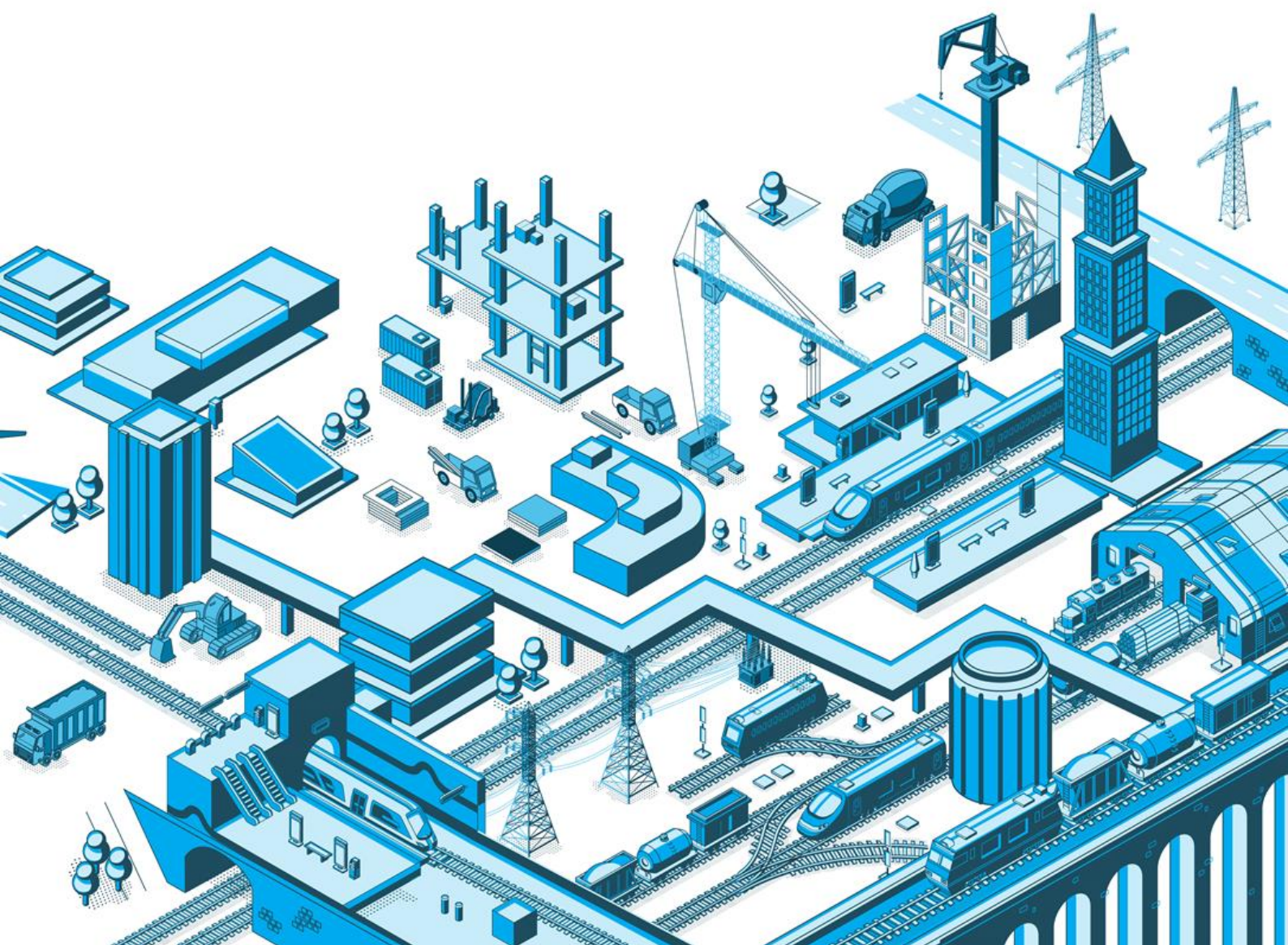


RAPORT NIEFINANSOWY
GRUPY TRAKCJA I SPÓŁKI TRAKCJA S.A.
ZA 2021 ROK



SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
1.1. Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	3
1.2. Struktura Grupy.....	4
1.3. Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi	5
1.4. Model biznesowy	6
2. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	11
2.1. Polityka i procedury w zakresie etyki oraz przeciwdziałania nieprawidłowościom	11
2.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk	13
3. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA/ETYKA	15
3.1. Polityka i Procedury w obszarze poszanowania praw człowieka	15
3.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk	16
3.3. Ryzyka i zarządzanie ryzykiem.....	17
4. OBSZAR ŚRODOWISKOWY	18
4.1. Polityka i procedury w obszarze środowiskowym.....	18
4.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk	19
4.3. Ryzyka środowiskowe i zarządzanie ryzykiem	20
5. OBSZAR SPOŁECZNY	27
5.1. Polityka i Procedura	27
5.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk	27
5.3. Ryzyka w relacjach ze społecznościami lokalnymi	32
6. OBSZAR PRACOWNICZY	35
6.1. Polityka i procedury w obszarze pracowniczym.....	35
6.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk	35
6.3. Ryzyka związane z obszarem pracowniczym.....	49
7. Systematyka dotycząca raportowania niefinansowego (Taksonomia niefinansowa UE)	51
7.1. Podstawa sporządzenia oraz polityka rachunkowości	51
7.2. Ocena kwalifikowalności do systematyki zgodnie z rozporządzeniem (UE)2020/852	53
7.3. Informacje kontekstowe	54
7.3.1. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika obrotu	54
7.3.2. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika nakładów inwestycyjnych	56
7.3.3. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika wydatków operacyjnych	58
8. Zagadnienia związane z klimatem	60

1. WSTĘP

Niniejsze oświadczenie (dalej: oświadczenie, raport) zostało przygotowane zgodnie z art. 49b Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która wprowadza wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności. Oświadczenie obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Trakcja („Grupa”) oraz Spółki Trakcja S.A. („Trakcja”, „Jednostka dominująca”, „Spółka”, „Spółka dominująca”) za okres od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku i stanowi wyodrębnioną część Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Trakcja i Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku.

Sposób zbierania, analizy i prezentacji danych w raporcie ma na celu zachowanie najwyższej staranności. Zawartość raportu została zdefiniowana w oparciu o strategię CSR Jednostki dominującej przyjętą w 2016 roku. Spółka na dzień publikacji niniejszego sprawozdania nie opracowała ani nie wdrożyła planu inwestycyjnego, o którym mowa w pkt. 1.1.2.2. załącznika nr 1 do Rozporządzenia 2178.

1.1. Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

W strategii CSR przyjętej przez Jednostkę dominującą w 2016 roku, w oparciu o normę PN-ISO 26000, zdefiniowana została odpowiedzialność społeczna, która rozumiana jest jako odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa,
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy,
- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania,
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach.

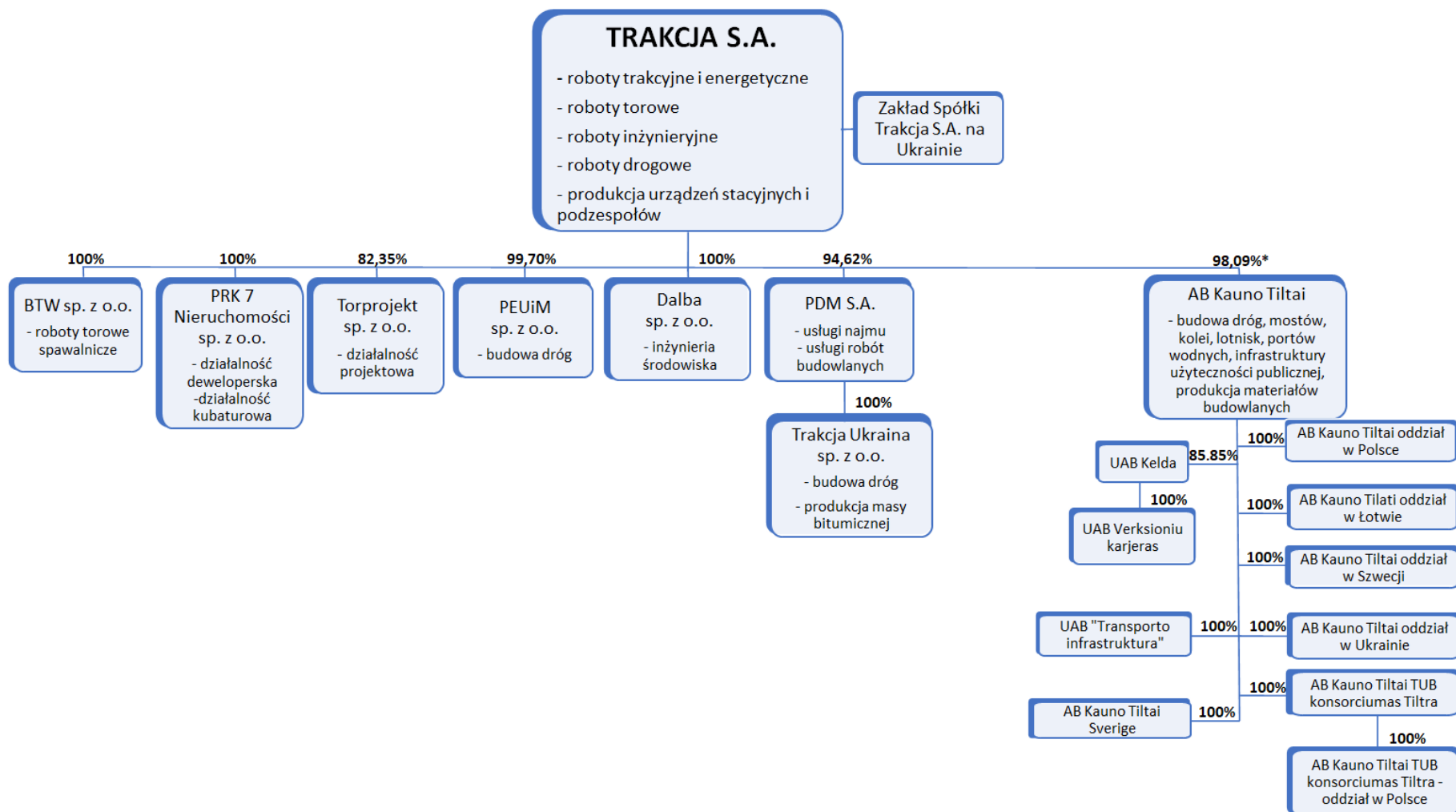
Zgodnie ze strategią CSR Jednostki dominującej zidentyfikowane zostały istotne obszary niefinansowe:

- zarządzanie zasobami naturalnymi,
- praktyki operacyjne,
- praktyki z zakresu pracy,
- relacje z klientem,
- zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej.

W procesie tworzenia strategii CSR brało udział kilku kluczowych menedżerów Jednostki dominującej, w tym m.in. odpowiedzialni za strategię, sprawozdawczość giełdową, komunikację i zasoby ludzkie. Uznano, że istotne aspekty strategii powinny być odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez interesariuszy oraz powinny tworzyć wartość dodaną lub uniwersalne korzyści, dla szeroko pojętych beneficjentów - zarówno na zewnątrz jak i wewnątrz organizacji. Jednocześnie podjęto próbę raportowania wszystkich ważnych dla Grupy Trakcja aspektów.

1.2. Struktura Grupy

Trakcja jest Jednostką dominującą Grupy Trakcja. Skład i strukturę Grupy Trakcja na dzień 31 grudnia 2021 roku przedstawia poniższy schemat.



*) Spółka Trakcja posiada łącznie 98,09% (bezpośrednio 96,84% i pośrednio 1,25%) udziału w kapitale zakładowym spółki zależnej AB Kauno Tiltai. Udział pośredni wynika z nabycia akcji własnych przez spółkę zależną

Jednostką dominującą najwyższego szczebla w stosunku do Grupy Trakcja jest hiszpańska spółka COMSA S.A.U., która sporządza skonsolidowane sprawozdanie finansowe, obejmujące również dane Grupy Trakcja.

1.3. Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi

Mając świadomość szerokiego oddziaływania Grupy Trakcja na otoczenie, w którym funkcjonuje wiele grup interesariuszy, Grupa Trakcja czyni regularne starania, aby zachować stały kontakt ze wszystkimi grupami i prowadzić z nimi efektywną komunikację. Grupa Trakcja jest otwarta na wszelkie sygnały płynące z otoczenia, w szczególności mające na celu identyfikację nowych interesariuszy i stara się na te sygnały szybko reagować. Grupa Trakcja komunikuje się z interesariuszami w sposób cykliczny, doraźny oraz na każdą zgłoszoną w tym zakresie potrzebę. Za dialog z interesariuszami odpowiedzialne są wyznaczone osoby, które najlepiej znają oczekiwania grup interesariuszy.

Relacje Grupy Trakcja z interesariuszami mają charakter dynamiczny i cechują się zmienną intensywnością np. w zależności od kalendarza rocznych wydarzeń, warunków rynkowych albo etapu aktualnie realizowanych kontraktów. Aby utrzymywać jak najlepsze relacje z interesariuszami, Grupa Trakcja opiera je na dialogu i przejrzystości komunikacji.

Znając oczekiwania społeczne, Grupa Trakcja może szybciej i precyzyjniej odpowiada na potrzeby otoczenia. Na bieżąco monitorowane jest postrzeganie Grupy Trakcja, co umożliwia zrozumienie oczekiwań interesariuszy oraz błyskawiczne podejmowanie działań prowadzących do wyróżnienia się na tle konkurencji.

Grupa Trakcja, realizując lokalne przedsięwzięcia, otwiera się na potrzeby miejscowe i stara się je wspierać. W szczególności dotyczy to zwiększania zakresu prac lub wykonania robót dodatkowych, ułatwiających lub poprawiających standard życia lokalnych społeczności lub wspierania miejscowych inicjatyw.

Do szerokiego grona Interesariuszy Grupy Trakcja należą:

- akcjonariusze,
- analitycy rynku kapitałowego,
- instytucje kontroli i regulatorzy rynku (np. GPW, Urząd Transportu Kolejowego),
- kredytodawcy, obligatariusze,
- główni odbiorcy: PKP PLK, GDDKiA, Litewska Administracja Drogowa, Lotniska Litewskie oraz Urząd Miasta Kowno,
- pracownicy,
- konsorcjanci,
- podwykonawcy,
- dostawcy towarów i usług,
- władze lokalne,
- inni klienci,
- opinia publiczna,
- lokalne społeczności.

1.4. Model biznesowy

Głównym przedmiotem działalności Grupy Trakcja jest kompleksowa realizacja robót związanych z szeroko rozumianą infrastrukturą kolejową i drogową z wykorzystaniem nowoczesnego parku maszynowego. Grupa Trakcja specjalizuje się w świadczeniu usług inżynieryjno-budowlanych w zakresie: projektowania, budowy i modernizacji linii kolejowych i tramwajowych, sieci elektrotrakcji kolejowej i tramwajowej, linii elektroenergetycznych oraz budowy mostów, wiaduktów, estakad, przepustów, tuneli, przejść podziemnych, ścian oporowych, dróg i towarzyszących elementów infrastruktury kolejowej i drogowej. Poza tym Grupa Trakcja może wykonywać prace ogólnobudowlane z zakresu przygotowania terenów pod budowę, wznoszenia i modernizowania budowli, a także instalacje budowlane i prace wykończeniowe. Istotnym elementem oferty jest budownictwo kubaturowe, zarówno na potrzeby infrastruktury kolejowej (budynki podstacji trakcyjnych, nastawni ruchowych, posterunków przejazdowych, dworców, hali pociągowych i innych), jak i budownictwa ogólnego (mieszkaniowego i biurowego). Uzupełnieniem usług jest budowa systemów elektroenergetycznych oraz systemów sterowania zdalnego. Spółki z Grupy Trakcja od ponad siedemdziesięciu lat realizują kompletne instalacje elektroenergetyczne średnich, a także wysokich napięć, zarówno w nowych, jak i modernizowanych i remontowanych obiektach energetyki kolejowej.

Celem Grupy Trakcja jest ciągłe utrzymywanie wysokiego poziomu wykonywanych usług w zakresie projektowania i budowy oraz produkcji osprzętu. Grupa Trakcja pragnie osiągnąć ten cel poprzez oferowanie Klientom wyrobów i usług zaspokajających ich potrzeby, zgodnych z wymaganymi standardami, o wysokiej jakości i konkurencyjnej cenie.

Każdy pracownik Grupy Trakcja uczestniczy w tym procesie, przyjmując pełną odpowiedzialność za jakość swojej pracy i biorąc czynny udział w kształtowaniu pozytywnego wizerunku Grupy Trakcja w oczach Klientów.

Grupa Trakcja szczególną wagę przykłada do:

- realizacji usług na poziomie jakościowym uzgodnionym z Klientem,
- zapewnienia wymaganego poziomu jakości produkcji budowlano-montażowej na wszystkich jej etapach, z uwzględnieniem optymalizacji poszczególnych procesów budowlanych, poprzez szczegółowe planowanie i wybór najkorzystniejszego wariantu realizacji, staranność wykonawczą, oszczędzanie czasu, materiałów i energii,
- ciągłego i skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami, który ma zapewnić nie tylko realizację standardów wykonawczych, bezpieczeństwo pracowników i ochronę środowiska na terenie budowy, ale i bezpieczeństwo w jej otoczeniu, minimalizowanie niekorzystnego wpływu na środowisko, bezawaryjność obiektów i bezpieczeństwo przyszłych użytkowników,
- ciągłego podwyższania kompetencji kadry poprzez szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, a także dokształcania się pracowników oraz efektywnego wykorzystywania zdobywanej wiedzy,
- weryfikacji i oceny dostawców materiałów, usług oraz podwykonawców podejmujących współpracę ze spółką dla wyeliminowania ryzyk związanych z nierzetelnością,
- współpracy z podwykonawcami i dostawcami, którzy spełniają standardy jakościowe Grupy Trakcja,
- unowocześniania parku maszynowego dla podniesienia konkurencyjności Grupy Trakcja,
- zapewnienia właściwej komunikacji Klientom, rzetelnego informowania ich o wszystkich aspektach dotyczących realizowanej produkcji, jednocześnie dbając o poufność wszelkich informacji dotyczących współpracy z Klientami.

Struktura sprzedaży

W latach 2020–2021 Spółka generowała przychody głównie z kontraktów kolejowych oraz drogowych.

	2021		2020	
	wartość	udział	wartość	udział
Roboty kolejowe	564 707	71,2%	512 852	78,6%
Roboty drogowe	167 802	21,2%	68 402	10,5%
Roboty mostowe	8 385	1,1%	-	0,0%
Roboty tramwajowe	24 747	3,1%	41 475	6,4%
Roboty energetyczne	5 532	0,7%	8 951	1,4%
Produkcja	14 179	1,8%	13 144	2,0%
Pozostała działalność	7 410	0,9%	7 929	1,2%
Razem przychody ze sprzedaży	792 762	100%	652 753	100%

W latach 2020–2021 Grupa Trakcja generowała przychody głównie z kontraktów kolejowych oraz drogowych.

	2021		2020	
	wartość	udział	wartość	udział
Roboty kolejowe	644 819	45,3%	531 576	39,7%
Roboty drogowe	479 942	33,7%	476 564	35,6%
Roboty mostowe	167 097	11,7%	173 837	13,0%
Roboty kubaturowe	23 498	1,6%	35 923	2,7%
Roboty tramwajowe	24 747	1,7%	42 696	3,2%
Roboty energetyczne	42 874	3,0%	52 447	3,9%
Roboty deweloperskie	12 620	0,9%	-	0,0%
Produkcja	22 034	1,5%	25 317	1,9%
Pozostała działalność	7 210	0,5%	622	0,0%
Razem przychody ze sprzedaży	1 424 841	100%	1 338 982	100%

Trakcja S.A.

