

Raport Zrównoważonego Rozwoju **AMLUX**

za rok 2024

wersja 1.0 z dnia 29.12.2025



Wprowadzenie





Szanowni Państwo

Żyjemy w czasach, które wymagają od nas więcej, szybciej i sprawniej. W tym dynamicznie zmieniającym się otoczeniu łatwo zapomnieć o kwestiach, które teraz i w przyszłości rzutują na nasz wspólny dobrostan.

Chcemy móc wspólnie patrzeć w przyszłość, która jest bezpieczna, czysta, stabilna i w której funkcjonujemy z poszanowaniem każdego człowieka i środowiska naturalnego.

Jesteśmy przekonani, że wdrożona w 2024 roku Strategia Zrównoważonego Rozwoju Amlux pozwoli wcielać realnie dobre zmiany na rzecz lokalnych społeczności, neutralizować wpływ na środowisko i zachęcać otoczenie Amlux do inicjowania podobnych działań w swojej codziennej działalności. Synergia w osiągnięciu wspólnych celów to dla nas motywacja do zwiększania wysiłków.

Oddajemy w ręce naszych interesariuszy pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju Amlux za 2024 rok publikowany dobrowolnie. Mamy świadomość, że powzięta Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX na lata 2024-2034 wymaga od nas konsekwencji, monitoringu i rzetelności danych oraz gotowości na wdrożenie zmian, do czego się zobowiązujemy.

W niniejszym Raporcie przedstawiamy zarówno nasze osiągnięcia, jak i obszary wymagające dalszej, nieustannej pracy.

Mamy nadzieję, że przedstawiony raport będzie stanowił istotny element dialogu i pozwoli lepiej poznać specyfikę działania polskiej firmy sektora usług utrzymania czystości.

W imieniu własnym i całej firmy Amlux życzymy Państwu miłej lektury i zapraszamy do owocnej współpracy.

Zarząd firmy Amlux

Prezes Zarządu
Marcin Ziółkowski

Wiceprezes Zarządu
Wiktor Skonka



Spis treści	strony	strony	
1. Wprowadzenie	2-5	5. Środowisko naturalne	39-43
1.1 List Zarządu	3	5.1 Gospodarowanie energią, wodą, materiałami	40-41
1.2 Jak korzystać z raportu	4	5.2 Kontrola emisji gazów cieplarnianych i zanieczyszczania	42
1.3 Informacje o sprawozdawczości	5	5.3 Wspieranie bioróżnorodności i działania proekologiczne	43
2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX	6-13	6. Niezawodność i rozwój	44-48
2.1 Model strategii	7	6.1 Inicjacja procesu usługowego	45
2.2 Perspektywa czasowa	8	6.2 Standardy czystości	46
2.3 Powiązanie z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG)	9	6.3 Innowacje i optymalizacja	47
2.4 Cele i metody walidacji postępów	10-13	6.3 Bezpieczne i odpowiedzialne usługi	48
3. Ład korporacyjny	14-23	7. Interesariusze i dialog	49-50
3.1 Przedstawienie firmy	15-16	9. Odwołania i załączniki	51-56
3.2 Etyka i zgodność	17-19	9.1 Indeks wskaźników VSME ESRS	52
3.3 Otoczenie firmy	20-22	9.2 Indeks wskaźników GRI	53-55
3.4 Przeciwdziałanie naruszeniom	23	9.3 Odwołania	56
4. Pracownicy i społeczności lokalne	24-38	8. Podsumowanie i perspektywa działania	57-58
4.1 Przyjazne i komfortowe środowisko pracy	25-26		
4.2 Struktura zatrudnienia	27-34		
4.3 Bezpieczeństwo i higiena pracy	35		
4.4 Benefity i system motywacyjny	36		
4.5 Szkolenia, rozwój i doskonalenie kadry	37		
4.6 Zaangażowanie społeczne	38		

oznaczenia

hipertącze



wskaźniki standardu



cele



odwołania



zmniejszenie



zwiększenie



kwestie
ładu korporacyjnego



kwestie
środowiskowe



kwestie
społeczne





i wszystko w porządku...

Informacje o sprawozdawczości

Pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju Amlux za rok 2024

Raport obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku i stanowi punkt wyjściowy corocznego raportowania ESG przez Amlux Sp. z o. o. Długofalowe działania wiążą się z przyjętą strategią zwiększania pozytywnych interakcji z otoczeniem firmy, w tym z jej interesariuszami, a także minimalizowania wpływu na środowisko naturalne i regeneracji jego zasobów.

Zakres danych ESG ujętych w niniejszym raporcie zawiera informacje dotyczące działalności Organizacji w zakresie, w jakim dane te są dostępne i możliwe do wiarygodnego oszacowania biorąc pod uwagę obszary:

- **środowisko (E)** - w szczególności dane dotyczące zużycia energii elektrycznej, wody oraz emisji gazów cieplarnianych w zakresie Scope 1 i Scope 2.
- **kwestie społeczne (S)** - dane dotyczące, struktury zatrudnienia, szkoleń, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wybranych działań społecznych.
- **ład korporacyjny (G)** - informacje dotyczące struktury organizacyjnej, zasad etyki, zgodności oraz zarządzania ryzykiem.

Ze względu na charakter działalności Organizacji oraz ograniczoną dostępność danych, raport nie obejmuje w pełnym zakresie emisji pośrednich (Scope 3), w szczególności związanych z działalnością klientów oraz części łańcucha dostaw. Raport nie obejmuje również szczegółowych danych środowiskowych dotyczących lokalizacji, w których Organizacja świadczy usługi, jeżeli dane te pozostają pod kontrolą klientów.

Na etapie wdrażania w Organizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX korzystano z wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych (OECD Guidelines for MNEs) i wytycznych ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (UNGPs), które stanowiły podstawę do procesu należytej staranności.

Niniejszy raport został opracowany na podstawie dobrowolnych standardów ESRS, przeznaczonych dla małych, średnich przedsiębiorstw (VSME Voluntary Sustainability Reporting Standard ESRS for SMEs), który stał się punktem wyjściowym dla raportowania danych ESG Organizacji (wykaz [tutaj](#)).

Dodatkowo, przy przygotowaniu raportu wykorzystano wybrane elementy międzynarodowych standardów raportowania, w tym GRI (Global Reporting Initiative), w zakresie ujawniania danych niefinansowych (wykaz [tutaj](#)), oraz GHG Protocol w odniesieniu do kalkulacji emisji gazów cieplarnianych.

Raport uwzględnia również Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs), które zostały uznane za istotne z punktu widzenia działalności Organizacji (wskazano je [tutaj](#)).

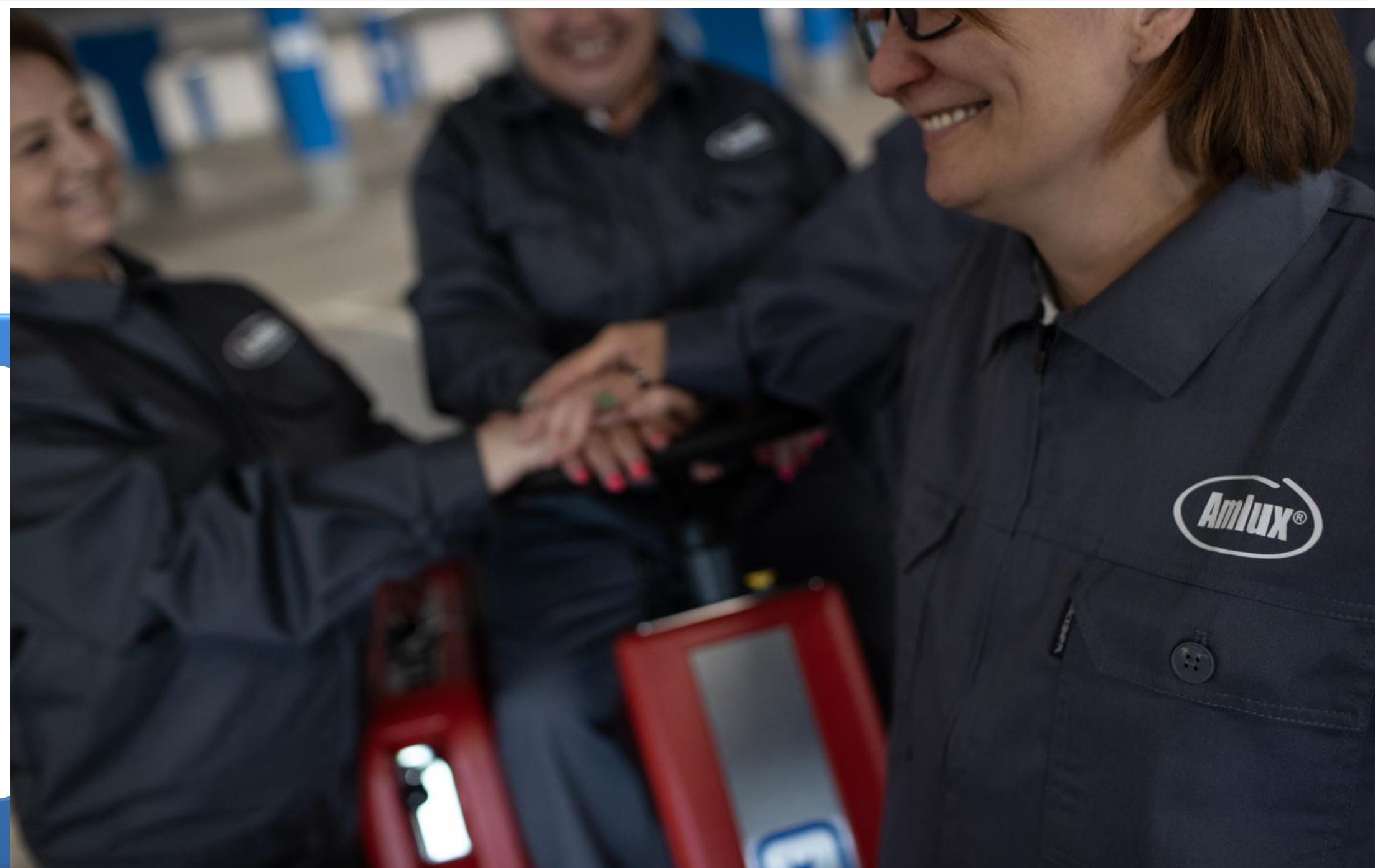
W kolejnych latach Amlux planuje dalsze rozszerzanie zakresu raportowania w kierunku zgodności z wymogami Dyrektywy CSRD. Dodatkowo niniejszy raport nie został jeszcze poddany zewnętrznej weryfikacji przez niezależnego audytora, co zmieni się dla kolejnych raportów.

Organizacja analizuje również możliwość wyznaczenia celów redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnych z metodologią Science Based Targets initiative (SBTi).

Podstawą realizacji założeń Polityki Zrównoważonego Rozwoju Amlux jest Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX opisana [w kolejnym rozdziale](#).



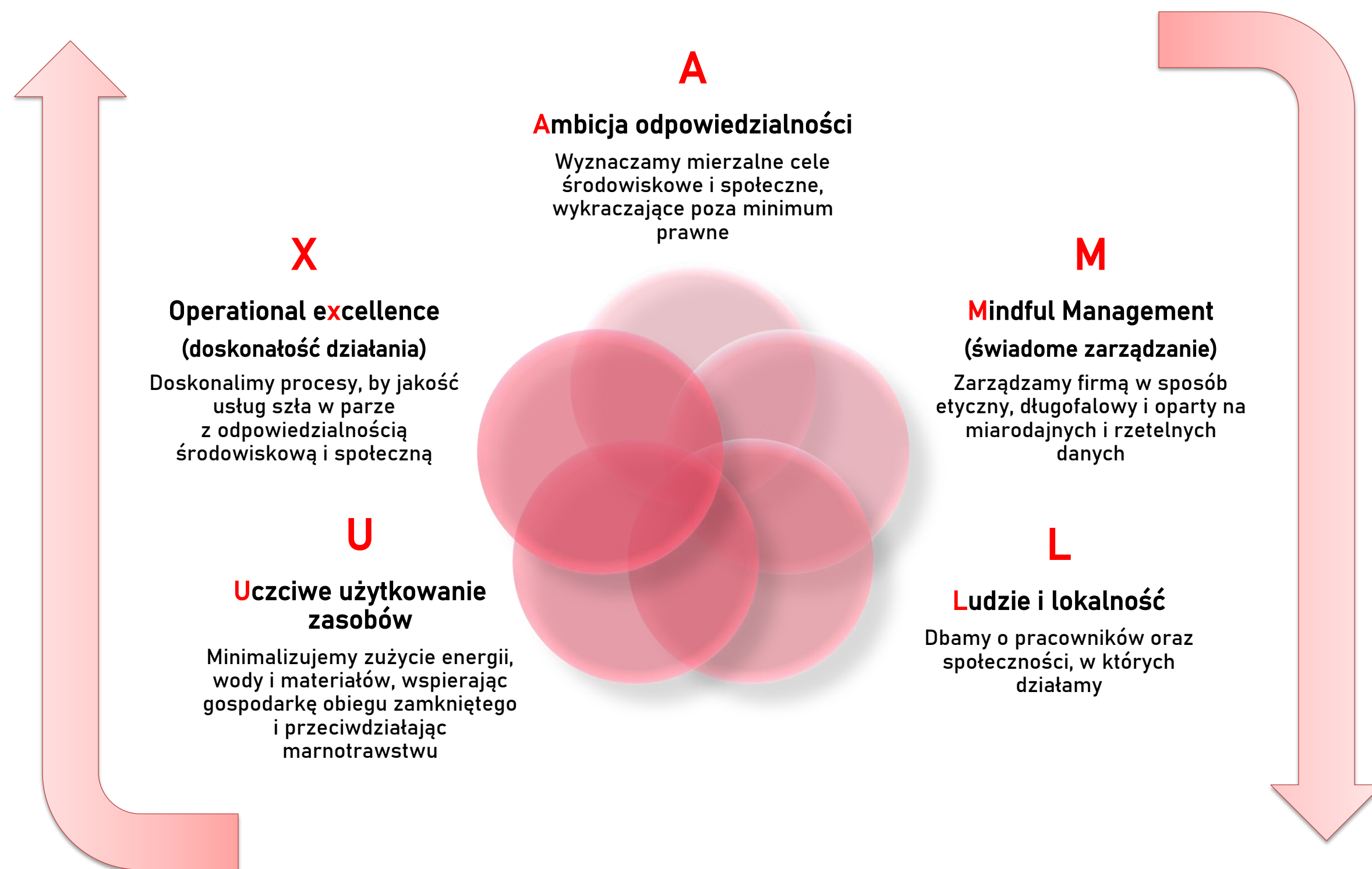
Strategia Zrównoważonego Rozwoju **AMLUX**





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Model strategii



Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX jest odzwierciedleniem działań powziętych w ramach realizacji Polityki Zrównoważonego Rozwoju Amlux. Lokalizacja elementów Strategii w Raporcie:

element strategii zawarty w rozdziale		na stronie
A	2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX	11 , 12 , 13
M	3. Ład korporacyjny 6. Niezawodność i rozwój 7. Interesariusze i dialog 8. Podsumowanie i perspektywa działania	16 , 21 37 , 47 50 52
L	3. Ład korporacyjny 4. Pracownicy i społeczność lokalne 7. Interesariusze i dialog	21 25 , 26 , 35 , 38 50
U	3. Ład korporacyjny 5. Środowisko naturalne 6. Niezawodność i rozwój	16 40 , 43 42 , 47
X	2. Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX 6. Niezawodność i rozwój	10 , 11 47





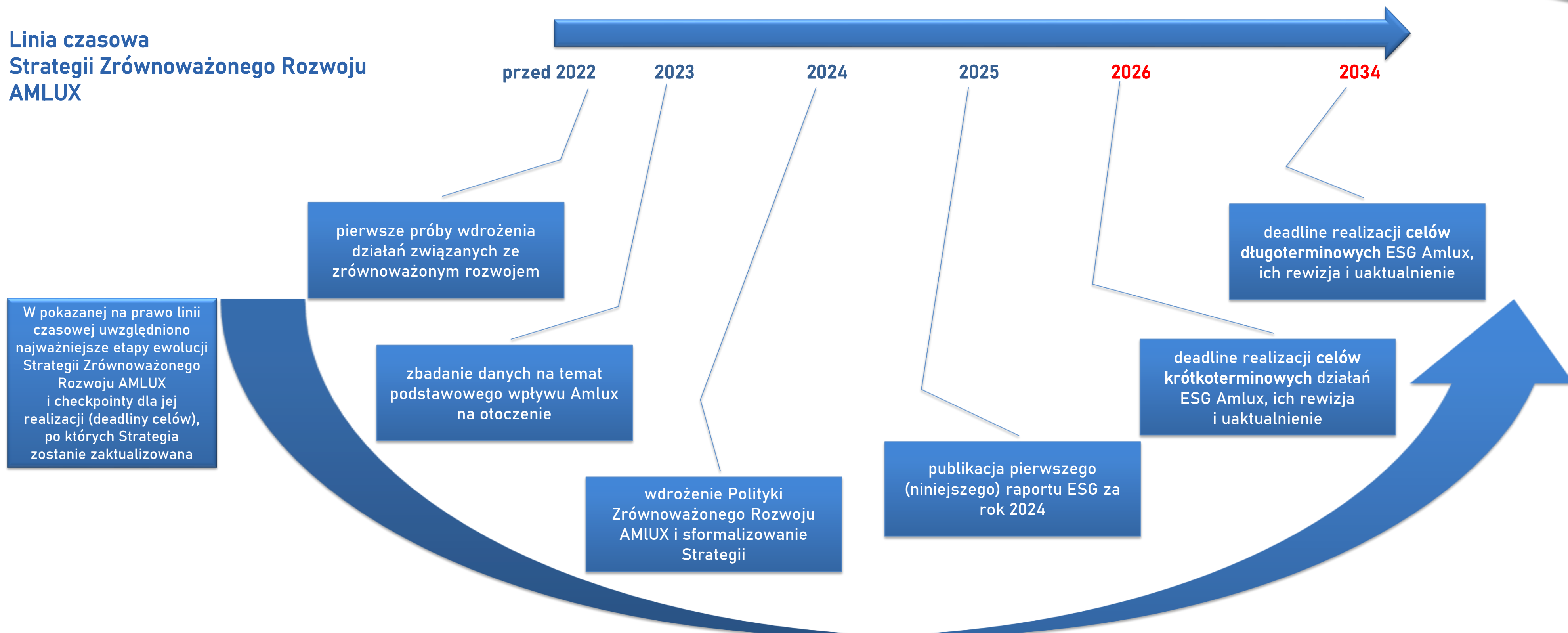
i wszystko w porządku...

Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Perspektywa czasowa

Linia czasowa

Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Powiązanie z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG)



Cele w ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX są synergiczne do wybranych [Sustainable Development Goals \(SDG\)](#) przyjętych przez United Nations w 2015 roku jako część globalnej agendy rozwoju do 2030 roku (tzw. Agenda 2030).

Z uwagi na specyfikę branży utrzymania czystości wybraliśmy realizację 7 globalnych celów w kategoriach:

- **SDG 3** – zdrowie i jakość życia
- **SDG 6** – czysta woda
- **SDG 8** – godna praca
- **SDG 10** – inkluzywność
- **SDG 11** – wpływ na przestrzeń
- **SDG 12** – operacje i koszty
- **SDG 13** – wymagania klientów.

Każdy z wybranych celów został zaimplementowany w nasze działania, aby efektywnie współdziałać z innymi podmiotami w globalnym osiągnięciu tychże założeń.

Szczegóły każdego z SDGsów wykazano po prawej stronie wraz z odwołaniem do danej składowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX i dokładną lokalizacją w niniejszym Raporcie.

A M L U X					Str.
+	+	+	+	+	25 26 36
+	+	+			41 43
+	+	+	+	+	25 26 37
+	+				38
+	+		+	+	48
+	+	+			47 48
+	+	+			42 43
A M L U X					Str.



Cel 3. Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt



Cel 6. Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi



Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi



Cel 10. Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami



Cel 11. Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu



Cel 12. Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji



Cel 13. Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Cele i metody walidacji postępów

Główne cele realizacji strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX – metodyka działań

Cele ogólne wskazane na kolejnych stronach odnoszą się do 3 głównych obszarów zrównoważonego rozwoju: społecznego, środowiskowego i ładu korporacyjnego i opierają się na wdrożonej w 2024 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX. Cele podzielono na krótko- i długoterminowe pod względem możliwości Organizacji na ich osiągnięcie w perspektywie najbliższych 2-10 lat.

Postępy w realizacji

Cele są wdrożone zgodnie z metodyką SMART. Podlegają regularnej weryfikacji i ocenie oraz wprowadzaniu usprawnień w procesach sprzężonych z postępem w realizacji celu. Zaangażowanie w postęp jest składową zarówno działań wewnątrzorganizacyjnych oraz interakcji Amlux ze swoim [otoczeniem](#). 

Pierwsze dane odnośnie realizacji celów Strategii zostaną opublikowane po pełnym roku od jej wdrożenia, a więc w Raporcie ESG za 2025 rok.

Metody walidacji postępów

Każdy cel jest opatrzony jednostką postępu i wskaźnikiem standardu, który był inspiracją do jego ustanowienia. Dążymy do tego, aby zbierane przez nas dane były precyzyjne, dokładne, miarodajne i porównywalne w ujęciu czasowym. Nad poprawnością procesu czuwa Pełnomocnik ds. Zrównoważonego Rozwoju, natomiast postępy z realizacji celów są nadzorowane przez Zarząd.

Składowe celu szczegółowego

Każdy cel szczegółowy (zawarty na stronie 11-13) składa się z:

- **Baseline** – rok porównawczy wobec którego cel będzie porównywany
- **KPI** – jednostka postępu realizacji celu
- **Zakres** – uszczegółowienie granic celu
- **Metodologia** – wskazanie, co było podstawą do wyznaczenia celu
- **Monitoring celu** – częstotliwość przeglądu celu

Ewolucja celów

Stawiane przed Organizacją cele podlegają nieustannym wpływom sytuacji w otoczeniu Organizacji. Napotkane przez Organizację przeszkody w zaplanowanej realizacji postępów mogą wpłynąć na odroczenie, zmianę celów lub poszukiwania innych metod do ich osiągnięcia. Niemniej jednak powzięta Strategia jest i będzie konsekwentnie realizowana za pośrednictwem sukcesywnych zmian Organizacji i jej otoczenia. Progres realizacji postępów i ewentualne korekty celów zostaną przedstawione w kolejnych raportach ESG Organizacji.





