



# GRUPA KAPITAŁOWA TRAKCJA

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY TRAKCJA I SPÓŁKI TRAKCJA PRKiI S.A.  
ZA 2019 ROK

## Spis treści

Wstęp.....	3
Struktura Grupy .....	4
I. Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi .....	5
II. Model biznesowy .....	6
Współpraca z dostawcami .....	9
III. Obszar zarządczy.....	12
Zarządzanie ryzykiem.....	12
Etyka i przeciwdziałanie korupcji .....	13
IV. Obszar środowiskowy .....	17
Polityka środowiskowa .....	17
Cele środowiskowe Jednostki dominującej i ich realizacja w 2019 roku .....	17
System Zakładowej Kontroli Produkcji .....	19
Kontrola oddziaływania działalności Grupy na środowisko .....	19
Bioróżnorodność.....	21
Ryzyka środowiskowe .....	23
Zużycie materiałów .....	24
Zużycie energii wewnątrz organizacji .....	27
Emisje substancji do powietrza .....	28
Ograniczenie oddziaływania produktów i usług na środowisko .....	29
Odpady .....	29
V. Obszar społeczny i pracowniczy .....	31
Struktura zatrudnienia .....	31
Relacje wynagrodzeń .....	35
Rotacja pracowników .....	35
Szkolenia .....	37
Ryzyka związane z obszarem pracowniczym .....	39
Bezpieczeństwo i Higiena Pracy.....	39
Wpływ na społeczność lokalną .....	45
Prawa człowieka oraz praca dzieci i praca przymusowa.....	48
VI. Tabela wybranych wskaźników GRI zaprezentowanych w oświadczeniu .....	49

## 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. Obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Trakcja oraz Spółki Trakcja PRKil S.A. za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku i stanowi wyodrębnioną część Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Trakcja i Spółki Trakcja PRKil S.A. w 2019 roku. Niniejsze oświadczenie jest trzecim raportem na temat informacji niefinansowych publikowanym przez Grupę Kapitałową Trakcja (dalej: „Grupa”). Grupa zidentyfikowała kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności w oparciu o wytyczne dot. raportowania zrównoważonego rozwoju wydane przez Global Reporting Initiative.

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. W strategii CSR, 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:

1. zarządzanie zasobami naturalnymi,
2. praktyki operacyjne,
3. praktyki z zakresu pracy,
4. relacje z klientem,
5. zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej.

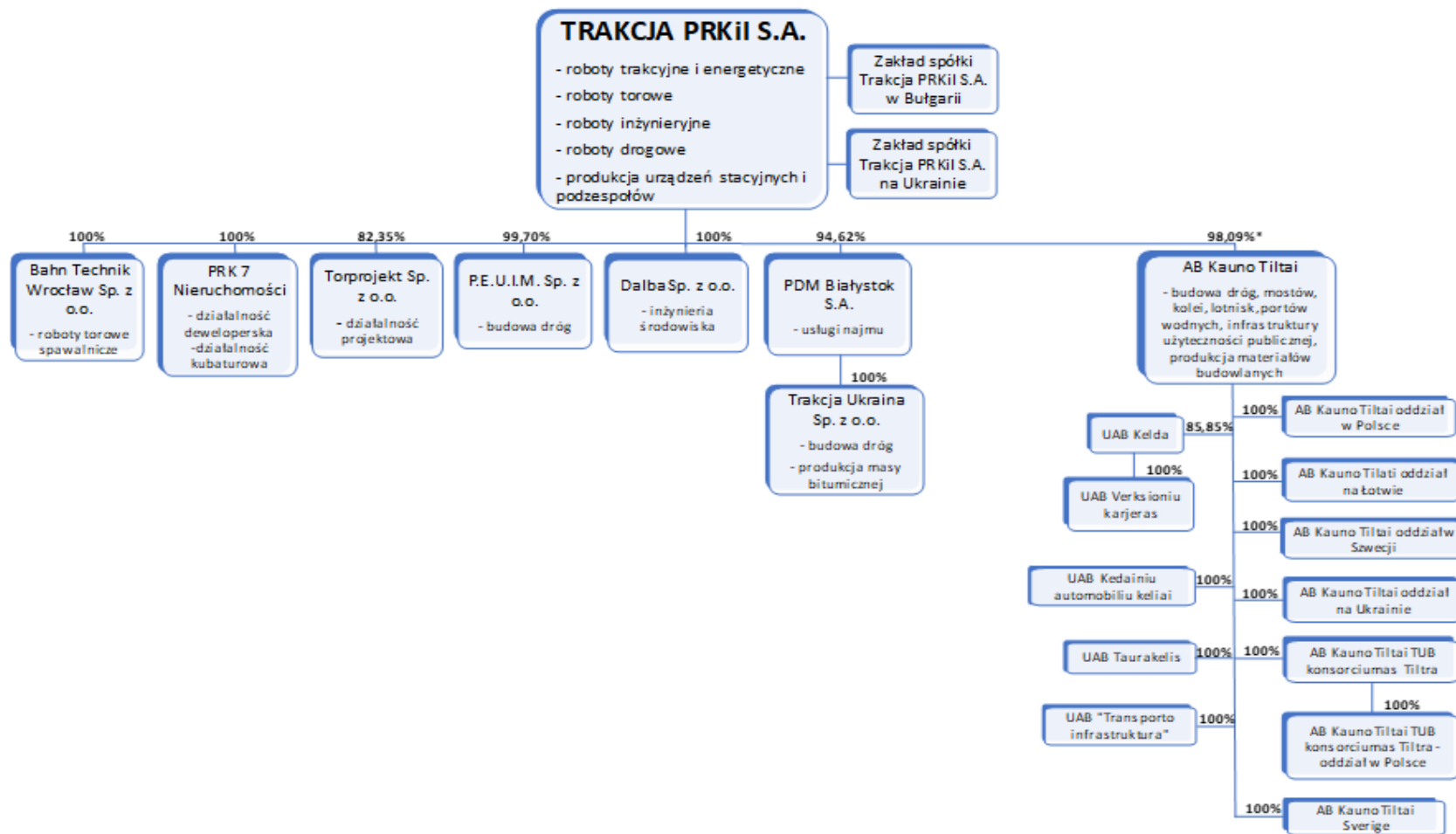
W procesie tworzenia strategii CSR brało udział kilku kluczowych menedżerów Jednostki dominującej, w tym m.in. odpowiedzialni za strategię, sprawozdawczość giełdową, komunikację i zasoby ludzkie. Uznano, że istotne aspekty strategii powinny być odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez interesariuszy oraz 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 aspektów.

Grupa Trakcja („Grupa Trakcja”, „Grupa”) jest jednym z czołowych podmiotów na polskim i litewskim rynku budownictwa infrastruktury kolejowej, tramwajowej i drogowej.

Centrala Jednostki dominującej Grupy (Trakcja PRKil S.A.) na dzień 31.12.2019r. znajdowała się w Warszawie, przy ul. Żłotej 59. 24.02.2020r. siedziba została przeniesiona pod nowy adres: ul. Aleje Jerozolimskie 100. Jednostką dominującą najwyższego szczebla w stosunku do Grupy Trakcja jest hiszpańska spółka COMSA S.A, która sporządza skonsolidowane sprawozdanie finansowe, obejmujące również dane Grupy Trakcja.

## Struktura Grupy

Trakcja PRKiI jest Jednostką dominującą Grupy Trakcja. Skład i strukturę Grupy na dzień 31 grudnia 2019 roku przedstawia poniższy schemat.



\*) Spółka Trakcja PRKiI 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

## I. Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi

Mając świadomość szerokiego oddziaływania firmy na otoczenie, w którym funkcjonuje wiele grup interesariuszy, Grupa czyni regularne starania, aby zachować stały kontakt ze wszystkimi grupami i prowadzić z nimi efektywną komunikację. Grupa 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 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 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 opiera je na dialogu i przejrzystości komunikacji.

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

Grupa, 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 należą:

- akcjonariusze strategiczni,
- akcjonariusze finansowi,
- analitycy rynku kapitałowego,
- instytucje kontroli i regulatorzy rynku (np. GPW, Urząd Transportu Kolejowego)
- kredytodawcy, obligatariusze,
- główni odbiorcy: PKP PLK, GDDKiA, PGE, Enea, Litewski Urząd ds. Dróg oraz Urząd Miasta Wilno
- pracownicy,
- konsorcjanci,
- dostawcy towarów i usług,
- władze lokalne,
- inni klienci,
- opinia publiczna,
- lokalne społeczności,
- podwykonawcy.

## II. Model biznesowy

### GRI 102-2 GRI 102-4

Głównym przedmiotem działalności Grupy jest kompleksowa realizacja robót związanych z szeroko rozumianą infrastrukturą kolejową i drogową z wykorzystaniem nowoczesnego parku maszynowego. Grupa specjalizuje się w świadczeniu usług inżyniersko-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 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 jest ciągłe utrzymywanie wysokiego poziomu wykonywanych usług w zakresie projektowania i budowy oraz produkcji osprzętu. Grupa 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 uczestniczy w tym procesie, przyjmując pełną odpowiedzialność za jakość swojej pracy i biorąc czynny udział w kształtowaniu pozytywnego wizerunku Grupy w oczach Klientów.

Szczególną wagę Grupa przykładą 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 z firmą dla wyeliminowania ryzyk związanych z nierzetelnością,
- współpracy z podwykonawcami i dostawcami, którzy spełniają standardy jakościowe Grupy,
- unowocześniania parku maszynowego dla podniesienia konkurencyjności Grupy,
- 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 2018–2019 Grupa generowała przychody głównie z kontraktów kolejowych oraz drogowych.

	2019		2018	
	wartość	udział	wartość	udział
Roboty kolejowe	667 433	46,3%	647 463	41,5%
Roboty drogowe	491 494	34,1%	712 200	45,6%
Roboty mostowe	79 102	5,5%	32 961	2,1%
Roboty kubaturowe	5 788	0,4%	4 508	0,3%
Roboty tramwajowe	69 341	4,8%	19 728	1,3%
Roboty energetyczne	65 168	4,5%	44 678	2,9%
Produkcja	17 830	1,2%	50 262	3,2%
Pozostała działalność	44 618	3,1%	48 848	3,1%
<b>Razem przychody ze sprzedaży</b>	<b>1 440 774</b>	<b>100%</b>	<b>1 560 648</b>	<b>100%</b>

### Trakcja PRKil 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 na terenie Polski, a także posiada oddział w Bułgarii oraz na Ukrainie.

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:

- ISO 9001 – zarządzanie jakością,
- ISO 14001 – zarządzanie środowiskiem,
- OHSAS 18001 zarządzanie bezpieczeństwem,

razem stanowiąc **Zintegrowany System Zarządzania**, systematycznie oceniany i certyfikowany przez niezależną jednostkę certyfikującą TÜV SÜD Management Service GmbH z siedzibą w Poznaniu.

W realizowanej produkcji przemysłowej, wykorzystywane są procesy spawania konstrukcji. Dlatego Spółka została objęta zakładowym systemem oceny zgodności, wymaganym prawnie w związku z wytwarzaniem wyrobów budowlanych stosowanych w krajach UE. System ten jest certyfikowany przez UDT CERT na zgodność z normą **PN-EN ISO 3834-3:2007**.

Spółka jest podmiotem o wysokim znaczeniu dla zapewnienia odpowiednich warunków technicznych prowadzenia ruchu kolejowego oraz modernizacji i budowy linii kolejowych w Polsce. Od blisko 10 lat Spółka należy do grona liderów tej branży, realizując kilkadziesiąt kontraktów rocznie. Około 20% długości linii kolejowych przygotowanych dla pociągów Pendolino, w tym istotne odcinki tras: Warszawa-Gdynia, Warszawa-Katowice, Kraków-Rzeszów i Częstochowa - Wrocław zostały kompleksowo zmodernizowane przez Trakcję PRKil. Obecnie Spółka odpowiada za realizację wielu następnym odcinków linii kolejowych. W branży drogowej Trakcja PRKil działa już na blisko 40% powierzchni kraju, głównie w rejonie Kujaw, Pomorza, Wielkopolski, Małopolski oraz Podlasia, modernizując rocznie około 100 km dróg lokalnych i wojewódzkich. Kontrakty energetyczne realizowane są obecnie w centralnej i południowej części kraju. Od 2001 roku Spółka 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).

Obecnie dobiega końca trwająca od dwóch lat korekta modelu biznesowego Spółki, oparta o pięć filarów:

- umocnienie pozycji na dotychczasowych rynkach,
- kontynuację dywersyfikacji działalności poprzez wejście na nowe obszary budownictwa – od 2017 roku na rynek infrastruktury tramwajowej,
- zwiększenia własnych mocy produkcyjnych przez pozyskanie specjalistycznego wysokowydajnego sprzętu,
- zmianę struktury zatrudnienia przez rozbudowę potencjału inżynierskiego i menedżerskiego w celu obsługi większej liczby kontraktów,
- rozwój innowacji skierowanych na wytworzenie nowych produktów.

