



SEC Norge

Transparency Report 2026

Administration

SEC Sp. z o.o.
Twarda 12, 80-871 Gdańsk, Poland | VAT: PL5833243574
+48 58 550 70 66 | info@secgrupa.com | www.secgrupa.com

Norwegian market

SEC Norge AS
Kårevikstølen 47, 5412 Stord, Norway
Org no. 898 125 882

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY WZGLĘDEM POPRZEDNIEGO RAPORTU:	3
WPROWADZENIE	3
O RAPORCIE	3
O FIRMIE	3
DZIAŁALNOŚĆ	3
STRUKTURA	4
ZARZĄDZANIE	5
ŁAŃCUCH DOSTAW - DOBÓR DOSTAWCÓW	5
POLITYKI I PROCEDURY	6
PRAWA CZŁOWIEKA	6
PRACA NIEWOLNICZA	7
PRACA DZIECI	7
PRACOWNICY MIGRUJĄCY	7
PŁACE I CZAS PRACY	7
PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI	8
PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU	8
MECHANIZM ZGŁASZANIA I ROZPATRYWANIA SKARG	9
DOBROSTAN PRACOWNIKÓW	9
WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ	9
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY	9
SZKOLENIE	10
ODDZIAŁYWANIE NA ŚRODOWISKO	10
TRANSPORT I LOGISTYKA	11
LOKALE	11
ŁAŃCUCH DOSTAW	11
PROCES OCENY RYZYKA W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA (HRRRA)	12
NALEŻYTA STARANNOŚĆ W OBSZARZE PRAW CZŁOWIEKA (HRDD)	13
ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU UWZGLĘDNIONA W ZARZĄDZANIU I POLITYCE	13
UWZGLĘDNIANIE RYZYK W DZIAŁALNOŚCI	13
ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW ZARADCZYCH	13
KONTROLA ŚRODKÓW ZARADCZYCH	13
PUBLIKACJA RAPORTU I AUDYTY	13
PODSUMOWANIE SYSTEMU	14
ROZWÓJ W RAPORTOWANYM OKRESIE	14

Najważniejsze zmiany względem poprzedniego raportu:

- Wdrożenie nowych procedur wewnętrznych (PR11-PR14)
- Wprowadzenie nowych polityk, w tym dotyczących wynagrodzeń i przeciwdziałania korupcji
- Przeprowadzenie audytów zewnętrznych (Impactt, Aker Solutions) - brak niezgodności
- Rozwój systemu szkoleń oraz planowania szkoleń
- Wprowadzenie systemowej oceny dostawców (w tym aspektów CSR)
- Wdrożenie planu ciągłości działania (BCP) (w trakcie)
- Uruchomienie centrum szkoleniowego w ramach grupy SEC oraz uzyskanie dodatkowej certyfikacji ISO 9001 obejmującej działalność szkoleniową
- Dalszy rozwój systemu zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem i zgodnością

Wprowadzenie**O raporcie**

SEC Norge AS („SEC”) w pełni uznaje cel norweskiej Ustawy o Przejrzystości (Åpenhetsloven), która opiera się na obowiązku przeprowadzania ocen należytej staranności w zakresie praw człowieka oraz odpowiedzialności społecznej - zarówno w ramach własnej działalności, jak i w całym łańcuchu dostaw.

Niniejszy raport dotyczy spółki **SEC Norge AS (numer rejestracyjny: 898 125 882)** i obejmuje działalność firmy w analizowanym okresie.

Został on rozpatrzony i zatwierdzony przez zarząd w dniu **19 czerwca 2026 roku**.

Raport stanowi kontynuację raportów publikowanych w poprzednich latach i odzwierciedla rozwój organizacji w zakresie transparentności oraz odpowiedzialności.

Przedstawione informacje opierają się na danych wewnętrznych, dokumentacji oraz funkcjonujących w organizacji procesach zarządzania.

W uzasadnionych przypadkach część informacji odnosi się do działań realizowanych na poziomie grupy SEC.

Wersja angielska raportu stanowi wersję oficjalną i wiążącą.

Nieoficjalne tłumaczenie raportu na język norweski może być udostępnione wyłącznie pomocniczo. W przypadku jakichkolwiek rozbieżności najbardziej precyzyjna pozostaje wersja angielska.

O firmie**Działalność**

SEC Norge AS specjalizuje się w wynajmie personelu, dostarczając wykwalifikowanych, kompetentnych i doświadczonych pracowników. Wspieramy naszych klientów w zarządzaniu niedoborami kadrowymi oraz w zabezpieczaniu ich inwestycji.

Oferujemy wynajem kadry inżynierskiej i kierowniczej w sektorach **stoczniowym i energetycznym**, a także wsparcie w zakresie usług pomocniczych.

