

STAKO)))

Raport Zrównoważonego
Rozwoju (ESG)





STAKO))

Raport Zrównoważonego Rozwoju

2024



Nasza misja i cel

W STAKO mobilność to nie tylko przemieszczanie się, lecz także symbol wolności, postępu i wyższej jakości życia. Naszą misją jest wspieranie innowacyjnych i zrównoważonych rozwiązań transportowych poprzez produkcję kluczowych komponentów, które odpowiadają na potrzeby współczesnych użytkowników, pozostając wiernymi wartościom naszej działalności proekologicznej.

Jesteśmy zaangażowani w ograniczanie emisji CO₂ i rozwój technologii przyjaznych środowisku. Produkujemy samochodowe zbiorniki LPG, które wspierają ekologiczny transport i pomagają obniżyć emisję szkodliwych substancji. Nasze działania napędza idea zrównoważonego rozwoju – to ona wyznacza kierunek, w którym podążamy. Wierzymy, że dzięki innowacjom i nieustannemu doskonaleniu możemy aktywnie wpływać na tworzenie lepszej przyszłości i wspierać pozytywne zmiany w otaczającym nas świecie.

Spis treści

Nasza misja i cel.....5

1.0 Informacje ogólne8

 Podsumowanie roku 2024.....8

 List od Prezesa.....10

1.1. Podstawy sporządzenia sprawozdania zrównoważonego rozwoju13

1.2. Model biznesowy i łańcuch wartości.....14

1.3. Ład korporacyjny w STAKO.....16

 Nasze podejście i wartości.....16

 Doświadczenie i kompetencje Członków Zarządu STAKO18

 Marki Grupy20

1.4. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem.....22

 Rozwijanie wiedzy i świadomości wagi zagadnień ESG w Zarządzie.....24

1.5. Analiza podwójnej istotności26

 Istotni interesariusze STAKO28

 Zidentyfikowane istotne zagadnienia30

2.0 Środowisko naturalne32

 STAKO a kwestie środowiskowe34

2.1. Zmiany klimatu.....36

 Zużycie paliw i energii w STAKO38

 Emisje gazów cieplarnianych w STAKO40

2.2. Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym.....48

2.3. Zanieczyszczenia.....50

2.4. Woda i zasoby wodne52

3.0. Pracownicy.....54

3.1. Pracownicy56

 Zatrudnienie osób niebędących pracownikami66

 Warunki pracy68

 Work-life balance70

 Działania na rzecz różnorodności74

 Wynagrodzenia76

 Rozwój pracowników i edukacja77

 Bezpieczeństwo pracy.....80

3.2. Pracownicy w łańcuchu wartości82

3.3. Konsumenci i użytkownicy końcowi.....84

3.4. Społeczności lokalne88

 Działalność na rzecz lokalnych społeczności92

4.0. Kultura korporacyjna94

4.1. Zasady kultury organizacyjnej96

 Kodeks Postępowania97

 Mechanizm zgłaszania naruszeń98

 Działania antykorupcyjne.....99

4.2. Proces należytej staranności100

4.3. Korupcja, łapownictwo.....102

4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami.....103

4.5. Praktyki płatnicze107

Oświadczenie weryfikacyjne emisji gazów cieplarnianych – Zakres 1, 2 i 3.....108

2024 w STAKO))

ŚRODOWISKO Wybrane wskaźniki środowiskowe

↓13%

Redukcja emisji gazów cieplarnianych (Scope 1 + 2 market-based) w stosunku do roku bazowego 2023

12%

Udział energii z OZE

95%

odpadów poddawanych procesowi recyklingu

↓40%

Redukcja zużycia wody w stosunku do roku 2023

PRACOWNICY W STAKO zatrudnionych było 330 osób, a wśród nich:

70%

zatrudnionych na czas nieokreślony

5%

zatrudnionych ze stopniem niepełnej sprawności

0

wypadków śmiertelnych

10h

szkoleniowych na pracownika

ZARZĄDZANIE

0

przypadków korupcji

100%

pracowników przeszkolonych z Kodeksu Postępowania

3,48/5,00

Ocena zadowolenia z pracy

Słowo od Zarządu

Szanowni Państwo

Z przyjemnością przekazuję w Państwa ręce drugi Raport zrównoważonego rozwoju firmy STAKO Sp. z o.o. Dokument ten podsumowuje nasze działania i osiągnięcia w obszarze ESG w roku 2024.

W mijającym roku koncentrowaliśmy się na automatyzacji procesów oraz podnoszeniu wydajności operacyjnej. Nasze działania obejmowały optymalizację produkcji, wdrażanie nowoczesnych technologii oraz poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie efektywności energetycznej. Przykładem tego jest rozbudowa instalacji fotowoltaicznej o dodatkowe 450 kW, co stanowi ważny krok w kierunku zrównoważonego zarządzania energią. Równocześnie inwestowaliśmy w automatyzację i cyfryzację procesów produkcyjnych, zwiększając jakość, efektywność, ergonomię oraz bezpieczeństwo pracy.

Edukacja i rozwój naszych pracowników pozostają kluczowym elementem naszej strategii. W 2024 roku zorganizowaliśmy szereg szkoleń, koncentrując się na komunikacji międzypokoleniowej, inkluzywności, a także edukacji w obszarze zarządzania lean oraz wykorzystaniu sztucznej inteligencji. Tworzymy środowisko pracy sprzyjające wymianie doświadczeń oraz budowaniu kultury otwartości i współpracy. Rozwijając kompetencje w zakresie AI i optymalizacji procesów, wspieramy innowacyjność oraz efektywność operacyjną. Wierzymy, że różnorodność talentów i perspektyw stanowi fundament naszej konkurencyjności i zrównoważonego rozwoju.

Rok 2024 to także czas przygotowań do nowych obowiązków raportowych. Przeprowadziliśmy analizę podwójnej istotności, która stanowi pierwszy krok w dostosowaniu naszej firmy do wymogów raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD. To ważny etap, który pozwoli nam lepiej identyfikować i zarządzać wpływem naszej działalności na środowisko oraz społeczeństwo.



Nie zapomnieliśmy o naszej misji społecznej, angażując się w inicjatywy, które realnie wpływają na otaczającą nas społeczność. Wspólnie z Fundacją Przyszań i Fundacją Progredi wspieraliśmy integrację osób z niepełną sprawnością, budując świadomość i podkreślając wartość różnorodnego środowiska. Poprzez udział w Szlachetnej Paczce i Wielkiej Orkiestrze Świątecznej Pomocy nie tylko wspieraliśmy osoby w trudnych sytuacjach życiowych, ale także rozwijaliśmy kulturę zaangażowania i odpowiedzialności społecznej wśród naszych pracowników. Wszystkie te inicjatywy odzwierciedlają naszą determinację w dążeniu do zrównoważonego rozwoju, innowacyjności oraz społecznej odpowiedzialności. Serdecznie dziękuję wszystkim pracownikom, partnerom i interesariuszom za zaangażowanie i wsparcie, które umożliwiły nam osiągnięcie tak wielu sukcesów w minionym roku.

Z wyrazami szacunku,
Arkadiusz Kubasik

Arkadiusz Kubasik,
Dyrektor Generalny i Prezes
Zarządu STAKO.



1.1. Podstawy sporządzenia sprawozdania zrównoważonego rozwoju

O raporcie

STAKO przedstawia swój drugi roczny raport ESG, obejmujący dane za rok kalendarzowy 2024.

Raport częściowo odzwierciedla wyniki oceny podwójnej istotności przeprowadzonej w 2024 roku. Szczegółowe informacje na temat tego procesu oraz priorytetowych tematów znajdują się na stronach 26-31.

Dokument został przeanalizowany i zatwierdzony przez pion dykcji STAKO oraz Dyrektora Generalnego, który pełni także funkcję Prezesa Zarządu Spółki.

Dane dotyczące śladu węglowego dla Zakresów 1, 2 i 3 zostały poddane audytowi zewnętrznemu, przeprowadzonemu przez firmę Altemis (<https://www.altemis.pl/>). Oświadczenie z tego badania znajduje się na 108-109 str. raportu.

STAKO jako samodzielny podmiot nie podlega obowiązkowi raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD. Jednak jako integralna część Grupy kapitałowej, która będzie objęta tym wymogiem, aktywnie uczestniczy w przygotowaniach do spełnienia wymogów tej regulacji.

Data publikacji raportu: 23.05.2025

1.2. Model biznesowy i łańcuch wartości

O STAKO

Historia działalności firmy STAKO sięga lat 60. XX wieku, kiedy przedsiębiorstwo, założone przez Michała Staniuka, rozpoczęło funkcjonowanie jako Zakład Kotlarsko-Ślusarski. W latach 90. przyjęto obecną nazwę i skoncentrowano się na produkcji zbiorników LPG do pojazdów osobowych. Od tego momentu konsekwentnie rozwijano działalność, budując silne, strategiczne partnerstwa z wiodącymi markami branży motoryzacyjnej.

W 2011 roku firma została włączona do Grupy Worthington Cylinders, czołowego producenta zbiorników ciśnieniowych w USA. W roku 2021 STAKO stało się częścią Grupy kapitałowej Westport Fuel Systems – globalnego eksperta w dostarczaniu innowacyjnych, przyjaznych dla środowiska technologii zasilania pojazdów gazem ziemnym, propanem i wodorem.

Obecnie STAKO jest niekwestionowanym liderem w branży auto-gazowej, wyznaczając kierunki rozwoju poprzez projektowanie nowoczesnych zbiorników LPG, które łączą korzyści ekologiczne z ekonomicznymi. Od ponad 30 lat produkty STAKO trafiają do czołowych producentów samochodów na świecie, takich jak VW, Renault, Fiat, Hyundai, Opel, Ford czy Maruti Suzuki.

Certyfikaty jakości umożliwiają obecność na wymagających rynkach, w tym w Ameryce Północnej i Korei Południowej. Doświadczenie oraz konsekwentne utrzymywanie wysokich standardów pozwalają na współpracę z partnerami w ponad 50 krajach, co czyni STAKO jednym z czołowych dostawców w sektorze autogazu.

Rozwój i innowacje są kluczowym elementem strategii STAKO, wspierając wdrażanie technologii zrównoważonego transportu i budowanie przyszłości marki. Firma konsekwentnie realizuje misję dostarczania niezawodnych, nowoczesnych produktów, co wzmacnia jej pozycję jako jednego z liczących się graczy w branży motoryzacyjnej.

Więcej o nas można przeczytać na naszej stronie:
<https://stako.pl/>

1.3. Ład korporacyjny

Nasze podejście i wartości

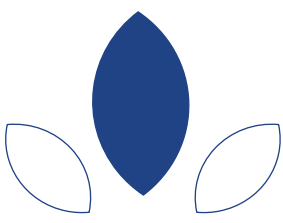
Nasze wartości stanowią siłę napędową, która utrzymuje nas na czołowej pozycji w dziedzinie innowacji. Jako zaufany partner biznesowy i aktywny uczestnik zrównoważonej transformacji, koncentrujemy się na tworzeniu inspirującego i bezpiecznego środowiska pracy, opartego na integralności, szacunku i determinacji.

Każdego dnia dostarczamy rozwiązania transportowe pomagające w redukcji śladu węglowego, jednocześnie budując trwałe i wartościowe relacje z naszymi interesariuszami. Nasze zasady nie tylko definiują kulturę organizacyjną, ale także stanowią fundament długoterminowej strategii biznesowej.



Skupienie na kliencie

Nasze relacje z klientami opierają się na partnerstwie i wspólnym dążeniu do zrównoważonej mobilności. Nasze technologie stanowią istotny krok w kierunku dekarbonizacji, wspierając transformację sektora transportu w bardziej ekologiczne i efektywne modele.



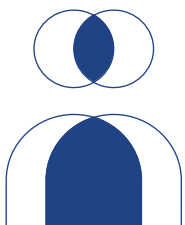
Zrównoważony rozwój

Dbamy o to, by nasza działalność wywierała pozytywny wpływ na ludzi, środowisko i społeczności, w których funkcjonujemy. Zrównoważony rozwój jest dla nas fundamentem w budowaniu przyszłości opartej na odpowiedzialności i trosce o otoczenie.



Doskonałość w dostarczaniu wartości

Nieustannie dążymy do doskonałości, napędzani pasją do innowacji i ciągłego doskonalenia. Nasz sukces opiera się na kreatywności, zaangażowaniu i optymalizacji procesów, co pozwala nam oferować najwyższą jakość w każdym aspekcie działalności.



Szacunek

Naszym priorytetem jest wspieranie ludzi na każdym etapie ich zawodowej drogi. Tworzymy środowisko oparte na wzajemnym zaufaniu i partnerstwie – zarówno wewnątrz firmy, jak i w relacjach zewnętrznych. Cenimy różnorodność i czerpiemy z doświadczeń, aby nieustannie wzmacniać naszą organizację.

Doświadczenie i kompetencje
Członków Zarządu STAKO

W całym 2024 roku oraz na dzień publikacji niniejszego raportu Zarząd działał w następującym składzie:

- Arkadiusz Kubasik – Prezes Zarządu
- Bartholomeus Petrus Van Aerle – Członek Zarządu
- Frank Luigi Spiniello – Członek Zarządu



Arkadiusz Kubasik
Dyrektor Generalny i Prezes Zarządu, Absolwent Uniwersytetu Szczecińskiego z tytułem magistra nauk ekonomicznych oraz dyplomem Executive MBA uzyskanym na Politechnice Gdańskiej. Posiada 25-letnie doświadczenie zawodowe, w trakcie którego pełnił funkcję Dyrektora Handlowego, odpowiadając za rozwój strategii handlowej i międzynarodową ekspansję STAKO w segmentach rynku AM (After Market) i OEM (Original Equipment Manufacturer), oraz Wiceprezesa ds. Strategii Produktowo-Biznesowej w Westport Fuel Systems, gdzie był odpowiedzialny za opracowanie i wdrażanie długoterminowych działań strategicznych firmy.



Bart van Aerle
Członek Zarządu STAKO oraz Wiceprezes Wykonawczy w Westport Fuel Systems. Ukończył studia licencjackie z zarządzania biznesem i inżynierii na Uniwersytecie Fontys w Eindhoven. Posiada bogate doświadczenie w sektorze technologii paliw alternatywnych – wcześniej pełnił funkcję Wiceprezesa w firmie Prins, gdzie odpowiadał za strategię rozwoju oraz globalną ekspansję sprzedaży systemów LPG, CNG i LNG. W latach 2018–2019 był Prezesem Cummins Westport, gdzie nadzorował wprowadzenie na rynek pierwszej ciężarówki klasy 8 o niskiej emisji CO₂.



Frank Luigi Spiniello
Członek Zarządu STAKO, Wiceprezes ds. Operacji Finansowych w Westport Fuel Systems oraz Dyrektor Generalny WFS Italia S.r.l., właściciela 100% udziałów STAKO. W Westport odpowiada za sprawozdawczość i planowanie finansowe segmentów AM i OEM. W WFS Italia S.r.l. nadzoruje zarządzanie spółką i ład korporacyjny, współpracując z Bartem Van Aerle przy planowaniu strategicznym i operacjach biznesowych. Absolwent ekonomii na Uniwersytecie w Salerno.

Marki Grupy



1.4. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem



Zrównoważony rozwój jest integralnym elementem działalności firmy, obejmującym wszystkie jej obszary. Nadzór nad nim na najwyższym poziomie sprawuje Dyrektor Generalny, który wyznacza kierunki działań oraz deleguje odpowiedzialność odpowiednim członkom zespołu. Do jego kompetencji należą m.in. strategiczny rozwój, zarządzanie ryzykiem, etyka, ład korporacyjny oraz obszar bezpieczeństwa.

Kadra dyrektorska aktywnie angażuje się w procesy związane z ESG. Zaangażowanie to przejawia się w:

- analizie danych niefinansowych, wyznaczaniu kierunków rozwoju w obszarze zrównoważonego rozwoju,
- uczestnictwie w pracach nad sprawozdaniem nt. zrównoważonego rozwoju,
- pełnieniu roli eksperckiej w projektach, m.in. w badaniu istotności,
- aktualizacji polityk w zakresie środowiska, jakości produktu i bezpieczeństwa,
- realizacji innych inicjatyw ESG.

