



BUDIMEX SA

**SPRAWOZDANIE NA TEMAT
INFORMACJI NIEFINANSOWYCH ZA ROK 2021**

Niniejszy plik w formacie pdf nie jest oficjalną wersją raportu rocznego i został zamieszczony na stronie internetowej Budimex SA dla wygody inwestorów Spółki

1.	O BUDIMEX SA	3
1.1.	MODEL BIZNESOWY BUDIMEX SA	3
1.2.	NAJWAŻNIEJSZE KONTRAKTY	3
1.3.	WYNIKI FINANSOWE	5
1.4.	KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	5
1.5.	NAGRODY I WYRÓŻNIENIA W 2021 ROKU	6
1.6.	ORGANY ZARZĄDZAJĄCE	6
2.	PODEJŚCIE STRATEGICZNE	9
2.1.	NASZE WARTOŚCI	9
2.2.	MODEL TWORZENIA WARTOŚCI	10
2.3.	STRATEGIA CSR 2021-2023	10
3.	ISTOTNOŚĆ INFORMACJI W RAPORCIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	11
3.1.	METODY USTALANIA ISTOTNOŚCI	11
3.2.	ISTOTNI INTERESARIUSZE	11
3.3.	ISTOTNE ZAGADNIENIA	12
3.4.	ISTOTNE RYZYKA	12
4.	ETYKA I PRAWA CZŁOWIEKA W GRUPIE BUDIMEX	13
4.1.	ZARZĄDZANIE ETYKĄ	13
4.2.	SYSTEM ZGŁASZANIA NARUSZEŃ	14
4.3.	PREWENCJA PRACY PRZYMUSOWEJ	15
4.4.	ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW	15
4.5.	PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI	15
5.	ZGODNOŚĆ Z TAKSONOMIĄ UNII EUROPEJSKIEJ	15
6.	ZASADY RACHUNKOWOŚCI	15
7.	ZMIANY KLIMATU I ŚRODOWISKO NATURALNE	19
7.1.	ZARZĄDZANIE OBSZAREM ŚRODOWISKOWYM	19
7.2.	ZMIANY KLIMATYCZNE I DŁUGOFALOWE PERSPEKTYWY DLA BIZNESU GRUPY	20
7.3.	PALIWA I ENERGIA	24
7.4.	OGRANICZANIE EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH	25
7.5.	SUROWCE I ODPADY	25
7.6.	OCHRONA ZASOBÓW WODNYCH	26
7.7.	WPŁYW NA OTOCZENIE LOKALNE I BIORÓŻNORODNOŚĆ	27
7.8.	OCHRONA PRZYRODY W ŁAŃCUCHU DOSTAW	28
8.	ZAGADNIENIA PRACOWNICZE W GRUPIE BUDIMEX	29
8.1.	DBAMY O BEZPIECZEŃSTWO	29
8.1.1.	ZARZĄDZANIE BHP W GRUPIE BUDIMEX	29
8.1.2.	PREWENCJA WYPADKÓW I SZKOLENIA BHP	30
8.2.	ZARZĄDZANIE OBSZAREM PRACOWNICZYM	33
8.3.	STRUKTURA ZATRUDNIENIA	33
8.4.	WYNAGRODZENIA W BUDIMEX SA	35
8.5.	ATMOSFERA PRACY I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW	36
8.5.1.	ROZWÓJ, AWANS I SZKOLENIA	36
8.5.2.	BENEFITY PRACOWNICZE	38
8.5.3.	ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ	39
9.	ZAGADNIENIA SPOŁECZNE W BUDIMEX SA	40
9.1.	WPŁYW SPOŁECZNY BUDIMEX SA	40
9.1.1.	WPŁYW NA SPOŁECZNOŚĆ LOKALNE	40
9.2.	BUDIMEX DLA SPOŁECZEŃSTWA	41
10.	O SPRAWOZDANIU	41
10.1.	INFORMACJA NA TEMAT RAPORTOWANIA	41
10.2.	SPECYFIKACJA SPRAWOZDANIA	42
11.	ZAŁĄCZNIKI	46
11.1.	DANE ŚRODOWISKOWE	46
11.1.	SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE O ZATRUDNIENIU W 2021 ROKU	48
11.2.	INFORMACJE O URLOPACH MACIERZYŃSKICH I TACIERZYŃSKICH	52

1. O Budimex SA

1.1. Model biznesowy Budimex SA

[GRI 2-1] [GRI 2-6]

Podstawowym przedmiotem działalności Budimex SA jako Jednostki Dominującej jest świadczenie usług budowlano-montażowych oraz świadczenie usług zarządczych i doradczych na rzecz spółek Grupy Budimex. Kontrakty budowlane realizowane są na terenie Polski, a także, w ograniczonej skali, na rynkach zagranicznych. Spółka prowadzi działalność w Polsce, a także w Niemczech i na Litwie. Siedziba główna znajduje się w Warszawie, przy ulicy Siedmiogrodzkiej 9.

W przypadku działalności budowlanej realizuje zadania we wszystkich segmentach rynku, począwszy od infrastruktury drogowej, kolejowej i hydrotechnicznej poprzez obiekty budownictwa mieszkaniowego, na skomplikowanych projektach energetycznych oraz przemysłowych kończąc. Kontrakty budowlane prowadzi na terenie Polski, a w ograniczonej skali także na rynkach zagranicznych.

Realizując projekty z zamawiającymi, stawiamy na przejrzyste zasady współpracy. Dokładamy wszelkich starań, aby realizować powierzone zadania w terminie, zachowując przy tym wysokie standardy bezpieczeństwa oraz jakości. W relacjach biznesowych z kontrahentami Budimex SA kieruje się zasadami współpracy, wzajemnego zrozumienia oraz transparentności i rzetelności biznesowej.

1.2. Najważniejsze kontrakty

BUDOWNICTWO INFRASTRUKTURALNE

S19 Kamień – Podgórze

W 2021 roku Budimex oddał do eksploatacji ponad 10-kilometrowy odcinek trasy ekspresowej S19 w województwie podkarpackim. W ramach inwestycji wybudowano m.in. dwujezdniową drogę ekspresową z pasami awaryjnymi, drogi dojazdowe łączące go z dotychczasową siecią dróg, ekrany akustyczne, przejścia dla zwierząt, pasy zieleni, siedem wiaduktów, pięć mostów oraz pięć przepustów o funkcji ekologicznej.

S3 Brzozowo – Miękowo oraz Miękowo – Rzęsnica

W 2021 roku Budimex ukończył budowę dwóch odcinków drogi ekspresowej S3: Brzozowo – Miękowo o długości 22,14 km oraz Miękowo – Rzęsnica o długości 4 km, w województwie zachodniopomorskim. S3 to jedna z kluczowych dla transportu całego województwa trasa w zachodniopomorskim.

S61 Stawiski – Szczuczyn

Kontrakt na budowę drogi ekspresowej S61, odcinek: węzeł Stawiski (bez węzła) – początek obwodnicy Szczuczyna został zrealizowany w formule „Projektuj i Buduj”, jego wartość wyniosła ok. 300 mln zł netto. Odcinek będący przedmiotem projektu wybudowano jako część trasy Via Baltica. Budowa drogi ekspresowej S61 usprawniła funkcjonowanie dróg krajowych i wojewódzkich, odseparowała od obszarów zabudowanych ruch ciężki oraz ograniczyła negatywny wpływ gazów spalinyowych na środowisko.

Wiadukt Biskupia Górka

W ramach projektu powstaje całkowicie nowy układ drogowy w ciągu głównej arterii Trójmiasta – ul. Trakt Św. Wojciecha. Inwestycja objęła również budowę estakady dojazdowej wraz z murami oporowymi, przyległego wiaduktu nad ulicą Nowe Podwale Grodzkie, mostu nad Kanałem Raduni, przebudowę dróg dojazdowych, elementów infrastruktury kolejowej oraz budowę wielopoziomowego parkingu Park&Ride.

Rozbudowa Obiektu Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych „Żelazny Most”

Obiekt Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych „Żelazny Most” jest miejscem deponowania odpadów z flotacji rud miedzi pochodzących ze wszystkich zakładów górniczych KGHM Polska Miedź SA i największym tego typu obiektem w Europie. Nowoczesne technologie budowy realizowane przez Budimex zapewnią efektywne użytkowanie obiektu i rozwój KGHM w zagłębiu miedziowym. Przy rozbudowie obiektu zrealizowano najbezpieczniejszy wariant konstrukcji i uszczelniania zapór, zarówno pod względem hydrotechnicznym jak i środowiskowym. Wartość kontraktu głównego wyniosła 588 mln złotych. „Żelazny Most” jest neutralny środowiskowo i całkowicie zabezpiecza otoczenie naturalne przed wodą gromadzącą się w zbiorniku.

Droga Krajowa nr8 12 w Chełmie

Kontrakt zrealizowany w trybie „projektuj i buduj” dotyczył przebudowy drogi krajowej nr 12 w granicach miasta Chełm o długości ok. 8,2 km wraz z przebudową i budową niezbędnej infrastruktury towarzyszącej, w tym 5,5 km dróg lokalnych/serwisowych. Prace budowlane obejmowały kompleksową przebudowę kilku ulic, mostu na rzece Uherka oraz wiaduktu nad dawną bocznicą kolejową w ciągu Al. Przyjaźni. Powstał także nowy wiadukt nad torami kolejowymi oraz przystanki autobusowe. Zamontowano ekrany akustyczne, wybudowano również ponad 8 km ścieżek rowerowych.

A1 Tuszyn-Piotrków Trybunalski

W ramach inwestycji o wartości prawie 389 mln zł konsorcjum Budimex i Strabag zrealizowało ważny odcinek autostrady A1 o długości ok. 16 km. Odcinek powstał w śladzie obecnie istniejącej drogi. Nowością jest betonowa nawierzchnia. Po przeprowadzeniu prac kierowcy mają do dyspozycji dwa pasy ruchu w każdym kierunku o dwóch jezdniach oraz pas awaryjny. Dodatkowo z węzła „Piotrków Trybunalski Zachód” wykonano zjazd z Łodzi w kierunku Warszawy i z Warszawy w kierunku Łodzi. Autostrada stanowi część Transeuropejskiej Sieci Transportowej (TEN-T) oraz projektu „Autostrada Gdańsk – Brno / Bratysława – Wiedeń”.

BUDOWNICTWO KOLEJOWE

Modernizacja LK7 Warszawa-Lublin

Modernizacja LK7 łączącej Warszawę z Lublinem dla PKP PLK to największa inwestycja kolejowa z Krajowego Programu Kolejowego na lata 2015-2020 o wartości 1,5 mld złotych. Prace zostały zrealizowane w ramach konsorcjum Mostostalu Kraków SA (lider), PKP Energetyki SA oraz Schweerbau GmbH. Zakres prac obejmował kompleksową przebudowę 120 km torów oraz budowę – na stacji Dęblin – największego na tej realizacji mostu kolejowego stalowego, trzyprzęsłowego o długości 159,6 m.

BUDOWNICTWO OGÓLNE

Młyny Rothera w Bydgoszczy

W kwietniu 2021 roku Budimex zakończył prace przy kompleksie Młynów Rothera. Przedmiotem umowy z Miastem Bydgoszcz było wykonanie robót budowlanych polegających na przebudowie, rozbudowie i zmianie sposobu użytkowania Młyna Rothera, Spichrza Zbożowego i Spichrza Mącznego oraz Łazienek na potrzeby wielofunkcyjnego obiektu usługowego. Powierzchnia użytkowa inwestycji wyniosła 12 844,84 m². Młyny Rothera w Bydgoszczy otrzymały nagrodę w konkursie Arcydzieło Sztuki Budowlanej 2021 w kategorii obiekty zrewitalizowane.

Centrum Badawczo–Rozwojowe PKN Orlen w Płocku

W 2021 Budimex zakończył prace i przekazał inwestorowi PKN ORLEN, Centrum Badawczo–Rozwojowe. Wartość kontraktu to ok. 167 mln zł netto. Inwestycję realizowano w formule EPC (ang. engineering, procurement, construction). Zadaniem Budimeksu poza projektem, było również zbudowanie, a także wyposażenie budynków Centrum „pod klucz” wraz z uruchomieniem dostarczonego sprzętu, m.in. aparatury pomiarowej i laboratoryjnej. Zadaniem CBR w Płocku będą działania na rzecz rozwoju przemysłu rafineryjno–petrochemicznego, wdrażania nowych rozwiązań technicznych oraz prowadzenia prac nad nowymi technologiami i produktami.

BUDOWNICTWO ENERGETYCZNE I PRZEMYSŁOWE

Zakończenie budowy elektrociepłowni w Wilnie

W 2021 roku elektrociepłownia w Wilnie uzyskała pozwolenie na użytkowanie, które było ostatnim krokiem do zakończenia realizacji projektu przez konsorcjum Budimex SA i Steinmüller Babcock Environment GmbH o wartości 178 mln euro. Zakład został wyposażony w kocioł opalany odpadami (miejskimi i RDF) zasilający turbinę o mocy 18,8 MWe. Zgodnie z umową, powstał kompletny zakład wytwarzający energię ze spalania odpadów, włącznie z wyposażeniem pomocniczym i wyspą turbinową wraz z wyprowadzeniem mocy w zakładzie opalanym biomasą.

Elektrownia Turów

W ramach konsorcjum z Mitsubishi Power Europe GmbH i Tecnicas Reunidas SA Budimex zbudował w elektrowni wydzielony blok energetyczny o mocy 450 MW. W ramach kontraktu blok został wyposażony we wszystkie

niezbędne do jego pracy systemy technologiczne. Prace obejmowały przygotowanie terenu budowy, dostarczenie elementów bloku, ich montaż oraz rozruch. Wartość projektu wyniosła 3,646 mld zł netto.

Odbiór Eksploatacyjny gazociągu relacji Strachocina – Granica RP

Firma Budimex w konsorcjum ze spółką Mostostal Kraków zrealizowała na terenie województwa podkarpackiego budowę strategicznego gazociągu wysokiego ciśnienia, który jest istotnym elementem międzysystemowego połączenia Polska – Słowacja. W sierpniu 2021 roku gazociąg został technicznie połączony „złotą spoiną” z gazociągiem po stronie słowackiej. W trakcie realizacji zostały wykorzystane technologie bezwykopowe takie jak: HDD (horyzontalne przewiertki sterowane) czy mikrotuneling. Wartość kontraktu wyniosła 521,48 mln zł netto.

1.3. Wyniki finansowe

[GRI 201-1]

	Budimex SA (dane w tysiącach złotych)	
	2020	2021
Przychody ze sprzedaży	7 276 482	7 041 673
Koszty działalności operacyjnej	(6 934 975)	(6 677 334)
Zysk z działalności operacyjnej	353 967	418 593
Zysk netto	310 541	979 633

1.4. Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności

	Jednostka	Budimex SA		
		2020	2021	zmiana r/r
Obszar pracowniczy				
Liczba pracowników	Szt.	5 388	5 188	-3,7%
Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników ogółem	Szt.	62	46	-25,8%
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	godziny	12,1	14	+15,7%
Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet	%	- (nastąpiła zmiana w metodzie zbierania danych wg. kategorii zaszerzegowania pracownika)	76,7%	-
Obszar społeczny				
Kwota darowizn	tys. złotych	4 094,0	1681	-59,0%
Obszar środowiskowy				
Łączne zużycie energii elektrycznej	MWh	19967,93	14349,03	-28,1%
Emisje GHG Scope 1+2 market-based	Mg CO ₂ e	95304,9	64598,4	-32,2%
Łączne zużycie wody	m ³	167 996,7	108 686,4	-35,3%
Obszar przeciwdziałania korupcji i praw człowieka				
Liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	Szt.	0	0	-
Liczba potwierdzonych przypadków łamania praw człowieka	Szt.	0	0	-

1.5. Nagrody i wyróżnienia w 2021 roku

Na przestrzeni 2021 roku Grupa Budimex otrzymała następujące nagrody i wyróżnienia:

- Poland's most attractive employers #2 Budimex by Engineering Students
- XV Edycja Ranking najcenniejszych polskich marek 2021 Rzeczpospolita (46 miejsce)
- Best Quality Employer 2021 CK
- 15 miejsce w rankingu 1000 największych firm przemysłowych Nowego Przemysłu i Wirtualnego Nowego Przemysłu
- III miejsce w konkursie „Buduj Bezpiecznie 2021” za budowę S5 Nowe Marzy – Dworzysko
- Top Marka 2021 – pierwsze miejsce w kategorii firmy budowlane i deweloperzy
- Lider Zrównoważonego Budownictwa - Diamenty Sustainable Economy
- Budowa Roku w Regionie Północno-Wschodnim – Muzeum Pamięci Sybiru w Białymstoku
- Budowa Roku w Regionie Północno-Wschodnim – Dworzec PKP w Białymstoku
- Festiwal Filmów Turystycznych FilmAT – za film z realizacji Muzeum Pamięci Sybiru w Białymstoku
- Pięć nagród Budowa Roku 2020 – Zbiornik w Raciborzu, Monopolis w Łodzi, Wola Retro w Warszawie, LCS Idzikowice, Centrum Komunikacyjne Kielce
- 2 miejsce w kategorii „Budownictwo” w rankingu najlepszych pracodawców miesięcznika Forbes
- Top Builder – za budowę LK7 Otwock – Nałęczów
- Budowlana Marka Roku 2021

Struktura Akcjonariatu

Budimex SA jest spółką w której większość udziałów ma spółka Ferrovial Contruccion International SE z siedzibą w Holandii, która jest częścią Grupy Kapitałowej Ferrovial, hiszpańskiego przedsiębiorstwa międzynarodowego działającego w branży budowy, finansowania, eksploatacji i utrzymania infrastruktury transportowej oraz usług miejskich.

- Ferrovial Construction International SE – 50,14%
- Nationale Nederlanden OFE – 9,22%
- Aviva OFE Aviva Santander – 8,50%
- Pozostali akcjonariusze – 32,14%

1.6. Organy zarządzające

[GRI 2-10]

Proces powoływania Zarządu jednostki dominującej Budimex S.A jest uregulowany zakresem Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki Budimex SA. Proces powoływania Rady Nadzorczej został uregulowany zakresem Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki Budimex SA oraz Regulamin Obrad Walnego Zgromadzenia Spółki Budimex SA.

Skład Zarządu

[GRI 2-9] [GRI 2-11]

Na dzień 31 grudnia 2021 roku Zarząd Budimex S A składał się z następujących osób:

- Artur Popko - Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
- Jacek Daniewski - Członek Zarządu, dyrektor Pionu Prawno - Organizacyjnego
- Cezary Mączka - Członek Zarządu, dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi
- Artur Pielech - Członek Zarządu, dyrektor generalny FBSerwis SA
- Marcin Węglowski - Członek Zarządu, dyrektor Pionu Ekonomiczno-Finansowego

W 2021 roku w składzie Zarządu doszło do następujących zmian:

- a) z dniem 19 maja 2021 roku rezygnację z pełnienia funkcji w Zarządzie Budimex SA złożył Prezes Dariusz Blocher,
- b) w dniu 22 kwietnia 2021 roku Rada Nadzorcza Budimex SA powołała p. Artura Popko, pełniącego dotychczas funkcję Wiceprezesa Zarządu Budimex SA, na funkcję Prezesa Zarządu, Dyrektora Generalnego, ze skutkiem od dnia 20 maja 2021 roku,
- c) W dniu 23 września 2021 Rada Nadzorcza Budimex S. A. na wniosek Prezesa Zarządu powołała p. Artura Pielecha, na funkcję Członka Zarządu Budimex SA,
- d) W dniu 9 grudnia 2021 roku Rada Nadzorcza Budimex SA na wniosek p. Cezarego Mączki odwołała go z funkcji członka Zarządu. Zgodnie z treścią uchwały Rady Nadzorczej dzień 31 grudnia 2021 roku był ostatnim dniem pełnienia przez p. Cezarego Mączkę funkcji w Zarządzie Spółki.

Skład Rady Nadzorczej

[GRI 2-9]

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2021 roku:

- Marek Michałowski - Przewodniczący Rady
- Juan Ignacio Gaston Najarro - Wiceprzewodniczący Rady
- Igor Adam Chalupec - Sekretarz Rady
- Dariusz Jacek Blocher - Członek Rady
- Danuta Dąbrowska - Członek Rady
- Janusz Dedo - Członek Rady
- Jose Carlos Garrido-Lestache Rodríguez - Członek Rady
- Ignacio Aitor Garcia Bilbao - Członek Rady
- Artur Kucharski - Członek Rady
- Mario Mostoles Nieto - Członek Rady

W 2021 roku w składzie Rady Nadzorczej doszło do następujących zmian:

- a) Z dniem 17 maja 2021 roku rezygnację z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej złożył p. Fernando Luis Pascual Larragoiti,
- b) Z dniem 20 maja 2021 roku rezygnację z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej złożyła p. Agnieszka Słomka-Gołębiowska,
- c) W dniu 20 maja 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie powołało do Rady Nadzorczej dwóch nowych członków w osobach p. Dariusza Jacka Blochera oraz p. Ignacio Aitor Garcia Bilbao,
- d) Z dniem 22 września 2021 roku rezygnację z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej złożył p. Javier Galindo Hernandez,
- e) W dniu 23 września 2021 roku Rada Nadzorcza Budimex SA na podstawie § 16 ust. 3 Statutu Spółki podjęła uchwałę o uzupełnieniu składu Rady poprzez dokooptowanie do składu Rady p. Mario Mostoles Nieto.

