



BUDIMEX SA

**SPRAWOZDANIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA ROK 2020**

Niniejszy plik w formacie pdf nie jest oficjalną wersją raportu rocznego i został zamieszczony na stronie internetowej Budimex SA dla wygody inwestorów Spółki

SPIS TREŚCI

1.	WSTĘP	3
1.1.	Opis modelu biznesowego	3
1.2.	Inicjatywy podjęte w odpowiedzi na pandemię COVID-19	4
1.3.	Zarządzanie odpowiedzialnością społeczną	4
1.4.	Podejście do zarządzania ryzykiem niefinansowym	5
1.5.	Zarządzanie ryzykiem niefinansowym w łańcuchu dostaw	6
1.6.	Bezpieczeństwo informacji i cyfryzacja	7
1.7.	Nagrody i wyróżnienia w 2020 roku	7
2.	KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYNIKÓW	8
3.	KWESTIE SPOŁECZNE	9
3.1.	Spółeczeństwo i społeczności lokalne	9
3.2.	Innowacyjne projekty w Budimeksie S.A.	10
3.3.	Budimex S.A. na rynku	11
3.4.	Jakość i jej wpływ na bezpieczeństwo obiektów budowlanych	12
3.4.1.	Zarządzanie jakością	12
3.4.2.	Laboratoria badawcze i wiarygodna kontrola jakości	12
4.	KWESTIE PRACOWNICZE	13
4.1.	Atmosfera pracy i ukierunkowanie na rozwój	13
4.1.1.	Pakiet socjalny	14
4.1.2.	Rozwój i szkolenia	14
4.2.	Bezpieczeństwo i higiena pracy	16
4.2.1.	Szkolenia BHP i prewencja	17
4.2.2.	Wypadkowość	17
4.2.3.	Łańcuch dostaw	18
4.3.	Oświadczenie dotyczące polityki różnorodności	18
5.	KWESTIE ŚRODOWISKOWE	19
5.1.	Zarządzanie ryzykiem środowiskowym	19
5.2.	Standardy ochrony środowiska	20
5.3.	Zmiany klimatu, zużycie paliw i energii	21
5.4.	Materiały i surowce	22
5.5.	Gospodarka odpadami	22
5.6.	Oddziaływanie na lokalne ekosystemy	22
5.7.	Łańcuch dostaw	23
6.	KWESTIE ZWIĄZANE Z ETYKĄ I ZGŁASZANIEM NARUSZEŃ	24
7.	KWESTIA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	26
8.	WSKAŹNIKI	27
8.1.	Kwestie finansowe	27
8.2.	Kwestie społeczne	27
8.3.	Kwestie dotyczące projektów innowacyjnych	27
8.4.	Kwestie pracownicze (zatrudnienie, BHP)	27
8.5.	Kwestie środowiskowe	31
8.6.	Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji	37
8.7.	Kwestie związane z łamaniem praw człowieka	37
9.	Osoba kontaktowa	37
10.	Wybrane wskaźniki GRI (indeks)	37

1. WSTĘP

[GRI 102-1], [GRI 102-54] Budimex S.A. (dalej także: „Spółka”) od lat upublicznia informacje na temat danych niefinansowych, w ujęciu zgodnym z GRI Standards (wcześniej: Wytycznymi GRI). W bieżącym roku również planowana jest publikacja bardziej szczegółowego raportu zintegrowanego zgodnego z GRI Standards dla Grupy Budimex, z uwzględnieniem Budimex S.A.. Będzie on spójny z niniejszym sprawozdaniem, lecz bardziej obszerny i adresowany do szerszego kręgu czytelników. Przy opracowaniu niniejszego sprawozdania Budimex S.A. opierał się o zapisy Dyrektywy 2014/95/UE o ujawnianiu informacji niefinansowych i dotyczących różnorodności, GRI Standards oraz normę ISO 26000. Ze względu na chęć zachowania zwięzłego charakteru sprawozdania zrezygnowano z jego niektórych elementów, które czyniłyby je w pełni zgodnym („in accordance”) z GRI Standards. Ma ono na celu przedstawienie w sposób przejrzysty kategorii ryzyka niefinansowego, polityk i podejścia zarządczego oraz kluczowych wskaźników w obszarach określonych przez ustawodawcę, tak by umożliwić czytelnikowi ich porównanie z rozwiązaniami stosowanymi przez inne spółki publiczne.

1.1. Opis modelu biznesowego

[GRI 102-2], [GRI 102-3], [GRI 102-4], [GRI 102-6], [GRI 102-7] Podstawowym przedmiotem działalności Budimex S.A. jako Jednostki Dominującej jest świadczenie usług budowlano-montażowych oraz świadczenie usług zarządczych i doradczych na rzecz spółek Grupy Budimex. Budimex S.A. realizuje zadania we wszystkich segmentach rynku, poczynając od infrastruktury drogowej, kolejowej i hydrotechnicznej, poprzez obiekty budownictwa mieszkaniowego, a kończąc na skomplikowanych projektach energetycznych i przemysłowych. Kontrakty budowlane realizowane są na terenie Polski, a także, w ograniczonej skali, na rynkach zagranicznych. Spółka prowadzi działalność w Polsce, a także w Niemczech i na Litwie. Siedziba główna znajduje się w Warszawie, przy ulicy Siedmiogrodzkiej 9.

Realizując projekty z zamawiającymi, stawiamy na przejrzyste zasady współpracy. Dokładamy wszelkich starań, aby realizować powierzone zadania w terminie, zachowując przy tym wysokie standardy bezpieczeństwa oraz jakości. W relacjach biznesowych z kontrahentami Budimex S.A. kieruje się zasadami współpracy, wzajemnego zrozumienia oraz transparentności i rzetelności biznesowej.

[GRI 102-18], [GRI 102-22], [GRI 102-23]

Skład Zarządu Budimeksu S.A.:

- Dariusz Blocher, Prezes Zarządu,
- Artur Popko, Wiceprezes Zarządu,
- Cezary Mączka, Członek Zarządu,
- Jacek Daniewski, Członek Zarządu,
- Marcin Węglowski, Członek Zarządu.

Skład Rady Nadzorczej Budimeksu S.A.:

- Marek Michałowski, Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Juan Ignacio Gaston Najarro, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Igor Chalupec, Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Agnieszka Słomka-Gołębiowska, Członek Rady Nadzorczej,
- Danuta Dąbrowska, Członek Rady Nadzorczej,
- Artur Kucharski, Członek Rady Nadzorczej,
- Janusz Dedo, Członek Rady Nadzorczej,
- Javier Galindo Hernández, Członek Rady Nadzorczej,
- José Carlos Garrido-Lestache Rodriguez, Członek Rady Nadzorczej,
- Fernando Luis Pascual Larragoiti, Członek Rady Nadzorczej.

[GRI 102-5] Struktura akcjonariatu¹:

- Ferrovial Contruccion International SE – 50,1%
- Aviva OFE Aviva Santander – 10,0%
- Nationale Nederlanden OFE – 6,3%
- Pozostali akcjonariusze – 33,6%

[GRI 102-12], [GRI 102-13] Budimex S.A. jest członkiem następujących organizacji:

- Business Centre Club (BCC),
- Centrum Rozwoju Transportu – Klaster Luxtorpeda,
- Federacja Przedsiębiorców Polskich,
- Izba Gospodarcza Energetyki i Budownictwa,
- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska (IGEiOŚ),
- Izba Gospodarcza Transportu Lądowego (IGTL),
- Ogólnopolska Izba Gospodarcza Budownictwa (OIGD),

¹ Stan na dzień 18.06.2020

- Polski Klaster Eksporterów Budownictwa,
- Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB), w którym przedstawiciel Budimex S.A. pełni funkcję Członka Zarządu
- Polskie Stowarzyszenie Wykonawców Nawierzchni Asfaltowych (PSWNA), w którym Prezes Zarządu Budimex S.A. pełni funkcję Wiceprzewodniczącego,
- Polsko-Litewska Izba Handlowa,
- Polsko-Hispańska Izba Gospodarcza (PHIG),
- Porozumienie Pracodawców RP,
- Railway Business Forum (RBF),
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG),
- Wschodni Klaster Budowlany.

1.2. Inicjatywy podjęte w odpowiedzi na pandemię COVID-19

W obliczu bezprecedensowej sytuacji spowodowanej pandemią COVID-19 w 2020 roku Budimex S.A. w pierwszej kolejności wprowadził specjalne procedury mające na celu ochronę zdrowia pracowników i zapewnienie ciągłości działań operacyjnych.

- Dostosowaliśmy miejsca pracy tak, aby były w pełni bezpieczne w warunkach pandemii (wyposażone w płyny dezynfekcyjne, maseczki, przyłbice, plexi oddzielające stanowiska).
- Wprowadziliśmy przesiewowe testowanie covidowe dla pracowników (m.in. w ramach akcji „Bezpieczny powrót do pracy po świętach”).
- Opracowaliśmy i wdrożyliśmy system do zgłaszania zagrożeń związanych z pandemią.
- W ramach ubezpieczenia zdrowotnego pracowników zapewniliśmy m.in. webinary z wirusologiem oraz konsultacje psychologiczne.
- Wdrożyliśmy szkolenia e-learningowe dotyczące COVID-19 oraz standardów bezpieczeństwa w Budimeksie S.A.
- Wspieraliśmy pracowników w pracy zdalnej poprzez cykl webinarów i porad z zakresu m.in.: efektywności pracy zdalnej i prowadzenia spotkań online.
- Przenieśliśmy programy rozwojowe do świata online przy zachowaniu pełnego zakresu merytorycznego oraz jakości prowadzonych działań.
- Wszystkie rodzaje szkoleń: menedżerskie, specjalistyczne, techniczne, negocjacyjne, komunikacyjne, komputerowe, językowe, z zakresu efektywności osobistej – były realizowane za pomocą różnorodnych dostępnych aplikacji.
- Wszelkie spotkania rekrutacyjne z kandydatami przeniesione zostały do środowiska wirtualnego, dzięki czemu również sam proces ich planowania pod kątem logistycznym i ujęcia wszystkich osób w różnych lokalizacjach, w jednym terminie stał się dużo łatwiejszy.

Dodatkowo podjęliśmy szereg inicjatyw mających na celu wsparcie społeczności lokalnych i osób poszkodowanych rozprzestrzenianiem się wirusa. Oto najważniejsze z tych działań:

- Budimex S.A. przekazał ponad 2 miliony złotych na pomoc szpitalom w ramach akcji „Jesteśmy razem. Pomagamy!”. Inicjatywę podjęli przedsiębiorcy, którzy są gotowi nieść pomoc w obliczu pandemii koronawirusa. Zebrane środki przeznaczone na wsparcie finansowe dla placówek służby zdrowia, osób poszkodowanych skutkami pandemii oraz organizacji pozarządowych.
- Budimex S.A. dołączył do akcji #Niezwalniajmy. Zgodnie z założeniami #Niezwalniajmy firma przystępująca do akcji deklaruje, że jeśli będzie konieczne w jej przypadku ograniczenie kosztów w związku z obecną sytuacją gospodarczą spowodowaną koronawirusem, w pierwszej kolejności redukowane będą inne koszty niż te związane z zatrudnieniem, aby ochronić jak najwięcej etatów.
- Właściciel Budimeksu S.A., Ferrovial, założył specjalny fundusz Ferrovial Together COVID-19, którego celem było zebranie środków na walkę ze skutkami rozprzestrzeniającego się koronawirusa. Początkowy wkład Ferroviala wynosił 5 milionów euro. Z zebranych funduszy zrealizowano darowizny na rzecz administracji zdrowia, szpitali, uniwersytetów, ośrodków badawczo-rozwojowych i organizacji pozarządowych. Pomoc dotarła również do Polski: 195 tysięcy euro otrzymał Polski Czerwony Krzyż. Fundusze przeznaczone zostały m.in. na dystrybucję posiłków i produktów higienicznych do 3 tysięcy samotnych starszych osób z 53 polskich miast oraz na przekazanie środków ochrony indywidualnej i materiałów sanitarnych dla pracowników szpitali lub ośrodków pomocy społecznej. Środki trafiły także do beneficjentów i instytucji stale współpracujących z PCK, np. do noclegowni w Szczecinie czy świetlic dla dzieci w Lublinie, Katowicach i Krakowie.
- Budimex S.A. zorganizował także specjalną edycję programu „Grant na wolontariat” pod hasłem „Grant na wolontariat w walce z COVID-19”. W jej ramach pracownicy firmy zgłaszali pomysły na akcje pomocowe dla osób lub ośrodków dotkniętych pandemią. Wcielono w ten sposób w życie osiem projektów. Zakładały one m.in.: zakup środków ochronnych (rękawiczki, maseczki, płyn dezynfekcyjny) dla szpitali, wsparcie dla domów opieki, w których pojawił się wirus, finansowanie materiałów do produkcji maseczek dla małych wiejskich społeczności itp.

1.3. Zarządzanie odpowiedzialnością społeczną

Misją Budimeksu S.A. jest realizacja inwestycji budowlanych oraz usług na rzecz zrównoważonego rozwoju gospodarki i społeczeństwa z poszanowaniem środowiska naturalnego, zasad etyki, dbałością o satysfakcję klientów i komfort użytkowników. Osiągamy to dzięki profesjonalizmowi, pasji tworzenia, wysokiej efektywności działania, a także partnerskim relacjom z dostawcami i podwykonawcami.

Podstawą długoterminowych działań w zakresie zarządzania odpowiedzialnością społeczną (CSR) w Budimeksie S.A. jest **Strategia CSR**². Dokument obowiązujący w latach 2016–2020 określał osiem kluczowych obszarów społecznej odpowiedzialności:

- udoskonalanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ograniczanie oddziaływania na otoczenie przyrodnicze,
- bycie sąsiadem, gościem i partnerem dla społeczności lokalnych,
- eliminacja ryzyka zachowań nieetycznych,
- budowanie unikalnych kompetencji i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy,
- zapewnienie najwyższej jakości realizacji,
- wspieranie kultury innowacyjności,
- zapewnienie mechanizmów nadzoru nad społecznymi i środowiskowymi wynikami działalności.

Każdemu z nich przypisano konkretne cele, mierniki ich realizacji, oczekiwane wartości, jakie powinny osiągnąć oraz rekomendowane działania mające na celu realizację planów.

Kierunki strategii są spójne z politykami przyjętymi w Grupie Ferrovial. Polityki te w każdym przypadku obowiązują wszystkie spółki tej grupy kapitałowej (czyli też Budimex S.A.) i ich pracowników, włączając w to osoby zarządzające. Z punktu widzenia obszaru odpowiedzialności społecznej kluczową polityką są **Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki**. Wywodzi się ona z zasad UN Global Compact. Poszczególne istotne obszary odpowiedzialności znajdują odzwierciedlenie w innych politykach grupowych. Regulują one obszary takie jak: oddziaływanie na środowisko naturalne, przeciwdziałanie korupcji czy ochrona praw człowieka.

W drugiej połowie 2020 roku zainicjowano proces stworzenia nowej koncepcji Strategii CSR, obejmującej cele na lata 2021–2023³. Odwołuje się ona dodatkowo do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ i została opracowana w podziale na sześć kluczowych obszarów odpowiedzialności:

- zapewniamy najwyższe standardy bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ograniczamy negatywny wpływ na środowisko i klimat,
- dbamy o rozwój pracowników i satysfakcję z pracy,
- stawiamy na najwyższą jakość oraz innowacje,
- przeciwdziałamy nadużyciom,
- prowadzimy dialog i wspieramy lokalne społeczności.

[GRI 102-26] Za kompleksowe podejście do zarządzania strategicznego odpowiedzialnością społeczną w Budimeksie S.A., tak jak i w całej grupie kapitałowej, odpowiada Komitet CSR, pod przewodnictwem Prezesa Zarządu. W skład Komitetu wchodzi przedstawiciele Zarządu oraz wybranych jednostek organizacyjnych. Komitet spotyka się cyklicznie, przynajmniej cztery razy w roku, by opiniować, zatwierdzać i rozliczać realizację celów CSR a także poruszać najistotniejsze tematy z obszaru zrównoważonego rozwoju.

Certyfikowane systemy zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem zapewniają z kolei efektywne zarządzanie na poziomie operacyjnym. W przypadku Budimeksu S.A., stojącego na czele grupy kapitałowej, na **Zintegrowany System Zarządzania** składają się:

- system zarządzania jakością wg ISO 9001,
- system zarządzania środowiskowego wg ISO 14001,
- system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – zgodny z ISO 45001,
- system zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO/IEC 27001,
- system zarządzania jakością wg AQAP 2110,
- system zarządzania energią wg ISO 50001,
- system zarządzania jakością usług informatycznych wg ISO/IEC 20000-1,
- system jakości wg PN-EN ISO 3834-2 dotyczący spawania.

Spółka posiada kod NATO nr 1836H Podmiotu Gospodarki Narodowej (NCAGE) przyznawany podmiotom, których działalność związana jest z asortymentem wyrobów obronnych lub świadczeniem usług na rzecz obronności. Dodatkowo Zintegrowany System Zarządzania uwzględnia wytyczne do zarządzania odpowiedzialnością społeczną określone w normie PN-ISO 26000.

1.4. Podejście do zarządzania ryzykiem niefinansowym

Na podstawie analizy zgłoszonych ryzyk sporządzane są:

- mapa ryzyk kluczowych dla organizacji prezentowana na spotkaniach Zarządu i Komitetu Audytu,
- mapa pozostałych ryzyk kontrolowanych i monitorowanych przez Dyrektorów Pionów Budimex S.A., którzy pełnią jednocześnie funkcję członków Rady Nadzorczej w spółkach zależnych.

² https://www.budimex.pl/repository/sustainability/CSR/Strategia_CSR_Budimex_2016_2020_PL.pdf

³ https://www.budimex.pl/repository/about/Aktualnosci/2021/Strategia_CSR_Budimeksu_polaczone_pliki_skrot_i_tabele.pdf

Dla każdego ryzyka określa się narzędzia i działania służące jego minimalizowaniu. Każde oceniane jest na poziomie ryzyka inherentnego (przed uwzględnieniem narzędzi i działań je zmniejszających) i rezydualnego (po zastosowaniu narzędzi i działań je zmniejszających). Ryzyko może być sklasyfikowane jako bardzo poważne, poważne, umiarkowane i nieistotne w odniesieniu do konsekwencji wystąpienia, prawdopodobieństwa wystąpienia i ekspozycji biznesu na nie.

Ryzyka bardzo poważne i poważne z poziomu ryzyka inherentnego i rezydualnego oraz kluczowe dla poszczególnych obszarów działalności kontrolowane są przez Zarząd. Pozostałe ryzyka, które po zastosowaniu narzędzi i działań zmniejszających ryzyko na poziomie ryzyka rezydualnego wykazują wagę – ryzyko umiarkowane i niskie – kontrolowane są przez poszczególnych Dyrektorów Pionów. Ryzyka są monitorowane raz na kwartał. Podejście to obejmuje zarówno ryzyka finansowe, jak i niefinansowe.

[GRI 102-15] Na mapie ryzyk kluczowych nie znalazło się żadne spośród ryzyk niefinansowych. Z kolei na mapie pozostałych ryzyk znalazły się wybrane ryzyka środowiskowe.

29 września 2020 roku Rada Nadzorcza Budimeksu S.A. zaakceptowała na wniosek Zarządu Spółki utworzenie niezależnej jednostki Biura Audytu Wewnętrznego (BAW). 19 listopada 2020 roku Rada Nadzorcza Spółki zatwierdziła decyzję o powołaniu osoby kierującej komórką audytu wewnętrznego w Budimeksie S.A. Szefowi Biura Audytu Wewnętrznego powierzono zadanie organizacji niezależnej funkcji audytu wewnętrznego, świadczącej systematyczne i obiektywne usługi zapewniające i doradcze w obszarach zarządzania ryzykiem, kontroli menedżerskiej i ładu korporacyjnego. Zmiana ta jest elementem doskonalenia mechanizmów zarządzania oraz nadzoru Budimeksu S.A.

1.5. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym w łańcuchu dostaw

[GRI 102-9] Łańcuch dostaw Budimeksu S.A. obejmuje tysiące dostawców i kontrahentów. Spośród ok. 15 tys. kontrahentów, z którymi rocznie Spółka współpracuje, ponad 98,5% to przedsiębiorstwa polskie. W 2020 r. z około 200 spośród tych spółek mieliśmy obroty w wysokości powyżej 5 mln złotych brutto. Około trzech tysięcy kontrahentów współpracuje z Budimeksem S.A. minimum 8 lat w sposób nieprzerwany. Niektórzy kluczowi dostawcy nawet ponad 15 lat. Jako Generalny Wykonawca odpowiadamy za podejmowane przez nich działania, dostarczane materiały oraz oferowane warunki pracy.

Główne ryzyka niefinansowe w łańcuchu dostaw dotyczą:

- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- warunków zatrudnienia,
- ochrony środowiska.

