

RAPORT
zintegrowany
Grupy Kapitałowej Cognor



Spis treści

1. LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY COGNOR HOLDING S.A.	4
2. INFORMACJE WSTĘPNE SPRAWOZDANIA	6
2.1. REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU	7
2.2. METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE	8
2.3. REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW	9
3. MODEL BIZNESU GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR	12
3.1. STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR	13
3.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ	16
3.3. MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY	18
3.4. ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE.....	23
3.5. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM.....	25
3.5.1. ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA.....	28
4. STRATEGIA BIZNESOWA.....	29
4.1. PLANY I CELE STRATEGICZNE	30
4.2. KIERUNKI ROZWOJU GRUPY.....	32
4.3. KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI	33
5. ZARZĄDZANIE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ I ŁAD KORPORACYJNY	34
5.1. ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE	35
5.2. SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE	36
5.3. MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM	38
6. ASPEKTY ŚRODOWISKOWE	41

6.1. OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH.....	42
6.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ŚRODOWISKOWYM.....	44
6.3. UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE.....	45
6.4. RYZYKA ŚRODOWISKOWE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA.....	53
7. ASPEKTY SPOŁECZNE.....	56
7.1. OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH.....	57
7.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE SPOŁECZNYM.....	59
7.3. UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE.....	60
7.4. RYZYKA SPOŁECZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA.....	62
8. ASPEKTY PRACOWNICZE.....	63
8.1. OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH.....	64
8.2. BEZPIECZNE WARUNKI PRACY.....	67
8.3. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE PRACOWNICZYM.....	69
8.4. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP.....	71
8.5. UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP.....	73
8.6. RYZYKA PRACOWNICZE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA W ASPEKCIE PRACOWNICZYM I BHP.....	82
9. ASPEKTY ETYCZNE.....	84
9.1. OPIS ZAGADNIEŃ ETYCZNYCH.....	85
9.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM.....	88
9.3. UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE.....	89
9.4. RYZYKA ETYCZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA.....	91
10. INDEKS GRI.....	92



1. LIST PREZESA ZARZĄDU COGNOR HOLDING S.A.



Szanowni Państwo,

Przekazuję Państwu czwarty raport niefinansowy podsumowujący dokonania Grupy Kapitałowej Cognor w obszarze zrównoważonego rozwoju. Tegoroczny raport przedstawia również aspekty związane z tworzeniem wartości dla interesariuszy oraz wskazuje w jaki sposób przekształcamy posiadane kapitały, aby osiągnąć zamierzone efekty.

Rok objęty sprawozdaniem okazał się wymagającym czasem, w którym poza koncentracją na wyznaczonych celach w sposób szczególny zwracaliśmy uwagę na sposoby ich osiągania. Okres pandemii, z którą mamy do czynienia spowodował zmianę sposobu pracy naszych zespołów, jak również formy kontaktu z klientami. Pomimo trudności kontynuowaliśmy rozpoczęte inwestycje i przyjęte kierunki rozwoju, co pozwoliło nam utrzymać zajmowaną pozycję na konkurencyjnym rynku. W świetle zmieniających się wymogów środowiskowych oraz ambitnych planów wynikających z ogólnoeuropejskiego trendu związanego z osiągnięciem neutralności klimatycznej do 2050 roku z pewną satysfakcją mogę podsumować, że realizowany przez nas model biznesu od lat wpisuje się w te wyzwania. Branża, w której działamy wymaga głębokiego przekształcenia, aby wesprzeć Europę w swoich dążeniach, dlatego też niewątpliwie ważne jest w jaki sposób poprzez realizację zadań gospodarki obiegu zamkniętego

można przekształcać złom stalowy w wartościowy produkt. Dlatego też na łamach poniższego raportu omawiamy nasz wkład w minimalizację zmian klimatycznych poprzez realizowaną misję oraz rozwiązania technologiczne.

Będąc odpowiedzialnym podmiotem działającym w sposób zrównoważony nie ustajemy w działaniach, aby potwierdzić nasz wkład w realizację celów ONZ. Tym samym omawiamy i wskazujemy osiem celów, na które mamy największy wpływ poprzez realizację zadań biznesowych.

Prezentowane treści raportu ujmują najważniejsze zagadnienia naszego zaangażowania w obszarach niefinansowych. Mam nadzieję, że raport będzie dla Państwa inspirującą lekturą przyczyniającą się do poznania naszego stanowiska w najważniejszych kwestiach.

Łączę wyrazy szacunku,

Prezes Zarządu Cognor Holding S.A.

Przemysław Sztuczkowski

A photograph of a factory interior featuring a row of large, dark industrial steam engines. Each engine has a prominent flywheel. Thick white steam is rising from the engines, partially obscuring them. The lighting is dim, with a blueish tint on the left and a warmer, orange glow on the right. The background shows industrial structures and pipes.

2. INFORMACJE WSTĘPNE SPRAWOZDANIA

2.1. REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 55 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351), która zobowiązuje jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Prezentowane treści obejmują informacje niefinansowe i finansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Cognor za okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. Dokument obejmuje wszystkie Spółki zależne ujęte w Skonsolidowanym raporcie rocznym Grupy Kapitałowej Cognor za 2020 r. Poprzedni raport został opublikowany w formie odrębnego Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2019 r. w dniu 31.03.2020 r. Raporty publikowane są w cyklu rocznym, a dokumenty z ubiegłych lat dostępne są na stronie korporacyjnej Grupy Kapitałowej Cognor pod adresem: <https://cognorholding.eu/relacje-inwestorskie/raporty-gpw/raporty-okresowe/>.

Publikowane Sprawozdanie nie zawiera znaczących zmian dotyczących zakresu prezentowanych danych, zmian modelu biznesowego lub metod pomiaru kluczowych obszarów w stosunku do roku poprzedniego ani korekt kluczowych informacji prezentowanych w Sprawozdaniu za 2019 rok.

W sprawach związanych z raportem należy kontaktować się z:

Cognor Holding S.A.
ul. Zielona 26
42-360 Poraj
tel. +48 (34) 316 01 10
fax +48 (34) 316 01 11
cognor@cognor.eu

2.2. METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o międzynarodowy standard raportowania opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji GRI Standards z 2016 roku z aktualizacjami z 2018 r. Ponadto w Sprawozdaniu uwzględnione zostały wytyczne International Integrated Reporting Council pozwalające zaprezentować dane w sposób zintegrowany.

Dokument uwzględnia również wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem wydanym przez Komisję Europejską w komunikacji nr 2019/C 209/ 01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych. Jednocześnie zaprezentowano działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ogłoszonych przez ONZ w 2015 r.

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, Grupę Kapitałową Cognor wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelektualny Sp. z o. o. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Grupy.

Prace nad publikacją realizowane były zgodnie z dziesięcioma zasadami wskazanymi na łamach wytycznych GRI, obejmujących definiowanie treści i jakości raportu. Tym samym stosowano zasady odnoszące się do zakresu: uwzględnianie interesariuszy, kontekst zrównoważonego rozwoju, istotność, kompletność oraz do jakości prezentowanych danych: dokładność, wyważenie, przejrzystość, porównywalność, wiarygodność oraz terminowość.

Proces definiowania zawartości Sprawozdania obejmował trzy etapy: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

LP.	NAZWA ETAP	CEL ETAPU	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	Identyfikacja	Wskazanie wszystkich potencjalnych aspektów i wszelkich zagadnień, które mogą zostać ujęte w Sprawozdaniu. Etap uwzględnia kontekst zrównoważonego rozwoju oraz interesariuszy. Obejmuje wpływ podejmowanych działań, oferowanych produktów oraz relacje wewnętrzne i zewnętrzne.	<p>Określenie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu, kadry kierowniczej oraz pracownikami merytorycznymi.</p> <p>Wskazanie oczekiwanych tematów przez interesariuszy na drodze przeprowadzonych badań ilościowych w formie ankiety on-line.</p> <p>Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania niefinansowego i zintegrowanego.</p>

2 Priorytetyzacja	Określenie istotności poszczególnych aspektów oraz wszelkich zagadnień wskazanych na etapie identyfikacji. Etap obejmuje zasadę istotności oraz uwzględnia interesariuszy.	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym. Etap obejmował określenie istotności zidentyfikowanych tematów w kontekście m.in. planowanych zmian raportowania zagadnień dotyczących zgłaszania informacji związanych z klimatem, Strategii Europejskiego Zielonego Ładu oraz Porozumienia Paryskiego z 2015 r.
3 Walidacja	Wyłonienie listy kluczowych tematów, aspektów oraz wskaźników które należy zaprezentować w raporcie. Etap obejmuje uwzględnienie zasady kompletności i interesariuszy.	Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Radą Nadzorczą, Zarządem, kadrami zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, polityki, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej oraz zewnętrzne publikacje. Analizie podlegały przyjęte zasady zarządzania ryzykiem i poszczególnymi obszarami niematerialnymi w tym: pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Łatwe nawigowanie dokumentu oraz odnalezienie interesujących interesariuszy informacji wspiera indeks GRI, zamieszczony w końcowej części raportu. W indeksie zagadnienia ujęte w Sprawozdaniu opatrzone są numerem strony, wskaźnikiem GRI wraz z opisem oraz odpowiednim działem dokumentu.

2.3. REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW

Opracowanie treści Sprawozdania zostało poprzedzone przeprowadzeniem badań ilościowych wśród interesariuszy Grupy Kapitałowej Cognor, których celem była identyfikacja ich oczekiwań w odniesieniu do kluczowych obszarów raportowania niefinansowego za 2020 r. Dialog z interesariuszami prowadzony był z wykorzystaniem aplikacji informatycznej pozwalającej na zebranie danych ankietowych, ich agregację i analizę statystyczną. W ramach badania interesariusze zgłaszali własne propozycje kwestii, które w ich opinii powinny zostać rozwinięte na łamach raportu. Dialog z interesariuszami obejmujący badanie ankietowe prowadzony był listopadzie 2020 r. przez niezależną firmę doradcą Kapitał Intelktualny Sp. z o. o.

Dialog w formie ankiety przeprowadzony został na próbie 132 respondentów reprezentujących różne grupy interesariuszy Grupy COGNOR, do których należeli pracownicy, kontrahenci, przedstawiciele kadry menadżerskiej, partnerzy społeczni, inwestorzy instytucjonalni i inni interesariusze.

Niniejsza tabela przedstawia wyniki dialogu z interesariuszami Grupy COGNOR w odniesieniu do kluczowych obszarów raportowania niefinansowego za 2020 r. Pozwalają one na uzyskanie wniosków, co do istotności kluczowych aspektów w sześciu obszarach niefinansowych działalności Grupy:

- obszarze ekonomicznym,
- obszarze strategicznym,
- obszarze społecznym,
- obszarze pracowniczym,
- obszarze środowiskowym,
- obszarze etycznym.

Dane zostały sklasyfikowane według istotności aspektów (średnia, wysoka) i sposobu oddziaływania aspektu (wewnątrz Grupy, na zewnątrz Grupy). Matrycę istotności zagadnień i ich treść zaprezentowano poniżej.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	WYSOKA	BARDZO WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
<u>OBSZAR EKONOMICZNY</u>				
realizowane inicjatywy dotyczące badań i rozwoju oraz innowacji	■		■	■
podniesienie efektywności poprzez adaptację w przedsiębiorstwie wyzwań związanych z rewolucją technologiczną, np. automatyzacją czy robotyzacją	■		■	■
poszerzanie oferty oraz zwiększanie grona klientów	■		■	■
<u>OBSZAR STRATEGICZNY</u>				
szanse i zagrożenia związane z realizacją przyjętej strategii biznesowej	■		■	■

oddziaływanie pandemii COVID-19 na przyszłe wyniki ekonomiczno-finansowe Grupy COGNOR	■	■	■
<u>OBSZAR SPOŁECZNY</u>			
wdrożone zasady odpowiedzialnego i transparentnego łańcucha dostaw	■	■	■
rozwiązania zapewniające poufność i bezpieczeństwo danych	■	■	■
satysfakcja klientów i rozwiązania podnoszące komfort użytkowników		■	■
<u>OBSZAR PRACOWNICZY</u>			
działania wpływające na bezpieczeństwo i komfort w miejscu pracy		■	■
aktywności przyczyniające się do oddolnych inicjatyw wpływających na kształtowanie przyjaznej kultury organizacyjnej	■	■	■
możliwości uczestnictwa w pracy liderów i realizacji własnych inicjatyw	■	■	■
rozwój kompetencji i dostarczanie wysokospecjalistycznych szkoleń dla pracowników, kursów oraz studiów podyplomowych	■	■	■
aktywności wpływające na jakość komunikacji i zacieśnianie relacji pomiędzy współpracownikami	■	■	■
podejmowanie działań wzmacniających poczucie przynależności pracowników do organizacji	■	■	■
<u>OBSZAR ŚRODOWISKOWY</u>			
inwestycje w badania i rozwój przyczyniające się do ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko	■	■	■
<u>OBSZAR ETYCZNY</u>			
rozwiązania zapewniające równe traktowanie kandydatów podczas procesu rekrutacji	■		
działania pozwalające na zapewnianie wszystkim pracownikom równego dostępu do szkoleń i rozwoju kompetencji		■	■
aktywności wpływające na budowanie etycznej kultury pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji		■	■
doskonalenie stosowanych praktyk zakupowych dla dostawców zapewniających transparentne zasady współpracy		■	■
działania przyczyniające się do budowania kultury organizacyjnej opartej o szacunek i wzajemne zaufanie pomiędzy pracownikami, współpracownikami i przełożonymi		■	■
zgodność z regulacjami oraz sposoby kontroli i audytu	■	■	■

3. MODEL BIZNESU GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR



3.1. STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR

Cognor Holding S.A. to spółka wiodąca w Grupie Kapitałowej (Cognor, Grupa, Spółka, Firma) prowadząca działalność operacyjną w Polsce sprzedająca swoje towary na rynku lokalnym oraz za granicą. Podstawowym przedmiotem działalności Grupy jest produkcja stali surowej (półprodukt, kęs) i hutniczych wyrobów finalnych, które wytwarzane są ze złomu stalowego w znacznej części pozyskiwanego we własnym zakresie. W konsekwencji jesteśmy zintegrowanym pionowo producentem. Pozostała działalność, która nie ma dużego znaczenia dla wyników Grupy obejmuje: produkcję wyrobów z metali nieżelaznych, skup złomu metali nieżelaznych, usługi transportowe, tłoczenie blach dachowych i działalność deweloperską.

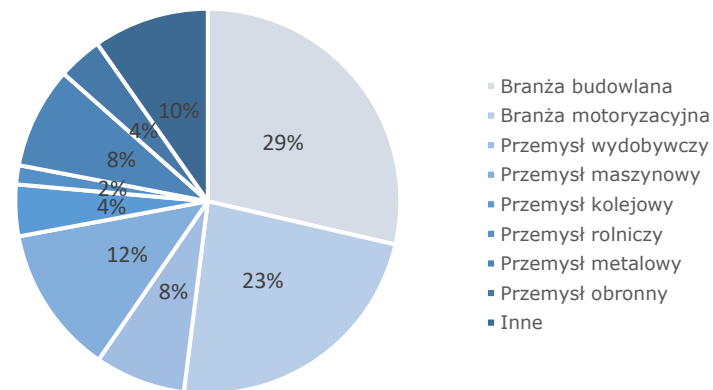
Cognor jest wiodącym producentem stali jakościowych oraz jedynym w Polsce producentem stali nierdzewnej, blach pancernych (w tym dla kołowych transporterów opancerzonych Rosomak) oraz żaroodpornych. Posiadamy znaczący udział w rynku prętów gładkich, prętów kwadratowych, płaskowników, kątowników, prętów żebrowanych oraz prętów ze stali stopowych. Dzięki szerokiej specjalizacji swoich zakładów Grupa realizuje zamówienia w dużym zakresie gatunkowym, obejmującym wyroby ze stali podstawowych jak i stopowych, a także w zakresie nietypowych gatunków.

Działalność Grupy definiują cztery obszary:

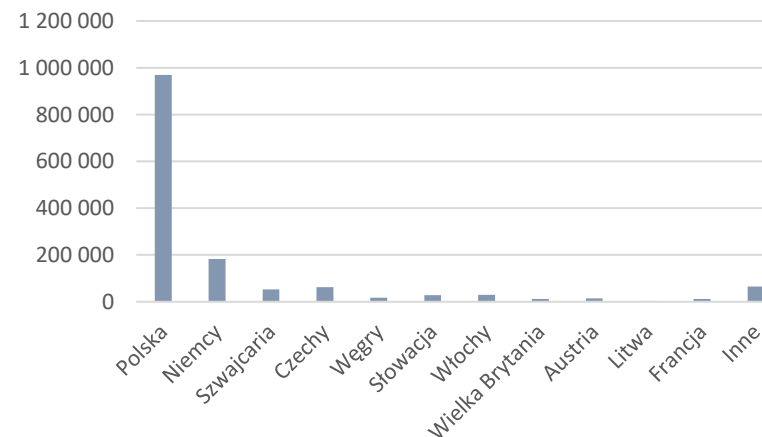
- Dywizja surowcowa – obejmująca zakup, przetwórstwo, oczyszczanie oraz sprzedaż złomu stalowego,
- Dywizja produkcyjna – obejmująca przetwórstwo złomu stalowego w kęsy stalowe, a kęsów stalowych w wyroby stalowe i przetwórstwo złomu kolorowego w produkty finalne oraz sprzedaż produkowanych wyrobów,
- Dywizja handlowa – obejmująca sprzedaż towarów /wyrobów stalowych, złomu stalowego, kęsów stalowych, złomu kolorowego, wyrobów kolorowych oraz innych/,
- Pozostałe obszary – obejmujące, m.in. działalność holdingową prowadzoną przez Spółkę dominującą, działalność finansową, deweloperską oraz odzysk materiałów.

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu Grupa jest szeroko rozpoznawalna zarówno na rynku polskim, jak i europejskim. Zarządzana przez wysoko wykwalifikowaną i doświadczoną kadrę, dysponującą wszechstronną wiedzą i bogatym doświadczeniem branżowym. Tym samym Grupa najczęściej trafnie identyfikuje trendy rynkowe, co pozwala na utrzymanie dobrych relacji z klientami, a co za tym idzie wysokiego wolumenu obrotów. Grupa sprzedaje wyroby, które są dalej wykorzystywane m.in. w branżach: budowlanej, motoryzacyjnej, maszynowej oraz zbrojeniowej. Poza Polską produkty sprzedawane trafiają są m.in. do Niemiec, Szwajcarii, Czech, Węgier, Słowacji, Włoch, Wielkiej Brytanii, Austrii, Litwy, Francji.

L.p.	Branżowe segmenty sprzedaży	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2020		GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2019	
		/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/	/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/
1	Branża budowlana	414 857	28,61%	450 972	28,71%
2	Branża motoryzacyjna	338 970	23,38%	372 452	23,71%
3	Przemysł wydobywczy	110 341	7,61%	97 347	6,20%
4	Przemysł maszynowy	180 763	12,47%	174 756	11,13%
5	Przemysł kolejowy	62 831	4,33%	58 464	3,72%
6	Przemysł rolniczy	23 277	1,61%	19 720	1,26%
7	Przemysł metalowy	123 619	8,53%	111 715	7,11%
8	Przemysł obronny	54 041	3,73%	85 453	5,44%
9	Inne	141 188	9,73%	199 790	12,72%

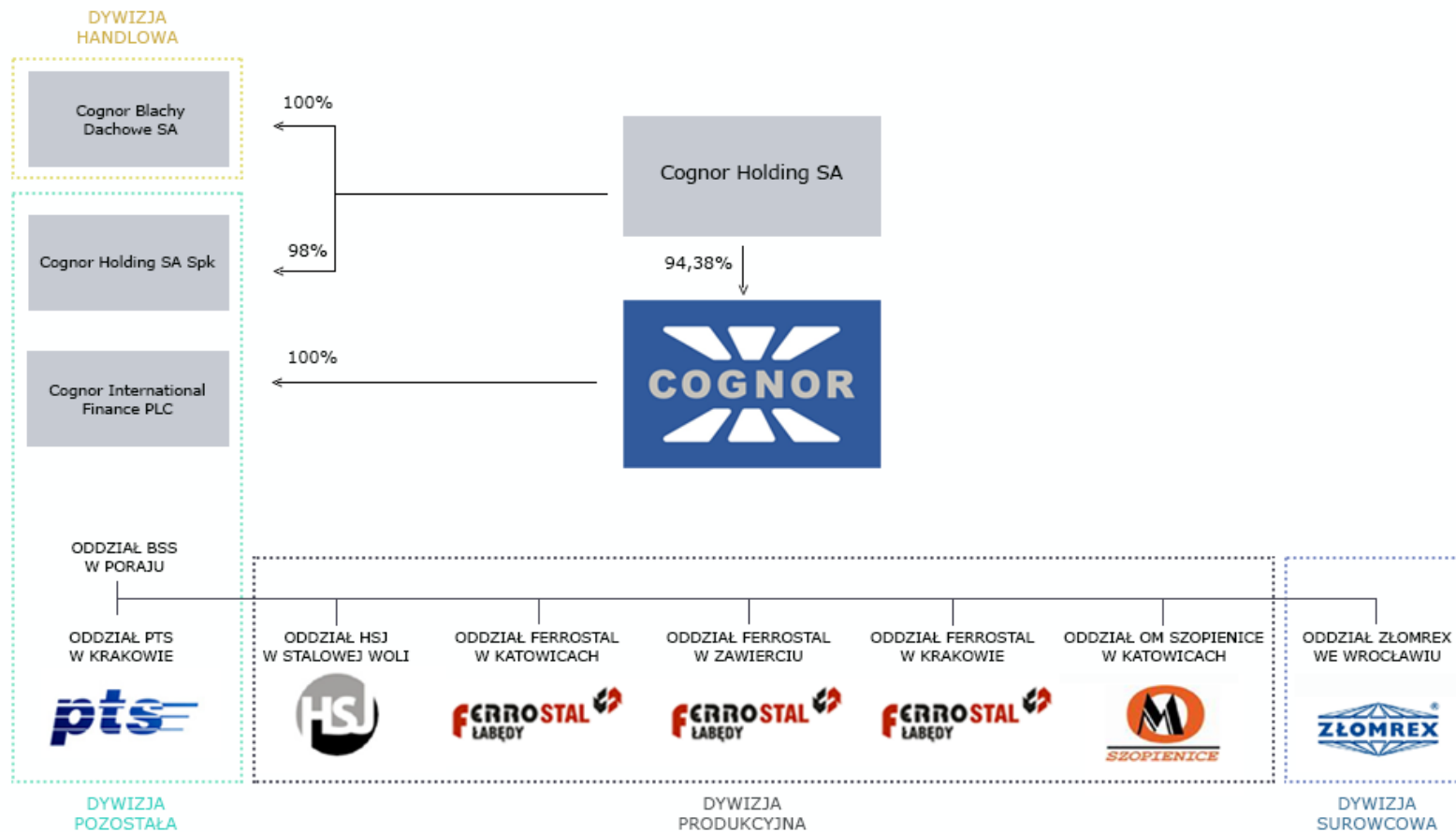
GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2020


L.p.	Geograficzne segmenty sprzedaży	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2020		GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2019	
		/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/	/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/
1	Polska	968 711	66,81%	1 083 676	68,99%
2	Niemcy	182 668	12,60%	219 723	13,99%
3	Szwajcaria	52 290	3,61%	57 560	3,66%
4	Czechy	62 079	4,28%	62 428	3,97%
5	Węgry	17 980	1,24%	13 390	0,85%
6	Słowacja	28 392	1,96%	13 635	0,87%
7	Włochy	29 999	2,07%	34 986	2,23%
8	Wielka Brytania	12 050	0,83%	12 931	0,82%
9	Austria	15 001	1,03%	12 515	0,80%
10	Litwa	3 982	0,27%	5 384	0,34%
11	Francja	11 330	0,78%	11 028	0,70%
12	Inne	65 405	4,52%	43 413	2,78%

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2020





Cognor Holding S.A. zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW w Warszawie zaliczany jest do sektora hutnictwo żelaza i stali. Jako jednostka dominująca, tworzy, wraz z jednostkami zależnymi Grupę Cognor w skład której wchodzi 4 Spółki Zależne. Jedną ze spółek zależnych – Cognor S.A. – ma wyodrębnionych w swojej strukturze 8 oddziałów stanowiących odrębne zakłady. Oddział w Stalowej

Woli obejmuje stalownię, walcownię wyrobów długich oraz dwie walcownie wyrobów płaskich. Oddział w Gliwicach to stalownia, a w Zawierciu i Krakowie dwie walcownie. Oddział we Wrocławiu zajmuje się pozyskaniem i handlem złomami. Oddział w Katowicach produkuje wałki i tuleje z brązu i mosiądzu oraz odlewnicze stopy cynku. Oddział PTS w Krakowie zajmuje się usługami transportowymi. Poniższy wykres obrazuje w których dywizjach aktywne są poszczególne podmioty.