Działania te wynikają m.in. z potrzeb interesariuszy, których istotą jest realizacja narodowego programu inwestycji kolejowych i drogowych, połączona z absorpcją środków unijnych.

### **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 300 projektów różnej skali i trudności - od prostych i szybkich prac rekonstrukcyjnych po największe konstrukcje infrastruktury transportowej na Litwie, a także za granicą. Firma zapewnia jakość swoich prac poprzez prowadzenie certyfikowanego laboratorium, którego wnioski 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, na Białorusi, 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). Firma 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 500 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 firmy są instytucje państwowe, a mianowicie Litewski Urząd ds. Dróg, AB "Lietuvos geležinkeliai" (Koleje Litewskie) oraz główne gminy litewskie (m.in. Wilno i 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-u obejmuje budowę dróg, chodników, montaż urządzeń sygnalizujących oraz ostrzegawczych - zabezpieczających drogi. Ponadto spółka produkuje masy bitumiczne.

PEUiM Sp. z o.o. od początku działalności związane jest z budową i utrzymaniem sieci drogowej. Spółka zatrudnia wysoko wykwalifikowaną kadrę pracowników, posiada nowoczesny sprzęt oraz własne laboratorium drogowe. Dzięki temu firma 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 inżynieryjnych, głównie przy realizacji uzbrojenia sanitarnego dróg i ulic.

#### ***PDM Białystok S.A.***

Spółka z siedzibą w Białymstoku. Spółka świadczy usługi najmu nieruchomości dla firm zewnętrznych, a także dla spółek z Grupy Kapitałowej (głównie dla PEUiM).

#### ***BTW Sp. z o.o.***

Główne obszary działalności Spółki:

- specjalistyczne spawanie termitowe różnych typów szyn kolejowych, tramwajowych i innych;
- regeneracja stalowej nawierzchni rozjazdowej;
- regeneracja szyn i krzyżownic tramwajowych;
- wykonywanie złączy izolowanych klejono- sprężonych;
- podbijanie torów kolejowych;
- zgrzewanie szyn.

#### ***PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o.***

PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o. zajmuje się szeroko pojętą działalnością deweloperską i ma na swoim koncie udane inwestycje, do których można zaliczyć m.in. Lazurowe Osiedle w Warszawie – etap I i II, inwestycję przy ul. Oliwskiej w Warszawie oraz budowę pięciu budynków wielorodzinnych w Warszawie przy ul. Pełczyńskiego. Od ponad roku spółka realizuje roboty budowlane - roboty kubaturowe. Spółka realizuje remont biblioteki UW. W 2019 roku podpisała nowy kontrakt - budowa szkoły w Ząbkach.

#### ***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.

### **Współpraca z dostawcami**

#### **GRI 102-9**

Poniżej zaprezentowano polityki następujących podmiotów z Grupy: Trakcji PRKiL S.A., AB Kauno Tiltai oraz PEUiM Sp. z o.o.

#### ***Jednostka dominująca***

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

1. torowe (szyny, podkłady, podrozjazdnice, rozjazdy, kozły, geotekstyli, tłuczeń, kliniec, mieszanka, niesort i inne kruszywa),
2. energetyki (kable, liny, przewody, oprawy oświetleniowe, słupy energetyczne, stacje transformatorowe, szafy zdalnego sterowania),
3. sieci trakcyjnej (osprzęt sieci trakcyjnej, izolatory, przewody jezdne, przewody miedziane),

4. hutnicze, stalowe (konstrukcje stalowe),
5. budowlane,
6. 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:

- platforma zakupowa:
  - ✓ aukcje,
  - ✓ zapytania ofertowe,
- umowa ramowa.

Zaproszenia do aukcji i zapytania ofertowe przesyłane są tylko do firm znajdujących się na liście kwalifikowanych dostawców PKP PLK.

Kryteria wyboru dostawców:

- cena,
- terminowość dostaw,
- okres gwarancji,
- termin płatności.

Formy zamawiania towarów:

- zamówienie oznaczone numerem ewidencyjnym, terminem płatności, datą i miejscem dostawy oraz szczegółowym wykazem zamawianego asortymentu,
- umowa dostawy.

W 2016 roku w dokumencie „Zasady współpracy Trakcji PRKiI 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.

#### **Wymagania w zakresie bezpieczeństwa wobec podwykonawców**

Spółka kładzie duży nacisk na bezpieczeństwo i higienę pracy podwykonawców i usługodawców. Wszyscy podwykonawcy i usługodawcy 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 i usługodawcy, 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 i usługodawcami, w których, obok wymagań wynikających z ogólnych przepisów BHP, zawierana jest subklauzula o konsekwencjach za nieprzestrzeganie zapisów umowy oraz przepisów BHP. Dzięki stałemu monitorowaniu stanu BHP udało się wypracować wśród podwykonawców i usługodawców dobre praktyki oraz zmienić postrzeganie znaczenia bezpieczeństwa pracy.

#### **AB Kauno Tiltai**

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

1. jakość,
2. czas (otrzymywanie materiałów zgodnie z harmonogramem),
3. cena.

Szczególną uwagę zwraca się na materiały, które są kluczowe dla długotrwałego użytkowania konstrukcji. Firma 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:

1. badanie rynku (bieżących kontaktów),
2. udział w specjalistycznych targach,
3. wyszukiwanie w Internecie,
4. pozyskiwanie dostawców z ich inicjatywy.

Formy zamawiania

1. zamówienie zakupu z terminem płatności, datą i lokalizacją dostawy oraz szczegółową listą zamówionych elementów,
2. 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.

### III. Obszar zarządczy

#### Zarządzanie ryzykiem

##### **Ryzyko w budownictwie**

Budownictwo jest branżą podwyższonego ryzyka. Decydują o tym głównie dwa czynniki: nieprzewidywalne w dłuższym okresie warunki pogodowe oraz zagrożenia budowlane ukryte pod ziemią (nieudokumentowane obiekty infrastruktury technicznej, zbiorniki wody, obiekty archeologiczne, itp.).

##### **Ryzyka i system zarządzania ryzykami w Jednostce dominującej**

W Jednostce dominującej zaprojektowano system zarządzania ryzykiem obejmujący perspektywę całej firmy (ryzyka makro), zbudowany według metodyki obejmującej:

- definicje,
- cele zarządzania ryzykiem,
- identyfikację, opis, pomiar i ocenę ryzyk,
- hierarchizację ryzyk,
- reakcję na ryzyka (czyli mechanizmy kontrolne),
- monitoring ryzyk,
- raportowanie oraz przegląd doskonalący.

System zarządzania jest adresowany do wszystkich menedżerów i kluczowych pracowników. W celu wzmocnienia zaangażowania w stosowanie systemu zarządzania ryzykiem wprowadzono atrakcyjny system motywacyjny dla wybranych grup pracowników, powiązany z efektami ich pracy.

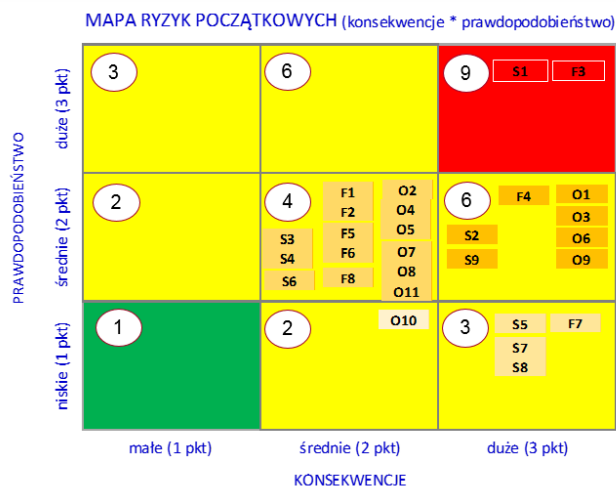
##### **Identyfikacja i ocena ryzyk makro**

Po przeanalizowaniu kilkunastu różnych źródeł informacji Jednostka dominująca zidentyfikowała 28 ważnych ryzyk makro (całej firmy), dzieląc je na ryzyka strategiczne, finansowe i operacyjne. Przykładowe ryzyka makro to: istotne zmniejszenie wielkości rynku budownictwa kolejowego i drogowego; brak zdolności do realizacji strategii Grupy; niewystarczające nakłady kapitałowe na sprzęt, niezbędny do realizacji kontraktów budowlanych; nieoptymalne wykorzystanie zasobów; obniżenie zdolności do pozyskiwania nowych kontraktów budowlanych; niezyskanie w wymaganym terminie decyzji administracyjnych, niezbędnych do realizacji kontraktów budowlanych. Każdemu ryzyku przypisano jedną osobę odpowiedzialną („właściciel” ryzyka).

Następnie oceniono ryzyka makro według skali uwzględniającej połączone kryteria (prawdopodobieństwa i konsekwencji), otrzymując poziom tzw. ryzyka początkowego. Dalej każdemu ryzyku przypisano stosowane przez Spółkę mechanizmy kontrolne (czyli powtarzalne sposoby radzenia sobie z ryzykiem) i oceniono ich wpływ na ryzyko początkowe. W ten sposób otrzymano ocenę tzw. ryzyka pozostającego, w dużym stopniu niezależnego od działań Jednostki dominującej.

Podsumowaniem opisanych wyżej informacji jest opracowany i wdrożony w Jednostce dominującej syntetyczny raport: „Profil ryzyka”, który przedstawia na jednym arkuszu wszystkie opisane wyżej informacje.

Kolejnym elementem systemu zarządzania ryzykami makro jest Mapa Ryzyk, na której odznaczane są poszczególne ryzyka. Pozwala ona szybko ocenić, które ryzyka są krytyczne, które ważne, a które najmniej groźne.



S1 - S9 – ryzyka strategiczne  
F1 - F8 – ryzyka finansowe  
O1 - O11 – ryzyka operacyjne

### Etyka i przeciwdziałanie korupcji

#### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 102-16

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 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 firmą 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 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 firmy. Przestrzegania w/w procedur wymagane jest nie tylko wobec pracowników Grupy Trakcja, ale także od partnerów biznesowych.

Grupa 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.

### **Podstawowe Zasady Etyczne**

W Grupie 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. Zasady te są ostatecznym i fundamentalnym punktem odniesienia dla pracowników, dotyczącym zachowań etycznych i nieetycznych.

### **Kodeks Etyki Grupy**

W oparciu o wspólne wartości w 2016 roku został przyjęty Kodeks Etyki Grupy Trakcja.

Kodeks Etyki Grupy koncentruje się wokół następujących wartości:

1. odpowiedzialność – odpowiedzialne oferty i deklaracje; rzetelne wypełnianie zobowiązań wobec klientów;
2. ludzie – zapewnienie poszanowania 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;
3. relacje – 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;
4. dialog – wypracowywanie kompromisu w sprawach spornych;
5. jakość – realizacja zadań z należytą jakością, profesjonalizmem oraz w najszybszych możliwych terminach; minimalizacja uciążliwości dla lokalnych społeczności;
6. bezpieczeństwo – zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom w miejscu pracy;
7. środowisko naturalne – dbałość o poszanowanie środowiska naturalnego; ekologiczne technologie prowadzenia prac; wybór rozwiązań o najmniejszym stopniu oddziaływania na środowisko naturalne;
8. kompetencje – systematyczny rozwój kompetencji; rozbudowa i odnowa parku maszynowego o nowoczesny oraz przyjazny dla środowiska sprzęt budowlany.

Pracownicy Grupy 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 nie toleruje żadnych działań, które można uznać za obraźliwe lub upokarzające, plotkujące, oczerniające, szantażujące, molestowania seksualnego lub nietolerancji.

Zgodnie z Kodeksem Etyki Grupy, w przypadku zaobserwowania nieprawidłowości oraz naruszenia jego postanowień, pracownicy Jednostki dominującej są zobowiązani do zgłoszenia tego faktu swojemu przełożonemu. W 2019 i 2018 roku nie odnotowano takich zgłoszeń.

#### **Procedura antykorupcyjna Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o.**

W Spółce z Grupy, Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o., 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 ze Spółką. Spółka zdefiniowała w dokumencie, czym są procedury korupcyjne, a także inne nadużycia gospodarcze. Pracownicy Spółki są zobowiązani niezwłocznie zawiadomić Spółkę o wszelkich wymienionych nadużyciach i przypadkach korupcji. Spółka realizuje politykę antykorupcyjną m.in. poprzez szkolenia oraz podnoszenie świadomości wśród pracowników. Spółka określiła również proces wyjaśniania działań korupcyjnych i innych nadużyć gospodarczych.