Każdy nowy kontrahent poddawany jest ocenie wstępnej na podstawie ankiety kwalifikacyjnej. Ankieta zawiera deklarację dostawcy o przestrzeganiu obowiązujących przepisów w zakresie m.in. prawa pracy czy ochrony środowiska. Wszyscy istotni dostawcy i podwykonawcy poddawani są ocenie (kwalifikacji) wstępnej. W przypadku zakończenia współpracy z danym dostawcą przeprowadzana jest ocena końcowa, która obejmuje kwestie takie jak: jakość, terminowość, rzeczywisty potencjał techniczny, BHP, aspekty środowiskowe oraz aspekty praw człowieka, w tym praw pracowniczych. Oceny dokonują kierownicy kontraktów. Mają oni za zadanie wskazać wszelkie nieprawidłowości lub zdarzenia, które mogą stwarzać zagrożenie, oraz działania, które są niezgodne z obowiązującymi poddostawców zasadami Budimeksu S.A. Wyniki ankiet kwalifikacyjnych oraz ocen końcowych gromadzone są w Centralnej Bazie Danych. Dostęp do tych materiałów mają audytorzy wewnętrzni, którzy wykorzystują je do oceny poddostawców. Audytorzy mają również dostęp do przedstawionych przez dostawców ofert, na podstawie których została podpisana umowa. Dzięki analizie oferty, historii kontraktu i wyniku oceny końcowej, można zweryfikować jak faktycznie przebiegała i zakończyła się współpraca oraz czy była ona zgodna z tym, do czego na etapie składania oferty zobowiązał się dany poddostawca. Niezależnie od oceny, po zakończeniu kontraktu Budimex S.A. wysyła do inwestora Ankietę Zadowolenia. Wyniki oceny i zawarte w niej wnioski są następnie analizowane przez kierownictwo na corocznych przeglądach zarządzania.

Na podstawie wstępnej kwalifikacji oraz ocen końcowych podwykonawcy są kategoryzowani w następujący sposób:

- rekomendowany (najwyższe oceny),
- kwalifikowany (oceny pozytywne, ale nieco niższe niż w przypadku dostawców rekomendowanych),
- odrzucony (niskie oceny, ale kwalifikacja ma charakter warunkowy, zatem możliwe jest podjęcie współpracy, o ile np. partner biznesowy wprowadzi działania naprawcze),
- dekwalfikowany (podjęcie współpracy z danym partnerem nie jest możliwe ze względu np. na jego kondycję finansową czy wcześniejsze rażące naruszenie zasad współpracy np. w wymiarze etycznym czy środowiskowym: próby przekupstwa, spowodowanie znaczących szkód środowiskowych itp.).

Budimex S.A. dąży do tego, by znaczące umowy z kluczowymi partnerami biznesowymi, bez względu na ich siłę negocjacyjną, uzupełniane były o załącznik będący zbiorem zasad postępowania dla kontrahentów, który uwzględnia aspekty z zakresu etyki, praw człowieka, zgodności z prawem, dbałości o środowisko naturalne itp.

Wyniki ocen wstępnych (ankiety kwalifikacyjne) i ocen końcowych u poddostawców w 2020 roku wszystkich kontrahentów prezentują się następująco (stan na 31.12.2020)⁴:

⁴ Część z nich obejmuje lub jest wprowadzana nie tylko przez Budimex S.A. Przykładowo ankiety znajdujące się w bazie są wprowadzane tak przez Budimex S.A., jak i Mostostal Kraków S.A. (z Grupy Budimex), a spółki korzystają wspólnie ze zgromadzonych tam informacji.

	2016	2017	2018	2019	2020	narastająco (aktywne)
Umowy ramowe						
Istotne umowy inwestycyjne zdefiniowano jako umowy ramowe BZC	16	19	30	11	7	164
Istotne umowy inwestycyjne zawierające klauzule etyczne. Łączna liczba umów z tymi klauzulami i odsetek istotnych umów ramowych	11 (69%)	11 (58%)	24 (80%)	8 (73%)	6 (86%)	128 (78%)
Odsetek wszystkich umów z klauzulami etycznymi wśród wszystkich umów ramowych	50%	72%	73%	73%	86%	79%
Ankiety kwalifikacyjne i oceny końcowe						
Liczba ankiet kwalifikacyjnych	1 191	1 019	1 163	885	820	4 662
Liczba przeprowadzonych ocen końcowych	4 583	3 068	5 329	1 420	694	7 411
Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	184	153	361	93	40	507
Liczba stwierdzonych nieprawidłowości						
Dotrzymywanie terminów	61	45	121	31	12	166
Jakość produktu	24	21	47	10	6	66
Potencjał techniczny	50	41	78	23	7	112
Spełnienie warunków cenowych	11	10	31	13	6	51
BHP	26	23	49	7	5	62
Ochrona środowiska	12	12	35	9	4	50

1.6. Bezpieczeństwo informacji i cyfryzacja

Budimex S.A. dokłada wszelkich starań, aby zapewnić efektywne i bezpieczne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w celu jak najlepszego zaspokojenia potrzeb klientów, akcjonariuszy i pracowników Spółki. Przejawem szczególnej staranności kierownictwa Spółki jest minimalizacja ryzyka operacyjnego poprzez zapewnienie należytego poziomu bezpieczeństwa przetwarzanych informacji. Bezpieczeństwo informacji w Budimeksie S.A. jest projektowane, wdrażane, monitorowane i nadzorowane w ramach Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI) certyfikowanego pod względem zgodności z międzynarodowym standardem ISO/IEC 27001.

Podstawą, na której Spółka opiera swoje polityki i procedury operacyjne (w tym dotyczące sposobu postępowania z informacją), jest **Polityka Bezpieczeństwa Informacji Budimex S.A.** Na jej podstawie przygotowywane są wewnętrzne procedury związane z klasyfikacją informacji, sposobem jej przechowywania, przetwarzania i usuwania. Zgodność naszych uregulowań z międzynarodowymi standardami bezpieczeństwa informacji potwierdziły niezależne centra certyfikacyjne oraz audyty pierwszej, drugiej i trzeciej strony.

W ramach SZBI klasą informacji, której przetwarzanie podlega szczególnej ochronie, są dane osobowe. Dane pozwalające na identyfikację osób fizycznych używane są w ramach naszej codziennej pracy i dotyczą m.in.: potencjalnych i aktualnych pracowników, klientów oraz kontrahentów Budimeksu S.A. Ze względu na fakt, że naruszenie bezpieczeństwa powyższych danych mogłoby wywrzeć silny wpływ na dobra osobiste osób prywatnych, przetwarzanie danych odbywa się z zachowaniem rozwagi, zgodności z prawem oraz zasad wewnętrznej polityki bezpieczeństwa informacji.

Uważnie śledzimy dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość w obszarze cyfrowym i podejmujemy ustrukturyzowane działania na rzecz wykorzystania tych rozwiązań do poprawy efektywności funkcjonowania Spółki. Nasze działania i plany w tym obszarze zawarte są w dokumentach: **Strategia IT na lata 2020–2022**, **Strategia Digitalizacji Budimex na lata 2020–2022**, **Strategia Cyberbezpieczeństwa na lata 2020–2022**, **System Zarządzania Usługami IT** (procesy, instrukcje operacyjne). Główne ryzyka związane z cyfryzacją uwzględnione zostały w Strategii Cyberbezpieczeństwa, w której również określono sposoby zapobiegania oraz inicjatywy i projekty podniesienia poziomu cyberbezpieczeństwa Budimeksu S.A. Ryzyka są komunikowane i monitorowane do Członka Zarządu odpowiadającego za IT w ramach comiesięcznych przeglądów portfela projektów IT oraz do Zarządu. Wśród najważniejszych działań wprowadzających cyfrowe rozwiązania dla biznesu w 2020 roku znalazły się: digitalizacja procesów obsługi kontraktów, digitalizacja procesów realizacyjnych na placu budowy oraz digitalizacja komunikacji z kontrahentami.

1.7. Nagrody i wyróżnienia w 2020 roku

Budimex S.A. znalazł się na 25. miejscu wśród największych płatników indywidualnych podatku CIT za rok 2019 w Polsce zgodnie z rankingiem CIT opublikowanym przez Ministerstwo Finansów.

Nagrody i wyróżnienia w obszarze CSR:

- W raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2019. Dobre praktyki”, opublikowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, znalazły się dwa programy społeczne Budimeksu: „Strefa Rodzica. Budimex dzieciom” oraz „Hello ICE”.
- Awans Budimeksu na 6. pozycję (z miejsca 18. w roku poprzednim) w Rankingu Odpowiedzialnych Firm.
- Zdobycie „Złotego Listka CSR” przyznawanego przez tygodnik „Polityka”.
- Uzyskanie tytułu „Firmy Dobrze Widzianej” w konkursie organizowanym przez BCC.
- Inicjatywa #Niezwalnajmy, w której brał udział Budimex, została wyróżniona w konkursie „Dobroczyńca Roku” w kategorii „Społecznie zaangażowani w walce z epidemią COVID-19”.

- Wyróżnienie w konkursie „The Best Annual Report 2019” za najlepsze oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego w spółce.

Nagrody i wyróżnienia w obszarze budowlanym:

- Wyróżnienie dla Budimeksu w kategorii „Spółka Budowlana Roku” w konkursie „Diamenty Infrastruktury i Budownictwa”.
- Gdańska inwestycja Budimeksu Nieruchomości Garden Gates – Długie Ogrody 18 otrzymała nominację w plebiscycie na „Najciekawszą inwestycję mieszkaniową 2019 roku w Trójmieście”, organizowanym przez portal Trojmiasto.pl.
- Budimex został laureatem nagrody I stopnia w konkursie „Budowa Roku 2019” w trzech kategoriach. W rankingu wyróżniono: Biurowiec .BIG w Krakowie w kategorii „Obiekty biurowe”, Mareckie Centrum Edukacyjno-Rekreacyjne („Obiekty kultury, nauki i oświaty”) oraz halę widowiskowo-sportową Arena Jaskółka Tarnów w Tarnowie („Obiekty oceniane indywidualnie”).
- Budimex jest jedną z dwóch najlepiej ocenianych przez podwykonawców firm budowlanych w kraju (wg badania przeprowadzonego przez ASM Centrum Badań Analiz i Rynku).
- Kompleks kulturalno-biznesowy w Łodzi, Monopolis, otrzymał „Oskara nieruchomości” w trakcie prestiżowej ceremonii wręczenia nagród MIPIM Awards w Paryżu. To międzynarodowy konkurs, w którym jury wyróżnia najwybitniejsze projekty architektoniczne z całego świata.
- Nagroda dla Monopolis w Łodzi w kategorii „Architektura” w konkursie Prime Property Prize. Wyróżnienie przyznawane jest obiektom komercyjnym, które wnoszą na rynek nowatorskie rozwiązania, wyznaczają trendy oraz powstają z poszanowaniem otoczenia i tkanki miejskiej. Monopolis jest przykładem projektu, który powstał zgodnie z tą ideologią.

Nagrody i wyróżnienia w obszarze HR i BHP:

- Budimex, jako jedyna firma z branży budowlanej, znalazł się wśród 50 najlepszych pracodawców w Polsce wg rankingu „Wprost”.
- 4. miejsce w kategorii „Inżynieria” w rankingu Universum Most Attractive Employers Poland, w którym wzięło udział ponad 16 tysięcy polskich studentów.
- Budowa zakładu testowania silników lotniczych w Tajęcinie zajęła pierwsze miejsce w konkursie „Buduj Bezpiecznie 2019” w okręgu PIP w Rzeszowie.
- Projekt z zakresu employer branding, skierowany do studentów kierunków kolejowych – „Gra o Tor” – został wyróżniony w konkursie „Employer Branding Excellence Award” w kategorii „Innowacje EB”.
- Kampania rekrutacyjna Budimeksu Akademia Budimex otrzymała I miejsce w kategorii „Efektywność” w konkursie „Liderzy Rekrutacji”.
- Budimex otrzymał tytuły „Best Quality Employer” oraz „Firma Roku” przyznawane przez Centralne Biuro Certyfikacji Krajowej.
- Budimex otrzymał wyróżnienie „Odpowiedzialny Pracodawca 2020” w konkursie „Odpowiedzialny Pracodawca – Lider HR”.

2. KLUCZOWE WSKAŹNIKI

	J.m.	Budimex S.A.	
		2019	2020
Obszar pracowniczy			
Liczba zatrudnionych osób	szt.	5 602	5 388
Liczba wypadków przy pracy ogółem wśród pracowników własnych	szt.	72	62
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	h	10	12,1
Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet wg zajmowanego stanowiska			
stanowiska robotnicze	%	112,9%	116,7%
stanowiska nierobotnicze	%	118,3%	120,5%
stanowiska kierownicze	%	107,3%	106,3%
stanowiska dyrektorskie	%	111,9%	112,0%
Obszar społeczny			
Kwota darowizn	tysiące złotych	804,0	4 094,0
Obszar środowiskowy			
Łączne zużycie energii elektrycznej	GJ	891 436,57	804 845,97
Łączna emisja CO ₂ (zakres 1 i 2)	t CO ₂ e	78 999,97	66 850,08
Łączne zużycie wody	m ³	218 875,99	167 996,71
Obszar przeciwdziałania korupcji i praw człowieka			
Liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	szt.	0	0
Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	szt.	0	0

3. KWESTIE SPOŁECZNE

Zarządzanie obszarem oddziaływania społecznego Budimeksu S.A. określone jest w **Zasadach Polityki Odpowiedzialności Spółki**. Dokument ten obejmuje m.in. postanowienia bezpośrednio lub pośrednio związane z aspektami społecznego oddziaływania, tj. np.:

- postępowanie etyczne i odpowiedzialne we wszystkich działaniach,
- przejrzystość i stosowanie najlepszych praktyk w zakresie nadzoru właścicielskiego,
- przyczynianie się do rozwoju społeczno-ekonomicznego.

Bardziej szczegółowo aspekty związane z oddziaływaniem społecznym specyficznym dla działalności Budimeksu S.A. zostały zdefiniowane w **Strategii CSR na lata 2016–2020**, a także w obowiązującej od 1 stycznia 2021 roku **Strategii CSR na lata 2021–2023**.

3.1. Społeczeństwo i społeczności lokalne

Strategia CSR na lata 2016–2020 zakłada m.in. współpracę i wsparcie społeczności lokalnych. Założenia zdefiniowane w ww. strategii zobowiązują Spółkę m.in. do ograniczania negatywnego wpływu na mieszkańców terenów, gdzie prowadzi ona swoją działalność.

Budowa infrastruktury, w tym drogowej i kolejowej, jest długofalowo korzystna i pozostaje warunkiem rozwoju społeczno-gospodarczego, a w efekcie podnosi jakość życia danej społeczności. Jednocześnie na etapie realizacji prac budowlanych wiąże się z konkretnymi uciążliwościami zwłaszcza dla mieszkańców terenów bezpośrednio sąsiadujących z budową (np. wzmożony ruch i hałas wynikający z transportu materiałów budowlanych czy pracy maszyn). Każdy potencjalny aspekt wpływu inwestycji na otoczenie jest analizowany już na etapie wydawania decyzji administracyjnych, a przedstawiciele mieszkańców biorą udział w konsultacjach społecznych. Budimex S.A. prowadzi również nieobligatoryjne, dodatkowe konsultacje społeczne w trakcie projektowania np. objazdów czy zamknięć dróg. Udostępnia kanały informacji zwrotnej dla mieszkańców – formularz kontaktowy dostępny na stronie www.budimex.pl, profile firmowe w mediach społecznościowych. W ten sposób ograniczane jest ryzyko wystąpienia zjawisk mogących prowadzić do opóźnień i przestojów (np. protesty mieszkańców, blokowanie prac, przedłużanie procedur administracyjnych), a jednocześnie uderzających w wizerunek Budimeksu S.A.

Najczęściej wyeliminowanie wszystkich utrudnień i zagrożeń nie jest w pełni możliwe, dlatego też, zgodnie z logiką zarządzania ryzykiem, w pozostałym zakresie Budimex S.A. stara się rekompensować społecznościom lokalnym uciążliwości. Organizuje akcje edukacyjne związane z bezpieczeństwem drogowym dla najmłodszych, pierwszą pomocą przedmedyczną, finansuje zakup sprzętu dla lokalnych służb, np. Straży Pożarnej, szpitali. Często pomaga również mieszkańcom w realizacji drobnych prac, jak np. odnowienie placów zabaw.

Budimex S.A. od wielu lat angażuje się w działania na rzecz lokalnych społeczności, inicjując autorskie programy społeczne, wspierając ważne wydarzenia kulturalne i sportowe oraz biorąc udział w różnych innych inicjatywach. Dokumentami, które regulują ten obszar działalności Budimeksu S.A., są: **Instrukcja zatwierdzania projektów sponsoringowych, patronatów i darowizn** oraz przede wszystkim **Polityka współpracy ze społecznościami lokalnymi**. Polityka przewiduje podejmowanie konkretnych działań zarówno przed rozpoczęciem prac budowlanych (nacisk położony jest na skuteczne informowanie i rozwiewanie obaw społeczności lokalnej), jak i w trakcie trwania kontraktu (budowanie dobrych relacji ze społecznością lokalną, lokalnymi mediami oraz władzami).

Flagowymi programami społecznymi Budimeksu S.A. są:

- **Strefa Rodzica.** Od 2012 roku Budimex S.A. prowadzi program „Strefa Rodzica. Budimex Dzieciom”: na szpitalnych oddziałach dziecięcych organizowane są miejsca, w których mali pacjenci oraz ich rodzice mogą wspólnie spędzić czas w przyjaznym otoczeniu, w warunkach zbliżonych do domowych, pozwalających choć na chwilę zapomnieć o trudach choroby i leczenia. Jednym z najważniejszych aspektów tego programu jest osobiste zaangażowanie pracowników Spółki, którzy jako wolontariusze włączają się w urządzenie wyremontowanych pomieszczeń – pomagają w montażu i ustawianiu mebli, wykonują drobne prace wykończeniowe. Do tej pory Budimex S.A. uruchomił 34 Strefy Rodzica, a w planach są kolejne. Ze wszystkich zrealizowanych do tej pory stref korzysta już blisko 700 tysięcy dzieci i ich opiekunów. (więcej informacji na: www.strefarodzica.budimex.pl)
- **Hello ICE.** Kolejnym autorskim programem społecznym Budimeksu S.A. jest „Hello ICE”, który w 2019 roku zastąpił realizowany od roku 2009 „Domofon ICE”. Celem programu jest poszerzenie wiedzy najmłodszych uczniów szkół podstawowych (klasy 1–3) oraz przedszkolaków na temat bezpieczeństwa w drodze do i ze szkoły. Program Hello ICE otrzymał patronat honorowy Ministra Infrastruktury oraz Ministra Edukacji Narodowej, a także pozytywną opinię Stowarzyszenia Dobra Edukacja. Kluczowym elementem kampanii jest interaktywna mapa, na której każdy może zaznaczyć niebezpieczne miejsce na trasie uczniów do szkoły, funkcjonuje też strona internetowa, na której zamieszczono materiały edukacyjne dla nauczycieli, dzieci i rodziców. Ponadto uczniowie wyposażeni są w plastikowe karty, które zawierają dane ułatwiające – w razie wypadku – kontakt z ich najbliższymi. Kampania ma jednocześnie szerszy wymiar edukacyjny: promuje wśród młodych ludzi zasady bezpiecznego zachowania na drodze oraz udzielania pierwszej pomocy. Ponad 450 niebezpiecznych miejsc zostało już zgłoszonych na interaktywnej mapie programu. Choć

ze względu na pandemię w 2020 roku część aktywności musieliśmy przenieść do internetu, to staraliśmy się mimo wszystko, z zachowaniem wszystkich standardów bezpieczeństwa, umożliwić dzieciom aktywny udział w programie, w tym kontakt z maskotką programu – tygrysem Budi, który witał ich podczas inauguracji nowego roku szkolnego czy Światowego Dnia Odbłasków. Kontynuowaliśmy też jeden z głównych elementów programu – minimalizowanie zagrożenia na drogach wokół szkół. W ramach akcji pilotażowej w 2020 roku namalowaliśmy 4 pasy 3D, z których mogą korzystać mieszkańcy Bartoszyc, Lesznowoli, Sanoka i Miechowa. (Więcej informacji na www.helloice.pl).

- Od 2015 roku Budimex S.A. realizuje program wolontariatu pracowniczego „**Grant na Wolontariat**”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać własne inicjatywy wolontariackie. Projekty można zgłaszać przez cały rok. Są one omawiane podczas kwartalnych spotkań Komitetu CSR, który przyznaje granty. Wśród projektów zgłaszanych oraz realizowanych przez pracowników Spółki przeważają te, które zakładają głównie prace remontowo-budowlane. W 2020 roku przyznaliśmy granty na ponad 100 tysięcy złotych. Z tej kwoty ponad 40 tysięcy zostało przeznaczone na projekty zgłoszone do specjalnej edycji programu „Wolontariat w walce z COVID-19”, w ramach której pracownicy pomagali ośrodkom oraz osobom poszkodowanym przez pandemię.