3.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ

Odpowiedzialność społeczna Grupy Kapitałowej Cognor realizowana jest zarówno w postaci dostarczania produktów o oczekiwanej jakości, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zespołu, wprowadzania rozwiązań przyjaznych środowiskowo i klimatycznie, przejrzystego i etycznego postępowania z kooperantami jak również wspierania społeczności lokalnej w wymiarze darowizn oraz działań sponsoringowych. Powyższe wzorce postępowania są zbliżone do założeń podjętych w 2015 roku przez Organizację Narodów Zjednoczonych, która opublikowała listę 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz 169 powiązanych z nimi zadań. Wyróżnione cele wraz z przyjętymi zadaniami są współzależne i niepodzielne oraz zapewniają balans pomiędzy trzema obszarami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Grupa Kapitałowa Cognor wyraża swoją aprobatę wskazanej inicjatywie, realizując 8 celów. Wskazane przez Organizację Narodów Zjednoczonych kierunki są związane z wartościami, które przyświecają Grupie Kapitałowej Cognor w codziennych działaniach. Dlatego też poniżej zaprezentowany został wkład Grupy w realizację określonych celów zrównoważonego rozwoju.

CELE ONZ	DZIAŁANIA ZE STRONY GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR
 <p>3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prowadzenie działań zapobiegającym wypadkom, ○ Systemowe podejście do BHP, ○ Wsparcie pracowników w dobie pandemii COVID-19.
 <p>4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wspieranie doskonalenia zawodowego, ○ Szkolenia i rozwój pracowników, ○ Szerzenie wiedzy wśród społeczeństwa w zakresie odpowiedzialności za środowisko.
 <p>5 RÓWNOŚĆ PŁCI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Szanowanie praw pracowniczych, ○ Podejmowanie działań wspierających godność ludzką i wpływających na satysfakcję ze współpracy w organizacji, ○ Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, dostępu rozwoju, szkoleń i awansów.



- Stabilne miejsca pracy,
- Zatrudnianie lokalnej społeczności,
- Kontynuowanie działalności w dobie pandemii COVID-19 przyczyniającej się do funkcjonowania gospodarki.



- Wprowadzanie nowych produktów spełniających oczekiwania klientów,
- Stosowanie nowoczesnych rozwiązań wspierających efektywność procesów,
- Rozwiązania IT pozwalające na prowadzenie spotkań on-line.



- Stosowanie zasad Kodeksu Etycznego w Grupie,
- Równouprawnienie kobiet i mężczyzn,
- Transparentne zasady zatrudniania.



- Wysoka jakość produktów,
- Certyfikaty potwierdzające parametry wyrobów,
- Bezpieczeństwo klientów i kontrahentów,
- Badania satysfakcji klientów.



- Surowce wykorzystywane do produkcji wyrobów hutniczych pochodzą z recyklingu,
- Rozwiązania technologiczne zmniejszające emisję gazów cieplarnianych na tonę produktu gotowego,
- Monitorowanie wielkości emisji do powietrza,
- Ponowne zalesianie terenów.

3.3. MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY

Dostarczanie wartości obejmuje nie tylko spełnianie rygorystycznych norm jakościowych, oraz oczekiwań klientów, ale obejmuje także pośrednie działania skierowane do otoczenia. Należą do nich inicjatywy, które wspierają społeczność lokalną, promują właściwe postawy wśród mieszkańców regionów, oddziałują pozytywnie na środowisko oraz biorą pod uwagę interesy dostawców i kooperantów. Budowa wartości odbywa się w samym centrum organizacji, którą tworzą pracownicy poprzez codzienną pracę, ale także prowadzone działania doskonalące procesy, innowacyjne i badawczo-rozwojowe.



Dlatego też warto podkreślić, że Grupa Kapitałowa Cognor tworzy wartość w każdym z etapów działań cząstkowych, których realizacja odbywa się w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz z poszanowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Prawidłowe wykorzystanie posiadanego potencjału oraz kapitałów pozwala w konsekwencji osiągnąć wymierną wartość docenianą przez poszczególne grupy interesariuszy. Przyjęty model biznesu umożliwia efektywne działania uwzględniające ryzyka i szanse rynkowe.

Aktywa, którymi dysponuje Grupa Kapitałowa Cognor angażowane są w celu realizacji procesów biznesowych, aby w konsekwencji osiągnąć zamierzone rezultaty. W związku z tym wykorzystywanych jest sześć kapitałów do tworzenia wartości dla interesariuszy realizując podstawowe cele biznesowe. W trakcie ustrukturyzowanych procesów biznesowych następuje przekształcenie poszczególnych kapitałów w produkty końcowe z których korzystają klienci, pracownicy, akcjonariusze i społeczeństwo.



KAPITAŁ FINANSOWY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktywa trwałe: 514 518 PLN ▪ Kapitał własny: 307 014 PLN ▪ Stabilne przychody ▪ ze sprzedaży: 1 733 221 PLN 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rosnące przychody, ▪ Elastyczny model finansowania, ▪ Nowe rynki zbytu ograniczające ryzyka finansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilność finansowa uzyskana poprzez optymalizację kosztową oraz doskonalenie procesów, ▪ Praca nad efektywnością operacyjną oraz wydajnością.

KAPITAŁ PRODUKCYJNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Własne stalownie i walcownie, ▪ Oddziały wytapiania wyposażone w piece elektryczne, ▪ Oddział odlewania wyposażony w linię COS z systemem dwużyłowym i jednożyłowym oraz w linię odlewania wlewków konwencjonalnych, ▪ Oddział apretury wyposażony w szlifierkę do szlifowania wlewków, ▪ Laboratorium chemiczne i metaloznawcze, Pracownia Analiz Materiałów Niemetalicznych oraz Pracownia Wód i Ścieków. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rosnąca liczba zamówień oraz wyprodukowanych produktów gotowych, ▪ Rozwój produktów poprzez wprowadzanie nowych wyrobów, ▪ Oferta produktowa skierowana do różnych gałęzi przemysłu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praca nad jakością oferowanych produktów, ▪ Wprowadzanie rozwiązań wpływających na efektywność produkcji.

KAPITAŁ LUDZKI		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Różnorodność pracowników i dobór kompetencyjny, Kultura organizacyjna oparta na lojalności, kwalifikacjach i doświadczeniu, Wysokie standardy BHP, Rozwiązania infrastrukturalne wpływające na bezpieczne warunki pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> Zatrudnionych prawie 2000 pracowników, Współpraca z lokalnymi organizacjami, Wzrost świadomości pracowników w zakresie zasad wpływających na bezpieczne warunki pracy, Brak wypadków śmiertelnych. 	<ul style="list-style-type: none"> Doskonalenie procesów zarządzania BHP, Transparentne warunki zatrudnienia, Rozwój kompetencji pracowników.

KAPITAŁ INTELEKTUALNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Działania b+r w zakresie doskonalenia parametrów stopów, Powiększanie asortymentu produktów spełniających oczekiwania klientów, Coraz rzadsze kompetencje i umiejętności pracowników charakterystyczne dla hutnictwa. 	<ul style="list-style-type: none"> Wejście na nowe rynki zbytu, Wprowadzenie nietypowych wymiarów wyrobów. 	<ul style="list-style-type: none"> Nowi klienci i obsługiwane rynki, Lojalni klienci, Osiągnięcie satysfakcjonujące parametry wytrzymałościowe stopów.

KAPITAŁ SPOŁECZNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odpowiedzialność za jakość i bezpieczeństwo produktów, ▪ Dbłość o relacje ze społeczeństwem lokalnym oraz władzami lokalnymi, ▪ Transparentna współpraca z kontrahentami, ▪ Wspieranie społeczności lokalnej oraz promowanie aktywnego stylu życia. ▪ Równe szanse w miejscu pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wsparcie charytatywne najbardziej potrzebujących rodzin społeczności lokalnych, ▪ Satysfakcja klientów z dotychczasowej współpracy, ▪ Sponsoring w dziedzinie sportu, ▪ Wprowadzone rozwiązania IT podtrzymujące relacje z kontrahentami. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przestrzeganie zasad etycznych, ▪ Efektywne wdrażanie zasad RODO, ▪ Przejrzyste warunki rekrutacji i zatrudnienia realizowane z poszanowaniem praw człowieka.

KAPITAŁ NATURALNY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dobór surowców z pewnych źródeł pozyskiwanych w sposób odpowiedzialny, ▪ Modernizacja parku maszynowego wpływająca na ograniczenie zużycia energii elektrycznej, ▪ Ponowny recykling wytworzonych produktów, ▪ Wprowadzanie rozwiązań pozytywnie wpływających na środowisko naturalne i klimat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wykorzystywanie surowców, pochodzących z recyklingu, ▪ Monitorowanie zmian prawnych w zakresie handlu uprawnieniami do emisji, ▪ Zamontowanie odpylacza w celu usunięcia większych cząsteczek pyłu z zanieczyszczonego powietrza odprowadzonego z pieców topliwych i odlewniczych. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odpowiedzialne zarządzanie zasobami naturalnymi, ▪ Wspieranie zasad Gospodarki Obiegu Zamkniętego, ▪ Zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych.

3.4. ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE

Wykorzystywany surowiec

Złom stalowy pochodzący z recyklingu stanowi główny surowiec, który jest wykorzystywany do produkcji wyrobów gotowych. W dominującej części jest to surowiec pochodzący z rynku krajowego pozyskiwany poprzez zdywersyfikowaną bazę dostawców.

Pozyskanie surowca

Pozyskanie złomu następuje poprzez własną, sieć skupu złomu składającą się z 14 oddziałów zlokalizowanych na terenie całej Polski, jak również sieć współpracujących lokalnych punktów skupu złomu. Do dostawców złomu dla Grupy zaliczają się również przedsiębiorstwa będące pierwotnymi źródłami tego surowca, takie jak zakłady przemysłowe oraz punkty skupu złomu, które służą jako punkty odbioru złomu, do których podmioty zajmujące się zbieraniem złomu przemysłowego mogą dostarczyć pozyskany surowiec. Oddziały Grupy wyposażone są w specjalistyczne oprzyrządowanie niezbędne do prowadzenia skupu, przetwórstwa i ekspedycji złomu.

Za pozyskanie surowca głównie odpowiada Oddział Złomrex we Wrocławiu, który wykonuje podstawową obróbkę surowca w postaci cięcia palnikami lub przerobu na prasie.

Transport surowca

Większość złomu pozyskanego dostarczana jest bezpośrednio przez dostawców do hut Grupy. Pozostały złom przewożony jest do oddziałów własną flotą transportową w celu jego przerobu i uszlachetnienia oraz dalej celem ekspedycji do hut transportem własnym lub zleconym.

Oddział PTS w Krakowie, z uwagi na specyfikę swojej działalności, stanowi wsparcie procesów logistycznych wewnątrz Grupy Cognor (transport drogowy półwyrobów i wyrobów hutniczych).



Magazynowanie surowca

Nabyty złom magazynowany jest w lokalizacjach Grupy do momentu jego sprzedaży klientom lub wykorzystania w stalowniach na potrzeby produkcji półproduktów oraz wyrobów finalnych. Grupa utrzymuje zapas złomu, który jest w stanie zaspokoić zdolności produkcyjne przez okres wynoszący około 2 - 3 tygodni. Pozwala to na zachowanie ciągłości produkcji przy efektywnym gospodarowaniu zapasami w procesie planowania produkcji.

Pozyskiwanie innych surowców produkcyjnych

Żelazostopy, elektrody, materiały ogniotrwałe i inne surowce do produkcji nabywane są od szeregu dostawców w kraju i za granicą na podstawie umów jednorazowych, uzgadnianych każdorazowo przed transakcją nabycia lub długookresowych niosących ze sobą stabilność zaopatrzenia oraz uzgodnione warunki handlowe.

Proces produkcyjny

Grupa w procesie produkcyjnym wykorzystuje technologię EAF (ang. *Electric Arc Furnace*), polegającą na stapianiu złomu przy użyciu łuku elektrycznego o dużej mocy. Zgodnie z danymi World Steel Association w 2016 roku 25,7% światowej produkcji stali surowej odbywało się przy wykorzystaniu technologii stosowanej przez Grupę. W pozostałym zakresie producenci korzystają z technologii wielkopiecowej/konwertorowej – BOF (ang. *Basic Oxygen Furnace*), która polega na produkcji stali w piecu konwertorowym z surówki wytwarzanej przez wielki piec ze wsadu w postaci rudy żelaza i węgla koksowego. Do surówki, która jest stopem żelaza z wysokim udziałem węgla, dodaje się niewielki (do 30%) dodatek złomu stalowego.

EAF jest technologią bardziej nowoczesną i efektywniejszą (posiada korzystny bilans energetyczny – tj. koszty zużycia energii są niższe w związku z mniejszą masą wsadu) od technologii BOF a jednocześnie zdecydowanie mniej uciążliwą dla środowiska naturalnego, przez co jej znaczenie na rynku globalnym w ostatnich latach dynamicznie rośnie.

Etap produkcji realizowany w oparciu o technologię EAF odbywa się w Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach oraz w Oddziale HSJ w Stalowej Woli. Natomiast w Oddziale Ferrostal Łabędy w Krakowie oraz w Oddziale Ferrostal Łabędy w Zawierciu znajduje się walcownia, w której wytwarza się wyroby stalowe długie walcowane na gorąco. Częścią produkcyjną zajmuje się również Oddział OM Szopienice w Katowicach, który jest producentem półwyrobów z brązu, które sprzedawane są na rynku krajowym i zagranicznym oraz zapraw ocynkowniczych sprzedawanych na rynku krajowym.

Sprzedaż

Sprzedaż Grupy realizowana jest na rynku krajowym i zagranicznym, przede wszystkim europejskim, gdzie dostarczane są produkty głównie do podmiotów działających w branży budowlanej i motoryzacyjnej. Wiodącymi produktami są odpowiednio pręt żebrowany do zbrojenia betonu oraz pręt ze stali jakościowych (pręt SQ).

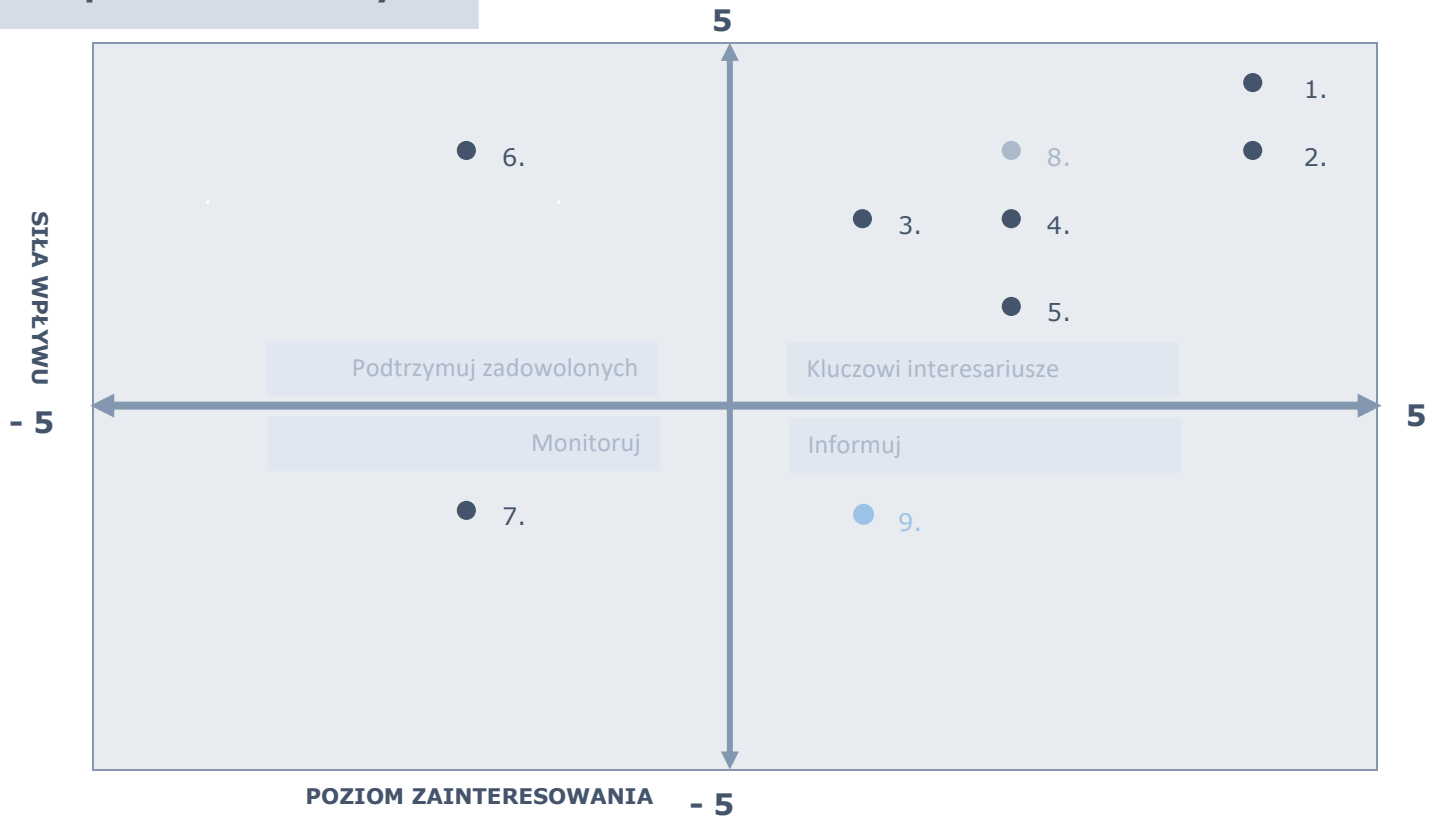
3.5. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM

Budowanie pozytywnych relacji z interesariuszami opartych o zaufanie i wzajemną otwartość stanowi fundament prowadzonego dialogu z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym. Grupa Kapitałowa Cognor dąży do tego, aby uwzględniać jego potrzeby w podejmowanych ważnych kwestiach społeczno-gospodarczych. Współpraca w tym zakresie jest podstawą do osiągnięcia sukcesu i ma wymiar świadomego kreowania i popierania partnerskich postaw. Ponadto stanowi trzon budowy odpowiedzialnego biznesu i odgrywa kluczową rolę w wyrażaniu przyjętych wartości. Szeroki zakres komunikacji z wieloma grupami interesariuszy pozwala na pozyskanie cennych informacji i wiedzy, która kierunkuje rozwój organizacji i ją kształtuje.

W 2020 r. poddano weryfikacji grupy interesariuszy wskazując jednocześnie charakteryzujące je wzajemne zależności oraz obszary interakcji. Klasyfikacji dokonano zgodnie z uznaną metodą proponowaną przez G. Johnsa i K. Scholesa, która różnicuje interesariuszy pod względem poziomu zainteresowania i wywieranego wpływu na Grupę Kapitałową Cognor.



Mapa interesariuszy



Rodzaj wpływu:

- Pozytywny
- Neutralny
- Negatywny

Grupy interesariuszy

- | | |
|---------------|--|
| 1. Inwestorzy | 5. Środowisko naturalne |
| 2. Dostawcy | 6. Media |
| 3. Pracownicy | 7. Społeczeństwo i społeczność lokalna |
| 4. Klienci | 8. Regulatorzy |
| | 9. Konkurencja |

Głównymi źródłami komunikacji z interesariuszami Grupy są m.in.: komunikacja bezpośrednia, strona internetowa www.cognor.eu, stanowisko relacji inwestorskich, publikowane raporty bieżące i okresowe, prezentacje inwestorskie, telekonferencje, prelekcje, udział w targach i wydarzeniach branżowych.