W 2024 roku powołano stanowiska Dyrektora Zrównoważonego Rozwoju oraz Specjalisty ds. Analizy Danych Biznesowych. Dyrektor Zrównoważonego Rozwoju odpowiada za koordynację projektów i działań związanych z ESG, natomiast Specjalista ds. Analizy Danych Biznesowych zajmuje się gromadzeniem, przetwarzaniem i weryfikacją danych, wspierając procesy raportowania oraz podejmowanie decyzji.

Rozwijanie wiedzy i świadomości wagi zagadnień ESG w Zarządzie

Ze względu na rosnącą świadomość znaczenia zrównoważonego rozwoju oraz rosnące wymagania dotyczące ESG ze strony regulatorów, banków i kontrahentów, Zarząd STAKO koncentruje się na raportowaniu, analizie danych oraz wdrażaniu działań z zakresu ESG.

- Zarząd posiada kompleksową wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, obejmującą prawo, kwestie techniczne i finansowe, co umożliwia skuteczne zarządzanie wymaganiami ESG i wpływem środowiskowym.
- Zarząd i kadra dyrektorska regularnie, co miesiąc, analizują wskaźniki bezpieczeństwa pracy, aby monitorować postępy i identyfikować obszary wymagające poprawy.
- Prezes Zarządu objął patronat nad programem promującym różnorodność w firmie, aktywnie uczestnicząc w warsztatach i szkoleniach wspierających tę inicjatywę.
- Prezes Zarządu oraz kadra dyrektorska zaangażowała się w tworzenie i udział w Tygodniu Bezpieczeństwa – firmowej inicjatywie skoncentrowanej na promowaniu bezpiecznych warunków pracy i podnoszeniu świadomości pracowników.
- Członkowie Zarządu i wyższej kadry zarządzającej uczestniczyli w szkoleniach z zakresu ESG, obejmujących podwójną istotność oraz wymagania raportowe wynikające z dyrektywy CSRD.
- Każdy członek Zarządu ma możliwość korzystania z wiedzy zewnętrznych ekspertów i specjalistów w zakresie ESG, zrównoważonego rozwoju i zgodności. W 2024 r. firma współpracowała z podmiotami, takimi jak Altemis, Artere, EcoVadis, EY.

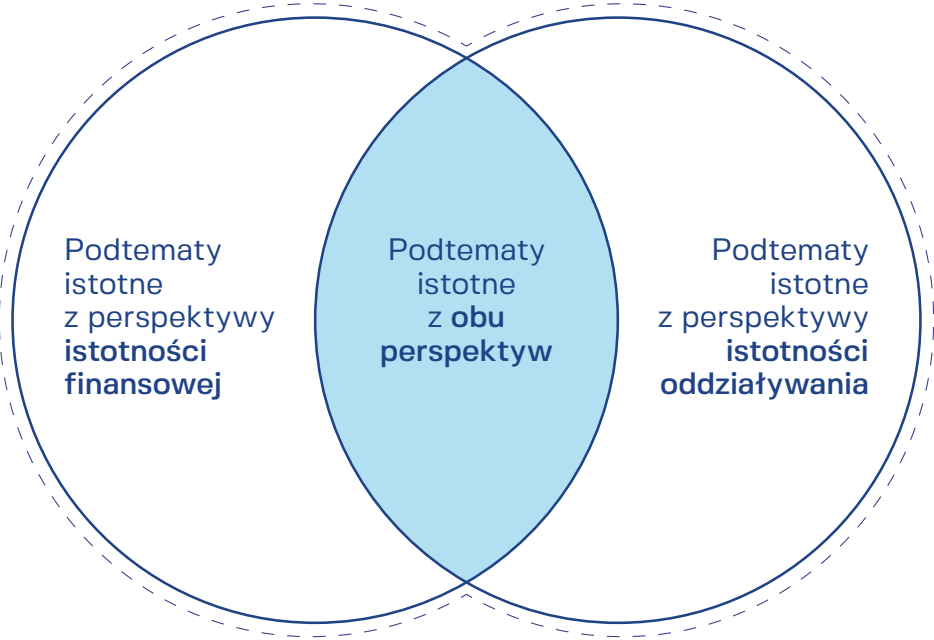


1.5. Analiza podwójnej istotności

W 2024 roku przeprowadzono ocenę istotności dla całej Grupy Westport Fuel Systems Inc. (WFS), obejmującą również STAKO. Proces ten trwał od lutego do września i dotyczył działalności Grupy w różnych krajach i lokalizacjach.

Z uwagi na różnice w regulacjach na poziomie globalnym i europejskim, analiza została przeprowadzona zgodnie z dwoma standardami: GRI, stosowanym przez WFS na poziomie całej Grupy, oraz wytycznymi EFRAG, zgodnymi z dyrektywą CSRD, które dotyczą europejskiej części działalności, w tym STAKO. Podczas badania wykorzystano rozbudowany kwestionariusz dla różnych grup interesariuszy Grupy Westport Fuel Systems, z zachowaniem zasad podwójnej istotności. Oznacza to, iż uwzględniono zarówno istotność finansową, czyli analizowano wpływy i ryzyko, jakie na Grupę wywierają zagadnienia środowiskowe oraz społeczne, jak i istotność wpływu, czyli w jaki sposób Grupa oddziałuje na zagadnienia środowiskowe i społeczne.

Podtematy związane ze zrównoważonym rozwojem istotne z perspektywy podwójnej istotności



Przeprowadzone badanie istotności zagadnień ESG z perspektywy interesariuszy objęło takie Grupy, jak:

- Pracowników własnych,
- Przedstawicieli pracowników i związków zawodowych (spółki włoskie),
- Klientów,
- Instytucje finansowe,
- Przedstawicieli akcjonariuszy Grupy Westport Fuel Systems,
- Lokalne społeczności,
- Partnerów biznesowych,
- Organizacje pożytku publicznego,
- Organizacje branżowe,
- Ekspertów z obszaru ESG.

Wyniki z przeprowadzonego badania istotności zostały zaprezentowane przedstawicielom Zarządu i wyższej kadry kierowniczej podczas warsztatu walidacyjnego.

W ramach dalszych działań i przygotowania Grupy europejskiej do obowiązkowego raportowania ESG zgodnie ze standardem ESRS, wyniki te posłużą do określenia punktów ujawnień, identyfikacji kluczowych obszarów wpływu oraz przypisania odpowiednich wskaźników raportowych. Proces przygotowania do obowiązkowego raportowania ESG jest w toku, a Grupa powinna opublikować swój pierwszy raport zgodny z ESRS za rok obrotowy 2025.

Istotni interesariusze STAKO

Grupa Interesariuszy	Sposób angażowania	Cele i tematy poruszane
Klienci	• Badanie opinii • Media społecznościowe oraz strona internetowa STAKO • Udział w badaniu istotności	• Jakość obsługi i jakość produktów • Istotne ujawnienia z obszaru ESG
Dostawcy i podwykonawcy	• Bieżący kontakt przez cały rok w ramach współpracy • Egzekwowanie zapisów ujętych w umowach • Udział w badaniu istotności • Badanie EcoVadis	• Cena i jakość surowców i komponentów • Ocena działań zrównoważonego rozwoju, w tym środowiskowa i przestrzegania praw człowieka
Pracownicy	• System komunikacji wewnętrznej (spotkania, mailing, czat, plakaty itp. oraz spotkania angażujące i poszerzające wiedzę o firmie) • Udział w badaniu istotności ESG	• Strategia i wyniki Grupy • Cele poszczególnych działów • Szkolenia i rozwój zawodowy • Warunki pracy, benefity
Partnerzy biznesowi	• Bieżący kontakt w ramach współpracy przez cały rok • Udział w badaniu istotności ESG	• Omówienie wyników współpracy • Cele i oczekiwania stron przy dalszej współpracy • Istotne ujawnienia z obszaru ESG
Przedstawiciele pracowników	• Bieżąca współpraca i kontakt przez cały rok • Udział w badaniu istotności ESG	• Omawianie bieżących spraw • Istotne ujawnienia z obszaru ESG
Inwestorzy	• Bieżący, całoroczny kontakt z osobami odpowiedzialnymi za relacje inwestorskie • Raporty bieżące i okresowe • Udział w badaniu istotności ESG	• Wyniki Grupy Westport Fuel Systems • Strategia • Istotne ujawnienia z obszaru ESG
Instytucje finansowe i firmy ubezpieczeniowe	• Bieżący, całoroczny kontakt w ramach współpracy • Raporty bieżące i okresowe • Udział w badaniu istotności ESG	• Wyniki • Strategia • Istotne ujawnienia z obszaru ESG
Społeczności lokalne	• Współpraca i bieżący kontakt przez cały rok oraz podczas realizacji programów społecznych • Udział w badaniu istotności ESG	• Omawianie i rozwijanie współpracy • Prowadzenie programów społecznych • Istotne ujawnienia z obszaru ESG

Zidentyfikowane istotne zagadnienia:

E1 Zmiana klimatu

- Adaptacja do zmiany klimatu
- Przeciwdziałanie zmianie klimatu (mitygacja)
- Energia

E2 Zanieczyszczenia

- Zanieczyszczenie powietrza
- Zanieczyszczenie wody
- Substancje stanowiące potencjalne zagrożenie

E3 Zasoby wodne i morskie

- Zużycie wody
- Pobór wody
- Zrzuty wody

E5 Gospodarka o obiegu zamkniętym

- Zasoby wprowadzone do organizacji i ich wykorzystanie
- Zasoby odprowadzane z organizacji związane z jej produktami i usługami
- Odpady

S1 Osoby świadczące pracę na rzecz przedsiębiorstwa

- Bezpieczeństwo zatrudnienia
- Czas pracy
- Adekwatne wynagrodzenie
- Dialog ze stroną pracowniczą
- Wolność zrzeszania się, funkcjonowanie rad zakładowych oraz dostępność do informacji, konsultacji i partycypacji
- Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Równość płci i równe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości
- Szkolenia i rozwój pracowników
- Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami
- Przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy
- Różnorodność
- Praca dzieci
- Praca przymusowa
- Prawo do prywatności

S2 Pracownicy w łańcuchu wartości

- Bezpieczeństwo zatrudnienia pracowników w łańcuchu wartości
- Czas pracy pracowników w łańcuchu wartości
- Adekwatne wynagrodzenie pracowników w łańcuchu wartości
- Równowaga życia prywatnego i zawodowego pracowników w łańcuchu wartości
- Prewencja przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy w odniesieniu do pracowników w łańcuchu wartości
- Praca dzieci w łańcuchu wartości
- Praca przymusowa w łańcuchu wartości
- Prawo do prywatności pracowników w łańcuchu wartości

S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

- Prywatność
- Dostęp do informacji o odpowiedniej jakości
- Zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów i/lub użytkowników końcowych
- Bezpieczeństwo osobiste konsumenta
- Dostęp do produktów i usług
- Odpowiednie praktyki marketingowe

G1 Praktyki biznesowe

- Kultura korporacyjna
- Ochrona sygnalistów
- Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym zarządzanie w zakresie płatności
- Zapobieganie i wykrywanie korupcji oraz szkolenie
- Przypadki korupcji



Te zagadnienia mają istotny wpływ na działalność firmy, a jednocześnie organizacja oddziałuje na nie w ramach swojej strategii i operacji. W kolejnych rozdziałach raportu przedstawiono najważniejsze aspekty z perspektywy STAKO oraz sposób ich wzajemnego oddziaływania.

2.0. Środowisko naturalne



W STAKO chcemy mieć wpływ na tworzenie świata, w którym zmiany klimatyczne są łagodzone, a globalna jakość powietrza nie wpływa negatywnie na nasze zdrowie i samopoczucie.



STAKO a kwestie środowiskowe

Transport odpowiada za 16% globalnych emisji CO₂, a jego wysoki udział wynika głównie ze spalania paliw kopalnych, zwłaszcza w transporcie drogowym. Równocześnie jest to jeden z niewielu sektorów, w których emisje wzrosły od 1990 roku, co podkreśla potrzebę pilnych działań na rzecz ich redukcji. LPG jako paliwo alternatywne emituje znacznie mniej CO₂, tlenków azotu (NOx) i innych zanieczyszczeń w porównaniu do tradycyjnych paliw. W tym kontekście zbiorniki LPG produkowane przez STAKO odgrywają ważną rolę w dekarbonizacji transportu, oferując rozwiązania, które już dziś przyczyniają się do redukcji emisji i poprawy jakości powietrza.

W ostatnich latach kwestie środowiskowe zyskały na znaczeniu w strategiach biznesowych, co wynika zarówno z rosnącej świadomości społecznej, jak i wymagań regulacyjnych. STAKO dostosowuje swoją działalność do kluczowych inicjatyw Unii Europejskiej, które wyznaczają kierunki polityki klimatycznej i środowiskowej. Firma aktywnie pracuje nad strategią zrównoważonego rozwoju, aby skutecznie odpowiadać na rosnące wymagania regulacyjne oraz globalne wyzwania środowiskowe. Dokument ten określi priorytetowe kierunki działań, pozwalające na minimalizację wpływu na środowisko i integrację zasad ESG w działalność operacyjną.



Filary strategii środowiskowej

1. Redukcja wpływu na środowisko:
 - Systematyczny monitoring emisji gazów cieplarnianych i ich redukcja w kluczowych obszarach.
2. Efektywne zarządzanie zasobami:
 - Wyznaczanie i realizacja celów związanych z ograniczeniem emisji CO₂, zmniejszeniem zużycia energii i wody.
 - Optymalizacja procesów produkcyjnych pod kątem zmniejszenia zużycia surowców i generowania odpadów.
3. Innowacje i technologie dla zrównoważonego rozwoju:
 - Rozwój rozwiązań wspierających dekarbonizację oraz poprawę efektywności energetycznej.
 - Wdrażanie modeli opartych na gospodarce cyrkularnej i ponownym wykorzystaniu zasobów.
4. Transparentność:
 - Regularne publikowanie danych dotyczących śladu węglowego, gospodarki odpadami i efektywności energetycznej.
 - Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym zarządzanie w zakresie płatności.
 - Zapobieganie i wykrywanie korupcji oraz szkolenie.
 - Przypadki korupcji.

Tworząc strategię, firma dąży do długoterminowego ograniczenia wpływu na środowisko, jednocześnie wspierając transformację sektora i dostosowując się do zmieniających się oczekiwań rynkowych oraz regulacyjnych.

2.1. Zmiany klimatu

STAKO a kwestie środowiskowe Podejście firmy do zarządzania środowiskiem i jakością

W ramach wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju, firma dąży do minimalizacji swojego wpływu na środowisko oraz zapewnienia zgodności z międzynarodowymi standardami w obszarze jakości, zarządzania zasobami i bezpieczeństwa pracy. W tym celu organizacja rozwija strategię zrównoważonego rozwoju, która określi długoterminowe cele w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, efektywności energetycznej i optymalizacji zarządzania zasobami. W ramach zobowiązań dotyczących zrównoważonego rozwoju firma wdrożyła uznane międzynarodowe standardy zarządzania, takie jak: ISO 14001:2015 – system zarządzania środowiskowego, IATF 16949 – międzynarodowy standard zarządzania

jakością w przemyśle motoryzacyjnym. Ponadto, zaplanowane jest wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zgodnego z normą ISO 45001:2018. Ten krok ma na celu dalszą poprawę warunków BHP oraz zapewnienie zgodności z międzynarodowymi regulacjami.

Firma STAKO prowadzi systematyczne analizy wpływu swojej działalności na klimat, identyfikując kluczowe zależności między operacjami firmy a zmianami klimatycznymi. Ocena tego wpływu odbywa się od trzech lat poprzez realizację szeregu projektów, które wspierają dekarbonizację i adaptację do wyzwań klimatycznych.

Projekt	Stan realizacji
Raportowanie emisji gazów cieplarnianych zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard w zakresie 1 (scope 1) i zakresie 2 (scope 2)	Proces ciągły, trwa od 2021 roku
Kalkulacja i raportowanie emisji gazów cieplarnianych zgodnie z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard w zakresie 3 (scope 3)	Rozpoczęte w 2023 roku, proces ciągły
Badanie istotności interesariuszy, zagadnień i ryzyk ESG	Zrealizowano w 2024 roku
Identyfikacja krótko-, średnio- i długoterminowych ryzyk, zagrożeń i szans związanych ze zmianą klimatu	Rozpoczęte w 2024
Warsztaty dekarbonizacyjne	Zrealizowano w 2023 i 2024 roku



Firma świadoma wpływu swojej działalności na klimat, podejmuje konsekwentne działania mające na celu jego redukcję. Priorytetem jest zwiększenie efektywności energetycznej procesów produkcyjnych oraz stopniowa zmiana miksu energetycznego poprzez większe wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. STAKO dąży do minimalizacji emisji gazów cieplarnianych poprzez optymalizację zużycia zasobów oraz wdrażanie efektywnych energetycznie technologii.

