

RAPORT CSR

2018–2021/6



Szanowni Państwo,

Od czasu publikacji poprzedniego raportu CSR upłynęły trzy lata. W tym czasie Solvit SA zmienił się i rozwinął się i osiągnął poziom dojrzałej średniej wielkości firmy, z ugruntowanym modelem kulturowym i wypracowanym systemem zarządzania.

W tym czasie zmieniały się narzędzia zarządcze a nasza filozofia prowadzenia biznesu ugruntowała się, sprecyzowała i zmaterializowała w postaci polityk, procedur, programów, a także niepisanych tradycji i obyczajów – czyli tych wszystkich elementów, które składają się na kulturę organizacji. Zgodnie z naszą potrzebą stałego rozwoju, traktujemy ten moment jako dobry punkt startu do dalszego ulepszania i budowania coraz bardziej dojrzałej, odpowiedzialnej i zrównoważonej firmy, która ma szansę wywierać realny, pozytywny wpływ na świat.

Ten raport to opowieść o tym, co wypracowaliśmy w ciągu ostatnich trzech lat, jak wyglądamy w okresie kryzysu pandemicznego oraz o tym, do czego dążymy w najbliższych latach. To także nasza deklaracja transparentności.

Jesteśmy pewni, że transparentność to kluczowy czynnik zrównoważonego rozwoju. Transparentne podejście do tego jak działamy i co oferujemy jest dowodem na to, że jesteśmy także gotowi ponosić za to odpowiedzialność.

Zapraszamy do lektury naszego raportu Społecznej Odpowiedzialności obejmujący okres od 2018 do 2021/06.

Spis treści

1	SOLWIT W LATACH 2018–2021	4
1.1	SOLWIT SA – KIM JESTEŚMY?	6
1.2	SOLWIT W PIGUŁCE	8
1.3	SPÓŁKI GRUPY SOLWIT SA	9
1.4	STRUKTURA ORGANIZACYJNA	10
1.5	ŁAD KORPORACYJNY	11
1.6	NAGRODY I RANKINGI	12
1.7	MODEL BIZNESOWY	13
1.8	WARTOŚCI DLA KLIENTÓW	14
1.9	ROZWIĄZANIA DLA BIZNESU	15
1.10	INTERESARIUSZE	18
1.11	DZIAŁALNOŚĆ ZGODNA Z PRAWEM	18
2	PRACA W SOLWICIE	19
2.1	NASI PRACOWNICY	20
2.2	REKRUTACJA W SOLWICIE	21
2.3	PIERWSZE KROKI W SOLWICIE	22
2.4	CZEŚĆ! JAK SIĘ PRACUJE?	23
2.5	ROZWÓJ I SZKOLENIA	28
3	IMPAKT ŚRODOWISKOWY	30
4	DLA SPOŁECZNOŚCI	32
5	SOLWIT W PANDEMII	35

1.

SOLWIT W LATACH 2018–2021



Kluczowe wydarzenia wpływające na system zarządzania w Solwicie



Solwit SA – kim jesteśmy?

Realizujemy następujące cele zrównoważonego rozwoju



- » Dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie psychiczne pracowników; wspieranie ich prozdrowotnych działań i nawyków.



- » Zwiększenie poziomu zatrudnienia kobiet na stanowiskach kierowniczych
- » Zapewnienie sprawiedliwego, równego wynagrodzenia i dodatkowych świadczeń za pracę o tej samej wartości
- » Docenienie i wspieranie opieki rodzica nad dzieckiem lub inną osobą zależną poprzez dostarczenie usług, zasobów czy informacji
- » Polityka „zero tolerancji” wobec wszystkich form przemocy w pracy, w tym werbalnych lub fizycznych oraz przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu



- » Zwiększenie efektywności energetycznej w procesach operacyjnych, z uwzględnieniem łańcucha dostaw
- » Inwestycje w badania i rozwój związane ze zrównoważonymi usługami energetycznymi
- » Inwestycje w lokalną, efektywną energetycznie infrastrukturę.



- » Zwiększanie wydajności gospodarczej poprzez dywersyfikację, modernizację technologiczną i innowacje, a także poprzez skupienie się na sektorach o wysokiej wartości dodanej oraz o wysokim wskaźniku pracochłonności
- » Tworzenie godziwych miejsc pracy i bezpiecznego środowiska pracy
- » Walka z mobbingiem i molestowaniem w miejscu pracy
- » Wyrównywanie wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, grup wykluczonych za pracę o tej samej wartości
- » Tworzenie możliwości pracy i rozwoju kwalifikacji dla młodych ludzi



- » Rozwijanie zrównoważonego przemysłu o wysokim poziomie technologicznym i wysokiej wartości dodanej, w tym przez zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów oraz stosowanie czystych i przyjaznych dla środowiska technologii i procesów produkcyjnych
- » Inwestowanie w badania i rozwój
- » Promowanie innowacji i otwartości na pomysły interesariuszy



- » Przejrzyste systemy wynagradzania i premiowania pracowników
- » Przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym poprzez np. firmową politykę antydyskryminacyjną i szkolenia pracowników
- » Przejrzystość finansowa przedsiębiorstw, nieunikanie płacenia podatków, wprowadzanie i przestrzeganie kodeksów etycznych
- » Partnerstwa z lokalnymi organizacjami, służące wzmocnieniu lokalnej przedsiębiorczości



- » Dostarczanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie poprawy efektywności energetycznej budynków, zrównoważonego transportu miejskiego, bezpieczeństwa na drogach i zarządzania odpadami



- » Ograniczenie ilości produkowanych odpadów i odpowiedzialne nimi zarządzanie
- » Wdrażanie praktyk z zakresu zrównoważonego rozwoju, od „zielonego biura” po zmiany w łańcuchach wartości przedsiębiorstwa



- » Inwestycje w B&R i rozwijanie nowych produktów i usług pozwalających redukować emisję gazów cieplarnianych, np. technologie OZE, efektywności energetycznej, wychwytywania i składowania dwutlenku węgla (CCS)
- » Inwestycje w B&R i rozwijanie nowych produktów i usług pozwalających zwiększyć odporność na zmiany klimatu i klęski żywiołowe
- » Poprawianie efektywności energetycznej, korzystanie z energooszczędnych instalacji, dążenie do niezależności energetycznej i korzystanie z OZE w całym procesie produkcyjnym i łańcuchu wartości



- » Wdrażanie zgodnych z prawem, zrozumiałych, przejrzystych polityk i rozwiązań w obszarze HR, zamówień i procesów korporacyjnych – m.in. compliance, programy etyczne i edukacyjne
- » Przestrzeganie przepisów prawa i międzynarodowych standardów w ramach łańcucha dostaw i przy współpracy z partnerami biznesowymi
- » Całkowite wyeliminowanie pracy przymusowej i pracy dzieci, a także wspierania przestępczości zorganizowanej i nielegalnego przepływu pieniędzy w łańcuchu dostaw

Solwit w pigułce

Świadczymy usługi związane z oprogramowaniem oraz tworzymy własne rozwiązania informatyczne dla klientów krajowych i globalnych.

Firma została założona w 2011 roku przez managerów z wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu firmami branży informatycznej – Leszka Pankiewicza oraz Wojciecha Wasiukiewicza.

Usługi firmy SOLWIT obejmują każdy etap cyklu życia produktu informatycznego – od projektu oprogramowania, przez jego wytworzenie, testowanie i wdrożenie, aż do etapu utrzymania, zarówno na poziomie software’owym, jak sprzętowym (np. hosting laboratoriów komputerowych). Kompleksowe podejście do realizacji produktu informatycznego wymaga wielu różnorodnych kompetencji, dlatego kompetencje pracowników stanowią o wartości i konkurencyjności SOLWITU.