Głównym przedmiotem działalności Spółki jest organizacja i wykonywanie robót budowlano-montażowych w zakresie kompleksowej modernizacji linii kolejowych i tramwajowych, sieci elektrotrakcji kolejowej i tramwajowej, linii elektroenergetycznych, obiektów przemysłowych, budowy mostów, wiaduktów, estakad, przepustów, tuneli, przejść podziemnych, ścian oporowych, dróg i elementów towarzyszących infrastruktury kolejowej i drogowej oraz produkcji osprzętu dla trakcji i energetyki. Spółka prowadzi swoją działalność głównie na terenie Polski.

Spółka jest podmiotem o wysokim znaczeniu dla zapewnienia odpowiednich warunków technicznych prowadzenia ruchu kolejowego oraz modernizacji i budowy linii kolejowych w Polsce. Spółka należy do grona liderów tej branży, realizując kilkadziesiąt kontraktów rocznie. Około 20% długości linii kolejowych przygotowanych dla pociągów klasy Pendolino, w tym istotne odcinki tras: Warszawa-Gdynia, Warszawa-Katowice, Kraków-Rzeszów i Częstochowa - Wrocław zostały kompleksowo zmodernizowane przez Trakcję. Obecnie Spółka odpowiada za realizację wielu następujących odcinków linii kolejowych.

Drugim pod względem przychodów obszarem działalności Trakcji i jej spółek zależnych jest budownictwo drogowe. Spółki z Grupy Trakcja budują zarówno drogi krajowe jak i wojewódzkie oraz lokalne. Kontrakty energetyczne realizowane są obecnie w centralnej i południowej części kraju. Od 2001 roku Trakcja jest licencjonowanym przewoźnikiem kolejowym w zakresie przewozu towarów. Spółka posiada certyfikaty

uprawniające do korzystania z linii kolejowych zarządzanych przez PKP PLK S.A. W trosce o bezpieczeństwo przewozów, został opracowany i wdrożony w Spółce system SMS (System Zarządzania Bezpieczeństwem).

Podstawowe założenia biznesowe i operacyjne Spółki:

- umocnienie pozycji na dotychczasowych rynkach,
- kontynuacja dywersyfikacji działalności, w szczególności poprzez rozwój na rynku infrastruktury tramwajowej,
- zmiana struktury zatrudnienia przez rozbudowę potencjału inżynierskiego i menedżerskiego w celu obsługi większej liczby kontraktów,
- reorganizacja struktur i procesów wewnętrznych w celu dostosowania do bieżących wymagań rynkowych w tym zagrożeń związanych z COVID-19,
- zbycie aktywów nieoperacyjnych, w szczególności nieruchomości, w celu poprawy sytuacji płynnościowej i wskaźników zadłużenia.

Spółka działa w obszarach o dużym znaczeniu społecznym m.in. realizując inwestycje w ramach Krajowego Programu Kolejowego oraz Programu Budowy Dróg Krajowych. Zdecydowana większość inwestycji realizowanych przez Spółkę współfinansowana jest ze środków Unii Europejskiej.

Tak szeroki wachlarz produkcji budowlano-montażowej, a także produkcja osprzętu trakcyjnego i energetycznego, wymagały wypracowania wewnętrznych standardów w postaci procedur i szczegółowych instrukcji dotyczących jakości, ochrony środowiska i bezpieczeństwa. Standardy te zostały oparte na międzynarodowych normach.

W Spółce w dniach od 14 marca do 22 marca 2022 roku przeprowadzony został audyt certyfikujący Zintegrowanego Systemu Zarządzania (ZSZ), który obejmował:

- ISO 9001:2015 System zarządzania jakością;
- ISO 14001:2015 System zarządzania środowiskiem;
- ISO 45001:2018 System zarządzania BHP.

Podczas audytu poddano weryfikacji funkcjonowanie wdrożonego ZSZ w stosunku do wymagań zawartych w wyżej przywołanych normach ISO oraz dokumentacji systemu zarządzania przedsiębiorstwa.

Audyt certyfikujący został przeprowadzony przez zespół audytorów z Jednostki Certyfikującej Dekra Certification, który zakończył się wynikiem pozytywnym oraz wystąpieniem z wnioskiem o przyznawanie certyfikatów potwierdzających prawidłowe funkcjonowanie w Jednostce dominującej trzech ww. Systemów Zarządzania. Certyfikaty zostaną wydane w maju 2022 roku.

Grupa AB Kauno Tiltai

Grupa AB Kauno Tiltai to grupa zajmująca się budową infrastruktury transportowej, działająca od prawie 70 lat i specjalizująca się w budowie dróg, linii kolejowych, mostów, wiaduktów, lotnisk, tuneli, sieci energetycznych i inżynierskich. Grupa świadczy również usługi wynajmu sprzętu i prowadzi sprzedaż asfaltu.

Co roku AB Kauno Tiltai realizuje około 150 projektów różnej skali i trudności - od prostych i szybkich prac rekonstrukcyjnych po największe konstrukcje infrastruktury transportowej na Litwie, a także za granicą. AB Kauno Tiltai zapewnia jakość swoich prac poprzez prowadzenie certyfikowanego laboratorium, którego wyniki są akceptowane w całej UE.

Grupa zatrudnia ponad 800 pracowników, w tym 200 wykwalifikowanych inżynierów infrastruktury transportowej. AB Kauno Tiltai ma oddziały na Łotwie, w Szwecji, Ukrainie i w Polsce.

AB Kauno Tiltai posiada certyfikaty systemu zarządzania zgodnego z międzynarodowymi standardami od ponad 15 lat, obejmującego jakość (ISO 9001), bezpieczeństwo i zdrowie w pracy (ISO 18001), a także ochronę środowiska (ISO 14001). Spółka posiada międzynarodowy certyfikat firmy "Bureau Veritas".

Grupa AB Kauno Tiltai spełnia najwyższe standardy podczas wykonywania dowolnych działań lub projektów - wybierając podwykonawców, partnerów, konsultantów i dostawców. Wiele uwagi poświęca się materiałom wykorzystywanym do budowy projektów, aby zapewnić jakość i trwałość budowanych konstrukcji. Grupa AB Kauno Tiltai nieustannie dąży do zapewnienia pracownikom zdrowego, bezpiecznego i satysfakcjonującego środowiska pracy, w tym między innymi narzędzi roboczych, regularnych seminariów doskonalenia kwalifikacji, nauczania języków obcych oraz finansowania studiów inżynierskich.

AB Kauno Tiltai obsługuje ponad 400 urządzeń i maszyn budowlanych, wyposażonych w nowoczesne systemy 3D. Inwestycje w najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne zwiększają przewagę konkurencyjną pod względem jakości, czasu i wydajności.

Głównymi klientami spółki są instytucje państwowe, a mianowicie Litewska Administracja Drogowa, Lotniska Litewskie oraz Urząd Miasta Kowno.

PEUiM sp. z o.o.

Przedsiębiorstwo Eksploatacji Ulic i Mostów sp. z o.o. (PEUiM) z siedzibą w Białymstoku jest spółką z sektora budownictwa drogowego, której działalność skupia się w północno-wschodnim regionie Polski. Specjalizacja PEUiM obejmuje budowę dróg, chodników, montaż urządzeń sygnalizujących oraz ostrzegawczych - zabezpieczających drogi. Ponadto spółka produkuje masy bitumiczne.

PEUiM od początku działalności związane jest z budową i utrzymaniem sieci drogowej. Spółka zatrudnia wysoko wykwalifikowaną kadrę pracowników, posiada nowoczesny sprzęt oraz własne laboratorium drogowo. Dzięki temu spółka gwarantuje terminowość i wysoką jakość wykonywanych prac oraz zapewnia bardzo dobrą organizację robót budowlanych.

Dalba sp. z o.o.

Spółka z siedzibą w Białymstoku zajmująca się wykonawstwem robót inżynierskich, głównie przy realizacji uzbrojenia sanitarnego dróg i ulic.

PDM S.A.

Z dniem 16 października 2020 roku zmianie uległa nazwa spółki z Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe Białystok S.A. na Platforma Działalności Międzynarodowej S.A. (PDM S.A.).

Spółka zajmuje się wykonawstwem robót budowlanych oraz pozyskiwaniem pracowników, głównie z rynku Europy wschodniej. Spółka dodatkowo świadczy usługi najmu sprzętu, nieruchomości dla firm zewnętrznych.

BTW sp. z o.o.

Z dniem 4 sierpnia 2021 roku zmianie uległa nazwa spółki z „Bahn Technik Wrocław” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „BTW” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Główne obszary działalności BTW:

- podbijanie i profilowanie torów, rozjazdów kolejowych i tramwajowych,

- załadunki, rozładunki, montaż, demontaż rozjazdów kolejowych oraz innych elementów infrastruktury kolejowej (obiekty mostowe, konstrukcje stalowe) przy użyciu żurawia kolejowego dużego udźwigu,
- dynamiczna stabilizacja torów kolejowych,
- oczyszczanie i wybieranie tłucznia w torach kolejowych,
- zgrzewanie szyn kolejowych i tramwajowych,
- spawanie szyn, rozjazdów kolejowych i tramwajowych,
- regeneracja elementów nawierzchni kolejowej metodą elektrycznego napawania łukowego,
- potokowa wymiana nawierzchni kolejowej,
- wykonywanie złączy szynowych izolowanych klejono-sprężonych typu S.

PRK 7 Nieruchomości sp. z o.o.

PRK 7 Nieruchomości sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie zajmuje się szeroko pojętą działalnością deweloperską i ma na swoim koncie udane inwestycje, do których można zaliczyć m.in. Husa Park w Warszawie – czterokondygnacyjny budynek wielorodzinny. Aktualnie spółka realizuje również projekty budownictwa kubaturowego, m.in. wykonanie robót budowlanych dla Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie.

Torprojekt sp. z o.o.

Spółka specjalizuje się w świadczeniu usług projektowych i doradczych w dziedzinie kolejowego budownictwa liniowego, kubaturowego, ogólnego oraz dziedzin pokrewnych dla klientów instytucjonalnych krajowych i zagranicznych.

2. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Działalność w branży budowlanej z natury jest w znacznie większym stopniu narażona na korupcję i oszustwa, niż ma to miejsce w innych branżach. Realizowane są projekty budowlane o wartości setek milionów złotych, z wykorzystaniem wielu rodzajów materiałów masowych i wielu rodzajów maszyn specjalistycznych. Prowadzone są one niekiedy przez kilka lat i wiążą się z zaangażowaniem aktywów o dużej wartości. Kontrola takich projektów jest wymagającym zadaniem. Grupa Trakcja rozumie „korupcję” jako niewłaściwe wykorzystanie władzy, natomiast „łapówkarstwo” (łapownictwo) jako oferowanie, dawanie, otrzymywanie lub zabieganie o cokolwiek, co posiada wartość, w celu osiągnięcia korzyści. W takim rozumieniu łapówką są nie tylko pieniądze i przedmioty, lecz również obietnice, korzyści.

Sukces każdej organizacji to nie tylko jakość świadczonych usług i oferowanych produktów, to także sposób prowadzenia działalności i standardy w niej obowiązujące. Aby utrzymać i pielęgnować zdobyte relacje oraz w celu uporządkowania wewnętrznych uregulowań, a także by pozostać nowoczesną i konkurencyjną spółką na rynku, zostały opracowane i są wdrażane procedury zgodne z zasadami Compliance. To opracowane dla Grupy Trakcja zbiory norm, zagadnień, regulacji i zestawów zaleceń, zapewniających spółkom z Grupy Trakcja prowadzenie działalności zgodnie z prawem i przyjętymi normami postępowania ujęte w Kodeksie Etycznym Grupy Trakcja, Procedurze Antykorupcyjnej, Polityce Przeciwdziałaniu Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy oraz w Procedurze Współpracy z Organami Ścigania i Organami Kontroli. Te dokumenty pozwolą zminimalizować ryzyko złamania obowiązujących przepisów prawnych czy utraty długo wypracowywanego zaufania. Wskażą kierunki skutecznego omijania powstania negatywnego wizerunku Spółki. Przestrzegania ww. procedur wymagane jest nie tylko wobec pracowników Grupy Trakcja, ale także od partnerów biznesowych.

2.1. Polityka i procedury w zakresie etyki oraz przeciwdziałania nieprawidłowościom

Jednostka dominująca opracowała oraz wprowadziła wewnętrzne procedury w zakresie przeciwdziałania nieprawidłowościom, w tym korupcji oraz przeciwdziałaniu niepożądanym rodzajom zachowania w środowisku pracy. Ich celem jest uregulowanie kwestii etycznego postępowania z poszanowaniem dla przepisów prawa oraz standardów biznesowych – zarówno w wymiarze wewnątrz organizacji w relacjach między pracownikami oraz w kontaktach zewnętrznych z szeroko rozumianymi partnerami handlowymi. Ponadto, procedury umożliwiają pracownikom zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości w Spółce (w tym anonimowo). Regulacje wprowadzają również ramy i schematy postępowań w przypadku wręczania oraz otrzymywania przez pracowników upominków lub ofert rozrywki czy zasady zatrudniania członków rodziny. W zakresie przeciwdziałania nieprawidłowościom w środowisku pracy głównym celem jest aktywne przeciwdziałanie niepożądanym rodzajom zachowania w środowisku pracy oraz wspieranie budowania wśród pracowników pozytywnej atmosfery i dobrych relacji, opartych na wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Również w tym zakresie pracownicy mają możliwość zgłaszania skarg na niepożądane zachowania.

Głównym celem Polityki Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy jest aktywne przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy oraz wspieranie budowania wśród pracowników pozytywnej atmosfery i dobrych relacji, opartych na wzajemnym zrozumieniu i szacunku. W Grupie Trakcja obowiązuje zasada „zero tolerancji” dla niepożądanych zachowań.

W ramach Polityki Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy w Trakcji powołano instytucję Osoby Zaufanej. Osoba Zaufana jest pierwszym punktem wsparcia dla pracowników zgłaszających niepożądane zachowania. Jej zadaniem jest również monitoring i bieżąca współpraca ze Spółką w ocenie potrzeb, planowania i realizacji działań nakierowanych na uświadamianie i edukację pracowników w zakresie rozpoznawania i reagowania na niepożądane zachowania.

Ponadto, w ramach Polityki Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy w Trakcji powołano także Komisję, której celem jest rozpatrywanie skarg oraz ogólny nadzór i koordynacja realizacji postanowień Polityki w Grupie Trakcja.

W ramach pozostałych procedur w Spółce wdrożono np. zasady zatrudniania członków rodziny czy wręczania i odbierania upominków przez pracowników. Powyższe zasady zostały wprowadzone w ramach przestrzegania w Spółce wartości takich jak: odpowiedzialność, zaufanie, relacje, uczciwość i transparentność.

W Trakcja S.A. obowiązują procedury Compliance, z którymi jest zapoznawany każdy nowo zatrudniony pracownik. Ponadto, pracownicy przekazują imienne oświadczenia, że zapoznali się z Procedurą Antykorupcyjną Grupy Trakcja oraz Polityką Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy w Grupie Trakcja.

Procedura Antykorupcyjna Grupy Trakcja powstała w celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia zachowań korupcyjnych poprzez podejmowanie działań zapobiegawczych wobec zagrożeń korupcyjnych, które mogą wystąpić w procesach prowadzonych w Grupie Trakcja. Ponadto, procedura określa także zasady postępowania w razie zgłaszania i stwierdzania przypadków korupcji i innych nieprawidłowości, a w szczególności naruszenia procedur wewnętrznych oraz przepisów prawa. Wdrożenie i stosowanie powyższej procedury stanowią bezwzględny wymóg, aby wszelkie działania były podejmowane zgodnie z prawem i zasadami etyki oraz z jednoczesnym zakazem podejmowania jakichkolwiek działań mających znamiona korupcji czy też łamiące przepisy obowiązującego prawa. Przestrzegania tych zasad wymaga się zarówno jak i przez pracowników, tak i partnerów handlowych. Oznacza to, że nikomu z pracowników, dostawców ani żadnej innej osobie działającej w imieniu Spółki lub na jej rzecz nie wolno oferować, żądać, obiecywać, przekazywać lub przyjmować łapówki ani innej niestosownej zapłaty.

Procedura w szczególowy sposób określa zasady, którymi powinien kierować się pracownik w kontaktach z partnerami handlowymi lub innymi osobami trzecimi, m.in.: przestrzeganie standardów prawnych i etycznych w zakresie zapobiegania korupcji oraz współpraca z partnerami handlowymi, którzy przestrzegają wszystkich wymogów prawnych w zakresie przestrzegania przepisów antykorupcyjnych.

Procedura reguluje również kwestię wręczania i otrzymywania upominków, tak aby uniknąć dwuznacznych sytuacji, które mogłyby zostać uznane za przestępstwo korupcji. W przypadku zaobserwowania nieprawidłowości, łamania postanowień Procedury czy Kodeksu, pracownik zgłasza ten fakt swojemu przełożonemu lub Dyrektorowi ds. Compliance, lub też anonimowo za pomocą Zaufanego Emaila.

Oprócz powyższego, zgodnie z Procedurą Antykorupcyjną, w Grupie Trakcja prowadzona jest kompleksowa dokumentacja wszelkich działań antykorupcyjnych na potrzeby audytu, a także na potrzeby wykazania dochowania należytej staranności w zakresie przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym.

Ponadto, Grupa Trakcja dokłada wszelkich starań także w celu uniknięcia nawet potencjalnych konfliktów interesów, gdyż nawet pozory istnienia konfliktu interesów mogą być szkodliwe dla dobrej atmosfery pracy i reputacji Grupy Trakcja. Kwestia konfliktu interesów została uregulowana zarówno w płaszczyźnie relacji wewnętrznych między pracownikami jak i zewnętrznych z dostawcami, kontrahentami, itp.

Procedura antykorupcyjna BTW sp. z o.o.

W spółce z Grupy Trakcja, BTW, została przyjęta Procedura antykorupcyjna, która dotyczy wszelkich działań korupcyjnych i innych nadużyć gospodarczych z udziałem pracowników, jak również udziałowców, konsultantów, dostawców, kontrahentów i wszelkich podmiotów pozostających w relacjach gospodarczych z BTW. Spółka zdefiniowała w dokumencie, czym są procedury korupcyjne, a także inne nadużycia gospodarcze. Pracownicy BTW są zobowiązani niezwłocznie zawiadomić spółkę o wszelkich wymienionych nadużyciach i przypadkach

korupcji. BTW realizuje politykę antykorupcyjną m.in. poprzez szkolenia oraz podnoszenie świadomości wśród pracowników. Spółka określiła również proces wyjaśniania działań korupcyjnych i innych nadużyć gospodarczych.

2.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Edukacja Antykorupcyjna i Oświadczenie Pracownika

Każdy nowozatrudniony pracownik odbywa szkolenie „Adaptacja w nowym miejscu pracy”, w czasie którego zapoznaje się z podstawowymi zasadami etycznymi oraz przykładami zachowań korupcyjnych. Pracownicy mają zapewniony stały dostęp do aktualnej wersji Procedury.

Dodatkowo, w każdym momencie trwania stosunku pracy, pracownik może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub Działu ds. Compliance o wyjaśnienie wątpliwości etycznych lub podpowiedź, jak należy się zachować w konkretnej sytuacji.