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Cele i metody walidacji postępów

Główne cele realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX – aspekt ŁADU KORPORACYJNEGO (G)



KRÓTKOTERMINOWE (do 2026 roku)	Rozwój systemów zarządzania	▲ zasięgu lokalizacyjnego ISO na wszystkie lokalizacje biur Organizacji
	Zarządzanie dostawcami	▲ poziomu wiedzy o dostawcach - aktualizacja listy dostawców o informacje związane ze zrównoważonym rozwojem ▲ do 100% liczby dostawców objętych obowiązkiem wypełnienia ankiety dot. zrównoważonego rozwoju
	Standaryzacja współpracy	▲ do 100% umów z partnerami biznesowymi z zapisami dot. zrównoważonego rozwoju i klauzulą akceptacji Kodeksu Postępowania Organizacji
	System raportowania	▲ transparentności poprzez publikację corocznych raportów ESG
	Zarządzanie ryzykiem	▲ zakresu i poziomów analizy potencjalnych ryzyk i szans z analizą podwójnej istotności ▲ monitoringu i reagowania na naruszenia i potencjalne ryzyka
	Nadzór nad procesem	▲ znaczenia Strategii Zrównoważonego Rozwoju w Organizacji i wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za nadzór nad jej wdrożeniem oraz raportowanie niefinansowe

Perspektywa:

uporządkowanie procesów i transparentność działań

DŁUGOTERMINOWE (do 2034 roku)	Standardy zarządzania	▲ wdrożenia nowych standardów i utrzymanie posiadanych certyfikacji ISO (9001, 14001, 45001, 27001)
	Bezpieczeństwo informacji	▲ poziomu ochrony i utrzymanie 0% naruszeń danych osobowych
	Zarządzanie organizacją	▲ poziomu jakości, doskonalenie, rozwoju procedur i procesów
	Strategia i innowacje	▲ precyzji działań i dalszy, sukcesywny rozwój Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX
		▲ ilości odpowiedzialnych rozwiązań rynkowych w branży utrzymania czystości
	Odpowiedzialne inwestycje	▲ pokrycia standardów ekologicznych rozwiązań dla obecnych i przyszłych lokalizacji (np. budynki z certyfikatem BREEM, wdrożona segregacja śmieci i ich obieg zamknięty, tereny zielone wokół, niski poziom hałasu)

Perspektywa:

dojrzałe zarządzanie, odporność organizacji i zgodność z regulacjami





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Cele i metody walidacji postępów

Główne cele realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX – aspekt ŚRODOWISKOWY (E)



KRÓTKOTERMINOWE (do 2026 roku)	Szybkie działania operacyjne	▲ do 100% zasięgu lokalizacji firmy objętych segregacją odpadów ▼ zużycia papieru i plastiku
	Optymalizacja infrastruktury	▲ częstotliwości audytów energetycznych i wodnych ▲ energooszczędności pomieszczeń dzięki ich modernizacji
	Efektywność operacyjna	▲ wykorzystania energooszczędnych trybów urządzeń
	Edukacja	▲ do 100% liczby osób przeszkolonych z praktyk wspierających środowisko
	Wypożyczenie	▼ generacji odpadów poprzez: optymalizację dostaw, rozwiązania wielokrotnego użytku i asortyment o wyższej żywotności

Perspektywa:

szybkie redukcje kosztów i zużycia zasobów + budowa dobrych praktyk

DŁUGOTERMINOWE (do 2034 roku)	Redukcja wpływu środowiskowego	▼ emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych (flota, transport pracowników) ▼ zużycia energii, wody, papieru ▼ ilości odpadów ▲ poziomu recyklingu
	Transformacja floty	▲ ilości pojazdów hybrydowych/elektrycznych ▼ ilości pojazdów spalinowych (stopniowy)
	Zrównoważone operacje	▲ optymalizacji transportu i zużycia zasobów ▲ wykorzystania urządzeń energooszczędnych
	Zrównoważone zakupy	▲ do 100% ilości dostawców i klientów spełniających standardy środowiskowe
	Ekologiczne składowe usługi	▲ udziału biodegradowalnych i certyfikowanych środków (EU Ecolabel, FSC i inne) ▲ udziału i rozwój gospodarki obiegu zamkniętego
	Budowanie świadomości	▲ do 100% ilości pracowników przeszkolonych w zakresie aspektów środowiskowych
	Innowacje	▲ ilości rozwiązań ograniczających zużycie zasobów (np. filtracja wody, energooszczędne urządzenia)

Perspektywa:

transformacja operacyjna i technologiczna + trwałe minimalizowanie wpływu środowiskowego





Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX

Cele i metody walidacji postępów



i wszystko w porządku...

Główne cele realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju AMLUX – aspekt SPOŁECZNY (S)

KRÓTKOTERMINOWE (do 2026 roku)	System szkoleń	▲ poziomu przeszkolenie pracowników poprzez e-learning ▲ ilości godzin szkoleniowych do 20 h rocznie na każdego pracownika
	Standardy etyczne	▲ znaczenia i zaktualizowanie Kodeksu Etycznego ▲ anonimowości systemu zgłaszania naruszeń
	Bezpieczeństwo	▲ cykliczności i zakresu szkoleń BHP i informacyjnych dla pracowników
	Relacje z dostawcami	▲ poziomu zaangażowania dostawców w kwestie etyczne poprzez zobligowanie ich do akceptacji standardów etycznych Organizacji
	Zaangażowanie społeczne	▲ ilości działań charytatywnych i wolontariatu Organizacji ▲ ilości inicjatyw środowiskowo-społecznych Organizacji

Perspektywa:
szybkie wdrożenie narzędzi i standardów społecznych

DŁUGOTERMINOWE (do 2034 roku)	Rozwój pracowników:	▲ szerzenia kultury organizacyjnej wspierającej rozwój i awans
	Równość i etyka	▼ nierówności płacowych ▼ i eliminacja poziomu dyskryminacji
	Bezpieczeństwo pracy	▲ i utrzymanie wysokich standardów BHP ▼ częstości i ciężkości wypadków poprzez działania prewencyjne
	Work-life balance i wellbeing	▲ ilości benefitów i metod wsparcia pracowników
	System zarządzania etyką	▲ zakresu analizy naruszeń i ryzyk etycznych ▲ reaktywności na pojawiające się nieprawidłowości
	Compliance	▼ i wyeliminowanie przypadków korupcji, konfliktu interesów
	Rozwój kompetencji	▲ ilości szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych dla wszystkich pracowników

Perspektywa:
stabilna, etyczna i zaangażowana organizacja



Ład korporacyjny





Przedstawienie firmy

Specyfika i zasięg działania

Kim jesteśmy

Amlux to firma w 100% z polskim kapitałem, która od przeszło 30 lat świadczy profesjonalne usługi przede wszystkim utrzymania czystości na terenie całego kraju. Bierzemy pełną odpowiedzialność za świadczoną usługę i powierzone nam mienie. Działamy zgodnie z [prawem](#) krajowym, unijnym i międzynarodowym w zakresie prowadzonej działalności.

Swoje działanie opieramy na wieloletnim doświadczeniu i wiedzy w zakresie obsługi obiektów o różnorodnym przeznaczeniu, takich jak:

- obiekty biurowe,
- magazyny i infrastruktura logistyczna,
- galerie handlowe i sklepy wielkopowierzchniowe,
- placówki ochrony zdrowotnej,
- placówki użyteczności publicznej,
- obiekty sportowe, rekreacyjne i wystawiennicze,
- zakłady produkcyjne i przetwórcze,
- obiekty innego przeznaczenia.

Tak złożony i szeroki wachlarz sprzątanых obiektów sprzyja optymalizacji rozwiązań, a to z kolei przekłada się na mocno zindywidualizowane podejście do klientów i ich potrzeb.

Nasza ekspansja pozwoliła dotrzeć do najdalszych lokalizacji działania klientów i obecnie poza warszawską siedzibą firma Amlux działa w każdym zakątku Polski poprzez sieć 16 [biur regionalnych](#).





i wszystko w porządku...

Przedstawienie firmy

Kadra zarządzająca oraz wizja i misja organizacji

Zarząd

W skład Zarządu firmy Amlux wchodzi 3 osoby: Prezes, Wiceprezes i Członek Zarządu. Do samodzielnego składania oświadczeń w imieniu firmy uprawnieni są Prezes Zarządu, Wiceprezes Zarządu oraz Członek Zarządu. Kadencja członków Zarządu trwa rok, a ich powołanie odbywa się na podstawie uchwały Zgromadzenia Wspólników.

Władze Amlux w 2024 roku	
Marcin Ziółkowski	Prezes Zarządu
Wiktor Skonka	Wiceprezes Zarządu
Michał Zarzycki	Członek Zarządu

Prezes Zarządu odpowiada za prowadzenie i nadzorowanie działalności Spółki, obejmujące m.in. strategiczne planowanie, wyznaczanie kierunków rozwoju oraz reprezentowanie firmy na zewnątrz. Ponadto Zarząd zarządza majątkiem organizacji, identyfikuje i kontroluje strategiczne ryzyka, dbając o realizację długoterminowych celów Spółki z uwzględnieniem strategii ESG.



Forma prawna	Sp. z o. o
Kod PKD (NACE)	81.22.Z
Wielkość bilansu	114 088 328,75 PLN (2024)
Roczny obrót	9 190 525,03 PLN (2024)
Lokalizacja operacyjna	Polska (teren całego kraju)

Wizja

Wierzymy, że sprzątanie to coś więcej niż usługa - to realny wpływ na komfort życia, bezpieczeństwo oraz funkcjonowanie przestrzeni, w których przebywają ludzie. Naszą wizją jest tworzenie organizacji, która redefiniuje sposób postrzegania usług utrzymania czystości - z koniecznego kosztu w świadomy i odpowiedzialny wybór.

Dążymy do tego, aby nie tylko odpowiadać na potrzeby klientów, ale również aktywnie je wyprzedzać - wdrażając nowoczesne, przyjazne środowisku rozwiązania, podnosząc standardy pracy oraz rozwijając kulturę organizacyjną opartą na szacunku i profesjonalizmie. Swój rozwój wiążemy z zaangażowaniem w działalność społeczności lokalnych, wsparciem miejscowych dostawców i lokalnych rynków pracy.

Misja

Naszą misją jest dostarczanie usług utrzymania czystości w sposób, który łączy skuteczność operacyjną z odpowiedzialnością za ludzi i środowisko. Każdego dnia realizujemy ją poprzez: świadome podejście do jakości — nie jako jednorazowego efektu, lecz powtarzalnego standardu; odpowiedni dobór technologii i środków pracy w sposób minimalizujący zużycie zasobów i wpływ na środowisko; budowanie zespołu opartego na stabilności zatrudnienia, wzajemnym szacunku i realnych możliwościach rozwoju; traktowanie relacji z klientami jako partnerstwa, w którym liczy się nie tylko wykonanie usługi, ale także odpowiedzialność za efekt końcowy; działanie w sposób przejrzysty, zgodny z zasadami etyki i dobrych praktyk biznesowych.

Sprzątania nie postrzegamy jako czynności powtarzalnej — traktujemy je jako proces wymagający wiedzy, dobrej organizacji i zaangażowania. Dzięki temu podejściu tworzymy usługi, które mają realną wartość i wpływ na codzienne funkcjonowanie naszych klientów.





i wszystko w porządku...

Etyka i zgodność

Wartości i zachowania zabronione

Nie dopuszczamy zachowań zabronionych, takich jak:

- agresja (słowna i fizyczna), dyskryminacja, molestowanie(fizyczne i psychiczne), mobbing;
- nękanie i naruszanie nietykalności praw innych osób (w tym praw prywatności i poufności ich danych);
- wręczanie lub przyjmowanie pieniędzy, prezentów (lub innych form wpływu na drugą osobę) w celu osiągnięcia nielegalnych korzyści;
- wykorzystanie stanowiska do prywatnych korzyści, defraudacja, kradzież, nadużycia finansowe;
- praca pod wpływem alkoholu lub/i środków odurzających;
- wykonywanie pracy bez stosownych uprawnień i ważnych badań lekarskich;
- sabotaż, nieuprawnione lub szkodliwe korzystanie z zasobów firmowych lub klientów;
- uczestnictwo w konflikcie interesów;
- świadome dokonywanie działań szkodliwych wobec środowiska naturalnego i lokalnych społeczności;
- brak reakcji na powyższe zachowania mimo ich zauważenia u pracowników Amlux lub osób powiązanych z jego działalnością.

Wobec osób praktykujących powyższe zachowania stosujemy pouczenia lub z uwag na wysoką skalę naruszenia wyciągamy niezwłocznie konsekwencje. Nasi przedstawiciele są regularnie zaznajamiani w tym zakresie.

Wartości w Amlux takie jak:

- **zadowolenie naszych klientów;**
 - **dobrostan pracowników** i komfort ich pracy;
 - **bezpieczeństwo** świadczonej usługi, ludzi i informacji;
 - **równowaga** ze środowiskiem;
 - **ciągły rozwój i współdziałanie** z interesariuszami
- to kluczowe filary działalności naszej organizacji.

Istotne wytyczne

W swojej działalności zobowiązujemy się do przestrzegania międzynarodowych standardów, tj. po pierwsze **10 zasad UN Global Compact:**

Prawa człowieka

1. Popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową
2. Eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę

Standardy pracy

3. Popieranie wolności zrzeszania się i w praktyce uznawanie prawa do zbiorowych negocjacji
4. Wspieranie eliminacji wszelkich form niewolnictwa i pracy przymusowej.
5. Przyczynianie się do faktycznego zniesienia pracy dzieci.
6. Efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

po drugie **Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)** i po trzecie **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ**. W przypadku nowych normatyw lub aktualizacji dotychczasowych Organizacja adekwatnie dostosowuje do nich swój sposób działania.

Ochrona środowiska naturalnego

7. Wspieranie zapobiegawczego podejścia do problemów środowiska naturalnego.
8. Podejmowanie inicjatyw propagujących większą odpowiedzialność środowiskową.
9. Wspieranie rozwoju i upowszechniania technologii przyjaznych środowisku.

Przeciwdziałanie korupcji

10. Przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu





i wszystko w porządku...

Etyka i zgodność

Komunikacja wdrożonych dokumentów

Jako Organizacja mamy pełną świadomość odpowiedzialności oraz roli, jaką odgrywamy w naszym otoczeniu. Dbamy o spełnianie oczekiwań interesariuszy oraz wdrażanie dobrych praktyk z zakresu zrównoważonego rozwoju, dostosowując je do specyfiki naszej działalności. Dokładamy starań, aby strategie, polityki, kodeksy i procedury były stale aktualizowane oraz realnie wpływały na funkcjonowanie Organizacji. Komunikacja nowelizacji dokumentów jest prowadzona sukcesywnie poprzez mail z ramienia kierownictwa i odpowiedzialnych za procesy osób. Zapewniamy transparentność działań i skuteczność w prowadzeniu biznesu opartego na zasadach odpowiedzialności. Poniżej przedstawiono opis kluczowych dokumentów w Amlux.

Polityka Zrównoważonego Rozwoju Amlux

Od lat dbamy o zapewnienie najwyższych standardów współpracy z naszymi interesariuszami. Nasze działania dotychczas obejmowały wdrożenie szeregu polityk, które stały się podwaliną do ustanowienia Polityki Zrównoważonego Rozwoju w 2024 roku. Dokument obejmuje kwestie bezpośrednio związane ze zrównoważonym rozwojem, takie jak: środowisko; etyka; prawa człowieka i prawa pracownicze; działania antykorupcyjne, pranie pieniędzy i konflikt interesów; zrównoważone zakupy. Każdy z pracowników świadczących pracę dla Amlux lub w jego imieniu jest przeszkolony i zaznajomiony z treścią dokumentu wraz z Politykami i Kodeksem Etycznym (patrz po prawej), które obowiązują w Organizacji.

Kodeks Postępowania

Każdy z naszych partnerów biznesowych jest przez nas formalnie zobowiązany do pisemnej akceptacji Kodeksu Postępowania.

Dokument ten wyznacza wymogi Społecznej Odpowiedzialności Biznesu respektowane przez Amlux oraz preferowane u Dostawców i Partnerów Biznesowych. Zobowiązania do respektowania dokumentu dotyczą zarówno klientów jak i dostawców Amlux.

Kodeks Etyczny

Wyznacza normy w zakresie etycznego postępowania pracowników i przedstawicieli Organizacji. Precyzuje kwestie związane z podejściem firmy do zagadnień takich jak prawa człowieka, konflikt interesów, ochrona danych, bezpieczeństwo informacji, obowiązki i zasady postępowania w ramach pracy świadczonej dla Amlux.

Każdy z pracowników na etapie rekrutacji zapoznaje się i pisemnie zobowiązuje do przestrzegania Kodeksu Etycznego, oświadczenia o zakazie konkurencji oraz o zachowaniu poufności.

Polityka środowiskowa, Polityka gospodarki odpadami. Polityka oszczędnego korzystania z wody

Amlux zobowiązał się do prowadzenia swojej działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony dbając o ochronę środowiska naturalnego. Polityki obowiązują pracowników Amlux i świadczących usługi w imieniu Amlux.

Polityka zasobów ludzkich, Polityka antykorupcyjna, Polityka Antydyskryminacyjna, Polityka wobec pracy dzieci i pracowników młodocianych, Polityka Antyalkoholowa i Antynarkotykowa, Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dbamy o różne aspekty dotyczące pracowników i wpływające na zapewnienie komfortowego, bezpiecznego i inkluzywnego miejsca pracy wolnego od zachowań niezgodnych z prawem.

Polityka ochrony danych osobowych

Zapewniamy, że powierzone nam dane interesariuszy są bezpieczne i chronione przed nieuprawnionym wykorzystaniem, a wszyscy reprezentujący Amlux pracownicy są świadomi zasad prawidłowego i zgodnego z przepisami postępowania z danymi osobowymi.





Etyka i zgodność

Zarządzanie ryzykiem w otoczeniu organizacji



Należyta staranność i podwójna istotność

Proces należytej staranności (due diligence) w Organizacji oparty jest na wynikach analizy podwójnej istotności (Double Materiality Assessment), która identyfikuje kluczowe obszary oddziaływania oraz ryzyka i szanse w perspektywie środowiskowej, społecznej i finansowej.

Zidentyfikowane ryzyka i szanse podlegają klasyfikacji według poziomu istotności, a dla obszarów istotnych określone są działania ograniczające ryzyko lub wspierające wykorzystanie szans. W ramach oceny uwzględniane są zarówno potencjalne negatywne skutki działalności, jak i możliwości tworzenia wartości poprzez wdrażanie rozwiązań z zakresu zrównoważonego rozwoju.

Procesy te mają istotny wpływ na podejmowane przez Organizację zobowiązania, zwłaszcza w kontekście współpracy z nowymi interesariuszami. W przypadku ryzyk, których nie można ograniczyć do poziomu akceptowalnego, decyzja o podjęciu zobowiązania może zostać negatywnie zweryfikowana. Podejście to zapewnia spójność zarządzania ryzykiem z priorytetami ESG Organizacji oraz [oczekiwaniami jej interesariuszy](#). 

Biorąc pod uwagę wymagania naszych interesariuszy, zwłaszcza klientów oczekujemy analogicznego sposobu postępowania w kontekście analizy wpływu oraz zarządzania ryzykiem i szansą wśród naszych partnerów biznesowych.

Zintegrowany System Zarządzania

Organizacja kilka lat temu wdrożyła i przestrzega procedur Zintegrowanego Systemu Zarządzania, nad którym nadzór sprawuje Prezes Zarządu, natomiast zarządzaniem ZSZ zajmują się wyznaczeni: Pełnomocnik ds. Zintegrowanego Systemu Zarządzania oraz Pełnomocnik ds. Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji. W tym momencie w firmie wdrożono certyfikowane systemy zarządzania zgodne z normami ISO 9001, 14001, 27001 i 45001.





Otoczenie firmy

Mapa kluczowych interesariuszy

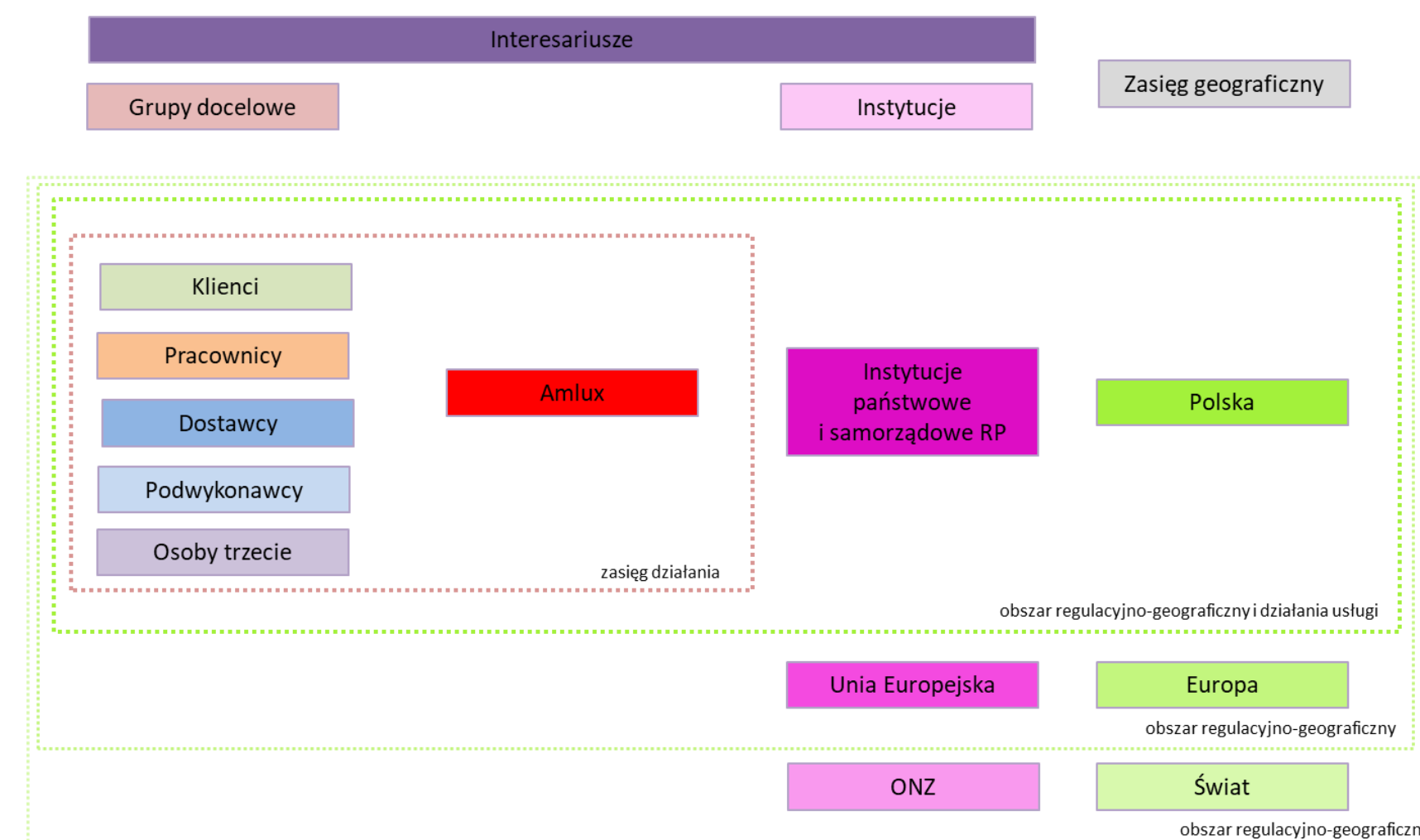
Mając na względzie otoczenie geograficzne, regulacyjne, społeczne i biznesowe Organizacji dokonana została ocena podwójnej istotności (DMA). Polegała ona na szczegółowym zbadaniu istotności wpływu Organizacji (Impact Materiality) zarówno na otoczenie, jak i wpływ otoczenia na Organizację (Financial Materiality) biorąc pod uwagę istniejące ryzyka i szanse (IRO). Dokładnie omówiona [tutaj](#).

Mapa interesariuszy

Podczas analizy zmapowaliśmy głównych interesariuszy Amlux.

- **Amlux** – Zarząd i Właściciel Amlux.
- **Klienci** – podmioty, dla których Amlux wraz ze swoimi Podwykonawcami świadczy usługi m.in. utrzymania czystości.
- **Pracownicy** – wszyscy pracownicy Amlux i Podwykonawców świadczących dla Amlux usługi u Klientów.
- **Dostawcy** – firmy dostarczające środki chemiczne, higieniczne i materiałowe oraz maszyny niezbędne do świadczenia usługi przez Amlux.
- **Podwykonawcy** – podmioty wspierające Amlux w świadczeniu specjalistycznych usług.
- **Osoby trzecie** – podmioty w otoczeniu Amlux nie powiązane bezpośrednio z jej profilem działania, lecz mające styczność z efektami jej działalności.
- **Instytucje regulacyjne, kontrolne oraz globalne organy wytycznych i rekomendacji** – kształtują kierunki zmian oraz tempo wdrażania regulacji wśród interesariuszy Amlux i w Amlux.

Mapa zasięgu interakcji regulacyjno-geograficznych wśród interesariuszy Amlux



instytucja ONZ została wskazana jako najważniejszy światowy interesariusz międzynarodowy, ale wśród innych podmiotów istotne dla Amlux są między innymi: Międzynarodowa Organizacja Pracy, Światowa Organizacja Zdrowia i Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).