Po prawie 10 latach działalności oraz realizacji kilkuset projektów, firma stanowi bezpieczne, przyjazne i stabilne miejsce pracy dla ponad 300 pracowników, funkcjonujących w ramach pięciu głównych obszarów kompetencyjnych i biznesowych, tj.:

- » rozwój oprogramowania
- » testowanie i systemy wbudowane
- » rozwiązania chmurowe oraz integracja technologii
- » produkty/technologie AI/ML – Vision Quality Control
- » produkty eko – system ENVIRA oraz IZE

Jesteśmy właścicielem większościowym 2 spółek: Solwit.eko Sp. z o.o. i Solwena Sp. z o.o.

Solwit w liczbach



Liczba pracowników



Przychody

2018	296	39 601 999 zł
2019	305	49 647 508 zł
2020	290	47 655 786 zł

1.3

Spółki grupy Solwit SA

Na koniec 2020 roku w skład Grupy Solwit wchodzi – Solwit SA jako jednostka dominująca oraz dwie spółki zależne:



Spółki zależne



Nazwa
Solvit.eko
Obszar działalności
Rozwój, sprzedaż i wdrożenia systemu do zarządzania w gospodarce odpadami, ENVIRA

Nazwa
Solwena
Obszar działalności
Rozwój i sprzedaż systemu IZE, do zarządzania energią w budynkach typu SMART

Struktura organizacyjna

Zarząd SA

Leszek Pankiewicz

Prezes

Maciej Puchalski

Wiceprezes

Rada Nadzorcza

Sergiusz Gniadecki

Zbigniew Jaś

Jan Mioduski

Dyrektorzy obszarów

Magdalena Brauer

Human Resources

Łukasz Kania

Administracja IT i Bezpieczeństwo

Jarosław Orenowicz

Sprzedaż i Marketing

Mariusz Ormiński

Systemy Legacy

Mariola Pankiewicz

Administracja i Kadry

Piotr Wierski

Testowanie i Systemy Wbudowane

Witold Zamorski

Rozwiązania Chmurowe
i Sztucznej Inteligencji

Paweł Ziemiński

Rozwój Oprogramowania i Aplikacji

Ład korporacyjny

Solwit SA jest spółką akcyjną z 100% polskim kapitałem. Podstawowymi dokumentami regulującymi działalność spółki są:

- » Statut
- » Regulamin Zarządu
- » Regulamin Rady Nadzorczej

Inne istotne dokumenty związane z systemem zarządzania spółką to:

- » strategia roczna,
- » polityka Personalna,
- » polityka Bezpieczeństwa Informacji,
- » polityka Antymobbingowa,
- » kodeks Postępowania dla pracowników,
- » regulaminy wewnętrzne, tj. wynagrodzeń i inne.

Struktura akcjonariatu

Solwit SA to spółka z polskim kapitałem. Akcje spółki nie są dostępne na giełdach papierów wartościowych. Głównymi akcjonariuszami

są założyciele spółki: Leszek Pankiewicz i Wojciech Wasiukiewicz oraz polskie fundusze inwestycyjne: Ipopema TFI SA oraz Black Pearls VC.

28.01.2021 Akcjonariat Solwit SA			
Grupa	Liczba akcjonariuszy	Liczba akcji	%
Akcjonariusze > 10%	3	3 475 454	76,28%
Pankiewicz Leszek		1 218 663	26,75%
Wasiukiewicz Wojciech		1 214 000	26,64%
IPOPEMA 138		1 042 791	22,89%
Akcjonariusze > 5%	1	316 352	6,94%
BlackPearls VC		316 352	6,94%
Akcjonariusze > 1%	4	309 166	6,79%
Akcjonariusze < 1%	58	455 504	10,00%
Razem	66	4 556 476	100,00%

Dokumenty systemu zarządzania

Inne istotne dokumenty związane z systemem zarządzania spółką to:



Polityka Personalna

Polityka
Bezpieczeństwa
Informacji

Polityka
Antymobbingowa

Kodeks Postępowania
dla pracowników

Regulaminy
wewnętrzne, tj.
wynagrodzeń, awansu,
benefitów itp.

System Zarządzania
Bezpieczeństwem
Informacji (ISO27001)

System Zarządzania
Ciągłością Biznesową
(ISO22301)

1.6

Nagrody i rankingi



2018



2018



„Deloitte Technology Fast 500”
– najszybciej rozwijające
się spółki technologiczne
z 18 krajów w Europie.

2019



2019

„Pracodawca Jutra”

2020



2017-2020

COMPUTERWORLD TOP200

2020



„Financial Times FT1000”,
lista najszybciej rozwijających
się firm w Europie.

2020

iTWIZ.

ranking branżowy IT Wiz

2021



Model biznesowy

Kultura firmy

Nasza misja

Budowanie trwałych wartości dla naszych Klientów, Akcjonariuszy i Pracowników, poprzez kreatywne wykorzystanie technologii cyfrowych do rozwiązywania problemów nowoczesnego społeczeństwa i biznesu.

Nasza wizja

Racjonalne gospodarowanie szeroko pojętymi zasobami z poszanowaniem naturalnej równowagi środowiska, z jednoczesnym zaspokojeniem rosnących potrzeb ekonomicznych, jest nieodzownym elementem kształtowania teraźniejszości z myślą o przyszłości. Jedną z najskuteczniejszych metod realizacji tego celu będzie coraz szersze wykorzystanie nowoczesnych, skalowalnych i bezpiecznych technologii. Naszym celem jest zdobycie pozycji uznanego dostawcy rozwiązań dla wielu branż w Polsce i Europie, które kierują się zasadą zrównoważonego rozwoju.

Nasze wartości

Dbłość o zdrowie i bezpieczeństwo

Zdrowie i życie to wartości nadrzędne – tworzymy i utrzymujemy bezpieczne miejsce pracy oraz wdrażamy procesy i procedury zapewniające bezpieczeństwo danych i informacji. Promujemy i wspieramy różne formy współpracy, podnoszące poczucie bezpieczeństwa i komfortu pracy.

Orientacja na klienta

Znamy naszych klientów i ich potrzeby. Dbamy o to by łatwo się z nami pracowało. Nieustannie proponujemy najlepsze rozwiązania.

Orientacja na rezultaty

Skupiamy się na wyniku naszych działań. Analizujemy problem z różnych perspektyw. Bierzemy odpowiedzialność za rozwiązanie.

Jakość

Budujemy rozwiązania w oparciu o najlepsze wzorce i najwyższe standardy jakości. Nieustannie rozwijamy kompetencje.

Podejmowanie ryzyka

Jesteśmy innowacyjni, wychodzimy poza schematy – działamy ku lepszemu. Wspieramy przemysłane podejmowanie ryzyka. Uczymy się na doświadczeniach swoich i innych – sukcesach i porażkach.

Zwinność i dyscyplina

Działamy profesjonalnie. Podejmujemy i dotrzymujemy zobowiązań. Jesteśmy elastyczni w działaniu. Wspieramy zmianę.

Zespołowość

Budujemy kulturę opartą na współpracy i partnerstwie. Jesteśmy przyjaźni – otwarcie komunikujemy się i wzajemnie wspieramy. Angażujemy się w pracę zespołu i inicjatywy firmowe.

Szacunek dla konkurencji

Działamy etycznie. Podchodzimy partnersko do firm z naszego otoczenia biznesowego. Budujemy przewagę rynkową.

Otwartość

Szczerze i otwarcie prezentujemy swoje pomysły i opinie. Widzimy wartość w dialogu i szacunku dla różnych punktów widzenia.

Wartości dla klientów

Oferta Solwit SA to usługi związane z inżynierią oprogramowania oraz gotowe rozwiązania informatyczne, wdrażane w oparciu o indywidualne potrzeby klientów.

