

RAPORT NIEFINANSOWY GRUPY TRAKCJA I SPÓŁKI TRAKCJA S.A.
ZA 2020 ROK



Wizję zmieniamy w rzeczywistość

SPIS TREŚCI

| | | |
|------|--|----|
| 1. | WSTĘP | 3 |
| 1.1. | Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) | 3 |
| 1.2. | Struktura Grupy | 4 |
| 1.3. | Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi | 5 |
| 1.4. | Model biznesowy | 6 |
| 2. | PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI | 11 |
| 2.1. | Polityka i procedury w zakresie etyki oraz przeciwdziałania nieprawidłowościom | 11 |
| 2.2. | Opis rezultatów stosowania tych polityk | 13 |
| 2.3. | Ryzyka i zarządzanie ryzykiem | 13 |
| 3. | POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA/ETYKA | 15 |
| 3.1. | Polityka i Procedury w obszarze poszanowania praw człowieka | 15 |
| 3.2. | Opis rezultatów stosowania tych polityk | 16 |
| 3.3. | Ryzyka i zarządzanie ryzykiem | 17 |
| 4. | OBSZAR ŚRODOWISKOWY | 18 |
| 4.1. | Polityka i procedury w obszarze środowiskowa | 18 |
| 4.2. | Opis rezultatów stosowania tych polityk | 19 |
| 4.3. | Ryzyka środowiskowe i zarządzanie ryzykiem | 20 |
| 5. | OBSZAR SPOŁECZNY | 29 |
| 5.1. | Polityka i Procedura | 29 |
| 5.2. | Opis rezultatów stosowania tych polityk | 29 |
| 5.3. | Ryzyka w relacjach ze społecznościami lokalnymi | 35 |
| 6. | OBSZAR PRACOWNICZY | 38 |
| 6.1. | Polityka i procedury w obszarze pracowniczym | 38 |
| 6.2. | Opis rezultatów stosowania tych polityk | 38 |
| 6.3. | Ryzyka związane z obszarem pracowniczym | 53 |

1. WSTĘP

Niniejsze oświadczenie (dalej: oświadczenie, raport) zostało przygotowane zgodnie z art. 49b Ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku z późniejszymi zmianami, która wprowadza wytyczne Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 roku w zakresie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności. Oświadczenie obejmuje informacje niefinansowe dotyczące Grupy Trakcja oraz Spółki Trakcja S.A. za okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku i stanowi wyodrębnioną część Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Trakcja i Spółki Trakcja S.A. w 2020 roku. Niniejsze oświadczenie jest czwartym raportem na temat informacji niefinansowych publikowanym przez Grupę Trakcja (dalej: „Grupa”, „Grupa Trakcja”).

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.

1.1. Strategia w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

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

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

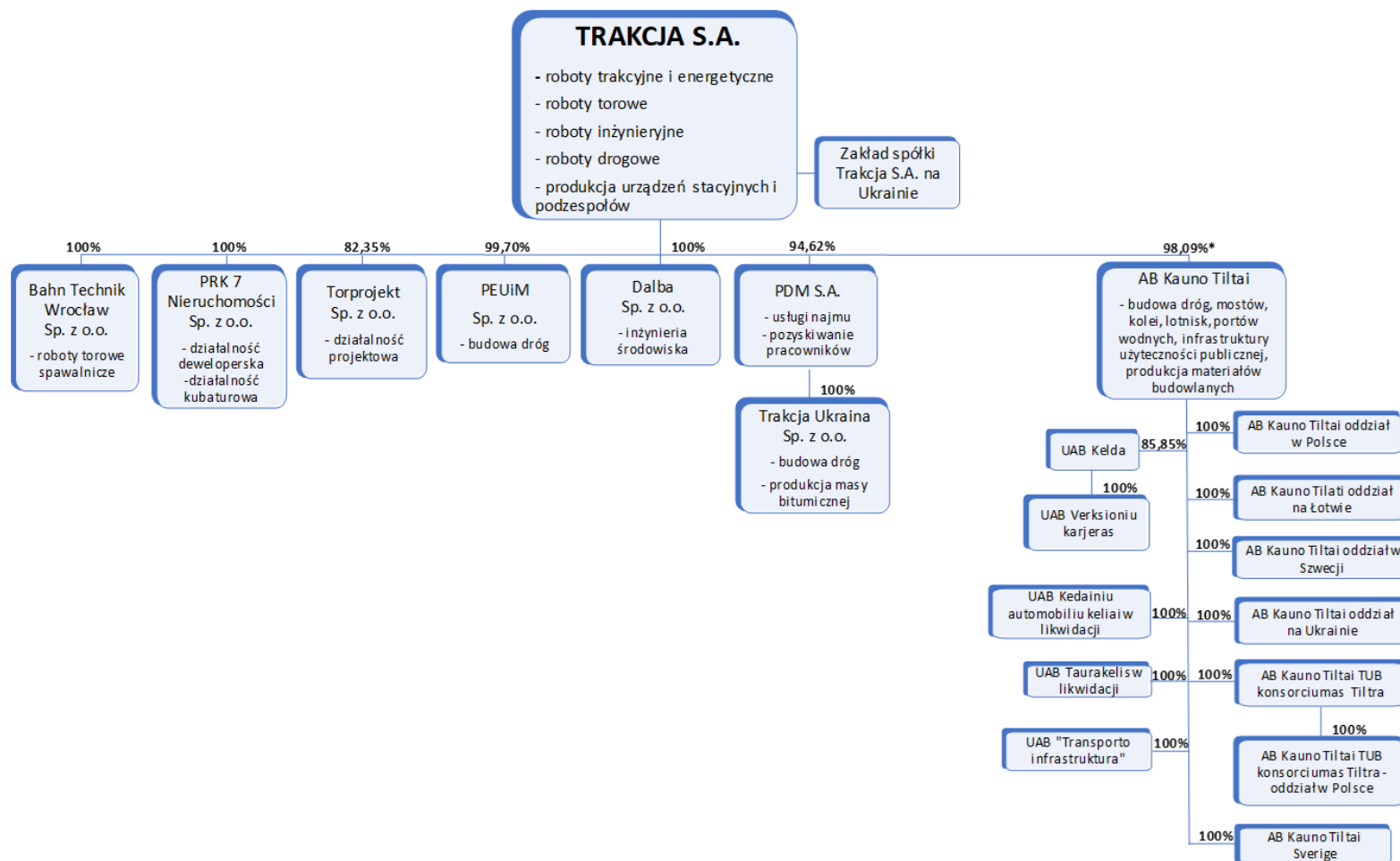
Zgodnie ze strategią CSR Jednostki dominującej zidentyfikowane zostały istotne obszary niefinansowe:

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

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

1.2. Struktura Grupy

Trakcja jest Jednostką dominującą Grupy Trakcja. Skład i strukturę Grupy na dzień 31 grudnia 2020 roku przedstawia poniższy schemat.



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

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

1.3. Kluczowi interesariusze oraz relacje z nimi

Mając świadomość szerokiego oddziaływania Spółki 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 umożliwi 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,
- analitycy rynku kapitałowego,
- instytucje kontroli i regulatorzy rynku (np. GPW, Urząd Transportu Kolejowego)
- kredytodawcy, obligatariusze,
- główni odbiorcy: PKP PLK, GDDKiA, Litewska Administracja Drogowa, Urząd Miejski w Kownie, Gmina Miejska Kraków, Województwo Pomorskie, Miasto Stołeczne Warszawa, Litgrid AB),
- pracownicy,
- konsorcjanci,
- podwykonawcy,
- dostawcy towarów i usług,
- władze lokalne,
- inni klienci,
- opinia publiczna,
- lokalne społeczności.

1.4. Model biznesowy

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 inżynieryjno-budowlanych w zakresie: projektowania, budowy i modernizacji linii kolejowych i tramwajowych, sieci elektrotrakcji kolejowej i tramwajowej, linii elektroenergetycznych oraz budowy mostów, wiaduktów, estakad, przepustów, tuneli, przejść podziemnych, ścian oporowych, dróg i towarzyszących elementów infrastruktury kolejowej i drogowej. Poza tym Grupa Trakcja może wykonywać prace ogólnobudowlane z zakresu przygotowania terenów pod budowy, 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 przykłada do:

- realizacji usług na poziomie jakościowym uzgodnionym z Klientem,
- zapewnienia wymaganego poziomu jakości produkcji budowlano-montażowej na wszystkich jej etapach, z uwzględnieniem optymalizacji poszczególnych procesów budowlanych, poprzez szczegółowe planowanie i wybór najkorzystniejszego wariantu realizacji, staranność wykonawczą, oszczędzanie czasu, materiałów i energii,
- ciągłego i skutecznego nadzoru nad wykonywanymi pracami, który ma zapewnić nie tylko realizację standardów wykonawczych, bezpieczeństwo pracowników i ochronę środowiska na terenie budowy, ale i bezpieczeństwo w jej otoczeniu, minimalizowanie niekorzystnego wpływu na środowisko, bezawaryjność obiektów i bezpieczeństwo przyszłych użytkowników,
- ciągłego podwyższania kompetencji kadry poprzez szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, a także dokształcania się pracowników oraz efektywnego wykorzystywania zdobywanej wiedzy,
- weryfikacji i oceny dostawców materiałów, usług oraz podwykonawców podejmujących współpracę 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 2019–2020 Grupa generowała przychody głównie z kontraktów kolejowych oraz drogowych.

| | 2020 | | 2019 | |
|-------------------------------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| | wartość | udział | wartość | udział |
| Roboty kolejowe | 531 576 | 39,7% | 667 433 | 46,3% |
| Roboty drogowe | 476 564 | 35,6% | 491 494 | 34,1% |
| Roboty mostowe | 173 837 | 13,0% | 79 102 | 5,5% |
| Roboty kubaturowe | 35 923 | 2,7% | 5 788 | 0,4% |
| Roboty tramwajowe | 42 696 | 3,2% | 69 341 | 4,8% |
| Roboty energetyczne | 52 447 | 3,9% | 65 168 | 4,5% |
| Produkcja | 25 317 | 1,9% | 17 830 | 1,2% |
| Pozostała działalność | 622 | 0,0% | 44 618 | 3,1% |
| Razem przychody ze sprzedaży | 1 338 982 | 100% | 1 440 774 | 100% |

Trakcja S.A.