Komitety Rady Nadzorczej

Skład **Komitetu Audytu** na dzień 31 grudnia 2021 roku był następujący:

- Danuta Dąbrowska – przewodnicząca
- Janusz Dedo – członek
- Ignacio Aitor Garcia Bilbao – członek

W 2021 roku w składzie Komitetu Audytu doszło do następujących zmian:

- a) Z dniem 20 maja 2021 roku w związku ze złożoną rezygnacją z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, p. Agnieszka Słomka-Gołębiowska przestała pełnić funkcję członka Komitetu Audytu,
- b) Z dniem 20 maja 2021 roku rezygnację z członkostwa w Komitecie Audytu złożył p. Javier Galindo Hernandez,
- c) W dniu 20 maja 2021 roku Rada Nadzorcza powołała p. Janusza Dedo oraz p. Ignacio Aitor Garcia Bilbao do pełnienia funkcji w Komitecie Audytu.

W zakresie spełniania warunków niezależności członków Komitetu Audytu stosuje się odpowiednio przepisy art 129 ust 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także kryteria niezależności członków Rady w rozumieniu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” (zasada II Z 4 Dział II Zarząd i Rada Nadzorcza Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016).

Status niezależności członka Rady Nadzorczej ustalany jest przez spółkę zgodnie z kryteriami ustalonymi w Instrukcji Operacyjnej.

Nr IO-01-07-02, dotyczącej uzyskiwania informacji od członków Rady i ich upubliczniania, na podstawie oświadczeń składanych przez członków Rady oraz na podstawie art 129 ust 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Skład osobowy **Komitetu Inwestycyjnego** na dzień 31 grudnia 2021 roku był następujący:

- Janusz Dedo – przewodniczący
- Dariusz Blocher – członek
- Ignacio Aitor Garcia Bilbao – członek

W 2021 roku w składzie Komitetu Inwestycyjnego zaszły następujące zmiany:

- a) Z dniem 12 maja 2021 roku w związku ze złożoną rezygnacją z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, p. Fernando Luis Pascual Larragoiti przestał pełnić funkcję członka Komitetu Inwestycyjnego,
- b) W dniu 20 maja 2021 roku Rada Nadzorcza powołała p. Dariusza Blochera do pełnienia funkcji w Komitecie Inwestycyjnym,
- c) Z dniem 22 września 2021 roku w związku z rezygnacją z funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, p. Javier Galindo Hernandez przestał pełnić funkcję członka Komitetu Inwestycyjnego,
- d) W dniu 23 września Rada Nadzorcza powołała p. Ignacio Aitor Garcia Bilbao do pełnienia funkcji w Komitecie Inwestycyjnym.

Skład osobowy **Komitetu Wynagrodzeń** na dzień 31 grudnia 2021 roku był następujący:

- Marek Michałowski – przewodniczący
- Dariusz Blocher – członek
- Igor Chalupec – członek
- Mario Mostoles Nieto - członek

W 2021 roku w składzie Komitetu Wynagrodzeń zaszły następujące zmiany:

- a) W dniu 20 maja 2021 roku Rada Nadzorcza powołała p. Dariusza Blochera do pełnienia funkcji w Komitecie Wynagrodzeń,
- b) Z dniem 23 września 2021 roku rezygnację z członkostwa w Komitecie Wynagrodzeń złożył p. Juan Ignacio Gaston Najarro,
- c) W dniu 23 września 2021 roku Rada Nadzorcza powołała p. Mario Mostoles Nieto do pełnienia funkcji w Komitecie Wynagrodzeń.

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w Budimex SA

[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-16] [GRI 2-17] [GRI 2-18]

Zarząd Grupy Budimex podejmuje kluczowe decyzje wpływające na strategiczne kierunki rozwoju Grupy Kapitałowej, w tym jednostki dominującej Budimex SA w myśl zasad zrównoważonego rozwoju. Do obowiązków Zarządu należy również finalne zatwierdzanie planów strategicznych w obszarze zrównoważonego rozwoju.

W 2021 roku Cezary Mączka - Członek Zarządu i dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi nadzorował i brał aktywny udział w pracach nad modyfikacją i aktualizacją Strategii w obszarach ESG. Prace w tym zakresie były prowadzone od połowy 2021 roku na dzień 31.12.2021 nie zostały jeszcze ukończone. Ich kontynuacja została zaplanowana na 2022 rok.

W zależności od zakresu tematycznego poszczególnych obszarów ESG za prowadzenie działań operacyjnych w Budimex SA są odpowiedzialne poszczególne jednostki organizacyjne odpowiedzialne za nadzór nad kwestiami środowiskowymi, zarządzania ryzykiem, zarządzania zasobami ludzkimi, obszar BHP, Compliance oraz komunikację.

Zarząd Grupy Budimex na jednym z posiedzeń w lipcu 2021 roku otrzymał opracowanie eksperckie o kluczowych wydarzeniach w zakresie ESG od zewnętrznego doradcy.

Na obecnym etapie uwarunkowania zarządczego ESG nie została wdrożona ocena skuteczności działań Zarządu oraz Rady Nadzorczej w zakresie zarządzania zrównoważonym rozwojem.

Różnorodność na najwyższych szczeblach zarządczych

Ogólna Polityka Różnorodności funkcjonuje w Grupie Budimex od września 2016 roku. W czerwcu 2021 roku została ona zaktualizowana. Polityka określa kierunek dla skutecznego zarządzania różnorodnością w Grupie. Pozostając jednym z największych pracodawców w Polsce Budimex kieruje się zasadami poszanowania wszystkich osób, równego ich traktowania, wykorzystywania potencjału pracowników oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji wierząc, że przynosi to wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji oraz kreowanie przyjaznego otoczenia społecznego.

Celami Polityki Różnorodności są:

- Aktywne zarządzanie różnorodnością w ramach prowadzonej polityki zarządzania zasobami ludzkimi, tworzenie otwartego i różnorodnego środowiska pracy.
- Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji.
- Zapewnienie równych szans w dostępie do edukacji i awansu.
- Zapewnienie uczciwej i obiektywnej oceny pracowniczej.
- Zapewnienie równych szans w dostępie do informacji o obowiązujących w Grupie standardach etycznych.

- Osiągnięcie poziomu równości wynagrodzeń mierzonego wskaźnikiem Gender Pay Gap.
- Utrzymanie poziomu reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników Grupy Budimex na poziomie powyżej średniej dla sektora budowlanego.
- Utrzymanie poziomu reprezentacji kobiet na stanowiskach w wyższej kadrze zarządzającej oraz pośród menadżerów i kierowników na poziomie co najmniej równym poziomowi reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników Grupy Budimex.
- Promocja różnorodności i edukacja we współpracy z naszymi interesariuszami.

Polityka odnosi się do wszystkich szczebli zatrudnienia w spółce Budimex SA. Z uwagi na istotność wpływu na pozostałą kadrę wywieranego przez przestrzeganie zasad różnorodności na najwyższych szczeblach organizacji 21 września 2021 roku w Grupie Budimex przyjęta została Polityka Różnorodności Zarządu. Celem Polityki jest zapewnienie zasad równego traktowania i różnorodności na najwyższym szczeblu zarządczym spółki. Polityka ta wyznacza trajektorię działań w dążeniu do spełnienia najlepszych praktyk, w tym Dobrych Praktyk Spółek Notowanych 2021 w zakresie różnorodności. Na rok 2022 zaplanowano przyjęcie Polityki Różnorodności Rady Nadzorczej.

Należyta staranność w zarządzaniu

[GRI 2-15]

Certyfikowane systemy zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem zapewniają efektywne zarządzanie na poziomie operacyjnym

W przypadku Budimeksu, stojącego na czele grupy kapitałowej, na Zintegrowany System Zarządzania składają się:

- system zarządzania jakością wg ISO 9001,
- system zarządzania środowiskowego wg ISO 14001,
- system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – zgodny z ISO 45001,
- system zarządzania bezpieczeństwem informacji wg ISO/IEC 27001,
- system zarządzania jakością wg AQAP 2110,
- system zarządzania energią wg ISO 50001,
- system zarządzania jakością usług informatycznych wg ISO/IEC 20000-1,
- System jakości wg PN-EN ISO 3834-2 dotyczący spawania.

Budimex S A posiada kod NATO nr 1836H Podmiotu Gospodarki Narodowej (NCAGE) przyznawany podmiotom, których działalność związana jest z asortymentem wyrobów obronnych lub świadczeniem usług na rzecz obronności. Dodatkowo Zintegrowany System Zarządzania uwzględnia wytyczne do zarządzania odpowiedzialnością społeczną określone w normie PN-ISO 26000.

Na kontraktach realizowanych przez Budimex SA obowiązują jednolite standardy jakości. Dysponujemy procedurami regulującymi kontrole jakości na budowach obejmujące zarządzanie jakością mieszanek mineralno-asfaltowych, betonowych oraz kruszyw. W procedurach wyróżniono zasady na różnych etapach procesu budowlanego oraz określono postępowanie w przypadku wykrycia odstępstw od norm.

2. Podejście Strategiczne

2.1. Nasze wartości

Spółka Budimex SA oraz Grupa Kapitałowa operują na wspólnym zestawie wartości, co przesądza o integralności każdego z podejmowanych działań.

Misją Budimeksu jest realizacja inwestycji budowlanych – w tym przedsięwzięć deweloperskich – w sposób godny lidera rynku, z poszanowaniem środowiska naturalnego i zasad etyki, z dbałością o satysfakcję klientów oraz komfort użytkowników. Wszystko to Budimex osiąga dzięki profesjonalizmowi i pasji budowania, wysokiej efektywności działania, a także partnerskim relacjom z dostawcami i podwykonawcami.

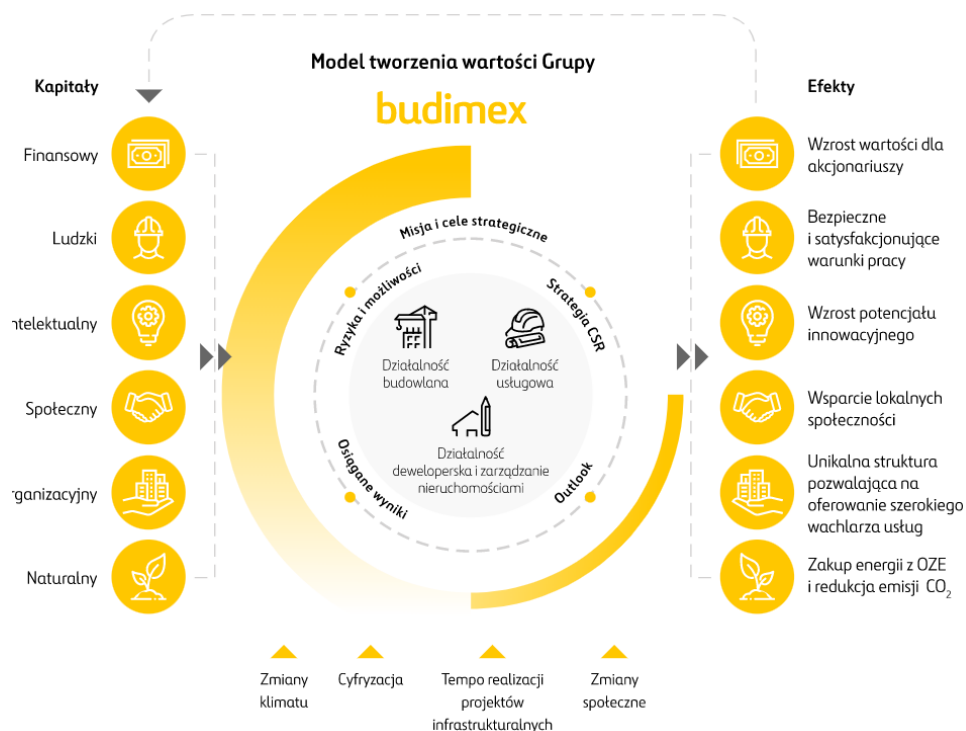
Nadrzędną misją Budimex SA jest realizowanie inwestycji budowlanych w myśl zasad zrównoważonego rozwoju. Struktura działań podejmowanych w obszarze zrównoważonego rozwoju przez Budimex SA wynika z celów Strategii CSR 2021-2023.



Zarząd spółki Budimex SA dba o zapewnienie spójności Strategii Biznesowej z wartościami spółki.

2.2. Model tworzenia wartości

[GRI 2-6]



2.3. Strategia CSR 2021-2023

Budimex w swojej działalności kieruje się zasadami zrównoważonego rozwoju, mając na uwadze potrzeby lokalnych społeczności i środowiska naturalnego. Celem „Strategii CSR Budimeksu na lata 2021-2023” jest zwiększenie pozytywnego wpływu firmy na społeczeństwo i środowisko naturalne oraz ograniczenie wpływu negatywnego, zgodnie z przyjętymi definicjami społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju. „Strategia CSR Budimeksu na lata 2021-2023” została opracowana w podziale na 6 kluczowych obszarów odpowiedzialności:

1. Zapewniamy najwyższe standardy bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Ograniczamy negatywny wpływ na środowisko i klimat.
3. Dbamy o rozwój pracowników i satysfakcję z pracy.
4. Stawiamy na najwyższą jakość oraz innowacje.
5. Przeciwdziałamy nadużyciom.
6. Prowadzimy dialog i wspieramy lokalne społeczności.

Realizacja celów Strategii CSR 2021-2023 monitorowana jest na poziomie całej Grupy Kapitałowej.

3. Istotność informacji w raporcie i zarządzanie ryzykiem

3.1. Metody ustalania istotności

[GRI 3-1]

Istotne dla działalności Budimex SA zagadnienia niefinansowe zostały określone w procesie formułowania Strategii CSR 2021-2023 oraz innych planów strategicznych w obszarze ESG. Obszary działań, w których Grupa Budimex stawia cele Strategiczne stanowią podstawę do określenia istotności również w pozostałych procesach dotyczących zrównoważonego rozwoju w Grupie Budimex.

Identyfikacja istotnych tematów oraz metody zarządzania nimi są ujęte na poziomie Grupy Kapitałowej.

Prace nad Strategią poprzedzała faza wstępnego rozpoznania potencjalnie istotnych zagadnień, podczas której rozpatrywano zakres wpływu Budimeksu na otoczenie oraz zakres potencjalnie istotnych zagadnień płynących z dobrych praktyk i regulacji, w tym Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wstępnych informacji o Unijnej dyrektywie o sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw (CSRD). W procesie identyfikacji uwzględniono zakres zagadnień dotyczący praw człowieka.

3.2. Istotni interesariusze

[GRI 2-29] [GRI 3-2] [GRI 3-3]

Budimex dba o budowanie długofalowych relacji z istotnymi interesariuszami, opierając się na wartościach, którymi kieruje się w każdej aktywności. Powołany przez Grupę Komitet CSR czuwa nad tym, by komunikacja z kluczowymi interesariuszami prowadzona była w sposób transparentny i na zasadach otwartego dialogu. Budimex zachęca interesariuszy do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami, ponieważ dzięki temu staje się coraz bardziej dynamiczną i zrównoważoną firmą. Forma komunikacji dobierana jest odpowiednio do specyfiki i potrzeb danej grupy interesariuszy oraz do możliwości komunikacyjnych, które mogą być ograniczone np. obostrzeniami związanymi z pandemią COVID-19. W prowadzonej komunikacji Budimex dużą wagę przykładą do transparentnego informowania interesariuszy o zrównoważonym rozwoju przedsiębiorstwa.

Zidentyfikowani, istotni interesariusze to:

Grupa interesariuszy
Pracownicy i partnerzy społeczni (pracownicy etatowi, studenci i potencjalni pracownicy, byli pracownicy, związki zawodowe, pracownicy podwykonawców i dostawców, inspekcja pracy i inne zbliżone instytucje nadzoru).
Inwestorzy (inwestor strategiczny, inwestorzy instytucjonalni, inwestorzy indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki).
Klienci (GDDKiA, klienci instytucjonalni, klienci indywidualni, partnerzy biznesowi, kluczowi dostawcy, podwykonawcy, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa).
Społeczność (społeczności lokalne w obrębie inwestycji, mieszkańcy i liderzy społeczni, szkoły wyższe i pracownicy nauki/studenci, organizacje techniczne i branżowe).
Środowisko naturalne (organizacje ekologiczne, inspektorzy nadzoru ochrony środowiska, Lasy Państwowe).
Media, opinia publiczna.

Za dialog z interesariuszami odpowiada Biuro Prasowe i Relacji Zewnętrznych, Dział Komunikacji oraz Komitet CSR funkcjonujące w strukturach Budimex SA. Częstotliwość i forma kontaktu są dostosowywane do potrzeb i warunków zewnętrznych z daną grupą. Za dialog z otoczeniem zewnętrznym odpowiada Biuro Prasowe i Relacji Zewnętrznych i Rzecznik Prasowy oraz Biuro Analiz Strategicznych.

[GRI 2-28] W 2021 roku spółka Budimex SA należała do niniejszych organizacji:

- Business Centre Club (BCC)
- Centrum Rozwoju Transportu – Klaster Luxtorpeda
- Federacja Przedsiębiorców Polskich
- Izba Gospodarcza Energetyki i Budownictwa
- Izba Gospodarcza Energetyki i Ochrony Środowiska (IGEiOŚ)
- Izba Gospodarcza Transportu Lądowego (IGTL)
- Ogólnopolska Izba Gospodarcza Budownictwa (OIGD)
- Polski Klaster Eksporterów Budownictwa
- Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB), w którym przedstawiciel Budimex SA pełni funkcję Członka Zarządu

- Polskie Stowarzyszenie Wykonawców Nawierzchni Asfaltowych (PSWNA), w którym Prezes Zarządu Budimex SA pełni funkcję Wice-przewodniczącego
- Polsko-Litewska Izba Handlowa
- Polsko-Hiszpańska Izba Gospodarcza (PHIG)
- Railway Business Forum (RBF)
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych (SEG)
- Wschodni Klaster Budowlany
- Polskie Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa
- ITS Polska

3.3. Istotne zagadnienia

[GRI 3-2] [GRI 3-3]

Pełny wykaz metod zarządzania istotnymi tematami znajduje się w sprawozdaniu niefinansowym Grupy Kapitałowej Budimex.

Zagadnienia z obszaru środowiskowego
Poziom emisji gazów cieplarnianych
Poziom zużycia wody
Zagadnienia z obszaru społecznego
Przeciwdziałanie dyskryminacji
Rozwój i edukacja
Równość i różnorodność pracowników
BHP
Zagadnienia z obszaru zarządczego
Jakość świadczonych usług budowlanych
Innowacje

3.4. Istotne ryzyka

[GRI 2-25] [GRI 3-2] [GRI 3-3]

Nadrzędnym dokumentem regulującym obszar identyfikacji ryzyk w Grupie Budimex jest Polityka w zakresie kontroli i zarządzania ryzykiem w Grupie Budimex. Jest ona wspierana szeregiem instrukcji i procedur regulujących poszczególne aspekty powiązane z procesem identyfikacji ryzyka. System identyfikacji ryzyk w Grupie Budimex składa się z przeglądu rocznego, półrocznego, przeglądów kwartalnych oraz miesięcznych. Monitoring ryzyka jest prowadzony przez wyznaczoną jednostkę w strukturze Budimex SA. Pełne informacje na temat zarządzania istotnymi ryzykami znajdują się w sprawozdaniu niefinansowym Grupy Kapitałowej Budimex.

W przeglądzie ryzyk za rok 2021 zidentyfikowano następujące istotne ryzyka:

Ryzyko
Ograniczenie inwestycji na rynku polskim
Wystąpienie wypadku śmiertelnego i poważnego
Ekspansja na nowe rynki zagraniczne
Zmiany klimatu i szkody środowiskowe
Cyberzagrożenia
Utrata ciągłości działania

4. Etyka i prawa człowieka w Grupie Budimex

[GRI 205] [GRI 206] [GRI 406] [GRI 4011] [GRI 417] [GRI 418]

4.1. Zarządzanie etyką

W spółce Budimex SA dba o zapewnienie środowiska pracy wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji. Postępowanie zgodnie z ustalonymi zasadami etyki wynika bezpośrednio z przyjętych w spółce wartości. Dokumentem regulującym zakres etyki w Budimex SA jest Kodeks Etyki Budimex dostępny wewnętrznie w wersji polskiej. W wersji angielskiej dostępny jest Kodeks Etyki Grupy Ferrovial. Na adres mailowy służący do komunikowania naruszeń oraz na Platformę e-nform (dedykowaną do zgłoszeń anonimowych) wiadomości mogą być przesyłane w języku polskim oraz w językach obcych – przez 4 lata funkcjonowania kanałów Compliance nie zdarzyły się informacje i zgłoszenia przesyłane w językach obcych.

Budimex SA zapewnia swobodę funkcjonowania związków zawodowych. Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” oraz Związku Zawodowego „Budowlani”. W Grupie obowiązuje **Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy**.

