
11 Struktura organizacyjna
13 Przyszłość jest zeroemisyjna
14 Stabilna sytuacja finansowa, stabilny rozwój
15 Silne relacje z interesariuszami
15 Organizacje, do których należymy
18 Nasze wartości

19 Zrównoważone miasta

20 Mamy realny wpływ
21 Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju
22 Miasta potrzebują synergii
23 Przodujemy w elektromobilności w Europie
24 Niejedno imię elektromobilności
25 Poszukujemy nowych możliwości
26 Inwestujemy w przyszłość
27 Projekty rozwojowe
28 Międzysektorowa współpraca
29 Jednoczymy siły
30 Wspieramy klientów w drodze ku e-mobilności
32 Zachęcamy do dobrych rozwiązań
32 Szkolimy klientów
33 Odpowiadamy na różnorodne potrzeby miast
34 Dzielimy się wiedzą
35 Jesteśmy doceniani

36 Środowisko

37 Odpowiedzialnie korzystamy z zasobów
41 Minimalizacja ilości odpadów i sposoby ich zagospodarowania
46 Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania
47 Wpływ na otoczenie lokalne
49 Zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie nadużyciom, łamaniu prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska

50 Ludzie

51 Dbamy o rozwój talentów
55 Rozwój z Solarisem
58 Każdy znajdzie u nas swoje miejsce
73 Miejsce bezpieczne dla pracowników
77 Bezpieczne produkty dla naszych klientów
78 Bezpieczny kierowca to bezpieczni pasażerowie
80 Relacje ze społecznością lokalną

81 Ład korporacyjny

82 Działamy fair
84 Odpowiedzialni nie tylko za siebie
87 Minimalizujemy ryzyko

90 O Raporcie

92 Indeks GRI

List Przewodniczącego Rady Nadzorczej

[102-14]

Szanowni Państwo,

minimalizowanie wpływu na środowisko, świadome funkcjonowanie w przestrzeni społecznej i działanie zgodnie z zasadami odpowiedzialnego ładu korporacyjnego to jedyny wybór dla firm, które myślą o swojej przyszłości w kontekście globalnych zmian klimatycznych i cywilizacyjnych.

Wraz z drugim Raportem Zrównoważonego Rozwoju, Solaris, będący częścią Grupy CAF, potwierdza swoją transparentność i konsekwencję działania w tym obszarze. Publikacja szczegółowo prezentuje podejście firmy do kwestii ESG.

Solaris od wielu lat aktywnie działa na rzecz zielonej, nowoczesnej transformacji transportu zbiorowego. Produkowane przez nas innowacyjne, przyjazne dla środowiska autobusy realnie podnoszą jakość życia mieszkańców i pozytywnie zmieniają krajobraz zarówno dużych aglomeracji miejskich, jak i mniejszych miejscowości. Jednocześnie od wielu lat pracujemy, aby popularyzować zrównoważony transport w Europie i zwiększać jego dostępność. Do tego motywuje nas przekonanie, że czysta, cicha, bezpieczna i dostępna komunikacja zbiorowa jest realnym narzędziem doskonalenia społeczeństw.

Inwestujemy w dalszy rozwój i regularnie powiększamy naszą ofertę bezemisyjnych pojazdów i innowacyjnych rozwiązań, by pasażerom w całej Europie dostarczać najlepsze doświadczenie podróży komunikacją zbiorową. W 2021 roku swoją premierę miał elektryczny kompaktowy autobus, Solaris Urbino 9 LE electric, idealny do obsługi m.in. obszarów śródmiejskich. W roku 2022 planujemy premierę przegubowego autobusu wodorowego, który jest odpowiedzią na rosnące zainteresowanie bezemisyjnym transportem zbiorowym w największych aglomeracjach.

Będąc liderem elektromobilności w Europie – zarówno w 2021 roku, jak i historycznie, wyznaczamy standardy dla innych uczestników branży i wpływamy na rozwój całego sektora, w tym także na firmy w naszym łańcuchu dostaw. Wymagamy od naszych dostawców spełniania wysokich standardów w kwestiach środowiskowych, społecznych (ze szczególnym uwzględnieniem warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników) oraz ładu korporacyjnego (w tym etyki biznesowej).

Nie zapominajmy jednak, że za wiodącą pozycją Solarisa na rynku autobusów bezemisyjnych stoi nasz zespół. To nasi pracownicy swoim codziennym zaangażowaniem i podejściem pełnym pasji sprawiają, że transformacja w kierunku zielonej mobilności w Europie staje się faktem. Dlatego każdego dnia skupiamy się na odkrywaniu i wzmacnianiu talentów wśród całego naszego zespołu.

Wszystkie te informacje zostały opisane w niniejszym Raporcie, który daje przekrojowy obraz oddziaływania firmy Solaris na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo w minionym roku.

Zapraszam Państwa do zapoznania się z Raportem Zrównoważonego Rozwoju Solaris za 2021 rok, aby dowiedzieć się więcej o tym, co dla naszej firmy oznacza zrównoważony rozwój, jakie postępy zrobiliśmy i jakie mamy plany na przyszłość.

Z wyrazami szacunku

Josu Imaz

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

List Prezesa Zarządu

[102-14]

Szanowni Państwo,

z satysfakcją oddaję w Państwa ręce drugi Raport Zrównoważonego Rozwoju Solaris, przygotowany zgodnie z międzynarodowym standardem raportowania GRI. Dokument ten jest podsumowaniem naszego sposobu myślenia o społecznej odpowiedzialności firmy oraz opisem działań, jakie realizowaliśmy w ciągu poprzedniego roku w zakresie ładu korporacyjnego oraz naszego wpływu środowiskowego i społecznego.

Doskonale wiemy, że podejmowane przez nas decyzje, wdrożone projekty czy finalne produkty oddziałują na całe nasze otoczenie. Z wielką pasją i zaangażowaniem pracujemy więc nad tym, aby kontrolować i minimalizować nasz potencjalny negatywny wpływ. Z drugiej strony podejmujemy także działania, aby wzmacniać nasz wpływ pozytywny.

Niezmiennie od wielu lat misję wdrażania idei zrównoważonego rozwoju interpretujemy jako rozwijanie innowacyjnych rozwiązań i rozbudowę oferty zeroemisyjnych pojazdów. Dla nas to także między innymi wprowadzanie nieustannych usprawnień w procesie produkcji, formułowanie wymagań wobec naszych dostawców, a także podnoszenie świadomości ekologicznej pracowniczek i pracowników firmy oraz użytkowniczek i użytkowników pojazdów marki Solaris. W tych działaniach jesteśmy spójni z wizją Grupy CAF, której jesteśmy częścią.

Wiemy, że jako organizacja mamy jeszcze wiele do zrobienia. Chcąc minimalizować nasz wpływ na środowisko, pracujemy nad obniżaniem śladu węglowego nie tylko samej organizacji, ale także produktów naszej marki. W roku 2021 przeanalizowaliśmy zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi ślad węglowy organizacji oraz dwóch typów autobusów – elektrycznego i hybrydowego. Na podstawie wyników analiz podejmujemy zaś odpowiednie działania, o których szerzej przeczytacie Państwo w niniejszym Raporcie.

Wierzymy, że poprzez wszystkie te starania aktywnie wspieramy zeroemisyjną transformację transportu zbiorowego, która jest podstawą wizji zrównoważonych miast. Cieszymy się, że wizję tę z roku na rok podziela coraz więcej miast, które wybierają Solaris jako partnera w swojej drodze ku zeroemisyjnej przyszłości. Dzięki temu w ubiegłym roku kolejny raz potwierdziliśmy pozycję lidera elektromobilności w transporcie publicznym z udziałem w rynku na poziomie ponad 15%.

Zeroemisyjność w transporcie publicznym to nasz cel numer 1, ale nie jedyny. W obszarze społecznym poświęcamy się edukacji najmłodszych pokoleń i promujemy wśród nich ideę transportu publicznego jako fundamentu zrównoważonych miast. W poprzednim roku przygotowaliśmy w tym celu m.in. akcję edukacyjną MiastoMisja Solaris skierowaną do uczniów klas 1-3 szkół podstawowych z terenu Poznania i powiatu poznańskiego, mającą na celu zwiększanie świadomości ekologicznej wśród dzieci i zachęcanie ich do korzystania z komunikacji publicznej.

Wierzymy, że sukces osiągniemy tylko wtedy, gdy będziemy obdarzeni zaufaniem naszych pracowniczek i pracowników. To dzięki nim możemy być dumni z nowoczesnych i przełomowych produktów. W kolejnych latach będziemy więc przede wszystkim sprzyjać rozwojowi indywidualnych talentów i kompetencji członków naszej załogi, a także wzmacniać efektywną pracę zespołową, która jest podstawą silnych i trwałych relacji z klientami. Chcemy być także pracodawcą pierwszego wyboru dla osób, które pragną się rozwijać, a jednocześnie poszukują stabilnego i innowacyjnego miejsca pracy.

Jestem przekonany, że dotychczasowe i przyszłe działania w obszarze zrównoważonego rozwoju ugruntują naszą pozycję lidera rynku, a także wzmocnią Solarisa jako firmę nowoczesną, odpowiedzialną i otwartą na dialog.

Wszystkich Państwa zapraszam do lektury Raportu, który w ustrukturyzowany i przekrojowy sposób prezentuje podjęte przez nas działania w zakresie zrównoważonego rozwoju w 2021 roku.

Z wyrazami szacunku

Javier Calleja

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

O firmie

Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

[101-1] [102-1] [102-2]

Każdego dnia wpływamy na jakość komunikacji miejskiej, a nasze autobusy wożą pasażerów w setkach miast w całej Europie. Dostarczyliśmy już ponad **21 000 autobusów do 750 miast w 32 państwach.**

Jesteśmy **największym producentem** autobusów bezemisyjnych w Europie kontynentalnej.

Posiadamy **najszersze elektryczne portfolio na rynku** europejskim i cały czas je rozwijamy.

W 2021 roku dostarczyliśmy do **45 europejskich miast***.

346
elektrobusów

119
trolejbusów

54
autobusy wodorowe

Wierzymy, że elektryczny transport publiczny to **klucz do zrównoważonej mobilności** w miastach.

*Wartości skonsolidowane dla Grupy Solaris.

2021 rok w skrócie

[102-7]

Lider rynku autobusów elektrycznych

1492 autobusy dostarczyliśmy w roku 2021 do europejskich przewoźników, co wygenerowało przychody operacyjne na poziomie ponad **3,3 miliarda PLN***

41% z nich posiada **napędy alternatywne****

35% z nich nie emituje żadnych spalin w miejscu użytkowania

Jesteśmy liderem sprzedaży autobusów bezemisyjnych w Europie kontynentalnej z udziałem na poziomie ponad **15%**

Jesteśmy **największym w historii dostawcą elektrycznych autobusów** spośród wszystkich producentów w Europie kontynentalnej

Stawiamy na zrównoważony rozwój

Przeprowadziliśmy **analizę cyklu życia LCA** dwóch typów autobusów: elektrycznego 18-metrowego i hybrydowego 12-metrowego w celu poznania ich profilu środowiskowego oraz zdefiniowania działań w kierunku minimalizacji negatywnego wpływu środowiskowego

Podjęliśmy **dialog z dostawcami bateryjnymi**, aby wspólnie zapewniać odpowiedzialny łańcuch dostaw baterii

Zdefiniowaliśmy wymagania dla dostawców baterii, by zapewnić **należytą staranność w łańcuchu wartości baterii** w obszarach obarczonych największym ryzykiem nadużyć związanych z wydobywaniem surowców z obszarów konfliktowych, pracą dzieci, prawami człowieka, warunkami pracy

Oceniliśmy nasz ślad węglowy w Zakresie 1 (emisje organizacji), 2 (emisje pośrednie) oraz 3 (emisje pośrednie poza kontrolą organizacji), by właściwie określić nasze działania w drodze do dekarbonizacji łańcucha wartości

Rozpoczęliśmy prace nad zbudowaniem **strategii zrównoważonego rozwoju**

Sukces Solarisa to ludzie

Zatrudniamy **prawie 2700 osób globalnie**

W 2021 roku zatrudniliśmy o **10% więcej kobiet** niż w roku poprzednim

Liczba godzin szkoleniowych przypadająca na 1 pracownika w 2021 roku **wzrosła ponad dwukrotnie**

*Wartości skonsolidowane dla Grupy Solaris.
** Napędy alternatywne – autobusy o napędach elektrycznych, wodorowych, hybrydowych oraz trolejbusy

Sprzedaż

[102-6] [102-7]

1492
autobusy i trolejbusy dostarczyliśmy do naszych klientów w 2021 roku

Największe kontrakty zawarte w 2021:

250 autobusów gazowych
Madryt, Hiszpania

161 autobusów hybrydowych
Namur, Belgia

100 autobusów gazowych
Tallinn, Estonia

50 trolejbusów
Mediolan, Włochy

48 trolejbusów
Budapeszt, Węgry

Największe rynki w 2021 roku

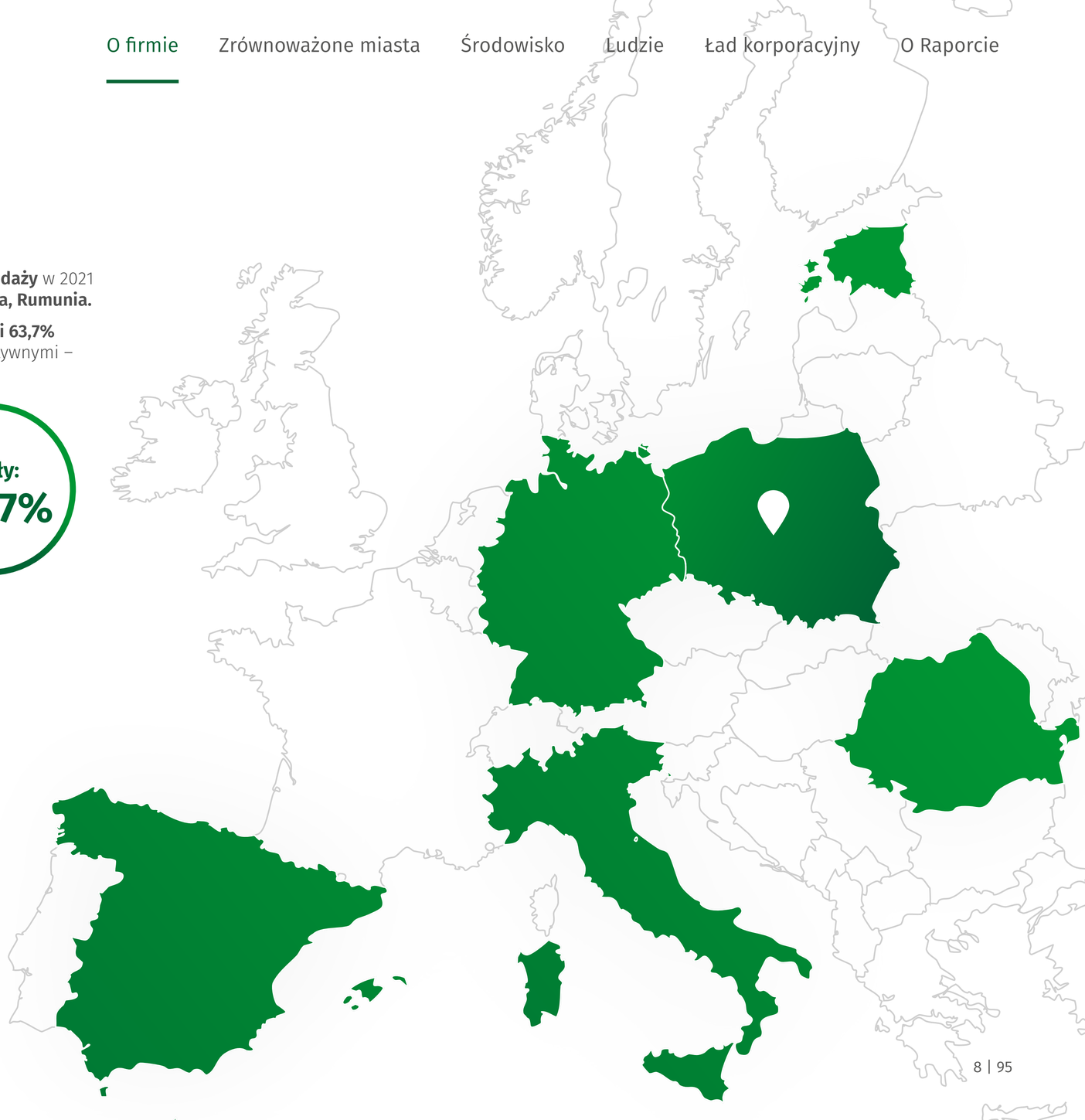
- **6 dominujących rynków pod względem sprzedaży** w 2021 to: **Polska, Niemcy, Estonia, Włochy, Hiszpania, Rumunia.**
- **Największym rynkiem jest Polska z udziałami 63,7%** (393 autobusy, w tym 207 z napędami alternatywnymi – hybrydowe, elektryczne, trolejbusy)

Polska

393 autobusy

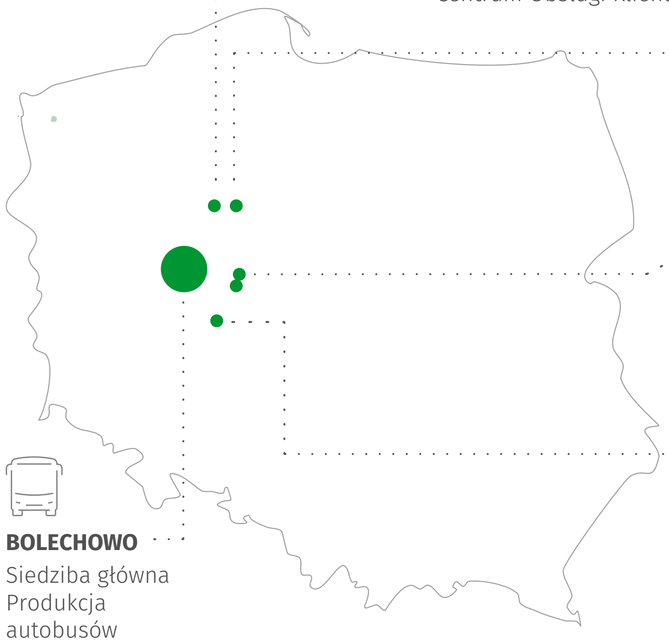
207 autobusów z napędami alternatywnymi:
– hybrydowe
– elektryczne
– trolejbusy

Udziały: 63,7%



6 zakładów w Polsce

[102-7] [102-4] [102-3]



Murowana Goślina
Centralny warsztat
Centrum Obsługi Klienta

Jasin
Centrum logistyczne
Solaris Logistics Center

Środa Wlkp., Kijewo
Produkcja stalowych szkieletów autobusowych

Poznań
Produkcja podzespołów autobusowych

BOLECHOWO
Siedziba główna
Produkcja autobusów

Sieć serwisowa w całej Europie

Posiadamy rozbudowaną sieć serwisową w całej Europie, w tym **22 magazyny na całym świecie.**

Międzynarodowa firma

[102-45]

Na koniec 2021 roku Grupę Solaris tworzyło 17 spółek: spółka matka, mająca swoją siedzibę w Polsce, i 16 spółek córek zlokalizowanych w innych krajach Europy.

Dzięki naszej międzynarodowej obecności jesteśmy blisko naszych klientów. To pozwala nam rozumieć i odpowiadać na potrzeby miast – zgodnie z ich indywidualną specyfiką.

Zebrane z międzynarodowych rynków informacje są także podstawą do tworzenia w Solarisie innowacyjnych rozwiązań. Jednocześnie każda ze spółek w Grupie odpowiada m.in. za rozwój i realizację współpracy z klientami w poszczególnych krajach Europy kontynentalnej, analizowanie lokalnych trendów rynkowych oraz kształtowanie wizerunku marki Solaris. Produkcja naszych pojazdów zlokalizowana jest w Polsce.

W 2021 roku utworzyliśmy nowe spółki córki w Belgii i Holandii.

Struktura organizacyjna

[102-5]

RADA NADZORCZA

Josu Imaz
Przewodniczący Rady Nadzorczej

Javier Iriarte
Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

Janusz Reiter
Członek Rady Nadzorczej

ZARZĄD

Javier Calleja
Prezes Zarządu

Petros Spinaris
Członek Zarządu
Sprzedaż, Marketing i Customer Service

Paweł Hajduk
Członek Zarządu
Finanse, Zakupy

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

Patryk Kawa
Członek Zarządu
Human Resources, BHP i ESG

Solaris Bus & Coach sp. z o.o. jest częścią Grupy CAF, hiszpańskiego dostawcy pojazdów szynowych posiadającego ponad 100-letnią historię. Obecnie znaczącymi akcjonariuszami są Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. (72,34%) oraz Openaco Trading Co. Ltd (24,99%).

Swoim bogatym portfolio odpowiadamy na różnorodne potrzeby klientów

[102-2]

Rodzaje napędów w autobusach Solaris

- elektryczny
- wodorowy
- trolejbus
- hybrydowy
- CNG
- spalinowy (silnik Euro 6)

Komfortowa podróż

- bezpieczeństwo i ergonomia podróży
- dostępność dla wszystkich
- nowoczesne, jasne wnętrze
- udogodnienia i innowacje

Wielkomiejski, wyrazisty design

Nowoczesny design i wysoka estetyka wykończenia mają przyciągać uwagę pasażerów i zachęcać ich do korzystania z komunikacji miejskiej.

Autobusy do zadań specjalnych

- mobilne stacje poboru krwi
- mobilne studia filmowe
- autobusy szkolne
- autobusy lotniskowe

Przyszłość jest zeroemisyjna

[102-2]

Transport publiczny stanowi fundament zrównoważonych miast, a innowacje w transporcie otwierają nowe możliwości rozwoju

cicha praca silnika | **zero emisji** | **komfortowa miejska podróż**

Wierzymy, że do e-mobilności mogą prowadzić różne drogi, dlatego inwestujemy w różne bezemisyjne technologie:

- **Miejskie autobusy elektryczne**
- **Międzymiastowe autobusy elektryczne**
- **Autobusy wodorowe**
- **Trolejbusy**

Oferujemy **szerokie możliwości wyposażenia** w zakresie baterii, napędów, sposobów ładowania.

Zwiększamy bezpieczeństwo podróży — innowacyjne asystenckie systemy wsparcia kierowcy.

Opracowaliśmy pakiet wsparcia rozwoju elektrycznego transportu, dzięki któremu wspieramy zieloną zmianę transportu publicznego w Europie:

- **WSPARCIE I DORADZTWO**
  w procesie przechodzenia na bezemisyjny transport publiczny
- **INFRASTRUKTURA ŁADOWANIA**
  doradztwo, realizacja projektu, wdrożenie
- **AUTOBUS ELEKTRYCZNY**
  w pełni dostosowany do potrzeb klienta
- **eSCONNECT**
  nowoczesna aplikacja do mobilnego zarządzania flotą
- **WSPARCIE POSPRZEDAŻOWE**
  dedykowana struktura dla napędów alternatywnych

Stabilna sytuacja finansowa, stabilny rozwój

Przychody ze sprzedaży

Grupa Solaris

3290 mln PLN (2021)

3236 mln PLN (2020)

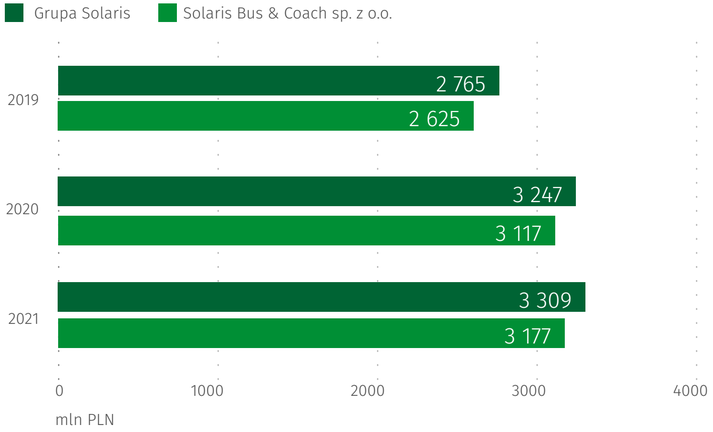
Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

3163 mln PLN (2021)

3080 mln PLN (2020)

[201-1]

Przychody z działalności operacyjnej w latach 2019-2021



Zadłużenie długoterminowe i kapitał własny

	Grupa Solaris		Solaris Bus & Coach sp. z o.o.	
	2021	2020	2021	2020
	mPLN	mPLN	mPLN	mPLN
Zadłużenie długoterminowe + kapitał własny	1 290	1 180	1 233	1 131
Suma aktywów	**2 705**	**2 676**	**2 424**	**2 507**

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona w latach 2020-2021

	Grupa Solaris				Solaris Bus & Coach sp. z o.o.			
	2021		2020		2021		2020	
	mPLN	w %	mPLN	w %	mPLN	w %	mPLN	w %
Wartość ekonomiczna wytworzona								
Przychody z działalności operacyjnej	3 309	99,8%	3 247	99,9%	3 177	99,7%	3 117	99,9%
Przychody finansowe	5	0,2%	2	0,1%	11	0,3%	4	0,1%
Przychody razem	**3 314**	**100,0%**	**3 250**	**100,0%**	**3 187**	**100,0%**	**3 121**	**100,0%**
Koszty zakupu materiałów	2 108	63,6%	2 094	64,4%	2 087	65,5%	2 090	67,0%
Pozostałe wydatki	549	16,6%	526	16,2%	542	17,0%	485	15,5%
Płatności z góry	**2 657**	**80,2%**	**2 620**	**80,6%**	**2 629**	**82,5%**	**2 575**	**82,5%**
Wartość ekonomiczna brutto	657	19,8%	630	19,4%	558	17,5%	546	17,5%
Amortyzacja	84	2,5%	79	2,4%	74	2,3%	69	2,2%
Wartość ekonomiczna netto	**573**	**17,3%**	**551**	**17,0%**	**484**	**15,2%**	**477**	**15,3%**
Wartość ekonomiczna dystrybuowana								
do pracowników (wynagrodzenia, świadczenia)	351	61,3%	330	59,8%	282	58,3%	270	56,5%
do podmiotów finansujących (koszty finansowania)	50	8,7%	54	9,8%	49	10,1%	51	10,7%
do sektora publicznego (podatki i opłaty)*	37	6,5%	54	9,8%	31	6,5%	48	10,0%
do spółki (zysk alokowany na kapitał zapasowy/rezerwowy)	134	23,5%	114	20,6%	122	25,2%	109	22,7%
Wartość ekonomiczna netto	**573**	**100,0%**	**551**	**100,0%**	**484**	**100,0%**	**477**	**100,0%**

* Wartość ekonomiczna dystrybuowana do sektora publicznego nie obejmuje podatku VAT. Zaprezentowane dane finansowe są zgodne ze Skonsolidowanym Sprawozdaniem Finansowym za rok obrotowy kończący się 31.12.2021 roku.

Silne relacje z interesariuszami

[102-40] [101-42] [102-43] [102-44] [102-47]

Nasi interesariusze

Mapę interesariuszy, którzy mają najbardziej strategiczne znaczenie dla działalności firmy, opracowaliśmy w 2020 roku. W ramach tego działania przeprowadziliśmy pogłębiony proces identyfikowania i mapowania interesariuszy, określiliśmy ich grupy, a następnie oceniliśmy stopień wzajemnego wpływu interesariuszy i naszej firmy.