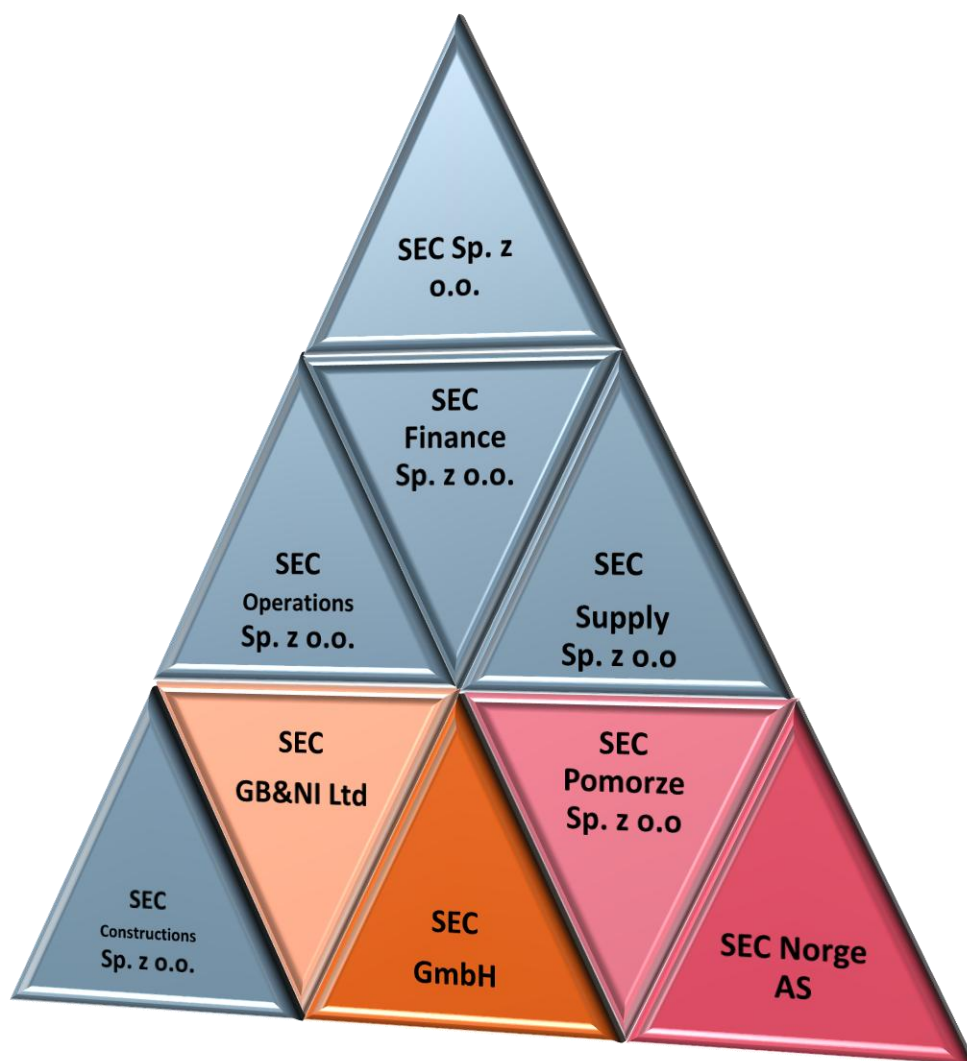
Działamy na rzecz klientów z sektora publicznego i prywatnego w **Norwegii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i Polsce**. Nasze usługi świadczymy na terenie całej Norwegii, a biura posiadamy w **Stordzie i Gdańsku**.

Każdego dnia dokładamy starań, aby realnie przyczyniać się do tworzenia **godnych warunków pracy**. Zobowiązujemy się do wdrażania nowych praktyk i postaw, które pozwolą nam skutecznie zarządzać i ograniczać wpływ naszych działań na ludzi i otoczenie.

Struktura

SEC Norge AS jest norweską spółką zależną należącą do grupy SEC, której podmiotem dominującym jest **SEC Pomorze Sp. z o.o.** z siedzibą w Gdańsku.

Procesy operacyjne i zarządcze realizowane są w ramach **Grupy SEC**, z udziałem spółek wchodzących w jej skład.



Zarządzanie

Zarząd SEC aktywnie angażuje się w zapewnienie przestrzegania praw człowieka oraz sprawuje nadzór nad realizacją obowiązków wynikających z norweskiej **Ustawy o Przejrzystości (Åpenhetsloven)**. Jesteśmy również zobowiązani do przestrzegania zasad zawartych w naszej **Polityce Społecznej Odpowiedzialności (CSR)**.

Zarząd corocznie dokonuje przeglądu i oceny **Zintegrowanego Systemu Zarządzania**, aby zapewnić jego aktualność, właściwą dokumentację oraz ciągłe doskonalenie. W procesie tym uwzględniane są wnioski z audytów wewnętrznych i zewnętrznych, plany działań dotyczące zidentyfikowanych zagrożeń i szans, a także analiza dokumentacji systemowej.

W organizacji funkcjonuje system monitorowania kluczowych wskaźników efektywności (KPI), wykorzystywany w zarządzaniu oraz ocenie funkcjonowania procesów.

Organ	Obowiązki
Zarząd	Sprawuje nadzór nad strategicznym kierunkiem rozwoju spółki oraz nad łańcem korporacyjnym.
Kierownictwo	Odpowiada za realizację celów i strategii firmy, dbając o zgodność działań operacyjnych z obowiązującymi politykami i procedurami.
Pełnomocnik Zarządu ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania	Odpowiada za utrzymanie i rozwój Zintegrowanego Systemu Zarządzania, w tym organizację audytów, działania due diligence oraz współpracę z kadrą kierowniczą w zakresie jakości, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska.
Koordinator projektu	Współpracuje z kierownictwem w celu zapewnienia zgodności z wdrożonymi strategiami oraz identyfikuje obszary wymagające poprawy w zakresie odpowiedzialności społecznej.