Otoczenie firmy

Poziomy wpływu i zainteresowania interesariuszy

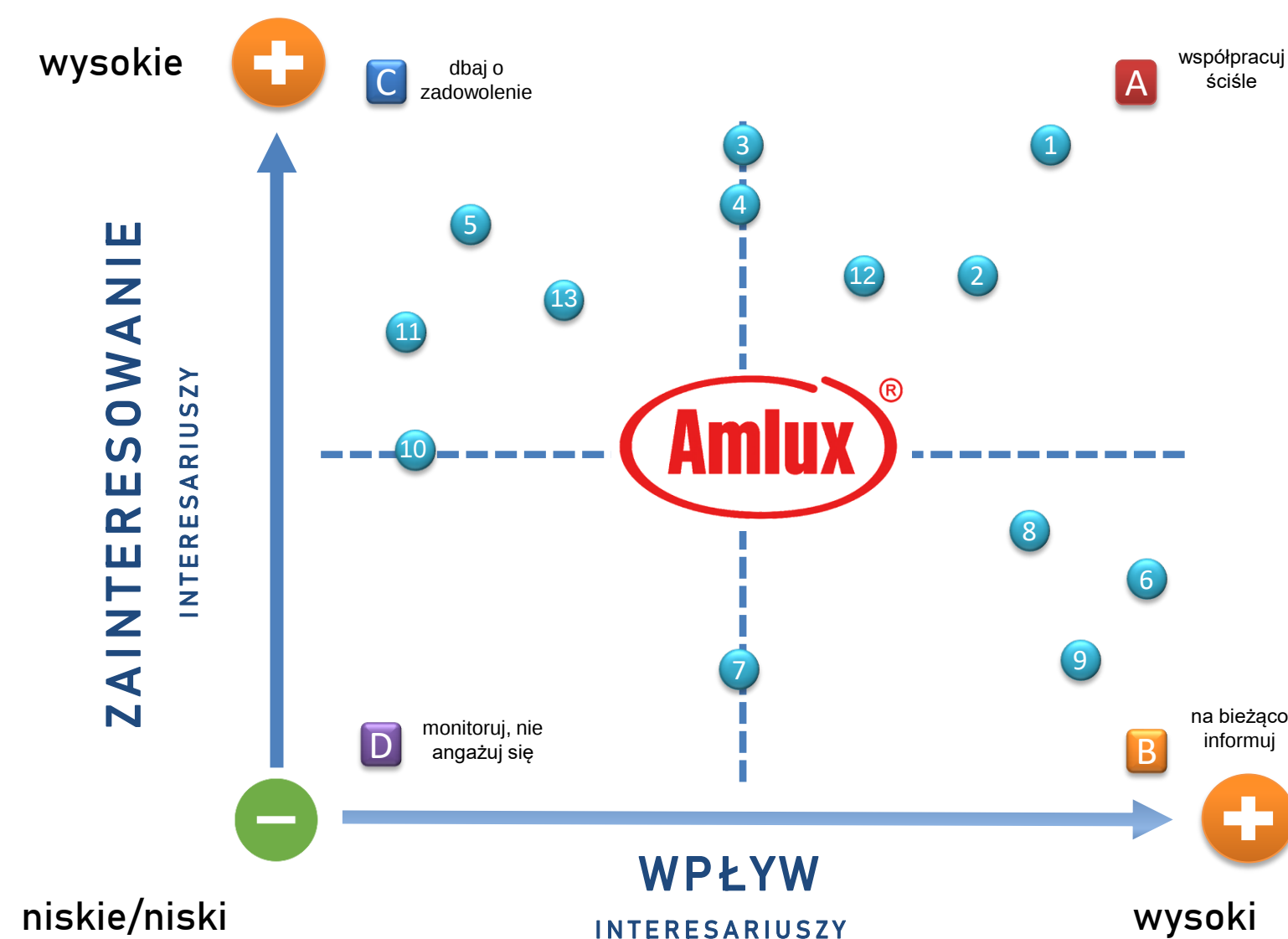
Zmapowanie interesariuszy Amlux pozwoliło nam skategoryzować ich z uwagi na poziom wpływu i stopień zainteresowania. Wykres przedstawia kluczowych dla Amlux interesariuszy wyróżnionych wraz z tematami istotnymi w trakcie badania oceny istotności przeprowadzonego samodzielnie przez Organizację w cyklicznych spotkaniach wśród 15 osób: przedstawicieli działów, kierownictwa i Zarządu firmy.

Mapa wpływu i zainteresowanie interesariuszy Amlux

- Zarząd i Właściciel Amlux (4 i 3)
- Klienci (2)
- Pracownicy (1)
- Dostawcy (5)
- Podwykonawcy (12)
- **Osoby trzecie** – lokalna społeczność (7), banki (13), uczelnie (11), media (8), konkurencja (10).
- Instytucje regulacyjne, kontrolne oraz globalne organy wytycznych i rekomendacji (9)

Dodatkowo na mapie ujęto środowisko naturalne jako element wpływu (6).

Podejmujemy aktywny dialog z interesariuszami, co zostało omówione w rozdziale 7.





Otoczenie firmy

Analiza podwójnej istotności (DMA)

Wpływ ujęty został w kontekście:

- środowiskowym;
- społecznym;
- ładu korporacyjnego.

Z uwagi na ogólnokrajowy zasięg działania usługi Amlux, analiza objęła terytorium Polski oraz zasadny wpływ regulacji, standardów i norm krajowych, unijnych czy międzynarodowych.

W analizie ujęto tematy istotne, które z uwagi na świadczoną usługę i specyfikę branży utrzymania czystości stanowią kluczowy punkt do ustalenia zakresu raportowania zrównoważonego rozwoju. Tematy istotne wyłoniono podczas badania istotności.

Pogrupowanie wpływu i tematy istotne



perspektywa czasowa

Wpływ zbadano dwukierunkowo:

inside-out - czyli wpływ firmy i jej łańcucha dostaw na swoje otoczenie (istotność wpływu)

outside-in - czyli wpływ otoczenia na firmę (istotność finansowa)

kondycja organizacji

pozycja i wynik finansowy

przepływy pieniężne

kapitał

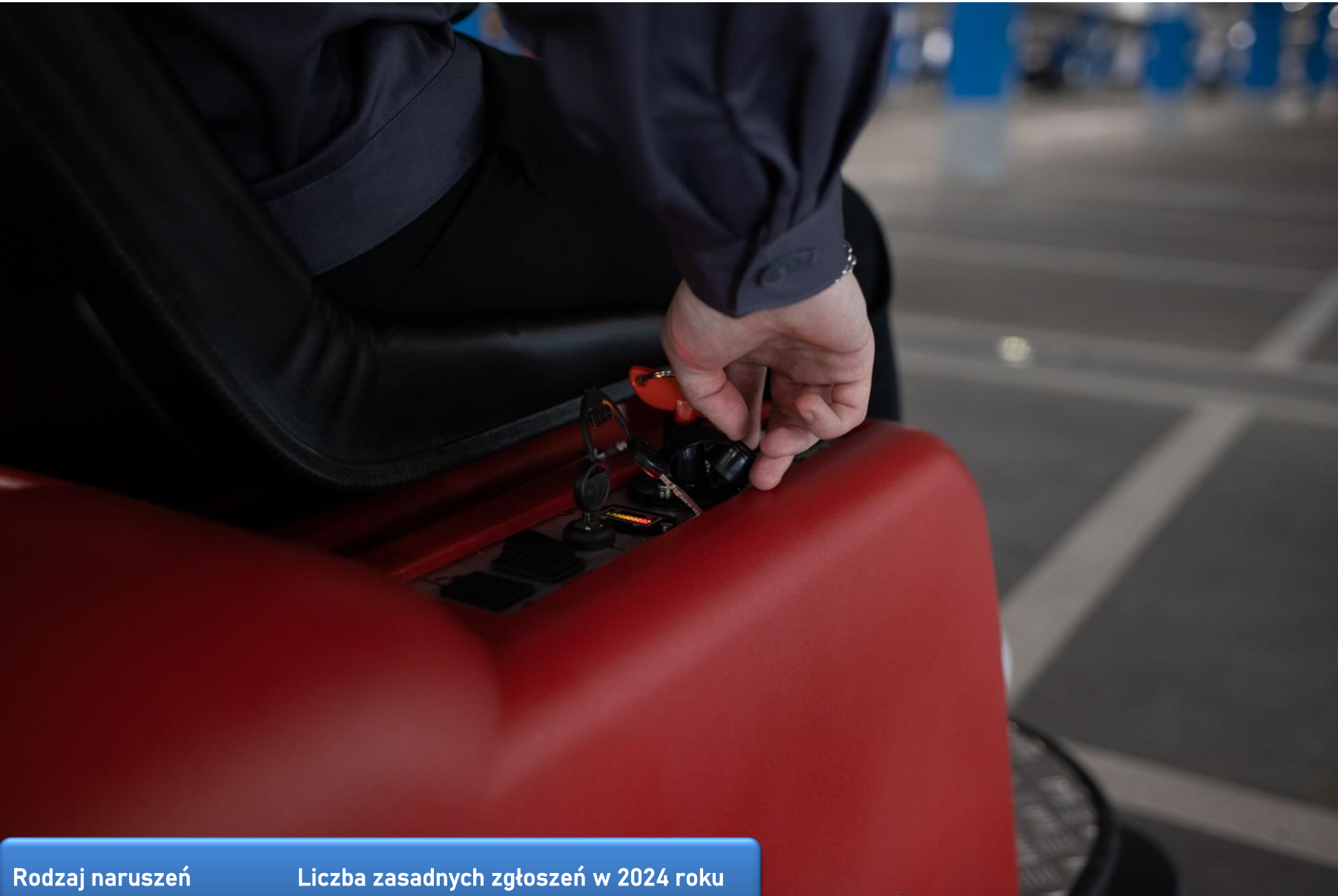




i wszystko w porządku...

Przeciwdziałanie naruszeniom

Ochrona sygnalistów i komunikacja naruszeń



Rodzaj naruszeń	Liczba zasadnych zgłoszeń w 2024 roku
korupcja	0
naruszenie dóbr osobistych	0
mobbing	0
dyskryminacja	0
molestowanie seksualne	0
naruszenie danych osobowych	0

Wyroki skazujące i grzywny

Wobec Organizacji w 2024 roku nie zasądzono prawomocnych wyroków ani nie zasądzono grzywn w związku z naruszeniem przepisów antykorupcyjnych lub dotyczących zwalczania przekupstwa.

Zgłaszanie naruszeń

W firmie obowiązują bezpieczne i poufne sposoby na zgłaszanie nieprawidłowości:

- anonimowy formularz kontaktowy na stronie internetowej: <https://amlux.pl/kontakt/> (zakładka *Zgłoszenie dotyczące etyki biznesu*)
- dedykowany adres mailowy: compliance@amlux.pl
- skrzynki skarg/zażaleń w biurach regionalnych Amlux
- anonim na adres siedziby Amlux Sp. z o (ul. Grójecka 77, 02-094 Warszawa)
- kontakt telefoniczny pod ogólny numer Organizacji (+ 48 22 33 66 666)
- zgłoszenie bezpośrednio do obecnego przy naruszeniu pracownika Amlux (dla osób spoza Organizacji) lub zaufanego współpracownika albo bezpośredniego przełożonego (dla pracowników pod nadzorem Amlux).

Wszystkie zgłoszenia są monitorowane przez wyznaczonego w firmie Delegata i na bieżąco rozpatrywane przez Kierowników Działów jako dedykowanych do rozwiązania danej kwestii, o ile zgłoszenie nie obejmuje ich osoby. W tej sytuacji jak i w przypadku zgłoszeń o charakterze krytycznym dla Organizacji jest informowany Zarząd. W roku 2024 nie odnotowano zasadnych zgłoszeń naruszeń (jak pokazano w tabeli obok), dlatego od 2025 roku zintensyfikowano szkolenia personelu w tym aspekcie.



Pracownicy i społeczności lokalne





i wszystko w porządku...

Przyjazne i komfortowe środowisko pracy

Przygotowanie zespołu

Praca związana z usługą utrzymania czystości jest wbrew powszechnej opinii wysoce specjalistycznym zajęciem i wymaga posiadania szeregu umiejętności oraz cech, takich jak: dokładność, odpowiedzialność, cierpliwość, sumienność, rzetelność i komunikatywność. Są to walory pożądane i poszukiwane wśród przyszłego personelu. Dodatkowo na etapie rekrutacji preferowane są osoby bez przeciwwskazań do pracy na konkretnym stanowisku, z odpowiednią sprawnością fizyczną i posiadający wiedzę lub/i gotowość na efektywne przyswojenie nowych informacji oraz ich wdrożenie w praktyce.

Pracownicy i ich dobro to dla nas wartość

Wiemy, że **efektywność** wykonywanej **pracy** mocno zależy od **zaufania** zbudowanego między pracodawcą. Dbamy o to, aby każdy z pracowników czuł się **bezpiecznie** w swoim miejscu pracy i miał zapewnione niezbędne mu środki i materiały, a **uczciwe wynagrodzenie** zapewniało godne standardy życia. Przed rozpoczęciem usługi weryfikujemy na obiekcie klienta możliwe warunki pracy dla naszych pracowników - dostęp do: toalet i wody pitnej, pomieszczeń socjalnych (np. szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków i odpoczynku) i technicznych (np. do przechowywania chemikaliów, wyposażenia i sprzętu sprzątającego), bezpiecznej infrastruktury. Zapewniamy stosowne ubrania i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Dzielimy się **wiedzą** i dokładamy starań, aby była ona stale aktualizowana oraz poszerzana o zagadnienia usprawniające pracę, minimalizujące wysiłek fizyczny i zwiększające świadomość kadry oraz jej otoczenia w zakresie procesów związanych ze sprzątaniem. Pracownicy branży usług utrzymania czystości często podlegają stygmatyzacji i stereotypowemu, nierzadko krzywdzącemu postrzeganiu przez otoczenie. **Dążymy do zmiany tego myślenia**, mając świadomość, że praca osób sprzątających jest niezwykle ważna, ponieważ każdego dnia zapewnia bezpieczeństwo, czystość obiektów, a także wpływa na zdrowie ich użytkowników, którymi jest każdy z nas.

Każdy zrekrutowany pracownik Amlux i podwykonawców Amlux na etapie wdrożenia odbywa szkolenie BHP, instruktaż ogólny i stanowiskowy (w sumie min. 11h), dzięki którym zapoznaje się z niezbędnymi aspektami związanymi z pracą.

Po odbyciu szkolenia BHP i stanowiskowego każdy z pracowników wie*:

- jakie standardy obowiązują w firmie i jakie zachowania są bezwzględnie zabronione;
- jakie są warunki zatrudnienia i przysługujące mu prawa,
- kiedy otrzyma wynagrodzenie i w jakiej wysokości;
- w jaki sposób należy zgłaszać absencje i urlopy;
- w jaki sposób komunikować się z firmą;
- jaki jest jego zakres obowiązków, zna strefy swojej pracy;
- jakie ryzyka grożą mu w pracy na danym stanowisku;
- jakie są środki ochrony indywidualnej i jak z nich umiejętnie korzystać;
- jakie są metody minimalizowania ryzyka związanego z pracą, działaniem urządzeń, wyposażenia lub specyfiką pracy obiektu, w którym pracują;
- w jaki sposób zgłaszać wypadki, sytuacje niebezpieczne lub awarie;
- w jaki sposób udzielić pierwszej pomocy i zapewnić bezpieczeństwo osobom poszkodowanym w swoim otoczeniu;
- jak może zgłaszać zauważone [naruszenia](#).

Pracownicy zwłaszcza serwisu sprzątającego i jego nadzoru wiedzą też:

- jak korzystać z urządzeń i wyposażenia wykorzystywanego w usłudze;
- w jaki sposób bezpiecznie magazynować i przygotowywać środki chemiczne oraz ich roztwory do pracy;
- w jaki sposób czytać karty charakterystyki środków chemicznych;
- jak korzystać z obiektu i mienia klienta w sposób bezpieczny i poufny.

*W 2024 roku z w/w kwestii przeszkolonych zostało 100% osób podejmujących pracę w Amlux lub w jego imieniu





Przyjazne i komfortowe środowisko pracy

Budowanie partnerstwa i wzajemnego zaufania

Warunki i atmosfera w pracy

Organizacja konsekwentnie buduje środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku, współpracy oraz otwartej komunikacji. Kluczowym elementem tego podejścia jest tworzenie **pozytywnej atmosfery pracy**, sprzyjającej zaangażowaniu i satysfakcji pracowników. W ramach zarządzania zasobami ludzkimi szczególny nacisk jest stawiany na:

- rozwój **elastycznych form organizacji pracy**,
- zapewnienie **równego traktowania**,
- utrzymanie wysokich standardów w zakresie **bezpieczeństwa i higieny pracy**.

Organizacja dąży do tego, aby pracownicy identyfikowali się z jej **wartościami** oraz byli dumni ze swojego miejsca pracy. W tym celu aktywnie promowana jest kultura **otwartego dialogu**, obejmująca zbieranie informacji zwrotnej oraz konstruktywnej krytyki, wspierającej ciągłe doskonalenie.

Dodatkowym elementem systemu wsparcia pracowników jest funkcja **męža zaufania**, który pełni rolę niezależnego wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów oraz wzmacnia komunikację wewnętrzną.

Podnoszenie standardów kultury organizacyjnej oraz jakości warunków pracy stanowi również istotny element współpracy z partnerami biznesowymi. Relacje te mają charakter dwustronny – z jednej strony rosnące wymagania kontrahentów przyczyniają się do dalszego rozwoju standardów organizacji, z drugiej zaś wdrażane przez Amlux rozwiązania mogą stanowić inspirację dla partnerów do implementacji podobnych praktyk.

Organizacja koncentruje się na pozyskiwaniu i utrzymaniu wykwalifikowanych pracowników, budując z nimi długoterminowe relacje zawodowe. System zarządzania kadrami obejmuje:

- jasno określone kryteria awansu, oparte na kompetencjach i zaangażowaniu,
- przejrzyste zasady wynagradzania, regulowane zapisami Regulaminu Wynagradzania,
- funkcjonowanie organizacji związkowych, z którymi Zarząd prowadzi dialog i uzgadnia kluczowe kwestie pracownicze.
- zapewnienie dobrostanu pracowników oraz godnych i bezpiecznych warunków pracy;
- wspieranie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (work-life balance) poprzez system zastępstw i zabezpieczanie zasobów kadrowych;
- bieżącą analizę możliwych luk w systemie zarządzania kadrami oraz wdrażanie działań usprawniających.





Struktura zatrudnienia

Statystyki nowozatrudnionych i rotacja kadry

Nowozatrudnione osoby

W analizowanym okresie organizacja odnotowała wzrost całkowitego zatrudnienia:

- ▲ o 103 pracowników w 2023 roku;
- ▲ o 119 pracowników w 2024 roku.

Oznacza to wzrost o **15,5% r/r**, co wskazuje na rozwój działalności oraz zwiększone zapotrzebowanie operacyjne.

Jednocześnie struktura zatrudnienia nowej kadry pozostaje **wyrażnie sfeminizowana**:

- kobiety: ok. **75%** zatrudnionych
- mężczyźni: ok. **25%**.

Widoczny jest jednak **stopniowy wzrost udziału mężczyzn**, co może wskazywać na większą dywersyfikację zatrudnienia.

Struktura wiekowa sugeruje, że organizacja przyciąga głównie pracowników w średnim i starszym wieku, co może wynikać ze specyfiki pracy lub dostępności tej grupy na rynku pracy.

Wysoki udział pracowników w wieku 30–50 oraz 50+ może wskazywać na stabilność zatrudnienia oraz atrakcyjność pracy dla osób z większym doświadczeniem zawodowym.

Całkowita liczba nowozatrudnionych pracowników w podziale na wiek i płeć	grupa wiekowa	rok	kobiety	mężczyźni	razem
	poniżej 30 lat	2023	7	4	11
		2024	5	5	10
	od 30 do 50 lat	2023	46	7	53
		2024	42	13	55
	powyżej 50 lat	2023	27	12	39
		2024	43	11	54
	razem	2023	80	23	103
		2024	90	29	119
	Wskaźnik zatrudnienia*	2023	11,16%	7,88%	10,21%
		2024	8,47%	2,96%	12,38%

*stosunek liczby nowozatrudnionych pracowników do ogółu zatrudnionych





Struktura zatrudnienia

Statystyki nowozatrudnionych i rotacja kadry



i wszystko w porządku...

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na wiek i płeć	grupa wiekowa	rok	kobiety	mężczyźni	razem
	poniżej 30 lat	2023	12	3	15
		2024	20	8	28
	od 30 do 50 lat	2023	86	24	110
		2024	107	36	143
	powyżej 50 lat	2023	137	37	174
		2024	168	56	224
	razem	2023	235	64	299
		2024	295	100	395
	Wskaźnik rotacji**	2023	23%	6%	30%
		2024	28%	9%	37%

**stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z pracy do ogółu zatrudnionych

Rotacja wśród kadry

W analizowanym okresie organizacja odnotowała istotny wzrost rotacji pracowników (z 30% do 37%), obejmujący wszystkie grupy demograficzne, który nastąpił równoległe z dynamicznym zwiększeniem zatrudnienia, co jest zjawiskiem typowym dla organizacji w fazie intensywnego rozwoju.

Wzrost rotacji został zidentyfikowany jako kluczowy obszar doskonalenia, dla którego wdrażane są ukierunkowane działania naprawcze. Działalność usługową w sektorze sprzątnia cechuje wysoka rotacja, głównie z uwagi na czasowość umów z klientami – w szczególności z sektora podlegającego zamówieniom publicznym. Po zakończeniu takiej umowy dbamy o utrzymanie miejsc pracy przekierowując pracowników do prac o zbliżonych obowiązkach na terenie obiektów znajdujących się jak najbliżej ich miejsca zamieszkania. Przy tym wszystkich respektujemy prawo wyboru i decyzję pracownika co do dalszego zatrudnienia.

Rotacja według płci na przestrzeni lat 2023-2024:

- ▲ o 5% dla kobiet
- ▲ o 3% dla mężczyzn.

Organizacja zapewnia znaczące możliwości zatrudnienia dla kobiet, które stanowią większość kadry, co wpisuje się w realizację celów równościowych.

Rotacja według wieku (liczba odejść) na przestrzeni lat 2023-2024 :

- ▲ o 13 osób w przedziale wiekowym poniżej 30 lat;
- ▲ o 32 osoby w przedziale 20-50 lat;
- ▲ o 50 osób dla grupy po 50 roku życia – największy wpływ liczbowy.

Organizacja zwiększa udział pracowników 50+, wspierając inkluzywność wiekową i aktywizację tej grupy na rynku pracy, co przekłada się na możliwość poprawy sytuacji materialnej jej przedstawicieli.