- Konsumenci
- Pracownicy
- Klienci
- Dostawcy
- Administracja publiczna
- Media
- Samorząd lokalny
- Społeczność lokalna
- Organizacje branżowe
- Instytucje naukowe i uczelnie
- Organizacje społeczne

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

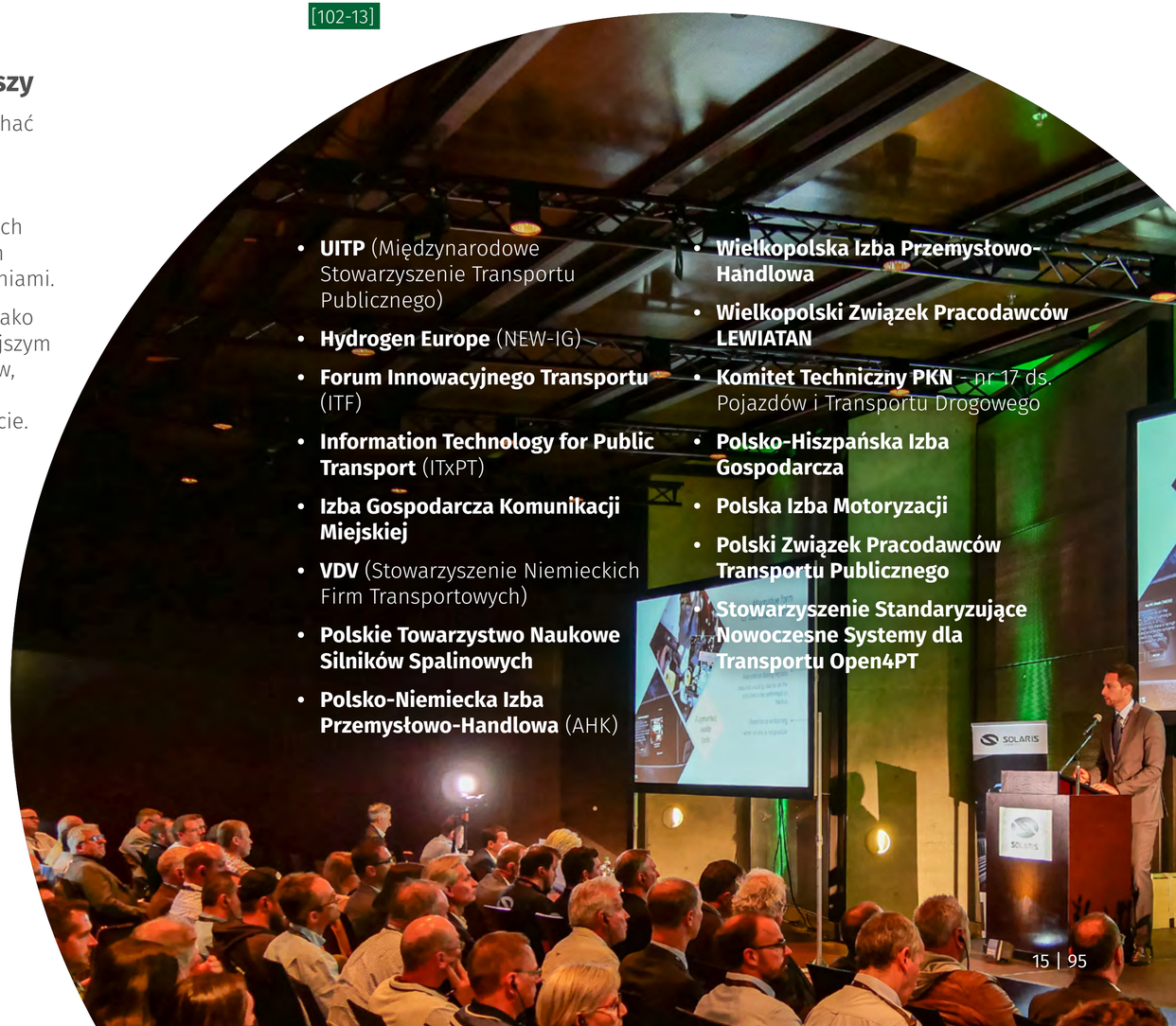
Co jest ważne dla interesariuszy

Dokładamy wszelkich starań, by wysłuchać głosów naszych interesariuszy. Podczas przygotowywania niniejszego raportu przeprowadziliśmy analizę istotności, która wskazała najważniejsze dla naszych interesariuszy tematy oraz pokazała ich oczekiwania związane z naszymi działaniami.

Tematy wskazane przez interesariuszy jako najistotniejsze, zostały zawarte w niniejszym Raporcie. Poza identyfikacją wskaźników, badanie wskazało szereg pytań, które w dużej części zostały pokryte w Raporcie.

Organizacje, do których należymy

[102-13]



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

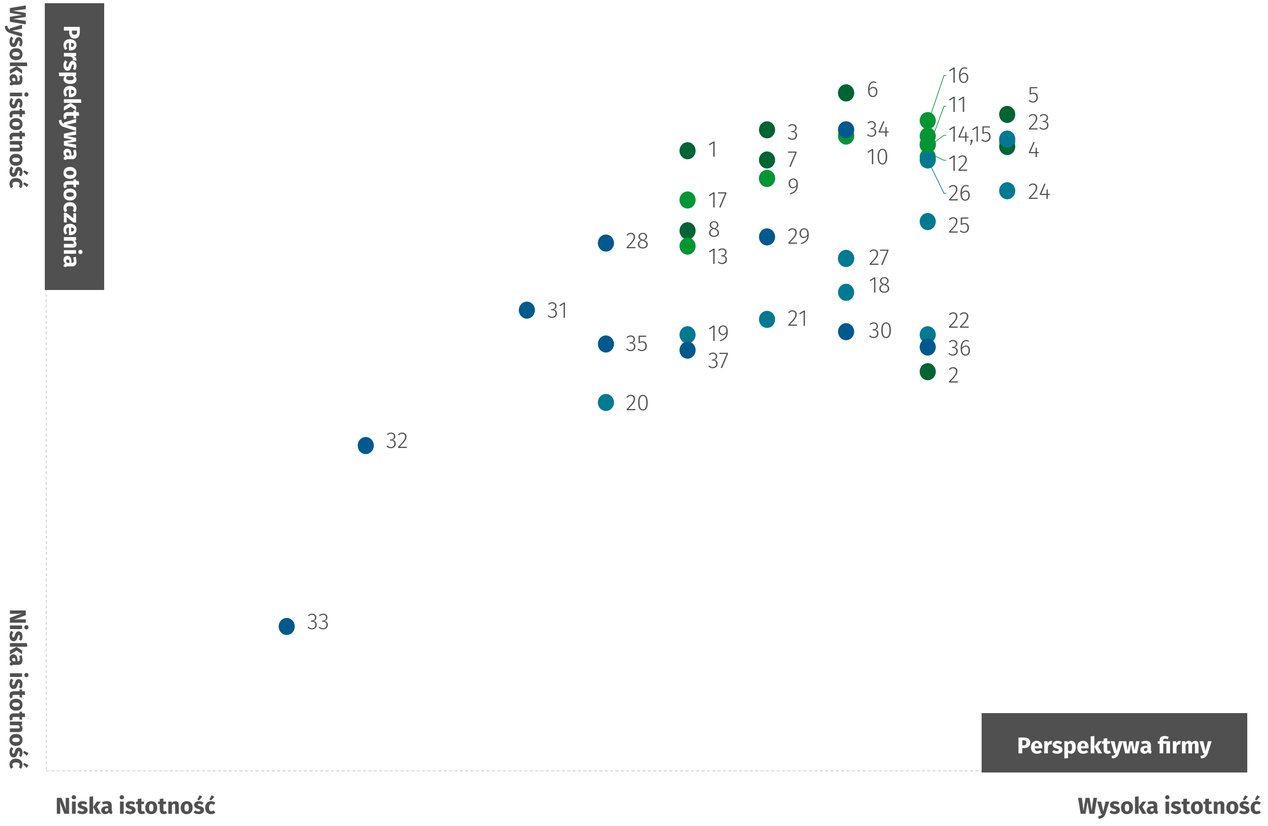
Mapa z analizą istotności

[102-47]

Analiza istotności skierowana było zarówno do interesariuszy wewnętrznych oraz zewnętrznych i składała się z dwóch części.

1. Ankieta skierowana do zidentyfikowanych interesariuszy wewnętrznych oraz zewnętrznych

2. Wywiady pogłębione z wybranymi interesariuszami



Biznes

1. Wyniki finansowe (przychody, koszty)
2. Zarządzanie tematem podatków, płacenie podatków
3. Zachowanie poufności w relacjach z klientami. Działania zapobiegające utracie danych
4. Zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych
5. Aktywności podejmowane przez firmę w celu eliminacji przypadków korupcji.
6. Zapobieganie powstawaniu niezgodności z prawem i regulacjami (w tym dotyczącymi dostaw i użytkowania produktów oraz usług)
7. Rzetelna komunikacja marketingowa, etyczny marketing i sprzedaż
8. Współpraca z lokalnymi dostawcami

Środowisko

9. Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały
10. Minimalizacja ilości produkowanych odpadów i recykling
11. Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii
12. Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody
13. Wpływ na różnorodnosć biologiczną
14. Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania
15. Wpływ spółki na klimat i działania zapobiegające zmianom klimatycznym
16. Zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie nadużyciom, łamaniu prawa i regulacji dot. ochrony środowiska
17. Ocena dostawców pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych

Pracownicy

18. Zatrudnienie w firmie: nowi pracownicy, wynagrodzenia, rotacja, benefity
19. Wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych oraz minimalne okresy wypowiedzenia
20. Zobowiązania emerytalne wobec pracowników
21. Wynagrodzenie pracowników najniższego szczebla (w stosunku do płacy minimalnej)
22. Zatrudnienie pracowników z lokalnego rynku pracy
23. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
24. Szkolenia i edukacja pracowników, wspieranie rozwoju kariery
25. Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk, równe wynagrodzenie mężczyzn i kobiet
26. Ograniczanie potencjalnych przypadków dyskryminacji
27. Zapobieganie naruszeniom korzystania przez pracowników z prawa do zrzeszania się i sporów zbiorowych

Aspekty społeczne

28. Ocena okresowa firmy pod kątem przestrzegania praw człowieka, szkolenia dla pracowników nt. praw człowieka
29. Wkład firmy w świadczenie usług dla społeczeństwa, rozwój infrastruktury, rozwój lokalnego rynku
30. Angażowanie społeczności lokalnej w działania społeczne prowadzone przez firmę
31. Ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia, kwestii społecznych i poszanowania praw człowieka
32. Działalność sponsoringowa
33. Udzielanie bezpośredniego i pośredniego wsparcia politycznego
34. Zdrowie i bezpieczeństwo klientów użytkujących produkty lub korzystających z usług
35. Szkolenia związane z prawami człowieka dla pracowników ochrony
36. Inicjatywy pracownicze i wolontariat
37. Działalność charytatywna

Główne formy i narzędzia komunikacji z interesariuszami

[102-43]

Chcemy, aby informacje o naszych działaniach były łatwo dostępne dla wszystkich naszych interesariuszy, dlatego dbamy o wysoką jakość i odpowiednią częstotliwość informacji zamieszczanych na naszych stronach internetowych i w mediach społecznościowych.

Do poszczególnych grup interesariuszy kierujemy także indywidualne, dopasowane do nich kanały komunikowania się.

- Strony internetowe firmy w różnych wersjach językowych adresowane do klientów i konsumentów
- Media społecznościowe – Facebook, LinkedIn, Instagram, YouTube
- Strona internetowa Grupy CAF
- Czasopismo dla klientów „Magazyn Solaris", wydawane od 2008 roku
- Serwisy internetowe firmy, portal dla klientów części zamiennych Magbus

- Konferencje prasowe i relacje z mediami
- Branżowe wydarzenia promujące e-mobilność – dla mediów oraz dla klientów
- Konferencje dla klientów „Solarisposium" oraz „#SolarisTalks"
- Imprezy z okazji premier pojazdów
- Udział w targach branżowych

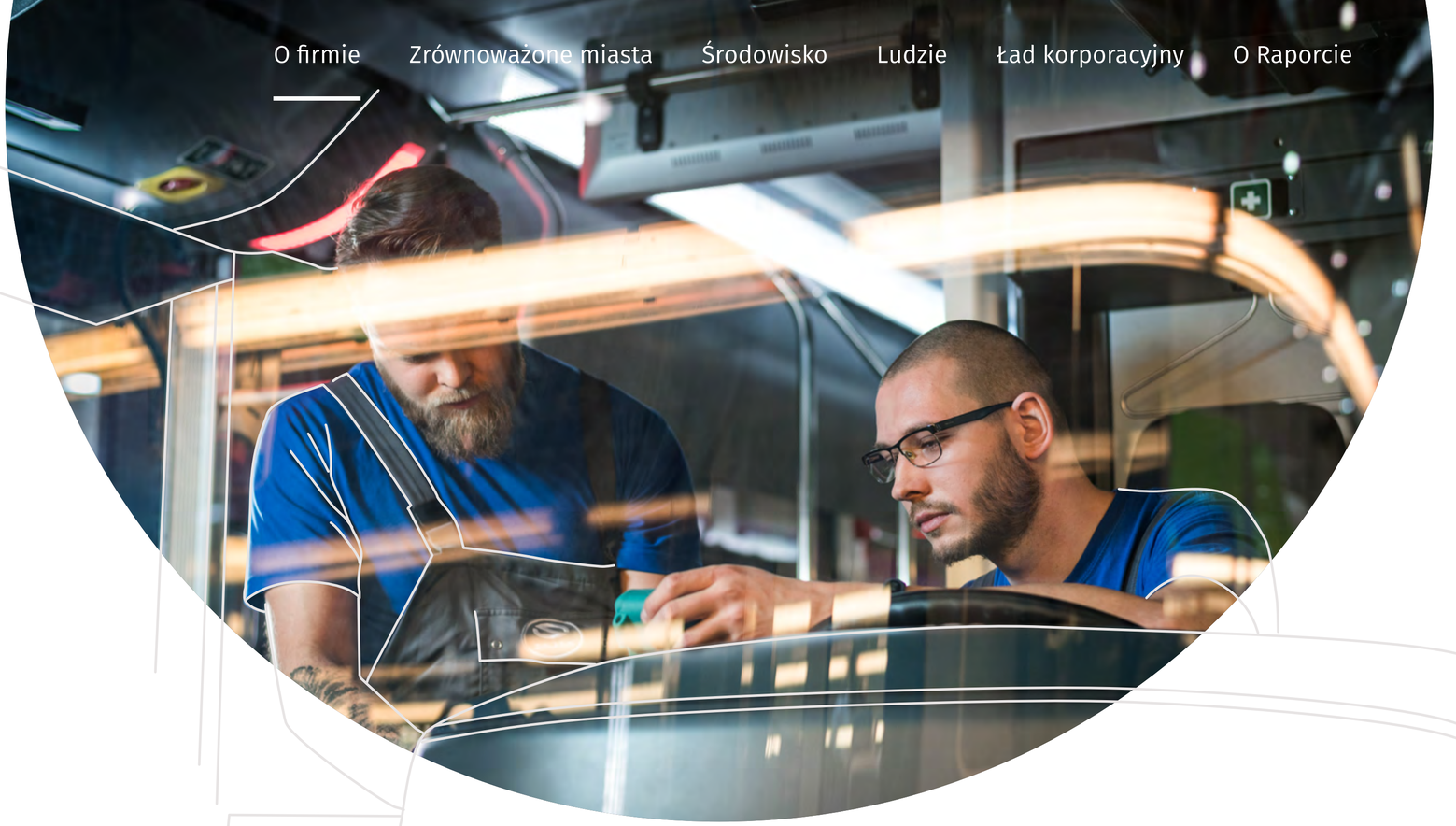
- Cykliczne badania satysfakcji klienta, analiza czynnika NPS
- Raporty klientów po testowaniu autobusów demonstracyjnych

- Narzędzia komunikacji wewnętrznej
- Spotkania ze Związkami Zawodowymi
- Spotkania solarisowego Klubu Seniora

- Programy edukacji dualnej
- Kampania społeczna MiastoMisja kierowana do społeczności lokalnej

- Prace Komisji BHP

- Kanał dla sygnalistów



Nasze wartości

[102-16]

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

ASPIRACJA

Zmieniamy oblicze transportu publicznego.

MOTYWACJA

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

Zorientowanie na klienta

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

Innowacyjność

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

Dalekowzroczność

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

Skuteczność

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

Współpraca

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

Zrównoważone miasta

Mamy realny wpływ

Jesteśmy świadomi wyzwań związanych z rosnącą urbanizacją oraz jej wpływem na ludzi i środowisko naturalne. Jakość powietrza i poziom hałasu, bezpieczeństwo na drogach, dostęp osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem do usług transportowych, zdrowie psychiczne mieszkanek i mieszkańców, rozlewanie się miast (eksurbanizacja, ang. urban sprawl) – to tylko niektóre z nich.

Jednocześnie wierzymy, że **to właśnie miasta odegrają kluczową rolę w realizacji wizji zrównoważonego rozwoju** i widzimy w tym procesie swój realny wpływ. Wspieramy ideę dobrze skomunikowanego miasta, które może stać się narzędziem poprawy jakości życia. Czysty, bezpieczny i dostępny transport publiczny jest dla tej wizji kluczowy.

Jesteśmy przekonani, że **na wyzwania, jakie stawia rosnąca urbanizacja, może odpowiadać elektromobilność.** Czysty, cichy i bezpieczny transport publiczny oznacza zdrowsze i bardziej przyjazne do życia miasto. To także mniejsze emisje szkodliwych substancji, a tym samym mniejsze zagrożenia dla przyszłych pokoleń i środowiska naturalnego.

Nasza wizja zrównoważonych miast

Nowoczesne miasta są przyjazne dla ludzi i dla środowiska. W takich miastach szeroko dostępny, bezpieczny i komfortowy transport publiczny jest centrum, wokół którego rozwijają się różnorodne rozwiązania zrównoważonej mobilności. Miasto przyszłości to przestrzeń zaawansowanego postępu społecznego, napędzanego zieloną energią. To także miejsce rewitalizacji przyrodniczej, ekologicznej i środowiskowej.

„Na wyzwania, jakie stawia rosnąca urbanizacja, może odpowiadać elektromobilność.

Wspieramy Cele Zrównoważonego Rozwoju

Z pełną odpowiedzialnością traktujemy zadania, jakie przed biznesem stawiają Europejski Zielony Ład czy regulacje w sprawie finansowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego (taksonomia UE), oraz wyzwania związane z Celami Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (SDGs). **Realizując strategię firmy, wdrażamy innowacje i podejmujemy inicjatywy, które wspierają urzeczywistnienie się wizji miast zrównoważonych,** zgodnie ze wskazanymi regulacjami. W szczególności deklarujemy aktywną realizację czterech Celów Zrównoważonego Rozwoju, związanych bezpośrednio z naszą działalnością:

Cel nr 7: Czysta i dostępna energia

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

Nasze działania:

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

Cel 9 Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

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

Nasze działania:

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

Cel nr 11: Zrównoważone miasta i społeczności

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

Nasze działania:

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

Cel nr 13: Działania w dziedzinie klimatu

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

Nasze działania:

- Prowadzimy dialog z naszym dostawcami, aby wspólnie zapewniać odpowiedzialny łańcuch dostaw baterii.
- Zdefiniowaliśmy wymagania dla dostawców baterii, by zapewnić należytą staranność w łańcuchu wartości.
- Dostarczamy do miast pojazdy nisko- i bezemisyjne, wśród klientów promujemy najbardziej ekologiczne rozwiązania
- Inwestujemy w energooszczędne rozwiązania w procesach produkcyjnych, chcąc zredukować zużycie energii i emisje powstałe w wyniku naszej działalności.
- Badamy wpływ naszych produktów na środowisko naturalne w całym cyklu życia.
- Nieustannie pracujemy nad zwiększeniem efektywności energetycznej naszych pojazdów.
- Projektowane i produkowane przez nas pojazdy przyczyniają się do redukcji emisji szkodliwych substancji w miastach i tym samym ograniczają negatywny wpływ transportu na klimat.

Zespół ESG

By odpowiednio zarządzać wyzwaniami środowiskowymi, społecznymi, a także w zakresie ładu korporacyjnego, w strukturze Solarisa utworzono zespół ESG. Jego zadaniem jest podejmowanie, koordynowanie oraz raportowanie inicjatyw wspierających realizację obranych przez firmę celów w obszarze ESG.

Miasta potrzebują synergii

Już dzisiaj na obszarach miejskich mieszka ponad połowa całej ludności Ziemi. W Europie jest to już blisko dwie trzecie ludności. Według prognoz w najbliższych latach odsetek osób zamieszkujących aglomeracje miejskie będzie systematycznie rosnąć. Możemy przy tym obserwować takie zjawiska, jak np. intensywny rozrost aglomeracji i tzw. niekontrolowane rozlewanie się miast. Wszystko to powoduje, że tempo wzrostu nasycenia prywatnymi pojazdami jest niezwykle szybkie. W konsekwencji zalew aut na obszarach zurbanizowanych generuje problemy z przepustowością arterii komunikacyjnych, a także wpływa na jakość życia mieszkanek i mieszkańców oraz stan środowiska naturalnego. Z drugiej strony osoby żyjące na obszarach o mniejszym zagęszczeniu siedlisk ludzkich często dotyka problem wykluczenia komunikacyjnego, który ma niezwykle negatywne skutki społeczne.

Ograniczenie natężenia ruchu samochodowego w miastach i na terenach podmiejskich jest niezbędne, aby efektywnie wdrażać ideę zrównoważonych miast. W tym celu konieczna jest spójna wizja dwóch składowych: rozwiązań przestrzennych dla obszarów zurbanizowanych i planowanych do zurbanizowania oraz realizacji wewnątrz nich transportu zbiorowego, skomunikowanego ze środkami mikromobilności.

Transport zbiorowy powinien być już nie tylko ekologiczny, nowoczesny, dostępny i bezpieczny. By mógł efektywnie spełniać swoje funkcje i realizować zakładane cele, powinien stanowić komplementarną część systemu transportowego, funkcjonującego w ramach całych obszarów. System taki musi łączyć sieć nisko- i zeroemisyjnych autobusów z siecią pociągów, metrem oraz usługami współdzielenia samochodów (ang. carsharing), ale także rowerów czy hulajnóg. **Dzięki temu skutecznie zachęci ludzi do rezygnacji z podróży samochodami na rzecz korzystania z komunikacji zbiorowej i współdzielonej.** Ponadto zapewni minimalizację przestojów w trakcie zmiany środka transportu. Tak funkcjonujący system transportowy to korzyści dla ludzi i środowiska naturalnego.

Przodujemy w elektromobilności w Europie

Jesteśmy liderem zrównoważonej mobilności w Europie. Cel ten realizujemy konsekwentnie od lat. W 2021 roku pojazdy z napędami alternatywnymi stanowiły aż 41% naszej produkcji.

W 2021 roku **nasz udział w rynku autobusów zeroemisyjnych (z napędem elektrycznym i wodorowym) w Europie osiągnął poziom 15,1%*,** co zapewniło naszej firmie pierwszą pozycję w sprzedaży tej kategorii pojazdów. Co więcej, **Solaris pozostaje liderem sprzedaży autobusów bateryjnych i wodorowych w całej minionej dekadzie, w latach 2012-2021,** kiedy udział ten wyniósł 15,5%*. Z dumą możemy więc mówić, że mamy znaczący wkład w ekologiczną transformację transportu publicznego w Europie.

Pojazdy elektryczne nie emitują żadnych zanieczyszczeń w miejscu użytkowania, zapewniają komfort jazdy, a przez niski poziom generowanego hałasu – zwiększają jakość życia w mieście. Ich wprowadzanie na ulice miast znacznie ogranicza zanieczyszczenie środowiska.

Jesteśmy liderem zrównoważonej mobilności

Nr 1 na rynku autobusów zeroemisyjnych w Europie w 2021 roku*

Udziały:
15,1%

Pojazdy elektryczne nie emitują żadnych zanieczyszczeń w miejscu użytkowania, zapewniają komfort jazdy, a przez niski poziom generowanego hałasu – zwiększają jakość życia w mieście.

Ich wprowadzanie na ulice miast znacznie ogranicza zanieczyszczenie środowiska.

*Europejski rynek z wyłączeniem Wielkiej Brytanii i Irlandii.
Źródło: CME Solutions, Chatrou.

Niejedno imię elektromobilności

[102-2]

Wierzymy, że tak jak różne są miasta, tak nie ma jednej odpowiedzi na wyzwania ekologicznego transportu publicznego. **Wszystkie drogi „elektryczne" są słuszne** – zarówno autobusy bateryjne, trolejbusy, jak i modele napędzane wodorem.

Ponad 20 lat doświadczenia zaowocowało rozbudowanym portfolio autobusów elektrycznych i wodorowych. Kształtowaliśmy je, aby dostosować się do potrzeb różnych miast i klientów i tym samym umożliwić im sprawną transformację. Wypracowane know-how pozwala nam dostarczać rozwiązania niezależnie od długości i szerokości geograficznej, stref klimatycznych i temperatur czy warunków ruchu drogowego. Jesteśmy w stanie sprostać potrzebom transportowym operatorów w gęstych, dynamicznych metropoliach, jak i w małych miejscowościach. Oferujemy również autobusy elektryczne, które mogą wozić pasażerów w przestrzeniach podmiejskich.

ZERO EMISJI

Autobusy elektryczne

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

Autobusy wodorowe

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

Trolejbusy

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

Poszukujemy nowych możliwości

Innowacyjność w obszarze zrównoważonego transportu zbiorowego to jedna z kluczowych wartości firmy Solaris i podstawa naszej przewagi konkurencyjnej, dlatego od zawsze inwestujemy znaczne środki własne w badania i rozwój oraz angażujemy duży zespół pracowniczek i pracowników w tym obszarze. Nasze biuro techniczne tworzy ok. 200 pracowniczek i pracowników.

W branży nowych technologii dynamiczny rozwój jest wpisany w codzienne działania. Zespół specjalistek i specjalistów Biura Rozwoju dokłada wszelkich starań, aby oferować naszym klientom najlepsze dostępne rozwiązania. Wieloletnia intensywna praca z najnowocześniejszymi rozwiązaniami z zakresu technologii bezemisyjnych w transporcie zbiorowym pozwala nam z zaangażowaniem rozwijać nasze produkty.

Rozwój technologiczny w naszej branży jest szczególnie widoczny w obszarze baterii. Dążąc do uzyskiwania najwyższych parametrów i zasięgów naszych pojazdów, sukcesywnie pracujemy nad zwiększaniem wartości energii nominalnej w bateriach o tej samej masie. W okresie od 2014 do 2021 roku zwiększyliśmy parametr gęstości energii na 1 kg baterii typu High Energy aż o 82%. Porównując osiągi tylko z zeszłego roku, wskaźnik ten wzrósł o 5 p.p. – z 77% w 2020 roku do 82% w 2021 roku. **Oznacza to znacznie większe zasięgi pojazdu, przy zachowaniu tej samej masy baterii, co przekłada się na zwiększoną efektywność energetyczną autobusu elektrycznego.**

W związku z zaplanowaną na jesień 2022 roku **premierą przegubowego autobusu wodorowego,** znaczna część działań Biura Rozwoju firmy Solaris w 2021 roku została skoncentrowana na pracach konstrukcyjnych nowego modelu. Doświadczenie zdobyte przy projektowaniu naszego pierwszego autobusu wodorowego Urbino 12 hydrogen umożliwiło wdrożenie kolejnych udoskonaleń w nowej, przegubowej wersji pojazdu. Działania Biura Rozwoju w 2021 roku skupiły się również na optymalizacji pracy ogniwa wodorowego na autobusie 12-metrowym, szczególnie pod kątem jego efektywności i wydajności.

