



**Oświadczenie na temat informacji niefinansowych
Mostostalu Warszawa SA
sporządzone za okres
od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku**

1. LIST ZARZĄDU

GRI 102-14

Szanowni Akcjonariusze,

W ubiegłym roku Grupa Kapitałowa Mostostal Warszawa wykorzystała pojawiające się szanse i zwiększyła portfel zamówień, zarówno w ujęciu wartościowym, jak i ilościowym. Większa skala działalności, która przełożyła się również na wzrost zatrudnienia, spowodowała zwiększenie potencjału produkcyjnego, stwarzając perspektywy dalszego rozwoju w kolejnych latach.

Aktywna, a jednocześnie rozważna polityka ofertowania, połączona ze zwiększoną (ze względu na uruchomione w poprzednich latach środki unijne drugiej perspektywy finansowej) aktywnością przetargową na szczeblu rządowym i samorządowym, pozwoliła na pozyskanie szeregu kontraktów w ramach zamówień publicznych. Do największych z nich zaliczyć należy kontrakty infrastrukturalne (m.in. na odcinki dróg S19 i S11 o łącznej wartości przekraczającej 700 mln zł), z segmentu budownictwa ogólnego (m.in. budowę nowej siedziby Urzędu Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego o wartości ok. 200 mln zł czy renowację Dworca PKP Gdańsk Główny o wartości ok. 100 mln zł) i przemysłowego (m.in. kontrakt na rozbudowę baz magazynowych PERN o wartości przekraczającej 130 mln zł). Portfel zleceń Mostostalu został także zasilony kontraktami z klientami prywatnymi. Podpisaliśmy umowy na realizację zadań ze wszystkich obszarów naszej aktywności biznesowej: infrastrukturalnego, budownictwa ogólnego, energetycznego i przemysłowego. Część spośród pozyskanych kontraktów realizujemy samodzielnie, część w konsorcjach, z wykorzystaniem potencjału spółek Grupy Kapitałowej, jak podpisany w drugiej połowie roku kontrakt na rozbudowę baz magazynowych PERN, który Mostostal Warszawa będzie realizował wspólnie z Mostostalem Płock, czy zakończona w grudniu budowa obwodnicy Strzyżowa, realizowana przez Mostostal Warszawa i Mostostal Kielce.

Grupa Mostostal Warszawa w roku obrotowym 2019 r. osiągnęła przychody ze sprzedaży w wysokości 1,269 mld zł oraz zysk brutto w wysokości 8 056 mln zł. Wyzwania ubiegłego roku stojące przed sektorem, do których zaliczyć należy rosnące koszty materiałów budowlanych i usług podwykonawców, wzrastające koszty pracy, na tle wciąż długo trwających postępowań przetargowych, w których okres pomiędzy złożeniem oferty a rozstrzygnięciem sięga często wielu miesięcy - wciąż są odczuwalne dla branży.

Strategia Grupy Mostostal Warszawa, na tle obserwowanej sytuacji branży, jest dobrą odpowiedzią na powyższe wyzwania. Główny filar naszej strategii opiera się na pogłębionej dywersyfikacji segmentowej i produktowej. Swoją aktywność wykazujemy w takich obszarach jak budownictwo infrastrukturalne, ogólne, energetyczne i przemysłowe oraz ochrona środowiska. Istotnym elementem przyjętej strategii jest także dobór kontrahentów, wśród których znajdują się jednostki publiczne, jak i prywatne, krajowi i zagraniczni inwestorzy. Nie bez znaczenia pozostaje aspekt organizacyjny, zorientowany na wykorzystanie efektu synergii Grupy Kapitałowej skupiającej podmioty prowadzące różnorodną działalność zarówno w charakterze generalnego wykonawstwa, jak i świadczące usługi jako podwykonawcy. Są wśród nich podmioty typowo produkcyjne oraz projektowe. Wykorzystujemy potencjał spółek, który w obrębie wspólnie realizowanych kontraktów doskonale się uzupełnia i wzajemnie wspiera.

W naszej ocenie portfel zleceń, który zbudowaliśmy w ostatnich latach, pozwala na optymizm, zwłaszcza w kontekście spodziewanego spadku wartości produkcji budowlano-montażowej w Polsce oraz związanej z nim poprawy sytuacji na rynku materiałów, usług i pracy. Dodatkowo, szanse stwarza charakter rządowych i unijnych programów inwestycyjnych, zakładających dalszą rozbudowę sieci dróg, a także dalsze dostosowanie energetyki i przemysłu do norm emisji bezpośrednich.

Z pewnością wyzwaniem dla Mostostalu na najbliższy rok będą skutki zagrożenia epidemicznego wywołanego koronawirusem SARS-CoV-2. Już dzisiaj identyfikujemy i podejmujemy działania mitygujące w zakresie ryzyk opóźnień ze względu na czynniki o charakterze siły wyższej, tj. brak zachowania ciągłości w łańcuchach dostaw, zakłócenia ze strony podwykonawców, absencji pracowników spowodowane sytuacją epidemiczną, ograniczenia w funkcjonowaniu władzy publicznej, decyzje zmawiającego lub administracji państwowej o

zawieszeniu prac, dalsze możliwe ograniczenia wprowadzane przez administrację państwową czy instytucje unijne.

W naszej ocenie jest możliwe, że zaistniała sytuacja będzie miała wpływ na liczbę ogłoszonych i rozstrzygniętych przetargów przynajmniej w okresie I półrocza 2020. Przewidujemy, że wyżej opisane przeszkody mogą mieć wpływ na wyniki, sytuację finansową i gospodarczą Spółki oraz Grupy Kapitałowej w 2020 r., jednak na dzisiaj są one trudne do oszacowania.

W ramach zniwelowania skutków epidemii SARS-CoV-2 Spółka podejmuje szereg działań prewencyjnych, m.in. Zarząd powołał specjalną Grupę Roboczą, której celem jest identyfikacja i stały monitoring ryzyk związanych z produkcją budowlaną; zabezpieczenie ciągłości procesów krytycznych poprzez właściwą organizację pracy, w tym pracę zdalną; koordynacja działań prewencyjnych, w tym zachowanie zasad daleko posuniętej ostrożności i higieny. Grupa Robocza w ramach swoich prac wprowadziła w życie procedury, których nadrzędnym celem jest ochrona zdrowia naszych pracowników, a także zapewnienie ciągłości działania Spółki, przy jednoczesnym poszanowaniu zaleceń Ministra Zdrowia i Głównego Inspektora Sanitarnego.

Pomimo zidentyfikowanych zagrożeń naszym celem na rok 2020 jest dalszy wzrost portfela zamówień i utrzymanie, a nawet poprawa wyników finansowych. Chcemy go zrealizować poprzez konsekwentny rozwój we wszystkich obszarach biznesowych. Szczególną uwagę będziemy zwracać na skuteczność i jakość ofertowania, aby portfel zleceń budować w sposób bezpieczny. Specjalną uwagę położymy na dyscyplinę przy realizacji obecnych kontraktów.

Miguel Angel Heras Llorente

Prezes Zarządu Mostostal Warszawa

2. ROK 2019 W LICZBACH I DZIAŁANIACH

GRI 102-7

PODSTAWOWE WIELKOŚCI EKONOMICZNE:

	2019	2018
przychody ze sprzedaży [tys. zł]	1 040 738	790 326
Wynik brutto [tys. zł]	4 689	-31 031
kapitał własny [tys. zł]	14 413	16 339
aktywa [tys. zł]	874 717	842 174
liczba pracowników	690	591

KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI ZWIĄZANE Z DZIAŁALNOŚCIĄ MOSTOSTAL WARSZAWA:

	2019	2018
wartość zapłaconych zobowiązań publiczno-prawnych [tys. zł]	229 637	100 063
liczba klientów publicznych	20	24
liczba klientów prywatnych	20	21
liczba zrealizowanych inwestycji	14	13

ISTOTNE ZDARZENIA W ROKU 2019:

STYCZEŃ

- 28 stycznia w Krakowie odbyło się uroczyste otwarcie nowego budynku Wydziału Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji, inwestycji, którą Mostostal Warszawa zrealizował dla Akademii Górniczo-Hutniczej. Budynek posłuży ponad 2 tys. studentów, którzy będą tu rozwijać wiedzę i prowadzić badania. W ramach realizacji inwestycji, Mostostal Warszawa, oprócz budowy siedziby Wydziału, wykonał zagospodarowanie działki, a także przebudował pomieszczenia na III piętrze sąsiadującego z inwestycją Wydziału Matematyki Stosowanej. W zakres prac wchodziła również budowa instalacji zewnętrznych: kanalizacji sanitarnej i deszczowej, wodociągowej, elektrycznej, teletechnicznej i ciepłowniczej.