Dokument „Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki” zobowiązuje wszystkich pracowników Budimex SA m. in. do poszanowania podstawowych praw człowieka. Z kolei „Zasady Ochrony Praw Człowieka”, których adresatami są osoby zatrudnione w Grupie, jej klienci, dostawcy i wykonawcy, mówią o respektowaniu zapisów „Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy” Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zobowiązują one do działań niedyskryminacyjnych, promujących równe szanse, do dostrzegania wartości różnorodności, jak również do przestrzegania zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej oraz wolności zrzeszania się, a także prawa do sporów zbiorowych. W odniesieniu do klientów i społeczności lokalnych Budimex SA nie dopuszcza żadnej formy dyskryminacji oraz zobowiązuje się przekazywać informacje na temat swej działalności w sposób niezwłoczny i transparentny.

Dokumentami, które na poziomie operacyjnym zapewniają w codziennej pracy przestrzeganie praw człowieka są „Kodeks Etyki” oraz „Polityka Compliance”. Kwestie naruszenia praw człowieka są regulowane przez te same procedury, które określają sposób postępowania w przypadku przewencji zachowań korupcyjnych (patrz: „Standardy etyczne”).

Podejście do zarządzania ochroną etyki i praw człowieka jest spójne na poziomie Grupy Kapitałowej Budimex.

Kodeks Etyki

Kodeks Etyki jest dokumentem wewnętrznym, do którego dostęp mają pracownicy Grupy Budimex. Celem wdrożenia Kodeksu Etyki było utworzenie stabilnego punktu odniesienia dla etycznego postępowania pracowników Grupy Budimex. Kodeks opisuje **Wartości Grupy** oraz określa warunki postępowania zgodnie z nimi. Wartości określone Kodeksem to:

- Etyka
- Współpraca
- Odpowiedzialność
- Ambicja

Kodeks określa również **Obszary szczególnego przestrzegania wartości etycznych**. W tej części opisane zostały zasady i wytyczne postępowania w wyszczególnionych typach relacji oraz w obszarach wpływu Grupy Budimex. Tematy regulowane w tej części to:

- Zarządzanie i relacje z pracownikami.
- Kontakt z inwestorami, klientami i dostawcami.
- Środowisko naturalne.
- Dbanie o majątek firmy.
- Giełda papierów wartościowych.

Na straży zapisów Kodeksu Etyki stoi Komisja ds. Etyki nominowana przez Prezesa Zarządu Budimex SA. W skład Komisji ds. Etyki wchodzi Dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dyrektor Pionu Prawno-Organizacyjnego oraz Dyrektor Biura Kontroli Wewnętrznej. Rolą Komisji jest monitorowanie zgodności stosowanych standardów etyki zawodowej z zapisami Kodeksu Etyki. Komisja rozpatruje przypadki łamania zapisów Kodeksu Etyki i udziela wytycznych w zakresie przestrzegania zasad w nim zawartych z zachowaniem standardów poufności. Naruszenia zasad Kodeksu można zgłaszać za pomocą opisanego w dalszej części niniejszego rozdziału mechanizmu zgłaszania.

Zasady ochrony Praw Człowieka

Zasady ochrony Praw Człowieka stanowią dokument Grupy Ferrovial, strategicznego inwestora Grupy Budimex. Celem obowiązującego w całej Grupie Ferrovial dokumentu jest podniesienie świadomości na temat praw człowieka w spółce oraz zwiększenie możliwości spółki w zakresie rozwiązywania problemów związanych z tym zagadnieniem. Zobowiązania wyszczególnione w dokumencie obejmują wszystkich pracowników, klientów, dostawców i wykonawców pozostających w relacjach z Grupą. Zasady opisane w dokumencie mają swoje źródło w zapisach Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz w konwencjach MOP (Międzynarodowa Organizacja Pracy).

Etyka w łańcuchu dostaw

Grupa Budimex dba o należyta staranność w swoim łańcuchu dostaw podejmując współpracę wyłącznie z podmiotami postępującymi etycznie. W procesie wyboru dostawcy materiałów i usług jednym z kryteriów kwalifikacji jest przestrzeganie praw człowieka przez firmę, z którą Budimex zamierza podpisać umowę. Proces kwalifikacji składa się z oceny wstępnej oraz oceny po zakończeniu dostaw/usług. W obydwu przypadkach badana jest kwestia przestrzegania praw człowieka. Wymienione kwestie reguluje dokument pt. **Instrukcja do procedury zakupów**.

W przypadku 99% umów, Podwykonawcy podpisują Zbiór Zasad obejmujący zobowiązanie do przestrzegania praw człowieka.

W raportowanym okresie Grupa Budimex nie została poinformowana o działaniach podwykonawców noszących znamiona naruszeń praw człowieka.

Aspekty te zostały uwzględnione także w „Strategii CSR na lata 2016- 2020”, w której istotnym celem była „Eliminacja ryzyka zachowań nieetycznych” (poszczególnym obszarom biznesowym i celom przypisano wskaźniki oraz mierzalne wartości docelowe). Zagadnienia te zostały ujęte również także w „Strategii CSR na lata 2021-2023”.

4.2. System zgłaszania naruszeń

[GRI 2-26] [GRI 2-27] [GRI 206-1] [GRI 406-1]

Wszyscy pracownicy Grupy Budimex mają dostęp do informacji oraz narzędzi umożliwiających im zgłaszanie zauważonych naruszeń i nieprawidłowości. Są to:

- telefon alarmowy compliance (+48 789 404 104),
- adresy mailowe: compliance@budimex.pl i etyka@budimex.pl,
- platforma elektroniczna pozwalająca na dokonanie anonimowego zgłoszenia,
- możliwość osobistego zgłoszenia Koordynatorowi ds. Zgodności albo jego Zastępcy.

Zdarzają się zgłoszenia np. w formie listów wysłanych bezpośrednio do Prezesa Zarządu lub Członków Zarządu Budimex SA. W takim przypadku są one przekazywane bezpośrednio do osób odpowiedzialnych za ich rozpatrzenie. Przyjmowane i rozpatrywane są również zgłoszenia anonimowe.

Koordynator ds. Zgodności we współpracy z Komitetem Zgodności i/lub Biurem Kontroli Wewnętrznej szczegółowo analizuje każde zgłoszenie z zachowaniem standardów poufności. Każdy przypadek naruszenia jest pisemnie odnotowywany, zawiera również rekomendacje lub wytyczne do podjęcia dalszych działań przez komórkę organizacyjną, której dotyczy zgłoszenie. Koordynator ds. Zgodności jest zobowiązany do cyklicznego przekazywania raportów z zawiadomień do Zarządu i Rady Nadzorczej z podaniem informacji, jakie działania zostały podjęte w celu wyjaśnienia danego zgłoszenia (nie rzadziej niż za okres trzech miesięcy). Dodatkowo Komitet Audytu Rady Nadzorczej ma prawo w każdej chwili zażądać raportu za dany okres.

Za pomocą istniejących mechanizmów w 2021 roku nie odnotowano zgłoszeń w obszarze korupcji. Lista zgłoszeń naruszeń „Kodeksu Etyki” / „Polityki Compliance” w 2021 roku:

- Zagadnienia związane z konfliktem interesów.
- Niewłaściwe relacje pracownik – przełożony.
- Kwestie interpretacji regulacji wewnętrznych w Budimex SA.

W następstwie zgłoszonych kwestii podjęte zostały odpowiednie działania. W dwóch przypadkach doszło do zakończenia stosunku pracy z pracownikami, w jednym pracownik został pouczone, w innych udzielone zostały informacje. Ponadto, w grudniu 2021 roku prowadzone były szkolenia Compliance, które kontynuowane będą jeszcze w styczniu 2022 roku.

W 2021 roku nie doszło do przypadków niezgodności z prawem, w wyniku których na spółkę Budimex SA zostałyby nałożone kary finansowe.

W 2021 roku nie doszło do przypadków naruszeń zasad uczciwej konkurencji przez spółkę Budimex SA.

4.3. Prewencja pracy przymusowej

[GRI 409-1]

Dokumentem regulującym zakres należytej staranności w zakresie prewencji pracy przymusowej są Zasady Ochrony Praw Człowieka adresowane do pracowników, klientów, dostawców i wykonawców, z którymi pracuje spółka Budimex SA. Polityka, obejmująca zakaz stosowania pracy przymusowej i pracy dzieci jest realizowana poprzez następujące działania:

- Poszanowanie, popieranie i promowanie praw człowieka.
- Gwarancję bezpieczeństwa i poszanowania praw człowieka
- Odrzucenie wszelkiego typu dyskryminacji.
- Promowanie i rozpowszechnianie praw człowieka.

Wszelkie plany poszarzania dokumentów regulujących należytą staranność w łańcuchu wartości Budimex SA są tworzone na poziomie Grupy Kapitałowej Budimex.

4.4. Zarządzanie konfliktem interesów

Zarządzanie konfliktem interesów w Budimex SA odbywa się na podstawie Kodeksu Etyki oraz Instrukcji operacyjnych, regulujących:

- Zasady uczestnictwa w imprezach sponsorowanych i innych działaniach mających charakter konfliktu interesów.
- Wręczanie i otrzymywanie upominków.
- Zasady informowania o zatrudnianiu osób pozostających w stosunku powiązania z pracownikiem.

Prowadzone w Budimex SA szkolenia compliance obejmują również tematykę konfliktu interesów.

4.5. Przeciwdziałanie korupcji

[GRI 205-1] [GRI 205-2] [GRI 205-3]

Obszar antykorupcji jest szczególnie istotny dla Budimex SA. Kwestia antykorupcji została uregulowana kompleksowym systemem wewnętrznym.

W obszarze antykorupcji prowadzone są szkolenia wewnętrzne oraz szkolenia realizowane przy udziale organizacji zewnętrznych. W 2021 roku odbyło się około 20 paneli szkoleniowych wewnętrznych, w tym szkoleń w ramach programów Akademii Kierownika Kontraktu, Szkoleń Compliance oraz Witaj w Grupie. W raportowanym okresie wszyscy członkowie zarządu Budimex SA przeszli szkolenia obejmujące tematykę antykorupcyjną. Wszyscy pracownicy na średnich i wyższych stanowiskach kierowniczych otrzymują regularne informacje o obowiązujących w Grupie systemach dotyczących antykorupcji.

Umowy podpisywane z partnerami biznesowymi zawierają zapisy informujące o podejściu Budimex SA do zagadnień związanych z prewencją i eliminacją zdarzeń korupcyjnych.

W 2021 roku nie odnotowano żadnych przypadków wystąpienia korupcji.

5. Zgodność z Taksonomią Unii Europejskiej

Grupa Budimex po raz pierwszy ujawnia w niniejszym raporcie informacje dotyczące tzw. unijnej Taksonomii działalności zrównoważonej środowiskowo. Obowiązki z tym związane zostały wprowadzone Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. W pierwszym roku obowiązywania, zgodnie z treścią Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2021/2178 Budimex SA ujawnia odsetek obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki (Taksonomii), bez konieczności weryfikacji Technicznych Kryteriów Kwalifikacji, czyli ustalenia jaki odsetek tych trzech wartości jest związany z działalnością zrównoważoną środowiskowo.

6. Zasady rachunkowości

W celu obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki zastosowano następujące zasady.

Obrót

W odniesieniu do obrotu, podstawę stanowiły całkowite skonsolidowane przychody Budimex SA w roku 2021, ujawnione w sprawozdaniu finansowym w rachunku zysków i strat w pozycji „Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług oraz towarów i materiałów”. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki.

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych (CapEx) podstawę stanowiły nakłady inwestycyjne poniesione w spółce, które zostały wykazane w sprawozdaniu z przepływów pieniężnych w ramach działalności inwestycyjnej w pozycji „Nabycie wartości niematerialnych oraz rzeczowych aktywów trwałych”. Do licznika przypisano tę część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. W przypadku nakładów inwestycyjnych na pojazdy, sprzęt i maszyny budowlane zastosowano metodę alokacji proporcjonalnej. Budimex SA wykorzystuje pojazdy, sprzęt i maszyny budowlane, które są wykorzystywane przy realizacji różnych kontraktów, zarówno związanych z działalnością kwalifikującą się do systematyki, jak i niekwalifikującą się; ponadto ta sama maszyna może być w różnych okresach roku wykorzystywana na różnych kontraktach. Całość nakładów inwestycyjnych na pojazdy, sprzęt i maszyny budowlane została więc przypisana do poszczególnych rodzajów działalności w proporcji odpowiadającej proporcji przychodów z danych kontraktów.

Wydatki operacyjne (OpEx)

W odniesieniu do wydatków operacyjnych (OpEx) podstawę stanowiły wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów Budimex SA i utrzymywania ich we właściwej kondycji. Do licznika przypisano tę część OpEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. W przypadku wydatków operacyjnych na sprzęt i maszyny budowlane zastosowano metodę alokacji proporcjonalnej w sposób identyczny, jak w opisanym powyżej przypadku CapEx'u.

W przypadku wydatków operacyjnych, które w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/2178 definiowane są w sposób nie odnoszący się do międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej, dokonano przeglądu wszystkich kont w systemie rachunkowym spółki, a następnie zidentyfikowane pozycje spełniające definicję OpEx'u związane z utrzymaniem we właściwej kondycji pojazdów, sprzętu i maszyn budowlanych zostały przypisane w sposób proporcjonalny do odpowiedniego rodzaju działalności. Wydatki operacyjne stanowią pozycje kosztowe w rachunku zysków i strat, w odróżnieniu od nakładów inwestycyjnych, będących zwiększeniami salda środków trwałych i wartości niematerialnych, dlatego też wartości uwzględnione w kalkulacjach CapEx i OpEx są odrębne.

Budimex SA ujawnia w niniejszym raporcie po raz pierwszy udział działalności kwalifikującej się do systematyki w zakresie dotyczącym raportowanego okresu, tj. 01.01.2021-31.12.2021, więc ujawnienie nie zawiera informacji o zmianach danych dla poprzednich okresów.

Z uwagi na fakt, iż w pierwszym roku raportowania ujawniane są tylko informacje o odsetku obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki (a nie zgodnych lub niezgodnych z systematyką), nie identyfikowano rodzajów działalności przyczyniających się do więcej niż jednego celu środowiskowego. Nie istniała w związku z tym potrzeba stosowania specjalnych procedur w celu uniknięcia podwójnego liczenia.

Obrót

Tabela 1: Odsetek obrotu kwalifikującego się do systematyki

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (wartość bezwzględna)	Część obrotu
		mln zł	%
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Produkcja energii elektrycznej z energii wiatrowej	4.3.	4	0,1%
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody	5.1.	190	2,7%
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów odprowadzania i oczyszczania ścieków	5.3.	18	0,2%
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14.	1 976	28,1%

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrót (wartość bezwzględna)	Część obrotu
		mln zł	%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15.	2 316	32,9%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport wodny	6.16.	144	2,1%
Budowa nowych budynków	7.1.	1 390	19,7%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3.	1	0,0%
Razem (A)		6 041	85,8%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Obrót z działalności niekwalfikującej się do systematyki (B)		1 001	14,2%
Razem (A+B)		7 042	100,0%

Budimex SA uzyskuje przychody z kilku segmentów działalności, z których większość jest ujęta w systematyce w zakresie załączników I i II do aktu delegowanego w sprawie klimatu (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2139). Głównymi pozycjami przychodów z działalności ujętej w systematyce w 2021 roku były:

- Przychody z realizacji kontraktów w zakresie budownictwa infrastrukturalnego dotyczącego transportu w wysokości 4 434 mln zł, dotyczące budowy infrastruktury wspomagającej niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny (2 316 mln zł), infrastruktury na potrzeby transportu kolejowego (1 973 mln zł) i infrastruktury wspomagającej niskoemisyjny transport wodny (144 mln zł).
- Przychody z realizacji kontraktów na budowę nowych budynków w wysokości 1 390 mln zł.
- Przychody związane budową instalacji poboru, uzdatniania i oczyszczania wody w wysokości 190 mln zł oraz instalacji odprowadzania i oczyszczania ścieków w wysokości 18 mln zł.

Ponadto spółka uzyskiwała w 2021 r. przychody z wytwarzania energii elektrycznej z energii wiatrowej (4 mln zł) oraz z montażu sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną budynków (1 mln zł)

Udział obrotu kwalifikującego się do systematyki w całości obrotu wyniósł w 2021 r. 85,8%.

Nakłady inwestycyjne (CapEx)

Tabela 2: Odsetek nakładów inwestycyjnych (CapEx) kwalifikujących się do systematyki

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Nakłady inwestycyjne – CapEx wartość bezwzględna)	Część nakładów inwestycyjnych
		mln zł	%
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody	5.1.	1	2,8%
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14.	8	28,9%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15.	10	33,9%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport wodny	6.16.	1	2,1%
Budowa nowych budynków	7.1.	6	20,4%

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Nakłady inwestycyjne – CapEx wartość bezwzględna)	Część nakładów inwestycyjnych
		mln zł	%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3.	0	0,0%
Razem (A)		26	88,1%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Nakłady inwestycyjne (CapEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		3	11,9%
Razem (A+B)		29	100,0%

Nakłady inwestycyjne (CapEx) kwalifikujące się do systematyki są związane z realizacją planów inwestycyjnych przyjętych przez Zarząd Budimex SA. Nakłady inwestycyjne były ponoszone przede wszystkim na:

- Nakłady na park maszynowy obejmujący pojazdy, sprzęt i maszyny budowlane w wysokości 24 mln zł.

Udział nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości nakładów inwestycyjnych wyniósł w 2021 r. 88,1%.

Wydatki operacyjne (OpEx)

Tabela 3: Odsetek wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Wydatki operacyjne - OpEx (wartość bezwzględna)	Część wydatków operacyjnych
		mln zł	%
A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Budowa, rozbudowa i eksploatacja systemów poboru, uzdatniania i dostarczania wody	5.1.	1	2,8%
Infrastruktura na potrzeby transportu kolejowego	6.14.	9	28,9%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport drogowy i transport publiczny	6.15.	10	33,9%
Infrastruktura wspomagająca niskoemisyjny transport wodny	6.16.	1	2,1%
Budowa nowych budynków	7.1.	6	20,4%
Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną	7.3.	0	0,0%
Razem (A)		26	88,1%
B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI			
Wydatki operacyjne (OpEx) na działalność niekwalifikującą się do systematyki (B)		4	11,9%
Razem (A+B)		30	100,0%

W przypadku wydatków operacyjnych (OpEx) cała kwota (26 mln zł) była związana z naprawami i utrzymaniem we właściwej kondycji pojazdów, sprzętu i maszyn budowlanych.

Udział wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki w całości wydatków operacyjnych wyniósł w 2021 r. 88,1%.

7. Zmiany klimatu i środowisko naturalne

7.1. Zarządzanie obszarem środowiskowym

Dokumentem ustalającym nadającym właściwy tor zmianom zachodzącym w zarządzaniu obszarem środowiskowym jest Strategia CSR 2021-2023. Bezpośredni nadzór nad realizacją celów Strategii ma Zarząd Budimex SA. Pełnie informacje na temat założeń Strategii znajdują się w rozdziale Podejście strategiczne.

Odpowiedzialność za realizację działań operacyjnych w obszarze środowiskowym leży po stronie Biuro Zakupów i Jakości, jednostki w Strukturze Budimex SA.

Nadrzędnymi dokumentami regulującymi zarządzanie wpływem na klimat i środowisko w Grupie Budimex są „Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki”, wspierane „Zasadami Polityki Ochrony Środowiska”. Wymienione dokumenty zawierają zobowiązania oraz zasady wspierające zredukowanie ingerencji w środowisko naturalne, efektywne zarządzanie zasobami naturalnymi oraz promowania odpowiedzialności ekologicznej w łańcuchu dostaw.

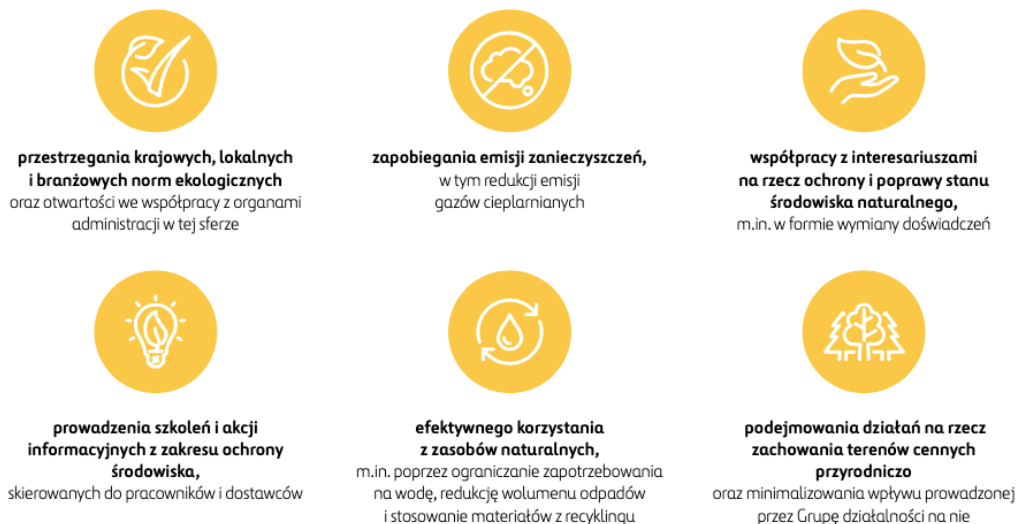
Spółka Budimex SA jest świadoma wpływu, jaki może wywierać swoją działalnością na środowisko i klimat. Wpływ środowiskowy wywierany przez Grupę może mieć wymiar:

- lokalny – poprzez ingerencję w funkcjonowanie biosfery w wyniku prowadzonych prac budowlanych,
- globalny - wywierany poprzez kontrybucję – pozytywną lub negatywną – na rzecz zmian klimatycznych.

