



**Oświadczenie na temat informacji niefinansowych  
Mostostalu Warszawa S.A.  
sporządzone za okres  
od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2018 roku**

# 1. LIST ZARZĄDU

GRI 102-14

*Szanowni Akcjonariusze,*

Miniony rok przyniósł szereg wyzwań, które wpłynęły na istotne zmiany w sektorze budowlanym. Uruchomione w poprzednich latach środki unijne drugiej perspektywy finansowej wpłynęły na ilość przetargów w sektorze zamówień publicznych, zwłaszcza w budownictwie infrastrukturalnym. Trend wzrostowy utrzymywał się również na rynku nieruchomości, napędzając popyt na usługi budowlane także w segmencie budownictwa ogólnego.

Grupa Mostostal Warszawa osiągnęła w 2018 r. przychody ze sprzedaży w wysokości 1 mld zł oraz stratę brutto w wysokości 36,7 mln zł oraz stratę netto w wysokości 46,3 mln zł. Obserwujemy i reagujemy na obecnie stojące przed budownictwem wyzwania, związane m.in. ze wzrostem kosztów materiałów budowlanych i usług podwykonawców, a także kosztów pracy. Poniżej scharakteryzowany portfel zleceń pozwala nam odpowiedzieć na obecne trudności branży m.in. pogłębieniem dywersyfikacji – zarówno w zakresie aktywności w poszczególnych segmentach rynku (realizujemy kontrakty we wszystkich obszarach: budownictwie energetycznym, infrastrukturalnym, ogólnym, ochrony środowiska), doboru kontrahentów (realizujemy kontrakty zarówno publiczne, jak i prywatne, dla krajowych i zagranicznych inwestorów), oraz w sensie organizacyjnym, jako grupa kapitałowa, w skład której wchodzi spółki prowadzące wielostronną działalność, obejmującą zarówno generalne wykonawstwo, jak i działania typowo produkcyjne i projektowe.

Intensywne i skuteczne ofertowanie pogłębiło dywersyfikację naszego portfela zleceń i poskutkowało zawarciem szeregu kontraktów z nowymi klientami, a także pozwoliło podtrzymać współpracę z dotychczasowymi. W 2018 r. podpisaliśmy i realizowaliśmy liczne kontrakty w każdym z segmentów naszej działalności: budownictwie energetycznym, przemysłowym, infrastrukturalnym, ochrony środowiska i ogólnym. Duży wzrost liczby realizowanych kontraktów odnotowaliśmy zwłaszcza w sektorze budownictwa energetycznego, w którym rozpoczęliśmy prace przy rozbudowie bazy magazynowej PERN w Gdańsku, a także podpisaliśmy umowę na budowę rezerwowego źródła ciepła w Elektrociepłowni Stalowa Wola oraz na uciepłownienie bloku 10 w Elektrowni Łagisza. W portfelu zamówień coraz mniejszy udział ma kontrakt na budowę bloków energetycznych nr 5 i 6 w Elektrowni Opole, ze względu na końcową fazę jego realizacji. W zakresie budownictwa energetycznego, wiele możliwości stwarzają przepisy, zobowiązujące sektor energetyczny do przeprowadzenia modernizacji w przeciągu najbliższych lat na obiektach niespełniających norm emisji.

W ubiegłym roku zawarliśmy nowe kontrakty w segmencie budownictwa przemysłowego, między innymi na rozbudowę fabryki Autoliv w Jelczu-Laskowicach. Rozpoczęliśmy także prace związane z budową zakładu produkcyjnego firmy ETAC, a także zrealizowaliśmy Centrum Badań, Rozwoju i Jakości dla Mondelēz International RD&Q.

W naszym portfelu zamówień zwiększyliśmy udział projektów infrastrukturalnych. Podpisaliśmy szereg umów z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad, m.in. na odcinki: Nisko Południe-Podgórze w ciągu drogi S17, Ełk Południe-Wysokie w ciągu drogi S61, Kielce-Brzeziny/Morawica w ciągu DK73. Realizowaliśmy także obwodnicę Strzyżowa – inwestycję Zarządu Dróg Województwa Podkarpackiego. Pozyskaliśmy również nowe kontrakty z zakresu budownictwa ogólnego, podpisując umowy i realizując obiekty mieszkalne (m.in. na warszawskiej Woli i Wilanowie oraz w Szczecinie), kulturalne (m.in. wybudowaliśmy multimedialną bibliotekę w Piotrkowie Trybunalskim), sportowe (m.in. zbudowaliśmy nagrodzony tytułem „Budowa Roku” Park Wodny w Tychach) i szkolne (realizowaliśmy kilka kontraktów dla Akademii Górniczo-Hutniczej, podpisaliśmy także kontrakt na budowę szkoły podstawowej w Warszawie). Byliśmy aktywni w realizacji kontraktów z zakresu ochrony zdrowia (rozpoczęliśmy rozbudowę Zachodniopomorskiego Szpitala Specjalistycznego). Przystąpiliśmy również do rozbudowy centrum handlowego Focus Mall w Zielonej Górze.

Naszym celem na rok 2019 jest dalszy wzrost portfela zamówień i poprawa wyników finansowych. Chcemy go zrealizować poprzez konsekwentny rozwój we wszystkich obszarach biznesowych. Szczególną uwagę będziemy zwracać na skuteczność i jakość ofertowania, aby w sposób bezpieczny budować portfel zleceń, a także na dyscyplinę przy realizacji obecnych kontraktów.

*Miguel Angel Heras Llorente*

*Prezes Zarządu Mostostal Warszawa*

## 2. ROK 2018 W LICZBACH I DZIAŁANIACH

GRI 102-7

### PODSTAWOWE WIELKOŚCI EKONOMICZNE:

	2018	2017
przychody ze sprzedaży [tys zł]	790 326	881 754
Wynik brutto [tys zł]	-31 031	35 410
kapitał własny [tys zł]	56 349	94 549
aktywa [tys zł]	882 184	848 103
liczba pracowników	591	530

### KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ MOSTOSTAL WARSZAWA:

	2018	2017
wartość zapłaconych zobowiązań publiczno-prawnych [tys zł]	100 063	103 774
liczba klientów publicznych	24	14
liczba klientów prywatnych	21	19
liczba zrealizowanych inwestycji	13	10

### ISTOTNE ZDARZENIA W ROKU 2018:

#### STYCZEŃ

- Mostostal Warszawa podpisał umowę na rewitalizację nieruchomości położonej przy ul. Tuwima 46 w Łodzi. Realizacja będzie polegała na przebudowie, nadbudowie, rozbudowie oraz zmianie sposobu użytkowania zespołu zabytkowych budynków. Wartość kontraktu wynosi blisko 29 mln zł brutto.
- Mostostal Warszawa oficjalnie zainaugurował budowę nowej siedziby Wydziału Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji Krakowskiej AGH. Kamień węgielny pod budowę nowego budynku dydaktyczno-naukowego został wmurowany w obecności biskupa Tadeusza Pieronka, Wicepremiera i Ministra Edukacji i Szkolnictwa wyższego Jarosława Gowina oraz prof. dr hab. inż. Tadeusz Słomki, Rektora Akademii Górniczo-Hutniczej. Wartość inwestycji to prawie 17 mln zł brutto.
- Mostostal Warszawa podpisał umowę na budowę dwóch zbiorników na ropę naftową w gdańskiej bazie magazynowej PERN. Kontrakt o wartości blisko 142,95 mln zł netto spółka zrealizuje w konsorcjum z wyspecjalizowanym w segmencie budownictwa przemysłowego Mostostalem Płock. Dzięki rozbudowie baza w Gdańsku zwiększy pojemność magazynową o 200 tysięcy metrów sześciennych.
- Mostostal Warszawa oficjalnie rozpoczął budowę Mediateki w Piotrkowie Trybunalskim – nowoczesnej biblioteki, która będzie pełnić funkcję centrum nauki, kultury i edukacji. Wartość inwestycji wynosi prawie 33 mln zł.

#### LUTY

- Mostostal Warszawa podpisał nowy kontrakt ze spółką Mondelēz International RD&Q. W ramach zadania Mostostal przeprowadzi kompleksową rozbudowę na terenie Centrum Badań, Rozwoju i Jakości w Bielanach Wrocławskich. Wartość podpisanej umowy wynosi 12,350 mln zł.

#### MARZEC

- Mostostal Warszawa produkuje na terenie Szczecińskiego Parku Przemysłowego prefabrykowane segmenty, które zostaną wykorzystane przy budowie mostu w Danii w rejonie fiordu Roskilde. Pierwszy transport z portu wyruszył z ładunkiem liczącym ponad 1300 ton.
- Dekadę po rozbudowie Focus Mall w Piotrkowie Trybunalskim, Mostostal Warszawa podpisał umowę na rozbudowę i przebudowę Centrum Handlowego Focus Mall w Zielonej Górze ze spółką, której właścicielem jest NEPI Rockcastle. Docelowa powierzchnia Centrum osiągnie 117 tys. m<sup>2</sup>. Wartość kontraktu wynosi blisko 200 mln zł netto.

- ☒ Mostostal Warszawa zastrzegł w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej patent na konstrukcję wielokrotnie nagrodzonego mostu z kompozytów w Błażowej. Uzyskany patent stanowi symboliczne zwieńczenie realizacji projektu Com-bridge i dowód na wiodącą rolę spółki wśród generalnych wykonawców na polu działalności badawczo-rozwojowej.
- ☒ Podczas marcowych warsztatów z okazji Dnia Młodego Inżyniera uczestnicy programu Builder for the Young Engineers (B4YE) po raz kolejny mieli okazję na spotkanie z ekspertami Mostostalu Warszawa. III edycja wydarzenia upłynęła pod hasłem „Droga do kariery. Droga do sukcesów. Droga do satysfakcji z zawodu inżyniera”.
- ☒ Mostostal Warszawa podpisał umowę na realizację budynku mieszkalnego w Krakowie przy ul. Katowickiej wraz z garażem podziemnym, lokalami usługowymi na parterze oraz towarzyszącą infrastrukturą techniczną. Jest to kolejny etap realizowanego przez spółkę osiedla mieszkaniowego Mieszkaj w Mieście na krakowskich Bronowicach.
- ☒ Mostostal Warszawa wygrał przetarg NATO i wspólnie z Mostostalem Płock wybuduje i zmodernizuje magazyn paliw i smarów w Powidzu. Wartość umowy wynosi ponad 33 mln zł brutto.

#### KWIECIEŃ

- ☒ Forum Odpowiedzialnego Biznesu kolejny rok z rzędu doceniło działania spółki. W Raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki” wymieniono sześć działań Mostostalu Warszawa. Projekty spółki zostały wymienione w obszarach: „praktyki z zakresu pracy”, „środowisko”, „uczciwe praktyki operacyjne”, a także „zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej”.
- ☒ Mostostal Warszawa po raz pierwszy opublikował Raport CSR. Raport został przygotowany zgodnie z wymogami międzynarodowego standardu raportowania danych niefinansowych - Global Reporting Initiative, poziom aplikacji CORE, wersja GRI Standards.
- ☒ Mostostal Warszawa wybudował Park Wodny w Tychach. To kolejna strategiczna inwestycja zrealizowana dla Miasta przez Mostostal Warszawa. Dzięki dwóm układom kogeneracyjnym zasilanym biogazem z tyskiej oczyszczalni ścieków, obiekt jest praktycznie samowystarczalny energetycznie.

#### MAJ

- ☒ W dniach 14-20 maja odbył się Tydzień Bezpieczeństwa - największa inicjatywa na rzecz poprawy BHP na polskich budowach. Hasło edycji: „Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim”.
- ☒ Uroczyście wbito łopatę pod budowę obwodnicy Strzyżowa. Będzie to największa pod względem finansowym inwestycja realizowana z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020. Budowa obwodnicy będzie kosztowała 106 mln zł, z czego 90 mln zł to środki UE. Wykonawcą obwodnicy jest konsorcjum Mostostalu Warszawa i Mostostalu Kielce.
- ☒ W trakcie Nocy Muzeów w okolicach Teatru Wielkiego została zaprezentowana historia budowy unikalnych masztów oświetleniowych. W 1964 r. Warszawskie Przedsiębiorstwo Konstrukcji Stalowych i Urządzeń Przemysłowych „MOSTOSTAL” pod nadzorem kierownika montażu Stanisława Piotrowskiego postawiło wysokie na 20 metrów maszty oświetleniowe, dźwigające 10-ramienne reflektory odblaskowe.
- ☒ Mostostal Warszawa został wyróżniony przez redakcję „Polityki” Białym Listkiem CSR. Nagrodę otrzymują firmy, które deklarują wdrażanie wszystkich najistotniejszych kategorii zarządczych rekomendowanych przez normę ISO 26000 oraz ciągle doskonalą swoje działania na rzecz efektywnego zarządzania wpływem swojej firmy na otoczenie.

#### CZERWIEC

- ☒ Mostostal Warszawa, jako partner w Konsorcjum, podpisał umowę na wybudowanie hali widowiskowo-sportowej w Puławach. Umowa o wartości niespełna 87 mln zł zobowiązuje Wykonawcę do wybudowania obiektu w ciągu 22 miesięcy – według harmonogramu inwestycji hala powinna zostać ukończona do końca kwietnia 2020 r.
- ☒ Mostostal Warszawa został uhonorowany Nagrodą Kryształowej Brukselki za realizację europejskich projektów badawczo-rozwojowych. Mostostal Warszawa otrzymał Kryształową Brukselkę po raz drugi. Wcześniej, w 2013 r., firma została nagrodzona za wybitne osiągnięcia w promocji i realizacji programów badawczych Unii Europejskiej.
- ☒ Dwie zrealizowane przez Mostostal Warszawa inwestycje: Park Wodny w Tychach i krakowskie Apartamenty św. Wawrzyńca zostały uhonorowane nagrodami I stopnia w prestiżowym Konkursie „Budowa Roku”.

## LIPIEC

- ☒ Przedstawiciel Mostostalu Warszawa wygłosił prelekcję na seminarium „Młodzi bezpieczni w pracy”. Temat prelekcji to „Kształtowanie postawy młodych inżynierów – Dobre Praktyki, Standardy BHP”. Celem seminarium była wymiana dobrych praktyk i budowanie płaszczyzny współpracy między przedsiębiorstwami w zakresie zatrudniania młodych pracowników, dopiero rozpoczynających karierę zawodową.
- ☒ Mostostal Warszawa zawarł z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie kontrakt na budowę obiektu naukowo-laboratoryjnego. W budynku znajdują się specjalistyczne instalacje dla Wydziału Wiertnictwa Nafty i Gazu oraz Wydziału Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej. Wartość umowy przekracza 22,5 mln zł netto.
- ☒ Mostostal Warszawa zawarł z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad, a także członkami konsorcjum umowę na zaprojektowanie i budowę S61 na ok. 23 km odcinku Etk Południe-Wysokie. Wartość umowy przekracza 685 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa zawarł z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad, a także członkami konsorcjum, umowę na zaprojektowanie i budowę I etapu obwodnicy Morawicy i Woli Morawickiej w ciągu drogi krajowej nr 73. Wartość umowy to prawie 78 mln zł brutto.

## SIERPIEŃ

- ☒ Mostostal Warszawa zawarł z Samodzielnym Publicznym Zespołem Zakładów Opieki Zdrowotnej w Gryficach kontrakt na rozbudowę budynku szpitala. Wartość umowy to prawie 30 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa rozbuduje zakład produkcyjny i projektujący moduły poduszek powietrznych firmy Autoliv Poland Sp. z o.o. Rozbudowywany zakład znajduje się w Jelczu-Laskowicach. Wartość kontraktu to ponad 53 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa zawarł kontrakt na budowę rezerwowego źródła ciepła dla Elektrociepłowni Stalowa Wola S.A. Wartość kontraktu to 55 mln zł brutto.

## WRZESIEŃ

- ☒ Mostostal Warszawa i Tauron Wytwarzanie zawarły kontrakt na uciepłownienie bloku 10 w Elektrowni Łągisza w Będzinie wraz z dostosowaniem układu wyprowadzenia ciepła. Instalacja pozwoli na wykorzystanie pary z układu przepływowego turbiny elektrowni do produkcji ciepła grzewczego. Wartość umowy to ponad 66 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa rozpoczął rozbudowę zakładu produkcyjnego Autoliv w Jelczu-Laskowicach. 12 września br. odbyło się uroczyste wmurowanie kamienia węgielnego.
- ☒ Mostostal Warszawa i Ordon 1 Sp. z o.o. podpisały umowę na budowę zespołu trzech wielorodzinnych budynków mieszkalnych na warszawskiej Woli. Wartość umowy wynosi 73,39 mln PLN brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa, jako lider konsorcjum, podpisał z Miejskim Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji w Zduńskiej Woli umowę na budowę krytego basenu – Centrum Rekreacyjno-Sportowego RELAKS. Wartość umowy to ponad 39 mln zł brutto.
- ☒ Na Politechnice Warszawskiej odbyło się spotkanie w sprawie utworzenia polskiego oddziału organizacji buildingSMART. Mostostal Warszawa jest jednym z inicjatorów powstania oddziału, który oficjalnie podejmie działalność na początku 2019 r.

## PAŹDZIERNIK

- ☒ Przedstawiciel Mostostalu Warszawa wystąpił w trakcie II Konferencji „Jak skutecznie tworzyć strategię badań i rozwoju w polskim przemyśle”. Podczas konferencji eksperci i praktycy zaprezentowali historie projektów, realizowanych z sukcesem w ramach unijnych Programów Ramowych.
- ☒ Odbyło się uroczyste rozpoczęcie prac związanych z rozbudową szpitala w Gryficach. Obecni na uroczystości wmurowali w ścianę budynku kapsułę czasu zawierającą m.in. akt erekcyjny.
- ☒ Nastąpiło uroczyste podpisanie aktu erekcyjnego i wkopanie kapsuły czasu pod budowę Centrum Rekreacyjno-Sportowego RELAKS w Zduńskiej Woli. Uroczystości towarzyszyła konferencja poświęcona planowanej od lat inwestycji.

## LISTOPAD

- ☒ Mostostal Warszawa podpisał z Dzielnicą Wilanów Miasta Stołecznego Warszawa kontrakt na budowę szkoły podstawowej. Wartość umowy wynosi ponad 59 mln zł brutto.

- ☒ Konsorcjum Mostostalu Warszawa i ACCIONA Construcción podpisało z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad umowę na projekt i budowę 11,5 km drogi ekspresowej S19 od węzła „Nisko Południe” do węzła „Podgórze”. Wartość umowy przekracza 272 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa i Acciona Nieruchomości Wilanów podpisały umowę na budowę pięciokondygnacyjnego budynku mieszkalnego wielorodzinnego wraz z towarzyszącą infrastrukturą. Wartość umowy to ponad 51,5 mln zł brutto.
- ☒ Mostostal Warszawa, jako firma odpowiedzialna społecznie, wspiera bezpieczeństwo na polskich drogach. Spółka zainicjowała akcję #Po\_Drodze. Firma zaopatrzyła wykorzystywane przez dział BHP samochody w kompletny sprzęt służący do udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach.
- ☒ Kolejna nagroda dla realizacji Mostostalu Warszawa. Park Wodny w Tychach został uhonorowany Śląską Wielką Nagrodą Budownictwa 2018.

#### **GRUDZIEŃ**

- ☒ W Holu Głównym Teatru Wielkiego zaprezentowano wystawę pt. „Historia masztów oświetleniowych z Placu Teatralnego”, opowiadającą o wykonanych w 1964 r. przez Mostostal Warszawa konstrukcjach.

## 3. POZNAJ MOSTOSTAL WARSZAWA S.A.

### 3.1. GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁALNOŚCI

GRI 102-1 | GRI 102-2 | GRI 102-3 | GRI 102-4 | GRI 102-5 | GRI 102-6

Mostostal Warszawa zajmuje się generalnym wykonawstwem w kluczowych segmentach rynku budowlanego. Jest jedną z najstarszych firm budowlanych w Polsce, jego doświadczenie pozwala na realizację inwestycji z zakresu budownictwa: drogowego, ekologicznego, energetycznego, infrastrukturalnego, ogólnego i przemysłowego. Znakiem rozpoznawczym Spółki jest połączenie innowacyjnych technologii z tradycją polskiej myśli inżynierskiej.

Głównym udziałowcem notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych spółki jest Acciona Construcción SA – hiszpańska firma działająca w ponad 65 krajach i realizująca inwestycje w sektorach infrastruktury, energetyki odnawialnej, czystych technologii oraz gospodarki wodnej.

Podstawą działania Mostostal Warszawa S.A. są przepisy obowiązującego prawa, w szczególności Kodeks Spółek Handlowych, oraz jej własny statut.