GRUPY INTERESARIUSZY COGNOR	
PRACOWNICY	/potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy i inne instytucje nadzoru/.
INWESTORZY	/akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki/.
KLIENCI	/klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi/.
DOSTAWCY	/kluczowi dostawcy, podwykonawcy/.
SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA	/społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowci, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe/.
ŚRODOWISKO NATURALNE	/organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochrony Środowiska, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska/.
REGULATORZY	/administracja publiczna, regulatorzy spoza Polski: Unia Europejska, Komisja Europejska/
KONKURENCJA	/spółki i organizacje o podobnym profilu działalności/
MEDIA	/podmioty informujące interesariuszy o uzyskanych wynikach, planach i działaniach/

3.5.1. ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA

Grupa Cognor dba o rozwój i poszerzanie kompetencji poszczególnych jednostek poprzez uczestnictwo w organizacjach dziedzinowych pozwalających na wymianę doświadczeń oraz uwspólnienie wiedzy w zakresie rozwiązań stosowanych w branży.

Poniżej znajduje się zestawienie organizacji do których przynależą poszczególne jednostki Grupy:

<p>Izba Przemysłowo Handlowa Gospodarki Żelazem</p>	<p>Izba Przemysłowo Handlowa Gospodarki Żelazem zrzesza firmy żelazne z obszaru całej Polski, w tym liderów w branży, dbając o ich interesy i dobry wizerunek na rynku gospodarczym. Ponadto Izba podejmuje działania w celu wspierania dynamicznie rozwijającego się recyklingu i staje się aktywnym partnerem w obszarze ochrony środowiska. Celami Izby jest reprezentowanie interesów branży żelaznej wobec władz ustawodawczych, wykonawczych oraz innych organizacji. Jednocześnie Izba udostępnia informacje w zakresie obowiązujących przepisów z obszaru gospodarki, ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracy, standardów i norm. Organizacja propaguje zasady etyki, dobre obyczaje kupieckie i przeciwdziałanie nieuczciwej konkurencji oraz prowadzi w powyższych obszarach seminaria, szkolenia i konferencje.</p>
<p>Klub Polskich Laboratoriów Badawczych POLLAB</p>	<p>Klub Polskich Laboratoriów Badawczych jest największą dobrowolną i niezależną organizacją w Europie, która integruje środowisko laboratoriów badawczych, wzorujących, jednostek certyfikujących oraz firm zainteresowanych zarządzaniem przez jakość. Ponadto poprzez swoją działalność wspiera system oceny zgodności oraz oferuje współpracę merytoryczną. Celem Klubu jest wzajemna współpraca i wymiana doświadczeń w zakresie praktycznego wdrażania i doskonalenia systemów zarządzania, postanowień norm i przepisów prawa oraz wymagań jednostki akredytującej. Przyjęte cele są realizowane przez organizację sympozjów, konferencji, seminariów oraz szkoleń specjalistycznych. Jednocześnie Klub poprzez publikowanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych oraz wydawanie biuletynów dociera do wszystkich członków zainteresowanych bieżącymi informacjami.</p>
<p>Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa</p>	<p>Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa zrzesza producentów i przetwórców stali, przemysły powiązane z hutnictwem a także instytucje usługowe, biura projektowe, instytuty naukowo-badawcze i spółki handlowe. Izba stanowi jedyną zorganizowaną organizację reprezentującą przemysł stalowy w Polsce, pełniąc rolę pomostu pomiędzy podmiotami członkowskimi a rządem i władzami regionalnymi. Jednocześnie Izba realizuje działalność wydawniczo - szkoleniową. W ramach Izby pracują zespoły eksperckie, fora dyrektorów oraz komisje problemowe. Celem Izby jest m.in. organizowanie i ocenianie - dla osiągnięcia wspólnych korzyści gospodarczych - przebiegu współpracy członków w zakresie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. Ponadto Izba zajmuje się badaniem i analizowaniem rynków zaopatrzenia i zbytu oraz organizowaniem pomocy członkom Izby w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych i organizacyjno - prawnych związanych z podejmowaniem i prowadzeniem przez nich działalności gospodarczej.</p>

Grupa Cognor w ramach swojej działalności prowadzi działalność filantropijną i wspiera inicjatywy chroniące ludzkie życie. W tym zakresie od 2011 roku cyklicznie wspiera finansowo Fundację Rozwoju Kardiochirurgii im. Zbigniewa Religii.

4. STRATEGIA BIZNESOWA



4.1. PLANY I CELE STRATEGICZNE

Priorytetowe miejsce w Strategii Grupy Kapitałowej Cognor zajmuje tworzenie wartości dla akcjonariuszy poprzez maksymalizację rentowności przy jednoczesnym dążeniu do budowania zdolności dywidendowej w zgodzie w zasadami zrównoważonego rozwoju. Misją Grupy jest sprostanie wymaganiom klientów przy zachowaniu najwyższych standardów jakości i profesjonalnej obsługi.

Elementy strategii Grupy, obejmują m.in.:

- dążenie do zwiększenia elastyczności w zakresie oferowanego asortymentu i możliwości jego dostosowania do aktualnych potrzeb rynku poprzez doskonalenie technologii oraz zwiększanie mocy produkcyjnych w pożądanym obszarach,
- optymalizację kosztów w oparciu o działania organizacyjne i inwestycyjne,
- aktywne zarządzanie strukturą kapitałową w celu obniżenia kosztów obsługi długu oraz poprawy struktury bilansu.

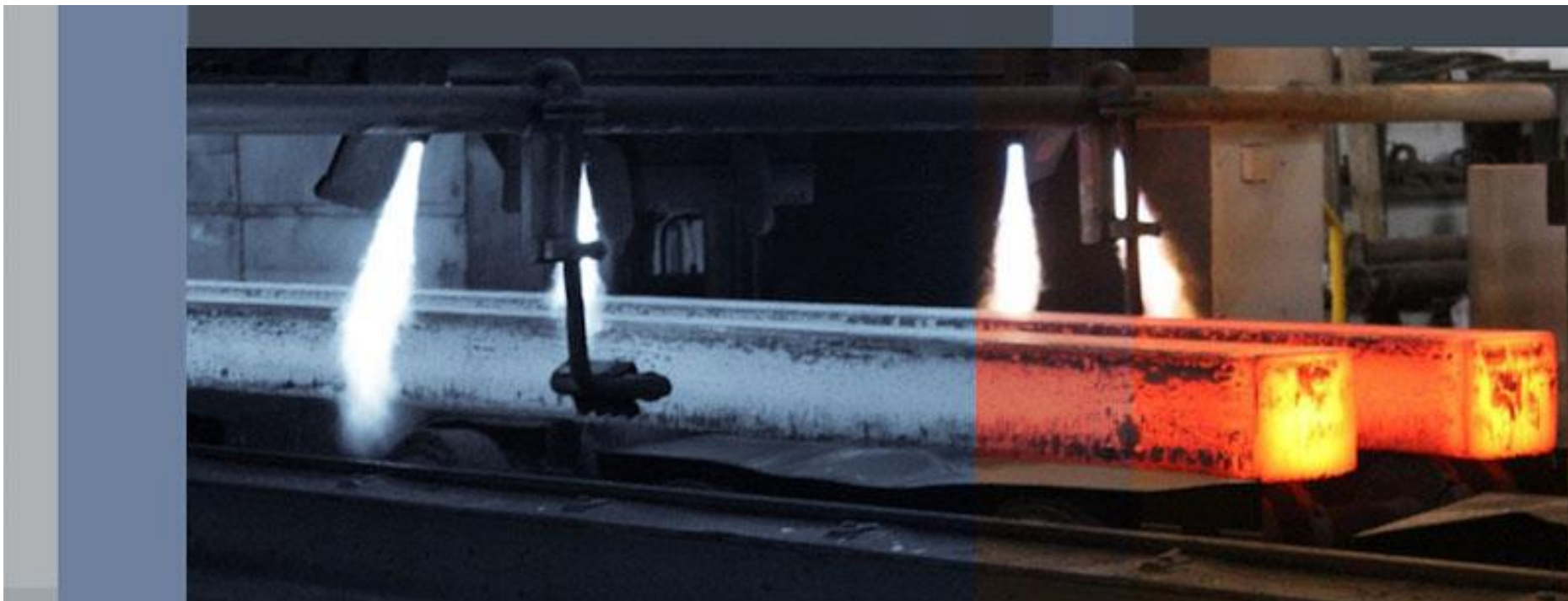
Wśród przewag konkurencyjnych wyróżnić można wieloletnie doświadczenie w branży hutniczej, integracja pionowa i silna obecność w wybranych segmentach rynku, elastyczność w zakresie oferowanego asortymentu i możliwość dostosowania oferty do aktualnych potrzeb klienta, możliwość oferowania krótkich serii oraz wykorzystywanie przyjaznej środowiskowo technologii wytopu stali.

Grupa dąży do osiągnięcia innowacyjności procesowych i organizacyjnych, tym samym monitoruje poziomy kluczowych wskaźników efektywności związanych z generowanymi kosztami oraz osiąganą produktywnością w swoich zakładach. Realizacji tych celów sprzyjają podejmowane inwestycje, które obejmowały przede wszystkim modernizację środków trwałych pozwalając tym samym na stałe obniżanie kosztów procesu. Realizowane działania pozwalają na doskonalenie technologii i zwiększenie efektu skali, co przyczynia się do zmniejszenia kosztów stałych. Innowacje realizowane w okresie objętym raportem i latach wcześniejszych skutkowały rozszerzeniem asortymentu produkowanych wyrobów i poprawą ich jakości oraz obniżeniem kosztów produkcji.

Grupa koncentruje się na realizacji inwestycji w infrastrukturę parku maszynowego. Ma to wymiar osiągnięcia lepszych jakościowo wyrobów, ale także strategicznego podejścia do minimalizacji oddziaływania na środowisko naturalne. Coraz większe znaczenie dla inwestorów i klientów odgrywają kwestie wpływu działalności na klimat. Dlatego też Grupa chcąc być konkurencyjnym podmiotem w przyszłości już teraz inwestuje w rozwiązania zmniejszające jej oddziaływanie na klimat. Wynika to z faktu przewidywanego w przyszłości znaczenia ilości generowanego śladu węglowego w całym łańcuchu wartości, a co za tym idzie droższym finansowaniem dla podmiotów, które nie spełniają pewnych standardów. Ponadto już teraz inwestorzy i klienci zwracają uwagę na to w jaki sposób spółki będące w gronie ich zainteresowania mają zamiar spełniać restrykcyjne oczekiwania. W związku z powyższym Grupa Kapitałowa Cognor kontynuuje rozpoczęte działania w tym obszarze. W marcu 2020 r. zakończył się trwający od 2017 r. w Oddziale Cognor Ferrostał Łabędy w Gliwicach projekt, którego celem było opracowanie racjonalnej ekonomicznie i przynoszącej korzyści ekologicznej nowatorskiej technologii wytwarzania stali w elektrycznym piecu łukowym EAF w oparciu o recykling odpadów żelazonośnych /w tym zgorzeliny/ o łącznej wartości 17,4 mln PLN. Ponadto w minionym roku zrealizowano doszczelnienie układu KG poprzez zainstalowanie suszarki/wygrzewarki, co spowoduje ograniczenie strat ciepła, zmniejszenie

zużycia mediów, skrócenie czasu wygrzewania i suszenia materiałów ceramicznych do 16h. Przewidywana oszczędność na zużyciu gazu wyniosła około 330 000,00 Nm³/rok. Na lata 2020-2021 w ramach modernizacji węzła pieca EAF przewidziano dobudowę do istniejącego układu drugiej linii odpylania gazów odlotowych z pieca.

Grupa planuje w 2021 r. w Oddziale Cognor Ferrostal w Gliwicach zainstalowanie nowych urządzeń w obrębie pieca elektrołukowego EAF. W ramach inwestycji powstanie budynek stacji kompensacji mocy biernej wyposażony w zewnętrzny transformator. Ponadto rozpocznie się rozbudowa istniejącej instalacji odpylania (FES) zakładająca budowę drugiej nitki odpylni. Rozbudowany zostanie także budynek elektryczny odpylni oraz system automatyki PLC. Przewiduje się, że poprzez realizację inwestycji, nominalna zdolność produkcyjna gliwickiej stalowni zwiększy się z 385 tys. Mg/rok do 555 tys. Mg/rok. W skali całej Grupy prowadzona inwestycja powinna spowodować wzrost produkcji stali z około 700 tys. Mg/rok do około 900 Mg/rok. Warto zaznaczyć, że nastąpi także adekwatny wzrost ilości przetwarzanych odpadów, to jest złomu stalowego. Jednocześnie w Oddziale Cognor Ferrostal w Krakowie zamierza się przeprowadzić modernizację ciągu walcowniczego poprzez wymianę urządzeń linii walcowniczej. Główny ciąg technologiczny pozostanie bez zmian, istniejące dwie nitki walcownicze (prawa i lewa) zostaną połączone, a nowe urządzenia zapewnią sprawniejszy, bezpieczny i w pełni zautomatyzowany proces walcowania i pakowania wyrobów. Przebudowa pozwoli na powtarzalne osiąganie pełnych teoretycznych mocy produkcyjnych na poziomie 75Mg/h. Ponadto, w



ramach przedsięwzięcia istniejący piec przepychowy zostanie zmodernizowany. Zostaną zabudowane nowe bardziej efektywne palniki w strefie grzewczej, będzie nowy system rekuperacji, który zapewni zmniejszenie strat ciepła.

Grupa Cognor prowadzi wieloletnią współpracę z wieloma instytucjami naukowymi, w tym z Akademią Górniczo - Hutniczą w Krakowie, Instytutem Metalurgii Żelaza w Gliwicach, Politechniką Śląską w Katowicach, Instytutem Materiałów Ogniotrwałych w Gliwicach. Grupa korzysta z programów administrowanych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, w szczególności w ramach programu sektorowego INNOSTAL.

Grupa współpracuje, między innymi, z sektorem motoryzacyjnym i zbrojeniowym, w których obowiązują zaostrzone normy jakościowe.

4.2. KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Zgodnie z prognozami Światowego Stowarzyszenia Stali WorldSteel przewiduje się, że w 2021 r. globalny popyt na stal wzrośnie do niemal 1,8 mld ton, co oznaczałoby wzrost o 4 proc. w stosunku do ich prognoz na 2020 r. Optymistyczne były już dane za listopad 2020 r., kiedy to światowa produkcja stali sięgnęła 158,3 mln ton i była o niemal 7 proc. wyższa niż rok wcześniej.

Analizując rynek stalowych wyrobów hutniczych należy podkreślić, że charakteryzuje się on wysoką fluktuacją w obszarze cen wyrobów i surowców hutniczych jak również zapotrzebowania na poszczególne asortymenty. Strategia Grupy zakłada niwelowanie powyższych ryzyk poprzez wysoką elastyczność w zakresie oferowanego asortymentu, która pozwala dostosować ofertę Grupy do bieżących oczekiwań rynku.

W najbliższych latach należy spodziewać się zaostrzenia polityki klimatycznej Unii Europejskiej, która będzie skutkowała wprowadzaniem limitów emisji CO₂, prowadząc w konsekwencji do zwiększenia kosztów zakupu uprawnień do emisji, co będzie miało bezpośredni wpływ na wzrost kosztów produkcji stali, oraz pozycję konkurentów Grupy korzystających z technologii BOF. Grupa liczy się ze zmianami, które mogą być wprowadzone w wyniku prowadzonych prac nad dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącą programu handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych na obszarze Unii Europejskiej. Celem zmian jest określenie takiego kształtu systemu handlu uprawnieniami w latach 2021-2030 (tzw. „czwarty okres rozliczeniowy”), które pozwolą na ograniczenie do 2030 r. emisji gazów cieplarnianych w Unii Europejskiej o co najmniej 40% w stosunku do poziomów z 1999 r. Przewiduje się, że cena uprawnień do emisji CO₂ może zwiększyć się z 15 EUR w 2020 r. do 35 EUR w 2030 r., przy obecnej cenie ok. 5 EUR. (źródło: Komentarz Polskiego Komitetu Energii Elektrycznej na temat proponowanej reformy EU ETS z 21 lutego 2017 r. - <http://www.pkee.pl/pl/publikacje,3,stanowiska,-str.2>).

4.3. KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Lp.	Główne wskaźniki monitorowane przez Grupę	J.m.	Wartość 2020	Wartość 2019
1	EBITDA odniesiony do tony sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych	PLN/Mg	159,11	145,71
2	Ilość sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych na jednego pracownika	Mg/osobę	455,91	423,24
3	Koszt wynagrodzeń odniesiony do tony sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych	PLN/Mg	167,39	177,39
4	Stosunek amortyzacji do kosztów wynagrodzeń	%	30,29	31,59
5	Wartość reklamacji odniesiona do wielkości produkcji	%	0,28	0,27
6	Zużycie energii elektrycznej do tony produkcji stali surowej	kWh/Mg	584,56	558,37
8	Zużycie gazu do tony produkcji stali surowej	m ³ /Mg	59,76	57,44
9	Zużycie tlenu do tony produkcji stali surowej	m ³ /Mg	53,52	51,23
10	Suma wydatków B+R odniesiona do przychodów ze sprzedaży	%	0,82	0,36
11	Stosunek nakładów inwestycyjnych i remontów do amortyzacji	%	273,01	309,36

5. ZARZĄDZANIE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ I ŁĄD KORPORACYJNY



5.1. ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE

Głównymi organami Cognor Holding S.A. są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd. Dodatkowo w Spółce funkcjonuje odpowiadający składowi Rady Nadzorczej - Komitet Audytu. Funkcjonowanie powyższych organów jest regulowane przez Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki, Regulaminy Rady Nadzorczej i Zarządu oraz zasady ładu korporacyjnego wprowadzone przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w postaci „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW”.

Zarząd COGNOR Holding S.A. kieruje działalnością Spółki, zarządza jej majątkiem, reprezentuje Spółkę na zewnątrz przed sądami, organami władzy i wobec osób trzecich oraz prowadzi wszelkie sprawy korporacyjne Spółki z wyjątkiem zastrzeżonych przez prawo lub Statut Spółki do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Tryb działania Zarządu, a także sprawy, które mogą być powierzone poszczególnym jego członkom określa szczegółowo Regulamin Zarządu. Na dzień 31.12.2020 r. Zarząd Spółki reprezentują cztery osoby. Wszyscy Członkowie Zarządu są obowiązani i uprawnieni do wspólnego prowadzenia spraw Spółki.

CZŁONKOWIE ZARZĄDU			
IMIĘ I NAZWISKO	FUNKCJA	DATA OBJECIA FUNKCJI W OBECNEJ KADENCJI	DATA UPŁYWU OBECNEJ KADENCJI
Przemysław Sztuczkowski	Prezes Zarządu	19 maja 2016 r.	19 maja 2021 r.
Przemysław Grzesiak	Wiceprezes Zarządu	19 maja 2016 r.	19 maja 2021 r.
Krzysztof Zoła	Członek Zarządu	19 maja 2016 r.	19 maja 2021 r.
Dominik Barszcz	Członek Zarządu	19 maja 2016 r.	19 maja 2021 r.

Aktualne informacje o Członkach Zarządu Spółki znajdują się na stronie <https://cognorholding.eu/o-nas/grupa-cognor/cognor-holding/zarząd/>.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością COGNOR Holding S.A. we wszystkich dziedzinach działalności Spółki. Rada podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Spółki. Szczegółowy tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin Rady Nadzorczej.

Na dzień 31.12.2020 r. Rada Nadzorcza Spółki składa się z pięciu członków. Wszyscy członkowie Rady spełniają kryteria niezależności określone w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW oraz Ustawie o Biegłych Rewidentach.

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ			
IMIĘ I NAZWISKO	FUNKCJA	DATA OBJECIA FUNKCJI W OBECNEJ KADENCJI	DATA UPŁYWU OBECNEJ KADENCJI
Hubert Janiszewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	29 czerwca 2016 r.	29 czerwca 2021 r.
Piotr Freyberg	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	29 czerwca 2016 r.	29 czerwca 2021 r.
Marek Rocki	Członek Rady Nadzorczej	29 czerwca 2016 r.	29 czerwca 2021 r.
Jerzy Kak	Członek Rady Nadzorczej	29 czerwca 2016 r.	29 czerwca 2021 r.
Zbigniew Łapiński	Sekretarz Rady Nadzorczej	29 czerwca 2016 r.	29 czerwca 2021 r.

Aktualne informacje o członkach Rady Nadzorczej Spółki znajdują się na stronie: <https://cognorholding.eu/o-nas/grupa-cognor/cognor-holding/rada-nadzorcza/>.

5.2. SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE

Zarządzanie kluczowymi obszarami biznesowymi Grupy Kapitałowej Cognor jest realizowane poprzez wdrożone polityki i procedury systemów zarządzania, które wyznaczają cele i kierunki działań Grupy. Ponadto posiadane rozwiązania stanowią zapewnienie dotrzymania najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w odniesieniu do spełnienia wymagań i oczekiwań interesariuszy. Posiadany System Zarządzania w poszczególnych Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor oparty jest m.in. o normy: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, AQAP 2110. Normy te są głównym filarem, na którym opierają się decyzje zarządcze w zakresie prowadzonych działań operacyjnych. Dlatego też możliwe jest racjonalne zarządzanie kluczowymi aspektami wpływającymi na osiągnięcie wyników ekonomiczno-finansowych oraz realizacja celów biznesowych.

