

Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR 2019

TWORZYMY INICJATYWY



Filar Grupy FAMUR stanowią ludzie. Odpowiedzialny biznes to nie tylko dynamicznie rozwijająca się firma ale i jej zobowiązanie do dbałości o pracowników, społeczności lokalnych, ogólna odpowiedzialność wobec otoczenia zewnętrznego oraz przywiązywanie dużej wagi do bezpieczeństwa i ochrony środowiska naturalnego. W ramach Grupy dążymy do tego, by aktywnie wspierać przyjęte przez międzynarodową społeczność globalne Cele Zrównoważonego Rozwoju. Aby osiągnąć ten cel, Grupa rokrocznie rozwija wiele inicjatyw wewnętrznych, koncentrując się m.in. wspieraniu dzieci i młodzieży w obszarach edukacji, rozwoju sportowego i kulturalnego. Szczególną atencją Grupa otacza młodych ludzi pochodzących z miast i dzielnic pogórnich, które po likwidacji zakładów wydobywczych w ciągu ostatnich kilkunastu lat zmagają się z brakiem środków pozwalających z należytą uwagą rozwijać talenty i kompetencje ułatwiające start w dorosłe życie.

Równolegle FAMUR rozwija inicjatywy wewnętrzne w postaci szkoleń zawodowych, edukacji zatrudnionych oraz dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy. Działania te mają na celu zwiększanie kompetencji pracowniczych oraz świadomości wpływu zachowań każdego zatrudnionego na warunki pracy i efektywność zużycia zasobów.

FAMUR

CELE
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

SPIS TREŚCI

Podstawowe dane 2019

List Prezesa Zarządu

1. Organizacja i jej raport

1.1. Organizacja

- 1.1.1. Model biznesowy
- 1.1.2. Akcjonariat
- 1.1.3. Struktura organizacji
- 1.1.4. Produkty i segmenty działalności
- 1.1.5. Charakterystyka rynków
- 1.1.6. Czynniki mające wpływ na rozwój branży

1.2. O raporcie

1.3. Interesariusze

- 1.3.1. Angażowanie interesariuszy
- 1.3.2. Członkostwo w organizacjach

1.4. Nagrody i wyróżnienia

2. Ład organizacyjny

2.1. Struktura nadzorcza

- 2.1.1. Rada Nadzorcza
 - 2.1.1.1. Kompetencje
 - 2.1.1.2. Skład
 - 2.1.1.3. Stałe komitety Rady Nadzorczej
- 2.1.2. Zarząd
 - 2.1.2.1. Kompetencje
 - 2.1.2.2. Skład

2.2. Systemy zarządzania

3. Zarządzanie ryzykiem

3.1. Podejście do zarządzania

3.2. Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe

4. Nasze wartości

4.1. Misja, wizja, wartości

4.2. Etyka

4.3. Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

5. Zrównoważony rozwój

5.1. Cele strategiczne

5.2. Pracownicy i prawa człowieka

- 5.2.1. Polityka personalna
- 5.2.2. Polityka poszanowania praw człowieka
- 5.2.3. Polityka różnorodności

5.2.4. Praktyki w stosunkach z pracownikami

5.2.4.1. Szkolenia i edukacja

5.2.4.2. Bezpieczeństwo pracy

5.3. Społeczeństwo

5.3.1. Rozwój polskiego górnictwa

5.3.2. Programy zaangażowania społecznego

5.4. Środowisko

5.4.1. Ograniczanie wpływu na środowisko

5.4.2. Kluczowe wyniki

6. Użyteczne informacje

6.1. Kalendarium 2019

6.2. Tabela treści GRI

6.3. Słownik użytych terminów społecznych

6.4. Kontakt w sprawie Raportu

Podstawowe dane 2019

GRI 102-7, GRI 102-8

FAMUR S.A. – WYBRANE DANE				
DANE FINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2019	Za rok zakończony 31.12.2018	Zmiana [%]
Przychody ze sprzedaży	mln zł	1 588	1 384	15%
Zysk/(Strata) z działalności operacyjnej	mln zł	353	228	55%
Zysk/(Strata) brutto	mln zł	201	191	5%
Zysk/(Strata) netto	mln zł	161	153	5%
Całkowite dochody ogółem	mln zł	162	153	6%
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	mln zł	508	189	169%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	mln zł	-197	-33	497%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	mln zł	89	-411	-122%
Przepływy pieniężne netto razem	mln zł	400	-255	-257%
Podstawowy/(a) zysk/(strata) netto na jedną akcję	zł	0,28	0,27	4%
Aktywa razem	mln zł	2 621	2 242	17%
Kapitał własny	mln zł	1 169	1 312	-11%
Darowizny na cele społeczne	mln zł	2	1	100 %
DANE POZAFINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2019 r.	Za rok zakończony 31.12.2018 r.	Zmiana
Pracownicy	liczba zatrudnionych	2 622	2 566	2%
Wskaźnik fluktuacji ¹	%	13,1	10,7	2,4 p. p.
Wskaźnik częstości wypadków ²		23	17	34%
Wskaźnik ciężkości wypadków ³		38	54	-30%
Całkowity pobór wody	m ³	58 893	66 047	-11%
Emisja dwutlenku węgla	kg	489 271	641 661	-24%

¹ W oparciu o przeciętne zatrudnienie w roku obliczone według zasad GUS.

² Częstość wypadków liczona wg wzoru: liczba wypadków/liczba pracowników x 1 000.

UWAGA! Syntetyczny wskaźnik wyliczony na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o łączne dane FAMUR S.A. wraz z oddziałami.

³ Ciężkość wypadków liczona wg wzoru: ilość dni absencji związanych z wypadkami/liczba wypadków

UWAGA! Syntetyczny wskaźnik wyliczony na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o łączne dane FAMUR S.A. wraz z oddziałami.

GRUPA FAMUR – WYBRANE DANE SKONSOLIDOWANE ⁴				
DANE FINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2019	Za rok zakończony 31.12.2018	Zmiana [%]
Przychody ze sprzedaży	mln zł	2 165	2 217	-2%
Zysk/(Strata) z działalności operacyjnej	mln zł	269	300	-10%
Zysk/(Strata) brutto	mln zł	333	269	24%
Zysk netto	mln zł	249	220	13%
Zysk netto przypisany akcjonariuszom Jednostki Dominującej	mln zł	245	208	18%
Zysk netto przypisany udziałom niekontrolującym	mln zł	4	12	-67%
Całkowite dochody ogółem	mln zł	255	209	22%
Całkowite dochody ogółem przypisane akcjonariuszom Jednostki Dominującej	mln zł	251	197	27%
Całkowite dochody ogółem przypisane udziałom niekontrolującym	mln zł	4	12	-67%
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	mln zł	504	215	134%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	mln zł	-15	-138	-89%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	mln zł	-180	-460	-61%
Przepływy pieniężne netto razem	mln zł	309	-383	181%
Podstawowy zysk netto na jedną akcję	zł	0,44	0,37	19%
Aktywa razem	mln zł	2 975	2 958	1%
Kapitał własny przypisany akcjonariuszom Jednostki Dominującej	mln zł	1 557	1 624	-4%
Udziały niekontrolujące	mln zł	-46	-37	24%
Kapitał własny razem	mln zł	1 511	1 587	-5%
Darowizny na cele społeczne ⁵	mln zł	4	4	0%
DANE POZAFINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2019	Za rok zakończony 31.12.2018	Zmiana
Pracownicy	liczba zatrudnionych	4 636	5 164	-10%
Wskaźnik częstości wypadków		n/a	n/a	n/a

⁴ Zaprezentowane dane finansowe dotyczą Grupy FAMUR, zgodnie ze skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym, a dane pozafinansowe dotyczą spółek objętych konsolidacją na potrzeby raportowa niefinansowego: FAMUR S.A. (wraz z oddziałami), ELGÓR+HANSEN S.A., FAMUR FAMA S.A., FUGO Sp. z o.o., FUGO S.A., PEMUG Sp. z o.o., ŚTW DALBIS Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o., RELT Sp. z o.o.

⁵ Darowizny na cele społeczne w Grupie FAMUR na podstawie danych FAMUR S.A., ELGÓR+ HANSEN S.A., FAMUR FAMA S.A.

List Prezesa Zarządu

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce drugi Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR.

Rok 2019 był dla nas czasem intensywnego wdrażania przyjętych w Strategii FAMUR na lata 2019-2023 celów strategicznych oraz kontynuacji naszego zaangażowania w budowanie społecznej odpowiedzialności Grupy. Raportowanie informacji niefinansowych stanowi niezwykle istotny kanał komunikacji, dzięki któremu możemy przedstawić Państwu stopień realizacji zadań i kierunków rozwoju zaprojektowanych dla obszaru Corporate Social Responsibility.

Grupa FAMUR w ciągu ostatnich kilkunastu lat przeszła drogę od producenta pojedynczych maszyn dla branży wydobywczej po dostawcę kompletnych rozwiązań end-to-end dla klientów z ponad 40 krajów na sześciu kontynentach. Proces ten opierał się na konsolidacji branży okولوجórnicznej w Polsce, gromadzeniu know-how, wiedzy i doświadczenia wraz z integrowanymi podmiotami oraz ciągłej optymalizacji modelu operacyjnego, podnoszeniu efektywności działania i doskonaleniu procesów biznesowych.

Budowanie solidnych podstaw funkcjonowania przedsiębiorstwa, które umożliwiają rozwój w długiej perspektywie i na wielu rynkach nie może się odbywać kosztem naszego bliższego i dalszego otoczenia. W Grupie FAMUR z pełną świadomością podchodzimy do kwestii naszej odpowiedzialności w stosunku do interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Wierzymy bowiem, że biznes realizowany w takiej skali, powinien rozwijać się wspólnie z otoczeniem, wywiera on bowiem wpływ na rozwój gospodarczy obszarów, na których działamy, w tym na środowisko naturalne i społeczność lokalne.

Obecnie FAMUR jest jednym z większych pracodawców w regionie. Tworzy bezpieczne miejsca pracy, stosuje przejrzyste zasady działania, podnosi świadomość istotności dbania o środowisko naturalne wewnątrz organizacji, prowadzi dialog ze społecznością lokalną i angażuje się w projekty na jej rzecz, wspierając liczne inicjatywy związane z edukacją, kulturą, sportem oraz bezpieczeństwem i zdrowiem.

Równolegle Grupa FAMUR w trosce o pracowników wprowadza programy mające na celu ochronę zdrowia, podnoszenie świadomości na temat zdrowego stylu życia i budowę kompetencji w obszarach specjalistycznych oraz menedżerskich. W 2019 r. osoby zatrudnione w Grupie wraz z rodzinami zostały objęte prywatną opieką medyczną. W ramach prowadzonej przez nas polityki personalnej zrealizowano projekty szkoleniowe i prozdrowotne. Zaangażowaliśmy się również w oddolne inicjatywy, które były ważne dla naszych pracowników. W ramach kontynuacji zainicjowanego w 2017 r. projektu Wytwórni Kompetencji Społecznych i Obywatelskich wspólnie z TDJ Foundation kontynuowaliśmy działania skupiające się na edukacji dzieci i młodzieży, udostępniając programy rozwojowe i mentorskie dla dzieci osób zatrudnionych w Grupie.

Z myślą o przyszłych pokoleniach utworzyliśmy kolejne klasy patronackie w szkołach średnich, zapewniając uczniom wysoki poziom nauki, miesięczne stypendia, praktyki i staże, a także kursy zawodowe dla wybranych osób. Absolwenci powyższych programów edukacyjnych mogą liczyć na zatrudnienie w poszczególnych jednostkach produkcyjnych Grupy FAMUR.

Budujemy także świadomość troski o środowisko naturalne poprzez prowadzenie dobrych praktyk wewnątrz organizacji. Kładziemy nacisk na oszczędności miejsca, czasu, a co za tym idzie zużycia energii, segregacji odpadów, już na etapie planowania pracy.

Polityka CSR stanowi ważny aspekt działania Grupy FAMUR. Z każdym rokiem staramy się wykazywać widoczny postęp w budowaniu społecznej odpowiedzialności Grupy. Poprzez edukację pogłębiamy świadomość konieczności podejmowania dalszych działań na rzecz skutecznego wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju, zrozumienia potrzeb i ochrony środowiska, jak również troski o przyszłe pokolenia.

Poprzez publikację niniejszego Raportu pragniemy dać wyraz stosowaniu zasad przejrzystości i odpowiedzialności społecznej oraz zaprezentować Państwu podejście Grupy FAMUR do odpowiedzialnego biznesu.

W tym miejscu chciałbym wyrazić wdzięczność dla wszystkich pracowników, którzy angażują się i realizują inicjatywy CSR, a także osobom, dzięki którym powstał ten Raport.

Zachęcam Państwa do lektury.

*Z wyrazami szacunku,
Mirosław Bendzera
Prezes Zarządu FAMUR S.A.*

1. Organizacja i jej raport

GRI 102-1

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy FAMUR oraz FAMUR S.A. za 2019 rok („Raport społecznej odpowiedzialności 2019”) dotyczy działalności Grupy Kapitałowej FAMUR (zwanej dalej: Grupa FAMUR, Grupa), w szczególności zaś Jednostki Dominującej, tj. FAMUR S.A. (zwanej dalej: FAMUR, Spółka, Emitent) oraz jednostek zależnych, istotnych z punktu widzenia niefinansowych aspektów działalności Grupy, tj. ELGÓR+HANSEN S.A., FAMUR FAMA S.A., FUGO Sp. z o.o., FUGO S.A., PEMUG Sp. z o.o., ŚTW DALBIS Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o. oraz RELT Sp. z o.o., chyba że w treści wskazano inaczej.

1.1. Organizacja

GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-7

Grupa FAMUR jest jednym z wiodących na świecie producentów maszyn i urządzeń dla górnictwa. Specjalnością Grupy jest kompleksowa mechanizacja procesu wydobywania węgla kamiennego metodą ścianową, projektowanie i dostawa informatycznych systemów zarządzania eksploatacją węgla od przodka ścianowego na powierzchni kopalni. Grupa Famak, na którą w 2019 roku była jednostką zależną od Grupa Famur (od lutego 2020 roku jednostka stowarzyszona) oferuje maszyny dla górnictwa odkrywkowego, jak również urządzenia dla masowego transportu i przeładunku do energetyki i portów.

Według stanu na 31 grudnia 2019 r. cała Grupa FAMUR składała się z Jednostki Dominującej FAMUR S.A. z siedzibą w Katowicach oraz 36 jednostek zależnych lub stowarzyszonych zlokalizowanych w Polsce i poza granicami kraju, przy czym Raportem społecznej odpowiedzialności 2019 objęte zostały wskaźniki niefinansowe: FAMUR S.A. oraz jej jednostek zależnych, wskazanych powyżej w punkcie GRI 102-1, tj. jednostek istotnych z punktu widzenia niefinansowych aspektów działalności Grupy.

Tworzenie Grupy rozpoczęło się w 2003 r. zakupem przez FAMUR spółki NFUG NOWOMAG S.A. W wyniku dynamicznego rozwoju, w ciągu kilku lat Grupa powiększyła się o kilkanaście spółek, które wzmacniały ofertę Grupy, powodując, iż z dostawcy pojedynczych urządzeń zmieniła się ona w dostawcę kompleksowych rozwiązań dla sektora wydobywczego, energetycznego i przeładunkowego.

Uproszczony schemat budowy Grupy FAMUR



GRI 102-5

W sierpniu 2006 r. FAMUR S.A. (dawniej: FABRYKA MASZYN FAMUR SPÓŁKA AKCYJNA) debiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW). Począwszy od grudnia 2017 r. akcje Spółki zostały zakwalifikowane do indeksu mWIG40. W 2017 r. Spółka przejęła kontrolę nad Grupą PRIMETECH (dawniej: KOPEX), poprzez zakup pakietu kontrolnego akcji PRIMETECH z siedzibą w Katowicach. PRIMETECH również jest pomiotem notowanym na GPW.

W 2019 r. Grupę FAMUR tworzyły podmioty produkujące urządzenia i maszyny na potrzeby górnictwa podziemnego (segment Underground) oraz kopalni odkrywkowych, energetyki, sektora przeladunkowego (segment Surface), podmioty zapewniające kompleksowe rozwiązania i produkty w zakresie zasilania, automatyki i sterowania w górnictwie (segment Elektryka), a także prowadzące działalność usługową i budownictwa podziemnego (segment Usługi Górnicze). Strukturę organizacji dopełniają biura projektowo-usługowe i przedsiębiorstwa handlowe zajmujące się zbytem za granicą.

Wszystkie zakłady produkcyjne zlokalizowane są w wybranych rejonach.

PONAD 100 LAT NA RYNKU

W 1897 r. podjęto decyzję o rozbudowie Galicyjskiego Karpackiego Towarzystwa Akcyjnego. W wyniku przekształcenia Warsztatów Naprawczych powstała Fabryka Maszyn i Narzędzi Wiertniczych w Gliniku, która produkowała narzędzia i urządzenia wiertnicze oraz sprzęt eksploatacyjny dla galicyjskich rafinerii i kopalń ropy naftowej. Spadkobiercą tradycji tych zakładów jest m.in. obecny Oddział Grupy FAMUR w Gorlicach.

Średnioroczne zatrudnienie w Grupie FAMUR w 2019 r. wynosiło 4,6 tys. osób.

FAMUR jest klasyfikowany w wiodących zestawieniach największych firm w kraju. W roku 2019 zajął 144 miejsce FAMUR SA w XXI edycji rankingu Lista 500 wg Rzeczypospolitej (222 miejsce rok wcześniej).

Zestawienie jest wzorowane na liście 500 amerykańskiego magazynu *Fortune*.



GRI 201-1

Spółki wchodzące w skład Grupy FAMUR są istotnymi podmiotami z punktu widzenia społeczności lokalnych we wszystkich lokalizacjach, w których znajdują się kluczowe zakłady produkcyjne. Dzięki skali prowadzonej działalności oraz znaczącemu majątkowi, FAMUR jest istotnym płatnikiem podatków, przez co przyczynia się w zasięgu swego oddziaływania do poprawy jakości życia mieszkańców. Dodatkowo poprzez przyjętą już w 2018 r. Politykę dywidendową Spółka wynagradza swoich inwestorów (akcjonariuszy).

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona⁶

FAMUR S.A. – wybrane dane jednostkowe (w mln zł)	Za rok zakończony 31.12.2019	Za rok zakończony 31.12.2018
Kapitalizacja z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego:	2 621	2 242
- zobowiązania razem	1 452	930
- kapitał własny ogółem	1 169	1 312
Suma aktywów	2 621	2 242
Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona:	1 629	1 407
- przychody	1 629	1 407
Podzielona wartość ekonomiczna:	1 814	1 646
- koszty operacyjne	1 192	1 125
- wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	241	201
- płatności na rzecz inwestorów	332	272
- płatności na rzecz państwa	49	48
GRUPA FAMUR – wybrane dane skonsolidowane (w mln zł)	Za rok zakończony 31.12.2019	Za rok zakończony 31.12.2018
Kapitalizacja z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego:	2 959	2 940
- zobowiązania razem	1 448	1 353
- kapitał własny ogółem	1 511	1 587
Suma aktywów	2 975	2 958
Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona:	2 188	2 243
- przychody	2 188	2 243
Podzielona wartość ekonomiczna:	2 579	2 694
- koszty operacyjne	1 759	1 896
- wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	389	450
- płatności na rzecz inwestorów	334	280
- płatności na rzecz państwa	97	68

Podstawowym źródłem przychodów w Grupie FAMUR w 2019 i 2018 była sprzedaż nowych, wysokowydajnych maszyn i urządzeń dla przemysłu wydobywczego, energetycznego i przeładunkowego. Innym istotnym źródłem przychodów jest także dzierżawa tych maszyn. Grupa posiada flotę sprzętu, w tym kombajnów ścianowych i chodnikowych, które wynajmuje producentom węgla. Grupa czerpie również przychody z obsługi posprzedażowej, napraw, serwisu i sprzedaży części zapasowych. W lutym 2020 r. na skutek zmian kapitałowych w Grupie FAMAK (jednostka zależna od Emitenta w roku 2018 i 2019) udział Emitenta w akcjonariacie FAMAK spadł do 31,88% i obecnie FAMUR S.A. pozostaje znaczącym, choć nie dominującym akcjonariuszem FAMAK, co ma wpływ na dekonsolidację Grupy FAMAK w 2020 r., w następstwie czego przestaje od tego momentu ujmować przychody Grupy Famak w skonsolidowanych przychodach Grupy Kapitałowej FAMUR, oferującej maszyny dla górnictwa odkrywkowego, jak również urządzenia dla masowego transportu i przeładunku do energetyki i portów.

⁶ Zaprezentowane dane finansowe dotyczą odpowiednio FAMUR S.A. oraz Grupy FAMUR, zgodnie ze sprawozdaniem finansowym i skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym. 2018 r. jest pierwszym okresem, w którym prezentowane dane podlegają agregacji zgodnie ze Standardami GRI.

W 2019 r. na przychody krajowe przypadało ok 63% całości przychodów ze sprzedaży Grupy FAMUR (w 2018 r. było to ok 67%).

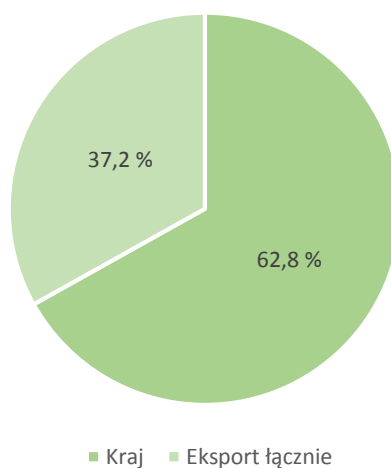
Grupa FAMUR planuje uzyskiwać przychody z działalności na rynkach zagranicznych na poziomie min. 50% w 2023 r.

Znaczna część przychodów pochodzi z kontraktów eksportowych. Grupa FAMUR charakteryzuje się coraz lepszą rozpoznawalnością swojej marki na świecie. Kojarzona jest ona z wysoką jakością produktów „made in Europe”, zaawansowaniem technologicznym oraz stabilną obsługą serwisową i konkurencyjną ceną.

Struktura przychodów Grupy FAMUR w tys. zł w 2019 i 2018 r.

	2019 r.	2018 r.	Udział w 2019 [%]
Polska	1 359	1 491	62,8%
Eksport, w tym:	806	726	37,2%
Rosja i WNP	524	387	24,2%
Unia Europejska	146	244	6,7%
Pozostałe kraje europejskie	9	23	0,4%
Pozostałe ⁷	127	72	5,9%
Razem	2 165	2 217	100%

Geograficzna struktura przychodów Grupy FAMUR w 2019 r.



GRI 102-4, GRI 102-6

Grupa FAMUR zaznaczyła swoją obecność w ponad 40 krajach. Jej maszyny, urządzenia i rozwiązania pracują m.in. w Rosji, Kazachstanie, Turcji, na Bałkanach, w Holandii, Austrii, Niemczech, Chinach, Indiach, Argentynie, RPA i Meksyku. Działalność Grupy poza granicami kraju w 2019 r. była koordynowana przez podmiot dominujący FAMUR S.A., a w zakresie rynku Surface, jej spółkę zależną FAMAK oraz, na wybranych rynkach zagranicznych, poprzez zagraniczne spółki zależne lub agentów handlowych.

⁷Ameryka, Azja, Afryka, Australia.



1.1.1. Model biznesowy w 2019 r.

Grupa FAMUR oferowała kompletne zaawansowane technicznie maszyny i urządzenia oraz rozwiązania dla przemysłu wydobywczego, transportowego, przeladunkowego i energetycznego. Spółki Grupy posiadają kompetencje nie tylko do wytwarzania maszyn i urządzeń, lecz także do ich projektowania i rozwoju, dzięki czemu gwarantują elastyczność i możliwość dostosowania rozwiązań do specyficznych potrzeb klientów (produkty „szyte na miarę”).

Oferta została zbudowana w modelu end-to-end, w 2019 r. oferując rozwiązania obejmujące cały proces wydobywania węgla kamiennego, od projektowania urządzeń, poprzez produkcję, dostawę, montaż urządzeń u klienta, rozruch, usługi serwisowe i obsługę posprzedażową, jak również dostawę informatycznych systemów zarządzania eksploatacją węgla.

Klienci mogą także liczyć na wsparcie w zakresie informacji o metodach eksploatacji, w szczególności o prowadzeniu wydobywania w najtrudniejszych warunkach geologicznych. Grupa oferuje również pomoc w poszukiwaniu finansowania inwestycji wśród firm z sektora finansowego. Zapewnienie pomocy przy finansowaniu inwestycji stanowi istotny element silnej pozycji konkurencyjnej Grupy FAMUR.

Główne procesy



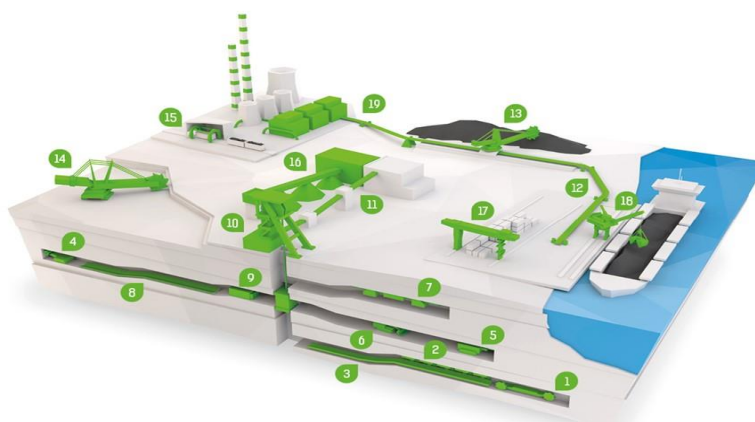
DORADZTWO, W TYM OPCJONALNE WSPARCIE W DOPASOWANIU ODPOWIEDNIEGO MODELU FINANSOWANIA

GRI 102-2

Oferta Grupy FAMUR zapewniała w roku 2019 między innymi:

- **kopalniom** – kompleksowe projekty i wykonawstwo nowych oraz modernizacji istniejących szybów i infrastruktury powierzchniowej, w tym zakładów przeróbki węgla, kompletne systemy wydobywcze górnictwa głębinowego i odkrywkowego, aparaturę i rozwiązania zasilania, automatyki i sterowania przemysłowego;
- **elektrowniom** – zaopatrzenie w dopasowane do ich potrzeb kompletne systemy nawęglania;
- **portom, terminalom przeładunkowym i transportowi wewnątrzzakładowemu** – specjalistyczne urządzenia przeładunkowe.

- 1 Korbajny ścianowe
- 2 Obudowy zmechanizowane
- 3 Przenośniki zgrzeblowe
- 4 Korbajny chodnikowe
- 5 Wozy wierzące i kotwiące
- 6 Ładowarki i spagolodowarki
- 7 Kolejki podwieszane
- 8 Przenośniki taśmowe dolowe
- 9 Aparatura elektryczna
- 10 Szyb kopalniany
- 11 Transport ciągiły w zakładach
- 12 Przenośniki taśmowe powierzchniowe
- 13 Ładowarko-zwałowarki
- 14 Koparki wielonaczyniowe
- 15 Wyrzutnice wagonowe
- 16 Infrastruktura powierzchniowa
- 17 Suwnice kontenerowe
- 18 Suwnice bramowe nabrzeżne
- 19 Układ nawęglania elektrowni



Produkty Grupy FAMUR uwzględniają wymagania przepisów wewnętrznych oraz norm krajowych i międzynarodowych obowiązujących w danym kraju. Ponadto wszystkie maszyny i urządzenia produkcji Grupy FAMUR, wprowadzane do obrotu na terenie Unii Europejskiej, spełniają wymagania odpowiednich dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE).

GRI 102-9

Dostawcy

FAMUR pełni funkcję koordynatora większości dostaw materiałów, centralizując zarządzanie łańcuchem dostaw niezbędnych surowców i materiałów w segmencie Underground. W związku z optymalizacją działalności operacyjnej grupy, w 2019 r. rozpoczęto również proces centralizacji w FAMUR S.A. łańcucha dostaw związanych z segmentem Surface. Pozostałe segmenty prowadzą autonomiczną politykę zakupową w swoich zakresach. Grupa FAMUR posiada zdźwersyfikowane źródła zaopatrzenia w materiały do produkcji, nie jest uzależniona od jednego lub większej liczby dostawców. Dzięki rozwojowi działalności w poprzednich latach, możliwe są bardziej efektywne zakupy materiałów głównie poprzez wykorzystywanie efektu skali oraz wydajny system zarządzania i logistyki.

Przy wyborze dostawcy materiałów i podzespołów zachowywana jest należyta staranność: sprawdzana jest jego sytuacja finansowa oraz oceniane jest, czy spełnia wymogi, które zapobiegają tzw. karuzeli podatkowej. Grupa

FAMUR nie dokonuje zakupów materiałów od okazjnych dostawców, oferujących cenę odbiegającą istotnie od stawek rynkowych.

Wytworzone w Grupie urządzenia są dostarczane do odbiorców, przy czym duże gabarytowo maszyny i ciągi technologiczne dostarczane są w częściach, partiami. W zakresie dostaw urządzeń do kontrahentów, Grupa zleca te usługi zewnętrznym, wypróbowanym przewoźnikom. Z częścią z nich podpisane są stałe umowy współpracy.

W marcu 2020 r. FAMUR S.A. wdrożyła i zebrała w jeden dokument zasady postępowania i kryteria CSR przyjęte przez Emitenta oraz Grupę Kapitałową Emitenta, formalizując tym samym stosowane dotychczas standardy oceny w tzw. „**Kodeks postępowania dla Dostawców**”. Przedmiotowy dokument jest obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów.

„Kodeks postępowania dla Dostawców” stanowi obowiązujący standard w Grupie Kapitałowej FAMUR, promując tym samym odpowiedzialność wśród interesariuszy zewnętrznych i zachęcając dostawców do wdrażania w ich strukturach odpowiednich praktyk.

Pełen tekst kodeksu po formalnym przyjęciu przez Zarząd Emitenta został umieszczony na stronie [www.famur.com](https://famur.com) w zakładce <https://famur.com/oferta>.

1.1.2. Akcjonariat⁸

GRI 102-7, GRI 102-10

Kapitał zakładowy FAMUR S.A. na 31.12.2019 r. wynosił 5 747 632,12 zł i dzielił się na 574 763 212 szt. akcji serii A, B, C, D, E i F o wartości nominalnej 0,01 zł każda. Wszystkie wyemitowane akcje są akcjami zwykłymi bez uprzywilejowania co do uczestnictwa w podziale zysku i głosach na Walnym Zgromadzeniu. Nie istnieją również żadne inne papiery wartościowe mogące dawać specjalne uprawnienia kontrolne.

⁸ Pełen zakres danych dotyczących zmian kapitału i struktury własnościowej FAMUR S.A. (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie publikacji danych bieżących i okresowych) opublikowano w *Sprawozdaniu z działalności Zarządu* za 2019 r. Informacje dostępne są także w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/raporty/>.

Struktura akcjonariatu FAMUR S.A. na dzień 31.12.2019 r. oraz na dzień opublikowania Raportu społecznej odpowiedzialności

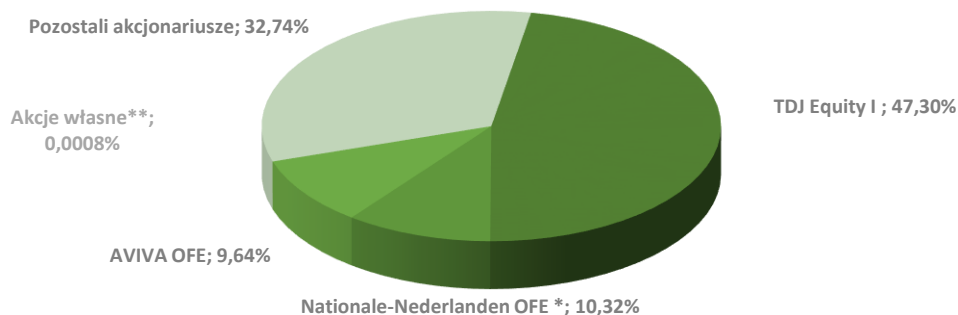
Akcjonariusz	Liczba akcji	Liczba głosów na WZ	Udział głosów na WZ	Udział w strukturze kapitału zakładowego
TDJ Equity I Sp. z o.o.	271 853 785	271 853 785	47,30%	47,30%
Nationale-Nederlanden OFE *	59 300 000	59 300 000	10,32%	10,32%
OFE AVIVA Santander	55 400 000	55 400 000	9,64%	9,64%
Akcje własne**	4 616	4 616	0,0008%	0,0008%
Pozostali akcjonariusze (bez akcji własnych)	188 204 811	188 204 811	32,74%	32,74%
Razem	574 763 212	574 763 212	100,00%	100,00%

Dane zgodnie z ostatnim w 2019 r. Walnym Zgromadzeniem Emitenta (17 czerwca 2019 r.)

* wartość podana łącznie na rachunkach zarządzanych przez NN PTE funduszy OFE i DFE)

**Pośrednio przez spółki zależne.

Struktura akcjonariatu FAMUR S.A. na dzień publikacji Raportu społecznej odpowiedzialności



Dane według stanu na dzień 17-06-2019 r.

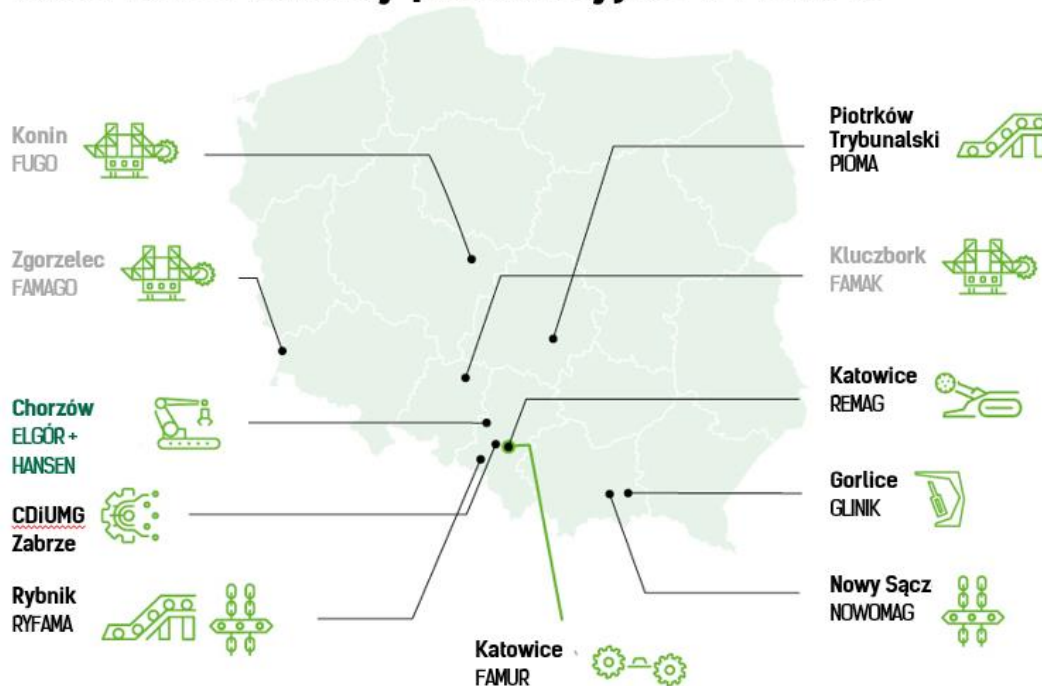
* wartość podana łącznie na rachunkach zarządzanych przez NN PTE funduszy OFE i DFE

** Pośrednio przez spółki zależne.

1.1.3. Struktura organizacji

GRI 102-5

Kluczowe zakłady produkcyjne w 2019 r.