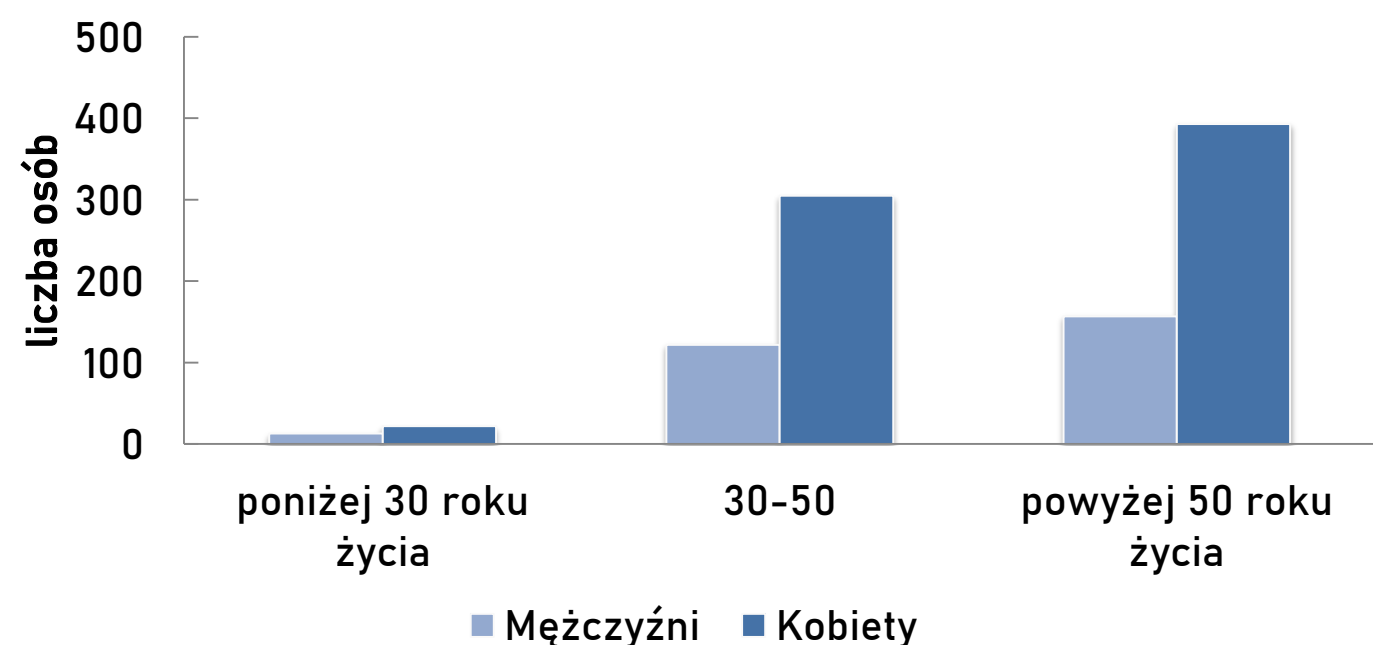




Struktura zatrudnienia

Zmiany struktury wiekowej i płci

Ogólna struktura wiekowa w 2023 roku



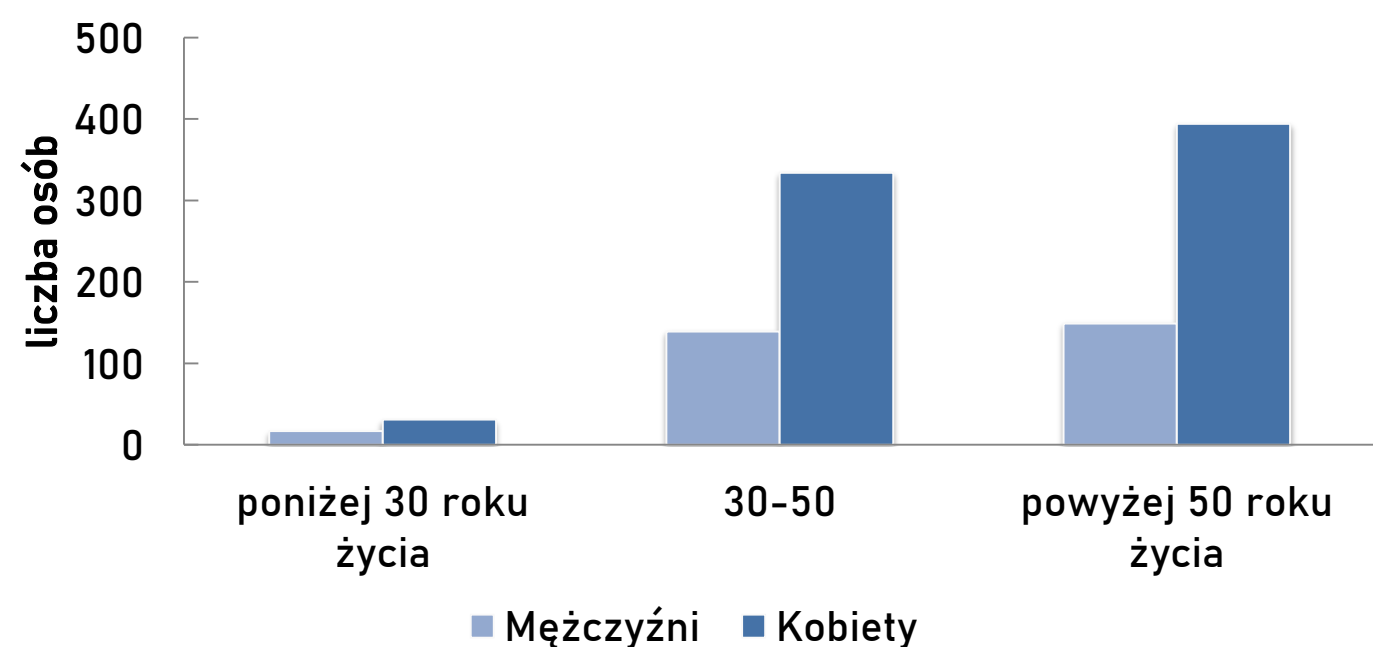
Organizacja odnotowała istotny wzrost zatrudnienia (o 15,5% rok do roku), co potwierdza jej rozwój operacyjny oraz rosnące zapotrzebowanie na świadczone usługi utrzymania czystości.

Struktura zatrudnienia charakteryzuje się:

- wysokim udziałem kobiet
- stabilną reprezentacją pracowników w wieku 30–50 lat
- rosnącym udziałem pracowników powyżej 50 roku życia, co wspiera inkluzję wiekową

W analizowanym okresie odnotowano również wzrost rotacji pracowników. Zjawisko to wystąpiło równolegle z intensywnym wzrostem zatrudnienia i zostało zidentyfikowane jako kluczowy obszar doskonalenia.

Ogólna struktura wiekowa w 2024 roku



Organizacja podejmuje działania ukierunkowane na:

- zwiększenie stabilności zatrudnienia
- poprawę retencji pracowników
- dalsze wzmacnianie różnorodności i inkluzyjności.

Podejście to wpisuje się w długoterminowy cel budowania zrównoważonego i odpornego modelu zatrudnienia opierającego się trendom zatrudnienia, dopasowanemu do lokalnej specyfiki rynków pracy i angażującemu pracowników w długoletnie i obustronne korzystne relacje z Amlux.

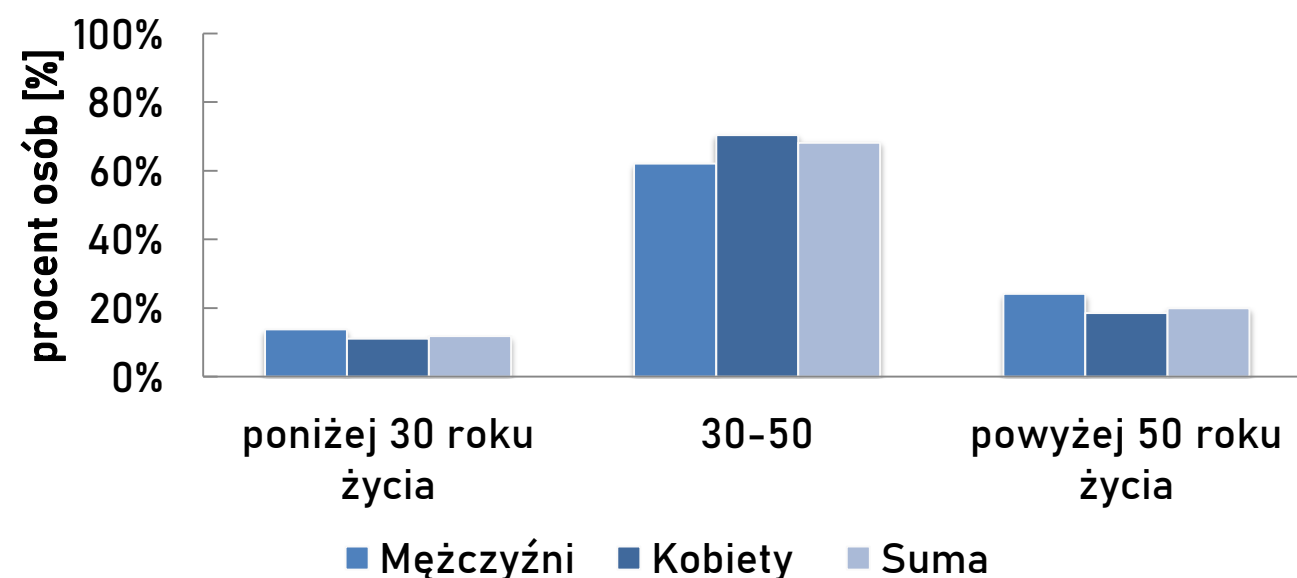




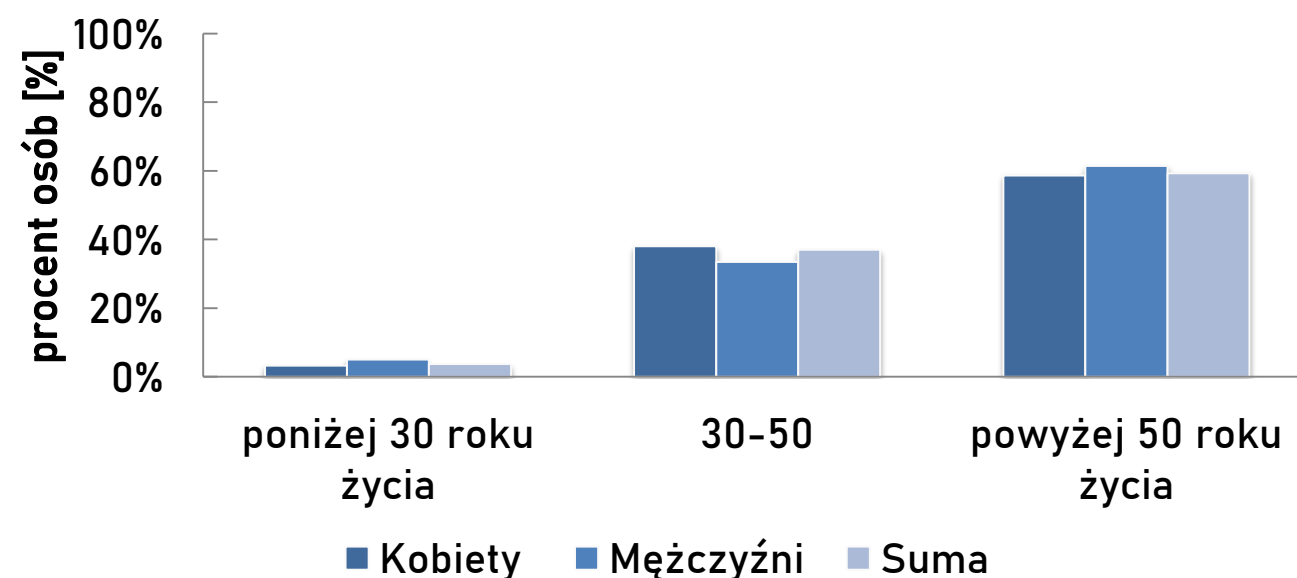
Struktura zatrudnienia

Zmiany struktury wiekowej i płci

Struktura kadry wsparcia operacyjnego



Struktura kadry pracowników fizycznych



Przekrój firmy w 2024 roku

W ujętych statystykach pogrupowano pracowników na 4 odrębne człony firmy, tzn. pracowników:

- **wsparcia operacyjnego** – nie pracują na obiektach klientów, to działy administracyjne i dział handlowy
- **pracownicy fizyczni** – bezpośrednio świadczący usługę na obiektach klientów
- **nadzoru** – odpowiedzialni za nadzór nad pracownikami i jakością usługi na obiektach
- **kadry zarządzającej** – odpowiedzialni za nadzór poszczególnych komórek organizacyjnych firmy, należą do nich kierownicy i dyrektorzy pionu centralnego.

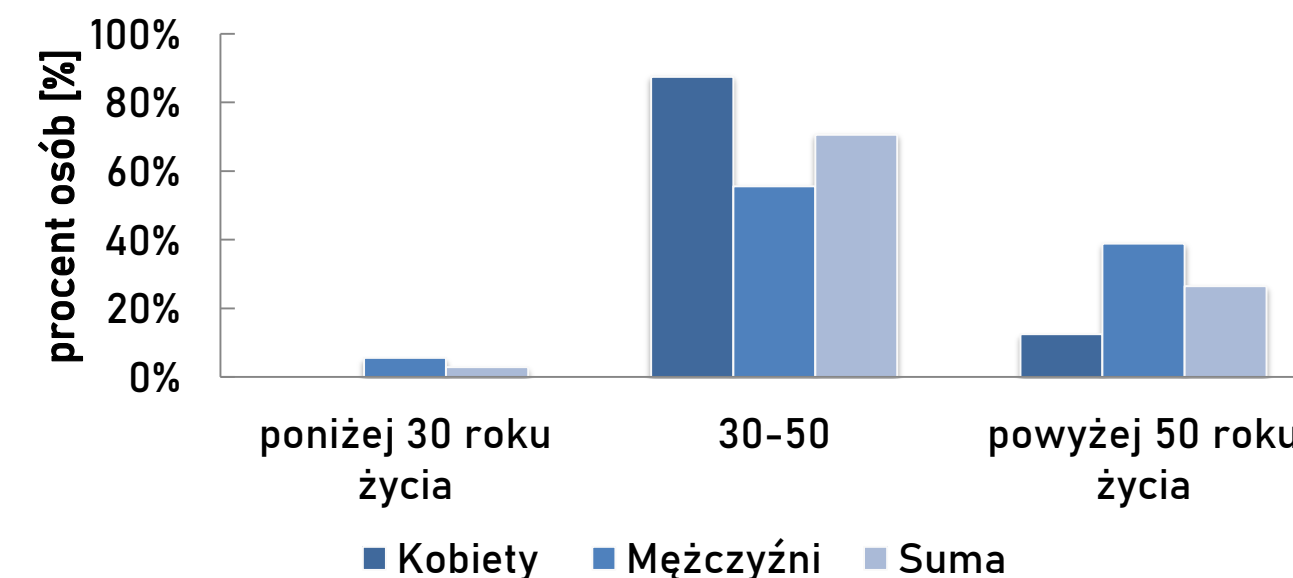
Pracownicy przyporządkowani są tylko do jednej z powyższych grup.

Struktura wiekowa zatrudnienia w organizacji wskazuje na wyraźną dominację pracowników w przedziale **30-50 lat**, którzy stanowią kluczową część kadry we wszystkich obszarach działalności. Jednocześnie zauważalny jest istotny udział osób **powyżej 50 roku życia**, szczególnie wśród kadry zarządzającej oraz nadzorczej, co odzwierciedla znaczenie doświadczenia zawodowego w procesach decyzyjnych i zarządczych.

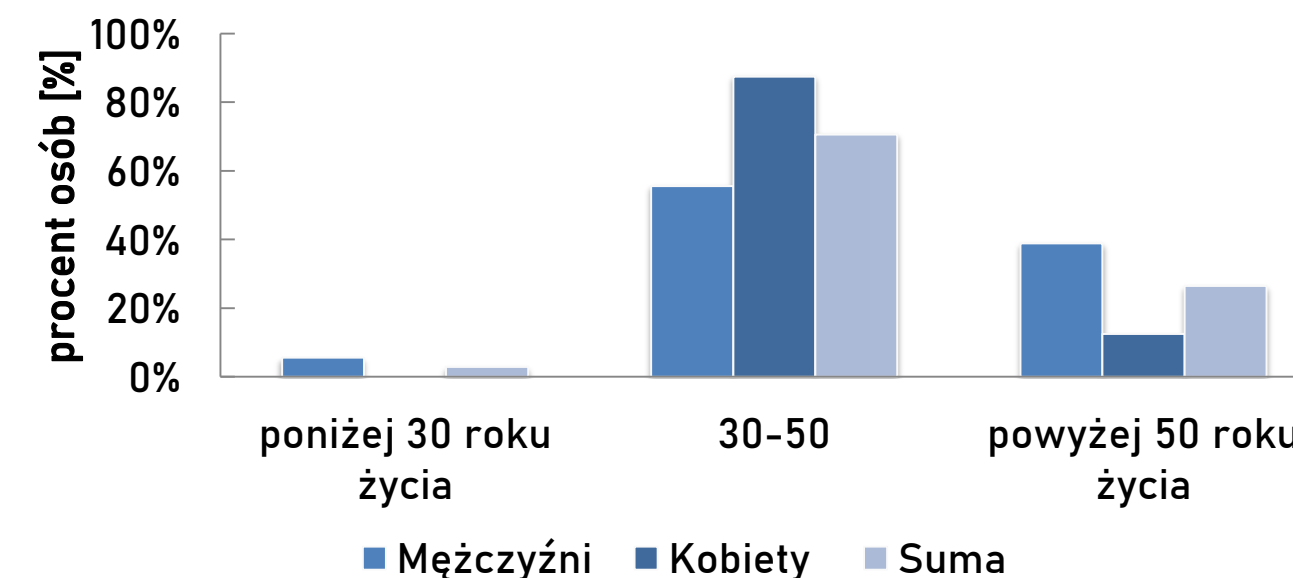
W obszarze pracowników fizycznych przeważają osoby starsze, natomiast udział pracowników **poniżej 30 roku życia** pozostaje ograniczony we wszystkich analizowanych grupach.

Obecna struktura wiekowa wskazuje na potrzebę dalszego wzmocnienia działań w zakresie różnorodności wiekowej (**age diversity**), w szczególności poprzez tworzenie warunków sprzyjających pozyskiwaniu i rozwojowi młodszych pracowników, przy jednoczesnym utrzymaniu, a także wykorzystaniu pełnego potencjału doświadczonej kadry.

Struktura kadry zarządzającej



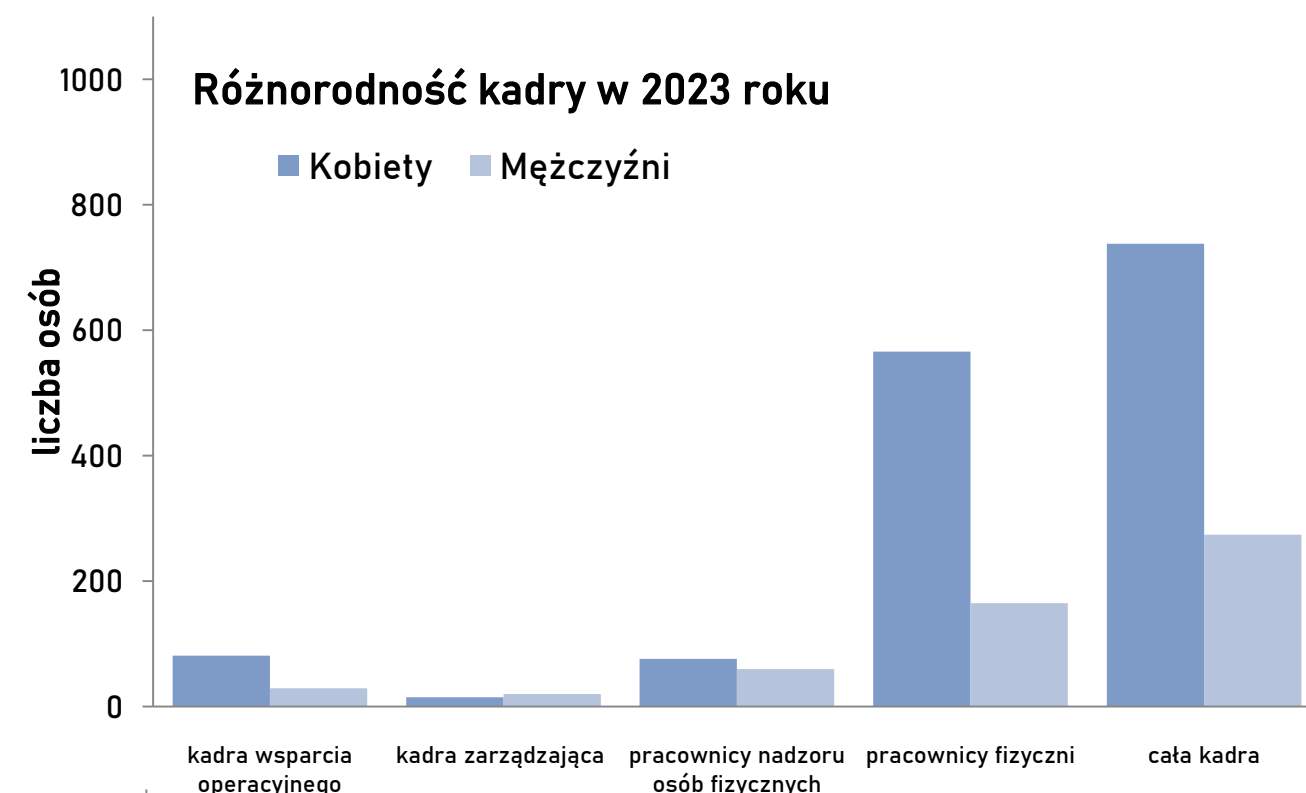
Struktura kadry nadzoru





Struktura zatrudnienia

Zmiany struktury wiekowej i płci

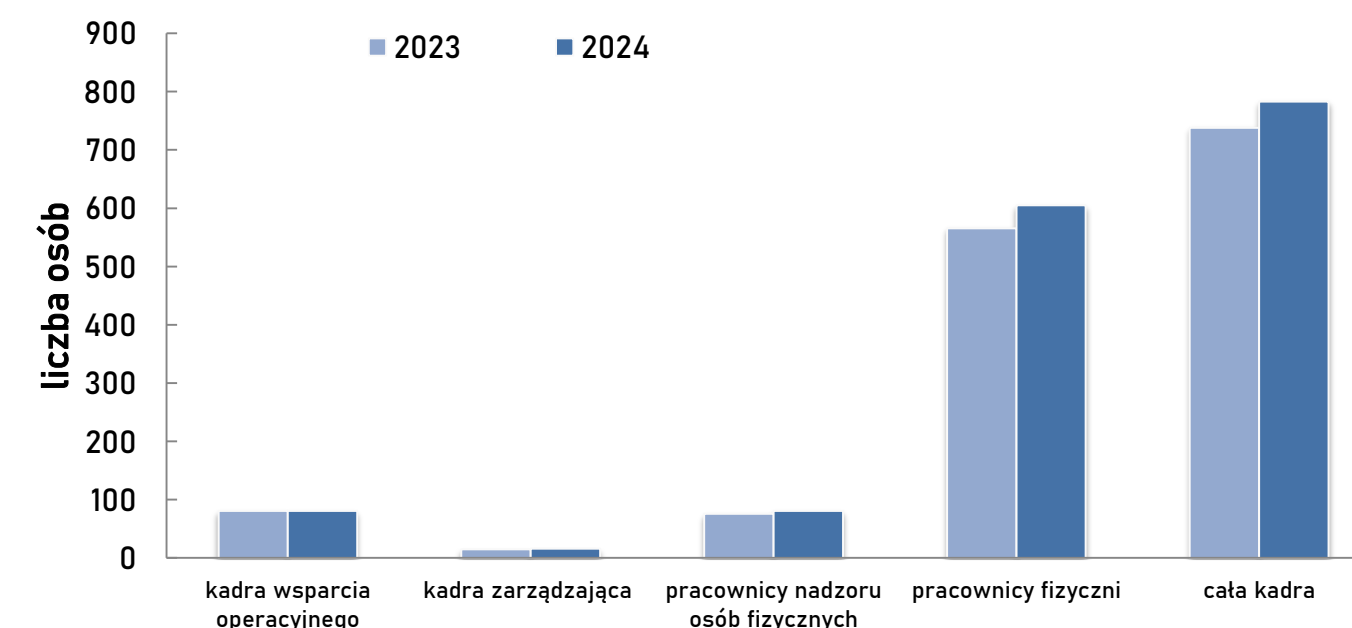


Przekrój różnorodności płciowej kadry firmy w latach 2023-2024 roku

W 2024 roku struktura zatrudnienia organizacji charakteryzowała się wyraźną przewagą kobiet we wszystkich analizowanych grupach pracowników. Najliczniejszą kategorię stanowili pracownicy fizyczni, gdzie kobiety stanowiły zdecydowaną większość (605 kobiet wobec 179 mężczyzn). Ta tendencja była widoczna w całkowitej liczbie zatrudnionych – 758 kobiet wobec 304 mężczyzn. W obszarze kadry wsparcia operacyjnego utrzymała się stabilna struktura zatrudnienia (81 kobiet i 29 mężczyzn), natomiast w kadrze zarządzającej odnotowano relatywnie bardziej zrównoważony udział płci (16 kobiet i 20 mężczyzn). W grupie pracowników nadzoru osób fizycznych kobiety również przeważały (81 kobiet wobec 53 mężczyzn). Porównanie danych rok do roku wskazuje na stopniowy wzrost zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet. W 2023 roku liczba kobiet wynosiła 717, natomiast w 2024 roku wzrosła do 758. Największy przyrost odnotowano w grupie pracowników fizycznych (wzrost z 566 do 605 osób) oraz wśród pracowników nadzoru (z 76 do 81 osób). Wzrost liczby kobiet odnotowano również w kadrze zarządzającej. W przypadku mężczyzn zmiany miały charakter umiarkowany. Całkowita liczba zatrudnionych mężczyzn wzrosła nieznacznie (z 292 do 304), przy czym największy wzrost dotyczył pracowników fizycznych (z 165 do 179). Jednocześnie odnotowano spadek liczby mężczyzn w grupie nadzoru osób fizycznych (z 60 do 53), co może wskazywać na zmiany organizacyjne lub rotacyjne w tej kategorii stanowisk.