MARZEC

- 8 marca Mostostal Warszawa zawarł z ST Łódź Rembielińskiego Sp. z o.o. kontrakt na budowę domu studenckiego BaseCamp w Łodzi przy ul. Rembielińskiego 16/18. Obiekt zlokalizowany będzie na terenie, na którym w przeszłości mieściły się zakłady przemysłowe. Budynek zaprojektowano w sposób zapewniający optymalne wykorzystanie powierzchni działki z uwzględnieniem uwarunkowań planistycznych i zabudowy sąsiedniej. Wartość kontraktu to prawie 90 mln zł netto.

KWIECIEŃ

- 8 kwietnia Mostostal Warszawa zawarł z Przedsiębiorstwem Komunikacji Miejskiej w Tychach kontrakt na modernizację zajezdni autobusowej. Prace obejmą m.in. instalacje sanitarne, deszczowe i wodociągowe, sieć trakcyjną dla trolejbusów, układ drogowy, a także układ dostarczania gazu CNG do stanowisk ładowania. Zadanie obejmuje również przebudowę istniejącej hali napraw poprzez m.in. utworzenie 27 stanowisk obsługi pojazdów (11 wyposażonych w kanały), warsztatów elektrycznych i elektronicznych, pomieszczeń biurowych i socjalnych oraz dobudowę hall-u wejściowego z klatką schodową i pionem windowym. Po przebudowie teren pomieści 166 autobusów, trolejbusów i mikrobusów. Wartość umowy to 58,2 mln zł brutto.

MAJ

- 13 maja uroczyste wbito łopatę pod obwodnicę Stalowej Woli i Niska. Wykonawcą inwestycji jest konsorcjum Mostostalu Warszawa i Acciona Construccion. Inwestycja obejmuje budowę drogi

jednojezdniowej dwupasowej o nawierzchni odpornej na koleinowanie, ze skrzyżowaniami jednopoziomowymi i dwupoziomowymi, dwoma łącznikami drogowymi, mostami, wiaduktami, przepustami, drogami obsługującymi przyległy teren, urządzeniami ochrony środowiska oraz przebudowę infrastruktury technicznej kolidującej z inwestycją.

- 13 maja pracownicy budowy DK73 (obwodnica Morawicy) zorganizowali w "Kolorowym Przedszkolu" w Bilczy spektakl "Drogowe łamigłówki". Celem spektaklu było przekazanie najmłodszym wiedzy nt. bezpiecznego poruszania się po drodze oraz w obrębie budowy.
- W dniach 13-19 maja Mostostal Warszawa po raz kolejny wziął udział w Tygodniu Bezpieczeństwa – inicjatywie Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, której celem jest poprawa bezpieczeństwa na polskich budowach. Tegoroczna, szósta edycja Tygodnia Bezpieczeństwa odbyła się pod hasłem: „Nie idź na skróty. Nigdy”. W ramach akcji dwunastu największych generalnych wykonawców w Polsce zjednoczyły siły, aby podnosić bezpieczeństwo i eliminować wypadki śmiertelne na budowach. W ramach akcji pracownicy Mostostalu Warszawa przeprowadzili szereg projektów, mających na celu zwrócenie uwagi pracowników i całego otoczenia biznesowego na znaczenie nowoczesnych, proaktywnych rozwiązań z dziedziny BHP. Podczas Tygodnia zostało przeszkolonych zostało 390 Pracowników Mostostalu oraz 1485 Pracowników Podwykonawców (w akcji wzięło udział 276 naszych firm podwykonawczych). Główne wydarzenia to m.in. Mistrzostwa Pierwszej Pomocy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Spektakl dla Dzieci "Drogowa łamigłówka", Kwadrans BHP, Prelekcje Inspektora PIP, Dostęp linowy – zabezpieczenie prac na wysokości oraz Szkolenia z Pierwszej Pomocy.
- 14 maja odbyła się uroczystość pierwszej synchronizacji nowego bloku nr 6 w Elektrowni Opole z Krajowym Systemem Elektroenergetycznym. Budowa bloków 5 i 6 w Elektrowni Opole o łącznej mocy 1800 MW rozpoczęła się w lutym 2014 r. To największa inwestycja przemysłowa w Polsce po zmianie ustrojowej. Inwestycję realizuje konsorcjum Mostostalu Warszawa, Rafako (całość zakresu podzlecona GE Power) oraz Polimeksu-Mostostalu. Całość zakresu prac Mostostal Warszawa w ramach budowy Bloków nr 5 i 6 w Elektrowni Opole wykonuje spółka zależna Mostostal Power Development.
- 17 maja Mostostal Warszawa i Cross Point C Sp. z o.o. podpisały umowę na realizację kolejnego budynku wchodzącego w skład kompleksu biurowego Cross Point w Łodzi. Zespół biurowy Cross Point mieści się przy zbiegu ul. Millionowej i al. Rydza-Śmigłego na łódzkim Widzewie, na terenach dawnego zakładu odzieżowego im. A. Próchnika. Budynek, którego dotyczy umowa będzie wykonany w konstrukcji żelbetowej monolitycznej i zostanie połączony kondygnacją podziemną (rampą) z innymi budynkami kompleksu Cross Point. Wartość umowy to 31,31 mln PLN brutto.
- 20 maja Mostostal Warszawa podpisał z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad umowę na zaprojektowanie i wybudowanie obwodnicy Praszki w ciągu drogi krajowej nr 45. Nowa trasa, z dała od terenów zabudowanych, zapewni komfort ruchu tranzytowego, tworząc połączenie ponadregionalnej drogi tranzytowej łączącej województwo wielkopolskie, opolskie i śląskie. Realizacja inwestycji umożliwi również skomunikowanie z terenami inwestycyjnymi, wpływając na rozwój aktywacji gospodarczej terenów zlokalizowanych w sąsiedztwie drogi krajowej nr 45 oraz w województwie opolskim. Wartość umowy to 171,5 mln zł brutto.
- 31 maja blok nr 5 w Elektrowni Opole rozpoczął pracę w Krajowym Systemie Energetycznym. Jednostka została oddana do eksploatacji dwa tygodnie przed terminem. W związku z przekazaniem bloku do eksploatacji Mostostal Warszawa otrzymał od Inwestora Świadectwo Zakończenia Realizacji.
- Podejmowane przez Mostostal Warszawa działania zostały opisane w największym w Polsce przeglądzie CSR – Raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”. Wydawcą Raportu jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Podstawą wydawanego od 17 lat Raportu jest zaproponowany w normie ISO 26000 podział na 7 obszarów społecznej odpowiedzialności biznesu. Przegląd ten pozwala dostrzec trendy i zmiany w zakresie CSR na przestrzeni lat. Do najpopularniejszych obszarów, podobnie jak w poprzednich edycjach, należą zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej oraz praktyki z zakresu pracy.
- Miejska Biblioteka Publiczna w Piotrkowie Trybunalskim została wyróżniona w konkursie "Nagroda Roku Stowarzyszenia Architektów Polskich 2019". Nagroda SARP przyznawana jest najlepszym obiektom architektonicznym w Polsce. Miejska Biblioteka Publiczna w Piotrkowie Trybunalskim została wyróżniona w kategorii "budynek kultury, administracji i inne budynki użyteczności publicznej". Inwestycję w latach 2017-2018 zrealizował Mostostal Warszawa.

CZERWIEC

- 5 czerwca Stowarzyszenie buildingSMART Polska i międzynarodowa organizacja buildingSMART podpisały porozumienie ws. utworzenia polskiego oddziału organizacji. Mostostal Warszawa jest jednym z członków założycieli Stowarzyszenia. buildingSMART International to niezależna międzynarodowa organizacja o

charakterze non-profit, której celem jest tworzenie, doskonalenie i promowanie otwartych standardów wymiany informacji w sektorze budowlanym. Zawarta 5 czerwca br. umowa nadaje Stowarzyszeniu buildingSMART Polska rangę krajowego oddziału międzynarodowej organizacji.