W 2019 r. do Grupy FAMUR w Polsce należały następujące, kluczowe zakłady produkcyjne:

- 8 zakładów w segmencie Underground:
 - 1 zakład produkujący kombajny ścianowe i przekładnie w FAMUR S.A. Systemy Ścianowe Oddział Katowicach,
 - 1 zakład wytwarzający kombajny chodnikowe, wiertnice, wozy wierząco-kotwiące, spągłodawarki oraz ładowarki w FAMUR S.A. Systemy Chodnikowe REMAG oddział w Katowicach,
 - 1 zakład produkujący obudowy zmechanizowane w FAMUR S.A. Systemy Ścianowe GLINIK Oddział w Gorlicach,
 - 2 zakłady wytwarzające przenośniki zgrzebłowe i kruszarki – FAMUR S.A. Systemy Ścianowe NOWOMAG Oddział w Nowym Sączu oraz FAMUR S.A. Systemy Ścianowe RYFAMA Oddział w Rybniku,
 - 1 zakład produkujący systemy transportowe do użytku w górnictwie podziemnym i nadziemnym – FAMUR S.A. Systemy Transportowe PIOMA Oddział w Piotrkowie Trybunalskim,
 - Centrum serwisowe FAMUR S.A. systemy Ścianowe Centrum Diagnostyki i Utrzymania Maszyn Górniczych Oddział w Zabrze oraz FAMUR S.A. Systemy Ścianowe Hydraulika Oddział w Zabrze;
- 3 zakłady wytwarzające urządzenia w ramach segmentu Surface, tj. urządzenia przeładunkowe, transportowe i wydobywcze, wykorzystywane w górnictwie odkrywkowym: FAMUR FAMAK S.A. w Kluczborku, FUGO S.A. w Koninie i w Zgorzelcu. W lutym 2020 r. doszło do przejęcia przez TDJ Equity I sp. z o. o. (dominującego akcjonariusza FAMUR S.A.) kontroli nad Grupą FAMUR FAMAK (podmiot

FAMUR

skupiającym główną aktywność segmentu Surface), poprzez objęcie pakietu kontrolnego akcji FAMUR FAMAK S.A.

- 1 zakład działający w segmencie Elektryka w Chorzowie (ELGÓR+HANSEN S.A.).

Działalność Grupy FAMUR w 2019 r. uzupełniona była o segment Usług Górniczych, realizowany głównie w oparciu o:

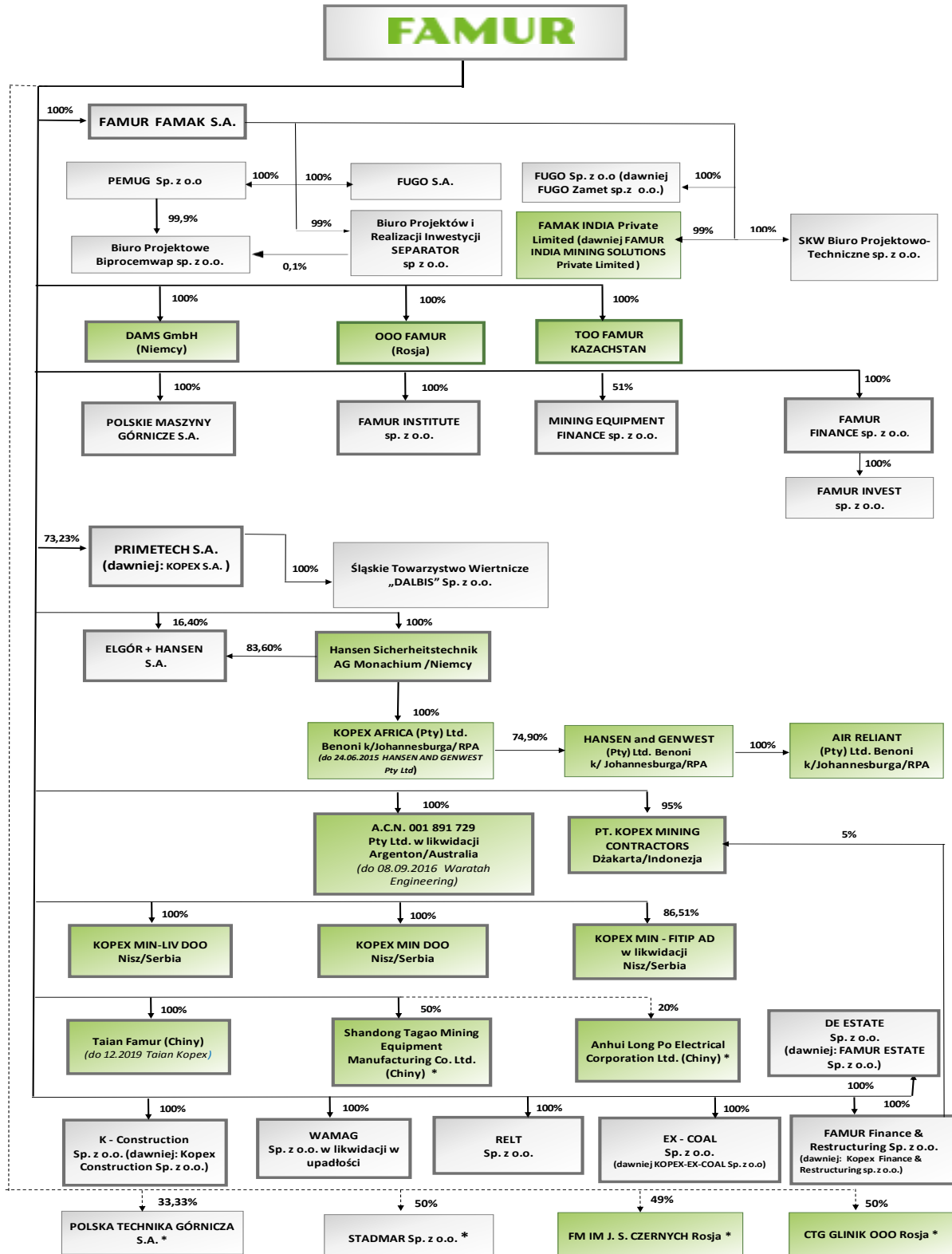
- **Przedsiębiorstwo Budowy Szybów S.A.** („PBSz”) Pozostawało ono w strukturach Grupy FAMUR do maja 2019 r. Szersze informacje znajdują się w Rozdziale 1.1.4. niniejszego Sprawozdania
- **ŚTW DALBIS Sp. z o.o.** z siedzibą w Tarnowskich Górach.

Istotnymi jednostkami wspomagającymi działalność operacyjną Grupy FAMUR są biura usługowo-projektowe: FUGO Projekt Sp. z o.o., Biuro Projektów i Realizacji Inwestycji SEPARATOR Sp. z o.o. , i SKW Biuro Projektowo-Techniczne Sp. z o.o. i Biuro Projektowe BIPROCEMWAP Sp. z o.o.

Ważną jednostką w ramach Grupy jest także FAMUR INSTITUTE Sp. z o.o., zajmujący się pracami badawczo-rozwojowymi.

Zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2019 r. struktura Grupy FAMUR przedstawiała się następująco:

Schemat Grupy Kapitałowej Famur stan na dzień 31.12.2019



Uwaga: kolorem zielonym zaznaczono spółki z siedzibą za granicą.
*) podmioty nie są spółkami zależnymi
Źródło: Grupa Famur, Grupa Primetech

Zmiany w Grupie FAMUR w roku 2019 i po dniu bilansowym 31.12.2019 r. - do dnia publikacji niniejszego Raportu:

- **Likwidacja spółki OOO FAMUR UKRAINA**

W dniu 22 stycznia 2019 r. spółka OOO FAMUR Ukraina została wykreślona z rejestru przedsiębiorców.

- **Zmiana nazwy spółki FAMUR PEMUG**

W dniu 23 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego dokonał rejestracji zmiany nazwy spółki z dotychczasowej FAMUR Pemug sp. z o.o. na Pemug sp. z o.o.

- **Sprzedaż udziałów w FUGO PROJEKT sp. z o.o.**

W dniu 8 marca 2019 r. doszła do skutku umowa sprzedaży 1.720 udziałów w Fugo Projekt Sp. z o.o. z dnia 5 marca 2019 r. Na podstawie powyższej umowy FAMUR FAMAK S.A. sprzedał poza Grupę wszystkie posiadane w tej spółce (tj. 1.720) udziały i począwszy od dnia 8 marca 2019 r. przestała wchodzić w skład Grupy FAMUR.

- **Zmiana nazwy FAMUR ESTATE sp. z o.o.**

W dniu 1 marca 2019 r. na mocy uchwały wspólników FAMUR ESTATE sp. z o.o. dokonano zmiany nazwy Spółki z dotychczasowej na DE ESTATE sp. z o.o. Przedmiotowa zmiana została zarejestrowana przez Sąd Rejonowy Katowice – Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego z dniem 24 maja 2019 r.

- **Zawiązanie spółki Biuro Projektowe BIPROCEMWAP Sp. z o.o.**

W dniu 26 kwietnia 2019 zawiązano spółkę Biuro Projektowe Biprocemwap Sp. z o.o. z siedzibą w Krakowie. 99,9% udziałów zostało objęte przez PEMUG sp. z o.o., a 0,1% udziałów zostało objęte przez BPiRI Separator Sp. z o.o.

- **Zmiany związane z PBSz S.A.**

Sprzedaż tej spółki została przewidziana już na etapie umowy restrukturyzacyjnej Grupy PRIMETECH (dawniej KOPEX S.A.) z końca 2016 roku, jako jedna z możliwych form spłaty istotnej części zadłużenia objętego tą umową.

W dniu 21 grudnia 2018 roku przedstawiciele Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. jako Kupującej oraz PBSz1 Sp. z o.o. i PRIMETECH S.A. (spółek zależnych od Emitenta) jako Sprzedających zawarli warunkową umowę zobowiązującą sprzedaży 4.430.476 akcji Przedsiębiorstwa Budowy Szybów S.A. w Tarnowskich Górach („PBSz”) stanowiących 95,01% udziału w kapitale zakładowym PBSz. W wyniku negocjacji ostateczna cena rozliczenia transakcji została ustalona na poziomie 204 mln zł (raport bieżący: 73/2018).

W dniu 20 maja 2019 r. Emitent poinformował o zawarciu Umowy Rozporządzającej Sprzedaży Akcji PBSz („Umowa”) - raport bieżący 25/2019. Na podstawie zawartej Umowy PRIMETECH S.A. (dawniej KOPEX S.A.) i PBSz 1 Sp. z o.o. zbyli na rzecz JSW pakiet akcji PBSz, wynoszący łącznie 4.430.476 akcji o łącznej wartości nominalnej 13.025.599,44 zł, stanowiący 95,01% kapitału zakładowego i uprawniający do wykonywania 4.430.476 głosów na Walnym Zgromadzeniu PBSz, stanowiących 95,01% ogółu głosów na tym Walnym Zgromadzeniu PBSz. Łączna cena sprzedaży Pakietu wyniosła 204.000.000 zł,

W raporcie bieżącym nr 26/2019 z dnia 20 maja 2019 Emitent podał do publicznej wiadomości, iż w tym dniu powziął wiadomość o przekazaniu na rzecz banku PKO BP SA, pełniącego funkcję agenta płatności i agenta zabezpieczeń, środków w celu dokonania przedterminowej spłaty całkowitego zadłużenia PRIMETECH S.A. z tytułu Transzy B w łącznej kwocie 210 515 860,72 zł (zadłużenie wraz z odsetkami).

- **Przyłączenie spółki OOO FAMUR Sibir do spółki OOO Famur**

Z dniem 6 sierpnia 2019r zakończony został proces reorganizacji spółek rosyjskich, w wyniku którego spółka OOO FAMUR Sibir została przyłączona do spółki OOO FAMUR. W wyniku tego procesu nastąpiło przejęcie wszystkich praw i obowiązków OOO FAMUR Sibir przez OOO FAMUR.

- **Zmiana siedziby Ex Coal sp. z o.o.**

Z dniem 09 maja 2019 r. Zarząd Ex-Coal sp. z o.o. zmienił siedzibę Spółki z ul. Podlesie 1 w Przeciszowie na ul. Armii Krajowej 51 w Katowicach (40-698). Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia.

- **Zamiar ogłoszenia przez FAMUR S.A. wezwania do zapisywania się na sprzedaż akcji Primetech S.A.:** W dniu 14 czerwca 2019 r. raportem bieżącym nr 36/2019 Emitent przekazał do publicznej wiadomości informację o uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej oraz zawarciu umowy z Santander Bank Polska S.A. – Santander Biuro Maklerskie ("Santander BM") na mocy której zostały podjęte działania zmierzające do ogłoszenia przez Emitenta wezwania do zapisywania się na sprzedaż akcji spółki zależnej tj. Primetech S.A. celem łącznego posiadania przez Emitenta 100% akcji Primetech S.A. ("Wezwanie"). Podsumowanie Wezwania zostało przekazane przez Emitenta do wiadomości PRIMETECH S.A. w dniu 20 września 2019 r. Przed ogłoszeniem Wezwania Emitent posiadał bezpośrednio 10.274.359 akcji zwykłych na okaziciela Emitenta, które akcje stanowiły ok. 65,82% kapitału zakładowego PRIMETECH S.A. i dawały 10.274.359 głosów na Walnym Zgromadzeniu, stanowiących ok. 65,82% ogólnej liczby głosów PRIMETECH S.A. Po rozliczeniu Wezwania i na dzień zawiadomienia FAMUR S.A. posiadał bezpośrednio 11.431.625 akcji zwykłych na okaziciela PRIMETECH S.A., które to akcje stanowią ok. 73,23% kapitału zakładowego i dają 11.431.625 głosów na Walnym Zgromadzeniu, stanowiąc 73,23% ogólnej liczby głosów PRIMETECH S.A.
- **BPIRI Separator Sp. z o.o. – sprzedaż udziałów w ramach Grupy FAMUR**

W dniu 27 czerwca 2019 r. podpisano umowę sprzedaży 100% udziałów Biura Projektów i Realizacji Inwestycji SEPARATOR sp. z o.o. pomiędzy FAMUR FAMAK S.A. (jako sprzedającym), a jej spółką zależną tj. PEMUG Sp. z o.o. (jako kupującym). Przeniesienie własności nastąpiło z momentem zapłaty ceny, tj. z dniem 17 lipca 2019 r.
- **Sprzedaż udziałów w Kopex MIN LIV**

W dniu 16 lipca 2019 r. zawarto umowę sprzedaży 4,01% udziałów w spółce Kopex MIN LIV, Serbia. Na podstawie powyższej umowy Kopex MIN, Serbia sprzedał powyższe, posiadane przez siebie udziały do FAMUR S.A. Niniejsza zmiana została wpisana do właściwego rejestru sądowego w dniu 22 lipca 2019 r. i począwszy od tego dnia FAMUR S.A. jest jedynym udziałowcem spółki Kopex MIN LIV, Serbia.
- **Połączenie PRIMETECH S.A z PBSz 1 sp. z o.o.**

W dniu 4 listopada 2019 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PRIMETECH S.A. (dalej: PTH) podjęło uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na uzgodniony i przyjęty w dniu 23 września 2019 roku przez łączące się spółki Plan połączenia PTH (jako Spółki Przejmującej) z PBSz 1 Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach (jako Spółki Przejmowanej) oraz uchwaliło połączenie tych spółek, poprzez przeniesienie całego majątku PBSz 1 Sp. z o.o. na PRIMETECH S.A, na warunkach opisanych w Planie połączenia. Rejestracja połączenia została dokonana w Sądzie Rejonowym Katowice – Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 10 grudnia 2019 r.
- **Zmiana nazwy Taian Kopex Coal Mining Equipment Service Co. Ltd (Chiny)**

W dniu 25 grudnia 2019 r. dokonano zmiany nazwy Spółki z dotychczasowej Taian Kopex Coal Mining Equipment Service Co. Ltd na Taian Famur Coal Mining Machinery Co., Ltd. (skrótowa nazwa: Taian Famur).
- **Zmiany kapitałowe związane z FAMUR FAMAK S.A.**

W dniu 8 stycznia 2020 r. Zarząd Emitenta podjął decyzję o skierowaniu do TDJ Equity I Sp. o.o. (dalej „TDJ Equity I”) propozycji nabycia pakietu kontrolnego albo objęcia akcji nowej emisji swojej spółki zależnej FAMUR FAMAK S.A. (dalej: „FAMAK”) oraz rozpoczęcia negocjacji z TDJ Equity I mających na celu przejęcie przez ten podmiot kontroli nad Famak oraz dokapitalizowanie spółki. Przedmiotem negocjacji było przede wszystkim potwierdzenie intencji obu stron co do przejęcia przez TDJ Equity I kontroli nad Famak i przeprowadzenie reorganizacji Famak oraz jej spółek zależnych mającej na celu stabilizację sytuacji finansowej i operacyjnej.

W dniu 10 lutego 2020 r. Emitent powziął wiadomość o przyjęciu przez TDJ Equity I propozycji objęcia pakietu kontrolnego akcji FAMAK – w ramach nowej emisji. Wśród ustalonych w trakcie negocjacji strony ustaliły między innymi obniżenie kapitału zakładowego FAMAK o kwotę 69,6 mln zł poprzez zmniejszenie wartości nominalnej akcji z 1,00 zł do 0,32 zł, w celu pokrycia poniesionych strat, z jednoczesnym podwyższeniem kapitału zakładowego o kwotę 70 mln zł, w drodze emisji akcji serii F, w trybie subskrypcji prywatnej z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowego akcjonariusza i objęcie akcji w podwyższonym kapitale zakładowym przez TDJ Equity I.

W dniu 11 lutego 2020 r. odbył się Nadzwyczajne Walne Zgromadzenia FAMAK, na którym zostały uchwalone zmiany określone powyżej, tj. obniżenie kapitału zakładowego FAMAK o kwotę 69,6 mln zł, z jednoczesnym podwyższeniem kapitału zakładowego o kwotę 70 mln zł, w drodze emisji akcji serii F.

FAMUR

W dniu 25 lutego 2020 roku Sąd Rejonowy w Opolu, VIII Wydział Gospodarczy dokonał powyższej rejestracji obniżenia i podwyższenia kapitału zakładowego FAMAK. Wskutek powyższego udział Emitenta w akcjonariacie FAMAK spadł do 31,88%.

- **Zmiany związane z K-CONSTRUCTION Sp. z o.o.**

W dniu 11 marca 2020 r. zostało zarejestrowane obniżenie kapitału zakładowego K-Construction sp. z o.o. z kwoty 7.473.200,00 zł do kwoty 4.412.800,00 zł, tj. o kwotę 3.060.400,00 zł, poprzez umorzenie 4.372 udziałów.

W dniu 20 marca 2020r. doszło do zawarcia umów sprzedaży udziałów, na mocy których FAMUR S.A. zbył 100% udziałów posiadanych w K-Construction. Przejście własności udziałów na nabywców nastąpiło w dniu 20 marca 2020r.

1.1.4. Produkty i segmenty działalności

GRI 102-2

Segment Underground

Grupa FAMUR należy do czołówki światowych producentów maszyn i systemów stosowanych w górnictwie podziemnym opierającym się o metodę ścianową. Oferta obejmuje głównie:

- **Kompleksy ścianowe.**

Grupę produktów wchodzących w skład tzw. kompleksu ścianowego tworzą: kombajny ścianowe, zmechanizowane obudowy ścianowe i przenośniki zgrzebłowe oraz inne urządzenia wspomagające pracę kompleksu. Moc zainstalowana produkowanych kombajnów ścianowych wynosi od 250 kW do 1 300 kW, natomiast obudowy zmechanizowane produkowane są w zakresie wysokości od 0,8 m do 6 m. Grupa FAMUR wytwarza także hydraulikę siłową i sterowniczą. Wykonywane są podpory i siłowniki hydrauliczne o średnicach od 50 mm do 440 mm. Łącznie produkowane urządzenia umożliwiają eksploatację złóż węgla o grubości od 1 m do 6 m.

- **Urządzenia do transportu i przeładunku różnorodnych materiałów masowych wykorzystywanych m.in. w kopalniach głębinowych oraz do transportu ludzi.**

Produkty w tym obszarze to: przenośniki taśmowe dołowe, przenośniki taśmowe powierzchniowe, różnorodne środki transportu podziemnego do zabezpieczenia potrzeb logistycznych kopalń, takie jak kolejki spągowe z napędem linowym, kolejki spalinowe podwieszane, kolejki spalinowe spągowe, lokomotywy torowe spalinowe, kołowroty mechaniczne oraz kompletne wyposażenie kolejek do przewozu ludzi i materiałów.

- **Kompleksy chodnikowe.**

Najważniejszym elementem kompleksu chodnikowego są kombajny chodnikowe, wykorzystywane do przygotowywania wyrobisk i drążenia tuneli. Parametry produkowanych kombajnów pozwalają na drążenie chodników o przekroju do 37 m² w skałach o wytrzymałości na ściskanie rzędu 110 MPa.



FAMUR

Obudowy ścianowe wraz z kombajnami.



Kombajny chodnikowe.



Systemy transportu podziemnego i systemy transportu materiałów sypkich.

Segment Surface

Kolejnym ważnym segmentem działalności w 2019 r. była produkcja urządzeń do prac na powierzchni wykorzystywanych w kopalniach odkrywkowych, a także w terminalach przeładunkowych, elektrowniach i na placach składowych. Działalność jest skoncentrowana w FAMAK i w spółkach bezpośrednio od niej zależnych. Oferta produktowa obejmuje:

- urządzenia i systemy do transportu ciągłego,
- urządzenia dźwignicowe,
- maszyny i urządzenia dla górnictwa odkrywkowego,
- kompleksowe projektowanie i realizację zakładów przeróbki i wzbogacania kopalin,
- usługi w zakresie budowy i wyposażenia górniczych wyciągów szybowych,
- kompleksową realizację kompletnych układów technologicznych.



Maszyny i urządzenia dla górnictwa odkrywkowego i urządzenia przeładunkowe.

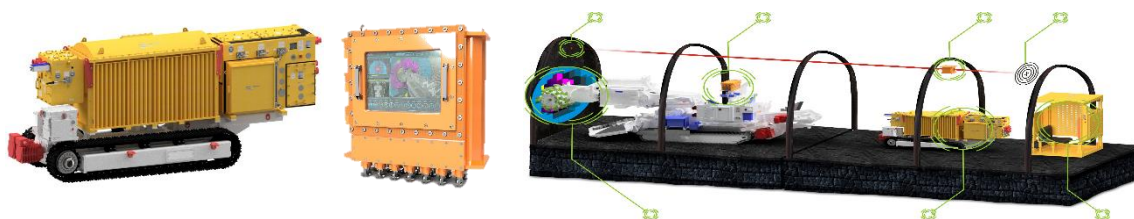
Zmiany dot. Segmentu Surface w 2020 roku:

W następstwie szeregu czynników wewnętrznych i niezależnych od Emitenta czynników zewnętrznych, które znaczący sposób dotknęły działalność operacyjną oraz wyniki Grupy FAMUR FAMAŁ (szerzej opisane w Sprawozdaniu Zarządu z działalności FAMUR za rok 2019), na początku stycznia 2020 r. Zarząd Emitenta podjął decyzję o skierowaniu do TDJ Equity I propozycji nabycia pakietu kontrolnego albo objęcia akcji nowej emisji FAMAŁ oraz rozpoczęcia negocjacji z TDJ Equity I mających na celu przejęcie przez ten podmiot kontroli nad FAMAŁ oraz dokapitalizowanie spółki. W lutym 2020 r. Emitent powziął wiadomość o przyjęciu przez TDJ Equity I propozycji objęcia pakietu kontrolnego akcji FAMAŁ w ramach nowej emisji. W tym samym miesiącu zmiany kapitałowe zostały zarejestrowane w sądzie. Wskutek powyższych zdarzeń udział Emitenta w akcjonariacie FAMAŁ spadł do 31,88% i obecnie FAMUR SA pozostaje znaczącym, choć nie dominującym akcjonariuszem FAMAŁ.

Segment Elektryka

Na działalność w tym segmencie składają się: projektowanie oraz produkcja aparatury elektrycznej zasilającej oraz łączeniowej do maszyn stosowanych w górnictwie, podzespołów elektronicznych, projektowanie i wdrażanie rozwiązań informatycznych, realizacja przemysłowych systemów automatyki, opracowanie projektów technicznych systemów i urządzeń oraz integracja systemów zasilania i automatyki. Grupa świadczy także usługi całodobowego serwisu urządzeń wykorzystywanych w górnictwie, prowadzi remonty i modernizację urządzeń.

W Grupie FAMUR głównym podmiotem koncentrującym działalność w tym segmencie jest ELGÓR+HANSEN S.A.



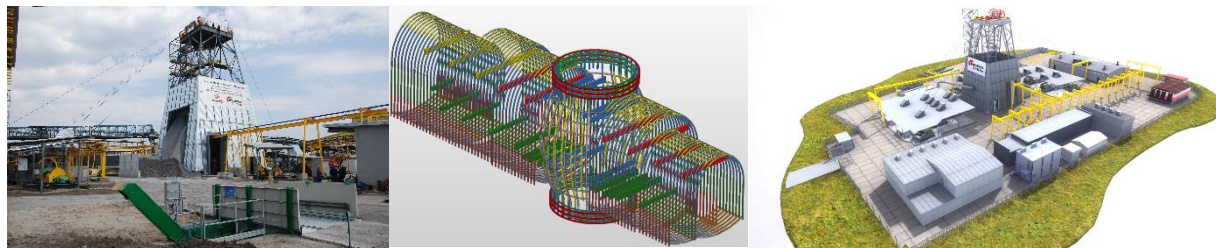
Urządzenia i rozwiązania przeciwwybuchowe.

Segment Usługi Górnicze

Do 20 maja 2019 r. trzonem segmentu pozostawała głównie działalność prowadzona głównie przez Przedsiębiorstwo Budowy Szybów S.A. (PBSz, PBSz S.A.), które należy do wąskiego grona wysoko wyspecjalizowanych firm i świadczy usługi w kraju i za granicą w zakresie budownictwa podziemnego. Segment ten obejmował szeroki zakres usług, w tym usług projektowych związanych z górnictwem węgla kamiennego, rud, soli i innych kopalin, zwłaszcza w zakresie wyrobisk pionowych (szybów i szybików), poziomych i tuneli. PBSz pozostawał w strukturach Grupy Kapitałowej Emitenta do maja 2019 r., kiedy doszło do zawarcia pomiędzy podmiotami Grupy FAMUR, a Jastrzębską Spółką Węglową S.A. („JSW”) umowy sprzedaży 95,01% akcji PBSz, na rzecz JSW. (Sprzedaż tej spółki została przewidziana już w 2016 roku, na etapie umowy restrukturyzacyjnej Grupy PRIMETECH, która została przejęta przez FAMUR). Szersze informacje znajdują się w Sprawozdaniu Zarządu z działalności FAMUR za 2019r.

W lipcu 2019 r., wobec nie zawarcia nowych kontraktów na obrót węglem, w wyniku istotnych ograniczeń w dostępności surowca odpowiedniej klasy i ilości na rodzimym rynku, podjęto uchwałę w przedmiocie wygaszenia działalności w obszarze obrotu węglem.

Na dzień publikacji niniejszego raportu w segmencie usług górniczych łączona jest aktywność ŚTW DALBIS Sp. z o.o. i działalność usługowa PRIMETECH S.A.



Projekty oraz infrastruktura wykonywane przez Grupę FAMUR.

1.1.5. Charakterystyka rynków

GRI 102-6

Przychody ze sprzedaży Grupy FAMUR w dużej części uzależnione są od nakładów inwestycyjnych realizowanych w kopalniach węgla. Do końca lutego 2020 przychody Grupy FAMUR poprzez spółkę zależną FAMAŁK wraz z jej podmiotami powiązane były również z zamówieniami z branży energetycznej i przetłukowo-transportowej. Jednak w wyniku koniecznej reorganizacji Grupy FAMAŁK, tworzącej segment Surface Grupa FAMUR nie posiada już kontroli nad Grupą FAMAŁK.

W górnictwie podziemnym inwestycje dotyczą zarówno modernizacji i remontów posiadanego przez kopalnie wyposażenia, jak i zakupów maszyn w związku z przygotowaniem nowych ścian wydobywczych. Dodatkowym źródłem przychodów jest dostawa części i usług serwisowych. Z uwagi na fakt, iż duża część sprzedaży realizowana jest na rynku krajowym, istotne są nakłady inwestycyjne polskiego górnictwa. Od 2017 r. odnotowane było ożywienie na tym rynku, co znalazło odzwierciedlenie w realizacji przez Grupę FAMUR istotnych zamówień dla polskich spółek wydobywczych w 2018 i 2019. Inwestycje w branży wydobywczej charakteryzują jednak się cyklicznością, dodatkowo planowane nakłady producentów węgla są pod presją zmian strukturalnych, wynikających z nacisków na neutralność klimatyczną oraz spadających cen gazu. Po okresie realizacji dużej ilości projektów inwestycyjnych rozpisanych jeszcze w 2018 i na początku 2019 roku, rok 2020 zapowiada się okresem spowolnienia oraz ograniczenia liczby nowych inwestycji zarówno w Polsce, jak i na rynkach zagranicznych, na co dodatkowo nakładają się problemy związane z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-Cov-2 na początku roku 2020.

Świat

W skali globalnej wydobywa się ok. 8 mld ton węgla zarówno kamiennego, jak i brunatnego. Największymi producentami węgla są: Chiny (ok. 46% światowego wydobycia), Indie (ok. 9,5%) oraz USA (ok. 8,6%). Polska znalazła się w tym rankingu na dziewiątym miejscu z udziałem na poziomie ok. 1,5%⁹. Wśród krajów Unii Europejskiej będących producentami węgla kamiennego Polska zajmuje czołową pozycję. Według dostępnych informacji rynkowych w 2019 r. wydobyla prawie 62 mln ton.

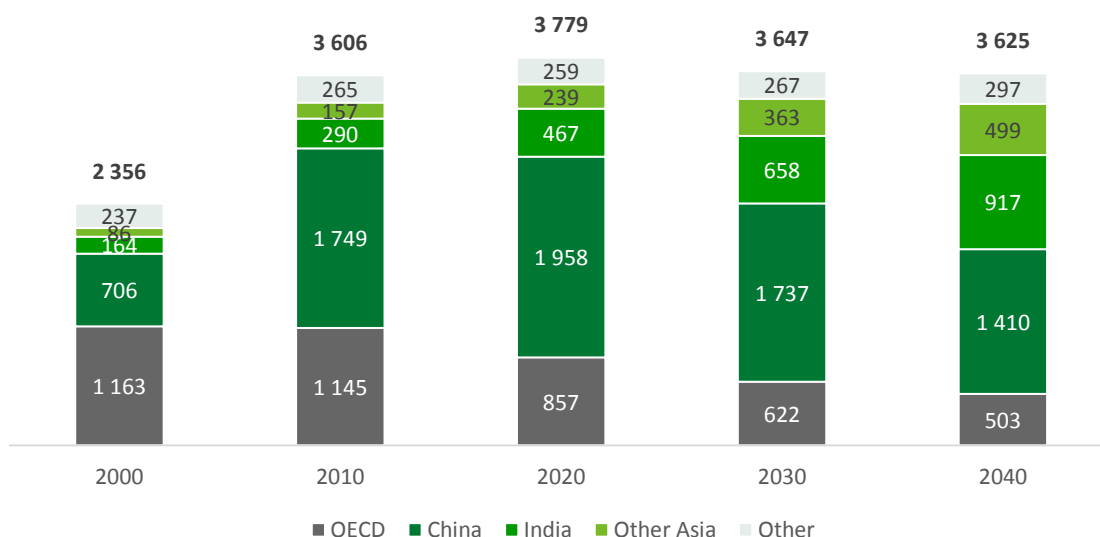
W perspektywie kolejnych 20 lat węgiel raczej pozostanie istotnym elementem globalnego mixu energetycznego. Światowy wzrost liczby ludności, urbanizacja oraz stale poprawiający się poziom życia powinny się przyczynić do wzrostu globalnego zapotrzebowania na energię w nadchodzącej dekadzie. Międzynarodowa Agencja Energii (International Energy Agency) w „Stated Policies Scenerio” wskazuje, że do 2040 roku globalny popyt na węgiel energetyczny będzie stabilny, jednak zważywszy na szybszy wzrost innych źródeł energii, a w szczególności odnawialnych, jego udział w wytwarzaniu energii pierwotnej będzie spadał do ok 21% w 2040 z 27% w 2018. W zależności od regionu dynamika popytu na węgiel będzie miała różny zwrot. W rejonie Azji, gdzie FAMUR kieruje główną sprzedaż eksportową będziemy obserwować raczej stabilny rosnący popyt na węgiel ze

⁹ Źródło: Statistical Review of World Energy, 2019.

względu na to, że surowiec ten pozostaje tam jednym z najtańszych źródeł wytwarzania energii i odgrywa dużą rolę ze względu na stosunkowo „młody wiek” tamtejszych elektrowni energetycznych opalanych węglem, który średnio wynosi ok 12 lat. W Europie popyt na węgiel energetyczny będzie spadał ze względu na dążenie do neutralności klimatycznej i rosnących cen uprawnień CO₂, w USA zaś głównie ze względu na spadające ceny gazu. Pomimo spadku udziału węgla w światowym miksie energetycznym, w wartościach bezwzględnych, prognozuje się utrzymanie jego produkcji globalnie na obecnych poziomach do 2040 r.¹⁰

Prognozowana ewolucja popytu na węgiel energetyczny w podziale na regiony

(dane w Btoe)



Ceny węgla mają istotny wpływ na kondycje finansową branży wydobywczej a także na planowane inwestycje. Na początku 2016 roku tona węgla energetycznego spadła do najniższego poziomu w historii notowań tego surowca: 45 USD /t. Pozytywne odwrócenie cen, obserwowane od 2 kwartału 2016 r. miało pozytywny wpływ również na polskich producentów, co przełożyło się na wzrost inwestycji w branży wydobywczej widocznych w 2018 i 2019. Odwrócenie trendu cen węgla od połowy 2018 r. na światowych giełdach i jego dalsza kontynuacja w 2019 roku w połączeniu z utrzymującymi się spadkami ceny gazu oraz naciskami na neutralność klimatyczną przekładają się na zmniejszające się liczby postępowań ofertowych za granicą, co zapowiada spowolnienie oraz ograniczenie liczby nowych inwestycji w roku 2020.