Aby wspierać przewoźników zainteresowanych transformacją transportu, w 2021 roku przeprowadziliśmy 700 studiów wykonalności. Informacje potrzebne do tego typu symulacji obejmują między innymi klimat, topografię, wymagania przewoźnika, a także trasy autobusów, tak, aby jak najbardziej precyzyjnie dobrać najlepsze rozwiązania techniczne. Celem tych badań jest dostarczenie danych udoskonalenia parametrów autobusów elektrycznych, co skutkuje dalszą poprawą efektywności energetycznej.

Nasze biuro techniczne tworzy ok. 200 pracowniczek i pracowników.

o 82%
wzrost gęstości energii baterii w latach 2014-2021

=

wzrost zasięgu pojazdu i wzrost efektywności energetycznej autobusu, przy zachowaniu tej samej masy baterii

Innowacyjność w obszarze zrównoważonego transportu zbiorowego to jedna z kluczowych wartości firmy Solaris i podstawa naszej przewagi konkurencyjnej.

Inwestujemy w przyszłość

[203-1]

Charging Park

Budujemy Charging Park – jedną z najnowocześniejszych w Europie stacji ładowania pojazdów. Inwestycja we własny Charging Park, czyli jedno centralne miejsce ładowania autobusów elektrycznych, to naturalny krok związany z dynamicznym rozwojem bezemisyjnej oferty Solarisa. Nowa przestrzeń jest miejscem, gdzie odbywają się testy nowych technologii i funkcjonalności, procesy ładowania i rozładowywania baterii oraz prezentacje nowatorskich rozwiązań wśród klientów. Stacja wspiera funkcjonalność V2G (Vehicle-to-Grid), czyli dwukierunkowego przepływu energii między pojazdem a siecią elektroenergetyczną. Dzięki niej możliwe jest rozładowywanie autobusów w celach testowych oraz wykorzystywanie pojazdów jako mobilnych magazynów energii.

Obsługa serwisowa w rozszerzonej rzeczywistości

W 2021 roku kontynuowaliśmy prace nad wdrożeniem innowacyjnego systemu, który wykorzystuje rozszerzoną rzeczywistość (AR, ang. augmented reality) do zdalnej obsługi serwisowej oraz procesu odbioru pojazdów. Autobusy marki Solaris będą mogły być wyposażone w urządzenie rysujące przestrzenną mapę za pomocą znaczników AR. Nowa, alternatywna forma zdalnej obsługi pojazdów oparta jest o okulary RealWear HMT-1 z oprogramowaniem TTPSC SkillWorx. Odzwierciedlenie przestrzenne pojazdu jest pomocne nie tylko podczas zdalnych napraw czy inspekcji i odbiorów pojazdów. Za pomocą okularów pracownicy mogą w czasie rzeczywistym przesyłać do centrali obrazy i komunikować się głosowo, a nawet rejestrować zdarzenie. Na ekranie urządzeń możliwe jest wyświetlanie materiałów, takich jak specyfikacje oraz kolejne kroki postępowania w ramach instrukcji czy procedur. Dzięki tym możliwościom serwisanci mogą szybko skorzystać z wsparcia ekspertów w danym obszarze. Wszystko to przekłada się na krótszy czas naprawy, mniejszą liczbę podróży służbowych i – co szczególnie istotne – skrócenie czasu, w którym pojazdy są wyłączone z ruchu. Ponadto możliwe jest wdrożenie dodatkowych mechanizmów poprawiających bezpieczeństwo pojazdów.

Odzwierciedlenie przestrzenne pojazdu pozwoli na zdalne prowadzenie procesów odbioru i inspekcji pojazdów, a także testów serwisowych czy napraw z możliwością rejestracji czasu pracy. Poza oczywistym aspektem ekonomicznym takiego rozwiązania niebagatelne znaczenie ma też znaczna redukcja oddziaływania tych czynności na środowisko.

Projekty rozwojowe

[201-4]

Skutecznie pozyskujemy zewnętrzne środki finansowe, które wspierają nas w realizacji nowatorskich przedsięwzięć. W 2021 roku byliśmy beneficjentem ponad jednego miliona złotych ze środków publicznych, która w całości została przeznaczona na wsparcie badań naukowych, rozwój technologiczny i innowacje w ramach programów Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (programy sektorowe: RANB, POIR, M.era.net) oraz programu unijnego Horyzont 2020.

W ramach pozyskanych środków i we współpracy z jednostkami badawczymi i placówkami edukacyjnymi w 2021 roku realizowaliśmy następujące projekty:

ADAS
Celem projektu jest wypracowanie zaawansowanego systemu wsparcia precyzyjnych manewrów dla kierowców autobusów miejskich jednosegmentowych i przegubowych.

ASSURED
W jego ramach toczą się prace nad opracowaniem szybkiego i inteligentnego rozwiązania ładowania dla autobusów i innych pojazdów typu heavy duty.

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

nE15LE
Celem inicjatywy jest opracowanie i weryfikacja zeroemisyjnego autobusu 15-metrowego.

nE18H2
Projekt koncentruje się na opracowaniu i weryfikacji zeroemisyjnego miejskiego autobusu przegubowego zasilanego wodorowym ogniwem paliwowym.

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

TRUSTONOMY
Projekt ma na celu zbudowanie zaufania do pojazdów autonomicznych oraz zachęcenie użytkowników pojazdów do korzystania z systemów wsparcia kierowców.

Virtual FCS
Celem projektu jest opracowanie w pełni otwartego oprogramowania, które może być przyjęte jako globalny standard projektowania systemów FuelCell.

Międzysektorowa współpraca

By skutecznie opracowywać i wdrażać innowacyjne rozwiązania, konieczna jest także międzysektorowa współpraca. **W 2021 roku realizację projektów naukowo-badawczych w zakresie dalszego rozwoju naszych produktów kontynuowaliśmy we współpracy z jednostkami badawczymi i placówkami edukacyjnymi z Polski i Europy.** Należały do nich m.in.:

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

Ulga badawczo-rozwojowa

[201-4]

Z racji prowadzonych działań, w 2021 roku skorzystaliśmy z ulgi badawczo-rozwojowej, której celem jest wspieranie innowacyjnej działalności gospodarczej podatników i tym samym zwiększenie skali inwestycji przedsiębiorstw w badania i rozwój w Polsce. Podatnicy od podstawy opodatkowania mają prawo odliczyć 100% wydatków poniesionych na działalność badawczo-rozwojową. W 2021 roku firma Solaris skorzystała z odliczenia od podstawy opodatkowania wydatki kwalifikowane w kwocie 12 258 505,33 PLN, dzięki czemu uzyskała kwotę ulgi podatkowej w wysokości 2 329 116,01 PLN.

Jednoczymy siły

[102-12]

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

Union Internationale des Transports Publics (UITP)

Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Publicznego

członkostwo: od 2001 roku

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

Sustainable Development Charter

Karta Zrównoważonego Rozwoju

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

Hydrogen Europe

członkostwo: od 2016 roku

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

European Clean Hydrogen Alliance

Europejski Sojuszu na Rzecz Czystego Wodoru

członkostwo: od 2020 roku.

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

Clean Bus Deployment Initiative

Deklaracja na rzecz wdrożenia czystych autobusów

członkostwo: od 2017 roku

Dokument, sygnowany między innymi przez Komisję Europejską i największych producentów w branży, jest wyrażeniem poparcia dla masowego wdrażania autobusów całkowicie bezemisyjnych i z napędami alternatywnymi. Europejska Deklaracja jest inicjatywą opartą na trzech filarach. Są nimi: 1) zobowiązanie miast i producentów do wspólnej misji przyspieszenia procesu redukcji emisji spalin, 2) stworzenie platformy wymiany informacji między władzami miast, przewoźnikami i organizacjami finansowymi, a także 3) powołanie do życia grupy ekspertów, którzy służyć będą profesjonalnymi ekspertyzami z zakresu technologii, ekonomii i logistyki.

Mazowiecka Dolina Wodorowa

członkostwo: od 2022 roku

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

Deklaracja o Wielkopolskiej Dolinie Wodorowej

członkostwo: od 2021 roku

To inicjatywa na rzecz rozwoju Wielkopolskiej Doliny Wodorowej oraz całego polskiego ekosystemu opartego o technologie wodorowe. Sygnatariuszami deklaracji o powstaniu Wielkopolskiej Doliny Wodorowej są przedstawiciele Województwa Wielkopolskiego, prezydenci największych wielkopolskich miast, rektorzy uczelni i przedstawiciele biznesu. Synergia działań zaangażowanych stron pozwoli na powstanie skoordynowanego i zintegrowanego systemu powiązań wspierających rozwój technologii, wiedzy i biznesu oraz edukacji. Celem działań zrzeszonych podmiotów będzie przyczynienie się do dekarbonizacji gospodarki na rzecz neutralności klimatycznej. Projekt ma także wzmocnić pozycję konkurencyjną Wielkopolski.

Wspieramy klientów w drodze ku e-mobilności

[203-2]

Wierzymy, że zrównoważone miasta mogą odegrać kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznej przyszłości dla środowiska i kolejnych pokoleń. Od lat prowadzimy więc badania i wdrażamy innowacje, by dostarczać szeroką ofertę pojazdów nisko- i zeroemisyjnych, która klientom na całym świecie pozwala wybierać czysty, cichy i bezpieczny transport zbiorowy.

Zdajemy sobie sprawę, że przemiana transportu na bezemisyjny jest dla przewoźników imponującym przedsięwzięciem, a niekiedy i wyzwaniem. **Jesteśmy aktywnym partnerem dla operatorów komunikacji miejskiej i dzielimy się naszym doświadczeniem na każdym kroku transformacji.** Wierzymy, że zielona zmiana w transporcie zaprocentuje lepszą jakością życia dla przyszłych pokoleń.

Produkujemy najnowocześniejsze bezemisyjne autobusy skrojone pod indywidualne potrzeby miast i ich mieszkanek i mieszkańców. Na przestrzeni lat wypracowaliśmy także **kompleksowy pakiet wsparcia e-mobilności dla transportu publicznego, który ma ułatwić operatorom proces przechodzenia na zeroemisyjność.**

Przeprowadzamy setki zaawansowanych studiów wykonalności. Dostarczamy także zaplecze infrastrukturalne dla ładowania elektrycznych flot, które obejmuje również kompleksowe projekty „pod klucz". Autorski system zdalnego zarządzania flotą i konserwacji predykcyjnej marki umożliwia efektywne wykorzystanie autobusów elektrycznych. Ponadto specjalnie dla klientów, mających w swoich flotach pojazdy z napędami elektrycznymi, stworzyliśmy dedykowaną tylko dla nich strukturę wsparcia posprzedażnego.

Pakiet wsparcia e-mobilności dla transportu publicznego

Feasibility studies

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

Szeroka oferta i duże doświadczenie pozwalają nam proponować klientom optymalne rozwiązania w zakresie baterii, długości pojazdów, doboru napędu, systemu komfortu klimatycznego czy elementów wyposażenia. Firmie Solaris zawsze przyświecała idea przygotowania dla naszych klientów autobusów szytych na miarę – nie inaczej jest w przypadku pojazdów z napędem elektrycznym. **Do tej pory przygotowaliśmy ponad 3500 studiów wykonalności dla operatorów, pomagając stawiać kroki w kierunku elektromobilności i poprawy jakości życia w miastach.**

Rozwiązania typu turnkey (ang. „pod klucz”)

To kompleksowe realizacje obejmujące nie tylko dostarczenie pojazdów, ale także **stworzenie całej infrastruktury ładowania, uwzględniającej specyfikę danej lokalizacji.** W ramach prac Solaris jest odpowiedzialny za wykonawstwo prac budowlanych, łącznie ze zdobyciem niezbędnych dokumentów, takich jak m.in. pozwolenia na zabudowę terenu czy użytkowanie infrastruktury ładowania. Tego typu realizacje wykonaliśmy w poprzednich latach m.in. dla przewoźników z Brukseli (Belgia) i Wenecji (Włochy).

System eSConnect

To precyzyjny instrument diagnostyczny, który służy do monitoringu i zarządzania flotą. **System umożliwia sprawne zarządzanie flotą autobusów elektrycznych i optymalne jej wykorzystanie, co ma przełożenie na oszczędności zużycia energii.** System z powodzeniem można wykorzystać także do skutecznego zarządzania flotami wyposażonymi w inne napędy. Zdalny dostęp do danych diagnostycznych posiada także serwis Solarisa.

Przy pomocy systemu eSConnect, zaplecze serwisowe w wielu przypadkach jest w stanie zdalnie przeprowadzić diagnozę pojazdu i przygotować serwis do wykonania naprawy, jeśli taka jest wymagana. Ponadto w niektórych przypadkach system umożliwia zdalne usunięcie usterki, bez konieczności przyjazdu serwisantów do klienta, co znacznie skraca czas naprawy, redukuje koszty transportu i związany z tym wpływ na środowisko.

After Sales

Stworzyliśmy **dedykowaną strukturę wsparcia posprzedażnego** dla klientów mających w swoich flotach pojazdy z napędami elektrycznymi. Serwisowanie autobusów wyposażonych w napęd elektryczny to nie tylko standardowe naprawy. W tym przypadku, ze względu na zastosowane technologie, obsługa skoncentrowana jest na urządzeniach elektrycznych.

Zachęcamy do dobrych rozwiązań

Umożliwiamy klientom testowanie przyjaznych środowisku autobusów, by promować zrównoważony transport publiczny i wspierać zwrot ku e-mobilności. **Wiemy, że obiecujące osiągi e-busów, pozytywne doświadczenia z eksploatacji czy satysfakcja pasażerek i pasażerów to najlepsza rekomendacja dla zeroemisyjnych pojazdów.** W ciągu dwóch tygodni testowych nasze autobusy demonstracyjne włączane są w system transportowy przewoźników, dzięki czemu mogą być wypróbowane z uwzględnieniem specyfiki danej lokalizacji i indywidualnych potrzeb klientów. Po okresie testowania klienci zgłaszają nam swoje opinie, dzięki czemu przeprowadzone jazdy demonstracyjne mogą służyć także doskonaleniu naszej oferty. W 2021 roku demonstracyjne jazdy e-busów odbyły się u klientów w 11 krajach Europy.

W 2021 roku demonstracyjne jazdy autobusów bezemisyjnych odbyły się u klientów
w 11 krajach Europy.

Szkolimy klientów

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

W 2021 roku Dział Szkoleń Technicznych przeprowadził 200 różnego rodzaju szkoleń, w których udział wzięło łącznie niemal 2 500 osób.

Wśród oferowanych szkoleń znajdują się:

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

W 2021 roku Dział Szkoleń Technicznych przeprowadził 200 różnego rodzaju szkoleń, w których udział wzięło łącznie niemal
2 500 osób.

Odpowiadamy na różnorodne potrzeby miast

[203-2]

Nieustannie pracujemy nad opracowywaniem i wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań, dzięki czemu nasi klienci mogą oferować pasażerkom i pasażerom nowoczesny, przyjazny dla ludzi i środowiska transport publiczny. Obserwujemy zmiany społeczne zachodzące w sferze mobilności, kierunek zmian regulacji prawnych dotyczących środowiska i rozwoju transportu publicznego oraz branżę, w której działamy. Dzięki temu możemy jeszcze lepiej odpowiadać na istniejące potrzeby, a jednocześnie kreować nowe, niestandardowe rozwiązania w taki sposób, by mieć istotny wkład w urzeczywistnienie się wizji zrównoważonych miast przyszłości.

W naszej ofercie są spersonalizowane pojazdy, które pozwalają nam odpowiadać na bardzo specyficzne potrzeby operatorów i wspierają rozwiązywanie różnorodnych i konkretnych problemów, przed którymi obecnie stoją miasta.

Międzymiastowy autobus elektryczny Urbino 9 LE electric

Dwuprzegubowy pojazd Trollino 24

Spośród niestandardowych rozwiązań, które wdrożyliśmy w 2021 roku, możemy wymienić:

Urbino 9 LE electric – niskowejściowy autobus elektryczny, który stanowi **rozwiązanie do obsługi obszarów śródmiejskich, łączenia sieci dróg miejskich i podmiejskich,** a także przy stromych podjazdach czy na ostrych górskich zakrętach. Mimo swoich niewielkich gabarytów, autobus oferuje 27 miejsc siedzących. W autobusie znajdują się także miejsca o podwyższonej dostępności – dla osób z niepełnosprawnościami czy podróżnych z wózkami dziecięcymi. Ponadto dostępne są także miejsca siedzące wyposażone w system ISO-FIX, umożliwiający bezpieczne mocowanie fotelików dziecięcych. Premiera Solarisa Urbino 9 LE electric odbyła się w 2021 roku.

Najdłuższe w naszym portfolio, 24-metrowe pojazdy o zwiększonej pojemności pasażerskiej, **to nasza odpowiedź na rosnące zainteresowanie komunikacją publiczną w największych aglomeracjach miejskich** i związaną z tym konieczność zwiększenia możliwości przewozowych niektórych linii. Dwuprzegubowe trolejbusy **Trollino 24 i autobusy elektryczne Urbino 24** electric to idealne rozwiązania dla metropolii z trasami o dużym natężeniu ruchu pasażerskiego. Najdłuższe Solarisy na swoim pokładzie pomieszczą nawet 200 pasażerek i pasażerów w zależności od konfiguracji. Wewnątrz pojazdów zostały również przewidziane dwie zatoki dla osób poruszających się na wózkach. Mogą być zbudowane w wyjątkowym designie **MetroStyle, zaprojektowanym specjalnie do obsługi systemów transportu publicznego typu Bus Rapid Transit (BRT).**

Stale się rozwijamy i dostosowujemy do potrzeb klientów, dlatego **we wrześniu 2022 roku zaprezentujemy nowy produkt w zeroemisyjnym portfolio – przegubowy autobus napędzany wodorem Urbino 18 hydrogen.**

Dzielimy się wiedzą

Ponieważ jesteśmy aktywnym uczestnikiem branży i liderem w zakresie zrównoważonych rozwiązań w Europie, z przyjemnością dzielimy się naszą wiedzą i doświadczeniem oraz promujemy dobre rozwiązania w zakresie zrównoważonej mobilności.

#SolarisTalks

To doroczne eksperckie konferencje poświęcone zagadnieniom transportu publicznego i zrównoważonej mobilności, prowadzone przez pracowniczki i pracowników firmy Solaris oraz zaproszonych przez nas przedstawicieli branży. Uczestnicy konferencji biorą udział w prezentacjach, panelach dyskusyjnych, sesjach Q&A oraz networkingu. Edycja z 2021 roku w całości dotyczyła elektromobilności oraz kluczowych zagadnień w tym obszarze: pojazdów elektrycznych oraz technologii wodorowych. Ponieważ zależy nam na zwiększaniu dostępu do posiadanej przez nas wiedzy, udział w konferencjach jest bezpłatny.

eCity powered by Solaris

Portal internetowy uruchomiony w 2021 roku, który poświęcony jest tematyce zrównoważonych miast przyszłości, prezentacji rozwiązań w zakresie elektromobilności i nowym technologiom. To także miejsce, gdzie przedstawiamy nasze realizacje i dobre przykłady z różnych europejskich miast w zakresie zrównoważonej mobilności.

MiastoMisja Solaris

Projekt edukacyjny skierowany do uczennic i uczniów szkół podstawowych z klas 1-3. Celem akcji jest przybliżenie dzieciom kwestii ekologii, uświadomienie im konieczności dbania o środowisko oraz korzyści poruszania się komunikacją miejską ze szczególnym naciskiem na autobusy bezemisyjne. W ramach projektu odbywają się: konkurs z nagrodami, warsztaty i gra miejska. Prace nad projektem były prowadzone w 2021 roku, a jego pierwsza edycja odbyła się w 2022 roku.

Jesteśmy doceniani

Naszą główną siłą napędową jest możliwość opracowywania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań w zakresie zrównoważonego transportu publicznego. Z tym większą radością przyjmujemy wszelkie wyrazy uznania dla naszej pracy. W 2021 roku odebraliśmy następujące nagrody:

Sustainability Award 2021

Solaris Urbino 15 LE electric został nagrodzony w konkursie „Zrównoważony Rozwój 2021" w kategorii autobusów elektrycznych przez niemiecki magazyn „busplaner" – jedno z najbardziej opiniotwórczych branżowych czasopism w Europie.

Medal Targów Kielce 2021

Podczas XV Międzynarodowych Targów Transportu Zbiorowego Transexpo w Kielcach autobus Solaris Urbino 12 z napędem wodorowym otrzymał Medal Targów Kielce jako najlepszy produkt w kategorii autobusów.

Sustainable Bus Award 2021

Solaris Urbino 15 LE electric otrzymał prestiżową nagrodę Sustainable Bus Award w kategorii Urban. Sustainable Bus Award to międzynarodowa nagroda przyznawana najbardziej innowacyjnym autobusom i autokarom wprowadzanym na rynek europejski. Główną motywacją nagrody Sustainable Bus Award jest popularyzacja idei zrównoważonego rozwoju w transporcie publicznym i budowanie pozytywnego wizerunku komunikacji miejskiej jako obszaru odgrywającego istotną rolę w działaniach związanych ze zmianą klimatu.

Konkurs Raporty Zrównoważonego Rozwoju 2021

Pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju, podsumowujący działalność firmy Solaris w obszarze ESG w 2020 roku, został wyróżniony nagrodą w kategorii najlepszy debiut w Konkursie Raporty Zrównoważonego Rozwoju, organizowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

KONKURS Raporty Zrównoważonego Rozwoju

Środowisko

Odpowiedzialnie korzystamy z zasobów

[103-1] [103-2] [103-3]

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

Prowadzimy wiele inicjatyw zmniejszających zużycie paliwa i energii przez nasze pojazdy, a cały proces projektowania jest skupiony na uzyskaniu jak najlepszych parametrów autobusów. Dążymy także do zredukowania masy naszych pojazdów i zwiększenia ich sprawności, a także wprowadzamy nowe, bardziej ekologiczne napędy oraz dodatkowe systemy obniżające zapotrzebowanie autobusów na energię i paliwo.

Prowadząc naszą działalność, postępujemy ściśle według odpowiednich regulacji prawnych i wymagań z zakresu ochrony środowiska.

Bierzemy odpowiedzialność za nasze produkty w całym cyklu życia oraz nieustannie pracujemy nad ograniczaniem naszego potencjalnie negatywnego wpływu.

Wykorzystywane materiały

Świadomość wpływu na środowisko poszczególnych materiałów, które wykorzystujemy do produkcji, jest dla nas drogowskazem na drodze do doskonalenia profilu środowiskowego naszych pojazdów. Analiza gromadzonych danych pozwala nam na podejmowanie odpowiedzialnych decyzji na etapie projektowania i rozwoju naszych produktów.

Badanie cyklu życia produktu

W 2021 roku rozpoczęliśmy ocenę cyklu życia LCA (ang. Life Cycle Assessment) dwóch typów naszych autobusów: Solaris Urbino 18 electric i Solaris Urbino 12 hybrid. W kwietniu 2022 roku na bazie kalkulacji LCA uzyskaliśmy dla nich zweryfikowane przez stronę trzecią etykiety środowiskowe EPD (ang. Environmental Product Declaration). Ocena ta pozwoliła nam zidentyfikować procesy, materiały oraz komponenty, które mają największe oddziaływanie na środowisko. Dzięki pozyskanym informacjom możemy kontynuować pracę nad zmniejszaniem negatywnego wpływu naszych produktów w całym cyklu życia w sposób bardziej efektywny i ukierunkowany. W kolejnych latach planujemy rozszerzyć zakres analizy o pozostałe typy aut.

Przeprowadzenie analizy LCA pojazdów wiązało się między innymi z koniecznością pozyskania szczegółowych informacji na temat materiałów wykorzystywanych do produkcji komponentów, stanowiących wyposażenie naszych pojazdów, a także procesów, które wspierają ich produkcję. W ramach procesu oceny wpływu środowiskowego brane pod uwagę były wszystkie etapy życia produktu: począwszy od wydobycia i transportu surowców, przez produkcję komponentów i autobusu oraz transport gotowego pojazdu do klienta, a skończywszy na fazie eksploatacji, utrzymania i utylizacji autobusu.

Materiały wykorzystane do produkcji

[301-1]

Do produkcji naszych pojazdów w 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. wykorzystaliśmy następujące materiały:

Stal użyta do produkcji szkieletów:
7 580 ton

Sklejka:
447,8 tony

Rura mosiężna:
71,1 tony

Rura nierdzewna:
90,4 tony

Sika:
546 ton

Wykładziny:
255,2 tony

Aluminium:
677 ton

Miedź wykorzystana do produkcji wiązek:
539,7 tony

Materiały wykorzystane do pakowania częsci zamiennych

[301-1]

Do pakowania części zamiennych w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku wykorzystaliśmy następujące materiały:

158 ton
drewna / odnawialne

30 ton
papieru / odnawialne

0,8 tony
tworzyw sztucznych / nieodnawialne

Znakowanie komponentów do produkcji

Solaris, mając pełną świadomość zjawiska wyczerpywania się surowców naturalnych, umożliwia **recykling komponentów stanowiących wyposażenie pojazdów poprzez odpowiednie znakowanie części wykonanych z metali, tworzyw sztucznych i elastomerów.** Wymagania dotyczące znakowania detali są częścią normy zakładowej SN22-004-00L „Znakowanie – określenie miejsc, informacji i zakresu znakowania", która została opracowana na podstawie wytycznych międzynarodowych norm obowiązujących w tym zakresie. Nasi dostawcy są zobowiązani do jej przestrzegania.

Drugie życie baterii

W 2021 roku w konsorcjum z firmą Impact Clean Power Technology S.A. dostarczyliśmy firmie TAURON Polska Energia zużyte baterie autobusów na potrzebę projektu „Second Life ESS", realizowanego z programu Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. **Celem projektu jest stworzenie prototypu systemu magazynowania energii elektrycznej w oparciu o zużyte baterie autobusów.**

Po okresie użytkowania baterie autobusów mają obniżoną pojemność, wciąż jednak mogą być doskonałym stacjonarnym magazynem energii lub być wykorzystane w celu stabilizacji działania sieci energetycznej. **Stanowiąc składnik nowoczesnej infrastruktury energetycznej, baterie trakcyjne pochodzące z naszych autobusów zyskują drugie życie. Wydłużanie cyklu życia baterii jest odpowiedzialnym podejściem do wykorzystywania rzadkich i cennych surowców, stosowanych do ich produkcji.**

Drugie życie baterii - koncepcja na przyszłość

Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii

[103-1] [103-2] [103-3]

Poprawa efektywności energetycznej naszej działalności oraz naszych produktów to obszary, do których przywiązujemy wielką wagę. Podejmując działania z zakresu projektowania i rozwoju pojazdów, jak również inwestując w infrastrukturę, wdrażamy energooszczędne optymalizacje. Dążymy także do tego, aby coraz większy udział zużywanej przez nas energii pochodził ze źródeł odnawialnych.