- 12 czerwca na budowie szkoły podstawowej na warszawskim Wilanowie odbyło się uroczyste podpisanie aktu erekcyjnego. Inwestycja, którą zrealizuje Mostostal Warszawa, przeznaczona będzie dla 750 uczniów.
- 24 czerwca odbyło się uroczyste podpisanie aktu erekcyjnego pod nowy budynek Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Budowany obiekt użytkowany będzie przez Wydział Wiertnictwa Nafty i Gazu (WWNiG) oraz Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej (WEAiIB) AGH. Generalnym Wykonawcą inwestycji jest Mostostal Warszawa.
- 27 czerwca zawiesiliśmy wiechę na budowie zakładu produkcyjnego ETAC w Tczewie. Generalnym Wykonawcą inwestycji jest Mostostal Warszawa. Zakład produkcyjny ETAC został zaprojektowany zgodnie z zasadami zrównoważonego budownictwa. Mostostal Warszawa odda do użytku kompleks budynków o wysokich walorach ekologicznych, który uzyska certyfikat DGNB (Niemieckiego Stowarzyszenia Budownictwa Zrównoważonego) na poziomie Gold. Oprócz tego zgodnie z wymogami inwestora materiały, którą są wykorzystywane na budowie, są przyjazne środowisku. Ważnymi cechami branymi pod uwagę przy doborze surowców poza aspektami środowiskowymi są ich trwałość i odporność na brud oraz niszczenie, a więc właściwości, które pozwalają ograniczyć koszty eksploatacji obiektu.

SIERPIEŃ

- 9 sierpnia Mostostal Warszawa SA i GE Power Sp. z o.o. zawarły umowę na wykonanie robót budowlanych w Elektrowni Ostrołęka C. Zakres prac określony w umowie obejmuje częściowe roboty budowlane w ramach Budynku Głównego, budowę obiektów nawęglania, obiektów gospodarek pomocniczych, sieci oraz dróg. Wartość kontraktu wynosi 609 mln zł netto.
- 28 sierpnia Błażej Rudzki z Działu Badań i Rozwoju Mostostalu Warszawa zaprezentował rezultaty projektu „HIT2GAP” (Highly Innovative building control Tools Tackling the energy performance GAP). Projekt „HIT2GAP”, finansowany w ramach programu Horyzont 2020, porusza problematykę braku zbieżności między rzeczywistą efektywnością energetyczną budynku a założeniami projektowymi. Celem projektu jest stworzenie nowych narzędzi monitorujących i zarządzających systemami budynkowymi w oparciu o zaawansowane techniki przetwarzania danych. Umożliwi to dokładne poznanie charakterystyki pracy danego obiektu w celu zmniejszenia rozbieżności między projektowaną a rzeczywistą efektywnością energetyczną. W ramach projektu stworzona została platforma do zarządzania energią typu open source – zwaną BEMServer, która umożliwi kontrolę nad zużyciem energii w budynku oraz lepsze i dokładniejsze zrozumienie potrzeb użytkowników w celu zmniejszenia lub nawet wyeliminowania „luki energetycznej”. Platforma oferuje szereg modułów typu plug-in do interpretacji danych budynkowych i ich prezentacji w przyjazny sposób dostosowany do szerokiego grona odbiorców.
- 27 sierpnia Mostostal Warszawa i Polskie Koleje Państwowe SA zawarły kontrakt na przebudowę dworca kolejowego Gdańsk Główny. Inwestycja, którą zrealizuje Mostostal Warszawa, obejmuje przebudowę budynku dworca kolejowego Gdańsk Główny przy ul. Podwałe Grodzkie 2. Obiekt został oddany do użytku w 1900 r. i do obecnej chwili zachował się w dobrym stanie technicznym i estetycznym. Zniszczenia z okresu drugiej wojny światowej, powojennego pożaru oraz późniejszych modernizacji nie wpłynęły znacząco na materialną substancję zabytkową oraz ogólny wygląd budowli. Dworzec wpisany jest do rejestru zabytków, znajduje się w układzie urbanistycznym zabytkowego miasta Gdańska oraz na terenie stanowiska archeologicznego obejmującego średniowieczne Stare Miasto Gdańsk. Wartość umowy wynosi 99,6 mln zł brutto.

WRZESIEŃ

- 3 września Mostostal Warszawa SA i Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie podpisały kontrakt na budowę obiektu dla Wydziału Fizyki i Informatyki Stosowanej. Projektowany budynek ma pełnić funkcje dydaktyczne. Będą w nim zlokalizowane pomieszczenia pracowników Wydziału, pomieszczenia dydaktyczne i laboratoryjne oraz sale wykładowe i seminaryjne. Wartość kontraktu wynosi 36,29 mln zł brutto.
- 24 września Mostostal Warszawa i ORPEA Polska podpisały umowę na realizację zespołu dwóch budynków, przeznaczonych pod usługi ochrony zdrowia: szpitala rehabilitacyjnego oraz budynku z usługami zakwaterowania dla osób starszych. Inwestycja powstanie w Warszawie, w dzielnicy Wawer przy ul. Mrówczej 124.

PAŹDZIERNIK

- 📌 3 października zawiesiliśmy wiechę na budowie domu studenckiego BaseCamp w Łodzi. Obiekt zlokalizowany jest na terenie, na którym w przeszłości mieściły się zakłady przemysłowe. Budynek zaprojektowano w sposób zapewniający optymalne wykorzystanie powierzchni działki z uwzględnieniem uwarunkowań planistycznych i zabudowy sąsiedniej. Generalnym Wykonawcą inwestycji jest Mostostal Warszawa.
- 📌 4 października Mostostal Warszawa podpisał umowę na budowę nowej siedziby Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego w Szczecinie. Budynek, który zrealizuje Mostostal Warszawa to jedyna siedziba samorządu województwa w Polsce stworzona w ramach budownictwa pasywnego. Poprzez wykorzystanie szeregu innowacyjnych rozwiązań obiekt wykaże ekstremalnie niskie zapotrzebowanie na energię. Potwierdzają to certyfikaty BREEAM, przyznane niedawno zarówno dla projektu przebudowy obiektu przy ul. Piłsudskiego, jak i dla planowanego budynku pasywnego. Wartość kontraktu wynosi 199,90 mln zł brutto.
- 📌 10 października w Elektrowni Opole należącej do spółki PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna z Grupy PGE, odbyła się uroczystość zakończenia budowy dwóch ultranowoczesnych bloków energetycznych nr 5 i 6 o łącznej mocy 1800 MW. Dzięki inwestycji wartej blisko 11,6 mld zł Elektrownia Opole jest obecnie w czołówce najnowocześniejszych elektrowni na świecie i zaspokaja 8 proc. krajowego zapotrzebowania na energię elektryczną. Wyprodukowana z nich energia jest w stanie zasilić aż 4 miliony gospodarstw domowych. Inwestycję zrealizowało konsorcjum w składzie: Mostostal Warszawa, Rafako, Polimex-Mostostal oraz GE Power.
- 📌 28 października Mostostal Warszawa SA i Acciona Nieruchomości Wilanów Sp. z o.o. zawarły umowę na budowę obiektu mieszkalnego na warszawskim Wilanowie. Budynek, który zrealizuje Mostostal Warszawa, będzie miał pięć kondygnacji nadziemnych mieszkalnych oraz jedną kondygnację podziemną, w której będzie się mieścić parking podziemny oraz pomieszczenia techniczne i wydzielone komórki. Wartość umowy przekracza 60 mln zł brutto.