W 2020 roku w ramach akcji „**Dom z serca**” Budimex S.A. połączył siły z innymi firmami, aby wybudować, wyposażyć i przekazać dom szesnastoosobowej, potrzebującej rodzinie pani Magdy spod Radomska. Impulsem do zorganizowania akcji była trudna sytuacja pani Magdy. Na początku 2020 roku media zainteresowały się jej losem, ponieważ sąd miał zdecydować o odebraniu matce prawa do opieki nad jedenaściorciem niepełnoletnich dzieci. Decyzja ta miała zapaść ze względu na trudne warunki mieszkaniowe. Dzięki zaangażowaniu Budimeksu S.A. i firm partnerskich rodzina otrzyma wyposażony pod klucz, jednopiętrowy dom o powierzchni ponad 200 m². Dodatkowo zostanie zapewnione bezprzewodowe łącze internetowe oraz laptopy i tablety, które ułatwią dzieciom naukę.

W ramach inicjatywy „**Budki dla ptaków. Budimex dla natury**” pracownicy Budimeksu S.A. zamontowali 30 domków dla ptaków w Lublinie i Sanoku. Akcja została zrealizowana we współpracy ze Stowarzyszeniem Siemacha. W budkach – zamontowanych nieopodal realizowanych przez Budimex S.A. inwestycji – schronienie znajdują liczne gatunki ptaków. Domki wykonała młodzież z małopolskiego Stowarzyszenia Siemacha. W ramach proekologicznej współpracy powstanie jeszcze kilkadziesiąt kolejnych budek, które wolontariusze rozwieszą w okolicach prac prowadzonych przez Spółkę.

Oprócz wymienionych programów społecznych Budimex S.A. realizuje działania o charakterze charytatywnym lub sponsoringowym, skupiając się przede wszystkim na pomocy dzieciom i współpracy z organizacjami pozarządowymi. W 2020 roku kontynuowaliśmy realizację projektów o tematyce społeczno-kulturalnej i edukacyjnej poprzez wsparcie następujących inicjatyw:

- Programu stypendialnego „Odkrywczy Diamentów”, którego idea jest udzielanie wsparcia finansowego utalentowanym i efektywnie działającym grupom młodzieży, by umożliwić im start w prestiżowych międzynarodowych i ogólnopolskich konkursach z zakresu nauk ścisłych i technicznych, w szczególności technologii, inżynierii, konstrukcji, wzornictwa przemysłowego, matematyki oraz zarządzania.
- Fundacji Demos, która pomaga młodym ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Organizacja ta tworzy zaplecze lokalowe do prowadzenia działalności wychowawczej, edukacyjnej, terapeutycznej i sportowej. Organizuje warsztaty dla liderów młodzieżowych oraz programy stypendialne.
- Zakup 5 tysięcy paczek dla dzieci z ośrodków wychowawczych w Łodzi oraz wsparcie inicjatywy SOS Wioski Dziecięce w województwie świętokrzyskim.
- Wsparcie ochotniczych straży pożarnych na Mazurach, Podkarpaciu i w województwie łódzkim.
- Wsparcie organizacji wydarzeń sportowych oraz drużyn: Mistrzostwa Polski Żeglarzy Niepełnosprawnych, klub piłkarski Stomil Olsztyn, klub piłki ręcznej Wybrzeże Gdańsk.

Łącznie organizacje społeczne i sportowe w 2020 roku otrzymały od Grupy Budimex (w tym Budimeksu S.A.) wsparcie w formie darowizn w wysokości 2,06 miliona złotych.

3.2. Innowacyjne projekty w Budimeksie S.A.

Wkład w rozwój społeczno-gospodarczy to nie tylko materialne efekty realizowanych kontraktów. Zmiany dokonują się również dzięki pomysłom i rozwiązaniom innowacyjnym, w tym wypracowywanym z udziałem takich przedsiębiorstw jak Budimex S.A.

W 2020 roku Spółka brała udział w następujących projektach innowacyjnych z dofinansowaniem na poziomie europejskim i krajowym:

- SeHePa – opracowanie i wdrożenie innowacyjnej technologii asfaltowych nawierzchni samonaprawialnych o wysokiej trwałości; wartość projektu 4 020 928,27 złotych.
Projekt (realizowany przez Budimex S.A. oraz Politechnikę Warszawską) polega na opracowaniu technologii wytwarzania inteligentnego dodatku do asfaltu drogowego, który w pewnych warunkach eksploatacji asfaltowej nawierzchni drogowej będzie znajdował się w stanie nieaktywnym, zaś w wyniku pojawienia się mikropęknięć w lepisczu asfaltowym uaktywni się i spowoduje ich naprawę – zamknięcie (zasklepienie). Efektem projektu będzie zwiększanie trwałości dróg asfaltowych, wydłużenie okresów międzyremontowych i obniżanie kosztów eksploatacji dróg.
- SAFEWAY – system zarządzania infrastrukturą, wspomagający reagowanie na ekstremalne zdarzenia na transeuropejskich sieciach transportowych (TEN-T); wartość projektu 4 521 100 euro.
Celem projektu, realizowanego przez międzynarodowe konsorcjum, jest zaprojektowanie i wdrożenie metod, strategii oraz narzędzi służących do zwiększenia wytrzymałości infrastruktury transportu lądowego. W jego ramach prowadzone

są m.in. badania nad zjawiskami klimatycznymi, pogodowymi, pożarami, ryzykiem sejsmicznym oraz wysokimi temperaturami. Realizacja projektu ma przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa infrastruktury transportowej oraz stworzyć podstawy opracowania narzędzi służących do przewidywania i łagodzenia skutków ekstremalnych zdarzeń we wszystkich typach katastrof drogowych.

- **BIMERR** – opracowanie pakietu narzędzi uzupełniających technologię BIM, wspierających proces renowacji energetycznej istniejących budynków mieszkaniowych; wartość projektu 6 933 320 euro.
Projekt jest powiązany z modelowaniem informacji o budynku (BIM), a jego głównym celem jest pomoc interesariuszom zaangażowanym w proces termomodernizacji z dziedziny AEC (architektura, inżynieria i budownictwo) poprzez zaprojektowanie i opracowanie nowego zestawu narzędzi – od koncepcji do dostawy. Prowadząc projekt BIMERR, Budimex S.A. wspierał wykorzystanie BIM jako narzędzia optymalizacji kosztów i jednocześnie oferowania wartości dodanej klientowi oraz poszukiwania rozwiązań pozwalających na realizację inwestycji spełniających kryteria certyfikatów takich jak BREEM lub LEED.
- **InRaNoS (BRIK)** – innowacyjne rozwiązania w zakresie ochrony ludzi i środowiska przed hałasem od ruchu kolejowego; wartość projektu 3 885 865 złotych.
W projekcie zostaną wypracowane prototypy urządzeń montowanych na nawierzchni kolejowej ograniczające drgania oraz emisję hałasu pochodzących od ruchu kolejowego – tłumiki przyszynowe i torowe.
- **InRaViS (BRIK)** – innowacyjne rozwiązania w zakresie ochrony ludzi i budynków przed drganiami od ruchu kolejowego; wartość projektu 7 300 726,83 złotych.
Celem projektu jest opracowanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie ochrony ludzi i budynków przed drganiami od ruchu kolejowego. W ramach prac przewiduje się opracowanie czterech wyrobów przeznaczonych do podsypkowych konstrukcji nawierzchni kolejowej (maty wibroizolacyjne podtłuczniowe i podkładki podpodkładowe) oraz bezpodsynekowych (maty wibroizolacyjne podpłytkowe i system blokowych podpór szynowych w otulinie).
- **CONCERT** – CONfigurable Collaborative Robot Technologies; wartość projektu 2 998 432,50 euro.
Jest to nowe, trzyletnie przedsięwzięcie realizowane przez Budimex S.A. w międzynarodowym konsorcjum. Ma ono na celu opracowanie modułowych robotów przeznaczonych do wykonywania lub wspomagania prac prowadzonych na budowie, szczególnie tam, gdzie wykonywane prace są uciążliwe lub niebezpieczne dla pracowników.

Ponadto Budimex S.A. drugi rok z rzędu zaangażował się w miejski program akceleracyjny „WARSAW booster’20”, realizowany dla m.st. Warszawy przez Fundację: MOST, Startup Hub Poland i Koalicja na rzecz Polskich Innowacji. Celem tego przedsięwzięcia było wsparcie młodych lokalnych firm technologicznych w nawiązywaniu relacji z władzami miasta i przedsiębiorstwami działającymi w Warszawie.

W 2020 roku uruchomiliśmy także Strefę Innowacji – specjalną platformę dla pracowników, która umożliwia zarządzanie procesem zgłaszania, oceny oraz wdrażania pomysłów na usprawnienia i innowacje. Naszym celem była standaryzacja – cały proces jest transparentny i każdy pracownik może śledzić oceny projektów lub brać udział w konsultacjach dotyczących zgłoszonego przez niego pomysłu.

Główne założenia Strefy Innowacji:

- gromadzenie pomysłów w jednym miejscu,
- ewidencja projektów realizowanych w Budimeksie S.A. (w tym ulgi B+R),
- poprawa efektywności analiz i wdrożeń projektów innowacyjnych,
- automatyzacja alertów do osób zaangażowanych w ocenę i realizację innowacji,
- umożliwienie analizy porównawczej skuteczności poszczególnych innowacji i usprawnień,
- archiwizacja informacji oraz danych do analiz zbieranych pomysłów, procentu ich wdrożenia czy też obszarów, których dotyczą.

3.3. Budimex S.A. na rynku

Innym, niezmiernie istotnym społecznie aspektem, który dla przedsiębiorcy wiąże się z bardzo wymiernym ryzykiem, jest ryzyko naruszenia zasad konkurencji wolnorynkowej. Ze społecznego punktu widzenia może ono doprowadzić do nieoptymalnych wyborów i wzrostu kosztów (wskutek ograniczenia mechanizmu rynkowego). Dla przedsiębiorcy potwierdzone oskarżenie o łamanie zasad wolnej konkurencji wiąże się z nałożeniem na niego adekwatnych kar oraz z utratą wizerunku.

Dlatego też aspekt ten w Budimeksie S.A. jest uregulowany nie tylko na poziomie procedur operacyjnych, ale przede wszystkim w politykach ogólnogrupowych, które obowiązują wszystkich pracowników. **Zasady Polityki Antymonopolowej i Ochrony Konkurencji** odnoszą się m.in. do kwestii takich jak: ustalanie cen, spotkania stowarzyszeń handlowych, klauzule umowne, bojkoty, fuzje -przejęcia oraz porozumienia.

W odniesieniu do ryzyka związanego z podejrzeniem o ustalenie cen zdecydowano się na radykalne kroki:

- Nie wolno rozmawiać z konkurentami o cenach stosowanych wobec poszczególnych klientów.
- Jeżeli konkurent jest także klientem, to rozmowy mogą być ograniczone wyłącznie do warunków, na których będzie prowadzona sprzedaż na jego rzecz; jeżeli jest to potrzebne, wdrażane są mechanizmy uniemożliwiające przepływ informacji (tzw. chińskie mury) pomiędzy osobami pracującymi nad transakcją a tymi, które zajmują się obszarami konkurencji.
- Wszystkie oferty muszą pozostać poufne; nigdy nie można ujawniać konkurentowi strategii ofertowej.
- Nigdy nie można wymieniać się informacjami niedostępnymi publicznie, chyba że po uzyskaniu porady prawnej

- W procesach badania należytej staranności (due diligence) muszą być przestrzegane wszystkie wytyczne prawne i zarządcze.

Każda umowa handlowa zawierająca klauzulę o zakazie konkurencji musi zostać zweryfikowana i zatwierdzona przez Pion Prawno-Organizacyjny.

Ten sam dokument odnosi się również do spotkań w ramach stowarzyszeń handlowych. Stwierdza, że mogą być one dobrym forum do omawiania regulacji prawnych, bezpieczeństwa, zasad polityki publicznej itp. Niemniej są też spotkaniami z konkurentami. A zatem należy unikać rozmów na temat ustalania cen, rynków, klientów, wolumenów, strategii itp. Jednocześnie, jeżeli rozmowa zboczy na któryś z wrażliwych tematów, należy jak najwyraźniej i jak najbardziej jednoznacznie odciąć się od niej i wyrazić sprzeciw wobec jakiegokolwiek formy wymiany informacji, która mogłaby być potencjalnie uznana za naruszenie przepisów antymonopolowych i zasięgnąć porady prawnej.

Budimex S.A. nie uczestniczy we wspólnych bojkotach z konkurentami. Porozumienia w sprawie niedokonywania sprzedaży na rzecz konkurentów obniżających ceny, wspólne odmowy zakupu od dostawców lub porozumienie o niesprzedawaniu na rzecz klienta do momentu, aż przestanie on kupować od konkurenta, także są rozumiane jako naruszenie przepisów antymonopolowych. Każda decyzja o niezawieraniu transakcji z jakąkolwiek stroną musi być podjęta wewnętrznie, na podstawie racjonalnych przesłanek biznesowych.

Przy zakupie produktu Budimex S.A. nie wymaga od sprzedającego, by sprzedawał lub licencjonował swój produkt na wyłączność, czego skutkiem byłoby uniemożliwienie dostępu konkurentów do tego produktu.

Budimex S.A. nie zawiera porozumień, które mogą zostać uznane za abuzywne (niedozwolone). W szczególności nieakceptowalną praktyką, byłaby sprzedaż produktów lub usług poniżej kosztów, w celu wyeliminowania konkurencji.

Zgodnie z obowiązującą polityką Budimex S.A. nie może podejmować działań, których celem jest zwiększenie kosztów prowadzenia działalności przez konkurenta, uwłaczających produktowi lub usłudze konkurenta.

3.4. Jakość i jej wpływ na bezpieczeństwo obiektów budowlanych

3.4.1. Zarządzanie jakością

Jakość zastosowanych materiałów budowlanych i dokładność realizacji poszczególnych etapów budowy bezpośrednio wpływa na użytkowanie danego obiektu i jego bezpieczeństwo. Tym samym odpowiedzialność generalnego wykonawcy obejmuje cały cykl życia obiektu – od projektowania, poprzez wykonawstwo, aż do utrzymania obiektu w trakcie użytkowania.

W Budimexie S.A. obowiązuje **Zintegrowany System Zarządzania**, który obejmuje m.in. system zarządzania jakością wg ISO 9001, system zarządzania środowiskowego ISO 14001, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z ISO 45001 oraz system zapewnienia jakości oparty na wymaganiach natowskiego standardu AQAP 2110⁵.

Obowiązują również procedury regulujące prowadzenie kontroli jakości na budowach i zarządzanie jakością mieszanek mineralno-asfaltowych, betonowych i kruszyw. Procedury obejmują pozyskanie i wykorzystanie danego surowca, na różnych etapach procesu budowlanego. Wskazują na kryteria i metody pozyskania materiałów, dają wytyczne, jakie działania należy podjąć w przypadku stwierdzenia odstępstw od normy.

Certyfikaty i kolejne akredytacje to rezultat pracy wielu osób zaangażowanych w zapewnienie najwyższej jakości budów, a jednolite procedury dotyczące jakości obowiązują na wszystkich kontraktach realizowanych przez Budimex S.A.

3.4.2. Laboratoria badawcze i wiarygodna kontrola jakości

W 2020 roku bieżącą kontrolę jakości prac i wyrobów budowlanych na wszystkich etapach, również w kontekście bezpieczeństwa konstrukcji budowlanych, sprawowało łącznie 27 jednostek laboratoryjnych zlokalizowanych na terenie całego kraju. Wiodącym laboratorium Budimeksu S.A. jest Laboratorium Centralne, które posiada akredytację Polskiego Centrum Akredytacji o numerze AB 1414. Między innymi dzięki niemu działamy zgodnie z najlepszą praktyką – ograniczamy liczbę wyrobów wadliwych, obniżając jednocześnie koszty produkcji. Aktualnie Laboratorium stosuje 50 akredytowanych metod badawczych. W 2020 roku rozszerzono i zaktualizowano łącznie 9 metod. Laboratoria wyposażone są w nowoczesną aparaturę badawczą, odpowiadającą międzynarodowym standardom. W 2020 roku Laboratorium Centralne zostało doposażone w specjalistyczne urządzenia, m.in.: reometr dynamicznego ścinania (DSR) oraz duktylometr – przyrząd służący do badań lepiszczy asfaltowych. Na jednym z projektów do obsługi badań laboratoryjnych zakupiono zestaw kontenerów oraz zamontowano instalację fotowoltaiczną jako odnawialne źródło energii.

System zarządzania laboratorium jest zgodny z wymaganiami normy PN-EN ISO/IEC 17025 „Ogólne wymagania dotyczące kompetencji laboratoriów badawczych i wzorujących”. Poza bieżącą kontrolą laboratoryjną jednostka aktywnie wspiera nasz Dział Innowacji oraz angażuje się w realizację projektów badawczo-naukowych, we współpracy z uznanymi ośrodkami naukowymi, m.in. z Politechniką Wrocławską, Politechniką Gdańską, Politechniką Warszawską oraz z Instytutem Badawczym Dróg i Mostów.

⁵ Tym samym jednolite procedury obowiązują na wszystkich realizowanych kontraktach.

Praca laboratoriów opiera się na wysoko wykwalifikowanym personelu, który stale doskonali posiadane kompetencje, m.in. biorąc udział w szkoleniach technicznych i menadżerskich. Eksperti ds. jakości chętnie dzielą się praktyczną wiedzą techniczną poprzez prowadzenie wewnętrznych szkoleń dla laboratoriów oraz kadry inżynierskiej w ramach Akademii Budimex.

Obszar 6: Zapewnienie najwyższej jakości realizacji			
Maksymalizacja wskaźnika Quality Conformance* (QC)	wartość wskaźnika Quality Conformance (QC)	≥100% poziomu z poprzedniego okresu	Cel osiągnięty
Komentarz:			
Wartość wskaźnika QC za rok 2020 wyniosła 96,1% w porównaniu z 94,6% za rok 2019.			

* Wskaźnik oceny zgodności wyników badań z obowiązującymi standardami jakości

4. KWESTIE PRACOWNICZE

Budimex S.A. posiada jednolitą procedurę określającą zasady zarządzania zasobami ludzkimi. Reguluje ona wszystkie kluczowe aspekty zarządzania zasobami ludzkimi, takie jak: rekrutacja, zasady zatrudniania, wynagradzania i świadczeń pracowniczych, relokacja pracowników, zasady oceny okresowej, zasady rozwoju i szkoleń, kwestie etyczne, przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji. Pozwala to ograniczać ryzyko, na jakie narażona jest Spółka, tj. zagrożenie brakiem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, rozumiane zarówno jako ograniczone możliwości zrekrutowania właściwie wykwalifikowanych osób, jak i jako ryzyko odejścia pracowników i związana z tym utrata kompetencji.

Strategia CSR na lata 2016–2020 wskazuje w szczególności na dwa kluczowe aspekty związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, istotne z punktu widzenia CSR. Są to:

- budowanie unikalnych kompetencji i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy,
- udoskonalanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy.

4.1. Atmosfera pracy i ukierunkowanie na rozwój

Budimex S.A. dąży do pozyskania pracowników o największym potencjale i zachęca ich do długoterminowego wiązania się z organizacją i rozwoju w jej ramach. Takie podejście pozwala na budowanie kompetencji i ochronę spółki przed ich utratą. Dlatego preferowana jest rekrutacja wewnętrzna, dająca szansę na długoterminowy rozwój. Jednocześnie, aby powiększyć pulę kandydatów, firma prowadzi program „Znam Polecam”. Jego istotą jest zwiększenie efektywności pozyskiwania nowych pracowników dzięki rekomendowaniu kandydatów przez pracowników, którzy mogą liczyć na nagrodę pieniężną w przypadku zrekrutowania poleconej osoby. Kwota nagrody za rekomendację jest zależna od rodzaju stanowiska, na które zostanie zatrudniony polecony kandydat. Ponadto firma jest organizatorem pierwszego w branży budowlanej programu poleceń zewnętrznych „Polecam Budimex” (www.polecambudimex.pl), dzięki któremu możliwość polecenia pracowników zyskały także osoby spoza firmy.

Wdrożenie nowych pracowników do Budimeksu S.A. rozpoczyna się od obowiązkowego szkolenia „Witaj w Grupie”. W pierwszym dniu pracy pracownicy dostają przewodnik po organizacji, gdzie mogą znaleźć najważniejsze informacje, odpowiedzi na pytania najczęściej zadawane przez nowo zatrudnione osoby i kilka cennych wskazówek. W 2020 roku wszystkie moduły z tradycyjnego szkolenia zostały dostosowane do formy online i rozłożone na kilka dni. Wsparciem we wdrożeniu nowych pracowników był również przygotowany podręcznik onboardingowy, który miał na celu wprowadzenie pracownika do organizacji i ułatwienie mu dostępu do niezbędnych informacji. Wdrożono również wewnętrznego bota, który pełni funkcję wirtualnego asystenta i wspiera proces płynnego wdrożenia, odpowiadając na pytania pracowników z naciskiem na kwestie pracownicze i kadrowo-płacowe.