Dużą część wpływu środowiskowego budowy generowana jest przez podwykonawców, dlatego dla Budimex SA tak istotne jest utrzymywanie poprawnych relacji i efektywne współdziałanie z podwykonawcami, dostawcami i partnerami biznesowymi. Wspólne działanie przekłada się na wymierne efekty dotyczące wpływu środowiskowego generowanego w całym łańcuchu wartości. Wszyscy podwykonawcy pracujący z Budimexem poddawani są kwalifikacji wstępnej pod kątem respektowania zasad ochrony środowiska. Niezmiernie ważne jest przestrzeganie przez nich procedur, posiadanie stosownego doświadczenia i w pełni sprawnego sprzętu.

Ponadto wszyscy wprowadzani na budowę podwykonawcy przechodzą stosowne przeszkolenie z obowiązujących procedur w zakresie ochrony środowiska, w tym z zasad postępowania w przypadku awarii. Ocenie sprawności technicznej poddawany jest również używany przez nich sprzęt.

„Zasady Polityki Ochrony Środowiska” zobowiązują spółki z Grupy Budimex m.in. do:



„Standardy Ochrony Środowiska Budimex” regulują zasady właściwego zabezpieczania wód, gruntu, powietrza i różnorodności biologicznej w trakcie realizacji robót budowlanych oraz procesów pomocniczych. Procedury środowiskowe na budowach tworzone są w ramach jednolitych procedur wewnętrznych: „Zarządzanie środowiskowe na kontraktach” oraz „Organizacja i zarządzanie BHP i OŚ na kontrakcie”.

Standardy ochrony środowiska w Grupie Budimex wykraczają poza obowiązki prawne i dotyczą:

- poprowadzenia dróg technologicznych w sposób zapewniający oszczędne korzystanie z terenu i minimalne przekształcanie jego powierzchni,
- przywrócenia terenu prac do stanu sprzed budowy,
- ograniczenia do minimum wycinki drzew, przenoszenia roślin w inne miejsca i realizowania nasadzeń kompensacyjnych,

- zabezpieczania przed uszkodzeniem mechanicznym drzew znajdujących się w strefie oddziaływania budowy,
- przygotowania zaplecza budowy (magazyny, składy, bazy transportowe): w pierwszej kolejności lokalizuje się je na terenach już zagospodarowanych i przekształconych, w miarę możliwości w oddaleniu od zabudowy mieszkaniowej i terenów cennych przyrodniczo,
- ograniczenia do niezbędnego minimum zajmowania terenu na obszarach leśnych i podmokłych,
- transportu materiałów niezbędnych do budowy, który odbywa się przede wszystkim w obrębie wyznaczonego pasa drogowego,
- wprowadzenia rozwiązań zabezpieczających przed zanieczyszczeniem substancjami chemicznymi pochodzącymi z budowy na odcinkach, gdzie prace ziemne i budowlane są prowadzone w pobliżu zbiorników wodnych,
- przywiązywania szczególnej wagi do zabezpieczania środowiska przed skażeniem produktami ropopochodnymi z pojazdów i maszyn budowlanych,
- przenoszenia na nowe stanowiska fauny i flory żyjących w siedliskach kolidujących z budową,
- monitorowania budowy przez przyrodników – m.in. ornitologów, ichtiologów, herpetologów, entomologów, botaników, chiropterologów w zależności od specyfiki budowy i występujących na niej gatunków chronionych,
- zatrzymywania robót budowlanych w przypadku pojawienia się w strefie inwestycji zwierząt,
- realizacji harmonogramu i cyklu prowadzenia prac w sposób ściśle skorelowany z cyklem przyrodniczym,
- prowadzenia robót budowlanych w sąsiedztwie terenów objętych ochroną przed hałasem wyłącznie w ciągu dnia,
- gospodarowania materiałami i odpadami w oparciu o zasadę 3R (reduce, reuse, recycle – ogranicz, użyj ponownie, oddaj do odzysku),
- redukcji do minimum czasu pracy silników spalinowych maszyn i samochodów budowy na biegu jałowym,
- ograniczenia prędkości jazdy w obrębie placu budowy i w okolicy,
- przygotowania placów budowy na nieprzewidziane sytuacje awaryjne i wyposażenia ich w niezbędny sprzęt potrzebny na wypadek incydentu.

7.2. Zmiany klimatyczne i długofalowe perspektywy dla biznesu Grupy

Postępujące zmiany klimatyczne oraz ich powstrzymanie to jedno z najważniejszych wyzwań współczesnego świata. Zmiany klimatu stanowią złożony proces wpływający na każdą dziedzinę życia. Mogą one dotyczyć bezpośrednio również funkcjonowania biznesu, w tym branży budowlanej.

Perspektywy na przyszłość

W najnowszym raporcie IPCC wskazuje, że zmiana klimatu już teraz wpływa na każdy zamieszany region na całym świecie, a wpływ człowieka przyczynia się do wielu zaobserwowanych zmian pogody i ekstremalnych warunków klimatycznych.¹

W najbardziej optymistycznym scenariuszu prezentowanym w raporcie IPCC (SSP1-1.9), zakładającym, że stężenie CO₂ osiąga szczyt i spada w XXI wieku, lądy i oceany zaczynają pochłaniać mniej dwutlenku węgla w odpowiedzi na spadające stężenie CO₂ w atmosferze. Scenariusz ten zakłada osiągnięcie globalnej zeroemisyjności do roku 2050. Jego osiągnięcie spowoduje zatrzymanie globalnego poziomu temperatur na poziomie 1,5°C względem czasów preindustrialnych. Realizacja tego scenariusza wiąże się z presją regulatora na np. podniesienie cen uprawnień emisyjnych oraz koniecznością wdrożenia ambitnych rozwiązań redukujących poziom emisji gazów cieplarnianych przez biznes.

W opozycji do scenariusza optymistycznego stoją scenariusze zakładające sytuację *business as usual*, w której globalna społeczność nie podejmuje dostatecznych kroków w celu redukcji negatywnego wpływu na klimat. Realizacja pesymistycznych scenariuszy IPCC (SSP3-7.0 i SSP5-8.5), w których maksymalny wzrost średnich temperatur oscyluje w granicach 7-8,5 °C w XXI stuleciu, mogą oznaczać materializację wielu zagrożeń związanych z rosnącymi temperaturami. Dla terenów Europy Środkowo-Wschodniej może to oznaczać przykładowo znaczne utrudnienia w dostępie do czystej wody, straty bioróżnorodności i znaczne zwiększenie częstotliwości występowania nagłych zdarzeń takich jak pożary, powodzie lub gwałtowne burze.²

Dostrzegając istotny potencjalny wpływ zmian klimatycznych na funkcjonowanie Grupy Budimex Zarząd podjął decyzję o przeprowadzeniu m.in. Analizy ryzyk klimatycznych.

¹ Intergovernmental Panel on Climate Change, *Climate Change 2021 The Physical Science Basis Summary for Policymakers*, Szwajcaria, 2021, s.10

² Tamże. s. 13-20

Analiza ryzyk klimatycznych w Grupie Budimex

W 2021 roku w Grupie Budimex przeprowadzono identyfikację i dalszą analizę ryzyk związanych ze zmianą klimatu. W ramach ryzyk identyfikacji i ocenie podlegały płynące z nich szanse i zagrożenia. Wyniki analizy ryzyk klimatycznych dotyczą całości Grupy Kapitałowej, w tym spółki Budimex SA.

Badanie zostało wykonane zgodnie z metodologią AXIS® poprzez zewnętrzną firmę doradczą. Celem badania była identyfikacja krótko-, średnio- i długoterminowych fizycznych i transformacyjnych ryzyk związanych ze zmianą klimatu i zagadnieniami zrównoważonego rozwoju. Kategoryzacja ryzyk została dokonana zgodnie z wytycznymi TCFD (Task Force on Climate-Related Disclosure) oraz na definicjach z ISO 3100.

Badanie zostało zrealizowane w trzech etapach:

- Analiza istotnych ryzyk klimatycznych w grupie porównawczej.
- Badanie kwestionariuszowe grupy eksperckiej wyłonionej w spółce.
- Kalkulacja wyników i kategoryzacja zidentyfikowanych ryzyk, zagrożeń i szans.

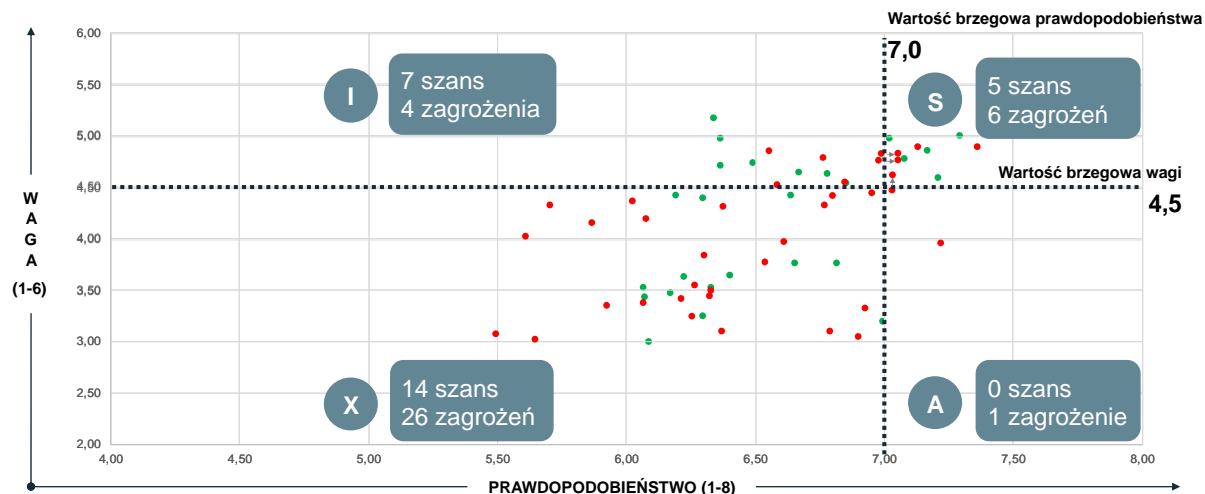
W badaniu uwzględniono 30 ryzyk podzielonych na 8 grup. W ramach ryzyk zidentyfikowano 26 potencjalnych szans i 37 potencjalnych zagrożeń. Zgodnie z metodologią AXIS®, ryzyka oceniane są na podstawie trzech wymiarów: prawdopodobieństwa jego wystąpienia, wielkości jego wpływu oraz horyzontu czasowego. Prawdopodobieństwo oznacza możliwość, że dane zagrożenie/ szansa może wystąpić z określonym wpływem. Wpływ reprezentuje znaczenie skutków danego zagrożenia/szansy, jeśli wystąpi. Horyzont czasowy jest z góry określony przez datę ważności oceny istotności. Horyzont oceniany był w skali punktowej zawierającej pięć przedziałów czasowych (lata 2021-2022, 2023-2025, 2025-2030, 2030-2040, 2040-2050).

Kiedy w wynikach badania mowa jest o horyzontach czasowych, ich zakres określono następująco:

Horyzont		
Krótki	1	3
Średni	4	10
Długi	11	30

Na podstawie przyporządkowanej szansom i zagrożeniom ocenie następuje kwalifikacja do jednej z grup. Zagrożenia i szanse uznane za istotne znajdują się w grupie S (**Seizure**). Szanse i zagrożenia przydzielone do Grupy I (**Intensification**) i Grupy A (**Amplification**) na obecnym etapie podlegają monitoringowi i jedynie w wybranych przypadkach zarządzaniu. Do Grupy X (**eXclusion**) zostały zakwalifikowane szanse i zagrożenia, które jedynie w wybranych przypadkach podlegają monitoringowi. W opisywanym badaniu do poszczególnych grup zaklasyfikowano:

- Grupa A (**Amplification**) – wysokie prawdopodobieństwo i niska waga:
 - 0 szans
 - 1 zagrożenie
- Grupa X (**eXclusion**) – niskie prawdopodobieństwo i niska waga:
 - 14 szans
 - 26 zagrożeń
- Grupa I (**Intensification**) – wysoka waga i niskie prawdopodobieństwo:
 - 7 szans
 - 4 zagrożenia
- Grupa S (**Seizure**) – wysokie prawdopodobieństwo i wysoka waga:
 - 5 szanse
 - 6 zagrożeń



W poniższej tabeli prezentujemy ryzyka zaklasyfikowane jako istotne w procesie analizy:

Ryzyko	Zagrożenie/ Szansa	Horyzont czasowy	Zarządzanie
Długotrwale ryzyka fizyczne			
Ryzyko wzrastających średnich temperatur	Zagrożenie wpływem wzrostu średnich temperatur na warunki pracy na kontraktach	Średni – długi	Grupa Budimex dba o spełnianie warunków BHP na budowach, w tym o odpowiednie dopasowywanie planowanych robót do panujących warunków atmosferycznych tak, by nie stwarzać zagrożenia dla pracowników własnych i podwykonawców.
Ryzyka związane z polityką i regulacjami/przepisami			
Ryzyko wprowadzenia podatków, ceł lub innych opłat węglowych	Zagrożenie wzrostem kosztów spowodowanym wprowadzeniem podatku, cła lub innych opłat węglowych	Średni	Grupa Budimex aktywnie zwiększa mix niskoemisyjnej i bezemisyjnej energii oraz pracuje nad zieloną mobilnością. Tematy te stanowią stały punkt planów strategicznych.
Ryzyko zmian przepisów i standardów efektywności energetycznej	Zagrożenie zaostrzeniem przepisów dotyczących efektywności energetycznej budynków	Krótki	Zarządzanie zagrożeniem jest realizowane przede wszystkim poprzez planowanie zwiększenia udziału certyfikowanych surowców i wyrobów do projektów Grupy Budimex oraz certyfikacja LEED i BREEAM.

Ryzyko	Zagrożenie/ Szansa	Horyzont czasowy	Zarządzanie
Ryzyko zmian przepisów i standardów efektywności energetycznej	Szansa na zmniejszenie emisji i zużycia energii poprzez zwiększenie efektywności energetyczne wznoszonych budynków	Średni	Zarządzanie zagrożeniem jest realizowane przede wszystkim poprzez planowanie zwiększenia udziału certyfikowanych surowców i wyrobów do projektów Grupy Budimex oraz certyfikacja LEED i BREEAM.
Ryzyko rozszerzenia obowiązków kalkulacji emisji gazów cieplarnianych	Zagrożenie koniecznością kalkulacji i raportowania śladu węglowego budynków	Średni	Grupa Budimex monitoruje emisje gazów cieplarnianych w Scope 1 oraz 2 liczonymi zgodnie z metodologią GHG Protocol.
Ryzyko rozszerzenia obowiązków kalkulacji emisji gazów cieplarnianych	Szansa na sprawniejsze niż konkurenci przygotowanie do wypełniania obowiązków dot. raportowania śladu węglowego	Krótki – średni	Grupa Budimex planuje poszerzenie kalkulacji emisji GHG o elementy Zakresu 3.
Ryzyko związane z gospodarką o obiegu zamkniętym	Szansa na oferowanie usług związanych z gospodarowaniem odpadami w sposób zgodny z zasadami gospodarki cyrkularnej	Średni – długi	Szans może być w przyszłości zarządzania poprzez R&D (własne i we współpracy z inwestorem strategicznym) umożliwiających badanie, wdrażanie i stosowanie w przyszłości komponentów i technologii zgodnych z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego.
Ryzyka technologiczne			
Ryzyko emisyjności źródeł energii	Zagrożenie wzrostem cen energii w wyniku wysokoemisyjnego miksu energii elektrycznej w Polsce lub w innych krajach	Krótki – średni	Zagrożenie jest zarządzane poprzez zwiększanie udziału energii ze źródeł bez emisyjnych w miksie energii kupowanej przez podmioty z Grupy Budimex.
Ryzyka rynkowe			
Ryzyko wzrostu cen surowców, materiałów i usług	Zagrożenie wzrostem kosztów surowców, materiałów i usług spowodowanym przez inne ryzyka klimatyczne	Średni	Odpowiedzią na zagrożenie jest planowanie uzyskania dostępu do materiałów o niskim koszcie środowiskowym lub samodzielne ich opracowywanie.

Ryzyko	Zagrożenie/ Szansa	Horyzont czasowy	Zarządzanie
Ryzyko uzależnienia dostępu do finansowania od przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	Szansa ułatwionego dostępu lub tańszego finansowania udzielanego w związku ze spełnieniem kryteriów przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu	Długi	Grupa Budimex planuje zintensyfikowanie działań mających na celu utrzymanie i poprawę ocen w ratingach ESG.
Ryzyko współpracy z dostawcami	Szansa na transfer wiedzy i kompetencji przy wsparciu inwestora strategicznego	Krótki - średni	Grupa Budimex aktywnie korzysta z dobrych praktyk i podejścia strategicznego opracowanego przez Grupę Ferrovial. Grupa Budimex aktywnie współdziała ze swoimi dostawcami i podwykonawcami, dzieląc się z nimi najlepszymi praktykami w obszarach ESG.

7.3. Paliwa i energia

[GRI 302-1] [GRI 302-3] [GRI 302-4]

Zapotrzebowanie Budimex SA na paliwa i energię wynika przede wszystkim z:

- produkcji masy bitumicznej,
- pracy maszyn budowlanych, transportu materiałów, surowców i odpadów,
- wykorzystania pojazdów służbowych.

Bieżąca energochłonność prac, a więc i emisyjność jest ściśle powiązana z etapem realizacji danej inwestycji i wynika m.in. z poziomu zapotrzebowania na transport, pracę maszyn, produkcję masy bitumicznej. Stosunkowo długi, ponieważ trwający ponad rok, cykl realizacji kontraktów sprawia, że porównywanie zapotrzebowania na energię oraz energochłonności w ujęciu rocznym bywa mało miarodajne. Pozytywne lub negatywne zmiany wyników mogą bowiem wynikać z aktualnego stanu realizacji portfela kontraktów, a nie ze zmian w modelu operacyjnym. Działania mające na celu redukcję śladu środowiskowego Budimex SA są podejmowane zgodnie z założeniami Strategii CSR 2021-2023.

	Budimex SA			
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Lekki olej opałowy	MWh	4422,16	5779,24	30,7%
Pył węglowy	MWh	66209,45	71499,92	8,0%
Gaz ziemny sieciowy	MWh	486,49	827,30	70,1%
LPG	MWh	0,82	29,73	3516,7%
Propan-butan	MWh	26,71	101,97	281,8%
Propan	MWh	0,00	0,00	-
Benzyna	MWh	11204,06	13784,12	23,0%
Olej napędowy	MWh	112976,50	106708,77	-5,5%
CNG	MWh	0,00	0,00	-
Energia elektryczna	MWh	19967,93	14349,03	-28,1%
-Energia elektryczna ze źródeł odnawialnych	MWh	4418,15	5016,28	13,5%

	Budimex SA			
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Energia cieplna	MWh	14318,49	10726,11	-25,1%
Energia łącznie	MWh	229612,60	223806,18	-2,5%

Pełne zestawienie zużycia paliw i energii w Budimex SA się w załączniku.

7.4. Ograniczanie emisji gazów cieplarnianych

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] [GRI 305-5] [GRI 305-7] [TCFD]

Spółka Budimex SA monitoruje poziom emisji GHG. Na podstawie osiągniętych wyników podejmowane są decyzje o działaniach mających na celu redukcję emisji m.in. z zakresu zielonej elektromobilności.

Obliczenia wielkości emisji zostały przygotowane zgodnie ze standardami: The Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition oraz GHG Protocol Scope 2 Guidance. Gazy cieplarniane zidentyfikowane i uwzględnione w obliczeniach to CO₂, CH₄ oraz N₂O, które zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂. Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Źródłami wskaźników emisji były w zdecydowanej większości publikacje KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), Urzędu Regulacji Energetyki oraz wskaźniki publikowane przez sprzedawców energii elektrycznej. Wielkość emisji z wytwarzania zużywanej energii elektrycznej obliczono wg metody market-based, gdzie dla energii elektrycznej (dla której znany był sprzedawca), zastosowano dostarczone przez niego wskaźniki emisji, a dla energii z OZE potwierdzonej Gwarancjami Pochodzenia przyjęto wskaźnik 0 kg CO₂e/kWh.

Całkowite emisje gazów cieplarnianych r/r

=

	Budimex SA				
	Jednostka	2019	2020	2021	zmiana r/r
Scope 1	Mg CO ₂ e	64041,4	79645,4	55461,4	-30,4%
Scope 2 market-based	Mg CO ₂ e	14958,6	15659,5	9136,9	-41,7%
-Scope 2 location-based	Mg CO ₂ e	17685,0	19958,6	18903,0	-5,3%
Emisje total market-based	Mg CO ₂ e	79000,0	95304,9	64598,4	-32,2%

7.5. Surowce i odpady

[GRI 301-1] [GRI 306-1] [GRI 306-3] [GRI 306-4] [GRI 306-5]

Surowce

W niniejszym rozdziale prezentujemy dane o zużyciu surowców spółki Budimex S.A. . Efektywne (środowiskowo i ekonomicznie) zarządzanie zapotrzebowaniem na materiały i surowce oraz ich recyklingiem umożliwia system monitoringu VE (value engineering).