LISTOPAD

- 📌 W dniach 15-17 listopada w Katowicach odbyła się Konferencja "4Buildings". Podczas jednej z sesji Juliusz Żach, Kierownik Działu Badań i Rozwoju w Mostostalu Warszawa zaprezentował osiągnięcia Spółki w segmencie budownictwa zero- i nisko-energetycznego. Konferencja 4Buildings poświęcona jest tematyce zrównoważonego budownictwa, a także nowatorskich technologii budowlanych i energii odnawialnej. W tegorocznej edycji konferencji i wydarzeń towarzyszących wzięło udział ponad 2 tysiące profesjonalistów i 2,5 tysiąca miłośników ekologicznego budownictwa.
- 📌 20 listopada odbyła się uroczystość wmurowania kamienia węgielnego pod budowę Kliniki "Rehabilitacja MIĘDZYLESIE". Zespół budynków ochrony zdrowia, który Mostostal Warszawa wybuduje dla ORPEA Polska, to szpital o profilu rehabilitacyjnym i budynek z usługami zakwaterowania wypoczynkowego wraz z pomieszczeniami technicznymi i garażem podziemny. Generalnym Wykonawcą inwestycji jest Mostostal Warszawa.
- 📌 Mostostal Warszawa otrzymał Złotą Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy na lata 2020-2021, przyznawaną przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Złota Karta Lidera Bezpiecznej Pracy przyznawana jest przedsiębiorstwom w uznaniu ich wyników w zakresie poprawy warunków pracy, a także bezpieczeństwa i ochrony człowieka w środowisku pracy. Mostostal Warszawa kolejny raz spełnił wymogi, co pozwoliło na uzyskanie tego prestiżowego wyróżnienia.
- 📌 Konsorcjum Mostostalu Warszawa i Mostostalu Płock otrzymało I nagrodę w konkursie "Buduj Bezpiecznie". Nagroda została przyznana zespołowi, który rozbudowuje bazę PERN w Gdańsku. Organizatorem Konkursu jest Państwowa Inspekcja Pracy - Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

GRUDZIEŃ

- 📌 4 grudnia Mostostal Warszawa SA i PERN podpisały umowę na budowę zbiorników w Bazach Paliw w Boronowie i Rejowcu. Zadanie, które Mostostal Warszawa zrealizuje w ramach konsorcjum z Mostostalem Płock, obejmuje budowę zbiornika magazynowego o pojemności 10 tys. m³ w Bazie Paliw w Boronowie i dwóch zbiorników magazynowych o pojemności 32 tys. m³ w Bazie Paliw w Rejowcu.
- 📌 6 grudnia odbyła się uroczystość zawieszenia wiechy na budowie biurowca LPP Fashion Lab. Obiekt, który realizuje Mostostal Warszawa, wejdzie w skład centrum biurowego LPP Fashion Lab i stanie się częścią największego kampusu mody w Polsce.

- 11 grudnia Zarząd Inwestycji Miejskich w Krakowie przekazał Miastu 179 lokali mieszkalnych, zrealizowanych w ramach I etapu budowy osiedla komunalnego Przyzby-Zalesie. Inwescję realizuje konsorcjum Mostostalu Warszawa oraz Acciona Construcción.
- 12 grudnia uroczyście oddano do użytku nowe bloki operacyjne w Szpitalu Miejskim Specjalistycznym im. G. Narutowicza w Krakowie. Nowe bloki powstały w ramach rozbudowy, którą zrealizował Mostostal Warszawa. Rozbudowa Szpital im. Gabriela Narutowicza pozwoliła utworzyć Centrum Diagnostyki, Leczenia i Profilaktyki Chorób Przewodu Pokarmowego i Gruczołów Dokrewnych.

3. POZNAJ MOSTOSTAL WARSZAWA SA

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.

nazwa	udział w kapitale
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.	48,69%

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 drogowe, 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 2019 r. Firma posiadała również sieć biur:

- Sopot: ul. Rzemieślnicza 17/19, 81-855 Sopot
- Kraków: ul. Kocmyrzowska 13A, 31-750 Kraków (na przełomie grudnia 2019 r. i stycznia 2020 r. przeniesione na ul. Kuklińskiego 17a, 30-720 Kraków)
- Poznań: ul. Baraniaka 88, 61-131 Poznań

- ☒ Rzeszów: ul. K.K. Baczyńskiego 1, 35-210 Rzeszów ((na przelomie grudnia 2019 r. i stycznia 2020 r. przeniesione na ul. Kuklińskiego 17a, 30-720 Kraków i do Jeżowego 784A, 37-430 Jeżowe)
- ☒ Stalowa Wola: ul. Spacerowa 1, 37-450 Stalowa Wola
- ☒ Strzyżów: ul. Tunelowa 23, 38-100 Strzyżów

Mostostal Warszawa posiada również biura przypisane do poszczególnych budów.

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

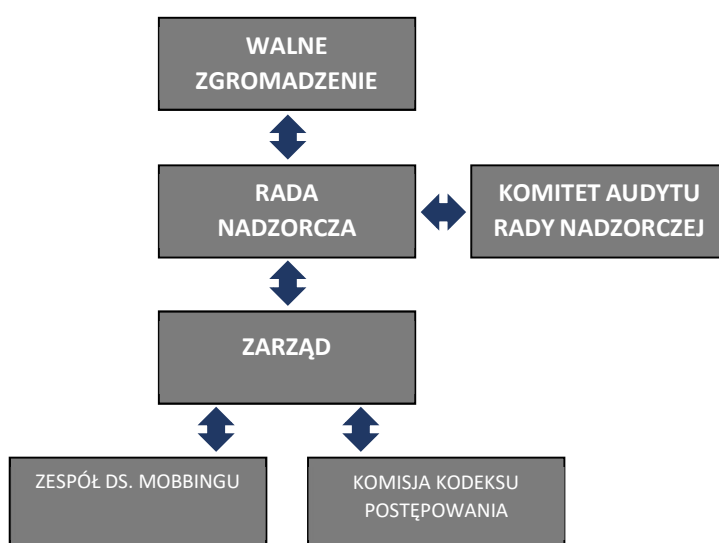
- ☒ przewodzenie Grupie Kapitałowej skierowane na rozwój działalności sieci przedstawicielstw w całej Polsce,
- ☒ rozwój działalności w zakresie zrównoważonego budownictwa prowadzący do zwiększenia rentowności i tworzenia wartości dodanej dla akcjonariuszy,
- ☒ efektywne zarządzanie ryzykiem budowlanym,
- ☒ rozwój partnerskich relacji z kontrahentami,
- ☒ rozwój działalności na rynku budownictwa ogólnego, przemysłowego, energetycznego, infrastrukturalnego i ekologicznego,
- ☒ działania związane z utrzymaniem 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 (rezygnacja ze skutkiem na dzień obycia się ZWZ przyjmującego sprawozdania finansowe Spółki za rok obrotowy 2018 tj. 10 czerwca 2019 r.)
- ☑ Jose Manuel Terceiro Mateos – Wiceprzewodniczący (rezygnacja ze skutkiem na dzień obycia się ZWZ przyjmującego sprawozdania finansowe Spółki za rok obrotowy 2018 tj. 10 czerwca 2019 r.)
- ☑ Antonio Muñoz Garrido (powołany do Rady Nadzorczej 10 czerwca 2019 r., od 5 września 2019 r. Przewodniczący Rady Nadzorczej)
- ☑ José David Márquez Arcos (powołany do Rady Nadzorczej 10 czerwca 2019 r., od 5 września 2019 r. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej)
- ☑ Javier Lapastora Turpín
- ☑ Ernest Podgórski
- ☑ Neil R. Balfour
- ☑ Javier Serrada Quiza

SKŁAD KOMITETU AUDYTU (w ramach Rady Nadzorczej):

- ☑ Javier Lapastora Turpín – Przewodniczący
- ☑ Jose Manuel Terceiro Mateos (rezygnacja z dniem 10 czerwca 2019 r.)
- ☑ José David Márquez Arcos (powołany do 5 września 2019 r.)
- ☑ Ernest Podgórski

SKŁAD ZARZĄDU:

- ☑ Miguel Angel Heras Llorente – Prezes Zarządu
- ☑ Jorge Calabuig Ferre - Wiceprezes Zarządu
- ☑ Jacek Szymanek - Członek Zarządu
- ☑ Alvaro Javier de Rojas Rodriguez - Członek Zarządu
- ☑ Radosław Gronet – Członek Zarządu

