

w tym obszarze oraz zachęcić ich do aktywnego kształtowania etycznej kultury organizacyjnej, zgodnej z ich własnym systemem wartości (*Integrity*).

6.3. Polityka różnorodności

Pełne informacje na temat polityki różnorodności Budimex SA zostały przedstawione w rozdziale 9.1 *Własne zasoby pracownicze Grupy Budimex* Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju.

6.4. Opis podstawowych cech stosowanych w spółce systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych Budimex SA i Grupy Budimex

Zarząd Budimex SA jest odpowiedzialny za wdrożenie i funkcjonowanie systemu kontroli wewnętrznej w procesie sporządzania sprawozdań finansowych Budimex SA oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy Budimex.

Obowiązek sporządzenia sprawozdań finansowych jest realizowany w praktyce przez wykwalifikowanych pracowników pionu finansowego pod nadzorem członka Zarządu – dyrektora Pionu Finansowego Budimex SA.

Sporządzenie sprawozdań rocznych poprzedza spotkanie Komitetu Audytu z niezależnymi audytorami w celu ustalenia planu i zakresu badania sprawozdań finansowych oraz omówienia potencjalnych obszarów ryzyk mogących mieć wpływ na rzetelność i prawidłowość sprawozdań finansowych. Grupa Budimex korzysta dodatkowo z programu komputerowego wspierającego identyfikację i zarządzanie ryzykami związanymi ze sporządzaniem wszelkich informacji finansowych, w tym sprawozdań finansowych.

Sporządzanie sprawozdań finansowych jest zaplanowanym procesem, uwzględniającym odpowiedni podział zadań pomiędzy pracowników pionu finansowego Budimex SA, adekwatny do ich kompetencji i kwalifikacji. Podstawą sporządzenia jednostkowych sprawozdań finansowych są księgi rachunkowe. Księgi rachunkowe większości spółek Grupy są prowadzone przy użyciu programu finansowo-księgowego SAP R/3, który zapewnia podstawowe potrzeby informacyjne dla rachunkowości finansowej i zarządczej od 1 stycznia 2003 roku. System SAP R/3 jest zarządzany centralnie przez wykwalifikowanych pracowników Budimex SA, którzy ustalają poziomy autoryzacji w zakresie wprowadzania i modyfikacji danych transakcyjnych, układu podstawowych raportów oraz zmian w planie kont.

Sporządzanie skonsolidowanych sprawozdań finansowych jest dokonywane na podstawie jednolitych pakietów konsolidacyjnych, przygotowywanych w formie elektronicznej przez poszczególne spółki Grupy. Proces konsolidacji danych następuje w Zespole Raportowania i Konsolidacji pod nadzorem dyrektora Biura Rachunkowości.

Spółki Grupy Budimex stosują jednolite zasady rachunkowości zatwierdzone przez zarządy Budimex SA oraz spółek zależnych. Prawidłowość stosowania zasad rachunkowości przez poszczególne spółki jest monitorowana na bieżąco przez pracowników Zespołu Raportowania i Konsolidacji oraz Biura Kontrolingu Budimex SA.

Zespół Raportowania i Konsolidacji Budimex SA jest odpowiedzialny za rekomendowanie rozwiązań w zakresie modyfikacji i aktualizacji polityk księgowych oraz innych wymogów giełdowej sprawozdawczości finansowej, jak również ich wdrożenie po uprzednim zatwierdzeniu przez Zarząd.

W trakcie sporządzania sprawozdań finansowych stosowane są między innymi następujące czynności kontrolne:

- ocena istotnych, nietypowych transakcji pod kątem ich wpływu na sytuację finansową Grupy oraz sposób prezentacji w sprawozdaniu finansowym,
- weryfikacja adekwatności przyjętych założeń do wyceny wartości szacunkowych,
- analiza porównawcza i merytoryczna danych finansowych,
- weryfikacja prawidłowości arytmetycznej i spójności danych,
- analiza kompletności ujawnień.

Sporządzone roczne sprawozdania finansowe są przekazywane do wstępnej weryfikacji dyrektorowi Pionu Finansowego, a następnie całemu Zarządowi do ostatecznej weryfikacji i autoryzacji.

Roczne sprawozdania finansowe podlegają badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta, który po zakończonym badaniu przedstawia swoje wnioski i spostrzeżenia Komitetowi Audytu, a następnie Radzie Nadzorczej. Po zapoznaniu się z treścią sprawozdań finansowych oraz ze sprawozdaniem z badania biegłego rewidenta Rada Nadzorcza wydaje ocenę w zakresie ich zgodności z księgami, dokumentami i stanem faktycznym.