Kontynuujemy **wymianę oświetlenia na energooszczędne.** W 2021 roku magazyn w zakładzie spawalniczym w Środzie Wielkopolskiej został wyposażony w oświetlenie LED. Dodatkowo, w tej samej lokalizacji zostały zamontowane **kurtyny powietrzne** zapobiegające stratom ciepła, redukując tym samym zużycie energii niezbędnej do ogrzania magazynu.

W lipcu 2022 roku **uruchomiliśmy nowy magazyn w Bolechowie,** gdzie zastosowane zostały rozwiązania poprawiające bezpieczeństwo pracowników oraz minimalizujące wpływ na środowisko. Należą do nich:

- **zamiana floty wózków widłowych z gazowych na elektryczne,**
- **montaż paneli fotowoltaicznych** o łącznej mocy 260,26 kWp, które pozwolą na niezależność energetyczną, m.in. ładowni wózków widłowych.

W 2021 roku przystosowaliśmy także dach obecnej hali odbiorów w Bolechowie, by w przyszłości można było umieścić na nim instalację fotowoltaiczną.

Całkowite zużycie energii przez Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku:

32 353 MWh

116 470 GJ

[302-1]

Poziom zużycia energii elektrycznej, cieplnej i gazu przez Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku:

Energia elektryczna:
12 155 MWh
43 758 GJ
źródła nieodnawialne

Ciepło:
5 049 MWh
18 176 GJ
89% źródła nieodnawialne

11% OZE od momentu wprowadzenia taryfy z pompą ciepła, tj. od marca 2021 roku

Gaz:
15 149 MWh
54 536 GJ
źródła nieodnawialne

[302-3]

W 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. odnotowaliśmy wskaźnik zużycia energii w przeliczeniu na roboczogodzinę na poziomie **7,8 kWh/rbh**. Wielkość wskaźnika stanowi iloraz całkowitego zużycia energii przez Solaris Bus & Coach sp. z o.o w 2021 roku i sumy wszystkich godzin przepracowanych przez pracowniczki i pracowników.

W porównaniu z rokiem 2020 odnotowaliśmy wzrost wskaźnika o 0,9 kWh/rbh. Analiza wykazała, że przyczyną wzrostu było zwiększone zapotrzebowanie na moc grzewczą w związku z chłodniejszą zimą w kwartałach I, II i IV 2021 roku, natomiast w kwartale III, który jest kwartałem letnim, odnotowaliśmy niższy wskaźnik w stosunku do roku poprzedniego o 0,2 kWh/rbh.

7,8 kWh/rbh wskaźnik zużycia energii w przeliczeniu na roboczogodzinę

Zmniejszenie zużycia energii i paliwa przez pojazdy

[302-5]

Produkując pojazdy, korzystamy z następujących systemów, technologii i rozwiązań, których celem jest zmniejszenie zużycia energii i paliwa:

- **Rekuperacja** – to system odzyskiwania i magazynowania energii z hamowania, stosowany we wszystkich pojazdach z napędem elektrycznym
- **Nowe materiały izolacyjne** – stosujemy nowe materiały izolacyjne, które w zależności od miejsca stosowania zwiększają skuteczność izolacyjną pojazdu o 10%, co przekłada się na odpowiednio niższe zapotrzebowanie pojazdów na energię cieplną
- **Klimatyzacja CO_2 z funkcją grzania pompą ciepła** – pompa ciepła jest najbardziej efektywnym energetycznie rozwiązaniem w porównaniu do innych technologii, a zastosowany czynnik chłodniczy R744 (dwutlenek węgla) jest jednym z najmniej wpływających na środowisko (GWP = 1)
- **Technologia SiC** – zastosowanie technologii węglika krzemu w obszarze napędu pozwala na minimalizację zużycia energii
- **System MildHybrid** – zapewnia zmniejszenie zużycia paliwa na poziomie 5% przez pojazdy z silnikami Diesla
- **Test miliona kilometrów** to test wytrzymałościowy, który realizujemy na każdym prototypie i w przypadku każdej zmiany konstrukcyjnej modelu. Symulacja przeprowadzana jest w niezwykle trudnych warunkach, na rozmaitych nawierzchniach, i ma na celu dopracowanie konstrukcji pojazdu tak, by była w stanie osiągnąć oczekiwane przez naszych inżynierów i klientów parametry oraz zagwarantować najwyższy poziom bezpieczeństwa przy optymalnym zużyciu energii. Obserwujemy zachowanie układów napędowych i zmieniamy je, aby autobusy pracowały, wykorzystując maksimum swoich możliwości. Optymalizujemy parametry układów grzewczych i klimatyzacji, aby osiągnąć najmniejsze zużycie energii przy zachowaniu komfortu pasażerów. Usprawniamy także pojazdy pod kątem dynamiki jazdy i do minimum niwelujemy poziom generowanego hałasu i wibracji

Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody

[103-1] [103-2] [103-3]

Zdajemy sobie sprawę, że susza i niedobór wody stanowią poważny problem środowiskowy i społeczny, dlatego pomimo stosunkowo niewielkiego zużycia wody w naszej działalności, staramy się ją odpowiedzialnie wykorzystywać.

[303-2]

W Solarisie zużywamy wodę przede wszystkim na potrzeby socjalno-bytowe. W procesach technologicznych wspierających produkcję autobusów woda jest zużywana w myjni autobusowej.

Nasza myjnia autobusowa wyposażona jest w instalację umożliwiającą zamknięty obieg wody. Recykling wody jest możliwy dzięki urządzeniu do oczyszczania wód ściekowych pochodzących z mycia zewnętrznego autobusów. Dzięki procesom filtracji na złożu kwarcowym, adsorpcji na węglu aktywnym oraz natlenianiu za pomocą wtrysku powietrza odzyskana woda może być ponownie wykorzystana do mycia.

Woda zużywana przez Solaris Bus & Coach sp. z o.o. pobierana jest z sieci wodociągowej.

Zużycie wody w poszczególnych lokalizacjach Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku:

[303-3]

Bolechowo
14,43 ML

Jasin
0,44 ML

Kijewo
1,73 ML

Murowana Goślina –
0,26 ML

Poznań
0,45 ML

Środa Wielkopolska
2,98 ML

Całkowite zużycie wody – 20,29 ML*

* ML – megalitr

Minimalizacja ilości odpadów i sposoby ich zagospodarowania

[103-1] [103-2] [103-3]

Odpady zostały zakwalifikowane jako znaczący aspekt środowiskowy w ramach funkcjonującego w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. systemu Zarządzania Środowiskiem według wymagań normy ISO 14001. Nasze działania koncentrujemy na tym, by ograniczać ich wytwarzanie, właściwie składować i segregować, tak, by zapewnić jak najwyższy poziom recyklingu i odzysku.

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

Wytwarzanie odpadów i skutki związane z odpadami

[306-1]

Odpady są jednym z elementów powstających wskutek działalności naszej firmy, które mogą oddziaływać na otoczenie. Działamy zgodnie z decyzjami administracyjnymi dotyczącymi gospodarki odpadami oraz wypełniamy wszystkie obowiązki wynikające z przepisów prawa, w tym dotyczące ewidencjonowania informacji o odpadach w elektronicznej krajowej bazie danych o odpadach (BDO).

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

Dalsze postępowanie z odpadami

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

[306-4]

Dzięki odpowiedniemu zagospodarowaniu odpadów w ramach procesów odzysku w 2021 wskaźnik recyklingu odpadów w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. wyniósł 67%. Żadne z wytworzonych przez nas odpadów nie trafiły na składowiska.

67%
wskaźnik recyklingu odpadów

0%
naszych odpadów trafiło na składowiska

Postępowanie z odpadami baterii na końcu życia

Zgodnie z ustawą o bateriach i akumulatorach, Solaris zobowiązany jest do odbioru baterii na końcu ich życia. Współpracujemy w tym zakresie z firmą posiadającą uprawnienia do przetwarzania baterii i akumulatorów. Zużyte baterie przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi standardami przy wykorzystaniu procesów pirometalurgicznych i hydrometalurgicznych. Odzyskiwane są w ten sposób pierwiastki takie jak np.: aluminium, cynk, kadm, kobalt, lit, miedź, nikiel, ołów, mangan, mosiądz, rtęć oraz tworzywa sztuczne i papier do produkcji paliwa RDF. Mogą być one ponownie wykorzystane w wielu procesach produkcji przemysłowej, dzięki czemu oszczędzane są surowce naturalne, paliwa kopalne, energia oraz woda.

Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami

[306-2]

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

W 2021 roku podjęliśmy szereg aktywności, by zminimalizować ilość wyprodukowanych odpadów:

Karty Pakowania Detali

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

Opakowania zwrotne

wspólnie z częścią naszych dostawców w 2021 roku wdrożyliśmy system opakowań zwrotnych w dostawach. Opakowania zwrotne wielokrotnego użytku z tworzywa sztucznego lub stali/aluminium niwelują ilość zużywanej folii stretch, folii oraz papieru i tektury w dostawach do Solarisa. W przyszłości będziemy kontynuować proces przechodzenia na opakowania zwrotne w dostawach z kolejnymi grupami naszych dostawców.

Wielokrotnego użytku stojaki do kół oraz szyb

zmieniliśmy dotychczasowy sposób dostawy kół na drewnianych paletach oraz szyb na drewnianych stojakach. Obecnie stosujemy stojaki wielokrotnego użytku. Dzięki temu ograniczyliśmy wykorzystanie drewna i tym samym ilość odpadów. Podjęta inicjatywa poprawiła także ergonomię pobierania detali i usprawniła proces przygotowania do montażu. Co więcej, nowe rozwiązanie obniżyło ryzyko uszkodzenia komponentów podczas transportu oraz umożliwiło ustawianie kół piętrowo, co pozwoliło zaoszczędzić powierzchni składowania.

Nowy wózek do dostaw siedzeń na stanowiska produkcyjne

który pozwoli obniżyć ilość materiałów takich jak: folia, folia stretch, papier oraz tektura, wykorzystywanych do zabezpieczenia detali siedzeń. Projekt w trakcie wdrożenia.

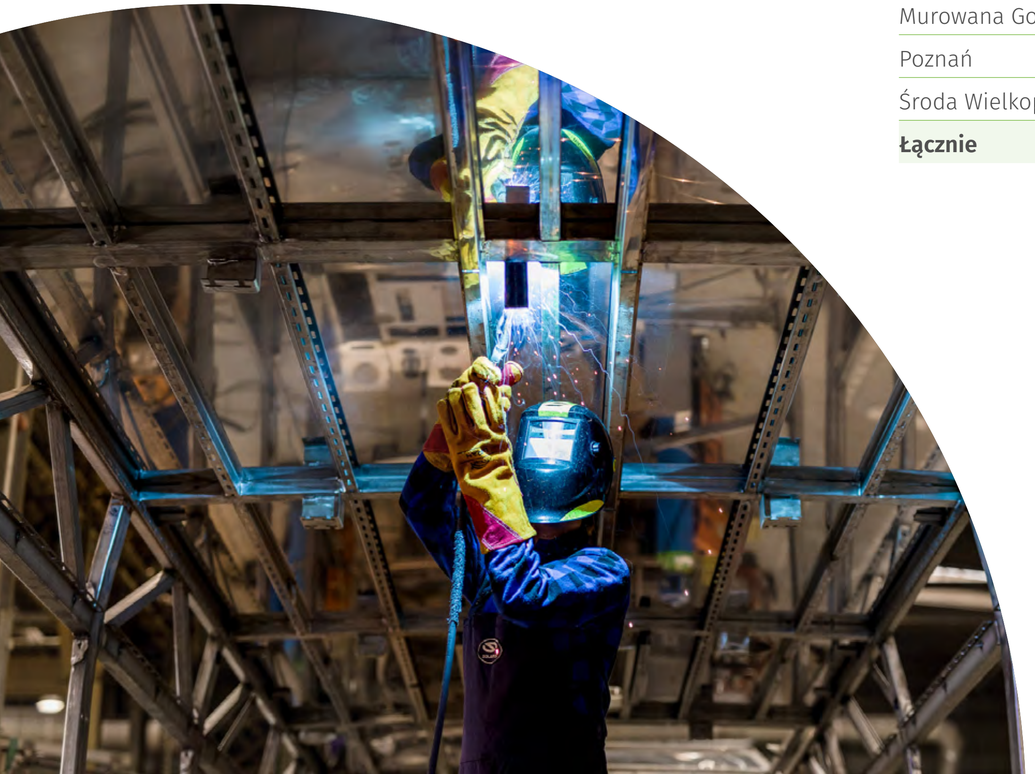
Wdrożenie procedury obiegu materiałów nierotujących

usprawniło proces opiniowania materiałów nierotujących przez wybrane działy Solarisa i tym samym ułatwiło sprawdzenie możliwości wykorzystania zalegających detali. Proces opiniowania jest rejestrowany w systemie. Wykorzystanie nierotujących detali zmniejszy ich liczbę przeznaczoną do utylizacji.

Wytworzone odpady

[306-3]

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



Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku według lokalizacji

Zakład	Waga odpadów [t]
Bolechowo	2 088,788
Jasin	123,6
Kijewo	60,75
Murowana Goślina	161,464
Poznań	65,097
Środa Wielkopolska	444,284
Łącznie	**2 943,983**

Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku według rodzaju odpadu

Rodzaj odpadu	Waga odpadów [t]
Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne)	1 029,47
Odpady metali	725,962
Opady z procesów malowania	105,994
Odpady olejów	2,686
Odpady opakowaniowe po substancjach niebezpiecznych	13,135
Baterie	88,526
Inne	978,21
Łącznie	**2 943,983**

Odpady wytworzone w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku z podziałem na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne

Klasyfikacja odpadu	Waga odpadów [t]
Odpady inne niż niebezpieczne	2 622,758
Odpady niebezpieczne	321,225
Łącznie	**2 943,983**

[306-4] [306-5]

Wytworzone odpady w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku według sposobu zagospodarowania

Sposób zagospodarowania	Rodzaj odpadu	Szczegółowy sposób unieszkodliwienia	Waga [t]
Odpady podlegające unieszkodliwieniu	Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne	Spalanie	0,000
		Składowanie	0,000
		Inne operacje unieszkodliwiania zgodnie przepisami prawa	0,000
	Odpady metali	Spalanie	0,000
		Składowanie	0,000
		Inne operacje	0,000
	Inne	Spalanie	25,920
		Składowanie	0,000
		Inne operacje unieszkodliwiania zgodnie przepisami prawa	943,019
	Łącznie		**968,939**
Odpady podlegające procesowi odzysku	Odpady opakowaniowe (drewno, papier i tektura, tworzywa sztuczne)	Ponowne użycie	0,000
		Recykling	999,190
		Inne operacje odzysku zgodnie przepisami prawa	0,000
	Odpady metali	Ponowne użycie	0,000
		Recykling	730,322
		Inne operacje odzysku zgodnie przepisami prawa	0,000
	Inne	Ponowne użycie	0,000
		Recykling	245,532
		Inne operacje odzysku zgodnie przepisami prawa	0,000
	Łącznie		**1 975,044**
Łączna ilość wytworzonych odpadów w 2021 roku			**2 943,983**

Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania

[305-1] [305-2] [305-3]

Bezemisyjne autobusy na drogach europejskich miast to symbol aktywnego podejścia do przeciwdziałania zmianom klimatu. Wiemy, że mamy swoją rolę do odegrania w tym obszarze, dlatego nasz wkład nie ogranicza się jedynie do dostarczania klientom nisko- i zeroemisyjnych pojazdów. Podejmujemy również intensywne działania w celu zmniejszania wpływu działalności całej firmy na otoczenie.

Zrównoważona produkcja

Jesteśmy zrównoważonej mobilności w Europie i mamy swój udział w kształtowaniu innowacyjnych rozwiązań, które wspierają miasta w przechodzeniu na przyjazny dla środowiska i ludzi transport zbiorowy. Mamy także świadomość, że nasi klienci oraz pasażerowie zwracają coraz większą uwagę na wpływ, jaki mają nasze produkty na otoczenie.

Nasze pojazdy wyposażone są także w szereg rozwiązań, których celem jest zmniejszenie zapotrzebowania na energię i paliwo. Cały zaś proces projektowania skupiony jest na uzyskaniu jak najlepszych parametrów autobusów. Więcej o pracy nad zmniejszaniem wpływu naszych produktów w podrozdziale „Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii”.

Ekologiczna firma

W minionym roku, jako członek Grupy CAF, realizując założenia Polityki Zrównoważonego Rozwoju, podjęliśmy także szereg działań związanych z kalkulacją i obniżeniem naszego śladu węglowego.

Do Planu Zrównoważonego Rozwoju dodano inicjatywę „Net-Zero Emissions”, której celem jest redukcja emisji gazów cieplarnianych generowanych przez działalność Grupy CAF.

Plan działań w celu realizacji inicjatywy „Net-Zero Emissions” Grupy CAF obejmuje następujące kierunki działań opracowane w 2021 roku:

- Przystąpienie do inicjatyw związanych ze zmianami klimatycznymi oraz Porozumienia Paryskiego, SBTi (Science-Based Targets Initiative) i Race to Zero, wzmacniające zaangażowanie Grupy CAF w wyzwanie związane ze zmianami klimatycznymi.
- Obliczenie śladu węglowego całej Grupy CAF zgodnie z wytycznymi i podejściem protokołu GHG i IPCC oraz zgodnie z wymaganiami określonymi w normie ISO 14064:2018 (zakresy 1, 2 i 3 na lata 2019 i 2020). Poprzez to działanie zweryfikowano obliczenia emisji gazów cieplarnianych opracowane w poprzednich latach (2019 i 2020), poprawiając tym samym wykonane obliczenia.

Na rok 2022 zdefiniowano następujące działania:

- Obliczenie śladu węglowego całej Grupy CAF za 2021 rok.
- Ukończenie pierwszego raportu Carbon Disclosure Project (CDP).
- Na podstawie śladu węglowego Grupy CAF (na lata 2019, 2020 i 2021), wyznaczenie strategicznych kamieni milowych na poziomie globalnym oraz wyzwań dla sektora, rozpoczęcie definiowania korporacyjnych celów redukcji emisji do wdrożenia we wszystkich działaniach Grupy.

Kalkulacja naszego śladu węglowego objęła swym zakresem:

- Emisje bezpośrednie (Zakres 1): emisje pochodzące ze spalania paliw oraz emisje lotnych gazów fluorowanych.
- Emisje pośrednie (Zakres 2): wynikające ze zużycia energii elektrycznej oraz cieplnej.
- Inne emisje pośrednie (Zakres 3): produkcja oraz transport materiałów do miejsca produkcji, transport naszych produktów do klientów, zarządzanie odpadami, zużycie wody, podróże służbowe, użycie naszych produktów.

Przedstawione dane zostały zweryfikowane przez zewnętrznego audytora.

	Zakres 1 (tCO_2e)	Zakres 2 (tCO_2e)	Łącznie zakres 1 i 2 (tCO_2e)
Solaris Bus & Coach sp. z o.o.	4 277,72	8 886,17	13 163,89
Spółki córki	967,76	43,69	1 011,45
Grupa Solaris	5 245,48	8 929,85	14 175,33

Wpływ na otoczenie lokalne

[103-1] [103-2] [103-3] [413-2]

Mamy pełną świadomość, że mając wpływ na środowisko naturalne, oddziałujemy także na życie i funkcjonowanie lokalnych społeczności.

Prowadząc działalność, przestrzegamy wszelkich wymagań prawnych w zakresie ochrony środowiska. Na bieżąco kontrolujemy wskaźniki m.in. w zakresie produkcji odpadów, zużycia energii elektrycznej i cieplnej, zużycia wody, monitorujemy regulacje prawne oraz prowadzimy wymaganą sprawozdawczość środowiskową. Za ten obszar w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. odpowiedzialny jest Dział Inwestycji i Utrzymania Ruchu oraz funkcjonująca w jego ramach komórka ds. ochrony środowiska. W Solarisie funkcjonuje również zespół ESG, który m.in. podejmuje analizy wpływu firmy na środowisko i społeczeństwo w ujęciu organizacyjnym i produktowym. Takie podejście pozwala na ciągle doskonalenie naszej postawy w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Realizujemy także inwestycje, mające na celu zmniejszanie negatywnego wpływu naszej działalności na jakość życia mieszkańców obszarów, z którymi sąsiadują nasze zakłady. Jednocześnie podejmujemy działania i projekty, których celem jest wsparcie lokalnych społeczności.

BOLECHOWO – produkcja autobusów

Wpływ pozytywny

- Mamy status jednego z największych pracodawców w regionie.
- Inwestujemy w rozwój młodych pokoleń poprzez klasy patronackie, staże i studia dualne.
- Wspieramy potrzebujących – Szkoła Specjalna w Kowanówku jest stałym beneficjentem firmy i Fundacji Zielony Jamnik – na ratunek bezbronnym.
- Promujemy ideę transportu publicznego jako elementu zrównoważonych miast.
- W wyniku naszej działalności zużywamy takie zasoby, jak: energia elektryczna i energia cieplna.
- Podczas pracy firmy mogą pojawić się uciążliwości związane z hałasem procesów, poruszających się pojazdów, ruchem ludzi oraz dostawców.

Wpływ negatywny

- W produkcji są stosowane środki niebezpieczne, szczególnie w zakresie procesów malowania, lakierowania i klejenia.
- Prowadzenie procesów klejenia, malowania i lakierowania wiąże się z generowaniem LZO (lotne związki organiczne) do powietrza.
- Podczas pracy firmy mogą pojawić się uciążliwości związane z procesami, ruchem ludzi oraz dostawców.

Działania Solaris

- W firmie obowiązuje certyfikowany system zarządzania środowiskowego zgodnego z ISO 14001.
- Kabiny lakiernicze spełniają najwyższe standardy względem bezpieczeństwa i filtracji. Wyposażone są w system wypalania LZO (lotne związki organiczne). Kominy wentylacyjne są dodatkowo wyposażone w filtry, które zatrzymują pozostałe cząsteczki. Ponadto stale monitorujemy powietrze wydmuchiwane w kominach wentylacyjnych, aby utrzymać wysoki poziom jakości.
- Zastąpiliśmy wykładzinę klejoną z wykorzystaniem kleju rozpuszczalnikowego, wykładziną samoprzylepną z fabrycznie zastosowaną taśmą klejową, ograniczając tym samym emisje lotnych związków organicznych.
- W magazynach zabezpieczamy szkodliwe substancje przez przedostaniem się do środowiska poprzez instalację wanien wychwytowych i montaż podłogi z odpowiednią powłoką.
- Wdrażamy system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ISO 45001 – projekt w fazie realizacji.
- Myjnia autobusowa wyposażona jest w instalację umożliwiającą zamknięty obieg wody, która po oczyszczeniu jest wielokrotnie używana.
- Realizujemy projekt edukacyjny #MiastoMisja Solaris – projekt w trakcie realizacji.
- Nowy magazyn w Bolechowie wyposażony jest w instalację fotowoltaiczną, co zwiększy udział energii odnawialnej w naszym zapotrzebowaniu na energię.
- Mamy plan inwestycyjny mający na celu dalsze zwiększenie produkcji energii słonecznej na własne potrzeby, aby zmniejszyć emisję CO_2, obniżyć koszty zużycia energii i zmniejszyć zależność od nieodnawialnych źródeł energii.
- Na kominach wentylacji przemysłowej są zamontowane tłumiki, które w znaczny sposób obniżają hałas procesów produkcyjnych przedostający się na zewnątrz.
- Na terenie całej fabryki obowiązuje ograniczenie prędkości, aby obniżyć poziom hałasu emitowanego przez ruch pojazdów:
  - 5 km/h w halach produkcyjnych,
  - 20 km/h w ruchu wewnętrznym poza przestrzenią produkcyjną. W celu kontroli prędkości na terenie firmy są zamontowane dwa fotoradary, ponadto przestrzeń firmowa jest monitorowana.
- Urządzenia w nowym magazynie zostały wyposażone w specjalne osłony, które wytłumią hałas powstały w wyniku naszej działalności.

Środa Wielkopolska, Kijewo – produkcja stalowych szkieletów autobusowych

Wpływ pozytywny

- Mamy status jednego z największych pracodawców w regionie.
- Inwestujemy w rozwój młodych pokoleń poprzez klasy patronackie.
- Współpracujemy z samorządem w zakresie aktywizacji zawodowej, np. repatriantów z Kazachstanu, osób bezrobotnych.
- Podejmujemy działania mające na celu aktywizację pracy kobiet, także na stanowiskach produkcyjnych.

Wpływ negatywny

- Prowadzenie procesów spawalniczych wiąże się z generowaniem pyłów i gazów spawalniczych.
- Podczas pracy firmy mogą pojawić się uciążliwości związane z procesami, ruchem ludzi oraz dostawców.
- W wyniku naszej działalności zużywamy takie zasoby, jak: energia elektryczna i energia cieplna.

Działania Solaris

- W halach produkcyjnych stosujemy nowoczesne systemy filtrowentylacji, które zapewniają czyste powietrze wewnątrz – dla pracowników pracujących wewnątrz hal, oczyszczają także to wydmuchiwane na zewnątrz. Powietrze przechodzi przez system nowoczesnych filtrów, przez co zanieczyszczenia są wyłapywane i jako odpad trafiają do utylizacji, nie przedostając się poza system.
- Wszystkie instalacje, w których wykorzystywane są środki chemiczne, są analizowane pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracowniczkom i pracownikom, rozwiązania dobierane są pod kątem ochrony indywidulanej.
- Stosujemy najwyższe standardy w zakresie procesów spawalniczych. Szczegółowo monitorujemy rodzaj lub ilość środków chemicznych stosowanych podczas danej czynności, aby utrzymać wysoki poziom bezpieczeństwa i jakości.
- Na kominach wentylacji przemysłowej są zamontowane tłumiki, które w znaczny sposób obniżają hałas procesów produkcyjnych przedostających się na zewnątrz.
- Zarówno w Środzie Wielkopolskiej, jak i w Kijewie proces produkcji organizowany jest tak, aby ruch pojazdów nie odbywał się w nocy oraz w minimalny sposób wpływał na dzielnicę mieszkaniową.
- Bramy fabryki pozostają zamknięte, aby hałas nie przedostawał się na zewnątrz.
- Na terenie całej fabryki obowiązuje ograniczenie prędkości, aby obniżyć poziom hałasu emitowanego przez ruch pojazdów.
- Zamontowaliśmy kurtyny powietrza, które redukują utratę ciepła, a przez to zmniejszają pobór energii elektrycznej do ogrzewania.
- Sukcesywnie zmieniamy oprawy oświetleniowe na LED, które mają mniejsze zapotrzebowanie na energię elektryczną w stosunku do oświetlenia tradycyjnego.

Murowana Goślina
centralny warsztat, Centrum Obsługi Klienta

Jasin
centrum logistyczne / Solaris Logistics Center

Poznań
wsparcie produkcji

- Działalność głównie na terenach przemysłowych, małe oddziaływanie na społeczności lokalne.