GRI 102-45

Mostostal Warszawa jest głównym udziałowcem kilku przedsiębiorstw tworzących Grupę Kapitałową Mostostal Warszawa. Podmioty te nie są objęte raportem jednostkowym.

nawa	udział w głosach
Mostostal Kielce S.A.	100,00%
Mostostal Power Development Sp. z o.o.	100,00%
Mieleckie Przedsiębiorstwo Budowlane S.A.	97,14%
AMK Kraków S.A.	60,00%
Mostostal Płock S.A.	52,78%

Mostostal Warszawa działa na rynku polskim, zazwyczaj jako generalny wykonawca lub jako generalny realizator inwestycji. Inwestycje realizuje jako gotowe do użytkowania w następujących sektorach:

- budownictwo ogólne (mieszkania, budynki biurowe, obiekty użyteczności publicznej, budynki i centra handlowo-usługowe)
- budownictwo przemysłowe (hale przemysłowe, centra magazynowe i logistyczne)
- budownictwo energetyczne (budowa obiektów energetycznych „pod klucz” w oparciu o paliwa kopalne, usługi projektowe, remonty i modernizacje, montaż kotłów energetycznych, montaż turbozespołów, projekty budowy nowych mocy wytwórczych)
- budownictwo infrastrukturalne i drogowo (mosty, wiadukty, estakady, wielopoziomowe węzły drogowo, budowle podziemne, obiekty specjalnego przeznaczenia, drogi krajowe, drogi wojewódzkie i powiatowe, elementy miejskiej infrastruktury komunikacyjnej, liniowe obiekty kolejowe)
- budownictwo ekologiczne (sieci wodno-kanalizacyjne, oczyszczalnie ścieków, zakłady utylizacji odpadów, spalarnie odpadów)

Celem spółki jest utrzymanie silnej pozycji w gronie największych krajowych wykonawców poprzez tworzenie prężnego i nowoczesnego przedsiębiorstwa, aktywnego we wszystkich rentownych segmentach rynku budowlanego.

Siedziba główna Mostostal Warszawa znajduje się w Warszawie (02-673), przy ul. Konstruktorskiej 12A. W 2018 r. Firma posiadała również sieć oddziałów:

- Oddział Centralny, ul. Konstruktorska 12A, 02-673 Warszawa
- Oddział Północny, ul. Rzemieślnicza 17/19, 81-855 Sopot
- Oddział Południowy, ul. Kocmyrzowska 13A, 31-750 Kraków
- Oddział Zachodni, ul. Baraniaka 88, 61-131 Poznań



## 3.2. MISJA, WIZJA I STRATEGIA

GRI 102-16

### WIZJA

Być liderem zrównoważonego budownictwa w Polsce, łącząc wieloletnią tradycję polskiej myśli inżynierskiej z wykorzystaniem najnowocześniejszych technologii.

### MISJA

Dzięki pasji i zaangażowaniu pracowników budujemy najwyższą jakość z troską o środowisko dla przyszłych pokoleń.

Chcemy być jednym z najlepszych i największych przedsiębiorstw budowlanych w Polsce, świadomym swojego wpływu na środowisko.

### GŁÓWNY CEL

Zaspakajanie potrzeb klienta, w zakresie wyrobów i usług o wysokiej jakości, z dziedziny budownictwa i inwestycji przemysłowych, zgodnie z przyjętą strategią i taktyką, w sposób bezpieczny oraz odpowiedzialny za środowisko.

### GŁÓWNE WARTOŚCI

- ☒ **Jakość** - wysokie standardy pracy i wdrażanie nowoczesnych technologii pozwalają zagwarantować jakość, jakiej oczekują nasi klienci.
- ☒ **Ochrona środowiska** - budowanie świadomości ekologicznej, branie odpowiedzialności za środowisko, w którym żyjemy i pracujemy, minimalizacja negatywnego wpływu na nie.
- ☒ **Bezpieczeństwo pracy** - stosowanie najwyższych standardów BHP jest jednym z filarów strategii, w dziedzinie ochrony zdrowia i życia ludzkiego spółka nie idzie na kompromisy.
- ☒ **Ludzie** - szanowanie różnorodności, zespoły budowane na bazie różnych pokoleń, różnych doświadczeń, różnej narodowości i płci; „uzupełniając się tworzymy całość idealną”.
- ☒ **Długoterminowa perspektywa** - we wszystkim co Mostostal Warszawa robi przyświeca mu myślenie perspektywiczne: „jesteśmy tu i teraz, ale swoją pracą możemy i chcemy budować dobrą jakość życia przyszłych pokoleń”.
- ☒ **Uczciwość** - na równi z wartościami ekonomicznymi ważne są dla spółki etyka, prawo, szacunek dla pracowników, inwestorów, podwykonawców, społeczeństwa i środowiska.
- ☒ **Innowacyjność** - stałe poszukiwanie nowych rozwiązań, wykorzystywanie najnowszych technologii, doskonalenie procesów realizacyjnych w codziennej pracy, a także w ramach Działu Badań i Rozwoju.

### STRATEGIA I TAKTYKA

- ☒ przewodzenie Grupie Kapitałowej skierowane na rozwój działalności sieci przedstawicielstw w całej Polsce,
- ☒ rozwój działalności w zakresie zrównoważonego budownictwa prowadzący do zwiększenia rentowności i tworzenia wartości dodanej dla akcjonariuszy,
- ☒ efektywne zarządzanie ryzykiem budowlanym,
- ☒ rozwój partnerskich relacji z kontrahentami,
- ☒ rozwój działalności na rynku budownictwa ogólnego, przemysłowego, energetycznego, infrastrukturalnego i ekologicznego,
- ☒ utrzymanie wskaźnika wypadków na poziomie zerowym.

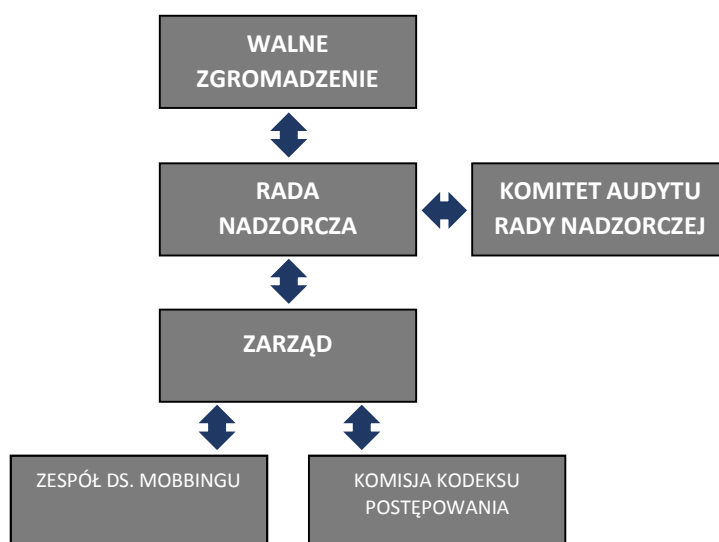
Mostostal Warszawa planując swoją strategię, nieustannie analizuje wpływ czynników zewnętrznych (przepisy prawne, trendy rynkowe, wymagania klienta, środowisko, konkurencja, partnerzy biznesowi, technologia) jak i wewnętrznych (oczekiwania akcjonariuszy, bezpieczeństwo i rozwój pracowników, jakość naszych produktów, efektywność energetyczna, racjonalna gospodarka odpadami, zrównoważony rozwój), tak by realizowana strategia harmonijnie komponowała się z rzeczywistością. Posiadane doświadczenie pozwala spółce efektywnie działać wśród zmiennych czynników oraz płynnie dostosowywać się do panujących uwarunkowań. Mostostal

Warszawa monitoruje również wpływ czynników zewnętrznych i wewnętrznych na osiągnięcie zamierzonych wyników.

### 3.3. STRUKTURA ORGANIZACYJNA

GRI 102-18 | GRI 102-45

STRUKTURA ORGANIZACYJNA:



SKŁAD RADY NADZORCZEJ:

- Francisco Adalberto Claudio Vazquez – Przewodniczący
- Jose Manuel Terceiro Mateos – Wiceprzewodniczący
- Javier Lapastora Turpín
- Ernest Podgórski
- Neil R. Balfour
- Javier Serrada Quiza (od 24 kwietnia 2018 r.)

SKŁAD KOMITETU AUDYTU (w ramach Rady Nadzorczej):

- Javier Lapastora Turpín – Przewodniczący
- Jose Manuel Terceiro Mateos
- Ernest Podgórski

SKŁAD ZARZĄDU:

- Miguel Angel Heras Llorente – Prezes Zarządu (od 9 maja 2018 r.)
- Jorge Calabuig Ferre - Wiceprezes Zarządu (do 9 maja 2018 r. Członek Zarządu)
- Jacek Szymanek - Członek Zarządu
- Alvaro Javier de Rojas Rodriguez - Członek Zarządu
- Radosław Gronet – Członek Zarządu (od 21 marca 2018 r.)
- Andrzej Goławski - Prezes Zarządu (do 19 kwietnia 2018 r.)*

ROLA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU

**Rada Nadzorcza** sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki. Do szczególnych obowiązków Rady Nadzorczej należy:

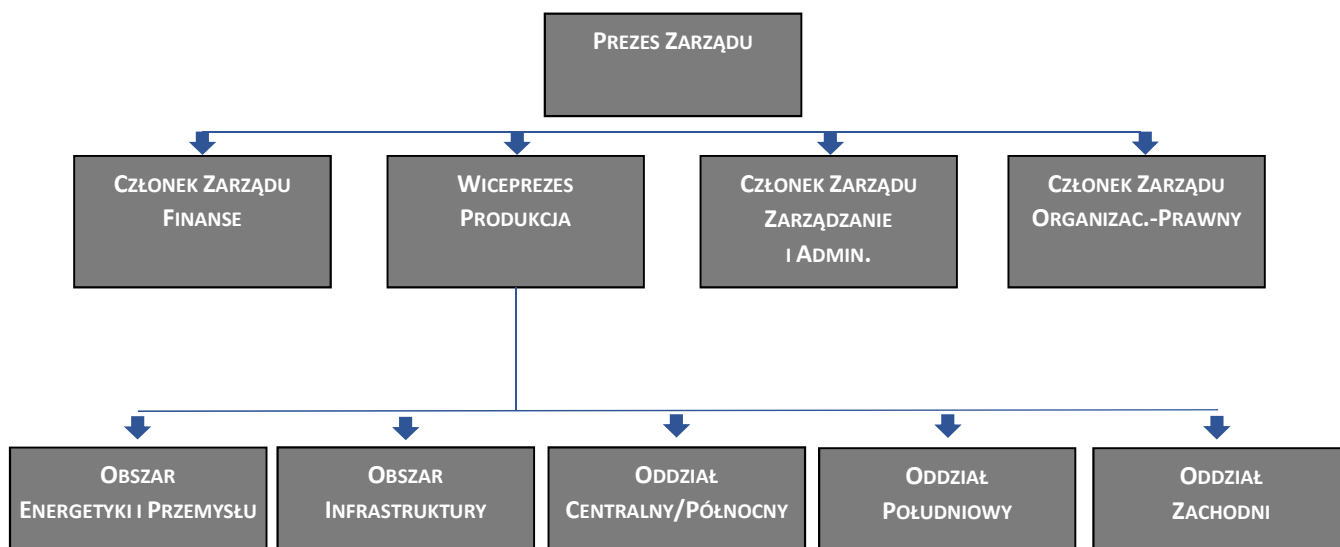
- powoływanie i odwoływanie członków Zarządu, w tym ustalanie warunków umów członków Zarządu ze spółką, ustalanie wysokości i trybu wypłaty premii członkom Zarządu spółki,

- ☑ ocena sprawozdań Zarządu z działalności spółki oraz ocena sprawozdań finansowych Spółki
- ☑ ocena wniosków zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty
- ☑ wybór biegłego rewidenta dla spółki na wniosek Zarządu Spółki
- ☑ wyrażanie zgody na nabycie, zbycie bądź obciążenie nieruchomości Spółki lub udziału w nieruchomości
- ☑ rozpatrywanie wniosków i wyrażanie zgody na zawiązywanie spółek handlowych
- ☑ wyrażanie zgody na zajmowanie się przez członka Zarządu interesami konkurencyjnymi

**Zarząd** zarządza majątkiem i sprawami spółki. Do szczególnych jego obowiązków należy:

- ☑ prowadzenie wszelkich spraw spółki nie zastrzeżonych przepisami prawa albo statutem do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej
- ☑ określanie strategii oraz głównych celów działania spółki, wdrożenie i ich realizacja
- ☑ podejmowanie decyzji w granicach uzasadnionego ryzyka gospodarczego, tzn. po rozpatrzeniu wszystkich informacji, analiz i opinii
- ☑ przy ustalaniu interesu spółki bierze pod uwagę uzasadnione w długookresowej perspektywie interesy akcjonariuszy, wierzycieli, pracowników, kontrahentów, a także interesy społeczności lokalnych
- ☑ Zarząd reprezentuje spółkę w czynnościach prawnych sądowych i pozasądowych spółki
- ☑ Zarząd ustanawia i odwołuje prokury i inne pełnomocnictwa
- ☑ Zarząd składa wnioski do Rady Nadzorczej i do Walnego Zgromadzenia, w tym wnioski w sprawie podziału zysku lub pokrycia strat Spółki
- ☑ Zarząd określa i wdraża polityki i zasady współpracy z innymi uczestnikami rynku

#### STRUKTURA ORGANIZACYJNA MOSTOSTALU WARSZAWA:



#### GRI 102-10

W okresie sprawozdawczym odnotowano istotne zmiany struktury Spółki. W maju struktura Spółki została zmieniona i uproszczona w następujący sposób:

- ☑ Bezpośredni nadzór nad obszarami i oddziałami Spółki znalazł się w kompetencjach Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za Produkcję (wcześniej nadzór był realizowany przez Prezesa Zarządu)
- ☑ Zlikwidowano Obszar Budownictwa Ogólnego, a oddziały przeszły bezpośrednio pod nadzór Wiceprezesa Zarządu odpowiedzialnego za Produkcję. Jednocześnie dokonano połączenia Oddziałów Centralnego i Północnego w jeden Oddział
- ☑ Przeprowadzono reorganizację w Obszarze Energetyki i Przemysłu oraz w Obszarze Infrastruktury poprzez likwidację podległych Oddziałów

- ☑ Wraz z powołaniem Członka Zarządu odpowiedzialnego za działania Organizacyjno-Prawne został zlikwidowany Obszar Organizacyjno-Prawny oraz Biuro Zarządu.

W okresie sprawozdawczym nie odnotowano istotnych zmian dotyczących rozmiaru, formy własności lub łańcucha dostaw.

#### KADRA W PODZIALE NA KATEGORIE WEDŁUG PŁCI, WIEKU, INNYCH WSKAŹNIKÓW RÓŻNORODNOŚCI.

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

Zatrudnienie w podziale na kategorie wiekowe:

Liczba pracowników	530 (stan na 31.12.2017)			591 (stan na 31.12.2018)		
	kobiety			mężczyźni		
rok	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Liczba pracowników	201	231	329	360		
	Kadra administracyjna					
Wiek	poniżej 30 lat		30-50 lat		powyżej 50 lat	
rok	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Wysoka kadra zarządzająca	0	0	5	3	1	5
Średnia kadra zarządzająca	0	0	25	32	3	3
Specjaliści	27	33	106	106	22	25
	Kadra inżyniersko-techniczna					
Wysoka kadra zarządzająca	0	0	18	43	7	6
Średnia kadra zarządzająca	21	35	121	110	16	9
Pozostali pracownicy	87	102	52	65	19	14

W omawianym okresie, z uwagi na potrzeby spółki, m.in. na większą liczbę realizowanych kontraktów, odnotowano zwiększenie liczby pracowników.

#### POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI

Mostostal Warszawa promuje różnorodność płci, a także rozwój zawodowy i osobisty wszystkich pracowników, zapewniając równość szans poprzez swoją strategię działania.

- ☑ Nie akceptujemy żadnego rodzaju dyskryminacji w dziedzinie zawodowej ze względu na wiek, rasę, płeć, religię, poglądy polityczne, narodowość, orientację seksualną, pochodzenie społeczne czy niepełnosprawność
- ☑ Czuwamy nad przestrzeganiem przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy, zwłaszcza w odniesieniu do nieletnich i nie dopuszczamy pracy dzieci w żadnej postaci
- ☑ Popieramy i działamy aktywnie na rzecz polityki mającej na celu promowanie równości szans w miejscu pracy
- ☑ Rekrutację i awansowanie pracowników opieramy na ich umiejętnościach i wynikach, jak również na kryteriach merytorycznych określonych w wymogach stanowiska pracy, zgodnie z zasadą różnorodności
- ☑ Propagujemy awans i wewnętrzną mobilność jako sposób na zatrzymanie talentów w organizacji, dążąc przy tym do zapewnienia swoim pracownikom stabilnych miejsc pracy, rozwoju i motywacji
- ☑ Wszyscy pracownicy mogą aktywnie uczestniczyć w szkoleniach oferowanych przez spółkę w celu doskonalenia zawodowego
- ☑ Osoby zajmujące stanowiska kierownicze wspierają rozwój zawodowy swoich pracowników.

Mostostal Warszawa zapewnia warunki pracy, które zapobiegają molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji ze względu na płeć, promuje poszanowanie równości szans kobiet i mężczyzn, a także zapobiega wszelkim przejawom dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

#### KTO ZARZĄDZA KWESTIAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU I CSR (AN. CORPORATE SUSTAINABILITY I RESPONSABILITY)?

Za zrównoważony rozwój i CSR odpowiedzialny jest Zarząd spółki, który już na etapie opracowywania strategii rozwoju uwzględnia inwestycje w pracowników, ochronę środowiska i relacje z interesariuszami. Zarząd ma świadomość istotnego wpływu tych zasobów na efektywność działalności gospodarczej Spółki oraz na jej

innowacyjność. Wydatki związane z tymi obszarami traktuje jako długofalową inwestycję i nieocenione źródło innowacji.

### 3.4. PONAD 70 LAT HISTORII MOSTOSTAL WARSZAWA

Mostostal Warszawa powstał wiosną 1945 r. Trzon organizacji przedsiębiorstwa stanowili inżynierowie i pracownicy Towarzystwa Przemysłu Metalowego Konstanty Rudzki i Spółka, które w latach 1880-1939 wybudowało kilkaset obiektów mostowych na terenie Polski i Rosji, w tym kilkadziesiąt przepraw przez największe rzeki Azji na głównych liniach kolejowych przecinających kontynent azjatycki.

Pierwszą realizacją Mostostalu Warszawa była odbudowa mostu im. Księcia J. Poniatowskiego w Warszawie. W kolejnych latach firma była wykonawcą większości przepraw drogowych w stolicy (oprócz mostu Północnego), jak również wielu mostów kolejowych i samochodowych na terenie kraju. Znaczące realizacje infrastrukturalne w Polsce to mosty w Dęblinie, Modlinie, Puławach, Płocku i Włocławku.

Mostostal Warszawa uczestniczył w budowie wielu kluczowych inwestycji przemysłowych: cementowni w południowo-wschodniej Polsce, kombinatów metalurgicznych w Nowej Hucie, Stalowej Woli i Warszawie, zakładów azotowych w Puławach, rafinerii w Płocku, zakładów chemicznych we Włocławku i Bydgoszczy.

Firma prowadziła też liczne budowy poza granicami kraju: w Libii, Niemczech, Francji, w krajach skandynawskich oraz na terenie obecnej Rosji i państw bałtyckich. Mostostal Warszawa był też wykonawcą konstrukcji stalowej ówczesnego najwyższego budynku w Europie – Commerzbank Tower we Frankfurcie. Projekt biurowca o wysokości 300 metrów przygotował światowej sławy architekt, Sir Norman Foster.

### 3.5. ACCIONA – INWESTOR STRATEGICZNY

Od 1999 r. strategicznym partnerem Mostostal Warszawa jest Acciona SA, potentat na światowym rynku budowlanym, z ponad 80-letnią historią. Strategicznym inwestorem Mostostalu Warszawa jest Acciona Construcción SA – spółka z Grupy Acciona.

Acciona to hiszpański koncern o zasięgu międzynarodowym, notowany na madryckiej giełdzie:

- ☑ ponad 37 tysięcy pracowników
- ☑ ponad 65 krajów działania na 5 kontynentach: Europa, obie Ameryki, Azja, Afryka i Australia
- ☑ przychody przekraczające 7 mld euro
- ☑ kilkaset mln euro inwestycji w innowacje

---

*Acciona należy do czołówki światowych liderów promujących i realizujących założenia filozofii harmonijnego i zrównoważonego rozwoju, której naczelną zasadą jest orientacja na przyszłe pokolenia oraz troska o środowisko. Spółka zaangażowana jest w liczne przedsięwzięcia związane z czystymi technologiami oraz pozyskiwaniem i eksploatacją energii ze źródeł odnawialnych i nieustannie podejmuje działania zapobiegające degradacji środowiska naturalnego.*

---

Flagowe projekty Acciony w tym zakresie to:

- ☑ “NEVADA SOLAR ONE” SOLAR THERMAL/CSP PLANT (76 km instalacji kolektorów słonecznych w Nevadzie USA)
- ☑ TATANKA Farma Wiatrowa (produkuje 180 MW czystej energii, dzięki czemu unika się emisji 550.000 ton CO2 rocznie)
- ☑ SISHEN PHOTOVOLTAIC PLANT (instalacja fotowoltaiczna w Południowej Afryce, pozwala uniknąć emisji 208.000 ton CO2 rocznie)

### 3.6. NASZE WYZWANIA W ZAKRESIE CSR

**PRACUJEMY NA RZECZ PODNOSZENIA JAKOŚCI ŻYCIA, SZCZEGÓLNIEM W ODNIESIENIU DO NASZEGO BEZPOŚREDNIEGO OTOCZENIA**

Mostostal Warszawa tworzy partnerstwa z podmiotami i instytucjami. Ich celem jest poprawa systemu społeczno-gospodarczego, w którym działa Spółka. Spółka posiada kompetencje i doświadczenie, które mogą się

przyczynić do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ zwłaszcza w zakresie budowania stabilnej infrastruktury, promowania zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspierania innowacyjności.