Pracownicy są poddawani okresowej ocenie pod względem statusu realizacji zadań indywidualnych oraz stylu pracy, na który składają się kompetencje tworzące Model Kompetencji. Wyniki oceny pracy służą dokonaniu bilansu efektywności pracy, określaniu potrzeb rozwojowych oraz identyfikacji osób o wysokim potencjale rozwojowym. Całościowe potrzeby rozwojowe i szkoleniowe Budimex S.A. określa w oparciu o strategię Grupy Budimex, wspomniane wyniki oceny okresowej pracowników, wyniki Przeglądu Kadry Menedżerskiej i zgłoszenia potrzeb szkoleniowych otrzymane od jednostek biznesowych.

Aby zachęcić i przyciągnąć młodych, najzdolniejszych absolwentów, oferujemy nie tylko atrakcyjne benefity, ale również szansę na rozwój osobisty. W ramach programu „Akademia Budimex” eksperci Budimeksu S.A. spotykają się ze studentami uczelni technicznych, dzieląc się swoim doświadczeniem. W 2020 roku przekazywaliśmy wiedzę w formie online, organizując specjalne webinary, wywiady i spotkania z pracownikami, szkolenia z zakresu technicznego oraz z kompetencji miękkich. Co roku przyjmujemy również na praktyki blisko 300 studentów w całej Polsce z różnych specjalizacji. Kandydatom oferujemy wynagrodzenie za praktyki, opiekę medyczną, szkolenia oraz możliwość zdobycia cennego doświadczenia w budownictwie. Studenci zainteresowani rozwojem w budownictwie kolejowym mają możliwość zdobycia rocznego stypendium.

Wiemy, że atmosfera w pracy znacząco wpływa na codzienne doświadczenia pracowników oraz ich motywację do działania. Aby poznać perspektywę pracowników i zidentyfikować obszary wymagające poprawy, w Budimeksie S.A. prowadzone są badania zaangażowania, realizowane w formie anonimowych ankiet. Wyniki takich badań są analizowane i służą do wdrażania usprawnień w organizacji.

4.1.1. Pakiet socjalny

Dbamy o zdrowie, rozwój i komfort naszych pracowników – oferujemy im przyjazne miejsce pracy oraz bogaty pakiet świadczeń pozapłacowych. W ramach wewnętrznego programu „Budimex i Ty” podejmujemy szereg działań mających na celu budowanie angażującego środowiska pracy. Nasi pracownicy biorą udział w biegach charytatywnych – Poland Business Run, Bieg Mikołajkowy. Mają również możliwość skorzystania z dofinansowania wydarzeń sportowych, w których reprezentują firmę. Wspieramy też pasje pracowników. W cyklu „Jedna firma, wiele pasji” motywujemy się i inspirujemy wzajemnie, dzieląc się naszymi zainteresowaniami.

Oferujemy m.in. następujące benefity dla pracowników:

- dopłaty do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) – Budimex S.A. zdecydował się na dodatkowe, dobrowolne dopłaty do składek miesięcznych, które dla pracowników oznaczać będą wyższe emerytury w przyszłości,
- bogaty pakiet świadczeń medycznych bez względu na stanowisko pracownika; szczepienia w miejscu pracy,
- szeroki wybór usług w ramach kafeterii MyBenefit, dzięki czemu każdy pracownik może sam zdecydować, na co przeznaczy przypadające na niego środki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- dofinansowanie aktywności sportowych w ramach inicjatywy „Aktywni BX” (sekcje sportowe) oraz możliwość korzystania z obiektów sportowych dzięki karcie MultiSport,
- ubezpieczenie na życie oraz możliwość rozszerzenia ubezpieczenia o dodatkowe kategorie ryzyka (poza ryzykami, których ubezpieczenie opłacane jest przez pracodawcę),
- dodatkowy, płatny dzień wolny w dniu urodzin lub imienin,
- atrakcyjne pożyczki i zapomogi dla osób w trudnej sytuacji życiowej,
- dodatki mieszkaniowe dla pracowników umysłowych,
- upominki dla mam z okazji narodzin dziecka,
- dofinansowanie uprawnień zawodowych.

Warto też wspomnieć o tym, że co do zasady pracownicy fizyczni są zatrudniani na umowę o pracę. Ponadto, jeśli pracują z dala od miejsca zamieszkania, mogą liczyć na darmowe zakwaterowanie. Wszyscy pracownicy fizyczni, niezależnie od tego, czy pracują w delegacji, czy w miejscu zamieszkania, codziennie mają zapewniony bezpłatny obiad.

Budimex S.A. jest pierwszą spółką w Grupie Ferrovial i jedną z pierwszych firm w Polsce, która wdraża Human Resources Information System (HRIS) stworzony przez Oracle. W 2020 r. objęto tym rozwiązaniem główne procesy „miękkiego” HR, takie jak ocena okresowa, stawianie celów, szkolenia i rozwój. W dalszej kolejności włączone zostaną również procesy związane z rekrutacją, planowaniem sukcesji, a także wsparcie obszaru wynagrodzeń i benefitów. W ten sposób firma zapewnia elastyczną samoobsługę dla pracowników i przełożonych, zgodną z najnowszymi światowymi praktykami. HRIS obejmie blisko 6 tysięcy pracowników w 5 spółkach Grupy Budimex. Prace nad wdrożeniem systemu trwają od początku 2019 roku. To największy projekt tego typu realizowany w branży budowlanej i jedno z największych wdrożeń rozwiązań chmurowych w Polsce. HRIS będzie wspierał realizację działań HR poprzez dostęp pracowników do systemu za pośrednictwem komputera, tabletu i telefonu.

4.1.2. Rozwój i szkolenia

Zasady realizacji szkoleń są regulowane wewnętrznie, przy czym kluczowe znaczenie mają wyniki oceny okresowej pracownika. Są one punktem wyjścia do wyznaczania indywidualnych celów rozwojowych, na ich podstawie Dział Rozwoju i Szkoleń planuje działania szkoleniowe.

Działania rozwojowe są realizowane wg modelu 70:20:10, gdzie 70% to rozwój poprzez realizację zadań w praktyce, 20% przy wsparciu innych (np. przełożonego, coachingu, mentoringu itp.), 10% to szkolenia.

Mówiąc o działaniach szkoleniowych, trzeba zaznaczyć, że część trenerów stanowią sami pracownicy firmy (trenerzy wewnętrzni). Są to eksperci i praktycy Budimeksu S.A., osoby, które na co dzień zajmują się problematyką, na której temat prowadzą szkolenia. Dzięki temu oferta szkoleniowa odpowiada nie tylko potrzebom rozwojowym, ale przede wszystkim doskonale wpisuje się w specyfikę działalności firmy. Dodatkowo buduje i promuje kulturę dzielenia się wiedzą w Budimeksie S.A.

Do najważniejszych programów rozwojowych należą:

- Akademia Młodego Inżyniera. Jest to program skierowany do nowo zatrudnionych pracowników Budimex S.A., na stanowiskach: inżynier stażysta, inżynier budowy. Celem projektu jest sprawne wdrożenie pracowników do organizacji. Uspójnia on również kluczowe kompetencje, które ułatwiają sprawne objęcie obowiązków inżyniera oraz pozwalają efektywniej działać zgodnie ze standardami Budimeksu S.A. Program realizowany jest w trzech blokach tematycznych: efektywność osobista, efektywność zawodowa oraz bezpieczeństwo na budowie.
- Akademia Inżyniera. Jest to oferta szkoleniowa prowadzona przez wewnętrznych ekspertów w danej dziedzinie, stworzona dla kadry pracującej na kontraktach. Uczestnicy mogą poszerzyć i zaktualizować swoją wiedzę techniczną oraz wymienić się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami szkolenia. Część tematów realizowana jest w klasycznej formie – w sali, jednak są też takie, które w znacznej mierze odbywają się na placu budowy. W 2020 roku z powodu pandemii COVID-19 szkolenia w ramach Akademii Inżyniera realizowane były w formie zdalnej.

- Akademia Kierownika Kontraktu. Projekt wspiera nowo mianowanych kierowników kontraktu oraz osoby przygotowywane do awansu na to stanowisko w zdobyciu kompetencji merytorycznych i umiejętności praktycznych związanych z prowadzeniem kontraktu. Pozwala utrwalić oraz poszerzyć posiadaną już wiedzę na ten temat. Program podzielony jest na trzy etapy: warsztaty wewnętrzne, pogłębiające wiedzę merytoryczną, warsztaty zewnętrzne, skupiające się na rozwijaniu kompetencji miękkich oraz indywidualne wsparcie uczestników w zależności od potrzeb.

Istotną część podejmowanych przez Budimex S.A. działań szkoleniowych stanowią specjalne programy wspierające rozwój zawodowy kobiet:

- Murowany Sukces. Jest to program skierowany do kobiet pracujących na budowie na stanowiskach umysłowych. Celem programu jest zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich w obszarach budownictwa, a także wsparcie ich w rozwoju kompetencji przywódczych oraz miękkich. Po przejściu dwuetapowej weryfikacji kobiety, które zakwalifikują się do programu, czeka cykl warsztatów i spotkań. Program trwa łącznie 12 miesięcy, a pomiędzy wszystkimi spotkaniami zaplanowane są odpowiednio długie przerwy, aby każda z uczestniczek mogła wdrożyć do swojej codziennej pracy wiedzę wyniesioną ze szkolenia.

Niezmiernie ważne są także programy ukierunkowane na rozwój umiejętności liderskich:

- Super Lider. Celem programu jest rozwój kompetencji przywódczych wśród menedżerów wyższego szczebla – wzmocnienie kompetencji komunikowania strategii, rozwijania podległych zespołów oraz angażowania pracowników do osiągania wspólnych celów. Program składa się z trzech modułów, z których każdy prezentuje inny rodzaj stylu przywódczego (style przywódcze wybrane są po dokonaniu diagnozy). W ramach modułów uczestnicy programu ćwiczą swoje umiejętności przywódcze podczas praktycznych warsztatów. Pomiędzy warsztatami uczestniczą w sesjach coachingowych oraz mają do wykonania szereg zadań wdrożeniowych. Każdy z uczestników otrzymuje też komplet materiałów do pracy nad rozwojem danego stylu przywódczego.
- Schody Menedżerskie. Ścieżka rozwoju kompetencji menedżerskich, która uwzględnia poziom zarządzania, doświadczenie oraz niezbędne kompetencje na poszczególnych stanowiskach kierowniczych. Składa się z czterech etapów. Każdy poziom zakłada rozwój różnych umiejętności, niezbędnych do bycia skutecznym menedżerem, w zależności od rodzaju powierzonych obowiązków i doświadczenia (od początkującego menedżera do najwyższej kadry kierowniczej). Poszczególne etapy zakładają nadbudowywanie wiedzy.
- Narzędziownik Menedżera. Ścieżka obligatoryjnych szkoleń menedżerskich, przeznaczona dla menedżerów obszaru produkcji. Uczestnicy zapraszani są do udziału w szkoleniach z zakresu: wzmacniania umiejętności oceny zadań i udzielania informacji zwrotnej, planowania rozwoju pracowników, prawa pracy, a także wystąpień medialnych i prowadzenia efektywnych spotkań biznesowych. Ich zestaw zależy od zakresu i rodzaju obowiązków oraz poziomu zaszeregowania.

W Budimexie S.A. realizowane są też programy związane z rozwojem umiejętności interpersonalnych:

- Ścieżka Komunikacyjna. Program rozwoju kompetencji komunikacyjnych podzielony jest na kilka głównych etapów, które uwzględniają kolejne szczeble zaawansowania zdobywanych umiejętności i wiedzy (wyszczególnione etapy: skuteczna komunikacja, prezentacje biznesowe, sztuka perswazji i wywierania wpływu, budowanie autorytetu, budowanie relacji wewnątrz organizacji oraz z klientem zewnętrznym, radzenie sobie z konfliktem i roszczeniami). Ścieżka zakłada nadbudowywanie wiedzy, dlatego ważne jest odbywanie szkoleń w odpowiedniej kolejności. Każdy etap zawiera kilka propozycji tematów szkoleń, co daje możliwość kompleksowego rozwoju, dostosowanego do indywidualnych potrzeb.
- Extended DISC. Analiza Indywidualna Extended DISC to badanie, dzięki któremu można poznać naturalny potencjał, predyspozycje i talenty człowieka. Jest to narzędzie oparte na autorefleksji – pracownik dokonuje samooceny tego, jak zachowuje się w konkretnej sytuacji. Główne badane obszary to zachowania i style komunikacji, które przejawia się w sferze zawodowej. Po badaniu pracownik uczestniczy w webinarze, którego celem jest zapoznanie z modelem Extended DISC, przekazanie charakterystyki czterech głównych stylów oraz przygotowanie do samodzielnej pracy z raportem indywidualnym. W roku 2020 przeprowadzono 14 takich webinarów dla blisko 300 osób. Po spotkaniu uczestnik otrzymuje indywidualny raport. Następnie ma możliwość kontynuowania rozwoju kompetencji społecznych w ramach szkoleń ze Ścieżki Komunikacyjnej.
- Kultura Informacji Zwrotnej. Celem projektu jest wzmocnienie otwartości i zaufania we współpracy poprzez promowanie idei informacji zwrotnej. W ramach programu udostępniane są różnorodne formy poszerzania wiedzy oraz umiejętności w zakresie udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej, takie jak:
 - Warsztaty online, w postaci praktycznego treningu z solidną dawką wiedzy oraz inspirującymi aktywnościami. Szkolenie jest podzielone na trzy etapy: dwie sesje warsztatowe po 3,5 godziny oraz jedną sesję trwającą 2 godziny – trening behawioralny z aktorem.
 - Pigułki wiedzy w postaci one-pagerów, ulotek i krótkich filmów edukacyjnych zamieszczonych w intranecie.
 - Webinar – krótkie formy edukacyjne.
- Ścieżka Negocjacyjna. Program rozwoju kompetencji negocjacyjnych zaprojektowany tak, aby kolejne etapy dostarczały nowej wiedzy, konkretnych, coraz bardziej zaawansowanych narzędzi oraz dawały możliwość przetestowania świeżo zdobytych umiejętności w bezpiecznych warunkach. Ścieżka negocjacyjna składa się z trzech etapów: „Podstawy negocjacji”, „Narzędzia negocjacyjne” oraz „Wytrawny negocjator” (na tym etapie uczestnik ma możliwość zmierzenia się ze sparingpartnerem). Na szkoleniach promowane są najlepsze praktyki biznesowe oraz

nastawienie na budowanie długotrwałych relacji z partnerami zewnętrznymi, a także na wzmacnianie wizerunku Budimeksu S.A. jako wiarygodnego partnera w biznesie.

- Stay Strong – trening siły i odporności psychicznej. Webinary z ekspertami, mające na celu zachęcenie pracowników do zadbania o dobrostan psychiczny oraz wyposażenie ich w praktyczne umiejętności budowania odporności psychicznej w sytuacji podwyższonego stresu (głównie związanego z pandemią COVID-19). W ramach zaproponowanych spotkań z ekspertami poruszane są m.in. następujące zagadnienia: jak podnosić swoją energię witalną oraz dobrostan psychiczny, jak regenerować się w sytuacjach przeciążeń, w jaki sposób dbać o zachowanie odporności psychicznej, jak planować swój czas, aby zachowywać *work-life balance* np. podczas pracy zdalnej. Program zawierał elementy edukacji dotyczącej zdrowia psychicznego, praktyczny trening technik relaksacyjnych oraz promocję aktywności fizycznej. W webinarach wzięło udział ponad 300 pracowników.

Pracownicy mają możliwość uczestniczenia w dofinansowywanych kursach indywidualnych języka angielskiego. Jest to oferta skierowana do osób, które w codziennej pracy aktywnie wykorzystują znajomość języka angielskiego. Pracownicy mają dostęp do platformy nauki języka angielskiego eTutor, która oferuje lekcje języka angielskiego na poziomach od A1 do C2. Platforma wykorzystuje unikatowe rozwiązania i funkcjonalności takie jak min: multimedialne ćwiczenia, innowacyjny system powtórek, sztuczną inteligencję sprawdzającą wymowę, algorytm weryfikujący poprawność prac pisemnych, gry językowe, zaszyty słownik DIKI. Każdy z pracowników uczących się może zaprosić do nauki jedną osobę bliską bezpłatnie.

W ramach katalogu szkoleń realizowane są również zajęcia specjalistyczne:

Analiza wypadków oraz sytuacji potencjalnie niebezpiecznych, które wydarzyły się na naszych inwestycjach, doprowadziła do wyłonienia obszarów wymagających pilnego uzupełnienia wiedzy. Jednym z nich są zasady bezpiecznego transportu pionowego. Od października 2019 do marca 2020 przeszkoliliśmy ponad 800 osób (pracowników fizycznych oraz pracowników nadzoru technicznego) z zakresu BHP transportu pionowego, kładąc szczególny nacisk na rozdzielne funkcje hakowego i sygnalisty oraz komunikację między operatorem dźwigu a sygnalistą. Szkolenia były podzielone na część teoretyczną i praktyczną.

W ramach działań podnoszących bezpieczeństwo pracy zrealizowaliśmy również szkolenia specjalistyczne, które obejmowały swym zakresem specyfikę wynikającą z charakteru prowadzonych prac. Przykładem mogą być szkolenia realizowane dla Oddziału Budownictwa Kolejowego takie jak: „Sterowanie ruchem kolejowym” czy „Szkolenie dla pracowników nadzorujących prace na kontraktach kolejowych”, które w swym programie zawierają omówienie zasad i procedur bezpiecznej realizacji prac na kontraktach kolejowych, z uwzględnieniem prac na czynnych torach.

Realizacja prac na kontraktach ściśle wiąże się z tematyką gospodarowania odpadami, w 2020 zrealizowaliśmy cykl szkoleń z tego zakresu, w których wzięły udział 192 osoby. W ramach szkoleń „Gospodarka odpadami w budownictwie” uczestnicy mieli okazję zapoznać się z najnowszymi wymogami, jakie zgodnie z prawem powinni spełniać generalni wykonawcy, dotyczącymi odpadów budowlanych. Oprócz szkolenia uczestnicy otrzymywali skrypt z odpowiedziami na pytania dotyczące interpretacji przepisów, na przykładach konkretnych sytuacji, które pojawiały się podczas realizowanych kontraktów.

4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Troska o bezpieczeństwo i zdrowie wszystkich naszych pracowników jest podstawową wartością naszej działalności. Do działań z zakresu poprawy bezpieczeństwa na budowach włączani są wszyscy: współpracownicy, wykonawcy, konsorcjanci, dostawcy oraz osoby indywidualne uczestniczące w realizacji inwestycji. W 2020 roku Budimex S.A. uzyskał certyfikat spełnienia europejskiej **normy ISO 45001**, która zakłada zaangażowanie wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie realizacji projektów budowlanych, takich jak podwykonawcy czy dostawcy. Jest to model zaangażowania implementowany i rozwijany w organizacji od lat. W Budimeksie S.A. poza systemem zarządzania obowiązują **Minimalne Standardy BHP Ferrovia**, których głównym przesłaniem jest organizacja procesu budowlanego uwzględniająca zasadę: „Każdy pracownik (bez względu na to, czy jest pracownikiem Budimeksu S.A., czy naszym partnerem biznesowym) po zakończonej pracy powinien wrócić do swojej rodziny i bliskich i dlatego nic nie powinno nas powstrzymać od respektowania zasad bezpieczeństwa, na które zawsze musimy znaleźć czas”.

Budimex S.A. posiada także **Politykę BHP**, która zakłada:

- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które w sposób efektywny będą zapobiegać wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i chorobom zawodowym pracowników spółek i podwykonawców,
- zapewnienie właściwego do zakresu prowadzonej działalności kontekstu organizacji, w tym wszystkich zainteresowanych stron oraz związanych z nimi ryzyk i szans,
- zapewnienie nadzorowania oraz redukcji ryzyka BHP zgodnie z zasadą hierarchii nadzoru,
- monitorowanie i ściśle przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych i innych z dziedziny BHP,
- zapewnienie właściwego szkolenia pracowników spółek z Grupy, aby ciągle podnosić ich zaangażowanie oraz świadomość na rzecz poprawy warunków pracy oraz budowania przywództwa w organizacji
- stworzenie wszystkim pracownikom, ich przedstawicielom warunków do konsultacji i współudziału w tworzeniu wspólnego bezpieczeństwa poprzez wspieranie inicjatyw na rzecz doskonalenia procesów BHP,
- nieustanne doskonalenie systemu zarządzania BHP poprzez wymianę najlepszych dostępnych praktyk.