#### **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.

Dodatkowo, w każdym momencie trwania stosunku pracy, pracownik może zwrócić się do bezpośredniego przełożonego lub Dyrektora działu odpowiedzialnego za zasoby ludzkie 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 „Oszustwa”, 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 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 gwarantuje takiemu pracownikowi zachowanie pełnej poufności.

#### **Kanał Sygnalizacji Oszustw**

Szacowane straty firm, wynikające z praktyk korupcyjnych, mierzone są w milionach złotych. Grupa planuje uruchomienie bezpiecznego i anonimowego kanału komunikacji dla pracowników chcących zgłosić możliwość popełnienia przestępstwa.

Wprowadzenie tego kanału poprzedzi 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.

#### **Polityka w zakresie etyki oraz przeciwdziałania nieprawidłowościom**

W roku 2018 Jednostka dominująca prowadziła prace nad procedurami wewnętrznymi w zakresie etyki, 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 umożliwią pracownikom zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości w Spółce (w tym anonimowo). Regulacje wprowadzą 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 będzie 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 będą mieli możliwość zgłaszania skarg na niepożądane zachowania.

Trakcja PRKiI S.A. w 2019 roku wdrożyła procedury Compliance, a także przeprowadziła dla swoich pracowników szkolenia z ww. procedur. Pracownicy Spółki musieli również przekazać imienne oświadczenia, że zapoznali się z Procedurą Antykorupcyjną Grupy Trakcja oraz Polityką Przeciwdziałania Niepożądanym Zachowaniom w Środowisku Pracy w Grupie Trakcja.

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

#### ***Analiza Schematów Oszustw***

Grupa 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.

## IV. Obszar środowiskowy

### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

#### Polityka środowiskowa

W Jednostce dominującej polityka środowiskowa jest elementem polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Obejmuje ona m.in. zobowiązanie do podejmowania działań, które spowodują zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do powietrza, racjonalne zużycie materiałów i surowców, zmniejszenie ilości odpadów przekazywanych uprawnionym podmiotom. Niektóre spółki zależne z Grupy mają własne polityki dotyczące obszaru środowiskowego.

Polityka dotycząca obszaru środowiskowego wprowadzona w Trakcji PRKiI S.A. przewiduje uregulowanie poniższych tematów:

- odpowiedzialność za wytworzone odpady,
- zasady rejestracji w Bazie danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO),
- zasady selektywnej zbiórki odpadów,
- zasady przekazywania odpadów firmom zewnętrznym oraz osobom fizycznym i jednostkom administracyjnym, niebędącym przedsiębiorcami,
- sposoby postępowania z wybranymi typami odpadów,
- zasady prowadzenia ewidencji i sprawozdawczości.

W spółce z Grupy, AB Kauno Tiltai, funkcjonują następujące polityki dotyczące obszaru ochrony środowiska:

- Procedura gotowości i reagowania na awarie,
- Polityka zarządzania ochroną środowiska.

#### Cele środowiskowe Jednostki dominującej i ich realizacja w 2019 roku

Cel szczegółowy	Zadanie	Uwagi
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Sporządzenie sprawozdania dotyczącego opłat za korzystanie ze środowiska w 2019 roku dla poszczególnych województw.	zrealizowano w ustawowym terminie
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Opracowanie wykazów dotyczących wytworzenia odpadów za rok 2019.	zrealizowano w ustawowym terminie
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Raportowanie do Krajowego Ośrodka Badań i Zarządzania Emisjami (KOBIZE).	zrealizowano w ustawowym terminie
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Rejestracja rooftopu w Centralnym Rejestrze Operatorów (związane z F-Gazami).	zrealizowano
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Rozpoczęcie procesu uzyskania pozwolenia na wytwarzanie odpadów dla lokalizacji Bieńkowice oraz zgłoszenie emisji.	w trakcie
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Zgłaszanie na bieżąco nowych miejsc prowadzenia działalności w systemie BDO (do Urzędów Marszałkowskich).	na bieżąco

Uzyskanie pozytywnego wyniku audytu nadzoru przeprowadzanego przez TUV SUD Sp. z o.o.	Przygotowanie nowego obiektu – Hali napraw we Wrocławiu.	zrealizowano
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Przeprowadzanie pomiarów środowiskowych pracy.	działania ciągłe
Identyfikowanie i stały nadzór nad zmianami w wymaganiach prawnych z zakresu ochrony środowiska dotyczącymi działalności przedsiębiorstwa.	Aktualizacja rejestru wymagań prawnych dotyczących ochrony środowiska.	na bieżąco
Miejsce w rankingu wrocławskiego Urzędu Miasta (najniższe zanieczyszczenie ścieków miejskich).	Monitorowanie ścieków przemysłowych i nieprzekroczenie wartości dopuszczalnych.	działanie ciągłe
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Przeprowadzanie badań wód opadowych i roztopowych. Gromadzenie wyników pomiarów badań stanu środowiska.	działanie ciągłe
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Prowadzenie robót budowlanych/ inwestycji, na terenach cennych przyrodniczo, przy współdziałaniu nadzoru przyrodniczego czy archeologicznego – stosowanie się do wytycznych decyzji środowiskowych i innych pozwoleń.	działanie ciągłe
Redukcja emisji SO <sub>2</sub> do atmosfery o 0,5% w stosunku do roku poprzedniego.	Zmniejszenie emisji pochodzącej ze spalania paliw podczas ogrzewania budynków poprzez wykorzystywanie olejów opałowych o mniejszej zawartości siarki.	działanie ciągłe
Zapewnienie zgodności działań firmy z obowiązującym prawem.	Bieżący nadzór nad przepisami prawnymi dotyczącymi ochrony środowiska i gospodarki odpadami. Przekazywanie informacji o zmianach w przepisach ochrony środowiska do kierowników komórek organizacyjnych. Wykorzystanie firmowego sharepointa: Baza Dokumentów/Ochrona środowiska.	zrealizowano
Utrzymanie zgodności z aspektami dotyczącymi ochrony środowiska podczas przenosin na nową lokalizację we Wrocławiu.	Przekazanie zbędnych dokumentów do utylizacji- wynajęcie specjalistycznej firmy.	zrealizowano
Zapobieganie awariom technicznym.	Zapewnienie pełnej sprawności technicznej instalacji oraz urządzeń elektrycznych i mechanicznych; bieżący nadzór nad pracą urządzeń.	działanie ciągłe
Zapobieganie zanieczyszczeniu gleby.	Częstsze przeglądy maszyn i urządzeń, sprawdzanie szczelności armatury. Wymiana	działanie ciągłe

	olejów samochodowych w stacjach serwisowych. Stosowanie sorbentów na placach budowy.	
Zmniejszenie rocznego zużycia energii elektrycznej w stosunku do roku poprzedniego.	Zakup elektronarzędzi i urządzeń o zmniejszonym zużyciu energii elektrycznej. Zastosowanie energooszczędnych żarówek i świetlówek.	działanie ciągłe
Popularyzowanie wiedzy i podnoszenie świadomości ekologicznej wśród pracowników Spółki.	Wdrożenie cyklicznych artykułów w gazecie firmowej:  - działania proekologiczne w biurze, - ograniczenie wytwarzania odpadów z plastiku, - pomysły jak zużywać mniej wody na co dzień, - gospodarowanie odpadami komunalnymi, - jak ograniczyć smog, - ekologiczne Świąta Bożego Narodzenia.	działanie ciągłe
Aktualizacja procedur i instrukcji Zintegrowanego Systemu Zarządzania w zakresie ochrony środowiska.	- identyfikacja aspektów środowiskowych z podziałem na kontrakty, produkcję na Palisadowej, Biuro Zarządu, Bazy techniczne w Bieńkowicach, Gołędzinowskiej i Gniewkowskiej w Warszawie wraz z oceną ryzyka i sposobami ograniczającymi negatywny wpływ działalności Spółki na środowisko, - instrukcje i standardy dotyczące np. zagospodarowania placu budowy, przechowywania substancji niebezpiecznych, właściwego magazynowania odpadów, właściwego przekazywania odpadów itp. - Zarządzanie środowiskowe podczas realizacji inwestycji budowlanych, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji w zakresie sprawozdawczości środowiskowej z Działem Bezpieczeństwa Pracy, OŚ i Jakości.	rozpoczęcie procesu IV kw.

### System Zakładowej Kontroli Produkcji

System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) został przyjęty przez Spółkę z Grupy, 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 firmy PEUiM Sp. z o.o., obejmujących działalność w zakresie produkcji mieszanki mineralno-asfaltowej.

### Kontrola oddziaływania działalności Grupy na środowisko

Poniżej zostały zaprezentowane przykładowe działania, które Jednostka dominująca oraz, w niektórych przypadkach, spółki zależne z Grupy podejmują w celu kontrolowania wpływu działalności na środowisko naturalne:

L.p.	Element monitorowany	Metoda	Zobowiązania	Częstotliwość
1	Emisja z kotłowni olejowej	Kotłownia jest serwisowana przez wyspecjalizowaną firmę raz w miesiącu (badanie poziomu spalin).	- zgłoszenie instalacji, - dla bezpieczeństwa pracowników założony jest detektor CO <sub>2</sub> ,  - stosowane jest odpowiednie paliwo, - olej opałowy (certyfikat).	- kontrola kotłowni raz w miesiącu, - analiza spalin dwa razy do roku
2	Emisja z kotłowni gazowej	Kotłownia jest serwisowana przez wyspecjalizowaną firmę.	- zgłoszenie instalacji, - gaz pochodzenia z sieci miejskiej, - poziom siarki do 40 mg/m <sup>3</sup> .	- raz w roku
3	Emisja F-Gazów Rooftop	Przeglądy wykonywane przez specjalistyczne firmy.	- rejestracja w CRO (jednorazowo), - zamieszczanie wyników przeglądów w systemie.	- raz w roku
4	Ścieki przemysłowe	Badanie ilości węglowodorów ropopochodnych w pobranej próbce oraz pozostałych wartości zanieczyszczeń określonych w umowie z MPWiK.	- fosfor ogólny ≤ 15 mgP/l, węglowodory ropopochodne ≤ 15 mg/l, - prowadzenie książki eksploatacji, - dotrzymanie warunków umowy z MPWiK.	- analiza składu ścieków co najmniej dwa razy do roku
5	Energia elektryczna	Dokonywanie pomiarów elektrycznych w kontenerach/biurach budowy/pomieszczeniach biurowych.	- prowadzenie zapisów wyników pomiarów, - przeglądy wykonywane przez osoby posiadające uprawnienia.	- raz w roku
6	Wody opadowe	Badanie ilości zawiesin ogólnych i substancji ropopochodnych.	- zawiesiny ogólne: ≤100 mg/dm <sup>3</sup> ,  - substancje ropopochodne: ≤15 mg/dm <sup>3</sup> .	- analiza składu wód co najmniej dwa razy do roku
7	Gospodarka odpadami	Prowadzenie kart ewidencji odpadu zgodnie z przepisami ochrony środowiska (ustawa o odpadach).	Przestrzeganie warunków określonych w pozwoleniu na wytworzenie odpadów oraz zasad wynikających z ustawy o odpadach.	- bieżące gromadzenie kopii kart ewidencji odpadów
8	Gospodarka odpadami	Monitorowanie sposobu zabezpieczenia miejsc wyznaczonych do tymczasowego magazynowania odpadów	Przestrzeganie przepisów prawnych z zakresu ochrony środowiska, w szczególności zapisów wynikających z ustawy o odpadach.	- zaplanowane audyty wewnętrzne, kontrole środowiskowe na budowie
9	Zanieczyszczenie gleby	Monitorowanie stosowania środków ochrony gleby i wód gruntowych przed niekontrolowanym wyciekami paliw przy tankowaniu czy płynów eksploatacyjnych przy np. wymianie.	Przestrzeganie przepisów prawnych z zakresu ochrony środowiska.	- zaplanowane audyty wewnętrzne, kontrole środowiskowe na budowie

## Bioróżnorodność

### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 304-2; GRI 413-2

Oddziaływanie na środowisko realizowanych projektów inwestycyjnych ma dla Grupy oraz dla jej interesariuszy ogromne znaczenie. Ze względu na specyfikę działalności spółek z Grupy, każda budowa ma wpływ na otaczające środowiskowo, a większość działań ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia organizacji ekologicznych monitorujących cały proces. Bardzo często projekty realizowane przez Grupę wiążą się z trwałym i nieodwracalnym przekształceniem krajobrazu i środowiska przyrodniczego, co może stanowić pewną niedogodność dla społeczności lokalnych.