- ☒ Prace nad każdym projektem rozpoczynamy od uwzględnienia w analizie koncepcji zrównoważonego budownictwa
- ☒ Projektując obiekt, czy też realizując projekty badawczo-rozwojowe zawsze dążymy do osiągnięcia jak największej efektywności materiałowej
- ☒ Chętnie dzielimy się wynikami naszych badań nad efektywnością energetyczną oraz zaawansowanymi i czystszyimi technologiami paliw kopalnych, które są rezultatem naszych projektów badawczo-rozwojowych
- ☒ Systematycznie rozwijamy działalność badawczo-rozwojową

#### **ŁĄD KORPORACYJNY UZNAJEMY JAKO KLUCZOWY DLA DALSZEGO ROZWOJU NASZEJ DZIAŁALNOŚCI**

Kadra kierownicza Mostostal Warszawa stanowi grupę ludzi doświadczonych w zarządzaniu ryzykiem w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju, etycznego postępowania, praw człowieka oraz wpływu na zmiany klimatyczne.

- ☒ Stosujemy uczciwe praktyki
- ☒ Zapobiegamy działaniom korupcyjnym i łapówkarskim
- ☒ Wdrożyliśmy Kodeks Postępowania obejmujący m.in.: Politykę Przeciwdziałania Korupcji, Polityki Pracownicze, Polityki Społeczne, Polityki Środowiskowe, Politykę Praw Człowieka i Politykę Różnorodności
- ☒ W procesach zarządzania ryzykiem uwzględniamy również ryzyka niefinansowe, takie jak: prawa człowieka, zmiany klimatu, przeciwdziałanie korupcji, aspekty środowiskowe

#### **ODPOWIEDZIALNE PROJEKTOWANIE I BUDOWANIE SĄ WPISANE W DNA NASZEJ SPÓŁKI**

Mostostal Warszawa wykorzystuje swój najlepszy potencjał przy projektowaniu nowych rozwiązań. Stają się one inspiracją dla innych i jako dobry wzorzec tworzą możliwość prowadzenia zrównoważonej działalności przez inne podmioty.

- ☒ Mostostal Warszawa przekazuje Klientom pełną dokumentację każdego ze zrealizowanych przez siebie obiektów, stwarzając możliwość odzyskania jak największej ilości materiałów po zakończeniu ich użytkowania
- ☒ Mostostal Warszawa promuje wśród swoich Klientów rozwiązania efektywne energetycznie, tak aby ograniczyć zużycie energii wykorzystywanej w celach komercyjnych i mieszkaniowych

#### **LUDZIE TO NASZ NAJWIĘKSZY KAPITAŁ**

Mostostal Warszawa tworzy bezpieczne miejsce pracy. Zapewnia wszystkim pracownikom możliwość rozwoju zawodowego i efektywnego budowania ścieżek kariery, a także wspiera różnorodność w miejscu pracy.

- ☒ Na czele naszych wartości znajduje się zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, dlatego podejmujemy szereg działań związanych z profilaktyką zdrowia i bezpieczeństwem w miejscu pracy, jak i poza nim
- ☒ Mostostal Warszawa to firma wielopokoleniowa. Bardziej doświadczeni pracownicy są wsparciem eksperckim dla młodszych, a młodzi pracownicy dzielą się swoim świeżym spojrzeniem z bardziej doświadczoną kadrą specjalistów
- ☒ W rekrutacji na stanowiska kierownicze stawiamy na awanse wewnętrzne
- ☒ Realizując naszą politykę różnorodności, wiele kluczowych stanowisk powierzamy kobietom
- ☒ Mostostal Warszawa przeciwdziała przemocy i molestowaniu w miejscu pracy

## STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU MOSTOSTALU WARSZAWA

Strategia odnosi się do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ<sup>1</sup>, a konkretnie do:

- ☒ Celu 8: Promowania stabilnego, zrównoważonego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, zmierzającego do pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz godnej pracy dla wszystkich ludzi
- ☒ Celu 9: Budowy stabilnej infrastruktury, promocji zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspierania innowacyjności
- ☒ Celu 12: Zapewnienia wzorców zrównoważonej konsumpcji i produkcji
- ☒ Celu 16: Promowania pokojowego i inkluzywnego społeczeństwa, zapewnienia wszystkim ludziom dostępu do wymiaru sprawiedliwości oraz budowania na wszystkich szczeblach skutecznych i odpowiedzialnych instytucji

## INNOWACYJNOŚĆ

Innowacyjność to jedna z kluczowych wartości Mostostalu Warszawa. Jako pierwsza firma w całej branży budowlanej w Polsce, ponad dziesięć lat temu powołała własny Dział Badań i Rozwoju, który opracowuje innowacyjne technologie służące wzmocnieniu przewagi konkurencyjnej. Przedmiotem zainteresowania spółki są przede wszystkim: zastosowanie nowych materiałów budowlanych, efektywność energetyczna i zrównoważone budownictwo, jak również technologie komunikacyjno-informacyjne wspomagające prowadzenie procesów produkcyjnych. Ponadto, Mostostal Warszawa wzmocnia badania naukowe i podnosi poziom technologiczny sektora przemysłowego w ramach spółek budowlanych (Mostostal Warszawa jest inicjatorem powstania polskiego oddziału organizacji building SMART Polska, której celem jest zbudowanie podstaw funkcjonowania organizacji zrzeszającej podmioty rynku budowlanego, integrującej działania związane z technologią BIM<sup>2</sup> na poziomie krajowym i międzynarodowym), co m.in. znacznie zwiększa liczbę pracowników sektora badawczo-rozwojowego, realizując tym samym zadania stawiane przez ONZ do 2030 roku.

---

<sup>1</sup> Cele Zrównoważonego Rozwoju są efektem trzyletniego i przejrzystego procesu ich opracowywania, w którym wzięły udział wszystkie zainteresowane strony oraz został uwzględniony głos zwykłych ludzi. Są one wynikiem bezprecedensowego porozumienia 193 państw członkowskich ONZ dotyczącego priorytetów zrównoważonego rozwoju. Cele mają wsparcie społeczeństwa obywatelskiego, biznesu, parlamentarzystów i innych stron na całym świecie. Decyzja o rozpoczęciu procesu opracowania Celów Zrównoważonego Rozwoju została podjęta przez państwa członkowskie ONZ na Konferencji Narodów Zjednoczonych w Sprawie Zrównoważonego Rozwoju (Rio+20), która odbyła się w Rio de Janeiro w czerwcu 2012 roku (<http://www.unic.un.org.pl/strony-2011-2015/zrownowazono-rozwoj-i-cele-zrownowazonego-rozwoju/2860>)

<sup>2</sup> ang. Building Information Modeling – oznacza inwestycję budowlaną, którą można stworzyć w wirtualnym świecie zaczynając od koncepcji aż do oddania do użytku

## 4. DBAMY O WYSOKĄ JAKOŚĆ REALIZACJI

### 4.1. MODEL BIZNESOWY

Mostostal Warszawa działa jako generalny wykonawca na zlecenie inwestora. Przedmiot działalności obejmuje kompleksową realizację inwestycji w zakresie prac budowlanych i montażowych.

Spółka realizuje swoje zlecenia w zakresie budownictwa: ogólnego, przemysłowego, energetycznego, infrastrukturalnego i ekologicznego.

Klienci Mostostalu Warszawa to klienci publiczni i prywatni. W 2018 r. Mostostal Warszawa realizował 53 kontrakty, z czego 28 w ramach zamówień publicznych, a 25 w ramach prywatnych.

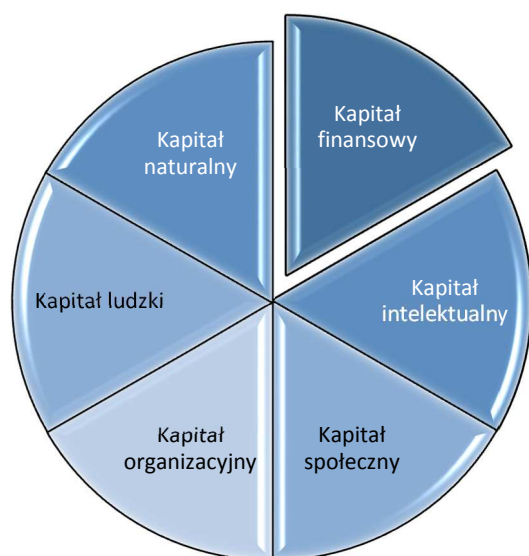
Mostostal Warszawa zarządzany jest w sposób zorganizowany, uwzględniający wymagania wdrożonego i certyfikowanego Systemu Zarządzania Jakością, zgodnego z normą PN-EN 9001 oraz standardami NATO, określonymi w AQAP 2110.

Spółka posiada rozbudowany łańcuch dostaw. Przy realizacji zdecydowanej większości inwestycji współpracujemy z dziesiątkami dostawców. Ci z kolei w wielu przypadkach korzystają z usług dalszych podwykonawców lub dostawców.

Planując i analizując strategię, ale także w toku prowadzenia działalności operacyjnej, Mostostal Warszawa bierze pod uwagę zmienność otoczenia zewnętrznego. Jest ona pochodną m.in.: aktualnej sytuacji politycznej i ekonomicznej kraju, zmianami wymagań prawnych i w zapotrzebowaniu na usługi, zmieniającymi się technologiami, sposobem finansowania poszczególnych inwestycji, oddziaływaniem konkurencji jak i podwykonawców, zmieniającymi się standardami i oczekiwaniami kulturowymi, socjalnymi i etycznymi oraz

uwarunkowaniami lokalnymi. Bierzymy także pod uwagę zmieniające się otoczenie wewnętrzne spółki, które jest wypadkową potencjału i możliwości przerobowych, zasobów własnych, a także sposobu zarządzania nimi za pośrednictwem przyjętego ładu organizacyjnego, wdrożonych polityk, procedur i innych wymagań w ramach Grupy Mostostal Warszawa.

Tworzymy wartość poprzez kombinację 6 kapitałów [diagram z lewej strony].



Metody wykorzystywania i przekształcania tych kapitałów, przekładają się na nasze wyniki i ryzyka biznesowe.



**KAPITAŁ FINANSOWY**

Środki finansowe pochodzące ze źródeł wewnętrznych lub zewnętrznych będące w posiadaniu Mostostalu Warszawa, pomnażany kapitał spółki (stan na 31.12.2018).	
Suma aktywów [tys zł]	882 184
Kapitały własne [tys zł]	56 349
Zobowiązania długoterminowe [tys zł]	285 375
Zobowiązania krótkoterminowe [tys zł]	540 460
Przychody ze sprzedaży [tys zł]	790 326
Wynik netto [tys zł]	-38 200

**KAPITAŁ LUDZKI**

Zaangażowana, różnorodna kadra techniczna, specjalistyczna i managerska realizująca strategię Mostostalu Warszawa, która pracuje w bezpiecznych warunkach i ma stałą możliwość rozwoju (stan na 31.12.2018).	
Pracownicy Mostostalu Warszawa	591
Szkolenia i programy rozwojowe dla pracowników [tys. zł]	271
Koszty pozostałych świadczeń pracowniczych [tys. zł]	3 019

**KAPITAŁ SPOŁECZNY**

Budowanie wzajemnych relacji społecznych i zaufania z otoczeniu społecznym: podwykonawcami, dostawcami, lokalnymi społecznościami i innymi firmami (stan na 31.12.2018).	
Wspierane wydarzenia społeczne, kulturalne i sportowe	8
Efektywna współpraca w ramach „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”	
Wolontariat pracowniczy na rzecz Fundacji Domy Wspólnoty Chleb Życia	
Wolontariat pracowniczy na rzecz Centrum Zdrowia Dziecka	

**KAPITAŁ NATURALNY**

Zaangażowanie w troskę o środowisko naturalne, ochrona zasobów naturalnych, minimalizowanie negatywnego wpływu na przyrodę.	
Optymalizacja wpływu na środowisko naturalne, zużycia energii, surowców	
Brak awarii środowiskowych	
Warsztaty ekologiczne dla dzieci w ramach „Wolontariat Day”	

**KAPITAŁ ORGANIZACYJNY**

Efektywna struktura organizacyjna, strategie, procesy i procedury wewnętrzne zapewniające wysoką jakość i terminowość realizacji (stan na 31.12.2018 r.).	
Rzeczowe aktywa trwałe [tys zł]	8 288
Nakłady inwestycyjne [tys zł]	1 765
Efektywny model biznesowy z siecią partnerów biznesowych	

**KAPITAŁ INTELEKTUALNY**

Aktywa niematerialne, systemy i narzędzia przyspieszające przepływ wiedzy w organizacji, jak i na zewnątrz - do otoczenia biznesowego; wyniki prac badawczych, rozwojowych i laboratoryjnych (stan na 31.12.2018 r.).	
Wartości niematerialne [tys zł]	1 844
Własny Dział Badań i Rozwoju	
Własne certyfikowane Laboratorium	

Na rzecz wysokiej jakości usług realizujemy Strategię Zrównoważonego Rozwoju Mostostal Warszawa, która powstała w 2017 r. na podstawie strategii Grupy Acciona, Kodeksu Postępowania Mostostalu Warszawa oraz na Podstawie Polityki Mostostalu Warszawa.

## 4.2. WYSOKIE STANDARDY ZARZĄDZANIA I BHP

### KODEKS POSTĘPOWANIA MOSTOSTAL WARSZAWA

GRI 102-16 | GRI 102-12

Kodeks Postępowania dotyczy całej działalności Mostostalu Warszawa, która oparta jest na poszanowaniu wartości takich jak uczciwość, prawość, rzetelność, przejrzystość i bezpieczeństwo. Stanowi on punkt wyjścia dla wszelkich regulacji w spółce i w Grupie Kapitałowej.

Mostostal Warszawa stawia sobie za cel, aby wszystkie osoby i podmioty, które obowiązują Kodeks, przestrzegały we wszystkich relacjach poniżej wymienionych zasad postępowania:

- ☑ aktywne przyczynianie się do równowagi ekologicznej i promowanie gospodarki niskoemisyjnej
- ☑ przyczynianie się do rozwoju społecznego i gospodarczego poprzez innowacje, rozwój technologii, a także efektywne wykorzystanie zasobów, przy zachowaniu odpowiedzialnego i uczciwego postępowania
- ☑ zapewnienie dobrych warunków pracy i przestrzeganie praw pracowniczych
- ☑ przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa
- ☑ przestrzeganie praw człowieka i wolności obywatelskich zagwarantowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych
- ☑ zaangażowanie w ochronę środowiska naturalnego i współpraca na rzecz rozwoju i dobrobytu społeczności
- ☑ promowanie uczciwości, rzetelności, prawdomówności w relacjach wewnętrznych i wobec partnerów zewnętrznych, spełnianie zobowiązań uczciwej konkurencji i przejrzystości
- ☑ innowacje służące rozwojowi nowych technologii przyczyniających się do poprawy warunków społecznych i środowiskowych
- ☑ zgłaszanie przypadków naruszenia obowiązujących przepisów prawa oraz naruszenia zasad etycznych

Przestrzeganie zasad Kodeksu spoczywa na każdym pracowniku Mostostalu Warszawa. Przełożeni są odpowiedzialni za przekazanie podległym im pracownikom zasad postępowania, udzielanie wsparcia podczas wdrożenia Kodeksu w życie, dawanie dobrego przykładu oraz nadzór nad przestrzeganiem przyjętych zasad postępowania. Dział Personalny wspiera pracowników podczas wprowadzania w życie zapisów Kodeksu. Powołana została również Komisja Kodeksu Postępowania, której przysługuje prawo przeprowadzania niezależnych przeglądów realizacji i przestrzegania Kodeksu.

Mostostal Warszawa zachęca wszystkich swoich dostawców, klientów a także przedsiębiorstwa i jednostki współpracujące do przyjęcia wzorców działania adekwatnych do zawartych w jej Kodeksie Postępowania.

### ZINTEGROWANA POLITYKA MOSTOSTALU WARSZAWA SA

Spółka zobowiązuje się do ciągłej poprawy realizowanych procesów produkcyjnych i usługowych w dziedzinie budownictwa i inwestycji przemysłowych, z myślą o jak najlepszym zaspokojeniu potrzeb Klienta, pamiętając jednocześnie o zmniejszeniu zagrożeń środowiskowych oraz zapobieganiu wypadkom przy pracy.

Nasza działalność skupia się na:

- ☑ monitorowaniu i przestrzeganiu przepisów prawnych i innych dotyczących działań organizacji, a także wymagań Klienta oraz ustaleń wewnętrznych
- ☑ doskonaleniu struktury organizacyjnej Spółki, umożliwiającej wejście na nowe, strategiczne segmenty rynku
- ☑ szacowaniu ryzyka przedsięwzięcia, identyfikowaniu potencjalnych sytuacji awaryjnych, ocenianiu ryzyka zawodowego na stanowisku pracy i następnie podejmowaniu niezbędnych działań zapobiegawczych
- ☑ współpracy z Klientami i wszystkimi stronami zainteresowanymi oraz na najlepszej realizacji powierzonego zadania, dbając jednocześnie o środowisko naturalne i bezpieczeństwo pracowników

- ☒ identyfikowaniu zagrożeń wynikających z wpływu procesów produkcyjnych i usługowych na jakość wyrobu, środowisko naturalne oraz środowisko pracy

#### **RYZYKA W DZIAŁALNOŚCI**

##### **GRI 102-15**

Do najważniejszych czynników ryzyka i zagrożeń dla Spółki należą:

- ☒ w zakresie finansowym: ryzyko zmiany cen, ryzyko walutowe, kredytowe i ryzyko utraty płynności
- ☒ w zakresie pracowniczym: ryzyko wzrostu kosztów zatrudnienia, ryzyko wypadków przy pracy,
- ☒ w zakresie organizacyjnym: ryzyko nieterminowego wykonania robót przez podwykonawców, ryzyko niskiej jakości robót podwykonawców, ryzyka awarii sprzętu, maszyn
- ☒ w zakresie intelektualnym: ryzyka konieczności zmian w umowach w zakresie robót i/lub technologii
- ☒ w zakresie społecznym: ryzyka nieuzyskania lub opóźnień w uzyskaniu zgód/decyzji administracyjnych, ryzyka długotrwałych procedur rozstrzygania przetargów publicznych, ryzyko wyboru nierzetelnego partnera społecznego lub biznesowego, ryzyko finansowo-podatkowe
- ☒ w zakresie środowiskowym: ryzyka niekorzystnych warunków środowiskowych, pogodowych, gruntowych, klęski żywiołowe, wystąpienie awarii środowiskowej, wydłużenie procesów inwestycyjnych, niezgodność z prawem oraz nałożenie kar, niezadowolenie społeczności lokalnej z uwagi na uciążliwość prowadzonej działalności

W Mostostalu Warszawa do zarządzania ryzykami podchodzi się w sposób systemowy przy każdej inwestycji. Już na etapie przygotowania oferty tworzony jest raport ryzyk uwzględniający zagadnienia związane ze spełnieniem wymagań prawnych, finansowaniem oraz techniczną realizacją przedsięwzięcia, włączając w to ryzyka środowiskowe. Następnie ryzyka te monitorowane są na każdym etapie realizacji przedsięwzięcia, a w przypadku zmiany poziomu ryzyka podejmowane są działania obniżające ryzyko do poziomu akceptowalnego. Po zakończeniu każdego przedsięwzięcia realizowana jest ocena podsumowująca czy zarządzanie ryzykiem było skuteczne czy też należy wdrożyć dodatkowe działania podczas kolejnej inwestycji. Nauka z doświadczeń jest dla spółki fundamentem doskonalenia się.

#### **ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKOWEGO I BHP (KSIĘGA ŚRODOWISKOWA I BHP)**

Spółka ustaliła i utrzymuje udokumentowany zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego i BHP, zgodny z wymaganiami norm PN-EN ISO 14001, PN-N- 18001: 2004 oraz OHSAS 18001:2007, będący częścią zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością. System ten funkcjonuje w Mostostalu Warszawa i w spółkach zależnych.

---

*Mostostal Warszawa od zawsze prowadzi działalność z myślą o swoim wpływie na środowisko. Potwierdzeniem takiego podejścia jest uzyskanie akredytowanego certyfikatu wg ISO 14001:1998. Dziś kontynuujemy dobre praktyki w zakresie zarządzania środowiskowego, czego potwierdzeniem jest uzyskanie certyfikatu ISO 14001:2015 ważny do 2021 roku.*

---

Zakres Systemu obejmuje projektowanie, generalne wykonawstwo i generalną realizację obiektów budowlanych, w tym inżynierii lądowej/robót specjalistycznych, wykonawstwo, montaż i serwis konstrukcji metalowych, usługi sprzętowo-transportowe oraz zarządzanie obiektami.