Ponadto planowane jest, aby raz do roku rozsyłana była do wszystkich pracowników Jednostki dominującej ankieta „Nieetyczne zachowania”, zawierająca około 30 pytań dotyczących wszystkich najważniejszych aspektów patologii i przestępstw, które mogą wydarzyć się w firmie. Pytania będą dotyczyły między innymi takich zagadnień jak: wdrożone standardy etyczne, identyfikacja oszustw, zapobieganie oszustwom poprzez edukację; obszary biznesowe, szczególnie narażone na ryzyko oszustw; zauważone próby nakłaniania do oszustw; uzyskanie informacji o możliwości popełnienia oszustwa; propozycje pracowników dotyczące wprowadzenia dodatkowych mechanizmów zapobiegających oszustwom. Informacje zebrane z ankiet posłużą do aktualizacji zakresu i treści szkoleń adaptacyjnych dla nowych pracowników oraz mogą być wykorzystywane w komunikatach skierowanych do wszystkich pracowników.

Gdy pracownik odchodzi z organizacji, Grupa Trakcja stara się przeprowadzić z nim tzw. „szczerą rozmowę” (ang. exit interview) w celu poznania prawdziwych powodów odejścia, nastrojów wśród pracowników oraz ewentualnych, zauważonych zachowań korupcyjnych (lub łapówkarskich) i innych oszustw. Grupa Trakcja gwarantuje takiemu pracownikowi zachowanie pełnej poufności.

Kanał Sygnalizacji Oszustw

Szacowane straty firm, wynikające z praktyk korupcyjnych, mierzone są w milionach złotych. Grupa uruchomiła bezpieczny i anonimowy kanał komunikacji dla pracowników chcących zgłosić możliwość popełnienia przestępstwa.

Wprowadzenie tego kanału poprzedziła akcja uświadamiająco-wyjaśniająca skalę potencjalnych negatywnych skutków korupcji oraz podkreślająca, że jest to kanał tylko do przesyłania faktów i sprawdzonych informacji, a nie pomówień, oszczerstw czy też informacji motywowanych frustracją lub chęcią odwetu.

Ryzyka i zarządzanie ryzykiem

W ramach obszaru przeciwdziałania korupcji zidentyfikowane zostały poniższe ryzyka:

- ryzyko wystąpienia zachowań o charakterze korupcyjnym,
- ryzyko wystąpienia konfliktu interesów oraz brak jego zgłoszenia przez pracownika.

Grupa Trakcja zidentyfikowała następujące, potencjalne ryzyka korupcyjne:

- ryzyko zakupu materiałów i usług podwykonawczych (pracownicy, sprzęt) po zawyżonych cenach,
- ryzyko kradzieży płynnych aktywów,
- ryzyko sprzedaży aktywów po zaniżonych cenach,

- ryzyko składania obietnic, gwarantujących osobom trzecim uzyskanie korzyści, wynikających z przekroczenia prawa,
- ryzyko przyjmowania i udzielania łapówek,
- ryzyko wymuszania na pracownikach działań niezgodnych z prawem,
- ryzyko dyskryminującego traktowania pracowników,
- ryzyko kradzieży poufnych informacji i ich sprzedaży osobom trzecim,
- ryzyko przekazania możliwości zawarcia transakcji osobom trzecim.

W celu zapobieżenia wystąpienia zachowań korupcyjnych, a także wystąpienia konfliktu interesów, Spółka opracowała i przyjęła do stosowania Procedurę Antykorupcyjną. Ponadto, zostało opracowane szkolenie e-learningowe mające na celu przybliżenie zapisów Procedury Antykorupcyjnej w powyższym zakresie, które odbywa każdy nowozatrudniony pracownik.

Grupa Trakcja planuje wyznaczyć osoby odpowiedzialne za opracowanie analizy schematów oszustw (w przypadku ich ujawnienia) i zakomunikowanie wyników tej analizy wskazanym grupom pracowników. Celem tego działania jest rozpoznanie mechanizmów działania potencjalnych oszustów i podjęcie adekwatnych działań korygujących, takich jak np. rotacja pracowników na stanowiskach.

3. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA/ETYKA

3.1. Polityka i Procedury w obszarze poszanowania praw człowieka

W Grupie Trakcja wyznawane są następujące zasady:

- „Szef daje dobry przykład”,
- „Lepiej edukować niż karać”,
- „Zapobieganie oszustwom daje nam korzyści”.

Jest to silny, jasny i konsekwentny przekaz dotyczący kształtowania u pracowników świadomości patologicznych zjawisk, stanowienia standardów antykorupcyjnych oraz ich stosowania w działalności Grupy Trakcja. Zasady te są ostatecznym i fundamentalnym punktem odniesienia dla pracowników, dotyczącym zachowań etycznych i nieetycznych.

W oparciu o wspólne wartości został przyjęty Kodeks Etyczny Grupy Trakcja.

Kodeks Etyczny Grupy Trakcja

Kodeks Etyczny Grupy Trakcja jest podstawą Procedur Compliance. Zawiera zbiór podstawowych zasad i wartości, którymi kieruje się Grupa Trakcja. Kodeks określa wspólne i najważniejsze wartości i zasady postępowania, których powinni przestrzegać pracownicy i partnerzy Grupy Trakcja, podejmując działania i decyzje mające budować pozytywny wizerunek Spółki, spółek z Grupy Trakcja i ludzi z nią związanych. Ma sprzyjać klarownemu określeniu wysokich standardów zachowania, aby chronić reputację Grupy Trakcja i wyeliminować ryzyka związane z działaniem poza sugerowanymi wzorami zachowań.

Ponadto, Kodeks Etyczny Grupy Trakcja opiera się na wysokich wartościach i zasadach etycznych takich jak:

- odpowiedzialność i zaufanie – odpowiedzialne oferty i deklaracje; rzetelne wypełnianie zobowiązań wobec klientów;
- ludzie – zapewnienie najlepszych i godnych warunków pracy, poszanowanie godności oraz innych dóbr pracowników; sprzeciw wobec dyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, płeć, pochodzenie, orientację seksualną, światopogląd, niepełnosprawność, doświadczenie zawodowe bądź inne indywidualne cechy osobowe; swoboda zrzeszania się w związki zawodowe i dialog z nimi; monitoring warunków pracy;
- relacje, uczciwość i transparentność – przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji; brak tolerancji dla korupcji, łapówkarstwa oraz innych nieetycznych postępowań; pozyskiwanie kontraktów na drodze uczciwej konkurencji; współpraca z kontrahentami dbającymi o bezpieczeństwo pracy, przestrzegającymi prawa i szanującymi środowisko naturalne, a także kierującymi się najwyższymi wartościami etycznymi; wypracowywanie kompromisowych rozwiązań poprzez dialog;
- jakość i profesjonalizm – realizacja zadań z należytą jakością, profesjonalizmem oraz w najszybszych możliwych terminach; minimalizacja uciążliwości dla okolicznych społeczności;
- bezpieczeństwo – zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom w miejscu pracy;
- środowisko naturalne – dbałość o poszanowanie środowiska naturalnego; wykorzystywanie ekologicznych technologii prowadzenia prac; wybór rozwiązań o najmniejszym stopniu oddziaływania na środowisko naturalne;

- kompetencje – systematyczny rozwój kompetencji; rozbudowa i odnowa parku maszynowego o nowoczesny oraz przyjazny dla środowiska sprzęt budowlany.

Pracownicy Grupy Trakcja w swoich działaniach muszą przestrzegać kultury pracy i zachowywać się etycznie. Relacje między pracownikami opierają się na wzajemnym zaufaniu, uczciwości, równości i tolerancji. W związku z tym Grupa Trakcja nie toleruje żadnych działań, które można uznać za obraźliwe lub upokarzające, plotkujące, oczerniające, szantażujące, molestowania seksualnego lub nietolerancji.

Zgodnie z Kodeksem Etyki Grupy Trakcja, w przypadku zaobserwowania nieprawidłowości oraz naruszenia jego postanowień, pracownicy Jednostki dominującej są zobowiązani do zgłoszenia tego faktu swojemu przełożonemu lub Dyrektorowi ds. Compliance.

3.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Jednostka dominująca nieustannie dąży do uczynienia wszystkich spółek Grupy Trakcja przyjaznym miejscem pracy, wolnym od niebezpieczeństw, konfliktów, dyskryminacji czy mobbingu. Celem Grupy jest zapewnienie Pracownikom warunków do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności. Dlatego też Grupa nieustannie podnosi poziom ochrony pracowników przed zagrożeniami w środowisku pracy, prowadzi politykę równości, stosuje sprawiedliwe oraz obiektywne kryteria oceny pracowników, zapewnia pracownikom możliwość doskonalenia swoich umiejętności m.in. przez organizowanie wewnętrznych szkoleń i kursów.

Ponadto, zostało opracowane szkolenie pt. „Przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom”. Każdy nowozatrudniony pracownik w czasie odbywania tego szkolenia dowiaduje się co oznacza wcześniej już wspomniana zasada „zero tolerancji” dla niepożądanych zachowań, co to jest dyskryminacja, molestowanie czy mobbing oraz w jaki sposób złożyć skargę na niepożądane zachowanie.

Prawa człowieka oraz praca dzieci i praca przymusowa

Grupa Trakcja przyjęła i stosuje Kodeks Etyki Grupy Trakcja będący wyrazem postawy Grupy Trakcja wobec szeregu przepisów regulujących prawa obywatelskie i pracownicze. Obok stosowania przepisów krajowych, w lokalizacjach w których funkcjonuje, spółki z Grupy Trakcja przyjęły regulamin pracy i regulamin wynagradzania, których celem jest zapewnienie godnych warunków pracy oraz uczciwego wynagrodzenia, powiązanego ze stanowiskiem, kompetencjami i osiąganymi wynikami pracy. Grupa Trakcja to rzetelny pracodawca, oferujący stabilność zatrudnienia, czego przykładem jest udział osób w wieku powyżej 50 roku życia, głównie wskutek zatrudnienia nowych pracowników w tej grupie wiekowej. Grupa Trakcja uregulowała kwestie związane z zapewnieniem godnych warunków pracy i zamieszkania pracowników, a tym samym podstawowych praw człowieka. Grupa Trakcja neutralizuje ryzyko naruszenia przepisów pracy. Charakter pracy wymaga od dużej części załogi regularnych wyjazdów na terenie całego kraju. Dzięki zagwarantowaniu szeregu świadczeń takich jak: mieszkania, dopłaty do zakwaterowania, zwrot kosztów dojazdu, pokrycie zwiększonych kosztów prowadzenia gospodarstwa domowego poza miejscem stałego zamieszkania, zapewnienie wysokiej jakości opieki medycznej oraz dopłaty do wypoczynku, rekreacji i świadczenia socjalne, uzyskano wysoki poziom satysfakcji pracowników i zapewnienie im podstawowych praw człowieka.

Grupa Trakcja nie otrzymuje żadnych sygnałów o przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, przynależność religijną i inne aspekty, w związku z czym obecnie nie występują przesłanki do wdrożenia dodatkowych regulacji w tej dziedzinie. W 2021 roku nie zidentyfikowano w Grupie Trakcja działań niosących ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz niosących za sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej.

3.3. Ryzyka i zarządzanie ryzykiem

W ramach obszaru poszanowania praw człowieka najistotniejszym ryzykiem jest brak zgłoszenia nieprawidłowości. W celu eliminacji możliwości wystąpienia powyższego ryzyka Spółka opracowała i przyjęła do stosowania Politykę Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy, a także szkolenie e-learningowe. Ponadto, każdy Pracownik Spółki składa oświadczenie, iż zobowiązuje się do przestrzegania postanowień Polityki.

4. OBSZAR ŚRODOWISKOWY

4.1. Polityka i procedury w obszarze środowiskowym

W 2021 roku Spółka zaktualizowała lub wdrożyła nowe uregulowania związane z ochroną środowiska celem realizacji obowiązujących wymagań prawnych, zobowiązań wynikających z wprowadzonego systemu zarządzania według normy PN ISO 14001:2015 czy tzw. „dobrych praktyk”. Przekłada się to na monitorowanie wpływu Spółki na środowisko naturalne w miejscach prowadzonej działalności oraz pozwala na minimalizację tego wpływu, tak w aspekcie ochrony środowiska naturalnego, jak i lokalne społeczności.

Głównymi czynnikami wpływającymi na przyszły rozwój strategii w zakresie ochrony środowiska w Spółce będzie kondycja finansowa Spółki oraz sytuacja związana z trwającą pandemią COVID-19. Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań ograniczających oddziaływanie Spółki na środowisko naturalne zawsze wiąże się z jednej strony ze znacznymi nakładami finansowymi dla organizacji, a z drugiej z intensywnymi kontaktami międzyludzkimi związanymi z realizowanymi szkoleniami - instruktażami pracowników w miejscu prowadzenia działalności i ciągłym nadzorowaniem prowadzonych w Spółce procesów.

W 2021 roku w Jednostce dominującej została wdrożona zaktualizowana polityka środowiskowa, która jest elementem polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Trakcja założone w niej cele będzie realizować poprzez m.in.:

- identyfikowanie i nadzór nad wpływem na środowisko naturalne oraz jego ochronę, minimalizując negatywny wpływ i zrównoważone korzystanie z zasobów,
- podnoszenie świadomości pracowników w zakresie środowiska oraz rozwój ich kompetencji,
- współpracę z kwalifikowanymi i sprawdzonymi wykonawcami robót i dostawcami materiałów spełniających wymagania Spółki w zakresie zarządzania ochroną środowiska.

W 2021 roku zostały wdrożone w Trakcji zaktualizowane i nowo opracowane instrukcje oraz standardy dotyczące zagadnień ochrony środowiska. Najważniejsze z nich to:

- Instrukcja dot. gospodarki odpadami,
- Standard poświęcony aspektom środowiskowym,
- Standard poświęcony korzystaniu ze środowiska,
- Standard poświęcony zakupom poza granicami RP sprzętów elektrycznych i elektronicznych, baterii i/lub akumulatorów oraz produktów w opakowaniach,
- Standard poświęcony drzewom i krzewom,
- Standard poświęcony ochronie fauny,
- Standard poświęcony ochronie flory,
- Standard poświęcony redukcji hałasu,
- Standard poświęcony redukcji zapylenia,
- Standard poświęcony ochronie wód,
- Standard poświęcony myciu pojazdów, sprzętu, narzędzi.

Cele i zadania na 2021 dla Trakcji S.A.:

L.p.	Cel szczegółowy	Zadanie	Ocena stopnia realizacji
1.	Zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem	Wdrożenie na kontraktach i w innych jednostkach organizacyjnych zasad korzystania z BDO	Zrealizowano
2.	Ochrona środowiska naturalnego	Opracowanie procedur, instrukcji, standardów oraz innych dokumentów związanych z zarządzaniem środowiskowym	Zrealizowano
3.	Zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem	Uzyskanie pozwolenia na wytwarzanie odpadów na Bazie Technicznej we Wrocławiu	Zrealizowano
4.	Wdrożenie wymagań związanych z wprowadzaniem opakowań, sprzętów i baterii	Zidentyfikowanie ilości i rodzaju asortymentu wprowadzanego przez Spółkę. 2. Zawarcie umowy z Organizacjami Odzysku. 3. Złożenie wniosku aktualizacyjnego w BDO. 4. Wprowadzenie numeru rejestrowego na dokumentach firmowych.	Zrealizowano
5.	Szkolenie dla OPP z gospodarki odpadami	Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych OPP z gospodarki odpadami	Zrealizowano

Trakcja konsekwentnie dąży do stałego podnoszenia jakości świadczonych usług i realizacji celów klientów, wśród których obowiązującym standardem stało się monitorowanie wszystkich aspektów środowiskowych realizowanej usługi, a przede wszystkim ograniczenie do minimum wpływu na środowisko naturalne. By osiągnąć postawione cele, poza ciągłym doskonaleniem obowiązujących w Spółce standardów, Trakcja wprowadziła w 2021 roku do umów ze swoimi podwykonawcami czy firmami świadczącymi usługi na rzecz Spółki, stałe zapisy określające wymagania w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

4.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Oczekiwane długofalowe korzyści wynikające z wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego, w tym przyjętej polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania, są następujące:

- budowanie zaufania do Spółki jako przyjaznej środowisku naturalnemu,
- zminimalizowanie ryzyka ponoszenia finansowych bądź prawnych kar administracyjnych z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska,
- zminimalizowanie ryzyka wstrzymania działalności powodującej realne zagrożenie dla środowiska naturalnego bądź zdrowia i życia ludzi oraz tym samym zminimalizowanie ryzyka opóźnień w wykonaniu prac i ponoszenia umownych kar finansowych za nieterminowe ich zakończenie.

System Zakładowej Kontroli Produkcji

System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) został przyjęty przez spółkę z Grupy Trakcja, PEUiM sp. z o.o. Jest on oparty na wymaganiach międzynarodowej normy PN-EN 13108-21 „Mieszanki mineralno-asfaltowe – Wymagania – Część 21: Zakładowa Kontrola Produkcji”.

System ten odnosi się do produktów i usług spółki PEUiM sp. z o.o., obejmujących działalność w zakresie produkcji mieszanki mineralno-asfaltowej.

4.3. Ryzyka środowiskowe i zarządzanie ryzykiem

Najważniejsze przewidywane ryzyka i szanse w obszarze ochrony środowiska to:

RYZYKA	SZANSE
1. Zanieczyszczenie gleby, wód gruntowych i cieków wodnych materiałami, substancjami niebezpiecznymi lub odpadami niebezpiecznymi	1. Wdrażanie w Spółce standardów określających rozwiązania organizacyjne, techniczne i technologiczne, ograniczające do minimum oddziaływanie prowadzonych przez organizację prac na środowisko naturalne oraz sąsiednie, lokalne społeczności
2. Degradacja fauny i flory na terenach inwestycyjnych	
3. Niekontrolowane emisje hałasu i wibracji do środowiska	
4. Nieprzestrzeganie zewnętrznych i wewnętrznych wymagań prawnych przez pracowników	2. Inwestowanie w zakup nowych maszyn, urządzeń i wyrobów o mniejszym oddziaływaniu na środowisko naturalne bądź minimalizujących ten wpływ
5. Awarie i pożary obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, środków transportu	3. Stosowanie maszyn i urządzeń spełniających wymagania CE
6. Ekstremalne zjawiska pogodowe	4. Szkolenia pracowników

Poniżej w tabeli opisane zostały główne ryzyka i proces zarządzania nimi w obszarze ochrony środowiska.

