

**SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH
GRUPY KAPITAŁOWEJ DEKPOL**

za rok 2020

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

Spis treści

1. List Zarządu Dekpol SA	4
2. Wprowadzenie do Sprawozdania	6
2.1. Podstawa prawna i informacje wprowadzające do Sprawozdania.....	6
2.2. Przyjęte zasady i standardy sprawozdawcze	6
2.3. Budowa zawartości i istotne aspekty Sprawozdania	7
2.4. Istotne tematy Sprawozdania	8
3. Model biznesu Grupy Kapitałowej Dekpol	9
3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej	9
3.2. Organy Spółki	9
3.3. Model biznesu	10
3.4. Łańcuch dostaw	10
3.5. Perspektywy rozwoju i kluczowe wskaźniki efektywności	11
3.6. Relacje i mapa interesariuszy	13
3.7. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym.....	14
4. Obszar pracowniczy	17
4.1. Zarządzanie obszarem pracowniczym.....	17
4.1.1. Rekrutacja i dobór pracowników	17
4.1.2. Szkolenia i rozwój pracowników	18
4.1.3. Polityka wynagradzania i ocena pracownicza	18
4.1.4. Komfort i bezpieczeństwo pracy	19
4.1.5. Bezpieczeństwo pracy w dobie pandemii COVID-19.....	20
4.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze pracowniczym	21
4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym	21
4.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze pracowniczym	24
5. Obszar środowiskowy	26
5.1. Zarządzanie obszarem środowiskowym	26
5.1.2. Woda i ścieki.....	26
5.1.3. Energia	26
5.1.4. Odpady i emisja	27
5.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze środowiskowym	28
5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym	29
5.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze środowiskowym.....	32
6. Obszar praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	37
6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	37
6.1.1. Równe traktowanie i niedyskryminowanie pracowników.....	37
6.1.2. Prawa człowieka i praca przymusowa	37
6.1.3. Działania antykorupcyjne	38
6.1.4. Zgłoszenie nieprawidłowości	39
6.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	39
6.3. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	40
6.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu	41

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

7. Obszar społeczny.....	42
7.1. Zarządzanie obszarem społecznym	42
7.1.1. Odpowiedzialność za produkt i bezpieczeństwo konstrukcji budowlanych.....	42
7.1.2. Satysfakcja klientów.....	43
7.1.3. Relacje z lokalną społecznością.....	43
7.1.4. Odpowiedzialna komunikacja marketingowa.....	44
7.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze społecznym	44
7.3. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym	45
7.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze społecznym.....	45
8. Indeks GRI.....	47
9. Oświadczenie Zarządu Dekpol S.A. i zatwierdzenie Sprawozdania	51

1. List Zarządu Dekpol SA

Szanowni Interesariusze,

Mamy przyjemność zaprezentować Państwu pierwsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, które ujmuje najważniejsze działania podejmowane przez Grupę Kapitałową Dekpol w obszarze zrównoważonego rozwoju. Publikacja niniejszego dokumentu oraz zawarte w nim informacje obejmują szczególny czas roku 2020 r., który naznaczony został potencjalnymi zagrożeniami wywołanymi pandemią COVID-19, a z którymi wcześniej nie mieliśmy do czynienia.

Pomimo trudności wynikających z zawirowań na rynku gospodarczym, wstrzymaniu decyzji zakupowych kontrahentów i szeregu wyzwań związanych z organizacją pracy całego zespołu, pozwalającą na ciągłość produkcji, możemy uznać miniony okres za udany. Z punktu widzenia uzyskanego wyniku finansowego, który szeroko komentujemy na łamach Sprawozdania skonsolidowanego Grupy osiągnęliśmy wyznaczone cele. Warto przy tym zaznaczyć, że nie byłoby to możliwe bez sfery niefinansowej, która w naszym modelu biznesu w szczególności determinowana jest przez pracowników tworzących organizację. W związku z tym na łamach niniejszej publikacji opisujemy nasze zaangażowanie w zarządzanie kwestiami pracowniczymi, środowiskowymi, społecznymi, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz praw człowieka.

Chcemy podkreślić, że mimo iż informujemy Państwa po raz pierwszy o naszych dokonaniach w sferze pozafinansowej, to odpowiedzialność społeczna oraz zasady zrównoważonego rozwoju są zakorzenione w naszej marce od wielu lat. Niezmiennie od zmieniających się regulacji i wymagań względem ochrony środowiska, świadomości klimatycznej, respektowania praw człowieka i pracowniczych podążamy wyznaczoną drogą, której synonimem jest etyka działania, wzajemne zrozumienie i odpowiedzialność za oferowany produkt i środowisko naturalne, w którym prowadzimy inwestycje.

Prowadzenie działalności w czasie najpoważniejszej pandemii z jaką mieliśmy do tej pory do czynienia przyczyniło się do podejmowania przemyślanych decyzji w obszarze wzrostu zatrudnienia oraz elastyczności w zakresie prowadzenia procesu produkcyjnego. Zapewniliśmy dyscyplinę sanitarną naszego zespołu oraz umożliwiliśmy komfortowe wykonywanie powierzonych obowiązków w systemie pracy zdalnej. Wykonywaliśmy dezynfekcję powierzchni, wprowadziliśmy dodatkową przerwę pomiędzy zmianami, aby zmniejszyć bezpośredni kontakt pracowników oraz zapewniliśmy pracownikom środki ochrony osobistej. Wysiłki te poprzez realizację zamówień dla klientów pozwoliły nam osiągnąć zamierzone cele oraz utrzymać naszą pozycję na rynku. Warto przy tym zaznaczyć, że w obliczu zagrożeń wynikających z niepewności na rynku gospodarczym skoncentrowaliśmy się również na działaniach

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

rozwojowych przyczyniających się do minimalizacji naszego oddziaływania na klimat. Branża, w której działamy wywołuje konsekwencje środowiskowe, lecz jako Zarząd Dekpol S.A. dostrzegamy potrzebę doskonalenia również i w tym obszarze. Wspierając strategię Europejskiego Zielonego Ładu, której celem jest osiągnięcie przez Europę neutralności klimatycznej do 2050 r. podjęliśmy działania zmierzające do realizacji powyższego celu.

O wskazanych inicjatywach i działaniach szerzej przeczytacie Państwo na łamach poniższego Sprawozdania. Mamy nadzieję, że poruszone w nim kwestie pozwolą Państwu lepiej zrozumieć nasz biznes i wartości, którymi się kierujemy.

Z wyrazami szacunku,

Mariusz Tuchlin, Prezes Zarządu

Katarzyna Szymczak-Dampc, Wiceprezes Zarządu

2. Wprowadzenie do Sprawozdania

2.1. Podstawa prawna i informacje wprowadzające do Sprawozdania

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 49b i 55 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz.U. z 2021 roku poz. 217), która zobowiązuje jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Prezentowane treści Sprawozdania obejmują informacje niefinansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Dekpol w zakresie zagadnień uznanych przez Grupę Kapitałową Dekpol, za istotne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji oraz wpływu jej działalności na zagadnienia, o których mowa w art. 49b ust. 2 Ustawy o Rachunkowości. Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Dekpol za okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. obejmuje wszystkie spółki zależne Grupy Kapitałowej Dekpol ujęte w „Skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Dekpol za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2020 r.”

Sprawozdanie zostało opublikowane jako odrębny dokument.

2.2. Przyjęte zasady i standardy sprawozdawcze

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o międzynarodowy standard opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji „core”. Treści dokumentu uwzględniają również wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem wydany przez Komisję Europejską w komunikacie nr 2019/C 209/01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych.

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, Grupę wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. Publikowane Sprawozdanie w sposób kompleksowy prezentuje oddziaływanie Grupy Kapitałowej Dekpol na najważniejsze obszary niefinansowe w tym kwestie pracownicze, społeczne, środowiskowe, prawa człowieka i przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu. Sprawozdanie zostało poddane wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez zespół projektowy składający się z pracowników Grupy Kapitałowej Dekpol. Treści Sprawozdania nie poddano dodatkowej, wykraczającej poza wymogi prawne, weryfikacji zewnętrznej.

2.3. Budowa zawartości i istotne aspekty Sprawozdania

Zawartość merytoryczna treści Sprawozdania została opracowana w oparciu o przeanalizowane procedury, regulaminy, publikacje prasowe, tematy poruszane w komunikacji wewnętrznej oraz plany rozwojowe i inwestycyjne Grupy Kapitałowej Dekpol. W trakcie prac poddano analizie zasady zarządzania ryzykiem i poszczególnymi obszarami niematerialnymi w tym: pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. W Sprawozdaniu przedstawiono wszystkie kluczowe zagadnienia, prezentując zarówno podejście do zarządzania nimi wraz z wdrożonymi dokumentami regulującymi dany obszar, jak i odpowiadające im wskaźniki. Proces definiowania treści Sprawozdania został podzielony na trzy poniższe etapy:

- **Etap 1: Identyfikacja** – działania obejmowały określenie istotnych zagadnień i kwestii biznesowych oraz obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Dekpol, które zostały wyłonione podczas konsultacji z Zarządem, kadrami kierowniczą i pracownikami merytorycznymi. W zakresie etapu zidentyfikowano również istotne tematy, które w opinii zespołu projektowego powinny zostać uwzględnione w Sprawozdaniu. Proces identyfikacyjny uwzględniał wskazane kierunki i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz raportowania niefinansowego.
- **Etap 2: Priorytetyzacja** – w ramach etapu dokonano uszczegółowienia zidentyfikowanych istotnych tematów poprzez konsultacje z zespołem projektowym uzyskując końcową listę kluczowych zagadnień. Kaskadowanie wyłonionych etapów uwzględniało kontekst m.in. planowanych zmian raportowania zagadnień dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem, Strategii Europejskiego Zielonego Ładu oraz Porozumienia Paryskiego z 2015 r.
- **Etap 3: Walidacja** - przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Zarządem, kadrami zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

2.4. Istotne tematy Sprawozdania

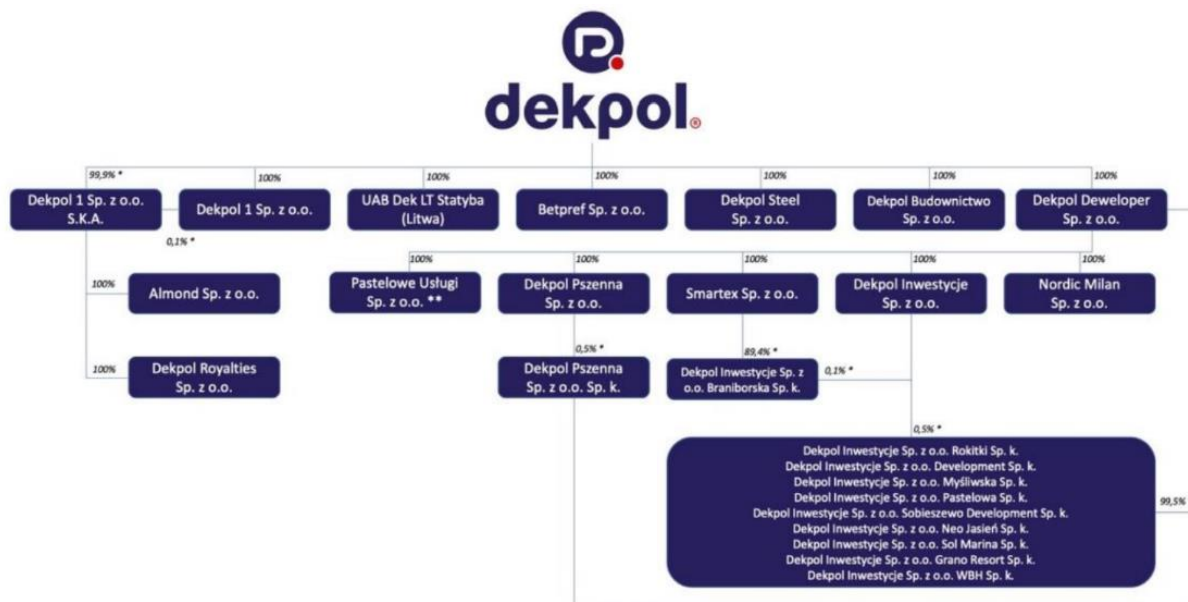
W wyniku prac projektowych pozwalających na zdefiniowanie treści Sprawozdania na temat informacji niefinansowych wyłonione zostały istotne tematy, które prezentowane są w poniższej macierzy:

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	WYSOKA	BARDZO WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
OBSZAR SPOŁECZNY				
Odpowiedzialność za produkt		x		x
Poufność i bezpieczeństwo danych klientów	x		x	x
Satysfakcja klientów z oferowanych produktów i usług	x			x
Jakość oferowanych produktów i usług		x		x
OBSZAR PRACOWNICZY				
Rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników		x	x	x
Rozwiązania wpływające na bezpieczeństwo i higienę pracy		x	x	x
Motywacja i zaangażowanie pracowników	x		x	
OBSZAR ŚRODOWISKOWY				
Działania wpływające na osiągnięcie neutralności klimatycznej	x		x	x
Rozwiązania zmniejszające wpływ na środowisko		x	x	x
Edukacja w obszarze proekologicznym	x		x	x
OBSZAR PRAW CZŁOWIEKA				
Rozwiązania zapewniające równe traktowanie kandydatów podczas procesu rekrutacji	x		x	x
Działania pozwalające na zapewnianie wszystkim pracownikom równego dostępu do szkoleń i rozwoju kompetencji		x	x	x
Aktywności wpływające na budowanie etycznej kultury pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji	x		x	x
OBSZAR PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI I ŁAPOWNICTWU				
Doskonalenie stosowanych praktyk zakupowych dla dostawców zapewniających transparentne zasady współpracy		x		x
Zgłoszenia naruszeń lub incydentów	x		x	x

3. Model biznesu Grupy Kapitałowej Dekpol

3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej

Grupa Kapitałowa Dekpol prowadzi działalność w branży budowlanej na terenie kraju oraz poza jego granicami. Podmiotem dominującym w Grupie jest Dekpol S.A., który 8 stycznia 2015 r. zadebiutował na głównym rynku Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Siedziba główna Dekpol S.A. zlokalizowana jest w województwie pomorskim, przy ul. Gajowej 31 w Pinczynie. W skład Grupy Kapitałowej wchodzi 25 spółek zależnych zaprezentowanych na poniższym schemacie organizacyjnym.