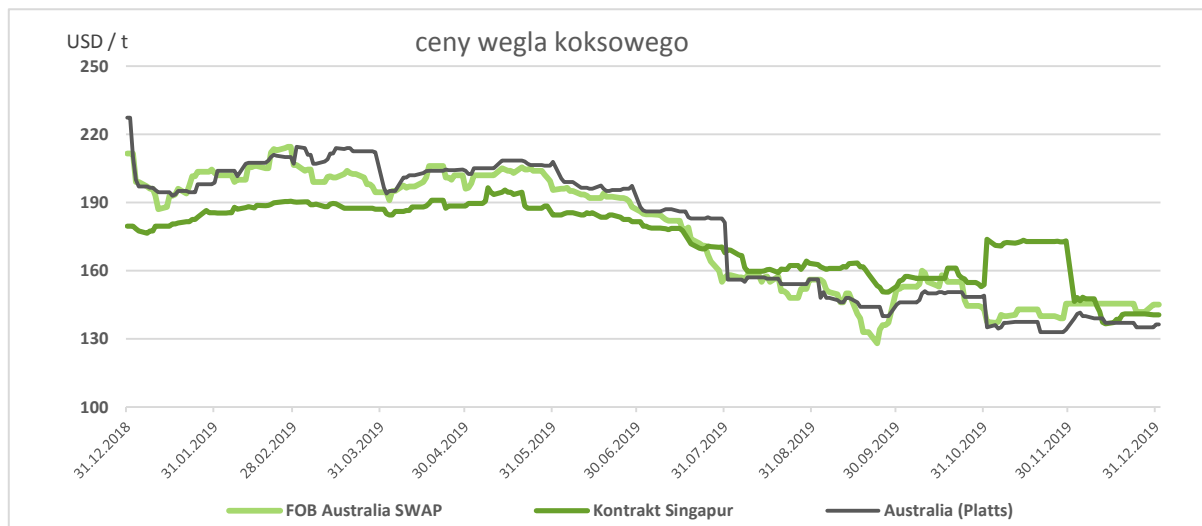
Cena tony węgla w portach Amsterdam-Rotterdam-Antwerpia i Richards Bay (RPA), w USD¹¹



¹⁰ Źródło: BP Energy Outlook 2019

¹¹ Źródło: www.górnictwo.wnp.pl.

Popyt na węgiel metalurgiczny uzależniony jest od produkcji stali, która jest pod presją pogarszających się perspektyw globalnej gospodarki, wzrastającej niepewności w stosunkach handlowych i spadku produkcji przemysłowej. W 2017 roku Komisja Europejska potwierdziła status węgla koksowego jako surowca krytycznego na liście 27 surowców, dla których ryzyko niedoboru dostaw oraz jego skutki dla gospodarki są większe niż w przypadku innych surowców. Cena węgla koksowego na koniec 2019 roku kształtowała się na poziomie około 140 USD, to jest spadek około 32% względem 2018.



Polska

Krajowy sektor górnictwa i energetyki składa się przede wszystkim z następujących podmiotów:

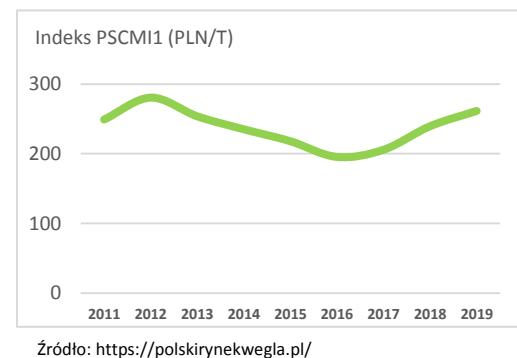
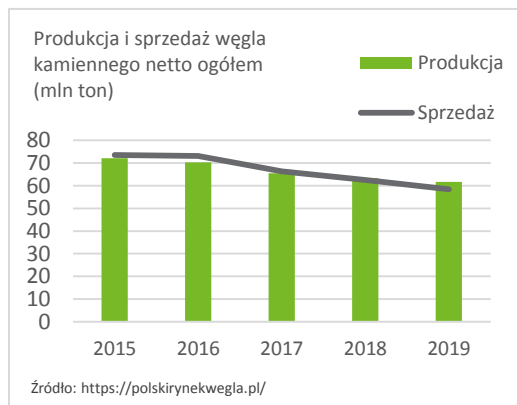
- Polska Grupa Górnicza S.A.
- Jastrzębska Spółka Węglowa S.A.
- Lubelski Węgiel Bogdanka S.A.
- TAURON Wydobycie S.A.
- Węglkoks Kraj sp. z o.o.
- KGHM Polska Miedź S.A.
- Podmioty z Grupy PGE
- Podmioty z Grupy Enea
- Podmioty z Grupy Energa
- Zespół Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin
- Przedsiębiorstwo Górnicze Silesia sp. z o.o.

Dwa pierwsze podmioty skupiają około 70% krajowej produkcji węgla kamiennego i są głównymi odbiorcami na krajowym rynku maszyn górniczych. Wieloletnia obecność spółek Grupy FAMUR w sektorze maszyn górniczych, zdobyte doświadczenie w kontaktach na rynkach zagranicznych, dysponowanie uznanymi produktami oraz charakterystyka rynku krajowego powodują, iż krąg podstawowych odbiorców jest względnie stały.

W 2019 roku następował dalszy spadek produkcji węgla kamiennego w Polsce o ok 2,8% (spadek 3,2% w 2018) do poziomu 61,6 mln ton. W tym samym okresie sprzedaż węgla kamiennego spadła o 6,5% do poziomu 58,4 mln ton (w 2018 spadek 5,7%).

Polski Indeks Rynku Węgla Energetycznego1 (Polish Steam Coal Market Index: grupa wskaźników cen wzorcowego węgla energetycznego produkowanego przez krajowych producentów i sprzedawanego na krajowym rynku energetycznym „Indeks PSCMI 1”) wzrósł w 2019 o 9,1% do 12,01 PLN/GJ (w 2018 wzrost o 16,4%). Warto zauważyć, że niniejszy indeks obrazujący ceny w Polsce oraz jego trend kształtuje się wyżej niż europejski indeks ARA, w ostatnim czasie na poziomie ok. 20% wyższym.

W 2019 polskie spółki węglowe uzyskały dodatnie wyniki finansowe, choć niższe niż w 2018 roku. Łączny zysk netto samych grup JSW, PGG i Bogdanka wyniósł w 2019 wyniósł w 2019 ok 0,5 mld zł względem 2,3 mld zł w 2018 r., (na podstawie dostępnych informacji rynkowych oraz raportów giełdowych). Zdaniem specjalistów, skuteczną metodą przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom w branży węgla kamiennego jest zdecydowana modernizacja infrastruktury i parku maszynowego, która gwarantuje optymalizację kosztów. Kluczem do poprawy rentowności polskiego górnictwa jest stałe obniżanie kosztów wydobycia węgla. Wdrażanie innowacyjnych technologii, a co za tym idzie regularne unowocześnianie urządzeń wykorzystywanych w kopalniach, jest właściwym kierunkiem rozwoju. Im taniej polskim spółkom węglowym uda się wydobyć surowiec, tym atrakcyjniejszy cenowo będzie on nie tylko na rodzimym, ale także zagranicznym rynku. Dlatego tak niezwykle istotne jest dbanie o jak najwyższą efektywność i rentowność produkcji, a także wysoką jakość obsługi serwisowo-technicznej zapewniającej wysoki poziom dostępności czasu pracy maszyn pozwalającej utrzymać stabilną eksploatację surowca. Najwięksi krajowi producenci węgla kontynuowali w 2019 roku zwiększanie nakładów inwestycyjnych, które na podstawie dostępnych informacji rynkowych i raportów analitycznych wzrosły łącznie o ok 20% , wobec +45% w 2018 roku.



1.1.6. Czynniki mające wpływ na rozwój branży

Świat

Długoterminowe prognozowanie trendów na globalnym rynku węgla jest związane z rynkiem energii, a ten opiera się na założeniu, iż w ciągu najbliższych kilkadziesiąt lat wzrost liczby ludności i dochodów spowoduje wzrost jej globalnego zużycia. Niezależne badania przeprowadzone przez koncern BP mówią o stabilizacji popytu na węgiel energetyczny na obecnym poziomie do 2040 roku (wg „BP Energy Outlook 2019”), mimo adopcji odnawialnych źródeł energii i budowie elektrowni opartych na gazie. Węgiel pozostaje jednym z głównych motorów rosnącego popytu na energię. Z uwagi na dużą rolę gospodarek Chin i Indii, prognozowane zużycie wszystkich nośników energii – w tym węgla - będzie globalnie rosło w perspektywie przynajmniej najbliższych kilkunastu lat.

Mimo oczekiwanego stabilnego popytu na węgiel w długiej perspektywie, inwestycje w branży wydobywczej charakteryzują się cyklicznością. Po okresie realizacji dużej ilości projektów inwestycyjnych rozpisanych jeszcze w 2018 i na początku 2019 roku, rok 2020 zapowiada się okresem spowolnienia oraz ograniczenia liczby nowych inwestycji. Można zaobserwować, że spadające od dłuższego czasu ceny węgla na światowych rynkach,

utrzymujące się spadki ceny gazu oraz naciski na neutralność klimatyczną przekładają się na zmniejszającą się liczbę/iłość postępowań ofertowych za granicą.

Polska

Również w Polsce, w perspektywie długoterminowej, będzie następowała stopniowa zmiana miksu energetycznego, z uwagi na zwiększające się normy i regulacje środowiskowe, kwestie efektywności wydobycia i konkurencji ze strony innych źródeł energii.

Perspektyw dla węgla energetycznego w Polsce

Zgodnie z założeniami „Krajowego planu na rzecz energii i klimatu na lata 2021-2030” udział węgla w wytwarzaniu energii elektrycznej będzie systematycznie zmniejszany z obecnych ok 77% (łącznie wartość wytwarzanej energii z węgla brunatnego i kamiennego) do poziom 56-60% w 2030 a w perspektywie roku 2040 zachowany zostanie trend spadkowy. Udział węglowych jednostek wytwórczych będzie się systematycznie zmniejszał na skutek wycofywania starych wyeksploatowanych konwencjonalnych jednostek wytwórczych niespełniających wymogów środowiskowych w zakresie emisji zanieczyszczeń (tzw. konkluzji BAT), jak również wdrożenia wysokosprawnych technologii konwencjonalnych. Z uwagi na konieczność zagwarantowania stabilnych i pewnych dostaw energii wpływających na bezpieczeństwo energetyczne, jak również zasadność utrzymania wysokiego poziomu niezależności energetycznej – węgiel ma pozostać podstawowym paliwem w sektorze elektroenergetyki do 2030 r.

Według scenariusza PEK¹² wydobycie węgla kamiennego energetycznego w latach 2015-2030 będzie ulegało spadkowi – z poziomu 32,1 Mtoe w 2015 roku do 22,6 Mtoe w 2030 roku i 16,2 Mtoe w 2040 roku (w jednostkach naturalnych jest to odpowiednio: 59,2 mln ton, ok 36 mln ton i ok. 30 mln ton). Ograniczenie produkcji wiąże się ze spadkiem zapotrzebowania we wszystkich sektorach gospodarki krajowej: w sektorze przemysłu w wyniku unowocześniania procesów produkcyjnych i stosowaniu bardziej efektywnych i zielonych źródeł wytwarzania energii stosowanych w celu jak największego pokrycia własnego zapotrzebowania na zużycie energii (m.in. fotowoltaika), a w gospodarstwach domowych i usługach – w ramach walki ze smogiem – w następstwie stopniowej wymiany nieefektywnych kotłów zaspowych na kotły spełniające najwyższe normy środowiskowe (o wysokich sprawnościach przemian energetycznych) oraz zamiany technologii węglowych na bardziej przyjazne środowisku (OZE, gaz, ciepło systemowe).

Po 2030 r. spodziewane jest przyspieszenie procesu trwałych odstawień z wyeksploatowanych jednostek wytwórczych i zastępowaniu ich przez moce energetyczne pochodzące głównie z nowych bloków gazowych, elektrowni jądrowej oraz farm wiatrowych (offshore i onshore). Brak planowanej budowy nowych bloków opalanych węglem (oprócz tych, co do których decyzja inwestycyjna została już podjęta) wynika ze wzrostu cen uprawnień do emisji CO₂, ciągle zaostrzających się wymagań środowiskowych oraz kierunków polityki energetyczno-klimatycznej UE, co czyni budowę nawet najnowszych bloków węglowych nieefektywnymi ekonomicznie.

Perspektywy dla węgla koksowego w Polsce

Krajowe i zagraniczne zapotrzebowanie na węgiel metalurgiczny (koksowy) uzależnione od jest od produkcji stali, która warunkowana jest tempem globalnego wzrostu gospodarczego, globalnej produkcji przemysłowej oraz ogólnych stosunków handlowych w globalnej gospodarce. Podlega zatem znacznym fluktuacjom - niemożliwym do przewidzenia.

Zgodnie z ogłoszoną 12 lutego 2020 roku strategią Jastrzębska Spółka Węglowa (największy producent wysokiej jakości węgla koksowego hard w Unii Europejskiej i jeden z wiodących producentów koksu używanego do wytopu stali) planuje w latach 2020-2030 stopniowy wzrost wydobycia węgla z poziomu ok. 14,8 mln ton w 2019 roku

¹² SCENARIUSZ POLITYKI ENERGETYCZNO-KLIMATYCZNEJ (PEK), Ocena skutków planowanych polityk i środków, Załącznik 2. do Krajowego planu na rzecz energii i klimatu na lata 2021-2030 str. 62

do ok. 18 mln ton w 2030 roku, poprzez inwestycje w rozbudowę nowych poziomów wydobywczych oraz uruchomienie wydobycia z obszaru Bzie Dębina. Struktura planowanego poziomu wydobycia to wzrost uzysku węgla koksowego z 71% w 2019 roku do ponad 85% od roku 2021.

Otoczenie konkurencyjne Grupy FAMUR

Dzięki wieloletniej, skutecznej konsolidacji kompetencji i zbudowaniu pozycji dostawcy kompleksowych rozwiązań dla rynku wydobywczego skał miękkich, Grupa FAMUR jest w stanie obecnie na wybranych rynkach skutecznie konkurować z takimi koncernami, jak amerykański Caterpillar, czy japoński Komatsu Mining Corp (poprzednio: Joy Global) na globalnym rynku maszyn i urządzeń do wykorzystania w górnictwie skał miękkich podziemnym przy zastosowaniu metody ścianowej. W pewnym zakresie Grupa FAMUR może również odczuć presję konkurencji w postaci ograniczonych zamówień na pewne typy urządzeń ze strony niektórych swoich odbiorców z rynku krajowego, którzy w 2019 roku ogłosili plan rozbudowy własnego zaplecza produkcyjno-remontowego dla wybranych typów maszyn górniczych. Dotyczy to zaplecza w strukturach Jastrzębskiej Spółki Węglowej czy Polskiej Grupy Górniczej (szczególnie w obszarze przenośników zgrzeblowych i obudów ścianowych) co w dalszej przyszłości może wpłynąć na ograniczenie zakupów zewnętrznych przez te podmioty.

1.2. O raporcie

GRI 102-45, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54, GRI 102-56, GRI 103-1

Od 2018 r. Grupa FAMUR jest zobowiązana stosować rozszerzone raportowanie informacji niefinansowych zgodnie ze znowelizowaną ustawą o rachunkowości¹³, stanowiącą transpozycję Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE w sprawie ujawniania informacji niefinansowych przez niektóre duże jednostki i grupy¹⁴. Celem sprawozdawczości niefinansowej jest m.in. przedstawianie kluczowym interesariuszom organizacji pełniejszych informacji na temat skali i charakteru pozytywnego i negatywnego wpływu jej działalności na zrównoważony rozwój. Organizacja gromadzi i pokazuje informacje niefinansowe, które mogą mieć bieżący wpływ na jej politykę, strategię i działania w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, ochrony środowiska, poszanowania praw człowieka, czy przeciwdziałania korupcji.

Polityka Grupy FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności zakłada, iż dobre zarządzanie firmą uwzględniające szeroko pojęty interes społeczny, szacunek wobec interesariuszy oraz zachowanie zasad etycznych wymaga stosowania zasad ładu korporacyjnego i uczciwych praktyk rynkowych. Jakość komunikacji z otoczeniem jest jednym z wyznaczników odpowiedzialnego podejścia do działalności biznesowej.

W 2019 r. Spółka przeprowadziła konsultacje z interesariuszami w celu poznania ich oczekiwań informacyjnych w odniesieniu do niefinansowych aspektów swoich działań.

Punktem wyjścia do konsultacji było opublikowane w 2019 r. *Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy FAMUR oraz FAMUR S.A. za rok 2018: Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR 2018 – Człowiek w centrum uwagi*, przygotowane w oparciu o standardy: Global Reporting Initiative (GRI Standards).

¹³ Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. zmieniająca Ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. 1994 nr 121 poz. 591.

¹⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy.

Uzyskany materiał analityczny pozwolił na podjęcie przez Zarząd Spółki decyzji o utrzymaniu przyjętego w 2019 r. zakresu sprawozdawczości niefinansowej w ramach dotychczasowego, przy uwzględnieniu aktualizacji zakresu ryzyk zarządczych w obszarach związanych ze zmianami klimatu, wpływem Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta na klimat, wpływem klimatu na działalność FAMUR S.A. i Grupy Kapitałowej FAMUR jak również identyfikacją istotnych ryzyk w obszarze społecznym, którym materializacja była szczególnie widoczna w związku ze światową pandemią koronowirusa COVID-19.

Zamiarem Emitenta jest sukcesywne rozszerzanie zakresu sprawozdawczości niefinansowej w celu jak najpełniejszego przedstawiania kontekstu podejmowanych decyzji oraz istotnych wyników uzyskiwanych w toku wdrażania polityki społecznej odpowiedzialności przez poszczególne spółki Grupy FAMUR.

Metodykę sporządzania raportów społecznej odpowiedzialności zdecydowano się oprzeć na międzynarodowych *Standardach sprawozdawczości niefinansowej GRI z 2016 r., poziom Core.*

Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR 2019 spełnia wymogi sprawozdania na temat informacji niefinansowych, które stanowi wyodrębnioną część rocznego sprawozdania z działalności jednostki dominującej FAMUR oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy FAMUR, zatwierdzanych przez Zarząd Emitenta.

W Grupie FAMUR przyjęto roczny cykl sporządzania raportów społecznej odpowiedzialności. Obecny Raport obejmuje wyniki uzyskane w roku obrotowym 2019, chyba że zostało to wskazane inaczej.

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. W wewnętrznej weryfikacji uczestniczyli przedstawiciele Zarządu i dyrektorzy poszczególnych obszarów biznesowych spółek Grupy, a całość procesu koordynowały osoby odpowiedzialne za kluczowe obszary działalności, objęte niniejszym Raportem w FAMUR S.A. Zawarte w Raporcie dane niefinansowe zaprezentowano zgodnie z wymogami Standardów GRI, zaś dane finansowe odpowiadają danym zaprezentowanym w Sprawozdaniu finansowym za 2019 r. sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości i Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej stosowanymi w Spółce od 1 stycznia 2005 r. Zarówno do danych finansowych, jak i niefinansowych mają zastosowanie wymogi Ustawy o rachunkowości. Dodatkowo w Raporcie zawarto graficzne odniesienia do Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030 przyjętych przez ONZ w 2015 r., wspieranych przez Grupę FAMUR działaniami podejmowanymi w ramach społecznej odpowiedzialności.

W Raporcie zaprezentowano wyniki Grupy FAMUR, w tym: Jednostki Dominującej FAMUR wraz z oddziałami (będącymi odrębnymi pracodawcami w rozumieniu art. 3¹ Kodeksu pracy) i – w przypadku gdy było to możliwe z uwagi na obecny stopień wdrożenia wymogów rozszerzonego raportowania oraz poziom istotności – częściowo spółek zależnych objętych konsolidacją: FAMUR FAMAK S.A., PEMUG Sp. z o.o., FUGO S.A., FUGO Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o., ELGÓR+HANSEN S.A., RELT Sp. z o.o. oraz ŚTW DALBIS Sp. z o.o.

Obecnie – poza wskaźnikami profilowymi – zawarte zostały w Raporcie 22 wskaźniki tematyczne odpowiadających materialnym aspektom potwierdzonym w toku konsultacji z interesariuszami.

Wskaźniki GRI oznaczone są w Raporcie za pomocą symboli [GRI-], natomiast w końcowej części publikacji znajduje się Tabela treści GRI, ułatwiająca wyszukanie informacji przygotowanych zgodnie z wymogami Standardów GRI.

1.3. Interesariusze

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43

W polityce Grupy FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności wskazano kluczowe grupy interesariuszy organizacji. Wynika to z przekonania, iż wzajemne oddziaływanie przedsiębiorstwa i jego interesariuszy znajduje swoje potwierdzenie w wartości firmy oraz jakości życia w zasięgu jej oddziaływania. Każda z kluczowych grup interesariuszy jest przez Grupę uwzględniana w procesach decyzyjnych, w wyniku których wywiera ona rzeczywisty lub potencjalny wpływ na ich przedstawicieli. Grupa FAMUR stara się budować pozytywne relacje z nimi wszystkimi, mimo że skala i charakter tego wpływu oraz adresowanych wobec organizacji oczekiwań są różne. Okresowo przeprowadzana jest ewaluacja poszczególnych projektów społecznych m.in. poprzez badanie opinii beneficjentów realizowanych działań.

W marcu 2020 r. przeprowadzono dodatkową analizę interesariuszy Grupy FAMUR w celu uzyskania zapewnienia, iż właściwie zidentyfikowana jest każda z kluczowych grup oraz dobrze rozpoznano wzajemny wpływ i oczekiwania w związku z przyjęciem nowej Strategii Rozwoju Grupy FAMUR na lata 2019-2023.

W wyniku podjętych działań potwierdzone zostały następujące kluczowe grupy interesariuszy Grupy FAMUR:

INTERESARIUSZE RYNKOWI: zaangażowani ekonomicznie w relacje z Grupą FAMUR	INTERESARIUSZE NIERYNKOWI: nie angażują się bezpośrednio w ekonomiczną wymianę z Grupą FAMUR, jednak pozostają pod jej wpływem lub wywierają na nią wpływ
<ul style="list-style-type: none"> – Akcjonariusze i inwestorzy – Spółki Grupy – Pracownicy, współpracownicy i podwykonawcy – Rodziny pracowników – Klienci obecni i potencjalni – Praktykanci i stażyści – Firmy pośrednictwa pracy – Organizacje pracowników – Dostawcy usług i produktów – Banki i instytucje finansowe 	<ul style="list-style-type: none"> – Regulatorzy i organy nadzoru – Instytucje i organizacje międzynarodowe – Organizacje branżowe – Organizacje pracodawców – Instytucje certyfikujące i audytorzy – Administracja publiczna, w tym jednostki samorządu terytorialnego (JST) wszystkich szczebli – Konkurencja – Organizacje pozarządowe (ang. NGO`s) – Lokalne społeczności – Kandydaci do pracy, stypendyści – Ośrodki akademickie i szkoły średnie / zawodowe – Media – Środowisko naturalne (w tym podmioty zainteresowane ochroną środowiska naturalnego)

Każdą ze zidentyfikowanych kluczowych grup interesariuszy oceniono pod kątem skali wpływu wywieranego przez Grupę FAMUR lub wywieranego na Grupę FAMUR oraz skali zainteresowania / ryzyka ponoszonego przez interesariuszy w relacjach z podmiotami wchodzącymi w skład Grupy.

Ocenę tę odzwierciedla poniższa matryca, uwzględniająca grupy interesariuszy, którzy wywierają na organizację największy wpływ, lub na których organizacja wywiera najwyższy poziom wpływu, a oni z kolei ponoszą w relacji z organizacją istotne ryzyko, co oznacza, że ich oczekiwania informacyjne względem sprawozdawczości niefinansowej powinny zostać uwzględnione w największym stopniu. Podmioty te i osoby znajdują się w prawym górnym rogu poniższej matrycy obrazującej istotność kluczowych interesariuszy oraz poziom ich zainteresowania działaniami Grupy FAMUR. Matryca nadaje kierunek i charakter metodom zarządzania relacjami z kluczowymi interesariuszami Grupy.

W celu odpowiedzialnego i zgodnego z oczekiwaniami budowania relacji z poszczególnymi grupami interesariuszy Grupa FAMUR wykorzystuje zróżnicowany zasób metod i narzędzi komunikacji. Możliwość kontaktu z interesariuszami w celu poznania ich potrzeb i oczekiwań jest dla firmy cenną okazją do poprawy jej wyników.

KLUCZOWE GRUPY INTERESARIUSZY GRUPY FAMUR



Wybrane narzędzia i metody budowania w 2019 r. relacji z interesariuszami

GRUPA INTERESARIUSZY	SPOSOBY ZARZĄDZANIA RELACJAMI
Pracownicy, współpracownicy i podwykonawcy, rodziny pracowników, organizacje pracowników	Spotkania, badania satysfakcji, szkolenia, media społecznościowe, serwis informacyjny www, komunikacja wewnętrzna (newsletter, kwartalnik, intranet, tablice ogłoszeń), kontakt telefoniczny, programy i akcje społeczne, konsultacje społeczne
Akcjonariusze i inwestorzy, analitycy	Spotkania, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, konsultacje społeczne, konferencje i wydarzenia branżowe
Klienci obecni i potencjalni	Spotkania, badania satysfakcji, szkolenia i warsztaty, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, targi, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny
Dostawcy usług i produktów	Spotkania, szkolenia, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, komunikacja wewnętrzna, kontakt telefoniczny
Praktykanci i stażyści, firmy pośrednictwa pracy, kandydaci do pracy, stypendyści, ośrodki akademickie i szkoły średnie / zawodowe	Spotkania, szkolenia i warsztaty, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, targi, serwis informacyjny www, programy i akcje społeczne, wizyty w zakładach
Banki i instytucje finansowe, regulatorzy i organy nadzoru, instytucje certyfikujące, audytorzy	Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, konsultacje społeczne

GRUPA INTERESARIUSZY	SPOSOBY ZARZĄDZANIA RELACJAMI
Instytucje i organizacje międzynarodowe, organizacje branżowe, organizacje pracodawców	Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www
Administracja publiczna, w tym jednostki samorządu terytorialnego (JST) wszystkich szczebli	Spotkania, serwis informacyjny www, konsultacje społeczne
Konkurencja	Media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www
Lokalne społeczności, organizacje pozarządowe	Spotkania, media społecznościowe, serwis informacyjny www, programy i akcje społeczne, konsultacje społeczne
Media	Spotkania, badania satysfakcji, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, wizyty w zakładach

1.3.1. Angażowanie interesariuszy

GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47

Na potrzeby prac nad niniejszym Raportem przeprowadzono cykl konsultacji w formie dialogu społecznego z kluczowymi interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Ich celem było poznanie potrzeb informacyjnych poszczególnych grup w odniesieniu do niefinansowych aspektów działalności Grupy FAMUR.

Na początku 2020 roku, na przełomie lutego i marca, przeprowadzono badania w formie anonimowych, elektronicznie rozsyłanych ankiet kierowanych do wewnętrznych jak i zewnętrznych interesariuszy.

Badanie obejmowało szeroki zakres przedstawicieli FAMUR z obszarów: zarządzania zasobami ludzkimi, bezpieczeństwa pracy, działu rozwoju organizacji, zakupów i łańcucha dostaw, ochrony środowiska, sprzedaży krajowej i zagranicznej oraz marketingu.

Wśród interesariuszy zewnętrznych pytania skierowano do uczestników rynku kapitałowego i finansowego oraz przedstawicieli mediów.

Poniżej zaprezentowana została lista zagadnień do zawarcia w pierwszym Raporcie społecznym Grupy FAMUR za 2019 r. oraz - wraz z doskonaleniem działalności w zakresie społecznej odpowiedzialności – w raportach obejmujących wyniki niefinansowe w kolejnych latach. Zagadnienia podzielono na grupy odzwierciedlające wyniki przeprowadzonych analiz z zastosowaniem kryteriów istotności dla Grupy FAMUR oraz jej kluczowych interesariuszy.

Przedstawiona lista zagadnień została zweryfikowana w toku konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi (57 osób) i zewnętrznymi (5 instytucji) w syntetycznym badaniu ankietowym wśród uczestników rynku kapitałowego i mediów (1 instytucji).

Pierwsza grupa zagadnień to tematy odnoszące się w najwyższym stopniu do działalności Grupy FAMUR, które wymagać będą w kolejnych latach przedstawienia zarówno na poziomie opisu podejścia organizacji do zarządzania, jak i uzyskiwanych w tym zakresie wyników. Grupie tej nadano bardzo wysoką istotność. Do drugiej grupy tematów zaliczono kwestie o wysokim wpływie na interesariuszy i wysokim znaczeniu dla powodzenia strategii organizacji. Grupie tej nadano wysoki poziom istotności.

Zagadnienia kluczowe do uwzględnienia w opisie aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych zgodnie z Global Reporting Initiative	Poziom istotności wewnątrz (W) i na zewnątrz (Z) organizacji
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE ZARÓWNO DLA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH, JAK I WEWNĘTRZNYCH	
Zgodność z przepisami prawa i kodeksami postępowania, ograniczanie ryzyka w działalności	Bardzo Wysoki (Z) / (W)
Jakość zarządzania	Bardzo Wysoki (Z) / (W)
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE DLA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH	
Prewencja zachowań nieetycznych i przeciwdziałanie nadużyciom	Bardzo Wysoki (Z)
Ograniczanie śladu środowiskowego w działalności	Bardzo Wysoki (Z)
Innowacje jako wsparcie rozwoju gospodarczego i społecznego kraju	Bardzo Wysoki (Z)
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE DLA INTERESARIUSZY WEWNĘTRZNYCH	
Odpowiedzialna komunikacja marketingowa	Bardzo Wysoki (W)
Ochrona prywatności	Bardzo Wysoki (W)
Jakość obsługi	Bardzo Wysoki (W)
POZOSTAŁE KWESTIE	
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	Wysoki (Z) / (W)
Edukacja ekologiczna	Wysoki (Z)
Uzyskiwanie zaangażowania ze strony pracowników, zarządzanie ich wiedzą i talentami	Wysoki (Z) / (W)
Poszanowanie różnorodności i zapewnienie równych szans	Wysoki (W)
Możliwości edukacji oraz rozwoju pracowników	Wysoki (W)

System rozstrzygania sporów z klientami i kontrahentami	Wysoki (W)
Społeczne inicjatywy pracowników	Wysoki (W)
Inicjatywy prospołeczne na rzecz otoczenia	Niski (W) / (Z)

1.3.2. Członkostwo w organizacjach

GRI 102-12, GRI 102-13

Spółki Grupy FAMUR są członkami organizacji branżowych. Członkostwo w nich pozwala czerpać korzyści ze współpracy z innymi firmami, uczestniczyć w procesie legislacyjnym oraz działać na rzecz propagowania dobrych praktyk w dziedzinie społecznej odpowiedzialności.

FAMUR

górnictwo Grupa Wspólnych Inicjatyw Społecznych „Górnictwo OK”

„GÓRNICTWO OK” – jako Grupa Wspólnych Inicjatyw Społecznych – została zawiązana już w roku 2016, podczas obrad Jubileuszowej XXV Szkoły Eksploatacji Podziemnej. Pomysłodawcami tej inicjatywy było grono specjalistów zajmujących się kwestiami CSR, tj. corporate social responsibility (społecznej odpowiedzialności biznesu) w firmach i instytucjach branży górniczej w Polsce. Przeszło rok później w rektoracie krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej, a następnie w trakcie International Mining Forum, podpisane zostały listy intencyjne. Potwierdziły one wolę wspólnego związania i ujęcia w formalne ramy prac Grupy poprzez wejście do niej największych przedsiębiorstw produkcyjnych, naukowych branży górniczej oraz z otoczenia górnictwa w Polsce.

Dr hab. Inż. Paweł Bogacz, prof. AGH:

Grupa Wspólnych Inicjatyw Społecznych GÓRNICTWO OK jest think tankiem, którego prace mam wielką przyjemność i zaszczyt koordynować. Narodziła się ona z początkiem 2016 roku wśród pracowników firm górniczych oraz ich interesariuszy, będących równocześnie specjalistami z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, zrównoważonego rozwoju oraz komunikacji.

Głównym celem Inicjatywy jest budowa i prowadzenie wspólnej, skutecznej polityki społecznego wsparcia górnictwa, jako odpowiedzialnej, nowoczesnej, strategicznie potrzebnej branży, tak w zakresie lokalnym, regionalnym, ogólnopolskim, jak i europejskim. Chcemy w jej ramach inicjować, promować i wdrażać zasady, metody i narzędzia CSR, wymieniać się dobrymi praktykami z tego zakresu oraz budować w górnictwie, a także dla niego wspólne inicjatywy i projekty społecznej odpowiedzialności. Robimy to przede wszystkim poprzez sieć wspólnych spotkań w zakresie kolejnych sfer CSR: etyki, pracowników, środowiska naturalnego, społeczności lokalnych oraz bezpieczeństwa pracy i innowacyjności, a także inicjując i prowadząc wspólne projekty w powyższych kierunkach oraz angażując się w konferencje dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu.

Od samego początku działania Inicjatywy FAMUR bierze aktywnie udział w pracach GÓRNICTWO OK. Spółka podpisała w kwietniu 2017 roku list intencyjny w zakresie chęci sformalizowania naszych prac, a w sierpniu 2018 umowę formalnie zakładającą Grupę. Dziś stanowi ważne ogniwo GÓRNICTWO OK, będąc



przedstawicielem przedsiębiorstw wytwarzających maszyny górnicze, jakże niezbędne w aspekcie działania efektywnych ekonomicznie, nowoczesnych i bezpiecznych przedsiębiorstw wydobywczych. Jest z tego powodu głównym odpowiedzialnym za moduł innowacji oraz jednym z najważniejszych w kwestiach bezpieczeństwa i kształcenia pracowników.

Poza FAMUR-em GÓRNICTWO OK skupia w sobie LW Bogdanka S.A., Jastrzębską Spółkę Węglową S.A., KGHM Polska Miedź S.A., Polską Grupę Górniczą S.A., PG Silesia Sp. z o.o., Tauron Wydobycie S.A. Węglokoks S.A. oraz Akademię Górniczo-Hutniczą, Politechnikę Śląską, Politechnikę Wrocławską, Główny Instytut Górnictwa, a także Agencję Rozwoju Przemysłu, Fundację dla AGH i Izbę Gospodarczą Sprzedawców Polskiego Węgla.

Za największy sukces GÓRNICTWO OK uważam współorganizację projektu Pre_COP24, stanowiącego w 2018 i 2019 roku ciąg wydarzeń konferencyjnych, będących merytorycznym przygotowaniem do Światowego Szczytu Klimatycznego COP24 w Katowicach oraz jego podsumowaniem. Wspieraliśmy w ten sposób rozwiązania Szczytu, zebrane w tzw. Katowice Rulebook oraz w programie Just Transition, wskazujące na kwestie tzw. sprawiedliwej transformacji. W drugiej połowie 2019 roku GÓRNICTWO OK włączyło się także bardzo dynamicznie w przygotowanie Sektorowych Ram Kwalifikacji dla górnictwa, służących dostosowaniu kwalifikacji w branży wydobywczej do wyzwań nowoczesnego przemysłu i unifikujących je w zakresie Unii Europejskiej.

W przyszłości pragniemy przede wszystkim kontynuować projekty poświęcone budowie i prowadzeniu wspólnej, skutecznej polityki społecznego wsparcia górnictwa, zwłaszcza w kontekście rozszerzającego się komunikacyjnie, nieprawdziwego ujęcia jego roli w gospodarce, a także w kształtowaniu środowiska oraz wpływie na klimat. Chcemy pokazywać prawdziwe, faktyczne odbicie branży w kwestii jej znaczącej roli dla gospodarki, w tym w aspekcie rosnącej innowacyjności, a także znaczącej poprawy bezpieczeństwa jej pracowników i sprawiedliwego podejścia górnictwa do środowiska i klimatu. Temu celowi poświęcimy projekty rozpoczęte w roku 2019, a także nowe, nad którymi dynamicznie pracujemy.