Inwestycje kolejowe realizowane przez Jednostkę dominującą, a także niektóre spółki z Grupy, przebiegają najczęściej przez lub w pobliżu terenów o wysokiej wartości przyrodniczej, co w efekcie ma wpływ na lokalną biosferę. Podczas każdego etapu inwestycyjnego, mianowicie:

- planowania inwestycji,
- przygotowania inwestycji,
- eksploatacji inwestycji,

konieczne jest rozpoznanie, oszacowanie i ewentualne zminimalizowanie większości oddziaływań pośrednich i bezpośrednich. Podczas realizacji każdego kontraktu wyznaczeni wcześniej specjaliści, wraz ze wsparciem ekspertów z innych dziedzin nauki – m.in. ornitologami, herpetologami, entomologami, czy też botanikami – odpowiedzialni są za sporządzanie szczegółowych raportów oddziaływania przedsięwzięcia na środowisko. Dzięki takim raportom możliwa jest wiarygodna ocena i analiza rzeczywistego wpływu realizacji inwestycji na środowisko. Wnioski przedstawione w tych dokumentach wskazują szczegółowe propozycje środków mających zminimalizować lub wyeliminować negatywne oddziaływania inwestycji na otoczenie. W efekcie, w większości przypadków, wprowadzane są dodatkowe rozwiązania ograniczające ryzyko negatywnego wpływu, wykraczające również ponad wymogi prawne.

W ramach prowadzonych prac budowlanych na kontrakcie POR01 Przebudowa układów torowych wraz z infrastrukturą towarzyszącą na linii kolejowej E59 odcinek Poznań Główny – Rokietnica w ramach projektu „Prace na linii kolejowej E59 na odcinku Poznań Główny – Szczecin Dąbie”, Wykonawca stosuje się do Decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach WOO.II.4201.2.2014.JC.25 z dnia 15.05.2015 r. wydanej przez Regionalnego Dyrektora Ochrony Środowiska w Poznaniu. Dodatkowymi decyzjami są:

- WPN-II.6401.440.2018.AG z dnia 10.01.2019 r. w sprawie chwytania i przenoszenia gatunków chronionych,
- WPN-II.6401.441.2018.AG z dnia 06.02.2019 r. w sprawie umyślnego zabijania, niszczenia siedlisk i ostoi, niszczenia gniazd ślimaka winniczka, trzmiela kamiennika i trzmiela ziemnego,
- WPN-II.6401.442.2018.AG z dnia 06.02.2019 r. w sprawie umyślnego płoszenia i niepokojenia ptaków i ssaków objętych ochroną oraz zniszczenia ich siedlisk lub ostoi.

W sierpniu 2019 roku zgodnie z raportem nadzoru przyrodniczego stwierdzono, iż w pobliżu placu budowy (okolice stawów między jeziorem Strzeszyńskim i Kiekrzem) nie odnotowano wędrujących płazów (również wychodzących z wody młodych żab zielonych). Jaskółki brzegówki w przymie piasku koło wiaduktu w Rokietnicy (ok. km 16+400) zakończyły lęgi. Wiele ptaków szczególnie w końcu sierpnia podjęło już wędrówkę. Cały czas można zauważyć, najczęściej po śladach, aktywność większych i mniejszych ssaków. Budowa nie ma negatywnego wpływu na zachowanie ptaków i ssaków. Dzięki stosowaniu się Wykonawcy robót do wymogów decyzji środowiskowych na terenie objętym jego działaniem nie stwierdzono zastoisk wody.

We wrześniu płazy rozpoczęły jesienne wędrówki na zimowiska, jednak w pobliżu placu budowy (okolice stawów między jeziorem Strzeszyńskim i Kiekrzem) nie odnotowano wędrujących płazów (również wychodzących z wody młodych żab zielonych). Ze względu na brak wykopów nie ma niebezpieczeństwa wpadania i ginienia płazów w dołach.

Na kontrakcie JAS Modernizacja odcinka: Jaworzno Szczakowa- Trzebinia (km 1,150-0,000 linii nr 134, km15,810-29,110 linii nr 133) obowiązują dwie decyzje środowiskowe wraz ze zmianami. Są to decyzja RDOŚ-24-WOOŚ/6613/33/08/BM z dnia 18.12.2008 Katowice oraz decyzja Kraków OO.AK.6665-1-1-08 z dn. 22.12.2008. Realizacja poszczególnych faz budowy odbywa się pod nadzorem przyrodniczym. Zgodnie z zapisami decyzji Wykonawca jest zobowiązany m.in. do:

- w przypadku przełożenia cieków Kozi Bród oraz cieków Łużnik przeprowadzić prace poza okresem migracji i rozrodu płazów tj. poza okresem marzec-maj oraz wrzesień-październik. Przed przystąpieniem do przełożenia cieków należy odłowić zwierzęta (m.in. ryby i płazy) znajdujące się na danym odcinku, przy udziale specjalisty przyrodnika. Brzegi na przełożonym już odcinku cieków należy pokryć roślinnością rodzimą charakterystyczną dla cieków Kozi Bród oraz cieków Łużnik;

- zaprojektować i wykonać system przejść dla płazów i innych małych zwierząt na odcinku 28+700. System ma składać się z co najmniej 5 tuneli o naturalnym dnie (zalecane przejście typu MPD-1 opisane w Katalogu drogowych urządzeń ochrony środowiska rok wydania: 2003) rozmieszczonych co ok. 50-60m wraz z płótkami naprowadzającymi do przejść;

- zastosować wygradzenia terenu w miejscach występowania płazów w oparciu o ogrodzenie z folii lub siatki o oczkach 0,5x0,5 cm lub agrotkaniny rozpiętej na palikach do wysokości ok. 0,5 m n.p.t z 10-15 cm daszkiem górnym (nawisem), w dolnej części wkopanej w podłoże na głębokość min. 15 cm.

Zgodnie z raportem nadzoru z października 2019 Modernizowana linia kolejowa przebiega przez obszar Natury 2000 PLH240042 „Łąki w Jaworznie”. Obszar chroniony rozciąga się po prawej i lewej stronie nasypu. Podczas kontroli nadzoru przyrodniczego w okresie wcześniejszym odnotowano rozległe fragmenty chronionych łąk trzęślicowych z rzędu Molinietalia, które występują w mozaice z łąkami rajgrasowymi oraz zbiorowiskami szuwarowymi. Prace prowadzone na koronie torowiska oraz w obrębie obiektów nie wpływały w niekorzystny sposób na stan zachowania tego siedliska. Na pozostałym obszarze w obrębie modernizowanej linii kolejowej dominowały zbiorowiska roślin wieloletnich na terenach ruderalnych *Artemisietea vulgaris*.

Najistotniejszym obszarem stanowiącym miejsce rozrodu płazów, ich zimowisko oraz będącym ważnym żerowiskiem jest odcinek na wysokości obszaru Natura 2000 "Łąki w Jaworznie". W trakcie kontroli październikowych potwierdzono rangę tego obszaru dla płazów notując migrację osobników żab brunatnych oraz ropuch szarych. Migracja pojedynczych osobników żab zielonych została natomiast potwierdzona na wysokości budowanych przejść dla zwierząt – 28+700 km. W trakcie raportowanego okresu odnotowano znaczny postęp prac na obszarze kompleksu przejść dla płazów na wysokości 28+500-29+000 km. Stwierdzono stosowanie prawidłowej metody usuwania wody z wykopów za pomocą pomp, gdzie koniec ssący jest zabezpieczony celem eliminowania możliwości wessania drobnych zwierząt.

### **Ograniczenie oddziaływania na środowisko**

Sposobów minimalizacji negatywnego wpływu na bioróżnorodność, wykorzystywanych przez Grupę, jest kilka. Jednym z nich jest wcześniejsze planowanie inwestycji w bezpiecznych odległościach od terenów szczególnie cennych przyrodniczo. W sytuacjach, w których niemożliwe jest ominięcie takich obszarów, jeszcze przed etapem projektowania, podejmuje się współpracę z firmami badającymi migrację zwierząt. Przeprowadzane są wtedy szczegółowe analizy gatunkowe i ilościowe zwierząt, które mają wpływ na rozplanowanie różnych specjalnych elementów infrastruktury, takich jak np. przejścia dla zwierząt. Każde z nich powinno pokrywać się z wcześniej ustalonymi w procesie badania ścieżkami migracyjnymi. Dodatkowo, aby skutecznie chronić lokalną bioróżnorodność, dużą uwagę przywiązuje się do planowania nasadzeń. Są one tworzone tak, aby naprowadzały zwierzyńę na przejścia migracyjne.

Ponadto harmonogram robót budowlanych jest dostosowywany do okresów lęgowych ptaków występujących na terenach objętych robotami budowlanymi.

Duża waga przykładana jest też do ochrony środowiska przed hałasem. Podczas realizacji robót budowlanych Grupa dotrzymuje reżimów czasowych dla wykonywania prac sprzętem powodującym hałas. Prace przy skupiskach ludzkich prowadzone są w godzinach 06:00 do 22:00. Ponadto wzdłuż dróg i linii kolejowych montowane są ekrany akustyczne, chroniące najbliższe otoczenie inwestycji przed hałasem wytwarzanym przez przejeżdżające pojazdy. Montowane ekrany posiadają bardzo dobre parametry techniczne, co przejawia się w wysokiej izolacyjności akustycznej oraz doskonałej pochłanianości hałasu.

Inwestycje Grupy przygotowane są również na sytuacje awaryjne, mogące wpłynąć na bioróżnorodność. Grupa wykorzystuje niezbędny sprzęt i środki, takie jak np. sorbent, który używany jest w przypadku wycieku substancji chemicznych do gruntu. Sprzęt budowlany jak i inne środki transportu są sprawne technicznie i spełniają parametry dopuszczalnych emisji spalin. Częste przeglądy maszyn i urządzeń pozwalają zapobiegać ewentualnym zanieczyszczeniom gleby. Unowocześnienie parku maszynowego i samochodowego ogranicza zużycie olejów,

paliw czy smarów. Maszyny tankowane są bezpośrednio z cystern, a samochody osobowe na stacjach paliw. Dodatkowo każda maszyna wyposażona jest w sorbent na wypadek awaryjnego wycieku paliwa czy oleju. Drzewa i ich pnie, nieprzeznaczone do wycinki, zabezpieczamy przed uszkodzeniem np. podczas pracy koparką deskami i osłonami.

Podczas prowadzenia prac budowlanych Grupa ogranicza powstawanie odpadów u źródła oraz ich negatywnego wpływu na środowisko. Zgodnie z przepisami ochrony środowiska odpady najpierw poddaje się procesowi odzysku, a następnie gdy nie ma takiej możliwości, zostają one przekazane podmiotom, posiadającym odpowiednie decyzje i pozwolenia w zakresie zbierania lub przetwarzania odpadów.

Poprzez stosowanie zasad: „Nie drukuj jeśli nie musisz”, „Gaś światło”, „Oszczędzaj wodę”, „Segreguj śmieci” (wprowadzenie pojemników selektywnej zbiórki odpadów, w tym pojemników na zużyte baterie) Grupa podnosi świadomość proekologiczną wśród pracowników.

#### **Przykłady negatywnego wpływu na środowisko oraz metody przeciwdziałania**

W ramach kontroli nadzoru przyrodniczego na kontrakcie LCS Łowicz Nadzór przyrodniczy w raporcie z marca 2019 roku oraz z kwietnia 2019 roku, zwracał uwagę na konieczność ustawienia płotków zabezpieczających przy powstałych i istniejących zbiornikach, które mogą stać się miejscem rozrodu płazów. Wykonawca (Trakcja PRKiI) ogrodził teren po badaniach archeologicznych w m. Kęszyce Wieś w około km 64+900 – w okresie sprawozdawczym nie były prowadzone żadne roboty budowlane w tej lokalizacji. Płotki ustawione zostały zgodnie z zaleceniem przy stacji Mysłaków, w okolicy zaplecza budowy. Kontrola terenowa nie wykazała szczególnej aktywności płazów. Wykonawca ustawił płotki zabezpieczające przy przepuście w km 74,297 po obu stronach drogi, z uwagi na wyregulowany przepływ cieku, polecono Wykonawcy je zdemontować. Wykonawca przywrócił możliwość przepływu na ciekach i rowach zgodnie z zaleceniami nadzoru przyrodniczego.