3.2. Organy Spółki

Organami zarządczymi w Grupie są Zarządy poszczególnych spółek, które działają w oparciu o przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, statuty oraz regulaminy wewnętrzne. Zarząd Spółki dominującej pełni szczególną rolę w procesie zarządczym, koordynuje bowiem zakresem zarządzania ryzykiem, budowanie strategii oraz wyznaczanie celów krótko i długoterminowych Grupy.

Organem zarządzającym Dekpol S.A. jest Zarząd, który na dzień 31.12.2020 r. reprezentowany był przez dwie osoby. Każdy z członków Zarządu ma prawo i obowiązek zarządzania sprawami Spółki w ramach swoich regularnych czynności.

Członkowie Zarządu Dekpol S.A.	
Imię i nazwisko	Stanowisko
Mariusz Tuchlin	Prezes Zarządu
Katarzyna Szymczak-Dampc	Wiceprezes Zarządu

3.3. Model biznesu

Definiując model biznesu Grupy Kapitałowej Dekpol należy wskazać trzy podstawowe segmenty, w których działa podmiot. Należą do nich budownictwo, działalność deweloperska oraz produkcja osprzętów do maszyn budowlanych. W zakresie działalności segmentu budownictwa zajmuje się on generalnym wykonawstwem w zakresie obiektów przemysłowych, logistyczno-magazynowych, użyteczności publicznej, sportowych i rekreacyjnych, obiektów ochrony środowiska, a także robót sanitarnych, drogowych i hydrotechnicznych. Działalność deweloperska obejmuje budowę, wykończenie oraz sprzedaż osiedli mieszkaniowych, osiedli domów jednorodzinnych, luksusowych apartamentowców, condo i apart hoteli, jak również powierzchni handlowo-usługowych. Z kolei, w dziedzinie produkcji osprzętów do maszyn budowlanych, prowadzona działalność obejmuje wytwarzanie między innymi łyżek do koparek i ładowarek.

Zasięg geograficzny oraz rynki obsługiwane przez Grupę Kapitałową Dekpol są zróżnicowane i zależą od analizowanego segmentu. Dominującym obszarem działalności Grupy w segmencie budownictwa jest województwo pomorskie. W tym regionie realizowanych jest najwięcej inwestycji i projektów Grupy. Mimo przywiązania do rodzimego regionu Grupa pozyskuje też projekty na terenie całego kraju, m. in. w województwach: lubelskim, podkarpackim, dolnośląskim, mazowieckim, zachodnio-pomorskim i warmińsko-mazurskim. Działalność deweloperska Grupy (prowadzona od 2007 roku) obejmuje sukcesywnie realizowane własne projekty mieszkaniowe na terenie Polski Północnej. Produkcja osprzętu zaś, w odróżnieniu od pozostałych działalności, w ponad 90% jest eksportowana do ponad 24 krajów na świecie, tym m.in. do Norwegii, Szwecji, Niemiec, Wielkiej Brytanii, ale i do Korei Południowej czy Australii.

3.4. Łańcuch dostaw

Zakres oferowanych produktów i usług pozwala dostarczać klientowi kompleksowe rozwiązania, których wysoka jakość jest doceniana przez szerokie grono odbiorców. Grupa Kapitałowa Dekpol realizuje projekty z wykorzystaniem sprawdzonych materiałów i surowców, własny park maszynowy oraz wykwalifikowaną kadrę ekspercką. W łańcuchu dostaw za najważniejsze uznano trzy elementy: dobór

dostawców, zakup surowca i realizacja, które pozwalają na wykonanie projektu oraz produktów w umówionym budżecie, czasie i zakresie.

Dobór dostawców – dostawcy materiałów zostają poddani ocenie ze względu na jakość, terminowość oraz warunki dostawy surowców. Wybór dostawcy uzależniony jest od wyniku uzyskanej oceny, a tym samym od uzyskania wpisu na listę kwalifikowanych dostawców.

Zakup surowca – dominującym surowcem są materiały budowlane wykorzystywane w segmencie budowlanym oraz deweloperskim. Natomiast do produkcji łyżek do koparek i ładowarek głównym materiałem jest stal konstrukcyjna należąca do gamy materiałów trudnościeralnych Hardox, o wysokiej wytrzymałości s690, a także s355.

Realizacja – prefabrykaty betonowe i konstrukcje stalowe wytwarzane są w zakładach Grupy Kapitałowej. Realizacje są przygotowywane we własnym parku maszynowym wyposażonym w około 100 ciężkich maszyn budowlanych z operatorami, brygady montażowe i ponad 120 doświadczonych inżynierów pracujących bezpośrednio przy projektach. Prace instalacyjne m.in. elektryczne, wentylacyjne, itp. wykonywane są przez szerokie grono podwykonawców, współpracujących od wielu lat z Grupą. Produkcja osprzętu do maszyn wykorzystywanych w pracach budowlanych, ziemnych, wykończeniowych i rolniczych realizowana jest również we własnych zakładach Grupy. Park maszynowy dedykowany do tego typu produkcji wyposażony jest w nowoczesne centra obróbcze marki Haas oraz laboratoria badawcze pozwalające na wykonywanie kontroli twardości stali oraz wytrzymałości spoin.

3.5. Perspektywy rozwoju i kluczowe wskaźniki efektywności

O obecnej pozycji rynkowej Grupy Kapitałowej Dekpol decyduje wypracowana marka, która od początku funkcjonowania utożsamiana była z wysoką jakością oraz terminowością realizacji. Mocną stroną Grupy jest umiejętność dostosowywania oferty do aktualnej sytuacji rynkowej oraz oczekiwań klientów. Jest to możliwe poprzez infrastrukturę, wyposażenie parku maszynowego, doświadczenie oraz know-how, które posiada Grupa. Perspektywy i kierunki rozwoju organizacji determinowane są przez otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne. Ze względu na konieczność usystematyzowania procesu tworzenia nowych obszarów wiedzy oraz późniejszej jej komercjalizacji w Grupie została powołana komórka B+R. W najbliższej perspektywie poza wzrostem nakładów inwestycyjnych na kapitał intelektualny planowana jest również rozbudowa majątku trwałego Grupy. Głównie plany zakładają rozbudowę o 4 700 m² hali produkcyjnej przeznaczonej do produkcji łyżek o masie do 5 000 kg oraz pełną robotyzację procesu spawania. Następnym etapem jest budowa hali tzw.

„ciężkiej” o powierzchni 5 000 m² do produkcji łyżek o masie przekraczającej 50 ton. Jednocześnie zaplanowano usprawnienie działania obecnie istniejącej produkcji poprzez inwestycje w elementy wyposażenia ciągów produkcyjnych. Zaplanowano zakup nowych stołów do montażu, głowicy kątowej do wytaczarki TOS oraz śruciami przelotowej.

Dodatkowo istotne jest nieustanne poszukiwanie optymalizacji w kontroli własnych procesów, dążąc w ten sposób do zapewnienia doskonałości wewnątrzorganizacyjnej. Stąd, na przykład Grupa Kapitałowa Dekpol wdrożyła w organizacji nowoczesne rozwiązania IT, głównie awangardowy sposób adaptacji systemu ERP dla potrzeb budów, który w swojej zaawansowanej formie ma trafić w II połowie 2021 roku na budowy Dekpol Budownictwo Sp. z o.o., służąc kontroli projektów.

W minionym roku Dekpol Steel podjął również prace nad rozbudową własnej sieci sprzedaży. W Polsce oraz w Europie Zachodniej zostaną utworzone magazyny z własnymi produktami. Dzięki temu oferta sprzedażowa dla potencjalnych odbiorców stanie się bardziej interesująca ze względu na dostępność produktów „od ręki” i eliminację długiego czasu oczekiwania na realizację zamówienia. Głównymi rynkami, które w pierwszej kolejności mają być objęte przyjętym rozwiązaniem będą Francja, Niemcy i Szwecja.

Grupa Kapitałowa Dekpol monitoruje realizację celów biznesowych poprzez poniższe kluczowe wskaźniki efektywności:

KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ DEKPOL				
LP.	NAZWA WSKAŹNIKA	ALGORYT WYLICZANIA	J.M.	WARTOŚĆ
				2020
1	Udział sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	$(\text{przychody netto ze sprzedaży eksportowej}) / (\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}) * 100$	%	5,07%
2	Marża EBITDA	$\text{EBITDA} / (\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}) * 100$	%	8,70%
3	Wskaźnik produktywności pracowników	$(\text{przychody netto ze sprzedaży ogółem}) / (\text{liczba pracowników ogółem})$	tys. PLN	2040,58
4	Materiałochłonność działalności	$(\text{zużycie materiałów}) / (\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}) * 100$	%	21,73%
5	Energochłonność	$(\text{zużycie energii}) / (\text{przychody netto ze sprzedaży produktów}) * 100$	%	0,5%

3.6. Relacje i mapa interesariuszy

Wieloaspektowe kontakty z różnymi grupami interesariuszy wymagają korzystania z wielu kanałów komunikacyjnych. Interakcje z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym w pierwszej kolejności wymagają spełnienia oczekiwań informacyjnych. Należy zaznaczyć, że Grupa społeczną odpowiedzialność biznesu wyraża w budowaniu pozytywnych i trwałych relacji z otoczeniem zewnętrznym. Podejmowane decyzje gospodarcze uwzględniają oczekiwania poszczególnych grup interesariuszy. Prowadzony dialog i realizacja wspólnych inicjatyw z interesariuszami odgrywa kluczową rolę w budowaniu wspólnej wartości. Komunikacja, transparentność oraz przejrzystość dostarczanych informacji stanowi w opinii Grupy jeden z elementów warunkujących sukces oraz realizację przyjętej strategii. Prowadzona wymiana informacji z zainteresowanymi stronami dostarcza Grupie wiedzy w zakresie oczekiwań ze strony otoczenia oraz wpływa na rozwój i udoskonalanie organizacji. Do wypełnienia swojej roli Grupa wykorzystuje komunikację bezpośrednią, stronę korporacyjną, raporty bieżące i okresowe oraz targi i wystawy.

MAPA INTERESARIUSZY

Grupa Interesariuszy	Typ zaangażowania
Akcjonariusze, Inwestorzy, Analitycy Giełdowi i ESG, Banki i instytucje finansowe	<ul style="list-style-type: none"> • Raporty bieżące, okresowe, • Raporty roczne, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Korporacyjna strona internetowa, • Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, • Badanie oczekiwań interesariuszy, • Spotkania indywidualne, • Konferencje i telekonferencje, • Kontakt telefoniczny pod dedykowanym numerem /+48 606 205 119; +48 697 613 020/.
Pracownicy Grupy Kapitałowej,	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośrednie spotkania z Pracownikami i ich rodzinami, • Rozmowy z przełożonym, • Ocena bieżąca i okresowa, • Szkolenia, warsztaty kursy, • Spotkania integracyjne, • Programy zaangażowania społecznego (wolontariat), • Intranet, • Wewnętrzne komunikaty mailowe, • Tablice informacyjne, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Klienci, Partnerzy biznesowi	<ul style="list-style-type: none"> • Strona internetowa i korporacyjna, • Badanie satysfakcji Klientów, • Bezpośrednie spotkania, • Rozmowy telefoniczne, • Kontakt mailowy, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"> • Raport roczny, • Kontrakty i wspólne projekty, • Relacje bezpośrednie z Pracownikami wyznaczonymi do kontaktów, • Spotkania branżowe, targi, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Partnerzy społeczni	<ul style="list-style-type: none"> • Udział w wydarzeniach społecznych, • Programy wolontariatu, • Konferencje,

	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośrednie spotkania, • Patronaty i sponsoring, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Instytucje kontrolne i zarządcze, Urzędy Skarbowe, Agencje rządowe	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentacja potwierdzająca wypełnianie obowiązków informacyjnych, • Spotkania bezpośrednie, • Raport roczny, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.
Media Regionalne i ogólnopolskie	<ul style="list-style-type: none"> • Biuro prasowe, • Bieżąca komunikacja, • Kontakt telefoniczny pod dedykowanym numerem /+48 698 612 866 /, • Strona internetowa https://dekpol.pl/, • Konferencje prasowe, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych.