Zgodnie z deklaracją w misji firmy, naszym celem jest rozwiązywanie problemów nowoczesnego społeczeństwa i biznesu, przy wykorzystaniu technologii cyfrowych. Zdefiniowaliśmy dwa główne wyzwania stojące przed współczesnymi firmami, na których podstawie określiliśmy ofertę usługową Solwitu:



Akceleracja Innowacji

Technologie cyfrowe są obecne niemal w każdej branży dostarczającej wartość dla klientów i konsumentów. Tempo zmian technologicznych oraz rosnące zapotrzebowanie na kompetencje informatyczne stanowi wyzwanie dla przedsiębiorców i może mieć negatywny wpływ na osiąganie ich celów biznesowych. Solwit oferuje klientom rozwiązania, które przyspieszają dostarczanie innowacji, pozwalają zoptymalizować koszty prowadzenia biznesu i umożliwiają wzmocnienie przewag konkurencyjnych. Oferowane przez Solwit usługi przynoszą naszym klientom następujące korzyści:

- » minimalizacja ryzyka błędów
- » optymalizacja kosztów
- » wykorzystanie nowoczesnego oprogramowania w procesach biznesowych
- » automatyzacja procesów
- » analityka w oparciu o AI / ML



Redukcja Długu Technologicznego

Dług technologiczny jest konsekwencją nagromadzenia się działań, które z jakichś powodów zostały odłożone na później. Dług technologiczny jest często porównywany do długu finansowego – w przypadku długu technologicznego odsetki to nadmiarowa praca, którą trzeba będzie wykonać, aby szybko dostosować się do bieżących wymagań. Spłata długu technologicznego wymaga dużej ilości czasu, którego przy bieżącej dynamice zmian, przedsiębiorstwom brakuje. Solwit oferuje klientom rozwiązania, które pomagają pozbyć się obciążeń i skupić się na rozwoju biznesu tj.:

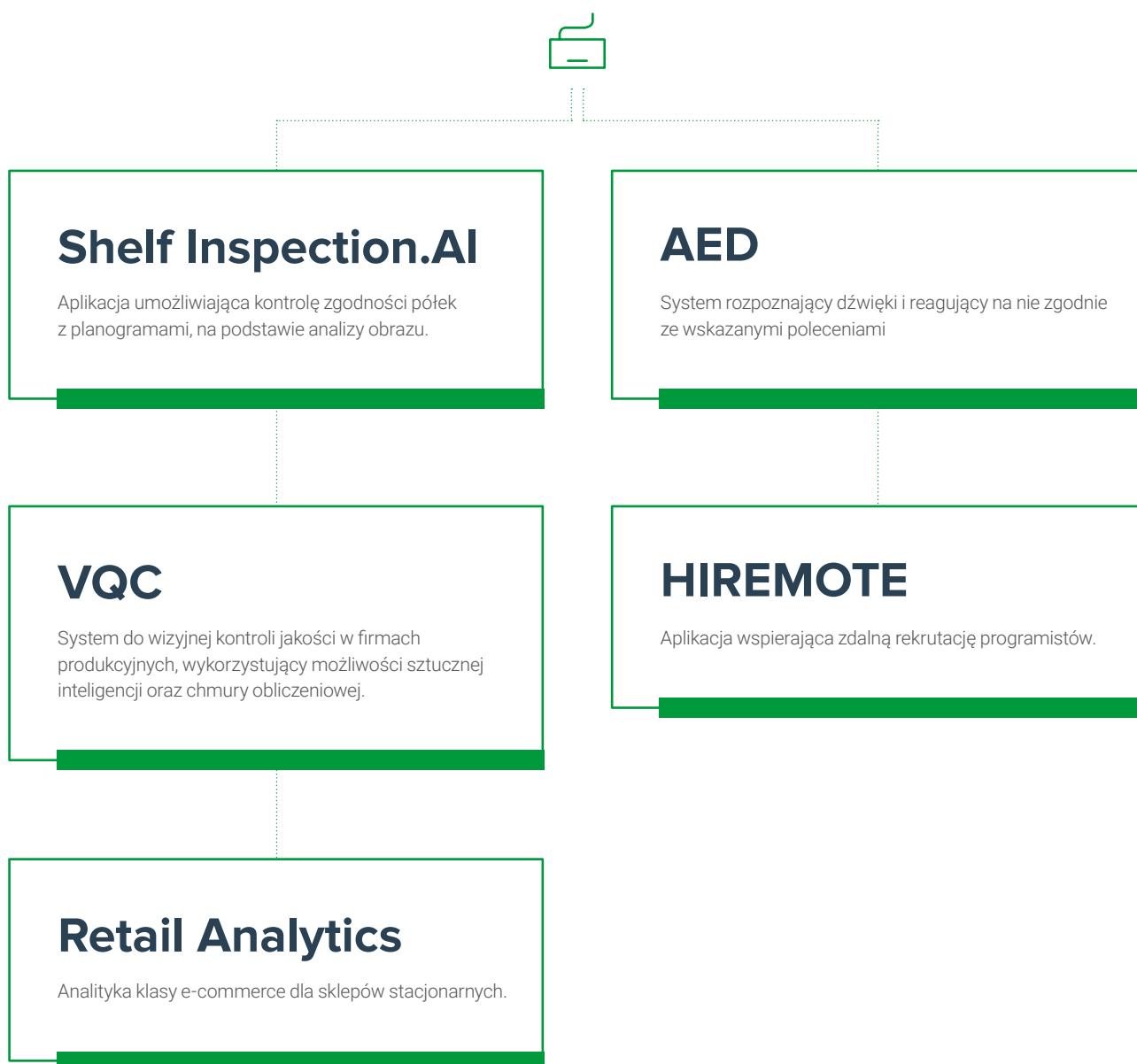
- » refaktoring kodu i aplikacji
- » akceleracja testów
- » dostarczanie kompetencji i zespołów rozszerzających zasoby klienta

1.9

Rozwiązania dla biznesu

Solwit opracował własne rozwiązania oparte na najnowszych technologiach.

Rozwiązania są wdrażane w środowiskach klientów i dostosowywane do ich szczególnych wymagań.



Centra kompetencyjne Solwitu



Rozwój oprogramowania i aplikacji

- » Tworzenie aplikacji i usług webowych oraz rozwiązań dedykowanych.
- » Likwidacja długu technologicznego.
- » Działania z obszaru business intelligence / data analytics.

Dyrektor: **Paweł Ziemiński**



Rozwiązania chmurowe i sztucznej inteligencji

- » Zwinne wytwarzanie rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję.
- » Rozwiązania oparte o usługi partnerów technologicznych.
- » Dedykowane aplikacje chmurowe.
- » Aplikacje mobilne.
- » Migracje do chmury publicznej.
- » Reselling usług i wsparcie.

Dyrektor: **Witold Zamorski**



Testy i rozwiązania wbudowane

Dostarczanie zespołów kompetencyjnych oraz usług w zakresie:

- » rozwoju oprogramowania wbudowanego o wysokiej jakości i przewidywalności w działaniu,
- » testowania oprogramowania, w tym podniesienia efektywności procesu poprzez m.in. automatyzację.

Dyrektor: **Piotr Wierski**



Obsługa Głównego Klienta

Dostarczanie grupom biznesowym klienta zespołów kompetencyjnych, uzupełniających procesy R&D klienta, zgodnie z globalnymi.

Dyrektor: **Leszek Pankiewicz**



PRO-LEGACY

Rozwój systemów komercjalizowanych przez spółki córki, pomoc przy wdrożeniach oraz trzecia linia wsparcia.

Dyrektor: **Mariusz Ormiński**

Wybrane technologie i języki programowania



Bootstrap



Partnerstwa Technologiczne Solwitu



Modele sprzedaży

Solwit świadczy usługi w modelu outsourcingu oraz oferuje tworzenie rozwiązań dla klienta, głównie w oparciu o trzy podstawowe modele sprzedaży:

Fixed Price

Time & Material

Output Based
Contracting

Model rozliczeniowy jest ustalany w drodze negocjacji z klientem.