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

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

Drugim pod względem przychodów obszarem działalności Trakcji i jej spółek zależnych jest budownictwo drogowe. Spółki z Grupy budują zarówno drogi krajowe jak i wojewódzkie oraz lokalne. Kontrakty energetyczne realizowane są obecnie w centralnej i południowej części kraju. Od 2001 roku Trakcja jest licencjonowanym przewoźnikiem kolejowym w zakresie przewozu towarów. Spółka posiada certyfikaty uprawniające do korzystania z linii kolejowych zarządzanych przez PKP PLK S.A. W trosce o bezpieczeństwo przewozów, został opracowany i wdrożony w Spółce system SMS (System Zarządzania Bezpieczeństwem).

Podstawowe założenia biznesowe i operacyjne Spółki:

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

- zbycie aktywów nieoperacyjnych, w szczególności nieruchomości, w celu poprawy sytuacji płynnościowej i wskaźników zadłużenia.

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

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

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

W związku ze zmianami w schemacie organizacyjnym Spółki oraz coroczną certyfikacją systemu, aktualizacji poddano dokumentację systemową.

Na początku października 2020 roku miał miejsce audyt nadzoru Zintegrowanego Systemu Zarządzania, dokonany przez audytorów jednostki certyfikującej TUV SUD. Audyt zakończył się wynikiem pozytywnym. Certyfikat, który posiada Jednostka dominująca potwierdza prawidłowe funkcjonowanie w Spółce trzech w/w systemów. Certyfikat Zintegrowanego Systemu Zarządzania jest ważny do dnia 22 lipca 2021 roku.

Grupa AB Kauno Tiltai

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

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

Grupa zatrudnia ponad 800 pracowników, w tym 200 wykwalifikowanych inżynierów infrastruktury transportowej. AB Kauno Tiltai ma oddziały na Łotwie, w Szwecji, 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 400 urządzeń i maszyn budowlanych, wyposażonych w nowoczesne systemy 3D. Inwestycje w najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne zwiększają przewagę konkurencyjną pod względem jakości, czasu i wydajności.

Głównymi klientami spółki są instytucje państwowe, a mianowicie Litewska Administracja Dróg, Litgrid AB 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 obejmuje budowę dróg, chodników, montaż urządzeń sygnalizujących oraz ostrzegawczych - zabezpieczających drogi. Ponadto spółka produkuje masy bitumiczne.

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

PDM S.A.

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

Spółka świadczy usługi najmu sprzętu, pomieszczeń oraz narzędzi dla firm zewnętrznych oraz jest dostawcą materiałów dla spółki PEUiM. Spółka dodatkowo rozszerzyła swoją działalność o pozyskiwanie pracowników głównie z rynku Europy wschodniej.

Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o. („BTW”)

Główne obszary działalności BTW:

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

PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o.

PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o. zajmuje się szeroko pojętą działalnością deweloperską i ma na swoim koncie udane inwestycje, do których można zaliczyć m.in. Lazurkowe Osiedle w Warszawie – etap I i II, inwestycję przy ul. Oliwskiej w Warszawie oraz budowę pięciu budynków wielorodzinnych w Warszawie przy ul. Pełczyńskiego. Spółka realizuje również roboty budowlane - roboty kubaturowe. W 2020 roku spółka pozyskała 2 znaczące kontrakty na łączną kwotę 63 552 tys. zł: Wykonanie robót budowlanych dla Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej oraz Budowę Specjalnego Ośrodka Szkolno- Wychowawczego w Pruszkowie ul. Wapienna w II etapach.

Torprojekt Sp. z o.o.

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

2. PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

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

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

2.1. Polityka i procedury w zakresie etyki oraz przeciwdziałania nieprawidłowościom

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

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

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

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

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

W 2019 roku Trakcja 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Edukacja Antykorupcyjna i Oświadczenie Pracownika

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

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

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

Gdy pracownik odchodzi z organizacji, Grupa 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.

2.3. Ryzyka i zarządzanie ryzykiem

W ramach obszaru przeciwdziałania korupcji zidentyfikowane zostały poniższe ryzyka:

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

Grupa zidentyfikowała następujące, potencjalne ryzyka korupcyjne:

- ryzyko zakupu materiałów i usług podwykonawczych (pracownicy, sprzęt) po zawyżonych cenach,

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

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

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

3. POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA/ETYKA

3.1. Polityka i Procedury w obszarze poszanowania praw człowieka

W Grupie 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.

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

Kodeks Etyczny Grupy Trakcja

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

Ponadto, Kodeks Etyczny Grupy Trakcja opiera się na wysokich wartościach i zasadach etycznych takich jak: odpowiedzialność i zaufanie – odpowiedzialne oferty i deklaracje; rzetelne wypełnianie zobowiązań wobec klientów;

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

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

Pracownicy Grupy 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 naruszania jego postanowień, pracownicy Jednostki dominującej są zobowiązani do zgłoszenia tego faktu swojemu przełożonemu lub Dyrektorowi ds. Compliance. W 2019 i 2020 roku nie odnotowano takich zgłoszeń.

3.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

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

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

Prawa człowieka oraz praca dzieci i praca przymusowa

Grupa 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 2020 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.

3.3. Ryzyka i zarządzanie ryzykiem

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

4. OBSZAR ŚRODOWISKOWY

4.1. Polityka i procedury w obszarze środowiskowa

W 2020 roku Spółka wdrożyła szereg uregulowań związanych z ochroną środowiska. Ich stosowanie zapewnia realizację obowiązujących wymagań prawnych i zobowiązań wynikających z wprowadzonego systemu zarządzania według normy PN ISO 14001:2015. Prowadzi to w konsekwencji do ciągłego monitorowania wpływu Spółki, a konkretnie prowadzonych procesów, na środowisko naturalne w miejscach prowadzonej działalności. Ustalenie rodzaju i skali oddziaływania pozwala na określenie działań prowadzących do ograniczenia tego wpływu. Kolejnym, planowanym działaniem przez Spółkę, jest dążenie do minimalizacji wpływu organizacji na jej otoczenie, tak w aspekcie ochrony środowiska naturalnego, jak i lokalne społeczności.

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

W 2020 roku w Jednostce dominującej została wdrożona zaktualizowana polityka środowiskowa, która jest elementem polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Trakcja osiąga założone w niej cele poprzez m.in.:

- przestrzeganie obowiązującego prawa Unii Europejskiej oraz przepisów krajowych,
- identyfikowanie i nadzór nad aspektami środowiskowymi,
- ochronę środowiska naturalnego, zrównoważone wykorzystywanie zasobów i ograniczanie negatywnego wpływu na bioróżnorodność,
- stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników,
- współpracę z kwalifikowanymi i sprawdzonymi wykonawcami robót i dostawcami materiałów spełniających wymagania Spółki w zakresie zarządzania ochroną środowiska.

W 2020 roku zostały wdrożone w Trakcji zaktualizowane procedury, instrukcje oraz standardy dot. zagadnień ochrony środowiska. Najważniejsze z nich to:

- Procedura systemowa nr dot. odpowiedzialności w zarządzaniu ochrona środowiska
- Procedura dot. aspektów środowiskowych
- Wymagania prawne
- Gotowość i reagowanie na awarie
- Procedura systemowa dot. monitorowania i pomiarów środowiskowych oraz bhp
- Instrukcja dot. gospodarki odpadami,
- Instrukcja dot. przekazywania odpadów osobom fizycznym
- Instrukcja dot. tworzenia kart przekazania odpadów w BDO
- Instrukcja dot. prowadzenia ewidencji odpadów w BDO
- Instrukcja dot. badań laboratoryjnych odpadów potencjalnie niebezpiecznych
- Standard poświęcony zabezpieczeniu drzew, krzewów oraz ich brył korzeniowych,

- Standard poświęcony przechowywaniu materiałów niebezpiecznych na budowach/objektach
- Standard poświęcony ochronie fauny.

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 2020 roku

| L.p. | Cel szczegółowy | Zadanie | Ocena stopnia realizacji |
|------|--|---|--------------------------|
| 1. | Zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem | Sporządzenie i złożenie wymaganych przepisami sprawozdań | Zrealizowano |
| 2. | Zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem | Wdrożenie na kontraktach i w innych jednostkach organizacyjnych zasad korzystania z BDO (od 01.01.2020) | W trakcie |
| 3. | Ochrona środowiska naturalnego | Opracowanie procedur, instrukcji, standardów oraz innych dokumentów związanych z zarządzaniem środowiskowym | W trakcie |
| 4. | Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników | Szkolenie na audytorów wewnętrznych systemu zarządzania ISO 9001, 14001, 45001 | Zrealizowano |
| 5. | Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników | Szkolenie z gospodarki odpadami i ochrony środowiska pracowników na wybranych kontraktach | Zrealizowano |
| 6. | Identyfikowanie i nadzorowanie aspektów środowiskowych | Wdrożenie zakładki OŚ w Webcon | Zrealizowano |
| 7. | Zapewnienie zgodności działań z obowiązującym prawem | Uzyskanie pozwolenia na wytwarzanie odpadów na Bazie Technicznej we Wrocławiu | W trakcie |

Trakcja konsekwentnie dąży do stałego podnoszenia jakości świadczonych usług i realizacji celów klientów, wśród których obowiązującym standardem stało się monitorowanie wszystkich aspektów środowiskowych realizowanej usługi, a przede wszystkim ograniczenie do minimum wpływu na środowisko naturalne. By wyjść naprzeciw oczekiwaniom klientów, Spółka opracowuje dla planowanej do wykonania usługi dokumentację w zakresie ochrony środowiska, określającą sposób prowadzenia prac zgodnie z wymaganiami klienta, obowiązującym prawem czy tzw. dobrymi praktykami chroniącymi środowisko naturalne. By osiągnąć postawione cele, poza ciągłym doskonaleniem obowiązujących w Spółce standardów, Trakcja określa także wymagania w zakresie ochrony środowiska w stosunku do swoich podwykonawców czy firm świadczących usługi na rzecz Spółki.