Krajowa Organizacja Innowatorów Przemysłu „Inново”

FAMUR jest członkiem założycielem organizacji, w której prace zaangażowany jest prezes i przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki. Spółka ma także swojego przedstawiciela w Zarządzie Inново. Inново jest związkiem pracodawców, zrzeszającym firmy z polskim kapitałem, które działają na rzecz szeroko rozumianego przemysłu wydobywczego. Organizacja wspiera zrzeszone w nim podmioty w ekspansji zagranicznej oraz w zwiększaniu konkurencyjności poprzez innowacje. W szczególności świadczy usługi doradztwa prawnego, zajmuje się kwestiami pozyskiwania źródeł finansowych na innowacje oraz intensyfikację działań eksportowych, angażuje się w imprezy wystawiennicze oraz organizuje spotkania z przedstawicielami administracji państwowej. Członkowie mają wspólny cel, jakim jest budowanie pozytywnego wizerunku polskiej branży wydobywczej.



Klaster Maszyn Górniczych

Jednym z członków założycieli klastra w 2011 r. był KOPEX Machinery (FAMUR SA Systemy Ścianowe CDiUMG Oddział w Zabrze, będący w strukturach FAMUR). Inicjatorem powstania organizacji był Instytut Techniki Górniczej Komag. Głównym celem działalności klastra jest uzyskanie możliwości produkowania nowych jakościowo, konkurencyjnych, innowacyjnych i bezpiecznych maszyn górniczych. Stowarzyszenie zrzesza producentów maszyn i urządzeń górniczych, naukowców wspierających tę branżę oraz instytucje gospodarcze. Wspólne działanie ma pomóc w wypracowaniu takich rozwiązań technologicznych, które pozwolą na utrzymanie i wzmocnienie konkurencyjności polskiego zaplecza górnictwa na rynkach światowych. W trakcie spotkań

FAMUR

członkowie klastra poszukują wspólnych projektów, które mogłyby być realizowane z wykorzystaniem posiadanego potencjału.



Górnictwa Izba Przemysłowo-Handlowa

Izba jest organizacją samorządu gospodarczego zrzeszającą m.in. kopalnie węgla kamiennego i brunatnego, producentów maszyn i urządzeń górniczych, firmy usługowe działające na rzecz górnictwa oraz jednostki naukowo-badawcze. Jej podstawowym celem jest wspieranie zrównoważonego rozwoju górnictwa węglowego. Wśród swoich zadań GIPH wymienia także promocję w kraju i za granicą zrzeszonych członków oraz reprezentowanych przez nich sektorów gospodarki.

FAMUR FAMAK



OPOLSKA IZBA
GOSPODARCZA

Opolska Izba Gospodarcza

Izba jest organizacją samorządu gospodarczego, reprezentującą interesy gospodarcze zrzeszonych w niej podmiotów. Obecnie jest jedną z najprężniej działających instytucji otoczenia biznesu w woj. opolskim. Zrzesza ponad 400 firm nie tylko z Opolszczyzny, ale i innych regionów Polski. Od 25 lat jest platformą dialogu i współpracy pomiędzy opolskimi przedsiębiorstwami a organami władzy państwowej i samorządowej. Prowadzi działalność promocyjną na rzecz swoich członków oraz pomaga im nawiązywać kontakty z partnerami w kraju i za granicą. Jakość działań OIG potwierdzono poprzez uzyskanie certyfikatu PN-EN ISO 9001-2009 w zakresie działalności samorządu gospodarczego.

1.4. Nagrody i wyróżnienia

W roku 2019 i do dnia publikacji niniejszego sprawozdania FAMUR został laureatem nagród i wyróżnień przyznawanych w zakresie profesjonalnego zarządzania Spółką, jakości produktów i świadczonych usług oraz społecznej odpowiedzialności, przestrzegania przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także jako firma oferująca m.in. stabilne zatrudnienie oraz dająca prawo do zrzeszania się w związki zawodowe.

Wyróżnienie FAMUR w rankingu: **LISTA 500 wg Rzeczpospolitej**



FAMUR jest klasyfikowany w wiodących zestawieniach największych firm w kraju. W roku 2019 zajął 144 miejsce w XXI edycji rankingu Lista 500 wg Rzeczpospolitej (222 miejsce rok wcześniej).

FAMUR jest klasyfikowany w wiodących zestawieniach największych firm w kraju.

Wyróżnienie FAMUR w rankingu: **LISTA 2000 wg Rzeczpospolitej**



W rankingu 2000 największych przedsiębiorstw w Polsce tego samego dziennika Rzeczpospolita FAMUR zajął 164 pozycję za rok 2018, zgodnie z wynikami publikowanymi w roku 2019 (rok wcześniej, zgodnie z wynikami publikowanymi w roku 2018 zajął 255 miejsce).

69 miejsce FAMUR w rankingu: **200 Największych Polskich Firm**



W rankingu 200 Największych Polskich Firm tygodnika Wprost FAMUR w roku 2019 zajął 69 miejsce. W opracowaniu rankingu bazowano na informacjach o osiągniętych przychodach, zyskach, aktywach i kapitałach własnych kilkuset polskich firm z dominującym polskim kapitałem (w ubiegłym roku FAMUR zajął 91 miejsce).

Ranking: **POLSKIE GEPARDY**



Szóste miejsce w rankingu Wprost Polskie Gepardy w sektorze spółek elektromaszynowych.

Ranking opracowała redakcja Wprost. FAMUR S.A. obecna jest w rankingu 50 najdynamiczniej rozwijających się firm.

Polskie Gepardy to firmy, które w ubiegłym roku wykazały się najbardziej dynamicznym rozwojem. W sumie wszystkie 50 firm w piątej już edycji najdynamiczniej rozwijających się spółek osiągnęło w zeszłym roku ponad 16 mld zł zysków netto. To o 3 mld zł więcej niż przed rokiem.

Obecność FAMUR S.A. w rankingu: **Polscy Ambasadorzy Wprost**

Obecność w rankingu Wprost Polscy Ambasadorzy wśród 100 liderów eksportu to wyróżnienie dla największych polskich eksporterów. W rankingu silnie reprezentowane były także przemysł spożywczy, metalowy i budownictwo.

Innowacyjny Produkt i Technologie Katowice 2019



Podczas uroczystej Gali Targów Katowice rozstrzygnięto konkurs Innowacyjny Produkt i Technologie Katowice 2019 w 4 kategoriach:

Innowacyjne Technologie, Innowacyjne maszyny i urządzenia, Innowacje w napędach i sterowaniu, Poprawa Bezpieczeństwa. Organizatorami konkursu byli: Polska Technika Górnicza oraz redakcja miesięcznika „Napędy i Sterowanie”. Patronat Honorowy nad konkursem objęli: Instytut Techniki Górniczej Komag, Instytut Technik Innowacyjnych Emag, Politechnika Śląska i Akademia Górniczo-Hutnicza z Krakowa. Nagrody wręczyli prezydent Katowic Marcin Krupa i Prezes PTG Iwona Gramatyka. Spółka zależna FAMUR S.A. - ELGÓR HANSEN S.A. zdobyła I miejsce w kategorii Innowacyjne Technologie dla EH-SmartMine.

69 miejsce FAMUR w rankingu: **Perły Polskiej Gospodarki 2019**



Ranking Perły Polskiej Gospodarki to jedno z najstarszych i najbardziej miarodajnych badań polskich przedsiębiorstw. Tytuł „Perły Polskiej Gospodarki” jest przyznawany dla najlepszych podmiotów gospodarczych, na podstawie szczególnych kryteriów i metodologii. Badanie rankingowe Perły Polskiej Gospodarki obejmuje ponad 2000 przedsiębiorstw, których przychody z całokształtu działalności gospodarczej, w okresie danego roku, wyniosły: co najmniej 100 milionów złotych (klasyfikowane jako Perły Duże) i powyżej 1 miliarda złotych (wyróżnione jako Perły Wielkie).

Ranking: **Najskuteczniejsi Prezesi na parkiecie GPW 2018** wyniki opublikowane w roku 2019



Trzecie miejsce dla Mirosława Bendzery, Prezesa FAMUR SA w rankingu najskuteczniejszych prezesów spółek mWIG40 notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Ranking opracowała redakcja „Harvard Business Review Polska” we współpracy ze Stowarzyszeniem Inwestorów Indywidualnych. Kandydatów oceniano według czterech kryteriów tj. całkowita stopa zwrotu, zmiana wartości nominalnej kapitalizacji, wskaźniki finansowe oraz aspekty pozafinansowe.

1	2	3	4	5
Krzysztof Kostowski	Szymon Piduch	Mirosław Bendzera	Jacek Świdzki	Grzegorz Miechowski
FIRMA PLAYWAY BRANŻA gry komputerowe	FIRMA DINO POLSKA BRANŻA handel	FIRMA FAMUR BRANŻA maszynowa	FIRMA WIRTUALNA POLSKA BRANŻA media	FIRMA 11 BIT STUDIOS BRANŻA gry komputerowe
STOPA ZWROTU 10	STOPA ZWROTU 9	STOPA ZWROTU 6	STOPA ZWROTU 8	STOPA ZWROTU 9
KAPITALIZACJA 10	KAPITALIZACJA 6	KAPITALIZACJA 7	KAPITALIZACJA 6	KAPITALIZACJA 7
WSKAŹNIKI 10	WSKAŹNIKI 8	WSKAŹNIKI 7	WSKAŹNIKI 5	WSKAŹNIKI 4
KOMUNIKACJA 4	KOMUNIKACJA 6	KOMUNIKACJA 7	KOMUNIKACJA 7	KOMUNIKACJA 5
OCENA OGÓLNA 8,4	OCENA OGÓLNA 7,2	OCENA OGÓLNA 6,7	OCENA OGÓLNA 6,6	OCENA OGÓLNA 6

Wyróżnienie FAMURU w konkursie: **Pracodawca Przyjazny Pracownikom** w zakresie: *przestrzegania przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także jako firma oferująca m.in. stabilne zatrudnienie oraz dająca prawo do zrzeszania się w związku zawodowe.*



NSZZ "Solidarność" w konkursie pod patronatem Andrzeja Dudy, prezydenta RP, po raz dwunasty wyłoniła firmy, które jako pracodawcy spełniają najwyższe standardy.

Wśród laureatów prestiżowego wyróżnienia znalazł się FAMUR SA Systemy Ścianowe Oddział Glinik w Gorlicach. Certyfikat z rąk prezydenta odebrał Andrzej Ziara, dyrektor Oddziału Glinik. Na uroczystości obecni byli także Mirosław Bendzera, prezes zarządu FAMUR SA oraz Marek Bugno, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ "Solidarność" "Glinik" w Gorlicach.

FAMUR znalazł się wśród 17 firm XII edycji konkursu, które otrzymają certyfikat "Pracodawca Przyjazny Pracownikom". Komisja certyfikacyjna, wyłaniając laureatów, brała pod uwagę kryteria takie jak przestrzeganie prawa pracy, zawieranie układów zbiorowych, zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony, uzwiązkanie oraz funkcjonowanie rady pracowników.



2. Ład organizacyjny

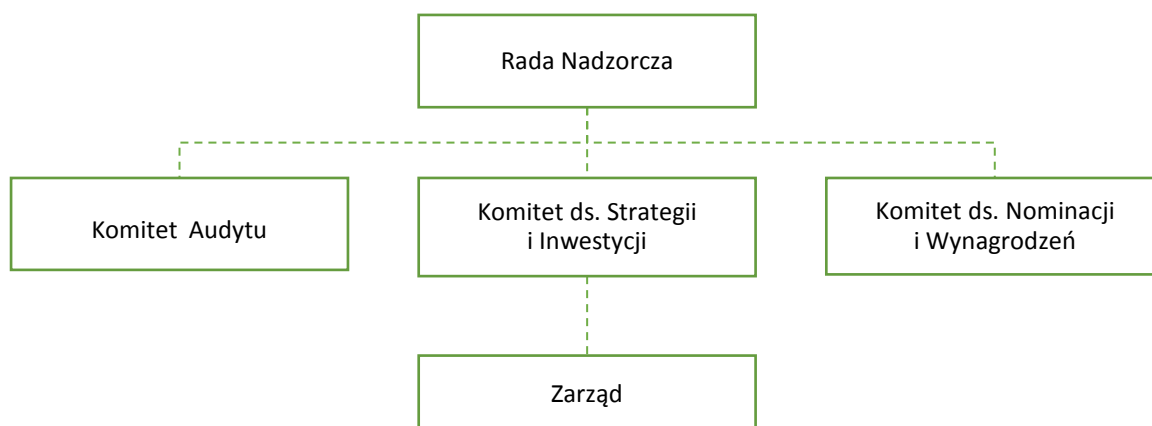
Ład organizacyjny wpływa na wiarygodność FAMUR, jako podmiotu notowanego na rynku regulowanym GPW, a przez to także na konkurencyjność całej Grupy FAMUR. Spółka dokłada starań, by jej polityka informacyjna była zgodna z dobrymi praktykami i wzmacniała przejrzystość działania organizacji, zaufanie w relacjach z jej kluczowymi interesariuszami oraz wpływała na budowanie wartości Spółki dla akcjonariuszy. Spółka udostępnia szczegółowe informacje na temat stanu stosowania rekomendacji i zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016¹⁵.

2.1. Struktura nadzorcza

GRI 102-18, GRI 102-22, GRI 102-23

W skład struktury nadzorczej FAMUR wchodzi powoływana przez Walne Zgromadzenie Rada Nadzorcza wraz z Komitetami Rady Nadzorczej ustanawianymi do badania poszczególnych zagadnień w działalności Spółki oraz powoływany przez Radę Nadzorczą Zarząd.

Struktura nadzoru korporacyjnego w FAMUR S.A.



2.1.1. Rada Nadzorcza

2.1.1.1. Kompetencje

Rada Nadzorcza¹⁶ FAMUR sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki. Rada realizuje swoje zadania kolegialnie, jednak może powoływać stałe lub doraźne komitety, sprawujące nadzór nad poszczególnymi sferami działalności Spółki.

¹⁵ Informacje na temat stanu stosowania Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

¹⁶ Zasady działania organu określa Statut oraz Regulamin Rady Nadzorczej dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>. Informacje nt. kompetencji zawodowych Członków Rady Nadzorczej są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/zarząd-rada-nadzorcza/>.

Członek Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków powinien dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Stosownie do zapisów Ustawy o biegłych rewidentach¹⁷, Ustawy o rachunkowości¹⁸ oraz zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW członek Rady powinien także posiadać należyłą wiedzę z zakresu branży, którą reprezentuje spółka oraz doświadczenie, a w przypadku członków Komitetu Audytu spełniać dodatkowo kryteria niezależności szczegółowo określone w przywołanych przepisach.

2.1.1.2. Skład

Rada Nadzorcza składa się z pięciu lub większej liczby członków powoływanych na okres wspólnej, trwającej dwa lata kadencji. Poniżej Emitent przedstawia skład Rady Nadzorczej zgodnie ze stanem na dzień 31.12.2018; 01.01.2019 oraz 31.12.2019 r. i dzień publikacji niniejszego Raportu.

Skład Rady Nadzorczej na 31.12.2018 r. oraz na dzień 01.01.2019 r.

Tomasz Domogała	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Czesław Kisiel	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Jacek Leonkiewicz	Członek Rady Nadzorczej
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont	Członek Rady Nadzorczej
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej spełniająca ustawowe kryteria niezależności ¹⁹
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej spełniający ustawowe kryteria niezależności
Michał Nowak	Członek Rady Nadzorczej

Z dniem 17 czerwca 2019 r. uchwałami Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Emitenta w skład Rady Nadzorczej Spółki na kolejną kadencję zostały powołane niżej wskazane osoby, sprawując funkcje nieprzerwanie do nadal. Posiadane wykształcenie, kwalifikacje i zajmowane wcześniej stanowiska, wraz z opisem przebiegu pracy zawodowej wszystkich Członków Rady Nadzorczej zostały przekazane przez Emitenta do publicznej wiadomości w raporcie bieżącym Emitenta nr 40/2019 z dnia 17 czerwca 2019 r. https://famur.com/upload/2019/06/RB_2019_40-Powo%C5%82anie-RN-na-now%C4%85-kadencj%C4%99.pdf

W dniu 29 listopada 2019 r. Emitent poinformował o złożeniu przez Pana Michała Nowaka rezygnacji z funkcji Członka Rady Nadzorczej Emitenta, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2019 r.

Skład Rady Nadzorczej na 31.12.2019 r. oraz na dzień publikacji niniejszego Raportu

Tomasz Domogała	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Czesław Kisiel	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Jacek Leonkiewicz	Członek Rady Nadzorczej
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont	Członek Rady Nadzorczej
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej spełniająca ustawowe kryteria niezależności ²⁰
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej spełniający ustawowe kryteria niezależności

¹⁷ Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. poz. 1089).

¹⁸ Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2016 r., poz. 1047 z późn. zm.).

¹⁹ Jak wyżej.

²⁰ Jak wyżej.

Udział kobiet i mężczyzn w Radzie Nadzorczej FAMUR

Okres	Udział kobiet [%]	Udział mężczyzn [%]
31.12.2019 r.	33,33	66,67
31.12.2018 r.	28,6	71,4

2.1.1.3. Stałe komitety Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza FAMUR podjęła w 2017 r. uchwały o powołaniu Komitetu Audytu, Komitetu ds. Strategii i Inwestycji oraz Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

Zadania Komitetu Audytu

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest m.in. monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej.

Skład Komitetu Audytu na 31.12.2019 r.

Tomasz Kruk*

Dorota Wyjadłowska*

Jacek Leonkiewicz

**Członkowie Komitetu Audytu spełniający ustawowe kryteria niezależności*

Zadania Komitetu ds. Strategii i Inwestycji

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest wspieranie Rady Nadzorczej w szczególności w zakresie:

- opiniowania rekomendowanej przez Zarząd strategii Spółki i Grupy Kapitałowej;
- opiniowania rekomendowanych przez Zarząd projektów strategicznych związanych z rozwojem Spółki i Grupy Kapitałowej;
- opiniowania rekomendowanych przez Zarząd inwestycji i dezinwestycji mających istotny wpływ na aktywa lub działalność operacyjną Spółki i Grupy Kapitałowej;
- monitorowanie poziomu realizacji i efektów realizowanej przez Spółkę i Grupę Kapitałową strategii, projektów strategicznych oraz inwestycji i dezinwestycji mających istotny wpływ na aktywa lub działalność operacyjną.

Skład Komitetu ds. Strategii i Inwestycji na 31.12.2019 r.

Czesław Kisiel

Magdalena Zajączkowska-Ejsymont

Jacek Leonkiewicz

Zadania Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest wspieranie Rady Nadzorczej w szczególności w zakresie:

- kontroli i nadzoru nad systemem wynagrodzeń, w tym monitorowania polityki płacowej i premiowej kluczowej kadry kierowniczej;
- nadzorowania polityki zmiennych składników wynagrodzeń kluczowej kadry kierowniczej;
- wyboru członków Zarządu.

Skład Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń na 31.12.2019 r.

Czesław Kisiel

Magdalena Zajączkowska-Ejsymont

Jacek Leonkiewicz

Dwóch Członków Komitetu Audytu, spełnia kryteria niezależności określone w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz.U. z 2017 r. poz. 1089 ze zm.). Nadto, przynajmniej jeden Członek Komitetu Audytu posiada wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz przynajmniej jeden Członek Komitetu Audytu posiada wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Spółka lub poszczególni Członkowie w określonych zakresach posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu tej branży.

Członkowie Rady Nadzorczej oraz jej Komitetów działają na podstawie: Kodeksu spółek handlowych, Statutu Spółki oraz Regulaminu Rady Nadzorczej zamieszczonych na stronie internetowej Emitenta pod adresem: <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>, jak również zobowiązani są do stosowania zasad ładu korporacyjnego wynikających z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych, za wyjątkiem tych, co do których Spółka złożyła oświadczenie o ich niestosowaniu (zgodnie z Oświadczeniem o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego w FAMUR S.A.).

Posiadane wykształcenie, kwalifikacje i zajmowane wcześniej stanowiska, wraz z opisem przebiegu pracy zawodowej **wszystkich Członków Rady Nadzorczej** zostały przekazane przez Emitenta do publicznej wiadomości w raporcie bieżącym Emitenta nr **40/2019** z dnia **17 czerwca 2019 r.**

Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej:

- Pan Tomasz Kruk

- Pani Dorota Wyjadłowska

Działalność wykonywana przez powołanych Członków Rady Nadzorczej poza Spółką nie jest konkurencyjna w stosunku do działalności Emitenta oraz nie uczestniczą oni w spółkach konkurencyjnych jako wspólnicy spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członkowie organu spółki kapitałowej. Żadna z w/w osób nie została wpisana do Rejestru Dłużników Niewypłacalnych, prowadzonego na podstawie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Pani Dorota Wyjadłowska oraz Pan Tomasz Kruk spełniają ustawowe kryteria niezależności członka Rady Nadzorczej Emitenta.

Poniżej, Emitent przekazuje informacje o powołanych osobach w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego.

2.1.2. Zarząd

2.1.2.1. Kompetencje

Zarząd²¹ jest organem uprawnionym do prowadzenia spraw Spółki oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Dba o przejrzystość i efektywność systemu zarządzania Spółką oraz prowadzenie jej spraw zgodnie z przepisami prawa i dobrymi praktykami. Zakres działania obejmuje sprawy nie zastrzeżone przez prawo lub Statut do kompetencji innych władz Spółki. Zakres kompetencji oraz obszary odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu określa Regulamin organizacyjny Spółki.

2.1.2.2. Skład

Zarząd Spółki składa się z jednego lub większej liczby członków powoływanych na okres wspólnej, trwającej 3 lata kadencji. Kryteria, którymi kierują się organy dokonujące wyboru członków Zarządu, to przede wszystkim profesjonalizm, wiedza i kompetencje zawodowe kandydatów, zapewniające zatrudnienie osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach. Zgodnie z przyjętą Polityką różnorodności Spółka dąży przy tym do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.

Prezes Zarządu nie pełni jednocześnie funkcji dyrektora zarządzającego w Spółce.

Skład Zarządu na dzień 01.01.2019 r.

Mirosław Bendzera	Prezes Zarządu
Beata Zawiszowska	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
Adam Toborek	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży eksportowej Underground
Dawid Gruszczyk	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży krajowej Underground
Bartosz Bielak	Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Rozwoju
Tomasz Jakubowski	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Underground
Waldemar Łaski	Wiceprezes Zarządu ds. Surface

W dniu 26 lutego 2019 r. Pan Bartosz Bielak złożył z przyczyn osobistych rezygnację z funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju ze skutkiem na 28 lutego 2019 r. Pan Bartosz Bielak od września 2017 r. odpowiadał m.in. za przygotowanie strategii rozwoju Spółki na lata 2019-2023, ogłoszonej we wrześniu 2018 r. oraz za prowadzenie procesów dezinwestycyjnych. (*raport bieżący nr 12/2019 z dnia 26.02.2019 r.*)

W dniu 12 listopada 2019 r. Pan Waldemar Łaski złożył Spółce rezygnację z funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Surface. Rezygnacja nastąpiła z chwilą złożenia Spółce oświadczenia w tej sprawie.

Rada Nadzorcza Emitenta na posiedzeniu w dniu 12 listopada 2019 roku podjęła uchwałę w sprawie powołania z tym dniem do Zarządu Spółki, na wspólną trzyletnią kadencję, Pana Ireneusza Kazimierskiego, powierzając mu funkcję Wiceprezesa Zarządu ds. Surface. (*raport bieżący nr 57/2019 z dnia 12.11.2019 r.*)

Skład Zarządu na dzień 31.12.2019 r. oraz na dzień publikacji niniejszego sprawozdania

Mirosław Bendzera	Prezes Zarządu
Beata Zawiszowska	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
Adam Toborek	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży eksportowej Underground
Dawid Gruszczyk	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży krajowej Underground

²¹ Zasady działania organu określa Statut oraz Regulamin Zarządu dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>. Informacje nt. kompetencji zawodowych Członków Zarządu są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/zarząd-rada-nadzorcza/>.

GRI 405-1

Skład Zarządu FAMUR wg kryteriów różnorodności na 31.12.2019 r.

Kryteria różnorodności	Osoby spełniające kryteria [%]	Ilość osób
Kobiety	17%	1
Mężczyźni	83%	5
Wiek 30-50 lat	67%	4
Wiek powyżej 50 lat	33%	2

2.2. Systemy zarządzania

GRI 102-16

Dla zapewnienia wymaganej jakości produkowanych wyrobów oraz świadczonych usług poszczególne podmioty wchodzące w skład Grupy FAMUR posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania (ZSZ), których zakres jest zgodny z profilem ich działalności biznesowej. Systemy zarządzania oparte są na zarządzaniu procesowym. Procesy zostały zidentyfikowane w odniesieniu do przyjętej strategii biznesowej, a następnie powiązane w spójny system określający sekwencję i ich wzajemne oddziaływanie. Poprzez ciągłe doskonalenie zintegrowanych systemów zarządzania możliwe jest zwiększanie konkurencyjności przy minimalizacji negatywnego wpływu działalności na środowisko oraz dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy.

W ramach wdrożonych wymagań norm PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004, OHSAS 18001:2007 oraz norm branżowych w obszarze zarządzania jakością, ochroną środowiska i BHP opracowano dokumentację ZSZ, na którą składają się m.in. Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Cele ZSZ oraz procedury i instrukcje.

Systemy poddawane są corocznym audytom nadzoru oraz audytom recertyfikacyjnym w cyklu 3-letnim przez akredytowane jednostki certyfikujące.

Z uwagi na liczbę spółek Grupy FAMUR, różny okres, w jakim każda z nich została włączona do struktury oraz poziom zaawansowania przyjętych w nich rozwiązań zarządczych wdrażanie poszczególnych norm systemów zarządzania odbywa się stopniowo i jest obecnie na różnym etapie. Grupa dąży do tego, by w kolejnych okresach sprawozdawczych szerzej przedstawiać stopień wdrożenia norm i systemów zarządzania przez spółki.

W celu dalszego doskonalenia modelu zarządzania organizacją w połowie 2018 r. zainicjowano w Grupie FAMUR program Lean Management, realizowany do dnia dzisiejszego. Jest to system zarządzania przedsiębiorstwem umożliwiający osiąganie coraz lepszych wyników dzięki doskonaleniu nakierowanemu na optymalizację wszystkich kluczowych procesów w organizacji, w tym procesów zarządczych i produkcyjnych z uwzględnieniem potrzeb klientów. Realizacja programu pozwala skupić się na tworzeniu maksymalnej wartości dla klienta przy wykorzystaniu minimalnych zasobów, co staje się możliwe dzięki doskonale zorganizowanym procesom zarządczym będącym efektem wykorzystania talentów ludzi na każdym poziomie organizacji.

Inicjując program Lean Management, przedstawiono strategiczne kierunki transformacji Grupy FAMUR:

- **REWOLUCJA W ŚWIADOMOŚCI** – to wiedza dedykowana wszystkim pracownikom, promowanie odpowiednich postaw i budowanie świadomości poprzez liczne warsztaty i szkolenia Lean;
- **OPTIMALIZACJA PROCESÓW** – to wdrożenie narzędzi i metod służących poprawie wydajności wszystkich procesów;
- **ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI** – to działania, które pomagają zrozumieć aktualną sytuację procesu/obszaru i sterować jego efektywnością w sposób wizualny.

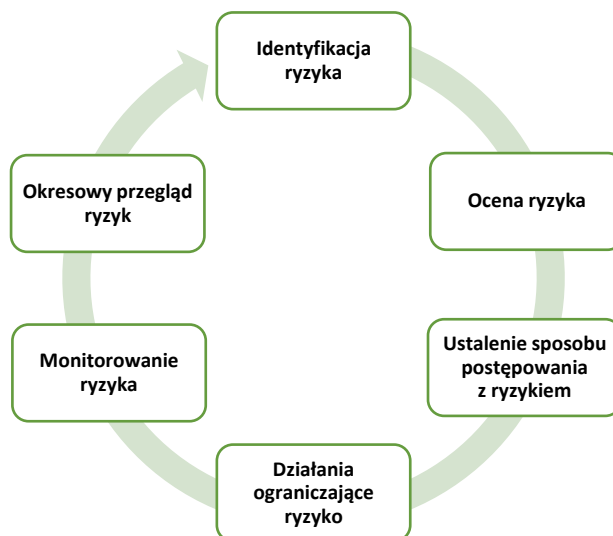
3. Zarządzanie ryzykiem

3.1. Podejście do zarządzania

GRI 103-2, GRI 103-3

W Grupie FAMUR identyfikowane są ryzyka we wszystkich obszarach działalności i mają one zróżnicowany charakter. Wiele ryzyk jest ze sobą powiązanych, dlatego badane jest ich wzajemne oddziaływanie przy jednoczesnym dążeniu do maksymalnego ograniczenia możliwości ich zaistnienia.

Proces zarządzania ryzykiem w Grupie FAMUR



Identyfikowane ryzyka poddawane są ocenie w kontekście realizowanych celów strategicznych i operacyjnych. Kryteriami ich oceny są zarówno skutki finansowe dla organizacji, jak i reputacyjne, a także konsekwencje dla środowiska, pracowników i członków społeczności, na którą Grupa wpływa swoją działalnością. Dla każdego ze zidentyfikowanych ryzyk ustalane są sposoby postępowania oraz konieczne działania zabezpieczające. Okresowo dokonywany jest przegląd ryzyk pod kątem ich aktualności i adekwatności do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania Grupy. Przegląd zidentyfikowanych ryzyk jest corocznie uwzględniany w sprawozdaniach Zarządu z działalności zarówno na poziomie Spółki, jak i Grupy.

We wszystkich kluczowych obszarach niefinansowych, tj. odnoszących się do kwestii środowiskowych, społecznych, pracowniczych, poszanowania różnorodności i praw człowieka, a także przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, FAMUR wdrożył polityki mające też zastosowanie do spółek zależnych Grupy.

Spółki zależne należące do Grupy FAMUR zobowiązane są do przestrzegania każdej z polityk w swojej działalności oraz do przekazania pracownikom postanowień wynikających z określonej polityki.

W ramach procedur należytej staranności, zadaniem spółki FAMUR jako Jednostki Dominującej jest również regularne monitorowanie przestrzegania danej polityki oraz dopilnowanie, by niezbędne działania naprawcze zostały niezwłocznie określone i wdrożone.

Wszelkie rozbieżności pomiędzy postanowieniami wynikającymi z określonej polityki a przepisami krajowymi lub innymi obowiązującymi normami podlegają ocenie ze strony Spółki we współpracy z podmiotami należącymi do Grupy. Grupa FAMUR okresowo dokonuje przeglądu polityk w celu zapewnienia ich adekwatności z punktu widzenia zidentyfikowanych ryzyk i przydatności wobec celów strategicznych stojących przed Grupą.

W I kwartale 2019 r. analizy ryzyk w obszarach niefinansowych dokonali dodatkowo specjaliści Grupy uczestniczący w warsztatach poświęconych określeniu poziomu istotności poszczególnych zagadnień niefinansowych w działalności z uwzględnieniem potrzeb informacyjnych kluczowych grup interesariuszy.

W związku z ogłoszoną przez Światową Organizację Zdrowia WHO pandemią COVID-19 w okresie I kwartału 2020 r. i do dnia publikacji niniejszego sprawozdania, Emitent podjął działania zmierzające do ograniczenia ryzyka przerwania ciągłości operacyjnej w następstwie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, jak również podjął próbę dokonania analizy istotności wpływu pandemii na działalność Emitenta w obszarze niefinansowym. Szerzej Emitent odnosi się do ryzyka związanego z wpływem pandemii COVID-19 na działalność Emitenta i Grupę Kapitałową Emitenta w obszarze niefinansowym w pkt 3.2. niniejszego raportu – zagadnienia pracownicze.

Opis istotnych czynników ryzyka i zagrożeń wpływających na działalność Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta ujęty jest również w **pkt 7 Sprawozdania Zarządu z działalności Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta**.

3.2. Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe

GRI 102-15,

Grupa FAMUR zidentyfikowała ryzyka związane z zagadnieniami niefinansowymi w swojej działalności. Niżej wymienione ryzyka są typowe zarówno dla Grupy FAMUR, jak i FAMUR S.A.

ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

W zakresie zarządzania środowiskiem Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka (aspekty znaczące, bezpośrednie, o negatywnym wpływie według Rejestru Aspektów Środowiskowych²²):

1. **Ryzyko związane z emisją odpadów biurowych:** niebezpiecznych (zużyte tonery, zużyte źródła światła, zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny) oraz innych niż niebezpieczne (odpady komunalne, papier, tworzywa sztuczne oraz szkło).

²² Aktualizacja Rejestru Aspektów Środowiskowych wraz z Planem Monitorowania Środowiskowego i Oceną Aspektów Środowiskowych w FAMUR S.A. została dokonana w kwietniu 2018 r.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wprowadziła wewnętrzne instrukcje zarządzania odpadami. Ponadto spełnia wszelkie warunki potrzebne do uzyskania pozwolenia na wytwarzanie odpadów, a także szkoli pracowników z zakresu prawidłowego gospodarowania odpadami.

- Ryzyko związane z emisją odpadów produkcyjnych:** niebezpiecznych (zużyta emulsja wodno-olejowa, czyściwo, sorbent, szlamy z obróbki metali, materiały poszlifierskie, pojemniki po farbach, lakierach, rozpuszczalnikach, sprayach, zużyta emulsja polimerowa, zużyty olej hartowniczy, resztki zużytej farby i rozpuszczalników, czyszczenie zbiorników kabiny do mycia) i pozostałych (wióry metalowe, czysty metal, złom, zgorzelina, papier, folia, drewno).

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR opracowała instrukcję zarządzania odpadami i uzyskała pozwolenie na ich wytwarzanie.

- Ryzyko związane z emisją do powietrza** pyłów powstających w procesie produkcji, dwutlenku azotu, dwutlenku węgla, dwutlenku siarki, tlenku węgla, akrolein, węglowodorów alifatycznych, ksylenu, octanu butylu, butanolu i etylobenzenu.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR uzyskała pozwolenie na wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza.

- Ryzyko związane z emisją odpadów niebezpiecznych w procesie utrzymania ruchu,** takich jak: zużyte oleje, emulsje, smary, czyściwo.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR opracowała instrukcję zarządzania odpadami oraz uzyskała pozwolenie na ich wytwarzanie.

- Ryzyko związane z koniecznością dostosowania działalności Emitenta do dynamicznie zmieniającej się polityki klimatycznej :** Zgodnie z celami porozumienia paryskiego Unia Europejska zamierza w kierunku uzyskania neutralności klimatycznej w roku 2050.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR na bieżąco monitoruje sytuację w zakresie zmian Polityki klimatycznej UE oraz prowadzi bieżącą analizę sytuacji w zakresie zmian wymagań prawnych.

W celu ograniczenia ryzyk środowiskowych Emitent dba o **kształtowanie postaw i świadomości ekologicznej wśród pracowników Emitenta**

Minimalizacja wpływu na środowisko naturalne

Monitorujemy główne obszary oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko naturalne poprzez:

- 1. Kształtowanie postaw i świadomości ekologicznej**

Podejmujemy działania zwiększające poziom świadomości ekologicznej kształtując tym samym postawy proekologiczne wśród pracowników, Kontrahentów oraz dzieci i młodzieży z lokalnych placówek oświatowych.