RYZYKA	ZDARZENIE INICJUJĄCE I PRZYCZYNY RYZYKA	PROCES ZARZĄDZANIA RYZYKIEM
Zanieczyszczenie gleby, wód gruntowych i cieków wodnych materiałami, substancjami niebezpiecznymi lub odpadami niebezpiecznymi	Eksplotacja i konserwacja parku maszynowego (np. wymiana olejów hydraulicznych oraz silnikowych, uzupełnienie olejów w maszynach), produkcja, konserwacja, tankowanie oraz mycie pojazdów, prace budowlane, demontażowe, remontowe i rozbiórkowe, eksploatacja biur i zapleczy budów, wytwarzanie i magazynowanie odpadów, stosowanie i magazynowanie substancji chemicznych. Awarie maszyn i urządzeń, powodujące wycieki. Niewłaściwa eksploatacja maszyn, urządzeń i środków transportu.	Okresowe przeglądy maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników. Stosowanie środków zabezpieczających przed wyciekiem (apteczka ekologiczna: sorbent, czyściwo). Wykonywanie prac w miejscach do tego przeznaczonych. Stosowanie się do wewnętrznych standardów w zakresie magazynowania odpadów, postępowania z substancjami i materiałami niebezpiecznymi. Selektywna zbiórka odpadów i przekazywanie ich uprawnionym podmiotom. Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.
Degradacja fauny i flory na terenach inwestycyjnych	Prace związane z wycinką drzew i krzewów, prace remontowe, demontażowe, rozbiórki i inne prace	Stosowanie się do wewnętrznych standardów dot. drzew i krzewów, ochrony fauny i flory.

	budowlane oraz ziemne z użyciem parku maszynowego	Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.
Niekontrolowane emisje hałasu i wibracji do środowiska	Eksploatacja pojazdów i maszyn budowlanych podczas realizacji procesu budowlanego	Okresowe przeglądy maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników. Stosowanie maszyn i urządzeń spełniających wymagania CE. Praca w wyznaczonych porach dnia i nocy. Inwestowanie w zakup nowych maszyn, urządzeń i wyrobów o mniejszym oddziaływaniu na środowisko naturalne bądź minimalizujących ten wpływ. Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.
Nieprzestrzeganie zewnętrznych i wewnętrznych wymagań prawnych przez pracowników	Brak dostatecznej znajomości obowiązujących przepisów oraz regulacji zewnętrznych i wewnętrznych, pośpiech,	Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac. Właściwe rozplanowanie wykonania prac.
Pożary obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, środków transportu	Eksploatacja biur i zapleczy budów. Eksploatacja maszyn i urządzeń. Eksploatacja środków transportu. Awarie instalacji elektrycznych w biurach i zapleczach budów, maszyn i urządzeń oraz środków transportu. Niewłaściwa eksploatacja instalacji, maszyn i urządzeń.	Okresowe przeglądy obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników. Sprawny sprzęt gaśniczy, instrukcje postępowania na wypadek pożaru. Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.
Ekstremalne zjawiska pogodowe	Gwałtowne i intensywne opady, silne wiatry, burze, sztormy, tornada, cyklony tropikalne, gradobicia, tsunami.	Regularne monitorowanie prognoz pogody oraz podejmowanie działań zabezpieczających przed ich negatywnymi skutkami

Poniżej zaprezentowane zostały mapy ryzyka dla spółki Trakcja:

RYZYKO	Ocena ryzyka				
	Prawdopodobieństwo	Wpływ	Ryzyko Pierwotne	Ocena mechanizmów kontrolnych	Ryzyko rezydualne
Zanieczyszczenie gleby, wód gruntowych i cieków wodnych materiałami, substancjami niebezpiecznymi lub odpadami niebezpiecznymi	4	3	12	4	4,8
Degradacja fauny i flory	4	2	8	4	3,2
Niekontrolowane emisje hałasu i wibracji do środowiska	3	1	3	3	1,8

Pożary obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, środków transportu	1	3	3	4	1,2
Ekstremalne zjawiska pogodowe	1	3	3	4	1,2

Przegląd i analiza ryzyk są wykonywane raz na kwartał.

Kontrola oddziaływania działalności Grupy Trakcja na środowisko

Poniżej zostały zaprezentowane przykładowe działania z zakresu monitorowania wpływu na środowisko naturalne, które podejmuje Jednostka dominująca, oraz w niektórych przypadkach, spółki zależne z Grupy Trakcja:

- monitorowanie ilości i rodzaju wytwarzanych odpadów w ramach prowadzonej ewidencji odpadów;
- monitorowanie zużycia paliw i materiałów powodujących emisję zanieczyszczeń do powietrza;
- monitorowanie dokonywanych zakupów produktów pod kątem spełnienia przez nie wymagań środowiskowych;
- monitorowanie określonych w pozwoleniu wodnoprawnym zanieczyszczeń w odprowadzanych wodach;
- przeglądy i czyszczenie urządzeń ograniczających oddziaływanie na środowisko naturalne, np. separatorów.

Bioróżnorodność

W zależności od kontraktu Trakcja może być wykonawcą lub projektantem i wykonawcą. To z kolei przekłada się na cały proces inwestycyjny i realizacyjny. W przypadku gdy Trakcja jest wykonawcą, to inwestor odpowiada wówczas za etap planowania inwestycji oraz sporządzenia projektu. Spółka w tej sytuacji nie ma bezpośredniego wpływu na kształt inwestycji pod względem jej wpływu na środowisko naturalne czy społeczność lokalną. Inaczej jest, gdy Trakcja jest zarówno projektantem, jak i wykonawcą prac. Wtedy cała odpowiedzialność za odpowiednie przygotowanie inwestycji pod względem środowiskowym i społecznym spoczywa właśnie na Spółce. Niezależnie jednak od tego jaka jest rola Spółki w procesie inwestycyjnym, Trakcja dokłada najwyższej staranności przy realizacji prac by zminimalizować oddziaływanie na otoczenie. Niewątpliwie bowiem ze względu na specyfikę działalności każda budowa ma wpływ na otaczające środowisko. Bardzo często realizowane projekty wiążą się z trwałym i nieodwracalnym przekształceniem krajobrazu i środowiska przyrodniczego. Przykładowo inwestycje kolejowe przebiegają najczęściej przez lub w pobliżu terenów o wysokiej wartości przyrodniczej, co w efekcie ma wpływ na lokalną biosferę. Dlatego podczas każdego etapu inwestycyjnego, tj.: planowania inwestycji, przygotowania inwestycji oraz eksploatacji inwestycji, konieczne jest rozpoznanie, oszacowanie i ewentualne zminimalizowanie większości oddziaływań pośrednich i bezpośrednich przy wsparciu ekspertów z innych dziedzin nauki, np. ornitologów czy też botaników.

W Spółce podejmowane są następujące działania mające na celu minimalizację negatywnego wpływu na bioróżnorodność:

- realizacja prac pod nadzorem przyrodniczym monitorującym wpływ inwestycji m.in.: na faunę i florę oraz określającym konieczne działania celem ograniczenia tego wpływu; np. w 2021 roku realizowane przedsięwzięcia pod nadzorem przyrodniczym to:

- kontrakt BRW01 „Rewitalizacja linii kolejowych nr 694/157/190/191 Bronów-Bieniowiec-Skoczów-Goleszów-Cieszyn/Wisła Głębce- Zamówienie częściowe A: Zaprojektowanie i wykonanie robót budowlanych na odcinku podg. Bronów – Wisła Głębce;
 - kontrakt STG01 - Umowa nr 90/107/0028/19/Z/I na Przebudowę układów torowych wraz z infrastrukturą towarzyszącą na linii kolejowej E59 odcinek Stargard - Szczecin Dąbie w ramach projektu CEF pn.: „Prace na linii kolejowej E59 na odcinku Poznań Główny – Szczecin Dąbie” LOT G od km 171,120 do km 197,540;
 - kontrakt: WGO01, WGO02 pn. „Budowa stacji Warszawa Główna w ramach projektu POII 5.1-13 PN.: Prace na linii średnicowej w Warszawie na odcinku Warszawa Wschodnia- Warszawa Zachodnia”;
 - kontrakcie LWC01 Wykonanie robót budowlanych w obszarze LCS Łowicz – odcinek Sochaczew – Żychlin w ramach projektu pn. „Prace na linii kolejowej E20 na odcinku Warszawa-Poznań – pozostałe roboty, odcinek Sochaczew-Swarzędz”.
- harmonogram robót budowlanych jest dostosowywany do okresów lęgowych ptaków i rozrodczego nietoperzy występujących na terenach objętych robotami budowlanymi,
 - ograniczanie do minimum wycinki drzew, a w przypadku jej konieczności, dokonywanie nasadzeń kompensacyjnych,
 - drzewa i ich pnie, nieprzeznaczone do wycinki, zabezpieczane są przed uszkodzeniem poprzez ich wyгородzenie lub wykonanie osłony,
 - dla prace ziemnych i budowlanych, które prowadzone są w pobliżu zbiorników wodnych, opracowane zostały rozwiązania zabezpieczające przed zanieczyszczeniem substancjami chemicznymi pochodzącymi z budowy,
 - ochrona fauny i flory poprzez odpowiednie wyгородzenia lub przenoszenie w inne, odpowiednie miejsce; np. w 2021 roku na kontrakcie BRW01 „Rewitalizacja linii kolejowych nr 694/157/190/191 Bronów-Bieniowiec-Skoczów-Goleszów-Cieszyn/Wisła Głębce (...)” pozostawiono zielen porastającą dolinę potoku Bajerka w celu zachowania ciągu zadrzewień stanowiących korytarz migracji podkowca małego, a plac budowy zabezpieczono przed możliwością przedostania się na jego teren małych zwierząt (w tym płazów) poprzez montaż ogrodzeń tymczasowych w przebiegu linii granicy inwestycji, w lokalizacjach występowania siedlisk,
 - wykorzystanie wierzchniej warstwy ziemi (humus), która jest usuwana w trakcie prac budowlanych, na późniejszym etapie np. przy zagospodarowaniu terenów zielonych.

Zużycie energii wewnątrz organizacji

Poniżej zaprezentowano zużycie energii wewnątrz organizacji w Jednostce dominującej, AB Kauno Tiltai, PEUiM sp. z o.o., BTW sp. z o.o. oraz PRK 7 Nieruchomości sp. z o.o. Pozostałe jednostki w 2021 roku oraz w 2020 roku nie prowadziły rejestru zużycia energii wewnątrz organizacji.

Grupa Trakcja:

Energia (GJ)	Rok zakończony	
	31.12.2021	31.12.2020
Energia ciepła	140	0
Energia elektryczna	19 524	17 970
Energia gazowa	94 718	64 835
Energia ciepła (węgiel kamienny energetyczny)	380	296
Olej opałowy	21 127	24 481
Olej napędowy	306 036	176 212
Benzyna	19 632	11 399
Gaz LPG	774	1 106
Całkowite zużycie energii i paliw	462 331	296 299

Trakcja S.A.:

Energia (GJ)	Rok zakończony	
	31.12.2021	31.12.2020
Energia elektryczna	7 049	5 976
Energia ciepła (węgiel kamienny energetyczny)	380	296
Olej napędowy	68 969	75 023
Benzyna	10 422	9 511
Gaz LPG	184	1 021
Całkowite zużycie energii i paliw	87 004	91 827

Emisje substancji do powietrza

Specyfika działalności Grupy Trakcja wyklucza całkowitą eliminację gazów cieplarnianych oraz utrudnia istotną redukcję wykorzystywania paliw i energii.

W celu minimalizowania zanieczyszczeń atmosferycznych spowodowanych przez spaliny samochodowe w 2021 roku Trakcja kontynuowała proces wymiany samochodów służbowych na bardziej ekonomiczne, spełniające ostrzejsze normy dotyczące spalin.

Przy realizowanych kontraktach, w celu zmniejszenia zapylenia powietrza podczas przewozu materiałów sypkich, środki transportu przykrywane są dokładnie plandekami. W czasie wysokich temperatur drogi dojazdowe na zapleczu budowy i na całej linii robót są okresowo zraszane wodą celem eliminacji pyłów.

Ograniczenie oddziaływania produktów i usług na środowisko

Z uwagi na charakter wykonywanych prac budowlanych na terenie całego kraju, Trakcja prowadzi operacje o znaczącym faktycznym i potencjalnym negatywnym wpływie na środowisko oraz lokalne społeczności, ma tego świadomość i podejmuje w związku z tym, szereg działań mających na celu zminimalizowanie negatywnego oddziaływania na środowisko oraz społeczności lokalne, takie jak:

- Stosowanie sprzętu budowlanego jak i środków transportu, które są sprawne technicznie, eksploatowane i konserwowane prawidłowo. Wykonawca stosuje maszyny budowlane o możliwie najmniejszej mocy akustycznej;
- Wykonawca ogranicza czas prowadzenia najbardziej uciążliwych prac budowlanych, ze względu na generowany hałas, do pory dziennej, tj. w godzinach od 6:00 do 22:00. Prace wykonywane w porze

nocnej były wykonywane przy użyciu maszyn o możliwie najmniejszej mocy akustycznej i w możliwie najkrótszym czasie;

- Drogi technologiczne są usytuowane na placu budowy w oddaleniu od zabudowań – najczęściej w śladzie zdemontowanego toru, przejazdu sprzętu budowlanego nie powodowały w okresie sprawozdawczym zakłóceń i utrudnień. Na placu budowy obowiązuje ograniczenie prędkości poruszania się pojazdów do 20 km/h w rejonie budowy;
- Wykonawca prowadzi Roboty wg schematu, w którym prace uciążliwe dla otoczenia (korytowanie podtorza, wybieranie i przesiewanie tłucznia itp.) są wykonywane w relatywnie krótkim czasie (minimum, odcinek długości kilkuset metrów w ciągu dnia) a dowóz materiałów realizowany jest uwzględniając wymóg niniejszego punktu. Na placu budowy stosowane jest oświetlenie dające tzw. ciepłe widmo świetlne i posiadające szczelne obudowy lamp;
- Materiały chemiczne (głównie izolacje powłokowe przeciwwilgociowe; izolacje na bazie wody nie są znacząco szkodliwe dla środowiska, jednakże część izolacji jest na bazie rozpuszczalnika i mogą powodować zagrożenie dla środowiska) stosowane do zabezpieczania elementów betonowych są przechowywane w szczelnych pojemnikach, w kontenerach pod kluczem, na terenie zaplecza budowy;
- Stosowany sprzęt budowlany jak i środki transportu są sprawne technicznie i spełniają normy dotyczące emisji spalin. Na terenie inwestycji nie prowadzi się prac naprawczych, remontu maszyn, urządzeń lub środków transportu. Wszystkie maszyny i urządzenia techniczne oraz narzędzia spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy określone w odrębnych przepisach oraz są utrzymane w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone;
- Sprzęt i narzędzia używane na budowie są sprawne i posiadają aktualne zaświadczenia i badania;
- Na terenie placu budowy oraz zaplecza budowlanego wprowadzone zostało właściwe zabezpieczenie ochrony środowiska gruntowo-wodnego przed zanieczyszczeniem substancjami ropopochodnymi, a mianowicie maszyny tankowane są bezpośrednio z cystern, a samochody są tankowane bezpośrednio na stacjach paliw. Wszystkie maszyny posiadają sorbenty na wypadek wycieku;
- Place i zaplecza budowy są wyposażone w środki do neutralizacji rozlanych substancji ropopochodnych oraz posiadają apteczki ekologiczne (mobilne zestawy do usuwania wycieków);
- Wykonawca podczas prowadzenia procesu budowlanego ogranicza powstawanie odpadów u źródła oraz ich negatywne oddziaływanie na środowisko po zakończeniu realizacji robót. Odpady, których nie udało się poddać odzyskowi są przekazywane do unieszkodliwienia stosownym firmom posiadającym odpowiednie zezwolenia/decyzje. Wykonawca prowadzi ilościową i jakościową ewidencję wytworzonych, i przekazywanych odpadów zgodnie z przyjętym katalogiem i listą odpadów niebezpiecznych;
- Stosowanie zraszaczy placów budowy oraz plandek na samochody ciężarowe podczas prac ziemnych celem ograniczenia emisji pyłów do powietrza;
- Formowanie hałd mas ziemnych wydobytych z wykopów wokół miejsc prowadzenia prac ziemnych, które ograniczają emisję hałasu do środowiska.

Należy również podkreślić, że realizowane przez Spółkę zadania na rzecz Zamawiającego i zgodnie z jego wymogami, w wielu przypadkach prowadzą do ochrony środowiska naturalnego czy lokalnych społeczności. Przykładowo montowane wzdłuż dróg i linii kolejowych ekrany akustyczne, chronią najbliższe otoczenie przed hałasem wytwarzanym przez przejeżdżające pojazdy. Montowane ekrany posiadają bowiem bardzo dobre parametry techniczne, co przejawia się w wysokiej izolacyjności akustycznej oraz doskonałej pochłanianości hałasu.

Odpady

Grupa Trakcja stara się do minimum ograniczać ilość wytwarzanych odpadów. Odpady, jeśli nie są wykorzystywane na potrzeby własne, są przekazywane wyłącznie podmiotom, które uzyskały zezwolenie właściwego organu na prowadzenie działalności w zakresie gospodarki odpadami. Prowadzony jest stały nadzór poprzez ewidencję ilościową i jakościową.

Poniżej zaprezentowano tabelę zbiorczą głównych odpadów wytworzonych w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej w 2021 roku w porównaniu do 2020 roku (t).

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony	
	31.12.2021	31.12.2020
Odpady inne niż niebezpieczne (t)	188 260	140 750
Odpady z betonu	14 511	22 898
Odpady innych materiałów ceramicznych	11	339
Asfalt inny	13 528	6 997
Żelazo, stal	201	7 608
Gleba, ziemia w tym kamienie	148 926	78 019
Tłuczeń torowy	5 839	18 232
Zmieszane odpady z budowy	4 662	3 253
Odpady z drewna	9	0
Pozostałe	573	3 404
Odpady niebezpieczne (t)	3 373	2 345
Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych	3 092	375
Pozostałe odpady	281	1 970

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony	
	31.12.2021	31.12.2020
Odpady inne niż niebezpieczne (t)	169 188	122 755
Odpady z betonu	5 902	13 218
Odpady innych materiałów ceramicznych	7	333
Asfalt inny	7 754	1 302
Żelazo, stal	89	7 512
Gleba, ziemia w tym kamienie	148 926	78 019
Tłuczeń torowy	5 839	18 232
Zmieszane odpady z budowy	169	872
Pozostałe	502	3 267
Odpady niebezpieczne (t)	3 265	408
Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych	3 092	375
Pozostałe odpady	173	33

5. OBSZAR SPOŁECZNY

5.1. Polityka i Procedura

Sukces każdej organizacji to nie tylko jakość świadczonych usług i oferowanych produktów, to także sposób komunikowania o nich zarówno do wewnątrz jak i na zewnątrz organizacji.

W spółce Trakcja komunikacja odbywa się w sposób naturalny, uwzględniający zarówno specyfikę branży, jak również strukturę wewnętrzną przedsiębiorstwa. Komunikację w Trakcji rozumianą jako proces nadawania, przekazywania, przetwarzania i odbioru informacji między jej nadawcą i odbiorcą, bezpośrednio i pośrednio, werbalne niewerbalne, pisemnie i ustnie, cyfrowo i analogowo można podzielić na:

- Komunikację wewnętrzną, rozumianą jako działania mające na celu wymianę informacji wewnątrz organizacji, realizowane w oparciu o istniejącą strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa, pomiędzy komórkami i osobami znajdującymi się na tym samym poziomie hierarchii przedsiębiorstwa (komunikacja pozioma) oraz organami spółki, przełożonymi i podwładnymi (komunikacja pionowa).
- Komunikację zewnętrzną, rozumianą jako uporządkowany proces zbierania informacji o przedsiębiorstwie i wymiany tych informacji z otoczeniem, w tym w szczególności z: klientami, akcjonariuszami, kontrahentami, konkurentami, dostawcami, podwykonawcami, opinią publiczną, organami administracji publicznej oraz innymi instytucjami i osobami, realizowany bezpośrednio lub za pośrednictwem narzędzi komunikacji.

5.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Celem Komunikacji w Trakcji S.A. jest wspomaganie obiegu informacji, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania spółek, zapewniając należytą wymianę informacji wewnątrz organizacji, a także pomiędzy organizacją, a jej otoczeniem – klientami, społeczeństwem oraz organami administracji publicznej i innymi instytucjami zewnętrznymi.

Komunikacja wewnętrzna Spółki przyczynia się także do budowania kultury biznesowej, rozwoju kompetencji pracowników, jak również wpływa na porządkowanie prowadzonych w Spółce procesów.

Komunikacja zewnętrzna przyczynia się do budowania wizerunku przedsiębiorstwa społecznie zaangażowanego, który pozytywnie oddziałuje zarówno na społeczność lokalną, jak i na opinię publiczną w ogólności.