System ten jest ciągle doskonalony dla zapewnienia jego skuteczności, w celu ochrony osób i środowiska naturalnego oraz tworzenia między pracodawcą a pracownikami kultury BHP i podejścia proekologicznego w codziennej pracy.

Zarządzanie Środowiskowe i BHP kładzie nacisk na aktywne zaangażowanie wszystkich pracowników w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska, a także na widoczne przywództwo ze strony kierownictwa. Wynika to z faktu, że właściwe zarządzanie jest najskuteczniejszym sposobem zapewnienia odpowiednio wysokiego poziomu BHP i ochrony środowiska, istotnego z punktu widzenia wymagań prawnych, jak i oczekiwań społecznych oraz możliwości uzyskania pozytywnych efektów ekonomicznych przez naszą spółkę.

Do realizacji ustalonej Polityki, wyznaczonych celów i zadań BHPiOŚ Zarząd zabezpiecza niezbędne zasoby ludzkie i finansowe. Zobowiązuje się do ciągłej poprawy realizowanych procesów produkcyjnych i usługowych w dziedzinie budownictwa i inwestycji przemysłowych, z myślą o jak najlepszym zaspokojeniu potrzeb klienta, pamiętając jednocześnie o zmniejszaniu zagrożeń środowiskowych oraz zapobieganiu wypadkom przy pracy.

#### **UOR POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI**

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Mostostal Warszawa jest przeciwny wpływaniu na wolę osób spoza Mostostalu Warszawa w celu uzyskania jakiegokolwiek zysku poprzez stosowanie nieetycznych praktyk.

Nie akceptujemy również, aby inne osoby lub podmioty stosowały te praktyki wobec naszych pracowników.

Pracownicy Mostostalu Warszawa muszą działać zgodnie z obowiązującym ich prawem i w żadnym przypadku nie mogą przyjmować ani tolerować korzyści majątkowych dla Mostostalu Warszawa lub jego pracowników od osób trzecich i odwrotnie.

Pracownicy Mostostalu Warszawa nie mogą przyjmować, oferować ani przekazywać, bezpośrednio lub pośrednio, płatności w gotówce, w naturze, ani jakichkolwiek innych korzyści osobom pracującym na rzecz jakiegokolwiek podmiotu publicznego czy prywatnego, partii politycznej lub kandydata na urząd państwowy, z zamiarem uzyskania lub utrzymania korzyści niezgodnych z prawem.

Prezenty, zaproszenia i inne grzecznościowe gesty wobec urzędników publicznych mogą być realizowane zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

Do zgłaszania naruszeń służą następujące kanały komunikacji:

- kontakt telefoniczny
- kontakt mailowy
- kontakt na adres korespondencyjny

Jeśli zdaniem pracownika doszło do naruszenia którejkolwiek z zasad polityki, zobowiązany on jest do przekazania informacji do Działu Obsługi Organizacji i Relacji Inwestorskich, jeśli wcześniej nie zrobił tego drogą Kanału Etyki lub poprzez swojego przełożonego. W roku 2018 nie odnotowano żadnych naruszeń.

W Spółce zidentyfikowano potencjalne ryzyko wystąpienia działań korupcyjnych. W Mostostalu Warszawa zarządza się zidentyfikowanym ryzykiem poprzez wdrażanie zasad postępowania zawartych w Kodeksie, nadzór przełożonych nad działaniami pracowników. Obowiązują procedury, według których pozyskiwani są nowi dostawcy, gwarantujące transparentny proces wyboru dostawców towarów i usług.

#### **KOMUNIKACJA I SZKOLENIA POŚWIĘCONE POLITYKOM I PROCEDUROM ANTYKORUPCJNYM**

GRI 205-2

Wszyscy członkowie organów zarządzających oraz pracownicy Mostostalu Warszawa zostali poinformowani o polityce antykorupcyjnej i procedurach antykorupcyjnych obowiązujących w organizacji. Mają oni obowiązek bezwzględnie ich przestrzegania oraz niezwłocznego zgłaszania wszelkich nieprawidłowości.

#### **UOR POLITYKA STOSOWANA PRZEZ MOSTOSTAL WARSZAWA SA W ODNIESIENIU DO POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA**

Mostostal Warszawa zakładając ścisły związek pomiędzy etyką a działalnością gospodarczą, zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności gospodarczej i zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami z przestrzeganiem wysokich standardów etycznych zachowań zgodnie z m.in.: Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Trójstronną Deklaracją Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz inicjatywą Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Polityki regulujące kwestie poszanowania praw człowieka to:

- Kodeks Postępowania
- Polityka Różnorodności
- Polityka Antymobbingowa
- Procedury wewnętrzne

#### **☒ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy**

Mostostal Warszawa zarówno w Kodeksie Postępowania jak i w Polityce Antymobbingowej, przedstawia udostępnione kanały komunikacji, dzięki którym można zgłaszać wszelkie nieprawidłowości. W roku 2018 nie odnotowano zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości w odniesieniu do poszanowania praw człowieka.

Realizując politykę w zakresie poszanowania praw człowieka, Mostostal Warszawa nie dopuszcza do żadnej formy pracy przymusowej. Spółka nie czerpie również korzyści z przymusowej pracy więźniów. Zabronione są wszelkie przejawy dyskryminacji i prześladowań. Obowiązują zasady Kodeksu Postępowania, pracownicy podlegają szkoleniom w tym zakresie, znają swoje prawa. W Spółce nie zatrudnia się dzieci oraz nie handluje ludźmi. Promuje się równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym, poprzez uwzględnianie potrzeb pracowniczych i sytuacji życiowych pracowników w zakresie elastyczności zatrudnienia i czasu pracy.

W zakresie obszaru realizowania polityki poszanowania praw człowieka, w raportowanym okresie, zidentyfikowano następujące ryzyka, które uznano za istotne:

- ☒ Współpraca z dostawcami łamiącymi prawa człowieka. W celu ograniczenia wystąpienia tego ryzyka, Mostostal Warszawa rozpowszechnia i propaguje zasady etyczne w łańcuchu dostaw. Zachęca dostawców do stosowania zasad zawartych w Kodeksie Postępowania Mostostalu Warszawa.
- ☒ Niezgodność z prawem oraz obowiązującymi normami społecznymi. Ryzyku niezgodności z prawem oraz obowiązującymi normami społecznymi zapobiegamy zarówno w zakresie czasu pracy, jak i warunków pracy. W zakresie czasu pracy zarządzamy ryzykiem poprzez szkolenia z wykorzystania czasu pracy i przepisów w tym zakresie, monitorowanie i rozliczanie czasu pracy celem eliminacji występowania nadgodzin. W zakresie warunków pracy wprowadzamy usprawnienia procesów, automatyzację pracy, poprawiamy ergonomię pracy, co wpływa na zmniejszanie obciążenia wysiłkiem fizycznym pracowników.

#### **UOR POLITYKA STOSOWANA PRZEZ MOSTOSTAL WARSZAWA SA W ODNIESIENIU DO ZAGADNIEN SPOŁECZNYCH:**

Polityka dotyczy:

- ☒ zaangażowania społecznego spółki
- ☒ relacji z klientami
- ☒ relacji z dostawcami, kontrahentami i partnerami
- ☒ relacji z inwestorami i rynkiem papierów wartościowych

Zasady polityki są zawarte w Kodeksie Postępowania oraz w wewnętrznych procedurach Mostostalu Warszawa.

Warunkiem prowadzenia każdego z działań społecznych Mostostalu Warszawa jest spełnienie warunku stabilności finansowo-ekonomicznej spółki. Spółka prowadzi działania odpowiedzialnie i transparentnie. Prowadzone są one w odpowiedzi na prośby zwracających się do Spółki organizacji oraz na wniosek pracowników.

W zakresie polityki dotyczącej zagadnień społecznych, zidentyfikowano ryzyka i opisano sposób zarządzania nimi. Ryzyka, które uznano za istotne w raportowanym okresie:

- ☒ Nieuzyskanie lub opóźnienie w uzyskaniu zgód/decyzji administracyjnych. Aby zapobiec temu ryzyku spółka odpowiednio wcześniej gromadzi dokumentację, identyfikuje wymagania prawne i wspiera swoje działania wykwalifikowanymi specjalistami.
- ☒ Długotrwałe procedury rozstrzygania przetargów publicznych. Jest to wyzwanie dla całej branży, spółka minimalizuje to ryzyko poprzez komunikację z oferentem odnośnie wymaganych dokumentów oraz przygotowanie dokumentacji zgodnie z otrzymanymi wytycznymi.
- ☒ Wybór nierzetelnego partnera społecznego. Aby zapobiec temu ryzyku, sprawdzana jest wiarygodność partnerów społecznych poprzez weryfikację informacji na stronach internetowych oraz sprawdzenie innych dostępnych informacji.
- ☒ Wybranie nierzetelnego partnera biznesowego. Spółka weryfikuje wiarygodność partnerów biznesowych poprzez bazy danych, historię współpracy, opinię innych partnerów, stosowanie wewnętrznej procedury wyboru dostawców, podpisywanie kontraktów dotyczących współpracy.
- ☒ Ryzyko finansowo-podatkowe. Spółka identyfikuje wymagania prawne, przykładając należytą staranność do kwalifikacji podatkowej realizowanych działań społecznych.

### 4.3. WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI

GRI 204-1

#### ŁAŃCUCH DOSTAW

Strategia działania Mostostalu Warszawa opiera się na zleceniu usług budowlanych podwykonawcom i zakupy urządzeń czy produktów u zewnętrznych dostawców lub producentów. Realizacja złożonych technologicznie projektów wymaga bardzo dobrze działającego łańcucha dostaw, który sprowadza się do kluczowego dla spółki wyboru dostawcy. Jest on realizowany na podstawie procedury zakupów, która określa zasady zakupu usług lub dostaw. Prowadzimy systematyczną weryfikację dostawców. Sprawdzane są posiadane przez nich systemy:

- zarządzania jakością
- zarządzania środowiskowego
- zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Dostawca, poza kryterium ceny, przy ponownym wyborze podlega m.in. ocenie pod względem:

- oceny dotychczasowej współpracy
- możliwości technicznych
- kondycji finansowej i ekonomicznej
- stopnia spełnienia wymagań dotyczących bhp i środowiska

Po zakończonej współpracy dostawca jest oceniany i umieszczany jest w bazie firm współpracujących.

GRI 102-9

Znaczna większość (>90%) spośród 4126 dostawców Spółki to dostawcy polscy.

#### KOMUNIKACJA Z DOSTAWCAMI

GRI-103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Komunikacja z dostawcami rozpoczyna się już na etapie przygotowywania oferty cenowej na realizację danej inwestycji i trwa do końca okresu obowiązywania gwarancji. Najczęściej wykorzystywanymi kanałami komunikacji są:

- spotkania bezpośrednie
- audyty; targi branżowe, konferencje branżowe
- ankieta elektroniczna
- strona internetowa, w tym media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube
- kontakt mailowy
- kontakt telefoniczny lub wideokonferencje

Aby zapewnić sprawną realizację inwestycji raz w tygodniu odbywają się narady koordynacyjne, w których biorą udział podwykonawcy. Ich celem jest omówienie zakresów realizacyjnych z poprzedniego tygodnia, jak również zaplanowanie dalszych etapów realizacji. Narady koordynacyjne służą rozwiązywaniu problemów bieżących budowy, planowaniu działań oraz koordynacji pracy na poszczególnych odcinkach realizowanego obiektu pomiędzy różnymi firmami w szczególności w obszarze styków pracy kilku firm w jednej strefie.

#### KOMUNIKACJA Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI

W przypadku partnerów biznesowych, takich jak konsorcjanci, podmioty udostępniające swoje zasoby na rzecz Mostostalu Warszawa, projektanci czy doradcy techniczni, kontakt odbywa się za pośrednictwem:

- spotkań bezpośrednich
- konferencji i targów branżowych
- komunikatów giełdowych i prasowych
- strony www i mediów społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube
- ankiety elektronicznej
- izb branżowych i stowarzyszeń
- kontaktu mailowego
- kontaktu telefonicznego lub wideokonferencji

## ZASADY WSPÓŁPRACY Z DOSTAWCAMI

Kluczowym etapem współpracy z dostawcami i podwykonawcami jest dokonanie ich wyboru i zawiązanie współpracy. Z dostawcami, z którymi Mostostal Warszawa łączy stała współpraca podpisywane są umowy ramowe.

Zawiązanie współpracy z dostawcą odbywa się na podstawie procedury zakupu, obejmującej m.in.:

- planowanie zakupu
- zarządzanie zapytaniami ofertowymi, analizę ofert, negocjacje
- wybór dostawcy
- formalizowanie umowy zakupu
- kontrolę i odbiór kupowanego wyrobu
- ocenę dostawcy

Priorytetem w tym zakresie jest poszerzenie bazy sprawdzonych i rzetelnych dostawców. W tym celu po zakończonym zamówieniu osoba odpowiedzialna za realizację produkcji przeprowadza ocenę w odniesieniu do następujących kryteriów: jakość, ochrona środowiska, zasady BHP, terminowość, finanse, wywiązanie się z umowy, współpraca w okresie gwarancyjnym oraz inne indywidualne dodatkowe kryteria.

Przeprowadzana po zakończeniu współpracy ocena danego dostawcy jest rejestrowana, umożliwiając tym samym zapoznanie się zainteresowanych z historią współpracy. Wybór dostawcy wcześniej sprawdzonego i pozytywnie ocenionego zmniejsza ryzyko wystąpienia ewentualnych przyszłych sporów i problemów przy realizacji inwestycji, jak również po jej zakończeniu.

W przypadku zakupów centralnych, powyższe czynności realizowane są przez Dział Koordynacji Zakupów.

Zakupy są realizowane zgodnie z procedurą, jej celem jest przedstawienie sposobu postępowania przy wyborze dostawcy oraz określenie zasad realizacji zakupu oferującego najkorzystniejsze warunki, zgodne z potrzebami i interesami jednostek organizacyjnych spółki.

Procedura obowiązuje w spółce i jest stosowana podczas dokonywania zakupów produkcyjnych o wartości powyżej 1.000 zł i mających wpływ na jakość wyrobu realizowanego dla klienta.

W 2018 r. został wdrożony system elektronicznego obiegu dokumentów w zakresie: akceptacji dokumentów decyzyjnych, dokumentów dotyczących wyboru dostawcy oraz aktualizacji planów zakupów.

Potencjalni dostawcy mają możliwość zgłoszenia się do bazy dostawców spółki poprzez stronę internetową spółki.

Czynnikami ryzyka są:

- niestabilny rynek w zakresie dostawców, zarówno pozyskania dla realizacji, jak i cen
- zmieniający się, niestabilny rynek, szczególnie w zakresie usług i materiałów
- problem z pozyskaniem dostawcy na cały okres realizacji i utrzymanie ceny przez cały okres realizacji

W celu ograniczenia ryzyka, Mostostal Warszawa utrzymuje stały kontakt z obecnymi dostawcami oraz w sposób ciągły poszukuje nowych.

## 4.4. RELACJE Z KLIENTAMI

GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

Klienci Mostostalu Warszawa dzielą się na klientów publicznych i prywatnych. W 2018 r. Mostostal Warszawa realizował 53 kontrakty, z czego 28 w ramach zamówień publicznych, a 25 w ramach prywatnych.

W przetargach publicznych mogą brać udział wykonawcy spełniający określone przez zamawiającego warunki udziału w postępowaniach, które są powszechnie dostępne. Aby zaś uczestniczyć w przetargach prywatnych, należy uzyskać zaproszenie od inwestora.

## SATYSFAKCJA KLIENTÓW

W celu zapewnienia najwyższej satysfakcji klientów, osoba odpowiedzialna za realizację kontraktu monitoruje informacje, jak spółka postrzegana jest przez klienta w trakcie wykonywania powierzonego jej zadania. Informacje te przekazywane są przez klientów i dokumentowane na naradach koordynacyjnych, na wewnętrznych radach budowy, podczas bezpośrednich spotkań roboczych z klientem, komisyjnych odbiorów końcowych robót oraz komisyjnych przeglądów gwarancyjnych. Po zrealizowaniu przedmiotu umowy przeprowadzana jest ankieta zadowolenia klienta. Następnie badania zadowolenia klienta omawiane są z uczestnikami realizowanego procesu, w celu lepszej współpracy z klientem i uniknięcia ewentualnych błędów podczas realizacji następnych kontraktów. Ponadto wyniki badania zadowolenia klienta przedstawiane są kierownictwu spółki, w celu dokonania oceny spełnienia oczekiwań klienta. Takie podejście umożliwia nam podejmowanie działań zmierzających do doskonalenia naszej organizacji.

---

*Zarówno na etapie przygotowania oferty, jak i na etapie realizacji inwestycji, Mostostal Warszawa oferuje klientom swoje wsparcie przy opracowywaniu optymalizacji i wyborze najlepszych rozwiązań budowlanych (value engineering). W ten sposób budujemy zaufanie klienta.*

---

Efektom profesjonalnego podejścia do klientów jest przede wszystkim zbudowanie długofalowej relacji, która wykracza poza realizację tylko jednego kontraktu. Do przykładów klientów, którzy powierzyli nam realizację wielu odpowiedzialnych zadań można zaliczyć Grupę Ronson czy Echo Investment, które są wiodącymi deweloperami nieruchomości w Polsce i wieloletnimi partnerami biznesowymi spółki.

Za prawidłowe wykonanie kontraktów Mostostal Warszawa otrzymuje listy referencyjne, które są najlepszym potwierdzeniem satysfakcji klienta i pozwalają spółce na udział w kolejnych przetargach.

Ryzykiem Spółki jest możliwość podniesienia kosztu lub wydłużenia procesu inwestycyjnego w przypadku nietypowych rozwiązań technicznych zaproponowanych przez klienta. Aby zapobiec temu ryzyku, Spółka odpowiednio wcześniej gromadzi dokumentację, identyfikuje wymagania prawne i wspiera swoje działania wykwalifikowanymi specjalistami.

## OBSŁUGA GWARANCYJNA

Mostostal Warszawa określił zasady i ujął w postaci obowiązującej i stosowanej procedury i sposób postępowania podczas realizacji obsługi gwarancyjnej. Proces realizowany jest przez zespół specjalistów biegłych w branżach technicznej, finansowej i prawnej zatrudnionych w dziale obsługi gwarancyjnej. Obsługa gwarancyjna odbywa się poprzez analizę zgłaszanych przez zamawiających wad i ich usuwania. Najczęściej w drodze egzekwowania odpowiedzialności gwarancyjnej podwykonawców, ale także w ramach odpowiedzialności własnej. Celem działań w obszarze obsługi gwarancyjnej jest zapewnienie realizacji oczekiwań i zadowolenia klientów.

Priorytetem w zakresie obsługi gwarancyjnej jest usuwanie wad ujawniających się w obiektach wybudowanych przez spółkę w wymaganych terminach oraz w taki sposób, żeby funkcjonowanie tych obiektów nie było w sposób istotny zakłócone.

Spółce zależy na realizacji oczekiwań i zapewnieniu zadowolenia Zamawiających, jak również na minimalizowaniu kosztów ponoszonych przez Spółkę w okresie gwarancji jakości i rękojmi.

Ryzykiem w obszarze obsługi gwarancyjnej może być istotność i ilość wad ujawniających się w obiekcie, a co za tym idzie wzrost nakładów na ich usuwanie i niebezpieczeństwo przekroczenia czasu realizacji inwestycji z zagrożeniem ewentualnymi karami umownymi. Współpraca z podwykonawcami, których jakość robót jest niewystarczająca oraz takimi, którzy unikają wypełniania swojej odpowiedzialności, dodatkowo zwiększa i komplikuje te ryzyka. W celu ich minimalizowania działania w obszarze obsługi gwarancyjnej są na bieżąco analizowane i monitorowane. Podwykonawcy poddawani są ocenie, zaś niesolidni eliminowani z grona dostawców.

Koszty usuwania wad są przez spółkę monitorowane na podstawie współczynnika kosztów usuwania usterek do wartości kontraktów. W oparciu o takie wskaźniki spółka tworzy rezerwę finansową na obsługę gwarancyjną.



Współczynnik ogólny kosztów usuwania usterek do wartości kontraktów dla wszystkich segmentów działalności budowlanej wynosi 0,47%<sup>3</sup> (w stosunku do roku ubiegłego uległ on niewielkiemu wzrostowi o 0,04%), w tym:

dla budownictwa ogólnego	0,57%
dla obiektów energetycznych i przemysłowych	0,77%
dla budownictwa infrastrukturalnego	0,24%

#### 4.5. BADANIA I ROZWÓJ

Rok 2018 przyniósł symboliczne zwieńczenie wieloletnich prac, prowadzonych przez Mostostal Warszawa, nad opracowaniem rozwiązań mostowych z kompozytów FRP. Urząd Patentowy RP po rozpatrzeniu zgłoszenia oznaczonego numerem P 409 367, podjął decyzję o udzieleniu patentu na wynalazek „Przęsło mostu drogowego”. Uzyskanie patentu potwierdziło przodownictwo Mostostalu Warszawa wśród generalnych wykonawców na polu działalności badawczo-rozwojowej.