Poniższa tabela zawiera zestawienie głównych systemów i certyfikatów Oddziałów Grupy Kapitałowej Cognor:

Oddział Grupy Kapitałowej Cognor	Nazwa systemu / certyfikatu	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data		Nazwa jednostki certyfikującej
			certyfikacji	recertyfikacji	
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015	Tak	13.09.2018	12.09.2021	RINA
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie z IATF 16949:2016	Tak	13.09.2018	12.09.2021	RINA
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania środowiskiem zgodnie z normą ISO 14001:2015	Tak	23.09.2019	22.09.2022	TUV NORD
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania energią zgodnie z normą ISO 50001:2018	Tak	23.09.2019	22.09.2022	TUV NORD
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	Wewnętrzny System Kontroli (spełnia wymagania określone w art. 11 ust. 2 Ustawy z dnia 29.11.2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa)	Tak	12.06.2020	11.06.2023	CCJ
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie AQAP 2110	Tak	12.06.2020	11.06.2023	CCJ
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	ISO 9001	Tak	1999	9.05.2022	TUV Rheinland
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	ISO 14001	Tak	2004	9.05.2022	TUV Rheinland
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	PN-N-18001	Tak	2006	30.01.2021 (przejście na normę ISO 45001)	TUV Rheinland
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	System Zarządzania wg PN-EN ISO 14001:2015	Tak	16-07-2019	15-07-2022	TUV NORD Polska Sp. z o.o.

Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	System Zarządzania wg PN-EN ISO 9001:2015	Tak	1999	14-07-2020	TUV NORD Polska Sp. z o.o.
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	Dopuszczenie dla stali okrętowej DNV-GL	Tak	1999	18-06-2018	DNV-GL
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	Dopuszczenie dla stali okrętowej LRS	Tak	1999	29-03-2020	Lloyds Register
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	System Zapewnienia Jakości wytwórcy materiału według Dyrektywy 2014/68/UE	Tak	1999	31-05-2023	TUV Rheinland
COGNOR SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	ISO 14001:2015	TAK	16.07.2019	15.07.2022	TUV NORDE
COGNOR SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	Certyfikat Zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji	Tak	Bezterminowo	audyt raz na rok luty 2021	ZETOM KATOWICE
COGNOR SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	Certyfikat DNV-GL	Tak	12.12.2018	31.12.2021	GNV-GL
COGNOR S.A. O/OM Szopienice w Katowicach	ISO 9001:2015	Tak	25.11.2003	16.11.2018	POLSKI REJESTR STATKÓW S.A.

5.3. MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM

Strategia Grupy Kapitałowej Cognor zakłada takie zarządzanie ryzykami, aby Grupa była zdolna do ich pełnej identyfikacji, pomiaru i świadomego podejmowania. Mając na względzie maksymalizację rentowności prowadzonego biznesu Grupa podjęła działania oraz wdrożyła procedury, których celem jest optymalizacja ryzyk.

Struktura organizacyjna Grupy pozwala redukować ryzyka w zakresie negatywnego oddziaływania na społeczeństwo i środowisko naturalne. Jej płaski charakter sprzyja skutecznej identyfikacji i podejmowania działań zapobiegawczych

przez kierowników jednostek, którzy zobowiązani są do monitorowania ryzyk w swoim obszarze odpowiedzialności. Zidentyfikowane ryzyka podlegają analizie i przedstawiane są zarządowi Grupy wraz z propozycją stosowanych działań. W Kodeksie Etycznym wypracowanym i przyjętym znalazły się m.in. zasady zrównoważonego rozwoju, którymi kieruje się Grupa. Ponadto istnieje szereg innych normatywów wewnętrznych w oparciu o które działa Grupa i które są zorientowane na kwestie zarządzania ryzykami w tym m.in. Regulamin Ochrony Danych Osobowych w Grupie Cognor, Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Polityka Antymobingowa, Polityka Zabezpieczeń Ryzyk Finansowych, Polityka Dywidendowa.

Na łamach dokumentu zostały zaprezentowane ryzyka niefinansowe w zakresie zagadnień środowiskowych i klimatycznych, społecznych, pracowniczych oraz etycznych obejmujących poszanowanie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu. Wymienione poniżej ryzyka niefinansowe, wraz z opisem sposobów przeciwdziałania im oraz oceną istotności, zostały szerzej opisane w poszczególnych rozdziałach Sprawozdania. Tym samym do kluczowych ryzyk niefinansowych należą:

ASPEKT ŚRODOWISKOWY

- Awaria systemów odpylania skutkująca zwiększoną emisją zanieczyszczeń do atmosfery.
- Zanieczyszczenie powierzchni ziemi.
- Emisja hałasu w procesie prostowania wyrobów, odbioru i paczkowania.
- Powstawanie odpadów w procesie produkcji.
- Brak przestrzegania wymagań prawnych.

ASPEKT KLIMATYCZNY

- Zbyt wysoka emisja CO₂ z procesu nagrzewania kęsów w piecu przepychowo-wypychowym.
- Emisja zanieczyszczeń pyłowo gazowych powstająca w procesie nagrzewania kęsów oraz produkcji.

ASPEKT SPOŁECZNY

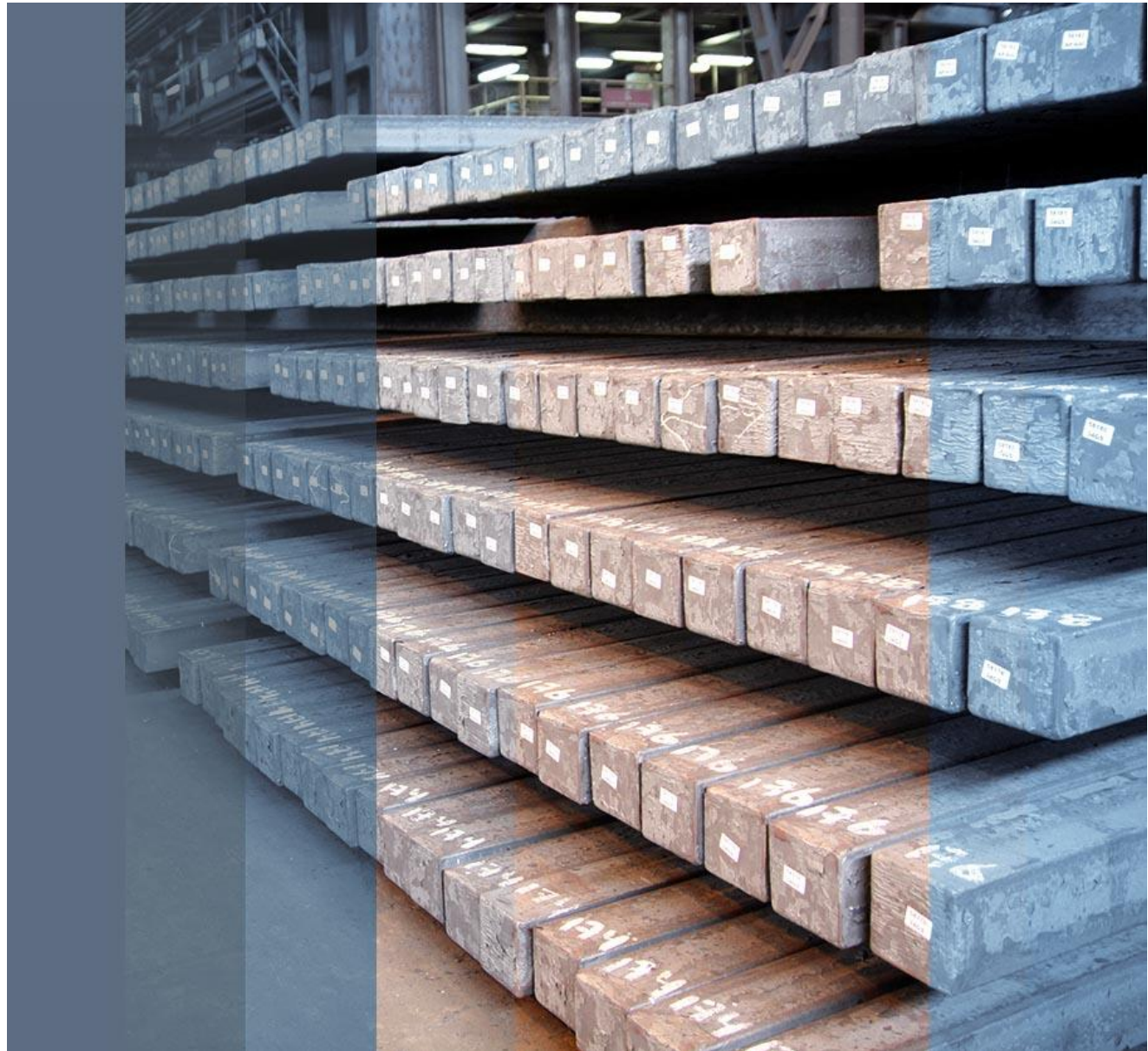
- Niedotrzymanie deklarowanej jakości wyrobów.
- Utrata danych klientów.

ASPEKT PRACOWNICZY

- Wystąpienie ogniska zakażenia COVID-19.
- Brak kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach.
- Nieprzestrzeganie zasady równych szans dla wszystkich pracowników.
- Wysoka rotacja pracowników.

ASPEKT BHP

- Zaistnienie wypadku lub zachorowanie na chorobę zawodową.
- Skaleczenie się przez ostre i wystające elementy złomu, elementy maszyn i urządzeń.
- Poślizgnięcie się i upadek na tym samym poziomie.
- Przygnięcie, uderzenie przez spadające przedmioty.
- Potrącenie przez ruchome objekty.
- Porażenie prądem.



6. ASPEKTY ŚRODOWISKOWE



6.1. OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH

Dbałość o środowisko naturalne oraz zrównoważone działania wpisane są w genezę Grupy Kapitałowej Cognor co wynika z przyjętego modelu biznesu. Warto zaznaczyć, że produkty dostarczane klientom w większości powstają z surowców będących odpadem – złomem stalowym. Rocznie w wyniku prowadzonych procesów produkcyjnych poddawanych jest recyklingowi prawie 800 000 Mg złomu stalowego.

Warto wskazać, że Grupa monitoruje zmieniające się uwarunkowania prawne związane z korzystaniem ze środowiska oraz obszarem klimatu. Dlatego też jest uczestnikiem konferencji tematycznych oraz śledzi pojawiające się na portalach branżowych informacje poświęcone nadzorowaniu emisji CO₂ oraz aktualne wymogi prawne w zakresie handlu uprawnieniami do emisji. W ubiegłym roku uczestniczyliśmy w procesie konsultacyjnym stanowiącym element procedury legislacyjnej Unii Europejskiej zmierzającym do wypracowania nowego mechanizmu zabezpieczającego przed tzw. exportem śladu węglowego. W tym zakresie opiniowaliśmy propozycję narządzi mających zapobiegać temu zjawisku. Odnośnie codzienności operacyjnej, monitorujemy wielkość emisji do powietrza zgodnie z decyzjami wydanymi dla danego Oddziału. Ponadto dwa razy do roku wykonywane są badania wielkości emisji zanieczyszczeń pyłowo-gazowych przez niezależne, akredytowane laboratoria. Na podstawie wskaźników uzyskanych w wyniku pomiaru oraz czasu pracy instalacji obliczana jest roczna wielkość emisji. Wielkość emisji CO₂ obliczana jest zgodnie z przepisami prawnymi oraz z zatwierdzonym Decyzją Planem wielkości monitorowania emisji CO₂, na podstawie bilansu masowego używanych do procesu surowców oraz zużycia gazu. Jednocześnie prowadzone są działania zapobiegawcze, które pozwalają przeciwdziałać niekontrolowanym emisjom do środowiska poprzez regularne kontrole i przeglądy instalacji oraz wykonywanie bieżących ich remontów. W celu zapobiegania niekontrolowanym awariom raz w roku przeprowadzane są symulacje sytuacji kryzysowych w celu identyfikacji ewentualnych trudności, które mogą mieć miejsce w przypadku wystąpienia zdarzenia ze skutkiem środowiskowym w realnych sytuacjach. Warto również wskazać, że Grupa stara się przeciwdziałać zmianom klimatycznym i równoważyć swoją działalność poprzez ponowne zalesianie terenów w oparciu o wydane decyzje przez właściwy organ.

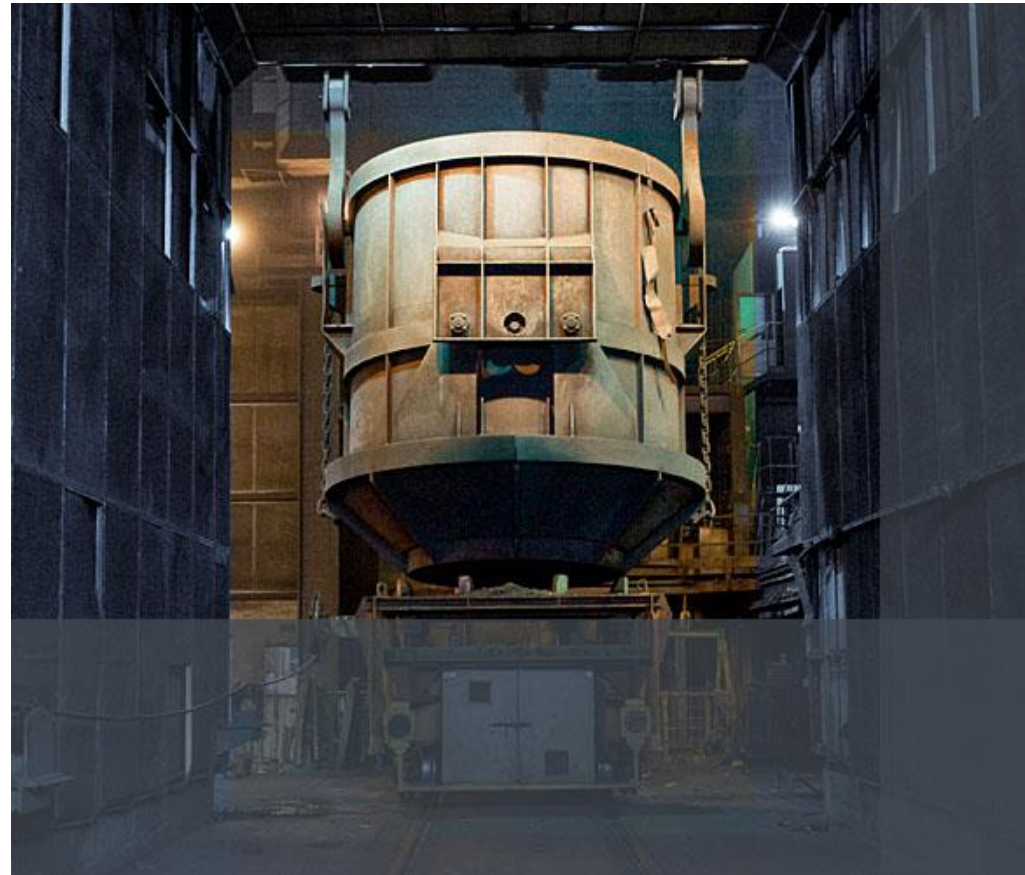
Nadrzędnym celem podejmowanych aktywności jest udoskonalenie procesów w celu minimalizacji negatywnego wpływu. Świadomość globalnych wyzwań klimatycznych sprawia, że Grupa Kapitałowa buduje przemyślane rozwiązania, które w przyszłości przyczynią się do osiągnięcia neutralności klimatycznej. Grupa Kapitałowa Cognor koncentruje swoją uwagę na redukcji emisji zanieczyszczeń pyłowych z instalacji, a przede wszystkim emisji CO₂. Z tego względu wszelkie prace modernizacyjne nastawione są na zmniejszenie wielkości emisji na tonę produktu gotowego. Efektywne ograniczanie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery odbywa się poprzez wdrażane zasady zrównoważonego rozwoju, do których należy:

- lepsze wykorzystanie energii i zmniejszenie strat,
- racjonalne wykorzystanie surowców i produktów,
- maksymalizacja zagospodarowania odpadów,
- optymalizacja transportu w zakresie dostaw wyrobów oraz transportu surowców, w tym odpadów stosowanych do produkcji,
- monitorowanie emisji GHG podczas pomiarów emisji na emitorach.

PROJEKTY I TECHNOLOGIE ŚRODOWISKOWE

Grupa Kapitałowa Cognor razem z Organizacją Odzysku opakowań BIOSYSTEM zaangażowała się w kampanię edukacyjną z zakresu działań proekologicznych, która prowadzona była wśród mieszkańców gmin oraz w placówkach oświatowych, i urzędach. Kampania dotyczyła właściwego postępowania z odpadami opakowaniowymi oraz selektywnego pozbywania się odpadów komunalnych powstających w gospodarstwach domowych. W celu przekazania potrzebnych informacji i najlepszych praktyk w tym zakresie w trakcie trwania akcji organizowane były szkolenia, konferencje oraz eventy ekologiczne wraz z plakatami, broszurami i ulotkami za pośrednictwem których możliwe było dostarczanie sprawdzonych rozwiązań ekologicznych. Jednocześnie wydawane było czasopismo firmowe pt. „Bioinformatore”, zawierające informacje dotyczące m.in. aktualnych przepisów prawnych z zakresu gospodarki odpadami, zasad selektywnego pozbywania się odpadów i odpowiedzialnej konsumpcji. Warto zaznaczyć, że Grupa Kapitałowa Cognor prowadzi również działania informacyjne wśród swoich klientów. Wysyłany do nich newsletter jest źródłem wiedzy o najnowszych zmianach w branży środowiskowej. Podobne inicjatywy miały miejsce w szkołach i przedszkolach, w których zrealizowany został program edukacyjny „**PAN SPRZĄTALSKI**”, który w przyjazny sposób poruszał kluczowe zasady selektywnego pozbywania się odpadów z gospodarstw domowych.

W Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach zaplanowana jest na 2021 r. wymiana pieca łukowego (EAF), która ma wymiar inwestycji środowiskowej. W ramach inwestycji planuje się zainstalowanie nowych urządzeń w obrębie pieca EAF, budowę budynku stacji kompensacji mocy biernej wraz z zewnętrznym transformatorem, rozbudowę instalacji odpylania (FES) polegającej na budowie drugiej nitki odpylni wraz z rozbudową budynku elektrycznego odpylni oraz systemu automatyki PLC. W wyniku realizacji inwestycji w zakładzie wielkość produkcji wzrośnie o ok. 45%, do ok. 640 tys. Mg/rok, tym samym adekwatnie wzrośnie ilość przetwarzanych odpadów, przede wszystkim złomu stalowego.



Nowe rozwiązania infrastrukturalne i technologiczne w 2020 r. zostały wprowadzone również w **Oddziale OM Szopienice w Katowicach** mających wymiar działań innowacyjnych. Zrealizowane inwestycje dotyczyły budowy linii pilotażowej w ramach prac B+R mającej na celu opracowanie innowacyjnej technologii recyklingu niskojakościowych odpadów poprodukcyjnych z miedzi i jej stopów. Wdrożenie linii w 2021 r. pozwoli na wykorzystanie w strukturze wsadowej do 100% udziału niskojakościowych odpadów. Zamontowano również odpylacz przelotowy typ OKZ 3 x 3 w układzie odpylającym przed Emitorem E1, w celu usunięcia większych cząsteczek pyłu z zanieczyszczonego powietrza odprowadzonego z pieców topliwych i odlewniczych.