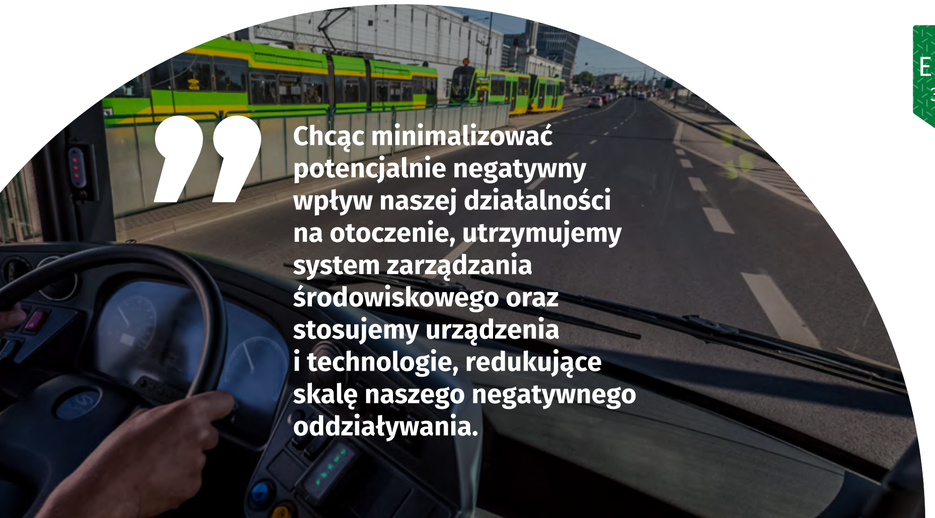
Zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie nadużyciom, łamaniu prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska

[307-1]

W 2021 roku, podobnie jak w latach poprzednich, nie zostały na nas nałożone żadne kary finansowe z tytułu nieprzestrzegania prawa oraz regulacji dotyczących ochrony środowiska.

[102-11]

Namysł nad naszym oddziaływaniem na otoczenie towarzyszy nam we wszystkich procesach, jakie podejmujemy, aby produkować innowacyjne, bezpieczne i niezawodne autobusy. Z tego powodu stale udoskonalamy procesy produkcyjne i organizacyjne oraz poszukujemy coraz lepszych rozwiązań w zakresie stosowanych technologii. Chcąc minimalizować potencjalnie negatywny wpływ naszej działalności na otoczenie, utrzymujemy system zarządzania środowiskowego oraz stosujemy urządzenia i technologie, redukujące skalę naszego negatywnego oddziaływania.



Chcąc minimalizować potencjalnie negatywny wpływ naszej działalności na otoczenie, utrzymujemy system zarządzania środowiskowego oraz stosujemy urządzenia i technologie, redukujące skalę naszego negatywnego oddziaływania.

W naszej firmie funkcjonuje **Zintegrowany System Zarządzania,** który wspiera nas w zapewnianiu bezpieczeństwa i najwyższej jakości naszych pojazdów. Produkcja autobusów i trolejbusów marki Solaris przebiega zgodnie z ustalonymi procesami i jest nadzorowana nie tylko wewnętrznie, ale także przez zewnętrzne jednostki certyfikacyjne. Zintegrowany System Zarządzania jest certyfikowany zgodnie z normami:

ISO 9001:2015

ISO 9001:2015
System Zarządzania Jakością

ISO 14001:2015

ISO 14001:2015
System Zarządzania Środowiskowego

EN ISO 3834-2

EN ISO 3834-2
Wymagania jakości dotyczące spawania materiałów metalowych

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

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

Ponadto w 2020 roku rozpoczęty został w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. proces wdrożenia systemu bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnego z normą ISO 45001. Certyfikacja zgodności z normą jest planowana na 2022 rok.

Ludzie

Dbamy o rozwój talentów

Ważnym aspektem rozwoju firmy jest rozwój osób, które ją tworzą. **Dokładamy wszelkich starań, aby nasze pracowniczki i pracownicy mieli szanse na doskonalenie się w obszarach, które wspierają osiąganie celów biznesowych oraz poszerzanie ich kompetencji zawodowych.** Rozbudowana oferta rozwojowa sprawia także, że jesteśmy atrakcyjnym pracodawcą na rynku pracy, co pozwala nam przyciągać i zatrzymać specjalistki i specjalistów.

[102-8]

Zdecydowana większość pracowniczek i pracowników zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników w podziale na wiek i płeć

Wiek	Grupa Solaris			Solaris Bus & Coach sp. z o.o.		
	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
poniżej 31	122	534	656	111	498	609
31-40 lat	166	758	924	145	716	861
41-50 lat	104	587	691	90	544	634
powyżej 50 lat	39	374	413	28	322	350
Łącznie	**431**	**2253**	**2684**	**374**	**2080**	**2454***

*W liczbie pracowniczek i pracowników na dzień 31 grudnia 2021 roku nie są ujęte: osoby młodociane, które były zatrudnione w oparciu o umowę szkoleniową, oraz osoby przebywające na urlopie bezpłatnym i wychowawczym. Dotyczy to także wszystkich pozostałych tabel.

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na wiek i płeć

Wiek	Grupa Solaris			Solaris Bus & Coach sp. z o.o.		
	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
poniżej 31	86	449	535	78	416	494
31-40 lat	147	726	873	127	684	811
41-50 lat	98	560	658	84	517	601
powyżej 50 lat	36	365	401	27	313	340
Łącznie	**367**	**2100**	**2467**	**316**	**1930**	**2246**

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników Grupy Solaris w podziale na regiony, wiek i płeć

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	poniżej 31	115	509	624
	31-40 lat	149	732	881
	41-50 lat	91	551	642
	powyżej 50 lat	32	331	363
	Łącznie	**387**	**2123**	**2510**
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	poniżej 31	5	3	8
	31-40 lat	6	3	9
	41-50 lat	6	12	18
	powyżej 50 lat	2	7	9
	Łącznie	**19**	**25**	**44**
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	poniżej 31	0	5	5
	31-40 lat	2	6	8
	41-50 lat	1	13	14
	powyżej 50 lat	2	16	18
	Łącznie	**5**	**40**	**45**
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	poniżej 31	2	17	19
	31-40 lat	9	17	26
	41-50 lat	6	11	17
	powyżej 50 lat	3	20	23
	Łącznie	**20**	**65**	**85**
Wszystkie regiony łącznie		**431**	**2253**	**2684**

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w podziale na regiony, wiek i płeć

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	poniżej 31	100	426	526
	31-40 lat	120	556	676
	41-50 lat	80	379	459
	powyżej 50 lat	22	213	235
	Łącznie	**322**	**1574**	**1896**
Jasin	poniżej 31	1	11	12
	31-40 lat	12	21	33
	41-50 lat	2	9	11
	powyżej 50 lat	1	2	3
	Łącznie	**16**	**43**	**59**
Kijewo	poniżej 31	0	16	16
	31-40 lat	1	21	22
	41-50 lat	0	42	42
	powyżej 50 lat	0	32	32
	Łącznie	**1**	**111**	**112**
Murowana Goślina	poniżej 31	5	17	22
	31-40 lat	5	35	40
	41-50 lat	1	31	32
	powyżej 50 lat	2	8	10
	Łącznie	**13**	**91**	**104**

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Poznań	poniżej 31	1	5	6
	31-40 lat	0	26	26
	41-50 lat	1	14	15
	powyżej 50 lat	0	12	12
	Łącznie	**2**	**57**	**59**
Środa Wielkopolska	31-40 lat	8	55	63
	41-50 lat	5	64	69
	poniżej 31	4	23	27
	powyżej 50 lat	3	55	58
	Łącznie	**20**	**197**	**217**
Inne lokalizacje*	31-40 lat	0	2	2
	41-50 lat	0	5	5
	Łącznie	**0**	**7**	**7**
Wszystkie lokalizacje łącznie		**374**	**2080**	**2454**

*7 osób jest zatrudnionych w Dąbrowie Górniczej (3 osoby) i Gdyni (1 osoba), gdzie znajdują się Regionalne Biura Sprzedaży Części Zamiennych, oraz w Warszawie (3 osoby), gdzie funkcjonuje Regionalny Magazyn Części Zamiennych.

W Solaris Bus & Coach sp. z o.o. nie zatrudniamy pracowników tymczasowych w rozumieniu Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Każda osoba pracująca w niepełnym wymiarze godzin ma prawo do takich samych świadczeń, jakie standardowo zapewniane są pracownikom pełnoetatowym.

W 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. zawarliśmy umowy cywilnoprawne ze 127 osobami, które świadczyły dla nas usługi w obszarach marketingu, prawa, grafiki i IT, oraz ze studentami dualnymi i stażystami. Nieznaczna część naszych aktywności realizowana jest przez osoby, z którymi współpracujemy na zasadach B2B (ang. business-to-business, 6 osób w porównaniu do 2454 osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę). Poziom zatrudnienia w Grupie jest niezależny od pory roku.

Dodatkowo mamy podpisane umowy z 12 firmami, które świadczą usługi na terenie zakładów w Bolechowie, Środzie Wielkopolskiej, Jasinie, Kijewie oraz Poznaniu. Średniomiesięcznie firmy te zatrudniają, w przeliczeniu na roboczogodziny, około 250 pracowników w obszarach produkcji i magazynu.

Jednym ze źródeł naszej przewagi konkurencyjnej są wykwalifikowani pracowniczki i pracownicy, którzy stale podnoszą swoje kompetencje i wiedzę.

Rozwój z Solarisem

Ponieważ działamy w dynamicznie zmieniającej się branży, **jednym ze źródeł naszej przewagi konkurencyjnej są wykwalifikowani pracowniczki i pracownicy, którzy stale podnoszą swoje kompetencje i wiedzę.** Jesteśmy przekonani, że dostępne możliwości rozwoju wspierają nie tylko realizację strategii firmy, ale wzmacniają także nasze pracowniczki i pracowników – wspierają ich rozwój zawodowy i ciągłość zatrudnienia, a także podnoszą satysfakcję z wykonywanej pracy.

Szkolenia

[404-2]

Stawiamy na rozwój wszystkich naszych pracowników i pracowniczek, umożliwiając im szkolenie się w szerokim zakresie. W roku 2021 przeznaczyliśmy na szkolenie naszych pracowniczek i pracowników 2 462 524 zł, w porównaniu do 835 823 zł w roku 2020, co stanowi prawie trzykrotny wzrost. W roku 2021 zrealizowaliśmy 22 728 godzin szkoleniowych (nie uwzględniając szkoleń BHP), co w porównaniu z 2020 rokiem stanowi ponad dwukrotny wzrost. Z jednej strony jest to efekt tego, że w 2020 roku ze względu na pandemię COVID-19 część szkoleń musiała zostać odwołana, a z drugiej – uruchomienia w 2021 roku m.in. nowego programu menadżerskiego „Be a Better Boss". W związku z trwającą pandemią COVID-19 większość szkoleń odbyła się w formie online, co pozwoliło na dotarcie do szerokiego grona osób.

W 2021

3 x więcej
środków na szkolenia pracowników

2 x więcej
godzin szkoleniowych
niż w roku 2020

Szkolenia zewnętrzne

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

Szkolenia wewnętrzne

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

Program „Be a Better Boss"

W ramach Programu realizowany był cykl szkoleń według metodologii Kena Blancharda SLII® skierowany do grup brygadzistów, liderów, kierowników i dyrektorów. To rozbudowany program, który rozwija kompetencje menadżerskie, zarówno twarde, jak i miękkie, oraz pozwala na efektywniejsze zarządzanie pracą zespołu, jego rozwojem i wsparciem. W 2021 roku odbyły się szkolenia z zakresu przywództwa, wyznaczania celów, prawa pracy, oceny wyników pracy, relacji z pracownikami oraz doceniania pracowników.

Szkolenia adaptacyjne

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

Kursy językowe

Pracowniczki i pracownicy, których obowiązki wymagają komunikacji w języku obcym, mają możliwość skorzystania z bezpłatnych zajęć nauki języka w wymiarze dwóch godzin zegarowych tygodniowo. W 2021 roku ze szkoleń językowych korzystało 214 osób.

Dofinansowanie studiów podyplomowych lub MBA

W celu podniesienia niezbędnych kompetencji pracowniczki i pracowników kierujemy na dofinansowane studia. W 2021 roku opracowaliśmy transparentne zasady dofinansowania studiów podyplomowych i MBA.

Obowiązkowe szkolenia BHP

Matryce umiejętności

To narzędzie, które pozwala na gromadzenie i analizowanie wiedzy na temat umiejętności poszczególnych pracowniczek i pracowników oraz mocnych i słabych stron zespołu. Pomaga także identyfikować obszary wymagające rozwoju. Jego celem jest wsparcie w podejmowaniu decyzji o awansach, planowaniu doskonalenia umiejętności zgodnie z potrzebami, a także ustalaniu zastępowalności w zespole.

W 2020 roku narzędzie to wdrożyliśmy w obszarach produkcyjnych. W 2021 roku rozpoczęły się prace nad wdrożeniem tego narzędzia również w działach biurowych, takich jak: Biuro Techniczne, Logistyka, Kontrola Jakości, Inżynieria Produkcji.

Ambasadorzy wartości

W 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. rozpoczęliśmy projekt Ambasadorów wartości. W jego ramach wyłonionych jest 5 grup pracowniczek i pracowników, z których każda reprezentuje jedną z wartości Solarisa: Zorientowanie na klienta, Innowacyjność, Współpraca, Dalekowzroczność, Skuteczność. **Ambasadorzy wspierają promowanie firmowych wartości wśród całego naszego zespołu.** Realizują również inicjatywy ściśle powiązane z reprezentowaną przez siebie wartością.

Awanse

W 2021 roku w naszej firmie awansowało 288 osób.

56 – awans menedżerski

awans na pozycje, związane z zarządzaniem zespołem osób

36 – awans pionowy

awans stanowiskowy połączony ze zmianą działu

130 – ścieżka kariery

rozwój w ramach danego stanowiska pracy (ścieżka kariery np. od młodszego specjalisty do starszego specjalisty)

66 – awans poziomy

zmiana stanowiska pracy z inicjatywy pracowniczki i pracownika w ramach danego poziomu struktury

[404-1]

Średnia liczba godzin szkoleniowych* odbytych przez pracowniczki i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku w podziale na płeć

Płeć	Godziny szkoleń	Liczba zatrudnionych	Średnia liczba godzin na osobę
Kobieta	5126	374	14
Mężczyzna	21971	2080	11

*Dane nie uwzględniają godzin szkoleń z zakresu BHP.

Średnia liczba godzin szkoleniowych* odbytych przez pracowniczki i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku w podziale na zaszeregowanie

Kategoria stanowiska	Godziny szkoleń	Liczba zatrudnionych	Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę
Dyrekcja	1004	37	27
Kierownicy	2154	84	26
Administracja	10873	689	16
Kierownicy produkcyjni	585	37	16
Produkcja bezpośrednia	10613	1371	8
Produkcja pozostała	1868	236	8

*Dane nie uwzględniają godzin szkoleń z zakresu BHP.

[402-1]

W aspekcie minimalnych okresów standardowego wypowiedzenia wręczanego pracowniczkom i pracownikom spełniamy wymogi zawarte w Kodeksie pracy. W związku z tym minimalne okresy wypowiedzenia wynoszą:

- 2 tygodnie, jeśli pracowniczka i pracownik są zatrudnieni krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeśli pracowniczka i pracownik są zatrudnieni co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, gdy pracowniczka i pracownik są zatrudnieni przynajmniej 3 lata.

Każdy znajdzie u nas swoje miejsce

[103-1] [103-2] [103-3]

Kultura organizacyjna

Największym potencjałem naszej firmy są pracowniczki i pracownicy. **Chcemy im zapewniać komfortowe, konkurencyjne, uczciwe i rozwojowe warunki pracy. Tworzymy kulturę pracy opartą na współodpowiedzialności, dialogu i wzajemnym szacunku.** Wierzymy, że tylko dzięki takiemu podejściu możemy realizować strategię firmy i rozwijać się jako organizacja. Podejmując różnorodne działania z zakresu doświadczenia pracowników, jak i zapewniając stabilne zatrudnienie i szerokie perspektywy rozwoju zawodowego, dbamy także o to, aby osoby pracujące z nami wiązały swoją przyszłość właśnie z Solarisem. Chcemy, aby wiedza i kompetencje naszych pracowników i pracowniczek pozostały w firmie na dłużej.

Dążymy do tego to, by praca w Solarisie pozwalała naszym pracowniczkom i pracownikom na godzenie życia osobistego z zawodowym. Wierzymy, że podejmowane przez nas działania pozwalają im zachować dobrostan i zapobiegają wypaleniu zawodowemu, co przekłada się na satysfakcję z wykonywanej pracy i staż w firmie.

W Solarisie funkcjonują regulaminy, instrukcje i procedury, takie jak m.in. Regulamin pracy czy Kodeks Dobrych Praktyk, które określają zobowiązania firmy wobec zespołu, jak również wspierają pracowniczki i pracowników w codziennym funkcjonowaniu zgodnie z wewnętrznymi standardami.

Odpowiedzialny za rekrutację i sprawy pracownicze w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. jest Dział Personalny na czele z Dyrektor Personalną. Ponieważ ten obszar ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania firmy, na poziomie Zarządu Dział ten jest wspierany przez Członka Zarządu ds. Human Resources, BHP i ESG. Ogromne znaczenie ma dla nas również wspieranie struktury średniego szczebla, którą tworzą kierowniczki i kierownicy administracyjni i produkcyjni. Od pracowniczek i pracowników na tym poziomie oczekujemy współdecydowania o firmie i mądrego zarządzania podległymi zespołami, dlatego adresujemy do nich różnego rodzaju programy rozwojowe i szkolenia menadżerskie.

Badania zdrowia organizacji (OHS)

W oparciu o wyniki zrealizowanego w 2020 roku Badania Zdrowia Organizacji („Organizational Health Survey", OHS), w 2021 roku prowadziliśmy różnorodne inicjatywy i projekty, które dotyczyły takich obszarów, jak: Przywództwo – doskonalenie kompetencji kadry menedżerskiej, Możliwości Rozwoju Zawodowego w organizacji, Docenianie, Wyróżnianie i Nagradzanie oraz Frekwencja w badaniu. W ramach podjętych działań m.in. wdrożyliśmy projekt szkoleniowy „Be a Better Boss" oraz opracowaliśmy zasady rekrutacji wewnętrznej.

Chcemy zapewniać komfortowe, konkurencyjne, uczciwe i rozwojowe warunki pracy. Tworzymy kulturę pracy opartą na współodpowiedzialności, dialogu i wzajemnym szacunku.

[401-1]

Nowe osoby w naszym zespole

W 2021 roku w Grupie Solaris zatrudniliśmy 250 nowych osób w porównaniu do 202 nowych osób zatrudnionych w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.* Wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w Grupie Solaris w 2021 roku wyniósł 9,3% w porównaniu do 8,2% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

*Stan na koniec 2021 roku. W liczbie osób nowo zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2021 roku nie są ujęte: osoby młodociane, które zmieniły podstawę zatrudnienia z umowy szkoleniowej na umowę o pracę oraz osoby, które powróciły z urlopu bezpłatnego i wychowawczego.

9,3%
wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w Grupie Solaris

8,2%
wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

Pracowniczki i pracownicy nowo zatrudnieni w Grupie Solaris w 2021 roku w podziale na region, wiek i płeć w 2021 roku

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	poniżej 31	34	92	126
	od 31 do 40	20	35	55
	od 41 do 50	8	17	25
	powyżej 50	1	4	5
	Łącznie	**63**	**148**	**211**
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	poniżej 31	2	2	4
	od 31 do 40	1	0	1
	od 41 do 50	0	2	2
	powyżej 50	2	1	3
	Łącznie	**5**	**5**	**10**
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	poniżej 31	0	2	2
	od 31 do 40	0	0	0
	od 41 do 50	0	2	2
	powyżej 50	0	3	3
	Łącznie	**0**	**7**	**7**
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	poniżej 31	1	11	12
	od 31 do 40	1	1	2
	od 41 do 50	1	3	4
	powyżej 50	0	4	4
	Łącznie	**3**	**19**	**22**
Wszystkie regiony łącznie		**71**	**179**	**250**

Pracowniczki i pracownicy nowo zatrudnieni w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku w podziale na region, wiek i płeć w 2021 roku

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	poniżej 31	28	83	111
	od 31 do 40	18	30	48
	od 41 do 50	7	14	21
	powyżej 50	0	3	3
	Łącznie	**53**	**130**	**183**
Jasin	poniżej 31	0	1	1
	od 31 do 40	0	1	1
	od 41 do 50	0	1	1
	powyżej 50	0	1	1
	Łącznie	**0**	**4**	**4**
Kijewo	poniżej 31	0	2	2
	od 31 do 40	0	1	1
	Łącznie	**0**	**3**	**3**

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Murowana Goślina	poniżej 31	2	0	2
	od 31 do 40	2	0	2
	Łącznie	**4**	**0**	**4**
Środa Wielkopolska	poniżej 31	1	3	4
	od 41 do 50	1	2	3
	powyżej 50	1	0	1
	Łącznie	**3**	**5**	**8**
Wszystkie lokalizacje łącznie		**60**	**142**	**202**

Rotacja

W 2021 roku w Grupie Solaris rozwiązaliśmy umowę o pracę z 237 osobami w porównaniu do 202 zakończonych umów o pracę w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. W 2021 roku wskaźnik rotacji w Grupie Solaris wyniósł 8,8%. Wskaźnik rotacji pracowników w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku wyniósł 8,2%*.

Z osobami odchodzącymi z pracy przeprowadzamy rozmowy, aby poznać powody, dla których decydują się na rozwiązanie umowy. Zebrane dane analizujemy, a następnie na ich podstawie wprowadzamy działania zaradcze. W ramach działań, zwiększających przywiązanie i identyfikację pracowniczek i pracowników z firmą, realizujemy m.in. program Ambasadorów wartości, oferujemy szeroki wachlarz szkoleń w ramach rozwoju poziomego i pionowego oraz realizujemy badania zdrowia organizacji.

*Wskaźnik za 2021 rok obliczono według wzoru: liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę, która odeszła w 2021 roku (z inicjatywy pracownika i pracodawcy), podzielona przez liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na 31 grudnia 2021 roku, wyrażona w procentach.

W Raporcie zrównoważonego rozwoju 2020 wskaźnik rotacji obliczony jest w oparciu o liczbę osób zatrudnionych na umowę o pracę, które odeszły tylko z własnej inicjatywy, i wyniósł on 4% (wskaźnik rotacji za 2020 rok obliczony w oparciu o liczbę osób zatrudnionych na umowę o pracę, które odeszły zarówno z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy, wynosi 5,7%).

Wzrost wskaźnika wiążemy z tym, że po okresie dużej niepewności na rynku pracy, związanej z wybuchem pandemii COVID-19 w 2020 roku, rok 2021 przyniósł względną stabilizację sytuacji oraz przywrócił gotowość części pracowniczek i pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia.

Pracowniczki i pracownicy Grupy Solaris, z którymi rozwiązaliśmy umowy w 2021 roku z inicjatywy pracowniczki lub pracownika i pracodawcy

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Europa Środkowo-Wschodnia: Czechy, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja	poniżej 31	11	78	89
	od 31 do 40	13	51	64
	od 41 do 50	4	21	25
	powyżej 50	1	27	28
	Łącznie	**29**	**177**	**206**
Europa Południowa: Grecja, Hiszpania, Włochy	poniżej 31	0	1	1
	od 31 do 40	0	1	1
	od 41 do 50	1	2	3
	powyżej 50	0	2	2
	Łącznie	**1**	**6**	**7**
Europa Północna: Dania, Norwegia, Szwecja	poniżej 31	0	1	1
	od 31 do 40	1	4	5
	od 41 do 50	1	0	1
	powyżej 50	0	2	2
	Łącznie	**2**	**7**	**9**
Europa Zachodnia: Austria, Belgia, Francja, Holandia, Niemcy, Szwajcaria	poniżej 31	0	1	1
	od 31 do 40	0	8	8
	od 41 do 50	0	5	5
	powyżej 50	0	1	1
	Łącznie	**0**	**15**	**15**
Wszystkie regiony łącznie		**32**	**205**	**237**

Pracowniczki i pracownicy Solaris Bus & Coach sp. z o.o., z którymi rozwiązaliśmy umowy w 2021 roku z inicjatywy pracowniczki lub pracownika i pracodawcy

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Bolechowo	poniżej 31	10	59	69
	od 31 do 40	11	27	38
	od 41 do 50	3	14	17
	powyżej 50	1	17	18
	Łącznie	**25**	**117**	**142**
Jasin	poniżej 31	0	1	1
	Łącznie	**0**	**1**	**1**
	poniżej 31	0	1	1
	od 31 do 40	0	2	2
	powyżej 50	0	1	1
	Łącznie	**0**	**4**	**4**
Kijewo	poniżej 31	1	2	3
	od 31 do 40	1	2	3
	Łącznie	**2**	**4**	**6**
Murowana Goślina	poniżej 31	0	6	6
	od 31 do 40	0	10	10
	od 41 do 50	1	6	7
	powyżej 50	0	4	4
	Łącznie	**1**	**26**	**27**

Region	Wiek	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Środa Wielkopolska	poniżej 31	0	6	6
	od 31 do 40	1	9	10
	powyżej 50	0	5	5
	Łącznie	**1**	**20**	**21**
Inne lokalizacje*	od 41 do 50	0	1	1
	Łącznie	**0**	**1**	**1**
Wszystkie lokalizacje łącznie		**29**	**173**	**202**

* Dąbrowa Górnicza, Gdynia, Warszawa.

Benefity i warunki pracy

[401-2]

Zapewniamy uczciwe i sprawiedliwe warunki pracy, dlatego **wszystkie pracowniczki i pracownicy Solarisa bez względu na poziom zaszeregowania, wielkość etatu czy jakiekolwiek różnice, mają dostęp do tych samych benefitów i świadczeń**. W 2021 roku należały do nich:

- **Comiesięczna premia uznaniowa**
- **Dofinansowanie wakacji**
- **Premia gwiazdkowa**
- **Premia frekwencyjna**
- **Upominek świąteczny**
- **Bonus roczny** uzależniony od poziomu osiągniętego wskaźnika EBIT
- **Dofinansowanie posiłków**
- **Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)**
- **Grupowe ubezpieczenie na życie**
- **Żłobek**
- **Kursy językowe**
- **Kafeteryjna platforma benefitowa** w ramach dostępnych punktów można skorzystać z dofinansowania do opieki zdrowotnej, kart sportowych oraz puli atrakcyjnych zniżek
- **Program inicjatyw pracowniczych „Mam Pomysł”** umożliwia pracowniczkom i pracownikom włączenie się do poprawy funkcjonowania firmy poprzez proponowanie różnego rodzaju usprawnień i udział w oszczędnościach po wprowadzonym usprawnieniu przedstawionym w zgłoszonym pomyśle

[403-6]

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

Ponadto w ramach obowiązującego prawa realizujemy Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), czyli rządowy powszechny system oszczędzania dla pracowników prowadzony przy współpracy z pracodawcami oraz państwem.

Mając na uwadze dobrostan naszych pracowniczek i pracowników, w roku 2021 wdrożyliśmy **zasady pracy zdalnej (ang. home office).** W celu poznania potrzeb biznesowych i indywidualnych odczuć pracowniczek i pracowników firmy, stworzyliśmy grupę projektową oraz przeprowadziliśmy spotkania grup fokusowych. Zasady te mają m.in. wspierać pracowników i pracowniczki w utrzymywaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym, oraz wskazywać dobre praktyki w zachowaniu efektywności pracy na home office.