ROLA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU

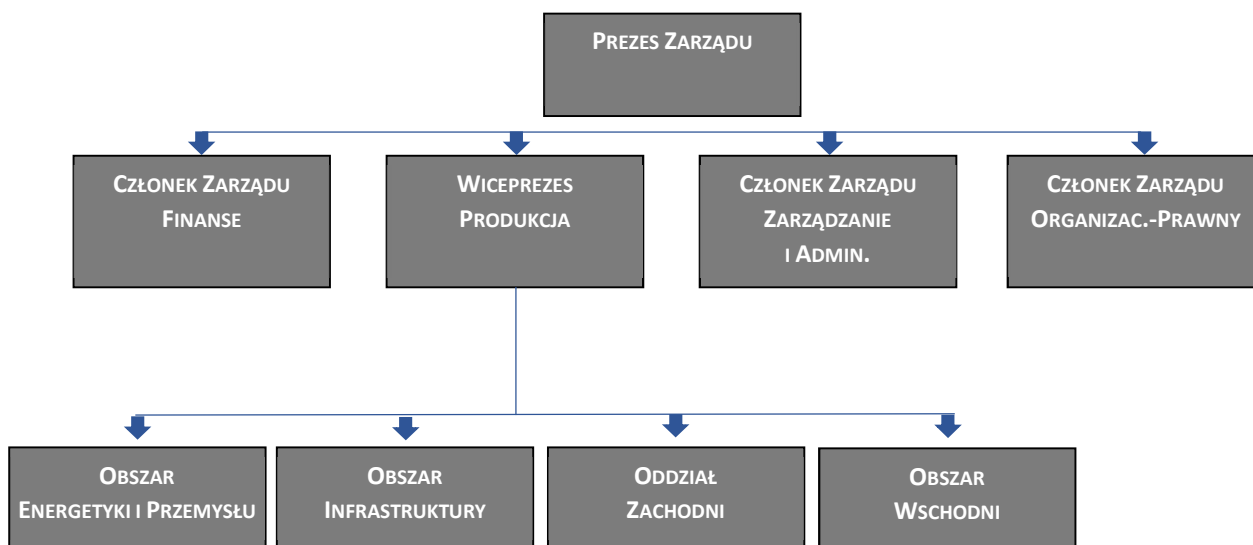
Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki. Do szczególnych obowiązków Rady Nadzorczej należy:

- ☑ 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 lutym struktura Spółki została zmieniona. Na bazie dotychczasowych Oddziałów: Centralnego/Północnego, Południowego i Zachodniego utworzono dwa Obszary: Obszar Wschodni (woj.: pomorskie, warmińsko-mazurskie, podlaskie, mazowieckie, łódzkie, świętokrzyskie, lubelskie, małopolskie, podkarpackie) i Obszar Zachodni (woj.: zachodniopomorskie, wielkopolskie, lubuskie, dolnośląskie, opolskie, a także dodatkowo: kujawsko-pomorskie i śląskie).

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	690 (stan na 31.12.2019)		591 (stan na 31.12.2018)			
	kobiety		mężczyźni			
Rok	2019	2018	2019	2018		
Liczba pracowników	256	231	434	360		
	Kadra administracyjna					
Wiek	poniżej 30 lat		30-50 lat		powyżej 50 lat	
Rok	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Wysoka kadra zarządzająca	0	0	8	3	3	5
Średnia kadra zarządzająca	0	0	33	32	2	3
Specjaliści	22	33	112	106	26	25
	Kadra inżyniersko-techniczna					
Wysoka kadra zarządzająca	0	0	26	43	2	6
Średnia kadra zarządzająca	11	35	172	110	13	9
Pozostali pracownicy	105	102	127	65	28	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 38 tysięcy pracowników
- ☒ ponad 65 krajów działania na 5 kontynentach: Europa, obie Ameryki, Azja, Afryka i Australia

☒ przychody przekraczające 7 mld euro

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.

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

ŁUDZIE 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 młodszy 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 ONZ¹, 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. Spółka, jako pierwsza firma w całej branży budowlanej w Polsce, 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 wzmacnia 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 BIM² 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.

¹ 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/zrownowazony-rozwoj-i-cele-zrownowazonego-rozwoju/2860>)

² 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 2019 r. Mostostal Warszawa realizował 53 kontrakty, z czego 28 w ramach zamówień publicznych, a 25 w ramach prywatnych.

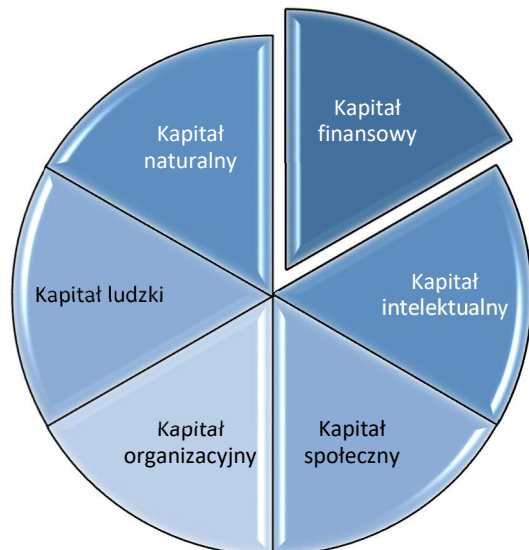
Mostostal Warszawa zarządzany jest w sposób zorganizowany, uwzględniający wymagania wdrożonego i certyfikowanego Systemu Zarządzania Jakością, spełniającego wymagania PN-EN ISO 9001:2015, AQAP 2110:2016. System zarządzania środowiskowego jest zgodny z PN-EN ISO 14001:2015, a system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy z PN-N-18001:2004 i BS OHSAS 18001:2007. Jednostką certyfikującą jest TÜV NORD CERT oraz Centrum Certyfikacji Jakości (CCJ).

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 31.12.2019)	
Suma aktywów [tys. zł]	874 717
Kapitały własne [tys. zł]	14 413
Zobowiązania długoterminowe [tys. zł]	90 589
Zobowiązania krótkoterminowe [tys. zł]	769 715
Przychody ze sprzedaży [tys. zł]	1 040 738
Wynik netto [tys. zł]	-1 926

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 31.12.2019)	
Pracownicy Mostostalu Warszawa	690
Szkolenia i programy rozwojowe dla pracowników [tys. zł]	566

KAPITAŁ SPOŁECZNY

Budowanie wzajemnych relacji społecznych i zaufania z otoczeniu społecznym: podwykonawcami, dostawcami, lokalnymi społecznościami i innymi firmami (stan na 31.12.2019)	
Wspierane wydarzenia społeczne, kulturalne i sportowe	5
Efektywna współpraca w ramach „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie”	
Dialog ze społecznościami w bezpośrednim otoczeniu budów	

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	

KAPITAŁ ORGANIZACYJNY

Efektywna struktura organizacyjna, strategie, procesy i procedury wewnętrzne zapewniające wysoką jakość i terminowość realizacji (stan na 31.12.2019)	
Rzeczowe aktywa trwałe [tys. zł]	30 454
Nakłady inwestycyjne [tys. zł]	12 817
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 31.12.2019)	
Wartości niematerialne [tys. zł]	1 106
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 obowiązuje 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 MOSTOSTAL 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 14001:2015, PN-N-18001:2004 oraz BS 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 14001:2015, ważnego 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 2019 odnotowano jedno zgłoszenie.

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 2019 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 wnioski 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, opinie 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 (>99%) spośród 3284 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.

Od 2018 r. w spółce działa 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 2019 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.

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.

OBŚŁUGA GWARANCYJNA

Mostostal Warszawa określił zasady i ujął w postaci obowiązującej i stosowanej procedury 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 0,51%³ (w stosunku do roku ubiegłego uległ on niewielkiemu wzrostowi o 0,04%), w tym:

dla budownictwa ogólnego	0,62%
dla obiektów energetycznych i przemysłowych	0,75%
dla budownictwa infrastrukturalnego	0,26%

4.5. BADANIA I ROZWÓJ

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).

Głównym obszarem aktywności w 2019 r., podobnie jak w latach poprzednich, była praca na stosowaniu kompozytów FRP w budownictwie mostowym. Dział Badań i Rozwoju opracował i dostarczył rozwiązanie innowacyjnej płyty pomostowej, kładki pieszo-rowerowej o długości 80 m, przez rzekę Kamienica w Nowym Sączu. Płyta z betonu wylana została na panelach z kompozytu FRP, stanowiących deskowanie tracone. Ponadto zbrojenie płyty wykonano całkowicie z prętów kompozytowych. Taka konstrukcja eliminuje ryzyko korozji, jak również zapewnia znaczne przyspieszenie realizacji robót budowlanych. W płycie pomostowej zainstalowano system monitoringu DFOS, a na balustradach naniesiono powłoki fotoluminescencyjne.

W 2019 r. zarejestrowane zostało Stowarzyszenie bulidingSMART Polska, którego jednym z założycieli jest Mostostal Warszawa. Następnie zostało ono formalnie uznane za polski oddział buildingSmart International. To niezależna międzynarodowa organizacja non-profit, której celem jest tworzenie, doskonalenie i promowanie otwartych standardów wymiany informacji BIM w sektorze budowlanym.