4.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

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

- ograniczenie kosztów związanych ze zużyciem mediów, materiałów i surowców,

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

System Zakładowej Kontroli Produkcji

System Zakładowej Kontroli Produkcji (ZKP) został przyjęty przez spółkę z Grupy, 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.

4.3. Ryzyka środowiskowe i zarządzanie ryzykiem

Najważniejsze przewidywane ryzyka i szanse w obszarze ochrony środowiska to:

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

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

| RYZYKA | ZDARZENIE INICJUJĄCE I PRZYCZYNY RYZYKA | PROCES ZARZĄDZANIA RYZYKIEM |
|--|---|--|
| Zanieczyszczenie gleby, wód gruntowych i cieków wodnych materiałami, substancjami niebezpiecznymi lub odpadami niebezpiecznymi | Eksploracja i konserwacja parku maszynowego (np. wymiana olejów hydraulicznych oraz silnikowych, uzupełnienie olejów w maszynach), produkcja, konserwacja, tankowanie oraz mycie pojazdów, prace budowlane, demontażowe, remontowe i rozbiórkowe, eksploatacja biur i zapleczy budów, | Okresowe przeglądy maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników. Stosowanie z środków zabezpieczających przed wyciekami (apteczka ekologiczna: sorbent, czyściwo). Wykonywanie prac w miejscach do tego przeznaczonych. |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>wytwarzanie i magazynowanie odpadów, stosowanie i magazynowanie substancji chemicznych.</p> <p>Awarie maszyn i urządzeń, powodujące wycieki.</p> <p>Niewłaściwa eksploatacja maszyn, urządzeń i środków transportu.</p> | <p>Stosowanie się do wewnętrznych standardów w zakresie magazynowania odpadów, postępowania z substancjami i materiałami niebezpiecznymi.</p> <p>Selektywna zbiórka odpadów i przekazywanie ich uprawnionym podmiotom. Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.</p> |
| Degradacja fauny i flory na terenach inwestycyjnych | <p>Prace związane z wycinką drzew i krzewów, prace remontowe, demontażowe, rozbiórki i inne prace budowlane oraz ziemne z użyciem parku maszynowego</p> | <p>Stosowanie się do wewnętrznych standardów dot. drzew i krzewów, ochrony fauny i flory.</p> <p>Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.</p> |
| Niekontrolowane emisje hałasu i wibracji do środowiska | <p>Eksploatacja pojazdów i maszyn budowlanych podczas realizacji procesu budowlanego</p> | <p>Okresowe przeglądy maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników.</p> <p>Stosowanie maszyn i urządzeń spełniających wymagania CE.</p> <p>Praca w wyznaczonych porach dnia i nocy.</p> <p>Inwestowanie w zakup nowych maszyn, urządzeń i wyrobów o mniejszym oddziaływaniu na środowisko naturalne bądź minimalizujących ten wpływ.</p> <p>Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.</p> |
| Nieprzestrzeganie zewnętrznych i wewnętrznych wymagań prawnych przez pracowników | <p>Brak dostatecznej znajomości obowiązujących przepisów oraz regulacji zewnętrznych i wewnętrznych, pośpiech,</p> | <p>Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.</p> <p>Właściwe rozplanowanie wykonania prac.</p> |
| Pożary obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, środków transportu | <p>Eksploatacja biur i zapleczy budów.</p> <p>Eksploatacja maszyn i urządzeń.</p> <p>Eksploatacja środków transportu.</p> <p>Awarie instalacji elektrycznych w biurach i zapleczach budów, maszyn i urządzeń oraz środków transportu.</p> <p>Niewłaściwa eksploatacja instalacji, maszyn i urządzeń.</p> | <p>Okresowe przeglądy obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń i środków transportu oraz bieżąca ich konserwacja przez uprawnionych pracowników.</p> <p>Sprawny sprzęt gaśniczy, instrukcje postępowania na wypadek pożaru.</p> <p>Szkolenie pracowników i bieżące nadzorowanie wykonywanych prac.</p> |
| Ekstremalne zjawiska pogodowe | <p>Gwałtowne i intensywne opady, silne wiatry, burze, sztormy, tornada, cyklony tropikalne, gradobicia, tsunami.</p> | <p>Regularne monitorowanie prognoz pogody oraz podejmowanie działań zabezpieczających przed ich negatywnymi skutkami</p> |

Poniżej zaprezentowane zostały mapy ryzyka dla spółki Trakcja:

| RYZIKO | Ocena ryzyka | | | | |
|--|--------------------|-------|------------------|-------------------------------|-------------------|
| | Prawdopodobieństwo | Wpływ | Ryzyko Pierwotne | Ocena mechanizmów kontrolnych | Ryzyko rezydualne |
| Zanieczyszczenie gleby, wód gruntowych i cieków wodnych materiałami, substancjami niebezpiecznymi lub odpadami niebezpiecznymi | 4 | 3 | 12 | 4 | 4,8 |
| Degradacja fauny i flory | 4 | 2 | 8 | 4 | 3,2 |
| Niekontrolowane emisje hałasu i wibracji do środowiska | 3 | 1 | 3 | 3 | 1,8 |
| Pożary obiektów budowlanych, maszyn, urządzeń, środków transportu | 1 | 3 | 3 | 4 | 1,2 |
| Ekstremalne zjawiska pogodowe | 1 | 3 | 3 | 4 | 1,2 |

Przegląd i analiza ryzyk są wykonywane raz na kwartał.

Kontrola oddziaływania działalności Grupy na środowisko

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

- monitorowanie ilości i rodzaju wytwarzanych odpadów w ramach prowadzonej ewidencji odpadów;
- monitorowanie określonych w pozwoleniu wodnoprawnym zanieczyszczeń w odprowadzanych wodach;
- monitorowanie zużycia paliw i materiałów powodujących emisję zanieczyszczeń do powietrza;
- przeglądy i czyszczenie urządzeń ograniczających oddziaływanie na środowisko naturalne, np. separatorów.

Ograniczenie oddziaływania na środowisko

W Trakcji podejmowane są następujące działania mające na celu ograniczenie wpływu prowadzonych przez Spółkę działań na środowisko:

- harmonogram robót budowlanych jest dostosowywany do okresów lęgowych ptaków występujących na terenach objętych robotami budowlanymi.
- drzewa i ich pnie, nieprzeznaczone do wycinki, zabezpieczane są przed uszkodzeniem poprzez ich wygradzenie lub wykonanie osłony.
- ochrona fauny i flory poprzez m.in.: odpowiednia wygradzenia, przenoszenie w inne, odpowiednie miejsce, itd.

- współpraca z nadzorem przyrodniczym monitorującym wpływ inwestycji m.in.: na faunę i florę oraz określającym konieczne działania celem ograniczenia tego wpływu.
- realizacja robót budowlanych sprzętem powodującym hałas zgodnie z obowiązującymi normami; Prace przy skupiskach ludzkich prowadzone są w godzinach 06:00 do 22:00.
- utrzymywanie w sprawności technicznej maszyn i urządzeń oraz narzędzi i stosowanie ich tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone.
- tankowanie maszyn bezpośrednio z cystern, a samochodów osobowych na stacjach paliw.
- na wypadek ewentualnej sytuacji awaryjnej przewidziany do zastosowania jest sorbent.

Ponadto wzdłuż dróg i linii kolejowych zgodnie z wymogami Zamawiającego 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 pochłaniałości hałasu.

Bioróżnorodność

Ze względu na specyfikę działalności każda budowa ma wpływ na otaczające środowisko, a większość działań ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia organizacji ekologicznych monitorujących cały proces. Bardzo często realizowane projekty wiążą się z trwałym i nieodwracalnym przekształceniem krajobrazu i środowiska przyrodniczego, co może stanowić pewną niedogodność dla społeczności lokalnych.

Inwestycje kolejowe 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 oraz eksploatacji inwestycji, konieczne jest rozpoznanie, oszacowanie i ewentualne zminimalizowanie większości oddziaływań pośrednich i bezpośrednich przy wsparciu ekspertów z innych dziedzin nauki, np. ornitologów czy też botaników.

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.

1. Kontrakt WGO01, WGO02 pn. „Budowa stacji Warszawa Główna w ramach projektu POII 5.1-13 PN.: Prace na linii średnicowej w Warszawie na odcinku Warszawa Wschodnia- Warszawa Zachodnia”.

W trakcie kontroli przyrodniczych w ramach prac nadzoru przyrodniczego nie wykazano obecności chronionych siedlisk oraz gatunków. W obrębie terenu inwestycji dominują pospolite zbiorowiska roślin wieloletnich na terenach ruderalnych *Artemisietea vulgaris*.