Kładziemy nacisk na ograniczanie zużycia papieru poprzez elektroniczny obieg dokumentacji.

- 2. Minimalizację generowanych odpadów**

Ukierunkowanie na odpowiednie zarządzanie odpadami i działania zmierzające w kierunku ograniczania ich ilości oraz ich recykling

- 3. Oszczędność surowców w łańcuchu dostaw**

Planujemy zamówienia poprzez efektywne i przemyślane gospodarowanie zasobami.

GRUPA FAMUR odnosząc się do zagadnień dotyczących **zmian klimatu** oraz nowych **Wytycznych Komisji Europejskiej** dotyczących sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych związanych z klimatem (2019/C 209/01) koncentruje się na analizie niewiązanych wytycznych rozpoczętej już na przełomie roku 2019 i 2020, która to analiza – zakładamy – w kolejnych latach sprawozdawczych wejdzie w fazę planowania, by w kolejnych raportach niefinansowych, Emitent miał możliwość zaprezentować działania podjęte w zakresie ich realizacji.

Grupa FAMUR jest świadoma wpływu jej działalności na dynamicznie zmieniający się klimat, jak również wpływu klimatu na Grupę, który odczuwalny jest/ widoczny jest przede wszystkim w takich obszarach, jak:

- zużycie paliw i energii oraz związane z tym emisje gazów cieplarnianych w ramach prowadzonej działalności operacyjnej,
- emisja gazów cieplarnianych wskutek produkcji,
- sposób zagospodarowania odpadów (łańcuch dostaw)

6. Ryzyko związane wpływem pandemii COVID-19 na działalność Emitenta i Grupę Kapitałową Emitenta w obszarze niefinansowym: Dynamika i zasięg rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 w Polsce oraz na świecie a także związane z tym działania prewencyjne, wprowadzane przez poszczególne kraje, spowodowały zachwianie równowagi w światowym handlu oraz w krajowej i globalnej gospodarce. Na moment sporządzenia niniejszego sprawozdania finansowego Grupa Kapitałowa Emitenta funkcjonuje bez większych zakłóceń jednak biorąc pod uwagę specyfikę modelu operacyjnego Spółki jak i również wywołane sytuacją epidemiologiczną zmiany otoczenia gospodarczego, należy zakładać, że może on mieć istotny wpływ na działalność Emitenta. Skala postępującego wpływu pandemii na spowolnienie krajowego i globalnego wzrostu gospodarczego jest obecnie niemożliwa do precyzyjnego oszacowania i pozostaje poza realnym wpływem lub kontrolą ze strony Emitenta jak i Grupy Kapitałowej Emitenta. Emitent szacuje, iż jego skutki mogą być odczuwalne w wielu obszarach ekonomicznych, ale również w obszarze społecznym.

OGRANIECZENIE RYZYKA:

Zarząd Emitenta podjął szereg działań zmierzających do ograniczenia wpływu pandemii COVID-19 na działalność Grupy, a w szczególności mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracowników oraz utrzymanie ciągłości operacyjnej Grupy FAMUR. W celu ograniczenia kontaktów i tym samym minimalizacji ryzyka całkowitego wyłączenia kluczowych funkcji, zakłady produkcyjne zostały podzielone na strefy, a pracownicy biurowi poszczególnych komórek organizacyjnych, w miarę możliwości, zostali dobrani na w pełni zastępowalne zespoły, pracujące w dwóch różnych lokalizacjach, również w systemie pracy zdalnej. Jednocześnie Emitent utrzymuje świadczenie usług serwisowych, gdzie wydzielono trzy odrębne lokalizacje dla trzech grup serwisowych (wzajemny kontakt został ograniczony do komunikacji zdalnej). Wyodrębniono dodatkowe zespoły pełniące dyżury domowe, ograniczono kontakt z centralą, wprowadzono specjalne procedury poboru materiału z magazynu oraz przygotowano alternatywną lokalizację dla dyspozytorni. Emitent dąży również do zapewnienia funkcjonowania jednostkom odpowiedzialnym za bieżącą współpracę z klientami oraz pozostałym funkcjom wsparcia w celu zapewnienia ciągłości procesów biznesowych.

Zarząd na bieżąco monitoruje rozwój zagrożenia związanego z pandemią COVID-19 i jej potencjalny wpływ na otoczenie Grupy Famur, a w konsekwencji na jej sytuację operacyjną.

Dodatkowo, pełny opis ryzyk ekonomicznych, związanych z wpływem pandemii COVID-19 na działalność Grupy FAMUR oraz działań podejmowanych w celu ograniczenia tych ryzyk, ujęty jest również w pkt 7 Sprawozdania Zarządu z działalności Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta.

GRI 307-1

W celu ograniczenia ryzyka środowiskowego w działalności spółki Grupy FAMUR są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki środowiskowej, której przestrzeganie podlega monitorowaniu, a sama Polityka poddawana jest okresowym przeglądom.

Potwierdzenie skuteczności prowadzonych działań stanowi m.in. fakt, iż w 2019 r. nie nałożono na spółki Grupy FAMUR objęte raportowaniem zagadnień niefinansowych w obszarze ochrony środowiska (FAMUR, FAMUR FAMA, FUGO, FUGO, ELGÓR+HANSEN) kar z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa i regulacji środowiskowych.

ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

W ramach obszaru zaangażowania społecznego Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka:

1. **Ryzyko związane z możliwym wzrostem oczekiwań społecznych co do skali zaangażowania Grupy wraz z rozwojem działalności prospołecznej.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Przy wyborze akcji społecznych, w które angażuje się Grupa, brana jest pod uwagę zgodność ich charakteru z ogólną polityką sponsoringową i obszarami działalności Grupy, w celu zapewnienia w jak największym stopniu zgodności podejmowanych działań z wyzwaniem, jakie zidentyfikowała firma w zasięgu swojego oddziaływania. Ponadto członkowie społeczności oraz pracownicy spółek Grupy FAMUR z rodzinami mogą zgłaszać się do udziału w akcjach i programach społecznych realizowanych w ramach TDJ Foundation.

2. **Ryzyko związane z potencjalnym brakiem chęci osobistego zaangażowania się ze strony pracowników w przedsięwzięcia społeczne organizowane po raz pierwszy lub w nowej lokalizacji.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Wcześniej dobre rozpoznanie, na ile nowe inicjatywy będą zgodne z potrzebami pracowników i wzbudzą w nich zainteresowanie udziałem. Kompleksowe działania informacyjne nt. danej akcji.

W celu ograniczenia ryzyka związanego z realizacją przez Grupę FAMUR akcji i programów na rzecz społeczności lokalnych poszczególne spółki zobowiązane są do stosowania kompleksowej Polityki zaangażowania społecznego, która podlega okresowym przeglądom.

W 2019 r. w Grupie FAMUR nie doszło do zdarzeń stanowiących potwierdzenie zmaterializowania się wykazanych ryzyk społecznych. Systematycznie pozyskiwane są opinie beneficjentów oraz partnerów społecznych realizowanych akcji i programów społecznych. Opinie wskazują na znaczny poziom satysfakcji ze współpracy.

O stopniu poparcia podejmowanych działań prospołecznych świadczy też fakt, iż w pięć zrealizowanych dotychczas projektów społecznych Grupy FAMUR zaangażowało się łącznie 300 jej pracowników.

ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

W ramach obszaru zarządzania zasobami ludzkimi Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka:

1. **Ryzyko związane z możliwością wystąpienia wypadków w czasie pracy.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wdrożyła procedury należytej staranności prowadzące do realizacji polityki „zero wypadków”.

2. **Ryzyko związane z możliwością naruszenia przepisów prawa krajowego i międzynarodowego związanego z pracownikami.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR monitoruje zmiany prawne w obszarze pracowniczym za pośrednictwem służb ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz zobowiązuje spółki zagraniczne zależne od Grupy do analogicznego monitoringu zmian w systemie prawnym kraju, w którym spółka zatrudnia pracowników.

3. **Ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika o niewłaściwych kwalifikacjach, niewłaściwym wykonywaniem przez niego zadań i pojawieniem się błędów związanych z nieodpowiednimi kwalifikacjami pracownika na danym stanowisku.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR zwraca uwagę w procesie rekrutacji na wymagania związane z danym stanowiskiem. Przeprowadzane są dodatkowe testy sprawdzające wiedzę i umiejętności kandydatów.

4. **Ryzyko związane z niemożnością zapewnienia odpowiedniej liczby pracowników, co może skutkować niewywiązywaniem się z terminów narzuconych przez klientów oraz zbyt dużym przeciążeniem pracą w wypadku pozostałych pracowników.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR organizuje w szerokim zakresie efektywną rekrutację oraz zapoznaje z ofertami pracy jak największe grono potencjalnych kandydatów, których kompetencje i umiejętności odpowiadają obecnym potrzebom organizacji. Grupa poszukuje przy tym różnych kanałów komunikacji z kandydatami do pracy, organizując m.in. spotkania na uczelniach oraz otwierając klasy patronackie w szkołach zawodowych zgodnych z profilem działalności poszczególnych spółek.

5. **Ryzyko związane z rotacją pracowników bezpośrednio produkcyjnych.**

OGRANICZANIE RYZYKA: W przypadku, gdy Grupa FAMUR zatrudnia pracowników o niższych od wymaganych kwalifikacjach zawodowych, kieruje ich na stanowiska pracy adekwatne do ich możliwości, podejmując jednocześnie działania mające na celu zapewnić nabycie przez nich niezbędnych umiejętności. Firma dba o potrzeby nowych pracowników, w tym oferuje możliwości rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczenia.

6. **Ryzyko związane z niepełnym wykorzystaniem wiedzy zdobytej na szkoleniu, poniesieniem kosztów związanych z przeszkoleniem pracownika, które nie zostaną efektywnie wykorzystane.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR dopasowuje szkolenia do realnych potrzeb zakładu pracy w danym momencie i weryfikuje osoby kierowane na dane szkolenie. Dodatkowo przy szkoleniach zewnętrznych przeprowadzane są ankiety poszkoleniowe wypełniane przez uczestników, oceniające przebyte szkolenie, prezentowany materiał, sposób prowadzenia szkolenia i jego przydatność w pracy.

7. **Ryzyko związane z luką pokoleniową na rynku pracy.** Możliwości Grupy FAMUR w zakresie realizacji kontraktów wynikają w dużej mierze ze zdolności do sprawnego, samodzielnego opracowywania pełnej dokumentacji technicznej dla produkowanych maszyn i urządzeń. Proces przygotowania produkcji każdej maszyny związany jest z szeregiem prac o charakterze projektowo-konstrukcyjnym i techniczno-produkcyjnym. Warunkiem wytworzenia produktu spełniającego określone wymagania techniczne jest dysponowanie wysoko wykwalifikowaną kadrą inżynierską. Kadra techniczno-inżynierska stanowi kluczową grupę pracowników w Grupie FAMUR. Działalność Grupy jest też związana z zapotrzebowaniem na wysokokwalifikowaną kadrę robotników, posiadających duże doświadczenie i wysokie umiejętności w produkcji zaawansowanych technologicznie maszyn. Także wdrażanie nowych konstrukcji wymaga kadry inżynierskiej posiadającej doświadczenie konstrukcyjne. Istnieje ryzyko, że w przyszłości utrudnione będzie zatrudnienie wystarczającej liczby osób z odpowiednim doświadczeniem, wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi, co może negatywnie oddziaływać na możliwość zwiększania produkcji i wdrażania nowych maszyn, konstrukcji i rozwiązań technicznych. Niedobór kadr w tym zakresie jest wynikiem braku szkół zawodowych o konkretnych profilach. Na pogłębienie tego stanu wpływają:

- zmiany w systemie edukacji na poziomie szkół zawodowych i średnich (brak odpowiedniej liczby jednostek edukacyjnych o odpowiednio dostosowanym profilu kształcenia zawodowego),
- luka pokoleniowa, dotycząca przede wszystkim pracowników produkcyjnych,
- luka związana z niektórymi obszarami geograficznymi działania spółek zależnych Grupy, spowodowana specyficznymi uwarunkowaniami lokalnymi.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR

- identyfikuje osoby, które w czasie kolejnych trzech lat mogą zakończyć współpracę ze spółką;
- wyłania potencjalnych następców wśród zatrudnionych pracowników. W przypadku ich braku, uruchamia zewnętrzną rekrutację;
- identyfikuje mentorów/trenerów wewnętrznych,
- określa lukę kompetencyjną wśród członków kadry zastępczej w celu przeszkolenia pracowników do wypełnienia wakatów powstałego w wyniku luki pokoleniowej w oparciu o programy rozwojowe;
- wdraża działania rozwojowe przez realizację programów rozwojowych, które są połączone z analizą postępów zdobywanej wiedzy;

- opracowuje dla osób, które mogą zakończyć współpracę ze spółką rozwiązania umożliwiające ich zaangażowanie zawodowe po zakończeniu współpracy, np. elastyczne formy zatrudnienia;
- korzysta z pracowników zagranicznych wraz z programem adaptacji i integrowaniem poszczególnych brygad;
- prowadzi działania związane z rekrutacją przez publikację ogłoszeń w lokalnej prasie oraz na internetowych portalach rekrutacyjnych i w mediach społecznościowych;
- utrzymuje stały kontakt z lokalnymi urzędami pracy i bierze udział w organizowanych przez nie spotkaniach w zakresie możliwości rekrutacji pracowników;
- współpracuje ze szkołami średnimi, współorganizując klasy patronackie (dzięki czemu ma możliwość dostosowania programu nauczania do realnych potrzeb zakładu pracy i wyszkolenia przyszłych pracowników), organizując wizyty studyjne w zakładzie pracy i praktyki szkolne (które są pierwszym momentem weryfikacji kwalifikacji uczniów);
- prowadzi programy staży i praktyk, w ramach których młodsze pokolenie pracowników może zdobyć cenną wiedzę praktyczną od starszych, doświadczonych pracowników, którzy stopniowo zaczną przechodzić na emeryturę;
- stopniowo wprowadza rekrutowanie pracowników spoza Unii Europejskiej, mając jednocześnie świadomość, że może się to wiązać z wyzwaniem dotyczącym dostępności tłumaczy;
- prowadzi akwizycje zakładów niewchodzących wcześniej w skład Grupy. Dzięki akwizycji zakładów wraz z ich załogami, zmniejsza ryzyko braków kadrowych.

8. Ryzyko związane z deficytem w zakresie dostępności pracowników zza granicy, którzy mogliby pracować w Polsce. Ryzyko wynika zarówno z bariery językowej we wzajemnych relacjach, braku właściwych kompetencji pracowników zza granicy, chęci podjęcia przez nich w krótkim czasie pracy w innych krajach Europy zachodniej, jak i długiej i skomplikowanej procedury ich pozyskiwania do pracy w kraju.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR monitoruje możliwości zatrudniania pracowników zagranicznych, a także prowadzi działania w zakresie utrzymania wartościowych pracowników.

W celu ograniczenia ryzyka związanego z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników odpowiadających kryteriom ważnym w działalności Grupy FAMUR poszczególne spółki zobowiązane są do stosowania przyjętej kompleksowej Polityki personalnej, która podlega okresowym przeglądom.

9. Ryzyko związane z różnym stopniem integracji pracowników spółek, oddziałów i lokalizacji zakładów wchodzących w skład Grupy FAMUR.

OGRANICZANIE RYZYKA: W ramach prowadzenia działań związanych z rozwojem kompetencji pracowników (np. programu Wytwórni Kompetencji Społecznych i Obywatelskich lub Opiekuna Nowego Pracownika) Grupa staje przed wyzwaniami związanymi z integracją pracowników z różnych oddziałów, co ma wpływ na realizację programu. Aby przeciwdziałać temu ryzyku, Grupa konsekwentnie prowadzi działania związane z rozwojem kompetencji pracowników różnych spółek i oddziałów, mając świadomość, iż procesy integracyjne wśród pracowników różnych podmiotów wchodzących w jej skład powinny być prowadzone długoterminowo.

10. Ryzyko związane z działaniami konkurencyjnych spółek – zakładanych w niektórych lokalizacjach przez osoby wywodzące się ze spółek z Grupy, które pozyskują osoby o tych samych kompetencjach, jak poszukiwane przez nią.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR zwiększa poziom lojalności pracowników i atrakcyjności pracy w Grupie przez realizację szkoleń, a także wprowadzanie różnego rodzaju programów dla pracowników (np. programy poleceń pracowników wewnątrz Grupy i in.).

11. Ryzyko związane z konkurencyjną działalnością spółek Grupy jako pracodawców, którzy zlokalizowani są na tym samym terenie i poszukują pracowników o podobnych kwalifikacjach.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR planuje wspólny proces dla wszystkich spółek, który pozwoli na wprowadzenie jasnych zasad w sytuacji zmiany miejsca pracy pracownika w ramach Grupy.

12. Ryzyko związane z wizerunkiem Grupy FAMUR w kontekście sygnałów medialnych (zwłaszcza w Unii Europejskiej) nieprzychylnych tradycyjnemu przemysłowi wydobywczemu.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wpływa na wizerunek branży i samej firmy, akcentując jej długookresową stabilność i nowoczesne spojrzenie na biznes w ramach zmieniającego się otoczenia. Wspiera rozwój technologii umożliwiających poprawę kontroli i wydajności procesów produkcji, wydobycia i zaopatrzenia energetyki, ograniczających ryzyko niegospodarności i strat.

13. Ryzyko związane z ograniczeniami dostępności pracowników, absencją pracowników w istotnej liczbie, w skutek nieprzewidywalnych sytuacji natury siły wyższej, w tym zdarzeń o charakterze epidemiologicznych/pandemii

Ryzyko wynika przede wszystkim z czynników pozostających poza realnym oddziaływaniem lub kontrolą ze strony Emitenta/Grupy Kapitałowej Emitenta, przy czym Emitent szacuje, iż jego skutki mogą być odczuwalne szczególnie w obszarze zmniejszenia bądź znacznego ograniczenia liczby zamówień, obłożenia i wydajności produkcji, niezakłóconego przepływu informacji wewnątrz struktur Emitenta oraz Grupy Kapitałowej Emitenta oraz zewnętrznego obiegu informacji i korespondencji pomiędzy Emitentem, Grupą Emitenta oraz Kontrahentami. Ponadto, w związku z ogłoszoną przez Światową Organizację Zdrowia WHO pandemią COVID-19, Emitent podjął działania zmierzające do ograniczenia ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa w ramach struktur Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta, jak również analizy istotności wpływu pandemii na funkcjonowanie Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta.

OGRANICZENIE RYZYKA:

- wdrożenie procedury zastępstw w ramach poszczególnych komórek organizacyjnych, w strukturach Emitenta i Grupy Kapitałowej Emitenta zapewniającej płynność i niezakłócony przepływ informacji
- podział pracowników w ramach wewnętrznych struktur Emitenta oraz Grupy Kapitałowej Emitenta na zespoły zadaniowe, wraz z odpowiednim rozdysponowaniem pracowników tychże zespołów w różnych lokacjach, w tym z możliwością wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, tj. home office, celem minimalizacji ryzyka rozprzestrzeniania się zakażeń między pracownikami, a także podział zakładów produkcyjnych na strefy.
- pomiary temperatury pracowników wchodzących do budynków administracyjnych i hale produkcyjne,
- wyposażenie każdego pracownika w termometr elektroniczny do monitorowania temperatury,
- ograniczenie fizycznego dostępu interesantów zewnętrznych oraz kontrahentów do budynków i pomieszczeń Emitenta

W Grupie FAMUR podjęto szereg działań zmierzających do ograniczenia wpływu i rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, a w szczególności **inicjatyw mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkich pracowników.**

W ramach wewnętrznych struktur Emitenta prowadzona jest **kampania edukacyjna pracowników**, poprzez:

- plakaty informujące o zalecanych środkach ostrożności i zasadach postępowania umieszczone we wszystkich ciągach komunikacyjnych,
- komunikaty i ogłoszenia dystrybuowane w formie mailowej,
- bieżącą komunikację kolejnych wytycznych Głównego Inspektoratu Sanitarnego (GIS)
- mierzenie temperatury wszystkich pracowników przy wejściu do budynków i zakładów Emitenta,
- wyposażenie każdego pracownika FAMUR w termometr elektroniczny do monitorowania temperatury,
- bieżące zaopatrywanie pracowników w środki i materiały dezynfekujące, środki czystości, regularne dezynfekowanie pomieszczeń biurowych i ciągów komunikacyjnych w budynkach oraz zakładach produkcyjnych Emitenta, Grupy Kapitałowej Emitenta

- wyłączenie bądź ograniczenie dostępu do poszczególnych budynków i zakładów Emitenta, pomieszczeń, w tym wyłączeniu dostępu fizycznego dla firm zewnętrznych,

Bądź odpowiedzialny

MYCIE RĄK JEST JEDNYM Z NALEPSZYCH SPOSOBÓW NA ZAPOBIĘGANIE ROZPRZESTRZENIANIA SIĘ WIRUSÓW, W TYM KORONAWIRUSA COVID-19.

JAK SKUTECZNIE MYĆ RĘCE?



1. Zwilż ręce ciepłą wodą. Nałóż mydło w płynie w zagłębienia dłoni.



2. Nałóż we wszystkich częściach dłoni.



3. Spieć palca i sunywi ja.



4. Nałodzi kciuk jednej dłoni drugą ręką i na odwrot.



5. Nałodzi wierzch jednej dłoni wnętrzem drugiej dłoni i na odwrot.



6. Nałodzi obydwu nadgarstki.



7. Spłucz starannie dłonie, żeby usunąć mydło. Wyucz je dokładnie.



Całkowity czas: 30 sekund



Nie zapomnij umyć tych obszarów

Źródło: GIs.gov.pl



Zachowaj ostrożność





Minimalizuj kontakty i zachowaj dystans

Ogranicz rozmowę twarzą w twarz i zachowaj dystans co najmniej 1 metr.



Często myj ręce

Myj dokładnie ręce, nawet co 15 minut przez co najmniej 30 sekund.



Wietrz pomieszczenia

Co 30 minut staraj się przewietrzyć pomieszczenia, w których pracujesz.



Dezynfekuj powieszcznie

Wchodząc do pomieszczenia, zdezynfekuj dłonie z zewnątrz. Płynem do dezynfekcji myjony ręce przez 30 sekund. Dopiero potem zamknij drzwi. Jeśli nie masz płynu do dezynfekcji rąk to należy je umyć mydłem, ale trzeba to robić przez 60 sekund.



Noś maskę tylko jak jesteś chory

Jedyną maskoczką, która chronią przed wirusem, to maskoczki HEPA 3. Owocem, powietrze je zostę osoby, które są chore.



Nie przemieszczaj się

Ogranicz przemieszczanie się po biurze. Ogranicz korzystanie z części wspólnych.





W razie wątpliwości pytaj

Możesz skorzystać z Infolinii NFZ. W razie nagłych przypadków dzwoń na 112.

Bądź odpowiedzialny

Jak zmniejszyć ryzyko zachorowania?

Jak się uchronić przed chorobami?

często **myj ręce**



unikaj bliskiego kontaktu z ludźmi i miejsc zatłoczonych

kichając bądź kaszląc **zasłaniaj usta chusteczką**



nie dotykaj rękami **oczu, nosa, ust**

jeśli nie masz chusteczki **kichaj w zgięcie łokcia**



jeśli jesteś chory – **zostań w domu**



ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z POSZANOWANIEM RÓŻNORODNOŚCI

Główne ryzyko związane z różnorodnością dotyczy naruszenia praw człowieka zarówno w działalności biznesowej Grupy FAMUR, jak również w jej łańcuchu dostaw. Naruszenia w tym obszarze wiążą się bowiem ze znacznym ryzykiem reputacyjnym i biznesowym dla Grupy. W celu przeciwdziałania negatywnym praktykom w tym obszarze Grupa przyjęła kompleksową Politykę różnorodności, wspieraną Polityką przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, które zobowiązują pracowników do równego traktowania i zapobiegania wszelkim przejawom dyskryminacji.

Dodatkowo, zgodnie z *Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW*: „Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa, informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów”; opis uwzględnia takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazuje cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym. Spółka opublikowała oświadczenia, zgodnie z wymaganiami powyższego rozporządzenia²³. Informacja o udziale kobiet i mężczyzn w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej FAMUR w latach 2012-2019 zawarta jest także na stronie internetowej Spółki²⁴.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA

GRI 408-1, GRI 409-1

Główne ryzyko związane z prawami człowieka dotyczy ich naruszenia zarówno w działalności biznesowej Grupy FAMUR, jak również w jej łańcuchu dostaw. Naruszenia w tym obszarze wiążą się bowiem ze znacznym ryzykiem reputacyjnym i biznesowym dla Grupy. Aby temu przeciwdziałać, spółki Grupy są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki poszanowania praw człowieka, której przestrzeganie podlega monitorowaniu, a sama Polityka poddawana jest okresowym przeglądom.

Nie są jednak obecnie podejmowane działania mające na celu uzyskanie potwierdzenia przestrzegania praw człowieka wśród partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw zlokalizowanych poza Polską. Ryzyko, iż prawa te mogą być naruszone, istnieje szczególnie w przypadku dostawców spoza Unii Europejskiej. Spółki Grupy, które zidentyfikują takie ryzyko w swojej działalności, będą rozważać wprowadzenie zagadnień z zakresu praw człowieka (takich jak praca dzieci czy praca przymusowa) do ankiet dla swoich dostawców.

FAMUR w poszanowaniu praw człowieka

W ramach realizowania postanowień Polityki praw człowieka FAMUR stale edukuje swoich pracowników podnosząc poziom świadomości w tym obszarze. W 2019 r. w myśl zasad zrównoważonego rozwoju, którymi Emitent kieruje się w swoich działaniach, rozpoczęto krótki cykl szkoleń i warsztatów dotyczący kwestii ochrony praw człowieka, przeciwdziałaniu mobbingowi, przeciwdziałaniu korupcji oraz kwestii związanych z ochroną środowiska.

W ciągu kilku miesięcy do pracowników Emitenta zostały skierowane, w różnej formie - prezentacje online, broszury, artykuły w Famie - materiały informacyjne i szkoleniowe dot. poszczególnych zagadnień wraz

²³ Oświadczenia o przestrzeganiu DPSN stanowią część Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej, które dostępne są w serwisie z raportami finansowymi FAMUR S.A. <https://famur.com/relacje-inwestorskie/raporty/>.

²⁴ <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

z informacjami jak w tym aspekcie odnajduje się organizacja, jakie działania w tym zakresie podejmuje lub zamierza podjąć i w jakim celu.

FAMUR koncentruje się na budowaniu wewnętrznej świadomości, iż wszyscy - każdy Pracownik Emitenta - może wnieść swój wkład w umacnianie w ramach organizacji i nie tylko, fundamentalnych praw, jakimi są prawa człowieka.

GRI 406-1

W 2019 r. w spółkach Grupy FAMUR objętych raportowaniem niefinansowym nie odnotowano potwierdzonych przypadków dyskryminacji.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI

Ryzyko zjawiska korupcji dotyczy wszystkich spółek i oddziałów Grupy FAMUR, zwłaszcza tych, które mają styczność z odbiorcami produktów i usług lub dostawcami firmy a także działów technicznych, które samodzielnie wyszukują rozwiązań i dostawców. Aby temu przeciwdziałać, spółki Grupy są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki przeciwdziałania korupcji, której przestrzeganie podlega monitorowaniu. Dodatkowo obszar jest regulowany w procedurach należytej staranności przyjętych przez FAMUR, takich jak Procedura postępowania przy wyborze dostawców oraz Zasady współpracy z dostawcami i kontrahentami.

GRI 205-3

W 2019 r. nie odnotowano potwierdzonych przypadków korupcji w spółkach Grupy FAMUR objętych raportowaniem zagadnień niefinansowych.

ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z MODELEM BIZNESOWYM

Istotni klienci Grupy FAMUR wywodzą się z sektora wydobywczego, podlegającego cyklom koniunkturalnym, dlatego też cykl gospodarczy oraz sytuacja tego sektora będzie miała wpływ na operacje biznesowe Grupy FAMUR i osiągnięte przez nią wyniki finansowe.

Do istotnych, głównych czynników ryzyka i zagrożeń wpływających na działalność Spółki można zaliczyć:

- ryzyko wpływu epidemii COVID-19 na działalność Grupy FAMUR (opisane w innych częściach niniejszego Raportu społecznej odpowiedzialności),
- ryzyko ograniczonej dywersyfikacji źródeł przychodów, w tym ograniczenia zamówień na rynku polskim
- ryzyko pogorszenia sytuacji ekonomicznej spółek z branży górniczej,
- ryzyko niestabilnej sytuacji makroekonomicznej, obejmujące m.in. ryzyka finansowe (stopy procentowej, cenowe, kursowe) i odnoszące się do cyklu życia kontraktu długoterminowego,
- ryzyko zmian na globalnym rynku energii,
- ryzyka społeczne, obejmujące m.in. zmiany na rynku pracy,
- ryzyko związane ze zmianami w otoczeniu prawnym oraz interpretacją przepisów podatkowych.

OGRANICZANIE RYZYKA: Z uwagi na uwarunkowania dotyczące sytuacji branży górniczej w Polsce Grupa FAMUR postanowiła wzmocnić swoją obecność na rynkach zagranicznych. Skutkiem tej decyzji jest realizacja programu ekspansji zagranicznej GO Global, zakładającego stopniowe zwiększanie obecności na rynkach zagranicznych,

zwłaszcza w krajach o przewidywanej, wysokiej dynamice wzrostu gospodarczego i zapotrzebowaniu energetycznym, znajdującego swe rozwinięcie w przyjętej w 2018 r. Strategii Rozwoju Grupy FAMUR do roku 2023. Prócz wspomnianych celów zakłada ona również dalszą dywersyfikację działalności Grupy poprzez wejście w sektor Hard Rock Mining (górnictwo skał twardych), a także zwiększenie efektywności operacyjnej. Grupa FAMUR chce też aktywnie przyczyniać się do poprawy efektywności i nowoczesności sektora wydobywczego na rynkach, na których oferuje swoje rozwiązania, w tym na rynku polskim, m.in. dzięki programowi Przemysł 4.0.

Jak wynika z raportu World Economic Forum²⁵, jednym z kluczowych elementów, które mogą zapewnić ewolucję i funkcjonowanie branży wydobywczej, jest technologia. Także polski rząd dostrzega potrzebę restrukturyzacji i unowocześniania kopalń. Zasadniczą przyczyną obecnej sytuacji górnictwa są wysokie koszty produkcji węgla kamiennego wynikające z trudnych warunków wydobycia i ciągle niska – zwłaszcza w porównaniu do czołowych globalnych producentów – jego efektywność.

W *Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, w ramach programu Inteligentna Kopalnia, planuje się stymulowanie rozwoju produktów umożliwiających zdobycie przez polski przemysł istotnej pozycji na globalnym rynku maszyn górniczych i budowlanych²⁶. Dążąc do zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego, rząd planuje m.in. koncentrować swoje działania na zwiększaniu efektywności polskiego sektora górniczego.

Długoterminowe prognozowanie trendów na rynku węgla jest związane z rynkiem energii, a ten opiera się na założeniu, iż w ciągu najbliższych kilkudziesięciu lat wzrost liczby ludności i dochodów spowoduje wzrost jej globalnego zużycia; (vide: „BP Energy Outlook 2019”).

Zgodnie z założeniami „Krajowego planu na rzecz energii i klimatu na lata 2021-2030” udział **węgla w wytwarzaniu energii** elektrycznej będzie systematycznie zmniejszany z obecnych ok 77% (energia z węgla brunatnego i kamiennego) do ok. 56-60% w 2030. W zakresie krajowego i zagranicznego zapotrzebowania na **węgiel metalurgiczny** (koksowy) - uzależnione ono będzie od produkcji stali, która warunkowana jest tempem globalnego wzrostu gospodarczego i produkcji przemysłowej, która podlega zatem znacznym fluktuacjom, trudnym do dokładnego przewidzenia. Jednak zgodnie z ogłoszoną w 2020 r. strategią, JSW (największy producent węgla koksowego hard w Unii Europejskiej i jeden z wiodących producentów koksu używanego do wytopu stali) planuje w latach 2020-2030 stopniowy wzrost wydobycia węgla z poziomu o ok. 22% pomiędzy 2019 r. a 2030 r. poprzez inwestycje w rozbudowę nowych poziomów wydobywczych

Pełny opis niniejszych ryzyk, ich możliwego wpływu na wyniki ekonomiczne FAMUR oraz sposobów ich mitygacji opisane są w **Sprawozdaniu Zarządu** z działalności FAMUR za 2019 r.

4. Nasze wartości

4.1. Misja, wizja, wartości

GRI 102-16

NASZA MISJA

Tworzymy zespół ludzi, których wspólną pasją jest wspieranie klienta w realizacji jego celów, poprzez dostarczanie efektywnych rozwiązań, uwzględniając najwyższe standardy środowiskowe.

²⁵ Mining & Metals in a Sustainable World 2050, World Economic Forum, 2015 r.

²⁶ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Ministerstwo Rozwoju, 2017 r.

FAMUR

NASZA WIZJA

Preferowany, globalny dostawca kompleksowych i innowacyjnych rozwiązań dla przemysłu wydobywczego i przetwórczego.

Odpowiedzialność za siebie, naszych współpracowników, środowisko naturalne oraz społeczności lokalne w otoczeniu, których prowadzimy nasz biznes, jest wpisana w kluczowe wartości Grupy FAMUR.

NASZE WARTOŚCI



Wiera

- Wierzymy w realizację wspólnej wizji
- Postępujemy zgodnie z naszym systemem wartości
- Koncentrujemy się na przyszłości
- Wierzymy, że inwestycja w edukację i rozwój jest najwyższą wartością dla społeczeństwa



Odpowiedzialność

- Podejmujemy odważne i przemyślane decyzje
- Bierzemy odpowiedzialność za decyzje i działania nasze oraz naszego zespołu
- Wymagamy od siebie inicjatywy
- Działamy zawsze w najlepszym interesie firmy



Współpraca

- Darzymy się zaufaniem i tworzymy zgrany zespół
- Słuchamy i uczymy się od innych, biorąc pod uwagę każdy głos w dyskusji
- Po podjęciu decyzji wspólnie działamy na rzecz realizacji celu
- Cieszymy się z sukcesów naszych ludzi, promując ich w organizacji



Otwartość

- Jesteśmy wobec siebie lojalni, komunikujemy się otwarcie i szczerze
- Szanujemy różnorodność poglądów
- Jesteśmy otwarci na zmianę i innowacje
- Rozmawiamy o popełnianych błędach i uczymy się na nich



Wiarygodność

- Zawsze dotrzymujemy słowa
- Jesteśmy rzetelni i uczciwi
- Kierujemy się zasadami fair play
- Wywiązujemy się z naszych zobowiązań

4.2. Etyka

Grupa FAMUR przeszła w ostatnich latach ogromne przemiany związane z przejmowaniem, restrukturyzacją i transformacją kolejnych zakładów. Zrealizowano z sukcesem 16 akwizycji, dzięki czemu pozyskano wiedzę, doświadczenie i know-how pozwalający na oferowanie klientom kompleksowych rozwiązań, zbudowano zoptymalizowaną sieć produkcyjną składającą się obecnie z 11 kluczowych zakładów, w całej Grupie zapewniono miejsca pracy dla ponad 4 tys pracowników.