Analiza danych potwierdza utrzymującą się strukturę zatrudnienia typową dla branży usług utrzymania czystości, w której dominującą rolę odgrywają kobiety. Jednocześnie zauważalny jest trend wzrostowy zatrudnienia, przy zachowaniu względnej stabilności udziału płci w poszczególnych grupach pracowników.

Dynamika liczebności żeńskiej kadry 2023-2024



Dynamika liczebności męskiej kadry 2023-2024





i wszystko w porządku...

Struktura zatrudnienia

Umowy z pracownikami i statystyki płac

całkowita liczba pracowników w podziale na rodzaj umowy i płeć	rodzaj umowy	rok	kobiety	mężczyźni
	umowa na czas określony	2023	464	162
		2024	502	160
	umowa na czas nieokreślony	2023	253	130
		2024	256	144

całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć	typ zatrudnienia	rok	kobiety	mężczyźni
	pełny etat	2023	430	240
		2024	434	237
	część etatu	2023	287	52
		2024	324	67

Umowy z pracownikami

Dążymy do budowania kadry kompetentnej, zaangażowanej i doświadczonej. Dbamy o stabilność zatrudnienia i inwestujemy w rozwój naszej kadry, gdyż przynosi to rozwój Organizacji i wpływa na powszechny dobrostan wszystkich pracowników. W spółce nie zawarto układów zbiorowych pracy.

Każdego pracownika Amlux i świadczącego usługi w jego imieniu obligujemy do przestrzegania zasad Kodeksu Etycznego i Regulaminu Pracy. Każdy zobowiązany jest do przestrzegania przepisów prawa, zwłaszcza dotyczących zachowania poufności, RODO, poszanowania własności i przestrzegania zasad BHP. Dodatkowo nasza kadra deklaruje pracę w stanie trzeźwości, czyli nie pod wpływem substancji odurzających takich jak alkohol lub narkotyki oraz zgodę na kontrolę stanu trzeźwości w trakcie lub przed wykonywaniem pracy.

Z ogólnej statystyki wynika, że większość pracowników stanowią kobiety. Jest to zgodne ze specyfiką zatrudnienia w branży utrzymania czystości. Niemniej dokładamy wszelkich starań, aby nie dochodziło do żadnych incydentów związanych z dyskryminacją płci lub z uwagi na jakikolwiek element różnicowania pracowników, który nie jest zależny od wymogów zatrudnienia. Organizacja w celu przeciwdziałania nierówności w zatrudnieniu i ogólnym traktowaniu pracowników wprowadziła Politykę Antydyskryminacyjną.

Zapewniamy benefity i udogodnienia oraz rozwinięty system premiowy, które sprzyjają efektywnemu wykonywaniu obowiązków i stanowią zachętę do wieloletniego zatrudnienia w Amlux lub pracy na rzecz Amlux. Więcej w [tej sekcji](#)

W 2023 roku zatrudnialiśmy 1009 osób w skład których wchodziło 717 kobiet i 292 mężczyzn.
W 2024 roku zatrudnialiśmy 1062 osoby, w skład których wchodziło 758 kobiet i 304 mężczyzn.

W 2023 r. 914 osób niebędących pracownikami Amlux świadczyło pracę na rzecz firmy.
W 2024 r. 1060 osób niebędących pracownikami Amlux świadczyło pracę na rzecz firmy.

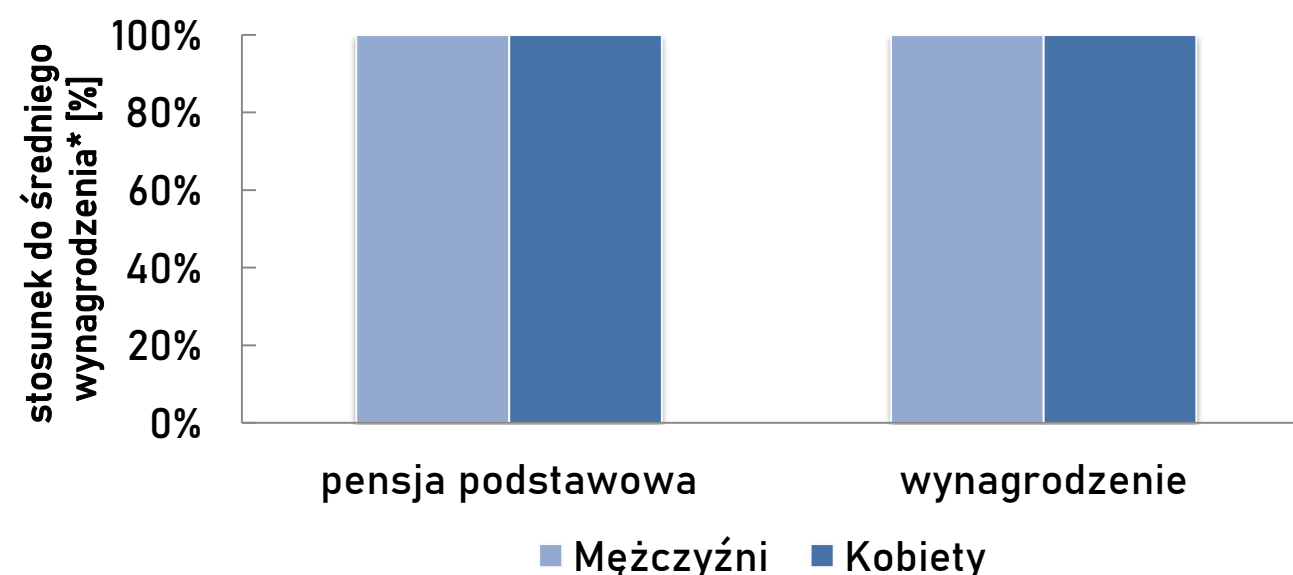




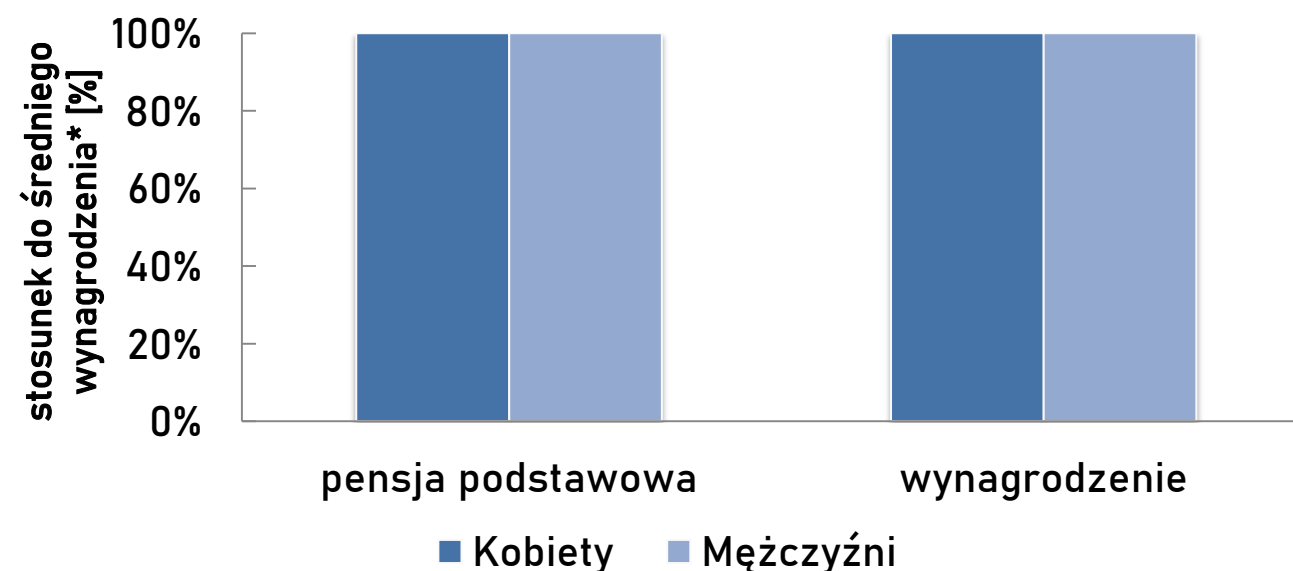
Struktura zatrudnienia

Umowy z pracownikami i statystyki płac

Kadra wsparcia operacyjnego



Pracownicy fizyczni



Przekrój zarobków w strukturze zatrudnienia z podziałem na płeć w 2024 roku

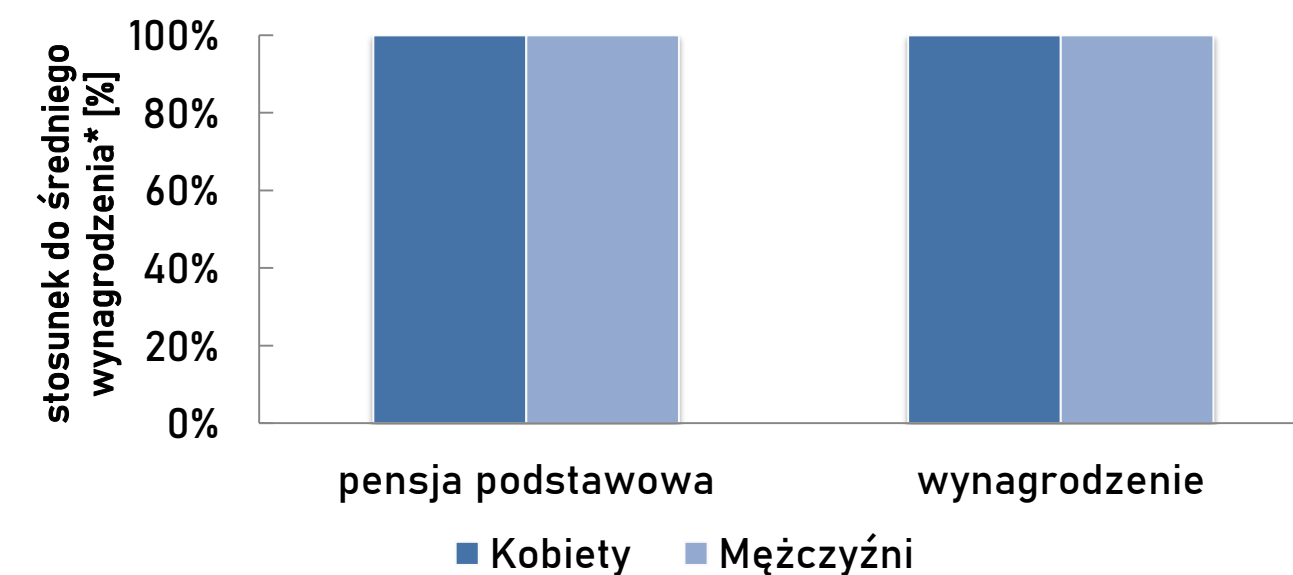
Organizacja przyjęła Regulamin Wynagradzania, który określa zasady dotyczące:

- wynagradzania,
- premiowania i nagradzania,
- wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych;
- świadczeń socjalnych
- odpraw i odszkodowań
- diety i zwrotu kosztów przejazdów, noclegów oraz dojazdów.

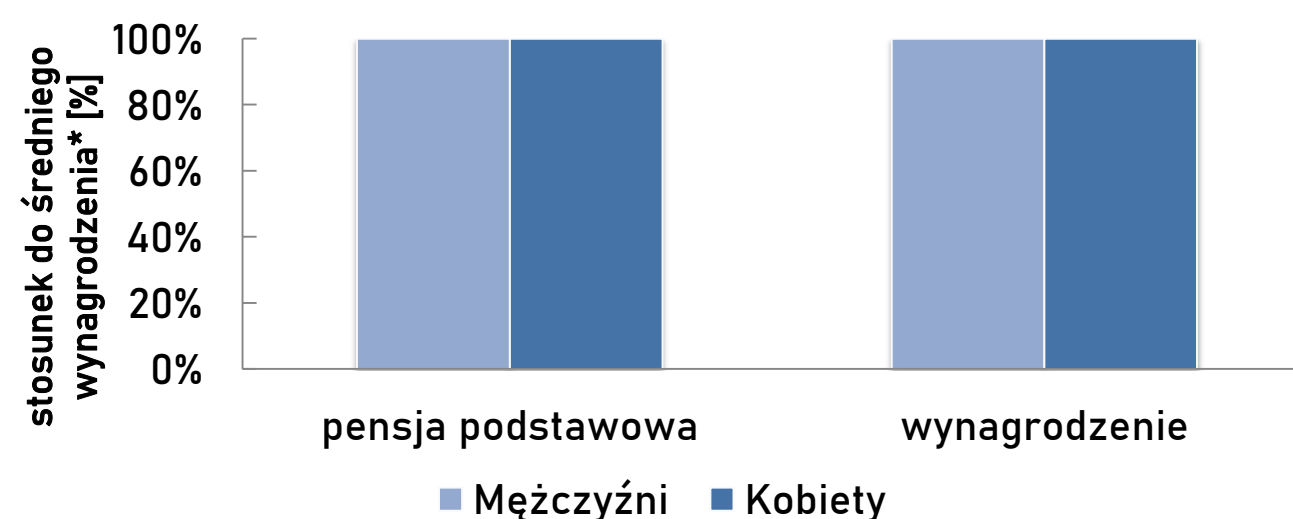
Dokument zapewnia sprawiedliwe i transparentne zasady wynagradzania oraz system motywacyjny dla wszystkich pracowników.

Zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jest dla nas kluczowym zobowiązaniem. Regularnie analizujemy strukturę płac, aby identyfikować i eliminować ewentualne różnice. Oferujemy wynagrodzenia rynkowe, które są konkurencyjne i stanowią odzwierciedlenie kompetencji, doświadczenia oraz zaangażowanie każdego pracownika. W żadnej kategorii nie stwierdzono istotnej luki płacowej (poziomu powyżej 5%), co wynika z konsekwentnego zastosowania jednolitych, obiektywnych kryteriów wynagradzania, niezależnych od płci, takich jak zakres odpowiedzialności, poziom wymaganych kwalifikacji, doświadczenie oraz efekty pracy. W analizowanych grupach stanowisk nie zidentyfikowano istotnych różnic wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Wynik ten jest efektem zrównoważonego systemu wynagradzania, zgodnego z ogólną polityką firmy, zakładającą równość wynagrodzeń za równą pracę lub pracę o tej samej wartości.

Kadra zarządzająca



Kadra nadzoru osób fizycznych



*Wskaźnik przedstawia relację średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn do średniego wynagrodzenia w danej grupie stanowisk, przy czym wartość 100% oznacza brak różnic wynagrodzeń/pensji podstawowej (analiza oparta jest na średnich wynagrodzeniach brutto)

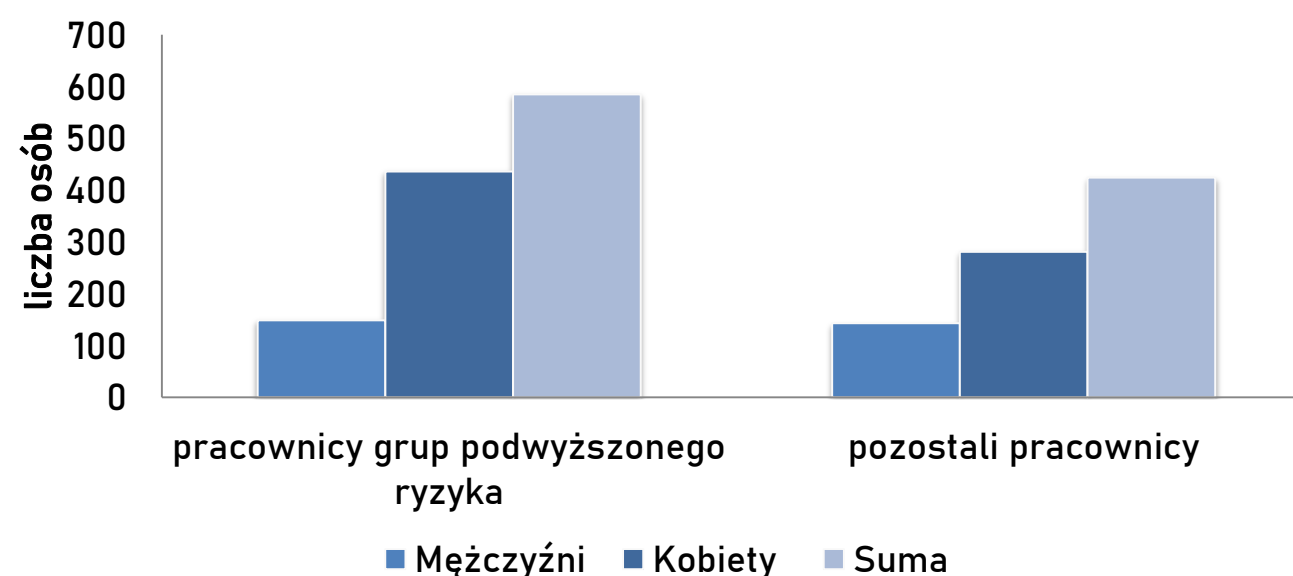




Struktura zatrudnienia

Grupy podwyższonego ryzyka

Struktura płci



Przekrój grup podwyższonego ryzyka w strukturze zatrudnienia w 2024 roku

Organizacja zdefiniowała w swej strukturze zatrudnienia grupy podwyższonego ryzyka, które jako osoby, które ze względu na swoją sytuację zatrudnienia, status społeczny lub cechy indywidualne mogą być bardziej narażone na naruszenia praw pracowniczych lub nierówne traktowanie.

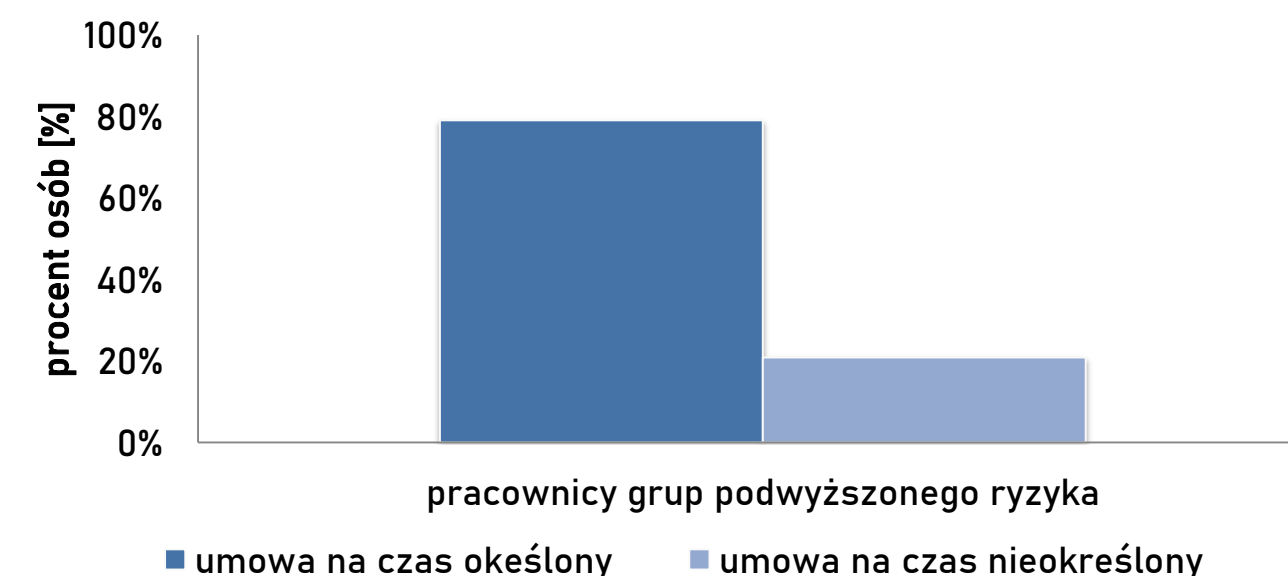
Należą do nich:

- pracownicy migracyjni (obywatele innego kraju)
- osoby na umowach cywilnoprawnych
- pracownicy o niskich kwalifikacjach
- osoby z niepełnosprawnościami

W kontekście działalności Organizacji, grupy podwyższonego ryzyka stanowią istotną część zatrudnienia, co zwiększa znaczenie zarządzania ryzykiem społecznym i zapewnienia zgodności z zasadami równego traktowania.

Spółka prowadzi działalność w branży usług utrzymania czystości, w której istotną część zatrudnienia stanowią pracownicy wykonujący prace fizyczne, w tym pracownicy migracyjni oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. W związku z tym dane dotyczące zatrudnienia i warunków pracy prezentowane są na poziomie całej organizacji.

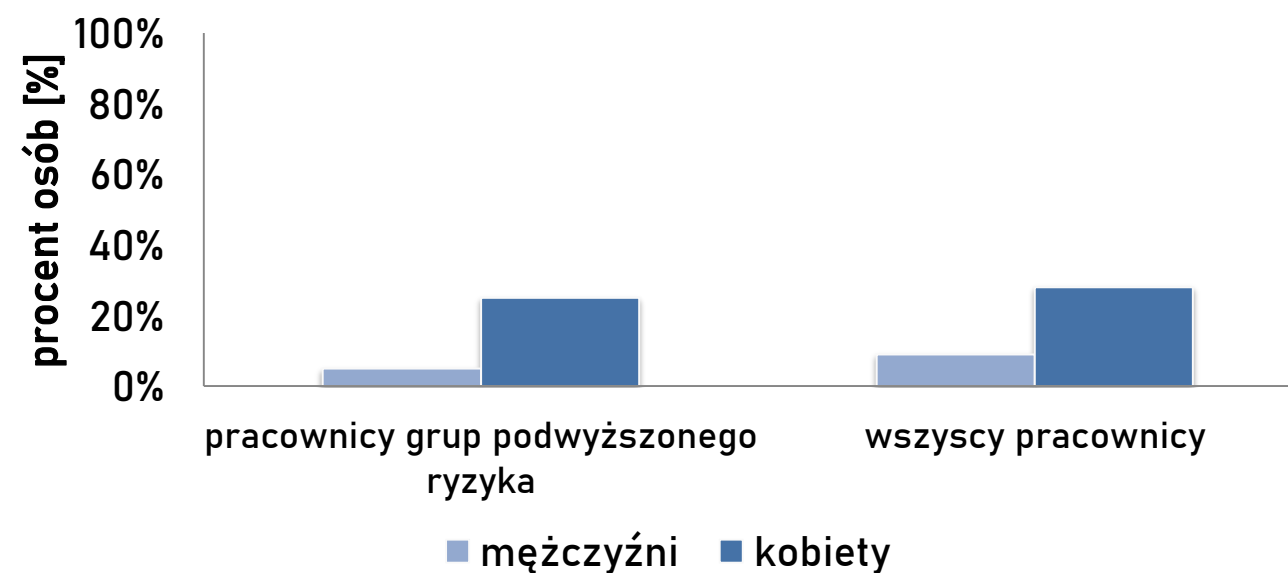
Forma zatrudnienia



Wynagrodzenie



Rotacja





i wszystko w porządku...

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Przeciwdziałanie wypadkom i chorobom zawodowym

Przeciwdziałanie wypadkom

W ramach wieloletniego doświadczenia i funkcjonującego certyfikowanego Systemu Zarządzania zgodnego z normą PN-ISO 45001:2018, wdrożyliśmy szereg procedur, instrukcji i objaśnień zapewniających mechanizmy kontroli BHP we wszystkich miejscach, gdzie znajdują się nasi pracownicy, tj. zarówno w biurach firmy, na terenie klientów i w trakcie przemieszczania się pomiędzy lokalizacjami.