Surowce i materiały*

	Budimex SA			
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Beton	m ³	749 566,0	841 198,9	+12,2%
Cement	Mg	164 980,0	126 350,4	-23,4%
Stal	Mg	43 481,0	44 166,0	+1,6%
Asfalty	Mg	41 523,0	44 262,7	+6,6%
Kruszywo hydrotechniczne	Mg	183 040,0	128 830,0	-29,6%
Tłuczeń kolejowy	Mg	425 350,0	262 200,0	-38,4%
Szyny kolejowe	Mg	9 529,0	7 138,0	-25,1%

		Budimex SA		
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Podkłady kolejowe strunobetonowe	szt.	17 636,0	90 538,0	+413,4%
Podkłady kolejowe drewniane	szt.	8 016,0	3 595,0	-55,2%
Podrozdajdnice drewniane	m3	1 280,0	264,0	-
Kruszywo grube (grys)	Mg	635 864,3	678 828,0	+6,8%
Kruszywo drobne	Mg	175 549,8	171 817,0	-2,1%
Kruszywo o ciągłym uziarnieniu (kruszywo pozostałe)	Mg	49 773,3	99 828,9	+100,6%
Mączka wapienna (wypełniacze)	Mg	19 816,6	20 034,3	+1,1%
Pył węglowy do opalania WMB CN27021000	Mg	11 221,9	11 784,0	+5,0%

*Dane referencyjne o zużyciu kruszyw pochodzą z wybranej jednostki operacyjnej stanowiącej przykład reprezentacyjny.

Odpady

Odpady powstające podczas budowy pochodzą głównie z prac rozbiórkowych i remontów, a ich łączna ilość jest uzależniona od liczby kontraktów oraz stopnia ich zaawansowania. Gospodarowanie odpadami na budowach reguluje „Plan Gospodarowania Odpadami” zawarty w Planie BIOZ.

Jeśli w toku prac mają powstawać odpady niebezpieczne, to wykonawca jest zobowiązany do uwzględnienia tej kwestii w „Instrukcji Bezpiecznego Wykonania Robót”, a także do reagowania na sytuacje awaryjne oraz incydenty środowiskowe. Prawidłowe zarządzanie odpadami na budowach, w tym monitorowanie ewentualnych pozostałości substancji niebezpiecznych, odbywa się na bieżąco, a zajmują się tym laboratoria zlokalizowane na terenie inwestycji.

Na każdym etapie budowy wytwarzane są innego rodzaju odpady. Gruz ceglany i betonowy powstaje na wstępnym etapie rozbiórki obiektów w miejscu, w którym zbudowana zostanie nowa inwestycja, a stary asfalt, tłuczeń torowy – po usunięciu drogi i torów. Najczęściej wytwarzanymi odpadami są: ziemia i gruz, kamienie oraz odpady z remontów i demontażu obiektów budowlanych, infrastruktury drogowej. Wiele z nich można ponownie wykorzystać na kolejnych etapach prac. Usunięta ziemia jest pełnowartościowym surowcem do zastosowania w pracach wykończeniowych. Krzewy i konary z wycinki, której często nie da się uniknąć, po zmieleniu na drobne części (tzw. zrębkowaniu) mogą służyć jako paliwo biomasowe lub materiał ogrodniczy.

Odpady wytwarzane na budowach coraz częściej są wykorzystywane gospodarczo (np. kruszony beton z rozbiórki, który może pełnić funkcję kruszywa, usuwana masa bitumiczna – destrukta asfaltowy). Przy pracach budowlanych i rozbiórkowych można wysegregować m. in.: metal, drewno, szkło, gruz, glebę i ziemię czy tłuczeń.

Wytworzone odpady

		Budimex SA		
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Odpady inne niż niebezpieczne	Mg	6322785,95	2471395,78	-60,9%
Odpady niebezpieczne	Mg	1510,27	2811,80	+86,2%

7.1. Ochrona zasobów wodnych

[GRI 303-3] [GRI 303-5]

Zarządzanie zasobami wodnymi stanowi jeden z istotnych tematów zarządzanych w ramach Strategii CSR 2021-2023. Zapotrzebowanie oraz faktyczne zużycie zasobów wodnych jest w dużym stopniu uzależnione od charakteru oraz etapu realizacji kontraktów, na których w okresie bilansowym prowadzone są prace budowlane.

		Budimex SA		
	Jednostka	2020	2021	zmiana r/r
Zużycie wody				
Woda zakupiona	m3	167 088,7	107 768,9	-35,5%
Woda z ujęć własnych	m3	908,0	917,6	+1,1%
Zużycie wody łącznie	m3	167 996,7	108 686,4	-35,3%

7.2. Wpływ na otoczenie lokalne i bioróżnorodność

Formalnie za przygotowanie projektu, w tym konsultacje społeczne i ustalenie poziomu oddziaływania na środowisko, odpowiada inwestor. Budimex SA, występując jako generalny wykonawca, nie mają bezpośredniego wpływu na te kwestie, z wyjątkiem sytuacji, gdzie, będąc projektantem w ramach danego kontraktu, uczestniczą w przygotowaniu inwestycji pod względem środowiskowym i społecznym. Kluczem do sukcesu jest staranne zorganizowanie placów budów i ich zaplecza, a w szczególności poprowadzenie dróg technologicznych w taki sposób, aby były jak najmniej uciążliwe z punktu widzenia użytkowników dróg i okolicznych mieszkańców.

Zaplecze budowy, magazyny, składy i bazy transportowe w pierwszej kolejności lokalizowane są na terenach już zagospodarowanych i przekształconych. O ile to możliwe, plac budowy organizowany jest w bezpiecznej odległości od terenów zamieszkałych. W trakcie realizacji inwestycji materiały i surowce transportowane są przede wszystkim z wykorzystaniem już istniejących pasów drogowych. Pnie oraz korzenie drzew są odpowiednio zabezpieczane przed uszkodzeniami mechanicznymi związanymi z użyciem ciężkiego sprzętu, siedliska zwierząt i roślin odgradzane, a zbiorniki wodne zabezpieczane przed potencjalnym zanieczyszczeniem substancjami chemicznymi.

Po zakończeniu prac otoczenie jest przywracane do stanu możliwie najbliższemu temu sprzed budowy. W miejsce drzew, których wycięcia nie dało się uniknąć, sadzone są nowe, a wierzchnia, próchniczna warstwa ziemi, której usunięcie było konieczne, zostaje powtórnie wykorzystana.

Praktykowanym działaniem jest także przenoszenie roślin z terenów objętych budową w nowe miejsca, o tych samych lub podobnych warunkach siedliskowych i glebowych (tzw. metaplantacja).

W związku z potencjalnym wpływem prac budowlanych na niszczenie siedlisk lub płoszenie zwierząt w 2021 roku doszło do konieczności przenoszenia roślin i zwierząt. Wszystkie działania z tym związane odbywały się na podstawie uzyskanych warunków zawartych w decyzjach derogacyjnych wydanych przez Regionalnych Dyrektorów Ochrony Środowiska zgodnie z podziałem kompetencyjnym.

Harmonogram prac budowlanych jest dostosowany do cyklu przyrodniczego, co oznacza np. wstrzymanie prac w okresie migracji zwierząt leśnych, płazów, ryb lub podczas okresu lęgowego ptaków.

Udogodnienia środowiskowe najczęściej odnoszą się do przebiegu dróg w otoczeniu domostw i przejść dla zwierząt zgodnie z ich szlakami migracyjnymi, zachowania stref ochronnych (ekotonów) w lasach. W celu ochrony przyrody tworzone są również systemy odwadniające. Innym działaniem jest stawianie przezroczystych ekranów dźwiękochłonnych.

Po zakończeniu prac otoczenie jest przywracane do stanu możliwie najbliższemu temu sprzed budowy. W miejsce drzew, których wycięcia nie dało się uniknąć, sadzone są nowe, a wierzchnia, próchniczna warstwa ziemi, której usunięcie było konieczne, zostaje powtórnie wykorzystana.

Wszystkie prace prowadzone są zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi, w tym dotyczącymi obszarów wchodzących w skład sieci Natura 2000. Odbywa się również kontrola przyrodnicza obszaru oddziaływania oraz siedlisk na danym obszarze, a po zakończeniu projektu obserwacja przyrodnicza. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, przed rozpoczęciem realizacji inwestycji o potencjalnie znaczącym wpływie na otoczenie przyrodnicze, sporządzany jest raport oddziaływania na środowisko. W pracach nad tym dokumentem biorą udział eksperci z różnych dziedzin, m.in. ornitologzy, herpetologzy, botanicy itp. W raporcie wskazywane są potencjalne ryzyka oraz rekomendacje w zakresie łagodzenia skutków inwestycji.

W 2021 podczas realizacji kontraktów Budimex SA realizował działania zgodnie z zapisami decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach oraz pozwoleniami na budowę.

Specjaliści wspierają wszystkie prowadzone przez Grupę działania prośrodowiskowe, na bieżąco monitorując realizację inwestycji, wydając wnioski, zalecenia i rekomendacje. Większość budów jest objęta nadzorem przyrodniczym zgodnie z decyzjami środowiskowymi i umowami z podmiotem zlecającym daną inwestycję. Dodatkowo zdarza się prowadzenie go na wniosek kierownictwa kontraktu lub zapobiegawczo, nawet gdy prawo tego nie wymaga. W ten sposób Grupa Budimex stosuje zasadę ostrożności.

Pracownikom i podwykonawcom dbanie o środowisko ułatwiają tablice umieszczane na placach budów, informujące o miejscach składowania odpadów budowlanych, mycia pomp po betonowaniu, obszarach wymagających zachowania szczególnej ostrożności ze względu na występowanie gatunków chronionych lub strefy ochrony drzew. Obecność stosownych oznaczeń jest weryfikowana podczas audytów SOB.

Jedną z zasad obowiązujących na placach budów prowadzonych przez Grupę Budimex jest posiadanie tzw. apteczki środowiskowej, czyli zestawu do szybkiego ograniczenia i neutralizacji wycieków substancji niebezpiecznych dla środowiska, takich jak oleje, substancje ropopochodne.

Znajdują się one w oznakowanych miejscach, a informacja o ich lokalizacji jest szeroko udostępniana pracownikom. Zgodnie z zasadą ostrożności wszystkie potencjalne skażenia traktowane są jako zagrażające środowisku aż do chwili ustalenia ich rodzaju i źródła. Innym wymogiem jest zagospodarowanie wytworzonych odpadów, prowadzenie ich ewidencji i odbioru.

Istotne wydarzenia mające miejsce pomiędzy końcem okresu bilansowego, a datą publikacji sprawozdania

W dniu 4 stycznia 2022 roku podpisana została umowa pomiędzy trzema firmami wyłonionymi na drodze przetargu a Strażą Graniczną na budowę 186 km zapory na granicy polsko-białoruskiej. Budimex SA odpowiada za budowę 100 km odcinka zapory.

W dniu 25 stycznia 2022 roku Straż Graniczna przekazała wykonawcom plac pod budowę zapory.

Na odcinku Puszczy Białowieskiej wykonawcą zapory jest firma Budimex SA. Na terenie budowy znalazł się 2 kilometrowy obszar ścisłego rezerwatu, pozostałe obszary objęte terenem budowy to tereny chronione Natura 2000 oraz obszary o innej klasyfikacji. Założenia projektu przewidują sześciomiesięczny czas prac budowlanych. Budowa odbywa się na warunkach ustawy z dnia 29. października 2021 roku o budowie zabezpieczenia granicy państwowej. Na mocy Art.6 wspomnianej ustawy do inwestycji nie stosuje się przepisów odrębnych, w tym prawa budowlanego, prawa wodnego, prawa ochrony środowiska oraz przepisów o udostępnianiu informacji o środowisku, prawa geodezyjnego i kartograficznego, przepisów o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, przepisów o ochronie gruntów rolnych i leśnych oraz środowiskowych, przepisów o transporcie kolejowym, przepisów o szczególnych zasadach przygotowania i realizacji inwestycji w zakresie dróg publicznych, w szczególności nie jest wymagane:

- a) pozwolenie na budowę ani zgłoszenie,
- b) decyzja o ustaleniu lokalizacji inwestycji celu publicznego,
- c) sporządzenie projektu budowlanego,
- d) uzyskanie innych decyzji, zezwoleń, opinii i uzgodnień lub dokonanie zgłoszeń.

W związku z powyższym przy realizacji opisywanej inwestycji nie został zastosowany tryb konsultacji i działań na rzecz zachowania bioróżnorodności, który jest stosowany w przypadku inwestycji realizowanych na zasadach nieregulowanych opisywaną wyżej ustawą.

W dniu 26 stycznia 2022 przedstawiciele Grupy Budimex odbyli konsultacje z samorządami. W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele wojska, wójtowie 5 gmin położonych na szlaku inwestycji, nadleśnictwa oraz Starosta Powiatu Hajnowskiego.

14 lutego 2022 roku Generalny Dyrektor Ochrony Środowiska zaopiniował, że szybkie powstanie stałej zapory będzie znacznie korzystniejsze dla przyrody niż istnienie zapory tymczasowej i obecność na granicy dużej liczby ludzi.³

W dniu 15 lutego 2022 roku Zarząd Dróg Powiatowych w Hajnówce podpisał porozumienie z firmą Budimex SA, dotyczące naprawy szkód na drogach powiatowych, które mogą ulec dewastacji podczas trwania budowy.

Grupa Budimex identyfikuje istotny wpływ jaki realizacja budowy zapory może mieć na bioróżnorodność.

7.3. Ochrona przyrody w łańcuchu dostaw

Od naszych podwykonawców oczekujemy respektowania norm prawnych i decyzji środowiskowych. Wymogi zostały zawarte w osobnym załączniku do umów („Wymagania w zakresie ochrony środowiska”). Każdy podwykonawca ma obowiązek reagowania na sytuacje awaryjne i incydenty środowiskowe zgodnie z systemem i standardem postępowania Grupy.

Podwykonawcy uczestniczą w obowiązkowym szkoleniu dotyczącym procedur obowiązujących w zakresie ochrony środowiska i z zasad postępowania w przypadku awarii. Ponadto ich sprzęt jest poddawany ocenie sprawności technicznej. Pracownicy nadzoru budów przechodzą specjalistyczne szkolenia z tematyki ochrony środowiska,

³ <https://www.gov.pl/web/gdos/nie-mur-a-nowoczesna-zapora-czyli-bezpieczenstwo-z-poszanowaniem-przyrody>

a pozostali pracownicy biorą udział w cyklicznych szkoleniach z zarządzania BHP i ochrony środowiska na kontrakcie.

Za przestrzeganie przyjętych zasad ochrony środowiska odpowiada Zespół Ochrony Środowiska, który przeprowadza inspekcje i audyty na realizowanych kontraktach. W Budimex S.A funkcjonuje dedykowany system do zbierania danych dotyczących incydentów środowiskowych, na podstawie którego z placów budów raportowane są informacje w tym zakresie. Zarządzanie incydentami i awariami środowiskowymi, stanowi części dokumentacji Zarządzania Środowiskiem w przedsiębiorstwie. Wewnętrznie zostały opracowane standardy środowiskowe dotyczące prewencji oraz zapobiegania incydentom środowiskowym, tereny budów wyposażone są w zestawy środowiskowe zgodnie ze specyfiką danej inwestycji. W 2021 roku odnotowano 2 wycieki płynów eksploatacyjnych powstałych wskutek awarii podzespołów maszyn budowlanych. W 2021 roku nie stwierdzono żadnych szkód na środowisku powstałych w wyniku działalności Grupy Budimex, w związku z powyższym nie zostały nałożone żadne kary w zakresie szkód w środowisku naturalnym.

W 2021 roku Grupa Kapitałowa Budimex, w tym spółka Budimex SA prowadziła szereg akcji we współpracy z samorządami lokalnymi. Akcje te obejmowały nasadzenia, budowę zielonej infrastruktury przystankowej oraz edukację.

8. Zagadnienia pracownicze w Grupie Budimex

8.1. Dbamy o bezpieczeństwo

8.1.1. Zarządzanie BHP w Grupie Budimex

[GRI 403-1] [GRI 403-2] [GRI 403-7] [GRI 403-8]

Jako spółka z sektora budowlanego Budimex SA uznaje obszar BHP za szczególnie istotny. Odpowiednie uregulowanie i dbałość o przestrzeganie zasad BHP stanowi kluczowy element naszej odpowiedzialności względem pracowników, a także innych istotnych interesariuszy, którzy oczekują od nas najwyższych standardów podczas realizacji kontraktów. Zapewnianie pracownikom bezpiecznych warunków pracy jest wpisane w podstawowe wartości Grupy Budimex a tematyka BHP stanowi jeden z głównych obszarów Strategii CSR 2021-2023.

Od roku 2019 Budimex posiada certyfikat ISO 45001 – Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Certyfikat ISO 45001 posiada również Mostostal Kraków. ISO 45001 zakłada zaangażowanie wszystkich podmiotów uczestniczących w procesie realizacji inwestycji w tworzenie bezpiecznego miejsca pracy. W Budimex SA, poza systemami zarządzania, obowiązują „Minimalne Standardy BHP Ferrovia”. Ich głównym przesłaniem jest organizacja procesu budowlanego uwzględniająca zasadę, że każdy – zarówno pracownik spółek Grupy jak i ich partner biznesowy – po zakończonej pracy powinien wrócić do swojej rodziny i bliskich. Podkreślają to mówiąc: „nic nie powinno nas powstrzymać od respektowania zasad bezpieczeństwa, na które zawsze musimy znaleźć czas”.

Grupa Kapitałowa Budimex posiada także „Politykę BHP” będącą obowiązującą polityką w obszarze BHP w spółce Budimex SA Polityka zakłada:

- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w efektywny sposób zapobiegającym wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i chorobom zawodowym pracowników spółek oraz podwykonawców,
- zapewnienie właściwego kontekstu organizacji do zakresu prowadzonej działalności, w tym wszystkich zainteresowanych stron oraz związanych z nimi ryzyk i szans,
- zapewnienie nadzorowania oraz redukcji ryzyka BHP zgodnie z zasadą hierarchii nadzoru,
- monitorowanie i ścisłe przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych i innych z dziedziny BHP,
- zapewnienie właściwego szkolenia pracowników spółek z Grupy w celu stałego zwiększania ich zaangażowania na rzecz poprawy warunków pracy oraz budowania przywództwa w organizacji,
- stworzenie wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom warunków do konsultacji, a także współudziału w tworzeniu wspólnego bezpieczeństwa poprzez wspieranie inicjatyw na rzecz doskonalenia procesów BHP,
- nieustanne doskonalenie systemu zarządzania BHP poprzez wymianę najlepszych dostępnych praktyk.

Komisja BHP oraz Komitet Wykonawczy BHP

W Budimex SA działają Komisje BHP z udziałem przedstawicieli pracowników i pracodawcy, które reprezentują wszystkich zatrudnionych. Ich zadaniem jest przeprowadzanie cotygodniowych kontroli BHP na wszystkich kontraktach. Informacje z inspekcji i zalecenia są gromadzone w jednym miejscu, dzięki czemu można je łatwiej monitorować.

Na przełomie lat 2019 i 2020 poza Komisją BHP, z inicjatywy Dyrektorów Oddziałów, został powołany w Budimeksie SA Komitet Wykonawczy BHP. Zgodnie z planem na 2021 rok, Komitet spotkał się 4 razy. Stałym punktem Komitetu Wykonawczego jest omówienie Statystyk dotyczących Incydentów, w tym wypadków, zdarzeń potencjalnie

wypadkowych i obserwacji sytuacji i zachowań niebezpiecznych, Wizyt Wyższego Kierownictwa, Kontroli Służb BHP. Komitet powołał w raportowanym okresie kilka grup roboczych, które miały za zadanie m.in:

- przeprowadzenie analizy stanu maszyn i wypracowanie rozwiązań w celu wyeliminowania wypadków z nimi związanych, aktualizację procedury wypadkowej,
- opracowanie Kampanii edukacyjnych skierowanych do pracowników grupy Budimex jak również do Podwykonawców w zakresie:
 - prac w pobliżu maszyn,
 - prac w pobliżu instalacji naziemnych i podziemnych,
 - prac na wysokości i w pobliżu, lub na kolei.

W monitorowanie stanu bezpieczeństwa zaangażowani są pracownicy z różnych poziomów organizacji. Służby BHP przeprowadzają kontrole BHP na kontraktach i w centrali. Zespół audytorów wewnętrznych monitoruje poprawność funkcjonowania systemu bezpieczeństwa za pomocą audytów systemowych. Zgodność organizacji prac na projektach weryfikują audyty SOB. Od 2019 roku grupa kadry zarządzającej Budimeksu SA przeprowadza Wizyty Wyższego Kierownictwa, które mają na celu budowanie kultury bezpieczeństwa na wszystkich poziomach organizacji.

8.1.2. Prewencja wypadków i szkolenia BHP

[GRI 403-3] [GRI 403-4] [GRI 403-5] Budimex dąży do tego, aby pracownicy Grupy w codziennej pracy postępowali zgodnie z najlepszymi praktykami w zakresie BHP. Szkolenia w tym obszarze są organizowane częściej niż nakazują to przepisy prawa. Program szkoleń jest współtworzony z pracownikami, którzy mają możliwość konsultacji i oceny warsztatów z zakresu BHP. Informacje o szkoleniach są raportowane zbiorczo dla Grupy Kapitałowej ze względu na kompleksowy charakter prowadzonych działań.