Na przełomie lat 2019 i 2020 poza Komisją BHP, która funkcjonuje w naszej organizacji już od lat, z inicjatywy Dyrektorów Oddziałów został powołany Komitet Wykonawczy BHP. Spotkania odbywają się co 2 miesiące i mają na celu dzielenie się wiedzą i doświadczeniem pomiędzy Dywizjami oraz planowanie działań na poziomie operacyjnym i strategicznym w zakresie BHP.

W monitorowanie stanu bezpieczeństwa zaangażowani są pracownicy z różnych poziomów organizacji. Służby BHP przeprowadzają kontrole BHP na projektach i w centrali, poprawność funkcjonowania systemu bezpieczeństwa jest monitorowana za pomocą audytów systemowych prowadzonych przez zespół audytorów wewnętrznych. Zgodność organizacji prac na projektach weryfikowana jest poprzez audyty SOB. Od 2019 roku grupa kadry zarządzającej przeprowadza Wizyty Wyższego Kierownictwa, które mają na celu budowanie kultury bezpieczeństwa na wszystkich poziomach organizacji.

4.2.1. Szkolenia BHP i prewencja

Poza elementami obligatoryjnymi, system szkoleń i procedur BHP to również dobrowolne działania dodatkowe, które Budimex S.A. podejmuje. Szkolenia odbywają się częściej, niż nakazują przepisy prawa. Program szkoleń jest współtworzony przez pracowników. Jest przez nich oceniany i z nimi konsultowany. Szkolenia BHP dzielą się na obowiązkowe i systemowe.

Epidemia COVID-19 nie spowolniła Budimeksu S.A. w działaniach związanych z edukowaniem, szkoleniami i budowaniem świadomości BHP. Rok 2020 zmusił nas jedynie do przemodelowania naszych działań w tym zakresie.

Mimo możliwości wstrzymania szkoleń okresowych BHP, podyktowanej wprowadzonym rozporządzeniem, wdrożyliśmy „Instrukcję Tymczasową Szkoleń BHP” i realizowaliśmy szkolenia w trybie online dla pracowników mających dostęp do komputera. Nasi pracownicy fizyczni otrzymywali materiały do samokształcenia i w ramach instruktaży okresowych prowadzonych przez ich bezpośrednich przełożonych w dalszym ciągu mogli odświeżać swoją wiedzę na temat najważniejszych zagrożeń i zasad BHP związanych z zadaniami, które wykonują. Przeprowadziliśmy również liczne kampanie na temat standardów BHP obowiązujących w Spółce, w postaci artykułów pojawiających się w naszym intranecie oraz plakatów rozwieszonych w biurach i na budowach.

W październiku odbył się coroczny Tydzień Bezpieczeństwa, który organizujemy wspólnie z 12 sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Przeprowadzone zostały webinary i toolboxy skupiające się wokół organizacji i planowania prac pod kątem ryzyk związanych z największymi zagrożeniami BHP na naszych projektach. Na większości naszych budow zorganizowano całonocne praktyczne szkolenia z udzielania pierwszej pomocy, przeciwpożarowe, dotyczące stref niebezpiecznych pracy maszyn oraz inne aktywności, w które zaangażowani byli nie tylko pracownicy Budimeksu S.A. i nasi podwykonawcy, ale również inwestorzy i Państwowa Inspekcja Pracy. Pierwszy raz również odbyły się pokazy edukacyjne związane z bezpieczną jazdą samochodem dla pracowników centrali. W wydarzeniach Tygodnia Bezpieczeństwa uczestniczyło 2210 pracowników Budimeksu S.A. i 3290 pracowników partnerów biznesowych.

W IV kwartale 2020 roku w ramach Akademii Inżyniera odbyły się szkolenia online dla młodych inżynierów budownictwa. Przedstawiały one najważniejsze aspekty zarządzania bezpieczeństwem na poziomie projektu budowlanego, współpracy z podwykonawcami w tym zakresie oraz praktycznego zastosowania tej wiedzy na przykładzie prac na wysokości, które występują na 90% projektów realizowanych przez Budimex S.A.

Pod koniec roku, w ramach przygotowania do objęcia nowego stanowiska przez przyszłych kierowników kontraktu, odbyły się webinary z zakresu budowania kultury bezpieczeństwa i przywództwa w obszarze bezpieczeństwa oraz nowych obowiązków związanych z implementowaniem strategii bezpieczeństwa na poziomie zespołu, którym w przyszłości uczestnicy szkolenia będą zarządzać.

W ramach współpracy w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie Budimex S.A. opracował kilka standardów i wytycznych BHP, np. „Standard prac w obszarze kolejowym”.

4.2.2. Wypadkowość

W Budimeksie S.A. każdy wypadek jest opisywany zgodnie z polską klasyfikacją ustawową oraz zgodnie z procedurami i klasyfikacją przyjętą przez inwestora strategicznego – Grupę Ferrovial, która daje lepsze możliwości analizy statystyk powypadkowych (istnieją np. różnice w procesie oceny wypadków oraz definicji wypadków ciężkich). Wewnętrzne samoregulacje są bardziej restrykcyjne niż przepisy prawa dotyczące wypadkowości. Analiza wypadków pozwala jasno określić, jakie konkretnie działania są źródłem zagrożeń i jakiego typu zachowań należy unikać, a do jakich nakłaniać.

Ekspozycja pracowników na zagrożenia zależy od charakteru wykonywanych prac i wynika z rodzaju prowadzonej działalności. Jeśli chodzi o działalność budowlaną, zagrożenia są związane np. z ryzykiem upadku z wysokości lub urazem w kontakcie z maszynami budowlanymi.

Każdy wypadek, bez względu na jego skutek, osobę poszkodowaną jest traktowany w Budimeksie S.A. bardzo poważnie. Rok do roku prowadzone są badania wszystkich incydentów, które wydarzyły się w naszej organizacji. W roku 2020 na wniosek Wiceprezesa, w myśl dzielenia się doświadczeniami i propagowania działań prewencyjnych i naprawczych w całej organizacji, co dwa tygodnie odbywały się spotkania EIR (Executive Incident Review), na których przedstawiane są analizy wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych o potencjale śmiertelnym. W spotkaniach tych uczestniczy Kadra Zarządzająca oraz pracownicy

nadzoru odpowiedzialni za planowanie i organizację pracy na projektach. Każdy poważny incydent jest komunikowany w całej organizacji za pomocą alertów.

W 2020 roku odbyła się kampania świadomościowa „Stand Down” dla pracowników budów i podwykonawców. Miała ona na celu uświadomić konieczność zwracania uwagi na wszystkie incydenty o potencjale śmiertelnym, w tym również konieczność obserwacji i reagowania na wszelkie zauważone nieprawidłowości czy niebezpieczne zachowania na naszych projektach.

W 2020 roku odnotowaliśmy dwa wypadki śmiertelne wśród pracowników podwykonawców Budimeksu S.A. W styczniu 2020 roku doszło do zdarzenia podczas prac na linii kolejowej, w wyniku którego poszkodowany poniósł śmierć na miejscu. Aby uniknąć takich sytuacji w przyszłości, przygotowany został plan działań korygujących i zapobiegawczych, który wprowadził m.in.:

- obowiązek posiadania przez każdą brygadę wykonującą prace w pobliżu torów radiotelefonu do łączności z dyżurnym ruchu;
- zmiany w procedurze zamykania torów na czas robot;
- bezwzględny zakaz organizowania w odległości mniejszej niż 2 metry od zewnętrznej szyny toru składowisk materiałów, magazynów, zapleczy, miejsc postoju samochodów i maszyn;
- opracowanie i wdrożenie Standardu Kolejowego w Budimeksie S.A. oraz szereg innych.

Drugi wypadek miał miejsce we wrześniu 2020 roku i był efektem upadku pracownika z wysokości ok. 1,80 m na fundament betonowy. W planie działań korygujących i zapobiegawczych po tym zdarzeniu zdecydowano m.in. o przeszkoleniu osób z bezpośredniego nadzoru, zarówno z Budimeksu S.A., jak i podwykonawców, cykl szkoleń z zakresu montażu szalunków, czy szkolenia z zakresu organizacji prac na wysokości. Wprowadziliśmy również działania monitorujące i egzekwujące, w tym: na wybranych obiektach, w miejscach uzasadnionych – założenie lub wykorzystanie istniejącego monitoringu, który będzie dawał możliwość weryfikowania kwestii bezpieczeństwa; bezwzględne egzekwowanie aby wszyscy pracownicy Budimeksu S.A. oraz podwykonawców właściwie stosowali środki ochrony indywidualnej (m.in. hełm z paskiem podbródkowym właściwie zapiętym pod brodą).

4.2.3. Łańcuch dostaw

W 2020 roku kwalifikacji wstępnej poddano 820 podwykonawców i wykonano 694 ocen podsumowujących współpracę. W ramach tych ocen analizowane były m.in. kwestie BHP. Nieprawidłowości w tej sferze stwierdzono jedynie w 5 przypadkach.

4.3. Oświadczenie dotyczące polityki różnorodności

Zgodnie z §91 ust. 5 pkt 4 lit. I rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych Spółka oświadcza, że Budimex S.A. wdrożył Politykę Różnorodności odnoszącą się do równego traktowania ze względu m.in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, narodowość, przekonania polityczne, formę, zakres i podstawę zatrudnienia. W ramach Polityki Spółka zobowiązała się do tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia poszanowanie dla wszelkich form różnorodności. Polityka Różnorodności dotyczy również obszaru rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, ochrony przed mobbingiem i nieuzasadnionym zwolnieniem. Budimex S.A. przełamuje również bariery związane ze stanem zdrowia pracowników, zatrudniając osoby niepełnosprawne. W celu sprawnego zarządzania Polityką wprowadzony został tzw. monitoring antydyskryminacyjny oraz antymobbingowy, a także system narzędzi edukacyjnych, szkoleń i warsztatów. Corocznie rezultaty prowadzenia tej Polityki są raportowane do Zarządu.

Ponadto kwestie te zostały jednoznacznie uregulowane w innych dokumentach korporacyjnych obowiązujących w całej grupie kapitałowej, tj. wszystkich jej spółkach. Są to m.in. dokumenty stanowiące polityki Grupy Ferrovial, do której należy Budimex S.A. Zaletą tego typu polityk jest nadzór nad nimi sprawowany przez Radę Dyrektorów Ferrovial. Przede wszystkim należy w tym miejscu wspomnieć fundamentalne Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki, która zobowiązuje wszystkich zarządzających spółek oraz ich pracowników m.in. do poszanowania podstawowych praw człowieka oraz sprzyjania równości, różnorodności i równowadze pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Drugą kluczową polityką ogólnogrupową są Zasady Ochrony Praw Człowieka. Jednym z ich wymiarów jest zobowiązanie do unikania dyskryminacji i promocji równych szans, przy jednoczesnym dostrzeganiu wartości w różnorodność w miejscu pracy. Kluczowe znaczenie ma w tym obszarze również Kodeks Etyki będący dokumentem, który w praktyce wdraża założenia wyżej wymienionych polityk. Jedną z zasad, na których został on oparty, jest efektywne przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Budimex S.A. jest też sygnatariuszem Karty Różnorodności. To dobrowolna międzynarodowa inicjatywa, stanowiąca zobowiązanie do równego traktowania wszystkich swoich pracowników oraz do zapobiegania jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy, działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyrażająca gotowość organizacji do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania.

Obszar zarządzania różnorodnością został także zaakcentowany w Strategii CSR Budimeksu na lata 2021–2023. Wśród celów, które chcemy osiągnąć, znalazły się:

- wsparcie rozwoju zawodowego kobiet zatrudnionych w organizacji,
- zagwarantowanie kobietom i mężczyznom równego wynagrodzenia za taką samą pracę,
- wprowadzenie polityki antymobbingowej definiującej zachowania mobbingowe oraz przewidującej tryb zgłaszania nieprawidłowości.

5. KWESTIE ŚRODOWISKOWE

Kwestie związane z odpowiedzialnym zarządzaniem środowiskiem regulują przede wszystkim:

- **Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki**, które zawierają zobowiązanie do zmniejszania wpływu na środowisko (w tym klimat), efektywnego zarządzania zasobami naturalnymi oraz promowania odpowiedzialności ekologicznej w łańcuchu dostaw;
- **Zasady Polityki Ochrony Środowiska**, które odwołują się do tworzenia wartości dodanej w sposób zrównoważony.

Zasady Polityki Ochrony Środowiska zobowiązują Budimex S.A. m.in. do:

- przestrzegania krajowych, lokalnych i branżowych norm ekologicznych i otwartości we współpracy z organami administracji w tej sferze,
- koncentracji na zapobieganiu emisji zanieczyszczeń, w tym na redukcji emisji gazów cieplarnianych,
- współpracy z interesariuszami na rzecz ochrony i poprawy stanu środowiska naturalnego, m.in. w formie wymiany doświadczeń,
- prowadzenia szkoleń i akcji informacyjnych z zakresu ochrony środowiska, w szczególności dla pracowników i dostawców,
- efektywnego korzystania z zasobów naturalnych, m.in. poprzez ograniczanie zapotrzebowania na wodę, redukcję wolumenu odpadów i stosowanie materiałów z recyklingu,
- podejmowania działań na rzecz zachowania terenów cennych przyrodniczo oraz łagodzenia wpływu prowadzonej działalności na takie obszary.

W 2018 roku Budimex S.A. rozpoczął realizację **Strategii EkoLogicznej**, adresowanej m.in. do pracowników, wykonawców, kooperantów i dostawców. Zapisano w niej 4 zasady postępowania oraz 11 aspektów środowiskowych, dla których zdefiniowano podstawowe standardy. W 2019 roku wdrożono proces weryfikacji realizacji strategii poprzez audyty wewnętrzne Systemu Oceny Budów. W 2020 roku zrealizowano 65 audytów SOB, które nie wykazały większych nieprawidłowości.

Działania i mierzalne cele do osiągnięcia ze sfery ochrony środowiska były ważnym elementem **Strategii CSR na lata 2016–2020**. Na obszar „Ograniczanie oddziaływania na otoczenie przyrodnicze” składały się trzy cele:

- efektywne wykorzystanie energii i redukcja związanej z nią emisji,
- optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów,
- kontrola ryzyk środowiskowych i prewencja powstawania szkód i awarii środowiskowych.

Ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko i klimat jest także jednym z filarów **Strategii CSR Budimeksu na lata 2021–2023**.

5.1. Zarządzanie ryzykiem środowiskowym

Brak zgodności z prawem ochrony środowiska, decyzjami administracyjnymi lub oczekiwaniami społecznymi w tej sferze jest dla Budimeksu S.A. istotną kategorią ryzyka biznesowego. Jego materializacja może mieć bezpośrednie skutki zarówno dla ciągłości pracy operacyjnej, jak i wyniku finansowego Spółki. Mogą to być m.in.:

- sankcje finansowe,
- wstrzymanie lub opóźnienie prac,
- protesty mieszkańców i/lub organizacji ekologicznych,
- utrata reputacji jako pożądanego wykonawcy prac budowlanych.

W dłuższej perspektywie czasowej szczególne znaczenie mają ryzyka wynikające z kryzysu klimatycznego. Budimex S.A. musi uwzględniać w swoim modelu ryzyk kwestię odporności swojego modelu biznesowego na zmiany klimatyczne i związane z nimi obciążenia finansowe nakładane na emitentów gazów cieplarnianych.

Każdy projekt inwestycyjny jest przed rozpoczęciem prac oceniany pod kątem ryzyk środowiskowych oraz ich łagodzenia. Służy do tego Kwestionariusz Wymagań i Aspektów Środowiskowych, wypełniany przez kierownika budowy i kontraktu. Następnie analizowana jest ekspozycja na ryzyko, a efektem końcowym procesu jest opracowanie Planu Zadań Środowiskowych dla Budowy, który jest implementowany do planu BIOZ (Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia).

Suma ryzyk ze wszystkich budów jest obliczana za pośrednictwem narzędzia MARS. Dla aspektów o największym ryzyku co roku opracowywane są działania łagodzące.

W procesie ocenie ryzyka Budimex S.A. uwzględnia następujące aspekty środowiskowe:

Aspekt ryzyka	Wpływ na środowisko
interakcja z otoczeniem budowy	- uciążliwość sąsiedzka - wystąpienie skarg - szkoda wizerunkowa - wystąpienie poważnej awarii przemysłowej - wystąpienie zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu
wykorzystanie powierzchni i gleby	- zajmowanie powierzchni - zanieczyszczenie gruntu - zmiana sposobu użytkowania gruntu
korzystanie z wód	- zmiana stanu ilościowego wód - zanieczyszczenie gruntu i wód - zmiana przepływu, zanieczyszczenie wody
emisja odpadów	- zajmowanie powierzchni - zanieczyszczenie powierzchni, zagrożenia bakteriologiczne - zanieczyszczenie gruntu i wód
emisja zanieczyszczeń do powietrza	- emisja zanieczyszczeń pyłowych - emisja zanieczyszczeń pyłowo-gazowych
emisja hałasu i wibracji	- emisja hałasu - emisja wibracji - zniszczenia fizyczne
zużycie surowców i materiałów	- zużycie surowców - oszczędność zużycia surowców
operowanie substancjami niebezpiecznymi	- zanieczyszczenie gruntu i wód
wpływ na bioróżnorodność	- straty w drzewostanie - uszkodzenia drzewostanu - straty w kapitale naturalnym (straty w populacji zwierząt)
dziedzictwo kulturowe	- straty w obiektach o wartości kulturowej
sytuacje awaryjne	- zanieczyszczenie gruntu/wody/powietrza

5.2. Standardy ochrony środowiska

Zasady właściwego zabezpieczania wód, gruntu, powietrza i różnorodności biologicznej podczas realizacji robót budowlanych oraz procesów pomocniczych regulują **Standardy Ochrony Środowiska Budimex**. Procedury środowiskowe na budowach są tworzone w ramach jednolitych procedur wewnętrznych: **Zarządzanie środowiskowe na kontraktach** oraz **Organizacja i zarządzanie BHP i OŚ na kontraktach**.

Standardy ochrony środowiska w Budimeksie S.A. wykraczają poza obowiązki prawne i dotyczą:

- poprowadzenia dróg technologicznych w sposób zapewniający oszczędne korzystanie z terenu i minimalne przekształcanie jego powierzchni,
- przywrócenia terenu prac do stanu sprzed budowy,
- ograniczenia do minimum wycinki drzew, przenoszenia roślin w inne miejsca i realizowania nasadzeń kompensacyjnych,
- zabezpieczania przed uszkodzeniem mechanicznym drzew znajdujących się w strefie oddziaływania budowy,
- przygotowania zaplecza budowy (magazyny, składy, bazy transportowe): w pierwszej kolejności lokalizuje się je na terenach już zagospodarowanych i przekształconych, w miarę możliwości w oddaleniu od zabudowy mieszkaniowej i terenów cennych przyrodniczo,
- ograniczenia do niezbędnego minimum zajmowania terenu na obszarach leśnych i podmokłych,
- transportu materiałów niezbędnych do budowy, który odbywa się przede wszystkim w obrębie wyznaczonego pasa drogowego,
- wprowadzenia rozwiązań zabezpieczających przed zanieczyszczeniem substancjami chemicznymi pochodzącymi z budowy na odcinkach, gdzie prace ziemne i budowlane są prowadzone w pobliżu zbiorników wodnych,
- przywiązywania szczególnej wagi do zabezpieczania środowiska przed skażeniem produktami ropopochodnymi z pojazdów i maszyn budowlanych,
- przenoszenia na nowe stanowiska fauny i flory żyjących w siedliskach kolidujących z budową,
- monitorowania budowy przez przyrodników – m.in. ornitologów, ichtologów, herpetologów, entomologów, botaników, chiropterologów w zależności od specyfiki budowy i występujących na niej gatunków chronionych,
- zatrzymywania robót budowlanych w przypadku pojawienia się w strefie inwestycji zwierząt,
- realizacji harmonogramu i cyklu prowadzenia prac w sposób ściśle skorelowany z cyklem przyrodniczym,
- prowadzenia robót budowlanych w sąsiedztwie terenów objętych ochroną przed hałasem wyłącznie w ciągu dnia,
- gospodarowania materiałami i odpadami w oparciu o zasadę 3R (*reduce, reuse, recycle* – *ogranicz, użyj ponownie, oddaj do odzysku*),
- redukcji do minimum czasu pracy silników spalinowych maszyn i samochodów budowy na biegu jałowym,
- ograniczenia prędkości jazdy w obrębie placu budowy i w okolicy,
- przygotowania placów budowy na nieprzewidziane sytuacje awaryjne i wyposażenia tych placów w niezbędny sprzęt potrzebny na wypadek skażeń.

5.3. Zmiany klimatu, zużycie paliw i energii

Działalność Budimeksu S.A. istotnie oddziałuje na klimat. Spółka jest tego świadoma i podejmuje wysiłki w celu minimalizacji wpływu negatywnego. Ogromne znaczenie w kontekście kryzysu klimatycznego mają również ryzyka i szanse związane z niezbędnym przejściem Polski i całej Europy na gospodarkę niskoemisyjną.