Działania z zakresu PR mają dodatkowo:

- wzmocnić rozpoznawalność i trwale budować pozytywny wizerunek Spółki na rynku,
- wzmocnić postrzeganie spółki Trakcja jako „pracodawcy z wyboru”,
- utrzymać standardy informacji na tle konkurencji,
- utrzymywać przepływ informacji pomiędzy Spółką, a kontrahentami, dostawcami, akcjonariuszami, czyli ze środowiskiem zewnętrznym,
- stanowić źródło informacji dla mediów.

W 2021 roku prowadzono działania w obszarze komunikacji zewnętrznej, mające na celu zbudowanie i utrwalenie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa w odbiorze opinii publicznej oraz potencjalnych klientów, ponadto usprawniono i zoperacjonalizowano następujące inicjatywy:

- Wdrożono działania z zakresu employer branding – w celu zwiększenia budowania dobrego wizerunku Spółki wśród własnych pracowników oraz budowania relacji z byłymi, obecnymi i przyszłymi pracownikami Spółki oraz wszelkimi innymi osobami, które na co dzień funkcjonują w ekosystemie Trakcji. Celem budowania rozpoznawalności i kreowaniu pozytywnego wizerunku Spółki ujednolicono szablony ogłoszeń o pracę na portalach rekrutacyjnych, wdrożono Program Poleceń Pracowniczych, wzmocniono komunikację na temat rekrutacji wewnętrznych, zwiększono aktywność na portalach społecznościowych.
- Zmodyfikowano Strategię komunikacji wewnętrznej, w myśl zasady: najlepszym rzecznikiem swojego przedsiębiorstwa jest jego Pracownik. Wprowadzono nowe narzędzia komunikacji w tym min.: mailingi, cykliczne podsumowania, wydawanie wewnętrznego magazynu dla pracowników pt. infoTrakcja, tablice / gabloty informacyjne na kontraktach, plakaty, ulotki, publikację aktualności w intranecie.
- Opracowano System Identyfikacji Wizualnej dla Spółki Trakcja z opcją implementacji na spółki zależne. Systematyczne i trwałe budowanie tożsamości jednej z największych firm budownictwa infrastrukturalnego w Polsce, kreowania marki, budowanie jej rozpoznawalności i pożądanego, pozytywnego wizerunku ma wpływa na odbiór Spółki/Grupy Trakcja wśród klientów, obserwatorów, akcjonariuszy czy pracowników oraz buduje zaufanie do Spółki i wpływa na jej zapamiętywalność.
- Dokonano operacjonalizacji, rozbudowy i rozwoju kanałów w mediach społecznościowych: Facebook oraz biznesowy portal LinkedIn bez udziału agencji zewnętrznych i płatnych treści (pozyskano w ciągu roku blisko 3000 obserwujących kanał Trakcji).
- W IV kwartale 2020 roku Zarząd Spółki przyjął Strategię komunikacji zewnętrznej Trakcji S.A. 2020/2021, której założenia przewidują między innymi: udział w wydarzeniach branżowych: fora, konferencje, targi branżowe, panele dyskusyjne, wzmocnienie współpracy z mediami ogólnopolskimi, lokalnymi i branżowymi. Założenia zawarte w dokumencie mają pomóc między innymi w nawiązywaniu i wzmacnianiu relacji z zamawiającymi i samorządami, w których prowadzimy inwestycje, a także dawać sygnał opinii publicznej w kwestii ponadstandardowego zaangażowania Trakcji w realizację inwestycji i prowadzenia stałego dialogu nie tylko z zamawiającym, ale także całym otoczeniem prowadzonych kontraktów.

Ze względu na panującą pandemię COVID-19, wszelkie zaplanowane w 2020 roku wydarzenia stacjonarne zostały organizowane w wersji online, zaś targi i wystawy przełożone na kolejne lata lub całkowicie odwołane.

Wpływ na społeczność lokalną

W tym roku w Jednostce dominującej nie zarejestrowano żadnych konfliktów na tle społecznym, które skutkowałyby wstrzymaniem prac budowlanych.

Podczas wykonywania projektów Grupa Trakcja wykorzystuje rozwiązania zapewniające efektywne prowadzenie działalności przy jednoczesnym niezakłócaniu funkcjonowania społeczności lokalnej, m.in. poprzez:

- nadzór koordynatorów BHP i ochrony środowiska, kontrolujących przebieg wykonywanych prac i czynności pod kątem zgodności z zasadami bezpieczeństwa, aspektami ochrony środowiska oraz postępowania w przypadku awarii;
- bieżącą kontrolę techniczną i terminowe przeglądy sprzętu budowlanego;
- umieszczanie na terenie zaplecza budowy absorbentów obok parkujących samochodów, maszyn oraz urządzeń technicznych, pozwalających doraźnie przeciwdziałać wyciekom szkodliwych cieczy, np. oleju silnikowego czy płynu hydraulicznego;
- prowadzenie robót naziemnych w pobliżu drzew lub krzewów, albo ich zespołów, wyłącznie w zgodzie z lokalnym otoczeniem;

- przechowywanie odpadów małogabarytowych w opisanych pojemnikach, które dodatkowo zapobiegają powstaniu zanieczyszczeń środowiskowych;
- odpady niebezpieczne powstałe w wyniku prac budowlanych przechowywane są w pojemnikach umieszczonych na specjalnie utwardzonych placach składowych, wydzielonych na terenie budowy lub na terenach specjalnie dzierzawionych na ten cel;
- zabezpieczenie pojemników i placów składowania przed dostępem osób postronnych i zwierząt;
- optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów (tłuczeń po oczyszczeniu i przesianiu trafia do ponownej zabudowy, kruszony beton wykorzystywany jest do podbudowy dróg technicznych);
- stosowanie mat ochronnych celem uniknięcia zniszczeń pni drzew przez sprzęt budowlany, natomiast w przypadku napraw ewentualnych zniszczeń drzewostanu prowadzone są nasadzenia kompensacyjne;
- minimalizowanie hałasu poprzez prowadzenie prac w ciągu dnia, np. poprzez stosowanie ekranów dźwiękochłonnych;
- budowę dróg tymczasowych w takich miejscach, by minimalizować powstałe uciążliwości z punktu widzenia uczestników dróg oraz okolicznych mieszkańców.

Wykonywane prace na każdym etapie są monitorowane przez ekspertów środowiskowych z różnych dziedzin oraz inwestora, którzy na bieżąco monitorują sytuację, wydają zalecenia, wnioski, udzielają rekomendacji.

Grupa Trakcja jest podmiotem o wysokim znaczeniu w zapewnieniu odpowiednich warunków technicznych prowadzenia ruchu kolejowego, modernizacji i budowy linii kolejowych, a także budowy dróg w Polsce i na Litwie.

Grupa Trakcja jest wrażliwa na potrzeby lokalnych społeczności. Wysoka jakość realizowanych robót i dotrzymywanie zobowiązań stanowią naczelną zasadę budowania relacji Grupy Trakcja z Klientami. Każdemu Klientowi Grupa Trakcja gwarantuje współpracę w oparciu o wartości takie jak: profesjonalizm, odpowiedzialność, sprawne zarządzanie, szacunek, pracowników, partnerów biznesowych, konkurencji, społeczności lokalnych i środowiska. Rozpoczęcie każdej budowy poprzedza dokładne rozpoznanie uwarunkowań na danym terenie i zbudowanie pozytywnych relacji przekładających się na sprawne prowadzenie prac. Prowadzone prace budowlane powodują jednak często wzmożony ruch pojazdów, kurz i hałas. Grupa Trakcja zdaje sobie sprawę, że realizowane przez nią kontrakty generują, poza korzyściami, również pewne niedogodności dla społeczności lokalnych. W czasie realizacji kontraktów kolejowych dochodzi do zamykania przejazdów kolejowych, zmian w rozkładzie jazdy pociągów oraz czasowej likwidacji niektórych połączeń. Natomiast w czasie prowadzenia wszelkich prac drogowych konieczne jest wprowadzenie objazdów oraz innych utrudnień powodujących nierzadko wydłużenie drogi do pracy czy szkoły. Wszystkie te zmiany w istotny sposób wpływają na życie okolicznych mieszkańców. Grupa Trakcja stara się pozytywnie reagować na sygnały władz i mieszkańców i wdrażać rozwiązania organizacyjne minimalizujące utrudnienia dla mieszkańców. Niedogodności związane z prowadzeniem prac, są jednym z tematów rady budowy – cyklicznego spotkania z inwestorem, organizowanego na każdym kontrakcie. Spotkania te są zazwyczaj organizowane raz w tygodniu z udziałem inwestora i inżyniera nadzoru. W ich trakcie analizuje się sygnały zgłaszane przez mieszkańców oraz lokalne władze i wypracowuje działania minimalizujące uciążliwości. Grupa Trakcja nie jest w stanie oszacować, ile różnych zastrzeżeń ze strony społeczności lokalnych wpłynęło do Grupy Trakcja, ale czynione są starania, by nie występowały problemy lub sygnały nierozpatrzone. Bardzo często wykonywane są liczne prace wykraczające poza obowiązki kontraktu, poprawiające komfort życia mieszkańców. Dotyczy to w szczególności modernizacji chodników, budowy dróg dojazdowych do pól i posesji lub przebudowy innych elementów infrastruktury.

Grupa Trakcja stara się w pierwszej kolejności korzystać z usług lokalnych pracowników, podwykonawców i dostawców, stymulując w ten sposób rozwój lokalnej przedsiębiorczości.

Współpraca z zewnętrznymi organami nadzoru

Trakcja S.A. to odpowiedzialny pracodawca, dbający o bezpieczne warunki pracy swoich pracowników, dlatego realizuje zadania nakreślone przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Urząd Transportu Kolejowego, Urząd Dozoru Technicznego i Nadzór Budowlany. Kontrole tychże jednostek organizacyjnych nie wykazały rażących zaniedbań. Dzieje się tak między innymi dlatego, że z roku na rok jest rozszerzana współpraca z Państwową Inspekcją Pracy. Inspektorzy są stałymi gośćmi na wszystkich budowach, udzielają porad i wsparcia kadrze kierowniczej, a kiedy jest to możliwe uczestniczą także w naradach i spotkaniach służby BHP. Wykorzystywane są również materiały opracowane przez Inspekcję Pracy, CIOP-PIB, czy UTK.

Podwykonawcy i BHP

Wszyscy podwykonawcy, pracujący na budowach TRAKCJA S.A., przechodzą szkolenia z wewnętrznych procedur BHP i są zobligowani do ich przestrzegania. Ponadto informowani są o zagrożeniach oraz zasadach poruszania się po terenie budowy. Każdy z pracowników podwykonawcy zatrudniony przy modernizacji linii kolejowych musi posiadać przepustkę uprawniającą do wykonywania prac i poruszania się po terenie PKP PLK. Szczegółowe wymagania BHP ujmowane są w umowach z podwykonawcami, w których obok wymagań wynikających z ogólnych przepisów BHP zawarto subklauzulę o konsekwencjach za nieprzestrzeganie zapisów umowy oraz przepisów BHP. Dzięki stałemu monitorowaniu stanu BHP udało się wypracować wśród podwykonawców dobre praktyki oraz zmienić postrzeganie znaczenia bezpieczeństwa pracy.

Współpraca z dostawcami

Poniżej zaprezentowano informację dotyczące następujących spółek z Grupy Trakcja: Trakcja S.A., AB Kauno Tiltai oraz PEUiM sp. z o.o.

W ciągu roku Trakcja współpracuje z wieloma różnymi dostawcami i podwykonawcami. Dla realizacji kontraktów nabywane są następujące materiały:

- torowe (szyny, podkłady, podrojazdnice, rozjazdy, kozły, geotekstylija, tłuczeń, kliniec, mieszanka, niesort i inne kruszywa),
- energetyki (kable, liny, przewody, oprawy oświetleniowe, słupy energetyczne, stacje transformatorowe, szafy zdalnego sterowania),
- sieci trakcyjnej (osprzęt sieci trakcyjnej, izolatory, przewody jezdne, przewody miedziane),
- hutnicze, stalowe (konstrukcje stalowe),
- budowlane,
- drogowe (masy bitumiczne, betony nawierzchniowe, bariery drogowe, stal, kruszywa, materiały na podbudowy, ekrany akustyczne).

Dodatkowo Spółka nabywa: systemy i materiały odwodnieniowe, galanterię betonową i kamienną, płyty i ścianki peronowe, cement i inne spoiwa, drewno budowlane.

Stosowane są następujące metody wyboru dostawców:

- 1) platforma zakupowa:
 - aukcje,
 - zapytania ofertowe,
- 2) umowa ramowa.

W przypadkach kontraktów, gdzie zamawiającym jest PKP PLK S.A., zaproszenia do aukcji i zapytania ofertowe przesyłane są tylko do firm znajdujących się na liście kwalifikowanych dostawców PKP PLK S.A.

Kryteria wyboru dostawców:

- cena,
- terminowość dostaw,
- okres gwarancji,
- termin płatności,
- stałość ceny przez cały okres trwania zamówienia.

Formy zamawiania towarów:

- zamówienie oznaczone numerem ewidencyjnym, terminem płatności, datą i miejscem dostawy, szczegółowym wykazem zamawianego asortymentu, wraz z harmonogramem dostaw,
- umowa dostawy.

W 2016 roku w dokumencie „Zasady współpracy Trakcji z dostawcami i podwykonawcami” zostały uregulowane wartości i zasady, którymi Spółka kieruje się przy wyborze dostawców i podwykonawców. Dokument jest dostępny na stronie internetowej Spółki.

AB Kauno Tiltai

Organizując nabywanie materiałów niezbędnych do budowy, AB Kauno Tiltai koncentruje się na następujących kwestiach:

- jakość,
- czas (otrzymywanie materiałów zgodnie z harmonogramem),
- cena.

Szczególne uwagę zwraca się na materiały, które są kluczowe dla długotrwałego użytkowania konstrukcji. Spółka AB Kauno Tiltai współpracuje z lokalnymi i międzynarodowymi dostawcami, pozyskując od nich materiały obojętne, asfalt, konstrukcje metalowe itp. Intensywnie współpracuje z polskimi, czeskimi, a także niemieckimi firmami.

Metody wyboru dostawców:

- badanie rynku (bieżących kontaktów),
- udział w specjalistycznych targach,
- wyszukiwanie w Internecie,
- pozyskiwanie dostawców z ich inicjatywy.

Formy zamawiania:

- zamówienie zakupu z terminem płatności, datą i lokalizacją dostawy oraz szczegółową listą zamówionych elementów,
- umowa zakupu.

Spółka stale współpracuje z wieloma różnymi dostawcami, od których pozyskuje materiały najwyższej jakości niezbędne do realizacji projektu takie jak:

- żwir, piasek i mieszanki,
- surowy metal oraz konstrukcje metalowe,
- masy bitumiczne,
- paliwo,
- urządzenia elektryczne i części zasilające,
- konstrukcje betonowe,
- asfalt,
- gaz,
- inne.

PEUiM sp. z o.o.

Główne grupy kupowanych materiałów budowlanych:

1. Materiały podlegające procedurze Zakładowej Kontroli Produkcji:

- asfalt drogowy, lepiszcza,
- kruszywa polodowcowe,
- kruszywa ze skały litej,
- mączka wapienna.

2. Pozostałe materiały budowlane:

- galanteria kamienna,
- galanteria betonowa,
- materiały do drenażu i geosyntetyki,
- cement i inne spoiwa.

Ponadto spółka dokonuje zakupów inwentarza małowartościowego, artykułów BHP i innych materiałów niezbędnych do realizacji kontraktów.

Metody wyboru i oceny dostawców

Wybór dostawcy dokonuje się poprzez ocenę procentową. Pozwala to zakwalifikować dostawcę do kategorii dostawców kwalifikowanych, rezerwowych lub całkowicie wykluczyć kandydata z rozważań.

5.3. Ryzyka w relacjach ze społecznościami lokalnymi

Immanentną cechą procesu budowlanego są tymczasowe utrudnienia w funkcjonowaniu lokalnych społeczności. Zmiana organizacji ruchu, objazdy, hałas, utrudnienia w dostępie do posesji są przyczyną okresowego pogorszenia standardu życia mieszkańców, a w konsekwencji pojawienia się negatywnych emocji. Kluczowym ryzykiem podczas prowadzenia prac jest eskalacja niezadowolenia, prowadząca do wydłużenia lub wstrzymania prac budowlanych.

Zagrożenie	znaczące	rzeczywiste	potencjalne
organizacyjne			
zaburzenia ciągów komunikacyjnych	x		
utrudniony dostęp do pobliskich instytucji, domostw	x		
hałas		x	
uciążliwy przebieg dróg tymczasowych		x	
komunikacyjne / relacyjne			
zła prasa	x		
prowadzenie komunikacji bez zaplanowania jej strategii			x
wykorzystywanie nieadekwatnych narzędzi komunikacji			x
brak koordynacji komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej			x
terminowe			
przedłużające się prace		x	
protesty środowisk ekologicznych			x
protesty społeczności lokalnych			x
wstrzymywanie prac związanych z cyklem przyrodniczym		x	
nieprzewidziane sytuacje (warunki pogodowe)			x

Grupa Trakcja wdrożyła szereg rozwiązań przeciwdziałających takim sytuacjom, w związku z czym w ostatnim okresie występowały one sporadycznie i nie miały znaczącego wpływu na prowadzone w ubiegłym roku kontrakty. Do rozwiązań tych należy zaliczyć:

- Ścisłą współpracę z lokalnymi władzami, w szczególności na etapie prowadzenia prac przygotowawczych, których celem jest wybór rozwiązania optymalnego dla lokalnej społeczności.
- Regularne działania informacyjne realizowane we współpracy z Zamawiającym i lokalnymi władzami.
- Stałe monitorowanie sygnałów napływających od lokalnych społeczności, zarówno bezpośrednio do Grupy Trakcja, jak i do lokalnych władz, zamawiającego, czy poprzez media. Należy przy tym zwrócić uwagę na codzienny monitoring mediów: prasy, radia, telewizji, Internetu, w tym w szczególności mediów społecznościowych. Pojawienie się publikacji wskazującej na występowanie nieprawidłowości czy napięć, jest przekazywane do właściwej jednostki zarządzającej budową. W Jednostce dominującej prowadzony jest monitoring mediów w każdy dzień roboczy, a raport wysyłany codziennie do godz. 9.30. Rocznie w ten sposób powstaje średnio 250 raportów codziennych i blisko 100 doraźnych. Ponadto

w przypadku pojawiających się incydentalnych zgłoszeń do Jednostki dominującej dotyczących nieprawidłowości następuje ich natychmiastowe zgłoszenie do kierownictwa kontraktu, a następnie monitorowanie usunięcia.

- realizację opracowanej strategii komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej;
- proces utrzymywania stałego kontaktu z kierownikami komórek organizacyjnych;
- całodobowy dyżur rzecznika prasowego Spółki;
- stałą analizę informacji przez profesjonalną kancelarię bezpieczeństwa pojawiających się w mediach wzmianek / komentarzy / postów naruszających dobra osobiste Spółki;
- łatwa identyfikowalność Spółki – poprzez czytelne oznaczenie terenu prowadzonych prac, oznakowanie pojazdów przynależnych do budowy, zamieszczanie tablic informacyjnych oraz oznaczenia biur budowy.

Budowanie zaufania do wykonawcy – poprzez niestandardowe działania np.: wspieranie lokalnych inicjatyw, organizowanie wycieczek edukacyjnych na plac budowy (w 2021 roku ograniczenia związane z pandemią), przekazywanie elementów poprawiających widoczność itp.