W ramach instruktaży okresowych prowadzonych przez ich bezpośrednich przełożonych mogą aktualizować swoją wiedzę na temat najważniejszych zagrożeń i zasad BHP związanych z zadaniami, które wykonują. Przeprowadzono również liczne kampanie – zarówno w intranecie (artykuły), jak i z użyciem standardowych narzędzi komunikacji (plakatów i ulotek rozmieszczonych w biurach i na budowach) na temat standardów BHP obowiązujących w Budimex.

Prewencja COVID-19

Od wprowadzenia stanu pandemii w marcu 2020 roku w organizacji obowiązuje Instrukcja tymczasowa szkoleń BHP. Szkolenia BHP dla pracowników nadzoru realizowane są poprzez e-learning, dla pracowników fizycznych przez ich bezpośrednich przełożonych na podstawie materiałów opracowanych przez Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Szkolenia z systemu zarządzania bezpieczeństwem na projekcie dla najmłodszej kadry w ramach Akademii Młodego Inżyniera realizowane są w formie online. W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa również zorganizowano wiele szkoleń i warsztatów, jednak odbyły się ocena świeżym powietrzu.

W tym roku Budimex rozpoczął również cykl szkoleń z „Przywództwa BHP i budowania kultury bezpieczeństwa w organizacji” dla Top Management, które odbywają się stacjonarnie, ale z zachowaniem reżimu covidowego, a każde szkolenie poprzedzane jest wykonaniem testów antygenowych przez trenerów wewnętrznych i wszystkich uczestników szkolenia.

Pandemia wpłynęła na formę prowadzonych przez Dział Rozwoju i Szkoleń aktywności szkoleniowo-rozwojowych dla Pracowników. Działania zostały przeniesione do formy szkoleń zdalnych, niemniej jednak z zachowaniem zakresu merytorycznego oraz dostosowane potrzeb i możliwości uczestniczenia pracowników w Szkoleniach. Oferta szkoleniowa w związku w roku 2021 została wzmocniona poprzez serie podcastów, platformy eLearningowe, filmy instruktażowe oraz szkoleniowe, a także serie Webinarów.

Szkolenia w roku 2021 realizowaliśmy w dużej części w formie zdalnej, niemniej jednak w sytuacjach tego wymagających (np. szkolenia związane z bezpieczeństwem pracy na Kontrakcie lub techniczne) realizowane były w formie stacjonarnej.

Szkolenia w formie stacjonarnej były realizowane za zgodą przełożonych, a także z zachowaniem reżimu sanitarnego. Przed szkoleniami wykonywane były testy na obecność wirusa SARS_Cov_2. Dostępne były płyny do dezynfekcji rąk oraz maseczki. W większości przypadków zgoda na takie szkolenia była wydawana dla zespołów stale ze sobą współpracujących oraz w programach i projektach wymagających obecności pracowników na szkoleniach.

Tydzień Bezpieczeństwa

W 2021 roku Budimex organizował coroczny „Tydzień Bezpieczeństwa”. Pracownicy Grupy Budimex oraz Podwykonawców mieli możliwość uczestnictwa w wielu szkoleniach, webinarach oraz wydarzeniach, które

oferowane były w ramach bogatego programu. Centralnie zorganizowano 45 praktycznych szkoleń przeciwpożarowych, 21 praktycznych szkoleń z pierwszej pomocy oraz szereg webinarów dotyczących zdrowia i wellbeingu, na których uczestnicy mogli m.in. uzyskać praktyczne informacje o walce z nałogiem tytoniowym lub o prewencji raka piersi i szyjki macicy oraz raka jąder i prostaty. Podczas „Tygodnia Bezpieczeństwa” swoją akcję – Tydzień dawcy szpiku – prowadziła Fundacja DKMS. W webinarze fundacji uczestniczyło 175 osób, a 39 zgłosiło się jako dawcy szpiku. W innych wydarzeniach „Tygodnia Bezpieczeństwa” uczestniczyli następujący goście:

- PIP
- Straż Pożarna
- UDT
- Pogotowie Ratunkowe
- GDDiK
- Inwestorzy

W tegorocznym programie „Tygodnia Bezpieczeństwa” uczestniczyło 3605 pracowników Budimeksu oraz 2149 pracowników z 437 firm podwykonawczych.

Bezpieczeństwo w budowie to projekt promujący kulturę bezpieczeństwa wśród pracowników Budimex SA. Podstawowym założeniem jest zmiana paradygmatu w myśleniu o bezpieczeństwie i przekierowanie uwagi z kwestii formalnych (akty prawne, instrukcje itd.) na człowieka i jego decyzje oraz działania. Drugi ważny element to postrzeganie bezpieczeństwa jako procesu, który wymaga zaangażowania i pracy każdego pracownika, na każdym etapie pracy, każdego dnia. Bezpieczeństwo nie jest jednorazowym produktem, tworzymy je każdego dnia na nowo poprzez swoje decyzje i działania.

Głównym celem projektu jest wzbudzenie postawy współodpowiedzialności za kwestie bezpieczeństwa u pracowników Budimex poprzez odwołanie się do wartości, poczucia osobistego sprawstwa, współodpowiedzialności za siebie nawzajem oraz wykształcenia dobrych nawyków w myśleniu i działaniu. Projekt obejmował: filmy edukacyjne, promocyjne, webinary oraz one-pagery zawierające podsumowanie najważniejszych treści.

Wśród zaproszonych gości znalazły się osoby ze świata biznesu i nauki, które z racji swojego zawodowego doświadczenia mogły podzielić się z nami cenną wiedzą i zainspirować do nowego spojrzenia na bezpieczeństwo. Krzysztof Hołowczyc pokazywał nam na konkretnych przykładach, że „droga na skróty” jest zawsze dłuższa, a za kwestie bezpieczeństwa odpowiada cały zespół. Beata Kula i Mateusz Banaszkiewicz z kolei opowiadali o tym jak błędy poznawcze i nawykowe działanie mogą doprowadzić do błędów decyzyjnych oraz jak temu przeciwdziałać.

Inne szkolenia z zakresu BHP

Szkolenia z obszaru bezpieczeństwa pracy znalazły swoje miejsce także w cyklicznych programach edukacyjno-rozwojowych realizowanych w spółce. W „Akademii Młodego Inżyniera” odbyły się szkolenia on-line dedykowane młodym inżynierom budownictwa, prezentujące najważniejsze aspekty zarządzania bezpieczeństwem na poziomie kontraktu budowlanego, współpracy z podwykonawcami oraz praktycznego zastosowania tej wiedzy na przykładzie prac na wysokości (które występują na wielu zadaniach realizowanych przez Grupę Budimex).

Pod koniec roku w zakresie programu „Akademia Kierownika Kontraktu” - programu rozwojowego przygotowującego pracowników do roli kierowników kontraktu, zorganizowano dedykowane webinaria na temat budowania kultury bezpieczeństwa i przywództwa w obszarze bezpieczeństwa oraz nowych obowiązków związanych z wdrażaniem strategii bezpieczeństwa na poziomie zespołu, którym w przyszłości będą zarządzać.

W 2020 roku zrealizowano kampanię świadomościową „Stand Down” dla pracowników budów i podwykonawców, której celem było wzmocnienie uważności na wszystkie incydenty o potencjale śmiertelnym i reagowania na wszelkie zauważone nieprawidłowości czy niebezpieczne zachowania na projektach.

Budimex w ramach zaangażowania na rzecz „Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie” opracował szereg nowych standardów (m.in. „Standard prac w obszarze kolejowym”) i wytycznych BHP, dzięki którym miał swój znaczący wkład w podniesienie bezpieczeństwa w branży.

Jak Budimex reaguje na wypadki

W Grupie Budimex każdy wypadek jest opisywany zgodnie z polską klasyfikacją ustawową oraz z procedurami i klasyfikacją przyjętą przez inwestora strategicznego – Grupę Ferrovia. Wewnętrzne samoregulacje Grupy są bardziej restrykcyjne niż przepisy prawa dotyczące wypadkowości. Spółka prowadzi pogłębione analizy wypadków i statystyk powypadkowych (istnieją np. różnice w procesie oceny wypadków oraz definicji wypadków ciężkich), co pozwala precyzyjnie określić, jakie konkretnie działania są źródłem zagrożeń oraz jakiego typu zachowań należy unikać, a do których nakłaniać.

Ekspozycja pracowników na zagrożenia zależy od charakteru wykonywanych prac. W przypadku kontraktów budowlanych zagrożenia są związane np. z ryzykiem upadku z wysokości lub urazem w kontakcie z maszynami budowlanymi.

Wszystkie wypadki, bez względu na ich skutek, są traktowane w Grupie Budimex z pełną powagą. Każde poważne zdarzenie jest komunikowane w całej organizacji za pomocą alertów. Co roku spółka prowadzi badania wszystkich incydentów, które miały miejsce w organizacji.

W pierwszej połowie roku 2021 spotkania EIR (Executive Incident Review) odbywały się co 2 tygodnie, a w III i IV kwartale co tydzień z wyłączeniem świąt i dni wolnych od pracy. Celem spotkań było, jak w ubiegłym roku, dzielenie się doświadczeniami, podejmowanie i promowanie działań naprawczych oraz odpowiedniego postępowania po wypadku. W wyniku analizy danych o wypadkach w 2021 roku podjęto szereg działań prewencyjnych:

- Zapewnienie kadry nadzoru Budimex w każdy dzień pracy budowy – wdrożono systematyczne raportowanie zaplanowanej obsady na weekend do Dyrektora Rejonu.
- Edukowanie pracowników Budimex i Podwykonawców poprzez przekazywanie informacji na temat wypadków i ZPW (Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych) o potencjale śmiertelnym podczas kwadransów i instruktaży BHP, oraz zapoznanie ich z alertami.
- Wdrożenie „Patroli BHP” na wszystkich budowach kolejowych – zaangażowanie kierownictwa, oraz edukacja młodych pracowników w zakresie identyfikacji zagrożeń i stosowania dobrych praktyk na budowie, wymiana obserwacji pomiędzy branżystami, angażowanie pracowników w przegląd budowy pod kątem BHP.
- Wprowadzenie zakazu dokonywania napraw maszyn budowlanych na terenie budowy przez nieuprawnionych pracowników.
- Szkolenia edukacyjne dla pracowników nadzoru (sprawdzenie z kadrą wszystkich okoliczności i formalności dotyczących postępowania po wypadku; analiza przyczyn; informacja o możliwych konsekwencjach). Wprowadzenie obowiązkowych cotygodniowych porad koordynacyjnych.
- Wprowadzenie szkoleń dotyczących odpowiedzialności dla nadzoru Podwykonawców przeprowadzanych przez nadzór Budimex.
- Wprowadzono obowiązkowe obchody nadzoru budowy po zakończonej pracy, uwzględniające kompletność zabezpieczeń BHP na koniec dnia. W sytuacji braków – wyznaczone osoby następnego dnia od rana pracują nad uzupełnieniem wskazanych braków.

W raportowanym okresie nie zidentyfikowano przypadków wystąpienia chorób zawodowych w Budimex SA.

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Wskaźniki dotyczące zagadnień BHP

	Budimex SA		
	2020	2021	zmiana r/r
Wypadki wśród pracowników			
Liczba wypadków, w tym:	62	46	-25,8%
Wypadki lekkie	61	46	-24,6%
Wypadki ciężkie	1	0	-100,0%
Wypadki śmiertelne	0	0	-
Wypadki zbiorowe	0	0	-
Wypadki wśród pracowników podwykonawców			
Liczba wypadków, w tym:	49	31	-36,7%
Wypadki lekkie	44	30	-31,8%
Wypadki ciężkie	3	0	-100,0%
Wypadki śmiertelne	2	1	-50,0%
Wypadki zbiorowe	0	0	-
Wskaźniki wypadkowości			
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych)	11,5	14,9	+29,4%

Inne wskaźniki BHP

	Budimex SA
	2021
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	739
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wypadkami	1 379
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek)	17,9
Liczba stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych	0

8.2. Zarządzanie obszarem pracowniczym

W spółce Budimex SA obowiązującą politykę w obszarze personalnym tworzą Instrukcje regulujące poszczególne tematy zarządcze. Dokumenty te określają zasady zarządzania zasobami ludzkimi, regulując następujące obszary:

- rekrutacja,
- zasady zatrudniania,
- wynagradzanie i świadczenia pracownicze,
- relokacja pracowników,
- ocena okresowa,
- standardy rozwoju i szkoleń,
- kwestie etyczne,
- przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji.

8.3. Struktura zatrudnienia

Pracownicy Budimex SA

[GRI 2-7] [GRI 401-1]

Zatrudnienie w spółce Budimex SA na dzień 31.12.2021 wynosiło 5188 osób zatrudnionych na umowę o pracę w określonym i nieokreślonym wymiarze czasowym i było tym samym niższe o 3,7 % niż w roku poprzednim. W przeliczeniu na pełne etaty zatrudnienie w 2021 roku wynosiło 5170.

Struktura zatrudnienia w 2021 roku oraz zmiany względem lat poprzednich prezentowane są w poniższej tabeli. Poszerzone dane o strukturze zatrudnienia na dzień 31.12.2021 znajdują się w załączniku.

Pracownicy zatrudnieni na umowach na czas nieokreślony i określony

	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
rynek polski	1 225	3 388	4 613	1 219	3 127	4 346	-0,5%	-7,7%	-5,8%
zatrudnieni na czas określony	276	888	1 164	251	589	840	-9,1%	33,7%	27,8%
zatrudnieni na czas nieokreślony	951	2 500	3 451	968	2 538	3 506	+1,8%	+1,5%	+1,6%
zatrudnieni w wymiarze pełnego etatu	1 198	3 372	4 570	1 194	3 110	4 304	-0,3%	-7,8%	-5,8%

	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
zatrudnieni w wymiarze niepełnego etatu	27	16	43	25	17	42	-7,4%	+6,3%	-2,3%
w wieku od 51 lat	72	531	603	73	495	568	+1,4%	-6,8%	-5,8%
w wieku 31-50 lat	768	2 289	3 057	717	2 044	2 761	-6,6%	-10,7%	-9,7%
w wieku do 30 lat	385	568	953	429	588	1 017	+11,4%	+3,5%	+6,7%
rynek niemiecki	1	774	775	4	820	824	+300,0%	+5,9%	+6,3%
zatrudnieni na czas określony	0	750	750	1	796	797	-	+6,1%	+6,3%
zatrudnieni na czas nieokreślony	1	24	25	3	24	27	+200,0%	0,0%	+8,0%
zatrudnieni w wymiarze pełnego etatu	1	774	775	4	820	824	+300,0%	+5,9%	+6,3%
zatrudnieni w wymiarze niepełnego etatu	0	0	0	1	1	2	-	-	-
w wieku od 51 lat	1	255	256	3	265	268	+200,0%	+3,9%	+4,7%
w wieku 31-50 lat	0	435	435	1	438	439	-	+0,7%	+0,9%
w wieku do 30 lat	0	84	84	0	117	117	-	+39,3%	+39,3%
Łącznie	1 226	4 162	5 388	1 223	3 947	5 170	-0,2%	-5,2%	-4,0%

Dane w powyższej tabeli nie są w pełni porównywalne. W 2021 roku zastosowano metodę zbierania danych o zatrudnieniu w przeliczeniu na pełne etaty, czego wynikiem jest różnica pomiędzy całkowitą liczbą osób zatrudnionych (5188) a całkowitą liczbą osób zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty (5170). Dane za rok 2020 w powyższej tabeli prezentują stan wg. liczby osób zatrudnionych.

Przyjęcia nowych pracowników

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
rynek polski	171	473	644	259	496	755	+51,5%	+4,9%	+17,2%
w wieku od 51 lat	4	50	54	26	43	69	+550,0%	-14,0%	+27,8%
w wieku 31-50 lat	62	250	312	61	231	292	-1,6%	-7,6%	-6,4%
w wieku do 30 lat	105	173	278	172	222	394	+63,8%	+28,3%	+41,7%
rynek niemiecki	0	661	661	1	600	601	-	-9,2%	-9,1%
w wieku od 51 lat	0	193	193	1	156	157	-	-19,2%	-18,7%
w wieku 31-50 lat	0	350	350	0	340	340	-	-2,9%	-2,9%

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
w wieku do 30 lat	0	118	118	0	104	104	-	11,9%	11,9%
Łącznie	171	1134	1305	260	1096	1356	+52,0%	-3,4%	3,9%

Odejścia pracowników

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
rynek polski	128,0	589,0	717,0	252,0	981,0	1 233,0	+96,9%	+66,6%	+72,0%
w wieku od 51 lat	10,0	126,0	136,0	26,0	206,0	232,0	+160,0%	+63,5%	+70,6%
w wieku 31-50 lat	76,0	366,0	442,0	138,0	574,0	712,0	+81,6%	+56,8%	+61,1%
w wieku do 30 lat	42,0	97,0	139,0	88,0	201,0	289,0	+109,5%	+107,2%	+107,9%
rynek niemiecki	4,0	798,0	802,0	0,0	619,0	619,0	-100,0%	-22,4%	-22,8%
w wieku od 51 lat	4,0	238,0	242,0	0,0	183,0	183,0	-100,0%	-23,1%	-24,4%
w wieku 31-50 lat	0,0	421,0	421,0	0,0	325,0	325,0	-	-22,8%	-22,8%
w wieku do 30 lat	0,0	122,0	122,0	0,0	111,0	111,0	-	-9,0%	-9,0%
Łącznie	196,0	1 602,0	1 798,0	252,0	1 600,0	1 852,0	+28,6%	-0,1%	+3,0%

Zmiany w strukturze zatrudnienia zachodzące na przestrzeni 2021 roku były związane z charakterem prowadzonych działań na kontraktach na rynku polskim i niemieckim. We wskaźnikach rotacji za rok 2021 odnotowany został nieznaczny wzrost względem roku poprzedniego.

Wskaźnik rotacji netto dla pracowników na umowach o pracę na czas określony i nieokreślony

Budimex SA								
2020			2021			zmiana r/r		
K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
2,0%	11,2%	9,1%	-0,7%	12,8%	9,6%	-2,7%	+1,5%	+0,4%

8.4. Wynagrodzenia w Budimex SA

[GRI 202-1] [GRI 405-2]

Polityka w obszarze wynagrodzeń stanowi element systemu Instrukcji tworzących system w zarządzaniu obszarem HR. W drugiej połowie 2021 roku w ramach prac nad planami strategicznymi w obszarach ESG toczyły się również prace nad poszerzeniem polityk z zakresu zarządzania obszarem wynagrodzeń. Efekt prac nie została opublikowany do dnia 31.12.2021. i do dnia publikacji niniejszego raportu.

Według danych publikowanych przez GUS średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce wynosiło 5889,84 zł. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Budimex SA wynosiło 13 300 zł natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie dla **pozostałych pracowników** (w tej kategorii znajdują się głównie pracownicy na stanowiskach specjalistycznych oraz pracownicy fizyczni) wynosiło 8667 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto

	Budimex SA		
	K	M	średnia
Wyższa kadra zarządzająca	31 144	58 344	53 325
Menedżerowie i kierownicy	12 162	16 478	15 154
Pozostali pracownicy	6 699	9 064	8 667
Wszyscy pracownicy	10 794	14 076	13 300

8.5. Atmosfera pracy i rozwój pracowników**8.5.1. Rozwój, awans i szkolenia****[GRI 404-1] [GRI 404-2] [GRI 404-3]**

Zasady realizacji szkoleń są regulowane wewnętrznie. Indywidualne potrzeby szkoleniowo - rozwojowe pracowników określone są w trakcie dyskusji pracownika z przełożonym realizowanej w czasie planowania rozwoju stanowiącego element procesu oceny i stawiania celów, a także w trakcie dodatkowych programów. Na ich podstawie Dział Rozwoju i Szkoleń planuje działania szkoleniowe.

W Budimex SA funkcjonują Instrukcje operacyjne, których zakres reguluje: tematykę szkoleń, uprawnień zawodowych, dofinansowanie nauki języków obcych oraz studiów podyplomowych.

Działania rozwojowe są realizowane według modelu 70:20:10 – 70% to rozwój poprzez realizację zadań w praktyce, 20% przy wsparciu innych (np. przełożonego, coachingu, mentoringu itp.), a 10% poprzez szkolenia. W 2021 roku 100% pracowników objętych odpowiednimi procedurami otrzymywało oceny pracownicze.

Mówiąc o działaniach szkoleniowych, trzeba zaznaczyć, że część trenerów stanowią sami pracownicy firmy (trenerzy wewnętrzni). Są to osoby, które na co dzień zajmują się problematyką będącą tematem szkolenia. Dzięki temu oferta edukacyjna jest efektywnie dopasowana do specyfiki działalności firmy i wprost odpowiada na potrzeby rozwojowe pracowników. Dodatkowo buduje i promuje kulturę dzielenia się wiedzą w Budimeksie.

Programy rozwojowe w Grupie Budimex

Programy szkoleniowe są raportowane na szczeblu Grupy kapitałowej ze względu na skalę niektórych prowadzonych programów, która wyklucza możliwość jednostkowego raportowania ich efektów.