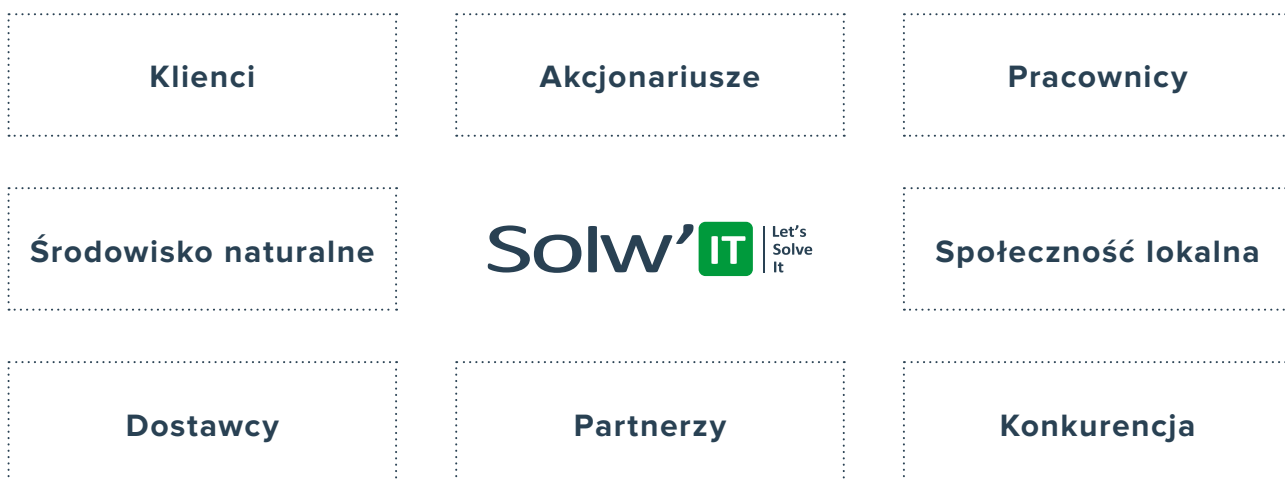
1.10

Interesariusze

Priorytetowe grupy interesariuszy zostały określone w misji Solwitu:

Budowanie trwałych wartości dla naszych Klientów, Akcjonariuszy i Pracowników, poprzez kreatywne wykorzystanie technologii cyfrowych do rozwiązywania problemów nowoczesnego społeczeństwa i biznesu.

Dokładamy starań, aby wywierać pozytywny wpływ także na inne obszary. Stopień naszego zaangażowania określamy na podstawie oceny ryzyk wystąpienia nieprawidłowości bądź zakłóceń oraz na podstawie możliwości wpływu Solwitu na interesariuszy.



1.11

Działalność zgodna z prawem

Spółka wdrożyła szereg procedur mających zapewnić zgodność jej działania na poszczególnych obszarach regulowanych przez prawo polskie i prawo wspólnotowe, tj. np.:

- » Procedura ochrony danych osobowych oraz stworzenie funkcji Inspektora Ochrony Danych Osobowych
- » Procedury związane z zarządzaniem ryzykiem, tj. procedury bezpieczeństwa informacji zgodne z normą ISO 27001 oraz procedury związane z zachowaniem ciągłości biznesu – zgodne z normą ISO 22301.

- » Procedury związane z przeciwdziałaniem korupcji, tj.: Kodeks postępowania dla pracowników oraz Kodeks postępowania dla dostawców
- » Procedury związane z przestrzeganiem praw człowieka i pracowniczych – . Regulaminy pracy i wynagrodzeń, procedury polityki antymobbingowej

Spółka poddaje się kontrolom organom kontrolnym państwa oraz audytom jednostek certyfikujących, a także klientów i partnerów, wobec których podjęła takie zobowiązanie w umowach o współpracy.

2.

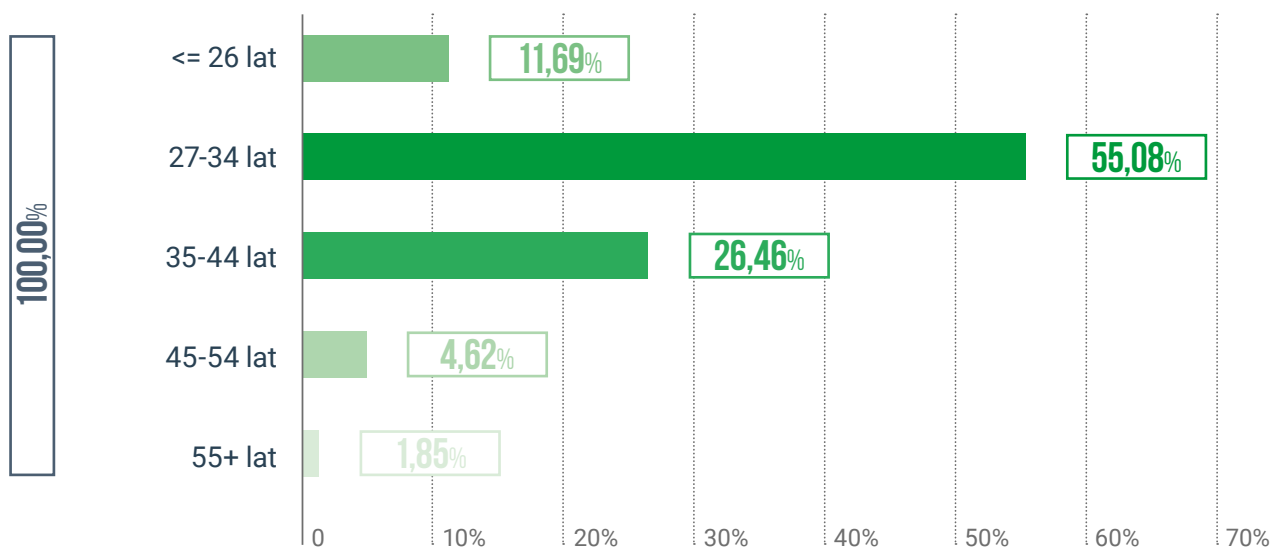
PRACA W SOLWICIE



2.1 Nasi pracownicy

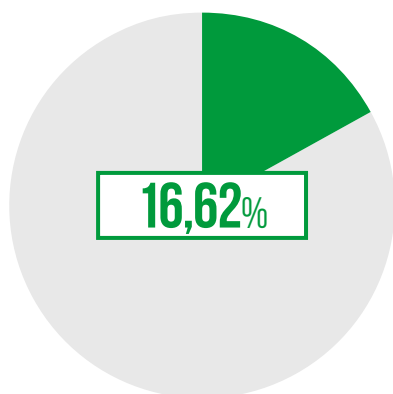
Zatrudnienie w latach 2018-2020

Przedział wiekowy Dane demograficzne dot. osób zatrudnionych oraz stale współpracujących

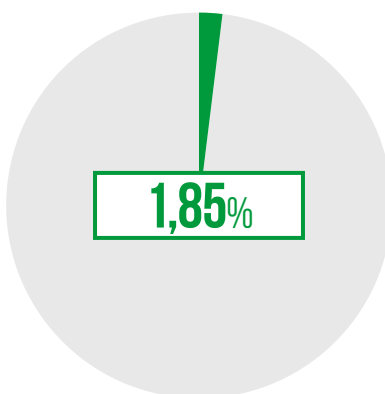


Zatrudnienie kobiet

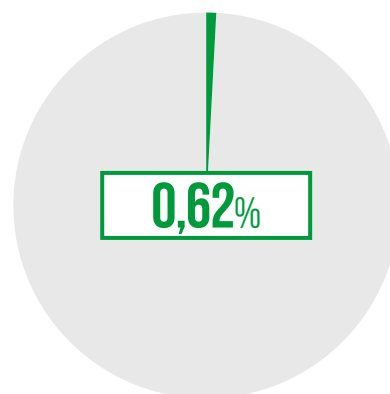
Kobiet ogółem



Kobiety na pozycjach liderekich



Kobiety w zespole zarządzającym



2.2

Rekrutacja w Solwicie

Za jakość rekrutacji odpowiada wewnętrzny, kilkuosobowy zespół rekrutacyjny. Nieustannie ulepszamy nasze narzędzia i zadania rekrutacyjne, by weryfikowały kluczowe dla naszego biznesu kompetencje i jednocześnie były ciekawym doświadczeniem dla kandydatów.

Proces rekrutacji został opisany i upubliczniony kandydatom na [stronie www Solwitu](http://www.solwitu.pl). Dbając o transparentność zasad rekrutacji, prowadzimy dialog z kandydatami przez portale społecznościowe (Facebook i LinkedIn) oraz serwis gowork.pl.