#### **Ryzyka środowiskowe**

Grupa zidentyfikowała następujące ryzyka środowiskowe:

Ryzyko środowiskowe	Zarządzanie ryzykiem
Pożar maszyn, instalacji	Sprawny sprzęt gaśniczy, rozwieszane są instrukcje postępowania (alarmowe) w przypadku pożaru.
Niewybuchy (zapalniki, pociski, bomby lotnicze, naboje artyleryjskie i karabinowe, pancernice, granaty, miny wszelkich typów, ładunki materiałów wybuchowych, złom metalowy zawierający resztki materiałów wybuchowych)	Wstrzymanie prac, powiadomienie odpowiednich służb ratowniczych, ewakuacja pracowników i lokalnej społeczności (gdy konieczne). Sposób prowadzenia działań wykonawczych będzie wynikał z metodyki ratowniczej stosowanej przez odpowiednie służby.
Odkrycia archeologiczne	W przypadku odkrycia podczas prowadzonych prac ziemnych przedmiotów, które mogłyby świadczyć o występowaniu w danym rejonie stanowiska archeologicznego zastosowana zostanie następująca procedura postępowania: 1. Wstrzymanie prac; 2. Poinformowanie

	Wojewódzkiego Konserwatora Zabytków 3. Poinformowanie Zamawiającego oraz Inżyniera Kontraktu.
Wyciek olejów, płynów samochodowych itp.	Na terenie zakładu i na zapleczach budów ustawione są pojemniki z sorbentami do zbierania rozlanych cieczy. Pojemniki z olejami są ustawione w specjalnych nieckach.
Wyciek oleju opałowego do kotłowni	Niecki zamontowane wokół zespołów zbiorników z olejem opałowym.
Wyciek do ziemi oleju z maszyn (spowodowane np. pęknięciem węża)	Neutralizacja sorbentami.
Dostanie się substancji z niebezpiecznych odpadów do ziemi	Wszystkie odpady niebezpieczne są właściwie opisane nazwą i kodem, zabezpieczone w pojemnikach, kontenerach lub leżą na zabezpieczonym folią gruncie. Przekazywane są tylko i wyłącznie firmom, posiadającym odpowiednie decyzje w zakresie gospodarowania odpadami.

### Zużycie materiałów

#### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

Grupa dąży do optymalizacji zużycia materiałów. Podejmowane działania:

Lp.	Optymalizacja zużycia materiałów	Ograniczenie zużycia
1	Eliminacja drukarek stanowiskowych.	Tusze i tonery
2	Wymiana oświetlenia na energooszczędne.	Świetlówki
3	Drukowanie dwustronne.	Makulatura
4	Unowocześnienie parku maszynowego i samochodowego.	Olej, paliwa, smary, filtry, części samochodowe, konserwacja i wymiana silników w silnikach lokomotyw spalinowych, zmniejszenie ilości samochodów we flocie
5	Po oczyszczeniu i przesianiu przebadany tłuczeń wykorzystany do ponownej zabudowy.	Tłuczeń
6	Kruszony beton wykorzystywany jest na podbudowy dróg.	Gruz betonowy
7	Sfrezowany materiał przekazywany do specjalistycznej firmy wytwarzającej asfalt, bądź wykorzystywany na podbudowę dróg.	Asfalt

Poniżej zaprezentowano zużycie głównych materiałów lub surowców wg masy lub objętości. Zaprezentowane dane dotyczą spółek realizujących najwięcej kontraktów, czyli Trakcji PRKiI S.A. oraz AB Kauno Tiltai.

### GRI 301-1 GRI 301-2

Grupa:

Materiał	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Kruszywa (t)	1 488 530	842 992
Piasek (t)	263 234	313 801
Mieszanka piasku i żwiru (t)	522 773	317 507
Żwir (t)	48 965	10 023
Kruszywo (granit) (t)	52 790	54 480
Konstrukcje metalowe (t)	1 620	5 818
Bitum (t)	14 960	15 034
Mieszanki mineralne (t)	9 307	12 240
Asfalt (t)	2 255	17
Tarcica (m <sup>3</sup> )	180	384
Cement (t)	1 649	10 008
Papa (m <sup>2</sup> )	14	28
Przewód miedziany trakcyjny (t)	387	445
Przewód stalowy i aluminiowo-stalowy (t)	50	40
Przewody o napięciu do 1000 V (t)	105	77 799
Wyroby płaskie walcowane na gorąco	963	398
Drut kolczasty z żeliwa i stali; drut splatany i skręcany, kable, taśmy i podobne wyroby z miedzi lub aluminium (t)	3	485
<i>w tym przewody gołe (t)</i>	3	176
Pręty stalowe, walcowane na gorąco, ciągnięte na gorąco lub wyciskane, (t)	95	231
Kształowniki, nieobrobione więcej niż walcowane na gorąco, ciągnięte na gorąco lub wyciskane, ze stali (t)	861	2 026
Elementy konstrukcyjne torów kolejowych lub tramwajowych ze stali (t)	2 077	14 825
<i>w tym szyny kolejowe i tramwajowe (t)</i>	1 216	11 365
Gruz betonowy	31 544	40
Destrukt asfaltowy	8 025	3 300
Tłuczeń torowy	14 906	11 750
Masy ziemne	390 882	600 000

Jednostka dominująca:

Materiał	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Kruszywa (t)	913 100	404 643
Tarcica (m3)	180	635
Cement (t)	1 649	10 008
Papa (m2)	14	5 146
Przewód miedziany trakcyjny (t)	387	445
Przewód stalowy i aluminiowo-stalowy (t)	50	40
Przewody o napięciu do 1000 V (t)	105	77 799
Wyroby płaskie walcowane na gorąco	963	398
Drut kolczasty z żeliwa i stali; drut splatany i skręcany, kable, taśmy i podobne wyroby z miedzi lub aluminium (t)	3	485
<i>w tym przewody gołe (t)</i>	3	176
Pręty stalowe, walcowane na gorąco, ciągnięte na gorąco lub wyciskane, (t)	95	231
Kształowniki, nieobrobione więcej niż walcowane na gorąco, ciągnięte na gorąco lub wyciskane, ze stali (t)	861	2 026
Elementy konstrukcyjne torów kolejowych lub tramwajowych ze stali (t)	2 077	14 825
<i>w tym szyny kolejowe i tramwajowe (t)</i>	1 216	11 365
Gruz betonowy	31 544	40
Destrukt asfaltowy	8 025	3 300
Tłuczeń torowy	14 906	11 750
Masy ziemne	390 882	600 000

Materiały wykorzystane na potrzeby własne:

Grupa:

Odpad (tony)	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Odpady z betonu oraz gruz betonowy	34 540	2 766
Odpady asfaltowe	19 763	24 345
Tłuczeń torowy	14 906	11 750
Masy ziemne	390 882	600 000
Mieszane materiały budowlane	1 919	770
<b>Razem</b>	<b>462 011</b>	<b>639 630</b>
<b>Całkowita masa wytworzonych materiałów</b>	<b>2 856 175</b>	<b>2 293 671</b>
<b>% wykorzystanych materiałów na potrzeby własne</b>	<b>16%</b>	<b>28%</b>

Jednostka dominująca:

Odpad (tony)	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Odpady z betonu oraz gruz betonowy	31 544	40
Destrukt asfaltowy	8 025	3 300
Tłuczeń torowy	14 906	11 750
Masy ziemne	390 882	600 000
<b>Razem</b>	<b>445 357</b>	<b>615 090</b>
<b>Całkowita masa wytworzonych materiałów</b>	<b>1 366 059</b>	<b>1 126 402</b>
<b>% wykorzystanych materiałów na potrzeby własne</b>	<b>33%</b>	<b>55%</b>

### Zużycie energii wewnątrz organizacji

#### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 302-1

Grupa stara się racjonalizować zużycie energii. Dzięki temu nie tylko ogranicza negatywne oddziaływanie na środowisko, ale również zmniejsza koszty operacyjne i środowiskowe. Grupa stara się wykorzystywać najnowsze technologie produkcyjne i racjonalnie wykorzystywać zasoby naturalne celem ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko. Pracownicy uświadamiani są, dzięki wystosowanym apelom środowiskowym, o sposobach i korzyściach płynących z oszczędzania energii. W pomieszczeniach biurowych zainstalowano energooszczędne oświetlenie, maksymalnie wykorzystywane jest światło naturalne oraz wyłączane są urządzenia po okresie ich użytkowania. W wielu miejscach w biurach zawieszono informacje przypominające o potrzebie gaszenia światła, zaś przy drukarkach jest informacja o tym, aby drukować tylko wtedy, gdy jest taka potrzeba.

Poniżej zaprezentowano zużycie energii wewnątrz organizacji w Jednostce dominującej, AB Kauno Tiltai, PEUiM Sp. z o.o oraz Dalba Sp. z o.o. Pozostałe jednostki w 2019 roku oraz w 2018 roku nie prowadziły rejestru zużycia energii wewnątrz organizacji.

Grupa:

Energia (GJ)	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Energia cieplna (GJ)	1 629	3 582
Energia elektryczna (GJ)	13 584	9 125
Energia gazowa (GJ)	104 648	126 912
Energia cieplna (węgiel kamienny energetyczny)	321	358
Olej opałowy (GJ)	20 085	18 146
Olej napędowy (GJ)	174 299	187 510
Benzyna (GJ)	13 854	10 334
Gaz LPG (GJ)	166	364
<b>Całkowite zużycie energii i paliw</b>	<b>328 586</b>	<b>356 332</b>

Jednostka dominująca:

Energia (GJ)	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Energia ciepła (GJ)	1 629	3 582
Energia elektryczna (GJ)	5 792	1 346
Energia gazowa (GJ)	1 268	0
Energia ciepła (węgiel kamienny energetyczny)	322	358
Olej opałowy (GJ)	1 793	3 935
Olej napędowy (GJ)	78 952	92 512
Benzyna (GJ)	12 172	8 637
Gaz LPG (GJ)	121	218
<b>Całkowite zużycie energii i paliw</b>	<b>102 049</b>	<b>110 588</b>

Cała zużyta energia i paliwa pochodzą ze źródeł nieodnawialnych.

### Emisje substancji do powietrza

#### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

Specyfika działalności Grupy wyklucza całkowitą eliminację gazów cieplarnianych oraz utrudnia istotną redukcję wykorzystywania paliw i energii. Pomimo napotykanymi trudnościami podejmowane są działania ograniczające emisję substancji do powietrza.

Jednostka dominująca racjonalizuje emisję gazów i pyłów do powietrza w Hali Napraw we Wrocławiu. Na potrzeby ogrzewania i produkcji ciepłej wody zaprojektowano i eksploatuje się kotłownię gazową. W związku z tym, że kotły na gaz posiadają mniejszą moc niż np. na olej opałowy, to w efekcie ilość pochodzących zanieczyszczeń nie jest wielka i nie przekracza dopuszczalnych wartości.

W celu minimalizowania zanieczyszczeń atmosferycznych spowodowanych przez spaliny samochodowe Grupa wykorzystuje nowoczesne tabory samochodowe i katalizatory spalin. Ponadto ograniczana jest emisja spalin dzięki wymianie i modernizacji starych środków sprzętowych i transportowych na sprzęt bardziej ekonomiczny, o mniejszej pojemności silników, spełniający ostrzejsze normy dotyczące spalin. Ograniczana jest również ilość samochodów we flocie.

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. Dodatkowo na placu budowy i w rejonie prac obowiązuje ograniczenie prędkości pojazdów do 20 km/h.

W przypadku jednostki z Grupy Kapitałowej, PEUiM Sp. z o.o., emisje dotyczą wytwórni mas bitumicznych. Mając na uwadze otoczenie wytwórni, wpływ emisji tych zanieczyszczeń na stan czystości powietrza w jej najbliższym otoczeniu jest stosunkowo niewielki i w zasadzie nie stanowi o lokalnych warunkach aerosanitarnych tej części miasta. Oddziaływanie imisyjne emitorów i źródeł emisji instalacji eTOWER 2500 MARINI na poziomie terenu również zamyka się w zakresie od 2% (w przypadku tlenu węgla i węglowodorów aromatycznych) do 20% (w przypadku dwutlenku azotu) wartości stężeń dopuszczalnych krótkookresowych i w zakresie od poniżej 1% (w przypadku wszystkich analizowanych zanieczyszczeń, za wyjątkiem dwutlenku siarki i dwutlenku azotu) do 3% (w przypadku dwutlenku azotu i dwutlenku siarki) wartości stężeń dopuszczalnych, średniorocznych. Oddziaływanie imisyjne na poziomie i w odległości najbliższej zabudowy mieszkalnej zamyka się całkowicie w obszarze wartości dopuszczalnych, stanowiąc od 1% (w przypadku tlenu węgla, węglowodorów alifatycznych i aromatycznych) do 46% (w przypadku dwutlenku azotu) obowiązujących normatywów krótkookresowych (odniesienia).

## Ograniczenie oddziaływania produktów i usług na środowisko

### GRI 413-2

Realizacja projektów budowlanych nierozzerwalnie związana jest z emisją hałasu. Grupa, wykorzystując na co dzień urządzenia mechaniczne, takie jak maszyny budowlane i środki transportu, ma wysoki wskaźnik zanieczyszczenia hałasem. Chcąc zminimalizować negatywne oddziaływanie tego zjawiska, wdrożono wiele rozwiązań i narzędzi walki z tego typu zanieczyszczeniem środowiska przyrodniczego. Jednym ze sposobów ich minimalizacji są między innymi nasadzenia drzew, które nie tylko niwelują emisję hałasu, ale również chronią przed spalinami i pyłem. Dodatkowo wykorzystywane są maty wibracyjne i ekrany wyciszające, które skutecznie ograniczają emisję hałasu pochodzącego z użytkowania torów i rozjazdów.