6.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKcie ŚRODOWISKOWYM

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKcie ŚRODOWISKOWYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR	
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	1) Polityka jakości, środowiska i BHP Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	1) Polityka Jakości i Środowiskowa 2) Procedury Systemowe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PS:6.1-01 Aspekty środowiskowe; ▪ PS:8.1-01 Ochrona środowiska; ▪ PS: 9.2-01 Wewnętrzne audyty jakości; ▪ PS: 9.3-01 Przegląd zarządzania. 3) Procedury pracy: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PP: 8.1-01.01 zarządzenie nr PM-01 Dyrektora Generalnego w sprawie monitorowania emisji CO2 ▪ PP:8.1-01.02 Procedura PM-02 Nadzór nad realizacją planu monitorowania emisji CO2 w Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	1) Polityka Jakości i Środowiskowa
Oddział HSJ w Stalowej Woli	1) Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania” – wg wymagań ISO 14001:2015 2) Analiza ryzyk i szans” – analiza ryzyk oraz szans generowanych przez Oddział HSJ i jego procesy 3) KUP 14001 - Aspekty środowiskowe, ocena zgodności 4) Aspekty środowiskowe, ocena zgodności 5) Lista mających zastosowanie wymagań prawnych dla Oddziału HSJ z zakresu środowiska 6) Karta Identyfikacji Procesu Nr. 15: Środowisko i Energia 7) IS/3.18/HRE/HSJ - Postępowanie z odpadami wytwarzanymi w COGNOR S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli 8) Procedury Systemu Monitorowania Emisji CO ₂

6.3. UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE

GRI 301-1: WYKORZYSTYWANE MATERIAŁY I SUROWCE

Lp.	Zużycie kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności materiałów / surowców	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
		2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Złom stalowy	Mg	760 611,488	Mg	753 606,993
2	Żelazo molibden	Mg	114,898	Mg	112,489
3	Żelazo mangan	Mg	4 314,506	Mg	5 027,977
4	Żelazo krzem	Mg	2 445,686	Mg	2 513,944
5	Żelazo chrom	Mg	2 319,717	Mg	2 163,287
6	Żelazo tytan	Mg	13,933	Mg	24,648
7	Żelazo krzemo mangan	Mg	4 332,776	Mg	4 585,706
8	Żelazo wanad	Mg	43,843	Mg	60,061
9	Żelazo niob	Mg	1,591	Mg	1,181
10	Glin	Mg	785,530	Mg	797,749
11	Nikiel	Mg	164,151	Mg	134,625
12	Druty rdzeniowe	Mg	255,232	Mg	235,500
13	Wapno	Mg	35 239,975	Mg	35 920,550
14	Fluoryt	Mg	825,297	Mg	813,698
15	Dolomit	Mg	32,630	Mg	5,870

16	Boksyt	Mg	189,210	Mg	199,890
17	Węglik krzemu	Mg	466,426	Mg	437,440
18	Żużle rafinacyjne	Mg	1 226,202	Mg	1 184,883
19	Cynk	Mg	1 390,824	Mg	2 122,585
20	Miedzio fosfor	Mg	13,916	Mg	14,087
21	Cyna	Mg	0,000	Mg	1,000
22	Bizmut	Mg	4,867	Mg	6,795
23	Gaz ziemny	m3	37 199 302,000	m3	37 202 341,17
24	Węgiel kamienny (nawęglacz + spieniacz)	Mg	6,030	Mg	9,030
25	Węgiel koksujący	Mg	5,000	Mg	0,0
26	Olej napędowy	m3	2 818,007	m3	3 022,92
27	Benzyny	m3	139,066	m3	150,259
28	LPG	m3	4 690,047	m3	8 268,939
29	Złom metali nieżelaznych - odpady	Mg	4 560,463	Mg	2 961,308

GRI 301-2: MATERIAŁY WEJŚCIOWE POCHODZĄCE Z RECYKLINGU

Lp.	Zużycie kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności materiałów / surowców	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
		2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Złom stalowy	Mg	760 611,488	Mg	753 606,993
2	Złom metali nieżelaznych - odpady	Mg	4 560,463	Mg	2 961,308

GRI 302-1: ZUŻYCIE ENERGII W ORGANIZACJI

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Zużycie energii wytworzonej we własnym zakresie	2020		2019	
		rodzaj energii i jednostka	ilość	rodzaj energii i jednostka	ilość
1	Wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]	0	Energii elektrycznej [MWh]	0
		Ciepła [kJ]	1 570 920 418	Ciepła [kJ]	1 742 994 286
		Pary [kJ]	80 354 000	Pary [kJ]	46 868 000
		Chłodzenia [kJ]	0	Chłodzenia [kJ]	0
		Inne	22 771 355	Inne	22 923 117
2	Wytworzonej we własnym zakresie z surowców odnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]	0	Energii elektrycznej [MWh]	0
		Ciepła [kJ]	0	Ciepła [kJ]	0
		Pary [kJ]	0	Pary [kJ]	0
		Chłodzenia [kJ]	0	Chłodzenia [kJ]	0
		Inne	0	Inne	0

GRI 302-2: ENERGIA ZAKUPIONA Z ZEWNĄTRZ

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Zużycie energii z zewnątrz	2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Energia zakupiona z zewnątrz	MWh	449 759,85	MWh	380 205,18

GRI 303-3: ZUŻYCIE WODY

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Zużycie wody	2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	powierzchniowe pobierane z ujęć własnych	m3	0,00	m3	0,00
2	podziemne pobierane z ujęć własnych	m3	123 008,00	m3	295 146,00
3	gromadzone z opadów	m3	0,00	m3	0,00
4	kupowane z sieci wodociągowej, ujęć wód powierzchniowych i podziemnych	m3	2 158 553	m3	7 403 234,89
5	wody słodkie	m3	2 281 561,00	m3	7 698 380,89
6	wody słone	m3	0,00,00	m3	0,00

GRI 305-1: EMISJA DWUTLENKU WĘGLA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR				
Nazwa instalacji EU ETS*	numer KPRU*	2020		
		przydział emisji [Mg]	emisja [Mg]	pozostało/(brakuje) [Mg]
Stalownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PL-0660-05	21 783	37 193	(15 410)
Walcownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PI-0914-08	27 372	25 810	1 562

Instalacja elektrostalowni (Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach)	PL-0689-05	20 428	33 029	(32 980)
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	PL-0949-08	10 566	19 817	(19 782)
EU-100-5022254-0-24 (COGNOR S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu)	PL-1018-13	11 052	szacunkowo 8 250	(szacunkowo 5 539)

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR				
2019				
Nazwa instalacji EU ETS*	numer KPRU*	przydział emisji [Mg]	emisja [Mg]	pozostało/(brakuje) [Mg]
Stalownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PL-0660-05	22 242	36 220	(13 978)
Walcownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PI-0914-08	27 948	25 916	2 032
Instalacja elektrostalowni (Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach)	PL-0689-05	20 858	35 435	49
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	PL-0949-08	10 789	19 540	35
EU-100-5022254-0-24 (COGNOR S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu)	PL-1018-13	11 284	8 360	2 711

GRI 305-7: EMISJE DO ATMOSFERY

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Emisje	2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	CO2	Mg	124 430,803	Mg	125 568,403
2	CO	Mg	1 373,459	Mg	1 267,170
3	CH4	Mg	0,000	Mg	0,000
4	SOX / SO2	Mg	94,802	Mg	65,544
5	NOX / NO2	Mg	192,389	Mg	176,371
6	H2S	Mg	0,000	Mg	0,000
7	Razem pyły	Mg	193,190	Mg	194,866
8	Razem węglowodory	Mg	10,975	Mg	1,328

WSKAŹNIK WŁASNY 1: CAŁKOWITA ILOŚĆ WYGENEROWANYCH ŚCIEKÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Ścieki	2020		2019	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Bytowe	m3	19 627	m3	9 181
2	Komunalne	m3	115 694	m3	107 469
3	Przemysłowe	m3	1 594 425	m3	1 308 389
4	Inne	m3	64 668	m3	64 668

GRI 306-3: ODPADY WYGENEROWANE PRZEZ ORGANIZACJĘ I SPOSOBY POSTĘPOWANIA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2020					
Lp.	Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych	Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
1	Odpady niebezpieczne	41,367	0,982	4,760	0,000
2	Inne niż niebezpieczne	203 877,933	133,019	5,020	2,300

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2019					
Lp.	Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych	Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
1	Odpady niebezpieczne	55,359	2,915	7,465	0,000
2	Inne niż niebezpieczne	195 837,513	178,068	11,478	0,000

WSKAŹNIK WŁASNY 2: ZDARZENIA ZE SKUTKIEM ŚRODOWISKOWYM

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
Lp.	Rodzaj wycieku	2020	2019
		całkowita ilość i objętość odnotowanych wycieków	całkowita ilość i objętość odnotowanych wycieków
1	wycieki ropy (do gleby lub wody)	0	0
2	wycieki paliwa (do gleby lub wody)	0	0
3	wycieki odpadów (do gleby lub wody)	0	0
4	wycieki substancji chemicznych (do gleby lub wody)	0	0
5	pozostałe wycieki	0	0

GRI 307-1: KARY ŚRODOWISKOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
Lp.	Kary środowiskowe	2020	2019
		1	suma nałożonych na organizację kar środowiskowych

6.4. RYZYKA ŚRODOWISKOWE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT ŚRODOWISKOWY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■■

RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Awaria systemów odpylania skutkująca zwiększoną emisją zanieczyszczeń do atmosfery.</p> <p>Z uwagi na rodzaj produkcji związanej z topieniem złomów metali nieżelaznych, w tym wiórów brązu w temp. ok. 1200°C, istnieje ryzyko spalenia worków filtracyjnych w odpylniach workowych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> kontrola każdej partii dostarczanych do produkcji wiórów pod względem stopnia ich zaolejenia (wióry pow. 2% zaolejenia nie są przyjmowane na produkcję) regularna kontrola stanu worków filtracyjnych przez służby utrzymania ruchu. 	■■■
<p>Zanieczyszczenie powierzchni ziemi.</p> <p>Zanieczyszczenie powierzchni ziemi na skutek: rozlania płynnych środków lub rozsypania wiórów (podczas rozładunku w trakcie dostawy /w momencie przewożenia do hali) lub na skutek wycieku podczas awarii sprzętu itp.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ostrożny rozładunek dostarczanych mauzerów/kanistrów/beczek z płynnymi środkami oraz bezpieczny rozładunek wiórów, regularny przegląd i serwis maszyn, urządzeń, instalacji oraz samochodów służbowych. 	■■■
<p>Emisja hałasu w procesie prostowania wyrobów, odbioru i paczkowania.</p> <p>Przekroczenie dopuszczalnego poziomu emisji hałasu do środowiska z terenu zakładu oraz na stanowiskach pracy.</p>	<p>Do prowadzenia badań emisji hałasu zarówno na stanowiskach pracy, jak i do środowiska wybierane są laboratoria sprawdzone, a kiedy jest to wymagane przepisami prawa te posiadające akredytację.</p> <p>W miejscach występowania ponadnormatywnego hałasu umieszczone są tablice ostrzegawcze, a pracownicy wykonujący czynności w tych rejonach zobligowani są do stosowania środków ochrony osobistej.</p> <p>Automatyzacja odcinka końcowego wraz z instalacją prostownicy w ciągu walcowniczym przewidziana jest podczas planowanej modernizacji zakładu. Jest to jeden z głównych celów – minimalizacja niekorzystnego wpływu hałasu na pracowników i środowisko. Do czasu przeprowadzenia modernizacji pracownicy zapoznawani są z zagrożeniami wynikającymi z pracy w miejscu o podwyższonym natężeniu hałasu i konieczności stosowania środków ochrony osobistej.</p>	■■■

Powstawanie odpadów w procesie produkcji.

Przekroczenie limitów dopuszczonych w zezwoleniu w zakresie wytwarzania odpadów.

Bieżąca kontrola ilości wytwarzanych odpadów w stosunku do ilości określonych w obowiązujących decyzjach. Brak przekroczeń.

Odpady przekazywane są uprawnionym odbiorcom, celem ich dalszego zagospodarowania, głównie recyklingu. Głównymi odpadami wytwarzanymi w zakładzie jest złom stalowy, odpad ten przekazywany jest głównie do odbiorców należących do grupy Cognor (Ferrostal Łąbędy Oddział w Gliwicach, Złomrex we Wrocławiu) celem ponownego przetworzenia na stalowni należącej do Grupy. Zgorzelina walcownicza przekazywana jest uprawnionym odbiorcom do ponownego wykorzystania.

Powstający w największej ilości odpad niebezpieczny, zabrudzone czyściwo (15 02 02*) przekazywane jest uprawnionemu odbiorcy celem utylizacji.

Zakład nie prowadzi samodzielnie kampanii edukacyjnych i informacyjnych. W jego imieniu odpowiedzialna za realizację tego zadania jest organizacja odzysku opakowań Biosystem.

Brak przestrzegania wymagań prawnych.

Niedopełnienie obowiązków wynikających z przepisów i wymagań prawnych

Zakład na bieżąco śledzi ukazujące się przepisy prawne w zakresie ochrony środowiska – posiadanie licencji do portalu Wolters Kluwer Prawo Ochrony Środowiska, pozwala na kontrolę emisji w zakresie zgodności z wymogami prawa oraz w razie potrzeby ewentualną aktualizację posiadanych decyzji.

ASPEKT KLIMATYCZNY**Zbyt wysoka emisja CO2 z procesu nagrzewania kęsów w piecu przepychowo-wypychowym.**

Źle obliczona wielkość emisji CO2, niespełnienie wymagań prawnych w zakresie Systemu Handlu Emisjami.

Podwójna bieżąca weryfikacja danych wejściowych do Raportu rocznego emisji CO2 zarówno przez osobę nadzorującą proces z poziomu utrzymania ruchu, jak i przez osobę sporządzającą dokument. Dodatkowo wszystkie dane sprawdzane są przez niezależnego weryfikatora.

Zakład zakwalifikowany jest do zakładów o niskiej emisji CO2, przez co możliwe jest rozliczanie wielkości emisji tylko na podstawie zużycia gazu. Niski wskaźnik emisji na tonę produkcji możliwy jest do osiągnięcia tylko wtedy gdy zminimalizuje się czas postojów ciągu walcowniczego.

Analizując wielkość emisji CO2 w stosunku do produkcji można stwierdzić, iż wskaźnik pozostaje na stałym poziomie.

Śledzenie stron internetowych poświęconych nadzorowaniu emisji CO2 oraz udział w konferencjach

Emisja zanieczyszczeń pyłowo gazowych powstająca w procesie nagrzewania kęsów oraz produkcji.

pozwała być na bieżąco z aktualnymi wymaganiami prawnymi w zakresie handlu uprawnieniami do emisji.

Do prowadzenia badań emisji zanieczyszczeń pyłowo-gazowych wybierane są laboratoria posiadające akredytację, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wskaźniki emisyjne weryfikowane są już na etapie prowadzenia pomiarów na zgodność z wielkościami określonymi w pozwoleniu.

Dane czasu pracy instalacji pozyskiwane są z dwóch niezależnych źródeł, Działu Produkcji oraz Utrzymania Ruchu. Poprawność danych wprowadzonych do arkusza obliczającego wielkość emisji sprawdzana jest przez niezależną osobę.

Sprawność instalacji sprawdzana jest podczas regularnych przeglądów i w ramach potrzeby remontowana celem uniknięcia niekontrolowanej emisji do środowiska.

Niski wskaźnik emisji na tonę produkcji możliwy jest do osiągnięcia tylko wtedy gdy zminimalizuje się czas postojów ciągu walcowniczego.





7. ASPEKTY SPOŁECZNE



7.1. OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Odpowiedzialność w zagadnieniach społecznych postrzegana jest przez Grupę Kapitałową Cognor wielowymiarowo i obejmuje obszar odpowiedzialności za oferowane produkty, bezpieczeństwo klientów oraz minimalizowanie skutków działalności wśród lokalnej społeczności i jej wsparcie. Jednym z istotnych elementów wpływających na postrzeganie marki Cognor jest satysfakcja klientów ze świadczonych usług oraz dostarczanych wyrobów. Opinie klientów mają ogromne znaczenie w kształtowaniu polityki rozwoju produktów ich doskonaleniu oraz wprowadzaniu nowych. Jako kluczowy parament oceny jakości wyrobów traktowana jest ocena zadowolenia klientów. Dlatego też poszczególne Spółki z Grupy Kapitałowej cyklicznie prowadzą badania w tym zakresie. Pozyskane wyniki pozwalają poznać oczekiwania odbiorców oraz dostarczają informacji zwrotnych, których nie można pozyskać wewnątrz Spółki. Wszelkie zgłoszenia oraz otrzymywane uwagi od klientów są analizowane i dyskutowane podczas narad zarządu i głównego kierownictwa. W wyniku konsultacji oraz w oparciu o zidentyfikowane potrzeby kooperantów w Oddziale Ferrostał Łabędy w Gliwicach zostały wdrożone nowe produkty, tj. ceownik UPN 50. Powyższe pozwoliło wyjść naprzeciw potrzebom klientów, jak również poprzez powiększenie oferty, wejść na nowe rynki zbytu m.in. w sektor motoryzacyjny. Natomiast w wyniku podobnego badania, w Oddziale HSJ w Stalowej Woli zostały wprowadzone nietypowe wymiary wyrobów.

Długoletnie partnerstwa z kontrahentami są możliwe przy spełnieniu obopólnych oczekiwań. Dlatego też w Oddziale Ferrostał Łabędy w Gliwicach w celu budowania dobrych relacji z klientami został wdrożony system B2B pozwalający na obsługę zamówień. Klient ma możliwość zalogowania się na platformie B2B w celu śledzenia realizacji złożonego zamówienia, a także może pobrać dokumenty sprzedażowe, tj. atesty, dokumenty przewozowe, faktury sprzedażowe.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT ORAZ BEZPIECZEŃSTWO KLIENTÓW

Warto zaznaczyć, że istotnym elementem przy współpracy z klientami są wszelkiego rodzaju normy produktowe określające parametry wyrobów oraz świadectwa jakości. Przykładem posiadania tego typu dokumentów jest Oddział Ferrostał Łabędy w Gliwicach zapewniających bezpieczne korzystanie z oferowanych produktów poprzez normy EN-PN, dopuszczenia ZETOM, IBDiM, ITB oraz inne świadectwa jakości. W celu spełnienia restrykcyjnych norm w zakresie określonych paramentów jakościowych wyrobów, część swoich produktów Grupa Kapitałowa Cognor poddaje całkowitej kontroli. W szczególności dotyczy to wyrobów produkowanych w Oddziale HSJ w Stalowej Woli, który wyposażony jest w nowoczesną linię do badania metalograficznego wyrobów. W ramach linii przeprowadzana jest 100% kontrola wyrobów pozwalająca na określenie wielkości ziarna, głębokości odwęglania, stopnia zanieczyszczenia stali wtrąceniami niemetalicznymi, pasmowości struktury oraz nasilenia struktury Widmannstättena. Ponadto Grupa posiada własne laboratoria oraz inne oprzyrządowanie celem badania jakości na każdym etapie produkcji.

Poza elementami jakościowymi kluczowe jest również bezpieczeństwo przechowywania danych i informacji o klientach. Dlatego też dane kontrahentów oraz informacje o nich są szyfrowane. Korespondencja mailowa pomiędzy spółką i klientami jest zabezpieczona podpisem cyfrowym wystawionym przez Certum Digital Identification CA SHA2. Poza cyberbezpieczeństwem istotne jest także zdrowie i bezpieczeństwo klientów podczas bezpośrednich spotkań. Pomimo preferowanego osobistego kontaktu z kontrahentami, ze względu na pandemię COVID-19 ograniczono powyższą praktykę na rzecz kontaktu on-line.

WPLYW NA OTOCZENIE SPOŁECZNE

Zrównoważone działania wpływające na społeczeństwo Grupa Kapitałowa Cognor upatruje również w surowcu z którego wytwarzane są sprzedawane produkty. Mając na względzie oczekiwania społeczeństwa w zakresie życia w zdrowym środowisku należy podkreślić, że Grupa Kapitałowa Cognor przyczynia się do spełnienia wskazanych oczekiwań. Oferowane wyroby hutnicze powstałe z przetwarzania złomu wsadowego pozwalają na realizację wielokrotnego procesu recyklingowego. Sposób produkcji stali pozwala na redukcję oddziaływania produktów na środowisko naturalne i przyczynia się do realizacji celów Gospodarki Obiegu Zamkniętego. Ponadto ze względu na to, że wszystkie oferowane produkty podlegają pełnemu recyklingowi, również z tym względem przyczyniają się do poprawy środowiska i klimatu.



Grupa Kapitałowa Cognor wpływa również na lokalną społeczność poprzez prowadzenie akcji charytatywnych i dobroczynnych. W 2020 r. z ramienia Oddziału HSJ w Stalowej Woli mieszkańcy powiatu otrzymali świąteczne wsparcie skierowane do najbardziej potrzebujących osób. Została zorganizowana pomoc w formie rzeczowej dla rodzin znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Ponadto podejmowane są również

inicjatywy wspierające lokalne służby. Oddział HSJ w Stalowej Woli we współpracy z Komendą Powiatową Państwowej Straży Pożarnej zorganizował ćwiczenia pożarnicze na terenie zakładu jako formę doskonalenia, której celem było zapewnienie przygotowania strażaków do prowadzenia działań ratowniczych i gaszenia pożarów. Jednocześnie ważne miejsce w inicjatywach społecznych zajmuje angażowanie się Grupy w działania na rzecz promowania aktywności sportowej. Oddział PTS w Krakowie jest sponsorem dla lokalnego Stowarzyszenia „Nowy Hutnik 2020” oraz Klubu Sportowego AZS AWF. Wspiera również Stowarzyszenie Akademickie Sportu AWF.

7.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE SPOŁECZNYM

Różnorodność zagadnień społecznych w wymiarze relacji z klientami, lokalną społecznością oraz działań wspierających jej mieszkańców wymagają różnych regulacji wewnętrznych. Na uwagę zasługują dokumenty, które zabezpieczają zdrowie kontrahentów. Tym samym należy do nich **Polityka zapobiegania pandemii wirusa SARS-Cov-2 w Cognor Holding SA**. Wskazana Polityka jest rozszerzeniem i aktualizacją Uchwał Zarządu COGNOR S.A. z dnia 11.03.2020 r. dotyczących przeciwdziałania koronawirusowi Covid-19 i realizuje poniższe cele:

- zapewnienie bezpieczeństwa pracowników COGNOR S.A. oraz innych firm współpracujących,
- zmniejszenie liczby kontaktów celem ograniczenia ryzyka zakażenia (praca zdalna),
- rygorystyczne czynności kontrolne przy wejściu lub wjeździe do obiektów Grupy COGNOR S.A.,
- działania w stosunku do pracowników zgłaszających objawy zakażenia, monitorowanie grupy osób tzw. zwiększonego ryzyka,
- wdrożenie obiegu informacji o zagrożeniu pandemią polegającej na codziennym raportowaniu ze wszystkich spółek grupy oraz opracowywaniu raportu zbiorowego na potrzeby Zarządu COGNOR HOLDING S.A.

Podejmowanie działań w aspektach społecznych określa również **Kodeks Etyczny** według którego realizowane są poniższe zagadnienia:

- bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników,
- właściwe relacje międzyludzkie,
- efektywna komunikacja i współpraca między poszczególnymi grupami pracowników,
- wskazania dotyczące działalności politycznej i społecznej,
- ochrona i bezpieczeństwo danych osobowych,
- zasady ochrony środowiska „zielona polityka”,
- obowiązki w zakresie ochrony informacji niejawnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa,
- odpowiedzialne postępowanie z prezentami, zaproszeniami oraz innymi korzyściami.

Dokumenty regulujące kwestie zapewnienia jakości wyrobów oraz doskonalenia procesów z tym związanych wdrażane są na poziomie poszczególnych Spółek należących do Grupy Kapitałowej Cognor. Poniższa tabela ujmuje najważniejsze z nich.