Działania zrealizowane w 2024 roku

- Wdrażanie dobrych praktyk w zakresie efektywnego wykorzystania energii, takich jak optymalizacja zużycia energii elektrycznej, ciepłej i mediów,
- Rozbudowa instalacji PV,
- Modernizacja przyzakładowej oczyszczalni ścieków,
- Optymalizacja układu sprężonego powietrza,
- Optymalizacja układu palników gazowych w procesach technologicznych wymagających wysokiej temperatury.

Plany na 2025 rok

W 2025 roku zaplanowano kolejne działania zwiększające efektywność procesów produkcyjnych, w tym:

- Odzysk ciepła z procesów technologicznych,
- Optymalizacja i redukcja poboru energii w procesach produkcyjnych,
- Obniżenie śladu węglowego w transporcie materiałów i produktów,
- Redukcja ilości wytwarzanych odpadów.

Należy też podkreślić, że realizując swój model biznesowy firma STAKO wspiera swoich klientów w osiągnięciu neutralności klimatycznej. Dostarczane zbiorniki LPG zamontowane w pojazdach, pozwalają na ograniczenie emisji CO₂ o około 10% w porównaniu do wersji zasilanej benzyną.

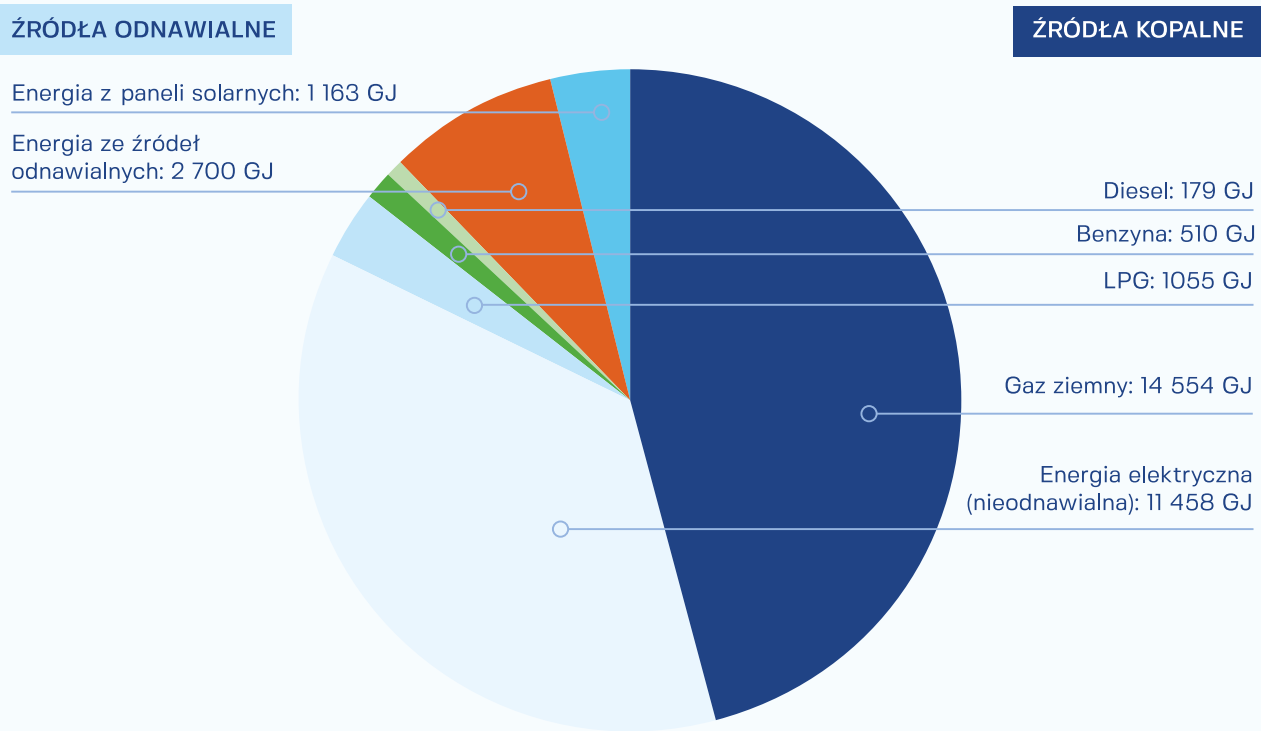
Zużycie paliw i energii w STAKO

W 2024 roku firma STAKO zużyła 31 620 GJ energii, co oznacza spadek o 4% w porównaniu do 2023 roku. Było to wynikiem działań poprawiających efektywność energetyczną. W przeliczeniu na 1 sprzedany produkt, zużycie energii wyniosło 0,088 GJ, czyli o 5% mniej niż w roku poprzednim (0,093 GJ). Wskaźnik zużycia energii na 1 mln PLN przychodów wyniósł 212,06 GJ, co oznacza spadek o 2% w porównaniu do 2023 roku.

STAKO nadal opiera się głównie na źródłach kopalnych, które w 2024 roku stanowiły 88% całkowitego zużycia energii. Jednak istotnie zmienił się udział poszczególnych źródeł energii:

- Zużycie energii odnawialnej wzrosło do 3 863 GJ, czyli o 95% więcej niż w 2023 roku, osiągając 12% całkowitego zużycia energii (wzrost o 6 p.p.).
- Zużycie gazu ziemnego spadło do 14 554 GJ, co oznacza spadek o 10%.
- Zużycie energii elektrycznej ze źródeł nieodnawialnych zmniejszyło się o 12%.
- Zużycie benzyny i diesla spadło do 689 GJ, co oznacza spadek o 11%.

Firma konsekwentnie zwiększa wykorzystanie energii odnawialnej, w 2024 roku udział OZE wyniósł 12%, co oznacza istotny wzrost o aż 6% w porównaniu z rokiem poprzednim.



	Jednostka	2022	2023	2024	Zmiana r/r
Gaz ziemny	GJ	17 221	16 132	14 554	-10%
Energia elektryczna (nieodnawialna)	GJ	13 278	13 086	11 458	-12%
LPG	GJ	521	981	1 055	8%
Benzyna	GJ	431	579	510	-12%
Diesel	GJ	254	198	179	-10%
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	GJ	31 705	30 976	27 757	-10%
Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych	GJ	0	1 800	2 700	50%
Energia z paneli solarnych	GJ	184	181	1 163	542%
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	GJ	184	1 981	3 863	95%
Zużycie całkowite	GJ	31 889	32 958	31 620	-4%

Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	99%	94%	88%	-6%
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	1%	6%	12%	6%

Zużycie energii na wyprodukowany zbiornik	GJ/ 1 szt	0,097	0,093	0,088	-5%
Zużycie energii na 1 mln przychodów	GJ/ 1 mln PLN	219,56	216,20	212,06	-2%

Emisje gazów cieplarnianych w STAKO

Emisje gazów cieplarnianych wynikające z działalności operacyjnej są monitorowane od 2021 roku. W celu oceny intensywności emisji stosowane są dwa wskaźniki: emisji gazów cieplarnianych przypadającej na wyprodukowaną sztukę zbiornika oraz emisji gazów cieplarnianych na 1 mln PLN przychodów.

Obliczenia emisji gazów cieplarnianych dla STAKO zostały przygotowane dla trzech zakresów zgodnie ze standardami:

- The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition,
- GHG Protocol Scope 2 Guidance,
- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Dane wykorzystane do obliczeń to dane rzeczywiste z wewnętrznych rejestrów STAKO. Obliczenia emisji gazów cieplarnianych wykonano według dwóch metod:

- Metoda danych średnich – w oparciu o rzeczywiste dane fizyczne i wskaźniki emisji z bazy danych DEFRA 2024 oraz IEA 2023.
- Metoda spend-based – w oparciu o dane finansowe i wskaźniki emisji z bazy danych Exiobase (Stadler, K., Wood, R., Bulavskaya, T., Södersten, C.-J., Simas, M., Schmidt, S., Usubiaga, A., Acosta-Fernández, J., Kuenen, J., Bruckner, M., Giljum, S., Lutter, S., Merciai, S., Schmidt, J. H., Theurl, M. C., Plutzar, C., Kastner, T., Eisenmenger, N., Erb, K.-H., Tukker, A. (2021). EXIO-BASE 3 (3.8.2)).

Granice raportowanych emisji (organizational boundaries): raportowane emisje obejmują firmę STAKO.

ZAKRES 1

Źródłami emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 było przede wszystkim spalanie gazu ziemnego w budynkach i instalacjach oraz używanie paliw na potrzeby transportu pojazdami floty.

ZAKRES 2

Emisje wynikające z wytwarzania energii kupowanej. Policzone metodą location-based i market-based.

ZAKRES 3

Źródłami emisji w zakresie 3 są: zakupione surowce i usługi, emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2, upstream-transport i dystrybucja, odpady powstałe w wyniku działalności, podróże służbowe, dojazdy pracowników, downstream – transport i dystrybucja.

Zakres raportowanych emisji (operational boundaries)
Raportowane emisje obejmują:

Emisje GHG [t CO2e]	Metoda market-based Rok bazowy				Metoda location-based Rok bazowy			
	2022	2023	2024	ZMIANA R/R	2022	2023	2024	ZMIANA R/R
ZAKRES 1	986	973	892	-9%	3 319	973	892	-9%
Paliwa	953	934	852		953	934	852	
Emisje nieorganizowane	33	39	39		953	39	39	
ZAKRES 2	3 136	3 119	2 731	-14%	2 333	2 691	2 559	-5%
zakupiona energia	3 136	3 119	2 731		2 333	2 691	2 559	
ZAKRES 3		31 364	33 971		-	31 364	33 971	8%
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	-	25 700	27 040	5%	-	25 700	27 040	5%
Kat. 2. Zakupione środki trwałe	-	950	1 624	42%	-	950	1 624	42%
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nie ujęte w zakresie 1 i 2	-	795	703	-13%	-	795	703	-13%
Kat. 4. Upstream-transport i dystrybucja	-	2 380	2 487	4%	-	2 380	2 487	4%
Kat. 5. Odpady powstałe w wyniku działalności	-	161	18	-788%	-	161	18	-788%
Kat. 6. Podróże służbowe	-	83	39	-114%	-	83	39	-114%
Kat. 7. Dojazdy pracowników	-	280	289	3%	-	280	289	3%
Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja	-	1 016	1 772	43%	-	1 016	1 772	43%
Całkowite		35 456	37 594	6%		35 028	37 422	6%

Źródłami emisji w zakresie 3 są: zakupione surowce i usługi, emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2, upstream – transport i dystrybucja, odpady powstałe w wyniku działalności, podróże służbowe, dojazdy pracowników, downstream – transport i dystrybucja.

Emisje gazów cieplarnianych w STAKO

ZAKRES 1 + 2		ZAKRES 1 + 2 + 3	
Metoda Location-based		Metoda Location-based	
2022	5 652	2022	-
2023	3 664	2023	35 028
2024	3 451	2024	37 423
ZMIANA R/R	-6%		6%
Metoda Market-based		Metoda Market-based	
2022	4 122	2022	-
2023	4 093	2023	35 456
2024	3 623	2024	37 594
ZMIANA R/R	-13%		6%

Kategoria	Dane wejściowe
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	Rzeczywiste dane – finansowe i fizyczne
Kat. 2. Zakupione środki trwałe	Rzeczywiste dane – finansowe
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nie ujęte w zakresie 1 i 2	Rzeczywiste dane – fizyczne
Kat. 4. Upstream – transport i dystrybucja Kat. 9. Downstream – transport i dystrybucja	Rzeczywiste dane – fizyczne
Kat. 5. Odpady powstałe w wyniku działalności	Rzeczywiste dane – fizyczne
Kat. 6. Podróże służbowe	Rzeczywiste dane – fizyczne i finansowe
Kat. 7. Dojazdy pracowników	Rzeczywiste dane + założenia – dystans i liczba dni roboczych

W 2024 roku firma odnotowała spadek emisji w zakresie 1 i 2, przy jednoczesnym wzroście całkowitych emisji.

Emisje w zakresie 1 wyniosły 892 t CO₂ e, co stanowiło 2% całkowitych emisji GHG. W porównaniu do 2023 roku (973 t CO₂ e) nastąpiła redukcja o 9%. Spadek ten był wynikiem zmniejszonego zużycia paliw (852 t CO₂ e w 2024 r. vs. 934 t CO₂ e w 2023 r.) Emisje w zakresie 2 metodą market-based wyniosły 2 731 t CO₂ e, co stanowiło 7% całkowitych emisji GHG i oznacza spadek o 14% w stosunku do 2023 roku (3 119 t CO₂ e). Dla metody location-based emisje wyniosły 2 559 t CO₂ e (spadek o 5% w porównaniu do 2 691 t CO₂ e w 2023 roku).

Emisje w zakresie 3 wyniosły 33 972 t CO₂ e co stanowiło 91% całkowitych emisji GHG.

Oznacza to wzrost o 8% w stosunku do 2023 roku (31 364 t CO₂ e). Największe zmiany w poszczególnych kategoriach emisji:

- Emisje związane z zakupionymi surowcami i usługami wzrosły o 5% (z 25 700 t CO₂ e do 27 040 t CO₂ e).
- Emisje związane z zakupionymi środkami trwałymi wzrosły o 42% (z 950 t CO₂ e do 1 624 t CO₂ e)
- Emisje związane z transportem i dystrybucją wzrosły o 20 % (z 3 396 t CO₂ e do 4 252 t CO₂ e).
- Emisje z podróży służbowych zmniejszyły się o 53% (z 83 t CO₂ e do 39 t CO₂ e).



Emisje gazów cieplarnianych w STAKO

W ramach przeglądu danych dotyczących emisji GHG za 2023 rok dokonano korekt w kilku kategoriach.

Zidentyfikowano i skorygowano następujące informacje:

- Dojazdy pracowników (Kategoria 7, Zakres 3) – Wykluczono osoby z autami służbowymi, ponieważ ich zużycie paliwa uwzględniane jest w zakresie 1.
- Podróże służbowe (Kategoria 6, Zakres 3) – Skorygowano błędne przeliczenie mil na kilometry.
- Zakupione materiały (Kategoria 1, Zakres 3) – Doprecyzowano rodzaj materiału i zastosowano dokładniejszy współczynnik emisji.
- Transport upstream i dystrybucja (Kategoria 4, Zakres 3) – Poprawiono błędne przeliczenie mil na kilometry.
- Transport downstream i dystrybucja (Kategoria 4 i 9, Zakres 3) – Zmieniono metodę obliczeń na „dystans * masa” oraz uwzględniono rzeczywiste dane transportowe.



Emisje gazów cieplarnianych w STAKO



Intensywność emisji gazów cieplarnianych na przychody netto	Jednostka	2023	2024	Zmiana r/r
Całkowite emisje GHG zakres 1+2 (metoda location-based) +3 na przychód netto	Mg CO ₂ e/ 1 mln PLN	229,78	250,97	8%
Całkowite emisje GHG 1+2 (metoda market-based) +3 na przychód	Mg CO ₂ e/ 1 mln PLN	232,59	252,12	8%
Intensywność emisji GHG na sprzedaną szt. zbiornika		2023	2024	Zmiana r/r
Całkowite emisje GHG zakres 1+2 (metoda location-based) +3 na wyprodukowaną szt. zbiornika	Mg CO ₂ e/szt. sprzedanego produktu	0,099	0,104	6%
Całkowite emisje GHG 1+2 (metoda market-based) +3 na wyprodukowaną szt. zbiornika	Mg CO ₂ e/szt. sprzedanego produktu	0,100	0,105	5%

W 2024 roku odnotowano wzrost intensywności emisji gazów cieplarnianych na 1 mln PLN przychodu netto zarówno metodą location-based, jak i market-based:

Wzrost intensywności emisji względem przychodów wynikał ze zmniejszonej marży na produkcie, spowodowanej znacznym udziałem sprzedaży do Grupy. Wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych w przeliczeniu na jeden wyprodukowany zbiornik również wykazał wzrost w 2024 roku:

- Metoda location-based: wzrost z 0,099 Mg CO₂ e/szt. w 2023 roku do 0,104 Mg CO₂ e/szt. w 2024 roku (6% wzrostu).
- Metoda market-based: wzrost z 0,100 Mg CO₂ e/szt. w 2023 roku do 0,105 Mg CO₂ e/szt. w 2024 roku (5% wzrostu).