W ramach realizacji europejskiego projektu CREATE (grant Horyzont 2020 nr 680450), budynek, mieszczący rodzinny dom dziecka wyposażony został w pilotażowy układ magazynowania energii, połączony z instalacją kolektorów słonecznych oraz pompą ciepła. Dzięki dodatkowej instalacji, 15% rocznego zapotrzebowania ciepła dostarczane jest z odnawialnych źródeł.

KPI:

- ☑ napisano 2 prace magisterską, której zagadnienia pochodziły z projektów B+R realizowanych przez Mostostal Warszawa (2018 r.: 1 praca magisterska)
- ☑ opublikowano 3 artykuły naukowe, których współautorami byli pracownicy Mostostalu Warszawa (2018 r.: 2 artykuły)
- ☑ w 2019 r. nie zrealizowano projektów B+R, dzięki którym jednostki naukowe uzyskały możliwość przeprowadzenia badań w praktyce (prototypy, instalacje eksperymentalne itp.). W 2018 r. zrealizowano 2 tego typu projekty.

³ Koszt usuwania ujawnionych wad do wartości kontraktu

4.6. NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Nazwa	Organizator	Nagrodzony projekt/działanie
<p>Nagroda Roku Stowarzyszenia Architektów Polskich 2019. Nagroda SARP przyznawana jest najlepszym obiektom architektonicznym w Polsce.</p>	<p>Stowarzyszenie Architektów Polskich</p>	<p>Miejska Biblioteka Publiczna w Piotrkowie Trybunalskim</p>
<p>Raport odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki 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>Siedem działań CSR spółki zawartych w raporcie: - Program "MTeam" - Akcja "Podziel się tym, czego już nie używasz" - BIM – proces inteligentnego zarządzania informacjami o projekcie - Działania zw. z BHP - Akcja „Razem dla innych” - Edukacja ekologiczna - Działalność badawczo-rozwojowa.</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 ⁴	690 (2019 r.)		591 (2018 r.)	
	kobiety		mężczyźni	
rok	2019	2018	2019	2018
liczba pracowników	256	231	434	360
zatrudnienie na czas nieokreślony	158	136	287	210
pozostałe umowy (okres próbny, czas określony w tym stażowe i zastępstwa)	98	95	147	150

⁴ Podajemy stan na ostatni dzień roku

Powyższa tabela pokazuje wzrost zatrudnienia o ponad 15% rok do roku. Wpływ na to ma rozwój firmy i potrzeba zwiększenia zatrudnienia ze względu na nowe realizacje. 37% pracowników stanowią kobiety – to o 2% mniej niż w 2018 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	
	2019	2018	2019	2018
pełen wymiar godzin	248	212	424	346
niepełny wymiar godzin	8	19	10	14

Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych Mostostal Warszawa:

rok	kobiety		mężczyźni	
	2019	2018	2019	2018
	Kadra administracyjna			
Wysoka kadra zarządzająca	4	1	7	7
Średnia kadra zarządzająca	17	16	18	19
Specjaliści	118	100	42	64
	Kadra inżyniersko-techniczna			
Wysoka kadra zarządzająca	3	5	25	44
Średnia kadra zarządzająca	20	17	176	137
Pozostali pracownicy	94	92	166	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. 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, a w 2019 r. kontynuuje 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	690	100,00%
liczba członków ZZ "Solidarność"	20	2,89%

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 Spółki 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 kadre 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 2019 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.

Obszary, w których przeszkoleni zostali pracownicy określono na podstawie celów rozwojowych wyznaczonych podczas rocznej oceny okresowej (szkolenia zamknięte); uwzględniając bieżące potrzeby (szkolenia otwarte) oraz cele strategiczne firmy (programy rozwojowe). W ramach szkoleń zamkniętych pracownicy zostali przeszkoleni z tematów:

- ☒ MS EXCEL
- ☒ MS PROJECT
- ☒ komunikacja
- ☒ organizacja i planowanie
- ☒ efektywność osobista
- ☒ zarządzanie projektami
- ☒ negocjacje

- ☑ organizacja i planowanie
- ☑ wystąpienia publiczne

Zrealizowano również program szkoleniowy Miasto Rozwoju – cykl szkoleń uzupełniony o platformę grywalizacyjną. Trwający 8-miesięcy program został przeznaczony dla trzech grup pracowników: inżynierów, kierowników budów oraz potencjalnych sukcesorów najwyższych stanowisk managerskich w organizacji.

Mostostal Warszawa prowadzi dla pracowników indywidualne i grupowe kursy języków angielskiego i hiszpańskiego. W 2019 r. w tym zakresie podnosiło swoje kwalifikacje 91 pracowników (89 – język angielski, 2 – język hiszpański).

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	37,0	46,0
Średnia kadra zarządzająca	47,1	32,3
Specjaliści	21,8	20,7
	Kadra inżyniersko-techniczna	
Wysoka kadra zarządzająca	45,3	41,1
Średnia kadra zarządzająca	21,7	23,8
Pozostali pracownicy	11,8	13,3

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 2019 r. dzień ten przebiegł pod hasłem "małe i duże rodzinne podróże", którego autorem był jeden z pracowników Mostostalu Warszawa.

GRI 401-1

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

łączna liczba pracowników zatrudnionych (w roku):	253 (2019)		211 (2018)			
płeć	kobiety		mężczyźni			
rok	2019	2018	2019	2018		
	86	79	167	132		
wiek	>30		30-50		50<	
rok	2019	2018	2019	2018	2019	2018
	84	104	151	100	18	7

Łączna liczba odejść pracowników (w roku):	154 (2019)			151 (2018)		
płeć	kobiety			mężczyźni		
rok	2019	2018	2019	2018	2019	2018
	61	49	93	102		
Wiek	>30		30-50		50<	
Rok	2019	2018	2019	2018	2019	2018
	51	54	90	82	13	15

Powyższe tabele obrazują jak zmienia się struktura zatrudnienia w firmie, nowe osoby pojawiają się w każdej grupie, ale znaczący wzrost obserwujemy wśród pracowników poniżej 50 r. życia. 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	ojcowskiego
38	23
Całkowita liczbę pracowników, którzy skorzystali z urlopu	
macierzyńskiego	ojcowskiego
31	18
Całkowita liczbę pracowników, którzy powrócili z urlopu	
macierzyńskiego	ojcowskiego
0	18
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	
18	
Całkowita liczba pracowników, którzy powinni wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim/ojcowskim	
18	

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. Zwracamy jednak uwagę na wyraźny wzrost pracowników-mężczyzn, którzy skorzystali z urlopu ojcowskiego – w 2019 r. 72% uprawnionych, to o ok. 30% więcej niż w 2018).

KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

Komunikacja z pracownikami prowadzona jest na wiele sposobów: spotkania bezpośrednie, Intranet, wideokonferencje, mailing, plakaty.

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 (pakiet korzyści, który pracodawca oferuje pracownikom) i zgodnie z nimi opracowano oferty dla potencjalnych kandydatów. W 2019 r. kontynuowano działania employer brandingowe. Zewnętrzny wizerunek pracodawcy budowano poprzez profil pracodawcy m.in. na portalach LinkedIn i Pracuj.pl. Przygotowano film promocyjny Mostostalu Warszawa. Przedstawiciele spółki uczestniczyli w licznych studenckich targach pracy. Jednocześnie prowadzono również działania wzmacniające wewnętrzny wizerunek

firmy wśród pracowników. Kontynuowano rozbudowywanie komunikacji wewnętrznej oraz badanie odbioru procesu rekrutacyjnego i onboardingowego przez nowoprzyjętych pracowników.

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, kontynuowano opracowany i wdrożony w ubiegłych latach Program Poleceń Pracowniczych "Łowca Talentów", w ramach którego pracownicy mogą rekomendować osoby ze swojego otoczenia i otrzymywać za zatrudnienie poleconej osoby bonusy finansowe.

Spółka współpracuje z uczelniami wyższymi technicznymi zarówno w zakresie: budowania wśród przyszłych kadr inżynierskich świadomości firmy jako pracodawcy; pozyskiwania praktykantów oraz stażystów (targi pracy); wspierania uczelni w dostosowaniu programu i treści nauczania do aktualnych potrzeb rynku branży budowlanej (wykłady, wizyty studyjne, współpraca merytoryczna ze studentami i kołami naukowymi); realizacji projektów badawczo-rozwojowych.