3.7. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym

Identyfikacja oraz monitorowanie ryzyk niefinansowych jest stałym procesem, który w Grupie Kapitałowej Dekpol realizowany jest przez merytoryczne jednostki. Ze względu na konieczność wdrażania inicjatyw minimalizujących ich materializację oraz wystąpienie ewentualnych negatywnych skutków dla organizacji, stosuje się zasady i postępowanie z ryzykiem zdefiniowane w procedurze „Procedura Zarządzania Ryzykiem i Szansą”. Poza badaniem możliwych ryzyk identyfikuje się również szanse, które mogą pojawić się w trakcie realizowanych procesów. W szczególności procedura skierowana jest do właścicieli procesów, którzy odpowiedzialni są za ciągłą identyfikację zagrożeń oraz konsekwencji w postaci ryzyk i szans z nimi związanych. W tym celu wykonywana jest analiza uwarunkowań wewnętrznych oraz zewnętrznych, jak również prowadzona jest ciągła obserwacja otoczenia funkcjonowania Grupy Kapitałowej. W wyniku prac kompetencyjnych zespołów powstaje macierz ryzyk określająca istotność ryzyka ze względu na skutki dla organizacji oraz prawdopodobieństwo ich wystąpienia.

Poniżej zaprezentowano kluczowe ryzyka niefinansowe w obszarze pracowniczym, środowiskowym, klimatycznym, społecznym, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu oraz praw człowieka. W dalszej części Sprawozdania został zaprezentowany sposób zarządzania ryzykami.

1. Ryzyka środowiskowe

- Ryzyko związane z regulacjami w zakresie ochrony środowiska.
- Ryzyko niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych w miejscu składowania.
- Ryzyko niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych podczas realizacji procesów produkcyjnych.
- Ryzyko niekontrolowanego wycieku płynów eksploatacyjnych z urządzeń transportu bliskiego.
- Ryzyko wystąpienia awarii przemysłowej lub katastrofy budowlanej.

- Ryzyko negatywnego oddziaływania na środowisko w szczególności emisje hałasu do środowiska w trakcie realizacji procesów produkcyjnych.
- Ryzyko nieprawidłowej segregacji odpadów.

2. Ryzyka klimatyczne

- Ryzyko w zakresie dostosowania działalności do polityki klimatycznej Unii Europejskiej.
- Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji generowanych przez transport wykorzystywany w segmencie generalnego wykonawstwa.
- Ryzyko oddziaływania na zmiany klimatu, do których dochodzi z powodu uwalniania gazów cieplarnianych, w wyniku wytwarzania energii elektrycznej.
- Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez środki transportu wykorzystywane w segmencie produkcji osprzętu do maszyn budowlanych.
- Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez procesy spalania w źródłach ciepła i wykorzystywanych do procesów technologicznych.
- Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów technicznych wykorzystywanych do procesów technologicznych.

3. Ryzyka społeczne

- Ryzyko negatywnych relacji ze społecznością lokalną.
- Ryzyko braku satysfakcji z otrzymanych produktów lub świadczonych usług.
- Ryzyko wizerunkowe wynikające z negatywnego postrzegania projektów budowlanych.

4. Ryzyka pracownicze

- Ryzyko zmian w obowiązujących przepisach prawnych w obszarze bezpieczeństwa pracy.
- Ryzyko związane z nieterminowym dokonywaniem przeglądów pojazdów, legalizacją i wzorcowaniem urzędzeń.
- Ryzyko wypadków komunikacyjnych.
- Ryzyko naruszenia wewnętrznych procedur BHP przez pracowników.
- Ryzyko związane z epidemią COVID – 19.
- Ryzyko związane ze zmianą systemu pracy - praca zdalna.
- Ryzyko utraty kluczowych pracowników.
- Ryzyko braku kwalifikacji pracowników.

5. Ryzyka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

- Ryzyko wystąpienia zjawiska korupcji i łapownictwa.
- Ryzyko rozporządzania mieniem w prywatnych celach.

6. Ryzyka praw człowieka

- Ryzyko nieszanowania praw pracowniczych w zatrudnieniu.
- Ryzyko pojawiania się mobbingu lub dyskryminacji.

4. Obszar pracowniczy

4.1. Zarządzanie obszarem pracowniczym

Podstawowym aktywem niematerialnym decydującym o obecnej i przyszłej pozycji rynkowej Grupy Kapitałowej Dekpol są pracownicy. Prawidłowe wykorzystanie i stymulowanie ich potencjału pozwala na dostarczanie nie tylko oczekiwanych produktów, ale także wyprzedzanie oczekiwań klientów, oferując im innowacyjne i nowoczesne rozwiązania będące efektem twórczej pracy eksperckich zespołów Grupy Kapitałowej. Dlatego też podejmowane działania względem pracowników mają na celu budowę oraz utrzymanie zespołu, który realizuje przyjętą strategię biznesową. Doświadczenie, wiedza, umiejętności oraz know-how pracowników w korelacji z ich zaangażowaniem, jakością pracy oraz lojalnością determinują obecny i przyszły rozwój Grupy. Tym samym polityka personalna Grupy skoncentrowana jest na utrzymaniu rozwoju posiadanych zasobów ludzkich.

4.1.1. Rekrutacja i dobór pracowników

Fundamentalną wartością dobrej współpracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są jasne i przejrzyste warunki zatrudnienia i pracy, które pozwalają na spełnienie oczekiwań obu stron. W związku z tym proces rekrutacji realizowany jest w oparciu o kompetencyjny dobór pracowników do stanowiska oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności. Podstawą procesu jest świadomość rekruterów z korzyści płynących z różnorodności zgłaszających się kandydatów. Dlatego też do procesu mogą przystąpić zarówno pracownicy Grupy Kapitałowej, jak i zewnętrzni kandydaci, którzy chcą tworzyć wartość dla odbiorców. Należy zaznaczyć, że proces rekrutacji odbywa się w sposób jawny, szanujący równy dostęp do informacji potencjalnych kandydatów. Podstawą do rozpoczęcia poszukiwania pracowników jest zgłoszenie zapotrzebowania ze strony osób decyzyjnych działów, w których pojawił się wakat. Ogłoszenia dla kandydatów zamieszczane są na stronie Grupy: <https://dekpole.pl/kariera/> oraz w ogólnodostępnych portalach rekrutacyjnych, jak również wysyłane są do Urzędów Pracy. Otrzymane dokumenty aplikacyjne są weryfikowane przez wyspecjalizowanych pracowników, którzy analizują je pod kątem wymagań i kwalifikacji zamieszczonych w ogłoszeniu. Następnie kandydaci, którzy spełniają wymagania formalne zapraszani są na wstępne rozmowy kwalifikacyjne pozwalające na lepsze poznanie profilu potencjalnego pracownika, a kandydatowi na poznanie kultury organizacyjnej i zaznajomienie się z możliwościami oferowanymi przez przyszłego pracodawcę. W trakcie procesu doboru pracowników do oceny ich potencjału wykorzystywane są narzędzia rekrutacyjne adekwatne do danego stanowiska - testy analityczne, merytoryczne i językowe. Po pozytywnym wyniku rekrutacji z kandydatem, który przyjął ofertę współpracy podpisywana jest stosowna umowa.

4.1.2. Szkolenia i rozwój pracowników

Podnoszenie kompetencji, doskonalenie umiejętności oraz zdobywanie nowych obszarów wiedzy przez pracowników odzwierciedlone jest w jakości wyrobów oraz dopasowaniu produktów do wymagań klientów. Inwestycja w rozwój wyspecjalizowanej kadry zarządzającej, specjalistycznej oraz produkcyjnej jest podstawą prawidłowej realizacji procesów biznesowych przedsiębiorstwa. W związku z tym pracownicy Grupy kształcą się w ramach warsztatów, szkoleń oraz konferencji, jak również biorą udział w egzaminach podnoszących ich kwalifikacje. Ponadto Grupa finansuje studia podyplomowe, MBA oraz doktoranckie. Kluczowym elementem doskonalenia zawodowego jest też upowszechnianie i dzielenie się wiedzą wśród pracowników. Grupa Kapitałowa Dekpol wspiera inicjatywy podejmowane przez zespół mające na celu wymianę doświadczeń pomiędzy współpracownikami oraz wskazywanie innym sprawdzonych rozwiązań. W szczególności ceniona jest postawa pracowników z długoletnim stażem, którzy pomagają młodszym współpracownikom w zdobywaniu wiedzy i realizacji zadań. W ramach własnych struktur został powołany zespół szkoleniowy przygotowujący pracowników do certyfikowanych egzaminów. Ponadto realizowany jest projekt „Akademia Dekpol” w ramach, którego organizowane są wewnętrzne szkolenia i warsztaty. Grupa Dekpol identyfikuje pracowników o kluczowych umiejętnościach i zdolnościach w celu określenia ich ścieżki rozwoju. Świadome zarządzanie talentami pozwala Grupie budować kompetencyjny zespół pracowników, którzy poprzez szczególną postawę i wybitny potencjał stają się trzonem całej organizacji. Należy zaznaczyć, że znaczący i szybki rozwój pracowników Grupy wynika z realizacji lub udziału w nowych, dedykowanych dla klienta projektach. Poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań sprawia, że kadra Grupy Kapitałowej Dekpol posiada bardzo duże umiejętności dziedzinowe.

4.1.3. Polityka wynagradzania i ocena pracownicza

Kwestie wynagradzania pracowników są ustalone i jasno określone w trakcie podpisywania umowy o współpracy. Grupa Kapitałowa Dekpol stosuje transparentną politykę wynagradzania. Znaczącym jej elementem jest dbanie o to, aby poziom wypłacanego wynagrodzenia był adekwatny do powierzonych obowiązków, zajmowanego stanowiska oraz zakresu odpowiedzialności. Ponadto ze względu na przyjęte zasady etyczne Grupa Kapitałowa dba, aby miejsce pracy było wolne od jakichkolwiek działań o charakterze dyskryminacyjnym. Warto wskazać, że poza transparentnymi systemami wynagradzania pracownicy motywowani są przez szereg benefitów oraz otwartość współpracowników gotowych pomóc im w trakcie realizacji wspólnych inicjatyw. Do najczęściej stosowanych benefitów płacowych należą:

- atrakcyjne wsparcie finansowe dla osób w trudnej sytuacji życiowej,
- dofinansowania do wyjazdów wakacyjnych dzieci,

- wsparcie wszelkich aktywności sportowych,
- zapomogi losowe,
- nagrody jubileuszowe,
- pakiet medyczny dla pracownika i członków rodzin,
- możliwość pracy zdalnej,
- bonusy świąteczne,
- bonusy okolicznościowe.

Wśród motywacji pozapłacowej należy wyróżnić:

- szkolenia, warsztaty, kursy,
- studia podyplomowe, MBA, doktoranckie,
- udział w realizacji ciekawych projektów,
- możliwość wdrażania własnych inicjatyw,
- wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej.

Zaangażowanie, motywacja oraz wyniki pracy są poddawane ocenie pracowniczej. W zależności od zajmowanego stanowiska dobierany jest rodzaj oceny. W większości przypadków jest ona prowadzona na bieżąco i dokonuje jej bezpośredni przełożony. Dokonywana ocena pozwala ukierunkować pracownika oraz wskazuje obszary wymagające poprawy. Ocena jest podstawą do określenia planu szkoleniowego i rozwojowego pracownika. Prowadzona rozmowa oceniająca ma za zadanie zidentyfikować aspiracje i oczekiwania pracownika co do perspektyw współpracy.

4.1.4. Komfort i bezpieczeństwo pracy

Budowanie bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy dla pracowników i współpracowników jest priorytetem Grupy. W związku z tym prowadzone są zintensyfikowane działania mające na celu ograniczenie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, które w konsekwencji mogą prowadzić do wypadku przy pracy. Codziennie pracownicy funkcyjni przeprowadzają kontrolę bhp na hali produkcyjnej pozwalającą na identyfikację nieprawidłowości, które mogą przyczynić się do pojawienia się sytuacji zagrażającej zdrowiu lub życiu pracowników. Na hali produkcyjnej funkcjonuje również monitoring wizyjny, który pozwala odtworzyć dane zdarzenie oraz je przeanalizować i wprowadzić działania korygujące. Podobnie podchodzi się do kwestii bezpieczeństwa na terenie budowy. Zwyczajowo w trakcie wykonywania prac oraz przed ich rozpoczęciem odbywa się tzw. „safety walking”, którego celem jest kontrola bezpieczeństwa pracy załogi.