Wszystkim pracownikom i pracowniczkom zatrudnionym na stanowiskach administracyjnych oferujemy **równoważny czas pracy, a także elastyczny czas pracy**, dzięki któremu mogą rozpoczynać dzień pracy w przedziale między godz. 6.00 a 9.00 rano. Na wybranych stanowiskach, na których jest to możliwe, dopuszczamy **możliwość ustalenia indywidualnego grafiku pracy** w odpowiedzi na zgłoszone prośby pracowników i pracowniczek.

Pracujący rodzice

[401-3]

Osobom, które wracają do pracy po przerwie związanej z narodzinami dziecka, umożliwiamy pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym w taki sposób, aby mogły więcej czasu spędzać w domu z rodziną, czerpiąc jednocześnie satysfakcję z pracy. Jedną z form wsparcia jest przyzakładowy żłobek, z którego mogą skorzystać dzieci rodziców i opiekunów prawnych, pracujących w Solarisie co najmniej 1 rok. Godziny otwarcia żłobka dostosowane są do godzin pracy pracowników i pracowniczek.

Pogodzenie życia prywatnego z zawodowym wspomagamy również poprzez możliwość korzystania m.in. z opcji pracy zdalnej oraz równoważnego i elastycznego czasu pracy, które oferujemy wszystkim pracownikom i pracowniczkom administracyjnym.

W naszej firmie w roku 2021 z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego** oraz tacierzyńskiego*** skorzystało łącznie 31 kobiet i 123 mężczyzn.

Liczba pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego lub tacierzyńskiego w podziale na płeć*

Rodzaj urlopu	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Urlop macierzyński/rodzicielski	31	2	33
Urlop tacierzyński	-	121	121
Łącznie	**31**	**123**	**154**

* W tabeli są ujęte osoby, które korzystały z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego lub tacierzyńskiego w 2021 roku.

** Roczny urlop zwany „macierzyńskim" składa się z dwóch składników: 20 tygodni urlopu macierzyńskiego, z którego mogą skorzystać tylko kobiety, oraz 32 tygodni urlopu rodzicielskiego, z którego mogą skorzystać kobiety i mężczyźni.

***Zgodnie z przepisami prawa uprawnienie do urlopu tacierzyńskiego przysługuje ojcu, który wychowuje dziecko do lat 2 i może wykorzystać ten urlop w ciągu 2 lat od narodzin dziecka. Ojcowie nie są zobowiązani do udostępniania pracodawcy danych dotyczących narodzin dzieci.

Liczba pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim lub tacierzyńskim i pozostali zatrudnieni przez dwanaście miesięcy po powrocie do pracy, w podziale na płeć w roku 2021****

Rodzaj urlopu	Status zatrudnienia	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Urlop macierzyński/rodzicielski	Rozwiązanie umowy	1	-	1
	Pracujący nadal	33	-	33
Urlop tacierzyński	Rozwiązanie umowy	-	7	7
	Pracujący nadal	-	115	115
Łącznie		34	122	156

**** W tabeli są ujęte osoby, w przypadku których w 2021 roku od powrotu minęło dwanaście miesięcy (mogły więc wrócić np. w 2020 roku).

Niemal 95% osób, które korzystały z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego lub tacierzyńskiego utrzymało zatrudnienie przez co najmniej 12 miesięcy od powrotu.

Wskaźniki powrotu do pracy oraz utrzymania zatrudnienia przez 12 miesięcy przez pracowniczki i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o., którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego lub tacierzyńskiego, w podziale na płeć w latach 2020-2021*

	2020		2021	
Wskaźnik	**Kobieta**	**Mężczyzna**	**Kobieta**	**Mężczyzna**
Powrotu do pracy	100%	100%	100%	100%
Utrzymania zatrudnienia	91%	93%	97%	94%

* W tabeli są ujęte osoby, w przypadku których w 2021 roku od powrotu minęło dwanaście miesięcy (mogły więc wrócić np. w 2020 roku).

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

Różnorodność w zespole

[405-1]

Wszyscy pracownicy i pracowniczki Solarisa, bez względu na wiek, płeć czy inne różnice, mają takie same możliwości awansu pionowego i poziomego, związane wyłącznie z posiadanymi kompetencjami, kwalifikacjami i predyspozycjami. Dążymy do zwiększania różnorodności w naszym zespole. Dajemy wszystkim osobom narzędzia rozwoju kompetencji menadżerskich (więcej o szkoleniach i rozwoju w rozdziale „Rozwój z Solarisem”) oraz tworzymy klimat sprzyjający podejmowaniu wyzwań i rozwojowi zawodowemu, utrzymując jednocześnie stosunkowo płaską strukturę. W związku z tym **mamy dość młodą kadrę menadżerską, którą w Grupie Solaris w 42,3% stanowią osoby w przedziale wieku 41-50 lat (47,5% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.), a w 33,2% – osoby w przedziale wieku 31-40 lat (38% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.).**

Młoda kadra menadżerska

42,3%
osoby w przedziale wieku 41-50 lat w Grupie Solaris

38%
osoby w przedziale wieku 31-40 lat w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

47,5%
osoby w przedziale wieku 41-50 lat w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

33,2%
osoby w przedziale wieku 31-40 lat w Grupie Solaris

Kobiety w automotive

Z roku na rok dostrzegamy rosnące zainteresowanie kobiet karierą w branży technicznej, którą do tej pory wybierali głównie mężczyźni. W 2021 roku ponad 15% zespołu Solaris Bus & Coach sp. z o.o. stanowiły kobiety, co stanowi wzrost o niecałe 1,5 pp. w stosunku do roku 2020. Zauważamy także wzrost liczby kobiet na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych. Na koniec 2021 roku 20,9% stanowisk na tym poziomie obsadzonych było przez kobiety, co stanowiło wzrost o 3,8 pp. w stosunku do roku ubiegłego.

Na koniec 2021 roku najwięcej kobiet zatrudnionych było na stanowiskach administracyjnych (10,3% ogólnej liczby osób zatrudnionych oraz 67,6% wszystkich zatrudnionych kobiet) i na stanowiskach w produkcji bezpośredniej (3,4% ogólnej liczby osób zatrudnionych oraz 22,2% wszystkich zatrudnionych kobiet).

Jednocześnie, analizując osobno poszczególne grupy stanowisk, widzimy, że kategorie z największym udziałem procentowym kobiet to „pracownicy administracyjni” (36,7% wszystkich zatrudnionych osób w tej kategorii pozycji) oraz „kierownicy administracyjni” (32,1% wszystkich osób zatrudnionych w tej kategorii stanowisk).

Kobiety nadal są mniejszością w branży technicznej, tym bardziej cieszymy się, że posiadamy w naszym zespole blisko 400 pracowniczek wykwalifikowanych w swoich dziedzinach.

Całkowita liczba pracowniczek i pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię stanowiska

		Grupa Solaris			Solaris Bus & Coach sp. z o.o.		
Kategoria stanowiska	**Wiek**	**Kobieta**	**Mężczyzna**	**Łącznie**	**Kobieta**	**Mężczyzna**	**Łącznie**
Dyrekcja	31-40	4	10	14	4	9	13
	41-50	3	21	24	2	16	18
	powyżej 50	2	17	19	0	6	6
	Łącznie	**9**	**48**	**57**	**6**	**31**	**37**
Kierownicy	poniżej 31	0	5	5	0	1	1
	31-40	16	25	41	13	20	33
	41-50	13	34	47	11	29	40
	powyżej 50	4	17	21	3	7	10
	Łącznie	**33**	**81**	**114**	**27**	**57**	**84**
Administracja	poniżej 31	103	145	248	93	137	230
	31-40	119	206	325	104	196	300
	41-50	54	92	146	45	85	130
	powyżej 50	19	30	49	11	18	29
	Łącznie	**295**	**473**	**768**	**253**	**436**	**689**
Kierownicy produkcyjni	poniżej 31	0	1	1	0	1	1
	31-40	0	14	14	0	14	14
	41-50	0	17	17	0	17	17
	powyżej 50	0	5	5	0	5	5
	Łącznie	**0**	**37**	**37**	**0**	**37**	**37**

		Grupa Solaris			Solaris Bus & Coach sp. z o.o.		
Kategoria stanowiska	**Wiek**	**Kobieta**	**Mężczyzna**	**Łącznie**	**Kobieta**	**Mężczyzna**	**Łącznie**
Bezpośrednia produkcja	poniżej 31	16	316	332	16	316	332
	31-40	22	381	403	22	381	403
	41-50	31	333	364	31	333	364
	powyżej 50	14	258	272	14	258	272
	Łącznie	**83**	**1288**	**1371**	**83**	**1288**	**1371**
Produkcja pozostała	poniżej 31	3	67	70	2	43	45
	31-40	5	122	127	2	96	98
	41-50	3	90	93	1	64	65
	powyżej 50	0	47	47	0	28	28
	Łącznie	**11**	**326**	**337**	**5**	**231**	**236**
Wszystkie kategorie łącznie		**431**	**2253**	**2684**	**374**	**2080**	**2454**

Różnorodność pod względem wieku

W Grupie Solarisie tworzymy warunki pracy, które są atrakcyjne zarówno dla osób młodych, jak i doświadczonych pracowników i pracowniczek z dłuższym stażem pracy. Osoby poniżej 31 lat stanowią 24,4% naszej kadry pracowniczej (24,8% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.), z kolei 15,4% zespołu to osoby powyżej 50. roku życia (14,3% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.).

Sądzimy, że zróżnicowanie kadry pracowniczej pod względem wieku przekłada się na sprawne zarządzanie wiedzą w Solarisie, jak i pozytywnie wpływa na relacje międzyludzkie w miejscu pracy. Osoby rozpoczynające w naszej firmie karierę zawodową uczą się od specjalistów i specjalistek doświadczonych w swojej dziedzinie. Natomiast osoby z dłuższym stażem pracy czy na stanowiskach menadżerskich pomagają aktywnie rozwijać umiejętności wśród młodszego pokolenia.

[203-2]

Kształcenie przyszłych kadr

Edukację zawodową przyszłych pracowników i pracowniczek oraz kształcenie kadr inżynierskich traktujemy jako jeden z naszych priorytetów. Solaris Bus & Coach sp. z o.o. już w 2007 roku zaangażował się na rzecz kształcenia zawodowego przy współpracy ze szkołami z Wielkopolski. Zachęceni pozytywnymi efektami tego programu, w 2014 roku poszerzyliśmy program edukacyjny o studia dualne realizowane we współpracy z Politechniką Poznańską. Projekty te nie tylko gwarantują jak najlepsze przygotowanie młodych ludzi do rozpoczęcia życia zawodowego, ale także wspierają lokalne szkolnictwo i stanowią inwestycję w miejscowy rynek pracy.

Praktyczna nauka zawodu

Od 2013 roku współpracujemy ze Szkołą Branżową I Stopnia w Zespole Szkół Rolniczych w Środzie Wielkopolskiej, a od roku 2019 prowadzimy w Szkole praktyczną naukę zawodu. W ramach programu uczniowie drugiej i trzeciej klasy uczęszczają na zajęcia praktyczne w zakładach produkcyjnych Solaris Bus & Coach sp. z o.o. W roku szkolnym 2021/2022 praktyczną naukę w zawodzie ślusarz rozpoczęło kolejnych 8 uczniów. W 2021 roku program praktycznej nauki zawodu w Szkole Branżowej I Stopnia w Zespole Szkół Rolniczych w Środzie Wielkopolskie realizowało łącznie 28 uczniów.

W klasie patronackiej w Branżowej Szkole I Stopnia w Murowanej Goślinie naukę w zawodzie mechatronik w roku szkolnym 2021/2022 roku rozpoczęło 10 osób. W 2021 roku w Szkole naukę kontynuowało łącznie 36 uczniów. Od początku współpracy ze Szkołą w 2007 roku program ukończyło 103 uczniów, z których 82 otrzymało stałe zatrudnienie w firmie.

Dodatkowo, w 2021 roku 10 uczniów Zespołu Szkół Łączności w Poznaniu realizowało w zakładach Solaris Bus & Coach praktyki w zawodzie elektronik.

Na koniec 2021 roku w ramach praktycznej nauki zawodu kształciły się w Solarisie 64 osoby, a 10 kolejnych uczęszczało w naszych zakładach na praktyki.

Studia Dualne Solarisa i Politechniki Poznańskiej

Wraz z Politechniką Poznańską Solaris Bus & Coach sp. z o.o. kontynuuje projekt Studiów Dualnych na Wydziale Automatyki, Robotyki i Elektrotechniki. Studia Dualne, czyli studia o profilu praktycznym, zostały uruchomione w roku 2014. Dzięki temu programowi studenci i studentki mają możliwość stażu i pracy w motoryzacji już na etapie nauki. Od października 2021 roku współpracę z firmą rozpoczęło kolejnych 6 studentów drugiego roku kierunku Elektrotechniki Politechniki Poznańskiej. Aktualnie w Solarisie studia o profilu praktycznym realizuje 12 studentów Wydziału Automatyki Robotyki i Elektrotechniki.

64 uczniów w klasach patronackich Solarisa w roku szkolnym 2021/2022 w zawodach:

- mechatronik
- ślusarz
- elektronik

10 uczniów w zawodzie elektryk na praktykach w zakładach Solarisa

12 studentów realizuje w Solarisie studia o profilu praktycznym na wydziałach:

- Automatyki Robotyki i Elektrotechniki

58 osób na stażach w Solarisie

Staże

Przez cały 2021 rok 54 osoby odbywały staże w głównej siedzibie firmy w Bolechowie i 4 osoby w oddziale w Środzie Wielkopolskiej.

Ciągłość zatrudnienia

Doceniamy wiedzę i doświadczenie naszych pracowników i pracowniczek i cieszymy się, że w naszym gronie są osoby, które związały się z firmą Solaris Bus & Coach sp. z o.o. na dużą część życia zawodowego. Na koniec 2021 roku w naszej firmie pracowało 57 osób, których staż pracy wynosił 25 lat i więcej. Trzy czwarte z nich to pracownicy produkcji.

Osoby w wieku emerytalnym

Wspieramy osoby, które wkroczyły w wiek emerytalny. Pracowniczkom i pracownikom, którzy – mimo uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego – chcą pozostać aktywni zawodowo, umożliwiamy kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Z kolei osoby, które pragną przejść na emeryturę, otrzymują od firmy upominkowy pakiet pożegnalny. Na koniec 2021 roku z możliwości kontynuacji pracy w Solaris Bus & Coach sp. z o.o., mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, skorzystało 10 osób.

Utrzymujemy kontakt z emerytowanymi pracownikami i pracowniczkami poprzez funkcjonowanie solarisowego Klubu Seniora. Zapraszamy do niego wszystkie pracowniczki i pracowników, którzy przebywają na emeryturze. Obecnie aktywnie uczestniczy w nim około 40 osób. Klub spotyka się na terenie naszej firmy, najczęściej przy okazji organizowanych kwartalnie spotkań Zarządu z pracownikami i pracowniczkami. W 2021 roku zawiesiliśmy bezpośrednie spotkania Klubu z racji na trwającą pandemię COVID-19 i bezpieczeństwo członków i członkiń Klubu, ale utrzymywaliśmy z nimi bieżący kontakt.

Doceniamy wiedzę i doświadczenie naszych pracowników i pracowniczek i cieszymy się, że w naszym gronie są osoby, które związały się z firmą Solaris Bus & Coach sp. z o.o. na dużą część życia zawodowego.

Zatrudnienie osób innej narodowości

Jesteśmy otwarci na zatrudnianie pracowniczek i pracowników narodowości innej niż polska. Na koniec 2021 roku osoby pochodzenia innego niż polskie stanowiły 10,0% zespołu Grupy Solaris (3,3% w Solaris Bus & Coach sp. z o.o.). W 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. nowo zatrudnione osoby pochodzenia innego niż polskie stanowiły 6,4% wszystkich nowo zatrudnionych osób w naszej firmie (z wyłączeniem spółek córek).

Liczba pracowniczek i pracowników w podziale na narodowość, wiek i płeć w 2021 roku

	Grupa Solaris						Solaris Bus & Coach sp. z o.o.					
	Narodowość polska			Narodowość inna niż polska			Narodowość polska			Narodowość inna niż polska		
	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
poniżej 31	110	486	596	12	48	60	109	482	591	2	16	18
31-40	147	696	843	19	62	81	140	686	826	5	30	35
41-50	95	531	626	9	56	65	89	523	612	1	21	22
powyżej 50	29	321	350	10	53	63	28	315	343	0	7	7
Łącznie	**381**	**2034**	**2415**	**50**	**219**	**269**	**366**	**2006**	**2372**	**8**	**74**	**82**

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami

Na koniec 2021 roku w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. pracowało 12 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnościami zatrudniamy na takich samych zasadach i takich samych warunkach co osoby pełnosprawne, z uwzględnieniem obowiązujących regulacji w tym zakresie*. Osoby te mają takie samo prawo do benefitów i świadczeń oraz takie same możliwości rozwoju zawodowego i dostępu do szkoleń, jak pozostali pracownicy Solarisa.

Liczba pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. z niepełnosprawnościami w podziale na płeć w 2021 roku

Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
4	8	12

[406-1]

W raportowanym okresie w firmie nie odnotowaliśmy żadnych przypadków dyskryminacji.

* Zgodnie z przepisami prawa, pracownicy z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym mają prawo do dodatkowych 10 dni urlopu w roku. Z przepisów prawa wynika również, że osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną nie mogą pracować powyżej 7 godzin dziennie, w nadgodzinach i w porze nocnej. Wyjątek stanowią osoby, które podczas badań wstępnych lub okresowych złożą wniosek u lekarza orzecznika o niestosowanie tych przepisów. W Solaris wszystkie osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną złożyły takie pismo i pracują w pełnym wymiarze godzin.

[405-2]

Równość wynagrodzeń

W wyniku zachodzących zmian społecznych, z roku na rok obserwujemy wzrost zainteresowania kobiet edukacją na kierunkach inżynieryjnych oraz stanowiskami w branży technicznej. Ten trend ma swoje odzwierciedlenie także w naszym zespole – **każdego roku widzimy wzrost udziału kobiet w kadrze pracowniczej, w tym na stanowiskach produkcyjnych, inżynieryjnych i kierowniczych.**

Branża automotive – ze względu m.in. na uwarunkowania społeczne i historyczne – jest jednak od lat zdominowana przez mężczyzn, co ma swoje odbicie w strukturze zatrudnienia firm działających w tej gałęzi gospodarki. Specjalizuje się w niej dużo więcej mężczyzn, którzy w związku z tym generalnie posiadają dłuższe doświadczenie.

Na koniec 2021 roku w naszej firmie istniały stosunkowo niewielkie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących podobne stanowiska pracy. Podejmując decyzję o wysokości wynagrodzenia, bierzemy pod uwagę tylko doświadczenie i kompetencje potencjalnych pracowniczek i pracowników.

Stosunek wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w podziale na kategorie stanowiska w 2021 roku

Kategoria stanowiska	Stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn
Kierownicy	97%
Administracja	95%
Produkcja bezpośrednia	92%
Produkcja pozostali	104%

[202-1]

Chcemy, aby Solaris był pracodawcą pierwszego wyboru dla pracowników i pracowniczek, którzy pragną rozwijać się w innowacyjnej branży, a jednocześnie poszukują stabilności i komfortowych warunków pracy. Dlatego właśnie oferujemy duże możliwości rozwoju pionowego i poziomego, konkurencyjne wynagrodzenie, jak i atrakcyjne warunki pozapłacowe.

Wynagrodzenia w ramach poszczególnych kategorii stanowisk obliczamy wyłącznie na podstawie kwalifikacji zawodowych i wyników pracy, bez względu na jakiekolwiek różnice. Stale monitorujemy rynkowość wynagrodzeń i ich poziomy w oparciu o raporty płacowe.

Konkurencyjne wynagrodzenia

Wszystkie osoby zatrudnione w Solarisie w pełnym wymiarze godzin otrzymują wynagrodzenie wyższe niż najniższe dopuszczalne wynagrodzenie (na terenie Polski obowiązuje jedna stawka płacy minimalnej, która na koniec roku 2021 wynosiła 2800 zł brutto). Istotnym składnikiem miesięcznego wynagrodzenia pracowników i pracowniczek w Solarisie są także premie.

Średnie wynagrodzenie (za wyłączeniem bonusów) na stanowiskach początkujących w naszej firmie w 2021 roku wynosiło 144% minimalnej płacy. Stosunek ten stanowił 127% w przypadku kobiet oraz 145% w przypadku mężczyzn. Chociaż luka płacowa w naszej firmie wynosiła 18% na korzyść mężczyzn, należy pamiętać, że dana dotyczy wszystkich najniższych stanowisk bez ich wartościowania.

Ponadto, wynagrodzenie na zajmowanych przez mężczyzn stanowiskach początkowych w 2021 roku (uwzględniając bonusy) stanowiło ponad dwukrotność minimalnej płacy w Polsce. Wynagrodzenie (wraz z bonusami) kobiet na początkujących stanowiskach wyniosło 185% płacy minimalnej.

[102-41]

Dialog ze związkami zawodowymi

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

Dbamy o wolność zrzeszania się naszych pracowników i pracowniczek. Pokazuje to obecność dwóch związków zawodowych w naszej organizacji:

1. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność" w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. - działająca w firmie od 28 października 2015 roku;
2. Organizacja Międzyzakładowa nr 15-043 OPZZ „Konfederacja Pracy" - działająca w firmie od 4 lipca 2019 roku.

Prowadzimy także ciągły dialog z naszymi pracownikami i pracowniczkami oraz przedstawicielami i przedstawicielkami związków zawodowych.

Przykładem takiego dialogu są m.in. spotkania trwające od października 2020 roku do marca 2021 roku, które miały na celu wprowadzenie zmian w istniejącym modelu premiowym w obszarze produkcji. Wspólnym celem pracodawcy i organizacji związkowych było wypracowanie rozwiązania, które przyczyniłoby się do lepszej jakości naszych produktów oraz zapewniło możliwość osiągania wyższej premii przez pracowniczki i pracowników. Pierwsza faza testów nowego modelu premiowego odbyła się w 2021 roku. Testy były kontynuowane w roku 2022.

Zorganizowano liczne spotkania i podjęto szereg działań także podczas trwania sporu zbiorowego, który trwał od września 2021 roku do marca 2022 roku. We wrześniu 2021 roku, na skutek niespełnienia postulatów wzrostu wynagrodzeń w wysokości wskazanej przez Organizacje Związkowe, pracodawca oraz Organizacje Związkowe wstąpiły w spór zbiorowy. 8 grudnia 2021 roku Organizacje Związkowe wszczęły referendum strajkowe, w którym wzięło udział 51,7% osób uprawnionych do głosowania, a następnie 24 stycznia ogłosiły strajk. Uczestniczyło w nim średnio 21% pracowniczek i pracowników. Strajk trwał do 2 marca 2022 roku, kiedy to strony podpisały porozumienie na lata 2022-2023.

Miejsce bezpieczne dla pracowników

[103-1] [103-2] [103-3]

W naszej organizacji nad bezpieczeństwem i higieną pracy czuwa Dział BHP i PPOŻ, w którego skład wchodzą specjaliści ds. BHP, substancji chemicznych oraz inspektorzy ppoż.

[403-4]

Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy w firmie funkcjonuje Komisja BHP, która pełni rolę opiniodawczą i doradczą. Jej obowiązki, organizację jej działań oraz skład jest unormowany zarządzeniem Prezesa Zarządu. W skład Komisji wchodzą w takiej samej liczbie przedstawicielki i przedstawiciele pracodawcy (w tym pracowniczki i pracownicy służby bhp oraz lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną) oraz pracowniczki i pracownicy reprezentujący różne działy i obszary, w tym społeczny inspektor pracy.

W Solaris Bus & Coach sp. z o.o. przewodniczącym Komisji BHP jest Kierownik Działu BHP i PPOŻ, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy. Posiedzenia Komisji odbywają się co kwartał, każdorazowo w innym zakładzie. Z każdego spotkania Komisji BHP sporządzany jest protokół wraz z wnioskami i opiniami, który następnie jest przedstawiany kierownictwu poszczególnych zakładów podczas osobnych spotkań.

[403-1] [403-7] [403-8]

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowniczek i pracowników są dla nas kluczowe, w związku z czym w 2019 roku rozpoczęliśmy prace mające na celu wdrożenie systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną pracy zgodnie z międzynarodową normą ISO 45001. Działanie w oparciu o tę normę zapewnia, że wszystkie realizowane procesy zorientowane są na zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Będąc członkiem Grupy CAF, Solaris Bus & Coach sp. z o.o. wdraża także **korporacyjną Politykę bezpieczeństwa i higieny pracy,** która określa odpowiednie zasady, mierniki oraz schematy postępowania, które wspierają w budowaniu i utrzymywaniu odpowiednich warunków pracy.

Kontynuując działania i inicjatywy podjęte w 2020 roku, w 2021 roku opracowaliśmy i wdrożyliśmy wiele zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – od regulacji wewnętrznych, przez wewnętrzne procedury, procesy i praktyki oraz działania, aż po instrukcje technologiczne dla poszczególnych stanowisk pracy i kompleksowe oceny zagrożeń na nich występujących. Ich głównym zadaniem jest umożliwienie całościowego, efektywnego, a przede wszystkim systematycznego i spójnego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy we wszystkich naszych zakładach.

Ideą tych działań jest upowszechnienie zasad bezpieczeństwa, wzbudzanie zainteresowania oraz czynny udział pracowniczek i pracowników w budowaniu wyższej kultury bezpieczeństwa pracy. Chcemy promować działania proaktywne, stale poprawiając warunki pracy oraz standardy ochrony zdrowia. Systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy objęci są wszystkie pracowniczki i pracownicy organizacji, także osoby pracujące w ramach umów cywilnoprawnych, B2B oraz pracowniczki i pracownicy firm zewnętrznych świadczących usługi na terenie zakładu.

W 2021 roku kontynuowaliśmy również proces wdrażania normy ISO 45001. W ramach podjętych działań opracowano i wdrożono wymagane polityki i procedury, rozpoczęto monitorowanie wskaźników pozwalających na ocenę skuteczności systemu, przeprowadzono serię audytów potwierdzających spełnienie wymagań normy ISO 45001, a dodatkowo zewnętrzna jednostka przeprowadziła analizę luk w systemie. Audyt certyfikujący planowany jest na październik 2022 roku.

Bierzemy także odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowniczek i pracowników w naszym łańcuchu dostaw. W Grupie Solaris funkcjonuje Kodeks Postępowania Dostawców CAF, mówiący, że zdrowie i bezpieczeństwo pracowniczek i pracowników powinny być priorytetem wszystkich dostawców Grupy CAF. Muszą oni przestrzegać obowiązujących praw, norm i przepisów w tym zakresie. Nasi dostawcy muszą przyjąć odpowiednie środki zapobiegające ryzyku wystąpienia chorób zawodowych i wypadków przy pracy, ale także zapewniające pracowniczkom i pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

[403-2] [403-3] [403-5] [403-9] [403-10]

Z racji złożonego procesu produkcji oraz dużej dynamiki inwestycyjnej naszej firmy obowiązki działu BHP w każdym z naszych zakładów obejmują wiele płaszczyzn, a składają się na nie:

- profilaktyka ogólna,
- kontrola stanu bezpieczeństwa, przestrzegania przepisów i zasad w zakładzie pracy,
- współpraca z Zarządem oraz najwyższym kierownictwem w zakresie BHP między innymi w obszarze realizowanych inwestycji i opiniowania zmian technologicznych,
- współpraca z wewnątrzzakładowymi jednostkami organizacyjnymi, a także organami kontroli zewnętrznej w kwestiach bezpieczeństwa.