Do najważniejszych programów rozwojowych należą:

- „Akademia Młodego Inżyniera”, który jest skierowany do pracowników nowozatrudnionych na stanowiskach inżynier stażysta i inżynier budowy. Jego celem jest ich sprawne wdrożenie do pracy w organizacji. Program standaryzuje również kluczowe kompetencje wymagane od inżynierów oraz pozwala im efektywniej działać zgodnie z zasadami obowiązującymi w Budimeksie. Realizowany jest w trzech blokach tematycznych: efektywność osobista, efektywność zawodowa i bezpieczeństwo na budowie. W programie w 2021 roku wzięło udział 86 osób.
- „Akademia Inżyniera” to cykl szkoleń prowadzony przez wewnętrznych ekspertów w danej dziedzinie, wdrożony w organizacji z myślą o kadrze pracującej na kontraktach. Ich uczestnicy mogą poszerzać oraz aktualizować swoją wiedzę techniczną, a także wymieniać się dobrymi praktykami z pozostałymi osobami, biorącymi w nich udział. Część tematów realizowana jest w klasycznej formie (w sali szkoleniowej), jednak są też takie, które w znacznej mierze odbywają się na placu budowy. W 2021 w Akademii Inżyniera wzięło udział 331 osób.
- „Akademia Kierownika Kontraktu” wspiera nowo mianowanych kierowników kontraktu i osoby przygotowywane do awansu na to stanowisko, w zdobywaniu kompetencji merytorycznych, a także umiejętności praktycznych związanych z prowadzeniem kontraktu. Umożliwia im utrwalenie oraz poszerzenie posiadanej już wiedzy. Program podzielony jest na trzy etapy: warsztaty wewnętrzne, pogłębiające wiedzę merytoryczną, warsztaty zewnętrzne, skupiające się na rozwijaniu kompetencji „miękkich” oraz indywidualne wsparcie uczestników w zależności od ich potrzeb. Istotną część

podejmowanych działań szkoleniowych stanowią specjalne programy dla dedykowanych grup pracowników. Jednym z takich działań jest „Murowany Sukces” wspierający rozwój zawodowy kobiet i zwiększenie ich liczby na stanowiskach menedżerskich w obszarze budownictwa, a także wsparcie w poszerzaniu kompetencji przywódczych oraz „miękkich”. Kobiety, które zakwalifikują się do programu, uczestniczą w rocznym cyklu warsztatów i spotkań. Pomiędzy wszystkimi spotkaniami zaplanowane są odpowiednio długie przerwy tak, aby każda z uczestniczek projektu mogła wdrożyć w swojej codziennej pracy wiedzę zdobytą w trakcie szkolenia.

Niezmierzalnie ważne są programy ukierunkowane na rozwój umiejętności liderkich:

- „Super Lider” to program, którego celem jest rozwój kompetencji przywódczych wśród menedżerów wyższego szczebla poprzez rozwój umiejętności komunikowania strategii, rozwijania podległych zespołów oraz angażowania pracowników do osiągania wspólnych celów. Składa się z trzech modułów, z których każdy prezentuje inny rodzaj stylu przywódczego. Uczestnicy „Super Lidera” przed rozpoczęciem zajęć grupowych przechodzą diagnozę stosowanych stylów przywódczych, aby na jej podstawie uzyskać informację zwrotną i wskazówki rozwojowe. W kolejnych krokach uczestnicy doskonalą swoje umiejętności w trakcie warsztatów, przeplatanych sesjami coachingowymi i realizacją zadań wdrożeniowych. Każdy z nich otrzymuje też komplet materiałów do pracy nad rozwojem danego stylu przywódczego. W drugiej edycji programu Super Lider wzięło udział 82 uczestników.
- „Schody Menedżerskie”, czyli ścieżka rozwoju umiejętności menedżerskich od początkującego menedżera do najwyższej kadry kierowniczej, uwzględniająca poziom zajmowanego stanowiska, dotychczasowe doświadczenie oraz kompetencje niezbędne do efektywnego zarządzania na poszczególnych stopniach kariery. Program składa się z czterech etapów, które stopniowo poszerzają posiadaną już przez uczestnika wiedzę.
- „Narzędziownik Menedżera” to cykl obligatoryjnych szkoleń adresowanych do zatrudnionych w obszarze produkcji. Ich uczestnicy rozwijają umiejętności oceny zadań i udzielania informacji zwrotnej, uczą się planowania rozwoju pracowników, ćwiczą wystąpienia przed kamerą i prowadzenia efektywnych spotkań biznesowych, a także pogłębiają swoją wiedzę z zakresu prawa pracy. Program szkoleń zależy od zakresu i rodzaju obowiązków ich uczestników oraz zajmowanego przez nich miejsca w strukturze organizacji.

W Grupie Budimex realizowane są też programy związane z rozwojem umiejętności interpersonalnych:

- „Ścieżka Komunikacyjna” podzielona jest na kilka głównych etapów (skuteczna komunikacja, prezentacje biznesowe, sztuka perswazji i wywierania wpływu, budowanie autorytetu, relacji wewnątrz organizacji oraz z klientem zewnętrznym, radzenie sobie z konfliktem i roszczeniami), które uwzględniają kolejne szczeble zaawansowania zdobywanych umiejętności i wiedzy. Każdy etap zawiera kilka propozycji tematów szkoleń, co daje możliwość kompleksowego rozwoju dostosowanego do indywidualnych potrzeb.
- „Analiza Indywidualna Extended DISC” to badanie pozwalające na poznanie naturalnego potencjału, predyspozycji i talentów człowieka. Opiera się ono na autorefleksji – pracownik dokonuje samooceny tego, jak zachowuje się w konkretnej sytuacji. Główne analizowane obszary to zachowania i style komunikacji, przejawiające się w sferze zawodowej. Po badaniu pracownik uczestniczy w webinarze, którego celem jest zapoznanie z modelem Extended DISC, przekazanie charakterystyki czterech głównych stylów oraz przygotowanie do samodzielnej pracy z raportem indywidualnym. Następnie ma możliwość kontynuowania rozwoju kompetencji społecznych w ramach szkoleń wchodzących w skład „Ścieżki Komunikacyjnej”.
- „Kultura Informacji Zwrotnej” to projekt, którego celem jest wzmocnienie otwartości i zaufania we współpracy poprzez promowanie w organizacji idei udzielania informacji zwrotnej. W jego ramach oferowane są pracownikom różnorodne formy poszerzania wiedzy i umiejętności, takie jak m.in. warsztaty on-line, treningi, webinaria, przykłady inspirujących aktywności. Zdalne szkolenie z obszaru udzielania informacji zwrotnej jest podzielone na trzy etapy: dwie sesje warsztatowe o długości 3,5 godziny oraz jedną - trwającą 2 godziny – trening behawioralny z aktorem. Dodatkowo wykorzystywane są tzw. „pigulki wiedzy w postaci onepagerów, ulotek i krótkich filmów edukacyjnych zamieszczonych w intranecie.
- „Stay Strong” to trening siły i odporności psychicznej realizowany w formie webinarów z udziałem ekspertów zewnętrznych. Ich celem jest zachęcenie pracowników do dbania o dobrostan psychiczny oraz wyposażenie ich w praktyczne umiejętności budowania odporności psychicznej w sytuacji podwyższonego stresu (głównie związanej z pandemią COVID-19). W ramach spotkań z ekspertami w formule on-line poruszane są m.in. takie zagadnienia, jak sposoby na zwiększenie swojej energii witalnej oraz dobrostanu psychicznego, metody regenerowania się w sytuacjach przeciążeń i zachowania odporności psychicznej, zarządzanie czasem pozwalające na zachowanie work-life balance, np. podczas pracy zdalnej.

Nowe projekty rozwojowe i szkoleniowe w 2021 roku

- Program Rozwojowy „**Rośnij w nieskończoność**” jest to projekt dedykowany osobom z wysokim potencjałem do rozwoju, na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. Głównym celem programu jest podniesienie wiedzy oraz umiejętności, wzmocnienie kluczowych kompetencji przyszłości z zakresu Inteligencji Emocjonalnej, Podejmowania Decyzji oraz Strategicznych

Aspektów Zarządzania u pracowników dedykowanych do udziału w programie. Działania rozwojowe zostały poprzedzone ustrukturyzowanymi wywiadami z przedstawicielami uczestników programu oraz sesją samplingową z Dyrektorami poszczególnych jednostek biznesowych. Sesje zostały zaprojektowane w oparciu o szczegółowe potrzeby organizacji, zbadane w wywiadach oraz sesjach samplingowych. Były wyposażone w inspirujące ćwiczenia i praktyczne narzędzia wspierające kluczowe kompetencje przyszłości. W 2021 roku w projekcie wzięło udział 109 osób.

- **Webinary dla Rodziców** - w zakresie działań wspierających Wellbeing zorganizowaliśmy cykl Webinarów dla Rodziców prowadzonych przez Fundację Mamo Pracuj. Tematyka cyklu obejmowała funkcjonowanie pracujących
- **Cykl Podcastów** to projekt skierowany do osób preferujących zdobywanie wiedzy przy pomocy narzędzi w formie audio. Podcasty stają się coraz bardziej popularną formą przekazu, dlatego Budimex SA wyszedł naprzeciw potrzebom pracowników i udostępnił im nowoczesną formę rozwoju za pomocą platformy YouTube. Działania edukacyjne i rozwojowe dedykowane pracownikom i menedżerom podzielone zostały na dwa główne cykle: Anatomia Zmiany, Samodyscyplina. Podcasty prowadzi Sebastian Kotów-psycholog zarządzania, przedsiębiorca, doświadczony menedżer. Aktywnie pracujących z liderami biznesu, wspierając zmiany organizacyjne, rozwój kompetencji liderów czy procesy budowania i wdrażania strategii.
- **Kompas Kariery** to projekt zawierający opis ścieżek karier, przygotowywany przez przedstawicieli każdej dywizji biznesowej oraz zewnętrznego konsultanta. Zaproponowane rozwiązanie jest dopasowane do potrzeb Budimeksu oraz zgodne z rozwiązaniami rynkowymi. Pokazuje, jakie możliwości rozwoju kariery może zaproponować pracownikowi organizacja, zarówno w ramach awansów pionowych jak i poziomych.

Badanie zaangażowania

W wyniku przeprowadzonego w Grupie Budimex Badania Zaangażowania wdrożone następujące programy szkoleniowe:

1. Wdrożenie platformy do Ocena 360,
2. Wdrożenie pilotaży projektu Migruję – Poznaję,
3. Wdrożenie projektu Mentoringowego.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w 2021 roku

	Budimex SA		
	K	M	K+M
Wyższa kadra zarządzająca	32,9	33,0	33,0
Menedżerowie i kierownicy	6,2	10,8	9,3
Pozostali pracownicy	32,9	14,4	17,5
Wszyscy pracownicy	15,9	13,4	14,0
Wydatki na szkolenia w danym okresie (tys. zł)	889,4	2 129,3	3 018,6

8.5.2. Benefity pracownicze

[GRI 401-2] [GRI 403-6]

Pracownicy Budimeksu mają możliwość skorzystania z dofinansowania udziału w wydarzeniach sportowych, w których reprezentują firmę, np. „Poland Business Run” czy „Bieg Mikołajkowy”. Spółka wspiera i promuje uprawiane przez nich hobby poprzez cykl rozmów i artykułów pn. „Jedna firma, wiele pasji” publikowanych w intranecie. Na jego łamach pracownicy dzielą się swoimi zainteresowaniami, wzajemnie się inspirując i motywując do prowadzenia aktywnego stylu życia.

Budimex oferuje pracownikom m.in. następujące benefity:

- dopłaty do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) – spółki z Grupy Budimex zdecydowały się na dodatkowe, dobrowolne dopłaty do składek miesięcznych, dzięki którym pracownicy będą mogli otrzymać wyższe emerytury,

- bogaty pakiet świadczeń medycznych bez względu na zajmowane przez pracownika stanowisko,
- szeroki wybór usług w programie „MyBenefit”, dzięki czemu każdy pracownik może sam zdecydować na co przeznaczy przypadające na niego środki z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- dofinansowanie aktywności sportowych w ramach inicjatywy „Aktywni BX” (sekcje sportowe) oraz możliwość korzystania z obiektów sportowych dzięki karcie „MultiSport”,
- ubezpieczenie na życie oraz opcję rozszerzenia go o dodatkowe kategorie ryzyka (poza ryzykami, których ubezpieczanie opłacane jest przez pracodawcę),
- dodatkowy, płatny dzień wolny w dniu urodzin lub imienin,
- atrakcyjnie oprocentowane pożyczki i zapomogi dla osób w trudnej sytuacji życiowej,
- dodatki mieszkaniowe dla pracowników umysłowych,
- upominki dla mam z okazji narodzin dziecka,
- dofinansowanie pozyskiwania uprawnień zawodowych.

Pracownicy mają możliwość uczestniczenia w dofinansowywanych przez Budimex kursach indywidualnych języka angielskiego. Jest to oferta skierowana do osób, które w codziennej pracy aktywnie wykorzystują znajomość tego języka. Pracownicy mają dostęp do platformy nauki języka angielskiego eTutor, oferującej lekcje na poziomach od A1 do C2. Platforma wykorzystuje unikatowe rozwiązania i funkcjonalności, takie jak m.in. multimedialne ćwiczenia, innowacyjny system powtórek, sztuczną inteligencję sprawdzającą wymowę, algorytm weryfikujący poprawność prac pisemnych, gry językowe, zaszyty słownik DIKI. Dodatkowo każdy z pracowników korzystający z platformy może zaprosić do bezpłatnej nauki jedną bliską osobę.

Jeśli pracownicy fizyczni pracują z dala od miejsca zamieszkania z uwagi na wymogi danego kontraktu, mogą liczyć na darmowe zakwaterowanie. Wszyscy pracownicy fizyczni, niezależnie od tego, czy pracują w delegacji, czy w miejscu zamieszkania, codziennie mają zapewniony bezpłatny obiad.

Budimex SA jest pierwszą spółką w Grupie Ferrovial i jedną z pierwszych firm w Polsce, która wdraża „Human Resources Information System” (HRIS) stworzony przez Oracle. W 2020 roku objęto tym rozwiązaniem główne procesy „miękkiego” HR, takie jak ocena okresowa, stawianie celów, szkolenia i rozwój. W dalszej kolejności włączone zostaną również procesy związane z rekrutacją, rozwojem, planowaniem sukcesji, a także wsparciem dla obszaru wynagrodzeń i benefitów. W ten sposób Budimex zapewnia pracownikom i przełożonym elastyczną samoobsługę, zgodną z najnowszymi światowymi praktykami. HRIS obejmuje blisko 6 tysięcy pracowników w 5 spółkach Grupy Budimex. Prace nad wdrożeniem systemu trwają od początku 2019 roku. To największy taki projekt realizowany w branży budowlanej i jedno z największych wdrożeń rozwiązań chmurowych w Polsce. HRIS będzie wspierał realizację działań HR poprzez dostęp pracowników do systemu za pośrednictwem komputera, tabletu i telefonu.

8.5.3. Zarządzanie różnorodnością

[GRI 405-2]

Zagadnienia związane z różnorodnością zostały jednoznacznie uregulowane w dokumentach korporacyjnych, które odnoszą się do wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Budimex, w tym do spółki Budimex SA. Są to m.in. „Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki” Grupy Ferrovial, właściciela Budimeksu. Zobowiązują one wszystkich pracowników Grupy m. in. do poszanowania podstawowych praw człowieka, sprzyjania równości, różnorodności oraz dbania o równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Drugim ogólnogrupowym dokumentem są „Zasady Ochrony Praw Człowieka”, dotyczące unikania dyskryminacji, promowania równych szans, a także dostrzegania wartości w różnorodności w miejscu pracy. Trzecim dokumentem jest „Kodeks Etyki”, wdrażający założenia wskazanych polityk i przeciwdziałający dyskryminacji w sferze zatrudnienia.

Budimex wdrożył „Politykę Różnorodności” odnoszącą się do równego traktowania ze względu m. in. na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, narodowość, przekonania polityczne, formę, zakres oraz podstawę zatrudnienia, a także zobowiązał się do tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia poszanowanie dla wszelkich form różnorodności. Postanowienia dokumentu obejmują również obszar rekrutacji, dostępu do szkoleń i awansów, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, ochrony przed mobbingiem i nieuzasadnionym zwolnieniem. Budimex przełamuje bariery związane ze stanem zdrowia pracowników, zatrudniając osoby niepełnosprawne. W celu sprawnego zarządzania „Polityką” wprowadzono został tzw. monitoring antydyskryminacyjny oraz antymobbingowy, a także system narzędzi edukacyjnych, szkoleń i warsztatów. Corocznie rezultaty prowadzenia „Polityki” są raportowane do Zarządu.

Grupa Budimex jest też sygnatariuszem „Karty Różnorodności” – międzynarodowej inicjatywy stanowiącej dobrowolne zobowiązanie danej organizacji do równego traktowania wszystkich pracowników, zapobiegania jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy oraz podejmowania działań na rzecz tworzenia warunków sprzyjających różnorodności. Wyraża gotowość organizacji do angażowania wszystkich grup jej interesariuszy w działania na rzecz ochrony i propagowania różnorodności.

Istotnym wskaźnikiem w zakresie dbania o niedyskryminację ze względu na płeć jest wskaźnik Gender Pay Gap Ratio:

%	2021
	Budimex SA
Wyższa kadra zarządzająca	46,6%
Menedżerowie i kierownicy	26,2%
Pozostali pracownicy	26,1%
Wszyscy pracownicy	23,3%

9. Zagadnienia społeczne w Budimex SA

9.1. Wpływ społeczny Budimex SA

9.1.1. Wpływ na społeczności lokalne

[GRI 413-1]

Budimex SA dba o współpracę ze społecznościami lokalnymi, z którymi wchodzi w interakcje ze względu na charakter prowadzonych prac. Dokładamy wszelkich starań by ograniczać potencjalne wpływy naszych kontraktów na codzienne funkcjonowanie lokalnych społeczności. Zarządzanie obszarem oddziaływania społecznego Budimex SA jest określone we wspólnym dla Grupy Kapitałowej dokumencie: „Zasady Polityki Odpowiedzialności Spółki”. Dokument ten obejmuje m. in. postanowienia bezpośrednio lub pośrednio związane z aspektami społecznego oddziaływania, nakazując etycznej odpowiedzialne postępowanie w odniesieniu do wszystkich prowadzonych działań, przejrzystość i stosowanie najlepszych praktyk w zakresie nadzoru właścicielskiego, a także przyczynianie się do rozwoju społeczno-ekonomicznego.

Drugim dokumentem funkcjonującym w tym obszarze jest „Polityka współpracy ze społecznościami lokalnymi”. Wskazuje ona na konkretne działania, jakie muszą zostać podjęte zarówno przed rozpoczęciem prac budowlanych (prowadzenie dialogu ze społecznością lokalną na temat danego projektu pozwalającego na rozwiewanie ewentualnych obaw związanych z realizacją inwestycji), jak i w trakcie trwania kontraktu (budowanie relacji z otoczeniem społecznym przedsięwzięcia).

Ze względu na wspólny charakter podejścia zarządczego w obszarze wpływu społecznego, działania w obszarze społecznym są raportowane na szczeblu Grupy Kapitałowej.

Budowa infrastruktury drogowej i kolejowej w perspektywie długoterminowej jest jednym z warunków rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, a w efekcie podnosi jakość życia danej społeczności. Jednak na etapie realizacji prac budowlanych wiąże się z konkretnymi utrudnieniami, szczególnie dla mieszkańców terenów bezpośrednio sąsiadujących z danym projektem (np. wzmożony ruch i hałas wynikający z transportu materiałów budowlanych, pracy maszyn). Każdy potencjalny aspekt wpływu inwestycji na otoczenie jest analizowany już na etapie wydawania decyzji administracyjnych, a przedstawiciele mieszkańców biorą udział w konsultacjach społecznych. Grupa Budimex prowadzi również nieobligatoryjne, dodatkowe konsultacje społeczne w trakcie projektowania np. objazdów czy zamknięć dróg. Udostępnia kanały informacji zwrotnej dla mieszkańców w postaci formularza kontaktowego dostępnego na stronie www.budimex.pl oraz profili firmowych w mediach społecznościowych. W ten sposób ogranicza ryzyko wystąpienia zjawisk, które mogą negatywnie wpływać na sąsiadów realizowanych przedsięwzięć lub prowadzić do opóźnień i przestojów robót wynikających np. z protestów mieszkańców, blokowania przez nich prac, przedłużania procedur administracyjnych.

Niestety wyeliminowanie wszystkich utrudnień i zagrożeń nie jest w pełni możliwe, dlatego Grupa Budimex stara się rekompensować społecznościom lokalnym uciążliwości, wywołane przez swoją działalność. Organizuje m.in. akcje edukacyjne dla najmłodszych związane z bezpieczeństwem w ruchu drogowym, udzielaniem pierwszej pomocy, a także finansuje zakup sprzętu dla straży pożarnych, szpitali itp. Pomaga również mieszkańcom w realizacji drobnych prac, np. w odnawianiu placów zabaw.