Już w 2018 r. wspólnie z TDJ wypracowano nowy system wartości, którymi spółki chcą się kierować w codziennej pracy tak, by w spójny sposób realizować założone cele. Obecnie niezbędna jest dalsza praca nad doskonaleniem kultury organizacyjnej oraz wdrożenie przyjętych wartości w złożonej strukturze organizacyjnej. Jednym z kluczowych elementów tych działań będzie poprawa systemu komunikacji, w tym umiejętności szczerzej i otwartej dyskusji o trudnościach oraz wyciąganiu konstruktywnych wniosków.

Rok 2019 to dla Grupy FAMUR czas zmian wewnętrznych, uporządkowania i modyfikacji organizacji. W ślad za przyjętym nowym systemem wartości organizacja planuje do końca 2020 r. określenie wspólnego wszystkim pracownikom Kodeksu Etyki oraz wdrożenie systemu edukacji etycznej, ułatwiającej propagowanie akceptowanych standardów postępowania.

W 2018 i 2019 r. odbyły się łącznie 4 Spotkania Managerów Grupy, podczas których wspólnie potwierdzono potrzebę skupienia się na kluczowym kapitale organizacji, jaki stanowią ludzie – pracownicy, klienci, czy kandydaci do pracy. Z myślą o nich określono działania niezbędne do wspierania kultury organizacyjnej opartej na wartościach oraz budowania marki Grupy jako pożądanego pracodawcy.

4.3. Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2

W celu przeciwdziałania nagannym praktykom, w tym zjawiskom korupcji, konfliktu interesów oraz innych nadużyć o podobnym charakterze, w spółkach Grupy FAMUR wdrożono na początku 2018 r. Politykę przeciwdziałania korupcji. Polityka określa jednolite zasady dotyczące postępowania w razie stwierdzenia nadużyć, zapobiegania i przeciwdziałania nadużyciom dokonywanym na szkodę Grupy FAMUR oraz działaniom niezgodnym z zasadami obowiązującymi w Grupie. Zapewnia także transparentność swoich działań względem partnerów handlowych.

Zgodnie z przyjętą Polityką Grupa FAMUR stosuje zasadę niepodejmowania jakichkolwiek decyzji biznesowych mających związek z działaniami korupcyjnymi.

Polityka przeciwdziałania korupcji Grupy FAMUR określa następujące sposoby jej realizacji:

1. Szkolenie pracowników oraz informowanie współpracowników, w tym partnerów biznesowych, o kwestiach związanych z polityką przeciwdziałania korupcji.
2. Zachęcanie pracowników i współpracowników do raportowania naruszeń polityki organizacji oraz nieetycznych zachowań.
3. Powiadamianie organów ścigania o wszelkich naruszeniach przepisów obowiązującego prawa.

Polityka określa również zasady zapobiegania konfliktom interesów, ich ujawniania i rozwiązywania, zwłaszcza w takich przypadkach, jak osobiste relacje w miejscu pracy, zaangażowanie zewnętrzne, relacje z partnerami biznesowymi i konkurentami, przyjmowanie prezentów, finansowanie posiłków, podróży bądź rozrywek, a także pobieranie opłat, prowizji, świadczenie lub korzystanie z usług.

W 2018 r. pracownicy oraz przedstawiciele organów zarządzających spółek Grupy FAMUR zostali poinformowani o przyjętej Polityce. Każdy pracownik sfery administracji bezpośrednio otrzymał polecenie zapoznania się z dokumentem, zaś w przypadku pracowników produkcyjnych nie mających dostępu do poczty elektronicznej obowiązek zapoznania pracowników z polityką otrzymali kierownicy jednostek organizacyjnych. Dodatkowo Polityka antykorupcyjna została zakomunikowana organom nadzoru – Komisji Nadzoru Finansowego oraz Giełdzie Papierów Wartościowych - zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pracownicy Grupy FAMUR mają do dyspozycji różne kanały przekazywania informacji o podejrzeniu dopuszczenia do powstania zdarzenia o charakterze korupcji lub innego zdarzenia o charakterze nadużycia, czy naruszenia zasad etyki. Dotyczy to także potrzeby skonsultowania się w sytuacji uzasadnionych wątpliwości związanych z interpretacją zachowań trudnych lub niejednoznacznych z etycznego punktu widzenia. Osobą pierwszego kontaktu w takim przypadku jest bezpośredni przełożony lub kolejne osoby, będące wyżej od niego w służbowej hierarchii.

Jednocześnie, każdy pracownik dokonujący zgłoszenia, ma zapewnioną anonimowość. Nikt w Grupie nie może wyciągnąć w stosunku do niego żadnych negatywnych konsekwencji.

Sukcesywnie od 2019 r. spółki Grupy planują zbudować system szkoleń i komunikacji z zakresu przeciwdziałania korupcji, rozszerzany także na zewnętrznych partnerów wraz z zapowiadającym przyjęciem Kodeksu Etyki.

5. Zrównoważony rozwój

GRI 102-12, GRI 103-2

Grupa FAMUR prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o konsekwentnie budowane relacje ze wszystkimi kluczowymi grupami interesariuszy. Zgodnie ze swoim systemem wartości poczuwa się do odpowiedzialności za wpływ podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko. Przykłada dużą wagę do tworzenia bezpiecznych miejsc pracy, przejrzystych zasad działania, dialogu ze społecznością lokalną i angażowania się w projekty na jej rzecz. W sposób szczególny dotyczy to społeczności, w której funkcjonuje, i z której pochodzą jej pracownicy i ich rodziny.

Z uwagi na bezpośrednią współpracę Grupy z sektorem wydobywczym, istotnie oddziałującym na zasoby surowców naturalnych zarówno w kraju, jak i wielu regionach świata, gdzie jest obecna poprzez swoje produkty i usługi, skupia się ona także na kwestiach ochrony środowiska, a budując partnerstwa z firmami branży, aktywnie włącza się w krajową Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju polskiego górnictwa. Grupa FAMUR podejmuje przy tym działania, które cechuje spójność z międzynarodowymi normami postępowania oraz wypracowanymi przez lata kompetencjami w obszarze technologii i innowacji.

Nadrzędnym celem społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR jest przyczynianie się do zrównoważonego rozwoju w zasięgu swojego oddziaływania.

Na tak sformułowanym zobowiązaniu Grupa oparła w 2016 r. swoją politykę w zakresie społecznej odpowiedzialności. W 2018 r. - w związku z przyjęciem Strategii Rozwoju Grupy FAMUR na lata 2019-2023 - zainicjowano proces aktualizacji celów społecznej odpowiedzialności, by w adekwatny sposób wpisywały się one w wyzwania, przed jakimi znajduje się obecnie organizacja i branża, którą reprezentuje. Uwzględniono przy tym globalne *Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ* przyjęte wraz z *Agendą 2030*²⁷ oraz *Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka*, określające odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka w swojej działalności.

²⁷ Cele Zrównoważonego Rozwoju uzgodniono na forum Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych we wrześniu 2015 r. Agenda 2030 ONZ obejmuje ramowy plan rozwoju, wskazujący 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (*Sustainable Development Goals, SDGs*) oraz 169 zadań, które mają stymulować rozwój w najważniejszych dla ludzi i planety dziedzinach. Fundamentalnym przesłaniem jest dążenie do rozwoju, który zagwarantuje godne życie dla wszystkich.

5.1. Cele strategiczne

Polityka w zakresie społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR określa cele działań w czterech kluczowych obszarach: pracownicy, społeczności lokalne, środowisko naturalne oraz zarządzanie organizacją.

PRACOWNICY

Grupa FAMUR jest świadoma tego, że sukces firmy zależy głównie od jej pracowników. Celem jest zapewnienie im bezpiecznych i sprawiedliwych, tj. adekwatnych do posiadanych przez nich kompetencji a jednocześnie sytuacji biznesowej firmy, warunków pracy zgodnych z przepisami krajowego i międzynarodowego prawa pracy.

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Grupa FAMUR jest nie tylko jednym z większych pracodawców w Polsce, ale także sąsiadem i partnerem w działaniach lokalnych. Firma chce, aby jej sukces znajdował potwierdzenie w rozwoju społeczności lokalnych, ze szczególnym uwzględnieniem otoczenia bliskiego jej zakładom. Grupa chce budować partnerstwa międzysektorowe oparte na wzajemnym szacunku i obopólnych korzyściach.

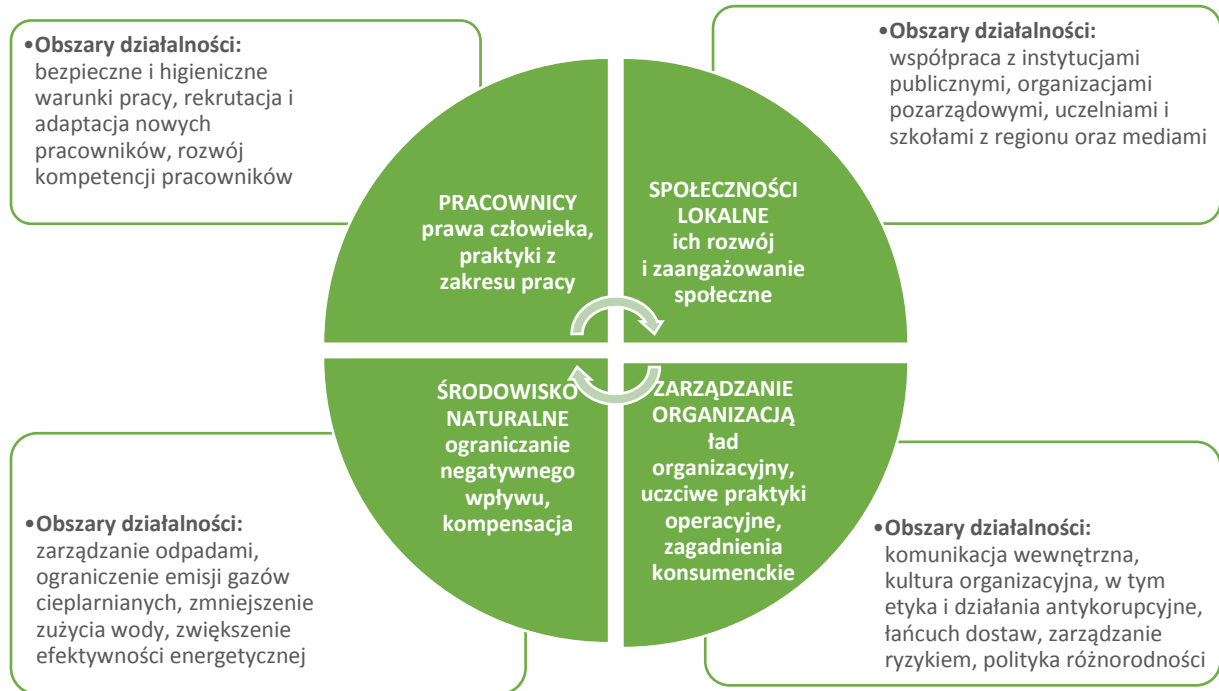
ŚRODOWISKO NATURALNE

Celem działań Grupy FAMUR jest dostarczanie doskonałego produktu, którego proces tworzenia przebiega w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ na środowisko naturalne. Grupa spełnia wymogi prawne obowiązujące w Unii Europejskiej oraz działa zgodnie z zasadami normy ISO 14001, która wspomaga ochronę środowiska i zapobiega zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne.

ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ

Dobre zarządzanie firmą, uwzględniające szeroko pojęty interes społeczny, szacunek wobec interesariuszy oraz zachowanie zasad etycznych wymaga stosowania ładu korporacyjnego i uczciwych praktyk rynkowych. Grupie FAMUR, jako świadomej procesów współczesnej gospodarki, zależy na tym, by podobnymi zasadami kierowali się także jej dostawcy i kooperanci.

Obszary polityki w zakresie społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR



Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ zostały sformułowane jako wyzwania globalne, którym towarzyszy przekonanie, że skuteczne działania zapobiegające niszczeniu środowiska, zmianom klimatycznym i zapewniające ludziom godne życie – we współczesnym, złożonym świecie muszą być podejmowane w sposób zsynchronizowany w skali globalnej, a sektor biznesu pełni jedną z kluczowych ról w ich realizacji. Grupa FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności uwzględni działania wspierające w długiej perspektywie osiągnięcie dziewięciu Celów ONZ. Niniejszymi celami ONZ są :

- Promować stabilny, zrównoważony i przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę.
- Zapewnić edukację wysokiej jakości i promować uczenie się przez całe życie.
- Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt.
- Zapewnić ludziom w każdym wieku zdrowe życie.
- Zapewnić dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie.
- Zapewnić dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi.
- Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie.
- Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji.
- Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

GRI 102-12

W 2019 r. spółki Grupy uczestniczyły m.in. w III Targach Pracodawców zorganizowanych przez Śląskie Techniczne Zakłady Naukowe w Katowicach oraz XII Edycji Jesiennych Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gliwicach i uzupełniającym je Dniu z Pracodawcą zorganizowanym przez Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej. Specjalnie dla uczniów i studentów zainteresowanych programem praktyk i staży w Grupie FAMUR przygotowano aplikację VR – gogle, dzięki którym mogli oni przenieść się w głąb kopalni, by zobaczyć jak pracują maszyny produkowane w zakładach Grupy.

DOBRA PRAKTYKA

Grupa FAMUR wpisuje się swoimi praktykami w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju poprzez działania ukierunkowane na zapewnienie wysokiej jakości edukacji oraz promocję uczenia się przez całe życie, w tym zwiększenia liczby młodzieży i dorosłych, którzy posiadają odpowiednie umiejętności techniczne i zawodowe, potrzebne przy uzyskaniu zatrudnienia i rozwoju przedsiębiorczości.

Grupa współpracuje z uczelniami i szkołami średnimi w celu podniesienia jakości kształcenia technicznego i pozyskania wartościowych pracowników. Tworzy klasy patronackie w szkołach średnich, których uczniowie obok możliwości poszerzenia wiedzy i zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych (praktyki odbywające się w naszych zakładach) mają możliwość otrzymania comiesięcznych stypendiów. Stypendia przyznawane są wszystkim uczniom klas pierwszych a w kolejnych latach uczniom osiągnięciem najlepsze wyniki w nauce. Dodatkowo przewidziane jest przyznawanie nagród finansowych za wysokie wyniki w nauce wyróżniającym się uczniom i kończącym naukę absolwentom. Najlepszym absolwentom, zwłaszcza klas objętych patronatem, zapewniane jest zatrudnienie. Uczniowie klas objętych patronatem mają możliwość odbywania praktyk zawodowych na terenie zakładów produkcyjnych Grupy oraz uczestniczenia w wycieczkach dydaktycznych z dostępem do urządzeń i instalacji, których prezentacja wzbogaca i uzupełnia treści przekazywane w szkole przez nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Szkoły mogą liczyć na pomoc zarówno w formie finansowej, jak i w postaci sprzętu służącego wyposażeniu szkolnych pracowni zawodowych.

Szkoły, z którymi współpracują obecnie spółki Grupy FAMUR w ramach klas patronackich to: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych w Mikołowie (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych w Rybniku (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących Nr 3 w Chorzowie (ELGÓR+HANSEN), Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 CKU w Kluczborku (FAMUR FAMAK), Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych w Koninie (FUGO) oraz Zespół Szkół Technicznych im. Wincentego Pola w Gorlicach (FAMUR).

Renata Stępień, dyrektor Zespołu Szkół Technicznych im. Wincentego Pola w Gorlicach

Pierwsze formy współpracy Zespołu Szkół Technicznych im. Wincentego Pola w Gorlicach z firmą FAMUR polegały na wizytach uczniów w zakładzie, organizowanych w ramach przedmiotów zawodowych. W maju 2019 r. wspólnie podjęliśmy decyzję o uruchomieniu klasy patronackiej w zawodzie operator obrabiarek skrawających, która ruszyła od września w roku szkolnym 2019/2020. Naukę pobiera tam obecnie 28 uczniów, którzy co miesiąc otrzymują od FAMUR-u stypendium, a także biorą udział w zajęciach praktycznych prowadzonych na terenie zakładu firmy. Ponadto, młodzież otrzymała plecaki powitalne wyposażone w podstawowe pomoce dydaktyczne, a także odzież roboczą szytą na miarę.



Działania realizowane wspólnie z firmą FAMUR mają bardzo istotne znaczenie dla podniesienia jakości kształcenia zawodowego i dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy. Niewątpliwie najwięcej zyskuje na nich uczeń, który nabywa umiejętności praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy, ma możliwość na bieżąco poznawać nowe rozwiązania i technologie stosowane w branży, a także zdobyć atrakcyjną pracę po ukończeniu szkoły. Zauważyłam, że nasz projekt motywuje uczniów do pracy oraz poszerzania wiedzy i umiejętności, a także podwyższa ich samoocenę. Młodzież jest bardziej zaangażowana w proces edukacyjny, co widoczne jest po frekwencji, która jest wyższa niż w klasach nie objętych patronatem FAMUR-u. Gdy zapytaliśmy uczniów o ich opinie, otrzymaliśmy bardzo pozytywne reakcje. Wśród najczęściej powtarzających się komentarzy były: „Jestem zadowolony, pracownicy mają dobre podejście do uczniów, firma stwarza dobre warunki do pracy.”, „Jestem zadowolony z firmy, gdyż zapewnia mi warunki do nauki zawodu, mam styczność z maszynami, mogę obserwować pracowników na stanowiskach pracy i zadawać im pytania.” (pisownia oryginalna).

Współpraca z firmą FAMUR spełnia nasze oczekiwania i z pewnością chcemy ją kontynuować, bowiem przynosi ona bardzo dobre efekty dla uczniów, szkoły, a mam nadzieję, że również dla samego FAMUR-u, który zapewnia sobie kadry na przyszłość. Liczymy także, że w kolejnych latach nasza współpraca będzie się rozwijała. Obecnie podejmowane są kolejne kroki związane z uruchomieniem w nowym roku szkolnym 2020/2021 klasy patronackiej w zawodach: operator obrabiarek skrawających i mechanik monter maszyn i urządzeń.

FAMUR współpracuje dodatkowo - m.in. w zakresie wspólnych inicjatyw naukowo-badawczych, a także odbywania przez studentów praktyk i staży - z Zespołem Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 3 im. E. Abramowskiego w Katowicach, Wydziałem Górnictwa i Geoinżynierii Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Raciborzu oraz Katedrą Międzynarodowych Stosunków Ekonomicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz Politechniką Śląską.

Nicole Rybakiewicz, studentka IV roku studiów na kierunku Mechanika i Budowa Maszyn, Politechnika Śląska

Od 2019 roku jako studentka wydziału Mechanicznego Technologicznego Politechniki Śląskiej jestem ambasadorką firmy FAMUR. W jej imieniu nawiązuję kontakty z Biurem Karier Studenckich, kołami naukowymi i organizacjami studenckimi, zajmuję się też promowaniem FAMUR-u w mediach społecznościowych. Udzielam również odpowiedzi koleżankom i kolegom, którzy zgłaszają się do mnie po informacje nt. tego pracodawcy.

FAMUR to firma, która stara się wychodzić do studentów i pokazać, że jest dobrym miejscem na rozpoczęcie kariery zawodowej. Poza możliwością pracy oferuje staże i praktyki. Ponadto, w tym roku FAMUR weźmie udział w projekcie CaseWeek IAESTE, czyli przeprowadzi bezpłatne warsztaty typu case study dla studentów Politechniki. Firma planuje też zaprezentować się podczas wycieczek i warsztatów, organizowanych przy współpracy z kołami naukowymi lub Biurem Karier Studenckich.

Jako zawodniczka drużyny siatkarskiej AZS Politechniki Śląskiej cenię zasady i wartości wyniesione ze sportu: systematykę, wytrwałość w dążeniu do celu i umiejętność współpracy. To samo podejście dostrzegam w relacji z firmą FAMUR. Czuję, że moje pomysły są brane pod uwagę i odnajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. Podoba mi się to, iż firma jest otwarta na młodzież i cały czas stara się rozwijać.



Łukasz Bugaj, Koordynator ds. Obsługi Klienta Biznesowego, Wyższa Szkoła Bankowa

Współpraca pomiędzy Wyższą Szkołą Bankową a firmą FAMUR rozpoczęła się w drugiej połowie 2018 roku; większość działań przypadła jednak na rok 2019 i trwa nadal. Wspólnie realizujemy „Program *Firma*”, który odbywa się na wielu płaszczyznach. Jedną z nich są studia podyplomowe dla pracowników FAMUR-u „Akademia Lean lidera – efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem”. Przekazywane podczas zajęć treści zostały dopasowane do oczekiwań firmy, wynikających z rozwoju strategii Lean Management funkcjonującej w firmie FAMUR. Dotychczasowi słuchacze docenili praktyczny sposób prowadzenia zajęć, szczególnie podczas wizyt studyjnych odbywających się w ramach programu. Dzięki tym wizytom pracownicy mogli zobaczyć, jak strategia Lean Management wykorzystywana jest w praktyce, i dyskutować nad wprowadzeniem usprawnień.



Ponadto, zgodnie z podpisanym porozumieniem wszyscy pracownicy firmy FAMUR, niezależnie od wybranego przez siebie źródła finansowania studiów, mogą ubiegać się o specjalne zniżki, a w marcu br. 40 z nich weźmie udział w projekcie: „Podnoszenie kompetencji – proces na całe życie”, w ramach którego WSB przeprowadzi bezpłatne szkolenia z zakresu kompetencji „miękkich”: **Trening odporności psychicznej oraz Organizacja pracy menedżera.**

Na współpracy z firmą FAMUR zyskali również studenci WSB z kierunku Logistyka, którzy otrzymali możliwość zarówno zrealizowania w tej firmie obowiązkowych praktyk, jak i stawiania pierwszych kroków na drodze swojej kariery zawodowej właśnie w FAMUR-ze, dzięki ofertom pracy publikowanym przez Biuro Karier i Praktyk.

Realizacja „Programu *Firma*” przez FAMUR i WSB daje obydwu stronom wiele korzyści. Projekt cały czas trwa i się rozwija. Dlatego nie tyle liczymy, że to dopiero początek długoletniej współpracy, co jesteśmy o tym głęboko przekonani.

W ramach współpracy z placówkami edukacyjnymi w 2019 roku FAMUR wzięła udział w następujących akcjach i projektach:

- IV Konkurs Mechaniczny w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim – sponsoring konkursu, którego celem jest zachęcenie młodych ludzi do pogłębiania wiedzy technicznej, rozwijania zainteresowań mechaniką oraz do dalszego kształcenia w tym kierunku
- Inżynierskie Targi Pracy i Przedsiębiorczości w Gliwicach – wydarzenie skierowane do studentów i absolwentów Politechniki Śląskiej
- IV Edukacyjne Targi Pracy w Zespole Szkół Technicznych w Rybniku
- Piknik Nauki i Techniki „Explorer” w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim
- Giełda Pracodawcy i Przedsiębiorczości na Politechnice Śląskiej w Gliwicach
- IV Targi Pracodawców w Śląskich Technicznych Zakładach Naukowych w Katowicach
- Powiatowe Targi Edukacji i Pracy w Łaziskach Górnych

5.2. Pracownicy i prawa człowieka

GRI 103-2, GRI 103-3

5.2.1. Polityka personalna

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Grupa FAMUR wdrożyła w 2019 r. Politykę personalną, której główne cele strategiczne to:

1. **Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.**
2. **Rozwój kompetencji pracowników.**
3. **Utrzymywanie stabilnego zespołu wykwalifikowanych osób.**
4. **Postrzeganie Grupy FAMUR oraz poszczególnych spółek wchodzących w jej skład jako dobrych pracodawców.**

Zgodnie z przyjętą polityką przy zatrudnianiu nowego pracownika brane są pod uwagę jego odpowiednie umiejętności i doświadczenie oraz akceptowanie przez niego zasad obowiązujących w Grupie.

Celem Grupy FAMUR jest również zapewnienie pracownikom bezpiecznych standardów pracy i sprawiedliwych, tj. adekwatnych do kompetencji pracownika i sytuacji biznesowej przedsiębiorstwa, warunków zatrudnienia. Grupa wyznaje również zasadę sprawiedliwego i odpowiedniego do wykonanej pracy wynagrodzenia dla każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska.

GRI 102-41, GRI 401-2

W spółkach Grupy FAMUR wszystkie świadczenia zapewnione pracownikom pełnoetatowym przysługują także pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy, a także świadczenia dodatkowe, np. zapewniane poprzez Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, czy świadczenia wynikające z obowiązującego w danej spółce Grupy układu zbiorowego przysługują pracownikom bez względu na wymiar etatu, w jakim zostali zatrudnieni. Zależnie od spółki i grup pracowników, a także warunków określonych w poszczególnych układach zbiorowych do dodatkowych świadczeń zalicza się, np. grupowe ubezpieczenie na życie, dofinansowanie do kosztów dojazdów do pracy, dodatkowe odprawy rentowe i emerytalne, nagrody jubileuszowe, czy świadczenia z okazji Dnia Górnika.

W spółce FAMUR pracownicy mają zapewnioną możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej na zasadach współfinansowania z pracodawcą.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Spółka FAMUR jest organizacją wielooddziałową, w której każdy z oddziałów jest odrębnym pracodawcą. Każdy z pracodawców stosuje swój układ zbiorowy lub regulamin

wynagradzania. Układy zbiorowe przechodzą wraz z przejęciem pracowników na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy.

W FAMUR 99,7% pracowników jest objętych zbiorowymi układami pracy, w FAMUR FAMA i FUGO jest to 100%²⁸, w PEMUG 94,7%.

Grupa FAMUR dba o wszystkich zatrudnionych, zobowiązując także swoich usługodawców do zapewnienia odpowiednich warunków pracy. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek formy nękania lub dyskryminacji, dlatego menedżerowie są zobowiązani do budowania i utrzymywania ze swoimi zespołami oraz otoczeniem biznesowym poczucia wzajemnego zaufania i atmosfery dialogu.

Większość spółek wchodzących w skład Grupy FAMUR dysponuje wewnętrzną dokumentacją regulującą obszar szkoleń i pozwalającą skutecznie zarządzać zasobami ludzkimi. Dokumenty te określają także zapotrzebowanie szkoleniowe oraz wyznaczają priorytety rozwojowe.

GRI 407-1,

Grupa FAMUR w żaden sposób nie ogranicza wolności zrzeszania się pracowników, ich prawa do tworzenia związków i stowarzyszeń w ramach lokalnego prawa. Prowadzi przy tym dialog ze związkami zawodowymi działającymi w ramach spółek wchodzących w skład Grupy. Systematycznie odbywają się spotkania z przedstawicielami organizacji związkowych, którzy również zasiadają w komisjach do spraw Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Każdy z pracowników ma możliwość należeć do zakładowej organizacji związkowej i w 2019 r. nie odnotowano działań ograniczających tę swobodę.

Grupa FAMUR dąży do stworzenia stabilnego zespołu wykwalifikowanych pracowników, m.in. przez budowanie relacji z potencjalnymi kandydatami, współpracę ze szkołami technicznymi i zawodowymi oraz uczelniami wyższymi, a także oferowanie staży i praktyk przeznaczonych dla uczniów szkół średnich i studentów w oddziałach i spółkach wchodzących w skład Grupy. Przedstawiciele Grupy biorą udział w targach edukacyjnych i branżowych konferencjach naukowych, przybliżając zainteresowanym pracę w firmie.

GRI 102-7

Całkowita liczba pracowników w Grupie FAMUR²⁹

Spółka	31.12.2019 r.	31.12.2018 r.
FAMUR S.A. ⁴⁰	2 662	2 564
FAMUR FAMA S.A.	419	483
ELGÓR+HANSEN S.A.	261	231
FUGO Sp. z o.o.	456	482
FUGO S.A.	0	0 ³⁰
PEMUG Sp. z o.o.	75	82

²⁸ Jako pracowników objętych zbiorowymi układami pracy uważa się w tych spółkach osoby, które obowiązują układ zbiorowy pracy oraz te, dla których są stosowane warunki układu zbiorowego pracy.

²⁹ Tabela zawiera dane o spółkach podlegających konsolidacji na potrzeby raportowania niefinansowego – tj. dane spółek agregujących informacje niefinansowe.

³⁰ W dniu 7.11.2018 r. nastąpiło przejście 138 pracowników FUGO S.A. do FUGO Sp. z o.o. na mocy art. 23¹ Kodeksu pracy (przejęcie zorganizowanej części przedsiębiorstwa).

Ex Coal Sp. z o.o.	0	4
K-Construction Sp. z o.o.	42	998
RELT Sp. z o.o.	6	12
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	80	85
RAZEM	4 001	4 941

GRI 401-1

Nowo zatrudnieni i wskaźniki fluktuacji w Grupie FAMUR w 2019 r.

Spółka	Kryteria różnorodności	Liczba nowych pracowników
FAMUR S.A. ³¹	Wiek <30 lat	146
	Wiek 30-50 lat	202
	Wiek >50 lat	55
	Kobiety	70
	Mężczyźni	333
	Region Śląski	305
	Region Łódzki	38
	Region Małopolski	60
	Wskaźnik fluktuacji	13,1%
FAMUR FAMAK S.A.	Wiek <30 lat	17
	Wiek 30-50 lat	15
	Wiek >50 lat	5
	Kobiety	5
	Mężczyźni	32
	Konin	0
	Zabrze	0
	Zgorzelec	0
	Kluczbork	37
Wskaźnik fluktuacji	21,96%	
ELGÓR+HANSEN S.A.	Wiek <30 lat	16
	Wiek 30-50 lat	22
	Wiek >50 lat	10
	Kobiety	8
	Mężczyźni	40
	Wskaźnik fluktuacji	7%
FUGO Sp. z o.o. ³²	Wiek <30 lat	15
	Wiek 30-50 lat	18
	Wiek >50 lat	16
	Kobiety	0
	Mężczyźni	49
	Kluczbork	0
	Konin	41
	Zabrze	0
Zgorzelec	8	

³¹ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze. Nie uwzględniono osób, które przeszły do poszczególnych pracodawców/oddziałów na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy.

³² W dniu 7.11.2018 r. nastąpiło przejście 138 pracowników FUGO S.A. do FUGO Sp. z o.o. na mocy art. 23¹ Kodeksu pracy. Obliczając wskaźnik fluktuacji, przyjęto, iż nowo zatrudnionymi osobami są pracownicy przejęci z FUGO S.A.

	Wskaźnik fluktuacji	17,11%
PEMUG Sp.z o.o.	Wiek <30 lat	5
	Wiek 30-50 lat	4
	Wiek >50 lat	1
	Kobiety	0
	Mężczyźni	10
	Wskaźnik fluktuacji	24,26%
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Wiek <30 lat	4
	Wiek 30-50 lat	4
	Wiek >50 lat	2
	Kobiety	0
	Mężczyźni	10
	Wskaźnik fluktuacji	18%

GRI 102-8

Informacje o zatrudnionych w Grupie FAMUR (osoby)

Spółka	Rodzaj zatrudnienia	31.12.2019 r.		31.12.2018 r.	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
FAMUR S.A. ³³	Umowa o pracę	316	2346	277	2287
	w tym umowa na czas nieokreślony	273	1 973	245	1 951
FAMUR FAMAK S.A.	Umowa o pracę	32	387	54	429
	w tym umowa na czas nieokreślony	27	357	42	391
FUGO S.A.	Umowa o pracę	0	0	0	0
	w tym umowa na czas nieokreślony	0	0	0	0
FUGO Sp. z o.o.	Umowa o pracę	24	316	36	446
	w tym umowa na czas nieokreślony	24	292	33	409
PEMUG Sp. z o.o.	Umowa o pracę	5	70	6	76
	w tym umowa na czas nieokreślony	5	55	5	57
K-CONSTRUCTION Sp. z o.o.	Umowa o pracę	2	40	3	41
	w tym umowa na czas nieokreślony	2	23	3	27
Ex-Coal Sp. z o.o.	Umowa o pracę	0	0	1	3
	w tym umowa na czas nieokreślony	0	0	1	3
RELT Sp. z o.o.	Umowa o pracę	2	4	2	4
	w tym umowa na czas nieokreślony	2	4	2	4
ELGÓR + HANSEN S.A.	Umowa o pracę	47	214	42	189
	w tym umowa na czas nieokreślony	32	139	32	140
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Umowa o pracę	4	76	4	81

³³ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze. Nie uwzględniono osób, które przeszły do poszczególnych pracodawców/oddziałów na podstawie art. 23¹ Kodeksu pracy.

	w tym umowa na czas nieokreślony	4	66	4	81
--	----------------------------------	---	----	---	----

5.2.2. Polityka poszanowania praw człowieka

Polityka praw człowieka Grupy FAMUR została sformułowana na podstawie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948 r.), Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Inicjatywy ONZ Global Compact.

Polityka określa zasady działań i zachowań związanych z prawami człowieka w Grupie FAMUR, w tym w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami.

Grupa rozumie politykę przestrzegania praw człowieka jako unikanie naruszania praw przysługujących innym, aktywne zapobieganie tego rodzaju naruszeniom oraz podejmowanie działań naprawczych, jeśli którakolwiek ze spółek wchodzących w skład Grupy FAMUR przyczyniłaby się – bezpośrednio lub pośrednio – do naruszenia takiego prawa.

Grupa FAMUR zobowiązuje się do szanowania praw człowieka przysługujących swoim pracownikom oraz do stałego uświadamiania ich w kwestii przysługujących im praw w tym zakresie. Propaguje prawa człowieka także w relacjach ze swoimi partnerami biznesowymi. Stara się rozumieć potrzeby, zwyczaje oraz wartości społeczności lokalnych, w obszarze których – pośrednio lub bezpośrednio – prowadzi działalność biznesową.

Kwestie objęte Polityką praw człowieka Grupy FAMUR to m.in.:

1. bezpieczeństwo i higiena pracy,
2. zapewnianie wolności wypowiedzi,
3. zapobieganie pracy dzieci,
4. eliminacja wyzysku,
5. przestrzeganie warunków zatrudnienia,
6. zapobieganie dyskryminacji oraz
7. ochrona danych osobowych.

W odniesieniu do ostatniego z przywołanych zagadnień, tj. ochrony danych osobowych, w 2018 r. ustawodawca wymagał od spółek Grupy podjęcia działań zapewniających stosowanie w relacjach z obecnymi i byłymi pracownikami, ich rodzinami, a także kandydatami do pracy oraz zewnętrznymi partnerami przepisów ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO³⁴). Kwestie te traktowane są nie tylko jako wymóg prawny, ale jako element szerszego zobowiązania do poszanowania prywatności, czyli sfery praw człowieka.

W Grupie FAMUR w 2019 r. wdrożono Politykę Ochrony Danych Osobowych wraz z niezbędnymi procedurami oraz instrukcjami w zakresie bezpieczeństwa fizycznego, teleinformatycznego oraz rozwiązań prawno - organizacyjnych. Dokumenty te są na bieżąco aktualizowane Sposób zabezpieczenia danych osobowych oraz narzędzia temu służące wynikają z przeprowadzonej analizy ryzyka. Ponadto w celu podniesienia świadomości pracowników w organizacji przeprowadzane są cykliczne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych wspierane ciekawie zaprezentowanymi informacjami w ramach komunikacji wewnętrznej.

W spółce FAMUR został powołany i zgłoszony do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych Inspektor Ochrony Danych Osobowych, który monitoruje przestrzeganie zapisów RODO oraz przyjętych w tym zakresie procedur należytej staranności.

³⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

W skład komórki Inspektora Ochrony Danych Osobowych wchodzi: Inspektor Ochrony Danych Osobowych (IODO) oraz Koordynator ds. Ochrony Danych Osobowych. Inspektor Ochrony Danych Osobowych FAMUR S.A. pełni tę funkcję również w spółkach Famur Institute Sp. z o.o., DALBIS Sp. z o.o., Elgór+ Hansen S.A. oraz PRIMETECH S. A. Podmioty te wyznaczyły Koordynatorów ds. Ochrony Danych Osobowych bezpośrednio współpracujących z IODO. Jednym z głównych zadań Inspektora Ochrony Danych Osobowych jest współpraca z Administratorem Danych Osobowych i działanie na jego rzecz.

W ramach działalności Inspektora Ochrony Danych Osobowych, w związku z procesem zarządzania ryzykiem ochrony danych osobowych przetwarzanych w FAMUR S.A. przeprowadzono kolejną analizę ryzyka w okresie od października do listopada 2019 r. Zweryfikowano narzędzie do analizy ryzyka, opracowano ekspercką metodę analizy ryzyka oraz sposób oceny ryzyk. Raport z analizy ryzyka oraz Plan postępowania z ryzykiem został przedstawiony i zaakceptowany w dniu 02.01.2020 r.

W 2019 roku przeprowadzono kilkanaście szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych w ramach struktur Emitenta:

- 08.05.2019 r. – *Powierzenie danych osobowych czy udostępnienie* – warsztaty przeznaczone dla osób funkcyjnych (dyrektorzy, kierownicy) odpowiedzialnych za prawidłowe zawieranie umów powierzenia przetwarzania danych osobowych.
- 12.07.2019 r. – *Bezpieczeństwo danych osobowych* – warsztaty dla HR BP.
- Od 31.07. do 30.09.2019 r. – *Nadawanie, modyfikowanie i odbieranie upoważnień do przetwarzania danych osobowych – rola przełożonego*. Warsztaty zorganizowane dla przełożonych odpowiedzialnych za prawidłowy kształt upoważnień do przetwarzania danych osobowych w FAMUR S.A. zgodnie z Instrukcją w zakresie Upoważnienia do przetwarzania Danych Osobowych.
- 12.07.2019 r. – *Ochrona danych osobowych* – szkolenie elearningowe przeznaczone dla pracowników z dostępem do komputera, w którym wzięło udział ok. 50% pracowników administracyjnych FAMUR S.A.
- 09.10.2019 r. – *Przetwarzanie danych osobowych* – warsztaty dedykowane dla pracowników Działu Finansów i Trade Finance.
- 15.11.2019 r. – *Bezpieczeństwo danych osobowych* - szkolenie elearningowe przeznaczone dla pracowników z dostępem do komputera, w którym wzięło udział 50 % pracowników administracyjnych FAMUR S.A.
- 05.12.2019 r. – *Ochrona danych osobowych w firmie* – szkolenie dedykowane dla pracowników Działu Zakupów i Logistyki.

Ponadto prowadzone są szkolenia dla osób nowo zatrudnionych w ramach szkolenia wstępnego. Każdy nowo przyjęty pracownik otrzymuje broszurę „Ochrona danych osobowych - w pigułce” oraz wyciąg z obowiązującej dokumentacji obszaru ochrony danych osobowych w FAMUR S.A. „Surfing po wdrożonej dokumentacji – polityka, procedury, instrukcje”.

GRI 408-1, GRI 409-1

Zgodnie z wymogami przyjętej Polityki praw człowieka przestrzeganie jej postanowień podlega monitorowaniu ze strony spółki FAMUR. W 2019 r. w spółkach Grupy objętych raportowaniem niefinansowym nie miały miejsca potwierdzone przypadki łamania praw człowieka, w tym nie doszło do zatrudniania dzieci ani stosowania praktyk niosących ryzyko pracy przymusowej lub obowiązkowej. Nie stwierdzono także naruszeń ochrony danych osobowych osób fizycznych, które wymagałyby zgłoszenia do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jak i powiadomienia o naruszeniu osób, których dane dotyczą.

5.2.3. Polityka różnorodności

FAMUR

FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju



Celem Polityki różnorodności stosowanej w Grupie FAMUR jest pełne wykorzystanie potencjału pracowników, ich umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku oraz wsparcia.

Polityka różnorodności zobowiązuje spółki wchodzące w skład Grupy do:

1. **zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na odmienność wynikającą z: płci, przynależności rasowej, narodowej lub etnicznej, religii, wyznania, światopoglądu, stopnia i rodzaju niepełnosprawności, stanu zdrowia, wieku, orientacji psychoseksualnej czy tożsamości płciowej, a także statusu rodzinnego, stylu życia i innych możliwych przesłanek dyskryminacyjnych (polityka równego traktowania);**
2. **zarządzania różnorodnością przez rozwijanie strategii, polityki i programów tworzących takie środowisko pracy, w którym każdy pracownik może czuć się doceniany, a co przekłada się na sukces całej Grupy FAMUR.**

Podejmowane działania są ukierunkowane na tworzenie kultury organizacyjnej, która - zapewniając szacunek dla różnorodności - sprawia, że pracownicy czują się poważani i doceniani oraz mają poczucie, że mogą rozwijać się, w pełni realizując swój potencjał zawodowy. Budowana jest kultura, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników.

Procent zatrudnionych w Grupie FAMUR w podziale na kategorie zatrudnienia i kryteria różnorodności (płeć i wiek) na 31.12.2019 r.

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
FAMUR S.A. ³⁵		
Kobiety	24%	4%
Mężczyźni	76%	96%
FAMUR FAMA S.A.		
Kobiety	19%	0%
Mężczyźni	81%	100%
FUGO Sp. z o.o.		
Kobiety	16%	4%
Mężczyźni	84%	96%
PEMUG Sp. z o.o.		
Kobiety	17%	0%
Mężczyźni	83%	100%
ELGÓR+HANSEN S.A.		
Kobiety	23%	13%
Mężczyźni	77%	87%

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
FAMUR S.A. ³⁶		
Wiek <30 lat	12%	10%
Wiek 30-50 lat	55%	37%
Wiek >50 lat	33%	53%
FAMUR FAMA S.A.		
Wiek <30 lat	18%	16%
Wiek 30-50 lat	60%	40%
Wiek >50 lat	22%	44%
FUGO Sp. z o.o.		
Wiek <30 lat	7%	7%
Wiek 30-50 lat	54%	35%
Wiek >50 lat	38%	58%
PEMUG Sp. z o.o.		
Wiek <30 lat	10%	4%
Wiek 30-50 lat	43%	38%

³⁵ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

³⁶ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
Wiek >50 lat	47%	58%
ELGÓR+HANSEN S.A.		
Wiek <30 lat	9%	23%
Wiek 30-50 lat	73%	51%
Wiek >50 lat	18%	26%

5.2.4. Praktyki w stosunkach z pracownikami

5.2.4.1. Szkolenia i edukacja

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Grupa FAMUR budując społeczność pracowników opartą na wartościach oraz starając się umożliwić im ciągły rozwój zawodowy i doskonalenie kompetencji, zapewnia:

- **Specjalistyczne szkolenia** – branża wymaga specjalistycznych umiejętności, dlatego Grupa ułatwia pracownikom ich zdobywanie m.in. poprzez udział w wewnętrznych i zewnętrznych szkoleniach.
- **Dofinansowanie studiów** – pracownicy mogą ubiegać się o dofinansowanie nauki na studiach licencjackich, inżynierskich, magisterskich, podyplomowych oraz MBA.
- **Programy rozwoju kompetencji** – pracownicy poprzez udział w cyklicznie realizowanym wolontariacie kompetencyjnym mogą rozwijać swoje kompetencje zawodowe i osobiste. Powołano w tym celu Wytwórnę Kompetencji Społecznych i Obywatelskich. Uczestniczą w niej pracownicy, którzy dzielą się swoją wiedzą wewnątrz i na zewnątrz organizacji.. Celem zapisanym w Strategii Odpowiedzialnego Biznesu jest sukcesywne zwiększanie liczby wewnętrznych trenerów w kolejnych rocznych okresach.

GRI 404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników Grupy FAMUR w podziale na płeć i kategorię zatrudnienia.

Kategoria różnorodności	2019 r.	2018 r.
FAMUR S.A.³⁷		
Kobieta	9,4	8,51
Mężczyzna	10,6	11,66
Pracownik fizyczny	7,3	8,41
Specjalista	28,88	18,67
Manager	9,4	8,59
FAMUR FAMAK S.A.		
Kobieta	5,66	6,58
Mężczyzna	12,09	10,08
Pracownik umysłowy	7,59	6,52
Pracownik fizyczny	14,12	12,07
ELGÓR+HANSEN S.A.		
Kobieta	2,81	2,18
Mężczyzna	5,42	3,9
Pracownik umysłowy	7,61	4,1
Pracownik fizyczny	2,55	3,31
PEMUG Sp. z o.o.		
Kobieta	3,20	4,00
Mężczyzna	9,00	7,22
Pracownik umysłowy	4,00	2,90
Pracownik fizyczny	11,91	9,47
FUGO Sp. z o.o. Konin		
Kobieta	4,53	3,14
Mężczyzna	8,63	2,29
Pracownik umysłowy	11,63	3,65
Pracownik fizyczny	7,10	1,94

DOBRA PRAKTYKA

W 2017 r. Grupa FAMUR rozpoczęła, przy dofinansowaniu ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, realizację projektu Wytwórnia Kompetencji Społecznych i Obywatelskich. To projekt angażujący - w ramach kompetencyjnego wolontariatu pracowniczego - osoby zatrudnione w zakładach produkcyjnych Grupy z województw śląskiego, małopolskiego i łódzkiego. Poprzez szereg warsztatów rozwijających kompetencje trenerskie (m.in. coaching, mentoring, trening, autoprezentacja, storytelling) program przygotowywał ich do pełnienia roli edukatora obywatelskiego. Pomysłodawcą takiego modelu łączącego społeczną odpowiedzialność z biznesem przemysłowym było Stowarzyszenie TDJ.

Od 2018 r. do dnia dzisiejszego projekt jest realizowany wyłącznie ze środków Spółki. Edukatorzy społeczni angażują się w realizację warsztatów dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych m.in. z zakresu miękkich kompetencji niezbędnych młodzieży wchodzącej na rynek pracy i bezpiecznych sposobów korzystania z nowoczesnych technologii.

³⁷ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

5.2.4.2. Bezpieczeństwo pracy

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Jednym z podstawowych celów Grupy FAMUR jest utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy zarówno w odniesieniu do pracowników własnych, jak i pracowników podwykonawców realizujących prace w jej imieniu lub na jej rzecz, a także wszystkich osób wizytujących zakłady produkcyjne. Poza bezwzględny przestrzeganiem przepisów prawa, podejmowane są dodatkowe, nieobligatoryjne działania mające na celu zapobieganie urazom, wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz ukierunkowane na pogłębianie wiedzy i świadomości pracowników z zakresu BHP.

Począwszy od 2018 r. Grupa wdraża kulturę Lean, w której zwraca się szczególną uwagę właśnie na aspekty bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ergonomii poprzez systematyczne doskonalenie procesów związanych ze sferą bezpieczeństwa pracy. Kultura Lean zakłada wysoką organizację pracy, eliminowanie marnotrawstwa, minimalizowanie zapasów, systematyczne ulepszanie procesów i wprowadzanie usprawnień w celu doskonalenia i podnoszenia efektywności. Kierując się zasadami Lean Management, Grupa FAMUR wzmacnia i nagradza pracowników, którzy wykazują się postawą bezpiecznej pracy, a jednocześnie osiągają najlepsze wyniki w zakresie wydajności i organizacji pracy.

Grupa FAMUR:

- Wdraża dobre praktyki BHP, promując bezpieczne zachowania (nie tylko wśród pracowników własnych i kontraktowych, ale także wśród, np. kierowców realizujących dostawy na terenie zakładów, czy wizytujących gości).
- Tworzy programy i standardy korporacyjne w zakresie bezpieczeństwa (m.in. Tablice Lean), zachęcając pracowników do stałego poszukiwania usprawnień i doskonalenia codziennych zachowań.
- Wykrywa negatywne zjawiska, identyfikując jednocześnie przyczyny rzeczywistych lub potencjalnych nieprawidłowości.
- Prowadzi tzw. audyty behawioralne, które opierają się na wzajemnej obserwacji ze strony pracowników w celu identyfikowania niebezpiecznych zachowań, mogących być przyczyną wypadków oraz podejmuje działania przeciwdziałające ich ponownemu wystąpieniu. Każdy audyt kończy się przekazaniem informacji zwrotnej obserwowanemu pracownikowi.



Cel w zakresie społecznej odpowiedzialności, jakim jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, realizowany jest poprzez stałe dążenie do zmniejszania wskaźników ciężkości i częstości wypadków oraz całkowite wyeliminowanie wypadków śmiertelnych.

GRI 403-2

Wskaźniki ciężkości i częstości wypadków³⁸ urazów, chorób zawodowych, dni nieobecności w pracy i liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą w Grupie FAMUR.

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2019 r.	2018 r.
FAMUR S.A. ³⁹	Liczba chorób zawodowych u byłych pracowników	2	3
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków przy pracy	60	44
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	2254	2 360
	Wskaźnik częstości	23	17
	Wskaźnik ciężkości	38	54
FAMUR FAMAK S.A.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	5	6
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	303	440
	Wskaźnik częstości	11	12
	Wskaźnik ciężkości	61	73
PEMUG Sp. z o.o.	Liczba chorób zawodowych	0	1
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	2	1
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	37	182
	Wskaźnik częstości	26	12
	Wskaźnik ciężkości	18	182
FUGO Sp. z o.o. *	Liczba chorób zawodowych u byłych pracowników	2	-
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	-
	Liczba wypadków w pracy	13	-
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami ⁴⁰	759	-
	Wskaźnik częstości	38	-
	Wskaźnik ciężkości	58	-
ELGÓR + HANSEN S.A.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	6	1
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	216	29
	Wskaźnik częstości	23	4,39
	Wskaźnik ciężkości	36	29
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	1	2
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	74	148
	Wskaźnik częstości	12	24
	Wskaźnik ciężkości	74	74

³⁸ Wskaźnik częstości wypadków: liczba wypadków/liczba pracujących x 1 000. Wskaźnik ciężkości wypadków: absencja chorobowa/liczba poszkodowanych.

³⁹ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścienne GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścienne O. w Katowicach, Systemy Ścienne NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścienne Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścienne Hydraulika O. w Zabrze.

⁴⁰ Liczenie utraconych dni rozpoczyna się z dniem zaistnienia wypadku.

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2019 r.	2018 r.
FUGO * Sp. z o.o. Konin	Liczba chorób zawodowych u byłych pracowników	-	1
	Liczba wypadków śmiertelnych	-	0
	Liczba wypadków w pracy	-	6
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami ⁴¹	-	282
	Wskaźnik częstości	-	17,99
	Wskaźnik ciężkości	-	47
FUGO * Sp. z o.o. Zgorzelec	Liczba chorób zawodowych	-	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	-	0
	Liczba wypadków w pracy	-	8
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	-	245
	Wskaźnik częstości	-	58
	Wskaźnik ciężkości	-	30

***Emitent prezentuje dane dotyczące spółki zależnej FUGO sp. z o.o. w stosunku do okresu porównywalnego – w rozbiciu na oddziały – z uwagi na taką formę agregacji danych w ubiegłym roku sprawozdawczym i zmianę tej formy w roku obecnym**

Wypadki, do których doszło podczas pracy w 2019 r. w spółkach Grupy miały lekki charakter.

W żadnej ze spółek objętych raportowaniem niefinansowym nie doszło do wypadku ze skutkiem śmiertelnym.

Zidentyfikowane choroby zawodowe dotyczą osób, które przeszły na emeryturę i będąc na emeryturze zgłosiły się do zakładu pracy w sprawie przebiegu historii zawodowej w związku z opracowaniem oceny narażenia zawodowego. Choroby zawodowe, na jakie narażeni są pracownicy, to pylica płuc oraz ubytki słuchu. We współpracy ze specjalistycznymi organizacjami spółki prowadzą badania środowiska pracy pod kątem występowania czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz analizują przyczyny występujących chorób. Wdrażane są także działania organizacyjno-techniczne zmierzające do ograniczenia narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników, takich jak hałas.

GRI 403-1, GRI 403-4

W spółkach Grupy, w których liczba zatrudnionych pracowników przekracza 250 osób, powołano – zgodnie z przepisami prawa – Komisje BHP, w skład których wchodzi reprezentacja pracowników w osobach społecznych inspektorów pracy oraz, w przypadku gdy w danej spółce działają zakładowe organizacje związkowe – przedstawiciele związków zawodowych. W posiedzeniach Komisji BHP w poszczególnych spółkach biorą również udział kierownicy wybranych komórek organizacyjnych, kierownicy prowadzonych w danym okresie robót, przedstawiciele dozoru technicznego oraz lekarz medycyny pracy. W spółkach, w których powołano Komisje BHP, 100% zatrudnionych ma w nich swoją reprezentację. Członkowie Komisji m.in. poddają ocenie i zgłaszają propozycje działań do przyjmowanych w spółkach okresowych planów poprawy standardów BHP oraz zapoznają się z pokontrolnymi zaleceniami Państwowej Inspekcji Pracy. W spółkach, które nie były zobowiązane do utworzenia Komisji BHP, działają Zakładowi Społeczni Inspektorzy Pracy. Zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa pracy nie są odrębnie uwzględnione w zakładowych układach zbiorowych pracy, poza takimi kwestiami, jak dostęp pracowników do świadczeń, dodatkowe wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, czy rozliczanie nadgodzin.

⁴¹ Liczenie utraconych dni rozpoczyna się z dniem zaistnienia wypadku.

5.3. Społeczeństwo

GRI 103-2, GRI 103-3

Spółki Grupy FAMUR zobowiązane są do stosowania kompleksowej Polityki zaangażowania społecznego, która zakłada budowanie relacji ze społecznościami, na terenie których działają oraz wspieranie ich w sposób, który będzie maksymalizował korzyści dla wszystkich stron.

Cele Grupy w zakresie zaangażowania społecznego:

- **Budowanie partnerstwa międzysektorowego opartego na szacunku i obustronnych korzyściach.**
- **Otwartość na istotne potrzeby sygnalizowane przez społeczności lokalne, szczególnie gdy dotyczą one bliskiego otoczenia firmy.**

Realizacja celów następuje poprzez:

- Partnerstwo międzysektorowe na rzecz społeczności lokalnych – realizowane m.in. przez działania akcyjne (przede wszystkim w sąsiedztwie zakładów Grupy) przy wsparciu wolontaryjnym pracowników, ukierunkowane na rozpoznane potrzeby społeczne.
- Wspomaganie działań prowadzonych przez TDJ Foundation, która w szerokim zakresie wspiera szanse rozwojowe i edukacyjne dzieci pracowników Grupy FAMUR oraz jej otoczenia, m.in. przez fundowanie stypendiów naukowych, a także organizację obozów wakacyjnych dla dzieci i młodzieży.
- Wzmacnianie relacji z interesariuszami w obszarach związanych z działalnością spółek Grupy, m.in. przez inicjatywę „Górnictwo OK” i współpracę z uczelniami oraz szkołami technicznymi.

5.3.1. Rozwój polskiego górnictwa

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

GRI 102-12

Z uwagi na ścisłe współdziałanie Grupy FAMUR z przedsiębiorstwami branży wydobywczej szczególnie istotne w jej w działalności są wszelkie inicjatywy wspierające Cele Zrównoważonego Rozwoju ukierunkowane na budowę stabilnej infrastruktury, promocję zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspieranie innowacyjności. Zgodnie z Agendą 2030 ONZ biznes jest zobowiązany ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wymaga to partnerskiej współpracy między rządami, sektorem prywatnym i społeczeństwem obywatelskim, budowanej w oparciu o zasady i wartości, wspólną wizję i cele, które stawiają człowieka i przyszłość planety w centrum zainteresowania.

FAMUR

Ten cel oznacza dla Grupy m.in. aktywną współpracę z innymi podmiotami na rynku w celu zapewnienia produktów i usług wysokiej jakości, a jednocześnie bezpiecznych dla ludzi (pracowników, społeczności lokalnych i pozostałych interesariuszy) oraz środowiska. Jego realizacji sprzyja udział Grupy FAMUR w inicjatywie „Górnictwo OK” oraz wdrażanie koncepcji Przemysłu 4.0, u podstaw której leży unowocześnienie i konsolidacja systemów oraz integracja współpracy ludzi z maszynami sterowanymi cyfrowo, szeroko wykorzystującymi sieć bezprzewodową oraz technologie informacyjne i komunikacyjne (ang. *information and communication technologies, ITC*)⁴².

Projekt strategiczny zawarty w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wspierający Cel Zrównoważonego Rozwoju ONZ „Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie”:

Restrukturyzacja sektora górnictwa węgla kamiennego – tworzenie warunków sprzyjających budowie rentownego, efektywnego i nowoczesnego sektora górnictwa węgla kamiennego.

DOBRA PRAKTYKA

FAMUR jest jednym z sygnatariuszy inicjatywy „Górnictwo OK”, podjętej w 2017 r. m.in. z Jastrzębską Spółką Węglową, Polską Grupą Górniczą, Tauron Wydobycie, Przedsiębiorstwem Górniczym Silesia, Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie i Politechniką Śląską. Pod nazwą „Górnictwo OK” zainicjowano powstanie Grupy Wspólnych Inicjatyw Społecznych, której zadaniem jest realizacja następujących celów:

- wdrażanie w branży górniczej w Polsce zasad społecznej odpowiedzialności oraz dzielenie się wiedzą w tym zakresie z uczestnikami Grupy,
- optymalizacja działań społecznych oraz tworzenie i wprowadzanie w branży wspólnych dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności,
- zbudowanie i prowadzenie polityki społecznego wsparcia górnictwa, jako ważnej, potrzebnej i odpowiedzialnej branży polskiego i europejskiego przemysłu.

Szerzej o inicjatywie „Górnictwo OK” w pkt 1.3.2. Członkostwo w organizacjach niniejszego Raportu.

Nowa Strategia Rozwoju Grupy FAMUR kładzie duży nacisk na wdrażanie innowacji produktowych, a także stosowanie systemów informatycznych podnoszących bezpieczeństwo i efektywność oraz optymalizujących koszty wydobycia surowców. W celu podnoszenia standardów polskich i światowych technik wydobywczych Grupa współpracuje z instytucjami państwowymi i ośrodkami akademickimi, włączając się w krajową Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w obszarze polskiego górnictwa. Nawiązane partnerstwa poszerzają kompetencje oraz budują efekty synergii w obszarze technologii, rozwijania oferty i know-how.

- W dniu 12 września 2019 r. FAMUR podpisał wraz z **Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrze** list Intencyjny w sprawie wspólnej inicjatywy w zakresie identyfikacji działań z obszaru propagowania wiedzy o górnictwie, jako dziedzictwie ekonomicznym i kulturowym Górnego Śląska. Na ekspozycję muzeum trafią będą wycofane z użycia maszyny górnicze wyprodukowane w Grupie, którym zostanie również zapewniona obsługa serwisowa.
- Od listopada 2017 r. Grupa FAMUR współpracowała z **Polskim Funduszem Rozwoju** w ramach wspólnej inwestycji w spółkę Mining Equipment Finance Sp. z o.o. (będącej w strukturach Grupy FAMUR). Główny

⁴² Rodzina technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej.

obszar działalności spółki to finansowanie strategicznych inwestycji z punktu widzenia modernizacji polskiego sektora górnictwa i energetycznego, realizowanych przez krajowe spółki wydobywcze. Współpraca obejmowała udostępnianie i finansowanie zakupu nowoczesnych maszyn górniczych produkowanych przez FAMUR. Projekt pośrednio przyczynia się do przyspieszenia tempa wzrostu efektywności i bezpieczeństwa wydobycia surowców w Polsce.

- Od czerwca 2018 r. Spółka współpracuje z **ABB** w celu jak najlepszego wykorzystania potencjału połączonych kompetencji, know-how i doświadczenia poprzez dzielenie się wiedzą i analizę konkretnych rozwiązań technologicznych oraz wzajemne wsparcie w zakresie wdrażania najnowszych rozwiązań informatycznych w przemyśle wydobywczym. Dzięki kooperacji partnerzy mogą rozszerzać kompleksowość oferty i płynącą z niej wartość dodaną, a także dzielić się bogatym doświadczeniem w aktywności biznesowej prowadzonej poza granicami kraju.
- Grupa FAMUR w listopadzie 2018 r. zawarła strategiczne porozumienie o współpracy z **Głównym Instytutem Górnictwa** w zakresie realizacji projektów badawczych w obszarach: górnictwa, geoinżynierii, przetwórstwa węgla, energii i inżynierii środowiska oraz opracowywania innowacyjnych technologii i rozwiązań dla branży wydobywczej. Celem współpracy, która jest w dalszym ciągu kontynuowana, jest pozyskiwanie i propagowanie praktycznej wiedzy, niezbędnej do budowania innowacyjnych rozwiązań zwiększających efektywność procesu wydobycia surowców i bezpieczeństwo pracy, szczególnie w strefach niebezpiecznych. Alians obejmuje także działalność edukacyjną i promocyjną, m.in. organizację konferencji branżowych, promujących obszar badawczo-rozwojowy i innowacyjność, a także zamieszczanie publikacji w krajowych i międzynarodowych periodykach naukowych.
- FAMUR przystąpił w pierwszej połowie 2018 r. wraz z **Polskim Funduszem Rozwoju (PFR)** do inicjatywy **JSW, PeBeKa i Indyjsko-Polskiej Izby Handlowo-Przemysłowej** tworzącej branżową platformę współpracy na potrzeby zdobywania zamówień w sektorze górnictwa i energetycznym w Indiach. Dzięki połączeniu kompetencji i potencjałów partnerów porozumienie pozwala budować kompleksową ofertę dopasowaną do specyfiki, potrzeb i oczekiwań rynku indyjskiego. Ta forma współpracy ułatwia profesjonalne zarządzanie dużymi projektami oraz poprawia efektywność pozyskiwania środków na ich realizację. Na początku roku 2019 FAMUR wraz z pozostałymi członkami powołanej w ramach inicjatywy platformy udał się do Indii, by w Kalkucie wziąć udział wraz z Ministerstwem Energii w **Bengal Global Business Summit (BGBS)**. W ramach inicjatywy odbyły się spotkania m.in. z Panem Sobhandebem Chattopadhyayem, ministrem energii Indii, które miały na celu zaprezentowanie idei inicjatywy i wspólnego potencjału, szczególnie wśród klientów takich jak Coal India, Monnet Group i West Bengal Power Development Corporation Limited (WBPDC). Przedmiotowa Inicjatywa jest częścią złożonego projektu, wspólnej oferty polskich producentów maszyn górniczych pod patronatem PFR.



DOBRA PRAKTYKA

Jednym z priorytetowych projektów Grupy jest **Inteligentna Kopalnia**, czyli zespół maszyn, urządzeń, procesów, jak również rozwiązań technicznych i organizacyjnych, będący kluczem do zwiększania bezpieczeństwa i efektywności w kopalniach. To projekt w pełni zautomatyzowanego zakładu produkcyjnego opartego o koncepcję Przemysłu 4.0, w którym kierowanie procesem wydobywczym zostaje przeniesione do stanowisk dowodzenia na powierzchni. Dzięki temu możliwe staje się stworzenie innowacyjnego przedsiębiorstwa górniczego przyszłości. W ramach Inteligentnej Kopalni planowana jest budowa czterech podstawowych systemów:

- System Inteligentna Ściana – wysokowydajny, automatyczny kompleks wydobywczy.
- System Inteligentna Odstawa – inteligentny i automatyczny system odstawy taśmowej.
- System Inteligentny Kompleks Chodnikowy – zautomatyzowany system drążenia wyrobisk chodnikowych.
- System Diagnostyki i Predykcji – system nadzoru procesów obróbki mechanicznej, technik inżynierii materiałowej, a także systemów sterowania i oprogramowania.

Rozwiązania te mają na celu pełną kontrolę nad procesem produkcyjnym, wzrost efektywności wydobywania surowców i poprawę bezpieczeństwa pracy, a w konsekwencji bardziej rentowne funkcjonowanie kopalń w dłuższej perspektywie czasu. Takie podejście zapewnia:

- użycie w pełni zautomatyzowanych maszyn górniczych i systemów transportu o niższej energochłonności,
- redukcję liczby pracowników w miejscu wydobywania do minimum, zwiększając bezpieczeństwo prowadzenia prac,
- połączenie zakładu produkcyjnego z siecią ITC, która pozwala na kontrolowanie i zarządzanie kompletnym procesem górniczym w czasie rzeczywistym.

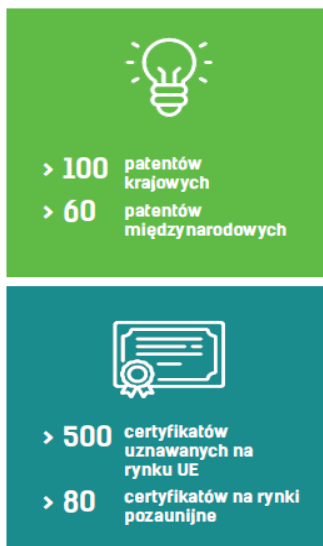
Automatyzacja procesów produkcyjnych, a także łączność bezprzewodowa, np. z jednostkami transportu podziemnego, są w stanie w bardzo szybki sposób zlokalizować usterkę. W dobie informatyzacji procesów produkcyjnych jest to naturalna kolej rzeczy.

Grupa FAMUR pracuje nad nowymi rozwiązaniami, które pomogą wydłużyć efektywny czas pracy w górnictwie. W tym celu chce rozwijać zagadnienia z obszaru inteligentnych technologii, w szczególności poprzez:

- **Big Data** – optymalizację i zdalne kontrolowanie procesów produkcyjnych w kopalniach poprzez centrum operacyjne zbierające dane dostarczane przez sensory, a także horyzontalną i wertykalną integrację danych z wielu źródeł.
- **Symulacje** – symulacje procesów wydobywczych w celu optymalizacji ciągów produkcyjnych i zwiększenia efektywności wydobywania oraz procesów odbywających się w całym łańcuchu wartości w celu eliminacji nieefektywności i wąskich gardeł.
- **Robotykę** – wykorzystywanie autonomicznych maszyn wydobywczych, systemów przeładunkowych, a także robotów do tworzenia obrazów 3D szybów, korytarzy i wyrobisk.

FAMUR

- **Drukowanie 3D** – stosowanie druku 3D do prototypowania oraz do produkcji części zamiennych (wstępna faza).
- **Rzeczywistość Wirtualną** – wykorzystywanie wirtualnych modeli maszyn górniczych do prognozowania stopnia zużycia części zamiennych oraz prowadzenie szkoleń z użyciem technologii rzeczywistości wirtualnej.



Grupa FAMUR inwestuje w kapitał intelektualny poprzez rozwijanie działalności w zakresie badań (B+R). Przy zaangażowaniu inżynierów zatrudnianych w Grupie powstają innowacje produktowe podnoszące bezpieczeństwo i efektywność wydobycia surowców oraz obniżające jego koszty. Czyni to z Grupy zdecydowanego lidera w obszarze realizacji koncepcji Przemysłu 4.0, nie tylko w Polsce, ale również na arenie międzynarodowej.

5.3.2. Programy zaangażowania społecznego

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Programy na rzecz społeczeństwa realizowane w Grupie FAMUR cechują się konsekwencją oraz dobrowolnym zaangażowaniem pracowników. Działając na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, Grupa koncentruje się na wspieraniu potrzebujących najmłodszych członków społeczności, tj. dzieci i młodzieży z okolic swoich zakładów. Firma widzi swoją rolę w pomaganiu poprzez inwestowanie w ich edukację i rozwój, zaczynając od zapewnienia im godnych i zdrowych warunków życia. Tym co szczególnie wyróżnia realizowane projekty jest bardzo szeroki udział pracowników – wolontariuszy.



Realizując cel społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR, jakim jest zaangażowanie w ramach partnerstwa międzysektorowego na rzecz społeczności lokalnych, podjęto w 2019 r. m.in. następujące działania:

- Przeprowadzono wśród pracowników Grupy zbiórki i inicjatywy na rzecz Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Młodzieży „**Dom Aniołów Stróżów**” w Katowicach w ramach akcji „Parkrun”, „Liga Patronów” oraz akcję „Świąteczna Akcja Pomocy Dzieciom Uskrzydłamy! 2019”.
 - Parkrun – to charytatywny bieg, którego celem było wsparcie podopiecznych Domu Aniołów Stróżów w realizacji ich wakacyjnych planów
 - Liga Patronów – to zaawansowany, autorski program Domu Aniołów Stróżów, polegający na długofalowej współpracy przy wsparciu biznesu we wdrażaniu dobrych praktyk z zakresu CSR w organizacji
 - Świąteczna Akcja Pomocy Dzieciom Uskrzydłamy! 2019 – zbiórka pieniędzy na pomoc dla dzieci i młodzieży korzystających ze wsparcia Domu Aniołów Stróżów
- W ramach **Rodzinnego Biegu Charytatywny w Jankowicach** – zorganizowano pomoc dzieciom niewidzącym i niedowidzącym z ośrodka „Zameczek” w Rudołtowicach
- Przeprowadzono **warsztaty tematyczne** dla podopiecznych Regionalnej Placówki Opiekuńczo-Terapeutycznej nr 1 i 2 w Gliwicach – kulinarne oraz dotyczące cyfryzacji
- W ramach akcji **Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy** – FAMUR S.A. przekazała na licytację piłkę z podpisami reprezentacji Polski – siatkarskich mistrzów świata.
- Pracownicy FAMUR wzięli udział w **Katowice Business Run**, tj. w lokalnej edycji największej w kraju charytatywnej sztafety biznesowej **Poland Business Run**; głównym celem biegu było wsparcie osób z niepełnosprawnościami narządów ruchu poprzez zakup protez i finansowanie udziału w turnusach rehabilitacyjnych.
- W ramach **Wytwórni Kompetencji Społecznych i Obywatelskich**, projektu którego główną ideą jest edukacja, przeprowadzono cykl specjalnie przygotowanych warsztatów, w ramach których nasi pracownicy stworzyli zespół wolontariuszy – trenerów, którzy pracowali z młodzieżą i przekazywali jej swoją wiedzę na tematy społeczne. Przykładem takich warsztatów jest przeprowadzone w Zespole Szkół Społecznych OMEGA w Katowicach spotkanie nt. zagrożeń w środowisku internetowym. Nasi pracownicy podczas pokazu multimedialnego i wspólnej dyskusji z młodzieżą omówili zagadnienia związane z kradzieżą danych osobowych w Internecie, niebezpiecznym oprogramowaniem komputerowym oraz skutkami cybernękania.
- Dzięki inicjatywie jednego z pracowników FAMUR S.A. w listopadzie 2019 r. przeprowadzono zbiórkę na rzecz Fundacji „**Zwierzęca Arkadia**” pod hasłem: „*Temperatura coraz niższa, pomóżmy zwierzątkom przetrwać zimę!*”. Pracownicy FAMUR zbierali karmy dla zwierząt, koce, legowiska, zabawki, środki czystości i inne produkty potrzebne pupilom w okresie zimowym, który jest dla nich niezwykle trudny.