Opatentowane rozwiązanie techniczne to dźwigar kompozytowy w postaci belek z kompozytu FRP (włókien węglowych i szklanych z żywicą syntetyczną) połączonych z płytą pomostową wykonaną z betonu lekkiego zbrojonego prętami FRP. Dokładnie taką konstrukcją posiada, wybudowany przez Mostostal Warszawa, pierwszy polski most drogowy z kompozytów FRP, który powstał w 2015 r. w Błazowej na Podkarpaciu.

Mostostal Warszawa był wielokrotnie nagradzany za budowę innowacyjnego mostu z kompozytów FRP w Błazowej, otrzymując m.in. nagrodę główną w XIX edycji konkursu Polski Produkt Przyszłości, nagrodę główną w konkursie mostowym im. Maksymiliana Wolffa, nagrodę specjalną Agencji Rozwoju Przemysłu w konkursie Dobry Wzór 2016. W ramach projektu Com-bridge powstał również drugi most kompozytowy w Nowej Wsi, którego uroczyste otwarcie miało miejsce w lutym 2017 r.

Przyznany patent jest potwierdzeniem słuszności założeń działalności badawczo-rozwojowej prowadzonej przez Mostostal Warszawa od ponad 10 lat.

Na przestrzeni lat Dział Badań i Rozwoju spółki zrealizował szereg projektów badawczo-rozwojowych współfinansowanych z programów ramowych Komisji Europejskiej oraz funduszy strukturalnych zarządzanych przez agencje krajowe. Inżynierowie Mostostalu Warszawa współpracowali przy tym z wieloma liczącymi się jednostkami badawczymi w Polsce i za granicą. Przedmiotem zainteresowania firmy są przede wszystkim: zastosowanie nowych materiałów budowlanych, efektywność energetyczna i zrównoważone budownictwo, jak również wsparcie procesów produkcyjnych przez wykorzystanie technologii BIM (Building Information Modelling).

Mostostal Warszawa za realizację europejskich projektów badawczo-rozwojowych został nagrodzony Kryształową Brukselką 2018.

*Mostostal Warszawa to obecnie silna marka na europejskiej arenie projektów badawczo-rozwojowych. Wielokrotnie byliśmy partnerem odpowiedzialnym za zademonstrowanie praktycznego zastosowania wyników badań, czyli niejako „zamykającym” projekt. Pokazaliśmy, że potrafimy wyprowadzić prototypowe rozwiązania z laboratoriów i dopilnować realizacji obiektów pilotażowych w warunkach rzeczywistych. Dlatego staliśmy się chętnie zapraszany do konsorcjów partnerem. Bardzo istotną rolę odegrało także nastawienie Zarządu firmy, który konsekwentnie realizuje strategię poszukiwania innowacyjnych rozwiązań poprzez budowę obiektów demonstracyjnych lub instalacji eksperymentalnych w projektach badawczo-rozwojowych - tłumaczył sukces Mostostalu Warszawa Juliusz Żach, Kierownik Działu Badań i Rozwoju.*

Mostostal Warszawa jest jednym z inicjatorów utworzenia polskiego oddziału buildingSmart. To niezależna międzynarodowa organizacja non-profit, której celem jest tworzenie, doskonalenie i promowanie otwartych standardów wymiany informacji w sektorze budowlanym. Polski oddział BuildingSMART zrzeszać będzie uczestników rynku budowlanego, jak i ich partnerów biznesowych.

Organizacja jako najważniejsze zadania wymienia koordynację działań na rzecz promocji BIM, prowadzenie działań edukacyjnych i podniesienie jakości kształcenia profesjonalistów budownictwa oraz współpracę międzynarodową przy opracowywaniu nowych standardów.

<sup>3</sup> Koszt usuwania ujawnionych wad do wartości kontraktu

Kolejny raz doświadczenie Mostostalu Warszawa zostało docenione, gdy jego przedstawiciel został poproszony o wystąpienie na konferencji „Jak skutecznie tworzyć strategie badań i rozwoju w polskim przemyśle”. Motywem przewodnim wydarzenia były m.in. przykłady wykorzystania synergii między europejskimi i krajowymi funduszami, aspekty związane z zarządzaniem B+R w przedsiębiorstwach i najnowsze konkursy dla przedsiębiorstw realizujących prace B+R+I, a także rozwiązania legislacyjne, związane z działalnością badawczo-rozwojową. Mostostal Warszawa jest stawiany jako przykład dla firm, które ubiegają się o dofinansowanie z Programów Ramowych Komisji Europejskiej.

KPI:

- ☒ zrealizowano 2 projekty B+R, dzięki którym jednostki naukowe uzyskały możliwość przeprowadzenia badań w praktyce (prototypy, instalacje eksperymentalne itp.)
- ☒ napisano 1 pracę magisterską, której zagadnienia pochodziły z projektów B+R realizowanych przez Mostostal Warszawa
- ☒ opublikowano 2 artykuły naukowe, których współautorami byli pracownicy Mostostalu Warszawa

#### 4.6. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Nazwa	Organizator	Nagrodzony projekt/działanie
<b>Śląska Wielka Nagroda Budownictwa 2018</b> To coroczne wspólne przedsięwzięcie samorządów gospodarczych i zawodowych budownictwa regionu, które w 2008 r. utworzyły platformę współdziałania jako Forum Budownictwa Śląskiego, reprezentując ponad 300 organizacji gospodarczych oraz 40 tysięcy osób jako kadra inżynieryjno-techniczna.	Śląska Izba Budownictwa	Park Wodny w Tychach
<b>Budowa roku 2017</b> Celem Konkursu jest wyłonienie obiektów budowlanych, na których osiągnięto wyróżniające się wyniki realizacyjne. Przedmiotem Konkursu są obiekty budowlane lub proces inwestycyjny (również modernizacyjny) ze wszystkich rodzajów budownictwa.	Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa przy współudziale Ministerstwa Budownictwa oraz Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego	Apartamenty św. Wawrzyńca 19 w Krakowie
<b>Budowa roku 2017</b> Jego celem jest wyłonienie obiektów budowlanych, na których osiągnięto wyróżniające się wyniki realizacyjne. Przedmiotem Konkursu są obiekty budowlane lub proces inwestycyjny (również modernizacyjny) ze wszystkich rodzajów budownictwa.	Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa przy współudziale Ministerstwa Budownictwa oraz Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego	Park Wodny w Tychach

<p><b>Kryształowa Brukselka</b> przyznawana jest od 2001 r. za sukcesy w Programach Ramowych Badań i Innowacji UE, których celem jest wzmocnienie doskonałości naukowej i podniesienie konkurencyjności gospodarczej Unii Europejskiej. Jest ona cenionym wśród naukowców i przedsiębiorców wyróżnieniem za ich innowacyjność i wkład w rozwój polskiej nauki i gospodarki.</p>	<p>Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE</p>	<p>Za realizację europejskich projektów badawczo-rozwojowych</p>
<p><b>Biały Listek CSR POLITYKI</b> Tygodnik Polityka wraz z firmą Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu po raz siódmy wyróżnili polskie firmy za zaangażowanie, szczególne osiągnięcia w promowaniu oraz wdrażaniu idei społecznej odpowiedzialności biznesu.</p>	<p>Polityka, Deloitte, Forum Odpowiedzialnego Biznesu</p>	<p>Za zaangażowanie, szczególne osiągnięcia w promowaniu oraz wdrażaniu idei społecznej odpowiedzialności biznesu</p>
<p><b>„Nagroda za działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju za rok 2017”</b> Tygodnik Polityka wraz z firmą Deloitte i Forum Odpowiedzialnego Biznesu po raz siódmy wyróżnili polskie firmy za zaangażowanie, szczególne osiągnięcia w promowaniu oraz wdrażaniu idei społecznej odpowiedzialności biznesu.</p>	<p>Polityka, Deloitte, Forum Odpowiedzialnego Biznesu</p>	<p>Za cykl innowacyjnych projektów badawczo-rozwojowych we współpracy z jednostkami naukowymi i pracownikami oraz wdrażanie zasad zrównoważonego budownictwa w praktyce</p>
<p><b>Raport odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki</b> Największy przegląd społecznie odpowiedzialnej działalności biznesowej w Polsce; podsumowuje zaangażowanie firm w realizację zasad odpowiedzialnego biznesu i stanowi przegląd inicjatyw w tym obszarze</p>	<p>Forum odpowiedzialnego biznesu</p>	<p>Sześć działań CSR spółki zawarte w raporcie: - działalność badawcza i rozwojowa firmy - Dzień Wolontariusza - Program “M-Team” - BIM – proces inteligentnego zarządzania informacjami o projekcie - Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie - „MOST OF ALL Razem dla innych”</p>

## 5. DBAMY O NASZYCH PRACOWNIKÓW

### UOR POLITYKI STOSOWANE PRZEZ MOSTOSTAL WARSZAWA SA W ODNIESIENIU DO ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH:

- Kodeks Postępowania
- Polityka Różnorodności
- Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi
- Procedury: szkoleniowa, rekrutacji
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
- Regulamin Pracy

Na zarządzanie obszarem pracowniczym w Mostostalu Warszawa mają wpływ różne ryzyka. W różnym też stopniu poszczególne ryzyka wpływały na kształtowanie się polityki zarządzania nimi i na podejmowanie działań mających na celu minimalizowania ich skutków.

- Absencje w pracy. Spółka prowadzi działania, pozwalające łagodzić skutki wystąpienia tego ryzyka, a także podejmuje działania prewencyjne, mające na celu ograniczenie skali jego pojawienia się i ukształtowania ponad poziom akceptowalny. Spółka dąży do zminimalizowania istotności ryzyka, m.in. poprzez monitoring nieobecności oraz określanie ich przyczyn.
- Brak pracowników na rynku pracy. Spółka zarządza ryzykiem m.in. poprzez oferowanie konkurencyjnych warunków zatrudnienia oraz promowanie wizerunku solidnego pracodawcy.
- Rotacja pracowników. Minimalizując ryzyko w Spółce podejmowane są działania mające na celu poprawę warunków pracy.
- Mobbing – ryzyko to w okresie sprawozdawczym nie wystąpiło, niemniej jednak mając na uwadze wielkość Spółki oraz jej różnorodność, zaliczone jest do istotnych i wymaga podejmowania działań prewencyjnych. Zarządzanie ryzykiem oparte jest na możliwości zgłoszenia ewentualnych naruszeń zasad Polityki Przeciwdziałania Mobbingowi, np. do Członka Zarządu Pracodawcy. Mając na uwadze, że mobbing pracowniczy może występować na różnym szczeblu zatrudnienia i przejawiać się w różnych formach, w identyfikację zjawiska oraz podejmowanie działań antymobbingowych zaangażowani są wszyscy pracownicy Spółki.
- Wypadki przy pracy. Spółka traktuje priorytetowo kwestie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Zapobiegając wystąpieniu ryzyka, w spółce przeprowadzane są szkolenia z zakresu BHP oraz działania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy. Spółka działa zgodnie z wymogami prawa, posiada również swoje wewnętrzne wytyczne, regulamin pracy, instrukcje, procedury. Istotne znaczenie ma identyfikowanie zagrożeń oraz przeprowadzanie ocen ryzyka zawodowego. W Spółce prowadzone są także działania prewencyjne w postaci działań korygujących dla zgłoszonych zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

### 5.1. MIEJSCE PRACY W LICZBACH

Całkowita liczba pracowników w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (umowa o pracę, umowa na czas określony) Mostostal Warszawa SA:

GRI 102-8

Liczba pracowników <sup>4</sup>	530 (2017 r.)		591 (2018 r.)	
	kobiety		mężczyźni	
rok	2017	2018	2017	2018
liczba pracowników	201	231	329	360
zatrudnienie na czas nieokreślony	131	136	197	210
pozostałe umowy (okres próbny, czas określony w tym stażowe i zastępstwa)	70	95	132	150

<sup>4</sup> Podajemy stan na ostatni dzień roku

Powyższa tabela pokazuje wzrost zatrudnienia o około 10% rok do roku, zarówno w podziale na płeć jak i globalnie. Wpływ na to ma rozwój firmy i potrzeba zwiększenia zatrudnienia ze względu na nowe realizacje. 39% pracowników stanowiły kobiety – to o 1% więcej niż w 2017 r.

Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia (w pełnym lub w niepełnym wymiarze godzin) w podziale na płeć Mostostal Warszawa:

rok	kobiety		mężczyźni	
	2017	2018	2017	2018
pełen wymiar godzin	189	212	319	346
niepełny wymiar godzin	12	19	10	14

Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych Mostostal Warszawa:

rok	kobiety		mężczyźni	
	2017	2018	2017	2018
	Kadra administracyjna			
Wysoka kadra zarządzająca	1	1	5	7
Średnia kadra zarządzająca	13	16	15	19
Specjaliści	111	100	44	64
	Kadra inżyniersko-techniczna			
Wysoka kadra zarządzająca	1	5	24	44
Średnia kadra zarządzająca	25	17	133	137
Pozostali pracownicy	50	92	108	89

## 5.2. PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY

### SYSTEM WYNAGRADZANIA I MOŻLIWOŚCI AWANSU

Systemy wynagradzania reguluje formalnie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W spółce został wprowadzony system wynagradzania premiowego. Jego zasady są prezentowane wszystkim pracownikom.

W przypadku wakatów w pierwszej kolejności spółka bierze pod uwagę zasoby wewnętrzne, a dopiero gdy te okazują się niewystarczające, korzysta z rekrutacji zewnętrznych. System premiowania został zmieniony według oczekiwań pracowników m.in. poprzez uzależnienie premii pracowników budów nie tylko od poprawionej marży kontraktu, ale też od marży utrzymanej. Dodatkowo w tym roku został dodany parametr oceny stanu BHP na budowie, od którego jest uzależniona premia naliczona dla pracowników danej budowy.

Wiele stanowisk specjalistycznych i kierowniczych w spółce jest obsadzonych dzięki wewnętrznym awansom.

Rynek pracownika powoduje wyższe oczekiwania finansowe kandydatów do pracy i rosnącą presję na podwyżki wynagrodzeń. Na rynku, w niektórych specjalnościach, widoczny jest brak odpowiednich kandydatów. Spółka stara się dywersyfikować źródła pozyskania kandydatów, oraz uatrakcyjnia wprowadzony rok temu program poleceń pracowniczych, tak aby z jednej strony był on źródłem pozyskania dobrych jakościowo pracowników, a z drugiej dodatkowym bonusem dla obecnie zatrudnionych.

GRI 102-41

liczba osób zatrudnionych w Mostostalu Warszawa	591	100,00%
liczba członków ZZ "Solidarność"	20	3,38%

## BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW I ICH RODZIN

### GRI 401-2

Mostostal Warszawa oferuje benefity wszystkim pracownikom niezależnie od wymiaru etatu, na jakim aktualnie są zatrudnieni:

- ☒ 3 pakiety opieki medycznej plus pakiet diamentowy dla najwyższej kadry zarządzającej; pakiety są szerokie, już w najniższym pakiecie mamy m.in. konsultacje profesorskie bez skierowania, zabiegi ambulatoryjne, prowadzenie ciąży, rozszerzone badania diagnostyczne, program "zdrowie, piękno, harmonia" i "czas na zdrowie", profilaktykę stomatologiczną; oferta obejmuje także pakiety opieki medycznej dla członków rodziny pracownika, w tym dla rodziców i teściów;
- ☒ karty Multisport dla pracowników i członków ich rodzin;
- ☒ ubezpieczenie NNW dla wszystkich pracowników (opłaca spółka);
- ☒ możliwość wykupienia różnorodnych kombinacji pakietów ubezpieczenia na życie dla pracowników i członków rodziny;
- ☒ dofinansowanie do wczasów;
- ☒ karty podarunkowe w okresie przedświątecznym dla pracowników i ich dzieci;
- ☒ dodatkowe odprawy emerytalne (nawet 5-krotnie wyższe niż gwarantuje KP);
- ☒ pożyczki mieszkaniowe;
- ☒ bezzwrotne zapomogi losowe dla osób w trudniejszej sytuacji życiowej;
- ☒ 3 dodatkowe dni wolne od pracy;
- ☒ dofinansowanie biletów do teatru, na koncerty;
- ☒ w centrali spółki oferuje udogodnienia dla rowerzystów (garaż rowerowy, szatnie z węzłem sanitarnym);

Niektóre z benefitów Spółka oferuje także emerytom (dofinansowanie do wczasów; pożyczki mieszkaniowe; bezzwrotne zapomogi losowe dla osób w trudniejszej sytuacji życiowej).

Z informacji od pracowników, a także z exit interview wynika, że oferowane w spółce benefity są na wysokim poziomie, pracownicy szczególnie cenią sobie szerokie pakiety opieki medycznej, dodatkowe dni wolne, karty podarunkowe oraz dofinansowanie do kultury i wypoczynku.

Benefity powoli stają się standardem dla kandydatów i pracowników, oczekiwania stale rosną, a spółka musi wyważyć, czy kolejny benefit faktycznie przyniesie wymierną korzyść.

### **SZKOLENIA I EDUKACJA PRACOWNIKÓW, PROGRAMY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI MENEDŻERSKICH I KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**

Priorytetem Spółki jest zapewnienie wykwalifikowanej kadry technicznej, specjalistycznej i managerskiej. W tym celu podejmowany jest szereg inicjatyw, zapewniane są szkolenia, dba się o talenty (pracowników o wysokich kwalifikacjach i wysokim potencjale), stara się zapobiegać ich odejściom z firmy. W tym celu prowadzimy badanie exit interview, a także od roku 2018 ankiety poonboardingowe (po tygodniu i po miesiącu pracy).

Analiza wyników ankiet i exit interview pozwala poznać problemy, zniwelować je lub ograniczyć, a także udoskonalać systemy, procedury, sposoby realizacji zadań, benefity i wszelkie inne aspekty, które wpływają na satysfakcję pracowników.

Największym ryzykiem jest obecnie rynek pracownika i duże zapotrzebowanie na rynku budowlanym na kadrę inżynierską, a co za tym idzie, oferowanie coraz wyższych wynagrodzeń w tym segmencie rynku. Przekłada się to na rosnącą presję finansową ze strony kandydatów do pracy i zatrudnionych już osób. W połączeniu z rosnącymi kosztami materiałów budowlanych oraz brakiem możliwości renegotjowania kontraktów budowlanych z inwestorem, powoduje to spadek rentowności kontraktów.

### GRI 404-2

W 2018 r. realizowaliśmy szkolenia w formie warsztatów wewnętrznych, szkoleń/konferencji zewnętrznych (otwartych), studiów i studiów podyplomowych, a także kursów przygotowawczych na uprawnienia budowlane i kursów językowych. Szkolenia wg tematyki:

- ☒ BIM
- ☒ Bezpieczeństwo teleinformatyczne
- ☒ Destrukt asfaltowy w budownictwie drogowym
- ☒ Diagnostyka procesów i systemów

- Elektronizacja zamówień publicznych
- EXCEL
- Finanse dla niefinansistów
- Katalog Typowych Konstrukcji Nawierzchni Podatnych i Półsztywnych
- Komunikacja interpersonalna
- Kurs Specjalista ds. płac
- Leasingowa rewolucja w MSSF16 "leasing"
- Negocjacje
- Obsługa programów: Outlook, Intranet, Intense, SAP
- Odbiór robót budowlanych w świetle Prawa budowlanego
- Podatek dochodowy od osób fizycznych po nowelizacji w 2018 r.
- Prawo pracy
- Prawo własności przemysłowej
- Prince2 Foundation
- Profilaktyka społeczna i resocjalizacja
- Rekrutacja dla menedżerów
- Revit
- RODO
- SAP
- Technolog i Projektant Betonu
- Umowa o roboty budowlane
- Windows 10
- Zakładowa kontrola produkcji betonu
- Zarządzanie czasem
- Zarządzanie w sytuacjach kryzysowych
- Zasady programowania wizualnego - Autodesk Dynamo
- Zmiany w VAT w 2018 r.

Mostostal Warszawa prowadzi także indywidualne i grupowe kursy języka angielskiego dla pracowników. W 2018 r. 60 pracowników podnosiło swoje kwalifikacje w tym zakresie.

#### ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W ROKU PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA W PODZIALE NA PŁEĆ I KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

GRI 404-1

Tabela dotycząca szkoleń obowiązkowych (średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika)

	kobiety	mężczyźni
	Kadra administracyjna	
Wysoka kadra zarządzająca	0	12
Średnia kadra zarządzająca	8	10
Specjaliści	13	11
	Kadra inżyniersko-techniczna	
Wysoka kadra zarządzająca	8	10
Średnia kadra zarządzająca	10	11
Pozostali pracownicy	14	13

#### SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW

W Mostostalu Warszawa obowiązuje model kompetencji oparty na Modelu Ról Acciony. Na bazie tego modelu wdrożony został kompetencyjny system ocen okresowych. System zakłada samoocenę, ocenę przez przełożonego oraz kalibrację przez przełożonych wyższego szczebla, w celu zachowania jednolitego podejścia do systemu w skali całej spółki. Ocena pracowników w ramach kompetencji przypisanych do poszczególnych ról i grup stanowisk o podobnej funkcji, odpowiedzialności i kompetencjach – stanowiła punkt wyjścia do stworzenia dla poszczególnych pracowników planów rozwojowych na kolejny rok. Na tej podstawie powstał także projekt planu szkoleń ogólnofirmowych.