W ramach **Strategii CSR Budimeksu na lata 2021–2023** zdefiniowano działania, które pozwolą ograniczyć negatywny wpływ Spółki na klimat, przede wszystkim przyczyniając się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, a także pomogą w adaptacji modelu biznesowego do zmian klimatu. Aby osiągnąć te cele, firma zobowiązała się do:

- opracowania w 2021 roku oraz wdrożenia w 2022 roku polityki związanej z łagodzeniem zmian klimatu i polityki przystosowania Spółki do zmian klimatu,
- opracowania w 2021 roku analizy modelu biznesowego i strategii przedsiębiorstwa z uwzględnieniem różnych scenariuszy związanych ze zmianami klimatu,
- zdefiniowania i opracowania w 2021 roku matrycy ryzyk i szans dla Spółki związanych ze zmianami klimatu,
- ustalenia w 2021 roku celów w zakresie redukcji emisji CO₂ na lata 2021–2023,
- zwiększenia udziału energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych do poziomu 50% w roku 2023,
- wdrażania i promocji technologii niskoemisyjnych (wykorzystanie technologii asfaltowych z zastosowaniem granulatu asfaltowego).

Zapotrzebowanie Budimeksu S.A. na paliwa i energię wynika przede wszystkim z:

- produkcji masy bitumicznej,
- pracy maszyn budowlanych, transportu materiałów, surowców i odpadów,
- wykorzystania pojazdów służbowych.

Bieżąca energochłonność prac (a więc i emisyjność) jest ściśle powiązana z etapem realizacji inwestycji i wynika np. z poziomu zapotrzebowania na transport, pracę maszyn czy produkcję masy bitumicznej. Stosunkowo długi, bo znacząco przekraczający rok, cykl realizacji kontraktów sprawia, że porównywanie zapotrzebowania na energię oraz energochłonności w ujęciu rocznym bywa mało miarodajne. Pozytywne lub negatywne zmiany wyników mogą bowiem wynikać z aktualnego stanu realizacji portfela kontraktów, a nie ze zmian w modelu operacyjnym. Te jednak zachodzą, ponieważ Budimex S.A. podejmuje działania mające na celu trwałe obniżanie energochłonności i emisyjności, np. poprzez sukcesywną wymianę sprzętu. Podejmowane są również wysiłki mające na celu zaszczepienie pracownikom dobrych praktyk, przekładających się na mniejsze zużycie energii elektrycznej i paliw.

We flocie samochodowej Budimeksu S.A. od 2019 roku znajdują się również pojazdy elektryczne.

Szczegółowe dane dotyczące zużycia paliw i emisji CO₂ znajdują się w części 7.4 Kwestie środowiskowe. Metodologia ich monitorowania i obliczania jest następująca:

Koszty paliw i energii są monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. Na podstawie ich średnich cen, określono ich zużycia. Przeliczenie zużycia paliw na energię wyrażoną w GJ wykonano przy wykorzystaniu wartości opałowych publikowanych w dokumencie KOBIZE 2019 Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO₂ (WE) w roku 2017 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2020.

Obliczenia wielkości emisji zostały przygotowane zgodnie ze standardami: The Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition oraz GHG Protocol Scope 2 Guidance. Gazy cieplarniane zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach to CO₂, CH₄ oraz N₂O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂. Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Źródłami wskaźników emisji były w zdecydowanej większości publikacje KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), Urzędu Regulacji Energetyki oraz wskaźniki publikowane przed sprzedawców energii elektrycznej. Wielkość emisji z wytwarzania zużywanej energii elektrycznej obliczono wg metody market-based, gdzie dla energii elektrycznej (dla której znany był sprzedawca), zastosowano dostarczone przez niego wskaźniki emisji, a dla energii z OZE potwierdzonej Gwarancjami Pochodzenia przyjęto wskaźnik 0 kgCO₂e/kWh.

Łączne zużycie energii	j.m.	Budimex S.A.		
		2018	2019	2020
Łącznie	GJ	1 040 642,61	891 436,57	804 845,97
	Toe: /tony oleju ekwiwalentnego/	24 855,32	21 291,60	19 223,42
Efektywność energetyczna	GJ/ miliony złotych	146,05	121,38	107,17
	Toe/miliony złotych	3,49	2,90	2,56

Emisja CO ₂	j.m.	Budimex S.A.			
		2018	2019	2020*	Zmiana 2020/2019
Emisja bezpośrednia (scope 1)	tony	76 474,80	64 041,40	56 164,43	-12,3%
Emisja pośrednia (scope 2)	tony	19 330,69	14 958,57	10 685,64	-28,6%
Łącznie:	tony	95 805,49	78 999,97	66 850,08	-15,4%
Efektywność	ton/miliony złotych	13,51	10,76	8,90	-17,3%

* Emisje za 2020 r. liczone metodą market-based, tzn., że dla znanych dostawców energii elektrycznej przyjęto specyficzne dla nich wskaźniki emisji. Dla pozostałych jednostek i lat w Grupie Budimex przyjęto średnie wskaźniki dla Polski.

5.4. Materiały i surowce

Surowcami i materiałami najczęściej wykorzystywanymi podczas prac są: asfalt drogowy zwykły i modyfikowany, cement, beton, stal, spoiwa hydrauliczne, mączka wapienna, kruszywa: asfaltowe (w tym piasek i grys), budowlane (piasek, żwir), drogowe (piasek, grys i inne), kamień hydrotechniczny i tłuczeń kolejowy. Z tego powtórnemu przetworzeniu potencjalnie ulegają: żużel, urobek skalny, cement, kruszywo łamane do masy bitumicznej, mieszanki z kruszyw łamanych, beton, stal, drewno. Efektywne (środowiskowo i ekonomicznie) zarządzanie zapotrzebowaniem na materiały i surowce oraz ich recyklingiem umożliwia system monitoringu VE (*value engineering*).

Aby zoptymalizować transport materiałów i tym samym ślad węglowy całej inwestycji, Budimex S.A. prowadzi własne wytwórnie mas bitumicznych, które w razie potrzeby w ciągu 5–6 tygodni mogą być przeniesione do innej lokalizacji.

5.5. Gospodarka odpadami

Odpady powstające podczas budowy zwykle pochodzą z prac rozbiórkowych i remontów, a ich łączna ilość jest uzależniona od liczby kontraktów i stopnia ich zaawansowania. Gospodarowanie odpadami na budowach reguluje **Plan Gospodarowania Odpadami** zawarty w Planie BIOZ. Jeśli w toku prac mają powstawać odpady niebezpieczne, wykonawca jest zobowiązany do uwzględnienia tej kwestii w **Instrukcji Bezpiecznego Wykonania Robót**, a także do reagowania na sytuacje awaryjne oraz incydenty środowiskowe. Prawidłowe zarządzanie odpadami na budowach, w tym monitorowanie ewentualnych pozostałości substancji niebezpiecznych, odbywa się na bieżąco, a zajmują się tym laboratoria zlokalizowane na terenie inwestycji.

Na każdym etapie budowy wytwarzane są innego rodzaju odpady. Gruz ceglany i betonowy powstają na wstępnym etapie rozbiórki obiektów w miejscu, w którym powstanie nowa inwestycja, a stary asfalt, tłuczeń torowy – po usunięciu drogi i torów. Najczęściej wytwarzanymi odpadami są: ziemia i gruz, kamienie oraz odpady z remontów i demontażu obiektów budowlanych czy infrastruktury drogowej. Wiele z nich można ponownie wykorzystać na kolejnych etapach prac. Usunięta ziemia jest pełnowartościowym surowcem i może być zastosowana do prac wykończeniowych. Krzewy, czy konary z wycinki, której często nie da się uniknąć, po zmieleniu na drobne części (tzw. zrębkowanie) mogą służyć jako paliwo biomasowe lub materiał ogrodniczy.

Odpady wytwarzane na budowach coraz częściej są wykorzystywane gospodarczo (np. kruszony beton z rozbiórki, który może pełnić funkcję kruszywa, usuwana masa bitumiczna – destrukta asfaltowy). Przy pracach budowlanych i rozbiórkowych można wysegregować m.in.: metal, drewno, szkło, gruz, glebę i ziemię czy tłuczeń.

W 2020 roku wysegregowano w Budimeksie S.A. następujące ilości surowców wtórnych:

Surowce wtórne	Ilość w tonach
Metale	691,15
Makulatura	28,92
Tworzywa sztuczne	120,74

Ponadto powtórnie wykorzystano 23 026,92 tysiąca ton gleby i ziemi, 30,52 tysiąca ton gruzu oraz 16,04 tysiąca ton tłucznia torowego.

5.6. Oddziaływanie na lokalne ekosystemy

Jednym z kluczowych obszarów **Strategii CSR na lata 2016–2020**, pośrednio powiązanym ze środowiskiem naturalnym jest „Bycie sąsiadem, gościem i partnerem dla społeczności lokalnych”. Oznacza to przede wszystkim zobowiązanie, dotyczące także podwykonawców, do ograniczania niekorzystnego wpływu prowadzonych działań na mieszkańców sąsiednich terenów. Udogodnienia środowiskowe najczęściej dotyczą przebiegu dróg w otoczeniu domostw i przejść dla zwierząt, zgodnie z ich szlakami migracyjnymi, oraz zachowania stref ochronnych (ekotonów) w lasach. W celu ochrony przyrody tworzone są również systemy odwadniające oraz stawiane przezroczyste ekrany dźwiękochłonne.

Formalnie za przygotowanie projektu, w tym konsultacje społeczne i ustalenie poziomu oddziaływania na środowisko, odpowiada inwestor. Budimex S.A., występując jako generalny wykonawca, nie ma bezpośredniego wpływu na te kwestie. Jedynie będąc projektantem w ramach danego kontraktu ma wpływ na przygotowanie inwestycji pod względem środowiskowym i społecznym. Kluczem do sukcesu jest staranne zorganizowanie placów budów i ich zaplecza, w tym zwłaszcza odpowiednie poprowadzenie dróg technologicznych, tak by były jak najmniej uciążliwe z punktu widzenia użytkowników dróg i okolicznych mieszkańców. Zaplecze budowy, magazyny, składy i bazy transportowe w pierwszej kolejności lokalizowane są na terenach już zagospodarowanych i przekształconych. O ile to możliwe, plac budowy organizowany jest w bezpiecznej odległości od terenów zamieszkałych. W trakcie realizacji inwestycji materiały i surowce transportowane są przede wszystkim z wykorzystaniem już wyznaczonych pasów drogowych. Pnie i korzenie drzew są chronione przed uszkodzeniami mechanicznymi związanymi z użyciem ciężkiego sprzętu. Siedliska zwierząt i roślin są odgradzane, a zbiorniki wodne zabezpieczane przed potencjalnym zanieczyszczeniem substancjami chemicznymi.

Po zakończeniu prac otoczenie jest przywracane do stanu możliwie najbliższemu sytuacji sprzed budowy. W miejsce drzew, których wycięcia nie dało się uniknąć, sadzone są nowe, a wierzchnia, próchniczna warstwa ziemi, której usunięcie było konieczne, jest повторно wykorzystywana. Popularnym działaniem jest przenoszenie roślin z terenów objętych budową w nowe miejsca, o tych samych wymaganiach i walorach (tzw. metaplantacja). Jeśli konieczne jest zasypywanie niewielkiego zbiornika wodnego, żyjące w nim płazy, gady i ptaki są przenoszone w bezpieczne miejsce. W 2020 roku przeniesionych zostało łącznie 1470 osobników płazów następujących gatunków: żaba zielona, żaba moczarowa, żaba trawna, ropucha szara, ropucha zielona, traszka zwyczajna, traszka grzebieniasta, kumak nizinny, oraz 7 osobników gadów z gatunków: jaszczurka żyworodna, jaszczurka zwinka i zaskroniec zwyczajny. Przeniesiono także dwa mrowiska.

Harmonogram prac budowlanych jest dostosowany do cyklu przyrodniczego, co oznacza np. wstrzymanie prac w okresie migracji zwierząt leśnych, płazów, ryb lub podczas okresu lęgowego ptaków. Wszystkie prace są zgodne obowiązującymi wymogami prawnymi, w tym dotyczącymi obszarów wchodzących w skład sieci Natura 2000. Odbyna się również kontrola przyrodnicza obszaru oddziaływania oraz siedlisk na danym obszarze, a po zakończeniu projektu prowadzona jest obserwacja przyrodnicza. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, przed rozpoczęciem realizacji inwestycji o potencjalnie znaczącym wpływie na otoczenie przyrodnicze sporządzany jest raport oddziaływania na środowisko. W pracach nad tym dokumentem biorą udział eksperci z różnych dziedzin: ornitologzy, herpetologzy, botanicy itp. W raporcie wskazywane są potencjalne ryzyka oraz rekomendacje w zakresie łagodzenia skutków inwestycji.

Specjaliści wspierają wszystkie prowadzone przez Spółkę działania prośrodowiskowe: na bieżąco monitorują realizację inwestycji, wydają wnioski, zalecenia i rekomendacje. Większość budów jest objęta nadzorem przyrodniczym zgodnie z decyzjami środowiskowymi i umowami z podmiotem zlecającym daną inwestycję. Zdarza się, że nadzór odbywa się na wniosek kierownictwa kontraktu lub zapobiegawczo, nawet gdy prawo tego nie nakazuje. W ten sposób Budimex S.A. stosuje zasadę ostrożności.

Dbanie o środowisko ułatwiają pracownikom i podwykonawcom tablice umieszczane na placach budów, informujące, gdzie znajduje się miejsce składowania odpadów budowlanych, miejsce mycia pomp po betonowaniu, gdzie należy zachować szczególną ostrożność ze względu na występowanie gatunków chronionych lub strefy ochrony drzew. Obecność stosownych oznaczeń jest weryfikowana podczas audytów SOB.

Jedną z zasad obowiązujących na placach budów prowadzonych przez Budimex S.A. jest posiadanie tzw. apteczki środowiskowej, czyli zestawu do szybkiego ograniczenia i neutralizacji wycieków substancji niebezpiecznych dla środowiska, takich jak oleje czy substancje ropopochodne. Apteczki znajdują się w oznakowanych miejscach, a informacja o ich lokalizacji jest szeroko udostępniana pracownikom. Zgodnie z zasadą ostrożności wszystkie potencjalne skażenia traktowane są jako zagrażające środowisku aż do chwili ustalenia ich rodzaju i źródła. Innym wymogiem jest zagospodarowanie wytworzonych odpadów, prowadzenie ich ewidencji i odbioru.

5.7. Łańcuch dostaw

Budimex S.A. w **Kodeksie Kontrahenta** zobowiązuje swoich podwykonawców do respektowania norm prawnych i decyzji środowiskowych. Wymogi z tej sfery zawarte są w osobnym załączniku do umów („Wymagania w zakresie ochrony środowiska”). Każdy podwykonawca ma obowiązek reagowania na sytuacje awaryjne i incydenty środowiskowe zgodnie z systemem i standardem postępowania Budimeksu S.A.

Podwykonawcy odbywają obowiązkowe przeszkolenie z procedur obowiązujących w zakresie ochrony środowiska i z zasad postępowania w przypadku awarii. Ponadto ich sprzęt jest poddawany ocenie sprawności technicznej. Pracownicy nadzoru budów przechodzą specjalistyczne szkolenia z ochrony środowiska, a pozostali pracownicy biorą udział w cyklicznych szkoleniach z zarządzania BHP i ochrony środowiska na kontrakcie.

Za przestrzeganie przyjętych zasad ochrony środowiska odpowiada Zespół Ochrony Środowiska, który przeprowadza inspekcje i audyty na realizowanych kontraktach. W 2020 roku nie wydarzyły się incydenty lub awarie środowiskowe, które skutkowałyby wyrządzeniem szkody w środowisku. We wspomnianym okresie na Budimex S.A. nie zostały nałożone kary ani inne sankcje w związku z naruszeniem regulacji środowiskowych. Wojewódzcy inspektorowie ochrony środowiska przeprowadzili 5 kontroli, ale żadna z nich nie zakończyła się wymierzeniem kary pieniężnej lub wszczęciem postępowania.

W 2020 roku kwalifikacji wstępnej poddano 820 podwykonawców, a także wykonano 694 oceny podsumowujące współpracę. Nieprawidłowości związane z ochroną środowiska stwierdzono jedynie w 4 przypadkach.

6. KWESTIE ZWIĄZANE Z ETYKĄ I ZGŁASZANIEM NARUSZEŃ

Ryzyko zachowań korupcyjnych nierozzerwalnie wiąże się z każdym rodzajem działalności gospodarczej. W interesie każdego przedsiębiorcy leży wprowadzenie rozwiązań ograniczających takie ryzyko oraz wdrożenie mechanizmów pozwalających identyfikować na wczesnym etapie działania niezgodne z prawem lub firmowymi procedurami. W przypadku branży budowlanej, w której kontrakty mają bardzo wysoką wartość, a środki finansowe są często środkami publicznymi, odpowiedzialność jest szczególnie duża. Jednocześnie jednak rozwiązania wdrożone w Budimeksie S.A. w odpowiedzi na istniejące zagrożenia pozwalają sprowadzić ryzyko do poziomu ocenianego jako niski.

Politykę Budimeksu S.A. w zakresie przeciwdziałania korupcji definiują przede wszystkim **Zasady Polityki Antykorupcyjnej** oraz **Polityka Compliance**. Wspomniane dokumenty jednoznacznie zakazują m.in. oferowania jakichkolwiek korzyści przedstawicielom administracji lub innym osobom w zamian za określoną czynność lub decyzję. Zakazane jest także żądanie lub przyjmowanie przez pracowników Spółki wszelkich korzyści, które mogłyby wpłynąć na wykonywanie przez nich obowiązków służbowych w sposób niełojalny lub nieprawidłowy. Kolejne przykłady zakazanego postępowania to zawieranie nieprawdziwych umów, nierzetelne prowadzenie ksiąg i ewidencji, ukrywanie lub nieprawidłowe lokowanie środków oraz ukrywanie źródeł środków.

Przed zawarciem umowy z osobą fizyczną lub prawną, która miałaby reprezentować Spółkę w relacjach z urzędnikami lub podmiotami prywatnymi, konieczne jest przeprowadzenie badania due diligence, w razie potrzeby okresowo powtarzanego. W szczególności należy zwrócić uwagę na reputację takiej osoby lub podmiotu, w szczególności na ewentualne: naruszenia przepisów antykorupcyjnych, pobieranie opłat w nieuzasadniony sposób wyższych od standardowych oraz figurowanie na listach istotnych z punktu widzenia ochrony interesów przedsiębiorstwa (np. na liście osób objętych zakazem handlu amerykańskiego Departamentu Handlu). Konieczne jest także zweryfikowanie, czy dana osoba lub podmiot nie jest w jakiś sposób powiązany z administracją publiczną. Omawiane aspekty zostały również uwzględnione w **Strategii CSR na lata 2016–2020**. Jednym z jej kluczowych celów jest „Eliminacja ryzyka zachowań nieetycznych”.

W praktyce monitoring przestrzegania zasad i kontrole prowadzone są przez Biuro Kontroli Wewnętrznej, a nadzór nad nimi sprawuje Prezes Zarządu. Biuro Kontroli Wewnętrznej jest odpowiedzialne za identyfikację i analizę ryzyk w Spółce oraz za zapobieganie czynnikom je wywołującym. Jednocześnie bada ono działalność poszczególnych komórek organizacyjnych. W przypadku realizowanych inwestycji Biuro analizuje proces prowadzenia kontraktów, wykorzystanie posiadanych zasobów, sporządza raporty i wydaje polecenia podjęcia działań korygujących. Zgodnie z wdrożoną Procedurą PO-07-07 „Końcowe rozliczenie kontraktu” pracownicy Biura Kontroli Wewnętrznej po zakończeniu realizacji każdej budowy kontrolują końcowe rozliczenia zakupionych i wbudowanych materiałów budowlanych.

Wszystkie kluczowe inwestycje poddawane są analizie pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji. Specjalny formularz wypełnia 100% jednostek kontrolowanych. Z kolei kontrole na kontraktach o mniejszej wartości mają charakter doraźny i losowy. W raporcie pokontrolnym nie ujawnia się narzędzi wykorzystywanych w ich monitorowaniu, uznając je za poufne. Upublicznienie takich informacji, a w szczególności sposobu prowadzenia analiz, w ocenie Spółki mogłoby przyczynić się do zmniejszenia ich efektywności i zwiększenia prawdopodobieństwa zachowań nieetycznych. Monitoring ryzyk prowadzony jest w cyklach miesięcznych, dwutygodniowych lub jeśli jest taka potrzeba – tygodniowych.