Profilaktyka ogólna to przede wszystkim działania zapobiegawcze, dzięki którym pracowniczki i pracownicy BHP w czasie audytów realizowanych na stanowiskach w czasie przebiegu codziennej pracy aktywizują pracowniczki i pracowników do przestrzegania zasad i przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto zespół BHP współtworzy ogólne instrukcje BHP oraz opiniuje instrukcje szczegółowe dostosowane do specyfiki pracy na konkretnym stanowisku. Koordynuje też pracę zespołu prowadzącego proces oceny ryzyka zawodowego, biorąc pod uwagę specyfikę poszczególnych zakładów, a także wszystkich stanowisk w firmie. Dział aktywnie uczestniczy w ustalaniu okoliczności i przyczyn wystąpienia zdarzenia wypadkowego w czasie pracy oraz opracowuje wnioski i zalecenia powypadkowe. Ponadto pracowniczki i pracownicy Działu BHP popularyzują tematykę BHP, ochronę zdrowia oraz ergonomię pracy poprzez organizowanie szkoleń czy warsztatów.

Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

W roku 2021 poza obowiązkowymi szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które obejmują zarówno programy dla nowych pracowników i pracowniczek, jak i szkolenia okresowe, przeprowadziliśmy dwie tury warsztatów dla brygadzistów i liderów pod hasłem „Warsztaty BHP, czyli co to jest nadzór". Ich celem było podniesienie wiedzy o BHP oraz wzrost świadomości o odpowiedzialności w zakresie nadzoru osób kierujących nad przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny w toku realizowanego procesu produkcji.

Uruchomiono również cykl szkoleniowy o tematyce ppoż., tj. „Warsztaty PPOŻ, czyli jak posługiwać się podręcznym sprzętem gaśniczym", który będzie kontynuowany w kolejnych latach. Warsztaty te mają na celu przekazanie pracownikom i pracowniczkom bezpośrednio produkcyjnym podstawowej wiedzy z zakresu użycia podręcznego sprzętu gaśniczego (koc gaśniczy, gaśnica, hydrant wewnętrzny), właściwej oceny i odpowiedniej reakcji w sytuacji wystąpienia zagrożenia pożarowego oraz dobrego kierowania akcją ewakuacji podległych pracowników i pracowniczek. Była też możliwość zadania pytań z zakresu ochrony przeciwpożarowej oraz udzielania pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w pożarach.

Liczba pracowniczek i pracowników Solaris Bus & Coach sp. z o.o. okresowo przeszkolonych z zakresu BHP w 2021 roku

Grupa stanowisk	Liczba osób przeszkolonych
Produkcyjne	865
Inżynieryjno-techniczne; Kierownicze	188
Administracyjne	41
Łącznie	**1094**

Aby zapewnić sprawny i dobrze funkcjonujący system pierwszej pomocy, **Solaris Bus & Coach sp. z o.o. utworzył wśród swoich pracowników i pracowniczek grupę Ratowników Zakładowych,** którzy co dwa lata odbywają całodniowe szkolenie przypominające i uaktualniające wiedzę z zakresu pierwszej pomocy w zakładzie pracy. W 2021 roku przeszkoliliśmy 171 ratowników i ratowniczek. Pracowniczki i pracownicy zostali wyposażeni w czerwone koszulki i bluzy, aby ich widoczność na terenie poszczególnych zakładów była jak największa. Posiadamy też dedykowany ambulans do sprawnego przewiezienia osoby poszkodowanej w celu udzielenia jej dalszej pomocy.

W 2021 roku została uruchomiona aplikacja Chemiq, która ma wspierać w kompleksowym, systemowym i profesjonalnym zarządzaniu substancjami chemicznymi stosowanymi w procesie produkcji. Przeprowadziliśmy szkolenia z jej obsługi we wszystkich zakładach produkcyjnych.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona grup wrażliwych

Szczególną wagę dział BHP przykłada do stanowisk, na których w naszej organizacji zatrudnia się kobiety, osoby z niepełnosprawnościami oraz pracowników młodocianych. W regulaminie pracy uregulowane są kwestie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia dla tych grup. Jesteśmy także w bieżącym dialogu z naszymi pracownikami i pracowniczkami, dlatego możemy analizować poszczególne sytuacje i dostosowywać indywidualne rozwiązania, wychodząc ponad obowiązujące uregulowania prawne.

W obszarach, gdzie pracownicy młodociani odbywają praktyczną naukę zawodu, przeprowadzana jest szczegółowa analiza zagrożeń wraz z oceną ryzyka. Nad właściwą edukacją zawodową oraz bezpieczeństwem pracowników młodocianych czuwa 19 instruktorów praktycznej nauki zawodu, posiadających uprawnienia lub wykształcenie pedagogiczne.

Ochrona przed wypadkami

W obrębie zadań działu BHP realizowany jest między innymi stały monitoring i analiza zdarzeń wypadkowych poprzez prowadzony rejestr wypadków przy pracy. Każde zdarzenie jest szczegółowo analizowane przez powołany zespół powypadkowy, który określa okoliczności i przyczyny powstania wypadku oraz zaleca działania naprawcze na przyszłość.

Aby wzmocnić myślenie i działanie proaktywne w obszarze bezpieczeństwa pracy, w firmie uruchomiona została aplikacja do zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych (ZPW). Zauważenie i zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych ma bardzo duże znaczenie w funkcjonowaniu systemu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony zdrowia pracowników. W firmie Solaris Bus & Coach sp. z o.o. ZPW są analizowane z analogicznym zaangażowaniem i zasobami, jak wypadki przy pracy. Zgłoszenia i rejestrowanie ZPW umożliwiają wprowadzanie działań korygujących w drodze działań proaktywnych, czyli działań wyprzedzających wystąpienie zdarzenia niebezpiecznego oraz sytuacji mogącej zagrażać zdrowiu i życiu pracowników. Identyfikowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych inicjuje wprowadzenie zmian w środowisku pracy, co stanowi znaczący wkład w poprawę bezpieczeństwa wszystkich pracowników i pracowniczek firmy oraz podwykonawców.

W wyniku utrzymania intensywnych działań proaktywnych w roku 2021 **liczba wypadków została obniżona o 13%** w stosunku do roku 2020. W roku 2021 nie odnotowaliśmy żadnego wypadku ciężkiego ani śmiertelnego. Zgodnie z obowiązującym prawem rejestr wypadków przy pracy, a także w drodze do i z pracy prowadzony jest prowadzony przez dział BHP. Należy podkreślić fakt, iż do tej pory nie odnotowaliśmy żadnego przypadku stwierdzenia choroby zawodowej w naszej firmie.

13%
wypadków mniej niż w 2020 roku

Każdy pracownik i pracowniczka w dniu przyjęcia do pracy zapoznawany jest z Oceną Ryzyka Zawodowego. Zidentyfikowane zagrożenia występujące na stanowiskach zebrane są w dokumencie Ocena Ryzyka Zawodowego, który jest aktualizowany okresowo bądź w przypadku zaistnienia wypadku w danym obszarze lub w momencie wprowadzenia znaczącej zmiany technologicznej.

Liczba wypadków w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku

Lokalizacja zakładu	Liczba wypadków
Bolechowo	40
Jasin	0
Kijewo	3
Murowana Goślina	2
Poznań	4
Środa Wielkopolska	13
Łącznie	**62**

Liczba wypadków w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku w podziale na płeć i ciężkość wypadku

		Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Zgony w wyniku obrażeń związanych z pracą	Liczba	0	0	0
	Wskaźnik*	0	0	0
Poważne obrażenia związane z pracą (z wyłączeniem ofiar śmiertelnych)	Liczba	0	0	0
	Wskaźnik**	0	0	0
Rejestrowane obrażenia związane z pracą	Liczba	1	61	62
	Wskaźnik***	1 717,79	16 787,93	14 706,91

Wskaźniki wypadkowości w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. w 2021 roku w podziale na płeć****

	Kobieta	Mężczyzna	Łącznie
Częstotliwość	1,72	14,59	12,81
Ciężkość	0,014	0,067	0,06
Absolutna częstotliwość	1,718	16,788	14,707
Wskaźnik chorób zawodowych	0	0	0

* Wskaźnik śmiertelności w wyniku urazów związanych z pracą = liczba zgonów * 1 000 000 / liczba przepracowanych godzin

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

*** Wskaźnik urazów związanych z pracą = liczba wypadków * 1 000 000 000 / liczba przepracowanych godzin

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

Ciężkość = liczba dni utraconej pracy * 1 000 / liczba przepracowanych godzin

Bezwzględna częstotliwość = całkowita liczba wypadków * 1 000 000 / liczba przepracowanych godzin

Wskaźnik chorób zawodowych = liczba chorób zawodowych * 10 000 / liczba pracowników

Badanie warunków pracy

W celu odpowiedniej ochrony zdrowia naszych pracowników i pracowniczek we wszystkich zakładach produkcyjnych i magazynach oraz na każdym stanowisku, gdzie zdefiniowano czynniki szkodliwe lub uciążliwe dla zdrowia pracownika, systematycznie prowadzone są pomiary środowiska pracy. Badania warunków pracy wykonywane są przez firmę zewnętrzną, z którą współpracujemy nieprzerwanie od ponad 10 lat. Firma ta posiada pełną akredytację na prowadzenie pomiarów. Informacja o rezultatach badań jest przekazywana pracownikom i pracowniczkom.
W celu zabezpieczenia pracowników i pracowniczek przed szkodliwym oddziaływaniem substancji chemicznych i innych czynników fizycznych wpływających na ich stan zdrowia, wyposażamy ich w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej. Przykładowo w obszarze spawalni, gdzie występuje duża potrzeba ochrony słuchu, naszych spawaczy i spawaczki wyposażamy w indywidualne ochronniki słuchu wykonane dla pracownika i pracowniczki po pobraniu wycisku kształtu ich ucha.

Bezpieczne produkty dla naszych klientów

[103-1] [103-2] [103-3] [416-1]

Wiele uwagi poświęcamy zapewnieniu bezpieczeństwa kierowcom, pasażerom i pasażerkom, a także innym uczestnikom ruchu. W celu zapewnienia priorytetu bezpieczeństwa względem innych działań, w Grupie CAF funkcjonuje Komitet Bezpieczeństwa CAF, odpowiedzialny za opracowanie planu działań bezkompromisowego podejścia do bezpieczeństwa. Dokument „Safety Manual" precyzuje najważniejsze zasady podkreślające wyższość bezpieczeństwa nad wszelkimi innymi zadaniami firmy. Równolegle w Solaris Bus & Coach sp. z o.o. zostało również stworzone stanowisko Kierownika Bezpieczeństwa Funkcjonalnego, który czuwa nad realizacją i wdrożeniami systemów bezpieczeństwa.

Dbanie o bezpieczeństwo przyświeca nam podczas całego procesu tworzenia naszych autobusów. Podczas projektowania upewniamy się, iż wszystkie materiały użyte do produkcji spełniają rygorystyczne normy co do m.in. palności czy wytrzymałości. Stawiamy sobie wysoko poprzeczkę i sukcesywnie wdrażamy normę ISO 26262 dotyczącą bezpieczeństwa funkcjonalnego.

Odpowiadamy również na problemy pojawiające się w ostatnich latach. Wdrażamy w naszej firmie system zarządzania cyberbezpieczeństwem i zabezpieczania autobusów, który chronił będzie naszą flotę przed cyberatakami. Na potrzeby klientów wykonujemy analizy ryzyka (HARA) dla ofertowanych pojazdów oraz dla najważniejszych systemów. Analizy te mają na celu określenie głównych zagrożeń i awarii, które mogą wystąpić w naszych autobusach, oraz sposobów ich zapobiegania i łagodzenia skutków. W analizach określamy prawdopodobieństwo wystąpienia określonego ryzyka i możliwy wpływ na życie i zdrowie człowieka.

Systemy bezpieczeństwa w autobusach

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

Bezpieczny kierowca to bezpieczni pasażerowie

Wiemy, że komfort i bezpieczeństwo pracy osób kierujących naszymi pojazdami bezpośrednio przekładają się na wygodę i bezpieczeństwo pasażerek i pasażerów, dlatego w naszych pojazdach oferujemy aktywne systemy wsparcia kierowcy z zakresu ADAS (Advanced Driver Assistance System). Systemy te ułatwiają kierowcy pracę, wykonując niektóre czynności przed nim lub zamiast niego.

- **MobilEye Shield+** – Pozwala kierowcy dostrzec więcej dzięki kamerom umieszczonym na zewnątrz pojazdu. Wykrywają one pieszych oraz rowerzystów, znajdujących się w martwym polu pojazdu, co jest szczególnie istotne przy manewrach skrętu.
- **MirrorEye** – Kamery umieszczone zamiast lusterek bocznych przekazują obraz na ekrany wewnętrzne pojazdu, zapewniając kierowcy większą widoczność. To istotne poszerzenie pola widzenia i poprawa aerodynamiki pojazdu.
- **System inteligentnego wspomagania hamowania CMS** (Collision Mitigation System) – w sytuacji zagrożenia system rozpoczyna hamowanie, zmniejszając prędkość pojazdu i niwelując skutki ewentualnej kolizji. Odpowiednia kalibracja systemu jest niezwykle istotna, ponieważ w autobusach miejskich nie ma pasów, a większość osób podróżuje na stojąco. Siła hamowania ma więc kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa i komfortu pasażerek i pasażerów.
- **System 4 kamer BirdView** – to precyzyjne urządzenie monitorujące całe otoczenie pojazdu, w tym wszystkie martwe punkty. Narzędzie dostarcza wysokiej jakości obrazy pojazdu z lotu ptaka, przez co ułatwia manewry, np. skręcania, dzięki czemu podnosi bezpieczeństwo w pojeździe i na drodze.
- **Czujnik zmierzchu i deszczu** – to urządzenie wspierające pracę kierowcy podczas prowadzenia pojazdu w niekorzystnych warunkach atmosferycznych. Dzięki niemu, gdy tylko w trakcie jazdy pogorszy się pogoda lub zapadnie zmrok, automatycznie włączą się / wzmocnią się światła mijania, zapewniając dobrą widoczność.
- **MS** (Driver State Monitoring) – system monitorowania czujności kierowcy, który analizuje twarz prowadzącego i zaalarmuje go w przypadku rozproszenia uwagi, rozglądania się lub przy pierwszych oznakach zasypiania. Jeśli kierowca autobusu jest zmęczony, przypomni mu o tym system kontroli zmęczenia zapewniony przez Autonomy Now, zapewniając bezpieczeństwo zarówno kierowcy, jak i pasażerkom i pasażerom. Znużenie i spadek koncentracji u prowadzącego może wystąpić szczególnie podczas długich tras. Urządzenie rozpoznaje oznaki zmęczenia, poprzez nieustanną analizę stylu jazdy i obserwacji utrzymywania pasa ruchu, ale także na podstawie monitorowania mimiki prowadzącego. Kiedy system wykrywa u prowadzącego obniżenie koncentracji, wówczas za pomocą ikony ostrzegawczej sugeruje kierowcy przerwę na odpoczynek.

Bezpieczeństwo kierowców oraz pasażerek i pasażerów ma dla nas priorytetowe znaczenie, dlatego stale pracujemy nad kolejnymi rozwiązaniami, które mają wspierać kierowców w ich pracy:

- **ADAS** – zaawansowany system jednoczesnej samolokalizacji i tworzenia mapy z detekcją innych uczestników ruchu przy wsparciu mechanizmów ciągłego uczenia się, który będzie wspierać kierowców w precyzyjnych manewrach autobusów miejskich.
- **Trustonomy** (kombinacja angielskich słów trust + autonomy, zaufanie + autonomia) – międzynarodowy projekt na rzecz bezpieczeństwa zautomatyzowanych pojazdów, a także wzrostu zaufania do nich i ich akceptacji.

Program Bezpieczny Kierowca

Wspieramy także poszerzanie wiedzy i umiejętności kierowców poprzez realizację programu szkoleniowego „Bezpieczny Kierowca”. **Jego celem jest poprawa bezpieczeństwa wszystkich uczestników ruchu drogowego.** Podczas szkolenia teoretycznego i praktycznych treningów na specjalnym torze kierowcy uczą się przewidywania i szybkiego rozpoznawania zagrożeń oraz poznają i utrwalają umiejętności właściwego reagowania w ekstremalnych warunkach.

Szkolenia pozwalają uczestnikom zapoznać się z nowoczesnymi systemami, które oferujemy w naszych autobusach, co przekłada się na pełne wykorzystanie potencjału tych rozwiązań.

Program „Bezpieczny Kierowca” prowadzimy od 2005 roku i od tego czasu wzięło w nim udział ok. 1 600 osób.

Relacje ze społecznością lokalną

#MiastoMisja Solaris – projekt edukacyjny z ekologiczną misją w tle

W 2021 roku prowadziliśmy przygotowania do uruchomienia głównej inicjatywy edukacyjnej firmy w ramach społecznej odpowiedzialności – #MiastoMisji Solaris, skierowanej do dzieci z klas 1-3 szkół podstawowych. Jej celem jest zwiększanie świadomości środowiskowej wśród najmłodszych oraz zachęcanie ich do wyboru transportu publicznego jako najbardziej ekologicznej opcji. Drugim elementem projektu jest miasto i jego przyszłość. Pierwsza edycja akcji była realizowana w 2022 roku.

Główną oś projektu stanowił konkurs kreatywny. Zadaniem konkursowym było stworzenie projektu hipernowoczesnego autobusu, który pomoże zadbać o ekologiczne miasto. Dodatkowym elementem były warsztaty edukacyjne przygotowane przez pasjonatów nauki. Podczas zajęć dzieci mogły dowiedzieć się, dlaczego transport publiczny ma tak duże znaczenie dla ochrony środowiska naturalnego. Uczniowie brali także udział w warsztatach, przybliżających im mechanizm działania autobusów bezemisyjnych, oraz wspólnie zastanawiali się nad tym, jakie działania można podjąć już teraz, aby zadbać o przyszłość miast. Równolegle na terenie Poznania odbywała się także gra miejska, trzeci element projektu. Gra przygotowana została, aby dzieci wraz z rodzinami i rodzeństwem mogły poznawać zalety bezemisyjnych podróży po mieście w praktyce, a jednocześnie dowiedziały się więcej o ekologicznym transporcie miejskim z licznych ciekawostek i zagadek napotkanych po drodze.

Do końca września 2022 roku na terenie trzech zwycięskich szkół wykonane zostaną proekologiczne nagrody: oddychające murale lub ogrody wertykalne oczyszczające powietrze. Do udziału w przygotowaniu ogrodu lub muralu zaproszeni są również uczniowie, co stworzy znakomitą okazję do wspólnego działania.

Fundacja Zielony Jamnik na ratunek bezbronnym

Fundacja Zielony Jamnik

Fundacja „Zielony Jamnik – na ratunek bezbronnym" została powołana w 2012 roku i od tego czasu wsparła osoby potrzebujące darowiznami w kwocie niemal 1 mln zł. Dotychczasowymi stałymi beneficjentami Fundacji są m.in. pracowniczki i pracownicy naszej firmy oraz najbliżsi członkowie ich rodzin. Wspieramy także na bieżąco Zespół Szkół Specjalnych w Kowanówku, któremu przekazujemy komputery, wyposażenie sal lekcyjnych, pomoce edukacyjne i inne przedmioty, które pomagają w codziennym funkcjonowaniu placówki, a także organizujemy rokrocznie akcje świąteczne.

Pomoc ze strony Fundacji przybiera także formę doraźną. W 2021 roku Fundacja przekazała darowiznę finansową Ochotniczej Straży Pożarnej w Rakowni na zakup niezbędnego sprzętu ratowniczo-gaśniczego oraz Szpitalowi w Puszczykowie im. prof. S.T. Dąbrowskiego S.A. na walkę z pandemią COVID-19.

Ład korporacyjny

Działamy fair

[103-1] [103-2] [103-3]

Wyznaczamy sobie najwyższe standardy w zakresie właściwego postępowania – postępujemy zgodnie z przepisami prawa, jak również stosujemy się do przyjętego w czerwcu 2013 roku Kodeksu Dobrych Praktyk Solaris, obowiązującego dla wszystkich spółek w Grupie Solaris. Podlegamy także regulacjom ujętym w Kodeksie Postępowania Grupy CAF, a systemy Zarządzania Ryzykiem i Compliance w Solaris stanowią element systemu na poziomie korporacyjnym (Grupy CAF).

Relacje ze współpracowniczkami i współpracownikami, kontrahentami i pozostałymi interesariuszami opieramy na kluczowych dla spółki wartościach, a podczas podejmowania konkretnych decyzji biznesowych odwołujemy się do wypracowanych wzorców i zasad postępowania. Fundamenty naszej kultury organizacyjnej określają dwa dokumenty:

Kodeks Dobrych Praktyk Solaris – to obowiązujący w Grupie Solaris od czerwca 2013 roku zbiór zasad etycznych opartych na uczciwości, odpowiedzialności i wzajemnym szacunku, którymi kierujemy się w codziennej pracy;

Kodeks Postępowania Grupy CAF – jest obligatoryjny dla pracowniczek i pracowników Solaris i naszych spółek córek, ale również dla wszystkich dostawców, konsultantów handlowych i partnerów biznesowych, z którymi utrzymujemy kontakty (odpowiednie zapisy znalazły się w Kodeksie Postępowania Dostawców CAF). Opisuje przyjęte w całej Grupie normy postępowania i zasady etyczne polegające na ścisłym przestrzeganiu prawa, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz dziesięciu zasad inicjatywy ONZ Global Compact, poświęconych Prawom Człowieka, prawom pracowniczym, ochronie środowiska i walce z korupcją.

Dokumenty te są dostępne dla pracowniczek i pracowników spółki w każdym czasie, m.in. na stronie internetowej i w aplikacji Grupy CAF, a także na stronie internetowej Solaris. Są one również na bieżąco udostępniane nowym pracowniczkom i pracownikom w pierwszym dniu zatrudnienia oraz podczas szkolenia adaptacyjnego.

Zgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi

[103-1] [103-2] [103-3]

Dokładamy wszelkich starań, aby nasza działalność była w pełni zgodna z obowiązującymi nas krajowymi i międzynarodowymi przepisami prawa oraz regulacjami pozaprawnymi, w tym przyjętymi w naszej organizacji zasadami etycznymi. Szczególnie istotne są dla nas zasady wynikające z prawa antykorupcyjnego oraz chroniącego wolną konkurencję i poufność danych, a wszelkie ewentualne naruszenia prawa lub regulacji wewnętrznych są szczegółowo badane.

Obowiązuje nas także **Podręcznik Przeciwdziałania Przestępstwom,** wspólny dla całej Grupy CAF. Ujęto w nim zasady i procedury mające na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw, a także podniesienie świadomości pracowniczek i pracowników w zakresie tych obszarów naszej działalności, w jakich istnieje ryzyko popełnienia czynu zabronionego. Każda pracowniczka i pracownik Grupy Solaris ma obowiązek stosować się do zapisów zawartych w Podręczniku i działać zgodnie z przepisami prawa, zapobiegać i przeciwdziałać popełnianiu przestępstw. Aktualnie trwają prace nad rozwojem systemu zapobiegania przestępstwom w spółce w ramach wewnętrznego systemu compliance.

Zgodność naszych działań z przepisami prawa i wymogami pozaprawnymi zapewniają odpowiednie procedury wewnętrzne, których wdrażanie jest obszarem odpowiedzialności **Compliance Officera.**

Wszystkie pracowniczki i pracownicy Grupy Solaris mają obowiązek działać zgodnie z przepisami prawa, a także aktywnie zapobiegać popełnianiu przestępstw. Tematyce tej poświęcono szereg szkoleń e-learningowych, obowiązkowych dla wszystkich pracowniczek i pracowników administracyjnych dotyczących: Podręcznika Przeciwdziałania Przestępstwom, Podręcznika Zgodności z Prawem Konkurencji oraz Podręcznika Wdrożenia Należytej Staranności w zakresie Zawierania Umów ze Stronami Trzecimi.

Zgłaszanie nieprawidłowości

W grudniu 2021 roku uruchomiliśmy **wewnętrzny system powiadamiania o nieprawidłowościach,** działający na podstawie przyjętego przez Zarząd spółki **Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych,** dostosowującego jej ład korporacyjny do wymogów tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów, tj. Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937. System zgłoszeniowy, dostępny pod adresem solarisbus.integrityline.com, jest niezależny od systemów informatycznych Solarisa, a w całości dostarczany przez zewnętrznego dostawcę.

Umożliwia on dokonanie zgłoszenia w sposób poufny, a także zapewnia spółce możliwość dwustronnej komunikacji z sygnalistką lub sygnalistą, również przy zachowaniu jej lub jego anonimowości. Zgłoszenia mogą być dokonywane przez wszystkie pracowniczki i pracowników spółki, niezależnie od formy zatrudnienia, mogą dotyczyć zauważonych naruszeń prawa lub przyjętych w organizacji standardów etycznych, procedur i innych regulacji wewnętrznych. Wszystkie czynności podejmowane w toku wyjaśniania sprawy oraz materiały dowodowe gromadzone są w bezpiecznym systemie informatycznym. Wyjaśnianiem zgłoszeń zajmuje się Compliance Officer, a przypadku istotnych naruszeń – również Zarząd. Szczegółowe zasady dokonywania zgłoszeń, prowadzenia postępowania wyjaśniającego oraz podejmowania działań naprawczych określa wspomniany regulamin.

Od momentu uruchomienia kanału do końca 2021 roku nie zgłoszono żadnych nieprawidłowości .

Do grudnia 2021 roku spółka nie posiadała wewnętrznego kanału zgłoszeniowego, jednak informowanie o naruszeniach było możliwe na poziomie Grupy CAF, za pośrednictwem adresu whistleblowerchannel@caf.net, udostępnionego na stronie internetowej CAF. Obecnie stanowi on alternatywny punkt kontaktowy dla sygnalistów, przy czym zgłoszenia o najpoważniejszych nieprawidłowościach dokonywane na poziomie Grupy Solaris są raportowane do centrali Grupy CAF. Z tego kanału zgłoszeniowego mogą korzystać również podmioty trzecie, takie jak: dostawcy, wykonawcy oraz podwykonawcy Solarisa.

Odpowiedzialni nie tylko za siebie

[103-1] [103-2] [103-3]

Chociaż nasz łańcuch dostaw ma służyć głównie osiąganiu naszych celów biznesowych, zarządzamy nim w taki sposób, by przyczyniał się do zrównoważonego rozwoju:

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

Kodeks Postępowania Dostawców CAF

Dążymy do upowszechniania odpowiedzialnych praktyk wśród naszych partnerów biznesowych. W 2019 roku wdrożyliśmy **Kodeks Postępowania Dostawców CAF**, który ma pomóc lepiej zrozumieć stawiane przed nimi oczekiwania. Dokument ten obliguje dostawców do przestrzegania norm przyjętych przez Grupę w jej kodeksie etycznym (Kodeksie Postępowania Grupy CAF), a także formułuje wymagania i zalecenia w czterech kategoriach: Warunki pracy, Zdrowie i bezpieczeństwo, Środowisko, Etyka Biznesowa. Od momentu wprowadzenia Kodeksu Postępowania Dostawców CAF każdy podmiot, który chce rozpocząć z nami współpracę, musi zobowiązać się do pełnego przestrzegania tego dokumentu. Chociaż dokument ma zastosowanie przede wszystkim do bezpośrednich dostawców, CAF wymaga zgodności z jego zasadami wszystkich dostawców niżej w łańcuchu dostaw.