Łańcuch dostaw - dobór dostawców

Łańcuch dostaw SEC obejmuje głównie usługi administracyjne, prawne oraz transportowe. Dodatkowo, nasi dostawcy zapewniają dostawy i serwis środków ochrony indywidualnej. Ponad 95% kosztów związanych z zaopatrzeniem ponoszonych jest w Polsce, a pozostała część - w Norwegii. W przypadku mniejszych zamówień, takich jak wynajem powierzchni biurowej, korzystamy z usług lokalnych.

SEC starannie dobiera swoich partnerów biznesowych, oczekując od nich przestrzegania najwyższych standardów etycznych. Wymagamy zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, unikania konfliktów interesów, odpowiedzialności środowiskowej oraz dbałości o dobre warunki pracy.

Proces wstępnej kwalifikacji dostawców oraz zatwierdzania ich podwykonawców stanowi kluczowy element zapewnienia zgodności z wymogami norweskiej Ustawy o Przejrzystości. Proces ten jest wspierany przez procedury dotyczące zarządzania dostawcami oraz łańcuchem dostaw.

Ocena dostawców prowadzona jest w odniesieniu do wybranych partnerów, w szczególności istotnych z punktu widzenia działalności operacyjnej. Niektóre usługi, takie jak transport lotniczy czy zakwaterowanie, nie podlegają tym samym wymaganiom ze względu na specyfikę współpracy.

Dostawcy objęci procesem weryfikacji zobowiązani są do przestrzegania określonych standardów, w tym poprzez akceptację odpowiednich deklaracji oraz zasad współpracy.

Polityki i procedury

SEC przestrzega powszechnie uznanych zasad etyki biznesowej oraz międzynarodowych wytycznych, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, United Nations Global Compact, Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, a także Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy. Zobowiązanie to znajduje odzwierciedlenie w politykach SEC, które obejmują korporacyjne wytyczne w zakresie kluczowych aspektów praw człowieka, takich jak:

- Swoboda wyboru zatrudnienia
- Wolność zrzeszania się
- Zakaz pracy dzieci
- Uczciwe wynagrodzenie i przejrzyste zasady czasu pracy
- Zakaz dyskryminacji i molestowania
- Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszystkie te zasady, odzwierciedlające nasze podejście do praw człowieka i godnych warunków pracy, zostały ujęte w Kodeksie Etycznym SEC, Polityce CSR oraz odpowiednich politykach i procedurach z zakresu BHP.

W analizowanym okresie wdrożono dodatkowe procedury oraz polityki mające na celu usprawnienie procesów wewnętrznych oraz dostosowanie organizacji do aktualnych wymagań operacyjnych i prawnych.

Nowe procedury obejmują m.in.:

- informowanie pracowników o zmianach,
- równość wynagrodzeń i awansów,
- obsługę zdarzeń personalnych w realizacji projektów,
- zarządzanie dostawcami i łańcuchem dostaw.

Dodatkowo wprowadzono lub zaktualizowano wybrane polityki, w tym w obszarach:

- bezpieczeństwa informacji i ochrony danych,
- wynagrodzeń i awansów,
- przeciwdziałania korupcji,
- ograniczania nierówności płacowych.

Wdrożenia te wynikają m.in. z przeprowadzonych analiz, audytów oraz bieżących potrzeb organizacyjnych.

Prawa człowieka

Prawa człowieka obejmują m.in. prawo do wolności od niewolnictwa, opresji, ucisku, pracy przymusowej i pracy dzieci, a także prawo do ochrony zdrowia i zapewnienia godnych warunków pracy.

Nasze podejście do praw człowieka opiera się na uznanych międzynarodowych standardach oraz na zobowiązaniu do utrzymywania i rozwijania skutecznych mechanizmów zapobiegających wszelkim formom niewłaściwego traktowania ludzi.

Praca niewolnicza

SEC stanowczo potępia wszelkie formy współczesnego niewolnictwa i nie toleruje, nie wspiera ani nie dopuszcza żadnych praktyk polegających na wykorzystywaniu pracowników przy użyciu siły, gróźb, oszustwa, uprowadzenia czy przymusu.

W SEC wierzymy, że praca musi być wykonywana dobrowolnie. **Każdy pracownik ma prawo do rozwiązania stosunku pracy z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia, bez ponoszenia jakichkolwiek kar. Ponadto, pracownicy nie mogą być obciążani żadnymi kosztami związanymi z procesem zatrudnienia.**

Praca dzieci

W SEC zdecydowanie sprzeciwiamy się wykorzystywaniu pracy dzieci i uznajemy ją za poważne naruszenie praw człowieka. Firmy, które zatrudniają dzieci lub tolerują takie praktyki w swoich łańcuchach dostaw, narażają się na poważne ryzyko utraty reputacji, konsekwencji prawnych oraz naruszenia przepisów prawa.