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKTCIE SPOŁECZNYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR		
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	1)	System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	1)	System Zarządzania wg PN-EN ISO 9001:2015
	2)	System Zapewnienia Jakości wytwórcy materiału według Dyrektywy 2014/68/UE
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	1)	Certyfikat Zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji
	2)	Certyfikat DNV-GL
Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli	1)	System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015
	2)	System zarządzania jakością zgodnie z IATF 16949:2016
	3)	System zarządzania jakością zgodnie z AQAP 2110
Oddział OM Szopienice w Katowicach	1)	System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015
Oddział Złomrex we Wrocławiu	1)	Polityka wprowadzenia zasad RODO

7.3. UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE

WSKAŹNIK WŁASNY 3 : WARTOŚĆ UDZIELONEGO WSPARCIA

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2020	Wartość
1	Wartość przekazanych darowizn		17 000 zł
2	Wartość udzielonego wsparcia sponsoringowego w sport		58 589 zł

WSKAŹNIK WŁASNY 4 : LICZBA PROGRAMÓW SPOŁECZNYCH I BENEFICJENTÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020 Wartość
1	Liczba beneficjentów programów społecznych	4
2	Liczba nowych realizowanych projektów społecznych	1
3	Liczba kontynuowanych projektów społecznych	3

WSKAŹNIK WŁASNY 5 : SATYSFAKCJA KLIENTÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020 Wartość
1	Wskaźnik satysfakcji klientów*	4,4

*Wyniki badania obejmują Oddział OMS Szopienice w Katowicach

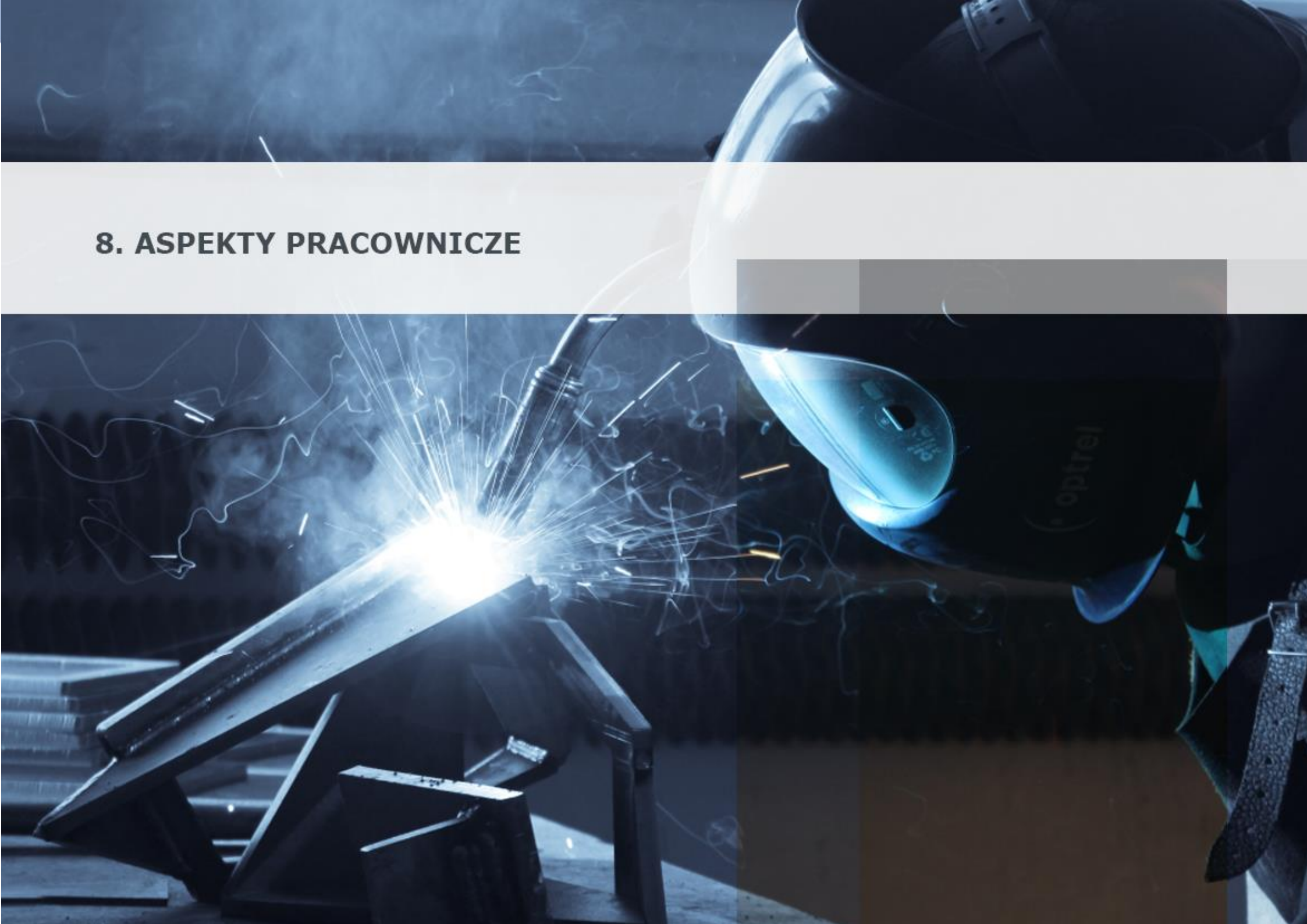
7.4. RYZYKA SPOŁECZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT SPOŁECZNY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■

RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Niedotrzymanie deklarowanej jakości wyrobów.</p> <p>Materializacja ryzyka może skutkować utratą klientów oraz negatywną opinią o wyrobach na rynku.</p>	<p>Przestrzeganie wdrożonych zasad systemów jakości ISO 9001:2015 oraz innych dokumentów odnoszących się do doskonalenia jakości wyrobów.</p>	■■■
<p>Utrata danych klientów.</p> <p>Ureczywistnienie ryzyka może spowodować utratę zaufania klientów.</p>	<p>Stosowanie zasad Polityki RODO oraz postępowanie zgodnie z przyjętymi regulacjami określającymi sposób szfrowania danych.</p>	■■■

8. ASPEKTY PRACOWNICZE



8.1. OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

Aspekty pracownicze zajmują ważne miejsce w codziennym zarządzaniu Grupą Kapitałową Cognor. Tworzenie możliwości rozwoju zawodowego, wzrost kompetencji i dostarczanie wysokospecjalistycznych szkoleń dla pracowników to elementy, które traktowane są priorytetowo. Stosowanie zasad równych szans oraz warunków zatrudnienia na tych samych stanowiskach bez względu na wiek, płeć, narodowość, religię i poglądy polityczne są wynikiem praktycznego wykorzystania Kodeksu Etycznego Grupy Kapitałowej.

REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW

Przejrzyste warunki współpracy pomiędzy stronami pozwalają na wypracowanie wzajemnych relacji opierających się na uczciwości i zaufaniu. Dlatego też proces rekrutacji uwzględnia zarówno pracowników, którzy chcą zmienić stanowisko pracy w ramach Grupy Kapitałowej jak i kandydatów z poza struktury Grupy. Proces rekrutacji przeprowadzany jest w sposób jawny i z poszanowaniem zasad równego dostępu do informacji dla potencjalnych kandydatów. Ogłoszenia umieszczane są na ogólnodostępnych portalach rekrutacyjnych, programach poleceń pracowniczych oraz w Urzędach Pracy. Nadesłane zgłoszenia aplikacyjne są weryfikowane przez wyspecjalizowane działy pod kątem spełnienia wymagań kompetencyjnych wymaganych na danym stanowisku. Kandydaci wpisujący się w poszukiwany profil zapraszani są na wstępne rozmowy kwalifikacyjne pozwalające doprecyzować wzajemne oczekiwania oraz obowiązki związane z zadaniami na stanowisku pracy na które trwa rekrutacja. Po obopólnej pozytywnej decyzji pracownik odbywa szkolenie wstępne w trakcie, którego poza zapoznaniem się z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy informowany jest o zasadach wynikających z Kodeksu Etycznego Grupy Kapitałowej w zakresie m.in. praw i obowiązków pracownika, ochrony danych osobowych, czy przestrzegania praw człowieka.

MOTYWACJA I BENEFITY

W trakcie wdrażania nowego pracownika do organizacji udostępniane mu są wszelkie materiały umożliwiające zapoznanie się ze specyfiką pracy na stanowisku. Ponadto zostaje zapewniona opieka mentorska długoletniego Pracownika Spółki, który czuwa nad prawidłowym wykonywaniem prac. Celem utrzymania motywacji wśród nowych i długoletnich pracowników poszczególne Spółki i Oddziały Grupy Kapitałowej oferują swoim pracownikom benefity finansowe i pozafinansowe. Do najczęściej stosowanych form motywacji należą:

- karty Multisport,
- ubezpieczenie Warta / PZU,
- tzw. „wczasy pod gruszą” finansowane z ZFŚS,
- dodatkowe premie świąteczne,
- zapomogi losowe,

- nagrody jubileuszowe,
- pakiet medyczny dla pracownika i członków rodzin,
- możliwość realizowania własnych inicjatyw i projektów,
- możliwość pracy zdalnej,
- elastyczny czas pracy,
- dostęp do szkoleń i rozwoju,
- ubezpieczenie kadry kierowniczej od ryzyka odpowiedzialności za szkody wyrządzone w ramach pełnionej funkcji.

ROZWÓJ I SZKOLENIA

Zdobywanie nowych obszarów wiedzy oraz doskonalenie zawodowe pracowników przekłada się na jakość oferowanych usług, a co za tym idzie na dobrą opinię wśród klientów, którzy chcą kontynuować rozpoczętą współpracę z Grupą Kapitałową Cognor. W związków z tym szkolenia i podnoszenie kompetencji załogi traktowane jest jako inwestycja w kapitał ludzki. Za zgodą przełożonego, zgodnie z zasadą równego traktowania, pracownicy kierowani są do jednostek zewnętrznych na różnego rodzaju szkolenia w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych. Tematyka programów szkoleniowych wynika z propozycji kierownictwa opartych o obecne i przewidywane potrzeby jednostki zaakceptowane przez dyrekcję Oddziału, uwzględniające również zgłoszone potrzeby rozwojowe przez pracowników. Na podstawie referencji i posiadanego doświadczenia w określonej tematyce, dokonuje się wyboru podmiotu szkolącego. Do najczęściej realizowanych tematów w 2020 r. należały te szkolenia związane z księgowością, ISO, BHP, prawo pracy, j. angielski na poziomie specjalistycznym, oraz kursy mające na celu uaktualnienie bieżącej wiedzy.

OCENA KOMPETENCJI

Ocena okresowa dokonywana jest w okresach kwartalnych lub miesięcznych której dokonuje bezpośredni przełożony. Wykonywana ocena ma charakter rozwojowy i pozwala na identyfikację obszarów wymagających poprawy oraz określenie drogi do ich osiągnięcia. W oparciu o uzyskany wynik, określa się plan rozwoju oraz dalszą ścieżkę kariery pracownika w trakcie, której jego osiągnięcia są monitorowane. Rozmowa oceniająca prowadzona przez przełożonego umożliwia zarówno identyfikację aspiracji i oczekiwań rozwojowych pracownika jak i poznanie możliwości oraz perspektyw awansu zawodowego dla pracownika oraz omówienie warunków i zasad jego kształcenia i awansu w przyszłości.

DZIAŁANIA W DOBIE PANDEMII COVID-19

Dbałość o pracowników przejawia się w dostosowaniu warunków pracy do okoliczności panujących na rynku. Ze względu na stan pandemii COVID-19 w 2020 r. pracownicy, których charakter wykonywaniach obowiązków na to pozwolił, zostali zobligowani do świadczenia pracy w sposób zdalny. Ponadto wprowadzono zasady elastycznego czasu pracy, aby umożliwić pracownikom wykonywanie zadań w takich porach, które nie kolidują z obowiązkami domowymi jak przykładowo opieka nad dziećmi związana z nauczaniem zdalnym. Warto podkreślić, że

umożliwiono pracownikom zgłaszanie własnych inicjatyw oraz propozycji w zakresie lepszej organizacji pracy. Natomiast pracownikom, których charakter pracy wyklucza możliwość realizacji zadań zdalnie, zagwarantowano szeroki dostęp do środków ochrony osobistej.

Dobre praktyki w czasie pandemii COVID-19

Oddział PTS w Krakowie

- zakup komputerów wraz z oprogramowaniem w celu umożliwienia pracy zdalnej przy jednoczesnym zapewnieniu ciągłości pracy w biurze,
- wyposażenie pracowników w zestawy słuchawkowe i karty sieciowe na USB,
- udostępniane drukarki w ramach pracy zdalnej.

Cognor Holding SA Spk

- ograniczenie kontaktów pomiędzy pracownikami a tym samym minimalizacja stresu związanego z ryzykiem zarażenia wirusem SARS-CoV-2 poprzez wprowadzenie możliwości świadczenia pracy zdalnie.
- udostępnienie niezbędnych narzędzi umożliwiających pracę zdalną m.in. laptopy z dostępem do systemu i poczty elektronicznej, telefony komórkowe.

Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie

- zapewnienie pracownikom dostępu do maseczek ochronnych, rękawiczek oraz płynów dezynfekujących, pomiar temperatury ciała, zachowanie odpowiedniego dystansu.

Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach

- szkolenia, kampania informacyjno – plakatowa, możliwość wykonania testów na obecność koronawirusa na koszt pracodawcy.
- wprowadzenie regulacji wewnętrznych określających sposoby oraz przeciwdziałania i zapobieganiu koronawirusowi COVID 19 na podstawie Uchwały Zarządu z dnia 11.03.2020 r.

Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu

- możliwość pracy zdalnej,
- odizolowanie kadry biurowej od pracowników produkcyjnych oraz wprowadzenie kontaktu drogą emaliową i telefoniczną
- zastosowanie skrzynek na dokumenty pracownicze służące do ograniczenia kontaktu z pracownikami.

Przestrzegania higieny, używanie maseczek ochronnych i systematyczne dezynfekcje pomieszczeń.

8.2. BEZPIECZNE WARUNKI PRACY

Troska o pracowników przejawia się w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy podczas prowadzonych procesów biznesowych. W tym celu Grupa Kapitałowa Cognor angażuje swoich pracowników oraz firmy podwykonawcze do spełniania określonych zaleceń i regulaminów. Skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem jest zgodne z aktualnymi celami i podejmowanymi działaniami pozwalającymi na efektywne dostosowywanie się do rzeczywistych rozwiązań technicznych i technologicznych.

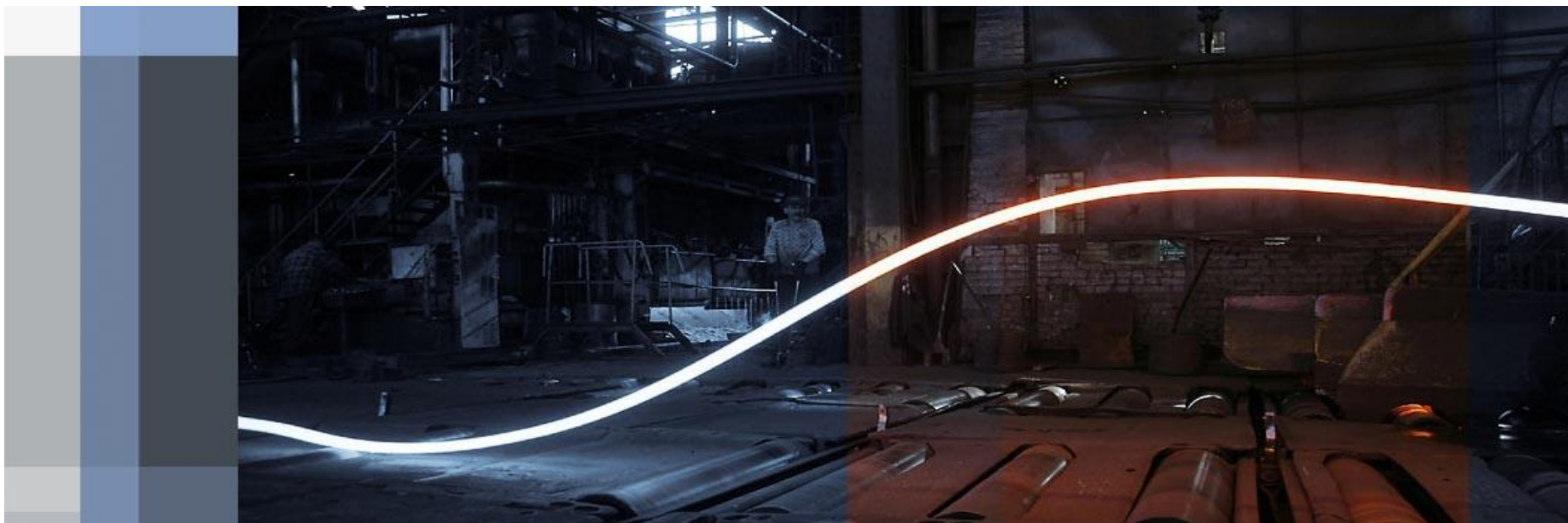
W całej Grupie Kapitałowej Cognor istotna jest eliminacja wypadków przy pracy oraz występowania chorób zawodowych. Dlatego też podejmowane są czynności profilaktyczne zwiększające świadomość w zakresie możliwych zagrożeń i sposobów im przeciwdziałania. Inicjatywy dotyczą w szczególności obszarów edukacyjnych obejmujących głównie szkolenia okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. W trakcie szkoleń pracownicy informowani są szczegółowo o ryzyku zawodowym występującym podczas realizowanych przez nich czynności. Jednocześnie w trakcie codziennych odpraw kierownictwo Oddziałów omawia, przypomina i informuje o ewentualnych możliwych zagrożeniach i sposobach ich eliminacji. Ponadto w Oddziałach Grupy Kapitałowej prowadzone są bieżące kontrole stanowisk pracy w obszarze bezpieczeństwa i ergonomii pracy oraz regularne audyty BHP i PPOŻ. Jednocześnie kwestie BHP poruszane są na zebraniach z kadrą managerską. W celu zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa regularnie aktualizowana jest ocena ryzyka zawodowego na każdym ze stanowisk oraz realizowany jest właściwy dobór środków ochrony indywidualnej wraz z bieżącą kontrolą ich stanu. Powyższe działania nie są jedynymi, ponieważ istotne jest także kontrolowanie stanu urządzeń i maszyn oraz regularne przeglądy i ich konserwacje. Dodatkowo wśród pracowników prowadzone są szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń pozwalające na prawidłowe i bezpieczne ich użytkowanie. W 2020 r. w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przeprowadzono szkolenia wstępne dla 153 pracowników, szkolenia okresowe dla 411 pracowników i pozostałe, głównie szkolenia stanowiskowe dla 114 pracowników. Zagadnienia bezpieczeństwa pracy dyskutowane i konsultowane były podczas 242 narad BHP ze służbą techniczno-eksploatacyjną.

Warto zaznaczyć, że Grupa Kapitałowa Cognor wprowadza również rozwiązania infrastrukturalne i technologiczne, które bezpośrednio wpływają na warunki i komfort pracy. W związku z tym należy wskazać, że w **Oddziale Ferrostal Łąbedy w Krakowie** realizowana jest przebudowa walcowni, która w dotychczasowym kształcie funkcjonowała od początku lat 60-tych. Z tego względu przeważają ówczesne rozwiązania projektowe zarówno w obszarze procesowym, jak i technologicznym. Trwająca inwestycja ma na celu zautomatyzowanie wielu bardzo uciążliwych i monotonicznych procesów. Tym samym zostaną zmechanizowane czynności ręcznego prostowania, cięcia i wiązania paczek wyrobów. Obecnie czynności te odbywają się przy pomocy ręcznego wprowadzania do rolek prostownicy wyrobów takich jak kątowniki, pręty, płaskowniki, które następnie wymagają ponownego formowania i wiązania wyrobów w paczki. Procesy te zaliczane są do obciążonych ryzykiem wypadkowym oraz są źródłem uciążliwego, ponadnormatywnego hałasu. W związku z tym realizacja powyższych planów pozwoli w znaczący sposób zwiększyć bezpieczeństwo pracy załogi. Ponadto planowane jest wprowadzenie suwnic z

elektromagnesem, co z jednej strony usprawni proces załadunku, a z drugiej wpłynie na jego bezpieczną realizację. Wyeliminowana zostanie ręczna obsługa haka suwnicy, niezbędna podczas załadunku wyrobów na pojazdy ciężarowe, powodująca ryzyko wystąpienia urazów rąk. Możliwe będzie wykonanie załadunku bez udziału pracowników przesuając ich poza strefę bezpośredniego zagrożenia.

Innym przykładem inwestycji w powyższym obszarze jest wyposażenie warsztatu napraw zlokalizowanego w **Oddziale PTS w Krakowie** w urządzenie do wymiany kół, co zmniejszyło narażenie na zaistnienie wypadku polegające na upadku zdemontowanego koła na nogę pracownika. Na uwagę zasługuje również rozwiązanie zastosowane w **Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach** w postaci wykonania barier ochronnych na jezdni suwnicowej, które zabezpiecza pracowników przed upadkiem z wysokości. Jednocześnie w **Oddziale Ferrostal w Zawierciu** wybudowano staję poboru wody ppoż. zwiększając możliwości przeciwdziałania zagrożeniu w przypadku pojawienia i rozprzestrzeniania się ewentualnego pożaru. Ponadto wykonano modernizację oświetlenia awaryjnego w biurówcu i w halach, co przekłada się na zwiększenie bezpieczeństwa ppoż. na terenie zakładu. Uprawnienia w zakresie bezpiecznych warunków pracy zrealizowano również w **Oddziale OM Szopienice w Katowicach** poprzez wprowadzenie sterowania radiowego suwnicą umożliwiając eliminację tej czynności na wysokości.

Warto podkreślić wprowadzone dobre praktyki wpływające na doskonalenie bezpiecznych warunków pracy. Przykładem są cotygodniowe przeglądy warunków pracy na wszystkich stanowiskach, które odbywają się w Oddziale Ferrostal Łabędy w Krakowie. Przeglądu dokonuje dyrektor operacyjny walcowni, który po stwierdzeniu jakichkolwiek nieprawidłowości identyfikuje niebezpieczne metody pracy i wprowadza



działania korygujące. Przykładem zidentyfikowanej nieprawidłowości był wypadek związany z obsługą nożycy zimnego cięcia, po analizie którego podjęto działania naprawcze mające na celu wyeliminowanie możliwości powtórzenia się podobnego wypadku w przyszłości. W związku z tym zastosowano poniższe rozwiązania:

- modyfikacja osłon na nożycach zimnego cięcia oraz możliwość demontażu przy wymianie noży,
- instalacja dodatkowego zaworu elektrycznego pozwalającego zabezpieczyć dopływ sprężonego powietrza do rozdzielacza sterującego klapą dociskową nożyc,
- montaż kurtyn elektronicznych zabezpieczających strefę cięcia nożyc,
- stworzenie wyodrębnionego stanowiska do przecinania walcówki służącej do wiązania paczek odbiorowych.

Innymi przykładami są rozwiązania wprowadzone w Oddziale Złomrex we Wrocławiu mające na celu zapewnienie bezpiecznej pracy wykonywanej przy użyciu drabin. Ze względu na zaistniały wypadek przy pracy, podczas którego pracownik spadł z drabiny podjęto następujące inicjatywy na rzecz poprawy BHP w tym zakresie:

- wdrożenie instrukcji bezpiecznej pracy na drabinie przystawnej,
- kontrola drabin w filiach pod kątem zgodności z normą oraz stanu technicznego,
- szkolenie wszystkich pracowników w zakresie bezpiecznej pracy na drabinie,
- usunięcie wszystkich drabin, które nie spełniały normy oraz warunku dobrego stanu technicznego.