Na obszarze inwestycji nie stwierdzono m.in. obecności zbiorników wodnych oraz starodrzewów z obecnością dziupli i próchnowisk. Na terenie inwestycji odnotowano obecność pospolitych taksonów występujących powszechnie na terenach zielonych miasta. Wśród nich stwierdzono obecność żerujących osobników trzmieli *Bombus* sp., które wykorzystywały rośliny porastające skraje torowiska.

2. Kontrakt LWC01. Wykonanie robót budowlanych w obszarze LCS Łowicz – odcinek Sochaczew – Żychlin w ramach projektu pn. „Prace na linii kolejowej E20 na odcinku Warszawa-Poznań – pozostałe roboty, odcinek Sochaczew-Swarzędz”.

W wyniku prowadzonych prac terenowych można stwierdzić, iż planowane i wykonywane w okresie sprawozdawczym prace nie stanowią poważnych zagrożeń dla objętych ochroną gatunków zwierząt i roślin. W okresie sprawozdawczym nie stwierdzono dodatkowych negatywnych oddziaływań na florę i faunę niż te,

które wiążą się z przebudową linii kolejowej monitorowanego terenu i na które zgodę wydał RDOŚ stosownym postanowieniem.

3. Umowa nr 90/107/0028/19/Z/I na Przebudowę układów torowych wraz z infrastrukturą towarzyszącą na linii kolejowej E59 odcinek Stargard - Szczecin Dąbie w ramach projektu CEF pn.: „Prace na linii kolejowej E59 na odcinku Poznań Główny – Szczecin Dąbie” LOT G od km 171,120 do km 197,540.

W ramach rekompensaty należy zamontować co najmniej dwie trocinobetonowe schronienia dla nietoperzy na pobliskich drzewach. Rozbiórka budynku w Zdunowie zakończyła się w grudniu 2020 roku a następnie zostały zawieszona na drzewach dwa schrony trocinobetonowe dla nietoperzy w ramach kompensacji za zniszczone siedliska chronione. W dniu 15 stycznia 2021 roku Nadzór Przyrodniczy i Środowiskowy, przedłożył sprawozdanie RDOŚ w Szczecinie, z wykorzystania danego zezwolenia.

4. Kontrakt BRW01 „Rewitalizacja linii kolejowych nr 694/157/190/191 Bronów – Bieniowiec – Skoczów – Golezów – Cieszyn/Wiśła Głębce - Zamówienie częściowe A: Zaprojektowanie i wykonanie robót budowlanych na odcinku podg. Bronów – Wiśła Głębce”.

Realizacja poszczególnych faz budowy odbywa się pod nadzorem przyrodniczym. W wyniku kontroli nie stwierdzono zagrożeń związanych z prowadzonymi oraz planowanymi pracami dla sąsiadujących lasów łęgowych. W buforze między linią kolejową a lasem występuje pas przeciwpożarowy, który determinuje brak konieczności wycinki drzew na tym terenie. Dodatkowo nie występuje zagrożenie wynikające z prowadzenia prac wobec huby nadrzewnej.

5. Kontrakt pn. „Budowa drogi ekspresowej S-5 na odcinku od węzła Szubin (z węzłem) do węzła Jaroszewo (z węzłem)”.

Teren całej budowy został odhumusowany, w pobliżu budowy nie stwierdzono obecności żadnych chronionych gatunków roślin ani żadnych chronionych gatunków owadów. Budowa nie stanowi zagrożenia dla herpetofauny, nie ingeruje w cieki. Nie odnotowano obecności chronionych gatunków ssaków (w tym nietoperzy) w pobliżu budowy. Nadzór kontrolował brzegi Gąsawki na okoliczność występowania bobra *Castor fiber*- nie stwierdzono żadnych śladów obecności. W skarpi humusu, znajdującej się w km 6+800 jaskółki utworzyły siedlisko. Teren został oznaczony i zabezpieczony a pracownicy poinformowani o konieczności zachowania uwagi i nieniszczenia skarpy.

6. Kontrakt pn. „Projekt i budowa drogi ekspresowej S61 Szczuczyn - Budzisko (gr. państwa) z podziałem na zadania: Zadanie nr 2: odc. węzeł Ełk Południe - węzeł Wysokie (wraz z wylotem w ciągu DK 16)”.

Podczas wizji terenowej nie odnotowano obecności płazów i gadów w rejonie inwestycji. Podczas realizowanych prac terenowych kontrolowano obszar cieków wodnych i rzek w obrębie realizowanej Inwestycji. W okresie sprawozdawczym nie prowadzono prac ingerujących w koryta cieków lub innych, mogących zaburzać ich przepływ. W związku z powyższym, nie odnotowano zamulenia cieków, mogącego pochodzić ze strony realizowanych robót Wykonawcy.

Nie odnotowano negatywnego wpływu prac budowlanych na chronione gatunki ssaków. W trakcie kontroli notowano głównie tropy zwierząt domowych (koty, psy), saren *Capreolus capreolus* oraz dzików *Sus scrofa*. W trakcie inwentaryzacji przyrodniczej w żadnym z przebudowywanych w ramach inwestycji obiektów inżynierskich nie stwierdzono potencjalnych siedlisk nietoperzy. Ssaki wykazują dużą ostrożność w zbliżaniu się do miejsc obecności ludzi i miejsc pracy maszyn ciężkich, stąd też prowadzone prace nie stanowią bezpośredniego zagrożenia dla miejscowych populacji zwierząt.

Zużycie energii wewnątrz organizacji

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 2020 roku oraz w 2019 roku nie prowadziły rejestru zużycia energii wewnątrz organizacji.

Grupa:

| Energia (GJ) | Rok zakończony | |
|---|----------------|----------------|
| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Energia ciepła | 0 | 1 629 |
| Energia elektryczna | 17 970 | 13 584 |
| Energia gazowa | 64 835 | 104 648 |
| Energia ciepła (węgiel kamienny energetyczny) | 296 | 321 |
| Olej opałowy | 24 481 | 20 085 |
| Olej napędowy | 176 212 | 174 299 |
| Benzyna | 11 399 | 13 854 |
| Gaz LPG | 1 106 | 166 |
| Całkowite zużycie energii i paliw | 296 299 | 328 586 |

Trakcja S.A.:

| Energia (GJ) | Rok zakończony | |
|---|----------------|----------------|
| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Energia ciepła | 0 | 1 629 |
| Energia elektryczna | 5 976 | 5 792 |
| Energia gazowa | 0 | 1 268 |
| Energia ciepła (węgiel kamienny energetyczny) | 296 | 322 |
| Olej opałowy | 0 | 1 793 |
| Olej napędowy | 75 023 | 78 952 |
| Benzyna | 9 511 | 12 172 |
| Gaz LPG | 1 021 | 121 |
| Całkowite zużycie energii i paliw | 91 827 | 102 049 |

Emisje substancji do powietrza

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

W celu minimalizowania zanieczyszczeń atmosferycznych spowodowanych przez spaliny samochodowe w 2020 roku. Trakcja rozpoczęła proces wymiany samochodów służbowych na bardziej ekonomiczne, spełniające ostrzejsze normy dotyczące spalin oraz wprowadziła zasady dotyczące ich prowadzenia na bardziej przyjazne środowisku.

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

W przypadku spółki z Grupy, 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

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

- Stosowanie sprzętu budowlanego jak i środków transportu, które są sprawne technicznie, eksploatowane i konserwowane prawidłowo. Wykonawca stosuje maszyny budowlane o możliwie najmniejszej mocy akustycznej;
- Wykonawca ogranicza czas prowadzenia najbardziej uciążliwych prac budowlanych, ze względu na generowany hałas, do pory dziennej, tj. w godzinach od 6:00 do 22:00. Prace wykonywane w porze nocnej były wykonywane przy użyciu maszyn o możliwie najmniejszej mocy akustycznej i w możliwie najkrótszym czasie;
- Drogi technologiczne są usytuowane na placu budowy w oddaleniu od zabudowań – najczęściej w śladzie zdemontowanego toru, przejazdy sprzętu budowlanego nie powodowały w okresie sprawozdawczym zakłóceń i utrudnień. Na placu budowy obowiązuje ograniczenie prędkości poruszania się pojazdów do 20 km/h w rejonie budowy;
- Wykonawca prowadzi Roboty wg schematu, w którym prace uciążliwe dla otoczenia (korytowanie podtorza, wybieranie i przesiewanie tłucznia itp.) są wykonywane w relatywnie krótkim czasie (minimum, odcinek długości kilkuset metrów w ciągu dnia) a dowóz materiałów realizowany jest uwzględniając wymóg niniejszego punktu. Na placu budowy stosowane jest oświetlenie dające tzw. ciepłe widmo świetlne i posiadające szczelne obudowy lamp;
- Materiały chemiczne (głównie izolacje powłokowe przeciwwilgociowe; izolacje na bazie wody nie są znacząco szkodliwe dla środowiska, jednakże część izolacji jest na bazie rozpuszczalnika i mogą powodować zagrożenie dla środowiska) stosowane do zabezpieczania elementów betonowych są przechowywane w szczelnych pojemnikach, w kontenerach pod kluczem, na terenie zaplecza budowy;
- Stosowany sprzęt budowlany jak i środki transportu są sprawne technicznie i spełniają normy dotyczące emisji spalin. Na terenie inwestycji nie prowadzi się prac naprawczych, remontu maszyn, urządzeń lub środków transportu. Wszystkie maszyny i urządzenia techniczne oraz narzędzia spełniają wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy określone w odrębnych przepisach oraz są utrzymane w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone;
- Sprzęt i narzędzia używane na budowie są sprawne i posiadają aktualne zaświadczenia i badania;