Co do zasady, każdą rozmowę rekrutacyjną, także tą niezakończoną ofertą zatrudnienia, kończymy podsumowaniem – nie pozostawiamy kandydatów bez odpowiedzi.

Uczestniczymy w Koalicji na Rzecz Przyjaznej Rekrutacji

Rozumiemy, że zmiana pracy i udział w rozmowie kwalifikacyjnej może stanowić źródło stresu i niepokoju. Dlatego zdecydowaliśmy się przestrzegać Kodeksu Dobrych Praktyk w Rekrutacji i dbamy o to aby doświadczenia kandydata były jak najbardziej pozytywne. Skupiamy się na właściwej komunikacji i dbaniu o atmosferę wzajemnego szacunku i życzliwości w całym procesie kwalifikacyjnym.

Staramy się, aby nowi pracownicy mieli możliwość wdrożenia się w życie społeczności Solwitu bez stresu i zakłóceń. W tym celu organizujemy dla nich wstępne szkolenie onboardingowe i wręczamy upominki, aby szybko poczuli się częścią naszego zespołu.



2.3

Pierwsze kroki w Solwicie

Dokładamy wszelkich starań aby adaptacja do nowego środowiska i zespołu przebiegała jak najbardziej płynnie. Nasz proces onboardingowy to działania, które realizujemy na różnych etapach. W pierwszej kolejności staramy się aby nowo-zatrudniony pracownik był poinformowany co się wydarzy przed oficjalnym startem.

W pierwszym dniu pracy odbywają się różne szkolenia, które mają na celu zapoznanie z zasadami BHP i bezpieczeństwa. Dzień drugi to spotkanie z HR i wdrożenie w naszą kulturę organizacyjną.

Miłymi dodatkami są upominki na powitanie z kartką od Prezesa. Mamy też w zwyczaju anonsować nowych naszych pracowników całej organizacji poprzez maila.

Kolejne etapy onboardingowe odbywają się w zespole do którego przechodzi pracownik. Pracownicy HR cały czas czuwają, aby nowa osoba czuła się u nas jak najlepiej.



Cześć! Jak się pracuje?

Komunikacja w Solwicie

Dbamy o to, aby codziennie być ze sobą w dobrym kontakcie i na bieżąco mieć dostęp do kluczowych wydarzeń i informacji. Do komunikacji wewnętrznej w Solwicie służy szereg różnorodnych narzędzi:

- » **Portal wewnątrzfirmowy Solnet**, zawierający aktualności, ogłoszenia, dostęp do dokumentów oraz systemów firmowych.
- » **MS Teams**, jako miejsce rozmów, współpracy nad dokumentami, dyskusji w zespołach i kanałach tematycznych.
- » **Regularne spotkania** zespołowe oraz indywidualne.

- » **Newsletter firmowy**, rozsyłany co tydzień.
- » **Cotygodniowy Newsletter** firmowy w wersji online.
- » **Spotkania z Zarządem**, odbywające się online, co dwa tygodnie, umożliwiające dwustronną komunikację.
- » **Informacyjne spotkania kwartalne**, podsumowujące biznesowe i organizacyjne wydarzenia w firmie (tzw. Solwit Update Meetings).

Nasze biura sprzyjają komunikacji między pracownikami – udostępniamy w tym celu liczne, różnej wielkości sale konferencyjne, sofy na korytarzach, wygodne przestrzenie w play room'ie i aneksach kuchennych.



Organizacja biura

Mamy głębokie przekonanie, że dobrze zaprojektowana przestrzeń do pracy ma znaczący wpływ na jakość realizowanych zadań.

Aby praca była efektywna, muszą być zapewnione czynniki sprzyjające najwyższej higienie pracy, tj. ergonomiczne, dobrej jakości meble, odpowiednie oświetlenie, właściwa akustyka i temperatura.

Nasze przestrzenie to nie tylko biura, ale także pokoje wypoczynku oraz relaksu, wyposażone kuchnie i wygodne sale konferencyjne.

Przywództwo i organizacja pracy

Przeprowadzane badania efektywności zespołów pokazały, że bardzo wspierające dla pracowników jest ustalenie takich norm współpracy, które pozwalają im poczuć szacunek przełożonego i współpracowników oraz pozbyć się lęku przed nimi.

W przeprowadzanych ostatnio badaniach Solwit wyróżnia się podejściem do zagadnienia work-life balance. Nasi liderzy wspierają pracowników w aspektach związanych z ich dobrostanem psychicznym. Z najwyższą troską podchodzimy do kwestii organizacji pracy zespołu, prawidłowych relacji interpersonalnych oraz integracji.



Oferta benefitowa

Oferta benefitów i dodatków dostosowywana jest do aktualnych potrzeb i założeń ramach kultury organizacyjnej. Aktualnie oferowane bonusy to:





**Wspieramy
pasje**

Solwit jest organizatorem corocznego turnieju golfowego „Jeszcze w Zielone Gramy” oraz sponsorem towarzyszącej mu Akademii Golfa, w której co roku udział biorą pracownicy Solwitu i ich rodziny.



**Obchodzimy
urodziny
pracowników**



**Bawimy się
wspólnie
z rodzinami**

**Witamy na
świecie dzieci
naszych
pracowników**



**Integrujemy się
podczas
kwartalnych
spotkań
zespołowych**



Nasze zdrowie jako największa wartość

W trosce o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, w Solwicie stworzyliśmy „system zarządzania zdrowiem” HCMS (Health Continuity Management System) czyli zestaw zasad, działań i zaleceń, wspierających naszych pracowników w dbałości o ich dobrostan psychiczny, fizyczny oraz społeczny

W ramach systemu HCMS proponowane i realizowane są różne działania edukacyjne, profilaktyczne, integrujące, w szczególności ukierunkowane na obszary zdrowia fizycznego, psychicznego oraz społecznego. Oczekiwanym rezultatem przeprowadzonych działań jest zwiększenie satysfakcji i zadowolenia pracowników.

Jak działa system HCMS?

Wspieramy inicjatywy promujące pozytywny wpływ na zdrowie, ale także realizujące potrzeby lokalnej społeczności i środowiska oraz promujące wartości zgodne z wartościami firmowymi, np.:

- » w ramach Solwitu: organizacyjne wyzwania w konkretnych celach np. przeliczanie kilometrów na złotówki w celu wsparcia wybranego celu charytatywnego; śniadania charytatywne, aukcje, itp.
- » wydarzenia zewnętrzne: m.in. starty w zawodach wspierających cele charytatywne; udział w zbiórkach i udzielanie wsparcia dla inicjatyw adresowanych dla potrzeb konkretnych instytucji bądź osób prywatnych.

W duchu HCMS planujemy i realizujemy wydarzenia wewnątrzfirmowe i integracyjne: wspólne śniadania wegańskie/wegetariańskie

- » wydarzenia związane z profilaktyką zdrowotną (np. Movember, Różowa Wstążka, Zdrowy Pierwszy Dzień Wiosny)
- » świętowanie ważnych wydarzeń pracowników (urodziny itp.); kudosy, wyróżnienia
- » spotkania zespołowe: wspólne imprezy integrujące, przerwy kawowe – rozmawiamy na tematy bliskie pracownikom.

W ramach systemu HCMS prowadzone są spotkania edukacyjne ze specjalistami (dietetykiem, psychologiem, trenerem, fizjoterapeutą), mające na celu uświadomienie istotności aspektów związanych z dbaniem o dobrostan.

Oprócz tego organizowane są warsztaty dotyczące tematów związanych z zarządzaniem emocjami, stresem oraz samorozwojem. Poza cyklicznymi spotkaniami, pracownicy mogą w dowolnym momencie zgłosić zapotrzebowanie na szkolenie w ramach Solwitowej Akademii Rozwoju.