8.3. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE PRACOWNICZYM

Grupa Kapitałowa Cognor przestrzega wszelkich praw pracowniczych wynikających z **Kodeksu Pracy** i respektuje obowiązujące przepisy prawne. Implementacja obowiązujących przepisów i regulacji odbywa się na poziomie oddziałów, które wprowadzają je do swojej kultury organizacyjnej. Aspekty pracownicze regulowane są politykami i procedurami wewnętrznymi, które zostały wdrożone w poszczególnych oddziałach ze względu na ich odrębność przejawiającą się w specyfice profilu działalności. Oddziały Grupy dostosowują regulacje do potrzeb wynikających z realizowanych procesów determinowanych oferowanymi produktami i usługami. Różnorodność oddziałów sprawia, że część obszarów zarządzanych jest w sposób zdecentralizowany. Niemniej jednak podstawowym i kluczowym dokumentem warunkującym funkcjonowanie oddziałów i całej Grupy Kapitałowej jest **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej**, którego przestrzeganie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników. Ponadto w celu sprawnego zarządzania wskazanym obszarem kluczowe są takie dokumenty jak: **Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin ZFŚS, Regulamin ocen okresowych, Program poleceń pracowniczych, Procedura antymobbingowa oraz Regulamin pracy zdalnej**. Wskazane dokumenty wdrożone są w oddziałach Grupy Kapitałowej. Ponadto Cognor

S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie posiada Zintegrowany System Zarządzania wg. norm ISO 9001, ISO 14001, PN-N 18001, który reguluje funkcjonowanie m.in. Działu Kadr.

Opis kluczowych regulacji wdrożonych w aspekcie pracowniczym w Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor:

- 1) **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej** – obejmuje przestrzeganie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu
- 2) **Regulamin Pracy** - organizacja i warunki pracy, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu.
- 3) **Regulamin Wynagradzania** - określenie obligatoryjnych i fakultatywnych składników wynagradzania, świadczeń związanych z pracą.
- 4) **Regulamin ZFŚS** - zasady prowadzenia działalności socjalnej oraz warunki korzystania przez osoby uprawnione z pochodzących z funduszu usług i świadczeń.
- 5) **Regulamin ocen okresowych** - cele przeprowadzania okresowych ocen pracowniczych, zasady oceniania, tryb przeprowadzania ocen oraz procedura odwoławcza.
- 6) **Program poleceń pracowniczych** - program ma na celu rekomendowanie przez obecnych pracowników osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na wskazanych przez pracodawcę stanowiskach pracy.
- 7) **Procedura antymobbingowa** – procedura wyraża jednoznaczny brak akceptacji pracodawcy względem zjawiska mobbingu oraz gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do zgłaszania wystąpienia tego zjawiska i rozpatrzenia skargi przez bezstronną Komisję Antymobbingową.
- 8) **Regulamin pracy zdalnej** - warunki kierowania pracownikami do pracy zdalnej, sposób jej wykonywania oraz raportowania o wynikach, wymogi związane z zasadami bezpieczeństwa i higieny podczas wykonywania pracy zdalnej.

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKcie PRACOWNICZYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR

Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Regulamin Pracy Kraków Październik 2018 2) Regulamin Wynagradzania Kraków Październik 2018 3) Zintegrowany system zarządzania wg norm ISO 9001, ISO 14001, PN-N 18001, <ul style="list-style-type: none"> ▪ [PQS.7] [III] Przegląd systemów zarządzania jakością, środowiskiem i bhp ▪ [PQS.5] [III] Opracowanie, wprowadzanie zmian i rozpowszechnianie procedur ▪ PQS.1] [V] Szkolenie, świadomość, kompetencje 4) Karta Oceny Ryzyka Zawodowego
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kodeks Pracy 2) Regulamin Wynagradzania 3) Regulamin Pracy 4) Procedury wewnętrzne
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka Jakości i Środowiska 2) Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych

	3) Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi
Oddział PST w Krakowie	1) Regulamin Pracy 2) Regulamin Wynagradzania 3) Regulamin ZFŚS 4) Regulamin ocen okresowych 5) Program poleceń pracowniczych 6) Procedura antymobbingowa 7) Regulamin pracy zdalnej
Oddział OM Szopienice w Katowicach	1) Regulamin Wynagradzania Pracowników 2) Regulamin Pracy Pracowników
Oddział Złomrex we Wrocławiu	1) Polityka w zakresie bezpieczeństwa pracowników w trakcie pandemii 2) Polityka w zakresie inwestycji w pracowników

8.4. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP

W sposób odpowiedzialny Grupa Kapitałowa Cognor zarządza kwestami bezpieczeństwa swoich pracowników. Wymagające warunki pracy nakładają obowiązek wprowadzania rozwiązań i regulacji, które wpływają pośrednio i bezpośrednio na zdrowie załogi. Ze względu na różnorodność realizowanych procesów w Oddziałach należących do Grupy Kapitałowej w większości regulacje w powyższym obszarze wprowadzane są odrębnie. Złożoność prowadzonych działań w Oddziałach wymaga indywidualnego podejścia w kwestiach bezpieczeństwa pracy. Kodeksowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują wyraz w przyjętych dokumentach systemowych, procedurach, instrukcjach zarządzania tworząc trzon realizowanych celów. Do najważniejszych dokumentów regulujących powyższe kwestie należy **Polityka Bezpieczeństwa, Procedura Monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy, Procedura oceny ryzyka zawodowego**. Warto zaznaczyć, że Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie posiada **Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP**, który podlega corocznemu audytowi sprawdzającemu oraz audytom wznawiającym. Jednocześnie w Oddziale wdrażana jest **ISO 45001:2018**, która zastąpiła normę PN-18001 i OHSAS.

Opis kluczowych regulacji wdrożonych w aspekcie BHP w Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor:

- 1) **Procedura Monitorowania Bezpieczeństwa i Higieny Pracy** – procedura reguluje m.in. prawidłowe zarządzanie bezpieczeństwem, bieżące obserwowanie stanu BHP, śledzenie zgodności z polityką oraz celami ogólnymi i szczegółowymi, ocenę zgodności z ustawodawstwem i przepisami prawnymi, prowadzenie analiz przyczyn wypadków przy pracy.

- 2) **Procedura oceny ryzyka zawodowego** - celem jest ustanowienie jednolitych zasad oceny dla wszystkich stanowisk i prowadzenie, spójnej polityki zapobiegawczej obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy.
- 3) **Procedura postępowania wypadkowego** - procedura określa postępowanie w zakresie wypadków i incydentów przy pracy oraz zasady ich rejestracji, ewidencji i zgłaszania.
- 4) **Procedura przenoszenia pracownika na inne stanowisko** - procedura opisuje jakie czynności, szkolenia i dokumentacje należy zapewnić, podczas przenoszenia pracownika na inne stanowisko pracy.
- 5) **Procedura „Ocenianie pod kątem BHP wszelkich planowanych zmian w obrębie procesu technologicznego, zmian konstrukcyjnych urządzeń”** - procedura wymaga oceny pod kątem BHP podczas każdej zmiany w obrębie procesu technologicznego, wprowadzenia nowej maszyny, urządzenia, wszelkich modyfikacji w tym zakresie.

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKTCIE BHP WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR

Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP 2) Polityka Bezpieczeństwa 3) Procedura Monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy 4) Procedura oceny ryzyka zawodowego
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcja ogólna BHP dla pracowników Ferrostalu Łabędy 2) Instrukcje stanowiskowe bhp 3) Procedura opracowania ryzyka zawodowego 4) Zasady BHP obowiązujące wykonawców na terenie Ferrostalu Łabędy 5) Tablice informacyjne dotyczące odzieży roboczej i sprzętu ochron osobistych
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcje stanowiskowe i obsługi maszyn i urządzeń
Oddział PST w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ogólna Instrukcja BHP 2) Instrukcja ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy 3) Instrukcja szkolenia w zakresie BHP 4) Instrukcja identyfikacji i zagrożeń oceny ryzyka zawodowego 5) Instrukcje BHP na stanowiskach pracy
Oddział Złomrex we Wrocławiu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Procedura postępowania wypadkowego 2) Procedura przenoszenia pracownika na inne stanowisko 3) Instrukcje bezpiecznej pracy 4) Regulamin w sprawie przydziału odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej oraz wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży, 5) Procedura „Rozładunek złomu z kontenera” 6) Procedura „Ocenianie pod kątem BHP wszelkich planowanych zmian w obrębie procesu technologicznego, zmian konstrukcyjnych urządzeń” 7) Zarządzenie pracodawcy w sprawie szkoleń BHP 8) Instrukcje Bezpieczeństwa Pożarowego 9) Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych

8.5. UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP

GRI 102-8: INFORMACJA O PRACOWNIKACH I WSPÓŁPRACOWNIKACH

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według rodzaju zatrudnienia	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	zatrudnieni na czas nieokreślony	250	1 392	1 642	282	1 376	1 658
2	zatrudnieni na czas określony	48	246	294	43	306	349
3	razem	298	1 638	1 936	325	1 682	2 007

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i wymiar czasu pracy

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według wymiaru czasu pracy	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy	277	1 611	1 888	308	1 662	1 970
2	zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	21	27	48	17	20	37
3	razem	298	1 638	1 936	325	1 682	2 007

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i region

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według regionu	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Polska	298	1 638	1 936	325	1 682	2 007
2	Europa	0	0	0	0	0	0
3	pozostałe kraje	0	0	0	0	0	0
4	razem	298	1 638	1 936	325	1 682	2 007

Liczba pracowników zatrudnionych na rodzaj umowy w podziale na płeć

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według rodzaju umowy	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	umowa o pracę	298	1 638	1 936	325	1 682	2 007
2	umowa agencyjna	2	8	10	0	4	4
3	kontrakt menadżerski	1	12	13	1	13	13

GRI 401-1: CAŁKOWITA LICZBA I WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I GRUPY WIEKOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Liczba nowozatrudnionych pracowników	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 24 lat	3	36	39	3	23	26
2	25-34	10	54	64	8	31	39
3	35-44	16	66	82	9	39	48
4	45-55	16	51	67	7	42	49
5	powyżej 55 lat	6	20	26	2	20	22
6	razem	51	227	278	29	155	184

7	Procent nowozatrudnionych pracowników	17,1%	13,9%	14,4 %	8,9 %	9,2 %	9,2 %
----------	--	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Liczba odejść pracowników	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 24 lat	0	10	10	0	31	31
2	25-34	6	51	57	9	53	62
3	35-44	12	55	67	6	68	74
4	45-55	11	37	48	9	48	57
5	powyżej 55 lat	18	69	87	7	54	61
6	razem	47	222	269	31	254	285

7	Procent odejść pracowników	15,8 %	13,6 %	13,9 %	9,5 %	15,1 %	14,2 %
----------	-----------------------------------	---------------	---------------	---------------	--------------	---------------	---------------

GRI 102-41: PROCENT PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH UMOWAMI ZBIOROWYMI

Lp.	Umowy zbiorowe	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2020	2019
1	procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	58,9 %	66,4 %

GRI 401-3: WSKAŹNIKI POWROTU DO PRACY I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA PO URLOPIE RODZICIELSKIM W PODZIALE NA PŁEĆ

Lp.	Powrót do pracy i utrzymanie zatrudnienia	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
		2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopów związanych z rodzicielstwem	21	8	29	21	11	32
2	liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem	6	8	14	12	11	23
3	liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem i pozostali zatrudnieni przez minimum 12 miesięcy	8	6	14	1	1	2

4	Wskaźnik powrotu do pracy	28,6 %	100,0 %	48,3 %	57,1 %	100,0 %	71,9 %
5	Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	66,6 %	54,5 %	60,9 %	12,5 %	8,3 %	10,0 %

GRI 404-1: ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ NA KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w podziale na płeć

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Szkolenia	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach	140	945	1 085	174	1 252	1 426
2	łączna liczba godzin szkoleniowych	2 077	10 601	12 678	4 031	33 463	37 494
3	średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	15	11	12	23	27	26

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w podziale na kategorie zatrudnienia

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Szkolenia	2020			2019		
		Stanowiska menedżerskie	Stanowiska pozostałe	Ogółem	Stanowiska menedżerskie	Stanowiska pozostałe	Ogółem
1	liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach	42	1 043	1 085	47	1 379	1 426
2	łączna liczba godzin szkoleniowych	2 210	10 468	12 678	3 202	34 292	37 494
3	średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	53	10	12	68	25	26

GRI 404-3: PROCENT PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH REGULARNE OCENY SWOICH WYNIKÓW ORAZ INFORMACJE ROZWOJU ZAWODOWEGO, W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procent pracowników otrzymujących oceny okresowe	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Stanowiska menadżerskie	13,8 %	6,9 %	8,6 %	9,4 %	8,0 %	8,4 %
2	Stanowiska pozostałe	44,6 %	46,8 %	46,5 %	43,3 %	51,2 %	50,0 %
3	razem	41,6 %	44,7 %	44,2 %	40,0 %	48,9 %	47,5 %

GRI 405-1: SKŁAD CIAŁ NADZORCZYCH

Skład Rady Nadzorczej według płci i kategorii wiekowej

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procentowy skład Rady Nadzorczej	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	od 31 do 50 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
3	pow. 51 lat	0,0	100,0 %	100,0 %	0,0	100,0 %	100,0 %

Skład Zarządu według płci i kategorii wiekowej

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procentowy skład Zarządu	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 30 lat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2	od 31 do 50 lat	0,0	50,0 %	50,0 %	0,0	50,0 %	50,0 %
3	pow. 51 lat	0,0	50,0 %	50,0 %	0,0	50,0 %	50,0 %

WSKAŹNIK WŁASNY 6: RÓWNOŚĆ WYNAGRADZANIA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
Lp.	Wynagrodzenia pracowników w stosunku do przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw	2020	
		Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w Grupie
1	5 399,00	6 147,64	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia w Grupie do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw 113,9 %

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
Lp.	Wynagrodzenia pracowników w stosunku do przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw	2019	
		Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w Grupie
1	5 152,78	6 018,40	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia w Grupie do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw 116,8 %

GRI 403-9: WYPADKI PRZY PRACY

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Wypadki przy pracy pracownicy	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Łączna liczba wypadków przy pracy, w tym:	0	12	12	1	39	40
	- wypadki śmiertelne	0	0	0	0	0	0
	- wypadki ciężkie	0	0	0	0	3	3
	- wypadki lekkie	0	12	12	1	36	37
2	Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	0	12	12	1	39	40
3	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	0	612	612	78	1 452	1 530

4	Wskaźnik częstotliwości wypadków	0,0	6,2	6,2	0,5	19,4	19,9
5	Wskaźnik ciężkości wypadków	0,0	51,0	51,0	78,0	37,2	38,3

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Wypadki przy pracy podwykonawcy	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Łączna liczba wypadków przy pracy, w tym:	1	16	17	0	17	17
	- wypadki śmiertelne	0	0	0	0	0	0
	- wypadki ciężkie	0	0	0	0	0	0
	- wypadki lekkie	1	16	17	0	17	17

2	Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	1	16	17	0	17	17
3	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	36	831	867	0	1 063	1 063

4	Wskaźnik częstotliwości wypadków	3,7	58,8	62,5	0,0	60,9	60,9
5	Wskaźnik ciężkości wypadków	36,0	51,9	51,0	0,0	62,5	62,5

GRI 403-10: CHOROBY ZAWODOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Choroby zawodowe	2020			2019		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Stwierdzone choroby zawodowe, w tym:						
	- zawodowe	0	0	0	0	0	0
	- uszkodzenie słuchu,	0	0	0	0	0	0
	- zespół wibracyjny,	0	0	0	0	0	0
	- pylica,	0	0	0	0	0	0
	- inne	0	0	0	0	0	0

8.6. RYZYKA PRACOWNICZE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA W ASPEKcie PRACOWNICZYM I BHP

ASPEKT PRACOWNICZY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■■

RYZIKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Wystąpienie ogniska zakażenia COVID-19.</p> <p>Materializacja ryzyka może skutkować wystąpieniem braku ciągłości pracy lub zatrzymaniem pracy Oddziału.</p>	<p>Zwiększanie świadomości pracowników (akcja propagująca bezpieczną pracę), dostępność środków ochrony osobistej, umożliwienie pracy zdalnej.</p>	■■■
<p>Brak kandydatów do pracy o odpowiednich kwalifikacjach.</p> <p>Na stanowiskach wymagających posiadania odpowiednich uprawnień oraz doświadczenia mogą występować braki w zatrudnieniu, co zwiększa obciążenie obecnie zatrudnionych oraz zmniejsza wydajność pracy.</p>	<p>Realizacja programu praktyk i staży dla uczniów i absolwentów lokalnych szkół zawodowych i średnich, program poleceń pracowniczych, szeroki dostęp do szkoleń dla pracowników.</p>	■■■
<p>Nieprzestrzeganie zasady równych szans dla wszystkich pracowników Oddziału.</p> <p>Urzeczywistnienie ryzyka mogłoby spowodować obniżenie satysfakcji z pracy oraz niewykorzystanie możliwości i umiejętności części pracowników.</p>	<p>Przeciwdziałanie ryzyku odbywa się poprzez eliminację w trakcie procesu rekrutacyjnego oraz w trakcie podejmowania decyzji związanych z awansem wszelkich kryteriów pozamerytorycznych czemu służyć ma m.in. udział w tych procesach przedstawiciela działu kadr.</p>	■■■
<p>Wysoka rotacja pracowników.</p> <p>Możliwość wystąpienia rotacji pracowników wynikającej z działań konkurencji na rynku pracy.</p>	<p>Umożliwienie pracownikom rozwoju zawodowego poprzez budowanie odpowiednich programów szkoleniowych oraz utrzymywanie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy i dbanie o dobrą komunikację w firmie.</p>	■■■