W celu zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa wszyscy pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia bhp zgodnie z ustalonym planem szkoleń. Ponadto regularnie aktualizowana jest ocena ryzyka zawodowego na każdym ze stanowisk oraz wykonywany jest właściwy dobór środków ochrony indywidualnej wraz z bieżącą kontrolą ich stanu. Jednocześnie wykonywana jest kontrola stanu

urządzeń i maszyn oraz regularne ich przeglądy i konserwacje. Pracownicy odbywają także szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń wpływające na prawidłowe i bezpieczne ich użytkowanie. Na terenie zakładu znajdują się tablice informujące pracowników o zdarzeniach niebezpiecznych i wypadkach. Członkowie załogi mogą się z nich dowiedzieć, czy w danym dniu miał miejsce wypadek oraz uzyskać informację o udzielonej pomocy.

W Grupie Kapitałowej Dekpol funkcjonuje system „QRmaint” pozwalający pracownikom imiennie lub anonimowo zgłosić niepokojące zdarzenia lub naruszenia zasad bhp. Ponadto raz w tygodniu odbywają się spotkania z pracownikami, w trakcie których omawiane są zaistniałe incydenty naruszające bezpieczeństwo pracy. Pracownicy poprzez system „QRmaint” mogą również proponować rozwiązania poprawiające ich komfort pracy oraz bezpieczeństwo. Ze względu na to, że pracownicy obsługujący daną maszynę często są autorami rozwiązań podnoszących bezpieczeństwo pracy, ich inicjatywy i pomysły są analizowane, a te uznane za najlepsze, wdrażane. Warto zaznaczyć, że osoby, które przebywają na terenie zakładu również podlegają określonym zasadom wymaganym do przestrzegania. Wizyta rozpoczyna się od zapoznania gości z panującymi zasadami bhp. W tym celu każdorazowo wyświetlana jest prezentacja, która szczegółowo omawia pożądane zachowania, wskazuje drogi ewakuacji oraz numery alarmowe. Ponadto w celu dodatkowej ochrony goście poruszający się na terenie zakładu w obszarze produkcji oraz hal magazynowych obowiązkowo wyposażeni są w kamizelki odblaskowe, kaski, okulary oraz obuwie ochronne. Natomiast obowiązkiem dostawców przebywających przy strefie załadunku i rozładunku jest zakładanie przy tych czynnościach kasku.

4.1.5. Bezpieczeństwo pracy w dobie pandemii COVID-19

Raportowany rok przypadła na wymagający i trudny okres związany z pandemią COVID-19. Grupa Kapitałowa mierzyła się z wyzwaniami związanymi z organizacją pracy pracowników w taki sposób, aby pomimo trudności realizować projekty i zamówienia dla klientów. W celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa pomiędzy zmianami wprowadzono godzinną przerwę. Rozwiązanie pozwoliło na eliminację kontaktu pracowników kończących i rozpoczynających pracę. Zastosowano również dodatkowe środki ochrony w postaci maseczek oraz płynów dezynfekcyjnych, które były dostarczone zarówno pracownikom produkcyjnym, jak i nieprodukcyjnym. Jednocześnie ograniczono kontakty pomiędzy pracownikami administracyjnymi poprzez obowiązek wykonywania pracy zdalnie. Dodatkowo zakupiono ozonatory, przy pomocy których dokonywano dezynfekcji pomieszczeń pracy oraz wnętrza samochodów (ozonatory na wniosek pracownika były wypożyczane również do użytku prywatnego pracowników). Za pomocą ozonatorów dezynfekowano również przesyłki przychodzące (w tym pocztę). Wprowadzone rozwiązania przyczyniły się do ciągłości realizacji zamówień oraz minimalizacji ryzyka zarażenia koronawirusem znaczącej części pracowników.

4.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze pracowniczym

Podejmowane działania w zakresie warunków zatrudnienia pracowników oraz ich bezpieczeństwa są odzwierciedlone w kluczowych dokumentach.

Pełen zbiór procedur i instrukcji postępowania zawarty jest w treściach dokumentacji wchodzącej w skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania funkcjonującego we wszystkich obszarach Grupy Kapitałowej. Począwszy od procedury rekrutacji, kwalifikacji szkoleniowych, planowania ścieżki rozwoju w organizacji po badanie kontroli jakości wyrobu i badanie zadowolenia klienta. Szczególny nacisk Grupa kładzie na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy wszystkim swoim pracownikom i współpracownikom. Umożliwienie pracownikom brania udziału w innowacyjnych projektach, działaniach badawczo - rozwojowych, czy też wprowadzanej robotyzacji na wszelkich obszarach pobudza ich kreatywność i chęć dążenia do ciągłego rozwoju.

4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym

GRI 102-8

INFORMACJE O PRACOWNIKACH I WSPÓŁPRACOWNIKACH

LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PODZIALE NA PŁEĆ I RODZAJ ZATRUDNIENIA (STAN NA 31.12.2020)		
	czas nieokreślony	czas określony
Łączna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	258	286
Kobiety	99	93
Mężczyźni	159	193

LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PODZIALE NA PŁEĆ I WYMIAR CZASU PRACY (STAN NA 31.12.2020)		
	w pełnym wymiarze czasu pracy	w niepełnym wymiarze czasu pracy
Łączna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	540	4
Kobiety	190	2
Mężczyźni	350	2

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PODZIALE NA PŁEĆ I WIEK (STAN NA 31.12.2020)		
	Kobiety	Mężczyźni
łącznie liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	192	352
poniżej 30 lat	55	93
od 30 do 50 lat	125	192
powyżej 50 lat	12	67

LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA RODZAJ UMOWY W PODZIALE NA PŁEĆ I WYMIAR CZASU PRACY (STAN NA 31.12.2020)				
	w pełnym wymiarze czasu pracy		w niepełnym wymiarze czasu pracy	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
umowa o pracę	190	350	2	2
umowa agencyjna	0	0	0	0
kontrakt menedżerski	0	0	0	0
inny rodzaj współpracy (B2B)	15	149	0	0

GRI 401-1

CAŁKOWITA LICZBA I WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE I PŁEĆ

Wiek	Liczba zatrudnionych pracowników		Liczba odchodzących pracowników	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
poniżej 30 lat	22	35	19	32
30 - 50 lat	37	50	23	38
powyżej 50 lat	4	33	3	13
RAZEM	63	118	45	83

	Kobiety	Mężczyźni
Procent nowozatrudnionych pracowników	32,8	33,5

	Kobiety	Mężczyźni
Procent odejść pracowników	23,4	23,6

GRI 404-3

PROCENT PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH REGULARNE OCENY SWOICH WYNIKÓW ORAZ INFORMACJE ROZWOJU ZAWODOWEGO, W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

LICZBA PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH REGULARNE OCENY OKRESOWE		
Kategoria zatrudnienia / płeć	Kobiety	Mężczyźni
Stanowiska menadżerskie	100 %	100 %
Stanowiska pozostałe	100 %	100 %

GRI 403-2

LICZBA WYPADKÓW I POSZKODOWANYCH PRACOWNIKÓW W GK DEKPOL W 2020 R.

OGÓLNA LICZBA WYPADKÓW	LICZBA OSÓB POSZKODOWANYCH W WYPADKACH		W TYM POSZKODOWANI		LICZBA WYPADKÓW ZBIOROWYCH Z OGÓLNEJ LICZBY WYPADKÓW	
	Kobiety	Mężczyźni	w wypadkach przy pracy	w wypadkach traktowanych na równi z wypadkami przy pracy	liczba wypadków	liczba osób poszkodowanych
18	1	17	18	0	0	0

RODZAJE OBRAŻEŃ W WYPADKACH PRACOWNICZYCH W 2020 R.

RODZAJ OBRAŻEŃ								
ŚMIERĆ			CIĘŻKIE USZKODZENIA CIAŁA			LEKKIE USZKODZENIA CIAŁA		
Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
0	0	0	0	0	0	1	17	18

WSKAŹNIKI ABSENCJI PRACOWNICZEJ ZWIĄZANEJ Z WYPADKAMI W 2020 R.

LICZBA DNI NIEZDOLNOŚCI DO PRACY			WSKAŹNIKI			
			CZĘSTOTLIWOŚCI WYPADKÓW (F)		CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW (Wc)	
Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
60	690	750	5,2	48,3	60,0	40,6

Wskaźnik własny 1

ZESTAWIENIE CHOROÓB ZAWODOWYCH STWIERDZONYCH W GK DEKPOL W 2020 R.

OGÓŁEM LICZBA CHOROÓB	WYDANE ORZECZENIA PIS O CHOROBAH			
	Zawodowe uszkodzenia słuchu	Zespół wibracyjny	Pylica	Inne
0	0	0	0	0

DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACYJNA GK DEKPOL W ZAKRESIE BHP W 2020 R.

SZKOLENIA BHP					LICZBA NARAD BHP ZE SŁUŻBĄ TECHNICZNO-EKSPLOATACYJNĄ
Wstępne nowoprzyjętych pracowników	Okresowe	Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy	Inne	Razem	
206	611	54	245	1 116	650

4.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze pracowniczym

Ryzyka w obszarze pracowniczym				
L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko zmian w obowiązujących przepisach prawnych w obszarze bezpieczeństwa pracy	Zmiany w przepisach lub nowe regulacje mogą generować ryzyko braku realizacji działań zgodnie z obowiązującymi przepisami. Grupa Kapitałowa Dekpol podejmuje inicjatywy w postaci szybkiej adaptacji organizacji do nowych rozwiązań w celu poprawy bezpieczeństwa środowiska pracy. W związku z tym redukcja ryzyka jest możliwa poprzez bieżący nadzór, monitorowanie zmian w przepisach oraz dobrą komunikację wprowadzonych rozwiązań wśród załogi.	Niska	Niskie
2	Ryzyko związane z nieterminowym dokonywaniem przeglądów pojazdów, legalizacją i wzorcowaniem urządzeń	Ze względu na wykonanie przeglądów po wymaganym terminie istnieje zagrożenie postępowania się niesprawnymi urządzeniami, co może doprowadzić do zagrożenia zdrowia lub życia pracowników. Przeciwdziałanie obejmuje pełne respektowanie wymagań związanych z nadzorem nad infrastrukturą oraz monitorowanie stanu technicznego pojazdów i urządzeń.	Niska	Niskie
3	Ryzyko wypadków komunikacyjnych	Prowadzone prace, projekty oraz procesy produkcyjne wymagają sprawnej organizacji dostaw materiałów, surowców, półproduktów itp. oraz transportu ich na terenie zakładu lub inwestycji. Zidentyfikowane zagrożenia związane z wypadkami komunikacyjnymi są minimalizowane przez obowiązkowe przestrzeganie zaleceń bezpieczeństwa i przepisów bhp przez wszystkich pracowników oraz dostawców przebywającym na terenie obiektów Grupy Kapitałowej Dekpol.	Wysoka	Wysokie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

4	Ryzyko naruszenia procedur wewnętrznych BHP przez pracowników	Nieprzestrzeganie zasad bhp lub niewystarczająca świadomość wśród pracowników zagrożeń związanych z wykonywaną pracą może powodować zwiększone ryzyko powstania zdarzeń wypadkowych. Organizacja prowadzi szkolenia i kursy podnoszące wiedzę pracowników we wskazanym zakresie. Dodatkowo prowadzone są cykliczne działania kontrolne.	Wysoka	Wysokie
5	Ryzyko związane z epidemią COVID – 19	Współpraca z różnymi dostawcami powoduje ryzyko wprowadzenia na teren zakładu ogniska epidemii przez kierowców realizujących transport na terenie kraju i poza jego granicami, co może nieść konsekwencje w postaci narażenia pracowników na zarażenie koronawirusem. Przeciwdziałanie temu polega na zastosowaniu "reżimu sanitarnego", tj. wydawaniu maseczek ochronnych, zapewnianiu płynów dezynfekujących, odkażaniu pomieszczeń pracy, socjalnych, wprowadzaniu pracy zdalnej, wprowadzaniu większej liczby przerw ograniczających liczbę pracowników w pomieszczeniach socjalnych, zakaz przyjmowania gości oraz zakaz delegowania pracowników w rejony zagrożone.	Średnia	Wysokie
6	Ryzyko związane ze zmianą systemu pracy - praca zdalna	Ze względu na wykonywaną pracę w trybie zdalnym zidentyfikowano ryzyko niespełnienia wymogów BHP w warunkach domowych. Jednocześnie może nastąpić pogorszenie stanu psychofizycznego pracowników w związku z wykonywaniem pracy przy obecności innych domowników. Ryzyko jest zarządzane poprzez prowadzone wywiady z pracownikami w zakresie posiadanych warunków domowych w kontekście wykonywanej w domu pracy.	Niska	Niskie
7	Ryzyko utraty kluczowych pracowników	Lokalizacja zakładów pracy, które oddalone są od największych aglomeracji powoduje pewne trudności w pozyskaniu i utrzymaniu wykwalifikowanych pracowników. Grupa Kapitałowa Dekpol prowadzi przemyślane działania HR, które angażują pracowników do udziału w ciekawych projektach oraz pozwalają współtworzyć organizację sprzyjającą ich rozwojowi.	Średnia	Niskie
8	Ryzyko braku kwalifikacji pracowników	Zmieniające się oczekiwania klientów w zakresie proponowanych rozwiązań i produktów wymuszają podnoszenie kwalifikacji oraz zdobywanie nowych przez pracowników. Dlatego prowadzone są szkolenia, warsztaty oraz kursy specjalistyczne, które kończą się egzaminem potwierdzonym certyfikatem.	Średnia	Średnie

5. Obszar środowiskowy

5.1. Zarządzanie obszarem środowiskowym

Grupa Kapitałowa Dekpol podejmuje działania, aby realizowane projekty wykonywane były zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Mając pełną świadomość swojego oddziaływania na środowisko dokłada wszelkich starań, aby minimalizować negatywne skutki w tym aspekcie. W związku z tym podejmując decyzje o rozpoczęciu aktywności na danym polu biznesowym, analizuje i uwzględnia możliwy wpływ środowiskowy działalności. Warto zaznaczyć, że wszystkie zakłady oraz dotychczas realizowane inwestycje zlokalizowane są poza obszarami objętymi ochroną. Jednocześnie Grupa Kapitałowa Dekpol angażuje się w działania edukacyjne wśród pracowników, których celem jest dostarczenie wiedzy w zakresie odpowiedzialnego korzystania w zasobów wodnych i zasad związanych z segregacją odpadów.