2.5

Rozwój i szkolenia

Solwit rozwija się dzięki zdolności do definiowania i osiągania ambitnych celów w oparciu o wiedzę, umiejętności, kreatywność i postawy Pracowników oraz ich rosnącej motywacji i zaangażowaniu. System Ocen Okresowych został zbudowany na następujących priorytetach:

- » obiektywne docenienie dotychczasowych efektów pracy (merytokracja)
- » zdefiniowanie obszarów do rozwoju
- » wyznaczenie mierzalnych i ambitnych celów na kolejny okres współpracy.

Dbając o ciągły rozwój kompetencji naszych pracowników, wspieramy ich działania rozwojowe, umożliwiając im uczestnictwo w szkoleniach, warsztatach i konferencjach – zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych.

Wartość zakupionych szkoleń dla pracowników (szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne):

2018	2019	2020
159 550,00 zł	198 000,00 zł	121 000,00 zł

Dzielenie się wiedzą w Solwicie traktujemy nie tylko jako sposób na podnoszenie kompetencji, ale także jako możliwość samorealizacji oraz budowania naszej społeczności. W ramach Solwitowej Akademii Rozwoju w latach 2018-2020 nasi pracownicy zorganizowali prawie 1000 godzin szkoleń dla swoich koleżanek i kolegów. W Solwicie jest obecnie 14 trenerów wewnętrznych.



Planowanie Ścieżki Rozwoju

Nasze ścieżki rozwojowe są zbiorem działań odnoszących się do celów strategicznych organizacji oraz obszarów, wymagań i ról, w których Pracownik może wnieść wartość i przyczynić się do ich osiągnięcia, polegających na:

- » rozpoznaniu i zweryfikowaniu potrzeb, aspiracji i możliwości pracownika oraz określaniu pożądanych kompetencji adekwatnych do roli, do której aspiruje,
- » umożliwieniu pracownikowi rozwoju i samorealizacji w organizacji poprzez pełnienie roli istotnej dla osiągnięcia jej strategicznych celów.

W Solwicie istnieją cztery ścieżki rozwojowe:

- » ekspercka, polegająca na rozwoju wiedzy oraz umiejętności technicznych i specjalistycznych, w ramach trzech opcji kompetencyjnych: JUNIOR / MID / SENIOR
- » managerska, związana z rozwojem i wykorzystaniem kompetencji zarządzania ludźmi,
- » dostarczania produktów i usług (delivery), wymagająca umiejętności zarządzania projektami i zespołami oraz procesem współpracy z Klientem
- » sprzedażowa, umożliwiająca uczestniczenie w procesie handlowym, rozwijająca kompetencje związane z ofertowaniem i wygrywaniem kontraktów.

Szczegółowe opisy procesów są udostępnione na wewnętrznym portalu firmy (Solnet).



3.

IMPAKT ŚRODOWISKOWY

Racjonalne gospodarowanie szeroko pojętymi zasobami z poszanowaniem naturalnej równowagi środowiska jest kluczowym elementem filozofii Solwitu, opisanym w Wizji firmy.

Ze względu na rodzaj działalności, Solwit ma stosunkowo niewielki negatywny wpływ na środowisko naturalne. Jego zasięg wiąże się z utylizacją sprzętu komputerowego, zużyciem energii elektrycznej oraz materiałów biurowych, a także generowaniem odpadów wynikających z pracy w biurach.

Proekologiczne praktyki, które na stałe zaistniały w naszej codzienności to np. sortowanie odpadów biurowych, wyeliminowanie plastikowych naczyń jednorazowych, stosowanie tam, gdzie to możliwe, elektronicznego systemu obiegu dokumentów oraz utylizację elektrośmieci, tonerów i baterii. W naszej codziennej komunikacji wewnętrznej uczulamy naszych pracowników na kwestie środowiskowe i wskazujemy jakich postaw związanych z utylizacją odpadów, oczekujemy.

Jako dostawca rozwiązań informatycznych, mamy świadomość, że zaawansowane technologie kształtują teraźniejszość z myślą o przyszłości. W ramach własnych autorskich rozwiązań informatycznych dostarczamy na rynek dwa systemy informatyczne, które mają bezpośredni wpływ na to, jaki ślad środowiskowy pozostawia nasza działalność:

- » System do zarządzania strumieniami odpadów ENVIRA – przeznaczony dla zakładów komunalnych, zakładów przemysłowych oraz sieci handlowych, usprawniający raportowanie do Bazy Danych o Odpadach, umożliwiający efektywne zarządzanie odpadami i zapewniający transparentność tych organizacji pod kątem gospodarki odpadami. Dystrybucją i wdrożeniami systemu zajmuje się spółka-córka Solwit.eko Sp. z o.o.
www.envira.com.pl



- » System do zarządzania energią w budynkach IZE – przeznaczony dla klientów biznesowych, centrów biurowych, hoteli itp., umożliwiający optymalizację i monitoring konsumpcji energii elektrycznej i w efekcie zmniejszenie jej zużycia o ok. 20%. Dystrybucją i wdrożeniami systemu zajmuje się spółka-córka Solwena Sp. z o.o.
www.solwena.com



4.

DLA SPOŁECZNOŚCI



Działamy z przekonaniem, że tylko zrównoważony ekosystem biznesowy daje szansę na rozwój. Wspieramy nasze otoczenie biznesowe oraz społeczność lokalną, dzieląc się nie tylko dobrami materialnymi, ale także czasem, wiedzą i kompetencjami.

Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem

Zapotrzebowanie na wiedzę informatyczną wciąż rośnie, zarówno na poziomie podstawowym, jak i zaawansowanym. Informatyka to jedna z tych dziedzin, w których kształcenie ma charakter ustawiczny. Rozwijające i szybko zmieniające się technologie wymagają stałego trzymania „ręki na pulsie” i uczenia się na bieżąco. Wykłady i warsztaty prowadzone przez doświadczonych praktyków mają szczególnie wysoką wartość. Dzielenie się posiadaną przez nas wiedzą i zdobytym doświadczeniem traktujemy jako przywilej, ale także zobowiązanie wobec dynamicznie rozwijającej się gospodarki lokalnej, opartej o zaawansowane technologie. Z równym przekonaniem wspieramy wydarzenia, które wspierają przepływ wiedzy i rozwój specjalistów IT.

W latach 2018–2019 (do wybuchu pandemii), zorganizowaliśmy szereg spotkań edukacyjnych dla trójmiejskiej społeczności informatycznej, dotyczących rozwiązań w chmurze. W latach 2018–2019 odbyły się m.in. Cloud Study Jams oraz cykl PyCloud (4 spotkania) dla osób zainteresowanych Pythonem oraz rozwojem oprogramowania w chmurze – każde z nich gromadziło ok 60 osób.

W okresie pandemii zrealizowaliśmy także webinary, m.in. dot. wytwarzania i testowania oprogramowania krytycznego.