Biuro Kontroli Wewnętrznej może również przeprowadzić dodatkowe kontrole. Jego rolą jest też podejmowanie działań prewencyjnych i budowanie świadomości pracowników Budimeksu S.A. na temat samych ryzyk i działań, które mogą do nich doprowadzić. W tym celu Biuro Kontroli Wewnętrznej m.in. przygotowało podręcznik dla Dyrektora/Kierownika Kontraktu, w którym opisane zostały procesy produkcyjne pozwalające na bezpieczne i prawidłowe zrealizowanie kontraktu w oparciu o obowiązujące procedury i instrukcje. Dodatkowo wszyscy pracownicy i dostawcy Budimeksu S.A. są zobligowani do zapoznania się z polityką i procedurami antykorupcyjnymi. Każda osoba zatrudniona w Spółce zapoznaje się z obowiązującymi procedurami antykorupcyjnymi podczas regularnych szkoleń.

Dokumentami, które na poziomie operacyjnym pozwalają w codziennej pracy przeciwdziałać ryzyku korupcji, są **Polityka Compliance** i **Kodeks Etyki**. Precyzują one zasady, dzięki którym jest możliwe przeciwdziałanie różnym zachowaniom nieetycznym, w tym korupcji i łapownictwu oraz wszelkim formom dyskryminacji. Zasady wyrażone w Kodeksie Etyki i Polityce Compliance obowiązują wszystkich pracowników oraz osoby zatrudnione przez kontrahentów Budimeksu S.A. W praktyce zostały one zagregowane w formie **Zasad postępowania dla kontrahentów Budimex S.A.** i stanowią w większości przypadków załączniki do umów zawieranych przez Budimex S.A. z kontrahentami.

Za przestrzeganie zapisów Kodeksu Etyki i monitorowanie zgodności standardów etyki zawodowej z zasadami Kodeksu Etyki odpowiedzialna jest **Komisja ds. Etyki**, powołana przez Prezesa Zarządu, w składzie:

- Członek Zarządu, Dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi,
- Członek Zarządu, Dyrektor Pionu Prawno-Organizacyjnego,
- Dyrektor Biura Kontroli Wewnętrznej.

Komisja ds. Etyki co roku sporządza raport ze swojej działalności, który jest następnie przekazywany Zarządowi oraz Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej.

Kodeks Etyki stanowi część obowiązującego w Budimeksie S.A. systemu compliance uregulowanego Polityką Compliance i wspiera „zapewnienie zgodności działalności organizacji z obowiązującymi przepisami prawa, normami oraz regulacjami wewnętrznymi, mające na celu: zapobieganie naruszeniom dobrego imienia i reputacji organizacji, minimalizowanie ryzyk wystąpienia strat finansowych związanych z działalnością organizacji niezgodną z prawem albo z regulacjami wewnętrznymi, jak również ograniczenie ryzyka narażenia organizacji na odpowiedzialność cywilną, administracyjną albo karną”. Stanowi ona również o tym, że poszanowanie prawa i etyki w biznesie jest jedną z kluczowych zasad działalności Budimeksu S.A. Główne zasady Polityki Compliance to:

- poszanowanie prawa,
- etyka i uczciwość w prowadzeniu działalności,
- transparentność działalności spółek,
- zero tolerancji dla działań niezgodnych z obowiązującym prawem lub systemem compliance.

Polityka Compliance ma też zwrócić uwagę pracowników na ważne dla Budimeksu S.A., wymienione wyżej kwestie. Wprowadza tzw. system compliance, mający na celu prawidłowe wdrożenie i realizację wewnętrznych regulacji. Nadzór nad właściwym stosowaniem i przestrzeganiem Polityki Compliance sprawują: powołany w tym celu przez Zarząd Spółki Koordynator ds. Zgodności (Chief Compliance Officer), Zastępca Koordynatora ds. Zgodności oraz Komitet Zgodności. W jego skład wchodzi przedstawiciele każdego pionu organizacyjnego Spółki. Koordynatorem ds. Zgodności jest Członek Zarządu, Dyrektor Pionu Prawno-Organizacyjnego.

Przestrzeganie Polityki Compliance dotyczy stosowania się do przepisów prawa oraz statutu Budimeksu S.A. i Kodeksu Etyki, regulaminów obowiązujących w spółkach, polityk, procedur, instrukcji itp., szczególnie tych dotyczących zminimalizowania ryzyka udziału pracowników Spółki w jakimkolwiek procederze noszącym znamiona korupcji lub płatnej protekcji.

Wszelkie informacje na temat Kodeksu Etyki i Polityki Compliance są dostępne w Budinecie – intranecie Budimeksu S.A. Każdy nowy pracownik zapoznaje się z Kodeksem Etyki. Od 2017 roku zagadnienia compliance i wchodząca w jego skład etyka stanowią element cyklicznych szkoleń dla pracowników.

[GRI 102-17] Wszyscy pracownicy mają dostęp do informacji oraz narzędzi umożliwiających im zgłaszanie zauważonych naruszeń i nieprawidłowości. Spółka udostępniła, poza zwyczajowymi formami komunikacji, również:

- dedykowane kanały komunikacji compliance takie jak: telefon alarmowy compliance +48 789 404 104, specjalne adresy mailowe: compliance@budimex.pl i etyka@budimex.pl oraz platformę elektroniczną do dokonywania zgłoszeń w pełni anonimowych,
- możliwość dokonania osobistego zgłoszenia Koordynatorowi ds. Zgodności albo jego Zastępcy.

Jeśli osoba zgłaszająca wyrazi taką wolę, pozostaje anonimowa. Każdy otrzymuje zapewnienie o braku konsekwencji służbowych związanych z faktem zgłoszenia. Zdarzają się też zgłoszenia wpływające poza wyżej wymienionymi kanałami komunikacji, np. w formie listów wysłanych bezpośrednio do Prezesa Zarządu lub Członków Zarządu Budimeksu S.A. W takim przypadku są one przekazywane bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za ich rozpatrzenie.

Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane z zachowaniem standardów poufności i mogą być podstawą do opracowania działań usprawniających i naprawczych. Każdy przypadek naruszenia jest pisemnie odnotowywany wraz z rekomendacjami lub wytycznymi do podjęcia dalszych działań przez daną komórkę organizacyjną, której dotyczy zgłoszenie. Koordynator ds. Zgodności we współpracy z Komitetem Zgodności i/lub Biurem Kontroli Wewnętrznej szczegółowo analizują każde zgłoszenie. Koordynator ds. Zgodności jest również zobowiązany do cyklicznego przekazywania raportów z zawiadomień do Zarządu i Rady Nadzorczej z podaniem informacji, jakie działania zostały podjęte w celu wyjaśnienia danego zgłoszenia (nie rzadziej niż za okres trzech miesięcy). Dodatkowo Komitet Audytu Rady Nadzorczej ma prawo w każdej chwili zażądać raportu za dany okres.

Lista zgłoszeń naruszeń Kodeksu Etyki / Polityki Compliance w 2020 roku:

- prawdopodobieństwo nieprawidłowych zachowań dyrektora kontraktu w stosunku do podwykonawców, polegające na preferowaniu określonych firm,
- prawdopodobieństwo występowania nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników zagranicznych przez jednego z podwykonawców,
- prawdopodobieństwo niewłaściwego zachowania przełożonego wobec pracownika,
- informacja dotycząca niewłaściwego zachowania pracownika w stosunku do byłej małżonki,
- prawdopodobieństwo włamania się do systemu informatycznego Budimex, na tle sporów rodzinnych,
- zatrzymanie przez policję pracownika firmy zewnętrznej (sprawy rodzinne),
- zwrócenie przez pracownika uwagi na używanie przez niektóre osoby słów, które mogą być obraźliwe.

W przypadku nieprawidłowości w zachowaniu kierownika kontraktu oraz pracowników podwykonawcy zgłoszone naruszenia nie zostały potwierdzone. Żadne z tych zdarzeń nie doprowadziło do strat finansowych w Budimeksie S.A. W pozostałych przypadkach pracownicy zostali jedynie pouczeni o konieczności prawidłowych zachowań, nawet w relacjach pozasłużbowych.

	2019	2020
Liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	0	0
Odsetek pracowników zapoznanych z polityką i procedurami antykorupcyjnymi	100%	100%
Odsetek dostawców, którzy zapoznali się z polityką i przepisami antykorupcyjnymi (zapisy umowne)	100%	100%

W związku z decyzją Spółki w ostatnim kwartale 2020 roku o ustanowieniu niezależnej funkcji audytu wewnętrznego, mechanizmy nadzoru opisywanego obszaru będą dalej doskonalone.

7. KWESTIA POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Kwestie praw człowieka, regulowane m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, znajdują odzwierciedlenie w zapisach polskiego prawa krajowego. Dlatego też w Budimeksie S.A., który bezwzględnie stosuje się do wszystkich przepisów obowiązującego prawa, ryzyko rażącego naruszenia praw człowieka jest niewielkie. Jednocześnie, gdyby do takiej sytuacji doszło, oznacza to ryzyko prawne i wizerunkowe. Szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia związane z niewłaściwym traktowaniem pracowników, np. działaniami noszącymi znamiona dyskryminacji (np. ze względu na płeć czy narodowość), ograniczaniem swobody działalności związków zawodowych. Zachodzące w ostatnich latach zmiany na rynku pracy, skutkujące wzrostem udziału pracowników zagranicznych, mogą teoretycznie rodzić ryzyko nierównego traktowania obcokrajowców czy wręcz zachowań ksenofobicznych. Na uwagę zasługują również zagrożenia związane z działaniami dostawców i podwykonawców.

W Budimeksie S.A. działa Międzyszakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” oraz Związek Zawodowy „Budowlani”, funkcjonuje również Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Fundamentalnym dokumentem, który obowiązuje w Budimeksie S.A., są **Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki**. Polityka ta zobowiązuje wszystkie spółki, wszystkich zarządzających oraz wszystkich pracowników m.in. do poszanowania podstawowych praw człowieka. Niezależnie od tego w Spółce obowiązują **Zasady Ochrony Praw Człowieka**. Zobowiązania obejmują wszystkich pracowników, klientów, dostawców i wykonawców, z którymi pracuje spółka. W szczególności uznają one prawa swoich pracowników wyrażone w Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy przyjętej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zobowiązują do działania niedyskryminacyjnego, promującego równe szanse, do dostrzegania wartości różnorodności, jak również do przestrzegania zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej oraz wolności zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych. W odniesieniu do klientów i społeczności lokalnych Budimex S.A. nie dopuszcza żadnej formy dyskryminacji oraz zobowiązuje się przekazywać informacje na temat swej działalności w sposób szybki, przejrzysty i bezpieczny.

Budimex S.A. zobowiązuje się nie tylko do przestrzegania przepisów, ale również do poszanowania kultury, zwyczajów i ludzi w społecznościach, w których rozwija swoją działalność. Dąży do promowania praw człowieka, utrzymywania otwartego dialogu z grupami interesu oraz udziału w działalności społecznej w danych społecznościach. Zasady zakładają również ustanawianie odpowiednich procedur oceny i wyboru dostawców i wykonawców, mających na celu zapewnienie poszanowania praw człowieka na każdym etapie łańcucha dostaw. W celu zidentyfikowania wszelkich negatywnych zjawisk Zasady zakładają prowadzenie badań *due diligence* w zakresie praw człowieka.

Równocześnie aspekty te zostały uwzględnione w **Strategii CSR na lata 2016–2020**. Za jeden z jej kluczowych obszarów i celów uznano „Eliminację ryzyka zachowań nieetycznych” (poszczególnym obszarom i celom przypisano mierniki i mierzalne wartości docelowe). Zagadnienia te zostały uwzględnione także w nowej Strategii CSR na lata 2021-2023.

Dokumentami, które na poziomie operacyjnym pozwalają w codziennej pracy chronić przestrzeganie praw człowieka, są Kodeks Etyki oraz Polityka Compliance. Dlatego kwestie naruszenia praw człowieka są regulowane przez te same procedury, które określają sposób postępowania w przypadku prewencji zachowań korupcyjnych (patrz rozdział 5: „Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji”).

Działania podejmowane w zakresie ochrony i promocji praw człowieka to:

- współpraca z administracją rządową i organizacjami pozarządowymi,
- realizacja projektów społecznych,
- wdrożenie odpowiednich procedur,
- odrzucenie wszelkiego typu dyskryminacji i tworzenie atmosfery wzajemnego szacunku.

Jak wspomniano, obowiązek przestrzegania praw człowieka dotyczy również dostawców i zleceńbiorców. W tym celu ustanowiono odpowiednie procedury oceny i wyboru dostawców. Prawa człowieka zostały ujęte w Kodeksie Kontrahenta, który są oni zobowiązani podpisać przed rozpoczęciem współpracy z Budimeksem S.A. Przestrzeganie praw człowieka jest monitorowane podczas audytów.

W październiku 2020 roku został opublikowany poradnik „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać”, w którego opracowaniu uczestniczył Dyrektor Biura Audytu Wewnętrznego Budimeksu S.A. Celem podręcznika jest wsparcie firm

w skutecznym przeciwdziałaniu ryzyku wystąpienia pracy przymusowej w ich łańcuchach dostaw lub skutkom współpracy z nieuczciwymi agencjami pracy tymczasowej lub podwykonawcami.

	2019	2020
Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	0	0

8. WSKAŹNIKI

8.1. Kwestie finansowe [GRI 102-7]

	2019	2020
Budimex S.A.		
Przychody netto (tysiące złotych)	6 939 810	7 276 482
Koszty ogółem (tysiące złotych)	-6 724 892	-6 934 975
Zysk z działalności operacyjnej (tysiące złotych)	190 374	353 967
Zysk netto (tysiące złotych)	232 723	310 542

8.2. Kwestie społeczne

	2019	2020
Budimex S.A.		
darowizny (tysiące złotych)	804	4 094
sponsoring (tysiące złotych)	1 581	1 226

8.3. Kwestie dotyczące projektów innowacyjnych

	2019	2020
Nakłady na B+R (z uwzględnieniem nakładów własnych oraz pozyskanych dotacji, w tysiącach złotych)	2 101	14 910
Liczba pracowników zaangażowanych w projekty innowacyjne	54	177

8.4. Kwestie pracownicze (zatrudnienie, BHP)

I. Zatrudnienie na koniec roku [GRI 102-7], [GRI 102-8]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	1 187	4 415	5 602	1 226	4 162	5 388
- rynek polski	1 182	3 504	4 686	1 225	3 388	4 613
<i>czas określony</i>	285	1 120	1 405	274	888	1 162
<i>czas nieokreślony</i>	897	2 384	3 281	951	2 500	3 451
<i>pełen etat</i>	1 163	3 496	4 659	1 198	3 372	4 570
<i>niepełny etat</i>	19	8	27	27	16	43
<i>wiek poniżej 30</i>	404	624	1 028	385	568	953
<i>wiek 30–50</i>	704	2 316	3 020	768	2 289	3 057
<i>wiek powyżej 50</i>	74	564	638	72	531	603
- rynek niemiecki	5	911	916	1	774	775

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
<i>czas określony</i>	3	883	886	0	750	750
<i>czas nieokreślony</i>	2	28	30	1	24	25
<i>pełen etat</i>	5	911	916	1	774	775
<i>niepełny etat</i>	0	0	0	0	0	0
<i>wiek poniżej 30</i>	0	129	129	0	84	84
<i>wiek 30–50</i>	1	499	500	0	435	435
<i>wiek powyżej 50</i>	4	283	287	1	255	256

II. Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi [GRI 102-41]

	2019	2020
Budimex S.A.	99,6%	99,8%

Uwaga: dane odnoszą się do rynku polskiego.

III. Relacja wynagrodzenia na najniższym szczeblu w odniesieniu do oficjalnej płacy minimalnej [GRI 202-1]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	146%	152%	152%	100%	104%	103%

Uwaga: dane odnoszą się do rynku polskiego.

IV. Przyjęcia nowych pracowników [GRI 401-1]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	168	1 234	1 402	172	1 135	1 307
- rynek polski	165	389	554	171	474	645
<i>wiek poniżej 30</i>	98	132	230	105	173	278
<i>wiek 30–50</i>	59	211	270	62	247	309
<i>wiek powyżej 50</i>	8	46	54	4	54	58
<i>Procentowy udział nowych pracowników</i>	14%	11%	12%	14%	14%	14%
- rynek niemiecki	3	845	848	1	661	662
<i>wiek poniżej 30</i>	0	171	171	0	118	118
<i>wiek 30–50</i>	1	477	478	0	350	350
<i>wiek powyżej 50</i>	2	197	199	1	193	194
<i>Procentowy udział nowych pracowników</i>	0%	93%	93%	100%	85%	85%

V. Odejścia pracowników [GRI 401-1]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	196	1 602	1 798	133	1 388	1 521
- rynek polski	193	742	935	128	590	718
<i>wiek poniżej 30</i>	87	191	278	42	97	139
<i>wiek 30–50</i>	98	425	523	76	366	442
<i>wiek powyżej 50</i>	8	126	134	10	127	137
<i>wskaźnik fluktuacji</i>	16,3%	21,2%	20,0%	10,4%	17,4%	15,6%
- rynek niemiecki	3	860	863	5	798	803
<i>wiek poniżej 30</i>	0	122	122	0	139	139

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
wiek 30–50	1	511	512	0	418	418
wiek powyżej 50	2	227	229	5	241	246
wskaźnik fluktuacji	300%	94%	95%	500%	103,1%	103,6%

VI. Liczba pracowników, którzy na 31.12 przebywali na urloпах rodzicielskich [GRI 401-3a]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	99	6	105	93	6	99
- rynek polski	99	5	104	93	6	99
- rynek niemiecki	0	1	1	0	0	0

VII. Liczba pracowników, którzy w ciągu roku powrócili z urlopów rodzicielskich [GRI 401-3b]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	76	304	380	106	247	353
- rynek polski	76	283	359	106	234	340
- rynek niemiecki	0	21	21	0	13	13

VIII. Odsetek pracowników, którzy w ciągu 12 miesięcy od powrotu z urlopu rodzicielskiego zakończyli pracę w firmie [GRI 401-3c]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.	22%	13%	16%	20%	12%	14%
- rynek polski	0%	4%	3%	20%	9%	13%
- rynek niemiecki	78%	87%	84%	0%	62%	62%

IX. System zarządzania BHP [GRI 403-8]

	2019	2020
Budimex S.A.		
liczba pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP	13 703	12 978
% pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP	100	100
liczba pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP, objęty audytem wewnętrznym	13 703	12 978
% pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP, objęty audytem wewnętrznym	100	100
liczba pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP, objęty zewnętrznym audytem i certyfikacją	13 703	12 978
% pracowników własnych i pracowników podmiotów trzecich, pracujących pod nadzorem organizacji, objętych systemem zarządzania BHP, objęty zewnętrznym audytem i certyfikacją	100	100

X. Wypadki przy pracy [GRI 403-9]

	2019	2020
Budimex S.A.		

	2019	2020
wypadki przy pracy śmiertelne wśród pracowników własnych	1	0
wypadki przy pracy ogółem wśród pracowników własnych	72	62
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków przy pracy ogółem wśród pracowników własnych</i>	7,46	6,75
wypadki przy pracy ciężkie wśród pracowników własnych	1	1
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków ciężkich przy pracy ogółem wśród pracowników własnych</i>	0,10	0,10
wypadki przy pracy lekkie wśród pracowników własnych	70	61
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków lekkich przy pracy ogółem wśród pracowników własnych</i>	7,25	6,64
wypadki przy pracy śmiertelne wśród pracowników podmiotów trzecich	1	2
wypadki przy pracy ogółem wśród pracowników podmiotów trzecich	72	49
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków przy pracy ogółem wśród pracowników podmiotów trzecich</i>	4,03	2,9
wypadki przy pracy ciężkie wśród pracowników podmiotów trzecich	3	3
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków ciężkich przy pracy ogółem wśród pracowników podmiotów trzecich</i>	0,17	0,18
wypadki przy pracy lekkie wśród pracowników podmiotów trzecich	68	44
<i>wskaźnik wypadkowości wypadków lekkich przy pracy ogółem wśród pracowników podmiotów trzecich</i>	3,81	2,61

Uwaga: Dla wskaźników wypadkowości wskazanych przez GRI Standards przyjęto przelicznik 1 000 000 h pracy, czyli kalkulowano je jako liczbę wypadków podzieloną przez całkowitą liczbę przepracowanych godzin i pomnożoną następnie przez 1 000 000 h. W przypadku braku dokładnej rzeczywistej liczby przepracowanych godzin przyjmowano iloczyn liczby pracowników i liczby godzin pracy w roku przy założeniu 8-godzinnego dnia pracy.