Działalność budowlana i produkcyjna naszej firmy nie wymaga użytkowania wody do celów technologicznych. Woda wykorzystywana jest tylko do celów socjalno-bytowych. Racjonalizujemy zużycie wody poprzez apele do załogi, hała i przywieszki w miejscach poboru wody.

### Odpady

#### GRI 306-2

Grupa 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 i Jednostce dominującej w 2019 roku w porównaniu do roku 2018 (t).

Grupa:

	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
<b>Odpady inne niż niebezpieczne (t)</b>	<b>74 861</b>	<b>321 438</b>
Odpady z betonu	19 325	22 568
Odpady innych materiałów ceramicznych	15	2
Asfalt inny	50	2 096
Żelazo , stal	316	133
Gleba, ziemia w tym kamienie	15 408	246 721
Tłuczeń torowy	0	38 533
Zmieszane odpady z budowy	6 646	11 174
Pozostałe	33 101	212
<b>Odpady niebezpieczne (t)</b>	<b>458</b>	<b>4 551</b>
Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych	346	4 481
Pozostałe odpady	112	70

Metoda postępowania z odpadem	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
Wykorzystane na własne potrzeby	7 763	7 496
Przekazanie uprawnionym podmiotom	53 872	122 844
Przekazanie osobom fizycznym, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 10 listopada 2015 roku	13 684	195 651

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
<b>Odpady inne niż niebezpieczne (t)</b>	<b>62 137</b>	<b>301 549</b>
Odpady z betonu	13 304	13 036
Asfalt inny	50	2 096
Żelazo , stal	316	133
Gleba, ziemia w tym kamienie	15 408	246 721
Tłuczeń torowy	0	38 533
Zmieszane odpady z budowy	53	902
Odpady z drewna	22	120
Pozostałe	32 984	8
<b>Odpady niebezpieczne (t)</b>	<b>351</b>	<b>4 483</b>
Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych	346	4 481
Pozostałe odpady	5	2

	Rok zakończony	
	31.12.2019	31.12.2018
<b>Metoda postępowania z odpadem</b>		
Wykorzystane na własne potrzeby	11	0
Przekazanie uprawnionym podmiotom	48 792	110 383
Przekazanie osobom fizycznym, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 10 listopada 2015 roku	13 684	195 651

Pozostałe odpady zostały przekazane uprawnionym podmiotom (firmom mającym stosowne zezwolenia na odbiór odpadów) lub osobom fizycznym, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 10 listopada 2015 r. oraz z rozporządzeniem Ministerstwa Środowiska Republiki Litewskiej.

## V. Obszar społeczny i pracowniczy

### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 401-2

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 zdaje sobie sprawę, że w branży budowlanej, w jakiej działa większość spółek z Grupy, czynnik ludzki jest czynnikiem zapewniającym przewagę konkurencyjną. Dlatego Grupa 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 poprzez dofinansowanie lekcji języków obcych tj. angielski, rosyjski, szwedzki czy łotewski, członkostwa w organizacjach branżowych (np. Izba Inżynierów), 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 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 firmie. Zarządy spółek z Grupy prowadzą stały dialog ze związkami zawodowymi działającymi w spółkach. Dobre relacje ze związkami zawodowymi mają swoje pozytywne odzwierciedlenie w skutecznej działalności społecznej skierowanej do pracowników.

Dane dot. zatrudnienia zaprezentowane poniżej dotyczą wszystkich spółek z Grupy Trakcja.

W spółkach z Grupy funkcjonują regulaminy wynagradzania oraz regulaminy pracy. W Grupie 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.

### Struktura zatrudnienia

#### GRI 102-8; GRI 405-1

Struktura zatrudnienia na dzień bilansowy w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

	31.12.2019	31.12.2018
Kobiety	326	313
Mężczyźni	1 936	1 965
<b>Suma</b>	<b>2 262</b>	<b>2 278</b>

Jednostka dominująca:

	31.12.2019	31.12.2018
Kobiety	215	196
Mężczyźni	992	1 036
<b>Suma</b>	<b>1 207</b>	<b>1 232</b>

Łączna liczba pracowników z podziałem na wiek w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

	31.12.2019	31.12.2018
< 30 lat	397	397
30-50 lat	1 178	1 195
> 50 lat	687	686
<b>Suma</b>	<b>2 262</b>	<b>2 278</b>

Jednostka dominująca:

	31.12.2019	31.12.2018
< 30 lat	277	281
30-50 lat	640	646
> 50 lat	290	305
<b>Suma</b>	<b>1 207</b>	<b>1 232</b>

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

Grupa:

kategoria	Płeć	31.12.2019			31.12.2018		
		< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
umowa o pracę	Kobieta	76	198	52	67	188	58
	Mężczyzna	321	980	635	330	1 007	628
umowy cywilno-prawne	Kobieta	3	7	11	4	3	12
	Mężczyzna	5	16	20	1	17	10

Jednostka dominująca:

kategoria	Płeć	31.12.2019			31.12.2018		
		< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
umowa o pracę	Kobieta	62	126	27	54	110	32
	Mężczyzna	215	514	263	227	536	273
umowy cywilno-prawne	Kobieta	3	5	11	4	2	12
	Mężczyzna	3	10	12	0	4	10

Najliczniejszą grupą wiekową w Grupie 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 pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat. Pracownicy zatrudnieni są w Polsce, na Litwie, Szwecji, Bułgarii oraz na Ukrainie.

Udział kobiet w strukturze zatrudnienia odzwierciedla specyfikę branży budowlanej.

Łączna liczba pracowników z podziałem na typ umowy i płeć w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

kategoria	Płeć	31.12.2019	31.12.2018
Umowa na czas nieokreślony	Kobieta	278	269
	Mężczyzna	1 736	1 781
Umowa na czas określony	Kobieta	48	44
	Mężczyzna	200	184
		31.12.2019	31.12.2018
Pełny wymiar czasu pracy	Kobieta	315	303
	Mężczyzna	1 922	1 955
Niepełny wymiar czasu pracy	Kobieta	11	10
	Mężczyzna	14	10

Jednostka dominująca:

kategoria	Płeć	31.12.2019	31.12.2018
Umowa na czas nieokreślony	Kobieta	173	162
	Mężczyzna	835	892
Umowa na czas określony	Kobieta	42	34
	Mężczyzna	157	144
		31.12.2019	31.12.2018
Pełny wymiar czasu pracy	Kobieta	207	190
	Mężczyzna	988	1 032
Niepełny wymiar czasu pracy	Kobieta	8	6
	Mężczyzna	4	4

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

Pracownicy wg. kategorii zatrudnienia i wieku z podziałem na płeć w ujęciu wartościowym i procentowym:

Grupa:

Kategoria	Płeć	31.12.2019			31.12.2018		
		< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
Zarząd	Kobieta	0	0	0	0	0	0
	Mężczyzna	0	1	1	0	2	2
wyższa kadra kierownicza	Kobieta	0	15	4	0	16	5
	Mężczyzna	0	49	28	0	43	27
pozostała kadra kierownicza	Kobieta	4	26	8	5	21	9
	Mężczyzna	12	128	36	14	135	34
nierobotnicze	Kobieta	70	158	38	61	150	43
	Mężczyzna	91	231	82	96	194	106
robotnicze	Kobieta	0	2	1	1	1	1
	Mężczyzna	220	568	489	220	608	485
<b>Razem</b>		<b>397</b>	<b>1 178</b>	<b>687</b>	<b>397</b>	<b>1 170</b>	<b>712</b>

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

	31.12.2019			31.12.2018		
	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
Zarząd	0%	50%	50%	0%	50%	50%
wyższa kadra kierownicza	0%	67%	33%	0%	65%	35%
pozostała kadra kierownicza	7%	72%	21%	9%	72%	20%
nierobotnicze	24%	58%	18%	24%	53%	23%
robotnicze	17%	45%	38%	17%	46%	37%

Jednostka dominująca:

Kategoria	Płeć	31.12.2019			31.12.2018		
		< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
Zarząd	Kobieta	0	0	0	0	0	0
	Mężczyzna	0	1	1	0	2	2
wyższa kadra kierownicza	Kobieta	0	9	3	0	8	4
	Mężczyzna	0	36	17	0	31	17
pozostała kadra kierownicza	Kobieta	4	20	4	5	15	5
	Mężczyzna	11	100	24	13	106	23
nierobotnicze	Kobieta	58	97	19	49	87	22
	Mężczyzna	62	112	34	70	103	32
robotnicze	Kobieta	0	0	1	0	0	1
	Mężczyzna	142	265	187	144	294	199
<b>Razem</b>		<b>277</b>	<b>640</b>	<b>290</b>	<b>281</b>	<b>646</b>	<b>305</b>

	31.12.2019			31.12.2018		
	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat	< 30 lat	30 - 50 lat	> 50 lat
Zarząd	0%	50%	50%	0%	50%	50%
wyższa kadra kierownicza	0%	69%	31%	0%	65%	35%
pozostała kadra kierownicza	9%	74%	17%	11%	72%	17%
nierobotnicze	31%	55%	14%	33%	52%	15%
robotnicze	24%	45%	32%	23%	46%	31%

Różnorodność w organach zarządczych:

	31.12.2019		31.12.2018	
	Zarząd	Rada Nadzorcza	Zarząd	Rada Nadzorcza
30-50 lat	50%	20%	50%	43%
> 50 lat	50%	80%	50%	57%

Dotyczy Rady Nadzorczej Jednostki dominującej. W skład Rady Nadzorczej w 2019 roku wchodziła jedna kobieta i sześciu mężczyzn (cztery osoby z obywatelstwem polskim, trzech obcokrajowców), natomiast w 2018 roku wchodziła wyłącznie mężczyźni, w tym 3 obcokrajowców.

## Relacje wynagrodzeń

### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 405-1

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

Grupa:

	31.12.2019	31.12.2018
Zarząd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	110%	90%
Pozostała kadra kierownicza	96%	86%
Stanowiska nierobotnicze	103%	83%
Stanowiska robotnicze	84%	78%

Jednostka dominująca:

	31.12.2019	31.12.2018
Zarząd	nd	nd
Wyższa kadra kierownicza	113%	107%
Pozostała kadra kierownicza	99%	86%
Stanowiska nierobotnicze	119%	89%
Stanowiska robotnicze	78%	87%

*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 od kobiet, Grupa zapewnia równe wynagrodzenie za taką samą pracę, a rozbieżności wynikają tylko z różnych obowiązków i obciążenia pracą.

## Rotacja pracowników

### GRI 401-1

W latach 2017-2018, w których Jednostka dominująca aktywnie pozyskiwała nowych pracowników, w 2019 roku nastąpiła stabilizacja zatrudnienia w Grupie oraz Jednostce dominującej: poziom zatrudnienia nowych pracowników był podobny do poziomu odejść. Grupa sprawnie uzupełniała bieżące potrzeby kadrowe jak również skutecznie pozyskiwała personel w celu rozwoju nowych kompetencji Grupy.

W Trakcji PRKil S.A. proces szkoleń, od badania potrzeb po jego realizację reguluje „Procedura planowania i realizacji szkoleń w TRAKCJA PRKil SA”. Zgodnie z jej zapisami, na początku każdego roku zbierane są potrzeby szkoleniowo-rozwojowe. Potrzeby te uzupełniane są szkoleniami zgłaszanymi w Procesie rozliczania i wyznaczania celów po odbytych rozmowach z pracownikami. Na podstawie zebranych potrzeb opracowywany jest plan szkoleń. Zawiera on te działania, które rozwijają kompetencje pracowników niezbędne do realizacji celów spółki. Tak opracowany plan zostaje przedstawiony Zarządowi Spółki do akceptacji, a po jej uzyskaniu do realizacji. 1 października 2019 roku w Jednostce dominującej został wprowadzony proces zwany „Onboarding”. Jest to proces mający na celu wprowadzenie nowej osoby do firmy oraz zaznajomienie jej z: zakresem obowiązków na stanowisku, możliwościami rozwoju, kluczowymi procedurami, strukturą organizacyjną, strategią firmy, 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 firmy od pierwszych dni pracy lepiej rozumieją cele firmy oraz swoją rolę w ich osiągnięciu. Są dzięki temu bardziej zaangażowani w pracę i życie całej organizacji. Szybciej utożsamiają się z firmą, 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.

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 firma popularyzuje zawód inżyniera. Wśród tych inicjatyw jest także program telewizyjny o nazwie „Įdomioji inžinerija” („Fascynująca Inżynieria”).