- Miejsca postojowe maszyn i środków transportu są lokalizowane na utwardzonej nawierzchni, na terenie wcześniej przekształconym antropogenicznie, poza obszarem wysokiego i bardzo wysokiego stopnia zagrożenia wód podziemnych;
- Na terenie placu budowy oraz zaplecza budowlanego wprowadzone zostało właściwe zabezpieczenie ochrony środowiska gruntowo-wodnego przed zanieczyszczeniem substancjami ropopochodnymi, a mianowicie maszyny tankowane są bezpośrednio z cystern, a samochody są tankowane bezpośrednio na stacjach paliw. Wszystkie maszyny posiadają sorbenty na wypadek wycieku;
- Place i zaplecza budowy są wyposażone w środki do neutralizacji rozlanych substancji ropopochodnych oraz posiadają apteczki ekologiczne (mobilne zestawy do usuwania wycieków);
- W celu minimalizacji wytwarzanych odpadów praktykowane jest ponowne użycie materiałów takich jak np. gruz, ziemia, tłuczeń torowy czy destrukta asfaltowy;
- Wykonawca podczas prowadzenia procesu budowlanego ogranicza powstawanie odpadów u źródła oraz ich negatywne oddziaływanie na środowisko po zakończeniu realizacji robót. Odpady, których nie udało się poddać odzyskowi są przekazywane do unieszkodliwienia stosownym firmom posiadającym odpowiednie zezwolenia/decyzje. Wykonawca prowadzi ilościową i jakościową ewidencję wytworzonych, i przekazywanych odpadów zgodnie z przyjętym katalogiem i listą odpadów niebezpiecznych;
- Stosowanie zraszaczy placów budowy oraz plandek na samochody ciężarowe podczas prac ziemnych celem ograniczenia emisji pyłów do powietrza;
- Formowanie hańd mas ziemnych wydobytych z wykopów wokół miejsc prowadzenia prac ziemnych, które ograniczają emisję hałasu do środowiska.

Odpady

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 2020 roku w porównaniu do roku 2019 (t).

Grupa:

| | Rok zakończony | |
|--|----------------|---------------|
| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Odpady inne niż niebezpieczne (t) | 140 750 | 74 861 |
| Odpady z betonu | 22 898 | 19 325 |
| Odpady innych materiałów ceramicznych | 339 | 15 |
| Asfalt inny | 6 997 | 50 |
| Żelazo, stal | 7 608 | 316 |
| Gleba, ziemia w tym kamienie | 78 019 | 15 408 |
| Tłuczeń torowy | 18 232 | 0 |
| Zmieszane odpady z budowy | 3 253 | 6 646 |
| Pozostałe | 3 404 | 33 101 |
| Odpady niebezpieczne (t) | 2 345 | 458 |
| Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych | 375 | 346 |
| Pozostałe odpady | 1 970 | 112 |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | |
|--|----------------|---------------|
| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Odpady inne niż niebezpieczne (t) | 122 755 | 62 137 |
| Odpady z betonu | 13 218 | 13 304 |
| Odpady innych materiałów ceramicznych | 333 | 0 |
| Asfalt inny | 1 302 | 50 |
| Żelazo, stal | 7 512 | 316 |
| Gleba, ziemia w tym kamienie | 78 019 | 15 408 |
| Tłuczeń torowy | 18 232 | 0 |
| Zmieszane odpady z budowy | 872 | 53 |
| Odpady z drewna | 0 | 22 |
| Pozostałe | 3 267 | 32 984 |
| Odpady niebezpieczne (t) | 408 | 351 |
| Odpady drewna, szkła, tworzyw sztucznych | 375 | 346 |
| Pozostałe odpady | 33 | 5 |

5. OBSZAR SPOŁECZNY

5.1. Polityka i Procedura

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

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

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

5.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

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

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

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

Działania z zakresu PR mają dodatkowo:

- wzmocnić rozpoznawalność i trwale budować pozytywny wizerunek Spółki na rynku,
- utrzymać standardy informacji na tle konkurencji,
- utrzymywać przepływ informacji pomiędzy Spółką, a kontrahentami, dostawcami, akcjonariuszami, czyli ze środowiskiem zewnętrznym,
- stanowić źródło informacji dla mediów.

W 2020 roku prowadzono działania w obszarze komunikacji zewnętrznej, mające na celu zbudowanie i utrwalenie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa w odbiorze opinii publicznej oraz potencjalnych klientów, ponadto usprawniono i zoperacjonalizowano następujące inicjatywy:

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

Ze względu na panującą pandemię COVID19, wszelkie zaplanowane w 2020 roku wydarzenia stacjonarne zostały organizowane w wersji online, zaś targi i wystawy przełożone na kolejne lata lub całkowicie odwołane.

Wpływ na społeczność lokalną

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

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

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

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

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 Trakcja przystąpiła do programu Inspekcji Pracy pt.: „Prewencja wypadkowa” oraz konkursu pt.: „Bezpieczna budowa”, w którym to zajęła pierwsze miejsce na szczeblu regionalnym oraz wyróżnienie na szczeblu ogólnopolskim.

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.

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

- normy przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony dla pracowników oraz zasady gospodarowania tymi środkami,
- wykaz prac wzbronionych kobietom oraz zasady zatrudniania młodocianych,
- wykaz prac szczególnie niebezpiecznych i związanych z dużym wysiłkiem fizycznym,
- wykaz prac wykonywanych przez co najmniej dwie osoby,
- podstawowe obowiązki pracodawcy,
- podstawowe obowiązki pracowników,
- określenie czasu pracy oraz zasad jego rozliczania,
- zasady wykorzystywania urlopów przysługujących pracownikowi,
- zasady odpowiedzialności pracownika za nieprzestrzeganie przepisów BHP,
- wykaz prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej,

- zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- wykaz stanowisk, na których powinny być wydawane posiłki profilaktyczne.

Współpraca z dostawcami

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

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

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

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

Stosowane są następujące metody wyboru dostawców:

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

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

Kryteria wyboru dostawców:

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

Formy zamawiania towarów:

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

- umowa dostawy.

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

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:

- jakość,
- czas (otrzymywanie materiałów zgodnie z harmonogramem),
- 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:

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

Formy zamawiania:

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

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

- żwir, piasek i mieszanki,
- surowy metal oraz konstrukcje metalowe,
- masy bitumiczne,

- paliwo,
- urządzenia elektryczne i części zasilające,
- konstrukcje betonowe,
- asfalt,
- gaz,
- inne.

PEUiM Sp. z o.o.

Główne grupy kupowanych materiałów budowlanych:

1. Materiały podlegające procedurze Zakładowej Kontroli Produkcji:

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

2. Pozostałe materiały budowlane:

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

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

Metody wyboru i oceny dostawców

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

5.3. Ryzyka w relacjach ze społecznościami lokalnymi

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

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

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

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

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

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

Budowanie zaufania do wykonawcy – poprzez niestandardowe działania np.: wspieranie lokalnych inicjatyw, organizowanie wycieczek edukacyjnych na plac budowy (w 2020 roku ograniczenia związane z pandemią), przekazywanie elementów poprawiających widoczność itp.

6. OBSZAR PRACOWNICZY

6.1. Polityka i procedury w obszarze pracowniczym

Jednym z celów spółki była optymalizacja procesów kadrowych. W 2020 roku został wdrożony nowy system kadrowo-płacowy ENOVA365, który pozwolił na wyeliminowanie wielu procesów wykonywanych manualnie oraz umożliwił przeniesienie części procesów do obiegu elektronicznego. Udostępniając indywidualne konto na platformie ENOVA tzw. pulpity pracownika wyeliminowano wysyłanie pasków płacowych i deklaracji PIT, wprowadzono elektroniczny obieg wniosków urlopowych. Podjęte działania pozwoliły nam na sprawną komunikację pomiędzy firmą a pracownikami co ważne jest zwłaszcza w okresie pandemii. Przede wszystkim jednak Pracownicy zyskali dostęp do swoich danych a przełożenie informacje o podległych im pracownikach z zakresu czasu pracy i absencji. System jest permanentnie rozbudowywany o kolejne funkcjonalności, które ułatwiają pracę i komunikację pracownikom Spółki z działem zasobów ludzkich. Efektem wprowadzenia działań optymalizacyjnych była również znaczna redukcja zatrudnienia w zespole kadr i płac na przestrzeni 2019 i 2020 roku.

Ponadto, w 2020 roku wprowadzony został nowy Regulamin ZFŚS, w którym zaktualizowano progi dochodowe, wprowadzono dostęp do świadczeń powszechnych w zakresie sportu i kultury, został wprowadzony zapis pozwalający na przeznaczenie środków na wynajem hal sportowych. W nowym regulaminie zrezygnowano z dobrowolnego odpisu za emerytów. Wprowadzone zmiany pozwoliły na rozpoczęcie prac nad wprowadzeniem kafeтерии w ramach ZFŚS. Jest to platforma umożliwiająca zarządzanie przyznanymi środkami z ZFŚS w ramach indywidualnego konta.

6.2. Opis rezultatów stosowania tych polityk

Grupa Trakcja zatrudnia ponad 2000 pracowników i należy do największych pracodawców w branży budowlanej w Polsce i na Litwie. W Jednostce dominującej wykonywanych jest ponad 20 zawodów, specyficznych dla branży kolejowej, drogowej i energetycznej, stąd dbałość o rozwój i utrzymanie kompetencji pracowniczych jest fundamentem polityki personalnej. Istotnymi czynnikami sukcesu są systemy motywacyjne, zachęcające pracowników do szukania dalszych udoskonaleń w działaniach operacyjnych i poprawy wyników na kontraktach budowlanych. Grupa 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 premii, odprawy emerytalne, nagrody jubileuszowe oraz szereg świadczeń dodatkowych takich jak np.: dofinansowanie rozwoju zawodowego, 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 socjalnej skierowanej do pracowników.