Spotkanie PyCloud



Pomagamy potrzebującym

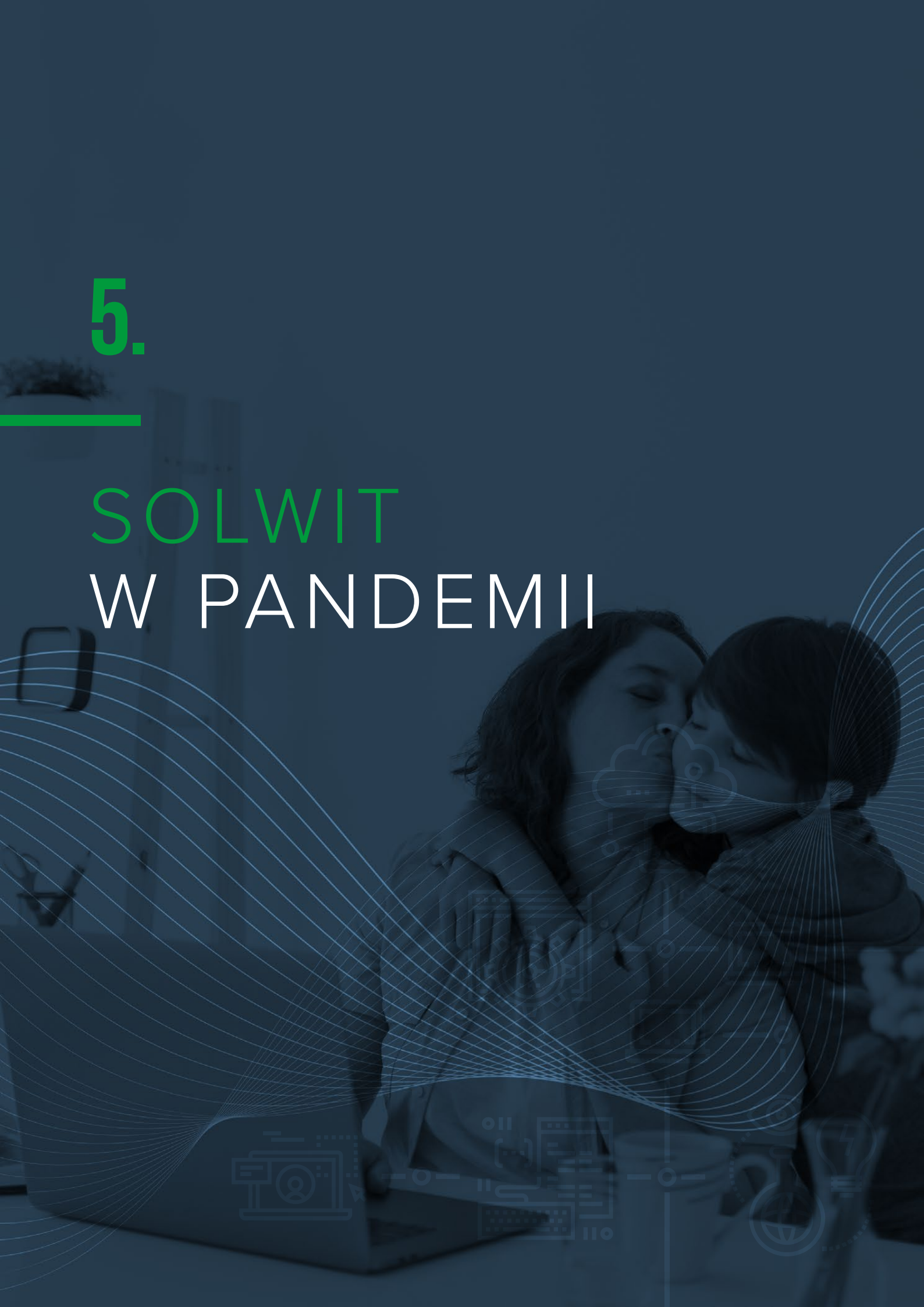
Przed pandemią w Solwicie regularnie odbywały się śniadania charytatywne, podczas których zbieraliśmy pieniądze dla potrzebujących osób i organizacji, według prostych zasad: serwowaliśmy na wspólnym stole samodzielnie przygotowane potrawy, którymi każdy mógł się częstować, ale najpierw wrzucał do słoika dobrowolny datek. Zebraliśmy w ten sposób w sumie ponad 30 tysięcy złotych, które przekazaliśmy m.in. Fundacji Hospicyjnej, Fundacji Dom na Skraju oraz beneficjentom portalu Kawałek Nieba.

Po wybuchu pandemii COVID-19, w tym najtrudniejszym momencie epidemii, kiedy ceny rosły, a magazyny ze sprzętem medycznym opustoszały, udało nam się bez zbędnych formalności, w bardzo krótkim czasie dostarczyć do UCK termometry bezdotykowe, przyłbice ochronne a nawet ekspresy do kawy. Na drukarkach 3D powstawały przyłbice dla medyków, a na domowych maszynach do szycia – setki kolorowych maseczek ochronnych. Z dużą radością zaangażowaliśmy się w projekt firmy General Systems & Software (Poland) Ltd, w ramach którego przygotowaliśmy oprogramowanie do aplikacji ułatwiającej przewidywanie i identyfikację ognisk koronawirusa.



5.

SOLWIT W PANDEMII





Solwit w czasie pandemii – dlaczego nie boimy się mówić o sobie: COVID-19 resistant company

W jednej z naszych kampanii marketingowych użyliśmy hasła: „Solvit – firma odporna na Covid-19”.

Pozwoliliśmy sobie na takie określenie po tym, jak wielu naszych klientów gratulowało nam ciągłości i jakości dostarczanych przez nas usług. W ciągu zaledwie 24 godzin przenieśliśmy firmę w tryb pracy zdalnej a pełną wydajność operacyjną uzyskaliśmy w zaledwie 3 dni robocze. Nie mamy wątpliwości, że tym, co pozwoliło nam tak szybko i efektywnie przejść w nowy tryb pracy, były przezornie przygotowane i przetestowane mechanizmy i praktyki systemu BCMS (Business Continuity Management System – system zachowania ciągłości biznesu).



Jak przygotowaliśmy się na to co nieprzewidywalne

W 2019 roku Zarząd Solwit opracował plan wdrożenia solidnego i certyfikowanego systemu zachowania ciągłości działania – BCMS (Business Continuity Management System) i wyznaczył cele, jakie sukcesywnie osiągaliśmy w ciągu dwóch kolejnych lat.

Kluczowe elementy w/w planu zawierały się w 3 etapach:

1. Wykonanie **analizy wpływu ryzyka** na działalność biznesową Solwitu (tzw. Business Impact Analysis – BIA). W efekcie powstała mapa naszych procesów strategicznych, spośród których wyodrębniliśmy procesy i obszary krytyczne. Następnie przeprowadziliśmy analizę ryzyka, wskazując na potencjalne – zagrożenia, których pojawienie się mogłoby wręcz zdecydować o dalszym być albo nie-byciu firmy.

2. Wyodrębnienie i opisanie **procesów krytycznych** dla zachowania ciągłości. Po tym, jak wskazaliśmy procesy, których zaburzenie mogłoby firmę zniszczyć, wyodrębniliśmy i zdefiniowaliśmy te procesy, których zachowanie zapewniłoby jej przetrwanie. Dzięki temu byliśmy w stanie określić m.in. minimalne akceptowalne konfiguracje zespołów, sprzętu i danych, które musiałyby funkcjonować w przypadku awarii i odbudowywania firmy po niej. Dzięki temu byliśmy w stanie zdefiniować plany awaryjne zapobiegające lub mitygujące straty w nieprzewidzianych zdarzeniach. Naturalnym następnym krokiem było opracowanie procedur łagodzenia negatywnych skutków.
3. Następny krok polegał na **wdrożeniu w/w procedur i procesów**. Po nim nastąpiły miesiące testowania i udoskonalania procedur przez bardzo praktyczne i (w tamtym czasie) nie zawsze przyjemne ćwiczenia.

Niezwykle istotnym elementem skuteczności naszego planu BCMS było powołanie **zespołu kryzysowego** i ustalenie metod komunikacji w jego ramach. Po zdefiniowaniu procesów krytycznych, część członków zespołu została wyłoniona naturalnie – byli to dyrektorzy obszarów inżynierskich, szefowa działu HR, osoby odpowiedzialne za kontakt z klientami oraz za komunikację.

Dość szybko zdaliśmy sobie sprawę, że ważny jest także **jednoznaczny i niepodważalny podział ról** w zespole oraz ustalenie tzw. back-upów – osób, które w szybkim tempie będą w stanie zastąpić głównych role-playerów.

Zespół kryzysowy na własnej skórze testował procedury alarmowe i kryzysowe przez na przykład zwoływane o świcie spotkania w zdefiniowanym wcześniej „centrum zapasowym”, gdzie według określonej metodologii rozwiązywał wyimaginowaną sytuację kryzysową.

Do doskonałości dochodziliśmy metodą prób i błędów, szukając błędów i braków w naszych faktycznie wykonanych krokach i decyzjach.