Każdy nowozatrudniony pracownik odbywa przed podjęciem pracy szkolenie BHP i jest zapoznawany z ryzykiem w ramach pracy na danym stanowisku. Działanie to ma przygotować personel do sprawnego reagowania i przeciwdziałania skutkom zagrożeń w trakcie pracy. Zdobyta wiedza weryfikowana jest testem kwalifikacyjnym, a samo szkolenie powtarzane jest cyklicznie w zależności od charakteru i stanowiska pracy. Dodatkowo swój system nadzoru i kontroli BHP staramy się indywidualnie synergizować z już istniejącym systemem u klientów. W ramach przygotowania do uruchomienia usługi podejmowany jest wspólny wysiłek z klientem aby zmapować ryzyko świadczonej usługi. Wyznaczany jest też wspólnie sposób nadzoru, aby zapewnić bezpieczeństwo zarówno personelu sprzątającego, jak i osób na terenie należącym do kontrahenta.

Środki ochrony indywidualnej (ŚOI)

Z uwagi na korzystanie ze środków chemicznych w ramach usługi oraz styczność z materiałem brudnym różnego pochodzenia na czyszczonych powierzchniach, powstaje ryzyko uszkodzeń ciała lub choroby. Istotnym elementem usługi jest więc bezpłatne wyposażenie personelu w odpowiednie środki ochrony indywidualnej. Podstawowymi i najpowszechniej stosowanymi ŚOI są ubrania i obuwie ochronne, rękawiczki, kask i okulary ochronne/przyłbice, maski, a także nauszniki, natomiast rozszerzenie i wybór ŚOI każdorazowo jest związany z uwarunkowaniami pracy na terenie obiektu klienta.

Statystyki wypadków

rok	liczba	częstotliwość wypadków (liczba wypadków/liczba pracujących) niezdolnością do pracy/liczba	ciężkość wypadków (liczba dni spowodowanych wypadków)
2023	8	7,93	41,875
2024	15	14,09	56,46

wskaźnik umieralności dla obu lat wyniósł 0

Znaczący wzrost częstości wypadków w 2024 roku wynikał ze zwiększenia zatrudnienia oraz rozszerzenia nadzoru służby BHP. Dodatkowo podniesienie świadomości pracowników w zakresie procedur bezpieczeństwa przełożyło się na pełniejszą identyfikację i zgłaszanie zdarzeń.

Wypadki i choroby zawodowe

Zakresy obowiązków każdego z naszych pracowników są dostosowane do specyfiki ich pracy tak, aby obowiązki były równomiernie rozłożone w czasie, a ich wykonanie nie stanowiło ryzyka dla zdrowia. Niemniej jednak praca w obszarze usług utrzymania czystości może wiązać się z często długotrwałym narażeniem na:

- czynniki chemiczne – koncentraty środków chemicznych, aerozole i opary;
- czynniki biologiczne (np. bakterie i wirusy, grzyby, materiał biologiczny) i alergen (kurz, sierść, pyłki, składniki preparatów czyszczących);
- czynniki fizyczne i mechaniczne – np. hałas, wibracje, oświetlenie, śliskie powierzchnie, mikroklimat obiektu, rozgrzane urządzenia, gorąca woda, pyły;
- czynniki ergonomiczne – praca w niekomfortowej pozycji, obciążeniu ciała, powtarzalność ruchu
- czynniki psychospołeczne – praca zmianowa i nocna, presja czasu.

Dokładamy wszelkich starań, aby zmniejszać negatywny wpływ tych czynników poprzez odpowiednią ergonomię, sprzęt, organizację pracy i szkolenia uświadamiające.





Benefity i system motywacyjny

Skuteczny system wsparcia i premiowania pracowników

Jako świadomy pracodawca dokładamy wszelkich starań, aby każdy nasz pracownik, również ten potencjalny, postrzegał swoje miejsce pracy za atrakcyjne i czuł, że jego praca jest doceniana.

Systemy premiowe są dopasowane do każdego działu i mają na celu zwiększyć efektywność i zaangażowanie pracowników w rozwój firmy. Poza gratyfikacją pieniężną pracownicy mogą liczyć na inne formy docenienia, które są powszechne na rynku pracy i stanowią istotny element preferencji danego pracodawcy przez kandydatów.

Pracownicy mogą skorzystać z:

- pakietu zajęć sportowych
- pakietu ubezpieczenia grupowego (dla siebie i członków swoich rodzin)
- platformy benefitów
- uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych PPK
- refundacji zakupu okularów korekcyjnych
- bezpłatnych szkoleń zewnętrznych i doskonalących
- bezpłatnych wyjazdów integracyjnych
- dofinansowania udziału w konferencjach branżowych
- możliwości szybkiego rozwoju kariery wewnątrzorganizacyjnej
- nagród uznaniowych za szczególne osiągnięcia (np. bony pieniężne, bilety do kina, warsztaty kreatywne i inne)
- dopłat dojazdów do pracy oraz korzystania z floty służbowej

Mamy świadomość zmian rynku pracy więc jego dynamika bezpośrednio mobilizuje nas do szukania nowych, bardziej atrakcyjnych dla naszego personelu rozwiązań.

Wspieramy pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności umożliwiając im:

- zwrot za leki, materiały diagnostyczno-medyczne
- zwrot za dojazdy do pracy
- dofinansowanie do pobytów w placówkach rehabilitacyjno-leczniczych, sanatoriach, szpitalach
- zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego
- kolonie, obozy oraz turnusy rehabilitacyjne dla niepełnosprawnych dzieci pracowników
- opłacenie tłumacza języka migowego
- przewóz osób niepełnosprawnych na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne;
- opłacenie składki na indywidualne ubezpieczenie osób niepełnosprawnych;
- odpłatność za podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne





Szkolenia, rozwój i doskonalenie kadry

Zwiększanie kompetencji na każdym szczeblu kariery

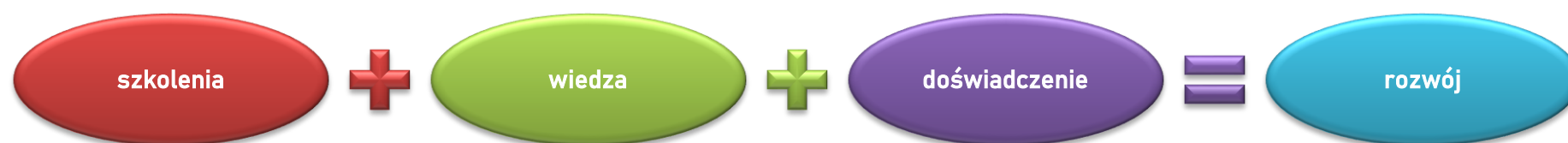
Szkolenia

Amlux konsekwentnie inwestuje w podnoszenie kwalifikacji zespołu, wspierając zarówno rozwój kompetencji zawodowych, jak i umiejętności interpersonalnych oraz świadomości w zakresie bezpieczeństwa, jakości usług i odpowiedzialności społecznej. Podejmowane działania mają na celu budowanie stabilnego, zaangażowanego zespołu pracowników przygotowanego na zmieniające się wymagania rynku. Organizacja realizuje politykę równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego. Programy szkoleniowe są dostosowywane do charakteru stanowisk, zakresu odpowiedzialności oraz indywidualnych potrzeb pracowników. Szkolenia obejmują zarówno osoby nowozatrudnione, jak i pracowników z wieloletnim doświadczeniem, kadrę operacyjną oraz zarządzającą.

W 2024 roku realizowano szkolenia w następujących obszarach:

- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- standardy jakości i procedury operacyjne,
- obsługa klienta i komunikacja interpersonalna,
- przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi,
- ochrona danych i bezpieczeństwo informacji,
- efektywne zarządzanie zespołem,
- znajomości wyposażenia, maszyn i artykułów higienicznych;
- działania środowiskowe i odpowiedzialność ESG.

Współczynnik przeszkolenia zespołu wynosił w 2024 roku 8,5 godzin szkoleniowych na pracownika dla obecnych i 16,6 godzin szkoleniowych na pracownika dla nowych pracowników.



Rozwój i doskonalenie kadry

Proces wdrożenia nowych pracowników obejmował szkolenia stanowiskowe oraz instruktaże dotyczące standardów jakości, bezpieczeństwa pracy i zasad etycznych obowiązujących w organizacji. Dzięki temu możliwe jest zapewnienie spójnego poziomu świadczonych usług oraz ograniczenie ryzyka operacyjnego.

Organizacja wspiera kulturę ciągłego doskonalenia poprzez regularną identyfikację potrzeb szkoleniowych oraz analizę kompetencji zespołów. Kierownicy poszczególnych obszarów monitorują potrzeby rozwojowe pracowników, co umożliwia planowanie działań edukacyjnych odpowiadających aktualnym wyzwaniom biznesowym i oczekiwaniom klientów.

Istotnym elementem działań rozwojowych było również wzmacnianie kompetencji menedżerskich w zakresie zarządzania personelem, komunikacji oraz budowania zaangażowania zespołów. Organizacja promuje kulturę współpracy, wymiany wiedzy i odpowiedzialności za wspólne cele.

W ramach realizowanych działań:

- wszyscy nowozatrudnieni pracownicy zostali objęci szkoleniami wdrożeniowymi,
- regularnie prowadzono obowiązkowe szkolenia BHP,
- realizowano szkolenia przypominające dotyczące standardów jakości usług i zasad etycznych, pracownicy mieli możliwość udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje zawodowe i organizacyjne.

Podejmowane działania wspierają realizację celów związanych z budowaniem bezpiecznego środowiska pracy, zwiększaniem jakości świadczonych usług oraz wzmacnianiem stabilności zatrudnienia. Rozwój kompetencji pracowników stanowi również element ograniczania ryzyk operacyjnych i wspiera długoterminową odporność Organizacji.





Zaangażowanie społeczne

Działania charytatywne i obecność w lokalnych społecznościach

Wsparcie charytatywne

Firma aktywnie angażuje się w działania wspierające lokalne społeczności oraz inicjatywy o charakterze społecznym i charytatywnym. Wierzymy, że odpowiedzialny biznes to nie tylko wysoka jakość świadczonych usług, ale również realny wkład w poprawę jakości życia osób potrzebujących oraz budowanie relacji opartych na solidarności i wzajemnym wsparciu.

Od 2024 roku firma uczestniczy w ogólnopolskiej inicjatywie charytatywnej Szlachetna Paczka. W ramach programu pracownicy oraz kierownictwo angażują się we wspólne przygotowywanie pomocy dla wybranych rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. W biurach regionalnych organizowane są zbiórki rzeczowe, w których pracownicy przekazują z własnej woli najpotrzebniejsze artykuły, takie jak żywność, środki czystości, odzież czy wyposażenie gospodarstwa domowego. Ponadto wsparcie finansowe Zarządu przeznaczane jest na zapewnienie najdroższych potrzeb wskazanych przez wolontariuszy jako kluczowe dla poprawy sytuacji danej rodziny, np. mebli lub sprzętu AGD.. Udział w inicjatywie stanowi element budowania kultury organizacyjnej opartej na empatii, współpracy i odpowiedzialności społecznej. Zaangażowanie pracowników w działania dobroczynne wzmacnia integrację zespołu oraz zwiększa świadomość społeczną w organizacji. Firma kontynuuje swój udział w tej akcji przy tegorocznej edycji i tradycja ta z pewnością zostanie podtrzymana.

Bierzemy też udział w innych akcjach charytatywnych oraz rozwijamy współpracę z lokalnymi organizacjami i inicjatywami społecznym.

Firma współpracuje również z fundacjami oraz organizacjami społecznymi wspierającymi integrację osób z niepełnosprawnościami oraz aktywizację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Działania te obejmują m.in. tworzenie przyjaznego środowiska pracy, wspieranie powrotu do aktywności zawodowej osób starszych oraz umożliwianie zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego osobom rozpoczynającym swoją karierę.



Współpraca z partnerami społecznymi pozwala firmie promować równość szans, różnorodność oraz odpowiedzialne podejście do zatrudnienia.

Dążymy do budowania inkluzywnego miejsca pracy, w którym kompetencje, zaangażowanie i chęć rozwoju są ważniejsze niż bariery społeczne czy ograniczenia wynikające z sytuacji życiowej.



Środowisko naturalne





i wszystko w porządku...

Gospodarowanie energią, wodami i materiałami

Wpływ środowiskowy działalności operacyjnej

Zużycie energii i wody w działalności biur Amlux

			rok		jednostka
			2023	2024	
zużycie	woda		1448	1585,49	[m ³] megalitry
	energia elektryczna	całkowite	167,828	267,2223	[MWh] megawatogodziny
		pochodząca z OZE*	0	0	
		nie pochodząca z OZE*	167,828	267,2223	
	energia ciepła		0	0	[MWh] megawatogodziny
	nie pochodzącej z OZE*		0	0	

*OZE - odnawialnych źródeł energii.
Organizacja w kolejnych latach planuje zwiększenie energii pochodzącej z OZE

Dodatkowo praktyki oszczędności są upowszechniane wśród pracowników każdego szczebla Organizacji, aby zachęcić do wcielania ich w życie również w swoich codziennych nawykach związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego.

Znaczenie środowiska naturalnego

Dbłość o środowisko naturalne stanowi istotny element odpowiedzialnego prowadzenia działalności w branży usług utrzymania czystości, której specyfika wiąże się bezpośrednio z wykorzystaniem zasobów takich jak woda, energia oraz środki chemiczne. Organizacja jest świadoma zakresu i obszaru swojego wpływu środowiskowego i podejmuje działania, aby go zminimalizować poprzez optymalizację procesów operacyjnych, racjonalne gospodarowanie zasobami oraz wdrażanie rozwiązań proekologicznych.

Szereg procesów włączonych w wewnątrzorganizacyjne procedury ma pozwolić naszym pracownikom realizować swoją pracę świadomie, w sposób bezpieczny dla środowiska naturalnego, a także minimalizujący marnotrawstwo.

W ramach podejmowanej współpracy z naszymi partnerami biznesowymi podejmujemy starania w celu podnoszenia świadomości osób korzystających ze sprzętanych obiektów. Udostępniane materiały informacyjne, a także szkolenia, które prowadzimy wskazują proste i niskobudżetowe metody na ograniczenie marnotrawstwa.

Masa i rodzaj wytworzonych odpadów

		rok		jednostka
		2023	2024	
odpady				
kod i rodzaj odpadu	15 01 01 Opakowania z papieru i tektury	0	2,84	[Mg] megagramy
	15 01 02 Opakowania z tworzyw sztucznych	8,12	5,58	
	15 01 06 Zmieszane odpady opakowaniowe	0	209,37	
	16 01 03 Zużyte opony	9,08	4,5	
	16 06 01* Baterie i akumulatory ołowiowe (*odpad niebezpieczny)	1	0,7	
	17 01 01 Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	5,34	40,52	
	17 01 07 Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż 17 01 06	1,04	0	
	17 09 04 Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż 17 09 01-03	9,7	30,54	
SUMA		34,68	294,05	



Gospodarowanie energią, wodami i materiałami

Planowanie środowiskowe usługi

Organizacja prowadzi działania mające na celu efektywne zarządzanie zasobami wykorzystywanymi w codziennej realizacji usług utrzymania czystości.

W obszarze energii szczególną uwagę zwracamy na indywidualny dobór oraz odpowiednią eksploatację sprzętu, aby wykorzystywać jego efektywność energetyczną (dla np. odkurzaczy, maszyn czyszczących). Stosowane są tryby pracy energooszczędnej, a po skończonej pracy (o ile to możliwe) urządzenia są odłączane od zasilania.

Dodatkowo harmonogramy pracy dla pracowników są optymalizowane, aby ograniczyć zużycie energii – np. poprzez pracę w naturalnym oświetleniu słonecznym wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.

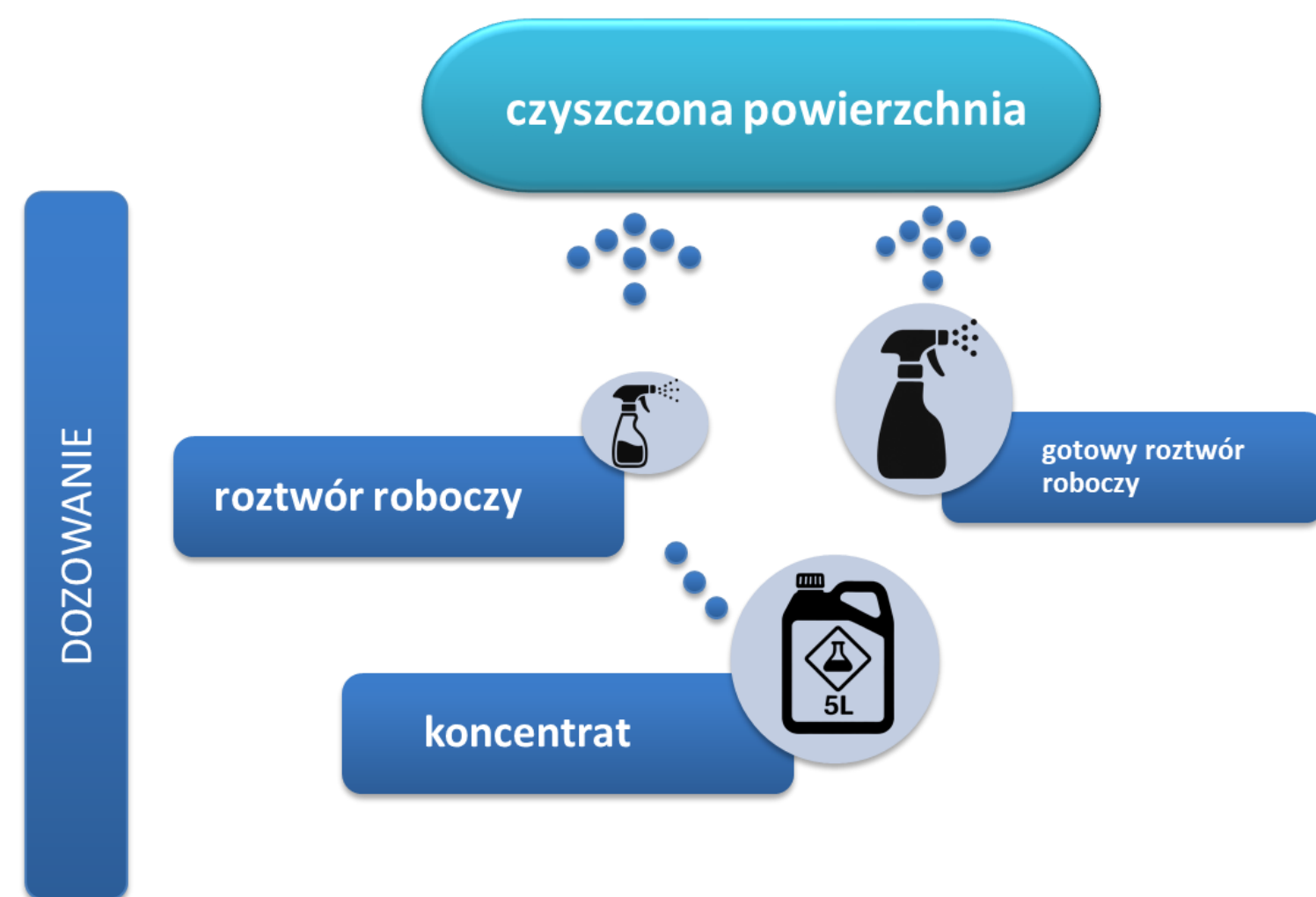
Organizacja dąży do ograniczania zużycia wody dzięki odpowiednim metodom dozowania środków chemicznych, ich poprawnemu rozcieńczaniu, precyzyjnemu użyciu wody i ograniczeniu jej marnotrawstwa. Stosowane są też metody minimalizujące powstawanie zbędnych ilości lub szkodliwych ścieków, takie jak:

- biodegradowalne preparaty (również worki na śmieci),
- czyszczenie mechaniczne z minimalną ilością środków chemicznych lub wody (np. pady diamentowe, melaminowe),
- odpowiednia temperatura roztworu (ma kluczowe znaczenie dla mocy działania detergentów)
- poprawne dozowanie (nieodpowiednie stężenie powoduje nieefektywne sprzątanie powierzchni lub tworzy na niej osad)
- korzystanie z wody ozonowanej i technik pracy parą wodną (pozwala dodatkowo dezynfekować powierzchnie).

W zakresie materiałów szczególne znaczenie ma odpowiedzialne stosowanie środków chemicznych oraz materiałów eksploatacyjnych. Firma zgodnie z wdrożoną Polityką Zrównoważonych Zakupów preferuje bezpieczne produkty o mniejszym wpływie na środowisko, w tym środki biodegradowalne lub posiadające certyfikaty ekologiczne (takie jak EU Ecolabel). Dodatkowo wdrażane są rozwiązania ograniczające zużycie materiałów jednorazowych oraz zwiększające poziom segregacji i recyklingu odpadów, w tym opakowań po środkach czystości.

Jeśli tylko jest to możliwe stosujemy koncentraty środków chemicznych w opakowaniach zbiorczych, co redukuje masę odpadów opakowaniowych oraz ogranicza częstotliwość dostaw, zmniejszając tym samym ślad węglowy związany z transportem.

Podejmujemy też środki zaradcze przeciwdziałające wyciekom substancji chemicznych w postaci płynu lub par do gleby, wód gruntowych lub powietrza. Regularnie szkolimy nasz personel z właściwych metod postępowania z chemikaliami.



Schemat obrazujący proces dozowania dla gotowych i przygotowywanych preparatów czyszczących





Kontrola emisji gazów cieplarnianych i zanieczyszczenie

Cele redukcji emisji i działania wspierające cel

Usługa sprzątania, a emisje gazów cieplarnianych

Amlux w ramach realizacji usług utrzymania czystości prowadzi działania mające na celu ograniczenie emisji gazów cieplarnianych oraz zanieczyszczeń powietrza wynikających z codziennej działalności operacyjnej. Głównymi emiterami gazów cieplarnianych są samochody służbowe służące do przemieszczania się pracowników i przewozu sprzętu, a także urządzenia stosowane na obiektach, tj. maszyny czyszczące, odkurzacze czy urządzenia elektryczne wykorzystywane podczas wykonywania usług. W celu ograniczania wpływu na środowisko trasy przejazdów są optymalizowane, urządzenia i pojazdy są regularnie serwisowane, a w przypadku konieczności wymiany preferowane są rozwiązania nowoczesne i energooszczędne. Ponadto dokładamy starań w zakresie szkoleń pracowników na temat racjonalnego użytkowania urządzeń i ograniczania zużycia energii elektrycznej podczas realizacji prac. Ze względu na charakter działalności nie prowadzimy magazynowania towarów — niezbędne do realizacji usług środki i materiały są dostarczane bezpośrednio od dostawców na obiekty docelowe klientów. W tym przypadku istotne jest wsparcie lokalnych sieci dostawców w pobliżu docelowego obiektu, które zapewniają szybką realizację zamówień i tym samym zmniejszają ślad węglowy dla transportu.

Emisje z zakresów 1 i 2

Do emisji zakresie 1 GHG zaliczamy emisję gazów cieplarnianych pochodzącą ze spalanych paliw (benzyna, olej napędowy) przez flotę samochodową oraz maszyn (podczas świadczenia usługi).

Do emisji zakresu 2 GHG zaliczamy energię elektryczną zużywaną w biurach regionalnych i siedzibie firmy oraz od 2025 roku również przez samochody elektryczne (zostanie to omówione w kolejnym raporcie).

Emisje z zakresu 3

Emisje z zakresu 3 GHG obejmują emisje powstałe na skutek bezpośredniej działalności usługi na obiektach klientów, związane z łańcuchem dostaw (działalnością dostawców i podwykonawców w zakresie świadczonej przez Amlux usługi). Emisje te są w momencie publikacji raportu (2025 rok) gruntownie analizowane, dane na ich temat zostaną opublikowane w kolejnych raportach.