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.

Wprowadzony stan pandemii oraz restrykcje rządowe obowiązujące od dnia 20 marca 2020 roku oraz obawy o rozwój sytuacji i jej wpływ na funkcjonowanie Grupy wymusiły na spółkach Grupy Trakcja dokonanie zmian w organizacji pracy. Mając na uwadze zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz zachowanie ciągłości działalności operacyjnej Grupy, Zarząd stworzył procedurę działania dotyczącą ryzyk związanych z wirusem SARS CoV-2. W dniu 6 kwietnia 2020 roku Zarząd podpisał porozumienie ze związkami zawodowymi, na mocy którego począwszy od dnia 6 kwietnia 2020 roku uległ obniżeniu o 10 % wymiar czasu pracy, a w konsekwencji proporcjonalnie wynagrodzenie pracowników wynagradzanych według stawki miesięcznej. Wskazana obniżka wymiaru czasu pracy dotyczyła głównie pracowników umysłowych, co pozwoliło jednocześnie zachować potencjał realizacyjny na kontraktach. Dziesięcioprocentowa obniżka wynagrodzeń objęła również Członków Zarządu, Rady Nadzorczej, a także osoby współpracujące na podstawie samozatrudnienia oraz zleceniobiorców. Dodatkowo postanowiono, między innymi o czasowym zawieszeniu wypłaty premii i nagród, dodatków oraz odpraw emerytalno-rentowych, ograniczeniu godzin nadliczbowych oraz wprowadzono ograniczenia związane z korzystaniem z samochodów służbowych. Ponadto, obniżono o 25 % odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Porozumienie obowiązywało czasowo do 30 czerwca 2020 roku. W dniu 21 września 2020 roku Zarząd w porozumieniu z działającymi w Spółce organizacjami związkowymi przyjął nowy Regulamin Wynagradzania Trakcji S.A. W nowym Regulaminie Wynagradzania zmianie uległ m.in. system wypłaty nagród jubileuszowych (stała kwota wypłaty nagrody uzależniona jedynie od stażu pracy w Spółce) oraz odpraw emerytalnych (wartość odprawy emerytalno-rentowej jest równa 1-m-czennemu wynagrodzeniu brutto przysługującemu pracownikowi jednak nie wyżej niż 10 tys. zł), wypłaty dodatków dla pracowników, premii miesięcznych dla pracowników fizycznych (maksymalnie do 20% wynagrodzenia) oraz premii dla pracowników umysłowych (maksymalnie 10% wynagrodzenia przy warunku wygenerowania zysku netto 15 mln zł). Ponadto, w przyjętym Regulaminie Wynagradzania powiązано także przyznawanie premii dla pracowników umysłowych z rentownością Spółki. Dodatkowo Grupa zgodnie z zaleceniami GIS dostosowała przestrzeń pracy, wprowadziła możliwość pracy zdalnej, zabezpieczyła środki dezynfekcji i bezpośredniej ochrony dla pracowników.

W związku z coraz trudniejszą sytuacją pandemiczną w kraju decyzją Prezesa Zarządu z dniem 5 listopada 2020 roku wprowadzony został w Spółce alert pomarańczowy. Obostrzenia zawarte w alercie dotyczą: ograniczenia pracy w biurze maksymalnie do jednej osoby dyżurującej w dziale; postępowania w przypadku osób, które poinformowały Spółkę o kwarantannie domownika, informowanie o każdym przypadku zachorowania pracownika, wysłania go na kwarantannę lub izolację. Wprowadzono dodatkowe obostrzenia dotyczące biur terenowych, w taki sposób, aby uniknąć wyeliminowania większości kadry kontraktu. Ponadto, w Spółce powołano Zespół Zarządzania Kryzysowego oraz wprowadzono instrukcje działań profilaktycznych mających na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się COVID-19 na terenie Trakcji. Spółka sfinalizowała zakup testów dla całej Grupy oraz umowę na dezynfekcję biur.

Dane dotyczące zatrudnienia zaprezentowane poniżej dotyczą wszystkich spółek z Grupy Trakcja poza spółką Trakcja Ukraina Sp. z o.o. ze względu na brak istotności tej spółki zależnej pod względem zatrudnienia (na dzień 31 grudnia 2020 roku: 17 pracowników). Ponadto, osoby pełniące funkcję członka Zarządu Jednostki dominującej oraz część osób pełniących funkcję członków zarządu jednostek zależnych świadczy usługi na podstawie kontraktu menadżerskiego zawartego ze Spółką lub spółką zależną. Poniżej przedstawione dane dotyczą pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę stąd też nie są w nich ujęte ww. osoby.

Struktura zatrudnienia

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

Grupa:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-------------|--------------|--------------|
| Kobiety | 333 | 326 |
| Mężczyźni | 1 881 | 1 936 |
| Suma | 2 214 | 2 262 |

Trakcja S.A.:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-------------|--------------|--------------|
| Kobiety | 221 | 215 |
| Mężczyźni | 939 | 992 |
| Suma | 1 160 | 1 207 |

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

Grupa:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-------------|--------------|--------------|
| < 30 lat | 370 | 397 |
| 30-50 lat | 1 143 | 1 178 |
| > 50 lat | 701 | 687 |
| Suma | 2 214 | 2 262 |

Trakcja S.A.:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-------------|--------------|--------------|
| < 30 lat | 248 | 277 |
| 30-50 lat | 629 | 640 |
| > 50 lat | 283 | 290 |
| Suma | 1 160 | 1 207 |

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

Grupa:

| kategoria | Płeć | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|----------------------|-----------|------------|-----------|----------|------------|-----------|----------|
| | | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat |
| umowa o pracę | Kobiety | 72 | 207 | 54 | 76 | 198 | 52 |
| | Mężczyźni | 298 | 935 | 648 | 321 | 980 | 635 |
| umowy cywilno-prawne | Kobiety | 5 | 9 | 11 | 3 | 7 | 11 |
| | Mężczyźni | 5 | 12 | 9 | 5 | 16 | 20 |
| samozatrudnienie | Kobiety | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | Mężczyźni | 0 | 1 | 26 | 0 | 0 | 0 |

Trakcja S.A.:

| kategoria | Płeć | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|----------------------|-----------|------------|-----------|----------|------------|-----------|----------|
| | | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat |
| umowa o pracę | Kobiety | 54 | 140 | 27 | 62 | 126 | 27 |
| | Mężczyźni | 194 | 489 | 256 | 215 | 514 | 263 |
| umowy cywilno-prawne | Kobiety | 5 | 7 | 11 | 3 | 5 | 11 |
| | Mężczyźni | 4 | 8 | 9 | 3 | 10 | 12 |
| samozatrudnienie | Kobiety | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | Mężczyźni | 0 | 0 | 26 | 0 | 0 | 0 |

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 oraz na Ukrainie.

Udział kobiet w strukturze zatrudnienia odzwierciedla specyfikę branży budowlanej.

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

Grupa:

| | | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-----------------------------|-----------|-------------------|-------------------|
| Umowa na czas nieokreślony | Kobiety | 292 | 278 |
| | Mężczyźni | 1 745 | 1 736 |
| Umowa na czas określony | Kobiety | 41 | 48 |
| | Mężczyźni | 136 | 200 |
| | | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Pełny wymiar czasu pracy | Kobiety | 325 | 315 |
| | Mężczyźni | 1 869 | 1 922 |
| Niepełny wymiar czasu pracy | Kobiety | 8 | 11 |
| | Mężczyźni | 12 | 14 |

Trakcja S.A.:

| | | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| Umowa na czas nieokreślony | Kobiety | 184 | 173 |
| | Mężczyźni | 841 | 835 |
| Umowa na czas określony | Kobiety | 37 | 42 |
| | Mężczyźni | 98 | 157 |
| | | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
| Pełny wymiar czasu pracy | Kobiety | 216 | 207 |
| | Mężczyźni | 934 | 988 |
| Niepełny wymiar czasu pracy | Kobiety | 5 | 8 |
| | Mężczyźni | 5 | 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.

W kategorii Zarząd zaprezentowano Zarząd Jednostki dominującej (osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę). Zarządy spółek zależnych prezentowane są w pozycji wyższa kadra kierownicza.

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

Grupa:

| kategoria | Płeć | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|-----------------------------|-----------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|
| | | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat |
| Zarząd | Kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mężczyźni | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Wyższa kadra kierownicza | Kobiety | 0 | 13 | 5 | 0 | 15 | 4 |
| | Mężczyźni | 0 | 50 | 26 | 0 | 49 | 28 |
| Pozostała kadra kierownicza | Kobiety | 1 | 28 | 8 | 4 | 26 | 8 |
| | Mężczyźni | 9 | 139 | 40 | 12 | 128 | 36 |
| Stanowiska nierobotnicze | Kobiety | 76 | 168 | 40 | 70 | 158 | 38 |
| | Mężczyźni | 94 | 207 | 84 | 91 | 231 | 82 |
| Stanowiska robotnicze | Kobiety | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| | Mężczyźni | 190 | 537 | 497 | 220 | 568 | 489 |
| Razem | | 370 | 1 143 | 701 | 397 | 1 178 | 687 |

| kategoria | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|-----------------------------|------------|-----------|----------|------------|-----------|----------|
| | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat |
| Zarząd | nd | nd | nd | 0% | 50% | 50% |
| Wyższa kadra kierownicza | 0% | 67% | 33% | 0% | 67% | 33% |
| Pozostała kadra kierownicza | 4% | 74% | 21% | 7% | 72% | 21% |
| Stanowiska nierobotnicze | 25% | 56% | 19% | 24% | 58% | 18% |
| Stanowiska robotnicze | 15% | 44% | 41% | 17% | 45% | 38% |