Szczegółowymi założeniami *Polityki bezpieczeństwa i higieny pracy* są:

- 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 obszaru BHP, a związanych z działalnością danej spółki,
- zapewnienie właściwego szkolenia osób stanowiących własne zasoby pracownicze spółek z Grupy Budimex w celu podnoszenia ich zaangażowania oraz świadomości na rzecz poprawy warunków pracy oraz budowania przywództwa na każdym szczeblu organizacyjnym,
- stwarzanie wszystkim osobom stanowiącym własne zasoby pracownicze Grupy Budimex i ich przedstawicielom warunków do konsultacji i współdziałania w tworzeniu wspólnego bezpieczeństwa poprzez wspieranie inicjatyw na rzecz doskonalenia procesów BHP,
- doskonalenie systemu zarządzania BHP poprzez wdrażanie nowych praktyk w celu zapobiegania incydentom i budowanie kultury BHP.

Przeciwdziałanie dyskryminacji (w tym molestowaniu) oraz wspieranie różnorodności

Zagadnienia związane z różnorodnością zostały uregulowane w dokumentach korporacyjnych, które odnoszą się do wszystkich spółek wchodzących w skład Grupy Budimex. Są to przede wszystkim *Zasady polityki odpowiedzialności Spółki*, opracowane na poziomie Grupy Ferrovia. Zobowiązują one wszystkie osoby stanowiące własne zasoby pracownicze Grupy Budimex m.in. do sprzyjania równości i różnorodności oraz do dbania o równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Drugim dokumentem obowiązującym w całej Grupie Ferrovia jest *Polityka ochrony praw człowieka*, dotycząca unikania dyskryminacji, promowania równych szans w zatrudnieniu, a także dostrzegania wartości różnorodności w miejscu pracy. Z kolei opracowany przez Grupę Budimex *Kodeks etyki* wdraża założenia wskazanych wyżej polityk na poziomie operacyjnym Grupy Budimex oraz m.in. zakazuje dyskryminacji w sferze zatrudnienia w Grupie Budimex.

W Grupie Budimex obowiązuje instrukcja *Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji*, której celem jest ustalenie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, a także zasad postępowania w przypadku podejrzenia, że którykolwiek pracownik Grupy Budimex podlega mobbingowi lub dyskryminacji.

Ponadto w spółkach Budimex SA i Mostostal Kraków SA wdrożono *Politykę różnorodności*. Skupia się ona na:

- zarządzaniu różnorodnością w ramach prowadzonej polityki zarządzania zasobami ludzkimi,
- tworzeniu otwartego i różnorodnego środowiska pracy,
- przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji,
- zapewnianiu równych szans w dostępie do edukacji i awansu,
- zapewnianiu uczciwej i obiektywnej oceny pracowniczej,
- zapewnianiu równych szans w dostępie do informacji o obowiązujących w Grupie standardach etycznych,
- osiągnięciu równości wynagrodzeń mierzonej wskaźnikiem *gender pay gap*,
- utrzymaniu poziomu reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników na poziomie powyżej średniej dla sektora budowlanego,
- utrzymaniu poziomu reprezentacji kobiet w wyższej kadrze zarządzającej oraz pośród kierowników na poziomie co najmniej równym poziomowi reprezentacji kobiet w całkowitej liczbie pracowników,
- promocji różnorodności i edukacji we współpracy z interesariuszami organizacji.

Postanowienia tego dokumentu obejmują obszary: rekrutacji, wynagrodzeń, godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym oraz ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją i nieuzasadnionym zwolnieniem. W celu sprawnego zarządzania wspomnianą polityką wprowadzono system narzędzi edukacyjnych, szkoleń i warsztatów. Gwarantem poszanowania i respektowania zapisów *Kodeksu etyki* jest Komisja ds. Etyki powołana przez Prezesa Zarządu Budimex SA. W skład Komisji ds. Etyki Budimex SA wchodzi Dyrektor Biura Personalnego i Rekrutacji, Dyrektor ds. prawnych obszaru compliance oraz Dyrektor Kontroli Wewnętrznej. Komisja rozpatruje przypadki łamania zapisów *Kodeksu etyki* i udziela wytycznych w zakresie przestrzegania zasad w nim zawartych z zachowaniem standardów poufności. Ponadto zadaniem Komisji jest rekomendowanie działań zwiększających efektywność stosowania *Kodeksu etyki* oraz przedstawianie rocznego raportu ze swojej działalności do Zarządu Budimex SA. W skład Komisji ds. Etyki FB Serwis wchodzi Kierownik działu zgodności, Dyrektor Finansowy (Członek Zarządu) oraz Dyrektor personalny (Członek Zarządu). W skład Komisji ds. Etyki Mostostal Kraków wchodzi Radca Prawny (Koordynator ds. Compliance), Dyrektor Finansowy (Członek Zarządu) oraz Koordynator ds. Personalnych.

Corocznie rezultaty realizacji *Polityki różnorodności* są raportowane do Zarządów (odpowiednio) Budimex SA i Mostostal Kraków.

W obszarze przeciwdziałania dyskryminacji dokument ten zobowiązuje do równego traktowania ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne, w tym inne formy dyskryminacji objęte przepisami Unii i prawem krajowym.