Nowi pracownicy z podziałem na wiek i płeć oraz % udziału w danej kategorii w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	236	59%	248	62%
30-50 lat	282	24%	300	25%
> 50 lat	86	13%	116	17%
<b>Suma</b>	<b>604</b>	<b>27%</b>	<b>664</b>	<b>29%</b>

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	81	25%	65	21%
Mężczyźni	523	27%	599	30%
<b>Suma</b>	<b>604</b>	<b>27%</b>	<b>664</b>	<b>29%</b>

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	124	45%	130	46%
30-50 lat	146	23%	165	26%
> 50 lat	29	10%	42	14%
<b>Suma</b>	<b>299</b>	<b>25%</b>	<b>337</b>	<b>27%</b>

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	73	34%	49	25%
Mężczyźni	226	23%	288	28%
<b>Suma</b>	<b>299</b>	<b>25%</b>	<b>337</b>	<b>27%</b>

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

Grupa:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	179	45%	144	36%
30-50 lat	310	26%	206	17%
> 50 lat	132	19%	140	20%
<b>Suma</b>	<b>621</b>	<b>27%</b>	<b>490</b>	<b>22%</b>

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	68	21%	38	12%
Mężczyźni	553	29%	452	23%
<b>Suma</b>	<b>621</b>	<b>27%</b>	<b>490</b>	<b>22%</b>

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
< 30 lat	84	30%	47	17%
30-50 lat	180	28%	81	13%
> 50 lat	60	21%	49	16%
<b>Suma</b>	<b>324</b>	<b>27%</b>	<b>177</b>	<b>14%</b>

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	liczba	udział %	liczba	udział %
Kobiety	54	25%	27	14%
Mężczyźni	270	27%	150	14%
<b>Suma</b>	<b>324</b>	<b>27%</b>	<b>177</b>	<b>14%</b>

## Szkolenia

### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 404-1

Grupa dba o rozwój kadry poprzez szkolenia, a także poprzez udzielanie wsparcia w doksztalcaniu na uczelniach wyższych. W 2019 roku pracownicy Grupy uczestniczyli w ponad 16,6 tysiącach godzin szkoleniowych co stanowi wzrost o 45,7% w stosunku do roku 2018.

Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na kategorię zatrudnienia i płeć:

Grupa:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Zarząd	72	88	0	40
Wyższa kadra kierownicza	128	576	312	1 228
Pozostała kadra kierownicza	610	1 982	172	594
Stanowiska nierobotnicze	2 233	4 275	742	1 370
Stanowiska robotnicze	0	6 666	0	6 951
<b>Łączna liczba godzin szkoleniowych</b>	<b>3 043</b>	<b>13 587</b>	<b>1 226</b>	<b>10 183</b>

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Zarząd	0	56	0	40
Wyższa kadra kierownicza	96	568	192	1 200
Pozostała kadra kierownicza	304	336	160	488
Stanowiska nierobotnicze	574	956	576	967
Stanowiska robotnicze	0	2 904	0	6 032
<b>Łączna liczba godzin szkoleniowych</b>	<b>974</b>	<b>4 820</b>	<b>928</b>	<b>8 727</b>

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

Grupa:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	nd	44,0	nd	10,0
Wyższa kadra kierownicza	6,7	7,5	14,9	17,5
Pozostała kadra kierownicza	16,1	11,3	4,9	3,2
Stanowiska nierobotnicze	8,4	10,6	2,9	3,5
Stanowiska robotnicze	0,0	5,2	0,0	5,3
<b>Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych</b>	<b>9,3</b>	<b>7,0</b>	<b>3,9</b>	<b>5,2</b>

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd	nd	28,0	nd	10,0
Wyższa kadra kierownicza	8,0	10,7	16,0	25,0
Pozostała kadra kierownicza	10,9	2,5	6,4	3,4
Stanowiska nierobotnicze	3,3	4,6	3,6	4,7
Stanowiska robotnicze	0,0	4,9	0,0	9,5
<b>Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych</b>	<b>4,5</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>8,4</b>

### Ryzyka związane z obszarem pracowniczym

Grupa dąży do identyfikacji i wdrażania działań prewencyjnych także w obszarze pracowniczym. Do najważniejszych rodzajów ryzyk związanych z obszarem pracowniczym należą:

- ryzyko utraty pracowników wskutek:
  - nierynkowych warunków zatrudnienia,
  - braku systemów motywacyjnych,
  - nieodpowiednich warunków pracy,
  - zorganizowanego przejścia przez innych pracodawców.

Jednym z działań prewencyjnym było wdrożenie nowego regulaminu wynagrodzenia w Jednostce dominującej promującego pracę zespołową nakierowaną na wspólne osiąganie realnych celów i powiązanych z nimi premii, których wysokość była ustalana w oparciu o rodzaj zadania. Wypracowanie premii zakłada stałą współpracę ze szczeblem nadzorującym, również zainteresowanym wypracowaniem celów przez podległe zespoły. Wprowadzono kilka rodzajów premii pozwalających na osiąganie celów, krótko, średnio i długoterminowych. Grupa na bieżąco śledzi aktualne stawki wynagrodzeń, co pozwala na utrzymanie atrakcyjnej oferty płacowej. Grupa ponadto stara się systematycznie monitorować i kontrolować potrzeby szkoleniowe niezbędne na poszczególnym stanowisku.

Jednostka dominująca zmniejsza ryzyko braku nowej kadry poprzez powołanie w 2017 roku nowej komórki odpowiedzialnej za rekrutację.

### Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

#### GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3; GRI 102-12

Grupa zidentyfikowała dwa podstawowe ryzyka związane z obszarem bezpieczeństwo i higieny pracy:

- ryzyko związane z wystąpieniem wypadków przy pracy;
- ryzyko związane z wystąpieniem chorób zawodowych.

Grupa przykładą dużą wagę do utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia pracowników, zapewnienia im właściwych warunków socjalnych oraz przestrzegania przepisów prawnych obowiązujących w tym zakresie. Grupa zarządza ryzykiem związanym z obszarem BHP poprzez poniżej opisane polityki.

W Grupie w niektórych spółkach organizowane są kontrole zdrowotne oraz darmowe szczepienia dla pracowników.

W Jednostce dominującej oraz w spółkach z Grupy, AB Kauno Tiltai, a także Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o., został wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem pracy zgodny z PN-N-18001 (OHSAS). Sprawnie działający system umożliwia m.in.:

- zapobieganie urazom pracowników i związanymi z tym stratami,
- eliminowanie chorób zawodowych,
- minimalizowanie absencji chorobowej,
- zaangażowanie pracowników do działań w zakresie BHP,
- zwiększenie wydajności i jakości pracy.

W roku 2018 w Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o. przeprowadzona została aktualizacja oceny ryzyka zawodowego wg nowej metody PN-N 18002 z uwzględnieniem zagrożeń występujących w spółce. Ponadto wprowadzono szereg instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, zaleceń, wzmocniono kontrole mające na celu badanie stanu psychofizycznego pracowników, wprowadzono dodatkowe kontrole firm podwykonawczych oraz zwiększono nadzór nad wykonywanymi pracami.

Systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy używane w Grupie są poddawane regularnej kontroli. Aby osiągnąć cel, jakim jest wysoka kultura bezpieczeństwa, w niektórych jednostkach z Grupy działa Komisja BHP, składająca się z przedstawicieli pracowników i pracodawcy.

Do jej podstawowych zadań należą:

- dokonywanie przeglądu warunków pracy,
- dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,
- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

W Grupie regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są ponadto zapisane w regulaminach pracy poszczególnych spółek.

Ponadto w spółce z Grupy, AB Kauno Tiltai, zostały opracowane następujące procedury dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy:

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

#### **Działania prewencyjne w zakresie BHP**

Istniejąca w Jednostce dominującej 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 ramach działań prewencyjnych opracowany został w Jednostce dominującej w 2016 roku „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 Jednostka dominująca opracowała również „Długoterminowy plan działania służby BHP”, w którym zapisano cele, wizję oraz misję BHP, a także określono sposoby ich realizacji. Wizją Spółki jest poszukiwanie możliwości rozwoju prowadzących do osiągnięcia certyfikatu „Bezpieczna firma”, co przejawia

się we „wspieraniu pracowników w budowaniu bezpiecznej firmy, która potrafi przyciągać, rozwijać, stymulować i zatrzymywać wyjątkowych ludzi”.

W roku 2016 Jednostka dominująca przystąpiła do Europejskiej Federacji Firm Wykonawczych z branży budownictwa kolejowego (EFRTC). EFRTC zajmuje się bezpieczeństwem podczas prac prowadzonych na terenie kolejowym.

Dzięki dofinansowaniu uzyskanemu z PZU w 2017 roku Trakcja PRKiI zakupiła i wyposażyła największe swoje kontrakty w urządzenia do resuscytacji tzw. defibrylatory. Na wszystkich budowach przeprowadzono cykl szkoleń z zasad ich stosowania oraz pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Specjalnej analizie poddano stosowane w Trakcji PRKiI środki ochrony indywidualnej. Analiza ta miała na celu nie tylko ocenienie czy środki te sprawdzają się w warunkach pracy, ale także czy są dostosowane do potrzeb pracowników, specyfiki prac oraz czy spełniają wymagania norm. Wyniki analizy służą jako wytyczne przy planowaniu zakupów.

Ze względu na ciągłe podnoszenie kultury bezpieczeństwa w Jednostce dominującej oraz zmieniające się warunki przetargowe w 2017 roku zakupiono dwa systemy wczesnego ostrzegania tzw. Systemy ASO. Są to radiowe systemy ostrzegania i służą do ostrzegania pracowników torowych za pomocą sygnału akustycznego i optycznego przed nadjeżdżającym pociągiem. Dużą zaletą systemów jest fakt, że uruchamiane są automatycznie przez pojazd kolejowy zbliżający się do miejsca robót po torze czynnym. Systemy zapewniają wysoki poziom bezpieczeństwa pracujących pracowników w szczególności podczas prowadzenia ruchu pojazdów po torze czynnym z prędkością  $V > 100$  km/h. Projekt ten w 2018 roku zajął III miejsce, w kategorii Rozwiązania techniczne, w konkursie „Poprawy warunków pracy” organizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej”. Do powyższego konkursu zgłoszono także modernizację systemów ostrzegania i monitorowania na pociągach do kompleksowej wymiany torów, za którą Trakcja PRKiI otrzymała „Wyróżnienie”.

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

**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 oraz rozporządzenia Ministra Transportu z dnia 19 marca 2007 roku w sprawie systemu zarządzania bezpieczeństwem. Procedury definiują:

- 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.

**System Zarządzania Utrzymaniem** (MMS – Maintenance Management System). Jest to system dobrowolnie wprowadzony przez Spółkę. Obejmuje on procedury i instrukcje ukierunkowane na minimalizację ryzyka związanego z utrzymaniem wagonów towarowych w celu zapewnienia ich bezpiecznego poruszania się.

### **Deklaracja kultury bezpieczeństwa**

W 2016 roku Jednostka dominująca 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,
- odchodzenie od przypisywania winy,
- rejestrowanie i analizowanie zaistniałych zdarzeń,
- zgłaszanie wszelkiego rodzaju nieprawidłowości i błędów,
- ciągłe doskonalenie systemów zarządzania poprzez wdrażanie działań korygujących i zapobiegawczych,
- zero tolerancji dla naruszeń przepisów prawa oraz procedur wewnętrznych.

### **Szkolenia z zakresu BHP**

W Jednostce dominującej 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.

Grupa stara się w czasie szkoleń pokazywać pracownikowi, jak bezpieczne zachowanie w pracy wpływa na poprawę warunków i sposób pracy. Grupa dąży do poprawy świadomości bezpieczeństwa wśród pracowników

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

- szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy,
- szkolenia doskonalące, dedykowane kadry 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 ciepłochłonności,
- 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, Jednostka dominująca w 2017 roku uzyskała Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy, wydawaną przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB). W 1998 r. CIOP-PIB powołał Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, którego celem 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.

### ***Kampania „Widoczny - bezpieczny”***

Rozumiejąc potrzebę bezpieczeństwa nie tylko pracowników, ale także osób poruszających się w pobliżu inwestycji, w roku 2017 została zapoczątkowana w Jednostce dominującej kampania pt. „Widoczny - bezpieczny”, która kontynuowana była również w roku 2018. 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 odblasków, które poprzez lepszą widoczność, zwiększają ich bezpieczeństwo. Spotkania cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony dzieci, dyrekcji szkół oraz mediów lokalnych.

### ***Dzień bezpieczeństwa***

W ramach doskonalenia zawodowego w listopadzie 2017r. zorganizowano w Jednostce dominującej pokazy i ćwiczenia z prac na wysokości, które nazwaliśmy „Dniem bezpieczeństwa”. Pokazy te były zwiastunem szkoleń, które w roku 2018 odbywały się na budowach oraz kampanii pt. „Bezpiecznie na wysokości”. Przy udziale specjalistów pracownicy przeszli szkolenie z zasad wykorzystywania sprzętu ochronnego, bezpiecznego sposobu wykonywania prac na wysokości oraz postępowania w razie wypadku i konieczności udzielenia pomocy poszkodowanemu na wysokości. Szkolenia obejmują również część praktyczną polegającą na sprawdzeniu umiejętności pracowników spółki.