Przygotowani na lockdown

Przygotowaliśmy i przetestowaliśmy wiele różnorodnych scenariuszy możliwych katastrof i problemów – od pożaru biurowca, przez totalną awarię Internetu, po problemy z całymi zespołami, które z różnych powodów nie docierają do kluczowego klienta. Gdy w lutym 2020 z poczuciem satysfakcji uzyskiwaliśmy certyfikację ISO 22301-2012 (dot. zachowania ciągłości biznesu), nie podejrzewaliśmy, że już w następnym miesiącu stawimy czoła globalnej pandemii i sytuacji, w której zagrożeniem będzie przebywanie obok siebie i zwykła, codzienna praca w naszych biurach i laboratoriach.

13 marca 2020 r. Zespół Zarządzania Kryzysowego poinformował pracowników o tym, że wszyscy przechodzimy w tryb pracy z domu.

Do wtorku, 17 marca, Solwit miał już pełną zdolność operacyjną wszystkich 300 pracowników, z uwzględnieniem urządzania biur domowych, dostarczenia niezbędnych mebli, zapewnienia bezpiecznej i wydajnej infrastruktury IT i udrożnienia wygodnych, pewnych i dynamicznych kanałów komunikacji. Wszystko to pozwoliło na normalne wykonanie naszej bieżącej pracy w zwykły, niezakłócony sposób.

Jednocześnie powiadomiliśmy naszych lokalnych i globalnych klientów o przejściu w tryb home-office oraz zapewniliśmy o naszym zaangażowaniu i ciągłej pracy nad wszystkimi projektami. Wyjaśniliśmy jak obecnie będzie teraz wyglądała nasza praca, jakie procedury zostały wdrożone, jak gwarantujemy ciągłość dostarczania, jak zapewniamy bezpieczeństwo ich danych i z kim mogą się kontaktować w określonych sytuacjach itp.

Nasi klienci przyznali, że nie zauważyli momentu transycji Solwitu z trybu pracy biurowej do domowej. Za to my dostrzegliśmy rosnące zapotrzebowanie naszych strategicznych klientów na nieprzerwane świadczenie usług gwarantujących bezpieczeństwo realizacji kontraktu.

Każdego dnia, na bieżąco kładziemy duży nacisk na spełnianie kryteriów naszych klientów i wdrażanie mechanizmów, które zapewnią dostarczanie usług na wysokim poziomie jakościowym, z pełnym zaangażowaniem naszych inżynierów, bez utraty charakterystycznego dla Solwitu, ducha innowacyjności i zespołowości. Kontakt z klientami jest naszym oczkiem w głowie – chcemy, żeby czuli się komfortowo ze świadomością, że współpracują z rzetelnym, zorganizowanym i przygotowanym na wszystko partnerem.



#solwitteam – najważniejszy klient Solwitu

Równie istotna jest bieżąca, otwarta i częsta komunikacja z pracownikami.

Porównując obecną sytuację do normalnych warunków, stwierdzamy, że nasze wewnętrzne działania komunikacyjne zintensyfikowaliśmy kilkakrotnie. Uważamy, że tym, co wyróżnia naszą firmę od innych pracodawców jest wysoka transparentność informacji przekazywanej pracownikom – utrzymujemy ten poziom, nawet (a może zwłaszcza) jeśli trzeba przekazać trudne komunikaty.

Początkowo każdy, obecnie co drugi tydzień rozpoczynamy od tzw. Kawy z Zarządem, czyli spotkania online, podczas których Zarząd otwarcie opowiada co się wydarzyło, co się udało, a co nie, co planujemy na przyszłość, czego się obawiamy, jak wygląda sytuacja biznesowa firmy, dlaczego podejmujemy takie, a nie inne decyzje. Pracownicy mają możliwość zadawania pytań podczas spotkania – na wszystkie od razu otrzymują odpowiedź. Formuła tych spotkań wydaje się tak efektywna, że planujemy jej utrzymanie także po tym, jak sytuacja wróci do normy.

W intranecie stworzono serwis dedykowany działaniom związanym z obecną sytuacją, co tydzień wysyłany jest Newsletter z podsumowaniami i informacjami – tymi biznesowymi, i lżejszymi, mającymi podtrzymać zaangażowanie i dobry nastrój pracowników.

Bardzo dużo nowych zadań spadło na nasz dział HR. Dbanie o motywację i utrzymanie zaangażowania i poczucia integracji z firmą to obecnie jeden z kluczowych elementów jego działań.

W cyklicznych ankietach badane są nastroje i samopoczucie pracowników. Organizowane są konkursy – mniej lub bardziej poważne (np. konkurs na memy zw. z solwitową pracą zdalną lub z zaliczaniem zadań, których celem jest zdrowie, dobre samopoczucie, ale także rozwój i podnoszenie kompetencji). W trybie online odbywają się nie tylko szkolenia, ale także ćwiczenia fizyczne. Pracownicy zachęcani są do prowadzenia własnych spotkań nieformalnych, podczas których pokazują swoje zainteresowania.

W efekcie lekcji, jaką wyciągnęliśmy w pandemii, zestaw wartości Solwitu wzbogacił się o nową wartość (Dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo), a nasz system zarządzania – o politykę Health Continuity Management System



Walczymy z pandemią

Jak zawsze w tego typu sytuacjach, w firmie pojawiła się silna potrzeba naprawiania niesprzyjającej rzeczywistości i pomagania tym, którzy potrzebują wsparcia. Wsparcie udzielone lekarzom przez naszą firmę było naturalnym następstwem medialnych doniesień o problemach służby zdrowia.

W naszym solwitowym, agilowym stylu, w tym najtrudniejszym momencie epidemii, kiedy ceny rosły, a magazyny ze sprzętem medycznym opustoszały, udało nam się bez zbędnych formalności, w bardzo krótkim czasie dostarczyć do UCK termometry bezdotykowe, przyłbice ochronne a nawet ekspresy do kawy.

Nasi pracownicy, jak zwykle, nie pozostali bierni – na drukarkach 3D powstawały przyłbice dla medyków, a na domowych maszynach do szycia – setki kolorowych maseczek ochronnych.

Z dużą radością zaangażowaliśmy się w projekt firmy General Systems & Software (Poland) Ltd, w ramach którego przygotowaliśmy oprogramowanie do aplikacji ułatwiającej przewidywanie i identyfikację ognisk koronawirusa.

Świadomość, że nie siedzimy beczynnie, że pomagamy w walce z pandemią, dała nam wszystkim dużo energii, pozwoliła opanować negatywne emocje i skupić się na pracy. Kiedy razem walczyliśmy z koronawirusem, jednocześnie budujemy swoisty system odpornościowy wewnątrz naszej organizacji.



Co dalej?

Mamy pełną świadomość tego, że w obecnej sytuacji na świecie, nasza branża jest jedną z tych nielicznych szczęśliwych, której kryzys nie dotknął nagle, boleśnie i bezwzględnie. Możemy wciąż pracować, dostarczać nieprzerwanie nasze usługi i zapewnić naszym pracownikom stabilność i bezpieczeństwo.

Zdajemy sobie także sprawę, że ta sytuacja nie potrwa wiecznie i najprawdopodobniej, w mniejszym lub większym stopniu pandemiczny kryzys gospodarczy dotknie także i nas. Dlatego jeszcze nie zakończyliśmy procesu przygotowywania się na to co nieprzewidywalne. Pracujemy obecnie ze zdwojoną siłą, regularnie oceniamy poziom ryzyka, dbamy o 100% satysfakcję klientów, czuwamy nad motywacją i samopoczuciem naszych pracowników. I z taką samą intensywnością czekamy na powrót do standardowego trybu działania, i już pracujemy nad zdefiniowaniem tożsamości Solwitu w nowej, popandemicznej rzeczywistości.

Bo „kiedy już się to wszystko skończy”, zacznie się coś nowego – z pewnością fascynującego, pełnego wyzwań i nowych możliwości.



Każda uwaga, refleksja lub pomysł dotyczący tego, jak powinien rozwijać się, działać i raportować swoją aktywność Solwit, są dla nas bardzo cenne.

Zapraszamy do kontaktu!

Autor raportu: **Joanna Żerańska-Leska** / Specjalista ds CSR



solwit.com



facebook/Solwit



linkedin.com/company/solwit-sa



instagram.com/solwit_team



clutch.co/profile/solwit-sa