Trakcja S.A.:

| | | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Zarząd | Kobiety | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mężczyźni | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Wyższa kadra kierownicza | Kobiety | 0 | 10 | 3 | 0 | 9 | 3 |
| | Mężczyźni | 0 | 38 | 17 | 0 | 36 | 17 |
| Pozostała kadra kierownicza | Kobiety | 1 | 25 | 3 | 4 | 20 | 4 |
| | Mężczyźni | 9 | 104 | 23 | 11 | 100 | 24 |
| Stanowiska nierobotnicze | Kobiety | 53 | 105 | 20 | 58 | 97 | 19 |
| | Mężczyźni | 73 | 103 | 36 | 62 | 112 | 34 |
| Stanowiska robotnicze | Kobiety | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Mężczyźni | 112 | 244 | 180 | 142 | 265 | 187 |
| Razem | | 248 | 629 | 283 | 277 | 640 | 290 |

| kategoria | 31.12.2020 | | | 31.12.2019 | | |
|-----------------------------|------------|-----------|----------|------------|-----------|----------|
| | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat | < 30 lat | 30-50 lat | > 50 lat |
| Zarząd | nd | nd | nd | 0% | 50% | 50% |
| Wyższa kadra kierownicza | 0% | 71% | 29% | 0% | 69% | 31% |
| Pozostała kadra kierownicza | 6% | 78% | 16% | 9% | 74% | 17% |
| Stanowiska nierobotnicze | 32% | 53% | 14% | 31% | 55% | 14% |
| Stanowiska robotnicze | 21% | 45% | 34% | 24% | 45% | 32% |

Różnorodność w organach zarządczych:

| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
|-----------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Zarząd | Rada Nadzorcza | Zarząd | Rada Nadzorcza |
| 30-50 lat | 67% | 43% | 50% | 20% |
| > 50 lat | 33% | 57% | 50% | 80% |

W skład Rady Nadzorczej Jednostki dominującej w 2019 i w 2020 roku wchodziła jedna kobieta i sześciu mężczyzn (cztery osoby z obywatelstwem polskim, trzech obcokrajowców).

Relacje wynagrodzeń

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

Grupa:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-----------------------------|------------|------------|
| Zarząd | nd | nd |
| Wyższa kadra kierownicza | 84% | 110% |
| Pozostała kadra kierownicza | 86% | 96% |
| Stanowiska nierobotnicze | 66% | 103% |
| Stanowiska robotnicze | 78% | 84% |

Trakcja S.A.:

| | 31.12.2020 | 31.12.2019 |
|-----------------------------|------------|------------|
| Zarząd | nd | nd |
| Wyższa kadra kierownicza | 88% | 113% |
| Pozostała kadra kierownicza | 81% | 99% |
| Stanowiska nierobotnicze | 60% | 119% |
| Stanowiska robotnicze | 76% | 78% |

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

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

We wrześniu 2020 roku z powodzeniem wystartował Program Poleceń Pracowniczych w Trakcja S.A. W ramach programu, w 2020 roku zatrudnionych zostało 7 osób, a w roku 2021 do dnia publikacji niniejszego raportu było to 11 osób. Poprzez program poleceń Spółka zatrudniła pracowników na stanowiska inżyniera, kierownika robót, dyrektora kontraktów, kierowników działu, kierownika budowy oraz pracowników fizycznych. W sumie w programie polecono 57 osób.

Trakcja swoją ofertę zatrudnienia kieruje zarówno do doświadczonych specjalistów, posiadających pożądane kompetencje inżynierskie, jak również do młodych studentów i absolwentów szkół zawodowych o profilach technicznych, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę na rynku pracy. Spółka wdrożyła w 2020 roku. Program Praktyk i Staży w ustrukturyzowanej formie, dzięki któremu podczas wakacyjnych praktyk studenci i uczniowie szkół technicznych mają możliwość dołączenia do firmy i w praktyce poznania specyfiki pracy na projektach budowlanych. Każdy z praktykantów, ma przydzielonego opiekuna, który wspiera go podczas realizacji praktyki w firmie. Dla najlepszych praktykantów nagrodą jest możliwość stałego zatrudnienia w ramach Spółki.

W Jednostce dominującej został również wprowadzony proces zwany „Onboarding”. Jest to proces mający na celu wprowadzenie nowej osoby do Spółki oraz zaznajomienie jej z: zakresem obowiązków na stanowisku, możliwościami rozwoju, kluczowymi procedurami, strukturą organizacyjną, strategią Spółki, jej misją i wizją. Proces ten pozwala zmniejszyć rotację, zwiększyć zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję z wykonywanej pracy i produktywność. Z kolei pracownicy, którzy mają możliwość poznania Spółki od pierwszych dni pracy lepiej rozumieją cele Spółki oraz swoją rolę w ich osiągnięciu. Są dzięki temu bardziej zaangażowani w pracę i życie całej organizacji. Szybciej utożsamiają się 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.

Prowadzona jest również ocena procesu onboardingu w postaci ankiety satysfakcji. Dla pracowników umysłowych wysyłana jest elektronicznie w mailu tzw. powitalnym. Pracownicy fizycznie ze względu na brak poczty korporacyjnej otrzymują je w wersji papierowej. Zwrot ankiet jest na poziomie 61%. Wyniki są analizowane w cyklu kwartalnym. Dzięki zebranych uwagom i opiniom Spółka na bieżąco udoskonala ten proces i czyni go jeszcze bardziej przyjaznym dla nowozatrudnionych. Trakcja wspiera również proces zdobywania doświadczenia i rozwoju młodych inżynierów poprzez partycypację w kosztach kursów przygotowawczych i samych egzaminów na uprawnienia budowlane i oraz innych certyfikatów i umiejętności niezbędnych w pracy inżynierskiej.

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

Nowi pracownicy zatrudnieni w 2019 i 2020 roku z podziałem na wiek i płeć oraz % udziału w danej kategorii w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| < 30 lat | 174 | 47% | 236 | 59% |
| 30-50 lat | 242 | 21% | 282 | 24% |
| > 50 lat | 117 | 17% | 86 | 13% |
| Suma | 533 | 24% | 604 | 27% |

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| Kobiety | 88 | 26% | 81 | 25% |
| Mężczyźni | 445 | 24% | 523 | 27% |
| Suma | 533 | 24% | 604 | 27% |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| < 30 lat | 73 | 29% | 124 | 45% |
| 30-50 lat | 129 | 21% | 146 | 23% |
| > 50 lat | 40 | 14% | 29 | 10% |
| Suma | 242 | 21% | 299 | 25% |

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| Kobiety | 62 | 28% | 73 | 34% |
| Mężczyźni | 180 | 19% | 226 | 23% |
| Suma | 242 | 21% | 299 | 25% |

Odejścia pracowników w 2019 i 2020 roku z podziałem na wiek i płeć oraz % udziału w danej kategorii w Grupie i Jednostce dominującej:

Grupa:

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| < 30 lat | 153 | 41% | 179 | 45% |
| 30-50 lat | 270 | 24% | 310 | 26% |
| > 50 lat | 148 | 21% | 132 | 19% |
| Suma | 571 | 26% | 621 | 27% |

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| Kobiety | 79 | 24% | 68 | 21% |
| Mężczyźni | 492 | 26% | 553 | 29% |
| Suma | 571 | 26% | 621 | 27% |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| < 30 lat | 71 | 29% | 84 | 30% |
| 30-50 lat | 147 | 23% | 180 | 28% |
| > 50 lat | 63 | 22% | 60 | 21% |
| Suma | 281 | 24% | 324 | 27% |

| | Rok zakończony | | | |
|-------------|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | liczba | udział % | liczba | udział % |
| Kobiety | 55 | 25% | 54 | 25% |
| Mężczyźni | 226 | 24% | 270 | 27% |
| Suma | 281 | 24% | 324 | 27% |

Szkolenia

Grupa dba o rozwój kadry poprzez szkolenia, a także poprzez udzielanie wsparcia w doksztalcaniu na uczelniach wyższych. W 2020 roku pracownicy Grupy uczestniczyli w ponad 17,8 tysiącach godzin szkoleniowych co stanowi wzrost o 7% w stosunku do 2019 roku.

Liczba godzin szkoleniowych z podziałem na kategorię zatrudnienia i płeć:

Grupa:

| | Rok zakończony | | | |
|---|----------------|---------------|--------------|---------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Zarząd | 0 | 8 | 0 | 56 |
| Wyższa kadra kierownicza | 222 | 432 | 200 | 608 |
| Pozostała kadra kierownicza | 244 | 1 976 | 610 | 1 982 |
| Stanowiska nierobotnicze | 3 488 | 5 738 | 2 233 | 4 275 |
| Stanowiska robotnicze | 0 | 5 691 | 0 | 6 666 |
| Łączna liczba godzin szkoleniowych | 3 954 | 13 845 | 3 043 | 13 587 |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | | | |
|---|----------------|--------------|------------|--------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Zarząd | 0 | 8 | 0 | 56 |
| Wyższa kadra kierownicza | 112 | 280 | 96 | 568 |
| Pozostała kadra kierownicza | 80 | 480 | 304 | 336 |
| Stanowiska nierobotnicze | 456 | 416 | 574 | 956 |
| Stanowiska robotnicze | 0 | 2 591 | 0 | 2 904 |
| Łączna liczba godzin szkoleniowych | 648 | 3 775 | 974 | 4 820 |