Średni czas rekrutacji wydłużył się i wyniósł 38,87 dnia (wobec 32 dni w 2018 r.). Liczba obserwatorów konta firmowego LinkedIn wzrosła do ponad 11 tys. osób (wobec 8,5 tys. w 2018 r. i wobec 3,5 tys., gdy spółka przejęła administrowanie profilem), przekłada się to na popularność firmy na rynku pracy oraz zainteresowanie kandydatów.

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 BHPIOS 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

INIICYTYWY PODEJMOWANE PRZEZ MOSTOSTAL 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 BHPIOS 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	0	0
Liczba wypadków śmiertelnych - podwykonawcy	0	1	1
Liczba wypadków powodujących utratę czasu pracy - pracownicy	0	6	6
Liczba wypadków powodujących utratę czasu pracy - podwykonawcy	0	6	6
Liczba wszystkich raportowanych wypadków - pracownicy	0	6	6
Liczba wszystkich raportowanych wypadków - podwykonawcy	0	7	7

Wskaźnik ciężkości wypadków przy pracy – pracownicy:

	wskaźnik
łączna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy	281
Liczba wypadków przy pracy	6
WSKAŹNIK:	46,8 (2018: 14,7)

Wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy – pracownicy:

	wskaźnik
Liczba wszystkich raportowanych wypadków	6
Zatrudnienie średnioroczne	690
WSKAŹNIK:	0,87%

Wskaźnik nieobecności z powodu choroby:

	wskaźnik
Liczba dni nieprzepracowanych	5184 (dni robocze) 7041 (dni kalendarzowe)
Liczba dni pracujących	249
WSKAŹNIK:	3%

GRI 403-4

We wspólnych formalnych komisjach ds. BHP, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy biorą udział: pracownicy Działu BHP, przedstawiciele załogi, społeczny inspektor pracy, a także lekarz medycyny pracy sprawujący opiekę medyczną nad pracownikami.

6. DBAMY O NASZE OTOCZENIE

6.1. NASZE OTOCZENIE

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

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

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

Giełda Papierów Wartościowych	- raporty publikowane w systemie ESPI ⁵ 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

⁵ 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/m²/rok (dla porównania wskaźnik EP dla nowego budynku biurowego w 2015 r. wynosił 239,9 kWh/m²/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, ryzyk i szans środowiskowych. Dzięki systematycznym przeglądom spółka jest w stanie skutecznie zarządzać swoim wpływem na środowisko.

MATERIAŁY - SKALA, 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 2019 r.⁶

GRI 301-1

Material/Surowiec	Jednostka [Mg/m3/dm3]	Ilość
Beton	m3	121 694,05
Zaprawa	m3	71 102,60
Kruszywa i rumosz skalny	tony	103 097,77
Drewno	tony	1 325,341
Papier	kg	7 334,62
Stal zbrojeniowa (pręty żebrowane i przewody)	tony	12 700,924
Farby	kg	13 568,6
Lakiery	kg	310
Stal konstrukcyjna (profile i blachy)	tony	1 073,414
Cement	tony	8 658,745
Smary	kg	192
Środki antyadhezyjne	litry	6080
Kruszywa pochodzące z odzysku	tony	18 596
Gleba i ziemia	m3	64 953
Drewno opatrzone certyfikatem (FSC lub podobne)	tony	71,46
Asfalt	tony	300,2
Prefabrykanty betonowe (belki, ściany, płyty, filary itp.)	m3	3 727,9

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 MWh	% całkowitego zużycia nośników energii
Benzyna silnikowa	52,23 Mg	486,30	2,8%
Olej napędowy ON	317,70 Mg	3234,43	19,06%
Gaz płynny propan-butan LPG	2,83 Mg	37,06	0,4%
Prąd sieciowy – Pomieszczenia administracyjno-biurowe	564,202 MWh	564,202	4,3%
Prąd sieciowy - budowy	7375,318 MWh	7375,318	62,5%

⁶ Ze względu na zmianę skali działalności i charakterystyki poszczególnych realizacji, rezygnujemy z porównania r/r jako pozbawionego sensu.

Ciepło sieciowe – pomieszczenia administracyjno-biurowe	4916,0432 GJ	1293,34	12%
Sumaryczne zużycie [MWh]		12990,65	100,00%

Działania podjęte w 2019 r. w celu ograniczenia zużycia nośników energii:

- akcje świadomościowe skierowane do pracowników;
- kontynuacja wymiany floty w ramach umów leasingowych na samochody spełniające wyższe normy;

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 2019 r. wyemitowano:

EMISJE BEZPOŚREDNIE

GRI 305-1

Rodzaj nośnika energii	Ilość zużytego nośnika	Ilość zużytego nośnika [GJ]	Przelicznik WE CO2 kg/GJ ^[1]	Sumaryczna ilość wyemitowanego CO2 w 2019 r.
Benzyna silnikowa	52,23 Mg	1809	69,30 kg/GJ	125,36 ton CO2
Olej napędowy ON	317,70 Mg	11845,12	74,10 kg/GJ	877,72 ton CO2
Gaz płynny propan-butan LPG	2,83 Mg	135,648	63,10 kg/GJ	8,55 ton CO2
Sumaryczna emisja bezpośrednia CO2				1 011,63 ton CO2

W 2019 r., w porównaniu do 2018 r., nieznanie obniżono sumaryczną emisję bezpośrednią CO2, mimo zwiększenia zakresu działalności.

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.

^[1] 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

Zużycie energii i emisje pośrednie w 2019 r.:

Rodzaj nośnika energii	Ilość zużytego nośnika	Ilość zużytego nośnika [GJ]	Przelicznik WE CO2 kg/GJ	Sumaryczna ilość wyemitowanego CO2 w 2019r
Prąd sieciowy – Pomieszczenia administracyjno-biurowe	564,202 MWh	2 031,1272 GJ	94,60 kg/GJ	192,14 ton CO2
Prąd sieciowy - budowy	7375,318 MWh	26 551,14 GJ	94,60 kg/GJ	2 511,74 ton CO2
Ciepło sieciowe – pomieszczenia administracyjno-biurowe	4916,0432 GJ	4916,0432 GJ	94,60 kg/GJ	465,06 ton CO2
Sumaryczna emisja pośrednia CO2				3168,94 ton CO2

WODA I ŚCIEKI

GRI 303-1 | GRI 306-1

Mostostal Warszawa wykorzystuje wodę na potrzeby bytowo-gospodarcze i procesy technologiczne. W 2019 r. całkowity pobór wody z sieci wodociągowej wyniósł 20 567,687 m³, ścieki zaś były na poziomie 16 063,582 m³, z czego 1534,7 m³ 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.

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 2019 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	12 928,960	33,96%
10 09 08	Rdzenie i formy odlewnicze po procesie odlewania inne niż wymienione w 10 09 07	7 873,770	20,68%
17 09 04	Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	5 556,650	14,60%
17 01 07	Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż wymienione w 17 01 06	5 035,253	13,98%
17 01 01	Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	2 744,667	7,20%
10 10 08	Rdzenie i formy odlewnicze po procesie odlewania inne niż wymienione w 10 10 07	1 557,910	4,08%
17 04 05	Żelazo i stal	1 021,05	2,68%
17 03 80	Odpadowa papa	579,910	1,52%
17 06 04	Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03	496,400	1,30%
16 03 04	Nieograniczone odpady inne niż wymienione w 16 03 03, 16 03 80	98,100	**
17 02 01	Drewno	67,755	**
17 01 02	Gruz ceglany	49,940	**
20 03 01	Niesegregowane (zmieszane) odpady komunalne	36,749	**
20 03 07	Odpady wielkogabarytowe	6,280	**

20 03 99	Odpady komunalne nie wymienione w innych podgrupach	4,940	**
17 06 05*	Materiały konstrukcyjne zawierające azbest	3,200	**
16 02 16	Elementy usunięte z zużytych urządzeń inne niż wymienione w 16 02 15	2,560	**
15 01 02	Opakowania z tworzyw sztucznych	2,280	**
20 01 38	Drewno inne niż wymienione w 20 01 37	1,380	**
15 01 06	Zmieszane odpady opakowaniowe	1,280	**
15 01 01	Opakowania z papieru i tektury	1,120	**
16 02 14	Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	0,822	**
17 02 03	Tworzywa sztuczne	0,800	**
19 12 08	Tekstylia	0,287	**
16 07 09*	Odpady zawierające inne substancje niebezpieczne	0,183	**
Sumarycznie		38 072,25 ton	100%

Odpady oznaczone ** stanowią poniżej 1% 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.