Działalność Grupy Kapitałowej Dekpol uregulowana jest poprzez wymogi przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska i korzystania z zasobów naturalnych obowiązujących w Polsce /Prawa Ochrony Środowiska, Ustawy o Odpadach, Prawa Wodnego oraz innych przepisów wykonawczych/, jak również odpowiednimi przepisami i regulacjami Unii Europejskiej. Spółki należące do Grupy Kapitałowej Dekpol działają na podstawie decyzji administracyjnych (pozwoleń sektorowych /zezwoleń), które określają zakres i warunki korzystania ze środowiska.

5.1.2. Woda i ścieki

W Grupie Kapitałowej Dekpol stawia się za cel ograniczenie zużycia wody przeznaczanej na cele socjalno-bytowe. Dlatego prowadzone są kampanie informujące pracowników w jaki sposób mogą oszczędzać wodę na terenie zakładu, jak również przenieść te rozwiązania do własnych domów. W większości zakłady korzystają z wody zakupionej z sieci wodociągowej. Woda wykorzystywana jest głównie do procesów technologicznych oraz na potrzeby socjalno-bytowe i przeciwpożarowe. Pobór wody jest ściśle związany z realizowanymi procesami technologicznymi. Powstające ścieki bytowe odprowadzane są do sieci kanalizacyjnej.

5.1.3. Energia

Koncentracja działań w obszarze zarządzania energią skupiona jest na tym, aby przy realizowanych procesach prowadzić odpowiedzialną politykę zużycia energii oraz paliwa. Znaczącym rodzajem konsumowanej energii jest energia elektryczna, której zużycie w znacznym stopniu uzależnione jest od wielkości produkcji. Największą ilość

energii pochłaniają maszyny i urządzenia, które wykorzystywane są do realizacji zamówień. Grupa Kapitałowa Dekpol jako odpowiedzialny środowiskowo podmiot w minionych latach dokonał inwestycji w częściową robotyzację procesów spawalniczych. Zastosowanie zrobotyzowanych rozwiązań przynosi korzyści związane ze zmniejszeniem zużycia energii, które należy rozpatrywać w sposób dualny. Pierwszy obszar należy analizować w wymiarze organizacji pracy rozumianej jako spełnienie wszelkiego rodzaju normatywów czasowych i jakościowych. Krótszy czas realizacji zamówień przy zachowaniu wysokich standardów jakościowych w obszarze spawu powoduje zmniejszenie ilości wyrobów niezgodnych lub reklamacji od klientów, które należy ponownie zrealizować. W kontekście organizacji pracy, automatyzację należy również postrzegać w kontekście technologicznym rozumianym jako dobór optymalnych parametrów spawania, takich jak pobór mocy i wykorzystania komponentów spawalniczych. Powtarzalność procesu zapewniona przez roboty spawalnicze powoduje optymalizację procesu spawania obejmującą poza racjonalnym zużyciem energii również gospodarowanie innymi zasobami. Istotnym elementem wpływającym również na ograniczenie zużycia energii są nowoczesne maszyny, o wysokiej klasie energetycznej, co pozwala na wydajne zarządzanie energią. Nowoczesny park maszynowy zapobiega stratom energetycznym. Warto również zaznaczyć, że zakład wyposażony jest w energooszczędne oświetlenie, które generuje znaczące oszczędności zużywanej energii w porównaniu do tradycyjnych rozwiązań.

Z uwagi na rosnącą świadomość w kwestiach środowiskowych oraz klimatycznych Grupa Kapitałowa Dekpol podejmuje działania, które w dłuższej perspektywie przyczynią się do pozytywnego oddziaływania na klimat. Kwestie zawarte w wyzwaniach Europejskiego Zielonego Ładu, który wyznacza ambitny cel związany z uzyskaniem neutralności klimatycznej przez Europę do 2050 roku nie są obojętne dla podmiotu. Odpowiedzialność za obecne i przyszłe pokolenia skłania Grupę do podjęcia inicjatyw, które przyczynią się do jej osiągnięcia.

5.1.4. Odpady i emisja

Działalność deweloperska oraz generalnego wykonawstwa wiąże się z trwałą zmianą otoczenia naturalnego. Rozpoczynając inwestycję na danym terenie Grupa Kapitałowa Dekpol stara się w jak najmniejszym stopniu ingerować w otoczenie poza placem budowy. Odpady powstające wskutek działalności Grupy Kapitałowej Dekpol są zagospodarowywane zgodnie z obowiązującymi przepisami – przekazywane podmiotom posiadającym stosowne uprawnienia wymagane w zakresie gospodarowania odpadami. Na terenie zakładu należącego do Grupy Kapitałowej Dekpol przykładą się również dużą uwagę do surowców, komponentów oraz materiałów, które wykorzystuje się do produkcji uwzględniając ich oddziaływanie na środowisko. W związku z tym wykorzystuje się farby polimocznikowe, które są mniej

szkodliwe dla środowiska. Farby wykorzystywane do zabezpieczenia powłoki tyżek do koparek ze względu na swoje właściwości cechują się krótszym czasem suszenia oraz większą odpornością, sprawiając, że pojedyncza warstwa jest wystarczająca, aby uzyskać pożądane parametry trwałości powłoki. Skład stosowanych farb oraz właściwości szybkoschnące pozwalają na zmniejszenie ilości uwalnianych do atmosfery substancji lotnych.

Na terenie zakładów znajdują się własne kotłownie. Głównymi odbiornikami wytwarzanej energii cieplnej są instalacje grzewcze w pomieszczeniach biurowych oraz halach produkcyjno-magazynowych. W wyniku procesu wytwarzany jest dwutlenek węgla, tlenki azotów i dwutlenek siarki. Warto wskazać, że kotłownie nie są wykorzystywane do procesów technologicznych, więc udział emisji pochodzący z ich użytkowania w całym łańcuchu wartości nie jest wyraźnie znaczący.

5.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze środowiskowym

Przyjęte zasady prowadzenia działalności w zgodzie z normami środowiskowymi oraz koncepcją zrównoważonego rozwoju są odzwierciedlone w kluczowych dokumentach, do których należą poniższe pozycje:

1. **Polityka ZSZ Dekpol S.A.** – polityka wskazuje zasady monitorowania i kontroli realizowanych procesów pod względem środowiska.
2. **PŚ02 Gospodarka odpadami** – procedura wskazuje zasady prowadzenia racjonalnej, zgodnej z obowiązującymi przepisami gospodarki odpadami.
3. **PS-04 Działania korygujące i zapobiegawcze** - procedura określa dedykowane działania pozwalające na wprowadzenie inicjatyw i zmian organizacyjnych zapobiegających pojawieniu się w przyszłości zdarzeń niepożądanych w obszarze środowiskowym.
4. **PS-09 Monitorowanie i pomiary I-01_PS-09 Monitorowanie i pomiary czynników środowiskowych** - procedury definiują zakres i częstotliwość wykonywanych pomiarów czynników środowiskowych związanych z prowadzoną działalnością, wskazując jednocześnie w jaki sposób realizowany powinien być ich stały monitoring.
5. **PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą** - procedura określa sposoby identyfikowania zagrożeń środowiskowych wynikający z prowadzonych działań. Wskazuje w jaki sposób szacować ryzyko oraz szanse oraz jakie podjąć działania celem redukcji ryzyka lub wykorzystania szansy.
6. **PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie** – procedura wskazuje działania, które należy zrealizować w przypadku wystąpienia awarii.

5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym

GRI 301-1

ZUŻYCIE SUROWCÓW I PALIW W GK DEKPOL W 2020 R.

ZUŻYCIE SUROWCÓW I PALIW OGÓLEM	ILOŚĆ	
	[m ³]	[Mg]
Gaz ziemny		0,000
Węgiel kamienny		35,500
Węgiel brunatny		0,000
Olej opałowy		33,203
Olej napędowy		266,159
Benzyzny		26,317
Glikol		0,000
Metanol		0,000
Bio diesel		2,058
CNG		0,000
LPG	200,970	94,552
Druk spawalniczy		161,665
Farby antykorozyjne		27,3515
Farby inne		0,299
Primer		0,140
Rozpuszczalnik		0,250
Blachy stalowe		6 712,326
Elektrody spawalnicze		0,267

GRI 302-1

ZUŻYCIE ENERGII W GK DEKPOL W 2020 R.

ZUŻYCIE ENERGII		ILOŚĆ	
Zużycie energii ze źródeł nieodnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]		8 517,67
	Ciepła* [GJ]		3 400,00
	Pary [kJ]		0,00
	Chłodzenia [kJ]		0,00
Zużycie energii ze źródeł odnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]		0,00
	Ciepła [kJ]		0,00
	Pary [kJ]		0,00
	Chłodzenia [kJ]		0,00

*dane szacunkowe

GRI 303-3

POBÓR WODY W 2020 R.

POBÓR WODY	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
wody powierzchniowe (ogółem)	(m ³)	0,00
wody gruntowe (ogółem)	(m ³)	0,00
woda morska (ogółem)	(m ³)	0,00

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

POBÓR WODY W WYNIKU DZIAŁALNOŚCI	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
woda słodka (≤1 000 mg/l całkowitej ilości substancji rozpuszczonych)	(m3)	0,00
inna woda (> 1000 mg / l całkowitej ilości substancji rozpuszczonych)	(m3)	0,00

GRI 303-4

ODPROWADZANIE WODY W 2020 R.

ZRZUT ŚCIEKÓW (WODY)	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
wody powierzchniowe	(m3)	0,00
grunt i gleba	(m3)	0,00
morza	(m3)	0,00
woda przekazywana do osób trzecich*	(m3)	2 624,67

*dane nie obejmują ilości wody odprowadzanych z biur handlowych oraz w terenów inwestycji

ZRZUT ŚCIEKÓW (WODY) - WODY SŁODKIE I INNE WODY	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
woda słodka (≤1 000 mg/l całkowitej ilości substancji rozpuszczonych)	(m3)	0,00
inna woda (> 1000 mg / l całkowitej ilości substancji rozpuszczonych)	(m3)	0,00

GRI 303-5

KONSUMPCJA WODY W 2020 R.

ZUŻYCIE WODY	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
całkowite zużycie wody	(m3)	6 900,67
w tym zużycie wody pochodzącej z terenów, na których występuje niedobór wodny (stres wodny)	(m3)	0,00

GRI 304-2

OBSZARY CHRONIONE I PRIORYTETOWE DLA OCHRONY RÓŻNORODNOŚCI BIOLOGICZNEJ / WPŁYW NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

Lista przedsięwzięć realizowanych w obszarach chronionych, w pobliżu obszarów chronionych i w obszarach priorytetowych dla ochrony różnorodności biologicznej w 2020 r.			
Nazwa przedsięwzięcia realizowanego w 2020 roku	Lokalizacja województwo / gmina	Nazwy obszarów objętych formami ochrony przyrody (parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary Natura 2000)	Wpływ na bioróżnorodność

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

		na których zlokalizowane jest przedsięwzięcie	w otulinach których zlokalizowane jest przedsięwzięcie lub w pobliżu, których tj. w odległości do 500 m zlokalizowane jest przedsięwzięcie	bezpośredni wpływ	pośredni wpływ
PROJEKT SOL MARINA etap I Budowa przystani jachtowej, pirsów, kanałów oraz pomostów wraz z zabudową apartamentową na działkach nr 33, 34/2, 62/2, 81 oraz części działki 599 obręb Wiślinka.	pomorskie, Wiślinka Gmina Pruszcz Gdański	-	Obszar Chronionego Krajobrazu Żuław Gdańskich (100 m)	Nie oddziałuje znacząco na obszar NATURA 2000	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie antropopresji w wyniku nasilonego ruchu wodnego przez m.in. jachty, motorówki, skutery itp. oraz związana z tym większa penetracja obszarów o dużym znaczeniu dla ptaków migrujących lub zimujących, • uciążliwość i zanieczyszczenie hałasem oraz zanieczyszczenie wód morskich przez m.in. sporty i różne formy wypoczynku uprawiane w plenerze i wodzie.