FAMUR

- W ramach obchodów Dnia Dziecka pod nazwą akcji "**Bajkowy FAMUR**" - FAMUR S.A. zorganizowała dla dzieci śląskich oddziałów i centrali seans filmowy w MDK Południe w Katowicach Kostuchnie.
- Dzięki organizacji akcji "**MIKOŁAJ GLINIK**" i "**Zdobienie pierników z Famurem**" - Glinik ufundował dla dzieci swoich pracowników mikołajkowe prezenty - równocześnie zorganizował przedstawienie teatralne, ponadto FAMUR dla dzieci pracowników śląskich oddziałów i centrali, ponownie w MDK Południe w Katowicach Kostuchnie przeprowadził zajęcia z malowania pierników oraz zorganizował świąteczny seans filmowy,
- Pracownicy FAMUR wzięli udział w **9 Biegu Górników**. W ramach obchodów rocznicowych pacyfikacji strajkującej załogi kopalni Wujek w Katowicach przez 6 lat Śląskie Centrum Wolności i Solidarności w Katowicach organizowało dla młodzieży szkolnej specjalny bieg, którego celem było upamiętnienie poległych górników. W dniu 14 grudnia 2019 r. 12 pracowników FAMUR przebiegło symboliczny dystans 9 km na trasie, która swój początek miała przy Pomniku poległych górników KWK „Wujek”, a kończyła się w Parku Kościuszki. Bieg stanowił połączenie rywalizacji ulicznej i terenowej, a limit czasu na pokonanie dystansu wynosił dwie godziny.

Monika Bajka, prezes Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Dom Aniołów Stróżów”

Dom Aniołów Stróżów od 25 lat działa na rzecz dzieci, młodzieży i rodzin wykluczonych społecznie z pogórnich i pohutniczych dzielnic biedy na Śląsku i w Zagłębiu. Prowadzimy nieodpłatnie osiem świetlic terapeutycznych, klubów malucha, klubów rozwoju dzieci i młodzieży, programy uliczne oraz poradnię rodzinną. Codziennie opiekujemy się ok. 130 dziećmi w wieku od 2,5 do 18 lat, a w programach ulicznych docieramy z ofertą nieodpłatnych zajęć i opieki do ok. 600 dzieci rocznie. Nasza poradnia rodzinna wspomaga ok. 80 rodzin.

Aby zmieniać świat i realizować naszą misję, współpracujemy z instytucjami publicznymi, mediami oraz biznesem. Od 2017 roku wśród naszych partnerów jest firma FAMUR, która w 2019 r. weszła do Ligi Patronów, elitarnej biznesowej grupy kapitałowej współpracującej ze sobą na rzecz realizacji misji naszego Stowarzyszenia. Inicjatywa skupia w swoim gronie firmy o podobnej filozofii, czyli nastawione na społeczną odpowiedzialność oraz zainteresowane mądrą, długofalową pomocą opartą na inwestycji w dzieci i młodzież oraz rozwój organizacji. Jako Patron, FAMUR stał się partnerem w rozwiązywaniu lokalnych problemów społecznych, a jego pracownicy zyskali możliwość wzięcia udziału w wolontariacie na rzecz projektów społecznych prowadzonych przez Stowarzyszenie.



Osobiste zaangażowanie pracowników firmy FAMUR było widoczne w szczególności w czasie świątecznej bożonarodzeniowej Akcji Uskrzydłamy. W jej trakcie wspólnie piekliśmy pierniczki na sprzedaż, zbieraliśmy fundusze do naszych puszek, a także zorganizowaliśmy kiermasz oferujący piękne ozdoby wykonane przez dzieci i młodzież znajdujące się pod opieką Stowarzyszenia. W ciągu tego roku spotykaliśmy się również na wspólnych eventach dla naszych dzieci i dzieci pracowników FAMUR-u, a także podczas pierwszego Aniołowego biegu charytatywnego Parkrun w Katowicach, w którym wzięli udział ochotnicy z FAMUR-u. Obecnie planujemy wolontariat kompetencyjny w formie warsztatów prowadzonych przez pracowników FAMUR-u na rzecz naszych młodych podopiecznych. Chcemy, by szkolili młodzież w zakresie doradztwa zawodowego, komunikacji oraz optymalizacji pracy.

Budowanie współpracy opartej na relacjach przynosi nam wiele korzyści, tych wymiernych i tych niewidocznych gołym okiem, ale powodujących zmianę serca i nastawienia do życia. Razem z firmą FAMUR podejmujemy kolejne kroki, by uczynić świat wokół nas lepszym. Wierzę, że zmieniamy przyszłość i dajemy szansę na zmianę naszym podopiecznym, będąc świadectwem dla innych, że choć niełatwe, to jednak jest to możliwe.

5.4. Środowisko

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

GRI 103-2, GRI 103-3

Grupa FAMUR opracowała i wdrożyła w 2018 r. Politykę środowiskową. W celu odpowiedniego zarządzania kwestiami związanymi ze środowiskiem część spółek zależnych Grupy FAMUR wdrożyła Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną częścią jest Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – właściwa dla danej spółki. Wszystkie spółki Grupy kierują się dodatkowo wewnętrznymi regulacjami, dążąc do zapewnienia jak najwyższej jakości i bezpieczeństwa oferowanych produktów i usług, a także minimalizowania – tam, gdzie jest to możliwe – wpływu działalności na środowisko.

Zarządy poszczególnych spółek Grupy, kadra kierownicza oraz pracownicy są zaangażowani w doskonalenie działań na rzecz ochrony środowiska w taki sposób, by podnoszenie jakości produktów i świadczonych usług było integralnie powiązane z dążeniem do ograniczania ich wpływu na środowisko, w tym z zapobieganiem zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne otoczenia.

5.4.1. Ograniczanie wpływu na środowisko

W Polityce środowiskowej Grupa FAMUR zadeklarowała, iż stałe minimalizowanie wpływu prowadzonej działalności na środowisko realizuje poprzez:

1. **Prowadzenie racjonalnej gospodarki odpadami, w tym ich segregację i przekazywanie do powtórnego wykorzystania.**
2. **Wprowadzanie zmian do stosowanych technologii przyjaznych środowisku.**
3. **Racjonalne gospodarowanie mediami energetycznymi oraz wodą.**
4. **Efektywną gospodarkę środkami niebezpiecznymi oraz ograniczenie emisji substancji szkodliwych dla środowiska.**

W celu osiągnięcia zakładanych celów Grupa FAMUR realizuje następujące działania:

- Racjonalne wykorzystywanie mediów elektrycznych.
- Doskonalenie gospodarki odpadami.
- Racjonalne gospodarowanie opakowaniami.
- Stosowanie materiałów podlegających recydingowi.
- Optymalizowanie zużycia surowców.
- Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w produkowanych urządzeniach.

FAMUR

- Dokonywanie analiz pod kątem spełniania wymaganych norm i wymogów w zakresie ochrony środowiska każdorazowo przy zakupie nowych maszyn i urządzeń oraz wyborze rozwiązań do zastosowania, a także na etapie eksploatacji posiadanych instalacji.
- Budowanie kultury Lean ukierunkowanej na kształtowanie wysokiej świadomości pracowników w zakresie ograniczania wpływu działalności na środowisko, wdrażanie narzędzi i metod służących poprawie wydajności procesów produkcji oraz wprowadzanie niezbędnych usprawnień.

Dzięki skutecznemu monitoringowi aspektów środowiskowych w działalności spółki Grupy kontrolują wpływ na środowisko i w razie potrzeby niezwłocznie podejmują działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka wystąpienia negatywnych zdarzeń. Prowadzą działalność zgodnie z obowiązującymi wymaganiami w zakresie ochrony środowiska i w oparciu o aktualne pozwolenia sektorowe (m.in. pozwolenia na wytwarzanie odpadów, pozwolenia na emisję gazów lub pyłów do powietrza, pozwolenia wodnoprawne), realizując terminowo obowiązki sprawozdawcze wynikające z prawa ochrony środowiska

GRI 102-11

Istotny element podejścia organizacji do zapewnienia właściwych standardów ochrony środowiska w jej łańcuchu wartości stanowi uwzględnianie kryteriów środowiskowych w ocenie dostawców. Wszyscy dostawcy towarów i usług, których dostawy stanowią co najmniej 0,1% wartości dostaw w ciągu roku, podlegają okresowej ocenie i kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza firm dostarczających surowce, media i materiały, części handlowe, usługi transportowe oraz usługi produkcyjne. Ocena dostawców uwzględnia takie kryteria środowiskowe, jak:

- wdrożony i potwierdzony certyfikatem System Zarządzania Środowiskowego,
- stosowanie rozwiązań przyjaznych środowisku, np. ekologicznych źródeł energii, biopaliw w środkach transportu, produktów posiadających oznaczenie eko-znak,
- stosowanie wewnętrznej polityki i instrukcji w zakresie ochrony środowiska.

5.4.2. Kluczowe wyniki

FAMUR



FAMUR wspiera
Cele Zrównoważonego Rozwoju

GRI 302-1, GRI 303-1, GRI 305-1, GRI 306-2

Zużycie mediów, wielkość emisji i powstałych odpadów w Grupie FAMUR

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2019 r. *
FAMUR S.A. ⁴³	Energia elektryczna [MWh]	2 665 212,09
	Pobór wody [m ³]	58 893,00
	Dwutlenek węgla [kg]	489 271,43
	Tlenek węgla [kg]	-
	F-gazy przemysłowe [kg]	-
	Tlenki azotu [kg]	840,58
	Odpady przemysłowe instalacyjne [Mg]	18 020,47
	Odpady komunalne [Mg]	667,07
	Odpady segregowane [Mg]	90,69
GRUPA FAMUR ⁴⁴ *	Energia elektryczna [MWh]	12 535,24
	Pobór wody [m ³]	43 855,19
	Dwutlenek węgla [Mg]	5 408 806,56
	F-gazy przemysłowe [kg]	-
	Tlenki azotu [Mg]	11 379,75
	Odpady przemysłowe [Mg]	3 367,56
	Odpady komunalne [m ³]	213,69
	Odpady segregowane [Mg]	23,29

*Emitent nie prezentuje danych porównywalnych za rok 2018 z uwagi na odmienną formę agregacji danych przez poszczególne spółki.

GRI 301-1

W spółkach Grupy FAMUR istotną pozycję wśród wykorzystywanych materiałów i surowców zajmują wprowadzane do obrotu opakowania, materiały chemiczne (oleje, farby, rozpuszczalniki), materiały hutnicze (np. stal surowa) oraz gazy techniczne. W kolejnych okresach sprawozdawczych Grupa planuje rozszerzać zakres raportowanych danych dotyczących zużycia materiałów i surowców. Będzie to możliwe po przeprowadzeniu

⁴³ Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianaowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianaowe O. w Katowicach, Systemy Ścianaowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Ryfama O. w Zabrze, Hydraulika O. w Zabrze.

⁴⁴ Dane przedstawione w sposób zbiorczy – agregowane przez spółki z Grupy FAMUR: FAMUR FAMAK S.A., PEMUG Sp. z o.o., FUGO Sp z o. o. Zakład Konin, FUGO Sp z o. o. Zakład Zgorzelec, ELGÓR + HANSEN S.A., ŚTW DALBIS Sp. z o.o.

koniecznych analiz, uwzględniających zróżnicowany profil działalności poszczególnych podmiotów. Poniżej zaprezentowano dane dotyczące przede wszystkim wprowadzonych w 2019 r. do obrotu opakowań.

Wykorzystane materiały i surowce w Grupie FAMUR

Spółka	Materiał / surowiec	2019 r.*
FAMUR S.A.	OPAKOWANIA WPROWADZONE DO OBROTU	
	Opakowania z papieru i tektury [kg]	2 482,00
	Opakowania z tworzyw sztucznych [kg]	9 969,86
	Opakowania stalowe [kg]	39 876,75
	Opakowania z drewna [kg]	164 719,38
GRUPA FAMUR ^{45*}	Opakowania z papieru i tektury [kg]	184,00
	Opakowania z tworzyw sztucznych [kg]	2 547,00
	Opakowania stalowe [kg]	1 011,00
	Opakowania z drewna [kg]	133 514,96

Spółki Grupy FAMUR zawarły umowy z organizacjami odzysku, a określony w nich przepisami prawa poziom odzysku i recyklingu opakowań i odpadów opakowaniowych jest przestrzegany.

*Emitent nie prezentuje danych porównywalnych za rok 2018 z uwagi na odmienną formę agregacji danych przez poszczególne spółki.

6. Użyteczne informacje

6.1. Kalendarium 2019

KALENDARIUM WYDARZEŃ OPISANYCH W RAPORCIE

styczeń

FAMUR wziął udział w Świątecznej Akcji Pomocy Dzieciom Uskrzydłamy 2019

FAMUR przekazał na rzecz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy piłkę z podpisami reprezentacji Polski – siatkarskich mistrzów świata

marzec

Mirosław Bendzera, prezes zarządu FAMUR SA, znalazł się na 3. miejscu rankingu najskuteczniejszych prezesów spółek notowanych na GPW w kategorii mWIG40.

kwiecień

FAMUR dołączył do Ligi Patronów, autorskiego program Domu Aniołów Stróżów

maj

FAMUR zajął 69. pozycję w rankingu „200 Największych Polskich Firm” tygodnika Wprost, a także 6. miejsce w rankingu „Polskie Gepardy” oraz 50. w zestawieniu „Ambasadorów Polski”

⁴⁵ Dane przedstawione w sposób zbiorczy – agregowane przez spółki z Grupy FAMUR: FAMUR FAMAK S.A., ELGÓR + HANSEN S.A., FUGO sp. z o.o. Zakład Konin i Zakład Zgorzelec

FAMUR

FAMUR podpisał umowę dotyczącą otwarcia klasy patronackiej w Zespole Szkół Technicznych im. Wincentego Pola w Gorlicach

FAMUR znalazł się na 144. miejscu w XXI edycji rankingu Lista 500 wg Rzeczypospolitej (222 miejsce rok wcześniej)

czerwiec

FAMUR wsparł Rodzinny Bieg Charytatywny w Jankowicach

Przedstawiciele FAMUR SA wzięli udział w charytatywnej imprezie Parkrun w Katowicach na rzecz podopiecznych Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Młodzieży Dom Aniołów Stróżów w Katowicach

wrzesień

Elgór+Hansen zdobył 1. miejsce w konkursie Innowacyjny Produkt & Technologie Katowice 2019, w kategorii „Innowacyjne Technologie” podczas Międzynarodowych Targów Górnictwa, Przemysłu Energetycznego i Hutniczego.

FAMUR podpisał list intencyjny z Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrze

Przedstawiciele FAMUR SA wzięli udział w „Katowice Business Run 2019”

październik

Przedstawiciele FAMUR SA i Elgór+Hansen SA przeprowadzili warsztaty tematyczne – kulinarne i dotyczące cyfryzacji dla podopiecznych Regionalnej Placówki Opiekuńczo - Terapeutycznej nr 1 i 2 z Gliwic

listopad

W FAMUR SA zorganizowaliśmy zbiórkę dla zwierzaków. Zebrane rzeczy zostały przekazane do Fundacji Zwierzęca Arkadia.

grudzień

FAMUR zajął 34. miejsce w rankingu Perły Polskiej Gospodarki w kategorii Perły Wielkie.

FAMUR znalazł się na 164. miejscu w rankingu Lista 2000 wg Rzeczypospolitej (255 miejsce rok wcześniej).

FAMUR SA Systemy Ścianowe Oddział Glinik w Gorlicach został wyróżniony prestiżowym tytułem "Pracodawca Przyjazny Pracownikom".

6.2. Tabela treści GRI

GRI 102-55

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
STRATEGIA I ANALIZA				
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii		[List Prezesa Zarządu]	7
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	49
PROFIL ORGANIZACJI				
GRI 102-1	Nazwa organizacji		[Organizacja i jej raport]	9
GRI 102-2	Główne marki, usługi i/lub produkty		[Organizacja]; [Model biznesowy]; [Produkty i segmenty działalności]	9, 14, 22
GRI 102-3	Lokalizacja głównej siedziby		[Organizacja]	9
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja i nazwy tych krajów		[Organizacja]	12
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji		[Organizacja]; [Struktura organizacji]	10, 17
GRI 102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów i beneficjentów		[Organizacja]; [Obsługiwane rynki]	12, 25
GRI 102-7	Skala działalności		[Podstawowe dane 2018]; [Organizacja]; [Akcjonariat]; [Polityka personalna]	5, 9, 15, 72
GRI 102-8	Liczba pracowników według regionów działalności, wieku, płci oraz rodzaju umowy	8	[Podstawowe dane 2018]; [Polityka personalna]	5, 74
GRI 102-9	Łańcuch dostaw organizacji		[Model biznesowy]	14
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie w organizacji i jej łańcuchu dostaw		[Akcjonariat]	15
GRI 102-11	Zasada ostrożności		[Ograniczanie wpływu na środowisko]	92
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy popierane przez organizację	9, 12	[Członkostwo w organizacjach]; [Zrównoważony rozwój]; [Rozwój polskiego górnictwa]	36, 64, 67, 84
GRI 102-13	Członkostwo w organizacjach		[Członkostwo w organizacjach]	36
ETYKA				
GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	16	[Systemy zarządzania]; [Misja, wizja, wartości]	47, 60
GRI 102-17	Mechanizmy dotyczące zasięgania porad i wyjaśniania wątpliwości na temat etyki	16	[Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom]	63
ZARZĄDZANIE				
GRI 102-18	Struktura zarządzania	16	[Struktura nadzorcza]	42
GRI 102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	16	[Struktura nadzorcza]	42
GRI 102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego		[Struktura nadzorcza]	42
ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY				

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji		[Interesariusze]	32
GRI 102-41	Układy zbiorowe pracy	8	[Polityka personalna]	71
GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy zaangażowanych przez organizację		[Interesariusze]	32
GRI 102-43	Podjęcie do zaangażowania interesariuszy		[Interesariusze]	32
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy		[Angażowanie interesariuszy]	34
PRAKTYKA RAPORTOWANIA				
GRI 102-45	Jednostki ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym		Skonsolidowane sprawozdanie finansowe; [O raporcie]	30
GRI 102-46	Proces definiowania treści i zakresu raportu		[Angażowanie interesariuszy]	34
GRI 102-47	Lista istotnych tematów raportowania		[Angażowanie interesariuszy]	34
GRI 102-48	Korekty informacji z poprzednich raportów		Brak korekt.	97
GRI 102-49	Zmiany w raportowaniu		[O raporcie]	30
PROFIL RAPORTU				
GRI 102-50	Okres raportowania		[O raporcie]	30
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu		Obecny Raport jest drugim raportem społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR. Pierwszy opublikowano 17.04.2019 r.	97
GRI 102-52	Cykl raportowania		[O raporcie]	30
GRI 102-53	Osoba kontaktowa w zakresie treści raportu		[Kontakt w sprawie raportu]	103
GRI 102-54	Deklaracja raportowania zgodnie ze Standardami GRI		[O raporcie]	30
GRI 102-55	Indeks treści GRI		[Tabela treści GRI]	96
GRI 102-56	Zewnętrzna weryfikacja		[O raporcie]	30
PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA TEMATAMI UZNANYMI ZA ISTOTNE				
GRI 103-1	Wyjaśnienie na temat tematów i granic raportowania		[O raporcie]	30
GRI 103-2	Podjęcie do zarządzania i jego składowe		[Podjęcie do zarządzania]	48, 63, 64 71, 88, 91
GRI 103-3	Ocena podjęcia do zarządzania		[Podjęcie do zarządzania]	48, 63, 71, 84, 91
WSKAŹNIKI TEMATYCZNE				
WYNIKI EKONOMICZNE				
GRI 201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość wytworzona i podzielona		[Organizacja]	10
PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI				
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	16	[Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom]	63
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	59
ZACHOWANIA ANTYKONKURENCYJNE				
GRI 206-1	Postępowania dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, praktyk antymonopolowych i monopolistycznych		Brak takich zdarzeń.	97

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
WYNIKI ŚRODOWISKOWE				
MATERIAŁY				
GRI 301-1	Zużywane materiały według wagi i objętości	8, 12	[Kluczowe wyniki 2018]	93
ENERGIA				
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	7, 12	[Kluczowe wyniki 2018]	93
WODA				
GRI 303-1	Łączny pobór wody wg źródła	6	[Kluczowe wyniki 2018]	93
EMISJE				
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)		[Kluczowe wyniki 2018]	93
ŚCIEKI I ODPADY				
GRI 306-2	Odpady według metody zagospodarowania	12	[Kluczowe wyniki 2018]	93
ZGODNOŚĆ				
GRI 307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami środowiskowymi	16	[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	51
WYNIKI SPOŁECZNE				
ZATRUDNIENIE				
GRI 401-1	Nowo zatrudnieni i wskaźnik fluktuacji	5, 8	[Polityka personalna]	73
GRI 401-2	Świadczenia oferowane pracownikom pełnoetatowym	5, 8	[Polityka personalna]	71
BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY				
GRI 403-1	Pracownicy reprezentowani we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP	8	[Bezpieczeństwo pracy]	83
GRI 403-2	Rodzaj urazów i wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych, nieobecności w pracy i liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą		[Bezpieczeństwo pracy]	82
GRI 403-4	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi		[Bezpieczeństwo pracy]	83
SZKOLENIA I EDUKACJA				
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	4, 5, 8	[Szkolenia i edukacja]	80
RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS				
GRI 405-1	Różnorodność wśród zarządu i pracowników	5, 8	[Skład Zarządu]; [Polityka różnorodności]	47, 78
PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI				
GRI 406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	59
WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH				
GRI 407-1	Zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz działania podjęte, aby chronić te prawa		[Polityka personalna]; Grupa FAMUR nie identyfikuje ryzyka naruszenia swobody zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych u swoich dostawców.	72
PRACA DZIECI				

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
GRI 408-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako obarczeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy dzieci oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy dzieci		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]; [Polityka poszanowania praw człowieka]	58, 76
PRACA PRZYMUSOWA LUB OBOWIĄZKOWA				
GRI 409-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako szczególnie narażeni na ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy przymusowej lub obowiązkowej		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]; [Polityka poszanowania praw człowieka]	58, 76
ZGODNOŚĆ				
GRI 419-1	Kwota istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami w obszarze społecznym i ekonomicznym	16	Brak zdarzeń.	100

6.3. Słownik użytych terminów społecznych⁴⁶

C

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ	Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zawierająca Cele Zrównoważonego Rozwoju (ang. <i>The Sustainable Development Goals, SDGs</i>) została przyjęta przez 193 państwa członkowskie ONZ Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25.09.2015 r. w Nowym Jorku. Agenda określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań, które mają zostać osiągnięte przez świat do 2030 r. Dotyczą osiągnięć w 5 obszarach – ludzie, planeta, dobrobyt, pokój i partnerstwo. Zastąpiły one Milenijne Cele Rozwoju, które zrealizowane miały być do 2015 r. Realizacja Celów i zadań jest monitorowana na całym świecie odpowiednimi wskaźnikami. Za ich monitorowanie w Polsce odpowiada GUS. Pierwszy raport Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce został przyjęty przez Radę Ministrów 5.06.2018 r. Zawiera on omówienie stopnia realizacji 17 Celów w Polsce, a także opisuje krajowe priorytety na rzecz zrównoważonego rozwoju i związek Agendy 2030 z krajową Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.
--	---

D

Darowizna	Forma umowy, w której darczyńca zobowiązuje się do bezpłatnego świadczenia na rzecz obdarowanego, kosztem swego majątku. Darowizna może być dokonana zarówno przez osoby fizyczne jak i osoby prawne. Przedmiotem darowizny mogą być nieruchomości i ruchomości, pieniądze, a także prawa majątkowe, nie może być zaś bezpłatne świadczenie usług.
Dialog społeczny	Wymiana informacji i prezentacja stanowisk, dotyczących problemów i zagadnień społecznych, pomiędzy stronami, którymi mogą być instytucje publiczne, przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe. Jest formą reprezentacji interesów poszczególnych stron. Źródłem jego powodzenia jest rzetelna informacja między stronami oraz współdziałanie.
Dyskryminacja	Traktowanie lub efekt traktowania ludzi w sposób nierówny poprzez nałożenie na nich nierównego obciążenia lub odmowy świadczeń zamiast traktowania wszystkich

⁴⁶ Źródło: Global Reporting Initiative.

sprawiedliwie na podstawie ich indywidualnych osiągnięć. Dyskryminacja może również oznaczać molestowanie zdefiniowane jako szereg komentarzy lub działań negatywnie odbieranych przez otoczenie lub, jak można teoretycznie założyć, przez osobę będącą ich obiektem.

E	
Etyka biznesu	Dziedzina, która zajmuje się uwzględnianiem aspektu moralnego w działalności biznesowej, czyli stosowaniem rozwiązań godzących wymogi moralne z interesem strategicznym firmy. Etyka biznesu określa etyczne standardy zachowań, normy, wartości i sposoby postępowania w przedsiębiorstwie.
G	
GRI	Global Reporting Initiative (GRI) jest niezależną instytucją z siedzibą w Holandii od lat 90. XX wieku działającą na rzecz rozwijania i propagowania tzw. wytycznych zrównoważonego rozwoju (ang. <i>Sustainability Reporting Guidelines</i>). Zastosowanie wytycznych GRI ma zasięg globalny. Mogą z nich korzystać wszystkie organizacje, które chcą składać kompleksowe sprawozdania ze swojej ekonomicznej, środowiskowej i społecznej działalności. Do 2017 r. obowiązywała czwarta wersja Wytycznych GRI, tzw. G4. W 2016 r. wprowadzono nowy zestaw Standardów GRI (ang. <i>GRI Standards</i>), który od 2018 r. całkowicie zastąpił Wytyczne GRI. Zestaw Standardów GRI składa się z 3 uniwersalnych standardów – Informacje Podstawowe (ang. <i>Foundation</i> , GRI 101) , Wskaźniki profilowe (ang. <i>General Disclosers</i> , GRI 102), Podejście do zarządzania (ang. <i>Management Approach</i> , GRI 103) oraz 33 szczegółowych wskaźników tematycznych (ang. <i>Topic-specific Standards</i>), ułożonych w serie: Ekonomiczną (ang. <i>Economic</i> , GRI 200), Środowiskową (ang. <i>Environmental</i> , 300) i Społeczną (ang. <i>Social</i> , GRI 400). Raportowanie kwestii zrównoważonego rozwoju w oparciu o Standardy dostarcza informacji o pozytywnym bądź negatywnym wkładzie danej organizacji w to zagadnienie.
I	
Interesariusz	Osoba lub podmiot zainteresowany działalnością firmy i ponoszący różnego typu ryzyko związane z jej funkcjonowaniem oraz te osoby bądź podmioty, na które firma wywiera poprzez swoją działalność wpływ. Polski odpowiednik angielskiego terminu <i>stakeholder</i> (stake=stawka). W przeciwieństwie do akcjonariusza (ang. <i>shareholder</i>) zainteresowanego przede wszystkim zyskiem z działalności spółki, interesariusze to grupa o wiele szersza obejmująca m.in. pracowników, klientów, kredytodawców, dostawców, administrację rządową, a w szerszym kontekście społeczeństwo lokalne, środowisko naturalne, opinię publiczną. Termin wprowadzony przez Stanford Research Institute w 1963 r.
K	
Kodeks etyki / kodeks postępowania	Zbiór norm i zasad postępowania obowiązujących w organizacji w oparciu o przyjęte wartości i zagadnienia uznane przez pracowników jako ważne do uregulowania. Kodeks etyczny w działalności gospodarczej, oprócz ogólnych wskazań mówiących o rzetelności i uczciwości wymaganych w działalności gospodarczej i o podejmowaniu czynności sprzyjających rozwojowi społecznemu i niesprzecznych z normami moralnymi oraz obyczajami zbiorowości, wskazuje na konkretne „zachowania” organizacji.
Konflikt interesów	Ma miejsce, gdy człowiek (lub organizacja) zobowiązany jest do podwójnej lojalności, czyli gdy jego interes (własny lub podmiotu, wobec którego ma zobowiązania) jest lub może być nie do pogodzenia z interesem innego podmiotu, wobec którego także powinien być lojalny. Interes może mieć charakter finansowy lub pozafinansowy. Człowiek może znaleźć się w sytuacji konfliktu interesów na skutek zewnętrznych okoliczności lub w wyniku własnych działań. Pewne sytuacje konfliktu interesów są regulowane przez prawo lub samoregulacje, znaczna część pozostaje nieuregulowanych.
Korupcja	Korupcja oznacza „nadużycie stanowiska publicznego w celu uzyskania prywatnych korzyści” (wg <i>Business Principles for Countering Bribery</i> , Transparency International, 2011 r.), a dopuścić się jej może osoba lub organizacja. W niniejszych Wytycznych Transparency Int. korupcja oznacza między innymi praktyki takie jak przyjmowanie korzyści majątkowych, płatności przyśpieszające tok sprawy, oszustwa, wymuszenia, zmowy oraz pranie pieniędzy. Ponadto termin ten stosuje się również do oferowania lub przyjmowania dowolnego rodzaju prezentów, pożyczek, opłat, nagród lub innych

korzyści osobie lub od osoby jako zachęty do zrobienia czegoś nieuczciwego, niezgodnego z prawem lub naruszającego wiarę w etyczne prowadzenie działalności gospodarczej przez dany podmiot. Korupcja może uwzględniać świadczenia pieniężne lub rzeczowe, takie jak towary, prezenty i wakacje lub szczególne usługi osobiste świadczone w celu uzyskania niewłaściwej korzyści lub które mogą skutkować moralną presją do wyświadczenia takiej korzyści.

Kultura organizacyjna	Zespół norm, wartości, wzorów zachowań, postaw i założeń oraz symboli, które determinują sposób myślenia i działania w danej firmie oraz określają standardy komunikacji i postępowania.
M	
Misja firmy	Zestaw trwałych dążeń i celów firmy. Zawiera ona wartości wyznawane przez zarząd firmy i jest podstawową wytyczną jej działań. Misja firmy określa jej tożsamość oraz kulturę organizacyjną.
Mobbing	Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nie wystarczą subiektywne odczucia ofiary mobbingu, wystąpienie ww. przesłanek musi być obiektywnie stwierdzone.
N	
Nadużycie	Celowe działanie lub zaniechanie działania, stanowiące złamanie przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych obowiązujących w danej organizacji, w wyniku którego dopuszczająca się go osoba odnosi nieuprawnione korzyści lub którego rezultatem są nieuzasadnione straty ponoszone przez firmę. Korzyści te mogą mieć charakter finansowy lub materialny, ale także niematerialny, związany z uzyskaniem dostępu do informacji lub specjalnego statusu. Sprawca nadużycia spełnia trzy warunki: odczuwa presję, widzi okazję do popełnienia nadużycia, a jednocześnie jest w stanie racjonalnie wytłumaczyć przed samym sobą swoje postępowanie. Za nadużycie uważamy np. wszelkie formy zachowań korupcyjnych.
O	
Organizacja pozarządowa	Dobrowolna organizacja, działająca niezależnie od struktur państwowych i politycznych, której funkcjonowanie nie jest nastawione na zysk. Działa ona na rzecz spraw społecznych i dobra publicznego. Jej działalność w dużej mierze opiera się na wolontariacie (<i>ang. non-governmental organization, NGO</i>).
P	
Praca przymusowa lub obowiązkowa	Wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej). Najbardziej ekstremalnymi przypadkami jest praca niewolnicza i przymusowe odpracowanie pożyczki, jednak długi są również wykorzystywane jako środek utrzymania pracowników w stanie pracy przymusowej. Przykłady pracy przymusowej: zatrzymanie dokumentów tożsamości; wymaganie wpłaty obowiązkowego depozytu; zmuszanie pracowników pod groźbą zwolnienia do pracy w nadgodzinach, jeśli wcześniej nie wyrazili na to zgody.
Praktyki monopolistyczne	Działania organizacji, które mogą skutkować zmonopolizowaniem w celu wzniesienia barier dla podmiotów próbujących wejść do branży, nieuczciwe praktyki biznesowe, nadużywanie pozycji na rynku, kartele, fuzje antykonkurencyjne, ustalanie cen i inne działania o charakterze zmonopolizowania mające na celu ograniczenie wolnej konkurencji.
Program zaangażowania społecznego	Zaplanowane działania mające na celu rozwiązanie lub przeciwdziałanie określonemu problemowi społecznemu. Może być realizowany wspólnie bądź niezależnie przez instytucje publiczne, biznes i organizacje społeczne.
R	
Raport społeczny	Raport wydawany przez firmę przedstawiający w sposób całościowy strategię firmy i jej politykę społeczną. Uwzględnia on aspekty ekonomiczne, społeczne oraz środowiskowe w działalności firmy.
S	

SDGs	The Sustainable Development Goals - patrz: „Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ” powyżej
Społeczna odpowiedzialność biznesu	Koncepcja zarządzania zakładająca odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które przyczynia się do zrównoważonego rozwoju. Zakłada dbałość o zasady etyczne, prawa pracowników, prawa człowieka, otoczenie społeczne i środowisko naturalne. Przyjmuje się, że społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być, obok ekonomicznych dążeń firmy, integralną częścią polityki przedsiębiorstwa (<i>ang. Corporate Social Responsibility, CSR</i>).
Społeczność lokalna	Zbiorowość ludzi mieszkająca na danym terenie, połączona więzią społeczną, wspólną tradycją oraz kulturą. Społeczność lokalną tworzą mieszkańcy wsi, miasta, dzielnicy lub gminy.
Z	
Zachowania antykonkurencyjne	Działania podejmowane przez organizację lub jej pracowników, które mogą skutkować złą z potencjalnymi konkurentami w celu ustalenia cen, manipulowania przetargami, wprowadzania ograniczeń rynkowych lub wydajnościowych, podziału terytorialnego lub przypisywania klientów, dostawców, obszarów geograficznych i linii produkcyjnych celem ograniczenia wolnej konkurencji na rynku.
Zrównoważony rozwój	Droga rozwoju społeczno-gospodarczego zharmonizowanego ze środowiskiem naturalnym. Idea zrównoważonego rozwoju zakłada umiejętne korzystanie z zasobów (społecznych, ludzkich lub zasobów ziemi) tak, aby mogły być one również wykorzystywane w przyszłości (<i>ang. sustainable development</i>).

6.4. Kontakt w sprawie Raportu

GRI 102-53

Dodatkowe informacje na temat działalności ekonomicznej oraz społecznych i środowiskowych aspektów funkcjonowania Grupy FAMUR dostępne są w serwisie <https://famur.com>.

Pytania związane niniejszym Raportem społecznej odpowiedzialności należy kierować na adres csr@famur.com.pl lub bezpośrednio do następujących osób:

Kontakt ogólny, model biznesowy i kwestie korporacyjne	Anna Koch e-mail: InvestorRelations@famur.com.pl Bartosz Peca e-mail: InvestorRelations@famur.com.pl
Obszar etyki i przeciwdziałania nadużyciom	Magdalena Pawłowska e-mail: mpawlowska@famur.com.pl
Obszar środowisko i BHP	Dorota Gorzkowska e-mail: dgorzkowska@famur.com.pl
Obszar ochrony danych osobowych	Marzena Smolarska e-mail: iod@famur.com
Obszar społeczny	Anna Łomnicka e-mail: alomnicka@famur.com.pl Barbara Stachańczyk e-mail: bstachancyk@famur.com.pl

Adres korespondencyjny

FAMUR S.A.
ul. Armii Krajowej 51
PL 40-698 Katowice

Mirosław Bendzera – Prezes Zarządu

Beata Zawiszowska – Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych

Adam Toborek – Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży Eksportowej Underground

Dawid Gruszczyk – Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży Krajowej Underground

Tomasz Jakubowski – Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Underground

Ireneusz Kazimierski - Wiceprezes Zarządu ds. Surface