[GRI 411-1] [GRI 413-2]

W 2021 roku nie wystąpiły konflikty ze społecznością lokalną o długoterminowym charakterze. Na przestrzeni raportowanego okresu zgłoszono kilka incydentów. W każdym z przypadków podjęto działania naprawcze mające na celu zniwelowanie zidentyfikowanych niedogodności:

1. Kontrakt Gazociąg Strachocina – zgłoszone zostały zniszczenia i zanieczyszczenia lokalnych dróg dojazdowych na terenie gminy Komańcza. Wdrożone zostało regularne mycie i naprawa dróg.
2. DK12 w Chełmie –zgłoszone zostały incydenty z niektórymi sąsiadami budowy związane z koniecznością przemieszczenia ogrodzeń. Mieszkańcy musieli przenieść swoje ogrodzenia z fragmentów działek nielegalnie zajętych przez ich posesje. Część mieszkańców nie chciała wykonać działań w swoim zakresie. Prace związane z przeniesieniem ogrodzeń zostały wykonane przez Budimex.
3. S14 w Łodzi -przez teren budowy zajęta została studnia wody, wcześniej należąca do domu sąsiadującego z budową. Budimex zbudował sąsiadom nową studnię.
4. Budowa Kolektora Wiślanego w Warszawie – wystąpiły protesty środowisk rowerowych po wprowadzeniu objazdów dla działających wcześniej ścieżek rowerowych. Zgłoszono nieprawidłowe oznakowanie ścieżek tymczasowych. Oznakowanie zostało uzupełnione.
5. Budowa obwodnicy Wałbrzycha - mieszkańcy jednej z sąsiadujących posesji zaalarmowali, że nowy nasyp drogowy podczas obfitych opadów zalewa parter ich domu. Sytuacja była efektem nieprawidłowego projektu budowlanego. Budimex wykonał dodatkowe odwodnienie w tym miejscu i zwrócił się do inwestora o zmianę projektu i zlecenie wykonania dodatkowych odpływów wody.
6. Warszawa Zachodnia – zgłoszono przez mieszkańców niedostateczne oznakowanie przejść tymczasowych. Przejścia tymczasowe zostały dodatkowo oznakowane.

9.2. Budimex dla społeczeństwa

Grupa Budimex aktywnie angażuje się w działalność sponsoringową i charytatywną. Dokumentem, który reguluje ten obszar działalności jest „Instrukcja zatwierdzania projektów sponsoringowych, patronatów i darowizn”.

Na przestrzeni 2021 roku Grupa Budimex prowadziła aktywność w ramach szeregu programów i działań sponsoringowych oraz charytatywnych. W 2021 roku kontynuowaliśmy realizację projektów o tematyce społeczno-kulturalnej i edukacyjnej, poprzez wsparcie następujących inicjatyw:

- Programu stypendialnego „Odkrywczy Diamentów”, którego ideą jest udzielanie wsparcia finansowego utalentowanym i efektywnie działającym grupom młodzieży, by umożliwić im start w prestiżowych międzynarodowych i ogólnopolskich konkursach z zakresu nauk ścisłych i technicznych, w szczególności technologii, inżynierii, konstrukcji, wzornictwa przemysłowego, matematyki oraz zarządzania.
- Fundacji Demos, która pomaga młodym ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Organizacja ta tworzy zaplecze lokalowe do prowadzenia działalności wychowawczej, edukacyjnej, terapeutycznej i sportowej. Organizuje warsztaty dla liderów młodzieżowych oraz programy stypendialne.
- Wsparcie edukacji w regionach walczących z ubóstwem:
- Zakup wyposażenia szkolnego, wsparcie letniego wypoczynku, organizacja turniejów edukacyjnych w województwach: warmińsko-mazurskim, mazowieckim, podlaskim, łódzkim.
- Wsparcie ochotniczych straży pożarnych w regionach: lubelskim, podlaskim, łódzkim.
- Wsparcie Fundacji Kromka Chleba: Finansowanie części budowy pierwszego hospicjum w Tarnowie w woj. Małopolskim.
- Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy: Licytacja złotego serca.

Sum wszystkich zrealizowanych darowizn w roku 2021 to: 1 mln 360 tys. 740 zł, liczba darowizn: 45. Dodatkowo zrealizowano 31 darowizn socjalnych dla pracowników na kwotę 212 tys. zł.

10. O sprawozdaniu

10.1. Informacja na temat raportowania

[GRI 2-3] [GRI 2-4] [GRI 2-5]

Niniejsze Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Budimex SA za rok 2021 jest czwartym tego typu raportem Spółki. Sprawozdanie zostało przygotowane na podstawie opracowanego wewnętrznie modelu raportowania opartego o wieloletnie doświadczenie Spółki w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju. Raport został sporządzony w oparciu o GRI Standards w wersji zaktualizowanej w drugiej połowie 2021 roku.

Zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Budimex SA za rok 2021 obejmuje informacje i skonsolidowane dane niefinansowe Budimex SA. Niektóre opisywane w raporcie polityki, wydarzenia oraz wskaźniki odnoszą się do Grupy Kapitałowej Budimex, co jest wynikiem wspólnych działań rozciągających się na całość spółek wchodzących w Grupy Kapitałowej.

Istotne tematy poruszane na przestrzeni niniejszego raportu zostały zidentyfikowane w toku prac nad Strategią CSR 2021-2023.

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Budimex SA za rok 2021 nie zostało poddane weryfikacji zewnętrznej. Prezentowane raportie dane liczbowe pochodzą z wewnętrznych systemów Budimex SA. Za rok bazowy wybranych danych liczbowych, ze względu na zmiany w metodzie konsolidacji, uznano rok 2021. Dane liczbowe zostały poddane walidacji z udziałem wewnętrznych ekspertów Budimex SA.

10.2. Specyfikacja sprawozdania

Tabela referencyjna GRI

Kategoria wskaźnika	Wskaźnik	Opis	Strona
GRI 2: Wskaźniki podstawowe			
1. Organizacja i praktyki raportowania	2-1	Dane organizacji	4
	2-3	Cykl raportowania i dane kontaktowe	43
	2-4	Korekty informacji	43
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	43
2. Działalność i pracownicy	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	4
	2-7	Pracownicy	35, 51
3. Zarządzanie	2-9	Struktura zarządcza	8
	2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	7
	2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	8
	2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	9
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	9
	2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	9
	2-15	Konflikt interesów	10
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	9
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	9
	2-18	Ocena działań najwyższego organu zarządzającego	9
4. Strategie, polityki i procedury	2-25	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	14
	2-26	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	16
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	16
	2-28	Członkostwo w organizacjach	13
5. Zaangażowanie interesariuszy	2-29	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy	12
GRI 3: Podejście zarządcze			
	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	12
	3-2	Lista istotnych zagadnień	12
	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	12

Kategoria wskaźnika	Wskaźnik	Opis	Strona
GRI 201: Efektywność gospodarcza	201-1	Bezpośrednia wytworzona i dystrybuowana wartość ekonomiczna	6
GRI 202: Obecność rynkowa	202-1	Stosunek najniższego wynagrodzenia w organizacji do minimalnej płacy lokalnej według płci	37
GRI 205: Antykorupcja	205-1	Działania oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	17
	205-2	Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	17
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	17
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne	206-1	Kroki prawne podjęte wobec naruszenia zasad wolnej konkurencji	16
GRI 301: Surowce i materiały	301-1	Zużycie surowców według objętości i masy	27
GRI 302: Energia	302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	25, 49
GRI 303: Woda i ścieki			
1. Podejście zarządcze			
2. Wskaźniki szczegółowe	303-3	Pobór wody	28
	303-5	Zużycie wody	28
GRI 305: Emisje do atmosfery	305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Scope 1)	26, 50
	305-2	Niebezpośrednie emisje GHG (Scope 2)	26, 50
	305-4	Intensywność emisyjna	26, 50
	305-5	Redukcja emisji GHG	26, 50
GRI 306: Odpady	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	27
	306-3	Wytworzone odpady	27
	306-4	Odpady przeznaczone do odzysku	27
	306-5	Odpady przeznaczone do utylizacji	27
GRI 401: Zatrudnienie	401-1	Nowi pracownicy i liczba odejść	35, 51
	401-2	Benefity dla pracowników pełnoetatowych nie dotyczące osób świadczących pracę na innych zasadach	40
	401-3	Urlopy macierzyńskie	56
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy			
1. Podejście zarządcze	403-1	System zarządzania obszarem BHP	31

Kategoria wskaźnika	Wskaźnik	Opis	Strona
	403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	31
	403-3	Medycyna pracy	32
	403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	32
	403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	32
	403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	40
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	31
2.Wskaźniki szczegółowe			
	403-8	Osoby świadczące pracę objęte polityką BHP organizacji	31
	403-9	Wypadki w miejscu pracy	34
	403-10	Choroby zawodowe	34
GRI 404: Szkolenia i edukacja			
	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	38
	404-2	Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracownika	38
	404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny skuteczności i rozwoju kariernego	38
GRI 405: Różnorodność i równe szanse			
	405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	41
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji			
	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	16
GRI 411: Prawa ludności rdzennej			
	411-1	Incydenty dotyczące naruszeń praw ludności rdzennej	43
GRI 413: Społeczności lokalne			
	413-1	Działania angażujące społeczność lokalną; metodologia badania wpływu; programy rozwojowe	42
	413-2	Operacje obciążone znaczącym potencjalnym i faktycznym ryzykiem negatywnego wpływu na społeczności lokalne	43

Tabela zgodności z Ustawą o Rachunkowości

Wymóg Ustawy o Rachunkowości	Strony
Model biznesowy (Art. 49b ust. 2 pkt 1)	4
Kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności (Art. 49b ust. 2 pkt 2)	6
Polityki w obszarach niefinansowych i ich rezultaty (Art. 49b ust. 2 pkt 3)	14, 17, 20, 31, 35
Procedury należytej staranności (Art. 49b ust. 2 pkt 4)	10
Istotne ryzyka niefinansowe i sposób zarządzania nimi (Art. 49b ust. 2 pkt 5)	39

Tabela zgodności z Rekomendacjami TCFD

Rekomendacje TCFD	Strony
GOVERNANCE	
a) Describe the board's oversight of climate-related risk and opportunities	9
b) Describe management's role in assessing and managing climate-related risks and opportunities	9
STRATEGY	
a) Describe the climate-related risks and opportunities the organization has identified over the short, medium and long term.	22
b) Describe the impact of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy and financial planning	22
c) Describe the resilience of the organization's strategy, taking into consideration different climate-related scenarios, including a 2°C or lower scenario.	nieraportowany
RISK MANAGEMENT	
a. Describe the organization's processes for identifying and assessing climate-related risks.	22
b. Describe the organization's processes for managing climate-related risks.	22
c. Describe how processes for identifying, assessing, and managing climate-related risks are integrated into the organization's overall risk management.	22
METRICS AND TARGETS	
a) Disclose the metrics used by the organization to assess climate-related risks and opportunities in line with its strategy and risk management process.	26
b) Disclose Scope 1, Scope 2, and, if appropriate, Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions, and the related risks.	26
c) Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.	nieraportowany

11. Załączniki

11.1. Dane środowiskowe

Paliwa i energia

[GRI 302-1] [GRI 302-3] [GRI 302-4]

Paliwa i energia

	Budimex SA	
	Jednostka	2021
Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach		
Lekki olej opałowy	MWh	5 779,2
Pył węglowy	MWh	71 499,9
Gaz ziemny sieciowy	MWh	827,3
LPG	MWh	29,7
Propan-butan	MWh	102,0
Propan	MWh	0,0
Łącznie paliwa zużyte w budynkach i instalacjach	MWh	78 238,2
Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi		
Benzyna	MWh	11 818,6
Olej napędowy	MWh	21 094,9
LPG	MWh	0,0
CNG	MWh	0,0
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	32 913,5
Paliwa zużyte do napędu parku maszynowego		
Benzyna	MWh	1 965,6
Olej napędowy	MWh	85 613,8
LPG	MWh	0,0
Propan	MWh	0,0
Propan-butan	MWh	0,0
Łącznie paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi	MWh	87 579,4
Wytworzona energia		
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	62,1
Zakupiona energia		
Energia elektryczna	MWh	14 349,0
Energia cieplna	MWh	10 726,1
Całkowite zużycie energii	MWh	223 806,2

Wskaźniki intensywności energetycznej

	Jednostka	Budimex SA		
		2020	2021	zmiana r/r
Energia ze źródeł odnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	0,6	0,7	+17,3%
Energia ze źródeł nieodnawialnych na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	30,9	31,1	0,4%
Energia ze wszystkich źródeł na 1 mln zł przychodu	MWh/1mln zł	31,6	31,8	+0,7%

Emisje gazów cieplarnianych

[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] [GRI 305-5] [GRI 305-7] [TCFD]

Zestawienie emisji gazów cieplarnianych w 2021 roku

	Jednostka	Budimex SA
		2021
Scope 1		
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w budynkach i instalacjach	Mg CO ₂ e	26 216,6
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w transporcie	Mg CO ₂ e	8 361,9
Emisje będące skutkiem zużycia paliw w parku maszynowym	Mg CO ₂ e	20 882,9
Łącznie emisje GHG Scope 1	Mg CO ₂ e	55 461,4
Scope 2 location-based		
Emisje będące skutkiem zakupu energii elektrycznej	Mg CO ₂ e	15 041,6
Emisje będące skutkiem zakupu energii cieplnej	Mg CO ₂ e	3 861,4
Łącznie emisje GHG Scope 2 location-based	Mg CO ₂ e	18 903,0
Scope 2 market-based		
Łącznie emisje GHG Scope 2 market-based	Mg CO ₂ e	9 136,9
Scope 1+2 location-based		
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 location-based	Mg CO ₂ e	74 364,4
Emisje Scope 1+2 location-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	10,6
Scope 1+2 market-based		
Łącznie emisje GHG Scope 1+2 market-based	Mg CO ₂ e	68 459,8
Emisje Scope 1+2 market-based na 1 mln zł przychodu	Mg CO ₂ e/1mln zł	9,7

11.1. Szczegółowe informacje o zatrudnieniu w 2021 roku

[GRI 2-7] [GRI 401-1]

Pracownicy zatrudnieni na umowach na czas nieokreślony w 2021 roku

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	30,0	134,0	164,0
w wieku od 51 lat	8,0	23,0	31,0
w wieku 31-50 lat	22,0	111,0	133,0
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0
Kadra średniego szczebla, w tym:	719,0	1 531,0	2 250,0
w wieku od 51 lat	39,0	136,0	175,0
w wieku 31-50 lat	513,0	1 161,0	1 674,0
w wieku do 30 lat	167,0	234,0	401,0
Pozostali pracownicy, w tym:	222,0	897,0	1 119,0
w wieku od 51 lat	17,0	288,0	305,0
w wieku 31-50 lat	119,0	508,0	627,0
w wieku do 30 lat	86,0	101,0	187,0
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	971,0	2 562,0	3 533,0
w wieku od 51 lat	64,0	447,0	511,0
w wieku 31-50 lat	654,0	1 780,0	2 434,0
w wieku do 30 lat	253,0	335,0	588,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	971,0	2 562,0	3 533,0

Pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony w 2021 roku

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	1,0	3,0	4,0
w wieku od 51 lat	1,0	1,0	2,0
w wieku 31-50 lat	0,0	2,0	2,0
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0
Kadra średniego szczebla, w tym:	59,0	227,0	286,0
w wieku od 51 lat	4,0	29,0	33,0
w wieku 31-50 lat	31,0	147,0	178,0
w wieku do 30 lat	24,0	51,0	75,0
Pozostali pracownicy, w tym:	192,0	1 155,0	1 347,0
w wieku od 51 lat	7,0	283,0	290,0
w wieku 31-50 lat	33,0	553,0	586,0
w wieku do 30 lat	152,0	319,0	471,0
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	252,0	1 385,0	1 637,0
w wieku od 51 lat	12,0	313,0	325,0
w wieku 31-50 lat	64,0	702,0	766,0
w wieku do 30 lat	176,0	370,0	546,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	252,0	1 385,0	1 637,0

Pracownicy zatrudnieni na umowach na czas określony i nieokreślony w 2021 roku

w przeliczeniu na pełne etaty	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	31,0	137,0	168,0
w wieku od 51 lat	9,0	24,0	33,0
w wieku 31-50 lat	22,0	113,0	135,0
w wieku do 30 lat	0,0	0,0	0,0
Kadra średniego szczebla, w tym:	778,0	1 758,0	2 536,0
w wieku od 51 lat	43,0	165,0	208,0
w wieku 31-50 lat	544,0	1 308,0	1 852,0
w wieku do 30 lat	191,0	285,0	476,0
Pozostali pracownicy, w tym:	414,0	2 052,0	2 466,0
w wieku od 51 lat	24,0	571,0	595,0
w wieku 31-50 lat	152,0	1 061,0	1 213,0
w wieku do 30 lat	238,0	420,0	658,0
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	1 223,0	3 947,0	5 170,0
w wieku od 51 lat	76,0	760,0	836,0
w wieku 31-50 lat	718,0	2 482,0	3 200,0
w wieku do 30 lat	429,0	705,0	1 134,0
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	1 223,0	3 947,0	5 170,0

Pracownicy z niepełnosprawnościami w 2021 roku

	Budimex SA		
	K	M	K+M
Liczba pracowników niepełnosprawnych wg stanu na koniec roku obrotowego	6,0	16,0	22,0
Wysokość odprowadzonych składek na PFRON (zł)	7 194 388,0		

Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku na czas nieokreślony w 2021 roku

liczba osób	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	0	7	7
w wieku od 51 lat	0	2	2
w wieku 31-50 lat	0	5	5
w wieku do 30 lat	0	0	0
Kadra średniego szczebla, w tym:	5	14	19
w wieku od 51 lat	2	5	7
w wieku 31-50 lat	3	8	11
w wieku do 30 lat	0	1	1
Pozostali pracownicy, w tym:	6	16	22
w wieku od 51 lat	2	4	6
w wieku 31-50 lat	2	9	11
w wieku do 30 lat	2	3	5
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	11	37	48
w wieku od 51 lat	4	11	15
w wieku 31-50 lat	5	22	27
w wieku do 30 lat	2	4	6
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	11	37	48

Pracownicy nowozatrudnieni w ciągu roku na czas określony w 2021 roku

liczba osób	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	1	3	4
w wieku od 51 lat	1	1	2
w wieku 31-50 lat	0	2	2
w wieku do 30 lat	0	0	0
Kadra średniego szczebla, w tym:	56	158	214
w wieku od 51 lat	16	9	25
w wieku 31-50 lat	27	112	139

liczba osób	Budimex SA		
	K	M	K+M
w wieku do 30 lat	13	37	50
Pozostali pracownicy, w tym:	192	898	1 090
w wieku od 51 lat	6	178	184
w wieku 31-50 lat	29	435	464
w wieku do 30 lat	157	285	442
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	249	1 059	1 308
w wieku od 51 lat	23	188	211
w wieku 31-50 lat	56	549	605
w wieku do 30 lat	170	322	492
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	249	1 059	1 308

Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, którzy odeszli z pracy w ciągu roku w 2021 roku

liczba osób	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	6	13	19
w wieku od 51 lat	2	6	8
w wieku 31-50 lat	4	7	11
w wieku do 30 lat	0	0	0
Kadra średniego szczebla, w tym:	89	275	364
w wieku od 51 lat	10	39	49
w wieku 31-50 lat	66	213	279
w wieku do 30 lat	13	23	36
Pozostali pracownicy, w tym:	60	253	313
w wieku od 51 lat	6	89	95
w wieku 31-50 lat	35	115	150
w wieku do 30 lat	19	49	68
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	155	541	696
w wieku od 51 lat	18	134	152
w wieku 31-50 lat	105	335	440
w wieku do 30 lat	32	72	104
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	155	541	696

Pracownicy zatrudnieni na czas określony, którzy odeszli z pracy w ciągu roku w 2021 roku

liczba osób	Budimex SA		
	K	M	K+M
Kadra wyższego szczebla, w tym:	0	3	3
w wieku od 51 lat	0	1	1
w wieku 31-50 lat	0	2	2
w wieku do 30 lat	0	0	0
Kadra średniego szczebla, w tym:	22	89	111
w wieku od 51 lat	3	20	23
w wieku 31-50 lat	12	53	65
w wieku do 30 lat	7	16	23
Pozostali pracownicy, w tym:	75	967	1 042
w wieku od 51 lat	5	234	239
w wieku 31-50 lat	21	509	530
w wieku do 30 lat	49	224	273
Pracownicy wszystkich szczebli struktury	97	1 059	1 156
w wieku od 51 lat	8	255	263
w wieku 31-50 lat	33	564	597
w wieku do 30 lat	56	240	296
Łącznie dla wszystkich szczebli struktury	97	1 059	1 156

11.2. Informacje o urloпах macierzyńskich i tacierzyńskich:

[GRI 401-3]

Urlopy rodzicielskie, macierzyńskie i wychowawcze

	Budimex SA								
	2020			2021			zmiana r/r		
	K	M	K+M	K	M	K+M	K	M	K+M
Odsetek osób, które w danym roku zakończyły pracę po mniej niż 12 miesiącach od zakończenia urlopu rodzicielskiego, macierzyńskiego lub wychowawczego	b/d	b/d	b/d	14,5%	0,0	14,3%	b/d	b/d	b/d
Liczba osób, które w danym roku zakończyły urlop rodzicielski, macierzyński lub wychowawczy	110	2	112	87	1	88	-20,9%	-50,0%	-21,4%
Liczba osób, które w danym roku rozpoczęły urlop rodzicielski, macierzyński lub wychowawczy	92	1	93	84	0	84	-8,7%	-100,0%	-9,7%

Artur Popko prezes Zarządu	
Jacek Daniewski członek Zarządu	
Marcin Węglowski członek Zarządu	
Artur Pielech członek Zarządu	