GRI 305-7

EMISJE DO ATMOSFERY W 2020 R.

EMISJE GAZÓW, PYŁÓW I SUBSTANCJI	JEDNOSTKA	ILOŚĆ
CO2	(Mg)	517,3881
CO2 spalanie biomasa	(Mg)	0,0000
CH4	(Mg)	0,0000
SO2	(Mg)	0,7530
NOX/NO2	(Mg)	0,7149
CO	(Mg)	1,7684
Razem pyły	(Mg)	1,0687
Razem węglowodory	(Mg)	0,4190
H2S	(Mg)	0,0000

GRI 306-2

SPOSÓB GOSPODAROWANIA ODPADAMI W 2020 R.

Całkowita ilość odpadów [Mg]	54 617,314
------------------------------	------------

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych	Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
	Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
Odpady niebezpieczne	0,00	0,00	68,102	0,00
Inne niż niebezpieczne	0,00	0,00	54 549,195	0,00

Odpady wydobywcze	Składowane w obiektach unieszkodliwiania [Mg]	Odzyskiwane [Mg]	Unieszkodliwiane [Mg]	Wykorzystywane powtórnie [Mg]	Magazynowane [Mg]	Składowane w górotworze [Mg]
Odpady niebezpieczne	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Inne niż niebezpieczne	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

GRI 307-1

KARY ŚRODOWISKOWE W 2020 R.

Łączna kwota nałożonych na jednostkę kar środowiskowych	0,00
---	------

5.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze środowiskowym

Ryzyka w obszarze środowiskowym				
L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko związane z regulacjami w zakresie ochrony środowiska	Regulacje prawne ulegają ciągłym zmianom, a zgodnie z tendencją ostatnich lat obserwuje się zaostrzenie obowiązujących wymogów. Dlatego też istnieje ryzyko braku możliwości przestrzegania i działania zgodnie z przyszłymi zmianami w prawie lub negatywnego wpływu tychże zmian na działalność gospodarczą Grupy Kapitałowej Dekpol. Tym samym zmiany prawne mogą prowadzić do konieczności dostosowania działalności do nowych wymogów (np. wprowadzenia zmian w technologiach stosowanych przez Grupę, ograniczania emisji do powietrza lub zmian w sposobie gospodarowania odpadami, czy prowadzenia gospodarki wodno-ściekowej), w tym również uzyskania nowych pozwoleń lub zmiany warunków dotychczasowych pozwoleń posiadanych przez Grupę. Ryzyko jest ograniczane poprzez stały nadzór nad wymaganiami prawnymi,	Wysoka	Średnie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

		<p>analizę zmienionych przepisów prawa oraz podjęcie stosownych działań dostosowujących działalność Grupy Kapitałowej Dekpol do nowych wymogów.</p> <p>Istotnym projektem z punktu widzenia gospodarki odpadami było przygotowanie i wdrożenie w 2020 roku budów oraz pozostałych jednostek do pracy w systemie BDO stanowiącym narzędzie zapewniające stały monitoring przepływu strumieni odpadów oraz umożliwiającym prowadzenie ewidencji odpadów w czasie rzeczywistym.</p>		
2	Ryzyko niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych	<p>Ze względu na prowadzone procesy biznesowe istnieje ryzyko rozszczelnienia pojemników, w których składowane są substancje chemiczne, co w konsekwencji może doprowadzić do ich wycieku w miejscu składowania. Grupa Kapitałowa Dekpol zarządza ryzykiem poprzez stosowanie zasad wskazanych w kluczowych procedurach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą, 2. PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie, 3. Przechowywanie środków chemicznych z zastosowaniem wanień wychwytowych. 	Średnia	Niskie
3	Ryzyko niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych podczas realizacji procesów produkcyjnych	<p>Procesy produkcyjne niosą ryzyko niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych, które są wykorzystywane w toku produkcyjnym. Ryzyko może być zmaterializowane ze względu na rozszczelnienie pojemników, w których są przechowywane substancje. W celu przeciwdziałania materializacji ryzyka stosuje się:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przechowywanie środków chemicznych z zastosowaniem wanień wychwytowych, • przechowywanie substancji w opakowaniach o niewielkiej pojemności, • sorbenty oraz maty absorpcyjne. <p>Przeciwdziałanie ryzyku jest wspierane przez poniższe procedury:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą, 2. PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie. 	Średnia	Niskie
4	Ryzyko niekontrolowanego wycieku płynów eksploatacyjnych z urządzeń transportu bliskiego	<p>W trakcie działań logistycznych realizowanych wózkami widłowymi może nastąpić wyciek płynów eksploatacyjnych z pojazdu. Zapobiegają temu działania prewencyjne utrzymania ruchu, cykliczne przeglądy serwisowe oraz stosowanie sorbentów oraz mat absorpcyjnych. Poniższe procedury określają działania zapobiegające:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą, 	Średnia	Niskie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

		2. PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie.		
5	Ryzyko wystąpienia awarii przemysłowej lub katastrofy budowlanej	<p>W wyniku prowadzonej działalności może dojść do pożaru, wybuchu lub katastrofy budowlanej. Przeciwdziałanie obejmuje zastosowanie szeregu instalacji zabezpieczających (uziemiających, detekcji gazu, sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej, monitoringu rozszczelnień) oraz wykonywanie okresowych przeglądów, kontroli budynków, urządzeń i instalacji zgodnie z zaleceniami producenta i wymogami przepisów. Ponadto realizowana jest konserwacja instalacji, systemów zabezpieczających i alarmujących. Okresowo odbywają się też kontrole działania i skuteczności systemów zabezpieczających i alarmujących. Kontrolowane jest kto wchodzi na teren zakładu – goście przechodzą szkolenia w obszarze bhp, natomiast nad wykonawcami dodatkowo sprawowany jest nadzór.</p> <p>Przeciwdziałanie ryzyku jest realizowane przez przestrzeganie przepisów BHP i p. poż., współpracę z organami właściwymi w tym zakresie (PSP, WIOS) oraz stosowanie poniższych procedur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą, 2. PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie. 	Wysoka	Niskie
6	Ryzyko negatywnego oddziaływania na środowisko w szczególności emisje hałasu do środowiska w trakcie realizacji procesów produkcyjnych	Wykonywane prace budowlane oraz produkcyjne wiążą się z oddziaływaniem na środowisko oraz uciążliwościami, takimi jak np. hałas. W celu minimalizacji ryzyka ograniczane są prace generujące hałas (szczególnie w porze nocnej). Ponadto wykonuje się pomiary emisji hałasu oraz prowadzone są konsultacje społeczne.	Średnia	Niskie
7	Ryzyko nieprawidłowej segregacji odpadów	<p>Ryzyko związane z niewłaściwą segregacją odpadków jest minimalizowane przez cykliczne szkolenia w tym zakresie. Szkolenia przygotowywane są w przystępnej formie prezentacji TV i wyświetlane w dostępnych miejscach np. stołówce zakładowej. Ponadto wdrażanie są zasady poniższej procedury:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PS-05 Szkolenia, świadomość i kompetencje pracowników. 	Niska	Średnie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

Ryzyka w obszarze klimatycznym				
L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko w zakresie dostosowania działalności do polityki klimatycznej Unii Europejskiej	Jednym z celów Unii Europejskiej jest przeciwdziałanie zmianom klimatycznym poprzez m.in. ograniczanie zużycia naturalnych surowców energetycznych, wprowadzanie nowoczesnych i efektywnych technologii w zakresie produkcji energii, ograniczanie emisji dwutlenku węgla, zmniejszanie zużycia energii oraz zwiększanie znaczenia energetyki odnawialnej. Działania związane z minimalizacją ryzyka to m.in. bieżąca analiza i ocena sytuacji w zakresie zmian Polityki klimatycznej UE i wynikających z niej zmian w przepisach krajowych oraz realizacja celów w ramach działalności Grupy mających za zadanie ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.	Wysoka	Średnie
2	Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez transport wykorzystywany w segmencie generalnego wykonawstwa	Występujące ryzyko jest zmniejszane poprzez poprawę efektywności energetycznej w obszarze transportu. W szczególności są to działania prowadzone na terenach inwestycji /placach budowy w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> • redukcji do minimum czasu pracy silników spalinowych maszyn i sprzętu budowlanego na biegu jałowym, • ograniczenia prędkości jazdy w obrębie placu budowy oraz w okolicach. 	Średnia	Średnie
3	Ryzyko oddziaływania na zmiany klimatu, do których dochodzi z powodu uwalniania gazów cieplarnianych, w wyniku wytwarzania energii elektrycznej	Grupa poprawia efektywność energetyczną w instalacjach oświetleniowych poprzez: <ul style="list-style-type: none"> • działania zmierzające do wymiany źródeł światła na energooszczędne wykonane w technologii LED, • optymalizację zużycia energii na cele oświetleniowe, wykorzystanie możliwości technicznych instalacji zasilających źródła światła, w tym głównie możliwości strefowego wyłączenia oświetlenia w porze dziennej. 	Wysoka	Średnie
4	Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez środki transportu wykorzystywane w segmencie produkcji osprzętu do maszyn budowlanych	Ryzyko jest zarządzane poprzez: <ul style="list-style-type: none"> • cykliczną wymianę floty aut służbowych spełniających normy emisji spalin EURO 6 RDE (Real world Driving Emissions) co wpłynęło na zmniejszenie emisji NOx, HC, CO, cząstek stałych, • stałe monitorowanie zużycia paliw do napędzania pojazdów, • realizację wysyłek wyrobów gotowych w postaci pełnych ładunków, • ocenę i dobór dostawców usług spedycyjnych z uwzględnieniem 	Średnia	Niskie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

		spełnienia najwyższych standardów pod względem emisji spalin.		
5	Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów cieplarnianych i innych substancji, generowanych przez procesy spalania w źródłach ciepła i wykorzystywanych do procesów technologicznych	<p>Grupa podejmuje działania w zakresie zarządzania ryzykiem poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zmianę technologii zabezpieczenia antykorozyjnego wyrobów przez zastosowanie farb chemoutwardzalnych zamiast termoutwardzalnych – zmniejszenie emisji do atmosfery podczas spalania LPG do ogrzewania kabin, • stosowanie elektrostatyki w procesie malowania metodą hydrodynamiczną – zmniejszona emisja LZO i cząstek stałych do atmosfery, • zastosowanie rekuperatorów na wylocie spalin kabin lakierniczo-suszarkowych – zmniejszenie emisji do atmosfery podczas spalania LPG, • stałe monitorowanie emisji gazów i pyłów do powietrza. 	Średnia	Średnie
6	Ryzyko zanieczyszczenia powietrza spowodowane emisją gazów technicznych wykorzystywanych do procesów technologicznych	Grupa Kapitałowa Dekpol ogranicza niekontrolowaną emisję gazów technicznych, poprzez wykonywanie ultradźwiękowych inspekcji wszystkich instalacji technicznych. Inspekcje odbywają się dwa razy w roku.	Średnia	Niskie

6. Obszar praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Zagadnienia związane z prawami człowieka oraz przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu są nieodłącznym elementem funkcjonowania Grupy Kapitałowej Dekpol w otoczeniu biznesowym oraz w relacjach z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Wszelkie aktywności na polach biznesowych realizowane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, które są respektowane i przestrzegane. Nadrzędnym dokumentem, który reguluje wskazany obszar jest Kodeks Postępowania Biznesowego. Podmiot dbając o posiadany wizerunek i dobre imię postępuje transparentnie, uczciwie oraz w taki sposób, aby nie naruszać zasad etycznych. Organizacja jest głęboko przekonana, że wartości etyczne, z którymi się utożsamia są podstawą do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych, pożądanej jakości produktów oraz oczekiwanej efektywności pracy poprzez zaangażowanie pracowników identyfikujących się z zasadami ukonstytuowanymi w Grupie Kapitałowej Dekpol.

6.1.1. Równe traktowanie i niedyskryminowanie pracowników

Różnorodność pracowników jest ceniona i szanowana. U podstaw tej postawy stoi przekonanie, że od różnorodności doświadczeń, umiejętności oraz zdolności pracowników zależy rozwój Grupy Kapitałowej. Dlatego też pracownicy traktowani są w równy sposób a wszelkiego rodzaju przejawy dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, orientację seksualną, wiek, wygląd, religię, pochodzenie etniczne, pochodzenie narodowe i społeczne, status majątkowy, przekonania, czy poglądy polityczne są potępiane. Pracownicy mają równy dostęp do szkoleń, rozwoju oraz informacji. Zasady etyczne mają również zastosowanie w kwestach awansu i premiowania. W Grupie Kapitałowej Dekpol stosowane są obiektywne kryteria wynagradzania, ponieważ pracownicy oceniani są wyłącznie na podstawie uzyskanych wyników, posiadanych umiejętności oraz posiadanego doświadczenia. Celem Grupy Kapitałowej Dekpol jest budowa kultury organizacyjnej, w której każdy ze współpracowników jest szanowany, doceniany a jego prawa są respektowane.