Wszyscy dostawcy CAF są zobowiązani do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa i regulacji, w tym dotyczących zwalczania korupcji, przekupstwa i wymuszeń, oraz muszą postępować zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji i uczciwości, zarówno w relacjach z CAF, jak i z każdym innym podmiotem publicznym lub prywatnym.

Weryfikacja kontrahentów

Dostawców i odbiorców weryfikujemy w oparciu o **Procedurę weryfikacji Kontrahentów z zachowaniem należytej staranności.** Precyzuje ona czynności, które musimy wykonać przed zawarciem transakcji z nowym kontrahentem, a których celem jest uzyskanie potwierdzenia:

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

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

Obowiązuje nas również Podręcznik Wdrożenia Należytej Staranności w zakresie Zawierania Umów ze Stronami Trzecimi Grupy CAF, który ustanawia zasady dotyczące nawiązywania współpracy ze stronami trzecimi, w szczególności dotyczące oceny kontrahentów pod kątem wymogów compliance. Systematycznie wdrażamy zasady wynikające z tego Podręcznika i szkolimy nasze pracowniczki i pracowników w tym zakresie.

Fragment Kodeksu Postępowania Dostawców CAF:

Kodeks Postępowania Dostawców CAF przewiduje możliwość weryfikacji jego przestrzegania, m.in. w formie ankiet samooceny oraz zapowiedzianych audytów w zakładach dostawcy. Jakiekolwiek wykryte łamanie jego postanowień może skutkować zakończeniem współpracy.

Wszelkie wątpliwości i pytania dotyczące kodeksu można zgłaszać pod adresem procurement@caf.net.

Co i od kogo kupujemy

[102-9]

Łańcuchem dostaw zarządza Dział Zakupów, zlokalizowany w trzech zakładach firmy.

Bolechowo
zakup części do produkcji autobusów oraz zakupy nieprodukcyjne

Środa Wielkopolska
zakup części i materiałów do produkcji szkieletu autobusów

Jasin
zakup części zamiennych

W 2021 roku współpracowaliśmy z **1469** dostawcami, z których **70% stanowili krajowi dostawcy**, a pozostałą część dostawcy z innych krajów europejskich (28,6%) oraz spoza Europy (1,4%). Łączna wartość naszych zamówień wyniosła **2,6 mld zł**, z czego **1,6 mld zł** trafiło do polskich firm.

70%
dostawcy krajowi

28,6%
dostawcy z innych krajów europejskich

1,4%
dostawcy spoza Europy

Krótkie łańcuchy dostaw są źródłem korzyści środowiskowych i społecznych. Opieranie się na lokalnych dostawcach przekłada się m.in. na mniejsze emisje gazów cieplarnianych i mniejsze obciążenie infrastruktury drogowej, które wiąże się z transportem. Takie podejście pośrednio przyczynia się także do wspierania lokalnego rynku pracy.

U krajowych dostawców dokonujemy przede wszystkim zakupów w działach:

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

	Łączna liczba dostawców	Liczba krajowych dostawców	Łączna wartość zamówień [mld zł]	Wartość zamówień u krajowych dostawców [mld zł]
2020	2037	1450	1,4	0,8
2021	1469	1030	2,6	1,6

2,6 mld zł
łączna wartość naszych zamówień

1,6 mld zł
trafiło do polskich firm

Zmiany w łańcuchu dostaw w 2021 roku

[102-10]

W 2021 roku nawiązaliśmy współpracę z 123 nowymi dostawcami, z których 83 ma siedzibę w Polsce.

Wyzwaniem, na które musieliśmy odpowiedzieć, były globalne zaburzenia ciągłości dostaw komponentów niezbędnych do produkcji autobusów, przede wszystkim półprzewodników i chipów, a także wzrost kosztów i cen materiałów, wydłużenie terminów dostaw oraz opóźnienia w ich realizacji. Przyczynami zakłóceń były m.in.:

- trwająca pandemia COVID-19,
- zamknięcie największego z portów w Ningbo w Chinach,
- zablokowanie Kanału Sueskiego,
- wyjście Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, skutkujące m.in. przywróceniem odpraw celnych,
- powodzie w Niemczech i Belgii,
- śnieżyce w Teksasie.

W odpowiedzi na powyższe uwarunkowania **podjęliśmy wiele adaptacyjnych działań operacyjnych i technicznych.** Zmieniliśmy niektórych partnerów w łańcuchu dostaw, szukaliśmy materiałów zamiennych wśród większej liczby producentów, także wśród pośredników, brokerów, a nawet na rynku wtórnym (after sales). Wprowadziliśmy „alternatywne" materiały oraz alternatywne rozwiązania techniczne. Ponadto m.in. prowadziliśmy codzienny monitoring zagrożeń dla realizacji zamówień, rozbijaliśmy regularne zamówienia na mniejsze partie oraz zwiększyliśmy zapasy kluczowych części.

Zaburzenia w łańcuchu dostaw jeszcze bardziej wzmocniły nasze relacje ze strategicznymi dostawcami. Wzrosła otwartość komunikacji i transparentność współpracy, a także wzajemne zrozumienie i wsparcie.

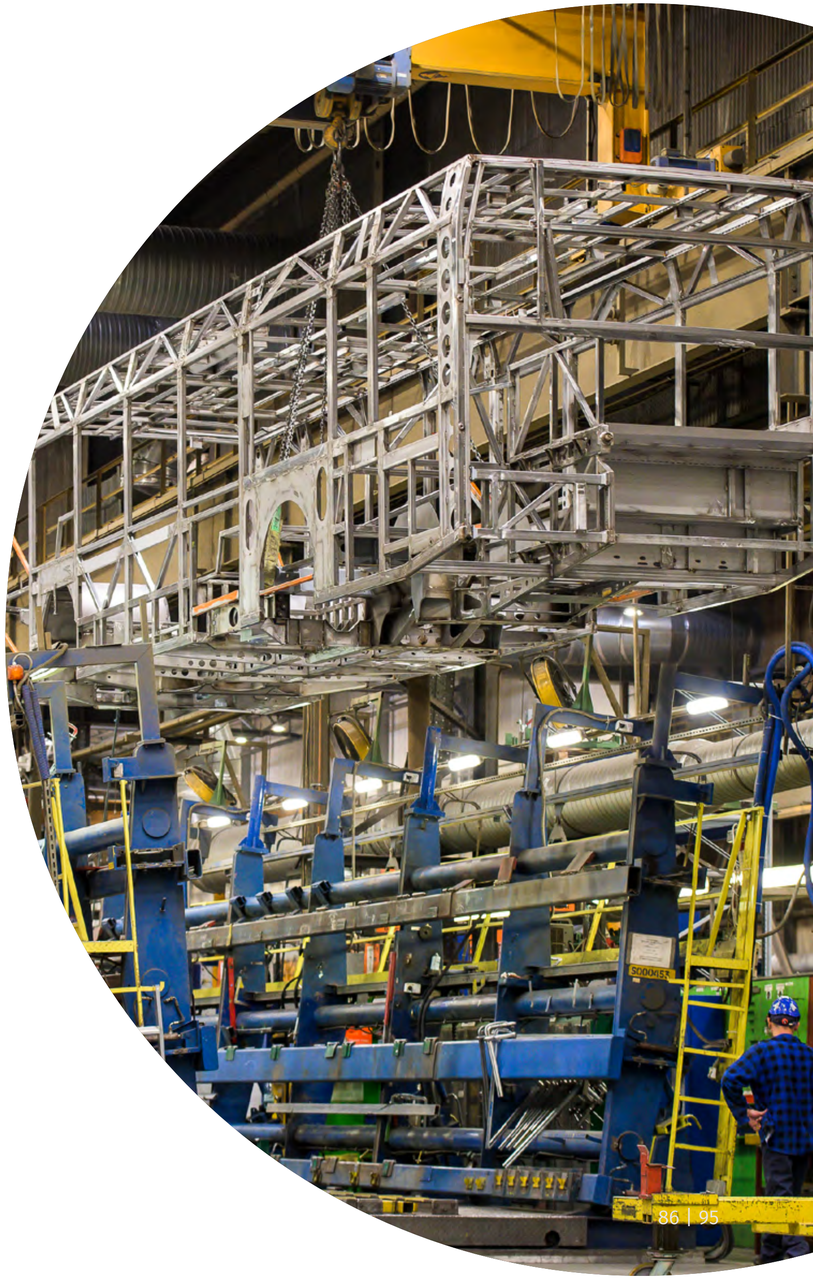
Dzięki odpowiedniemu zarządzaniu zakupami i dostawami, przez cały 2021 rok byliśmy w stanie utrzymać ciągłość produkcji.

Wymagania wobec dostawców baterii

Nieodłącznym komponentem pojazdów elektrycznych są akumulatory litowo-jonowe. **Mamy pełną świadomość ryzyk społecznych i ekologicznych, jakie wiążą się z ich produkcją, a w szczególności z pozyskiwaniem rzadkich surowców koniecznych do ich wytworzenia, takich jak kobalt.**

Z tego powodu opracowaliśmy i wdrożyliśmy szczegółowy arkusz samooceny, którego celem jest weryfikacja dostawców baterii w zakresie pochodzenia dostarczanych zasobów, poszanowania Praw Człowieka (w tym praw pracowniczych) oraz troski o środowisko.

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



Minimalizujemy ryzyko

[102-15] [201-2]

Za wytyczanie strategicznych kierunków zarządzania ryzykami finansowymi i niefinansowymi odpowiada w naszej firmie Zarząd, który pełni ponadto nadzór nad całością procesów zarządzania ryzykiem. Dla procesów tych kluczowe znaczenie mają ponadto:

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

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

Stanowisko **Risk Managera** zostało powołane w listopadzie 2021 roku. Odpowiada on za zbudowanie systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym, również na poziomie strategicznym, finansowym i prawnym. System będzie oparty o wytyczne Grupy CAF oraz międzynarodowe standardy zarządzania ryzykiem ISO 31000 i COSO. Jego wdrożenie poprzedzi gruntowna analiza m.in. ryzyk i szans związanych z klimatem, przeprowadzona przez Zespół ESG.

Model zarządzania ryzykiem opiera się na dokumentach korporacyjnych: ogólnej polityce oceny i zarządzania ryzykiem (CAF General Risk Assessment and Management Policy) oraz odpowiadającej jej procedurze (Procedure Model Risk Control and Management).

Nasze bieżące działania w zakresie zarządzania ryzykiem to:

- prace nad katalogami ryzyk,
- określanie prawdopodobieństwa wystąpienia poszczególnych ryzyk i ich potencjalnego wpływu na firmę.

Stanowisko **Compliance Officera** zostało utworzone w sierpniu 2021 roku. Zarządzanie systemem compliance w Solaris odbywa się we współpracy z Komitetem Compliance Grupy CAF. Compliance Officer sprawuje jednocześnie funkcję delegata Grupy CAF, którego zadaniem jest nadzorowanie wdrażania i przestrzegania procedur grupowych z zakresu compliance.

Zakres odpowiedzialności Compliance Officera obejmuje:

- zarządzanie systemem compliance w Solarisie, w tym proponowanie, wdrażanie procedur i polityk oraz nadzór nad ich realizacją,
- obsługa systemu dla Sygnalistów,
- mapowanie ryzyk braku zgodności,
- współpraca z właściwymi działami firmy, spółek córek, oraz Grupy CAF,
- realizacja działań edukacyjnych i rozwijanie świadomości w zakresie compliance w firmie,
- realizacja innych zadań wynikających z wdrożonych w spółce procedur compliance.

Zapobieganie korupcji

[205-1]

Możliwość wystąpienia przypadków korupcji stanowi w przypadku naszej firmy istotny czynnik ryzyka, przede wszystkim ze względu na nasz udział w publicznych postępowaniach przetargowych. Do najważniejszych działań mających na celu ograniczenie powyższego ryzyka należą m.in.:

- **Objęcie wszystkich pracowniczek i pracowników spółki obowiązkiem zapoznania się z Kodeksem Dobrych Praktyk Solaris** i stosowania się do zawartych w nim zasad postępowania, ze szczególnym uwzględnieniem zachowania najwyższych standardów ostrożności i przejrzystości w kontaktach z przedstawicielkami i przedstawicielami sektora publicznego.
- Wprowadzenie **Procedury dotyczącej zasad komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej**, która obejmuje również standardy komunikacji w sferze zamówień publicznych.
- **Przyjęcie Podręcznika Przeciwdziałania Przestępstwom Grupy CAF**, z którym każda pracowniczka i pracownik ma obowiązek się zapoznać, a następnie stosować się do wynikających z niego zasad.
- **Wprowadzenie szkoleń e-learningowych** z treści wspomnianego podręcznika, obligatoryjnych dla posiadających dostęp do komputera służbowego pracowniczek i pracowników Solarisa oraz spółek córek.
- **Uruchomienie poufnego kanału dla sygnalistów**, za pośrednictwem którego można zgłaszać m.in. przypadki lub podejrzenia korupcji.

Ochrona danych osobowych oraz informacji poufnych

[103-1] [103-2] [103-3]

Stosujemy różnorodne środki techniczne i organizacyjne, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych naszych pracowniczek i pracowników, dostawców oraz klientów zgodnie z wymogami prawa (między innymi Rozporządzenie o ochronie danych osobowych, tzw. RODO).

Działania podejmowane przez nas w tej sferze opierają się na **Polityce korporacyjnej dotyczącej ochrony danych osobowych**, obowiązującej w całej Grupie CAF. Wdrożyliśmy ponadto regulacje szczegółowe, dotyczące m.in. postępowania z żądaniami osób, których dane przetwarzamy oraz reagowania na naruszenia prywatności. Nasze pracowniczki i pracownicy są cyklicznie szkoleni w zakresie ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa.

[418-1]

W 2021 roku nie odnotowaliśmy żadnych uzasadnionych skarg w zakresie naruszenia prywatności oraz nie zidentyfikowaliśmy przypadków wycieków, kradzieży ani utraty danych osobowych.

Od września 2021 roku pracujemy nad stworzeniem i wdrożeniem **Polityki poufności.** Celem projektu jest zwiększenie poziomu ochrony informacji poufnych ponad poziom wynikający z przepisów prawa, a tym samym zmniejszenie ryzyka niewłaściwego zarządzania takimi informacjami, w szczególności stanowiącymi tajemnicę naszego przedsiębiorstwa. W jego ramach opracowaliśmy szczegółowy katalog informacji poufnych przetwarzanych w spółce. Wyróżnionym informacjom zostały następnie przypisane kategorie poufności, którym odpowiadają określone poziomy ochrony. Polityka będzie regulować m.in. zasady obchodzenia się z informacjami poufnymi wewnątrz spółki, w tym odpowiedzialność za administrowanie nimi i udzielanie dostępu do nich pracowniczkom i pracownikom, a także w relacjach z kontrahentami. Planujemy ponadto uruchomienie szkoleń zwiększających świadomość pracowniczek i pracowników w kwestiach związanych z zapisami Polityki poufności oraz ryzykami wiążącymi się z niewłaściwym zarządzaniem informacjami poufnymi.

Zapobieganie ryzykom ze sfery Praw Człowieka

W 2021 roku rozpoczęliśmy proces wdrażania **Procedury właściwego postępowania Grupy CAF w zakresie poszanowania Praw Człowieka**, określającej tryb oceny projektów z punktu widzenia poszanowania Praw Człowieka. Zgodnie z tym dokumentem, przystąpienie do danego projektu wymaga uprzedniej oceny jego kwalifikowalności pod kątem ryzyka naruszenia Praw Człowieka. W przypadku ujawienia negatywnego wpływu danego projektu na poszanowanie Praw Człowieka, wpływ taki zostanie przeanalizowany i zostaną wprowadzone odpowiednie działania rekompensujące skutki tego wpływu.

Zapobieganie naruszeniom zasad ochrony konkurencji oraz prawa i regulacji w obszarach: społecznym i ekonomicznym

[205-3] [206-1] [419-1]

Ściśle przestrzegamy wszelkich krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących prawa konkurencji. Narzędziem, które skutecznie minimalizuje ryzyko niezgodności z regulacjami w tym zakresie, a także pozwala wykrywać przypadki jego materializacji i łagodzić ich skutki, jest **Podręcznik zgodności z prawem konkurencji Grupy CAF.** Ponadto każda osoba rozpoczynająca pracę w naszej firmie ma obowiązek zapoznania się z Kodeksem Dobrych Praktyk Solaris i stosowania się do opisanych w nim zasad, w tym do zakazu zawierania z naszymi konkurentami porozumień niedozwolonych przez prawo ochrony konkurencji.

W 2021 roku na spółki z Grupy Solaris nie nałożono żadnych istotnych kar ani sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami, jak również nie podjęto przeciwko naszym spółkom żadnych nowych kroków prawnych dotyczących praktyk monopolistycznych lub naruszeń zasad wolnej konkurencji. W organizacji nie odnotowano ponadto żadnych potwierdzonych przypadków korupcji.

Aktualnie wobec spółki prowadzone są dwa postępowania kontrolne, które rozpoczęły się w 2020 roku.

Postanowieniem z dnia 16 grudnia 2020 roku Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów wszczął postępowanie w sprawie zbadania ewentualnego nadmiernego opóźniania w spełnieniu świadczeń pieniężnych przez naszą firmę na podstawie Ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych z dnia 8 marca 2013 roku. Jednocześnie pismem z dnia 18 grudnia 2020 roku zostaliśmy wezwani do przekazania dokumentów i informacji wskazanych w wezwaniu.

Jesteśmy także w trakcie postępowania odwoławczego, które odnosi się do decyzji Prezesa Urzędu Energetyki z 2020 roku, którą na naszą firmę została nałożona kara w wysokości 60 000 zł za niezachowanie terminu do przekazania do Prezesa URE sprawozdań o rodzajach oraz ilości wytworzonych, przywiezionych i wywiezionych paliw ciekłych, a także ich przeznaczenia za miesiące grudzień 2018 roku, styczeń, marzec, czerwiec, październik, grudzień 2019 i marzec 2020 roku. Nasza firma odwołała się od decyzji, którą kara została nałożona. Staramy się wyjaśnić, że naszym zdaniem istniały istotne podstawy do odstąpienia od wymierzenia kary finansowej w stosunku do nas, ponieważ szkodliwość czynu była niewielka, w tym nieumyślnie naruszyliśmy przepisy, a co więcej z własnej inicjatywy wykonaliśmy wszystkie obowiązki jeszcze przed wszczęciem postępowania administracyjnego, gdy tylko uzyskaliśmy wiedzę o ich istnieniu. Jednocześnie, pogłębiliśmy bieżące analizy prawne dotyczące zmian w zakresie prawa energetycznego, aby zapobiegać tego typu sytuacjom na przyszłość.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku obie sprawy były w toku.

O Raporcie

[101] [102-43] [102-45] [102-46] [102-50] [102-51] [102-52] [102-53] [102-54] [102-56]

Raport Zrównoważonego Rozwoju firmy Solaris za 2021 rok został opracowany w oparciu o GRI Standards: wersja Core. Jego treść obejmuje dane i opis działalności firmy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 roku.

Publikacja jest wynikiem wielomiesięcznej pracy pracowniczek i pracowników, reprezentujących różne działy Solaris Bus & Coach sp. z o.o. oraz poszczególne spółki córki w Grupie Solaris, przy wsparciu konsultantek i konsultantów z firmy zewnętrznej Go Responsible.

Wybór istotnych aspektów z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz zakres raportowanych danych zostały wypracowane przy zaangażowaniu interesariuszek i interesariuszy mających strategiczne znaczenie dla działalności Solarisa. Pozyskane dzięki nim wyniki anonimowej ankiety oraz wywiadów indywidualnych i grupowych stały się podstawą do opracowania treści raportu. Tworząc zawartość raportu, braliśmy pod uwagę także wewnętrzne i korporacyjne polityki i strategie.

Publikację przygotowano zgodnie z 10 zasadami GRI, dotyczącymi definiowania zawartości (Istotność, Kontekst zrównoważonego rozwoju, Uwzględnienie interesariuszy, Kompletność) oraz jakości prezentowanych danych (Wyważenie, Wiarygodność, Porównywalność, Dokładność, Terminowość, Przejrzystość).

Raport dotyczy przede wszystkim działalności spółki w Polsce w roku 2021. Zawiera także podstawowe informacje na temat Grupy Solaris w raportowanym okresie. Jeżeli nawiązujemy do działalności spółek córek i zagranicznych przedstawicielstw lub do działań Grupy Solaris spoza raportowanego okresu, każdorazowo jest to wyraźnie zaznaczone.

Prezentowana treść i dane były opracowywane i weryfikowane wewnętrznie oraz we współpracy z przedstawicielkami i przedstawicielami Grupy CAF. Zakres raportowanych wskaźników GRI był konsultowany z firmą Go Responsible. Raport nie został poddany audytowi zewnętrznemu.

Organizacja raportuje w cyklu rocznym. Poprzedni Raport Zrównoważonego Rozwoju Solaris, obejmujący 2020 rok, został opublikowany 14 czerwca 2021 roku.

Wszystkim osobom z wewnątrz i z zewnątrz organizacji pragniemy złożyć serdeczne podziękowanie za zaangażowanie w powstanie tej publikacji.

Kontakt w sprawie raportu:

E-mail: esg@solarisbus.com

Weronika Krzywicka-Styzińska

Koordynator Projektów ESG

Dział ESG

Tel.: +48 691 997 894

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

Ewa Wojtysiak

Specjalista ds. ESG

Dział ESG

Tel.: +48 697 950 739

E-mail: ewa.wojtysiak@solarisbus.com

Indeks GRI

[102-55]

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział /Uwagi	Strona
101-1	Założenia i podstawy raportowania	O Raporcie	6
	GRI 102: Wskaźniki profilowe 2016		
	Sekcja 1: Profil organizacji		
102-1	Nazwa organizacji	O firmie	6
102-2	Opis działalności organizacji, marki, produkty i usługi	O firmie	6, 12, 13, 24
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	O firmie	9
102-4	Kraje, w których prowadzona jest działalność operacyjna	O firmie	9
102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	O firmie	11
102-6	Obsługiwane rynki	O firmie	8
102-7	Skala działalności	O firmie	7, 8, 9
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	Ludzie	51-54
102-9	Łańcuch dostaw	Ład korporacyjny	85
102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Ład korporacyjny	86
102-11	Zasada ostrożności	Środowisko	49
102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjętę przez organizację	Zrównoważone miasta	29
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	O firmie	15

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	Sekcja 2: Strategia		
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	O firmie	3, 4
102-15	Najważniejsze wpływy, jakie organizacja ma na otoczenie, ryzyka i szanse	Ład korporacyjny	87
	Sekcja 3: Etyka i uczciwość		
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	O firmie	18
	Sekcja 5: Angażowanie interesariuszy		
102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	O firmie	15
102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Ludzie	72
102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy angażowanych przez organizację	O firmie	15
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	O firmie	15, 17, 91
102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	O firmie	15

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	Sekcja 6: Praktyka raportowania		
102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	O firmie	10, 91
102-46	Proces definiowania treści raportu	O Raporcie	91
102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	O firmie	15, 16
102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korek	Nie nastąpiły istotne korekty w stosunku do poprzedniego Raportu.	
102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	Nie nastąpiły istotne zmiany w stosunku do poprzedniego Raportu.	
102-50	Okres raportowania	O Raporcie	91
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	O Raporcie	91
102-52	Cykl raportowania	O Raporcie	91
102-53	Kontakt w sprawie raportu	O Raporcie	91
102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	O Raporcie	91
102-55	Indeks treści GRI	O Raporcie	92
102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	O Raporcie	91

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	GRI 201: Wskaźniki ekonomiczne 2016		
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	O firmie	14
201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla organizacji wynikające ze zmian klimatu	Ład korporacyjny	87
201-4	Pomoc finansowa uzyskana od państwa	Zrównoważone miasta	27, 28
	GRI 203: Obecność na rynku 2016		
202-1	Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku	Ludzie	71
	GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny 2016		
203-1	Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi	Zrównoważone miasta	26
203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	Zrównoważone miasta, Ludzie	30, 33, 68
	GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016		
205-1	Jednostki biznesowe poddane analizie pod kątem ryzyk związanych z korupcją	Ład korporacyjny	88
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Ład korporacyjny	89
	GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016		
206-1	Podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych	Ład korporacyjny	89
	GRI 301: Surowce i materiały		
301-1	Wykorzystywane surowce/materiały według masy lub objętości	Środowisko	38

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	GRI 302: Energia		
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	Środowisko	40
302-3	Intensywność zużycia energii	Środowisko	40
302-5	Zmniejszanie wymagań energetycznych produktów i usług	Środowisko	40
	GRI 303: Woda 2018		
303-2	Zarządzanie wpływami związanymi z odprowadzaniem/zrzutami wody	Środowisko	41
303-3	Pobór wody	Środowisko	41
	GRI 305: Emisje 2016		
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	Środowisko	46
305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	Środowisko	46
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	Środowisko	46
	GRI 306: Ścieki i odpady 2016		
306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	Środowisko	41
306-2	Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	Środowisko	43
306-3	Odpady wytworzone	Środowisko	44
306-4	Odpady skierowane do odzysku	Środowisko	42, 45
306-5	Odpady skierowane do unieszkodliwienia	Środowisko	45
	GRI 307: Zgodność z regulacjami środowiskowymi 2016		
307-1	Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami z zakresu ochrony środowiska	Środowisko	49

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	GRI 401: Zatrudnienie 2016		
401-1	Zatrudnianie nowych pracowników oraz rotacja	Ludzie	59
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Ludzie	63
401-3	Urlopy rodzicielskie	Ludzie	64
	GRI 401: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą 2016		
402-1	Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjymi	Ludzie	57
	GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018		
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Ludzie	73
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i opis procedur w przypadku wystapienia incydentów/wypadków	Ludzie	74
403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Ludzie	74
403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Ludzie	73
403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Ludzie	74
403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	Ludzie	63
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo związanego z relacjami biznesowymi organizacji	Ludzie	73
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Ludzie	73
403-9	Urazy związane z pracą	Ludzie	74
403-10	Problemy zdrowotne związane z pracą	Ludzie	74

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	GRI 404: Szkolenia i edukacja		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Ludzie	57
404-2	Programy wspierające ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	Ludzie	55
	GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016		
405-1	Różnorodność ciał zarządzających i kadry pracowniczej	Ludzie	66
405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	Ludzie	71
	GRI 406: Niedyskryminowanie 2016		
406-1	Całkowita liczba incydentów o charakterze dyskryminacyjnym i podjętych działań naprawczych	Ludzie	70
	GRI 413: Społeczności lokalne 2016		
413-2	Działania mające znaczący, rzeczywisty lub potencjalny negatywny wpływ na społeczności lokalne	Środowisko	47

GRI	Nazwa wskaźnika	Rozdział / Uwagi	Strona
	GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016		
416-1	Ocena wpływu istotnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	Ludzie	77
	GRI 418-1: Prywatność klientów 2016		
418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	Ład korporacyjny	88
	GRI 419: Zgodność z regulacjami społeczno-skonomicznymi		
419-1	Niezgodność z przepisami prawa i regulacjami w obszarach: społecznym i ekonomicznym	Ład korporacyjny	89

Urbino 12 electric
SOLARIS
A CAF GROUP COMPANY