Od kilku lat spółka uczestniczy w akcji "dwie godziny dla rodziny", która polega na tym, że 15 maja (lub w okolicy tego dnia) pracodawca skraca czas pracy o dwie godziny, które pracownicy mogą przeznaczyć na gry i zabawy rodzinne - organizator akcji corocznie podaje temat wiodący, w tym roku było to "gotowanie na rodzinnym planie". Włączając się do akcji staramy się ją szeroko propagować i zachęcać pracowników nie tylko do spędzenia symbolicznych dwóch godzin z rodziną, ale do dbania o więzy rodzinne na co dzień. Dodatkową atrakcją całej akcji jest konkurs na hasło kolejnej tego typu akcji - w tym roku dzień ten przebiegł pod hasłem "gry i zabawy pokoleniowe", którego autorem był jeden z pracowników Mostostalu Warszawa.

W 2018 r. nie przeprowadzono badania satysfakcji. Prowadzono za to exit interview, a nowi pracownicy wypełniali ankiety po tygodniu i po miesiącu pracy.

#### GRI 401-1

Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania.

Łączna liczba pracowników zatrudnionych (w roku):	196 (2017)		211 (2018)			
płeć	kobiety		mężczyźni			
rok	2017	2018	2017	2018		
	67	79	129	132		
wiek	>30		30-50		50<	
rok	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	86	104	101	100	9	7

Łączna liczba odejść pracowników (w roku):	91 (2017)		151 (2018)			
płeć	kobiety		mężczyźni			
rok	2017	2018	2017	2018		
	26	49	65	102		
Wiek	>30		30-50		50<	
Rok	2017	2018	2017	2018	2017	2018
	18	54	49	82	24	15

Powyższe tabele obrazują jak zmienia się struktura zatrudnienia w firmie, nowe osoby pojawiają się w każdej grupie, ale znaczący wzrost obserwujemy wśród najmłodszych pracowników i kobiet. Więcej osób jest zatrudnianych niż odchodzi z pracy, na co ma wpływ większa ilość pozyskiwanych kontraktów.

#### GRI 401-3

Wskaźnik powrotu po pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim

Całkowita liczbę pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu	
macierzyńskiego	tacierzyńskiego
27	45
Całkowita liczbę pracowników, którzy skorzystali z urlopu	
macierzyńskiego	tacierzyńskiego
27	19
Całkowita liczbę pracowników, którzy powrócili z urlopu	
macierzyńskiego	tacierzyńskiego
6	19
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim	
25	
Całkowita liczba pracowników, którzy powinni wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim	
39	



Jako uprawnionych do urlopu macierzyńskiego zaliczono kobiety oraz mężczyzn, którzy mają prawo wykorzystać część urlopu macierzyńskiego po rezygnacji z niego przez matkę dziecka – w praktyce mężczyźni bardzo rzadko korzystają z tego uprawnienia – widzimy, że w zeszłym roku 100% kobiet skorzystało z urlopu macierzyńskiego.

#### **KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI, PROJEKT MTEAM**

Komunikacja z pracownikami prowadzona jest na wiele sposobów: spotkania bezpośrednie, Intranet, wideokonferencje, mailing, plakaty. Budowanie efektywnej komunikacji doprowadziło do stworzenia projektu MTeam, angażującego wielu pracowników spółki.

- ☒ Celem projektu MTeam jest wyzwolenie ukrytego potencjału pracowników, co pozwala znaleźć nowych, naturalnych liderów.
- ☒ Projekt MTeam bazuje na pracy zespołowej, na różnorodności uczestników inicjatyw, na ich kreatywności, zgodnie z zasadą, że pracownicy najlepiej znają swoje miejsce pracy. W niektórych inicjatywach to osoby o krótszym stażu pracy, mniejszym doświadczeniu życiowym czy też zajmujący niższe stanowisko są ich liderami.
- ☒ Jedną z inicjatyw jest Intranet. Realizowana jest jego rozbudowa o kolejne funkcjonalności, zgłaszane przez pracowników w ankietach i na warsztatach. Prowadzone są statystyki korzystania z poszczególnych funkcjonalności intranetu, tak aby na tej podstawie podjąć decyzję o rozbudowie lub usunięciu tych, z których pracownicy nie korzystają.

Ryzyko powodzenia ww. projektów związane jest z wielopokoleniową strukturą pracowników: różne grupy wiekowe preferują różne kanały komunikacji. Należy w takim środowisku zwracać uwagę na dopasowanie sposobu komunikacji do różnorodnych odbiorców, ich preferencji i przyzwyczajeń. Dlatego oprócz nowoczesnych narzędzi (Intranet), używamy także form tradycyjnych (comiesięczny newsletter z najważniejszymi wydarzeniami firmowymi czy plakaty, ogłoszenia na tablicach informacyjnych).

### **5.3. REKRUTACJA**

Nabór pracowników prowadzony jest zgodnie z procedurą rekrutacji i regulaminem programu poleceń pracowniczych. Pierwszeństwo na etapie rekrutacji mają kandydaci z wewnątrz spółki przed kandydatami aplikującymi z zewnątrz. Proces rekrutacji jest prowadzony w sposób zapewniający ochronę danych osobowych kandydatów dzięki temu, że wszystkie informacje na temat kandydatów są przechowywane wyłącznie w systemie e-recruiter, do którego dostęp jest związany z koniecznością logowania się przy pomocy hasła oraz po spełnieniu wymogów RODO.

W ramach strategii Employer Branding określono priorytety na lata 2018-19: zdefiniowano grupy docelowe, przygotowano EVP (pakietu korzyści, który pracodawca oferuje pracownikom) i zgodnie z nimi opracowano oferty dla potencjalnych kandydatów. Zmodyfikowano na stronie internetowej zakładkę „Kariera”, nastąpiło "spersonalizowanie" ogłoszeń o pracę, zintensyfikowano działalność na koncie firmowym LinkedIn.

Aby wspomóc menedżerów rekrutujących pracowników w rozwoju kompetencji rekrutacyjnych, opracowaliśmy specjalne szkolenie. Dodatkowo w odpowiedzi na trudniejsze procesy rekrutacyjne w spółce, a także aby przyciągać najbardziej utalentowanych kandydatów do Mostostalu, opracowano i wdrożono Program Poleceń Pracowniczych "Łowca Talentów", w ramach którego pracownicy mogą rekomendować osoby ze swojego otoczenia i otrzymywać za zatrudnienie poleconej osoby bonusy finansowe. Aby podnieść atrakcyjność programu w roku 2018 nagrody za polecenie zostały podwojone, a do programu są włączane prawie wszystkie rekrutacje.

Spółka współpracuje z wieloma uczelniami technicznymi w Polsce, we współpracy z nimi organizowała w 2018 r. tzw. dni Mostostalu Warszawa, w ramach których studenci dowiadywali się jak wygląda praca w zawodzie inżyniera, prezentowano im nowinki ze świata BIMu, czy też uczono jak poruszać się na rynku pracy, jak napisać dobre CV. Zaproszono studentów na budowy: w formie jednodniowych wycieczek, ale także na praktyki zawodowe.

Średni czas rekrutacji skrócił się z 54 dni (maj 2017 r.) do 32 dni (grudzień 2018 r.). Liczba obserwatorów konta firmowego LinkedIn wzrosła do ponad 8,5 tys. osób (z 3,5 tys., gdy spółka przejęła administrowanie profilem), przekłada się to na popularność firmy na rynku pracy oraz zainteresowanie kandydatów.

Wyzwaniem dla Spółki może być starzejące się społeczeństwo w Polsce, które powoduje spadającą podaż kandydatów do pracy, jak również rynek kandydata - rosnące oczekiwania finansowe.

#### GRI 403-6

Bardzo ważne dla Spółki jest dostarczenie wysokiej jakości opieki medycznej jej pracownikom i członkom ich rodzin, dlatego Spółka reaguje na zgłaszane przez pracowników uwagi w tym zakresie i stara się wypracowywać coraz lepsze rozwiązania z firmą świadczącą usługę prywatnej opieki medycznej. Efektem takiej współpracy i monitorowania satysfakcji pracowników w zakresie opieki medycznej są np.: elektroniczny portal pacjenta, czaty on-line z lekarzami czy położnymi, czy wprowadzone w tym roku: możliwość umawiania badań medycyny pracy on-line oraz zapisów na badania laboratoryjne on-line.

Dla swoich pracowników firma udostępniła różne pakiety świadczeń zdrowotnych. Mogą z nich korzystać także członkowie rodzin, w tym rodzice pracowników i ich teściowie. Dostępne pakiety to:

- Zdrowie, piękno, harmonia
- Czas na zdrowie - Zdrowa Kobieta, Zdrowy Mężczyzna
- Program prowadzenia ciąży
- Program kontynuacja Magnolia

Dane pracowników chronione są zgodnie z RODO (Rozporządzenie o ochronie danych osobowych).

## 5.4. BHP W MIEJSCU PRACY

W celu zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy Mostostal Warszawa realizuje szereg czynności, które w sposób usystematyzowany ujęte zostały w politykach, procedurach, kodeksach, regulaminach wdrożonych w organizacji. Należą do nich:

- polityka Grupy Mostostal Warszawa
- Zintegrowany System Zarządzania
- instrukcja pn. "Zarządzanie BHPiOŚ na budowie"
- egzekwowanie i analizowanie Oceny Ryzyka dla zadania oraz Instrukcji IBWR
- realizacja Standardów BHP – Porozumienia dla Bezpieczeństwa

Dodatkowo, Mostostal Warszawa jest sygnatariuszem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (PBB). PBB to inicjatywa największych generalnych wykonawców w Polsce, która ma na celu poprawę bezpieczeństwa na polskich budowach. Porozumienie propaguje kulturę bezpieczeństwa, uświadamia zagrożenia płynące z pracy na budowie i w konsekwencji zmierza do eliminacji ryzyka, wprowadza i realizuje rozwiązania systemowe z dziedziny BHP

Działania związane z BHP w miejscu pracy są realizowane bezpośrednio na budowie, zgodnie z Instrukcją - Zarządzanie BHPiOŚ na budowie. Aspekty bezpieczeństwa nadzorowane są przez Koordynatorów BHP. Do ich szczególnych obowiązków należy:

- wprowadzanie na budowę Podwykonawców w zakresie formalnym: Plany BIOZ (bezpieczeństwa i ochrony zdrowia) wraz z regulaminem Budowy, Plany Zabezpieczeń oraz kontrolowanie przekazanych przez Podwykonawców dokumentów dot. aspektów bezpieczeństwa i higieny pracy
- przeprowadzanie szkoleń informacyjnych BHP dla podwykonawców
- kontrolowanie realizacji obowiązków dotyczących zapewnienia zbiorowego bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska oraz obowiązków określonych w Planie BIOZ i Umowie
- koordynowanie realizacji robót i prac, które mają być prowadzone jednocześnie, w bezpośrednim sąsiedztwie lub w tym samym czasie, przyczyniając się przez to do powstania zagrożeń dla uczestników procesu budowlanego oraz środowiska naturalnego

#### **PRIORYTETY MOSTOSTALU WARSZAWA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY**

- "zero wypadków" to cel nadrzędny. Oznacza to eliminowanie nieszczęśliwych zdarzeń na etapie powstawania przyczyn pierwotnych

- ☑ zwiększenie świadomości u wszystkich uczestników procesu budowlanego
- ☑ ciągłe doskonalenie w zakresie BHP

#### INICJATYWY PODEJMOWANE PRZEZ MOSTOSTALU WARSZAWA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- ☑ Wprowadzenie obowiązku utworzenia Planu Zabezpieczeń dla każdej z realizowanych budów
- ☑ Wprowadzenie oceny budów, której zadaniem jest sprawdzenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z polityką ciągłego doskonalenia, podnoszenie progu wartości akceptowalnej
- ☑ Wprowadzenie tzw. kwadransów BHP – (Toolbox talk) – krótkich pogadanek z pracownikami mających na celu zwiększenie świadomości BHP
- ☑ Propagowanie zasad bezpiecznej pracy poprzez realizowanie Tygodnia Bezpieczeństwa (w ramach PBB)
- ☑ Komunikacja z pracownikami budów (np. ankieta), pozwalająca na przeanalizowanie poziomu wiedzy kadry budów w zakresie BHP oraz pozwalająca na określenie potrzeb w zakresie BHP
- ☑ Analiza BHP – coroczna analiza wszystkich aspektów związanych z BHP. Porównywanie wyników z latami poprzednimi. Wyciąganie wniosków i planów na przyszłość
- ☑ Skrócenie okresu ważności szkoleń BHP
- ☑ Powoływanie koordynatorów BHP na każdym realizowanym projekcie
- ☑ Prowadzenie bieżących i cyklicznych przeglądów BHP, przez specjalistów BHP odpowiedzialnych za dany obszar
- ☑ Realizowanie dziennika BHP

#### NAJWAŻNIEJSZE REZULTATY STOSOWANYCH POLITYK:

- ☑ System Pierwszej Pomocy realizowany poprzez cykliczne szkolenie dla Pracowników Mostostalu Warszawa oraz dla podwykonawców
- ☑ Aktualizacja Instrukcji pt. „Zarządzanie BHPiOŚ na budowie”
- ☑ Wprowadzenie Planu Zabezpieczeń na budowach
- ☑ Wprowadzenie oceny budów pod względem przestrzegania zasad BHP i powiązanie jej z wysokością premii dla pracowników
- ☑ Aktualizacja Planu BIOZ wraz z załącznikami, w tym regulaminem budowy

#### GRI 403-1

System zarządzania BHP został wdrożony na podstawie Normy ISO 18001. W związku z wdrożeniem systemu BHP powstały normy, procedury i instrukcje. Wszyscy pracownicy firmy Mostostal Warszawa są objęci tym systemem.

#### GRI 403-5

Firma prowadzi szkolenia z zakresu BHP dla swoich pracowników w trakcie dnia adaptacyjnego (wstępne szkolenie BHP). Szkolenia okresowe BHP dotyczące trzech typów stanowisk: administracyjno-biurowych, dla kierujących pracownikami, robotniczych. Czas obowiązywania tych szkoleń został skrócony w celu zapewnienia pracownikom częstszego dostępu do wiedzy. Obecnie szkolenia trzeba odnawiać co rok (robotnicy) oraz raz na trzy lata (pracownicy kierujący). To dużo częściej niż wynikałoby z przepisów prawa, tj. odpowiednio co 3 i 5 lat. Dodatkowo prowadzone są szkolenia z pierwszej pomocy przedlekarskiej, szkolenia poszerzające świadomość kadry produkcyjnej budowy w zakresie kompetencji i uprawnień. Firma prowadzi szkolenia i alerty dla swoich podwykonawców.

#### GRI 403-2

Rodzaj i wskaźnik urazów związanych z pracą

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Liczba wypadków śmiertelnych - pracownicy	0	1	1
Liczba wypadków śmiertelnych - podwykonawcy	0	1	1
Liczba wypadków powodujących utratę czasu pracy - pracownicy	0	7	7
Liczba wypadków powodujących utratę czasu pracy - podwykonawcy	0	5	5
Liczba wszystkich raportowanych wypadków - pracownicy	0	11	11
Liczba wszystkich raportowanych wypadków - podwykonawcy	0	7	7

Wskaźnik ciężkości wypadków przy pracy – pracownicy:

	wskaźnik
łącna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy	44
Liczba wypadków przy pracy	3
WSKAŹNIK:	14,7 (2017: 29,6)

Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy – pracownicy:

	wskaźnik
Liczba wszystkich raportowanych wypadków	3
Liczba wszystkich zatrudnionych pracowników w ciągu roku	734
WSKAŹNIK:	0,4%

Wskaźnik nieobecności z powodu choroby:

	wskaźnik
Liczba dni nieprzepracowanych	4906 (dni robocze) 6575 (dni kalendarzowe)
Liczba dni pracujących	249
WSKAŹNIK:	3,6%

GRI 403-4

We wspólnych formalnych komisjach ds. BHP, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy bierze udział 1% pracowników.

## 6. DBAMY O NASZE OTOCZENIE

### 6.1. NASZE OTOCZENIE

GRI 102-40 | GRI 102-42 | GRI 102-43 | GRI 102-44

Mapa interesariuszy została wypracowana podczas spotkania menedżerów, które odbyło się 3 marca 2017 r. w siedzibie Mostostal Warszawa SA w Warszawie.

Interesariusz	Rodzaj komunikacji
Władze spółki (Zarząd i Rada Nadzorcza)	<ul style="list-style-type: none"><li>- raporty</li><li>- cykliczne spotkania i prezentacje</li><li>- posiedzenia Rady Nadzorczej oraz Zarządu</li></ul>
Klienci publiczni i prywatni	<ul style="list-style-type: none"><li>- cykliczne badania opinii i satysfakcji</li><li>- spotkania bezpośrednie</li><li>- konferencje i targi branżowe</li><li>- komunikaty giełdowe i prasowe, strona www, szkolenia, wsparcie techniczne</li><li>- ankieta elektroniczna</li><li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube,</li><li>- komunikacja elektroniczna</li><li>- rozmowy telefoniczne</li></ul>
Instytucje finansowe i banki	<ul style="list-style-type: none"><li>- raporty</li><li>- cykliczne spotkania</li><li>- ankieta elektroniczna</li><li>- komunikacja elektroniczna</li><li>- rozmowy telefoniczne</li></ul>
Grupa Acciona	<ul style="list-style-type: none"><li>- raporty</li><li>- cykliczne spotkania i prezentacje</li><li>- posiedzenia Rady Nadzorczej oraz Zarządu</li><li>- telekonferencje</li><li>- komunikacja elektroniczna</li><li>- rozmowy telefoniczne</li></ul>
Kooperanci / konsorcjanci	<ul style="list-style-type: none"><li>- spotkania bezpośrednie</li><li>- konferencje i targi branżowe</li><li>- komunikaty giełdowe i prasowe, strona www, szkolenia, wsparcie techniczne</li><li>- ankieta elektroniczna</li><li>- stowarzyszenia</li><li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube</li><li>- komunikacja elektroniczna</li><li>- rozmowy telefoniczne</li></ul>
Dostawcy	<ul style="list-style-type: none"><li>- cykliczne badania opinii i satysfakcji</li><li>- spotkania bezpośrednie</li><li>- audyty</li><li>- targi branżowe, konferencje branżowe</li><li>- ankieta elektroniczna</li><li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube</li><li>- strona internetowa</li><li>- komunikacja elektroniczna</li><li>- rozmowy telefoniczne</li></ul>
Partnerzy biznesowi	<ul style="list-style-type: none"><li>- raporty</li><li>- cykliczne spotkania</li><li>- konferencje branżowe</li><li>- ankieta elektroniczna</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cykliczne badania opinii i satysfakcji</li> <li>- stały dialog z przedstawicielami Związków Zawodowych</li> <li>- cykliczne spotkania z kluczowymi menedżerami</li> <li>- newslettery firmowe</li> <li>- spotkania firmowe (integracyjne)</li> <li>- ankieta elektroniczna</li> <li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Administracja publiczna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- sprawozdania</li> <li>- targi branżowe, konferencje</li> <li>- ankieta elektroniczna</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Konkurencja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- konferencje i targi branżowe</li> <li>- spotkania</li> <li>- partnerstwo w projektach</li> <li>- strona internetowa</li> <li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube,</li> </ul>
Podmioty Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- cykliczne spotkania</li> <li>- posiedzenia Rad Nadzorczych</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> </ul>
Akcjonariusze	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- cykliczne spotkania</li> <li>- posiedzenia Rad Nadzorczych</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> </ul>
Audytorzy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- audyty</li> <li>- ankieta elektroniczna</li> <li>- spotkania bezpośrednie</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Sądy	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- sprawozdania</li> </ul>
Społeczeństwo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- komunikaty</li> <li>- spotkania bezpośrednie</li> <li>- ankieta elektroniczna</li> <li>- strona internetowa</li> <li>- media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube,</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>- publikacje i informacje prasowe</li> <li>- konferencje i briefingi branżowe</li> <li>- komunikacja elektroniczna</li> <li>- rozmowy telefoniczne</li> </ul>
Władze lokalne (samorządy)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- raporty</li> <li>- sprawozdania</li> <li>- targi branżowe, konferencje</li> <li>- ankieta elektroniczna</li> </ul>

	- rozmowy telefoniczne - komunikacja elektroniczna
Giełda Papierów Wartościowych	- raporty publikowane w systemie ESPI <sup>5</sup> oraz na stronie internetowej Spółki
Beneficjenci z organizacji społecznych, organizacje ekologiczne	- spotkania - raporty - sprawozdania - strona internetowa - ankieta elektroniczna - rozmowy telefoniczne - komunikacja elektroniczna
Straż pożarna, policja	- spotkania - raporty - sprawozdania
Uczelnie	- spotkania w ramach Targów Pracy, - cykliczne prezentacje merytoryczne na uczelniach i w szkołach - programy praktyk firmowych - partnerstwa ze szkołami średnimi i wyższymi - strona internetowa - media społecznościowe: Instagram, LinkedIn, Youtube - ankieta elektroniczna - komunikacja elektroniczna - rozmowy telefoniczne
Wojsko	- spotkania, - raporty, - sprawozdania, - ankieta elektroniczna
Związki zawodowe	- stały dialog, - ankieta elektroniczna - komunikacja elektroniczna - rozmowy telefoniczne

#### CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH

##### GRI 102-13

Mostostal Warszawa jest członkiem następujących izb i stowarzyszeń:

- Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Drogownictwa
- Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych
- Polsko-Hiszańskiej Izby Gospodarczej
- Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa
- Polskiej Izby Konstrukcji Stalowych
- Izby Gospodarczej Energetyki i Ochrony Środowiska
- Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie

<sup>5</sup> System ESPI jest powszechnie wykorzystywany w ramach komunikacji podmiotów nadzorowanych przez Komisję właśnie z organem nadzoru

## 6.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA

UoR MOSTOSTAL WARSZAWA SA REALIZUJE WŁASNĄ POLITYKĘ W ODNIESIENIU DO ŚRODOWISKA NATURALNEGO:

---

*Ochrona i poszanowanie środowiska naturalnego jest jednym z priorytetów w działaniach Mostostalu Warszawa. Przejawiają się one w realizacji najlepszych praktyk ochrony środowiska poprzez zapobieganie i ograniczanie negatywnych oddziaływań na środowisko oraz ochronę zasobów naturalnych.*

---

Mostostal Warszawa zobowiązuje się do wspierania inicjatyw, mających na celu zwalczanie zmian klimatycznych i ochronę bioróżnorodności.