W zakresie emisji gazów cieplarnianych w momencie publikacji wyznaczono cele redukcji (w tabeli po prawej) dla zakresów 1 i 2 GHG, a dla zakresu 3 GHG* zostaną opublikowane w kolejnym raporcie po szczegółowym zbadaniu emisji w tym obszarze. Postęp w realizacji celów redukcyjnych zostanie ujęty w kolejnych raportach ESG.

Emisje gazów cieplarnianych i cele ich redukcji

			rok		jednostka
			2023	2024	
emisja	gazy cieplarniane	Zakres 1	495,11	133.23	[t CO ₂ e] ton CO ₂ ekwiwalent
		Zakres 2 (location based)	100,64	95,88	
		Zakres 2 (market based)	100,64	95,88	
		Zakres 3	518,01	402	
		Całkowite emisje GHG (z zakresem 3)	113,76	631,11	
			rok		jednostka
			2030	2034	
plan redukcji emisji	GHG	Zakres 1	o 25%	o 30%	[t CO ₂ e] ton CO ₂ ekwiwalent
		Zakres 2 (location based)	o 80%	o 100%	
		Zakres 2 (market based)	o 30%	o 35%	
		Zakres 3	zostaną opublikowane w kolejnym raporcie		
		całkowita emisja Organizacji (wszystkie zakresy)	o 30%	o 35%	

Dane dot. emisji opracowano na bazie GHG Protocol.

Dane celów redukcji dla zakresu 3 zostaną opublikowane w kolejnym raporcie..





Wspieranie bioróżnorodności i działania proekologiczne

Ochrona ekosystemów i gatunków zagrożonych

Praktyki proekologiczne

Jako firma świadcząca kompleksowe usługi sprzątania wnętrz oraz utrzymania terenów zewnętrznych, mamy świadomość, że nasza codzienna działalność operacyjna wchodzi w bezpośrednią interakcję ze środowiskiem naturalnym. Dbając o czystość i estetykę przestrzeni naszych klientów, priorytetowo traktujemy minimalizację negatywnego wpływu na ekosystemy oraz czynną ochronę bioróżnorodności.

Nasze działania opierają się na trzech filarach:

- **odpowiedzialna pielęgnacja zieleni** z poszanowaniem lokalnej fauny i flory.
- **ograniczanie chemizacji** poprzez stosowanie bezpiecznych, certyfikowanych środków czystości
- **zrównoważone zarządzanie zasobami** (woda, paliwa) oraz odpadami.

W 2024 roku zwiększyliśmy udział certyfikowanych środków czystości (posiadających oznakowanie *EU Ecolabel* lub *Nordic Swan*) do 20% ogólnego wolumenu zakupów chemii profesjonalnej (liczba ta rośnie). Dzięki temu ograniczyliśmy wprowadzanie do środowiska substancji trudno biodegradowalnych oraz mikroplastiku.

Optymalizacja zużycia wody i energii

Systemy dozowania: wdrożyliśmy automatyczne systemy dozowania koncentratów chemicznych, co zapobiega stosowaniu zbyt wysokich stężeń i zmniejsza zanieczyszczenie ścieków.

Sprzęt energooszczędny: 100% zakupionych w 2024 roku maszyn czyszczących (automaty szorujące, odkurzacze) spełnia najwyższe normy energooszczędności, a baterie w maszynach akumulatorowych są poddawane pełnemu recyklingowi w przypadku konieczności ich wymiany na nowe.

Rutyna użytkowania pomieszczeń: dla wszystkich pracowników biur firmy jest są udostępnione materiały edukacyjne na temat praktyk oszczędnego korzystania z wody i energii, są też prowadzone szkolenia uświadamiające. Stopniowo w pomieszczeniach rzadziej uczęszczanych lub korytarzach jest montowane oświetlenie z czujnikiem ruchu, co ma nam pozwolić wyeliminować zużycie prądu o co najmniej 30%.

Segregacja odpadów u źródła i edukacja:

Jako podmiot fizycznie obsługujący kosze na śmieci w biurach i obiektach przemysłowych, pełnimy rolę „strażnika segregacji”. Jeśli pracownik zauważy powtarzające się błędy w segregacji popełniane przez użytkowników obiektu (np. plastikowe butelki w kontenerze na papier), raportuje to do przełożonego, który przekazuje informację zwrotną administratorowi budynku. Ponadto, wdrożyliśmy rutynę opróżniania worków zbiorczych tylko wtedy, gdy są one realnie zapełnione, co zmniejszyło zużycie worków foliowych o 5% w skali roku.

Bioróżnorodność

Utrzymanie terenów zielonych i koszenie trawników to obszary, w których nasz wpływ na lokalny ekosystem jest największy. W już istniejące procesy wdrożyliśmy rygorystyczne procedury mające na celu ochronę siedlisk oraz gatunków zagrożonych.

Ochrona ptaków i okresy lęgowe

Prace związane z przycinaniem drzew i żywopłotów planujemy w sposób, który eliminuje ryzyko płoszenia ptaków oraz niszczenia ich gniazd. W okresie lęgowym, trwającym od 1 marca do 15 października, przed przystąpieniem do jakichkolwiek prac arborystycznych lub intensywnego wycinania zarośli, nasi pracownicy przeprowadzają obowiązkowy monitoring obecności gniazd. W przypadku wykrycia czynnych gniazd, prace są wstrzymywane do momentu opuszczenia ich przez młode.

Zrównoważone koszenie i ochrona siedlisk

Tradycyjne, intensywne koszenie trawników negatywnie wpływa na bioróżnorodność, niszcząc bazę pokarmową dla zapylaczy oraz schronienie dla małych ssaków (np. jeży) i płazów. W 2024 roku zmodyfikowaliśmy nasze praktyki, co opisano poniżej.

Wysokość koszenia: podnieśliśmy minimalną wysokość koszenia do 6–8 cm, co zapobiega nadmiernemu wysuszeniu gleby i chroni organizmy glebowe.

Ochrona jeży i małych zwierząt: przed użyciem kosiarek mechanicznych i traktorków pracownicy dokonują wizualnego sprawdzenia terenu (szczególnie wysokich traw i zarośli).

Promocja łąk kwietnych: na wnioski i w porozumieniu z naszymi klientami, na wydzielonych obszarach zastąpiliśmy klasyczne trawniki łąkami kwietnymi, co zredukowało częstotliwość koszenia do 1–2 razy w roku i stworzyło azyle dla owadów.

Inwazyjne gatunki obce (IGO) i gatunki chronione

Nasi pracownicy terenowi zostali przeszkoleni w zakresie rozpoznawania lokalnych gatunków chronionych oraz Inwazyjnych Gatunków Obcych (np. barszcz Sosnowskiego, rdestowiec ostrokończysty). W przypadku wykrycia IGO na terenie klienta podczas prac porządkowych postępujemy zgodnie z wytycznymi Generalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska, zapobiegając ich dalszemu rozprzestrzenianiu się. Wskazane powyżej praktyki stosują pracownicy Amlux i świadczący prace dla Amlux. W specyfiki danego kontraktu wraz z klientem w oparciu o wytyczne ustalane są kwestie istotne dla środowiska. Poza wewnątrzorganizacyjnymi procedurami i instrukcjami korzystamy z opinii i dokumentów takich jak Raport Ekologa, Standardy Certyfikacji Budynkowych (np. BREEAM/LEED). Dbamy o spełnienie aktualnych wymogów prawnych i bezpieczeństwo środowiskowe usługi.



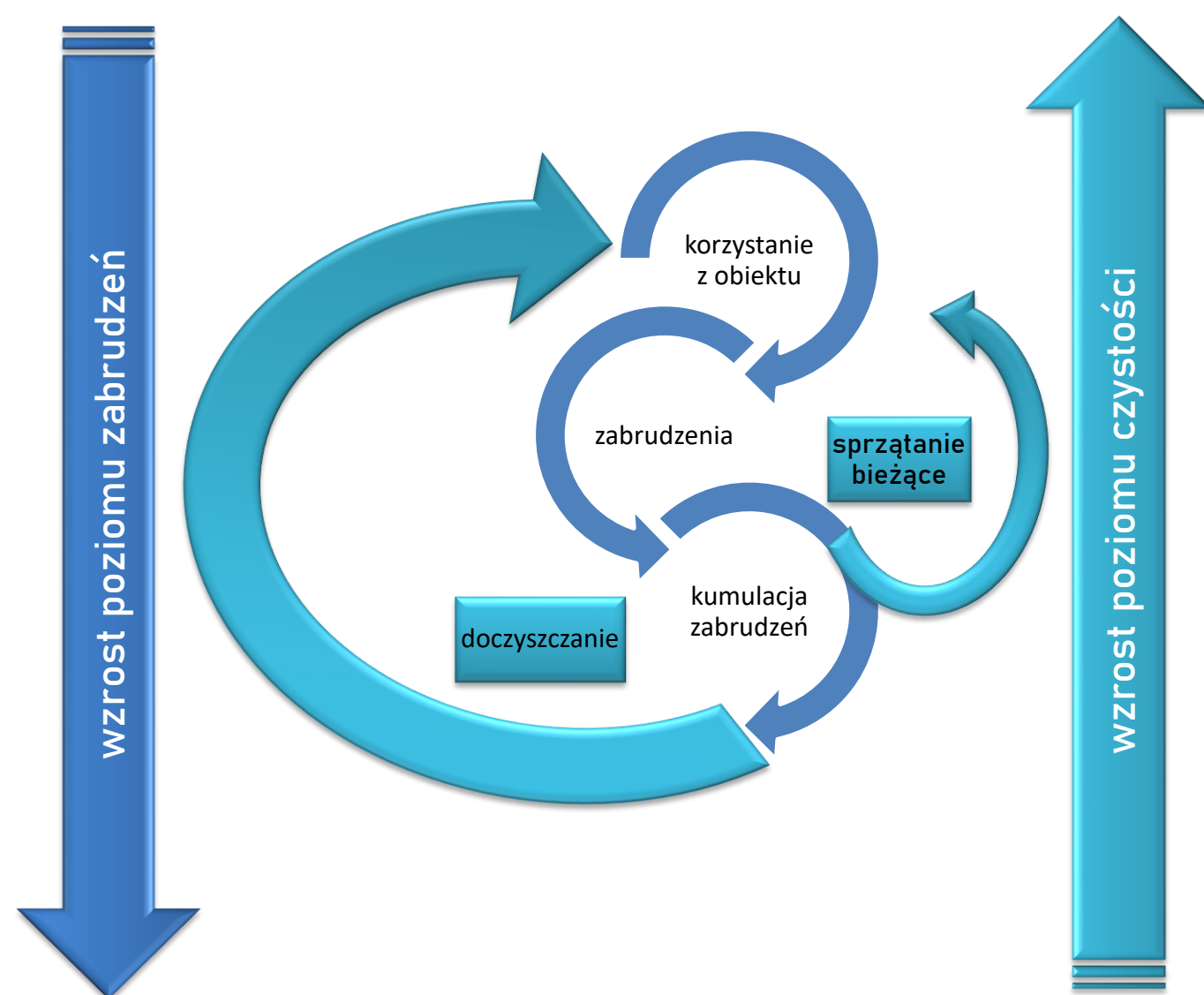
Niezawodność i rozwój





Inicjacja procesu usługowego

Dopasowanie usługi do specyfiki obiektu klienta



Schemat obrazujący ciągłość procesy cyklu bieżącego sprzątania i doczyszczania obiektu

Koncepcja organizacji procesu usługi utrzymania czystości

Bezpieczeństwo, a także czystość infrastruktury i/lub terenów zewnętrznych klientów są dla nas bardzo ważne, dlatego każde zlecenie traktujemy indywidualnie. Proces usługowy rozpoczyna się od pierwszego kontaktu z klientem oraz spotkania z przedstawicielem handlowym. Po spotkaniu poznajemy potrzeby klienta i jego ogólną wizję czystego obiektu. Następnie po wyborze naszej oferty przez klienta dopasowujemy optymalne rozwiązania.

W tym miejscu warto podkreślić, że wyróżniamy dwa zasadnicze typy realizowanej przez nas usługi utrzymania czystości:

- **sprzątanie bieżące** – regularne sprzątanie powierzchni poddawanych zabrudzeniom eksploatacyjnym;
- **doczyszczanie** – usunięcie zalegającej warstwy brudu z powierzchni nieobjętych/objętych sprzątaniem bieżącym lub/i wymaga użycia większej intensywności pracy, zużycia środków chemicznych i materiałów oraz prądu i wody w porównaniu do sprzątania bieżącego.

Nasi eksperci w trakcie wizji lokalnej dokonują inspekcji infrastruktury i wyposażenia obiektu objętego przyszłym zakresem usługi. Dzięki temu możliwe jest precyzyjne przygotowanie zakresu obowiązków dla naszych pracowników i dostosowanie go do preferencji klienta oraz naszych możliwości.

Kluczowym etapem procesu jest początkowe zbadanie, co stanowi zabrudzenie na czyszczonej powierzchni oraz jaka jest jej odporność na metody czyszczenia i substancje chemiczne. Następuje precyzyjna ocena możliwości, wstępny test technologii, a następnie finalny wybór preparatów i metod czyszczenia.

W trakcie procesu doboru metod i środków jesteśmy otwarci na opinię klientów, ich uwagi i prośby. Dla specyficznych powierzchni infrastruktury obiektu korzystamy z doradztwa wykwalifikowanych firm zewnętrznych, z którymi współpracujemy od wielu lat.

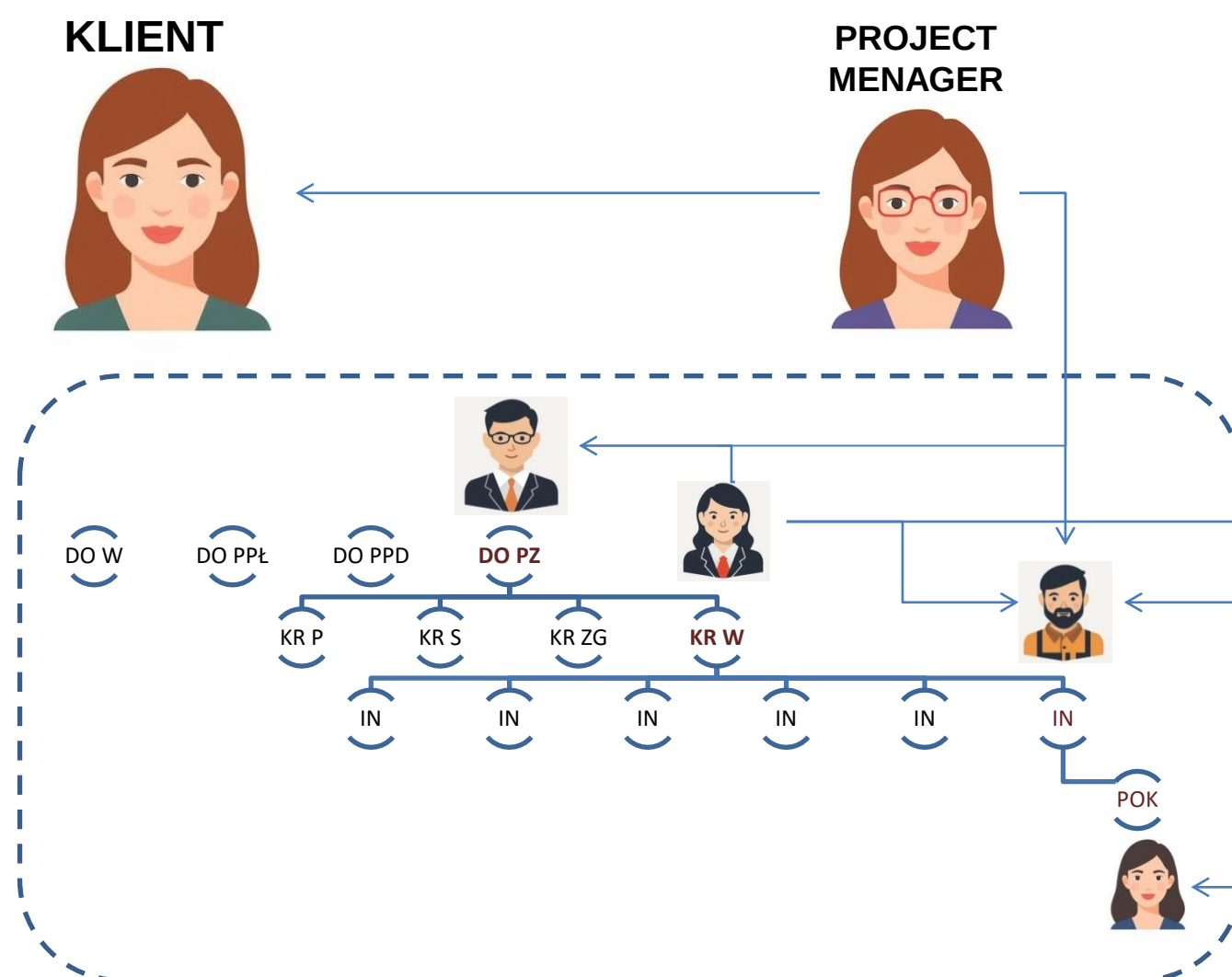
Korzystamy z krajowej sieci dostawców i podwykonawców, którzy są poddawani regularnej ocenie pod względem wymogów stawianych przez Amlux i klientów Amlux. Corocznie aktualizowana jest Lista Kwalifikowanych Dostawców, która pozwala analizować wzajemną współpracę i inicjować działania ją usprawniające. Jeśli dostawca lub podwykonawca nie spełnia stawianych przed nim wymogów jakościowych, ale dąży do poprawy podejmowane są z naszej strony szkolenia wspierające. Jeśli mimo tego standardy nie ulegają poprawie lub łamane są ustalenia zawartej między stronami umowy – współpraca zostaje rozwiązana z uprzednim zabezpieczeniem ciągłości procesów, a także wyznaczeniem nowego partnera.





Standardy czystości

System kontroli i rozwoju jakości usług



Przykładowy schemat nadzoru nad świadczeniem usługi na obiekcie na przykładzie obiektu w woj. dolnośląskim (opis skrótów w tekście obok)

Do zarządzania każdym projektem ze strony Amlux zostaje wyznaczony Project Manager, do którego są przesyłane wszystkie informacje. Jego zadaniem jest przeanalizowanie raportów i przesłanie zestawienia zbiorczego do Klienta, które jest podsumowaniem informacji na temat podjętych działaniach.

Za nadzór i wykonanie usługi w poszczególnych regionach Polski są odpowiedzialni Dyrektorzy Organizacyjni:

- Warszawa i województwo mazowieckie (DO W)
- Polska Północna (DO PPL)
- Polska Południowa (DO PPD)
- Polska Zachodnia (DO PZ)

Dyrektor Organizacyjny zarządza pracą Kierowników Regionalnych odpowiadających za poszczególne województwa lub bezpośredni nadzór obiektowy. Kierownik Regionalny zarządza zespołem Inspektorów Nadzoru (IN) przypisanych do bezpośredniego nadzoru placówek Klientów. Inspektor Nadzoru (IN) sprawuje kontrolę nad pracą Pracowników Obiektu Klienta (POK) wraz z Kierownikiem Regionalnym (KR). Osoby te minimum* raz na dwa tygodnie odwiedzają obiekt i wspólnie omawiają sposób i jakość świadczonych usług oraz wyznaczają działania korekcyjne i korygujące usługę. Kierownik Regionu przesyła do Dyrektora Organizacyjnego cotygodniowe raporty.

W ramach systemu kontroli prowadzone są przez nas niezapowiedziane audyty czystości sprzątanых obiektów, które realnie weryfikują poprawność działania usługi. Poza kontrolą wyznaczonego pionu pracowników (jak pokazano na przykładzie obok) funkcjonuje Dział Audytu Wewnętrznego, który regularnie dokonuje ocen zgodności funkcjonowania poszczególnych komórek organizacyjnych firmy.

Ponadto w przypadku pojawiających się (ze strony pracowników obiektu i naszego personelu) propozycji usprawnień w zakresie jakości usługi lub jej modyfikacji, są one na bieżąco rozpatrywane i wdrażane poprzez obustronne ustalenia z klientem.

*częstotliwość wizyt może zostać zmieniona przez ustalenia umowy z klientem





Innowacje i optymalizacja

Wdrażanie efektywnych rozwiązań

Zwiększanie efektywności

Branża utrzymania czystości wymaga ciągłego rozwoju i dopasowywania sprzętania do zmian rynku i trendów produktowych wśród klientów. Dbamy o to, aby wiedza naszych pracowników była stale aktualizowana i poszerzana o nowe technologie. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach prowadzonych przez firmy zewnętrzne, aby znać różnorodność i specyfikę używanych maszyn, właściwy sposób pracy ze sprzętem i techniki pozwalające optymalizować czas i środki, a także oszczędzać prąd i wodę, co realnie zwiększa zrównoważony charakter usługi. W 2024 roku w takim właśnie, dwudniowym szkoleniu wyjazdowym uczestniczyło 147 osób z firmy Amlux oraz przedstawicieli firm świadczących usługi dla Amlux. Wiedzę zdobyły osoby zarówno z działów odpowiedzialnych za nadzór pracowników sprzątających, jak i sprzedaż, a także członkowie kierownictwa.

Poza szkoleniami przedstawiciele Działu Zakupów, Działu Handlowego i Kierownictwa uczestniczą w wydarzeniach branżowych, targach, konferencjach i kongresach związanych z branżą utrzymania czystości. Dzięki temu wprowadzamy do oferty swojej usługi nowinki takie jak na przykład urządzenie typu i-mop, którego zastosowanie pozwala znacząco zmniejszyć zużycie wody i ilość ścieków. W celu optymalizacji czasu pracy, a co za tym idzie zużytej wody, prądu i generowanych ścieków na dużych obiektach wprowadzamy w usługę maszyny autonomiczne.

Badanie opinii klientów jest dla nas kluczowe w możliwości rozwoju i wprowadzania usprawnień. Dlatego wdrożyliśmy systemy sprawnej komunikacji z klientami poprzez: mail, telefon, system helpdesk i możliwość skorzystania z aplikacji dopasowanej do indywidualnych potrzeb czystości konkretnego obiektu. Ponadto funkcjonuje Dział Obsługi Klienta, który dba o zadowoleniu z procesu komunikacji z firmą i świadczonej usługi.

Bierzemy odpowiedzialność i regulujemy ewentualne kary umowne zasądzone wobec firmy przez klientów na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości powstałych w świadczeniu usługi.

Poszczególne działania usługi na obiektach są indywidualnie analizowane i w razie konieczności zmian zakresu obowiązków, wartości kontraktu, składu personelu na obiekcie, rozszerzenia współpracy – podejmowane są kroki w celu osiągnięcia kompromisu. Proces negocjacji kontraktu jest uzależniony od relacji, warunków umowy i wzajemnych zobowiązań, a także aktualnych czynników zewnętrznych, takich jak sytuacja ekonomiczna (np. wzrost płacy minimalnej), geopolityczna (np. cła i brak dostępności produktów przez konflikty zbrojne), epidemiologiczna (np. obostrzenia sanitarne w przypadku pandemii COVID-19).