6.1.2. Prawa człowieka i praca przymusowa

Kultura organizacyjna Grupy Kapitałowej Dekpol nie akceptuje zachowań godzących w godność pracownika. Tym samym sprzeciwia się wszelkim przejawom prześladowania, mobbingowi, molestowania fizycznego i psychicznego czy agresywnych działań. Podejmowane inicjatywy mają na celu budowę kultury

organizacyjnej sprzyjającej tworzeniu pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami. Warto wskazać, że zostały przygotowane mechanizmy przeciwdziałania i ewentualnej interwencji w przypadku wystąpienia zdarzenia niepożądanego. Struktury Grupy są przystosowane do cyklicznego przypominania o panujących zasadach etycznych i oczekiwanym postępowaniu oraz podnoszenia świadomości i poziomu wiedzy w tym obszarze.

Grupa nie kwestionuje przynależności do związków zawodowych ani nie narzuca własnej woli w tej kwestii. Prowadzenie otwartego dialogu ze stroną pracowniczą jest podstawą do budowy otwartej komunikacji pozwalającej na wypracowanie relacji opartych o wzajemnie zrozumienie i zaufanie.

Za nadrzędną wartość organizacji traktuje się prawa człowieka, uznając ich niezbywalność wobec wszystkich ludzi. W szczególności Grupa Kapitałowa nie toleruje pracy dzieci oraz osób, które podlegają z racji wieku obowiązkowi szkolnemu. W żadnym wypadku nie akceptuje zatrudniania nieletnich poniżej 15 roku życia. Warto zaznaczyć, że nie ma tu również praktyk związanych z pracą przymusową, obowiązkową lub niewolniczą. Grupa Kapitałowa Dekpol nie czerpie korzyści z pracy niewolniczej w postaci niewypłacania części lub całości należnego wynagrodzenia za wykonywane obowiązki, ani nie stosuje przymusu świadczenia jej poprzez zatrzymanie dowodu tożsamości, czy żądania kaucji, w postaci depozytu pieniężnego. Pracownicy zatrudnieni są dobrowolnie w oparciu o przejrzyste zapisy umowy, którą mają prawo rozwiązać przedkładając wypowiedzenie.

6.1.3. Działania antykorupcyjne

Priorytetem dla organizacji jest upowszechnianie wśród współpracowników zasad opierających się na uczciwości i prawości. Organizacja nie akceptuje działań noszących znamiona korupcji i łapownictwa oraz prania brudnych pieniędzy. Na łamach „Kodeksu Postępowania Biznesowego” zostały spisane postawy, które nie będą tolerowane przez Grupę w tym obszarze. Grupa Kapitałowa Dekpol sprzeciwia się przyjmowaniu niedozwolonej oraz niewłaściwej korzyści majątkowej lub osobistej od obecnych i potencjalnych klientów, dostawców, konsultantów, organów rządowych lub innych organizacji i podmiotów, które w sposób niezgodny z prawem uzyskują niezastężoną przewagę lub wpływ na zachowanie będące przekroczeniem uprawnień lub działaniem niezgodnym z prawem. Wobec pracowników jest również stosowany zakaz oferowania uzyskania niezgodnej z prawem korzyści lub jej przekazywania w sposób bezpośredni lub pośredni dla osób trzecich.

Koniecznym do podkreślenia jest również fakt, iż pracownicy zobowiązani są unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów. W przypadku prowadzenia przez pracowników działalności prywatnej powinna być ona

realizowana w sposób nierodzący podejrzeń zaistnienia konfliktu z interesem Grupy Kapitałowej Dekpol oraz niebudzących wątpliwości relacji z podmiotami, z którymi Grupa pozostaje we współpracy lub prowadzi działania biznesowe.

6.1.4. Zgłoszenie nieprawidłowości

W celu przestrzegania przyjętych i pożądaných postaw wśród pracowników Grupa Kapitałowa prowadzi kampanie informujące i przypominające o dozwolonych i zakazanych działaniach. Ponadto pracownicy mają stały dostęp do dokumentu regulującego wskazane kwestie „Kodeks Postępowania Biznesowego”, który zamieszczony jest na stronie korporacyjnej Grupy. Poza krzewieniem kultury przestrzegania zasad objętych kodeksowo, Grupa Kapitałowa Dekpol oczekuje od pracowników aktywnego jej wspierania poprzez wykazanie czujności w przypadku wystąpienia sytuacji, w której łamane są zawarte w nim zapisy. Pracownicy powinni zgłaszać zdarzenia, incydenty oraz wszelkiego rodzaju domniemane przypadki wskazujące na nieprzestrzeganie przyjętego Kodeksu. Zgłoszenie może wpłynąć do bezpośredniego przełożonego lub do zwierzchnika przełożonego. W przypadku gdy pracownik uzna, że wskazana ścieżka nie jest wystarczająca lub przekazanie takiego zgłoszenia będzie dla niego niezręczne może przekazać sprawę na wyższy poziom kompetencji zgodnie z odpowiednią procedurą zawiadamiania o nieprawidłowościach. Możliwe jest również przekazanie zgłoszenia anonimowo za pośrednictwem ogólnodostępnych skrzynek zgłoszeń. Informacje o naruszeniach zgłaszane w sposób niejawný bezpośrednio rozpatrywane są przez Zarząd Spółki.

6.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Dobre praktyki i stosowane zasady realizowane w ramach współpracy gospodarczej są odwzorowane na łamach najważniejszego dokumentu odnoszącego się do wskazanego aspektu opisanego poniżej:

„Kodeks Postępowania Biznesowego” - jest przewodnikiem i pewnego rodzaju drogowskazem dla pracowników, w jaki sposób powinni postępować w stosunkach ze współpracownikami, klientami, dostawcami, społecznością lokalną oraz innymi interesariuszami z którymi są w relacjach biznesowych i okołobiznesowych. Zasady wskazują zachowania pożądané oraz te, których należy się wystrzegać pod groźbą konsekwencji o charakterze porządkowym i dyscyplinarnym. Spisane zasady obowiązują wszystkich pracowników, członków organów zarządzających, jak również respektowanie ich jest oczekiwane przez kooperantów z którymi podejmowana jest współpraca, w tym dotyczy to m.in. dostawców, konsultantów, dystrybutorów i podwykonawców. Wiążące zasady definiują wzorce zachowań odnoszące się do:

- transparentnego i przejrzystego prowadzenia transakcji finansowych, księgowych oraz praktyk sprawozdawczych,
- zakazu stosowania lub uczestniczenia w praktykach korupcyjnych obejmujących bezpośrednio i pośrednio otrzymanie lub udzielenie korzyści majątkowych,
- wystrzegania się działań mających znamiona prania brudnych pieniędzy,
- powstania konfliktu interesów,
- korzystania i gospodarowania z majątku firmy,
- respektowania prawa i przepisów podatkowych każdego kraju, na terytorium którego prowadzone są działania,
- odpowiedzialności za oferowane produkty i usługi,
- rzetelnego prowadzenia marketingu i sprzedaży,
- konkurowania na rynku w uczciwy sposób,
- zakazu nielegalnego obrotu papierami wartościowymi,
- neutralności w stosunku do partii politycznych,
- nakazu respektowania praw człowieka,
- niedyskryminowania pracowników,
- bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- zakazu pracy przymusowej oraz pracy dzieci,
- swobody zrzeszania się,
- wynagradzania i respektowania godzin pracy,
- efektywnego i odpowiedzialnego wykorzystania zasobów z poszanowaniem środowiska i zdrowia.

6.3. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

GRI 205-3

POTWIERDZONE PRZYPADKI KORUPCJI

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0
---	---

GRI 406-1

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW DYSKRYMINACJI (INCYDENTÓW O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM)

Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy)	0
--	---

6.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

Ryzyka w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu				
L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko wystąpienia zjawiska korupcji i łapownictwa	Kontakty z dostawcami, podwykonawcami oraz szeroko rozumianymi kontrahentami mogą powodować różnego rodzaju naciski na pracowników Grupy Kapitałowej Dekpol wraz z pojawieniem się zagrożeń korupcyjnych. Organizacja przeciwdziała temu poprzez realizację postanowień „Kodeksu Postępowania Biznesowego” oraz organizację szkoleń uświadamiających pracowników o konsekwencjach w tym zakresie.	Wysoka	Średnie
2	Ryzyko rozporządzania mieniem w prywatnych celach	Pracownicy w zależności od stanowiska i zakresu obowiązków są wyposażeni w niezbędny sprzęt lub mają dostęp do majątku należącego do Grupy Kapitałowej. W celu minimalizacji wystąpienia ryzyka wszyscy pracownicy są zobligowani do przestrzegania „Kodeksu Postępowania Biznesowego” regulującego wskazane kwestie.	Średnia	Niskie

Ryzyka w obszarze praw człowieka				
L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko pojawienia się nierównego traktowania pracowników	Rozbudowana struktura organizacyjna oraz różnorodność pracowników może powodować poczucie nierównego traktowania niektórych grup ze względu na szkolenia lub awanse. Celem uniknięcia pojawienia się ryzyka Grupa Kapitałowa Dekpol jasno określa politykę kierowania pracownikami na szkolenia oraz możliwości awansowania.	Średnia	Niskie
2	Ryzyko pojawiania się mobbingu lub dyskryminacji	Kontakty i relacje pomiędzy współpracownikami mogą powodować ryzyko mobbingu lub dyskryminacji. Ryzyko jest niwelowane przez uświadamianie pracowników o swoich prawach oraz obowiązkowe przestrzeganie „Kodeksu Postępowania Biznesowego”.	Średnia	Niskie

7. Obszar społeczny

7.1. Zarządzanie obszarem społecznym

Kwestie społeczne postrzegane są w Grupie Kapitałowej Dekpol wielowymiarowo. Z jednej strony jest to odpowiedzialność za pracowników i ich rodziny. Działania Grupy w tym zakresie obejmują realizację inwestycji i bieżących spraw w taki sposób, aby nie tylko nie zagrażały obecnym miejscom pracy, ale i tworzyły nowe. Zaangażowanie pracowników jest doceniane poprzez stosowne wynagrodzenie, stwarzanie bezpiecznych miejsc pracy oraz warunków pozwalających na rozwój. Ze względu na to, że Grupa Kapitałowa Dekpol jest znaczącym pracodawcą w regionach, w których zlokalizowane są jej zakłady, ma ona świadomość odpowiedzialności za bezpieczeństwo finansowe pracowników. Dlatego też w sytuacjach niepewności umiejętnie prowadzi politykę wobec kontrahentów, aby nie dopuścić do przestojów lub zwolnień. Miniony rok pod znakiem pandemii COVID-19 był okresem wyjątkowej pracy i ważnych decyzji strategicznych i operacyjnych. Pomimo zawirowań rynkowych Grupa Kapitałowa Dekpol nie tylko utrzymała obecne miejsca pracy, ale także zwiększyła zatrudnienie.

7.1.1. Odpowiedzialność za produkt i bezpieczeństwo konstrukcji budowlanych

Inny ważny wymiar społeczny związany jest z odpowiedzialnością za produkty oferowane klientom. Ten aspekt dotyczy zarówno segmentu generalnego budownictwa, deweloperskiego, jak i produkcji osprzętu do maszyn budowlanych. Zgodnie z przyjętą „Polityką Zintegrowanego Systemu Zarządzania” Grupa dąży do zapewnienia, że dostarczane wyroby i usługi spełniają wymagania, oczekiwania oraz gwarantują satysfakcję i zadowolenie z wyboru marki. W oparciu o wdrożony i utrzymywany Zintegrowany System Zarządzania wg. wymagań norm EN ISO 9001:2015, EN ISO 14001:2015 oraz EN ISO 45001:2018 odbywa się monitorowanie i ciągła kontrola realizowanych procesów pod względem jakości, środowiska oraz BHP. Ponadto w trosce o spełnienie wymagań jakości dotyczących spawania materiałów metalowych oraz wytwarzania konstrukcji stalowych i aluminiowych dla budownictwa, Grupa Kapitałowa Dekpol wdrożyła i utrzymuje certyfikację w zakresie norm PN-EN ISO 3834-2:2007 oraz PN-EN ISO 1090-2:2012. Wspecjalizowani pracownicy kontrolują jakość wyrobów, aby klienci otrzymywali produkty zgodne z zamówieniem oraz wskazanymi parametrami. Jakość wyrobów jest zarówno pochodną innowacyjnego i nowoczesnego parku maszynowego, jak i komponentów wykorzystywanych do ich wyrobu. Odpowiedni dobór dostawców, kontrola jakości dostaw, kontrola międzyprocesowa i wyrobu końcowego pozwalają na budowanie relacji z klientami, którzy cenią sobie odpowiedzialność producentów za produkt. Taka postawa Grupy Kapitałowej jest także niezwykle istotna podczas wykonywanych prac

budowlanych. Od przemyślanych konstrukcji, doboru materiałów budowlanych i wykończeniowych, jak również wyboru terenu pod budowę zależy bowiem końcowy efekt projektu.