SEC nie toleruje pracy dzieci i wdrożyła odpowiednie procedury zapobiegawcze. Wymagamy od kandydatów przedstawienia dokumentów potwierdzających wiek i doświadczenie zawodowe. Osoby poniżej 15. roku życia nie mogą być zatrudniane w SEC, [zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz międzynarodowymi standardami, w tym Konwencją MOP nr 138.](#)

Pracownicy młodociani (poniżej 18. roku życia) nie wykonują prac niebezpiecznych, które mogłyby zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub kolidować z edukacją - w tym pracy w godzinach nadliczbowych czy na nocnych zmianach. W praktyce, **obecnie SEC nie zatrudnia żadnych osób poniżej 18. roku życia.**

Wymagamy również, aby nasi dostawcy posiadali skuteczne systemy zapobiegające zatrudnianiu dzieci. W przypadku podejrzenia lub potwierdzenia takiej praktyki, SEC zastrzega sobie prawo do natychmiastowego anulowania zamówień oraz zakończenia współpracy biznesowej.

Pracownicy migrujący

Pracownicy migrujący są często postrzegani jako pracownicy tymczasowi, których zadaniem jest wykonanie pracy i powrót do kraju pochodzenia. W SEC **zwracamy szczególną uwagę na ryzyko wyzysku, na jakie narażeni są zarówno pracownicy lokalni, jak i migrujący.**

Nasza kadra składa się głównie z Polaków, którzy stanowią największą grupę migrantów w Norwegii.

Wszyscy pracownicy migrujący objęci są taką samą ochroną zatrudnienia i mają takie same prawa jak pracownicy lokalni, o ile jest to zgodne z obowiązującym prawem.

Płace i czas pracy

Jesteśmy zaangażowani w zapewnianie równości płac i stosujemy sprawdzone praktyki w tym zakresie.

Umowy zawierane z klientami obejmują postanowienia dotyczące **warunków zatrudnienia oraz równego traktowania pracowników**. Przed rozpoczęciem współpracy ustalamy szczegóły dotyczące **harmonogramu pracy, wynagrodzenia,**

dotatków, świadczeń urlopowych oraz dodatkowych świadczeń, takich jak transport czy zakwaterowanie.

Dane dotyczące czasu pracy są raportowane co tydzień, a pracownicy otrzymują **co najmniej ustawowe minimalne wynagrodzenie**, wypłacane bezpośrednio. Do każdej wypłaty dołączany jest pasek wynagrodzeń zawierający informacje o przepracowanych godzinach i należnościach.

Każdy pracownik ma prawo zgłaszać wątpliwości lub uwagi dotyczące warunków płacy i równego traktowania - bezpośrednio przełożonemu, do działu kadr i płac, lub za pośrednictwem e-maila bądź telefonu.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

W SEC wierzymy, że inkluzywność¹ i różnorodność są fundamentem sukcesu konkurencyjnego. Pracodawcy mają obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy². W procesach rekrutacyjnych oraz w rozwoju kariery zawodowej stosujemy zasady **niedyskryminacji i równych szans**.

Jedynymi kryteriami oceny kandydatów są doświadczenie, wykształcenie i wiedza. Czynniki takie jak płeć, rasa, pochodzenie społeczne, stan cywilny, przekonania ideologiczne, religia czy pokrewieństwo są całkowicie wykluczone z procesu oceny zawodowej.

Branża, w której działamy, charakteryzuje się niskim udziałem kobiet, dlatego **podejmujemy działania na rzecz zmniejszenia tej dysproporcji** i aktywnie promujemy przeciwdziałanie dyskryminacji.

Prawdopodobieństwo wystąpienia dyskryminacji kulturowej oceniane jest jako niskie, ponieważ **zespół SEC składa się niemal wyłącznie z Polaków**. Niemniej jednak, dokładamy wszelkich starań, aby **zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji**, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z partnerami zewnętrznymi.

Każdy pracownik, który doświadczył dyskryminacji lub był jej świadkiem, ma prawo - a nawet obowiązek - zgłosić to pracodawcy.

Przeciwdziałanie molestowaniu

SEC nie toleruje przemocy, nękania, znęcania się ani żadnych form przymusu, w tym fizycznego, werbalnego, seksualnego czy psychicznego. **Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z szacunkiem i godnością.** Niedopuszczalne są jakiegokolwiek formy tortur oraz okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania, w tym groźby przemocy, kary cielesne, przemoc seksualna, nieuzasadnione ograniczenia swobody poruszania się w miejscu pracy lub zakwaterowania, a także arbitralne zatrzymania.

Takie zobowiązanie znajduje odzwierciedlenie w naszej **Polityce Społecznej Odpowiedzialności**. W celu zapobiegania molestowaniu wdrożono **mechanizm zgłaszania nieprawidłowości**, a firma zobowiązuje się do **monitorowania relacji między pracownikami oraz badania wszystkich zgłoszonych skarg i zażaleń**.

¹ Inkluzywność jako kultura organizacji zakłada stworzenie tolerancyjnego środowiska pracy, akceptację i integrację, zapobiega dyskryminacji i konfliktom. Sprzyja kreatywności i innowacyjności poprzez poszanowanie różnorodności perspektyw, doświadczeń czy umiejętności. Promuje wzajemny szacunek i zrozumienie, co zmniejsza również ryzyko sporów prawnych.

² Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Kanał zgłaszania ma na celu przeciwdziałanie molestowaniu poprzez zapewnienie dostępu do jasnej procedury oraz narzędzi umożliwiających zgłaszanie przypadków molestowania, w tym molestowania seksualnego. **Firma zobowiązuje się do wnikliwego rozpatrywania każdego zgłoszenia.**

Mechanizm zgłaszania i rozpatrywania skarg

W ramach **wewnętrznego mechanizmu zgłaszania naruszeń** dostępnych jest kilka kanałów komunikacji. Wątpliwości można zgłaszać zarówno imiennie, jak i anonimowo - **telefonicznie, pocztą tradycyjną, elektroniczną lub za pośrednictwem formularza online.**

W sprawach dotyczących relacji między pracownikiem a pracodawcą, zgłoszenia można kierować bezpośrednio do przełożonego lub do działu Kadr i Płac.

Formularz dostępny na naszej stronie internetowej umożliwia każdemu zgłaszanie naruszeń. Platforma jest bezpieczna i pozwala sygnalistom zachować pełną anonimowość. Służy do raportowania m.in. następujących sytuacji (lista nie jest wyczerpująca):

- Tworzenie zagrożenia w miejscu pracy
- Dyskryminacja
- Molestowanie, nękanie lub zastraszanie
- Oszustwa
- Kradzież
- Korupcja
- Naruszenia prawa ochrony konkurencji
- Niewłaściwe zachowania na poziomie osobistym
- Nadużycia

Wszyscy pracownicy mają prawo zgłaszać swoje wątpliwości w sposób poufny i anonimowy, bez obawy o działania odwetowe.

Dobrostan pracowników

Dbanie o dobrostan pracowników oraz ich satysfakcję z wykonywanej pracy stanowi jeden z istotnych elementów kultury organizacyjnej SEC.

Organizacja podejmuje działania mające na celu zapewnienie odpowiednich warunków pracy, wspieranie relacji pracowniczych oraz budowanie środowiska sprzyjającego zaangażowaniu i rozwojowi.

W ramach tych działań prowadzone są m.in. inicjatywy wspierające komunikację, rozwój kompetencji oraz monitorowanie poziomu satysfakcji pracowników.

Wolność zrzeszania się

Rolą związków zawodowych jest ochrona praw pracowników oraz aktywne zaangażowanie w tworzenie godnych i bezpiecznych warunków pracy. SEC posiada podpisane umowy zarówno z **Fellesforbundet**, jak i z **Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)**.

Zdecydowana większość naszych pracowników należy do jednego z tych związków zawodowych, co świadczy o wysokim poziomie organizacji oraz zaangażowania w dialog społeczny.

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

SEC dokłada wszelkich starań, aby zapewnić zdrowe, bezpieczne i godne warunki pracy wszystkim pracownikom. Nasz **System Zarządzania**

Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, certyfikowany zgodnie z normą **ISO 45001:2018**, stanowi kompleksowe ramy przeciwdziałania zmieniającym się zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa.

Cele systemu obejmują:

- zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy,
- zapobieganie urazom i chorobom zawodowym,
- poprawę zdrowia i wydajności pracowników,
- zapewnienie odpowiednich zasobów do realizacji tych zobowiązań.

Ponieważ **wynajmowani pracownicy wykonują pracę na terenie klienta**, gdzie mogą występować nieodpowiednie warunki, **przeprowadzamy kompleksowe oceny ryzyka** i wdrażamy środki zaradcze **zarówno przed rozpoczęciem działań sprzedażowych, jak i po ustaleniu warunków pracy**.

Aktywnie monitorujemy środowisko pracy, organizując regularne spotkania na miejscu, utrzymując stały kontakt ze związkami zawodowymi i przedstawicielami ds. BHP oraz prowadząc regularne działania monitorujące warunki pracy i relacje pracownicze

Od 2018 r. SEC posiada **przedstawiciela ds. bezpieczeństwa**, a w 2023 r. powołano **Komisję ds. Środowiska Pracy (AMU)**, co potwierdza nasze rosnące zaangażowanie w kwestie BHP. Pracownikom zapewniamy również **niezbędne środki ochrony indywidualnej**.

W organizacji obowiązuje **polityka miejsca pracy wolnego od alkoholu i środków odurzających**. Jej celem jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy oraz ograniczenie ryzyk związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych. Polityka ta obejmuje m.in. działania prewencyjne oraz kontrole, a w przypadku naruszeń podejmowane są odpowiednie działania zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Szkolenie

W SEC doskonale rozumiemy, jak istotne dla pełnego wykorzystania potencjału pracowników jest ciągłe rozwijanie ich umiejętności. Dbamy o to, aby nasi specjaliści byli odpowiednio przygotowani do realizacji powierzonych zadań.

Pracownicy zdobywają również cenne doświadczenie podczas pracy u naszych klientów, co często obejmuje udział w szkoleniach i rozwój kompetencji w praktyce.

Działalność szkoleniowa w SEC obejmuje zarówno rozwój kompetencji zawodowych, jak i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, zarządzania oraz organizacji pracy.