2.2. Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym

Wykorzystanie zasobów i gospodarka cyrkularna w STAKO

Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ) to strategia optymalizacji zasobów, minimalizacji odpadów i wydłużenia cyklu życia produktów. Jest kluczowym elementem zrównoważonego rozwoju i ograniczania wpływu na środowisko.

GOZ zakłada maksymalne wykorzystanie surowców i minimalizację odpadów poprzez ponowne użycie, recykling i regenerację. Pozwala to ograniczyć pozyskiwanie zasobów pierwotnych i zredukować emisje gazów cieplarnianych.

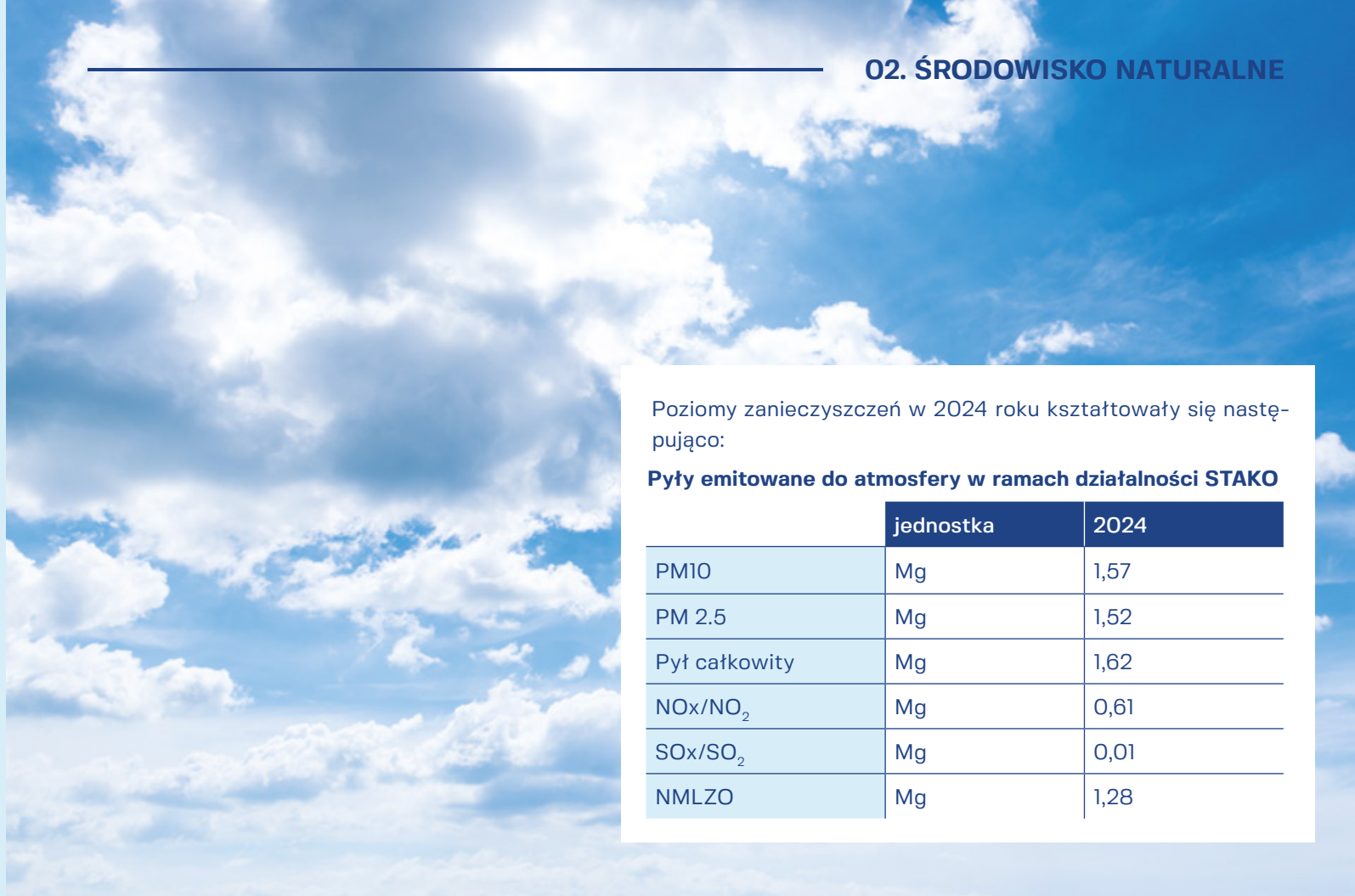
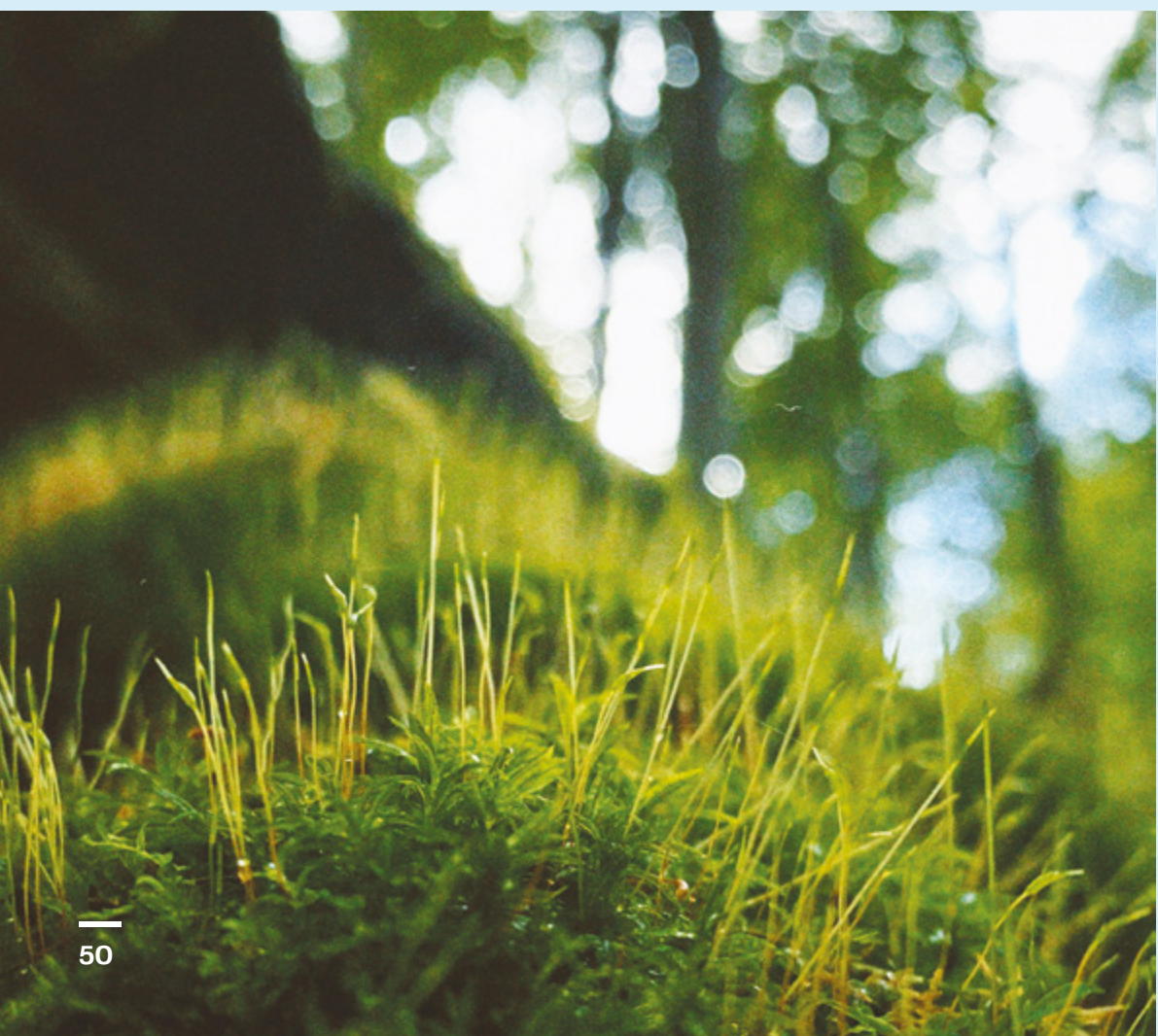
Wdrażanie GOZ w organizacji wymaga systemowego podejścia, obejmującego procesy produkcyjne i łańcuch dostaw. Kluczowe działania to zwiększenie udziału recyklowanych materiałów, modele gospodarki współdzielenia i innowacyjne rozwiązania zamykające obieg surowców.

Firma STAKO jest obecnie w trakcie realizowania programu edukacyjnego z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym w ramach środków pozyskanych z UE – program Akademia GOZ. W wyniku tego programu ma powstać mapa drogowa ku cyrkularności, która stanie się częścią strategii STAKO w obszarze przeciwdziałania zmianie klimatu.

ODPADY SKIEROWANE DO ODZYSKU	Jednostka	2024
Odpady niebezpieczne	Mg	1,1
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0,0
Recycling	Mg	0,0
Inne procesy odzysku	Mg	1,1
Odpady inne niż niebezpieczne	Mg	3968,0
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0,0
Recycling	Mg	3968,0
Inne procesy odzysku	Mg	0,0
Całkowita ilość odpadów skierowanych do odzysku	Mg	0,0
ODPADY SKIEROWANE DO UTYLIZACJI	Jednostka	2024
Odpady niebezpieczne	Mg	79,1
Spalanie	Mg	75,0
Składowanie	Mg	0,0
Inne procesy unieszkodliwiania	Mg	4,1
Odpady inne niż niebezpieczne	Mg	140,5
Spalanie	Mg	115,3
Składowanie	Mg	25,2
Inne procesy unieszkodliwiania	Mg	0,0
Całkowita ilość odpadów skierowanych do utylizacji	Mg	219,6
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	Mg	4187,6
Całkowita ilość odpadów nie poddanych procesowi recyklingu	Mg	219,6
Wartość procentowa odpadów nie poddanych recyklingowi	%	5%

2.3. Zanieczyszczenia

W ramach analizy ryzyk zrównoważonego rozwoju, STAKO nie dokonało identyfikacji istotnych wpływów, ryzyka i szans związanych z zanieczyszczeniami. Pomimo braku odrębnej polityki dotyczącej zanieczyszczeń, firma mierzy poziomy zanieczyszczeń i raportuje je zgodnie z wymogami prawa (np. do KOBiZE).



Poziomy zanieczyszczeń w 2024 roku kształtowały się następująco:

Pyły emitowane do atmosfery w ramach działalności STAKO

	jednostka	2024
PM10	Mg	1,57
PM 2.5	Mg	1,52
Pył całkowity	Mg	1,62
NOx/NO ₂	Mg	0,61
SOx/SO ₂	Mg	0,01
NMLZO	Mg	1,28

STAKO nie produkuje, nie wykorzystuje ani nie dystrybuje substancji potencjalnie niebezpiecznych ani substancji wzbudzających potencjalne obawy.

Działalność STAKO nie podlega dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/75/UE w sprawie emisji przemysłowych (IED) i odpowiednim dokumentom referencyjnym dotyczącym najlepszych dostępnych technik (BREF).

W ramach swej działalności STAKO emituje pyły (m.in. SO, NO, PM) zanieczyszczające powietrze. Gromadzone są dane o ilościach wytwarzanych pyłów. Zanieczyszczenia mierzone są przy pomocy algorytmów zaszytych m.in. w systemie KOBiZE.

2.4.

Woda i zasoby wodne

Podczas przeprowadzonej analizy podwójnej istotności, temat gospodarki wodnej nie został uznany za istotny z perspektywy wpływu firmy na otoczenie oraz ryzyk i szans dla organizacji. Wynika to z faktu, że działalność firmy nie wiąże się z intensywnym wykorzystaniem zasobów wodnych, a zakład nie znajduje się na obszarach narażonych na deficyt wody. Zużycie wody w firmie wynika w 30% z procesów produkcyjnych, natomiast pozostałe 70% jest związane z potrzebami socjalnymi pracowników. Pomimo tego, zdecydowano się na raportowanie tego zagadnienia w ramach transparentności działań ESG.

Firma posiada przykładową oczyszczalnię ścieków, a w drugim kwartale 2024 roku zakończono jej modernizację. Inwestycja ta pozwoliła ograniczyć ilość odpadu przekazywanego do zewnętrznych odbiorców poprzez możliwość jego neutralizacji na miejscu. W rezultacie zmniejszono również ślad węglowy związany z transportem ścieków do zewnętrznych instalacji.

Znacząca różnica w ilości zużytej wody pomiędzy 2024 a 2023 rokiem wynikała z uszkodzenia instalacji wodnej w 2023 roku. Wykrycie nieszczelności oraz jej naprawa trwały kilka miesięcy, co przyczyniło się do wzrostu zużycia wody w tamtym okresie. Po usunięciu problemu w 2024 roku odnotowano znaczący spadek zużycia wody, co znajduje odzwierciedlenie w raportowanych danych.

Zużycie wody [m3]	jednostka	2022	2023	2024
Całkowite zużycie wody	m3	9 989,00	12 800,00	7 575,00
Całkowite zużycie wody na obszarach narażonych na ryzyko związane z wodą, w tym na obszarach o znacznym deficycie wody	m3	0,00	0,00	0,00
Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu zużyciu	m3	0,00	0,00	0,00
Intensywność zużycia wody				
Całkowite zużycie wody w przeliczeniu na mln przychodu	m3/1 mln PLN	68,78	83,97	50,80
Całkowite zużycie wody w przeliczeniu na wyprodukowany produkt	m3/1 szt. produktu	0,03	0,04	0,02
Pobór i zrzut wody				
Całkowity pobór wody	m3	9 989,00	12 800,00	7 575,00
Całkowity zrzut wody	m3	9 989,00	12 800,00	7 575,00



3.0. Pracownicy



Naszym strategicznym celem jest zapewnienie różnorodnym pracownikom i pracownikom najlepszego miejsca do rozwijania ich pełnego potencjału. Tworzymy wymagające, ale przyjazne środowisko pracy, wspieramy rozwój zawodowy i osobisty naszych pracowniczek i pracowników oraz dbamy o równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia.

3.1. Pracownicy

Pracownicy stanowią fundamentalny zasób STAKO, odgrywając kluczową rolę w rozwoju firmy od ponad 57 lat. Zarząd spółki konsekwentnie dąży do utrzymania otwartego dialogu z pracownikami, uwzględniając ich opinie przy definiowaniu strategicznych inicjatyw oraz przyjmowaniu istotnych dokumentów firmowych.

Zgodnie z przyjętymi zasadami, pracownicy mają możliwość swobodnego wyrażania swoich uwag dotyczących warunków pracy i wszelkich inicjatyw. Ich interesy reprezentują przedstawiciele pracowników, wybierani w drodze demokratycznych, powszechnych wyborów.

Nasze procedury angażowania własnych pracowników oraz przedstawicieli pracowników w kwestie związane z wpływami.