6. OBSZAR PRACOWNICZY

6.1. Polityka i procedury w obszarze pracowniczym

W 2021 roku Spółka kontynuowała rozpoczęte w 2020 roku zmiany polegające na optymalizacji procesów kadrowych. W ramach systemu kadrowo-płacowego ENOVA365, uruchomione zostały kolejne procesy w elektronicznym obiegu dokumentów min. w zakresie obsługi ZFŚS. W ramach ZFŚS uruchomiona została platforma kafeteryjna MOTIVIZER przy wykorzystaniu, której pracownicy mogą korzystać ze świadczeń w zakresie kultury i sportu. Każdy pracownik posiada dostęp do indywidualnego konta doładowywanego środkami z ZFŚS.

Od 01.10.2021 Spółka wdrożyła nowy program ubezpieczenia grupowego. Warunki oferty ubezpieczeniowej zostały rozszerzone na wszystkie spółki z Grupy Trakcja. W ramach nowego ubezpieczenia została przygotowana oferta pięciu polis, z których pracownicy mogą wybrać ofertę dopasowaną dla siebie.

W 2021 roku w ramach inicjatywy została wdrożona ujednolicona siatka stanowisk. Wdrożenie ujednoliconej nomenklatury nazewnictwa stanowisk ograniczyło liczbę używanych nazw stanowisk z 386 do 85 co znacznie uporządkowało i uprościło strukturę organizacyjną działów. Nowa siatka stanowisk jest podstawą działania w procesach kadrowych poczynając od poziomu rekrutacji poprzez zatrudnienie i awanse w ramach działów i dywizji.

6.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Grupa Trakcja zatrudnia ponad 2000 pracowników i należy do największych pracodawców w branży budowlanej w Polsce i na Litwie. W Jednostce dominującej wykonywanych jest ponad 20 zawodów, specyficznych dla branży kolejowej, drogowej i energetycznej, stąd dbałość o rozwój i utrzymanie kompetencji pracowniczych jest fundamentem polityki personalnej. Istotnymi czynnikami sukcesu są systemy motywacyjne, zachęcające pracowników do szukania dalszych udoskonaleń w działaniach operacyjnych i poprawy wyników na kontraktach budowlanych. Grupa Trakcja zdaje sobie sprawę, że w branży budowlanej, w jakiej działa większość spółek z Grupy Trakcja, czynnik ludzki jest czynnikiem zapewniającym przewagę konkurencyjną. Dlatego Grupa Trakcja dąży do budowania trwałych relacji z pracownikami, oferując m.in. atrakcyjne wynagrodzenie, zróżnicowany system premiowy, odprawy emerytalne, nagrody jubileuszowe oraz szereg świadczeń dodatkowych takich jak np.: dofinansowanie rozwoju zawodowego, bogaty pakiet medyczny, Pracownicze Plany Kapitałowe, a także zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania, dodatków wynikających z powierzonych obowiązków oraz szereg innych świadczeń stałych i doraźnych. Ponadto prowadzone są prace budowlane w wielu branżach i w ten sposób Grupa Trakcja daje szerokie możliwości rozwoju kompetencji w ramach jednej organizacji. W jednostce zależnej, AB Kauno Tiltai, ścieżka zawodowa każdego pracownika jest znormalizowana i opisana w normach ISO. Kompetencje pracowników, szczególnie w zawodach kolejowych i budowlanych, określają liczne przepisy krajowe, których spełnienie zapewnia system szkoleń i pouczeń okresowych funkcjonujących w spółce AB Kauno Tiltai. Zarząd spółki Trakcja prowadzi stały dialog ze związkami zawodowymi działającymi w Spółce. Dobre relacje ze związkami zawodowymi mają swoje pozytywne odzwierciedlenie w skutecznej działalności socjalnej skierowanej do pracowników.

W spółkach z Grupy Trakcja funkcjonują regulaminy wynagradzania oraz regulaminy pracy. W Grupie Trakcja wdrożono mechanizmy motywacyjne dedykowane wszystkim grupom pracowników, mające na celu wzrost efektywności pracy i racjonalizację kosztów zatrudnienia. W Jednostce dominującej ponadto została przyjęta Procedura przyznawania premii.

Wprowadzony stan pandemii oraz restrykcje rządowe obowiązujące od dnia 20 marca 2020 roku oraz obawy o rozwój sytuacji i jej wpływ na funkcjonowanie Grupy Trakcja wymusiły na spółkach Grupy Trakcja dokonanie zmian w organizacji pracy. Mając na uwadze zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz zachowanie ciągłości

działalności operacyjnej Grupy Trakcja, Zarząd stworzył procedurę działania dotyczącą ryzyk związanych z wirusem SARS CoV-2. Dodatkowo Grupa Trakcja zgodnie z zaleceniami GIS dostosowała przestrzeń pracy, wprowadziła możliwość pracy zdalnej, zabezpieczyła środki dezynfekcji i bezpośredniej ochrony dla pracowników.

Wprowadzone zostały ograniczenia pracy w biurze maksymalnie do jednej osoby dyżurującej w dziale; postępowania w przypadku osób, które poinformowały Spółkę o kwarantannie domownika, informowanie o każdym przypadku zachorowania pracownika, wysłania go na kwarantannę lub izolację. Wprowadzono dodatkowe obostrzenia dotyczące biur terenowych, w taki sposób, aby uniknąć wyeliminowania większości kadry kontraktu. Ponadto, w Spółce powołano Zespół Zarządzania Kryzysowego oraz wprowadzono instrukcje działań profilaktycznych mających na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się COVID-19 na terenie Trakcji. Spółka sfinalizowała zakup testów dla całej Grupy Trakcja oraz umowę na dezynfekcję biur.

Celem Grupy Trakcja jest zapewnienie stabilizacji zatrudnienia swoim pracownikom, poprzez oferowanie umowy o pracę w pełnym wymiarze etatu oraz ograniczanie okresu zatrudnienia w oparciu o umowy terminowe.

W spółce AB Kauno Tiltai funkcjonuje polityka „Opis nadzoru nad aplikacjami adekwatnymi do polityki równych praw”, która zapewnia przejrzyste wskazówki, jak należy zapewnić równe prawa w spółce. Spółka zapewnia, że wszyscy kandydaci do pracy lub obecni pracownicy są traktowani jednakowo, niezależnie od okoliczności.

Mimo że wskaźniki pokazują, że mężczyźni zarabiają więcej w Grupie Trakcja od kobiet, Grupa Trakcja zapewnia równe wynagrodzenie za taką samą pracę, a rozbieżności wynikają tylko z różnych obowiązków i obciążenia pracą.

Struktura zatrudnienia

Dane dotyczące zatrudnienia zaprezentowane poniżej dotyczą wszystkich spółek z Grupy Trakcja. Ponadto, osoby pełniące funkcję członka Zarządu Jednostki dominującej oraz część osób pełniących funkcję członków zarządu jednostek zależnych świadczy usługi na podstawie kontraktu menadżerskiego zawartego ze Spółką lub spółką zależną. Poniżej przedstawione dane dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę, stąd też nie są w nich ujęte osoby zatrudnione na podstawie kontraktów menadżerskich.

Struktura zatrudnienia pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę na dzień bilansowy w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	31.12.2021	31.12.2020
Kobiety	367	333
Mężczyźni	1 796	1 881
Suma	2 163	2 214

Trakcja S.A.:

	31.12.2021	31.12.2020
Kobiety	243	221
Mężczyźni	877	939
Suma	1 120	1 160

Łączna liczba pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę z podziałem na wiek w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	31.12.2021	31.12.2020
< 30 lat	346	370
30-50 lat	1 126	1 143
> 50 lat	691	701
Suma	2 163	2 214

Trakcja S.A.:

	31.12.2021	31.12.2020
< 30 lat	229	248
30-50 lat	603	629
> 50 lat	288	283
Suma	1 120	1 160

Łączna liczba pracowników według rodzaju podpisanej umowy w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

kategoria	Płeć	31.12.2021			31.12.2020		
		< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
umowa o pracę	Kobiety	83	225	59	72	207	54
	Mężczyźni	263	901	632	298	935	648
umowy cywilno-prawne	Kobiety	11	10	14	5	9	11
	Mężczyźni	12	20	17	5	12	9

Samozatrudnienie w Grupie Trakcja wyniosło w 2021 roku 63 osoby (w 2020 roku 32 osoby).

Trakcja S.A.:

kategoria	Płeć	31.12.2021			31.12.2020		
		< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
umowa o pracę	Kobiety	59	156	28	54	140	27
	Mężczyźni	170	447	260	194	489	256
umowy cywilno-prawne	Kobiety	11	8	14	5	7	11
	Mężczyźni	10	11	8	4	8	9

Samozatrudnienie w spółce Trakcja S.A. wyniosło w 2021 roku 51 osób (w 2020 roku 31 osób).

Najliczniejszą grupą wiekową w Grupie Trakcja są pracownicy w wieku 30-50 lat, stanowiąc ponad 50% wszystkich zatrudnionych. Druga najliczniejsza grupa to pracownicy w wieku powyżej 50 lat. Większość zatrudnionych osób to mężczyźni. Najwięcej spośród osób zatrudnionych w Grupie Trakcja pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat. Pracownicy zatrudnieni są w Polsce, na Litwie, Szwecji oraz na Ukrainie.

Udział kobiet w strukturze zatrudnienia odzwierciedla specyfikę branży budowlanej.

Łączna liczba pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę z podziałem na typ umowy i płeć w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

		31.12.2021	31.12.2020
Umowa na czas nieokreślony	Kobiety	309	292
	Mężczyźni	1 629	1 745
Umowa na czas określony	Kobiety	58	41
	Mężczyźni	167	136
		31.12.2021	31.12.2020
Pełny wymiar czasu pracy	Kobiety	363	325
	Mężczyźni	1 778	1 869
Niepełny wymiar czasu pracy	Kobiety	4	8
	Mężczyźni	18	12

Trakcja S.A.:

		31.12.2021	31.12.2020
Umowa na czas nieokreślony	Kobiety	192	184
	Mężczyźni	748	841
Umowa na czas określony	Kobiety	51	37
	Mężczyźni	129	98
		31.12.2021	31.12.2020
Pełny wymiar czasu pracy	Kobiety	241	216
	Mężczyźni	873	934
Niepełny wymiar czasu pracy	Kobiety	2	5
	Mężczyźni	4	5

Celem Grupy Trakcja jest zapewnienie stabilizacji zatrudnienia swoim pracownikom, poprzez oferowanie umowy o pracę w pełnym wymiarze etatu oraz ograniczanie okresu zatrudnienia w oparciu o umowy terminowe.

W kategorii Zarząd zaprezentowano Zarząd Jednostki dominującej. Zarządy spółek zależnych prezentowane są w pozycji wyższa kadra kierownicza.

Pracownicy zatrudnieni w ramach umowy o pracę według kategorii zatrudnienia i wieku z podziałem na płeć w ujęciu wartościowym i procentowym:

Grupa Trakcja:

kategoria	Płeć	31.12.2021			31.12.2020		
		< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
Wyższa kadra kierownicza	Kobiety	0	15	6	0	13	5
	Mężczyźni	1	50	17	0	50	26
Pozostała kadra kierownicza	Kobiety	4	30	7	1	28	8
	Mężczyźni	11	118	38	9	139	40
Stanowiska nierobotnicze	Kobiety	78	179	46	76	168	40
	Mężczyźni	83	235	84	94	207	84
Stanowiska robotnicze	Kobiety	1	1	0	0	1	1
	Mężczyźni	168	498	493	190	537	497
Razem		346	1 126	691	370	1 143	701

kategoria	31.12.2021			31.12.2020		
	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
Zarząd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	1%	73%	26%	0%	67%	33%
Pozostała kadra kierownicza	7%	71%	22%	4%	74%	21%
Stanowiska nierobotnicze	23%	59%	18%	25%	56%	19%
Stanowiska robotnicze	15%	43%	42%	15%	44%	41%

Trakcja S.A.:

kategoria	Płeć	31.12.2021			31.12.2020		
		< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
Wyższa kadra kierownicza	Kobiety	0	12	4	0	10	3
	Mężczyźni	1	38	9	0	38	17
Pozostała kadra kierownicza	Kobiety	4	22	2	1	25	3
	Mężczyźni	11	89	23	9	104	23
Stanowiska nierobotnicze	Kobiety	54	122	22	53	105	20
	Mężczyźni	54	112	35	73	103	36
Stanowiska robotnicze	Kobiety	1	0	0	0	0	1
	Mężczyźni	104	208	193	112	244	180
Razem		229	603	288	248	629	283

kategoria	31.12.2021			31.12.2020		
	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat
Zarząd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	2%	78%	20%	0%	71%	29%
Pozostała kadra kierownicza	10%	74%	17%	6%	78%	16%
Stanowiska nierobotnicze	27%	59%	14%	32%	53%	14%
Stanowiska robotnicze	21%	41%	38%	21%	45%	34%

Różnorodność w organach zarządczych:

	31.12.2021		31.12.2020	
	Zarząd	Rada Nadzorcza	Zarząd	Rada Nadzorcza
30-50 lat	60%	57%	67%	43%
> 50 lat	40%	43%	33%	57%

W skład Rady Nadzorczej Jednostki dominującej w 2020 roku wchodziła jedna kobieta i sześciu mężczyzn (cztery osoby z obywatelstwem polskim, trzech obcokrajowców), w 2021 roku Rada Nadzorcza Spółki składała się z dwóch kobiet i pięciu mężczyzn (cztery osoby z obywatelstwem polskim, trzech obcokrajowców).

Relacje wynagrodzeń

Relacja średniego wynagrodzenia kobiety do średniego wynagrodzenia mężczyzny w podziale na kategorie zatrudnienia w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	31.12.2021	31.12.2020
Zarząd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	37%	84%
Pozostała kadra kierownicza	64%	86%
Stanowiska nierobotnicze	65%	66%
Stanowiska robotnicze	36%	78%

Trakcja S.A.:

	31.12.2021	31.12.2020
Zarząd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	68%	88%
Pozostała kadra kierownicza	86%	81%
Stanowiska nierobotnicze	65%	60%
Stanowiska robotnicze	64%	76%

Pominięto kategorię, w której skład wchodzi tylko mężczyźni

W spółce AB Kauno Tiltai funkcjonuje polityka „Opis nadzoru nad aplikacjami adekwatnymi do polityki równych praw”, która zapewnia przejrzyste wskazówki, jak należy zapewnić równe prawa w spółce. Spółka zapewnia, że wszyscy kandydaci do pracy lub obecni pracownicy są traktowani jednakowo, niezależnie od okoliczności.

Mimo że wskaźniki pokazują, że mężczyźni zarabiają więcej w Grupie Trakcja od kobiet, Grupa Trakcja zapewnia równe wynagrodzenie za taką samą pracę, a rozbieżności wynikają tylko z różnych obowiązków i obciążenia pracą.

Rotacja pracowników

W latach 2017-2018 Jednostka dominująca aktywnie pozyskiwała nowych pracowników, natomiast od 2019 roku nastąpiła stabilizacja zatrudnienia w Grupie Trakcja oraz w Jednostce dominującej: poziom zatrudnienia nowych

pracowników był podobny do poziomu odejść. Grupa Trakcja sprawnie uzupełniała bieżące potrzeby kadrowe jak również skutecznie pozyskiwała personel w celu rozwoju nowych kompetencji Grupy Trakcja.

W Spółce z powodzeniem działa Program Poleceń Pracowniczych. W ramach programu pracownicy otrzymują jednorazowe wynagrodzenie za skuteczne polecenie kandydatów do pracy, którzy pozytywnie przejdą proces weryfikacji i po zakończeniu okresu próbnego pozostaną w Spółce. Wdrożenie programu znacząco przełożyło się na oszczędności w zakresie procesu rekrutacji. W 2021 roku w ramach Programu Poleceń Pracowniczych Spółka pracownicy polecili 99 kandydatów do pracy w Spółce, z czego pozytywnie przeszło proces weryfikacji i zatrudniono 38 kandydatów, włączając w to wyższe stanowiska menadżerskie, co wygenerowało 172 tys zł oszczędności.

Trakcja swoją ofertę zatrudnienia kieruje zarówno do doświadczonych specjalistów, posiadających pożądane kompetencje inżynierskie, jak również do młodych studentów i absolwentów szkół zawodowych o profilach technicznych, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę na rynku pracy. Spółka wdrożyła w 2020 roku Program Praktyk i Staży w ustrukturyzowanej formie, dzięki któremu podczas wakacyjnych praktyk studenci i uczniowie szkół technicznych mają możliwość dołączenia do Spółki i w praktyce poznania specyfiki pracy na projektach budowlanych. Każdy z praktykantów, ma przydzielonego opiekuna, który wspiera go podczas realizacji praktyki w Spółce. Dla najlepszych praktykantów nagrodą jest możliwość stałego zatrudnienia w ramach Spółki. W 2021r Spółka rozpoczęła starania związane z możliwością nawiązania stałej współpracy wybranymi szkołami i technikami zawodowymi, celem promowania strategicznych zawodów występujących w Spółce i możliwości pozyskiwania uczniów tych specjalizacji na praktyki i staże jeszcze przed zakończeniem przez nich procesu edukacji zawodowej.

W Jednostce dominującej działa „onboarding”. Jest to proces mający na celu wprowadzenie nowej osoby do Spółki oraz zaznajomienie jej z: zakresem obowiązków na stanowisku, możliwościami rozwoju, kluczowymi procedurami, strukturą organizacyjną, strategią Spółki, jej misją i wizją. Proces ten pozwala zmniejszyć rotację, zwiększyć zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję z wykonywanej pracy i produktywność. Z kolei pracownicy, którzy mają możliwość poznania Spółki od pierwszych dni pracy lepiej rozumieją cele Spółki oraz swoją rolę w ich osiągnięciu. Są dzięki temu bardziej zaangażowani w pracę i życie całej organizacji. Szybciej utożsamiają się ze Spółką, jej misją oraz wartościami, a także efektywniej realizują swoje zadania już od pierwszych tygodni pracy. Proces ten jest szczególnie ważny w przypadku zatrudniania młodych osób, z niedużym doświadczeniem zawodowym, które potrzebują wyjątkowego wsparcia w pierwszych dniach pracy.

Prowadzona jest również ocena procesu onboardingu w postaci ankiety satysfakcji. Dla pracowników umysłowych wysyłana jest elektronicznie w mailu tzw. powitalnym. Pracownicy fizycznie ze względu na brak poczty korporacyjnej otrzymują je w wersji papierowej. Zwrot ankiet jest na poziomie około 60%. Wyniki są analizowane w cyklu kwartalnym. Dzięki zebranych uwagom i opiniom Spółka na bieżąco udoskonala ten proces i czyni go jeszcze bardziej przyjaznym dla nowozatrudnionych. Trakcja wspiera również proces zdobywania doświadczenia i rozwoju młodych inżynierów poprzez partycypację w kosztach kursów przygotowawczych i samych egzaminów na uprawnienia budowlane i oraz innych certyfikatów i umiejętności niezbędnych w pracy inżynierskiej.

Spółka z Grupy AB Kauno Tiltai aktywnie poszukuje nowych pracowników poprzez organizację projektu „Akademija kaunotiltai”, który jest organizowany wspólnie z wiodącymi instytucjami edukacyjnymi: Vilnius Gedimino technikos university i Kauno technikos kolegija oraz instytut Baltijos pažangių technologijų. Organizowane są liczne spotkania z udziałem studentów, a także uczniów w dni pracy zawodowej, targi edukacyjne, festiwale niekomercyjne, w których spółka popularyzuje zawód inżyniera. Wśród tych inicjatyw jest także program telewizyjny o nazwie "Įdomioji inžinerija" ("Fascynująca Inżynieria"). Większość projektów jest teraz przenoszona do świata cyfrowego z powodu sytuacji COVID-19.