Polityka różnorodności odnosi się do całej struktury zatrudnienia w Budimex SA oraz Mostostal Kraków SA. W pozostałych spółkach Grupy Budimex nie wdrożono formalnych polityk z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji. Przeciwdziałanie

dyskryminacji wynika z obowiązującego w ramach całej Grupy Kodeksu Etyki Grupy Budimex, Polityki Compliance oraz wdrożonej w każdej ze Spółek Instrukcji dotyczącej przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

Z uwagi na wpływ, jaki przestrzeganie zasad różnorodności przez kierownictwo Grupy wywiera na jej kadrę, w 2021 roku w Budimex SA przyjęta została *Polityka Różnorodności Zarządu Spółki Budimex SA*. Jej celem jest zapewnienie przestrzegania zasad równego traktowania i różnorodności na poziomie zarządczym Grupy Budimex. Polityka ta wyznacza kierunek działań organizacji w dążeniu do spełnienia najlepszych praktyk w zakresie różnorodności, w tym zapisanych w opracowanych przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie *Dobrych praktykach spółek notowanych na GPW 2021*. *Polityka Różnorodności Zarządu Spółki Budimex SA* wprowadza minimalny poziom reprezentacji płci w procesie rekrutacji na stanowiska w Zarządzie Budimex SA wynoszący 30% wszystkich osób podchodzących do finalnego etapu rekrutacji, jeżeli osoby te są reprezentowane w puli kandydatów ubiegających się o dane stanowisko, a ich kompetencje są co najmniej równe kompetencjom innych kandydatów.

Od 2022 roku obowiązuje ponadto *Polityka Różnorodności Rady Nadzorczej Spółki Budimex SA*¹⁰⁵. Jej celem jest:

- uwzględnianie zasad różnorodności w procesie wyboru Rady Nadzorczej Budimex SA,
- zobowiązanie Walnego Zgromadzenia do kierowania się w procesie powoływania członków Rady Nadzorczej obiektywnymi kryteriami wyboru,
- wspieranie realizacji inicjatyw dążących do zapewnienia równych szans w dostępie do szkoleń, awansów oraz benefitów,
- stosowanie obiektywnych kryteriów oceny działań Rady Nadzorczej.

W pozostałych spółkach Grupy Budimex nie wdrożono formalnych polityk z zakresu różnorodności.

Tabela 55. Mierniki różnorodności (S1-9)

Rozkład płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla ¹⁰⁶	Budimex SA			Grupa Budimex		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	36	155	191	47	204	251
% kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	18,85%	81,15%	100%	18,73%	81,27%	100%

Zapobieganie dyskryminacji kobiet

Aby osiągnąć opisany w *Strategii ESG* cel osiągnięcia *Gender Pay Gap Ratio* na poziomie poniżej 9% w 2026 roku, w Grupie Budimex zmiany wynagrodzeń przyznawane są z uwzględnieniem zasady równouprawnienia płci, a od 2022 roku wszystkie spółki z Grupy część swoich budżetów podwyżkowych przeznaczają na podwyżki związane z wyrównywaniem wynagrodzeń.

Grupa Budimex przywiązuje również wagę do braku dyskryminacji w procesie rekrutacji, a także do transparentności decyzji o wyborze poszczególnych kandydatów. Innymi działaniami nakierowanymi na wyrównywanie szans zawodowych kobiet są: adresowany do kobiet program rozwojowy „Murowany Sukces” oraz program „Mama na macierzyńskim” (szerzej opisane w podrozdziale *Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (S1-13)*).

Regulacje wewnętrzne dotyczące sfery pracowniczej są modyfikowane w terminach przewidzianych przepisami prawa (np. przewiduje się obligatoryjne 2 tygodnie na wejście w życie danej regulacji). Dobre praktyki przyjęte przez Grupę zakładają jednak, że każda zmiana poprzedzona jest akcją komunikacyjną, obejmującą co do zasady organizację dodatkowych spotkań, przygotowanie materiałów informacyjnych oraz list pytań i odpowiedzi – dla zachowania jasności i transparentności prowadzonych działań.

Treść regulacji wewnętrznych oraz zmiany w ich zapisach są przekazywane osobom stanowiącym własne zasoby pracownicze Grupy, także na rynkach zagranicznych:

- w ramach procesu onboardingu i na szkoleniach,
- za pośrednictwem intranetu,
- z wykorzystaniem tablic na budowach (dotyczy to zwłaszcza dokumentów z obszaru BHP).

Stosowane w Grupie Budimex polityki obejmują własne zasoby pracownicze.

¹⁰⁵ Wszystkie trzy wdrożone w firmie polityki różnorodności można znaleźć na stronie: <https://www.budimex.pl/pl/o-budimex/lad-korporacyjny>.

¹⁰⁶ Pracownicy na stanowiskach: Dyrektor/Kierownik (poziom zaszerogowania 18+).