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

Grupa:

| | Rok zakończony | | | |
|---|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Zarząd | nd | 1,3 | nd | 9,3 |
| Wyższa kadra kierownicza | 12,3 | 5,7 | 10,5 | 7,9 |
| Pozostała kadra kierownicza | 9,4 | 23,5 | 16,1 | 11,3 |
| Stanowiska nierobotnicze | 11,8 | 11,7 | 8,4 | 10,6 |
| Stanowiska robotnicze | 0,0 | 4,6 | 0,0 | 5,2 |
| Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych | 11,9 | 7,4 | 9,3 | 7,0 |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | | | |
|---|----------------|------------|------------|------------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Zarząd | nd | 1,3 | nd | 9,3 |
| Wyższa kadra kierownicza | 8,6 | 5,1 | 8,0 | 10,7 |
| Pozostała kadra kierownicza | 4,4 | 15,0 | 10,9 | 2,5 |
| Stanowiska nierobotnicze | 2,4 | 1,3 | 3,3 | 4,6 |
| Stanowiska robotnicze | 0,0 | 4,8 | 0,0 | 4,9 |
| Łączna średnia liczba godzin szkoleniowych | 2,9 | 4,0 | 4,5 | 4,9 |

Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

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

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

Grupa przykłada 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 spółkach Grupy duży nacisk kładzie się na stan zdrowia pracowników. W tym celu podpisano współpracę z Grupą Lux Med na mocy, której wszyscy pracownicy mają swobodny dostęp do lekarza pierwszego kontaktu oraz specjalistów medycyny pracy. Pracownikom udostępniane są również darmowe szczepienia przeciw takim chorobom jak grypa sezonowa, wirusowe zapalenie wątroby, odkleszczowe zapalenie opon mózgowych, różyczka, świnka lub odra.

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

W Jednostce dominującej oraz w spółce z Grupy, AB Kauno Tiltai, został wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem pracy zgodny z PN-N-45001 (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.

Systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy wdrożone w spółkach Grupy są poddawane regularnym audytom wewnętrznym jak i zewnętrznym. Wynikiem tych audytów było, w roku 2020, przeprowadzenie w Trakcji aktualizacji oceny ryzyka zawodowego wg Normy PN-N 45001. Ponadto wprowadzono szereg instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych, wzmożono kontrole mające na celu badanie stanu psychofizycznego pracowników, wprowadzono dodatkowe kontrole firm podwykonawczych oraz zwiększono nadzór nad wykonywanymi pracami.

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

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

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.

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

Dla usystematyzowania działań w całej Grupie, Jednostka dominująca opracowała „Zasady działania służby BHP w Grupie Trakcja”, w których zapisano cele, wizję oraz misję BHP, a także określono sposoby ich realizacji. Wizją Spółki jest poszukiwanie możliwości rozwoju prowadzących do osiągnięcia certyfikatu „Bezpieczna firma”, co przejawia się we „wspieraniu pracowników w budowaniu bezpiecznej spółki, która potrafi przyciągać, rozwijać, stymulować i zatrzymywać wyjątkowych ludzi”.

Dzięki dofinansowaniu uzyskanemu z PZU w 2017 roku Trakcja zakupiła i wyposażyła największe swoje kontrakty w urządzenia do resuscytacji tzw. defibrylatory. Na wszystkich budowach cyklicznie przeprowadzane są szkolenia z zasad ich stosowania oraz pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Specjalnej analizie poddano stosowane w Trakcji 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 otrzymała „Wyróżnienie”.

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

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

Ze względu na to, że Jednostka dominująca posiada status przewoźnika kolejowego, zostały przyjęte i wdrożone odpowiednie procedury i środki w celu bezpiecznego przewozu różnych towarów koleją. Wszystkie przyjęte w SMS rozwiązania mają zapewnić zdolność do stałej identyfikacji zagrożeń we wszystkich obszarach związanych z transportem kolejowym, także tych wynikających ze współpracy z innymi podmiotami rynku kolejowego i dostawcami usług. Procedury SMS zapewniają z jednej strony wdrażanie środków kontroli ryzyka, z drugiej zaś umożliwiają monitorowanie efektywności stosowanych rozwiązań (m.in. poprzez system audytów i kontroli wewnętrznych w zakresie SMS). Procedury SMS budowane są zgodnie z kryteriami zawartymi w rozporządzeniu Komisji Europejskiej nr 1158/2010 oraz rozporządzenia Ministra Transportu z dnia 19 marca 2007 roku w sprawie systemu zarządzania bezpieczeństwem. Właściwie opracowane i skuteczne procedury SMS powinny zapewniać z jednej strony aktywne wdrażanie środków kontroli ryzyka (rozwiązania wprowadzane przez przedsiębiorstwo, umożliwiające sprowadzenie zidentyfikowanego ryzyka do wartości akceptowalnej), a z drugiej strony monitorowanie efektywności stosowanych rozwiązań i stałe doskonalenie przyjętych procedur, instrukcji i przepisów, celem utrzymania wymaganego poziomu bezpieczeństwa prowadzonej działalności.

Procedury definiują m.in.:

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

2) **System Zarządzania Utrzymaniem (MMS – Maintenance Management System).** Jest to system 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,
- szczerze i otwarte postępowanie ze słabymi punktami, ukierunkowanie na znalezienie rozwiązań,
- odchodzenie od przypisywania winy,
- rejestrowanie i analizowanie zaistniałych zdarzeń,
- zgłaszanie wszelkiego rodzaju nieprawidłowości i błędów,
- rzetelny wewnętrzny nadzór nad realizacją procesów systemów zarządzania,
- ciągłe doskonalenie systemów zarządzania poprzez wdrażanie działań korygujących i zapobiegawczych,
- zero tolerancji dla naruszeń przepisów prawa oraz procedur wewnętrznych.

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. W czasie szkoleń, w całej Grupie Trakcja, prezentowane jest, jak bezpieczne zachowanie w pracy wpływa na poprawę warunków pracy oraz jego życie prywatne. 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 przystąpiła do Forum Liderów Bezpiecznej Pracy i uzyskała Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy. Koordynatorem Forum Liderów jest Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB). Celem Forum Liderów, działającego od 1998 roku, jest budowanie partnerskich kontaktów pomiędzy jego członkami, a także pracodawcami i pracownikami, którzy w kształtowaniu warunków pracy wykorzystują osiągnięcia nauki i techniki, w szczególności opracowane przez CIOP-PIB. Do ważnych zadań Forum należy również prowadzenie działań na rzecz wdrażania i upowszechniania rezultatów programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” oraz innych programów koordynowanych przez CIOP-PIB, a także realizowanie projektów badawczych, celowych itp. Efekty działań wdrożonych w Spółce zostały zauważone oraz docenione przez kapitułę Forum, która w 2020 roku przyznała Trakcji „Złotą kartę lidera bezpiecznej pracy”.

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 odbłasków, 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 Jednostce dominującej, organizowane są pokazy i ćwiczenia z prac na wysokości, które zostały nazwane „Dniem bezpieczeństwa”. Pokazy te są powiązane ze szkoleniami oraz kampanią pt. „Bezpiecznie na wysokości”. Przy udziale specjalistów pracownicy zostają przeszkoleni 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.

Wypadki przy pracy

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 | | | |
|---|----------------|-----------|------------|-----------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Liczba wypadków | 0 | 21 | 1 | 39 |
| Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie) | 0 | 23 | 3 | 20 |
| Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy | 0 | 1 221 | 34 | 1 639 |
| Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek | 0 | 58 | 34 | 42 |
| Wypadki śmiertelne | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Wypadki ciężkie | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Wypadki pozostałe | 0 | 20 | 7 | 28 |
| Liczba stwierdzonych chorób zawodowych | 0 | 1 | 0 | 0 |

Trakcja S.A.:

| | Rok zakończony | | | |
|---|----------------|-----------|------------|-----------|
| | 31.12.2020 | | 31.12.2019 | |
| | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
| Liczba wypadków | 0 | 9 | 1 | 24 |
| Wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków x 1000 przez średnie zatrudnienie) | 0 | 8 | 0 | 20 |
| Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy | 0 | 480 | 34 | 1 315 |
| Liczba dni absencji powypadkowej przypadającej na 1 wypadek | 0 | 53 | 34 | 55 |
| Wypadki śmiertelne | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Wypadki ciężkie | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Wypadki pozostałe | 0 | 9 | 1 | 24 |
| Liczba stwierdzonych chorób zawodowych | 0 | 0 | 0 | 0 |

6.3. Ryzyka związane z obszarem pracowniczym

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

| Zidentyfikowane ryzyko | Działania minimalizujące ryzyko |
|---|--|
| 1. utrata specjalistów z unikalną wiedzą i doświadczeniem | Wdrożenie mentoringu i zainicjowanie kultury dzielenia się wiedzą. |

| | | |
|----|---|--|
| 2. | utrata pracowników poprzez przejęcia przez firmy konkurencyjne | Wprowadzenie jasnych zasad wynagradzania, urynkowanie stawek zaszerogowania zwłaszcza u pracowników produkcyjnych |
| 3. | Nieefektywne planowanie czasu pracy | wprowadzenie zmiana regulaminu pracy w 2021 roku mające na celu optymalizację w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy |
| 4. | brak zależności pomiędzy efektywnością pracy a wysokością wynagrodzeń pracowników | Wprowadzenie siatki płac w 2021 rok |
| 5. | zatrudnienie ludzi powiązanych ze sobą "nepotyzm" | Wprowadzenie zarządzenia kategorycznie zabraniającego zatrudnienia członków rodzin w organizacji |
| 6. | mobbing oraz działania niepożądane | Wdrożona Polityki przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy |
| 7. | błędne awanse pracowników w ramach organizacji | Wprowadzenie w 2021 roku oceny 360 dla kadry menadżerskiej, sukcesji na stanowiskach kierowniczych oraz działań z zakresu dzielenia się wiedzą |

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

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

Warszawa, dnia 15 kwietnia 2021 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