Nowi pracownicy zatrudnieni w 2020 i 2021 roku z podziałem na wiek i płeć oraz % udziału w danej kategorii w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	146	42%	174	47%
30-50 lat	223	20%	242	21%
> 50 lat	95	14%	117	17%
Suma	464	21%	533	24%

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	85	23%	88	26%
Mężczyźni	379	21%	445	24%
Suma	464	21%	533	24%

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	71	31%	73	29%
30-50 lat	122	20%	129	21%
> 50 lat	48	17%	40	14%
Suma	241	22%	242	21%

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	60	25%	62	28%
Mężczyźni	181	21%	180	19%
Suma	241	22%	242	21%

Odejścia pracowników w 2020 i 2021 roku z podziałem na wiek i płeć oraz % udziału w danej kategorii w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	115	33%	153	41%
30-50 lat	264	23%	270	24%
> 50 lat	133	19%	148	21%
Suma	512	24%	571	26%

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	56	15%	79	24%
Mężczyźni	456	25%	492	26%
Suma	512	24%	571	26%

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	49	21%	71	29%
30-50 lat	163	27%	147	23%
> 50 lat	54	19%	63	22%
Suma	266	24%	281	24%

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	42	17%	55	25%
Mężczyźni	224	26%	226	24%
Suma	266	24%	281	24%

Szkolenia

Grupa Trakcja dba o rozwój kadry poprzez szkolenia, a także poprzez udzielanie wsparcia w doksztalcaniu na uczelniach wyższych. W 2021 roku pracownicy Spółki Trakcja uczestniczyli w ponad 5 tysiącach godzin szkoleniowych co stanowi wzrost o 14% w stosunku do 2020 roku.

Spółka w minionym roku z uwagi na czynniki zewnętrzne związane głównie z pandemią COVID-19 skupiła się na rozwoju szkoleń w formie e-learningowej. Dzięki wdrożonej w Spółce platformie dedykowanej do szkoleń e-learningowej, treści szkoleniowe dostępne są dla wszystkich pracowników z dowolnego komputera przez całą dobę. Spółka stawiając na jakość oferowanych szkoleń nie wykorzystuje gotowych produktów szkoleniowych dostępnych na rynku, tylko samodzielnie przygotowuje treści rozwojowe wykorzystując wiedzę i doświadczenie

wewnętrznych ekspertów. Dzięki temu oprócz zwiększenia zaangażowania pracowników, Spółka zwiększa wymianę doświadczeń oraz buduje organizację opartą na wiedzy.

W 2021 roku Spółka przeprowadziła proces zbierania i udzielania informacji zwrotnej metodą 360 dla grupy 67 kluczowych menadżerów. W badaniu zbierano informacje, na temat ich stylu pracy. Dzięki wykorzystaniu metody 360 stopni pozyskano informację zwrotną z wielu źródeł – od samych menadżerów, od ich przełożonych, podwładnych, kolegów, klientów wewnętrznych lub/i zewnętrznych. Dzięki temu wiedza jest obiektywna, wszechstronna i obejmuje szeroką perspektywę. Na kanwie zebranych informacji każdy menadżer otrzymał swój rys kompetencyjny, a Spółka będzie mogła zaplanować program rozwojowy, skrojony pod konkretne potrzeby, co w konsekwencji przełoży się na poprawę jakości pracy i komunikacji między zespołami.

Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na kategorię zatrudnienia i płeć:

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	0	64	0	8
Wyższa kadra kierownicza	323	816	222	432
Pozostała kadra kierownicza	481	1 474	244	1 976
Stanowiska nierobotnicze	2 226	4 559	3 488	5 738
Stanowiska robotnicze	0	4 192	0	5 691
Łączna liczba godzin szkoleniowych	3 030	11 105	3 954	13 845

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	0	64	0	8
Wyższa kadra kierownicza	195	696	112	280
Pozostała kadra kierownicza	184	747	80	480
Stanowiska nierobotnicze	900	1 408	456	416
Stanowiska robotnicze	0	852	0	2 591
Łączna liczba godzin szkoleniowych	1 279	3 767	648	3 775

Średnia liczba godzin szkoleniowych z podziałem na kategorię zatrudnienia i płeć w Grupie Trakcja i Jednostce dominującej:

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony			
	31.12.2020		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	0,0	12,8	nd	1,3
Wyższa kadra kierownicza	15,4	12,0	12,3	5,7
Pozostała kadra kierownicza	11,7	8,8	9,4	23,5
Stanowiska nierobotnicze	7,3	11,3	11,8	11,7
Stanowiska robotnicze	0,0	3,6	0,0	4,6
Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych	8,3	6,2	11,9	7,4

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony			
	31.12.2020		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	nd	12,8	nd	1,3
Wyższa kadra kierownicza	12,2	14,5	8,6	5,1
Pozostała kadra kierownicza	6,6	6,1	4,4	15,0
Stanowiska nierobotnicze	4,5	7,0	2,4	1,3
Stanowiska robotnicze	0,0	1,7	0,0	4,8
Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych	5,3	4,3	2,9	4,0

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

W Trakcja S.A. obowiązujący "Regulamin pracy", obejmuje kwestie BHP takie jak:

- normy przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony dla pracowników oraz zasady gospodarowania tymi środkami,
- wykaz prac wzbronionych kobietom oraz zasady zatrudniania młodocianych,
- wykaz prac szczególnie niebezpiecznych,
- wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby,
- podstawowe obowiązki pracodawcy,
- podstawowe obowiązki pracowników,
- określenie czasu pracy oraz zasad jego rozliczania,
- zasady wykorzystywania urlopów przysługujących pracownikowi,
- zasady odpowiedzialności pracownika za nieprzestrzeganie przepisów BHP,
- zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- wykaz stanowisk, na których powinny być wydawane posiłki profilaktyczne.

Działania prewencyjne w zakresie BHP

Istniejąca w Trakcja S.A. od 2012 roku „Polityka zarządzania bezpieczeństwem pracy” pozwala na kompleksowe gromadzenie informacji nie tylko na temat wypadków, ale również zagrożeń potencjalnie wypadkowych. Identyfikacja zagrożeń wykorzystywana jest przy planowaniu potrzeb szkoleniowych, wdrażaniu działań naprawczych i prewencyjnych. W procesie tym dużą rolę odgrywają koordynatorzy ds. BHP, którzy wspierają kadrę kierowniczą kontraktów i realizują zadania służby BHP.

W 2021 roku Trakcja S.A. wystartowała aplikacją pozwalającą każdemu pracownikowi rejestrację obserwacji oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Przez cały rok na kontraktach pracownicy zgłaszali wszystkie zauważone zdarzenia, nieprawidłowości oraz dobre praktyki, które podlegały analizie i pozwolą na wypracowanie działań profilaktycznych.

W ramach działań prewencyjnych w Jednostce dominującej, w 2016 roku, opracowany został „Dekalog zasad”, który w prosty i czytelny sposób przypomina pracownikom zasady, o których należy pamiętać przed przystąpieniem do prac. W 2017 roku zasady Dekalogu zostały przeniesione na banery, które stały się elementem oznakowania placu budowy. Dla osób wizytujących budowy została opracowana „Broszura informacyjna”, w której zawarto między innymi zasady poruszania się po terenie budowy, określono czynności zabronione oraz obowiązkowe środki ochrony. Każda nowa osoba lub firma wchodząca na teren inwestycji musi być zgłoszona kierownikowi budowy oraz koordynatorowi ds. BHP i zostać zapoznana z zagrożeniami.

Dla usystematyzowania działań w całej Grupie Trakcja, Trakcja S.A. opracowała „Zasady działania służby BHP w Grupie Trakcja”, w których zapisano cele, wizję oraz misję BHP, a także określono sposoby ich realizacji.

Wizją Spółki jest poszukiwanie możliwości rozwoju prowadzących do osiągnięcia wysokiego poziomu kultury bhp oraz zaangażowania kadry menadżerskiej w sprawy bezpieczeństwa.

Od 2020 roku na platformie WEBCON w spółce Trakcja S.A. została uruchomiona aplikacja BHP, służąca do monitorowania zagrożeń na placu budowy i szybkiego reagowania na nieprawidłowości. Aplikacja, zainstalowana na telefonach komórkowych, umożliwia zgłaszanie nieprawidłowości przez służbę BHP lub wydawanie zaleceń usunięcia zagrożeń, będąc bezpośrednio na terenie budowy, czyli w miejscach, gdzie wystanie wiadomości e-mail jest często niemożliwe lub utrudnione. Dzięki mobilnemu zgłoszeniu, nadzór bez zbędnej zwłoki otrzymuje powiadomienie o naruszeniu przepisów BHP na kontrakcie i jest w stanie szybko zareagować. Ponadto aplikacja pozwala na przejrzystą komunikację. Od momentu zgłoszenia wiadomo co dzieje się z nieprawidłowością i ile potrzeba czasu na jej usunięcie. Informacja ta jest niezwykle ważna, w przypadku wystąpienia zagrożeń związanych z utratą zdrowia lub życia pracowników. W 2021 służba BHP w Trakcja S.A. przeprowadziła ponad 800 kontroli i wydała ponad 900 zaleceń usunięcia nieprawidłowości, które na bieżąco były realizowane. System, w którym rejestrowane są zalecenia pozwala kategoryzowanie ich i zwrócenie uwagi, na których obszarach spółka musi zwiększyć swoją uwagę.

W 2021 roku Trakcja S.A. wprowadziła obowiązek cyklicznego przeglądu BHP jednostek produkcyjnych przez menadżerów zarządzających. Wszystkie wizyty (Safety Walk'i) zostały wprowadzone poprzez platformę procesową, by móc nadzorować stan bezpieczeństwa na realizowanych kontraktach.

W Spółce zostały wdrożone dwa systemy zarządzania bardzo istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa kolejowego:

1) System Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS – Safety Management System)

Ze względu na to, że Jednostka dominująca posiada status przewoźnika kolejowego, zostały przyjęte i wdrożone odpowiednie procedury i środki w celu bezpiecznego przewozu różnych towarów koleją. Wszystkie przyjęte w SMS rozwiązania mają zapewnić zdolność do stałej identyfikacji zagrożeń we wszystkich obszarach związanych z transportem kolejowym, także tych wynikających ze współpracy z innymi podmiotami rynku kolejowego i dostawcami usług. Procedury SMS zapewniają z jednej strony wdrażanie środków kontroli ryzyka, z drugiej zaś umożliwiają monitorowanie efektywności stosowanych rozwiązań (m.in. poprzez system audytów i kontroli wewnętrznych w zakresie SMS). Procedury SMS budowane są zgodnie z kryteriami zawartymi w rozporządzeniu Komisji Europejskiej nr 1158/2010. Właściwie opracowane i skuteczne procedury SMS powinny zapewniać

z jednej strony aktywne wdrażanie środków kontroli ryzyka (rozwiązania wprowadzane przez przedsiębiorstwo, umożliwiające sprowadzenie zidentyfikowanego ryzyka do wartości akceptowalnej), a z drugiej strony monitorowanie efektywności stosowanych rozwiązań i stałe doskonalenie przyjętych procedur, instrukcji i przepisów, celem utrzymania wymaganego poziomu bezpieczeństwa prowadzonej działalności.

Procedury definiują m.in.:

- kontrolę ryzyka,
- podział obowiązków i zapewnienie kontroli przez kierownictwo na różnych poziomach,
- zarządzanie kompetencjami pracowników,
- audyty i kontrole wewnętrzne,
- sposób zgłaszania i badania zdarzeń kolejowych.

2) System Zarządzania Utrzymaniem (MMS – Maintenance Management System). Jest to system wprowadzony przez Spółkę w celu bezpiecznego zarządzania utrzymaniem wagonów towarowych. System zarządzania utrzymaniem obejmuje zestaw procedur i instrukcji, ukierunkowanych na minimalizację ryzyka związanego z utrzymaniem pojazdu kolejowego oraz w efekcie zapewnienie, aby utrzymywane pojazdy były w stanie poruszać się po sieci kolejowej w bezpieczny sposób. System ma za zadanie zapewnić, aby pojazdy były utrzymywane zgodnie z dokumentacją dotyczącą utrzymania dla danego pojazdu oraz wytycznymi i postanowieniami, wynikającymi z obowiązujących przepisów, w tym Technicznych Specyfikacji Interoperacyjności. Do opracowania i wdrożenia systemu zarządzania utrzymaniem zobowiązane są tzw. podmioty odpowiedzialne za utrzymanie

Deklaracja kultury bezpieczeństwa

W 2016 roku Trakcja S.A. podpisała deklarację kultury bezpieczeństwa. Inicjatorem tego projektu jest Urząd Transportu Kolejowego. Głównym założeniem deklaracji jest wdrażanie zasad kultury bezpieczeństwa w transporcie kolejowym oraz zachęcanie przedsiębiorców sektora kolejowego do poprawy bezpieczeństwa jako wartości nadrzędnej. Podpisując ten dokument Spółka zadeklarowała m.in.:

- postrzeganie bezpieczeństwa jako wartości nadrzędnej dla pracowników i organizacji,
- akceptowanie standardów bezpieczeństwa i zintegrowanie ich z codzienną działalnością,
- szczerze i otwarte postępowanie ze słabymi punktami, ukierunkowanie na znalezienie rozwiązań,
- odchodzenie od przypisywania winy,
- rejestrowanie i analizowanie zaistniałych zdarzeń,
- zgłaszanie wszelkiego rodzaju nieprawidłowości i błędów,
- rzetelny wewnętrzny nadzór nad realizacją procesów systemów zarządzania,
- ciągłe doskonalenie systemów zarządzania poprzez wdrażanie działań korygujących i zapobiegawczych,
- zero tolerancji dla naruszeń przepisów prawa oraz procedur wewnętrznych.

W Grupie Trakcja regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są zapisane w regulaminach pracy poszczególnych spółek oraz procedurach wewnętrznych. W spółce z Grupy Trakcja, AB Kauno Tiltai, zostały opracowane procedury dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy takie jak:

- Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i zarządzanie ryzykiem,
- Organizacja bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia z zakresu BHP

W Trakcja S.A. ze względu na specyfikę wykonywanych prac, pracownicy fizyczni podlegają corocznym szkoleniom okresowym z zakresu BHP. Kadra inżynierska i kierownicza odbywa szkolenie co pięć lat, a pracownicy na stanowiskach administracyjnych – co sześć lat. W czasie szkoleń, w całej Grupie Trakcja, prezentowane jest, jak bezpieczne zachowanie w pracy wpływa na poprawę warunków pracy oraz jego życie prywatne. Grupa Trakcja dąży do poprawy świadomości bezpieczeństwa wśród pracowników.

Proces edukacyjno-prewencyjny realizowany jest w Grupie Trakcja również poprzez szereg działań, tj.:

- szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy,
- szkolenia doskonalące, dedykowane kadrze kierowniczej,
- jednolite oznakowanie budów oraz ich wyposażenie w banery i tablice BHP,
- identyfikację miejsc wymagających zachowania szczególnej ostrożności,
- wprowadzenie nowego modelu odzieży roboczej o podwyższonej widzialności oraz odporności na warunki atmosferyczne i ciepłotłoności,
- utworzenie zakładki w Intranecie Spółki poświęconej zagadnieniom związanym z bezpieczeństwem pracy,
- narady i spotkania kadry kierowniczej, podczas których omawiane są m.in. potrzeby związane z udoskonalaniem stanowisk pracy oraz stanu BHP,
- broszury i artykuły poświęcone tematyce BHP.

Forum Liderów Bezpiecznej Pracy

Mając na uwadze potrzebę budowania zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy, Trakcja S.A. w 2017 roku przystąpiła do Forum Liderów Bezpiecznej Pracy i uzyskała Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy. Koordynatorem Forum Liderów jest Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB). Celem Forum Liderów, działającego od 1998 roku, jest budowanie partnerskich kontaktów pomiędzy jego członkami, a także pracodawcami i pracownikami, którzy w kształtowaniu warunków pracy wykorzystują osiągnięcia nauki i techniki, w szczególności opracowane przez CIOP-PIB. Do ważnych zadań Forum należy również prowadzenie działań na rzecz wdrażania i upowszechniania rezultatów programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” oraz innych programów koordynowanych przez CIOP-PIB, a także realizowanie projektów badawczych, celowych itp. Efekty działań wdrożonych w Spółce zostały zauważone oraz docenione przez kapitułę Forum, która w 2020 roku przyznała Trakcji „Złotą kartę lidera bezpiecznej pracy”. W 2022 roku Trakcja będzie starała się o przedłużenie tego wyróżnienia na przyszłe lata.

Kampania „Widoczny - bezpieczny”

Rozumiejąc potrzebę bezpieczeństwa nie tylko pracowników, ale także osób poruszających się w pobliżu inwestycji, w 2017 roku została zapoczątkowana w Jednostce dominującej kampania pt. „Widoczny - bezpieczny”, która kontynuowana była również w 2018 roku. Kampania skierowana jest do dzieci szkół podstawowych znajdujących się w pobliżu miejsc realizacji kontraktów. Podczas spotkań dzieci informowane są o zasadach poruszania się w pobliżu placu budowy, zapoznają się z maszynami i sprzętem wykorzystywanym podczas prac oraz o znaczeniu stosowania odbłasków, które poprzez lepszą widoczność, zwiększają ich bezpieczeństwo. Spotkania cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony dzieci, dyrekcji szkół oraz mediów lokalnych.

Wypadki przy pracy

Ostatnie lata spółka odnotowuje zmniejszenie ilości wypadków oraz zmniejszenie wskaźnika wypadkowego (LTIF - lost time injury frequency), który wymiennie ukazuje, ile wypadków przypada na milion roboczogodzin w Spółce. Poniżej zostało przedstawione zestawienie prezentujące rodzaj urazów oraz wskaźników urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą z podziałem na płeć dla Grupy i Jednostki dominującej. Wypadki miały miejsce na terenie Polski i Litwy.

Grupa Trakcja:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba wypadków	1	17	0	21
Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie)	1	69	0	23
Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	13	690	0	1 221
Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek	13	41	0	58
Wypadki śmiertelne	0	2	0	0
Wypadki ciężkie	0	1	0	1
Wypadki pozostałe	1	14	0	20
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	0	1

Trakcja S.A.:

	Rok zakończony			
	31.12.2021		31.12.2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba wypadków	1	9	0	9
Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie)	1	8	0	8
Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	13	487	0	480
Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek	13	54	0	53
Wypadki śmiertelne	0	1	0	0
Wypadki pozostałe	1	9	0	9

6.3. Ryzyka związane z obszarem pracowniczym

Spółka zidentyfikowała ryzyka w obszarze pracowniczym i opracowała konkretne rozwiązania mające na celu ich zminimalizowanie. Do najważniejszych ryzyk należą m.in.:

Zidentyfikowane ryzyko		Działania minimalizujące ryzyko
1.	utrata specjalistów z unikalną wiedzą i doświadczeniem	Wdrożenie mentoringu i zainicjowanie kultury dzielenia się wiedzą.
2.	utrata pracowników poprzez przejęcia przez firmy konkurencyjne	Wprowadzenie jasnych zasad wynagradzania, urynkowanie stawek zaszeregowania zwłaszcza u pracowników produkcyjnych
3.	Nieefektywne planowanie czasu pracy	wprowadzenie zmiany regulaminu pracy w 2021 roku mające na celu optymalizację w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy

4.	brak zależności pomiędzy efektywnością pracy a wysokością wynagrodzeń pracowników	Wprowadzenie siatki płac w 2021 rok
5.	zatrudnienie ludzi powiązanych ze sobą "nepotyzm"	Wprowadzenie zarządzenia kategorię zabraniającego zatrudnienia członków rodzin w organizacji
6.	mobbing oraz działania niepożądane	Wdrożona Polityki przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy
7.	błędne awanse pracowników w ramach organizacji	Wprowadzenie w 2021 roku oceny 360 dla kadry menadżerskiej, sukcesji na stanowiskach kierowniczych oraz działań z zakresu dzielenia się wiedzą

Poprzez zdefiniowanie istotnych ryzyk i wskazanie konkretnych rozwiązań w procesach obarczonych tym ryzykiem, spółka bardzo szybko zainicjowała szereg rozwiązań do przeprowadzenia przez organizację. I tak jak zostało to wskazane w tabeli powyżej wskazane zostały konkretne działania, które są ukierunkowane na zminimalizowanie ryzyk do maksymalnego ryzyka rezydualnego na poziomie nie wyższym niż 4.