7.1.2. Satysfakcja klientów

Jednym z ważniejszych czynników wpływających na postrzeganie marki Dekpol jest opinia na temat jej produktów i usług, które w wyniku użytkowania spotykają się z pozytywnym odbiorem. Grupa Kapitałowa Dekpol ma pełną świadomość, że jej sukces zależy zarówno od niezawodności produktów, jak i od długoterminowych relacji z klientami. Dlatego tak ważna jest satysfakcja i ocena posprzedażowa przeprowadzana wśród klientów. Zgromadzone opinie klientów mają swoje odzwierciedlenie w kształtowanej polityce rozwoju produktów, ich doskonaleniu i wprowadzaniu nowych rozwiązań. Kluczowym parametrem w ocenie jakości wyrobów jest uzyskana ocena zadowolenia klientów oraz takie czynniki jak polecenie marki innym odbiorcom lub ponowny zakup. Badanie satysfakcji klientów jest przeprowadzane okresowo, a pozyskane dane i uzyskane wyniki pozwalają szerzej poznać oczekiwania odbiorców. Tego typu badania dostarczają informacji zwrotnych, których nie sposób pozyskać wewnątrz Spółki. Wszelkiego rodzaju zgłoszenia oraz otrzymany uwagi od klientów są analizowane, przetwarzane i dyskutowane podczas narad zarządu i głównego kierownictwa.

7.1.3. Relacje z lokalną społecznością

Organizacja prac budowlanych oraz doprowadzenie projektu do końca wiąże się z czasową ingerencją w otoczenie lokalnej społeczności oraz okresowymi uciążliwościami wynikającymi z prowadzonej inwestycji. Do najczęściej występujących uciążliwości należą: hałas generowany przez pojazdy i maszyny budowlane, drgania i wibracje spowodowane realizacją robót budowlanych, zmiana organizacji ruchu drogowego, zatory drogowe w okolicy placu budowy, powstawanie pyłów, jak również zaburzenie dotychczasowych walorów estetycznych przestrzeni i linii widokowej.

Wszystkie powyżej wymienione niedogodności mają charakter tymczasowy i ustępują z chwilą zakończenia inwestycji. Warto zaznaczyć, że Grupa Kapitałowa Dekpol prowadzi prace zgodnie z otrzymanymi pozwoleniami budowlanymi i tylko w takim zakresie jaki dokument ten definiuje. Niemniej jednak ze względu na kilkumiesięczny okres realizacji inwestycji podejmowane są inicjatywy zmniejszające uciążliwości dla okolicznych mieszkańców. Ponadto Grupa otwarta jest na prowadzenie dialogu z lokalną społecznością przed rozpoczęciem i w trakcie trwania prac.

Warto zaznaczyć też, że Grupa angażuje się również w społeczne inicjatywy, wspierając wydarzenia sportowe oraz akcje edukacyjne.

7.1.4. Odpowiedzialna komunikacja marketingowa

Obszar społeczny odnosi się także do prowadzonych działań reklamowych oraz komunikacji marketingowej. Zasadniczym wyznacznikiem prawidłowo prowadzonych kampanii informacyjnych, obejmujących współpracę z klientem na każdym jej etapie – od pierwszego kontaktu aż do obsługi gwarancyjnej – jest realizacja ich w sposób zgodny z przepisami prawa i uczciwy, w szczególności niwelujący ryzyko nieodpowiedzialnej lub nieetycznej komunikacji. Istotą prowadzonych akcji marketingowych jest dostarczanie rzetelnych i potwierdzonych informacji o oferowanych produktach. W żadnym wypadku Grupa Kapitałowa Dekpol nie przekazuje treści, które mogłyby wprowadzać klientów w błąd lub wskazywać na parametry i wartości produktów i usług, które nie są zgodne z rzeczywistością. Powyższe deklaracje są odzwierciedlone w zapisach „Kodeksu Postępowania Biznesowego”. W myśl, wskazanego dokumentu, Grupa Kapitałowa Dekpol rozpowszechnia informacje o produkcie w zgodzie z zasadami uczciwej konkurencji oraz dobrymi praktykami handlowymi. Ponadto w kształtowaniu treści komunikatów reklamowych Grupa nie wykorzystuje treści dyskryminacyjnych, godzących w poglądy interesariuszy oraz uchybiających godności człowieka.

7.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze społecznym

Przyjęte praktyki biznesowe Grupy mają swoje odzwierciedlenie w obszarze społecznym, który obejmuje zarówno odpowiedzialność za oferowany produkt, jak i niwelowanie uciążliwości prowadzonych inwestycji. Dokumenty regulujące wskazany obszar to:

1. **Kodeks Postępowania Biznesowego** – dokument określa wartości, z którymi utożsamia się Grupa Kapitałowa Dekpol w zakresie oferowania produktów dla klientów, które muszą spełniać wszystkie obowiązkowe wymagania w kontekście jakości, bezpieczeństwa oraz dbałości o środowisko naturalne. Ponadto Kodeks odnosi się do prowadzenia działań marketingowych i sprzedażowych, które powinny być prezentowane rzetelnie ze wskazaniem posiadanych parametrów.
2. **Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania** - celem polityki jest zapewnienie, że świadczone usługi i oferowane wyroby spełniają wymagania, potrzeby oraz oczekiwania klientów, budując satysfakcję i zadowolenie ze współpracy.

7.3. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym

WSKAŹNIK WŁASNY 2

WSPARCIE SPOŁECZNE

WSPARCIE SPOŁECZNE	ILOŚĆ (SZT.)
Liczba beneficjentów programów społecznych	18
Liczba nowych projektów społecznych realizowanych w 2020 r.	15
Liczba kontynuowanych projektów społecznych	3

WSKAŹNIK WŁASNY 3

WYDATKI PRZEKAZANE NA WSPARCIE SPOŁECZNE

WYDATKI PONIESIONE NA WSPARCIE SPOŁECZNE W KATEGORIACH	KWOTA BRUTTO (w tys. PLN)
Sport	51
Pozostała działalność charytatywna	1 097

7.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze społecznym

Ryzyka w obszarze społecznym

L.p.	Ryzyko niefinansowe	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Ryzyko negatywnych relacji ze społecznością lokalną	Prowadzone projekty budowlane generują uciążliwość dla społeczności lokalnych, które ustają po zakończeniu prac. Tym samym mogą wywoływać obawy społeczne oraz negatywne relacje. W celu zarządzania ryzykiem prowadzony jest dialog społeczny oraz realizowana jest współpraca z władzami lokalnymi.	Niska	Średnie
2	Ryzyko braku satysfakcji z otrzymanych produktów lub świadczonych usług	Współpraca z klientem rodzi ryzyko niedostosowania oferty do wymagań konsumentów, a co za tym idzie negatywną opinią o marce. W celu minimalizacji ryzyka prowadzone jest badanie opinii wśród klientów. Ponadto Grupa Kapitałowa Dekpol prowadzi procesy sprzedażowe, które identyfikują precyzyjnie oczekiwania potencjalnych nabywców.	Średnia	Niskie
3	Ryzyko wizerunkowe	Inwestycje budowlane wywierają duży wpływ na środowisko naturalne. Grupa	Niska	Niskie

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

wynikające z negatywnego postrzegania projektów budowlanych	Kapitałowa Dekpol dąży do tego, aby wszystkie elementy wartościowe ekologicznie, które nie są przeznaczone do usunięcia oraz nie kolidują z inwestycją zostały objęte prawidłową ochroną w trakcie prowadzenia procesu budowlanego. Jednakże prowadzone prace mogą powodować niepokój wśród społeczności lokalnej, co wpływa na ryzyko wizerunkowe. Przeciwdziałanie ryzyku jest minimalizowane przez otwartą komunikację z lokalną społecznością, która ma na celu przybliżenie jej sposobu realizacji prowadzonych prac inwestycyjnych.		
---	---	--	--

8. Indeks GRI

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie
<u>Wskaźniki profilowe</u>		
Profil organizacji		
GRI 102-1	Nazwa organizacji	3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	3.2. Model biznesu
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	3.1. Informacje o Grupie Kapitałowej
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	3.3. Model biznesu
GRI 102-7	Skala działalności	3.3. Model biznesu
GRI 102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	3.4. Łańcuch dostaw
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	Brak zmian – dokument jest pierwszym Sprawozdaniem niefinansowym Grupy Kapitałowej Dekpol
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	4.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze pracowniczym; 5.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze środowiskowym; 6.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu; 7.2. Polityki, procedury i dobre praktyki w obszarze społecznym.
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	-
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	-
Strategia		
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	1. List Zarządu Dekpol S.A.
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	3.7. Zarządzanie ryzykiem niefinansowym; 4.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze pracowniczym; 5.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze środowiskowym;

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

		6.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu; 7.4. Opis ryzyk niefinansowych w obszarze społecznym.
Etyka		
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
GRI 102-17	Standardy i normy dotyczące etyki	6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
Zarządzanie		
GRI 102-18	Struktura zarządzania	3.2. Organy Spółki
GRI 102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	3.2. Organy Spółki
Zaangażowanie interesariuszy		
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	3.6. Relacje i mapa interesariuszy
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	3.6. Relacje i mapa interesariuszy
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	3.6. Relacje i mapa interesariuszy
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	3.6. Relacje i mapa interesariuszy
Raportowanie		
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	2.1. Podstawa prawna i informacje wprowadzające do Sprawozdania
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	2.3. Budowa zawartości i istotne aspekty Sprawozdania
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	2.4. Istotne tematy Sprawozdania
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	Brak korekt – dokument jest pierwszym Sprawozdaniem niefinansowym Grupy Kapitałowej Dekpol
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	Brak zmian – dokument jest pierwszym Sprawozdaniem niefinansowym Grupy Kapitałowej Dekpol
GRI 102-50	Okres raportowania	2.1. Podstawa prawna i informacje wprowadzające do Sprawozdania
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	Nie dotyczy - dokument jest pierwszym Sprawozdaniem niefinansowym Grupy Kapitałowej Dekpol
GRI 102-52	Cykl raportowania	roczny
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	Dekpol S.A. ul. Gajowa 31 83-251 Pinczyn tel: +48 58 560 10 60 e-mail: dekp@dekp.pl

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	2.2. Przyjęte zasady i standardy sprawozdawcze
GRI 102-55	Indeks treści GRI	8. Indeks GRI
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	2.2. Przyjęte zasady i standardy sprawozdawcze

Podejście zarządcze

GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	2.4. Istotne tematy Sprawozdania
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	4.1. Zarządzanie obszarem pracowniczym; 5.1. Zarządzanie obszarem środowiskowym; 6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu; 5.1. Zarządzanie obszarem społecznym
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	4.1. Zarządzanie obszarem pracowniczym; 5.1. Zarządzanie obszarem środowiskowym; 6.1. Zarządzanie obszarem praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu; 5.1. Zarządzanie obszarem społecznym.

Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu

GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	6.3. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
------------------	---	--

Zagadnienie środowiskowe

GRI 301-1	Wykorzystywane materiały i surowce	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 303-3	Pobór wody	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 303-4	Odprowadzanie wody	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 303-5	Konsumpcja wody	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 304-2	Obszary chronione	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 305-7	Emisje do atmosfery	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 306-2	Odpady	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym
GRI 307-1	Kary środowiskowe	5.3. Uzyskane wyniki w obszarze środowiskowym

Zagadnienie pracownicze

GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe i płeć	4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym	4.1.3. Polityka wynagradzania i ocena pracownicza

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej DEKPOL za rok 2020

	w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	
GRI 403-2	Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć	4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym
Wskaźnik własny 1	Choroby zawodowe i szkolenia BHP	4.3. Uzyskane wyniki w obszarze pracowniczym

Zagadnienia praw człowieka

GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	6.3. Uzyskane wyniki w obszarze praw człowieka i przeciwdziałania korupcji i łapownictwu
------------------	---	--

Zagadnienia społeczne

Wskaźnik własny 2	Wsparcie społeczne	7.3. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym
Wskaźnik własny 3	Kwoty przekazane na wsparcie społeczne	7.3. Uzyskane wyniki w obszarze społecznym

9. Oświadczenie Zarządu Dekpol S.A. i zatwierdzenie Sprawozdania

Zarząd Dekpol S.A. oświadcza, że wedle jego najlepszej wiedzy, niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Dekpol zawiera prawdziwy obraz sytuacji Grupy.

Zarząd Dekpol SA:

Prezes Zarządu

Mariusz Tuchlin

Wiceprezes Zarządu

Katarzyna Szymczak-Dampc

Pinczyn, 28.05.2021 r.