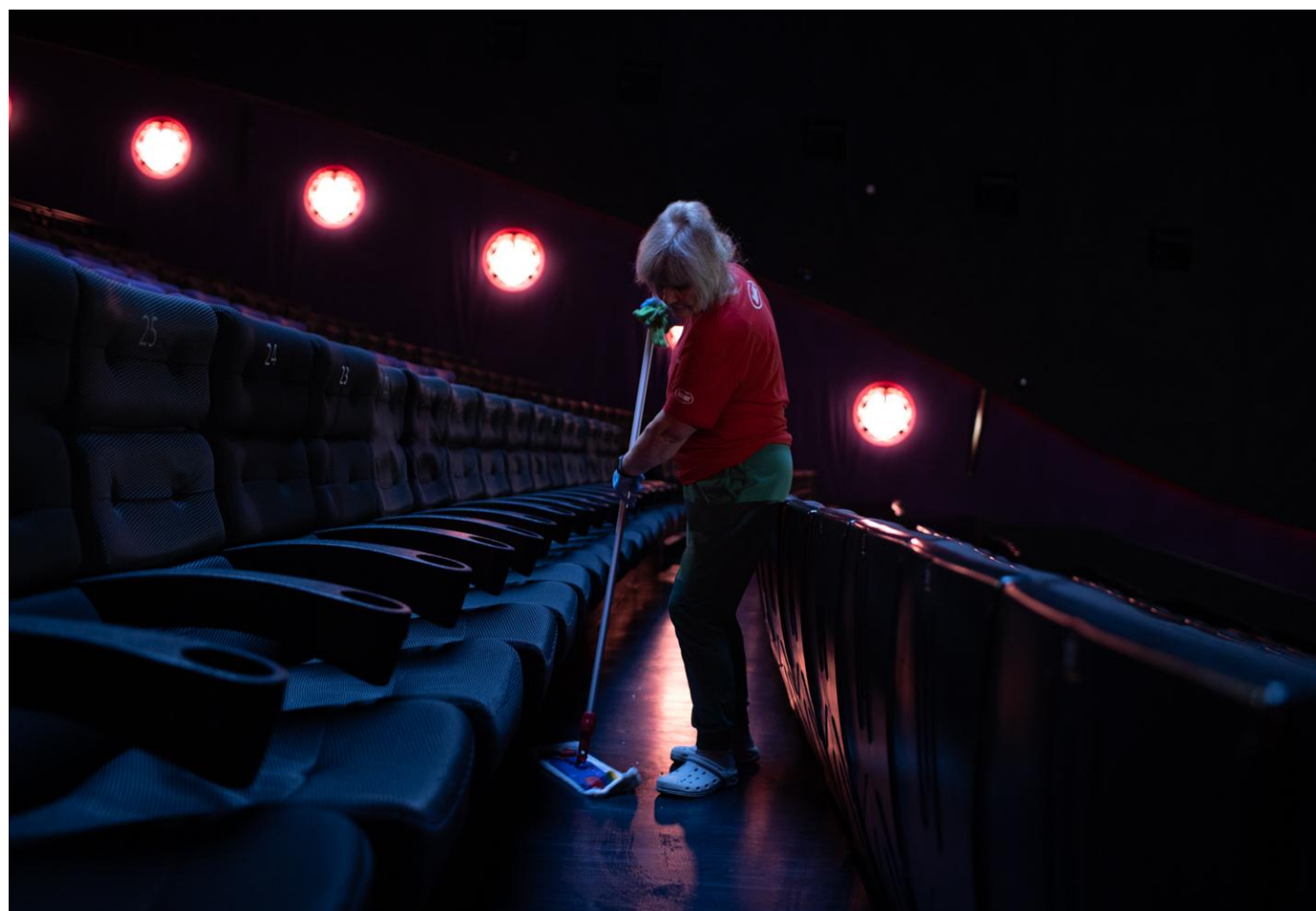
Staramy się sprostać wyzwaniom i zmianom, które wpływają na nas i naszych klientów. Ciągłe udoskonalamy obecne i wprowadzamy nowe rozwiązania w świadczonej usłudze.





Bezpieczne i odpowiedzialne usługi

Cyberbezpieczeństwo, poufność i powierzenie mienia



Jako partner operujący bezpośrednio w przestrzeniach biurowych i przemysłowych naszych klientów, budujemy relacje w oparciu o bezwzględne zaufanie.

Kluczowym elementem naszej kultury organizacyjnej jest standard Polityka Czystego Biurka i Czystego Ekranu – 100% personelu realizującego usługi (jako Amlux i w imieniu Amlux) podpisuje indywidualne zobowiązania do zachowania poufności (NDA), a pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie braku jakiegokolwiek kontaktu z dokumentacją czy nośnikami danych pozostawionymi na biurkach.

Wstęp do stref krytycznych, takich jak serwerownie czy archiwa, mają wyłącznie zweryfikowani pracownicy z imiennymi uprawnieniami.

W obszarze cyfrowym dbamy o bezpieczeństwo baz danych zawierających kody dostępu i plany obiektów, stosując szyfrowanie oraz obowiązkowe uwierzytelnianie wieloskładnikowe (MFA) w systemach operacyjnych, co wspieramy regularnymi szkoleniami dla pracowników szczebla administracyjnego.

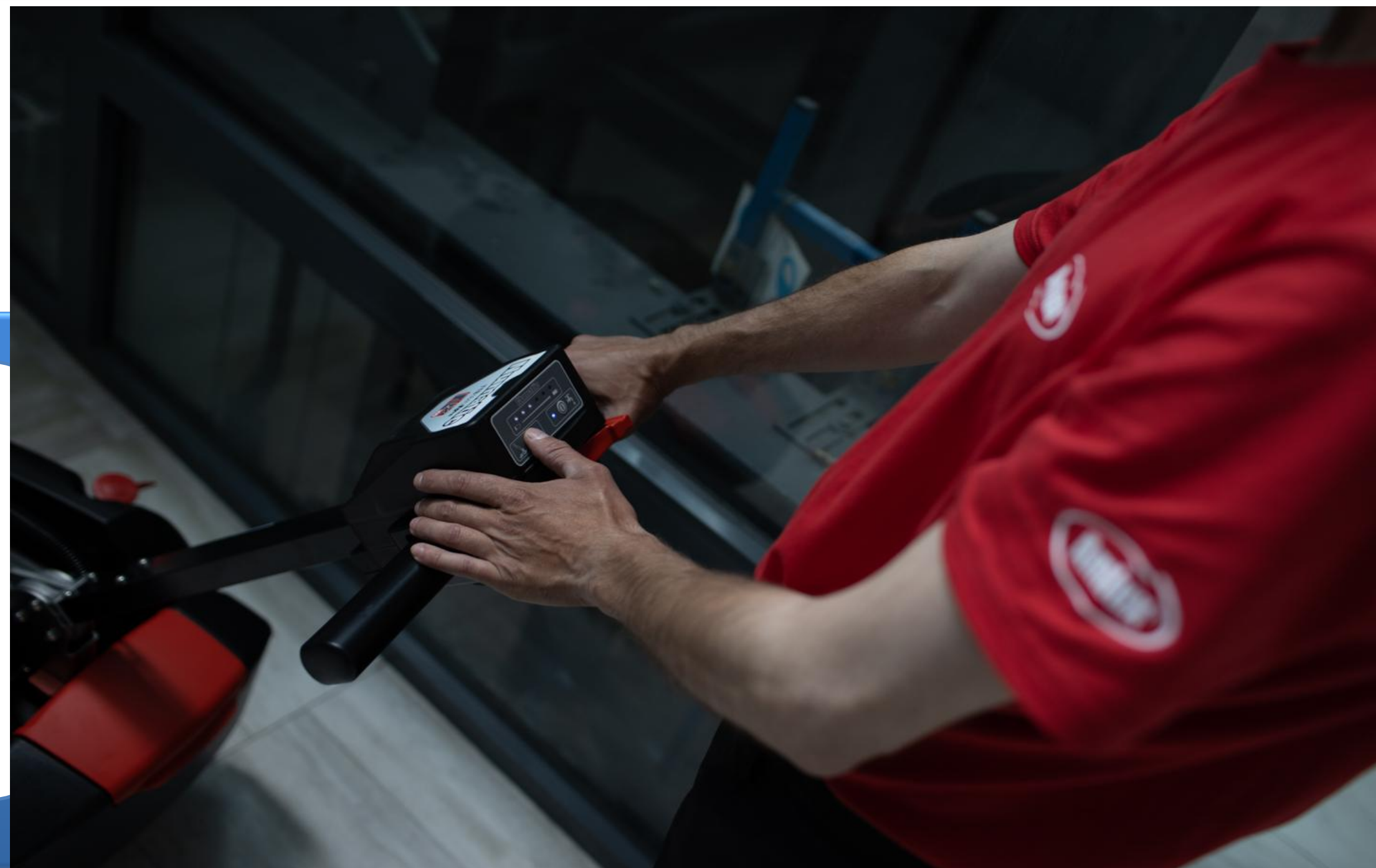
Świadomi ryzyka technicznego, gwarantujemy klientom pełne bezpieczeństwo finansowe. Firma posiada polisę ubezpieczenia OC z sumą gwarancyjną 10 mln PLN, rozszerzoną o klauzule kluczowe dla branży czyszczącej: odpowiedzialność za szkody w mieniu powierzonym oraz w mieniu poddanym czyszczeniu i konserwacji (ochrona delikatnych struktur i powierzchni). Bierzemy odpowiedzialność za wszelkie możliwe szkody powstałe na skutek naszego działania. Gwarantujemy wsparcie i dialog w celu szukania wzajemnych rozwiązań i wcielania zarówno działań prewencyjnych jak i korekcyjnych wobec możliwych zagrożeń lub nieprawidłowości. W przypadku zobowiązań umownych bierzemy pełną odpowiedzialność za słusznie zasądzone wobec nas kary umowne regulując je terminowo.

Ponadto stale pracujemy nad podtrzymaniem i zwiększaniem bezpieczeństwa naszych systemów teleinformatycznych. Aktualizujemy systemy operacyjne pracowników, które stają się odporne na potencjalne cyberataki, np. typu malware. Stale szkolimy nasz personel z metod stosowanych zabezpieczeń oraz zasad pracy z komputerem, które pozwolą ochronić dane osobowe i firmowe znajdujące się na służbowym sprzęcie. Uświadamiamy też co do sposobów pracy poza terenem biur firmy, zwłaszcza w zakresie korzystania z niezabezpieczonych sieci Wi-Fi, korzystania z podejrzanych nośników danych (np. USB) lub udostępniania plików.

Organizacja utrzymuje system zarządzania danymi osobowymi zgodny z RODO oraz krajowymi przepisami dotyczącymi ochrony danych. Dokumenty klientów i pracowników są przetwarzane w oparciu o jasno zdefiniowane podstawy prawne, zgodnie z zasadą rozliczalności.



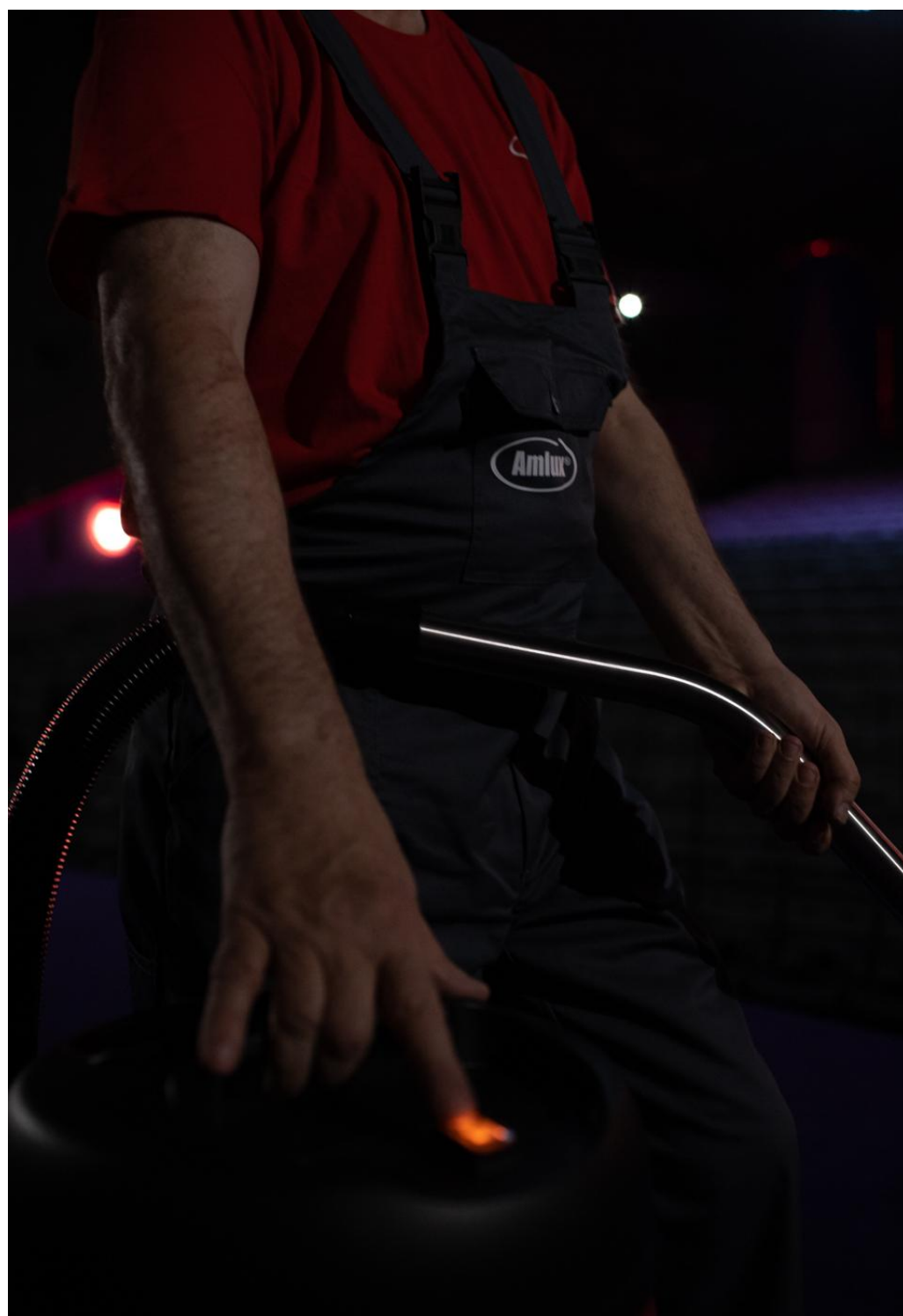
Interesariusze i dialog





Interesariusze i dialog

Metody komunikacji i synergia działań



Zdefiniowani interesariusze Amlux w jej [otoczeniu](#)  wpływają na Organizację w sposób pośredni i bezpośredni. Wpływ jest stale badany przez naszą firmę poprzez dialog z interesariuszami i nasze obserwacje. Dialog ten odbywa się przy wykorzystaniu różnych kanałów komunikacji, umożliwiających zgłaszanie opinii, potrzeb, uwag oraz potencjalnych nieprawidłowości. Stosowane narzędzia komunikacji obejmują:

- ankiety satysfakcji klientów i pracowników,
- anonimowe ankiety oraz kanały dla sygnalistów,
- kontakt mailowy,
- kontakt telefoniczny,
- dedykowane aplikacje i systemy komunikacyjne wykorzystywane w obsłudze operacyjnej i zgłoszeniowej,
- spotkania operacyjne oraz konsultacje bezpośrednie.

Dodatkowo mapujemy potrzeby i zaawansowanie działań w zakresie zarządzania aspektami ESG dostawców (dostawców i podwykonawców) poprzez coroczny kwestionariusz wypełniany od 2024 roku, a od 2025 roku zakresem kwestionariusza objełliśmy również naszych klientów.

W ramach dialogu z interesariuszami firma monitoruje w szczególności:

- poziom satysfakcji klientów z jakości usług,
- bezpieczeństwo i warunki pracy,
- przestrzeganie zasad etyki oraz zgodności,
- potrzeby szkoleniowe pracowników,
- jakość współpracy z dostawcami,
- zgłoszenia dotyczące nieprawidłowości lub naruszeń procedur.

Organizujemy szkolenia, na które zapraszamy naszych partnerów biznesowych starając się znaleźć zbieżny punkt widzenia na dalsze działania i rozwój procesów i samej usługi.

Ponadto uczestniczymy w badaniach ankietowych i audytach klientów, które weryfikują poziom spełnienia przez nas wymogów systemów jakościowych. Stale badamy możliwość wzmacniania zgodności z wymaganiami klientów i przepisów prawa, a także rozwijania działań związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Firma zapewnia poufność komunikacji oraz możliwość anonimowego zgłaszania nieprawidłowości. Mechanizmy zgłaszania są dostępne dla pracowników oraz interesariuszy zewnętrznych. Wszystkie zgłoszenia analizowane są zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi oraz zasadami etyki biznesowej.



Odwołania i załączniki



Indeks treści VSME ESRS

Moduł podstawowy

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Lokalizacja w raporcie	Moduł ujawnienia	Kategoria ujawnienia	Pominięcia
					
B1	Podstawa sporządzenia	5, 10	Moduł podstawowy	Informacje ogólne	
B2	Praktyki, polityki i przyszłe inicjatywy na rzecz przejścia na bardziej zrównoważoną gospodarkę	7-9			
B3	Energia i emisje gazów cieplarnianych	40, 41, 42		Mierniki dotyczące środowiska naturalnego	
B4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	41			
B5	Bioróżnorodność	43			
B6	Woda	40, 41, 43			
B7	Wykorzystanie zasobów, gospodarka o obiegu zamkniętym i gospodarowanie odpadami	40, 41, 43, 47		Mierniki odnoszące się do kwestii społecznych	
B8	Własne zasoby pracownicze – Ogólna charakterystyka	27-34			
B9	Własne zasoby pracownicze – Bezpieczeństwo i higiena pracy	25, 26, 35, 48			
B10	Własne zasoby pracownicze – Wynagrodzenia, rokowania zbiorowe i szkolenia	33, 34, 37, 47		Mierniki odnoszące się do ładu korporacyjnego	
B11	Spółeczności lokalne, konsumenci i użytkownicy końcowi	37, 38			
B12	Wyroki skazujące i grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa	23, 37			



Indeks wybranych treści GRI
Obowiązujących w 2024 roku

Ujawnienie	Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Lokalizacja w raporcie	Kategoria ujawnienia	Pominięcia
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-1	Dane na temat organizacji	15, 16	Organizacja i sposób raportowania	
	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	5, 15		
	2-3	Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	5, 52		
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	5,15, 19, 45, 50	Działalność i pracownicy	
	2-7	Pracownicy	32		
	2-8	Osoby świadczące usługę niebędące pracownikami	32		
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	16, 19, 46	Ład korporacyjny	
	2-10	Powotywanie i wybór najwyższych organów zarządzających	16		
	2-11	Prezes, przewodniczący organu zarządzającego	16		
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	16		
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	19		
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	10		
	2-15	Konflikty interesów	17, 18		
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	23		
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	10, 16, 23		
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	16		
	2-19	Polityki wynagrodzeń	26,33		
	2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	33		
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	33		



Indeks wybranych treści GRI
Obowiązujących w 2024 roku

Ujawnienie	Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Lokalizacja w raporcie	Kategoria ujawnienia	Pominięcia
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	GRI 2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	3	Strategie, polityki i procedury	
	GRI 2-23	Zobowiązania w ramach polityk	17, 18, 19, 25		
	GRI 2-24	Realizacja zobowiązań w ramach polityk	25, 35, 37		
	GRI 2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	23, 47		
	GRI 2-26	Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	23, 47		
	GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	15, 58		
	GRI 2-29	Metody dialogu z interesariuszami	50		
	GRI 2-30	Informacje o układach zbiorowych i relacjach pracowniczych	26		
GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	GRI 3-1	Metodologia analizy istotności	20-22	Istotne zagadnienia 2024	
	GRI 3-2	Lista istotnych zagadnień	22?		
	GRI 3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	8, 16		
GRI 302: Energia 2016	GRI 302-1	Całkowite zużycie energii	40		
GRI 303: Woda i ścieki 2018	GRI 303-1	Zarządzanie zasobami wodnymi	40, 41		
GRI 304: Bioróżnorodność 2016	GRI 304-3	Działania na rzecz bioróżnorodności	43		
GRI 305: Emisje 2016	GRI 305-1	Emisje bezpośrednie Scope 1	42		
	GRI 305-2	Emisje pośrednie Scope 2	42		

Indeks wybranych treści GRI

Obowiązujących w 2024 roku

Ujawnienie	Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Lokalizacja w raporcie 	Kategoria ujawnienia	Pominięcia
GRI 401: Zatrudnienie 2016	GRI 401-1	Nowozatrudnione i rotacja	27-34	Istotne zagadnienia 2024	
	GRI 401-2	Benefity pracownicze	36		
GRI 403 Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	GRI 403-1	System zarządzania BHP	35, 48		
	GRI 403-9	Dane o wypadkach przy pracy	35		
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	GRI 404-1	Liczba i rodzaj szkoleń	25, 47		
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	GRI 405-1	Struktura różnorodności zatrudnienia	31, 34		
GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	GRI 406-1	Przypadki dyskryminacji i działania naprawcze	23		
GRI 413: Społeczność lokalna 2016	GRI 413-1	Programy społeczne i lokalne inicjatywy	38		
GRI 418: Polityka ochrony prywatności klientów 2016	GRI 418-1	Naruszenia dotyczące ochrony danych klientów	23		





Odwołania

Raport nawiązuje m.in. do:

A. dokumentów:

1. wewnątrzorganizacyjnych:

- Polityka Zrównoważonego Rozwoju
- Strategia Zrównoważonego Rozwoju AMLUX
- Kodeks Etyczny
- Polityka Etyki Biznesu.
- Polityka Działania
- Regulamin Pracy
- Polityka Zasobów Ludzkich i Standardy Zatrudnienia
- Polityka Antykorupcyjna.
- Polityka Antydyskryminacyjna
- Polityka Antyalkoholowa i Antynarkotykowa.
- Polityka Wobec Pracy Dzieci i Pracowników Młodocianych.
- Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem, BHP i Bezpieczeństwem Informacji.
- Polityka Czystego Biurka i Czystego Ekranu.
- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
- Polityka Środowiskowa
- Polityka Gospodarki Odpadami
- Polityka oszczędnego korzystania z wody
- Polityka Zrównoważonych Zamówień.
- Polityka Zakupowa
- Polityka Przetwarzania Danych Osobowych

2. dołączanych do umów z dostawcami*:

- Kodeks Postępowania Dostawców
- Kwestionariusz Samooceny Zrównoważonego Rozwoju Dostawcy

3. procedur wewnątrzorganizacyjnych

*od 2025 roku zapisy dotyczą też umów z klientami i akceptację dokumentów pisemnie potwierdza też klient.

B. wytycznych międzynarodowych

- Sustainable Development Goals (SDG) - Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ do 2030 roku
- OECD Guidelines for MNEs - Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczące odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej
- Deklaracja MOP (Międzynarodowej Organizacji Pracy)
- Global Reporting Initiative (GRI)
- 10 Zasad UN Global Compact
- normy ISO 9001, 14001, 27001, 45001.
- Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights

C. krajowych i unijnych normatyw prawnych

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. – Prawo ochrony środowiska
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi
- Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach
- Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. – Prawo wodne
- Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów
- CLP (WE) 1272/2008
- REACH (WE) 1907/2006
- Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów

D. unijnych regulacji ESG

- CSRD (UE) 2022/2464 i ESRS – Rozporządzenie Delegowane (UE) 2023/2772 (dla 2024 roku)
- Europejski Zielony Ład i Taksonomia UE.



Podsumowanie i perspektywa działania





Podsumowanie i perspektywa działania

Wspólnie patrzmy w czystą i bezpieczną przyszłość

Nasza firma konsekwentnie rozwija działalność zgodnie z zasadami ESG, od lat łącząc wysoką jakość usług sprzątających z odpowiedzialnością środowiskową, społeczną i biznesową.

Sukcesywnie począwszy od 2024 roku wdrażamy długofalową Strategię Zrównoważonego Rozwoju AMLUX, a jej pierwsze efekty będziemy prezentować w kolejnych raportach ESG. Naszym nadrzędnym celem jest budowanie nowoczesnej, odpowiedzialnej i zrównoważonej firmy usługowej, która tworzy wartość dla zarówno klientów, pracowników, jak i otoczenia społecznego i środowiska.

Dziękujemy Państwu za czas poświęcony na zapoznanie się z niniejszym raportem. Mamy nadzieję, że pozwolił on przybliżyć Państwu specyfikę działania firmy sprzątającej jaką jest Amlux.

Wierzymy, że możemy razem z Państwem budować lepszą przyszłość dla odpowiedzialnej czystości.

W sprawie wszelkich pytań związanych z niniejszym raportem i kwestiami ESG w firmie Amlux zapraszamy do kontaktu pod adresem: esg@amlux.pl.

W przypadku chęci zapoznania się z naszą dokładną i indywidualną ofertą dla Państwa firmy

zapraszamy do skorzystania z formularza na stronie: www.amlux.pl/kontakt/ lub do kontaktu pod numerem: 22 33 66 666

i wszystko w porządku...

Będziemy też Państwu wdzięczni za podzielenie się z nami opinią dotyczącą niniejszego raportu w anonimowej ankiecie: [Ankieta – Wypełnij formularz](#)