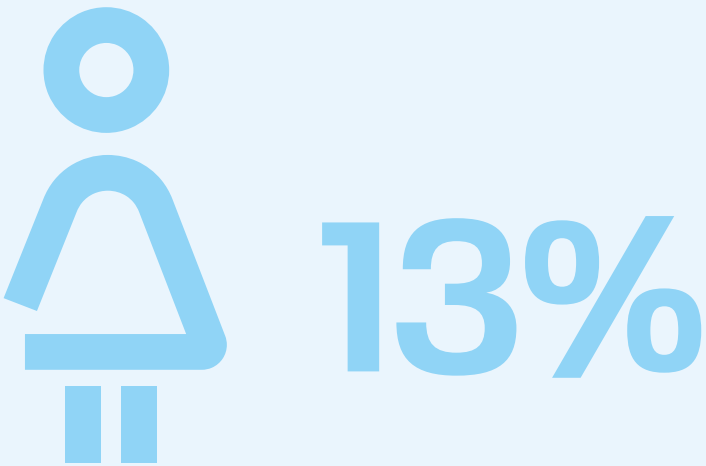
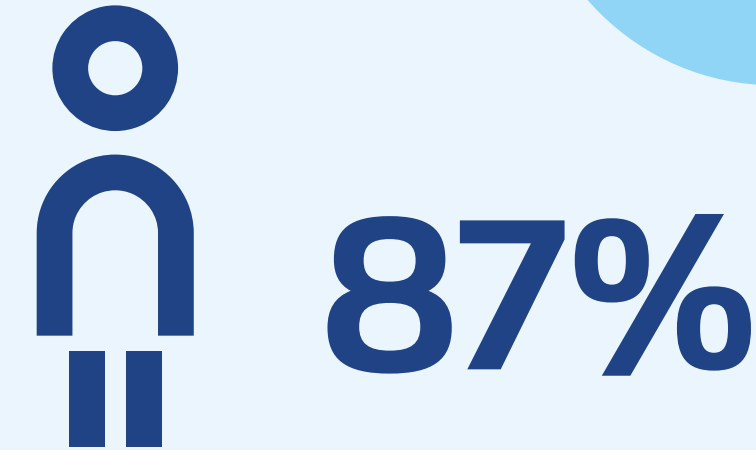
Mechanizmy komunikacji wewnętrznej obejmują:

- kwartalne spotkania informacyjne z wszystkimi pracownikami,
- biuletyny mailowe (newslettery),
- plakaty informacyjne,
- komunikaty wyświetlane na ekranach ogólnodostępnych,
- dedykowaną platformę intranetową,
- badania ankietowe dotyczące zaangażowania i zadowolenia pracowników.

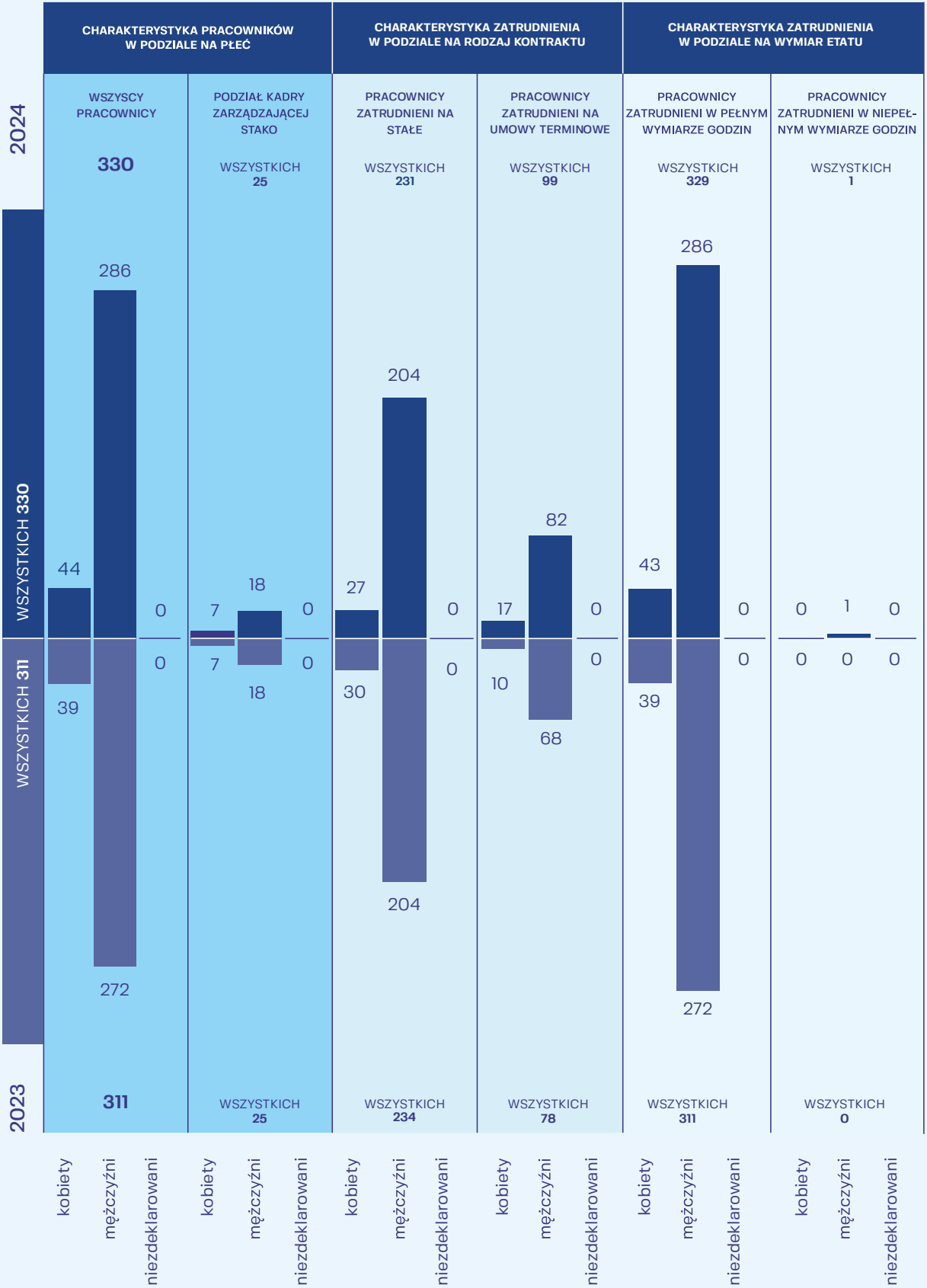
Dodatkowo, firma wspiera bezpośrednią komunikację poprzez spotkania zespołowe i indywidualne rozmowy z przełożonymi. Informacje zwrotne od pracowników są przekazywane członkom zarządu głównie za pośrednictwem struktury menedżerskiej, jednakże w przypadku kwestii wymagających natychmiastowej uwagi, możliwy jest bezpośredni kontakt z członkami zarządu.



Na dzień 31.12.2024 firma STAKO zatrudniała:



Struktura zatrudnienia

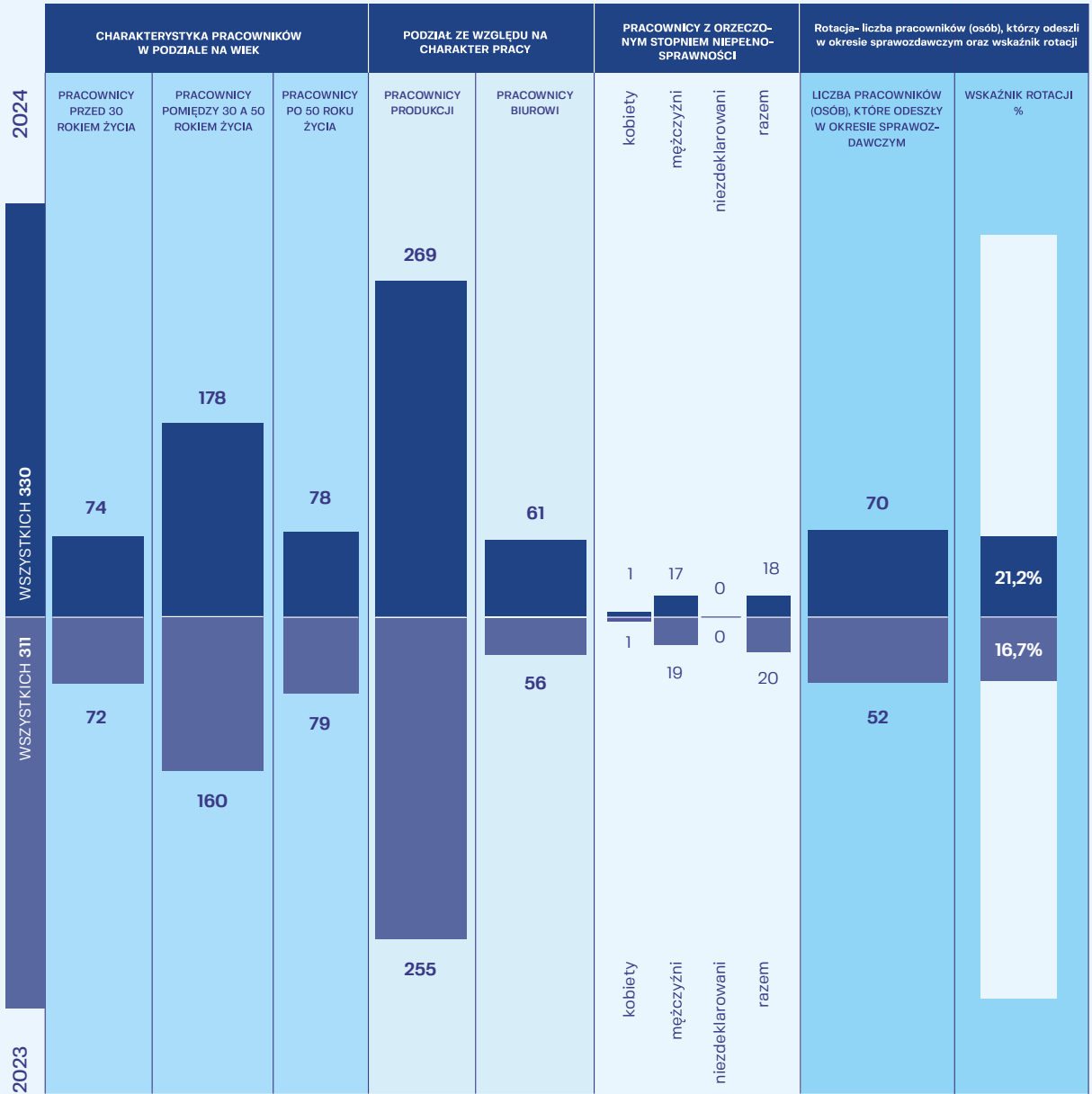


Na dzień 31.12.2024 firma STAKO zatrudniała:



5%
pracownicy
z orzeczonym stopniem
niepełnosprawności

Struktura zatrudnienia



W STAKO wyróżnia się dwie główne grupy zawodowe: pracowników produkcyjnych oraz pracowników administracyjno-biurowych, co wynika z różnorodnego charakteru wykonywanych zadań. Dla obu tych grup zidentyfikowano kluczowe ryzyka związane z realizacją obowiązków zawodowych. Pracownicy produkcyjni są szczególnie narażeni na czynniki szkodliwe, takie jak hałas, pył oraz obciążenia wynikające z przenoszenia ciężarów.



Aby monitorować środowisko pracy, STAKO korzysta z usług akredytowanych laboratoriów, które regularnie przeprowadzają pomiary. Wyniki tych pomiarów są dokumentowane w odpowiednich rejestrach oraz omawiane z kadrą kierowniczą wydziałów i samymi pracownikami.

W ramach działań prewencyjnych firma realizuje postanowienia zawarte w programie minimalizacji narażenia pracowników na hałas i inne czynniki ryzyka poprzez:

- dobór odpowiednich środków ochrony indywidualnej dla pracowników pracujących w warunkach przekraczających normy higieniczne,
- oznakowanie stref narażenia za pomocą piktogramów wskazujących na obowiązek stosowania ochronników słuchu,
- wdrażanie ergonomicznych rozwiązań i szkoleń z zakresu prawidłowego podnoszenia oraz przenoszenia ciężarów, aby zminimalizować ryzyko urazów układu mięśniowo-szkieletowego.



Drugą grupą pracowników narażonych na długotrwałe niekorzystne warunki środowiska pracy są pracownicy administracyjno-biurowi. Charakterystyka ich pracy wiąże się z długotrwałą pracą przed ekranem monitora w wymuszonej pozycji ciała.

W ramach działań zapobiegawczych podczas szkolenia BHP pracownicy administracyjno-biurowi są informowani o zagrożeniach wynikających z długotrwałej pracy przy komputerze oraz o zasadach prawidłowej postawy ciała, aby ograniczyć związane z tym ryzyko zawodowe. Dodatkowo, STAKO zapewniła wszystkim pracownikom ergonomiczne krzesła biurowe oraz stanowiska pracy. Uzupełnieniem działań profilaktycznych jest pakiet medyczny dostępny dla wszystkich pracowników – w jego rozszerzonym wariancie, z dopłatą pracodawcy na poziomie 75%, uwzględniono m.in. godziny rehabilitacji.

W firmie nie zidentyfikowano operacji narażonych na wystąpienie ryzyka przypadków pracy przymusowej czy też pracy dzieci.

W STAKO od procesu rekrutacji, przez cały okres zatrudnienia, aż po zakończenie współpracy, priorytetem jest przestrzeganie praw człowieka oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równości. Naszym celem jest zapewnienie każdemu pracownikowi godnych warunków pracy, niezależnie od płci, wieku, rasy, orientacji seksualnej czy innych cech indywidualnych.



Kluczowym elementem naszej strategii jest również zagwarantowanie godziwego wynagrodzenia, adekwatnego do wykonywanej pracy oraz zgodnego z obowiązującymi standardami. W tym celu cyklicznie przeprowadzamy proces wartościowania wynagrodzeń we współpracy z wyspecjalizowaną firmą zewnętrzną.

Kodeks Postępowania stanowi podstawę naszej kultury organizacyjnej i wyznacza standardy etycznego postępowania wewnątrz firmy oraz w relacjach zewnętrznych. Każdy pracownik jest zobowiązany do jego przestrzegania, a także do podejmowania działań w przypadku potencjalnych naruszeń.



Kodeks określa kluczowe obszary etyczne, których przestrzeganie minimalizuje ryzyka organizacyjne i wzmacnia zaufanie do firmy. Należą do nich:

- Szacunek i równe traktowanie,
- Zapobieganie mobbingowi i molestowaniu,
- Transparentna komunikacja wewnętrzna,
- Unikanie konfliktów interesów,
- Etyczne zarządzanie zasobami firmy,
- Bezpieczeństwo danych osobowych i ochrona informacji,
- Budowanie pozytywnego wizerunku jako organizacji, odpowiedzialnej społecznie,
- Odpowiedzialność za środowisko naturalne.

Działania na rzecz etyki i transparentności w organizacji obejmują także system zgłaszania naruszeń, umożliwiający pracownikom anonimowe sygnalizowanie nieprawidłowości.

Dążymy do stałego doskonalenia naszej kultury organizacyjnej, dlatego regularnie przypominamy pracownikom o zasadach Kodeksu Postępowania, ścieżkach zgłaszania naruszeń oraz przeprowadzamy obowiązkowe szkolenia dla nowych członków zespołu.

Nasze działania w zakresie równości, przejrzystości i etycznego zarządzania stanowią fundament strategii i są nieodłącznym elementem długoterminowej odpowiedzialności biznesowej.



Zatrudnienie osób niebędących pracownikami

W STAKO, oprócz własnych pracowników, zatrudniane są również osoby za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Firma utrzymuje stałą współpracę z trzema agencjami pracy, które wspierają STAKO w uzupełnianiu braków kadrowych – przede wszystkim w zakresie prostych operacji oraz w okresach wzmożonej absencji pracowników, np. z powodu chorób sezonowych.

Priorytetem STAKO pozostaje sukcesywne ograniczanie udziału pracowników agencyjnych na rzecz zwiększania liczby etatowych członków zespołu (w 2024 roku liczba pracowników etatowych wzrosła z 311 do 330, przy utrzymaniu stałego poziomu zatrudnienia pracowników agencyjnych).