Powyższe działania wskazują na świadomość i dojrzałość organizacji, która chce się zmieniać i budować procesy na wysokim poziomie z pełnym wykorzystaniem nowoczesnych rozwiązań.

7. Systematyka dotycząca raportowania niefinansowego (Taksonomia niefinansowa UE)

7.1. Podstawa sporządzenia oraz polityka rachunkowości

Na podstawie:

- ✓ art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Rozporządzenie 852),
- ✓ rozporządzenia delegowanego Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 roku ustanawiającego techniczne kryteria kwalifikacji służące określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych (Rozporządzenie 2139),
- ✓ art. 10 rozporządzenia delegowanego Komisji UE 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 roku, uzupełniającego rozporządzenie 2020/852 przez sprecyzowanie treści prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art.19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (Rozporządzenie 2178),

Spółka oraz Grupa Trakcja dokonała ujawnień danych dotyczących wskaźnika obrotu, wskaźnika nakładów inwestycyjnych oraz wskaźnika wydatków operacyjnych w ramach swojej działalności.

Zgodnie z Rozporządzeniem 2178 „działalność gospodarcza kwalifikująca się do systematyki” oznacza działalność gospodarczą opisaną w aktach delegowanych przyjętych na podstawie art. 10 ust. 3, art. 11 ust. 3, art. 12 ust. 2, art. 13 ust. 2, art. 14 ust. 2 i art. 15 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2020/852, niezależnie od tego, czy taka działalność gospodarcza spełnia jakiegokolwiek lub wszystkie techniczne kryteria kwalifikacji określone w tych aktach delegowanych.

Wskaźnik obrotu

W liczniku wyodrębniono tę część przychodów netto ze sprzedaży Spółki oraz Grupy Trakcja, która kwalifikuje się do systematyki: odpowiednio 6.14. oraz 6.15. a w ramach Grupy Kapitałowej Trakcja dodatkowo 7.1., 7.2. oraz 4.9. Kwalifikacja ta zgodna jest z załącznikiem 1 oraz załącznikiem 2 Rozporządzenia 2139.

W mianowniku Spółka oraz Grupa Trakcja ujęła przychody ze sprzedaży zgodnie z MSR 1 pkt 82 lit. a) przyjętym rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1126/2008 oraz są one zgodne z przychodami ze sprzedaży wykazanymi w rachunku zysków i strat oraz notą 2.1 Dodatkowych informacji i objaśnień w sprawozdaniu finansowym Spółki Trakcja za 2021 rok oraz odpowiednio dla Grupy Trakcja ze skonsolidowanymi przychodami ze sprzedaży wykazanymi w skonsolidowanym rachunku zysków i strat oraz notą 2.1 Dodatkowych informacji i objaśnień w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Trakcja za 2021 rok oraz w punkcie 2.2 Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Trakcja oraz Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku.

Wskaźnik nakładów inwestycyjnych (CapEx)

W liczniku wyodrębniono tę część nakładów inwestycyjnych Spółki oraz Grupy Trakcja, które przyczyniają się oraz są wykorzystywane w procesie działalności kwalifikującej się do systematyki: odpowiednio 6.5, 6.14, 6.15 a w ramach Grupy Kapitałowej Trakcja dodatkowo 4.9. Kwalifikacja ta zgodna jest z załącznikiem 1 oraz załącznikiem 2 rozporządzenia 2139.

W przypadku nakładów inwestycyjnych na samochody, maszyny i urządzenia budowlane, dla których Spółka i Grupa nie są w stanie jednoznacznie przypisać do działalności, zastosowano metodę alokacji proporcjonalnej. Grupa wykorzystuje samochody, maszyny i urządzenia budowlane przy realizacji różnych kontraktów, zarówno związanych z działalnością kwalifikującą się do systematyki, jak i niekwalifikującą się; ponadto

ta sama maszyna może być wykorzystywana na różnych kontraktach zarówno drogowych jak i kolejowych. Tę część nakładów inwestycyjnych na samochody, maszyny i urządzenia budowlane została przypisana do poszczególnych rodzajów działalności w proporcji odpowiadającej proporcji przychodów z danej działalności.

W mianowniku Spółka oraz Grupa Trakcja ujęła nakłady inwestycyjne zgodnie z:

- ✓ MSR 16 Rzeczowe aktywa trwałe, pkt 73 lit. e) ppkt (i) oraz (iii);
- ✓ MSR 38 Wartości niematerialne, pkt 118 lit. e) ppkt (i);
- ✓ MSR 40 Nieruchomości inwestycyjne, pkt 76 lit. a) i b) (w przypadku modelu wartości godziwej);
- ✓ MSR 40 Nieruchomości inwestycyjne, pkt 79 lit. d) pkt (i) oraz (ii) (w przypadku modelu opartego na cenie nabycia lub koszcie wytworzenia);
- ✓ MSR 41 Rolnictwo, pkt 50 lit. b) oraz e);
- ✓ MSSF 16 Leasing, pkt 53 lit. h)

oraz z punktem 2.7 Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Trakcja oraz Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku.

Wskaźnik wydatków operacyjnych (OpEx)

W liczniku wyodrębniono tę część wydatków operacyjnych Spółki, które przyczyniają się oraz są wykorzystywane w procesie działalności kwalifikującej się do systematyki: odpowiednio: 6.14, 6.15., a w ramach Grupy Kapitałowej Trakcja dodatkowo 4.9. Kwalifikacja ta zgodna jest z załącznikiem 1 oraz załącznikiem 2 Rozporządzenia 2139. Następnie dokonano oceny w jaki sposób wymienione koszty/wydatki z mianownika można przypisać do działalności kwalifikującej się do systematyki. Całość wydatków operacyjnych została alokowana do poszczególnych rodzajów działalności w proporcji odpowiadającej proporcji przychodów z danej działalności

W mianowniku Spółka ujęła wydatki operacyjne zgodnie z wytycznymi Rozporządzenia 2178. Spółka dokonała weryfikacji kosztów/wydatków operacyjnych i zaliczyła do nich bezpośrednio nieskapitalizowane koszty: związane z nakładami na badania i rozwój, szkoleniami i rozwój w zakresie taksonomii, remontów i renowacji budynków, utrzymaniem, konserwacją i naprawa maszyn i urządzeń oraz koszty pracowników naprawiających maszyny.

Pozostałe informacje

W niniejszym raporcie Spółka oraz Grupa Trakcja zgodnie z Rozporządzeniem 2178 dokonała analizy i ujawnienia danych na temat procentowego udziału działalności kwalifikującej się oraz działalności niekwalifikującej się do systematyki taksonomii niefinansowej zakresie obrotu, nakładów inwestycyjnych oraz wydatków operacyjnych.

Spółka oraz Grupa Trakcja w niniejszym raporcie niefinansowym za 2021 rok nie ujawniła danych dotyczących zgodności z systematyką. Zgodnie z Rozporządzeniem 2178 „działalność gospodarcza zgodna z systematyką” to działalność gospodarczą spełniającą wymogi określone w art. 3 Rozporządzenia 852. Zgodnie z wymogami Taksonomii niefinansowej UE ujawnienia dotyczące zgodności będą wymagane dla raportów niefinansowych za 2022 rok, Spółka podjęła wstępne działania umożliwiające spełnienie określonych wymogów rozporządzenia pod

kątem dostępności danych oraz określenia ich wpływu na zgodność z systematyką, strategię i plany inwestycyjne Spółki i Grupy Trakcja.

Spółka oraz Grupa Trakcja dokonała wyliczeń po raz pierwszy dla 2021 roku i nie posiada wyliczeń dla roku porównywalnego.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie opracowała ani nie wdrożyła planu inwestycyjnego, o którym mowa w pkt. 1.1.2.2. załącznika nr 1 do Rozporządzenia 2178.

7.2. Ocena kwalifikowalności do systematyki zgodnie z rozporządzeniem (UE)2020/852

Spółka oraz Grupa Trakcja w celu rzetelnego przypisania prowadzonej działalności do listy działalności zamieszczonej w załączniku 1 i 2 do Rozporządzenia 2139, dokonała weryfikacji i stopnia zakresu prac w jakim realizowane działalności Spółki i Grupy Trakcja są zgodne i spójne z opisami działalności zamieszczonymi we wskazanych załącznikach.

Główną działalnością Grupy Trakcja jest budowa, modernizacja, eksploatacja i konserwacja dróg szynowych na potrzeby infrastruktury kolejowej kwalifikująca się do punktu 6.14. Drugą działalnością Grupy Trakcja pod względem osiągniętych przychodów jest działalność kwalifikująca się do punktu 6.15 budowa, modernizacja, konserwacja i eksploatacja infrastruktury drogowej niezbędnej do obsługi transportu miejskiego. Grupa Trakcja posiada Spółkę PRK 7 Nieruchomości, której działalność została zaklasyfikowana do punktu 7.1 jako działalność deweloperska oraz 7.2 działalność kubaturowa. Do pozostałej działalności Spółka zalicza działalność produkcyjną na potrzeby infrastruktury kolejowej oraz tramwajowej oraz w ramach Grupy Kapitałowej Trakcja zalicza działalność energetyczną niekwalifikowaną do punktu 4.9.

W celu rzetelnego przypisania nakładów inwestycyjnych oraz wydatków operacyjnych Spółka i Grupa Trakcja oceniła w jakim stopniu poniesione nakłady oraz koszty / wydatki operacyjne będą wykorzystywane przy realizacji działalności zakwalifikowanej do systematyki, a w jakim stopniu są to oddzielne kody z załącznika 1 i 2 do Rozporządzenia 2139.

W celu uniknięcia podwójnego liczenia przy alokacji w liczniku KPI dotyczącym obrotu, nakładów inwestycyjnych oraz kosztów/wydatków operacyjnych w odniesieniu do różnych rodzajów działalności gospodarczej Spółka oraz Grupa Trakcja przy przypisaniu danej pozycji do licznika danego KPI nie była ujmowana już ta sama pozycja w innych licznikach KPI.

Działalność Grupy Trakcja opiera się głównie na realizacji kontraktów budowlanych (kolejowych, drogowych, tramwajowych, mieszkaniowych, kubaturowych) pozyskiwanych na podstawie prawa zamówień publicznych, a działalność produkcyjna odbywa się głównie na własne potrzeby Spółek w ramach realizacji danego kontraktu.

7.3. Informacje kontekstowe

7.3.1. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika obrotu

Udział procentowy obrotu dla Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Obrót (wartość bezwzględna) (tys. zł)	Część obrotu (%)
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	580 583	73%
Działalność kolejowa		562 934	71%
Działalność energetyczna		4 072	1%
Produkcja na potrzeby działalności kolejowej		13 577	2%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	203 309	26%
Działalność drogową		169 602	21%
Działalność mostowa		8 385	1%
Działalność tramwajowa		24 747	3%
Produkcja na potrzeby działalności tramwajowej		575	0%
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		783 892	99%
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką			
...		-	0%
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)		-	0%
Razem (A.1 + A.2)		783 892	99%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		8 870	1%
Działalność pozostała		7 410	1%
Działalność energetyczna		1 460	0%
Produkcja na potrzeby pozostałej działalności		27	0%
Razem (A+B)		792 762	100%

Udział procentowy obrotu dla Grupy Trakcja w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Obrót (wartość bezwzględna) (tys. zł)	Część obrotu (%)
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	664 451	47%
Działalność kolejowa		643 019	45%
Produkcja na potrzeby działalności kolejowej		21 432	2%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	674 161	47%
Działalność drogową		481 742	34%
Działalność mostowa		167 097	12%
Produkcja na potrzeby działalności tramwajowej		575	0%
Działalność tramwajowa		24 747	2%
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	41 414	3%
Działalność energetyczna		41 414	3%
Budowa nowych budynków	7.1	35 665	3%
Działalność kubaturowa		23 045	2%
Działalność deweloperska		12 620	1%
Renowacja istniejących budynków	7.2	453	0%
Działalność kubaturowa		453	0%
Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)			0%
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką			
...		-	0%
Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)			0%
Razem (A.1 + A.2)		1 416 144	99%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		8 697	1%
Działalność pozostała		7 210	1%
Działalność energetyczna		1 460	0%
Produkcja na potrzeby pozostałej działalności		27	0%
Razem (A+B)		1 424 841	100%

Grupa Trakcja oraz Spółka w 2021 roku nie osiągnęła przychodów z leasingu oraz nie generowała innych przychodów niż wymienione w powyższych tabelach.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie posiada danych porównywalnych za 2020 rok z uwagi na fakt, iż publikuje wskaźnik po raz pierwszy.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie emitowały w 2021 roku ekologicznych obligacji i dłużnych papierów wartościowych w celu finansowania zidentyfikowanych rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki.

7.3.2. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika nakładów inwestycyjnych

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych dla Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym (tys. zł)	Udział % nakładów inwestycyjnych (%)
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5	4 872	57%
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	1 109	13%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	238	3%
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		6 219	72%
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)			
...		-	0%
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)		-	0%
Razem (A.1 + A.2)		6 219	72%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		2 364	28%
Razem (A+B)		8 583	100%

Kluczową inwestycją Spółki zaklasyfikowaną do systematyki w 2021 roku była wymiana floty samochodowej na Hybrydy. Inwestycja ta pozwoliła zredukować emisję dwutlenku węgla CO₂ do atmosfery o 30%. Zmniejszenie emisji o 30% jest równoznaczne z ograniczeniem emisji mających wpływ na zmiany klimatyczne o 71 ton CO₂ niewprowadzonych do atmosfery. Aby zredukować 71 ton CO₂ potrzebujemy pracy 16000 drzew w roku. Celem Spółki na 2022 rok jest kontynuacja polityki wymiany floty na samochody hybrydowe co jako inwestycja Spółki ma bezpośredni wpływ na ograniczenie zmian klimatu na ziemi.

Udział procentowy nakładów inwestycyjnych dla Grupy Trakcja S.A. w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym (tys. zł)	Udział nakładów inwestycyjnych (%)
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	2 171	8%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	14 168	50%
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5	4 995	18%
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	666	2%
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		21 999	77%
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką			
...		-	0%
Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważone środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)		-	0%
Razem (A.1 + A.2)		21 999	77%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		6 411	23%
Razem (A+B)		28 410	100%

W 2021 roku Spółka oraz Grupa Trakcja nie nabywały rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych wskutek połączenia jednostek.

Wszystkie zrealizowane nakłady inwestycyjne w 2021 roku wynikają z przyjętych planów inwestycyjnych Spółki oraz Grupy Trakcja na 2021 rok.

Planowane nakłady inwestycyjne na rok 2022 dla Spółki wynoszą 16 979 tys. zł, w tym nakłady inwestycyjne kwalifikujące się do systematyki to 15 374 tys. zł, co stanowi ok. 91% nakładów kwalifikujących się do systematyki

Planowane nakłady inwestycyjne na rok 2022 dla Grupy Trakcja wynoszą 47 415 tys. zł, w tym nakłady inwestycyjne kwalifikujące się do systematyki to 37 793 tys. zł, co stanowi ok. 80% nakładów kwalifikujących się do systematyki.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie emitowały w 2021 roku ekologicznych obligacji i dłużnych papierów wartościowych w celu finansowania zidentyfikowanych nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie posiada danych porównywalnych za 2020 rok z uwagi na fakt, iż publikuje wskaźnik po raz pierwszy.

7.3.3. Informacje kontekstowe dotyczące wskaźnika wydatków operacyjnych

Udział procentowy wydatków operacyjnych dla Spółki Trakcja S.A. w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględnym (tys. zł)	Udział procentowy wydatków inwestycyjnych (%)
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	6 216	73%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	2 176	26%
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		8 392	99%
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką			
...		-	0%
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)		-	0%
Razem (A.1 + A.2)		8 392	99%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Wydatki operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		95	1%
Razem (A+B)		8 487	100%

Udział procentowy wydatków operacyjnych dla Grupy Trakcja w 2021 roku:

A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonego środowiskowo (zgodna z systematyką)	Kod	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględnym (tys. zł)	Udział procentowy wydatków inwestycyjnych (%)	
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14	10 870	43%	
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15	13 249	52%	
Przesył i dystrybucja energii elektrycznej	4.9	1 089	4%	
Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)		25 208	99%	
A.2 Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)				
...			0%	
Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)			-	
Razem (A.1 + A.2)		25 208	99%	
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI				
Wydatki operacyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)		224	1%	
Razem (A+B)		25 432	100%	

Spółka oraz Grupa Trakcja uznała, że poniesione koszty/wydatki operacyjne mają uniwersalny charakter, są wykorzystywane przy różnych działalnościach i alokowane zostały za pomocą procentowego udziału obrotu rodzaju działalności kwalifikowanej w ramach systematyki. Grupa w 2021 roku poniosła koszty związane z utrzymaniem, konserwacją oraz naprawą maszyn i urządzeń (w tym koszty pracowników naprawiających maszyny) w kwocie 23 342 tys. zł oraz koszty związane z remontem i renowacją budynków w kwocie 2 091 tys. zł.

Spółka oraz Grupa Trakcja nie posiada danych porównywalnych za 2020 rok z uwagi na fakt, iż publikuje wskaźnik po raz pierwszy.

8. Zagadnienia związane z klimatem

Zidentyfikowanym wpływem branży budowlanej (wykonawczej) na zmiany klimatu są przede wszystkim emisje powstające w trakcie realizacji prac budowlanych, a w szczególności w związku z pracą parku maszynowego i w trakcie transportu. Istotnym aspektem jest dla nas ograniczenie śladu węglowego i w tym celu wymieniamy flotę na samochody z napędem hybrydowym.

Bezpośrednim, monitorowanym wpływem Grupy Trakcja na klimat są emisje CO₂ związane ze zużyciem paliw i energii elektrycznej. Pośrednim i pozytywnym działaniem jest specyfika większości realizowanych kontraktów, czyli budowa i modernizacja linii kolejowych. Prowadzona działalność kolejowa, tramwajowa, energetyczna w Grupie nie wpływa znacząco na zmiany klimatu a tym samym działa korzystnie w zakresie ograniczenia zmian klimatycznych. Wyżej wymieniona działalność ma wpływ na łagodzenie zmian klimatycznych.


Grupa Trakcja identyfikuje i oblicza wielkość emisji mających wpływ na zmiany klimatyczne stosując międzynarodowe narzędzie i standard GHG Protocol <https://ghgprotocol.org/>, które ustanawia kompleksowe globalne znormalizowane ramy pomiaru i zarządzania emisjami gazów cieplarnianych.

Najwyższe kierownictwo ustala krótko i długoterminowe cele redukcji emisji śladu węglowego, a tym samym zmniejsza wpływ Spółki na zmiany klimatu.

Warszawa, dnia 27 kwietnia 2022 roku




Jakub Lechowicz
Prezes Zarządu



Arkadiusz Arciszewski
Wiceprezes Zarządu



Jacek Gdański
Wiceprezes Zarządu



Paweł Nogalski
Wiceprezes Zarządu



Piotr Mechecki
Wiceprezes Zarządu