Szkolenia realizowane są w różnych formach, w tym w formie szkoleń wewnętrznych, działań praktycznych oraz materiałów online, w zależności od potrzeb organizacji oraz specyfiki realizowanych projektów.

Rozwój działań szkoleniowych jest wspierany na poziomie grupy SEC, w tym poprzez funkcjonowanie dedykowanego **centrum szkoleniowego**.

Oddziaływanie na środowisko

Działalność SEC wpływa na środowisko naturalne głównie w sposób pośredni, poprzez wynajmowanie pracowników do realizacji projektów klientów. **Wpływ środowiskowy wynikający z tych projektów jest raportowany przez klientów we własnym zakresie**.

Jeśli chodzi o pozostałe aspekty działalności, **SEC zidentyfikował trzy główne obszary wpływu środowiskowego: transport i logistyka, zarządzanie lokalami oraz łańcuch dostaw.** To właśnie w tych obszarach koncentrujemy nasze działania mające na celu ograniczenie śladu środowiskowego firmy.

W organizacji funkcjonują wskaźniki służące do oceny wpływu na środowisko oraz skuteczności podejmowanych działań.

W szczególności monitorowane są obszary związane ze zużyciem zasobów, takich jak energia elektryczna oraz woda, w oparciu o dane operacyjne i rozliczeniowe.

Monitorowanie to jest powiązane z przyjętymi celami środowiskowymi, obejmującymi m.in. ograniczanie zużycia zasobów oraz rozwój dobrych praktyk środowiskowych, takich jak wykorzystanie rozwiązań cyfrowych, ograniczanie odpadów oraz racjonalne gospodarowanie materiałami.

Transport i logistyka

Nasi pracownicy podróżują do i z projektów klientów w stałych rotacjach. Za wszystkie ustalenia związane z podróżami odpowiada dział **SEC (Supply)**, który zajmuje się m.in. rezerwacją biletów, dbając przy tym o **optymalizację tras i efektywność logistyczną.**

Podróże zazwyczaj rozpoczynają się w miejscu zamieszkania pracownika za granicą, a **większość przemieszczeń odbywa się regularnymi lotami rejsowymi.** W razie potrzeby firma zapewnia również **transport lokalny** na miejscu.

Lokale

Wpływ środowiskowy związany z użytkowaniem lokali dotyczy przede wszystkim wytwarzania odpadów komunalnych, zużycia energii oraz wody. Obejmuje to obiekty wykorzystywane jako biura, magazyny oraz mieszkania dla pracowników. **SEC aktywnie monitoruje te czynniki,** dążąc do ich ograniczenia.

W ramach działań na rzecz redukcji wpływu na środowisko **zainstalowano energooszczędne oświetlenie LED oraz czujniki ruchu.** Dodatkowo, **prowadzimy segregację odpadów** i kierujemy się zasadą **RRR: Reduce, Reuse, Recycle,** która promuje ograniczanie ilości odpadów, ich ponowne wykorzystanie oraz recykling.

W 2025 roku SEC niemal całkowicie zrezygnował z zakupu wody butelkowanej dla pracowników biurowych. Zamiast tego w biurze zainstalowano **dyspenser wody,** co pozwoliło na **istotne ograniczenie ilości odpadów plastikowych.**

Łańcuch dostaw

Proces oceny należytej staranności dostawców nie wykazał żadnych sygnałów wskazujących na występowanie pracy dzieci, pracy przymusowej, nierówności płacowych, ograniczeń wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych ani zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa. Żaden z ocenianych dostawców nie został uznany za obciążony istotnym ryzykiem wystąpienia takich niekorzystnych skutków.

W związku z tym nie zidentyfikowano znaczących zagrożeń, które wymagałyby działań wykraczających poza istniejące środki zapobiegawcze.

Ocena ryzyka wśród dostawców SEC uwzględnia fakt, że **zaopatrujemy się głównie w krajach i branżach o relatywnie niskim poziomie ryzyka** w kontekście naszej działalności. **Dostawcy ci funkcjonują w systemach prawnych, które chronią podstawowe prawa człowieka oraz zapewniają godne warunki pracy.**

W analizowanym okresie doprecyzowano podejście do oceny dostawców, uwzględniając poziom ryzyka oraz znaczenie danego podmiotu dla działalności operacyjnej.

W odniesieniu do wybranych, kluczowych dostawców stosowane są dodatkowe wymagania, w tym zobowiązanie do przestrzegania zasad odpowiedzialności społecznej poprzez odpowiednie deklaracje.

Zakres stosowania tych wymagań jest dostosowany do charakteru współpracy, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki usług, dla których weryfikacja formalna nie jest adekwatna.

Proces Oceny Ryzyka w obszarze Praw Człowieka (HRR)

Ocena ryzyka jest jednym z podstawowych narzędzi wykorzystywanych w różnych obszarach działalności SEC, takich jak zrównoważony rozwój, zgodność z regulacjami, ochrona danych osobowych, bezpieczeństwo informacji o dostawcach oraz kwestie krytyczności biznesowej.