Polityka realizowana jest w oparciu o:

- ☒ Kodeks Postępowania;
- ☒ zasady wyrażone w Zintegrowanej Polityce Grupy Kapitałowej Mostostal Warszawa;
- ☒ System Zarządzania Środowiskiem (EMS – Environmental Management System) zgodny z wymaganiami ISO 14001.

Odnosząc się do rezultatów stosowania polityki dotyczącej środowiska naturalnego, Mostostal Warszawa ustosunkował się do zużycia mediów, zużycia surowców, eksploatacji zasobów wodnych, wytwarzanych odpadów, należytej staranności w monitorowaniu oddziaływania na środowisko, realizacji prawnych wymagań środowiskowych oraz szerzeniu świadomości proekologicznej. Zmiany w ww. zakresach wynikają ze zmiany skali (większa liczba realizowanych kontraktów) i charakterystyki prowadzonej działalności (zmiana udziału poszczególnych gałęzi budownictwa w realizowanych kontraktach).

W zakresie polityki obszaru środowiskowego, zidentyfikowano ryzyka oraz opisano sposoby zarządzania nimi. Za najistotniejsze ryzyka w raportowanym okresie polityki w obszarze środowiskowym uznano:

- ☒ niekorzystne warunki środowiskowe, pogodowe, gruntowe, kłęski żywiołowe. Spółka minimalizuje to ryzyko poprzez odpowiednie zbadanie dostępnej dokumentacji, zatrudnianie wykwalifikowanych specjalistów, wykorzystywanie dostępnych raportów środowiskowych
- ☒ wystąpienie awarii środowiskowej. Na wypadek wystąpienia awarii Mostostal Warszawa posiada opracowane procedury postępowania zakomunikowane pracownikom
- ☒ wydłużenie procesów inwestycyjnych. Celem zapobiegania temu ryzyku, Mostostal Warszawa utrzymuje współpracę tylko z kompetentnymi firmami, szczególną uwagę przykładą się do staranności przygotowania dokumentacji, a także już na etapie koncepcji projektu rozpatruje się różne warianty przypadków możliwości oddziaływania na środowisko
- ☒ niezgodność z prawem oraz nałożenie kar. W Mostostalu Warszawa na bieżąco identyfikowane, wdrażane i spełniane są wszystkie wymagania prawne, niezwłocznie komunikowane pracownikom
- ☒ niezadowolenie społeczności lokalnej z uwagi na uciążliwość prowadzonej działalności. Nadzór nad tym ryzykiem polega na podejmowaniu działań zmniejszających uciążliwość wynikająca z prowadzonej działalności poprzez ograniczenie do minimum prac będących źródłem uciążliwości oraz monitorowanie oddziaływania na środowisko.

### ZASADA PRZEZORNOŚCI

#### GRI 102-11

Przy realizacji swojej działalności zgodnie z ISO 14001:2015 identyfikujemy aspekty środowiskowe oraz powiązane z nimi wpływy. W przypadku kiedy nie możemy ustalić wpływu danego aspektu środowiskowego, to zgodnie z zasadą przezorności unikamy działań, które mogą mieć negatywne oddziaływanie na środowisko lub których wpływ na środowisko nie jest w pełni rozpoznany (np. ze względu na niedostatki w wiedzy, deficyt informacji, niemożność wykonania analiz itp.).

### ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE



Troska o środowisko jest integralną częścią działalności Mostostalu Warszawa. Zarządzanie środowiskowe obejmuje nie tylko wykonawstwo oraz dostawę urządzeń dla obiektów związanych z ochroną środowiska takich jak: oczyszczalnie ścieków, stacje uzdatniania wody, sieci wodne i kanalizacyjne, instalacje odpylające dla przemysłu ciężkiego, obiekty hydrotechniczne lub obiekty energetyczne dostarczane „pod klucz”. W zakresie budownictwa ogólnego spółka realizuje projekty przyjazne środowisku jak np. budowa niemal zero-energetycznego obiektu dla Politechniki Poznańskiej. Budynek zaprojektowano z wysoko wydajnym i energooszczędnym wyposażeniem technicznym, w którym zapotrzebowanie na energię pierwotną nieodnawialną nie przekroczy 50kWh/m<sup>2</sup>/rok (dla porównania wskaźnik EP dla nowego budynku biurowego w 2015 r. wynosił 239,9 kWh/m<sup>2</sup>/rok – budowany obiekt ma prawie 5-krotnie mniejsze zapotrzebowanie na energię pierwotną).

Wszystkie inwestycje realizowane są zgodnie z wymaganiami zintegrowanego systemu zarządzania, który obejmuje takie normy jak ISO 9001:2015, AQAP 2110:2016, ISO 14001:2015, PN-N 18001 oraz OHSAS 18001:2007 (w przyszłości ISO 45001).

Zintegrowany System Zarządzania Środowiskowego wprowadza do działalności Mostostalu Warszawa przede wszystkim:

- obowiązek identyfikowania wpływu wyników działalności na środowisko naturalne (aspekty środowiskowe)
- obowiązek opracowywania programów środowiskowych dla zidentyfikowanych, istotnych aspektów środowiskowych oraz realizacji tych programów
- obowiązek opracowywania szczegółowego sposobu postępowania dla sytuacji zagrożenia, związane np. z zanieczyszczeniem gruntu substancjami niebezpiecznymi, wybuchem substancji niebezpiecznych
- bezpieczne i racjonalne gospodarowanie czynnikami energetycznymi i odpadami, pochodzącymi z procesów produkcyjnych i świadczenia usług
- dążenie do zmniejszenia wpływu wyników działalności, niekorzystnych dla środowiska naturalnego
- obowiązek prowadzenia konsultacji i szkoleń pracowników oraz angażowania ich w kwestii działań na rzecz ochrony środowiska

Co roku przeprowadzany jest przegląd zarządzania środowiskowego, podczas którego podsumowywane są efekty działalności środowiskowej, w tym: status działań podjętych w następstwie wcześniejszych przeglądów zarządzania, zmian które mogły wpłynąć na efekty działalności środowiskowej, status osiągania zadeklarowanych celów, adekwatności zaangażowanych zasobów, istotnych informacji przekazywanych przez interesariuszy, ryzyko i szansa środowiskowych. Dzięki systematycznym przeglądom spółka jest w stanie skutecznie zarządzać swoim wpływem na środowisko.

#### **MATERIAŁY - SKAŁA, DOBÓR, EFEKTYWNOŚĆ ZUŻYCIA I MONITORING ZUŻYCIA SUROWCÓW**

##### GRI 301-1

Mostostal Warszawa w prowadzonej działalności wykorzystuje przede wszystkim surowce/materiały nieodnawialne, pozyskiwane w procesie zakupów scentralizowanych od dostawców zewnętrznych.

Zgodnie z obecnym stanem wiedzy do produkcji wyrobów spółki nie są używane żadne surowce, które w znaczący sposób oddziałują na środowisko. Niewielkie jest również obciążenie dla środowiska naturalnego na wszystkich etapach użytkowania wyrobów, od dostawy i instalacji do momentu zakończenia cyklu życia wyrobu. Tam gdzie tylko możliwe, surowce wykorzystywane są przez spółkę ponownie, tak aby doskonalić gospodarkę obiegu zamkniętego np. urobek ziemi jest ponownie wykorzystany do zasypywania i wyrównywania terenu.

Najważniejsze surowce/materiały niezbędne do zapewnienia procesu produkcji w 2018 r.

##### GRI 301-1

<b>Materiał/Surowiec</b>	<b>Jednostka [Mg/m<sup>3</sup>/dm<sup>3</sup>]</b>	<b>Ilość</b>
Beton	m <sup>3</sup>	90 507,135
Zaprawa	m <sup>3</sup>	17 753,48
Kruszywa i rumosz skalny	tony	7 480,16
Drewno	tony	4 861,62
Papier	kg	7 064,95

Stal zbrojeniowa (pręty żebrowane i przewody)	tony	21 997,067
Farby	kg	9 642,9
Lakiery	kg	724,6
Stal konstrukcyjna (profile i blachy)	tony	1 914,975
Cement	tony	265,155
Smary	kg	140,85
Środki antyadhezyjne	litry	7 834
Kruszywa pochodzące z odzysku	tony	4 184
Gleba i ziemia	m3	5 975,06
Drewno opatrzone certyfikatem (FSC lub podobne)	tony	26,016
Asfalt	tony	1 696,9
Prefabrykanty betonowe (belki, ściany, płyty, filary itp.)	m3	695,873

## ZUŻYCIE ENERGII W ORGANIZACJI

### GRI 302-1

Ze względu na charakter branżowy, istotny aspekt dla spółki stanowi podejście do wykorzystania, gospodarowania i przetwarzania energii. W cyklu miesięcznym, na podstawie faktur wystawianych przez dostawców, monitorowany jest poziom zużycia paliw i nośników energii, w szczególności:

- wielkość zużycia energii elektrycznej i ciepłej w lokalizacjach stałych i budowach;
- wielkość zużycia benzyny, gazu płynnego oraz oleju napędowego przez środki transportu.

Poniżej przedstawiono zbiorcze zestawienie dot. zużycia kluczowych nośników energii

### GRI 302-1

Rodzaj nośnika energii	Ilość wyrażona w jednostce [np. Mg/kWh/dm3]	Wartość energetyczna w GJ	% całkowitego zużycia nośników energii
Benzyna silnikowa	58,22 Mg	2313,3	6%
Olej napędowy ON	285,2 Mg	12263,6	30%
Gaz płynny propan-butan LPG	1,0025 Mg	48,08	0%
Prąd sieciowy – Pomieszczenia administracyjno-biurowe	548,467 MWh	1974,48	5%
Prąd sieciowy - budowy	5369,913 MWh	19331,69	47%
Ciepło sieciowe – pomieszczenia administracyjno-biurowe	4856,0452 GJ	4856,0452	12%
<b>Sumaryczne zużycie [GJ]</b>		<b>40787,1952</b>	<b>100,00%</b>

Działania podjęte w 2018 r. w celu ograniczenia zużycia nośników energii:

- akcje świadomościowe skierowane do pracowników;
- stopniowa wymiana floty w ramach umów leasingowych na samochody spełniające normę EURO 6 (kontynuacja wymiany floty w 2019 r.);
- w 2017 r. przeprowadzono audyt energetyczny, który wykazał obszary do doskonalenia, działania w stosunku do tych obszarów są sukcesywnie realizowane.

## EMISJE GAZÓW

Emisje pyłów i gazów to jeden z wielu aspektów środowiskowych, który jest analizowany w związku z działalnością spółki. Ich poziom jest ściśle powiązany z wielkością produkcji w danym roku, co pociąga za sobą

wyzwanie związane z odpowiednim sterowaniem emisjami. Podejmowane są działania: wdrażane nowe technologie, wymiana floty samochodowej, co ma pozytywny wpływ na emisję bezpośrednią oraz pośrednią.

Mostostal Warszawa minimalizuje ilość emitowanych gazów cieplarnianych. Emisja tych gazów wynika przede wszystkim ze spalania paliw w pojazdach silnikowych i w urządzeniach napędzanych olejem opałowym i benzyną. W 2018 r. wyemitowano:

#### EMISJE BEZPOŚREDNIE

##### GRI 305-1

Rodzaj nośnika energii	Ilość zużytego nośnika	Ilość zużytego nośnika [GJ]	Przelicznik WE CO2 kg/GJ <sup>6</sup>	Sumaryczna ilość wyemitowanego CO2 w 2018 r.
Benzyna silnikowa	58,22 Mg	2313,3	69,30 kg/GJ	160,31 ton CO2
Olej napędowy ON	285,2 Mg	12263,6	74,10 kg/GJ	908,73 ton CO2
Gaz płynny propan-butan LPG	1,0025 Mg	48,08	63,10 kg/GJ	3,03 ton CO2
Sumaryczna emisja bezpośrednia CO2				1072,08 ton CO2

#### EMISJE POŚREDNIE

W przypadku emisji pośrednich zdajemy sobie sprawę, że korzystając z energii elektrycznej, jak również ciepła systemowego pośrednio przyczyniamy się do emisji dwutlenku węgla do atmosfery. Mając to na uwadze prowadzimy akcje świadomościowe ukierunkowane na racjonalne wykorzystywanie zasobów energetycznych.

Zużycie energii i emisje pośrednie w 2018 r.:

Rodzaj nośnika energii	Ilość zużytego nośnika	Ilość zużytego nośnika [GJ]	Przelicznik WE CO2 kg/GJ	Sumaryczna ilość wyemitowanego CO2 w 2017r
Prąd sieciowy – Pomieszczenia administracyjno-biurowe	548,467 MWh	1974,4812 GJ	94,60 kg/GJ	186,78 ton CO2
Prąd sieciowy - budowy	5369,913 MWh	19 331,69 GJ	94,60 kg/GJ	1828,78 ton CO2
Ciepło sieciowe – pomieszczenia administracyjno-biurowe	4856,0452 GJ	4856,0452 GJ	94,60 kg/GJ	459,38 ton CO2
Sumaryczna emisja pośrednia CO2				2474,94 ton CO2

#### WODA I ŚCIEKI

##### GRI 303-1 | GRI 306-1

Mostostal Warszawa wykorzystuje wodę na potrzeby bytowo-gospodarcze i procesy technologiczne. W 2018 r. całkowity pobór wody z sieci wodociągowej wyniósł 18 459,687 m<sup>3</sup>, ścieki zaś były na poziomie 15 378,765 m<sup>3</sup>, z czego 1487,4 m<sup>3</sup> wywiezione ze zbiorników bezodpływowych na nieczystości. Na kilku budowach ze względu na brak odpowiedniej infrastruktury Inwestor pozyskał pozwolenie wodnoprawne na pobór wód podziemnych. Monitoring pobranej wody jak i uiszczenie opłaty za korzystanie ze środowiska do Urzędów Marszałkowskich były po stronie inwestora.

<sup>6</sup> Zgodnie z wskaźnikami KOBIZE - Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO2 (WE) w roku 2014 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2017 dostępne: [http://www.kobize.pl/uploads/materialy/materialy\\_do\\_pobrania/monitorowanie\\_raportowanie\\_weryfikacja\\_emisji\\_w\\_eu\\_ets/wo\\_i\\_we\\_do\\_stosowania\\_w\\_she\\_2017.pdf](http://www.kobize.pl/uploads/materialy/materialy_do_pobrania/monitorowanie_raportowanie_weryfikacja_emisji_w_eu_ets/wo_i_we_do_stosowania_w_she_2017.pdf)

Przy wykorzystaniu wody na cele bytowo-gospodarcze uświadamiamy naszych pracowników o konieczności racjonalizowania wykorzystywania tego surowca.

## ODPADY

Istotnym aspektem wpływającym na lokalną biosferę są powstające na terenie budowy odpady, pochodzące z remontów i demontażu. Ich ilość jest uzależniona od liczby i wielkości kontraktów oraz ich zaawansowania. Spółka, z najwyższą starannością, dąży do prowadzenia prac związanych z usunięciem odpadów oraz prawidłowego zagospodarowywania odpadów klasyfikowanych jako niebezpieczne, przez podwykonawców Mostostalu Warszawa. Odpady są segregowane, klasyfikowane i zagospodarowywane zgodnie z programami BHPiOŚ i obowiązującymi wymaganiami prawnymi, dzięki czemu nie stanowią zagrożenia dla ludzi i lokalnej biosfery. Odpady w pierwszej kolejności poddawane są odzyskowi (przygotowaniu do ponownego użycia lub poddaniu recyklingowi, a jeżeli nie jest to możliwe z przyczyn technologicznych lub nie jest uzasadnione z przyczyn ekologicznych lub ekonomicznych – poddane innym procesom odzysku). Odpady budowlane są odbierane przez firmy posiadające stosowne zezwolenia na transport i przetwarzanie takich odpadów.

*Wszystkie odpady generowane w toku działalności Mostostal Warszawa rozlicza się zgodnie z obowiązującym prawem, a dokumentacja poświadczająca właściwą utylizację jest kompletowana na bieżąco przez pracowników spółki.*

Zestawienie odpadów wytworzonych w 2018 r.

GRI 306-2

Kod odpadów	Rodzaj odpadów	Masa odpadów [Mg]	% składowy
17 05 04	Gleba i ziemia, w tym kamienie, inne niż wymienione w 17 05 03	31 882,784	66%
20 02 02	Gleba i ziemia w tym kamienie	3 640,000	8%
17 01 02	Gruz ceglany	2 967,000	6%
17 09 04	Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	2 703,466	6%
17 01 01	Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	2 480,795	5%
17 01 07	Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż wymienione w 17 01 06	1 665,920	3%
17 06 04	Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03	1 001,160	2%
17 03 02	Mieszanki bitumiczne inne niż wymienione w 17 03 01	775,540	2%
19 12 02	Minerały np. (piasek, kamienie)	710,000	1%
17 04 05	Żelazo i stal	137,129	**
17 02 01	Drewno	176,500	**
17 03 80	Odpadowa papa	152,440	**
20 03 01	Niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne	9,302	**
16 07 09	Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe Odpady zawierające inne substancje niebezpieczne	5,160	**

15 01 01	Opakowania z papieru i tektury	0,100	**
15 01 02	Opakowania z tworzyw sztucznych	2,100	**
15 01 06	Zmieszane odpady opakowaniowe	1,540	**
19 12 08	Tekstylia	0,287	**
16 06 04	Baterie alkaliczne (z wyłączeniem 16 06 03)	0,019	**
Sumarycznie		39 300,70	**

Odpady oznaczone \*\* stanowią poniżej 0,36% wszystkich generowanych odpadów przez spółkę

#### GRI 306-4

Odpady niebezpieczne takie jak np. puszki po lakierach, opakowania po piankach wysokoprężnych (15 01 10\* są utylizowane przez naszych podwykonawców). W ramach kontroli operacyjnej nad podwykonawcami weryfikujemy Karty Przekazania Odpadów naszych podwykonawców.

#### WPLYW DZIAŁALNOŚCI MOSTOSTAL WARSZAWA NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

#### GRI 304-2

Mostostal Warszawa jako generalny wykonawca realizuje zróżnicowane pod względem technologicznym inwestycje w całej Polsce. Mając na uwadze ochronę środowiska monitoruje przepisy prawne dotyczące wymaganych decyzji/zezwoleń i przeprowadzonych postępowań niezbędnych do realizacji swojej działalności.

„Ustawa z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko” oraz „Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko” określa szczegółowy sposób postępowania administracyjnego, biorąc pod uwagę specyfikę danej inwestycji.

Na podstawie danych, uzyskanych w tych postępowaniach, zapada decyzja o zasadności wydawania decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach. Decyzja taka musi być uzyskana przed wystąpieniem z wnioskiem o pozwolenie na budowę, tzn. bez niej nie możemy przystąpić do pracy.

Decyzje Środowiskowe definiują m.in. „parametry graniczne dotyczące ochrony środowiska”, jakie muszą być przestrzegane podczas realizacji prac budowlanych. Dotyczą one zazwyczaj wymagań stawianych urządzeniom i maszynom budowlanym, lokalizacji placów składowania materiałów budowlanych, postępowania z odpadami, prewencją przed zanieczyszczeniami mogącymi przedostać się do gleby, wód, powietrza, postępowania ze ściekami, godzin pracy podczas których emitowany jest hałas, miejsca postojów sprzętu budowlanego, itp. Ponadto w przypadku występowania gatunków chronionych, w decyzjach wskazane są terminy, w których nie mogą być prowadzone roboty budowlane.