### ***Zakup defibrylatorów***

Po zakupie defibrylatorów w roku 2018 Jednostka dominująca przystąpiła do Programu „Ratuj z sercem” inaczej zwany „Mapą AED”, który wspierany jest przez POLKARD oraz Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej. Jest to program powszechnego dostępu do defibrylacji, którego celem jest odnalezienie istniejących w Polsce defibrylatorów i umieszczenie ich na jednej mapie. Z uwagi na fakt, że inwestycje realizowane przez Spółkę obejmują obszar całego kraju, uznano, że przystąpienie do Programu i udostępnienie defibrylatorów pomoże nie tylko pracownikom, ale społeczności lokalnej, zwłaszcza wsi i małych miasteczek, gdzie nie ma dostępu do tego typu urządzeń.

### ***Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy***

Jednostka dominująca 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 propagandowe opracowane przez Inspekcję Pracy, CIOP-PIB, czy UTK. Dzięki zacieśniającej się współpracy z PIP podjęto działania w kierunku przystąpienia Trakcji PRkil do programu Inspekcji Pracy pt.: „Prewencja wypadkowa” oraz konkursu pt.: „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”.

### ***Podwykonawcy i BHP***

Wszyscy podwykonawcy, pracujący na budowach Jednostki dominującej, 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. Dziś wielu z nich wie, że bezpieczeństwo pracowników jest sprawą priorytetową.

W Jednostce dominującej istnieje "Regulamin pracy", który obejmuje kwestie BHP takie jak:

1. normy przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony dla pracowników oraz zasady gospodarowania tymi środkami,
2. wykaz prac wzbronionych kobietom oraz zasady zatrudniania młodocianych,
3. wykaz prac szczególnie niebezpiecznych i związanych z dużym wysiłkiem fizycznym,
4. wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby,
5. podstawowe obowiązki pracodawcy,
6. podstawowe obowiązki pracowników,
7. określenie czasu pracy oraz zasad jego rozliczania,
8. zasady wykorzystywania urlopów przysługujących pracownikowi,
9. zasady odpowiedzialności pracownika za nieprzestrzeganie przepisów BHP,
10. wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej,
11. zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę,
12. wykaz stanowisk, na których powinny być wydawane posiłki profilaktyczne.

### **Wypadki przy pracy**

#### **GRI 403-2**

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:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Liczba wypadków	39	1	30	0
Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie)	20,1	3,1	15	0,0
Liczba niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	1 639	34	1 245	0
Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek	42,0	34	42	nd
wypaki śmiertelne	2	0	0	0
wypadki ciężkie	0	0	0	0
wypadki pozostałe	28	7	30	0
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	4	0

Jednostka dominująca:

	Rok zakończony			
	31.12.2019		31.12.2018	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Liczba wypadków	24	1	16	0
Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie)	20,0	0,0	12,99	0,0
Liczba niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	1 315	34	838	0
Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek	55	34	52	nd
wypaki śmiertelne	0	0	0	0
wypadki ciężkie	0	0	0	0
wypadki pozostałe	24	1	16	0
Liczba stwierdzonych chorób zawodowych	0	0	0	0

### Wpływ na społeczność lokalną

#### GRI 413-2; GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3

Kierownictwo kontraktów jest najbliższej inwestycji i to do niego, w pierwszej kolejności, zgłaszane są wszelkie problemy czy incydenty, na które ma obowiązek podjąć działania naprawcze.

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

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

- nadzór koordynatorów BHP, kontrolujących przebieg codziennych prac i wykonywanych czynności zgodnie z zasadami bezpieczeństwa, prowadzenie szkoleń z procedur obowiązujących w zakresie ochrony środowiska, zasad 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,
- 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 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 jest wrażliwa na potrzeby lokalnych społeczności. Wysoka jakość realizowanych robót i dotrzymywanie zobowiązań stanowią naczelną zasadę budowania relacji Grupy z Klientami. Każdemu Klientowi Grupa 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 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 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 nie jest w stanie oszacować, ile różnych zastrzeżeń ze strony społeczności lokalnych wpłynęło do Grupy, 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 stara się w pierwszej kolejności korzystać z usług lokalnych pracowników, podwykonawców i dostawców, stymulując w ten sposób rozwój lokalnej przedsiębiorczości.

### ***Działalność CSR***

Grupa wspiera działalność sportową, kulturalną i charytatywną. Jednostka dominująca była jednym z organizatorów i głównym sponsorem dwudniowej imprezy muzycznej, z udziałem światowej sławy muzyków bluesowych, której częścią były warsztaty muzyczne dla młodych wykonawców. Ponadto wspierane są wszelkie inicjatywy pracowników związane z aktywnością sportową, finansując działalność firmowej drużyny piłkarskiej (stroje, treningi, turnieje) oraz udział pracowników Spółki w biegach firmowych. Od kilku lat wszystkie okolicznościowe kartki są nabywane od fundacji, które zebrane środki przeznaczają na cele charytatywne. Ponadto Grupa wspiera lokalne szkoły, domy spokojnej starości, inicjatywy kulturalne na terenach, na których firma prowadzi działalność. Grupa wspiera także swoich pracowników zaangażowanych w wewnętrzne projekty związane z wolontariatem: darowiznę krwi, jednostka zależna AB Kauno Tiltai wspiera projekt "Dzień pieniądza" na zbiórkę pieniędzy dla dzieci, darowizny książek i literatury dla domów spokojnej starości.

### ***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
<b>organizacyjne</b>			
zaburzenia ciągów komunikacyjnych	x		
utrudniony dostęp do pobliskich insytcji, domostw	x		
hałas		x	
uciążliwy przebieg dróg tymczasowych		x	
<b>środowiskowe</b>			
nieodwracalne zmiany krajobrazowe	x		
składowanie szkodliwych materiałów na terenie zaplecza			x
nieprawidłowe przechowywanie odpadów		x	
uszkodzenie drzew, krzewów przez sprzęt ciężki			x
<b>terminowe</b>			
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 wdrożyła szereg rozwiązań przeciwdziałających takim sytuacjom, w związku z czym w ostatnim okresie występowały one sporadycznie i nie miały one znaczącego wpływu na prowadzone w ubiegłym roku kontrakty. Do rozwiązań tych należy zaliczyć:

1. Ścisłą współpracę z lokalnymi władzami, w szczególności na etapie prowadzenia prac przygotowawczych, których celem jest wybór rozwiązania optymalnego dla lokalnej społeczności.
2. Regularne działania informacyjne realizowane we współpracy z Zamawiającym i lokalnymi władzami.
3. Stałe monitorowanie sygnałów napływających od mieszkańców, zarówno bezpośrednio do Grupy, 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 150 doraźnych. Bardzo skutecznym działaniem w Jednostce dominującej z

- zakresu komunikacji było nawiązanie stałej współpracy z administratorem profilu poświęconego inwestycji założonego na jednym z portali społecznościowych, co zapewniło szybką i merytoryczną wymianę informacji.
4. Łatwa identyfikowalność firmy – poprzez czytelne oznaczenie rejonu prowadzenia prac, pojazdów, tablice informacyjne i dobrze oznaczone biura budowy zlokalizowane w łatwo dostępnych rejonach.
  5. Budowanie zaufania do wykonawcy – poprzez niestandardowe działania np.: spotkania informacyjne z lokalnymi mieszkańcami, wycieczki edukacyjne na plac budowy, przekazywanie elementów poprawiających widoczność itp.

#### **Prawa człowieka oraz praca dzieci i praca przymusowa**

##### **GRI 408-1; GRI 409-1**

Grupa przyjęła i stosuje Kodeks Etyki Grupy będący wyrazem postawy Grupy wobec szeregu przepisów regulujących prawa obywatelskie i pracownicze. Obok stosowania przepisów krajowych, w lokalizacjach w których funkcjonuje, spółki z Grupy 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 uregulowała kwestie związane z zapewnieniem godnych warunków pracy i zamieszkania pracowników, a tym samym podstawowych praw człowieka. Grupa 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 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 2019 i 2018 roku nie zidentyfikowano w Grupie działań niosących ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz niosących za sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej.

## VI. Tabela wybranych wskaźników GRI zaprezentowanych w raporcie

Nr wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Komentarz / Opis	Strona
<b>Profil organizacji</b>			
GRI 102-2	Główne marki produkty lub usługi.	[Model biznesowy]	6
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów.	[Zasięg działalności] [Model biznesowy]	6
GRI 102-8	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju, umowy o pracę i regionu w podziale na płeć.	[Struktura zatrudnienia]	31
GRI 102-41	Podać procent wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy.	0% pracowników zostało objętych zbiorowymi układami pracy	
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw.	[Współpraca z dostawcami]	9
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy karty lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych środowiskowych lub społecznych, które organizacja podpisała lub do których się stosuje.	[Bezpieczeństwo i higiena pracy] Deklaracja kultury bezpieczeństwa	39
<b>Etyka</b>			
GRI 102-16	Wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki.	[Etyka i przeciwdziałanie korupcji]	13
<b>Obecność na rynku</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podejście do zarządzania.	[Relacje wynagrodzeń]	35
GRI 202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji.	[Relacje wynagrodzeń]	35
<b>Surowce i materiały</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podejście do zarządzania.	[Zużycie materiałów]	24
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały/surowce wg masy lub objętości.	[Zużycie materiałów]	24
GRI 301-2	Procent wykorzystywanych materiałów, które stanowią przetworzone materiały początkowe.	[Zużycie materiałów]	24
<b>Energia</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podejście do zarządzania.	[Zużycie energii wewnątrz organizacji]	27
GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji.	[Zużycie energii wewnątrz organizacji]	27
<b>Bioróżnorodność</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podejście do zarządzania.	[Bioróżnorodność]	21

GRI 304-2	Opis znaczącego wpływu działań, produktów i usług na obszarach chronionych i obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi.	[Bioróżnorodność]	21
<b>Ścieki i odpady</b>			
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem.	[Odpady]	29
<b>Zgodność z regulacjami</b>			
GRI 307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.	W 2019 roku, tak jak i w latach poprzednich, Spółka oraz spółki z Grupy nie zostały obciążone żadnymi sankcjami pozafinansowymi związanymi z nieprzestrzeganiami przez pracowników Spółki lub spółek z Grupy przepisów prawnych dotyczących ochrony środowiska.	
<b>Zatrudnienie</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania	[V. Obszar społeczny i pracowniczy]	31
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe płeć i region.	[Rotacja pracowników]	35
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności.	[V. Obszar społeczny i pracowniczy]	31
<b>Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Bezpieczeństwo i Higiena pracy]	39
GRI 403-1	Procent pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP uwzględniających pracowników i menedżerów, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.	W Komisji ds. BHP reprezentowane jest 100% pracowników Spółki.	
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i śledztwo w sprawie wypadku	[Bezpieczeństwo i Higiena pracy]	39
GRI 403-4	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach ze związkami zawodowymi.	Regulamin Zakładowy, podpisywany i akceptowany również przez Przewodniczących Związków Zawodowych. Wszelkie zmiany w Regulaminie Zakładowym muszą być akceptowane również przez Przewodniczących ZZ. Niektóre kwestie poruszane w dokumencie: normy przydziału środków ochrony, odzieży i	

		obuwia roboczego oraz ich zasady zagospodarowania; wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet; wykaz prac szczególnie niebezpiecznych i związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym	
<b>Edukacja i szkolenia</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Szkolenia]	37
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracownika.	[Szkolenia]	37
<b>Różnorodność i równość szans</b>			
GRI 405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności.	[Struktura zatrudnienia]	31
<b>Równość wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Relacja wynagrodzeń]	35
GRI 405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalności.	[Relacja wynagrodzeń]	35
<b>Mechanizmy postępowania w odniesieniu do skarg dotyczących praktyk zatrudnienia</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Etyka i przeciwdziałanie korupcji]	13
<b>Społeczność</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Wpływ na społeczność lokalną]	45
GRI 413-2	Działania mające znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne.	[Bioróżnorodność] [Ograniczenie oddziaływania produktów i usług na środowisko] [Wpływ na społeczność lokalną]	21 29 45
<b>Korupcja</b>			
GRI 103-1; GRI 103-2; GRI 103-3	Podjęcie do zarządzania.	[Etyka i przeciwdziałanie korupcji]	13

Warszawa, dnia 21 kwietnia 2020 roku

Marcin Lewandowski

Prezes Zarządu

Paweł Nogalski

Wiceprezes Zarządu

Arkadiusz Arciszewski

Wiceprezes Zarządu

Aldas Rusevičius

Wiceprezes Zarządu

Robert Sobków

Członek Zarządu

Adam Stolarz

Członek Zarządu