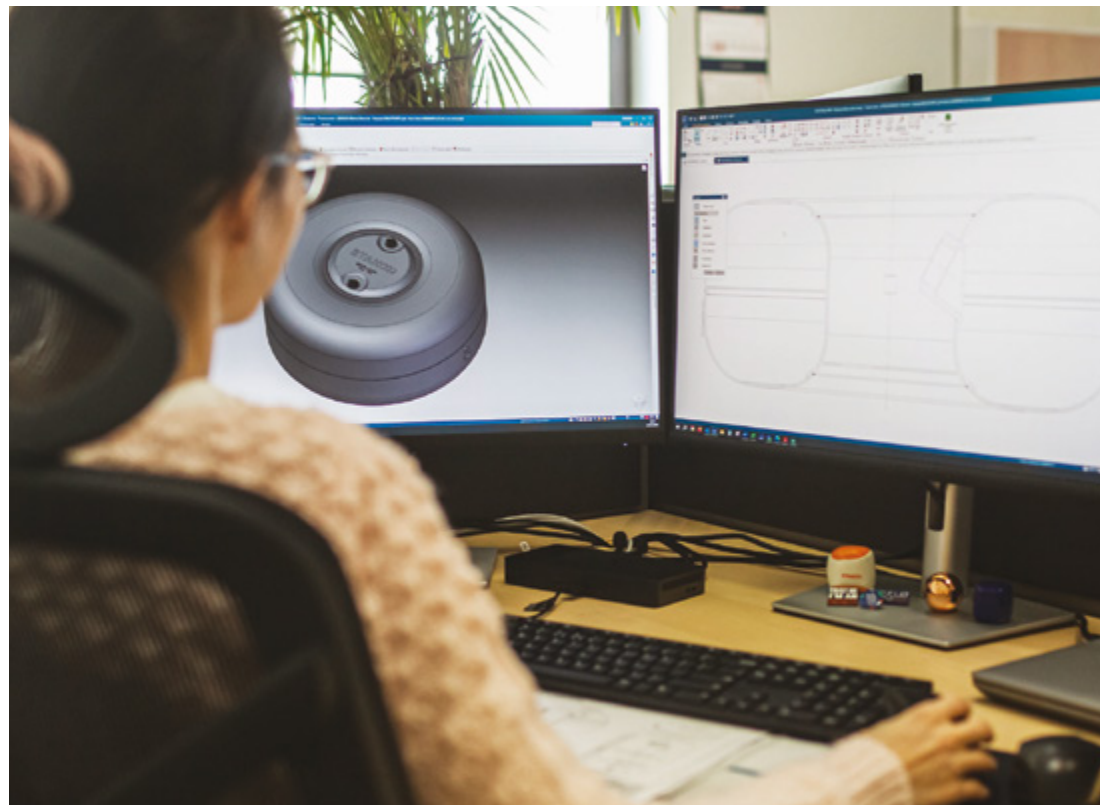
Osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej są traktowane na równi z pracownikami etatowymi. STAKO zapewnia im pełny dostęp do niezbędnych szkoleń, środków ochrony indywidualnej oraz wszystkich dostępnych benefitów.

2023	WSZYSTKICH 311		WSZYSTKICH 330	2024
PRACOWNICY PRODUKCYJNI	51		51	
PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI	0		1	



Warunki pracy

Coraz częściej pracownicy oceniają atrakcyjność przedsiębiorstwa nie tylko przez pryzmat wynagrodzenia, ale także poprzez wartości organizacyjne, takie jak poszanowanie praw człowieka, działania na rzecz zwiększania różnorodności, work-life balance, zaangażowanie w ochronę środowiska i ograniczanie zmian klimatu, a także transparentne procedury wewnętrzne, które zapewniają jasne zasady współpracy i równe traktowanie wszystkich pracowników.



STAKO świadomie kształtuje swoje środowisko pracy, dbając o otwartą komunikację, przejrzystość procesów decyzyjnych oraz spójne standardy zarządzania, co przekłada się na wzrost zaufania i poczucia stabilności w organizacji.

W ramach tych szeroko zakrojonych działań, firma w minionym roku podjęła szereg inicjatyw mających na celu wyjście naprzeciw oczekiwaniom zarówno obecnych, jak i przyszłych pracowników. Przez cały rok aktywnie edukowaliśmy i podkreślaliśmy znaczenie kluczowych dni, związanych z ochroną środowiska, różnorodnym środowiskiem pracy oraz poszanowaniem praw człowieka.

Pragnąc dostarczyć naszym pracownikom inspirującą, wygodną i nieoczywistą przestrzeń do pracy - na przełomie 3 ostatnich lat firma dokonała kompleksowego remontu przestrzeni administracyjno-biurowej oraz wykonała nową kuchnię i odnowienie przestrzeni socjalnych w części produkcyjnej.

Work-life balance

Work-life balance to umiejętność harmonijnego łączenia życia prywatnego z obowiązkami zawodowymi i aspiracjami. Choć osiągnięcie idealnej równowagi jest, zdaniem specjalistów, wyzwaniem, jako organizacja aktywnie wspieramy naszych pracowników w budowaniu satysfakcji na wielu płaszczyznach – zdrowotnej, kulturalnej i rodzinnej.



Strefa relaksu



Dzień Zerowej Emisji

Prace wykonane przez dzieci naszych pracowników w ramach konkursu : „Moja mama/Mój tata bezpiecznie w pracy”



Piknik rodzinny

Włączamy kulturę i integrację do naszej codziennej pracy, organizując konkursy i wydarzenia nie tylko dla pracowników, ale także dla ich rodzin. Dążenie do budowania pozytywnej atmosfery i wzmacniania relacji w zespole znajduje odzwierciedlenie w inicjatywach takich jak Dzień Bożonarodzeniowego Sweterka, Tłusty Czwartek czy Mikołajki.

Jednym z wydarzeń, które na stałe wpisało się w nasz kalendarz, jest coroczny Piknik Rodzinny – inicjatywa promująca wartość rodziny oraz znaczenie wspólnie spędzanego czasu. Piknik to nie tylko okazja do integracji pracowników w atmosferze pełnej radości i relaksu, ale przede wszystkim moment, w którym chcemy docenić ich codzienny wysiłek oraz umożliwić im celebrowanie czasu z bliskimi. Każdego roku przygotowujemy liczne atrakcje dla całych rodzin – od gier i zabaw dla dzieci, przez aktywności sportowe, aż po wspólne posiłki i konkursy, które sprzyjają budowaniu relacji zarówno w gronie rodzinnym, jak i wśród współpracowników.

Równie ważnym momentem w roku jest wspólnie obchodzona Wigilia firmowa, podczas której spotykamy się, aby podsumować mijający rok, podziękować sobie za współpracę i wspólnie celebrować ten wyjątkowy czas. To chwila, w której wzmacniamy poczucie wspólnoty, doceniamy wysiłek całego zespołu i budujemy atmosferę wzajemnego szacunku oraz wsparcia.



Dzień Bożonarodzeniowego Sweterka



Kiermasz ozdób bożonarodzeniowych; event zorganizowany w firmie STAKO; prace wykonane przez podopiecznych Polskiego Związku Niewidomych Oddział w Słupsku



Kiermasz ozdób wielkanocnych, prace wykonane przez podopiecznych Polskiego Związku Niewidomych Oddział w Słupsku



Działania na rzecz różnorodności

W 2023 roku przeprowadzono badanie poziomu inkluzywności w organizacji przy użyciu innowacyjnej gry opracowanej przez Uniwersytet w Turynie. Badanie objęło 73% pracowników i ujawniło dwa kluczowe wyzwania:

- 1. **Integracja osób z niepełnosprawnościami** – brak ich aktywnego włączenia do codziennych procesów organizacyjnych, wynikający nie z uprzedzeń, lecz z nieświadomego pomijania ich potencjału.
- 2. **Współpraca międzypokoleniowa** – potrzeba lepszego zrozumienia oraz integracji między pracownikami różnych generacji.

W odpowiedzi na te wyzwania firma podjęła szereg działań edukacyjnych i integracyjnych, które w 2024 roku, skierowane zostały głównie do kadry zarządzającej i liderów zespołów.

Warsztaty dla liderów – trzystopniowe szkolenia dla dyrektorów, menedżerów i brygadzystów, mające na celu rozwój kompetencji w zarządzaniu różnorodnymi zespołami.

Współpraca z Fundacją Przyszań – organizacja wizyt osób z niepełnosprawnościami w STAKO oraz warsztatów mentorskich, które przyczyniły się do przełamania stereotypów i większej integracji.

Piknik rodzinny z udziałem osób z niepełnosprawnościami – inicjatywa mająca na celu budowanie relacji w nieformalnym otoczeniu.

Udział w konferencjach i wydarzeniach edukacyjnych – m.in. Marsz dla Autyzmu, konferencja „Autyzm – Krok do przodu”, warsztaty „Różnorodność jest naszą siłą”.

Firma STAKO planuje kontynuację programu w 2025 roku i jego dalszy rozwój, m.in. poprzez:

- Rozszerzenie warsztatów na kolejne poziomy organizacyjne.
- Pogłębienie działań w zakresie komunikacji międzypokoleniowej.
- Wzmacnianie polityki różnorodności i włączania w firmie.

Najmłodszy pracownik w naszej firmie ma

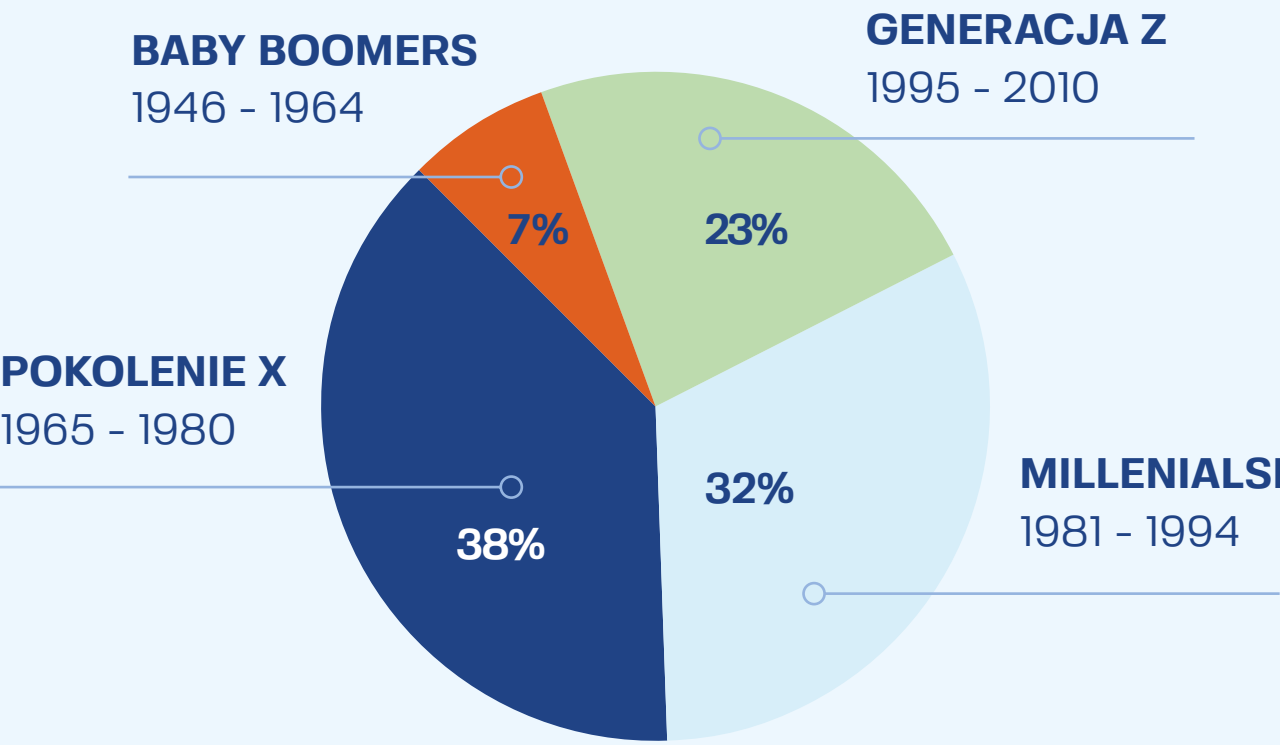
18 lat



Najstarszy pracownik w naszej firmie ma

71 lat

JESTEŚMY RÓŻNI, ALE RÓWNI!



Wynagrodzenia

Jako firma zobowiązana do działania zgodnie z zasadami odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju, konsekwentnie dbamy o sprawiedliwe wynagradzanie naszych pracowników. Nasza polityka płacowa opiera się na przejrzystych i uczciwych zasadach, uwzględniających zarówno lokalne warunki rynkowe, jak i wewnętrzną ocenę wartości stanowisk oraz kompetencji pracowników.

W 2024 roku STAKO przeprowadziło szczegółowe badanie luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Celem analizy było określenie poziomu nierówności wynagrodzeń w organizacji oraz identyfikacja obszarów wymagających działań korygujących.

Metodologia badania

Badanie przeprowadzono w ramach corocznego przeglądu wynagrodzeń, opierając się na metodzie wartościowania stanowisk przy zastosowaniu analityczno-punktowego systemu oceny. Taki sposób analizy pozwolił na zapewnienie porównywalności stanowisk o tej samej wartości, eliminując ryzyko błędnych wniosków wynikających z różnic w zakresie odpowiedzialności czy wymaganych kompetencji.

Dodatkowo analiza obejmowała podział wynagrodzeń według kategorii pracowników, umożliwiając identyfikację różnic w poszczególnych grupach zawodowych.

Zgodnie z dyrektywą, dopuszczalna luka płacowa w organizacji może wynosić maksymalnie 5%. Analiza przeprowadzona w STAKO wykazała, że główny wskaźnik luki płacowej, liczony jako średnia ważona ze wskaźników na różnych poziomach wartościowania, mieści się w przyjętych normach.

Plany na kolejne lata

Firma będzie kontynuować badanie luki płacowej w kolejnych latach, aby na bieżąco monitorować i minimalizować ewentualne różnice w wynagrodzeniach. Identyfikacja i kontrola nierówności płacowych pozostaje kluczowym elementem strategii zrównoważonego rozwoju i polityki HR, wspierając zaangażowanie pracowników oraz wzmacniając konkurencyjność firmy na rynku pracy.

Rozwój pracowników i edukacja

W 2024 roku STAKO kontynuowało inwestycje w rozwój kompetencji pracowników, realizując szkolenia dostosowane do zmieniających się potrzeb organizacji i wdrażanych technologii. Całkowity koszt szkoleń wyniósł 450 115 PLN netto, obejmując zarówno szkolenia zawodowe, jak i certyfikacyjne oraz rozwój umiejętności miękkich.

Łączna liczba godzin szkoleniowych

W porównaniu do 2023 roku odnotowano zmniejszenie liczby godzin szkoleniowych w grupie pracowników fizycznych (blue collar) o 53%, natomiast wśród pracowników biurowych (white collar) poziom godzin szkoleniowych pozostał na zbliżonym poziomie. Zmiana ta wynika z kilku powodów, jednak kluczowym czynnikiem było przeplanowanie dużego projektu szkoleniowego na 2025 rok ze względu na zmianę priorytetów i planów firmy. Dodatkowo średnio o 38% spadła liczba godzin szkoleniowych pracowników blue collar związanych z e-learningiem językowym.

W 2024 roku STAKO realizowało szeroki program szkoleniowy, dostosowany do strategicznych celów organizacji oraz potrzeb rozwojowych pracowników. Program obejmował szkolenia z zakresu kompetencji biznesowych, certyfikacji zawodowych oraz rozwijania umiejętności technicznych.





Szkolenia biznesowe i menedżerskie

Szkolenia w tej kategorii koncentrowały się na rozwijaniu umiejętności zarządczych, komunikacyjnych i strategicznych. Pracownicy brali udział w szkoleniach dotyczących m.in. efektywnej komunikacji (w tym komunikacji międzypokoleniowej i z AI), zarządzania zespołem oraz controllingowego raportowania ESG. Dodatkowo uczestniczyli w konferencjach branżowych, pozwalających na wymianę wiedzy i najlepszych praktyk.

Szkolenia certyfikacyjne

W ramach certyfikacji i odnawiania uprawnień przeprowadzono szkolenia w zakresie spawalnictwa, badań technicznych oraz uprawnień energetycznych. Szkolenia te miały na celu zapewnienie zgodności z wymaganiami branżowymi i regulacyjnymi oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników.

Szkolenia techniczne

Szkolenia w tej grupie koncentrowały się na rozwijaniu umiejętności niezbędnych do obsługi nowoczesnych technologii oraz systemów jakości. Obejmowały m.in. kursy z zakresu robotyki przemysłowej, kontroli jakości, analiz ryzyka oraz wymagań norm branżowych, takich jak IATF 16949. Realizacja programu szkoleniowego pozwoliła pracownikom STAKO na rozwój kluczowych kompetencji, dostosowanie umiejętności do nowych technologii oraz zapewnienie wysokiej jakości i efektywności pracy w organizacji.