Analiza ryzyka jest prowadzona regularnie oraz w odpowiedzi na konkretne zdarzenia. Potencjalne zagrożenia są identyfikowane już na etapie wstępnej analizy, a następnie poddawane szczegółowej analizie w wybranych obszarach. Priorytetyzacja ryzyk opiera się na analizie związku przyczynowego, stopnia wpływu lub bezpośredniego powiązania z działalnością, co pozwala skoncentrować działania na obszarach o potencjalnie wyższym ryzyku.

Proces ten prowadzony jest również w odniesieniu do potencjalnego wpływu działalności na prawa człowieka, zgodnie z założeniami należytej staranności (due diligence).

Zagadnienia związane z ryzykiem w obszarze praw człowieka są uwzględniane w szczególności w procesach decyzyjnych, takich jak:

- podejmowanie współpracy z nowymi klientami,
- wybór oraz weryfikacja dostawców i partnerów biznesowych,
- realizacja projektów u kontrahentów, w tym ocena warunków pracy i organizacji pracy,
- analiza organizacji pracy, w tym czasu pracy oraz warunków zatrudnienia,
- identyfikacja potencjalnych zagrożeń związanych z relacjami pracowniczymi.

Należyta staranność w obszarze praw człowieka (HRDD)

Odpowiedzialność biznesu uwzględniona w zarządzaniu i polityce

Podejście SEC do należytej staranności w obszarze praw człowieka opiera się na zasadach określonych w Polityce Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR), która wyznacza standardy postępowania w relacjach z pracownikami, klientami, dostawcami oraz innymi interesariuszami.

Uwzględnianie ryzyk w działalności

Zagadnienia związane z potencjalnym wpływem działalności na prawa człowieka są uwzględniane w bieżącej działalności operacyjnej, w szczególności w odniesieniu do współpracy z klientami, dostawcami oraz organizacją pracy.

Zastosowanie środków zaradczych

W organizacji funkcjonują polityki oraz zasady postępowania zatwierdzone przez Zarząd i udostępnione pracownikom. Stanowią one podstawę codziennego działania i obejmują m.in. przeciwdziałanie dyskryminacji, molestowaniu oraz pracy przymusowej.

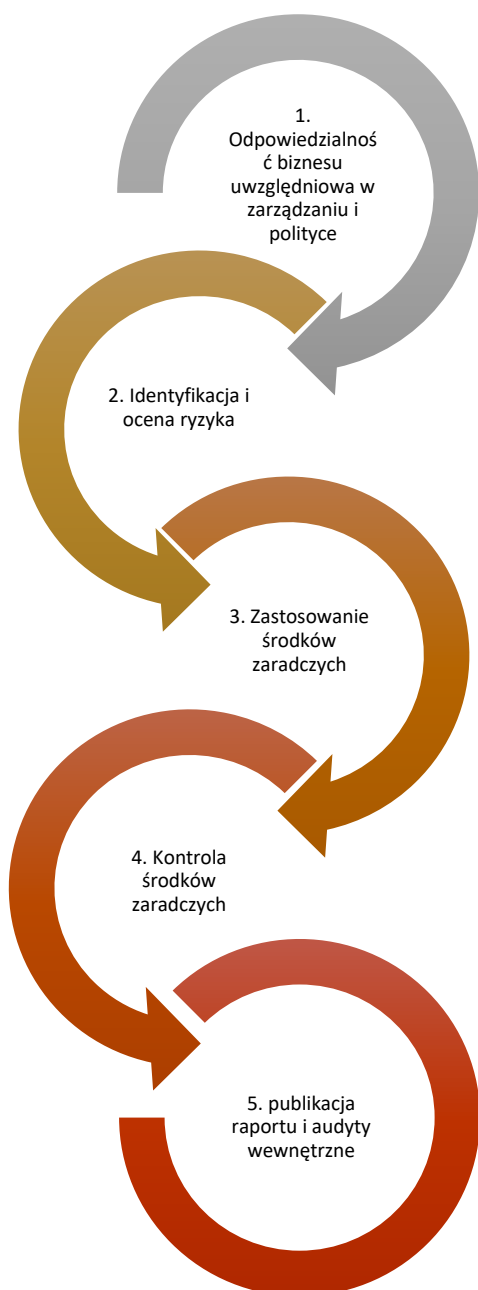
Kontrola środków zaradczych

Stosowanie przyjętych zasad jest monitorowane wewnętrznie, m.in. poprzez bieżący nadzór, mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości oraz analizę pojawiających się sygnałów.

Publikacja raportu i audyty

Zgodność z przyjętymi zasadami jest również weryfikowana w ramach audytów wewnętrznych oraz zewnętrznych. Organizacja utrzymuje certyfikację zgodną z normami ISO, a system zarządzania podlega regularnym audytom nadzorczym.

Zgodność z przyjętymi zasadami jest weryfikowana w ramach audytów wewnętrznych oraz zewnętrznych.



Organizacja utrzymuje certyfikację zgodną z normami **ISO 9001, ISO 45001 oraz ISO 14001**, a system zarządzania podlega regularnym audytom nadzorczym, co zapewnia ciągłość nadzoru i doskonalenia.

Dodatkowo, w ramach współpracy z klientami, organizacja może podlegać zewnętrznym ocenom obejmującym obszar praw człowieka oraz warunków pracy. W przypadku identyfikacji nieprawidłowości podejmowane są działania adekwatne do ich charakteru.