WPŁYW 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 DROGACH

Mostostal Warszawa wspiera bezpieczeństwo na polskich drogach, kontynuując zainicjowaną w 2018 r. 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 pracownicy będą mogli pomóc poszkodowanym w wypadkach na drogach.

III. DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA I WOLONTARIAT PRACOWNICZY

- Realizując strategię zrównoważonego rozwoju razem ze strategicznym udziałowcem i partnerem, Grupą Acciona, stworzyliśmy inicjatywę Wolontariat Day, skierowaną do uczniów szkół podstawowych. Ideą akcji jest jak najwcześniejsze zaangażowanie dzieci w edukację na temat tak istotnych kwestii, jak m.in. zmiany klimatyczne, oszczędzanie energii oraz efektywna gospodarka i odpowiedzialna gospodarka zasobami. To również okazja do spędzenia czasu z uczniami na zabawie i nauce, w którą angażują się bezpośrednio pracownicy naszej firmy. W 2019 r. inicjatywa była kontynuowana.
- Spółka została partnerem obchodów 100-lecia otwarcia Akademii Górniczo-Hutniczej.
- Spółka została partnerem XII Turnieju o Puchar Prezydenta Miasta Krosna w piłce siatkowej mężczyzn.

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 2019 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: 15 kwietnia 2019 r.

Tabela dotycząca zagadnień z Ustawy o rachunkowości

Zagadnienie	strona
Model biznesowy	16
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności	3
Zarządzanie ryzykami i ryzyka niefinansowe związane z działalnością	19
Zagadnienia środowiskowe - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	39
Zagadnienia pracownicze - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	28
Zagadnienia społeczne - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	21
Zagadnienie praw człowieka - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	20
Zagadnienie przeciwdziałania korupcji - opis polityk i procedur należytej staranności i ich wyników	20

7.2. INDEKS TREŚCI GRI STANDARDS

GRI 102-55

1. List Zarządu	s. 1
GRI 102-14 Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	s. 1
2. Rok 2019 w liczbach i działaniach	s. 3
GRI 102-7 Skala działalności	s. 3
3. Poznaj Mostostal Warszawa S.A.	s. 8
3.1. Główne obszary działalności	s. 8
GRI 102-1 Nazwa organizacji	s. 8
GRI 102-2 Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	s. 8
GRI 102-3 Lokalizacja siedziby głównej organizacji	s. 8
GRI 102-4 Lokalizacja działalności operacyjnej	s. 8
GRI 102-5 Forma własności i struktura prawna organizacji	s. 8
GRI 102-6 Obsługiwane rynki	s. 8
GRI 102-45 Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	s. 8, 10
3.2. Misja, wizja i strategia	s. 9
GRI 102-16 Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	s. 9, 18
3.3. Struktura organizacyjna	s. 10
GRI 102-10 Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	s. 12
GRI 102-18 Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	s. 10
GRI 405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	s. 12
3.4. Ponad 70 lat historii Mostostal Warszawa	s. 13

3.5. Acciona - Inwestor Strategiczny		s. 13
3.6. Nasze wyzwania w zakresie CSR		s. 14
4. Dbamy o wysoką jakość realizacji		s. 16
4.1. Model biznesowy		s. 17
4.2. Wysokie standardy zarządzania i BHP		s. 18
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	s. 19
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	s. 18
Aspekt 1	Zgodność z regulacjami, m.in. w zakresie wpływu na środowisko, produktów, usług itp.	s. 18
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 18
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 18
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 18
Aspekt 2	Wartości i etyka w kulturze organizacyjnej firmy, ich praktyczne przełożenie na działania firmy oraz jej pracowników	s. 18
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 18
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 18
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 18
Aspekt 3	Przeciwdziałanie korupcji	s. 20
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 20
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 20
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 20
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	s. 20
4.3. Współpraca z dostawcami		s. 22
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	s. 22
Aspekt 4	Komunikacja z dostawcami, partnerami biznesowymi (sposoby, jakość)	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 5	Zasady współpracy z dostawcami, w tym wdrożony kodeks postępowania	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
Aspekt 6	Ocena i wybór dostawców	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
GRI 204-1	Udział wydatków przeznaczonych na usługi lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach organizacji	s. 22
4.4. Relacje z klientami		s. 23
Aspekt 7	Satysfakcja klientów	s. 24
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 24
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 24
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 24
Aspekt 8	Obsługa gwarancyjna	s. 24
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 24
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego elementy	s. 24
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 24
4.5. Badania i rozwój		s. 25
4.6. Nagrody i wyróżnienia		s. 26
5. Dbamy o naszych pracowników		s. 27
5.1. Miejsce pracy w liczbach		s. 27
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	s. 12, 27
5.2. Przyjazne miejsce pracy		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. 30
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	Podejście 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. 28
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 28
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 28
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 28
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	Podejście 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	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 30
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 30
Aspekt 13	Komunikacja z pracownikami	s. 31
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 31
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 31
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 31
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	s. 28
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
5.3. Rekrutacja		s. 31
Aspekt 14	Rekrutacja i współpraca z uczelniami	s. 31
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 31
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 31
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 31
5.4. BHP w miejscu pracy		s. 32
Aspekt 15	Praktyki na rzecz zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy	s. 32
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 32
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 32
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 32
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. 34
6. Dbamy o nasze otoczenie		s. 35
6.1. Nasze otoczenie		s. 35
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	s. 37
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	s. 35
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	s. 35
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	s. 35
GRI 102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	s. 35
6.2. Odpowiedzialność wobec środowiska		s. 38
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	s. 38
Aspekt 16	Zarządzanie środowiskowe	s. 39

GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 39
GRI 103-2	Podejście 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. 39
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 39
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 39
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 39
GRI 301-1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	s. 39, 40
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	s. 40
GRI 303-1	Całkowity pobór wody według źródła	s. 42
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	s. 41
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	Podejście 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
6.3. Odpowiedzialność wobec społeczności lokalnych		s. 45
GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	s. 45
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 45
GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 45
7. O oświadczeniu		s. 46
7.1. Podejście do raportowania		s. 46
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	s. 46
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	s. 46
GRI 102-50	Okres raportowania	s. 46
GRI 102-52	Cykl raportowania	s. 46
GRI 102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	s. 46
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	s. 46
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	s. 47
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
7.2. Indeks treści GRI Standards		s. 47
GRI 102-55	Indeks GRI	s. 47
7.3. Kontakt		s. 51
GRI 102-53	Dane kontaktowe	s. 51

7.3. KONTAKT

GRI 102-53

Paweł Kwiecień

Kierownik Działu Public Relations

Tel. 22 250 76 24

e-mail: 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

1.	LIST ZARZĄDU	1
2.	ROK 2019 W LICZBACH I DZIAŁANIACH	3
3.	POZNAJ MOSTOSTAL WARSZAWA SA	8
3.1.	GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁALNOŚCI	8
3.2.	MISJA, WIZJA I STRATEGIA	9
3.3.	STRUKTURA ORGANIZACYJNA	10
3.4.	PONAD 70 LAT HISTORII MOSTOSTAL WARSZAWA	13
3.5.	ACCIONA – INWESTOR STRATEGICZNY	13
3.6.	NASZE WYZWANIA W ZAKRESIE CSR	14
4.	DBAMY O WYSOKĄ JAKOŚĆ REALIZACJI	16
4.1.	MODEL BIZNESOWY	16
4.2.	WYSOKIE STANDARDY ZARZĄDZANIA I BHP	18
4.3.	WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI	22
4.4.	RELACJE Z KLIENTAMI	23
4.5.	BADANIA I ROZWÓJ	25
4.6.	NAGRODY I WYRÓŻNIENIA	26
5.	DBAMY O NASZYCH PRACOWNIKÓW	27
5.1.	MIEJSCE PRACY W LICZBACH	27
5.2.	PRZYJAZNE MIEJSCE PRACY	28
5.3.	REKRUTACJA	31
5.4.	BHP W MIEJSCU PRACY	32
6.	DBAMY O NASZE OTOCZENIE	35
6.1.	NASZE OTOCZENIE	35
6.2.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC ŚRODOWISKA	38
6.3.	ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH	45
7.	O OŚWIADCZENIU	46
7.1.	PODEJŚCIE DO RAPORTOWANIA	46
7.2.	INDEKS TREŚCI GRI STANDARDS	47
7.3.	KONTAKT	51

Warszawa, dnia 16 kwietnia 2020 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	