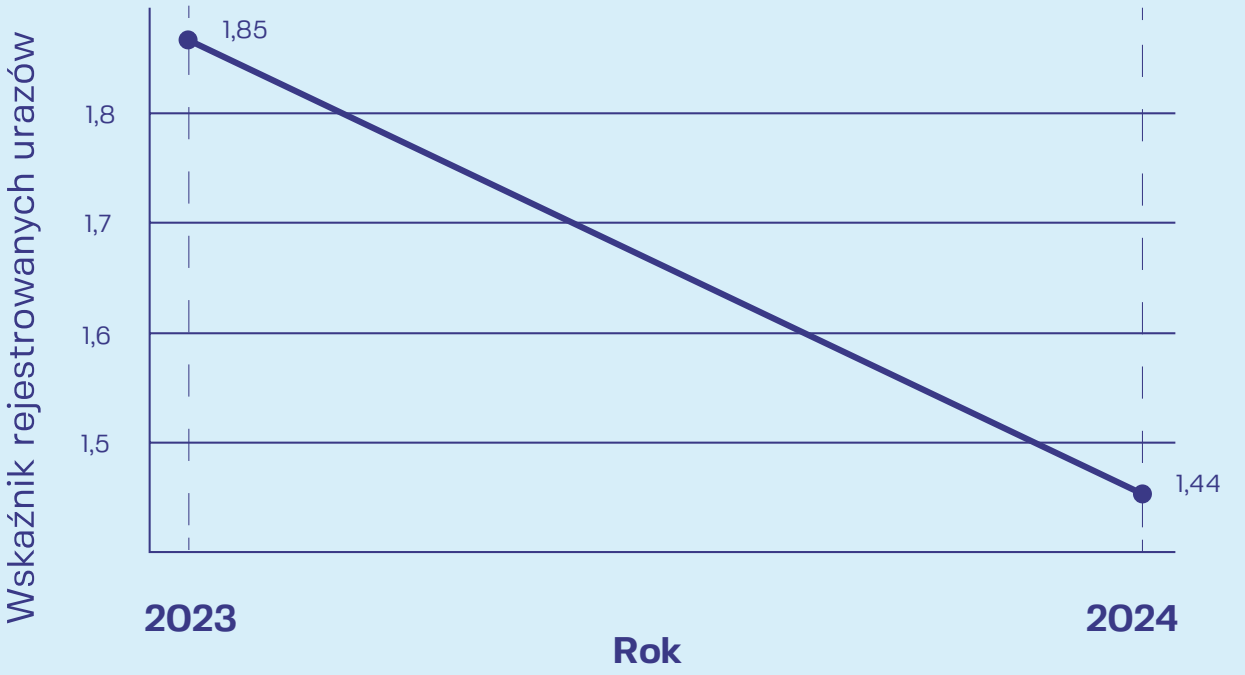
ILOŚĆ WSZYSTKICH GODZIN SZKOLENIOWYCH	2023	2024
ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH - BLUE COLLAR	2 681	1 248
ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH - WHITE COLLAR	2 397	2 341
RAZEM	5 078	3 589
WARTOŚĆ W PLN WYDANA NA SZKOLENIA	596 164 zł	450 115 zł
ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH/PRACOWNIK - BLUE COLLAR	10,5	4,6
ILOŚĆ GODZIN SZKOLENIOWYCH/PRACOWNIK - WHITE COLLAR	42,7	38,3

Bezpieczeństwo pracy

STAKO posiada jednolitą politykę bezpieczeństwa, która w końcówce 2024 roku została zaktualizowana o aspekty istotne na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności. W ramach dalszego wzmacniania systemu zarządzania bezpieczeństwem firma planuje certyfikację na zgodność z normą ISO 45001 w 2025 roku. Decyzja o tej certyfikacji stanowi potwierdzenie, że bezpieczeństwo zarówno pracowników własnych, jak i osób zatrudnionych w łańcuchu wartości, jest najwyższym priorytetem firmy.

W 2024 roku kontynuowano również program dostosowania kluczowych maszyn do wymogów standardów bezpieczeństwa, zapewniając zgodność z obowiązującymi regulacjami i zwiększając ochronę pracowników. Dodatkowo zorganizowano Tydzień Bezpieczeństwa, podczas którego skupiono się na kluczowych aspektach, takich jak środki ochrony indywidualnej, bezpieczne zachowania w pracy oraz zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych (near missów). Inicjatywa ta miała na celu zwiększenie świadomości pracowników oraz promowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji.

W 2024 roku wystąpiło 5 wypadków, w tym wszystkie z nich były wypadkami lekkimi. Nie odnotowano wypadków wśród osób niebędących pracownikami. Liczba zarejestrowanych chorób zawodowych wynosi 0, natomiast liczba dni niezdolności do pracy spowodowana kontuzjami przy pracy lub złym stanem zdrowia w wyniku pracy wyniosła 53. Wskaźnik wypadków przy pracy w 2024 roku wyniósł 1,44, co oznacza, że na każde 200 000 przepracowanych godzin przez pracowników zdarza się 1,44 wypadków.



3.2. Pracownicy w łańcuchu wartości

Firma STAKO kładzie szczególny nacisk na poszanowanie praw pracowniczych wewnątrz organizacji, ale jednocześnie dąży do przeniesienia tych wartości na swoich dostawców i partnerów biznesowych.



The image shows the ecovadis logo in a dark, sans-serif font. The logo is positioned on the right side of a light blue background. The word 'ecovadis' is written in lowercase letters, with a small green leaf-like symbol above the 'v'.

Pierwszym krokiem w tym kierunku było przeprowadzenie wywiadów oraz badania ankietowego z przedstawicielami podmiotów w łańcuchu wartości STAKO, realizowanych w ramach badania istotności. Wpływ na pracowników w łańcuchu wartości został zidentyfikowany jako jeden z kluczowych obszarów wymagających uwagi. W efekcie podjęto działania mające na celu uregulowanie relacji z dostawcami poprzez wdrożenie odpowiednich procedur i polityk. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w Rozdziale 4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami.

Model biznesowy STAKO obejmuje współpracę w ramach rozbudowanych łańcuchów wartości, w których kluczową rolę odgrywają pracownicy dostawców. W szczególności dotyczy to osób zajmujących się produkcją i sprzedażą komponentów.

Podstawowym dokumentem regulującym kwestie pracowników w łańcuchu wartości jest Kodeks Postępowania Grupy Westport. Choć Kodeks dotyczy bezpośrednio pracowników Grupy, jednocześnie zachęca partnerów biznesowych, w tym dostawców, usługodawców i podwykonawców, do kierowania się jego zasadami.

STAKO nie wchodzi w relacje biznesowe z organizacjami, u których wykryto i ujawniono przypadki pracy przymusowej czy pracy dzieci i zakłada weryfikację tego elementu co roku w dedykowanych formularzach wysyłanych do wszystkich dostawców.

W 2023 roku STAKO nawiązało współpracę z EcoVadis, liderem w dziedzinie oceny i monitorowania zrównoważonych praktyk biznesowych w łańcuchu dostaw. EcoVadis przeprowadza oceny dostawców pod kątem aspektów etycznych, społecznych i środowiskowych, zapewniając transparentność oraz zgodność z najwyższymi standardami zrównoważonego rozwoju. W ramach tej współpracy realizowany jest trzyletni projekt budowy Strategii Odpowiedzialnych Zakupów, który ma na celu stworzenie spójnych zasad zarządzania łańcuchem dostaw zgodnie z wartościami zrównoważonego rozwoju. Poprzez szczegółową ocenę dostawców i identyfikację obszarów do poprawy, firma dąży do minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko i społeczność oraz promowania zrównoważonego rozwoju gospodarczego.

3.3. Konsumenci i użytkownicy końcowi

STAKO dostarcza swoje produkty głównie dla sektora motoryzacyjnego oraz producentów pojazdów na paliwa alternatywne LPG. Naszymi klientami są zarówno duże koncerny, jak i dostawcy systemów zasilania paliwami alternatywnymi. STAKO koncentruje się na dostarczaniu innowacyjnych rozwiązań wspierających dekarbonizację transportu, odpowiadając na rosnące wymagania rynkowe i regulacyjne dotyczące redukcji emisji CO₂.



1. Odpowiedzialność za produkt i bezpieczeństwo użytkowników

Wszystkie produkty STAKO spełniają rygorystyczne normy bezpieczeństwa i jakości, zgodne z wymogami branży motoryzacyjnej. Posiadamy certyfikat IATF, a nasze produkty wszystkie wymagane homologacje – ASME, PED, T-PED oraz R67 EKG ONZ. Systematycznie monitorujemy potencjalne ryzyka związane z użytkowaniem naszych produktów, przeprowadzając testy wytrzymałościowe, testy szczelności oraz analizy cyklu życia, co zapewnia najwyższy poziom bezpieczeństwa dla użytkowników końcowych.

2. Odpowiedzialność społeczna wobec klientów

Jako dostawca komponentów do pojazdów na paliwa alternatywne, STAKO nie prowadzi bezpośrednich działań edukacyjnych skierowanych do klientów końcowych. Jednak nasi klienci, w tym producenci pojazdów i systemów paliwowych, realizują programy edukacyjne i szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa oraz efektywnego wykorzystania naszych produktów. Wspieramy ich w tych inicjatywach poprzez dostarczanie danych technicznych i środowiskowych dotyczących naszych rozwiązań.

3. Ochrona praw użytkowników końcowych

STAKO zapewnia skuteczny system zarządzania skargami i reklamacjami, umożliwiając szybkie reagowanie na problemy zgłaszane przez klientów i użytkowników końcowych. Nasze produkty są objęte gwarancją i regularnie monitorujemy poziom satysfakcji klientów. Dzięki stosowaniu zasad ESG, dbamy o transparentność informacji dotyczących środowiskowego wpływu naszych produktów, wspierając odpowiedzialne wybory konsumenckie.





3.4. Społeczności lokalne

Działalność na rzecz lokalnych społeczności

W STAKO aktywnie wspieramy lokalne społeczności, angażując się w inicjatywy charytatywne i społeczne, które odpowiadają na realne potrzeby mieszkańców. W 2024 roku nasze działania obejmowały zarówno wsparcie organizacji dobroczynnych, jak i bezpośrednie zaangażowanie pracowników w akcje pomocowe.



*Stroiki
bożonarodzeniowe
przygotowane przez
podopiecznych
Polskiego Związku
Niewidomych
Oddział w Słupsku*

Jednym z ważnych wydarzeń, w którym uczestniczyliśmy, był Wieczór Charytatywny organizowany przez Centrum Inicjatyw Obywatelskich, podczas którego zbierano fundusze na lokalne projekty społeczne. Wspólnie z naszymi pracownikami zaangażowaliśmy się również w zbiórkę odzieży do sklepu charytatywnego prowadzonego przez zaprzyjaźnioną z naszą firmą Fundację Przyszań.

W 2024 roku po raz pierwszy dołączyliśmy do dwóch ogólnopolskich inicjatyw – Szlachetnej Paczki oraz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Wierzymy, że te działania wpiszą się na stałe w nasz kalendarz społecznego zaangażowania, a nasze wsparcie będzie rosnąć z każdym rokiem. Dodatkowo, kontynuowaliśmy współpracę z Polskim Związkiem Niewidomych Oddział w Słupsku, umożliwiając organizację kiermaszy ozdób bożonarodzeniowych i wielkanocnych przygotowanych przez osoby niewidome i słabowidzące w naszej firmie.

Nasze inicjatywy to wyraz długoterminowego zaangażowania STAKO w społeczną odpowiedzialność biznesu. Wspierając potrzebujących, budujemy kulturę solidarności i empatii, którą chcemy rozwijać również w kolejnych latach.

*Finał Szlachetnej
Paczki*





Finat Szlachetnej Paczki



Wizyty firmy STAKO w zaprzyjaźnionej Fundacji Przysiań



Działalność na rzecz lokalnych społeczności

Firma aktywnie angażuje się w inicjatywy wspierające ochronę środowiska oraz edukację ekologiczną lokalnych społeczności. W ramach działań na rzecz klimatu po raz drugi wzięła udział w Wielkim Wyścigu Butelkowym, organizowanym przez Y4U.pl – Sławek i Przyjaciele. To coroczne wydarzenie promuje świadomość ekologiczną poprzez budowę i wyścigi łodzi wykonanych z plastikowych butelek, ukazując kreatywne podejście do recyklingu. Poprzez swoje zaangażowanie, STAKO podkreśla znaczenie ponownego wykorzystania surowców oraz odpowiedzialnego podejścia do gospodarki odpadami.

Ponadto organizacja wsparła powstanie pierwszego w mieście ekologicznego ogródka przy miejskim przedszkolu. Projekt ten ma na celu edukację najmłodszych w zakresie ekologii i zrównoważonego rozwoju poprzez praktyczne doświadczenia. Dzięki inicjatywie dzieci uczą się uprawy roślin, poznają zasady kompostowania oraz znaczenie bioróżnorodności, a także dbania o środowisko naturalne od najmłodszych lat.

Ogródek ekologiczny przy Przedszkolu Miejskim nr 25 w Słupsku



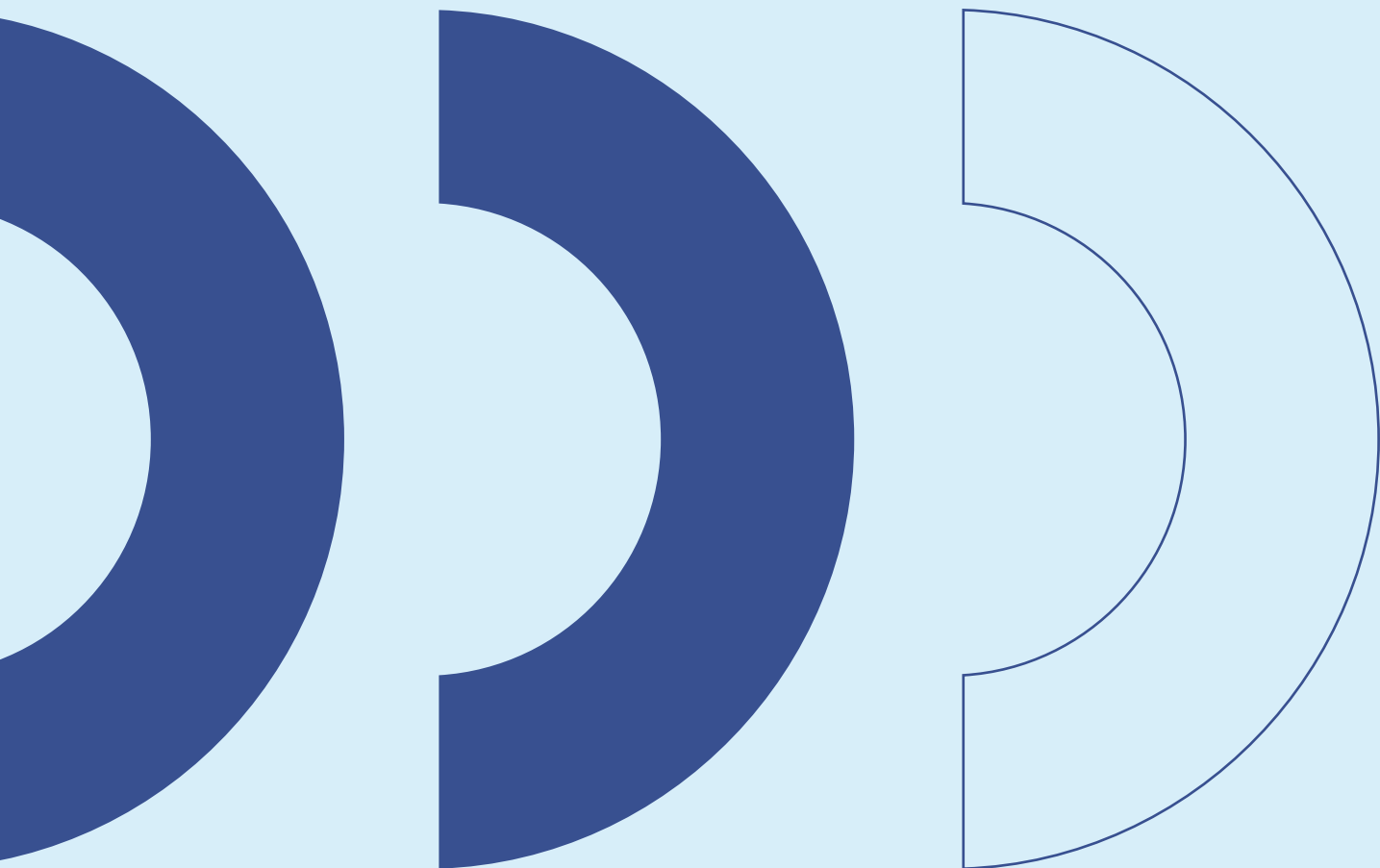
Wyścig Butelkowy

Zaangażowanie w te projekty wpisuje się w strategię społecznej odpowiedzialności, której celem jest wspieranie lokalnych inicjatyw proekologicznych oraz budowanie świadomości ekologicznej wśród społeczności. STAKO konsekwentnie podejmuje działania promujące ochronę środowiska i edukację, przyczyniając się do budowania bardziej zrównoważonej przyszłości.