Podsumowanie systemu

SEC wdrożyło i utrzymuje system zarządzania w obszarze praw człowieka oraz warunków pracy zgodny z wymaganiami Ustawy o Transparentności (Transparency Act).

W ramach funkcjonującego systemu:

- odpowiedzialność za realizację obowiązków wynikających z ustawy została przypisana do zarządu oraz spółek norweskich grupy SEC,
- funkcjonuje dokumentacja systemowa, w tym:
 - Polityka CSR,
 - Kodeks Etyki,
 - mechanizm zgłaszania nieprawidłowości,
 - wzory umów zakupowych uwzględniające wymagania w zakresie zgodności,
- funkcjonuje proces kwalifikacji i oceny dostawców uwzględniający aspekty praw człowieka oraz warunków pracy,
- prowadzony jest nadzór nad warunkami zatrudnienia oraz wynagrodzeniami pracowników, w tym pracowników podwykonawców realizujących projekty w Norwegii,
- nadzór nad obszarem zgodności jest realizowany w ramach organizacji, a kluczowe kwestie są raportowane do najwyższego kierownictwa.

W oparciu o funkcjonujący system oraz przeprowadzone analizy SEC ocenia poziom ryzyka naruszeń praw człowieka oraz pogorszenia warunków pracy jako relatywnie niski.

Rozwój w raportowanym okresie

W raportowanym okresie SEC wprowadził oraz rozwinął szereg nowych rozwiązań i dokumentów wzmacniających funkcjonujący system:

- wdrożono nowe procedury wewnętrzne:
 - PR11 - informowanie pracowników o zmianach,
 - PR12 - równość wynagrodzeń i awansów,
 - PR13 - obsługa zdarzeń personalnych w realizacji projektów,
 - PR14 - zarządzanie dostawcami i łańcuchem dostaw,
- wprowadzono nowe elementy dokumentacji systemowej:
 - Politykę bezpieczeństwa informacji (w tym ochrony danych osobowych),
 - Politykę wynagrodzeń i awansów,
 - Plan działań w zakresie ograniczania luki płacowej,
 - Politykę antykorupcyjną, antyślówkową i zapobiegania nadużyciom,

- wdrożono rejestr wymagań prawnych obejmujący przepisy norweskie, unijne oraz polskie, wspierający bieżącą ocenę zgodności działalności z obowiązującymi regulacjami,
- opracowano bardziej szczegółowe oceny ryzyka, w tym w zakresie interesariuszy oraz bezpieczeństwa informacji i danych,
- proces kwalifikacji i oceny dostawców został rozszerzony o dodatkowe wymagania, w tym obowiązek potwierdzania zasad odpowiedzialności społecznej przez wybranych, kluczowych dostawców,
- przeprowadzono audyty zewnętrzne (Impactt oraz Aker Solutions), które nie wykazały istotnych niezgodności w obszarze praw człowieka i warunków pracy,
- rozwinęto podejście do równości wynagrodzeń - brak luki płacowej dla porównywalnych stanowisk został potwierdzony, a raportowanie w tym zakresie będzie prowadzone cyklicznie
- rozwinęto sposób raportowania w obszarze IMS/QHSE poprzez wprowadzenie cyklicznych (półrocznych) przeglądów systemu,
- uruchomiono centrum szkoleniowe oraz rozbudowano system zarządzania szkoleniami, w tym rejestr i plan szkoleń,
- rozwijano plan ciągłości działania (BCP), którego wdrożenie pozostaje w toku,
- przeprowadzono anonimowe badania pracowników obejmujące m.in. warunki pracy, komunikację oraz współpracę z przełożonymi - wyniki potwierdzają wysoki poziom satysfakcji oraz bardzo pozytywną ocenę warunków pracy i relacji z przełożonymi,
- rozbudowano i udostępniono w formie online materiały informacyjne dla pracowników (FAQ), obejmujące zagadnienia związane z warunkami zatrudnienia oraz pracą w Norwegii,
- rozszerzono działania w zakresie bezpieczeństwa informacji, w tym rejestrowanie i analizę prób phishingu oraz innych zdarzeń w obszarze IT.

Wprowadzone działania stanowią rozwinięcie funkcjonującego systemu oraz element dostosowywania organizacji do rosnących wymagań klientów oraz otoczenia regulacyjnego.

SEC pozostaje zobowiązane do dalszego rozwijania podejścia do należytej staranności oraz utrzymywania wysokich standardów w obszarze praw człowieka i warunków pracy.

SEC w sposób ciągły rozwija swoje podejście do należytej staranności oraz pozostaje zaangażowane w utrzymywanie wysokich standardów w obszarze praw człowieka i warunków pracy.

Rozwiązania wdrożone i rozwijane w organizacji wspierają uporządkowane i odpowiedzialne podejście do działalności – zarówno w ramach własnych operacji, jak i w łańcuchu dostaw.

Takie podejście pozwala SEC utrzymywać pozycję rzetelnego i transparentnego partnera dla swoich klientów, przy jednoczesnym dostosowywaniu się do zmieniających się wymagań regulacyjnych i operacyjnych.