Rozpoczynając każdą inwestycję, Kierownik Budowy identyfikuje wymagania prawne i inne, które dotyczą danej budowy. Wymagania te zazwyczaj wynikają właśnie z Decyzji Środowiskowych i stanowią dla spółki zobowiązania zgodności. Następnie określa w jaki sposób będzie postępować aby spełnić zobowiązanie zgodności, co więcej ocenia także okresowo skuteczność realizacji tych działań.

### 6.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

#### GRI 413-1

##### I. DIALOG ZE SPOŁECZNOŚCIAMI LOKALNYMI

Jako przedsiębiorstwo odpowiedzialne społecznie, Mostostal Warszawa prowadzi stały dialog ze społecznościami lokalnymi. Przyjmujemy i analizujemy informacje mieszkańców nt. wpływu prowadzonych przez nas działań, tak, aby jak najmniej wpływały one na codzienne życie.

W wyniku prowadzonych działań spółka miała stały dostęp do informacji oraz prowadziła dialog ze społecznościami lokalnymi w miejscach, w których realizowane są inwestycje. Efektem tych działań było takie planowanie procesów budowy, żeby były one jak najmniej uciążliwe dla okolicznych mieszkańców.

Mostostal Warszawa planuje dalej monitorować i wsłuchiwać się w głosy mieszkańców, a także prowadzić z nimi dialog w sprawach związanych z oddziaływaniem prowadzonych przez spółkę procesów na realizowanych inwestycjach. W zależności od potrzeb, planujemy komunikować się z mieszkańcami:

- ☒ bezpośrednio
- ☒ za pomocą tablic informacyjnych i ogłoszeń
- ☒ za pomocą środków masowego przekazu.

## **II. WSPIERANIE BEZPIECZEŃSTWA NA DRÓGACH**

Mostostal Warszawa wspiera bezpieczeństwo na polskich drogach, inicjując akcję #Po\_Drodze. Mostostal Warszawa zaopatrzył dwa z wykorzystywanych przez dział BHP samochodów w kompletny sprzęt służący do udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach. W zakupionych zestawach ratunkowych znajdują się m.in. zestawy do tlenoterapii, stazy, kołnierze ortopedyczne czy szyny do unieruchamiania złamań. Dodatkowo, pracownicy Działu BHP przeszli kurs kwalifikowanej pierwszej pomocy, dający uprawnienia ratownika. Założono, że w przypadku napotkania na wypadek pracownicy będą mogli pomóc poszkodowanym.

## **III. DZIAŁALNOŚĆ DOBROCZYNNA**

Akcja, w którą licznie włączyli się pracownicy Mostostalu Warszawa, polega na zebraniu i przekazaniu dla Fundacji „Domy Wspólnoty Chleb Życia” niepotrzebnych rzeczy, które można znaleźć w każdym domu: za dużych/za małych ubrań, rzeczy z których wyrosły dzieci, nie używanego sprzętu AGD i RTV czy różnego typu bibelotów. Fundacja Domy Wspólnoty Chleb Życia prowadzi 8 domów dla ludzi bezdomnych, starych, chorych i matek z dziećmi, starając się stworzyć miejsce do godnego życia i umożliwić powrót do społeczeństwa.

## **IV. WORK-LIFE BALANCE I WOLONTARIAT PRACOWNICZY**

- ☒ Wraz z końcem maja 2018 r. zakończył się projekt edukacyjny, który na zaproszenie Mostostalu Warszawa, realizowała Fundacja Rozwoju Edukacji Małego Inżyniera. W ramach nawiązanej współpracy instruktorzy z firmy Mały Inżynier w okresie od listopada 2017 r. do końca maja 2018 r. organizowali zajęcia z nauk ścisłych, przyrodniczych oraz robotyki dla podopiecznych Ogniska Pracy Pozaszkolnej nr 3 na warszawskiej Pradze. Podczas warsztatów spróbowali swoich sił jako konstruktorzy i naukowcy, co z pewnością pomoże rozbudzić ich naturalną chęć do eksperymentowania i szukania odpowiedzi na pytania dotyczące otaczającego świata. W wybrane warsztaty byli zaangażowani również pracownicy Mostostalu Warszawa, którzy opowiedzieli najmłodszym, w jaki sposób dbać o środowisko naturalne każdego dnia, kształtując tym samym ich eko-świadomość. Początkiem akcji był projekt MOST OF ALL, promujący założenia work-life balance wśród pracowników. Biorący udział w projekcie pracownicy realizowali swoje sportowe pasje i podejmowali wyzwania w trzech dyscyplinach: chodzenie, bieganie oraz jazda na rowerze. Dodatkowo każdy przebyty kilometr zamieniał się w złotówkę, fundowaną przez pracodawcę. I tak sportowa drużyna Mostostalu Warszawa, złożona z prawie 70 pracowników, pokonała łącznie 18 000 km. Środki zgromadzone w ramach MOST OF ALL Razem dla innych zostały przeznaczone na zajęcia edukacyjne prowadzone przez Fundację Rozwoju Edukacji Małego Inżyniera.
- ☒ Mostostal Warszawa nie jest obojętny na edukację i rozwój młodego pokolenia. W ramach ekologicznej edukacji spółka po raz kolejny zorganizowała warsztaty dla dzieci ze szkół podstawowych. Pracownicy spółki na jeden dzień wcielili się w rolę nauczycieli, aby w przystępny sposób przekazać uczniom wiedzę w zakresie zrównoważonego rozwoju. Ekologiczne zajęcia miały na celu pomóc dzieciom w zrozumieniu czterech filarów, na których opierają się Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ i zaangażować je w ochronę środowiska poprzez zwykłe codzienne, gesty. W trakcie zajęć wykorzystano autorskie materiały, które zawierały quizy, gry i zabawy oraz przyjazny najmłodszym motyw bajkowego herosa. W wolontariacie biorą udział pracownicy z całej firmy. Akcja objęła do tej pory ponad 1000 dzieci.
- ☒ Pracownicy Spółki wsparli Wielką Święteczną Zbiórkę Zabawek dla pacjentów Centrum Zdrowia Dziecka. Podczas akcji zbierane były nowe zabawki, które następnie zostały przekazane jako prezenty dla dzieci spędzających Mikołajki i Święta Bożego Narodzenia w Centrum Zdrowia Dziecka. Dzięki zaangażowaniu pracowników udało się zebrać znaczną liczbę upominków. Zbiórka była organizowana przez Grupę Dobrzy Ludzie – Kibice Legii Dzieciom.

- ▣ Spółka została partnerem obchodów 100-lecia otwarcia Akademii Górniczo-Hutniczej. W październiku 2019 r. odbędzie się 101. uroczysta immatrykulacja AGH. W ramach obchodów zostanie zorganizowanych wiele wydarzeń. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie w roku 2019 obchodzi 100-lecie otwarcia uczelni. Jubileusz rozpoczęto 4 października 2018 r. inauguracją 100. Roku Akademickiego, a jego kulminacją będą uroczystości w październiku 2019 r.
- ▣ „Budujemy mosty między ludźmi”. Natalia Kołb-Sielecka, pracownik spółki, była jednym z organizatorów obozu Skautów Europy w Firleju. Podczas wyjazdu przygotowała dla uczestniczek - dziewczynek w wieku 8-12 lat - zajęcia „Budowanie mostów jest jak budowanie relacji”. Ich zadaniem było uświadomienie uczestniczkom jak ważne jest budowanie właściwych relacji, mogą być one równie trwałe jak mosty, jeżeli odpowiednio o nie dbamy. Zwieńczeniem zajęć było wspólne zbudowanie mostu (wzór - Most Świętokrzyski) z dostępnych w lesie materiałów.

## 7. O OŚWIADCZENIU

### 7.1. PODEJŚCIE DO RAPORTOWANIA

---

*Oświadczenie zostało przygotowane zgodnie z wymogami międzynarodowego standardu raportowania danych niefinansowych - Global Reporting Initiative poziom aplikacji CORE wersja GRI Standards.*

---

GRI 102-44 | GRI 102-50 | GRI 102-51 | GRI 102-52 | GRI 102-56 | GRI 102-46 | GRI 102-47 | GRI 102-48 | GRI 102-49

Oświadczenie obejmuje okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.

#### **BADANIE ISTOTNOŚCI**

W celu ustalenia jakie dane są najbardziej istotne dla interesariuszy Mostostalu Warszawa, przeprowadzono badanie. Za pośrednictwem ankiety internetowej przesłanej do interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, określono jakie wskaźniki są dla nich istotne. W marcu 2017 r., przeprowadzono badanie ankietowe online. W ten sposób spółka uzyskała informacje o oczekiwaniach interesariuszy w zakresie raportowanych danych niefinansowych. Prośba o wypełnienie ankiety została rozesłana do 220 interesariuszy zewnętrznych. Swoimi rekomendacjami podzieliły się 73 podmioty. Ankieta została przekazana do 400 pracowników, odpowiedź uzyskano od 106 osób.

Jako najważniejsze zagadnienia dotyczące działalności spółki do ujęcia w oświadczeniu na temat informacji niefinansowych wskazano:

Interesariusze zewnętrzni:

- zasady współpracy z dostawcami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi
- praktyki zapewniające zgodność działalności z prawem i ład organizacyjny w spółce
- relacje z klientami m.in. badanie satysfakcji klientów, obsługa gwarancyjna

Interesariusze wewnętrzni:

- praktyki na rzecz przestrzegania praw człowieka
- działania na rzecz innowacyjnych rozwiązań budowlanych
- działania charytatywne i wpływ na społeczność lokalne

Najważniejsze zagadnienia według interesariuszy zewnętrznych to:

- współpraca spółki z dostawcami, podwykonawcami oraz partnerami biznesowymi:
- zasady współpracy z dostawcami/podwykonawcami oraz partnerami biznesowymi
- sposób i jakość komunikacji z dostawcami/podwykonawcami/partnerami biznesowymi
- ocena i wybór dostawców/podwykonawców pod względem zapewnianych przez nich warunków pracy
- polityka i procedury zapobiegania korupcji i nadużyciom

Zagadnienia dotyczące wpływu spółki na środowisko naturalne:

- inwestycje budowlane i ich wpływ na środowisko priorytety, plany, efekty
- działania i rozwiązania inne niż inwestycje budowlane minimalizujące negatywny wpływ na środowisko
- materiały: skala, dobór, efektywność zużycia, monitoring zużycia surowców
- gospodarowanie odpadami wprowadzenie selektywnej zbiórki wybranych odpadów oraz prawidłowa gospodarka pozostałymi odpadami

Zagadnienia dotyczące wpływu spółki na jakość życia społecznego:

- minimalizowanie uciążliwości budowy lokalnym społecznościom, ograniczenie hałasu i wibracji
- współpraca z jednostkami naukowymi na rzecz rozwoju innowacyjnych rozwiązań budowlanych m.in. realizacja pierwszego polskiego mostu drogowego wybudowanego z materiałów kompozytowych



Zagadnienia najważniejsze według interesariuszy wewnętrznych, które powinny znaleźć się w oświadczeniu na temat informacji niefinansowych obejmowały relacje spółki z pracownikami. W szczególności:

- Warunki zatrudnienia, system wynagrodzeń, zasady i możliwości awansu.
- Szkolenia i edukacja pracowników.
- Benefity dla pracowników i ich rodzin.
- Komunikacja z pracownikami.

GRI 102-51

Data publikacji ostatniego raportu: 24 marca 2018 r.

Tabela dotycząca zagadnień z Ustawy o rachunkowości

Zagadnienie	strona
Model biznesowy	15
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	3
Zarządzanie ryzykami i ryzyka niefinansowe związane z działalnością	18
Zagadnienia środowiskowe - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	39
Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	27
Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	20
Zagadnienie praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	19
Zagadnienie przeciwdziałania korupcji - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	19

## 7.2. INDEKS TREŚCI GRI STANDARDS

GRI 102-55

<b>1. List Zarządu</b>		s. 1
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	s. 1
<b>2. Rok 2018 w liczbach i działaniach</b>		s. 3
GRI 102-7	Skala działalności	s. 3
<b>3. Poznaj Mostostal Warszawa S.A.</b>		s. 7
<b>3.1. Główne obszary działalności</b>		s. 7
GRI 102-1	Nazwa organizacji	s. 7
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	s. 7
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	s. 7
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	s. 7
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	s. 7
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	s. 7
GRI 102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	s. 7, 9
<b>3.2. Misja, wizja i strategia</b>		s. 8
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	s. 8, 17
<b>3.3. Struktura organizacyjna</b>		s. 9
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	s. 10
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	s. 9
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	s. 11
<b>3.4. Ponad 70 lat historii Mostostal Warszawa</b>		s. 12
<b>3.5. Acciona - Inwestor Strategiczny</b>		s. 12

<b>3.6. Nasze wyzwania w zakresie CSR</b>		s. 12
<b>4. Dbamy o wysoką jakość realizacji</b>		s. 15
<b>4.1. Model biznesowy</b>		s. 15
<b>4.2. Wysokie standardy zarządzania i BHP</b>		s. 17
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	s. 18
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	s. 17
Aspekt 1	Zgodność z regulacjami, m.in. w zakresie wpływu na środowisko, produktów, usług itp.	s. 39
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 19
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 19
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 19
Aspekt 2	Wartości i etyka w kulturze organizacyjnej firmy, ich praktyczne przełożenie na działania firmy oraz jej pracowników	s. 17
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 17
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 17
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 17
Aspekt 3	Przeciwdziałanie korupcji	s. 19
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 19
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 19
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 19
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	s. 19
<b>4.3. Współpraca z dostawcami</b>		s. 21
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	s. 21
Aspekt 4	Komunikacja z dostawcami, partnerami biznesowymi (sposoby, jakość)	s. 21
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 21
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 21
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 21
Aspekt 5	Zasady współpracy z dostawcami, w tym wdrożony kodeks postępowania	s. 21
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 21
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 21
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 21
Aspekt 6	Ocena i wybór dostawców	s. 21
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 21
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 21
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 21
GRI 204-1	Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji	s. 21
<b>4.4. Relacje z klientami</b>		s. 22
Aspekt 7	Satysfakcja klientów	s. 22
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 22
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 22
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 22
Aspekt 8	Obsługa gwarancyjna	s. 23
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 23
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 23
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 23
<b>4.5. Badania i rozwój</b>		s. 24
<b>4.6. Nagrody i wyróżnienia</b>		s. 25
<b>5. Dbamy o naszych pracowników</b>		s. 27
<b>5.1. Miejsce pracy w liczbach</b>		s. 27
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	s. 27
<b>5.2. Przyjazne miejsce pracy</b>		s. 28
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	s. 28

GRI 401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	s. 31
Aspekt 9	System wynagradzania i możliwości awansu	s. 28
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 28
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 28
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 28
Aspekt 10	Benefity dla pracowników i ich rodzin	s. 29
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 29
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 29
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 29
Aspekt 11	Szkolenia i edukacja pracowników	s. 29
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 29
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 29
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 29
Aspekt 12	Satysfakcja pracowników	s. 30
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 30
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 30
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 30
Aspekt 13	Komunikacja z pracownikami	s. 32
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 32
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 32
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 32
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	s. 29
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć i kategorię pracowników	s. 30
GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego	s. 29
GRI 401-3	Wskaźnik powrotu po pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	s. 31
<b>5.3. Rekrutacja</b>		s. 32
Aspekt 14	Rekrutacja i współpraca z uczelniami	s. 32
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 32
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 32
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 32
<b>5.4. BHP w miejscu pracy</b>		s. 33
Aspekt 15	Praktyki na rzecz zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy	s. 33
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 33
GRI 103-2	Podójście do zarządzania i jego elementy	s. 33
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 33
GRI 403-2	Rodzaj i wskaźnik urazów związanych z pracą	s. 34
GRI 403-4	Procent pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP uwzględniających pracowników, menedżerów, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy	s. 35
<b>6. Dbamy o nasze otoczenie</b>		s. 36
<b>6.1. Nasze otoczenie</b>		s. 36
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	s. 38
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	s. 36
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	s. 36
GRI 102-43	Podójście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	s. 36
GRI 102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	s. 36
<b>6.2. Odpowiedzialność wobec środowiska</b>		s. 39
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	s. 39
Aspekt 16	Zarządzanie środowiskowe	s. 39
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 39

GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 39
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 39
Aspekt 17	Materiały skała, dobór, efektywność zużycia monitoring zużycia surowców	s. 40
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 40
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 40
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 40
GRI 301-1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	s. 40
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	s. 41
GRI 303-1	Całkowity pobór wody według źródła	s. 42
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	s. 42
GRI 306-1	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia	s. 42
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	s. 43
GRI 306-4	Waga odpadów uznanych za niebezpieczne	s. 44
Aspekt 18	Wpływ działalności firmy na bioróżnorodność	s. 44
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 44
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 44
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 44
GRI 304-2	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi	s. 44
<b>6.3. Odpowiedzialność wobec społeczności lokalnych</b>		s. 44
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 44
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 44
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 44
<b>7. O oświadczeniu</b>		s. 47
<b>7.1. Podejście do raportowania</b>		s. 47
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	s. 47
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	s. 47
GRI 102-50	Okres raportowania	s. 47
GRI 102-52	Cykl raportowania	s. 47
GRI 102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	s. 47
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	s. 47
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	s. 48
GRI 102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Nie dotyczy
GRI 102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	Nie dotyczy
<b>7.2. Indeks treści GRI Standards</b>		s. 48
GRI 102-55	Indeks GRI	s. 48
<b>7.3. Kontakt</b>		s. 52
GRI 102-53	Dane kontaktowe	s. 52

### **7.3. KONTAKT**

GRI 102-53

Paweł Kwiecień

Kierownik Działu Public Relations

Tel. 22 250 76 24

e-mail: [p.kwiecien@mostostal.waw.pl](mailto:p.kwiecien@mostostal.waw.pl)

Mostostal Warszawa SA, ul. Konstruktorska 12A, 02-673 Warszawa, tel.: +48 22 250 70 00, fax: +48 22 250 70 01

## Spis treści

<b>1.</b>	<b>LIST ZARZĄDU</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>ROK 2018 W LICZBACH I DZIAŁANIACH</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>POZNAJ MOSTOSTAL WARSZAWA S.A.</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1.</b>	<b>GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁALNOŚCI</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2.</b>	<b>MISJA, WIZJA I STRATEGIA</b> .....	<b>8</b>
<b>3.3.</b>	<b>STRUKTURA ORGANIZACYJNA</b> .....	<b>9</b>
<b>3.4.</b>	<b>PONAD 70 LAT HISTORII MOSTOSTAL WARSZAWA</b> .....	<b>12</b>
<b>3.5.</b>	<b>ACCIONA – INWESTOR STRATEGICZNY</b> .....	<b>12</b>
<b>3.6.</b>	<b>NASZE WYZWANIA W ZAKRESIE CSR</b> .....	<b>12</b>
<b>4.</b>	<b>DBAMY O WYSOKĄ JAKOŚĆ REALIZACJI</b> .....	<b>15</b>
<b>4.1.</b>	<b>MODEL BIZNESOWY</b> .....	<b>15</b>
<b>4.2.</b>	<b>WYSOKIE STANDARDY ZARZĄDZANIA I BHP</b> .....	<b>17</b>
<b>4.3.</b>	<b>WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI</b> .....	<b>21</b>
<b>4.4.</b>	<b>RELACJE Z KLIENTAMI</b> .....	<b>22</b>
<b>4.5.</b>	<b>BADANIA I ROZWÓJ</b> .....	<b>24</b>
<b>4.6.</b>	<b>NAGRODY I WYRÓŻNIENIA</b> .....	<b>25</b>
<b>5.</b>	<b>DBAMY O NASZYCH PRACOWNIKÓW</b> .....	<b>27</b>
<b>5.1.</b>	<b>MIEJSCE PRACY W LICZBACH</b> .....	<b>27</b>
<b>5.2.</b>	<b>PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY</b> .....	<b>28</b>
<b>5.3.</b>	<b>REKRUTACJA</b> .....	<b>32</b>
<b>5.4.</b>	<b>BHP W MIEJSCU PRACY</b> .....	<b>33</b>
<b>6.</b>	<b>DBAMY O NASZE OTOCZENIE</b> .....	<b>36</b>
<b>6.1.</b>	<b>NASZE OTOCZENIE</b> .....	<b>36</b>
<b>6.2.</b>	<b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA</b> .....	<b>39</b>
<b>6.3.</b>	<b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH</b> .....	<b>44</b>
<b>7.</b>	<b>O OŚWIADCZENIU</b> .....	<b>47</b>
<b>7.1.</b>	<b>PODEJŚCIE DO RAPORTOWANIA</b> .....	<b>47</b>
<b>7.2.</b>	<b>INDEKS TREŚCI GRI STANDARDS</b> .....	<b>48</b>
<b>7.3.</b>	<b>KONTAKT</b> .....	<b>52</b>

Warszawa, dnia 11 kwietnia 2019 r.

Imię i nazwisko	Stanowisko	Podpisy
Miguel Angel Heras Llorente	Prezes Zarządu	
Jorge Calabuig Ferre	Wiceprezes Zarządu	
Alvaro Javier de Rojas Rodriguez	Członek Zarządu	
Jacek Szymanek	Członek Zarządu	
Radosław Gronet	Członek Zarządu	