Wyścig Butelkowy



4.1. Kultura korporacyjna



Tworzenie kultury opartej na integralności jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy wdrożone są silne i skuteczne mechanizmy ładu korporacyjnego. W STAKO dążymy do prowadzenia naszej organizacji w sposób przejrzysty i sprawiedliwy, eliminując wszelkie przejawy nadużyć, wykorzystywania władzy czy dyskryminacji.

4.1.

Zasady kultury organizacyjnej

Zasady kultury organizacyjnej w firmie są spójne i obowiązują wszystkich pracowników na równych zasadach. Organizacja stosuje różnorodne narzędzia wewnętrzne, aby skutecznie komunikować kierunki rozwoju kultury korporacyjnej oraz promować wartości firmy. Wymiana informacji odbywa się poprzez newslettery wewnętrzne, spotkania informacyjne, wspólne świętowanie istotnych wydarzeń oraz inne cykliczne inicjatywy integracyjne, które wzmacniają zaangażowanie i poczucie wspólnoty.

100%

pracowników
przeszkolonych
z Kodeksu
Postępowania

Najważniejsze dokumenty korporacyjne wpływające na kształt kultury organizacyjnej STAKO:

- Kodeks Postępowania
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
- Polityka Różnorodności
- Polityka Praw Człowieka
- Polityka Przeciwdziałania Antykorupcji
- Polityka Sygnalistów
- Polityka Środowiskowa
- Polityka Szacunku w Miejscu Pracy
- Polityka Bezpieczeństwa Informacji IT
- Podręcznik Należytej Staranności
- Zasady dotyczące interakcji z urzędnikami państwowym

Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania stanowi fundament kultury organizacyjnej i określa zasady postępowania etycznego, a także mechanizmy wspierające ich wdrażanie i rozwój odpowiedzialnej kultury korporacyjnej. Dokument bazuje na międzynarodowych standardach, w tym na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Kodeks określa zasady odpowiedzialnego i etycznego działania oraz odnosi się do sytuacji potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zarówno wynikającego z działalności firmy, jak i podmiotów zewnętrznych.

Kodeks obejmuje kluczowe obszary, takie jak:

- przestrzeganie prawa, polityk i procedur,
- zakaz dyskryminacji i mobbingu,
- zakaz pracy przymusowej i zatrudniania dzieci,
- równe szanse i godne warunki pracy,
- poszanowanie wolności zrzeszania się i dialog społeczny,
- przeciwdziałanie korupcji,
- zarządzanie konfliktem interesów,
- uczciwa konkurencja,
- ochrona środowiska i klimatu,
- odpowiedzialne pozyskiwanie surowców,
- bezpieczeństwo produktów,
- relacje z interesariuszami i transparentna komunikacja.

Dokument jest publicznie dostępny na stronie Grupy Westport:

<https://investors.wfsinc.com/governance/governance-documents/default.aspx>

Mechanizm zgłaszania naruszeń

Polityka sygnalistów oraz procedura określają wytyczne dotyczące sposobu zgłaszania naruszeń. Pracownik, który był świadkiem zachowania niezgodnego jest zachęcany do zgłoszenia incydentu, dostarczając następujące informacje:

- charakter naruszenia,
- osoby zaangażowane i ich rola (w tym świadkowie zdarzenia),
- data, godzina i miejsce zdarzenia,
- możliwe konsekwencje naruszenia,
- sposób powzięcia informacji o naruszeniu.



Zgłoszenia mogą być dokonywane na adres e-mail:

naruszenia@wfsinc.com

lub telefonicznie na numer +48 680 850 127

Wszystkie zgłoszenia są traktowane jako poufne. Mechanizm zgłaszania naruszeń umożliwia składanie zgłoszeń zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

Działania antykorupcyjne

Kwestie związane z zapobieganiem korupcji i konfliktom interesów są uregulowane w dwóch kluczowych dokumentach. Pierwszy to Kodeks Postępowania, który określa ogólne zasady prewencji i eliminacji wszelkich incydentów noszących znamiona korupcji i oszustw finansowych.

Drugim dokumentem jest Polityka Antykorupcyjna, która identyfikuje obszary najbardziej narażone na ryzyko korupcji, w tym:

- zawieranie umów,
- wybór dostawców usług i towarów,
- wybór wykonawców i podwykonawców,
- działania handlowe, w tym ofertowanie i sprzedaż produktów,

4.2.

Proces należytej staranności

Firma wdrożyła sześćoetapowy proces należytej staranności, który obejmuje identyfikację i minimalizację ryzyk związanych z działalnością oraz monitorowanie zgodności z przyjętymi standardami.

Etap 1: Integracja należytej staranności z politykami i systemem zarządzania

Podstawowe zasady należytej staranności w obszarze praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, uczciwej konkurencji oraz ochrony danych zostały uwzględnione w kluczowych dokumentach firmy, takich jak Kodeks Etyki, Polityka Antykorupcyjna oraz Polityka Antymobbingowa.

Etap 2: Identyfikacja i ocena ryzyk

Firma przeprowadza regularne analizy ryzyka, które pozwalają na identyfikację kluczowych obszarów wymagających szczególnej uwagi i monitorowania. Proces ten opiera się na badaniu istotności zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz ocenie ich wpływu na działalność.

Etap 3: Minimalizacja negatywnego wpływu

Wdrożenie Kodeksu Etyki wspiera skuteczną realizację zasad należytej staranności. W ramach procedury sygnalistów firma powołała wewnętrzny zespół odpowiedzialny za ocenę zgłoszonych niezgodności. Dodatkowo, w celu zapewnienia niezależnej analizy i zgodności z regulacjami, firma podpisała umowę z zewnętrzną kancelarią prawną, która wspiera proces weryfikacji i oceny zgłoszeń.

Etap 4: Kontrola skuteczności wdrożonych działań

System monitorowania obejmuje regularne raportowanie oraz procedury zgłaszania potencjalnych naruszeń. Pracownicy oraz interesariusze mogą zgłaszać nieprawidłowości za pośrednictwem dedykowanych kanałów, zapewniających anonimowość i ochronę zgłaszających.

Etap 5: Transparentna komunikacja o podejściu do etyki i zgodności

Firma regularnie informuje interesariuszy o podejmowanych działaniach w obszarze praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, uczciwej konkurencji oraz polityki podatkowej. Informacje te są publikowane w raportach niefinansowych oraz przekazywane w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Etap 6: Podejmowanie działań naprawczych

W przypadku wykrycia naruszeń firma wdraża odpowiednie środki zaradcze i współpracuje z zewnętrznymi podmiotami nad ich eliminacją. Każdy przypadek jest analizowany indywidualnie, a podejmowane kroki dostosowywane do skali problemu. Celem jest ograniczenie ryzyka powtórzenia się podobnych zdarzeń oraz wzmocnienie systemów prewencyjnych.

4.3. Korupcja, łapownictwo

W raportowanym roku 2024 nie stwierdzono żadnych przypadków naruszenia przepisów antykorupcyjnych ani regulacji dotyczących zwalczania korupcji. W całej historii działalności firma nigdy nie została ukarana grzywną za naruszenie tych przepisów. W celu zapobiegania zjawiskom korupcyjnym w firmie obowiązują Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom i Nieprawidłowościom, Polityka Przyjmowania Prezentów, Kodeks Postępowania oraz Polityka Przeciwdziałania Konfliktowi Interesów.

Firma prowadzi coroczne szkolenia z Kodeksu Postępowania, w ramach których realizowany jest obowiązkowy e-learning poświęcony przeciwdziałaniu naruszeniom oraz korupcji.

4.4. Zarządzanie relacjami z dostawcami

STAKO buduje długoterminowe relacje z dostawcami spełniającymi najwyższe standardy jakości, zgodność z regulacjami oraz wymagania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Kryteria te obejmują aspekty środowiskowe, społeczne oraz ład korporacyjny (ESG), a ich spełnianie jest monitorowane w ramach systemu zarządzania dostawami.



ecovadis

STAKO analizuje wpływ łańcucha dostaw na zrównoważony rozwój, identyfikując kluczowe obszary ryzyka środowiskowego i społecznego. Większość partnerów biznesowych to firmy, z którymi współpraca opiera się na wspólnych wartościach, kodeksie etyki oraz zasadach ESG. Stabilne relacje umożliwiają skuteczne zarządzanie wpływem działalności oraz promowanie odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu wartości. W 2024 roku STAKO zaktualizowało procedurę wyboru i oceny dostawców, wprowadzając kryteria ESG jako obowiązkowe w obu tych procesach. Wymóg ten pozwala na lepszą integrację zasad zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw oraz zwiększa przejrzystość współpracy z kontrahentami.

Ponadto, w ramach Grupy Westport, firma rozpoczęła współpracę z EcoVadis – globalną platformą oceny zrównoważonego rozwoju dostawców. EcoVadis analizuje dostawców w oparciu o środowisko, etykę, prawa pracownicze i zrównoważone zamówienia, dostarczając firmom kompleksowe raporty wspierające zarządzanie ryzykiem i poprawę wyników ESG.

W 2024 roku do programu przystąpiło 22 kluczowych dostawców, odpowiadających za prawie 60% wartości zakupów STAKO. Średnia ocena uzyskana przez uczestników plasuje się na poziomie „dobrym”, co potwierdza ich zaangażowanie w realizację standardów ESG.

W 2025 roku STAKO kontynuuje program oceny dostawców i planuje zaproszenie kolejnych partnerów biznesowych do współpracy w ramach EcoVadis, aby systematycznie podnosić standardy zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw i zwiększać jego transparentność.





4.5. Praktyki płatnicze

Obecnie STAKO nie posiada formalnej Polityki Płatności, jednak jej wdrożenie jest planowane do rozważenia przez Zarząd w 2025 roku.

W kwestii regulowania zobowiązań STAKO przestrzega warunków płatności określonych w umowach z dostawcami. Standardowe terminy wynoszą 14, 21, 30, 45, 60 i 90 dni, w zależności od specyfiki dostawy i ustaleń kontraktowych.

Średni czas regulowania zobowiązań przez STAKO w 2024 roku wyniósł 59 dni, co obliczono na podstawie analizy faktur zakupowych, uwzględniając deklarowane terminy płatności oraz rzeczywisty czas ich realizacji.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu STAKO nie prowadzi żadnych postępowań sądowych z dostawcami w związku z warunkami płatności.

Oświadczenie weryfikacyjne emisji gazów cieplarnianych – Zakres 1, 2 i 3

Dane dotyczące śladu węglowego dla Zakresów 1, 2 i 3 przeprowadzonemu przez firmę Altemis.

<https://www.altemis.pl/>

Altemis

OPINIA WERYFIKACYJNA DRUGIEJ STRONY
dotycząca emisji gazów cieplarnianych

Firma Altemis została zaangażowana do przeprowadzenia weryfikacji emisji gazów cieplarnianych (GHG) raportowanych przez STAKO Sp. z o. o. za okres opisany poniżej. Niniejsze oświadczenie weryfikacyjne dotyczy informacji powiązanych z zakresem prac przedstawionych poniżej.

Za wyznaczenie wielkości emisji gazów cieplarnianych w 2024 r. odpowiada wyłącznie STAKO. Firma Altemis była zaangażowana w opracowanie metodyki obliczeń w roku bazowym (2023), jednak nie uczestniczyła w procesie aktualizacji obliczeń za raportowany okres. Zadaniem Altemis w ramach niniejszej weryfikacji było zweryfikowanie dokładności raportowanych danych o emisjach gazów cieplarnianych oraz ocena kluczowych systemów i procesów wykorzystywanych do gromadzenia tych danych, ich analizy oraz przeglądu.

Granice organizacyjne emisji gazów cieplarnianych przyjęte przez przedsiębiorstwo raportujące objęte weryfikacją:

- STAKO Sp. z o.o., ul. Poznańska 54, 76-200 Słupsk, Polska

Granice przyjęto zgodnie z granicami kontroli operacyjnej.

Zweryfikowane dane:

Zakres	Emisje GHG [t CO ₂ e]
Zakres 1	892
Zakres 2 location-based	2 559
Zakres 2 market-based	2 731
Zakres 3	33 972
Zakupione surowce i usługi	27 040
Środki trwałe	1 624
Emisje związane z paliwem i energią nieujęte w zakresie 1 i 2	703
Upstream - transport i dystrybucja	2 487
Zagospodarowanie odpadów	18
Podróże służbowe	39
Dojazdy pracowników	289
Downstream - transport i dystrybucja	1 772
Zakres 1 + 2 + 3 location-based	37 423
Zakres 1 + 2 + 3 market-based	37 595
Emisje biogeniczne	2,9

Str. 1 z 3

Altemis

Dane i informacje wspierające oświadczenie emisji gazów cieplarnianych z zakresów 1, 2 i 3 miały charakter historyczny, a w niektórych przypadkach szacunkowy.

Rodzaje gazów cieplarnianych:

CO₂, N₂O, CH₄, HFC, PFC oraz emisje biogeniczne CO₂ wynikające ze spalania biokomponentów zawartych w paliwach.

Inne gazy cieplarniane nie zostały zidentyfikowane przez organizację w okresie sprawozdawczym.

Okres objęty weryfikacją emisji gazów cieplarnianych:

- od 1 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r.

Kryteria weryfikacji:

- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION, March 2004 (scope 1)
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, GHG Protocol Scope 2 Guidance. An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, 2015;
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, Greenhouse Gas Protocol. Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, September 2011.

Norma referencyjna:

- ISO 14064-3: Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the validation and verification of greenhouse gas statements
- International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3410)

Poziom pewności:

- Ograniczony

Metodologia weryfikacji emisji gazów cieplarnianych:

Procedury gromadzenia dowodów obejmowały między innymi:

- Wywiady z odpowiednimi pracownikami STAKO;
- Przegląd dokumentacji dowodowej sporządzonej przez STAKO;
- Przegląd danych i systemów STAKO oraz metodologii gromadzenia, agregacji, analizy i przeglądu informacji wykorzystywanych do wyznaczania emisji gazów cieplarnianych; i
- Audyt próbki danych wykorzystywanych przez STAKO do wyznaczania emisji gazów cieplarnianych.

Str. 2 z 3

Altemis

Opinia weryfikacyjna:

Na podstawie przeprowadzonych procesów i procedur nie ma dowodów na to, że przedstawione powyżej oświadczenie o emisjach gazów cieplarnianych z zakresów 1, 2 i 3:

- nie jest rzetelnym odzwierciedleniem danych i informacji dotyczących emisji gazów cieplarnianych;
- nie zostało sporządzone zgodnie ze standardem World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development, Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard (zakres 1 i 2) oraz Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Zakres 3);
- nie uwzględniła kluczowych źródeł emisji GHG.

W opinii Altemis firma STAKO posiada odpowiednie systemy gromadzenia, agregowania i analizy danych ilościowych w celu określenia emisji gazów cieplarnianych dla podanego okresu i granic. Zgodnie ze stanem wiedzy Altemis i dostępem do dokumentacji, wszystkie istotne źródła emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3 zostały zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach.

Oświadczenie:

Potęga

Agnieszka Potęga
Główny weryfikator

W imieniu Altemis

27 marca 2025 r

Str. 3 z 3

Wydrukowano na
certyfikowanym papierze,
w 100% stworzonym
z makulatury.

STAKO Sp. z o.o.

Poznańska 54

76-200 Słupsk, Poland

NIP 8392766131 | Regon 771488409

KRS 0000078261 | BDO 000101362



STAKO)))