XI. Choroby przy pracy [GRI 403-10]

	2019	2020
Budimex S.A.		
liczba osób zmarłych w wyniku chorób zawodowych wśród pracowników własnych	0	0
liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych wśród pracowników własnych	0	1
liczba osób zmarłych w wyniku chorób zawodowych wśród pracowników podmiotów trzecich	0	0
liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych wśród pracowników podmiotów trzecich	0	0

XII. Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika w ciągu roku [GRI 404-1]

	2019	2020
Budimex S.A.		
wg płci		
mężczyźni	8,1	12,0
kobiety	17,2	12,5
wg stanowiska		
Zarząd	23,4	14
Dyrektorzy	38,9	29,1
Stanowiska kierownicze	18,3	12,9
Stanowiska specjalistyczne i inne	5,6	9,7
Średnio	10	12,1

XIII. Różnorodność w organach zarządczych [GRI 405-1]

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Budimex S.A.						
zarząd	0	6	6	0	5	5
wiek poniżej 30	0	0	0	0	0	0
wiek 30–50	0	1	1	0	1	1

wiek powyżej 50	0	5	5	0	4	4
w tym obcokrajowcy	0	0	0	0	0	0
rada nadzorcza	3	7	10	2	8	10
wiek poniżej 30	0	0	0	0	0	0
wiek 30–50	1	0	1	1	1	2
wiek powyżej 50	2	7	9	1	7	8
w tym obcokrajowcy	0	4	4	0	4	4

XIV. Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet wg zajmowanego stanowiska [GRI 405-2]

Budimex S.A.	2019	2020
stanowiska robotnicze	112,9%	116,7%
stanowiska nierobotnicze	118,3%	120,5%
stanowiska kierownicze	107,3%	106,3%
stanowiska dyrektorskie	111,9%	112,0%
Zarząd	–	–

8.5. Kwestie środowiskowe

I. Zużycie surowców i materiałów [GRI 301-1]

Surowiec / materiał	J.m.	Budimex S.A.
		2020
Drewno	m ³	83 994,107
Beton i zaprawy	m ³	821 789,772
Spoiva hydrauliczne	m ³	33 882,153
Cement	t	345 487,770
Stal	t	394 806,329
Tory/ Szyny	m	225 687,940
Kamień hydrotechniczny	t	31 738,290
Tłuczeń kolejowy	t	329 673,340
Kruszywa		
Grys	t	91 795,500
Kruszywo naturalne (piasek + żwir)	t	3 354 808,777
Kruszywo pozostałe	t	2 336 069,289
Asfalty	t	37 487,200
Podkłady kolejowe drewniane	szt.	7 193,000
Podkłady kolejowe strunobetonowe	szt.	239 331,000
Mączka Wapienna	t	19 816,600
Pył Węglowy	t	11 221,940

II. Zużycie surowców stanowiące ich wtórne wykorzystanie [GRI 301-2]

Kategoria odzyskiwanego surowca	j.m.	Budimex S.A.			
		2017	2018	2019	2020
Uboczne produkty spalania (UPS)	tysiące ton	20,07	6,03	-	-
Gleba	tysiące ton	1 380,2	1 706,51	86,66	23 023,92

Kategoria odzyskiwanego surowca	j.m.	Budimex S.A.			
		2017	2018	2019	2020
Gruz	tysiące ton	91,99	44,32	24,47	30,52
Destrukt/frez asfaltowy	tysiące ton	66,05	64,77	31,56	-
Kruszywo	tysiące ton	8,69	0	-	-
Tłuczeń torowy	tysiące ton	65,79	39,24	0,29	16,04

IIIa. Zużycie paliw i energii elektrycznej [GRI 302-1], [GRI 302-3]

Źródło energii i surowców energetycznych*	j.m.	Budimex S.A.		
		2018	2019	2020
Olej napędowy	GJ	356 849,89	426 396,15	403 487,49
	tony	8 298,83	9 916,19	9 383,43
Benzyna	GJ	19 668,30	21 803,86	38 018,70
	tony	443,98	492,19	858,21
Lekki olej opałowy	GJ	40 791,59	23 618,33	11 266,00
	tony	948,64	549,26	262,00
Olej opałowy ciężki (LSC)	GJ	0,00	0,00	0,00
	tony	0,00	0,00	0,00
Energia elektryczna	GJ	85 794,28	66 335,14	50 370,32
	MWh	23 831,75	18 426,43	13 991,76
Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych	GJ	24 742,07	9 821,21	16 031,89
	MWh	6 872,80	2 728,11	4 453,30
Energia ciepła	GJ	41 291,29	40 135,46	51 542,44
	MWh	11 469,80	11 148,74	14 318,49
Pył węglowy	GJ	461 873,80	292 849,28	232 294,16
	tony	22 312,74	14 147,31	11 221,94
Gaz Ziarny Sieciowy	GJ	8 411,47	9 516,40	1 733,27
	tony	175,24	198,26	35,10
Gaz LPG	GJ	287,87	113,23	2,95
	tony	6,09	2,39	0,06
Propan-butan	GJ	932,06	847,52	98,75
	tony	19,71	17,92	2,09
Łącznie	GJ	1 040 642,61	891 436,57	804 845,97
	Toe:	24 855,32	21 291,60	19 223,42
	/tony oleju ekwiwalentnego/			
Efektywność energetyczna	GJ/miliony złotych*	146,05	121,38	107,17
	Toe/miliony złotych*	3,49	2,90	2,56

* dotyczy wartości produkcji

IIIb. Zakup energii ze źródeł odnawialnych [GRI 302-1]

Wykorzystanie energii odnawialnej	j.m.	Budimex S.A.					
		2017	2018	2019	2020	Zmiana 2019/2018	Zmiana 2020/2019
Zakup energii odnawialnej	GJ	24 253,87	22 537,88	9 649,25	15 905,30	-57,2%	64,83%
Produkcja energii odnawialnej	GJ	11,45	70,62	160,66	126,59	127,50%	-21,21%
Łącznie:	GJ	24 265,32	22 608,50	9 809,91	16 031,89	-56,6%	63,43%
Redukcja emisji CO ₂ (zakup)	tony	5 469,25	5 082,29	2 175,90	2 995,07	-57,2%	37,65%
Redukcja emisji CO ₂ (produkcja)	tony	2,58	15,92	36,23	23,84	127,6%	-34,20%
Łącznie:	tony	5 471,83	5 098,22	2 212,13	3 018,91	-56,6%	36,47%
Efektywność	tona/miliona złotych*	0,93	0,72	0,30	0,40	-58,3%	0,33%

* dotyczy wartości produkcji

IV. Emisja CO₂ [GRI 305-1], [GRI 305-2], [GRI 305-4]

Emisja CO ₂	j.m.	Budimex S.A.			
		2018	2019	2020*	Zmiana
					2020/2019
Emisja bezpośrednia (scope 1)	tony	76 474,80	64 041,40	56 164,43	-12,3%
Emisja pośrednia (scope 2)	tony	19 330,69	14 958,57	10 685,64	-28,6%
Łącznie:	tony	95 805,49	78 999,97	66 850,08	-15,4%
Efektywność	ton/miliony złotych**	13,51	10,76	8,90	-17,3%

* Emisje za 2020 r. liczone metodą market-based, tzn., że dla znanych dostawców energii elektrycznej przyjęto specyficzne dla nich wskaźniki emisji. Dla pozostałych jednostek i lat w Grupie Budimex przyjęto średnie wskaźniki dla Polski.

** dotyczy wartości produkcji

V. Łączny pobór wody [GRI 303-3]

Zużycie wody	Zużycie wody	J.m.	Budimex S.A.	
			2019	2020
woda wg źródła	woda z sieci	m ³	217 982,99	167 088,71
	woda podziemna	m ³	875	908
	woda powierzchniowa	m ³	0	0
	łącznie	m ³	218 875,99	167 996,71

VI. Działalność prowadzona na terenach cennych przyrodniczo lub w ich sąsiedztwie [GRI 304-1], [GRI 304-3]

Nazwa kontraktu	Data rozpoczęcia robót	Obszary chronione
Rozbudowa drogi S3/A6 odc. w. Kijewo – w. Rzęśnia (bez węzła) - dokończenie budowy przejścia ekologicznego nad autostradą A6 wraz z ogrodzeniem autostrady	18.08.2020	Otulina Szczecińskiego Parku Krajobrazowego „Puszcza Bukowa”
Budowa gazociągu stanowiącego połączenie systemów przesyłowych Rzeczypospolitej Polskiej i Republiki Słowackiej wraz z infrastrukturą	19.07.2019	Obszary Natura 2000: Bieszczady PLC180001, Beskid Niski PLB180002, Dorzecze Górnego Sanu PLH180021, Ostoja Jaśliska PLH180014

Nazwa kontraktu	Data rozpoczęcia robót	Obszary chronione
niezbędną do jego obsługi – gazociąg Strachocina – Granica RP		
Zadanie IV.2 Budowa kolektora Wiślanego – etap II	01.08.2020	Obszary Natura 2000 Dolina Środowej Wisły PLB 140004 Lasek Bielański PLH 140041
Budowa gazociągu DN1000 Goleniów – Lwówek; Etap I – gazociąg Goleniów – Ciecierzycy	19.10.2020	Obszary Natura 2000: Dolina Krapieli PLH320005, Puszcza Barlinecka PLB080001, Ostoja Barlinecka PLH080071, Dolina Dolnej Noteci PLB080002, Obszary chronionego krajobrazu: C (Barlinek), Puszcza Barlinecka, Dolina Warty i Dolnej Noteci, Użytek ekologiczny: Niebieski korytarz ekologiczny koryta rzeki Iny i jej dopływów – II
Projekt i budowa drogi ekspresowej S61 Obwodnica Augustowa – granica państwa, odcinek: koniec obwodnicy Suwałk – Budzisko z obwodnicą Szypliszek	01.08.2020	Obszar Chronionego Krajobrazu Pojezierze Północnej Suwalszczyzny
Projekt i budowa drogi ekspresowej S61 Szczuczyn – Budzisko (gr. państwa), Zadanie nr 3: odc. węzeł Wysokie - m. Raczek	04.07.2018	Obszar Chronionego Krajobrazu Jezior Rajgrodzkich
Prace na linii kolejowej nr 7 Warszawa Wschodnia Osobowa – Dorohusk na odcinku Warszawa-Otwork-Dęblin-Lublin, odcinek Otwork-Lublin	05.10.2017	PLH140022 Bagna Celestynowskie – jezioro Celestyn; (NATURA 2000) Rezerwat Przyrody „Rogalec” – ochrona drzewostanów na siedliskach olsów i łęgów Rezerwat Przyrody „Polesie Rowskie” – ekosystemy torfowiskowe
Wykonanie robót modernizacji linii kolejowej nr 7 na odcinku Dęblin – Nałęczów w km 107,283 do km 146,320	01.04.2019	PLB140004 Dolina Środkowej Wisły – OSO (NATURA 2000) PLH060051 Dolny Wieprz – SOO (NATURA 2000) PLH060055 Puławy – SOO (NATURA 2000)
Dokończenie budowy suchego zbiornika przeciwpowodziowego Racibórz Dolny	08.01.2018	PLB240003 Obszar Specjalnej Ochrony Ptaków Natura 2000 Stawy Wielikąt i Las Tworkowski PLH240040 Specjalny Obszar Ochrony Siedlisk Natura 2000 Las koło Tworkowa 3150 Starorzeczka i naturalne eutroficzne zbiorniki wodne ze zbiorowiskami z Nymphaeion Potamion 6410 Zmiennowilgotne łąki trzęślicowe Molinion 91F0 Łęgowe lasy dębowo-wiązowo-jesionowe (Ficario-Ulmetum) 3260 Nizinne i podgórskie rzeki ze zbiorowiskami włosieniczników 91E0 Łęgi wierzbowe, topolowe, olszowe i jesionowe (Salicetum albae, Populetum albae, alnenion glutinoso-incanae, olsy źródłiskowe) 6510 Nizinne i górskie świeże łąki użytkowane ekstensywnie (Arrhenatherion elatioris) Zespół Przyrodniczo-Krajobrazowy Wielikąt
Budowa wałów przeciwpowodziowych oraz przebudowa kanału Czarny Kanał i Racza Struga	29.09.2020	PLH080013 Natura 2000 – „Łęgi Słubickie” PLB080004 Natura 2000 – „Dolina Środkowej Odry” Obszar chronionego krajobrazu „15-Słubicka Dolina Odry” Rezerwat Przyrody „Łęgi koło Słubic” 91F0 Łęgowe lasy dębowo-wiązowo-jesionowe (Ficario-Ulmetum) 91E0 Łęgi wierzbowe, topolowe, olszowe i jesionowe (Salicetum albae, Populetum albae, alnenion glutinoso-incanae, olsy źródłiskowe) 3270 Zalewane muliste brzegi rzek 3150 Starorzeczka i naturalne eutroficzne zbiorniki wodne
Odbudowa zabudowy regulacyjnej rzeki Odry – przystosowanie do III klasy drogi wodnej, na odcinku od m. Ścinawa do ujścia Nysy Łużyckiej	16.03.2020	PLB080004 Natura 2000 - „Dolina Środkowej Odry” PLH080028 Krośnieńska Dolina Odry (obszary o znaczeniu Wspólnotowym Natura 2000) PLH020018 „Łęgi Odrzańskie” PLH080012 „Kargowskie Zakola Odry” (Natura 2000) PLH08001 „Nowosolska Dolina Odry” (Natura 2000) Obszar Chronionego krajobrazu „18-Krośnieńska Dolina Odry”

Nazwa kontraktu	Data rozpoczęcia robót	Obszary chronione
		Obszar Chronionego Krajobrazu „21-Nowosolska Dolina Odry”.
Realizacja robót budowlanych oraz wykonanie projektu wykonawczego i realizację robót budowlanych na odcinku Podg. Most Wisła – Czechowice-Dziedzice – Zabrzeg linia 139 Czechowice-Dziedzice	11.10.2019	PLB240001 Obszar Specjalnej Ochrony Ptaków Natura 2000 „Dolina Górnej Wisły”
Zaprojektowanie i budowa drogi ekspresowej S19 na odcinku od węzła Nisko Południe (bez węzła) do węzła Sokołów Małopolski Północ (z węzłem) z podziałem na trzy zadania w zakresie: Zadanie „C” od węzła „Kamień” (z węzłem) do węzła „Sokołów Małopolski Północ”	21.12.2018	9110 Kwaśne buczyny

VII. Odpady [GRI 306-2]

Najważniejsze odpady wg rodzaju		Budimex S.A.	
		2019	2020
		masa (tony)	masa (tony)
Odpady niebezpieczne, w tym:			
Kod odpadu	Rodzaj odpadu		
07 01 03*	Rozpuszczalniki chlorowcoorganiczne, roztwory z przemysłu i ciecz macierzyste	0,239	0
08 01 11*	Odpady farb i lakierów zawierające rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	-	0,107
13 02 08*	Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	2,82	4,8
15 01 10*	Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych	19,105	6,08
15 01 11*	Opakowania pod ciśnieniem	0,849	0
15 02 02*	Sorbenty, materiały filtracyjne i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	19,172	2,22
16 01 07*	Filtry olejowe	0,283	0,59
16 02 13*	Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy	0,264	0
16 05 06*	Chemikalia laboratoryjne i analityczne (np. odczynniki chemiczne)	0,094	0,2
16 81 01*	Odpady wykazujące właściwości niebezpieczne	0,5	0

Najważniejsze odpady wg rodzaju		Budimex S.A.	
		2019	2020
		masa (tony)	masa (tony)
17 02 04*	Odpady drewna, szkła i tworzyw sztucznych zawierające lub zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi (np. drewniane podkłady kolejowe)	780,834	1 353,4
17 05 03*	Gleba i ziemia, w tym kamienie, zawierające substancje niebezpieczne	772,320	139,7
17 06 05*	Materiały budowlane zawierające azbest	51,34	3,11
17 09 03*	Inne odpady z budowy, remontów i demontażu (w tym zmieszane) zawierające substancje niebezpieczne	-	0,06
Odpady inne niż niebezpieczne, w tym:			
Kod odpadu	Rodzaj odpadu		
01 04 12	Odpady powstające przy płukaniu i oczyszczaniu kopalin	495,54	0
12 01 13	Odpady spawalnicze	0,9	0
12 01 21	Zużyte materiały szlifierskie	2,7	0
15 01 01	Opakowania z papieru i tektury	76,46	28,92
15 01 02	Opakowania z tworzyw sztucznych	50,92	55,1
15 01 03	Opakowania z drewna	279,36	25,84
15 01 06	Zmieszane odpady opakowaniowe	75,14	48,79
15 01 07	Opakowania ze szkła	0,42	0
15 02 03	Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki)	0,16	0,97
16 01 03	Zużyte opony	3,53	29,11
16 01 19	Tworzywa sztuczne	0	6,85
16 01 20	Szkło	0,24	0,27
16 02 14	Zużyte urządzenia	1,40	1,39
16 02 16	Elementy usunięte z zużytych urządzeń	0,11	0
17 01 01	Odpady z betonu oraz gruz betonowy	62 904,60	35 954,77
17 01 02	Gruz ceglany	24 497,86	10 478,47
17 01 03	Odpady innych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia	28,28	87,48
17 01 07	Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych	24 567,18	20 687,68
17 01 81	Odpady z remontów i przebudowy dróg	55 286,92	4631,85
17 01 82	Inne niewymienione odpady	30,14	20,48

Najważniejsze odpady wg rodzaju		Budimex S.A.	
		2019	2020
		masa (tony)	masa (tony)
17 02 01	Drewno	3 759,89	968,67
17 02 02	Szkło	39,04	0
17 02 03	Tworzywa sztuczne	67,24	65,64
17 03 02	Mieszanki bitumiczne	2 261,42	38 673,69
17 03 80	Odpadowa papa	5 319,43	19,84
17 04 05	Żelazo i stal	374,78	691,15
17 04 11	Kable	0	8,82
17 05 04	Gleba i ziemia, w tym kamienie, inne niż wymienione w 17 05 03	0	5 754 128,86
17 05 08	Tłuczeń torowy	50 025,48	76 738,54
17 06 04	Materiały izolacyjne	738,06	121,45
17 09 04	Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu	9 085,09	8 291,98

8.6. Kwestie związane z przeciwdziałaniem korupcji [GRI 205-2], [GRI 205-3]

	2019	2020
Liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	0	0
Liczba szkoleń w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych	10	1
Odsetek pracowników zapoznanych z polityką i procedurami antykorupcyjnymi	100%	100%
Liczba i odsetek osób zajmujących kierownicze stanowiska i pełniących funkcje przełożonych, które ukończyły szkolenia antykorupcyjne	100%	100%
Odsetek dostawców, którzy zapoznali się z polityką i przepisami antykorupcyjnymi (zapisy umowne)	100%	100%

8.7. Kwestie związane z łamaniem praw człowieka [GRI 406-1]

	2019	2020
Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	0	0
Liczba przeanalizowanych ankiet kwalifikacyjnych (dostawcy)	885	820
Liczba przeanalizowanych ankiet końcowych (dostawcy)	1 420	694

9. Osoba kontaktowa [GRI 102-53]

<p>Aldona Orłowski Budimex S.A. Dyrektor Biura Rekrutacji, Rozwoju i Komunikacji ul. Siedmiogrodzka 9, 01-204 Warszawa aldona.orlowski@budimex.pl tel.: (+48) 22 623 60 00</p>
--

10. Wybrane wskaźniki GRI (indeks)

Indeks wskaźnika	Wskaźnik	Strona
102-1	Nazwa organizacji	3

102-2	Aktywność, marki, produkty i usługi	3
102-3	Lokalizacja siedziby	3
102-4	Lokalizacje operacji	3
102-5	Forma własności i struktura prawna	3
102-6	Obsługiwane rynki	3
102-8	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy	27
102-9	Łańcuch dostaw	6
102-12	Uczestnictwo w zewnętrznych inicjatywach	3
102-13	Członkostwo w organizacjach	3
102-15	Kluczowe czynniki wpływu, ryzyka oraz szanse	6
102-18	Struktura zarządcza	3
102-22	Skład najwyższych ciał zarządczych	3
102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	3
102-26	Rola wyższego kierownictwa w ustalaniu wartości i definiowaniu strategii oraz celów	5
102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	27
102-53	Osoba do kontaktu	37
102-54	Oświadczenie zgodności ze standardem GRI	3
202-1	Relacja wynagrodzenia na najniższym szczeblu w odniesieniu do oficjalnej płacy minimalnej	27
205-2	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	37
205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	37
301-1	Wykorzystane surowce/materiały wg wagi i objętości	30
301-2	Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym	31
302-1	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii wg pierwotnych źródeł energii	31, 32
302-3	Efektywność energetyczna	31
303-3	Pobór wody	33
304-1	Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów	33
304-3	Siedliska chronione lub zrewitalizowane	33
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	32
305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych wg wagi (Zakres 2)	32
305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	32
306-2	Całkowita waga odpadów wg rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	34
401-1	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, wg grup wiekowych, płci i regionu	28
401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci	28
403-8	Pracownicy objęci systemami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	29
403-9	Wypadki przy pracy	29
403-10	Choroby zawodowe	29
404-1	Przeciętna liczba godzin szkoleniowych na pracownika w ciągu roku	30
405-1	Skład ciał zarządczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie wg płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	30
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet wg zajmowanego stanowiska	30
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania podjęte w tej kwestii	37

Dariusz Blocher Prezes Zarządu	
Artur Popko Wiceprezes Zarządu	
Jacek Daniewski Członek Zarządu	
Cezary Mączka Członek Zarządu	

Marcin Węglowski Członek Zarządu	
-------------------------------------	--