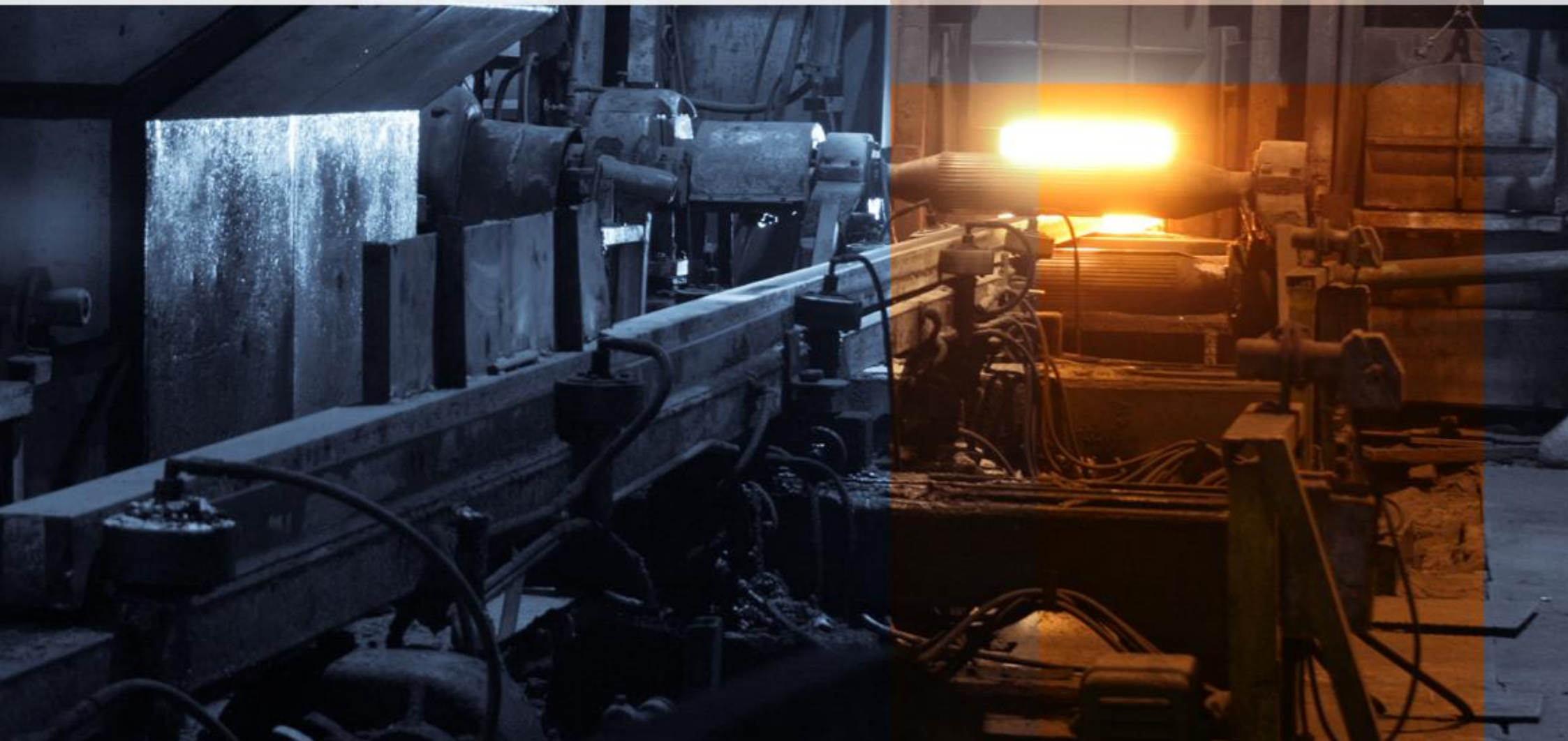
ASPEKT BHP

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■

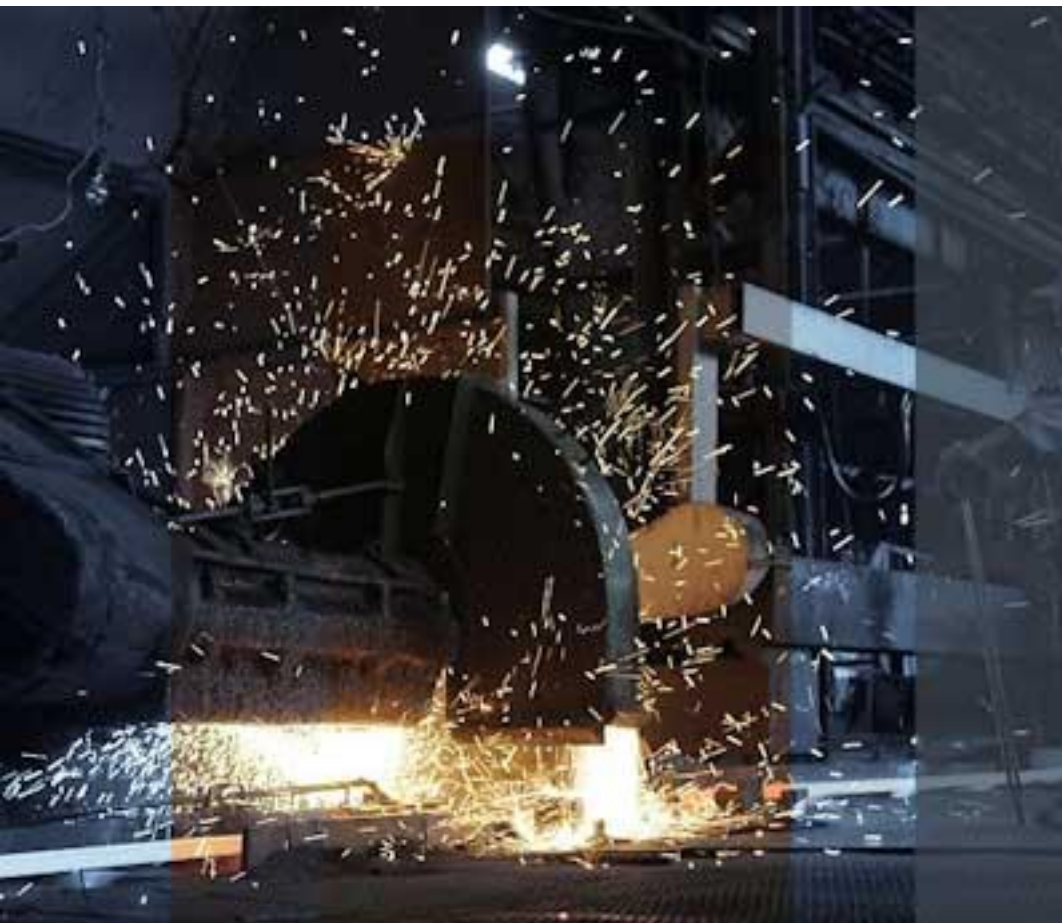
RYZIKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
Zaistnienie wypadku lub zachorowanie na chorobę zawodową.	Instruowanie pracowników poprzez wskazywanie bezpiecznego wykonywania pracy przestrzegając zasad bezpieczeństwa ujętych w instrukcjach BHP. Wyposażenie pracowników w sprzęt ochrony osobistej. Egzekwowane jest przestrzeganie przepisów i zasad BHP	
Skaleczenie się przez ostre i wystające elementy złomu, elementy maszyn i urządzeń.	Stosowanie środków ochrony indywidualnej – odzież robocza, rękawice „antyprzecięciowe”, obuwie z podeszwą antyprzebiciową – zgodnie z regulaminem przydziału odzieży i środków ochrony indywidualnej, odpowiednie składowanie materiałów zgodnie z wdrożoną instrukcją magazynowania i składowania, bezpieczny transport materiałów zgodnie z instrukcją transportu, stosowanie się do instrukcji BHP maszyn i urządzeń wdrożonych w jednostce.	■■■
Poślizgnięcie się i upadek na tym samym poziomie. Ryzyko urazów kończyn, skaleczenia, urazów głowy i kręgosłupa.	Bieżące utrzymanie równej i utwardzonej powierzchni placu, utrzymanie porządku w strefach pracy, strefy magazynowej zgodnie z instrukcją magazynowania, utrzymanie porządku na drogach komunikacyjnych zgodnie z instrukcją transportu, stosowanie obuwia roboczego z podeszwą antypoślizgową zgodnie z regulaminem przydziału odzieży i środków ochrony indywidualnej,	■■■
Przygniecenie, uderzenie przez spadające przedmioty. Ryzyko urazów, zmiążdżenia głowy, kręgosłupa, kończyn przez spadające przedmioty podczas pracy ładowarki lub żurawia na placu.	Maszyny (ładowarka, żuraw) utrzymane w dobrym stanie technicznym dopuszczone do pracy przez Urząd Dozoru Technicznego, operatorzy maszyn przeszkoleni i posiadający kwalifikacje w zakresie ich obsługi, instrukcje bezpieczeństwa podczas pracy maszynami transportu bliskiego, kontrola i utrzymanie w dobrym stanie technicznym zawiesi, chwytaków, właściwa organizacja stanowiska pracy żurawia, zarządzenie dotyczące obowiązku noszenia hełmów ochronnych oraz kamizelek odbłaskowych na placu.	■■■
Potrącenie przez ruchome obiekty. Ryzyko urazów, zmiążdżenia głowy, kręgosłupa, kończyn przed potrącenie pracownika przed urządzenia transportu bliskiego (żuraw, ładowarka, HDS, wózek widłowy, samochód).	Przestrzeganie instrukcji transportu, sygnały dźwiękowe i świetlne w urządzeniach transportu bliskiego, zarządzenie dotyczące obowiązku noszenia hełmów ochronnych oraz kamizelek odbłaskowych na placu, stosowanie obuwia ochronnego z ochroną palców przed uderzeniami zgodnie z regulaminem przydziału odzieży środków ochrony indywidualnej, bieżące utrzymanie równej i utwardzonej powierzchni placu.	■■■
Porażenie prądem. Porażenie prądem podczas obsługi instalacji elektrycznych lub urządzeń zasilanych elektrycznie.	Regularne przeglądy i konserwacja instalacji elektrycznej w faliach przez osoby uprawnione, regularna kontrola urządzeń elektrycznych oraz elektronarzędzi przez osoby uprawnione, stosowanie się do instrukcji bezpiecznej pracy urządzeń zasilanych elektrycznie.	■■■



9. ASPEKTY ETYCZNE



9.1. OPIS ZAGADNIEŃ ETYCZNYCH



Zagadnienia etyczne, które obejmują przestrzeganie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu stanowią kluczowy element funkcjonowania Grupy Kapitałowej Cognor w relacjach biznesowym i otoczeniu organizacji. W związku z tym przestrzegane są obowiązujące przepisy prawa a podejmowane działania realizowane są w sposób wolny od jakichkolwiek przejawów korupcji. Warto zaznaczyć, że w Grupie respektowane są prawa człowieka, co potwierdzone jest poprzez zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy, wysoką jakość oferowanych produktów a także odpowiedzialne korzystanie z zasobów środowiska. W dbałości o posiadany wizerunek wprowadzane są wewnętrzne regulacje, które jasno precyzują zasady których należy przestrzegać we wskazanym zagadnieniu. Tym samym nadrzędnym dokumentem jest **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej Cognor**, który obowiązuje wszystkich pracowników Grupy. Ponadto ze względu na wymagające, ze względu na branżę, warunki pracy Grupę obowiązuje również **Kodeks Honorowy Hutnika**.

Warto podkreślić, że czuwaniem nad prawidłowością przestrzegania zapisów Kodeksu Etycznego oraz innych dokumentów regulujących ten obszar, zajmuje się powołany do tego Koordynator ds. Zgodności (Compliance Officer). Jego zadaniem jest monitorowanie i wdrażanie rozwiązań poprawiających funkcjonowanie tego obszaru w Grupie Kapitałowej Cognor. Priorytetem jest zapobieganie korupcji w całej organizacji a przede wszystkim w dwóch sferach działalności Grupy tj. Obrót Żłomem oraz Handel Wyrobami. W tym celu podejmowane są inicjatywy i zdecydowane kroki, które mają na celu identyfikowanie potencjalnych obszarów najbardziej narażonych na naruszanie zasad

oraz wdrażanie rozwiązań prewencyjnych. Kwestią pierwszoplanową są realizowane cykliczne szkolenia obejmujące grupę klasyfikatorów – Hala Żłomowa oraz Handlowców działu handlowe Oddziału Cognor HSJ w Stalowej Woli oraz Oddziału Cognor Ferrostał Łabędy. Tematyka obejmuje zagadnienia z zakresu kultury organizacji, roli sygnalistów, tzw. „czerwonych flag”, czyli sygnałów mogących świadczyć o korupcji. Ponadto szczegółowo omawiane są wszelkie nieprawidłowości związane z realizacją obowiązujących wewnętrznych procedur. Do

stosowanych środków prewencyjnych poza szkoleniami należą także kontrole przestrzegania procedur i dobrych praktyk. Ponadto prowadzone są postępowania wyjaśniające w przypadkach wystąpienia przesłanek wskazujących na możliwość korupcji i łapownictwa. Jednocześnie kontrolowany jest rejestr prezentów oraz prowadzone są rozmowy z dostawcami i klientami.

KONTROLA PRZESTRZEGANIA ZASAD

Przyjęte na łamach **Kodeksu Etycznego** zasady pozwalają zarządzać kwestiami zapobiegania korupcji i łapownictwu poprzez stanowienie pewnego rodzaju „konstytucji”, która jest punktem wyjścia do różnych działań szkoleniowych, kontrolnych i prewencyjnych. Pracownicy z działów, gdzie występuje ryzyko zagrożenia korupcją i łapownictwem, mają świadomość obowiązującej w polityce dyscyplinarnej zasady „zero tolerancji”. Z drugiej strony wdrożona polityka wynagradzania skutecznie promuje sumienne, profesjonalne i etyczne wykonywanie obowiązków.

W Grupie Kapitałowej Cognor prowadzone są dwa rodzaje kontroli w ramach tego obszaru. Pierwsza z nich, to kontrola bieżąca, która polega na monitorowaniu pracy oraz jej zgodności z obowiązującymi procedurami i zaleceniami przełożonych. Natomiast drugi rodzaj to kontrola retrospektywna, czyli zastępcza dokonywana po zakończeniu np. przyjmowania złomu lub odbioru towaru przez klienta. Kontrola ta wspierana jest poprzez rozmowę z wybranymi dostawcami złomu i odbiorcami towarów.

W każdym przypadku uzasadnionego podejrzenia wystąpienia korupcji lub łapownictwa wszczynane są postępowania sprawdzające. Wnioski w tej sprawie przedstawia przełożony działu w porozumieniu z Compliance Officer. Decyzje o wszczęciu podejmuje Prezes COGNOR HOLDING S.A.

Tematy prowadzonych szkoleń:

- 1) Kodeks Etyczny, jako ważny instrument budowania kultury organizacyjnej Grupy Cognor.
- 2) Odszkodowanie, kara porządkowa, a może zwolnienie dyscyplinarne. Jak pociągnąć pracownika do odpowiedzialności?
- 3) Metody działania dostawców i klientów w sprawach o korupcję i łapownictwo na podstawie dotychczasowych doświadczeń.

SKUTECZNE ROZWIĄZANIA PRZY WDRAŻANIU ZASAD W OBSZARZE PRAWA CZŁOWIEKA

Równie istotną kwestią jest przestrzeganie praw człowieka. Centralnym zagadnieniem jeśli chodzi o promowanie praw pracowniczych, przeciwdziałania dyskryminacji, mobingowi oraz molestowaniu są comiesięczne szkolenia najwyższego kierownictwa w których uczestniczą Zarządy wszystkich oddziałów i spółek Cognor S.A. W trakcie spotkań omawiane są bieżące problemy z zakresu kultury korporacyjnej, przestrzegania praw pracowniczych, zapobiegania dyskryminacji i mobingowi, ochrony danych osobowych oraz polityki bezpieczeństwa. Szkolenia te są okazją do omawiania różnych przypadków wskazujących na możliwość występowania zagrożeń we wskazanych wyżej obszarach. Procedury i programy przeciwdziałania dyskryminacji realizowane są na poziomie oddziałów i spółek Cognor Holding S.A. Każdy z tych podmiotów zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym dokumentem odpowiednio reaguje na potencjalnie występujące przypadki zagrożeń dyskryminacji.

W czasie wdrażania norm kodeksu etycznego szkoleniami objęto wszystkich pracowników Grupy Cognor ze stanowisk od Brygadzysty do najwyższego kierownictwa. Szkolenia te prowadzone były w formie wykładu i prezentacji w oparciu o opracowane konspekty. Dotyczyły pełnego spektrum zagadnień związanych z prawami pracownika oraz zapobieganiu i przeciwdziałaniu dyskryminacji, mobingowi, molestowaniu a także przejawom patologii w stosunkach między pracowniczych np. plotka, stalking itp. Są to szkolenia wewnętrzne prowadzone metodami aktywizującymi przy wykorzystaniu różnych technik audiowizualnych oraz zewnętrzne np. przy szkoleniach z obszaru polityki bezpieczeństwa oraz instrukcji systemów bezpieczeństwa teleinformatycznego. Natomiast szkolenia najwyższego kierownictwa, kadry oraz wybranych grup pracowniczych prowadzone są systematycznie w cyklach miesięcznych. W sytuacji kiedy wystąpią różne bieżące problemy szkolenia takie organizowane są ad hoc.

Zgodnie z przyjętą strategią szkoleń udział w nich biorą wszyscy pracownicy funkcyjni tj. od tzw. liderów, brygadzystów, kierowników zmian, kierownictwa działów, Zarządów oddziałów i spółek. Systematycznymi szkoleniami objęci są również pracownicy hali i placów złomowych oraz działów handlowych. Jeśli chodzi o pozostałych pracowników tworzone są grupy szkoleniowe w zależności od występujących, bieżących potrzeb, np. zagrożenie koronawirusem.



9.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM

Działając w sposób przejrzysty i odpowiedzialny Grupa Kapitałowa Cognor stosuje wdrożone zasady Kodeksu Etycznego, które traktowane są nadrzędnie nad innymi regulacjami. Dokument wspiera prowadzenie działalności biznesowej w oparciu o najwyższe uznane standardy. Kodeks Etyczny jest narzędziem pozwalającym upowszechnianie zachowań pożądaných oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom, które nie są zgodne z przyjętymi wartościami a także wpływa na podnoszenie jakości kultury organizacyjnej w Grupie Kapitałowej Cognor. Kodeks Etyczny zabrania dyskryminacji etnicznej, rasowej oraz religijnej, piętnuje przypadki naruszenia godności pracownika w tym jakichkolwiek form mobbingu, molestowania seksualnego, upokarzania, zastraszania, wykorzystywania pozycji do osiągnięcia osobistych korzyści oraz rozgłaszania plotek, inicjowania konfliktów i oczerniania. Kodeks zobowiązuje kadrę kierowniczą do kształtowania właściwej kultury pracy oraz pożądaných relacji pomiędzy współpracownikami. Jednocześnie na jego podstawie pracownicy mogą liczyć na wsparcie w trudnych sytuacjach losowych oraz dochowanie starań w rozwiązywaniu konfliktów i sporów.

Kodeks Etyczny reguluje poniższe kwestie:

- a) Bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników.
- b) Relacje międzyludzkie.
- c) Komunikacja i współpraca.
- d) Działalność polityczna i społeczna.
- e) Ochrona i bezpieczeństwo danych osobowych.
- f) Ochrona środowiska.
- g) Ochrona informacji niejawnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.
- h) Odpowiedzialne postępowanie z prezentami, zaproszeniami oraz innymi korzyściami.
- i) Zgłoszenie wszelkich nieprawidłowości w grupie COGNOR (podejrzenia korupcji, łamanie prawa i wewnętrznych procedur, łamanie praw pracowniczych, molestowania, mobbingu oraz „konfliktów interesów”).

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKCIE ETYCZNYM WDROŻONE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ COGNOR

- 1) Kodeks Etyczny
- 2) Kodeks Honorowy Hutnika
- 3) Uchwała Nr 2 z dnia 29.11.2019 Zarządu Cognor Holding S.A. w sprawie powołania Compliance Officera oraz wyznaczenia zadań i obowiązków
- 4) Uchwała Nr 1 z dnia 29.11.2019 w sprawie przyjęcia „Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa”
- 5) Polecenie z dnia 30.08.2017 Prezesa Cognor Holding S.A. w sprawie natychmiastowego informowania Zarządu o wydarzeniach, co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie m.in. popełnienia przestępstwa korupcyjnego.

9.3. UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE

GRI 205-1: NARAŻENIE NA KORUPCJĘ

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020
		Liczba
1	Liczba firm ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	5

GRI 205-3: ZGŁOSZENIA KORUPCJI

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020
		Liczba
1	Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0

GRI 412-2: SZKOLENIA DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020
		Liczba
1	Całkowita liczba godzin poświęconych na szkolenia z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	13,5
2	Ilość pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	280
3	Procent pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	14,5 %

GRI 406-1: PRZYPADKI DYSKRYMINACJI

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
Lp.	Kategoria	2020
		Liczba
1	Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy)	0

9.4. RYZYKA ETYCZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT ETYCZNY		
Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■■		
RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Korupcja i łapownictwo w grupie klasyfikatorów hali złomowej.</p> <p>Próby korupcji ze strony dostawców złomu polegają przede wszystkim na obietnicy wręczenia korzyści majątkowej za przyjęcie przez klasyfikatorów złomu niższej jakości niż wykazany w dokumentach dostawy.</p>	<p>Szkolenia, kontrola przestrzegania wdrożonych procedur oraz prowadzenie postępowań sprawdzających w sytuacjach podejrzenia naruszenia procedur.</p>	■■■
<p>Zagrożenie przede wszystkim łapownictwem po stronie pracowników działów handlowych, a także przyjmowaniem niedozwolonych prezentów i korzyści w kontaktach z odbiorcami wyrobów.</p> <p>Traktowanie handlowców jako potencjalnie łatwy cel różnych zabiegów korupcyjnych przez odbiorców towarów gotowych z Hut, jest pewną tradycją. Przede wszystkim chodzi o wręczenie prezentów, zaproszeń na poczęstunek i presję aby uzyskać możliwie jak najniższą cenę za zakupiony towar.</p>	<p>Szkolenia z zakresu etyki handlowca oraz kontrola przestrzegania procedur i dobrych praktyk.</p>	■■■



10. INDEKS GRI



Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
<u>Wskaźniki profilowe</u>			
Profil organizacji			
GRI 102-1	Nazwa organizacji	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 13	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 7,14-15	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU, STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 14-15	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 7, 14	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU, STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 13-14	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-7	Skala działalności	str. 14	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	str. 72-73	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 18-22, 23-25	MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY, ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 36-38, 38-40, 44, 58-59, 67-68, 69-70, 79.	SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE, MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE ŚRODOWISKOWYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE SPOŁECZNYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE

			PRACOWNICZYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 16-17	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 28	ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA
Strategia			
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	str. 5	LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY COGNOR HOLDING S.A.
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	str. 38-40, 30	MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, PLANY I CELE STRATEGICZNE
Etyka			
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 76-78	OPIS ZAGADNIĘĆ ETYCZNYCH
GRI 102-17	Standardy i normy dotyczące etyki	str. 79	STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM
Zarządzanie			
GRI 102-18	Struktura zarządzania	str. 35-36	ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE
GRI 102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	str.	
Zaangażowanie interesariuszy			
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str. 75	UZYSKANIE WYNIKU PRACOWNICZE I BHP

GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 9-11, 25-27	REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW, RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
Raportowanie			
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 8-9, 9-11	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE, REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 9-11	REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-50	Okres raportowania	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-52	Cykl raportowania	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 8	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE
GRI 102-55	Indeks treści GRI	str. 93-98	INDEKS GRI

GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 8	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE
Podejście zarządcze			
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 42-44, 56-58, 62-65	OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	str. 38-40, 42-44, 56-58, 62-65	MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 42-44, 56-58, 62-65	OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu			
GRI 205-1	Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz zidentyfikowane znaczące ryzyka	str. 89	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	str. 89	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
Zagadnienie środowiskowe			
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały i surowce	str. 45-46	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 301-2	Materiały wykorzystywane do produkcji pochodzące z recyklingu	str. 46	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 46-47	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 302-2	Energia zakupiona z zewnątrz	str. 47	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 303-3	Zużycie wody	str. 47	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE

GRI 305-1	Emisja dwutlenku węgla	str. 48	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 305-7	Emisja do atmosfery	str. 49	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 306-2	Zarządzenie odpadami i gospodarka cyrkularna	str. 23, 42	ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE, OPIS ZAGADNIENÍ ŚRODOWISKOWYCH
Wskaźnik własny 1	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	str. 50	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 306-3	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	str. 50	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
Wskaźnik własny 2	Zdarzenia ze skutkiem środowiskowym	str. 52	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 307-1	Kary środowiskowe	str. 51	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
Zagadnienie pracownicze			
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	str. 74	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	str. 64-65	OPIS ZAGADNIENÍ PRACOWNICZYCH
GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie rodzicielskim w podziale na płeć	str. 75	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	str. 65	BEZPIECZNE WARUNKI PRACY
GRI 403-8	Opis podejścia organizacji do zapobiegania lub łagodzenia znaczących negatywnych skutków wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy	str. 65-67	BEZPIECZNE WARUNKI PRACY

GRI 403-9	Urazy i wypadki związane z pracą pracowników i podwykonawców	str. 79-80	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 403-10	Choroby zawodowe i stan zdrowia wynikający z pracy na stanowisku	str. 80	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	str. 76	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	str. 77	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej	str. 77-78	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
Wskaźnik własny 6	Równość wynagradzania	str. 79	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
Zagadnienia praw człowieka			
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	str. 90	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
GRI 412-2	Szkolenia w obszarze praw człowieka	str. 90	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
Zagadnienia społeczne			
Wskaźnik własny 3	Wartość udzielonego wsparcia społecznego	str. 60	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE
Wskaźnik własny 4	Liczba programów społecznych i beneficjentów	str. 61	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE
Wskaźnik własny 5	Satysfakcja klientów	str. 62	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE
GRI 418-1	Poufność i bezpieczeństwo danych klientów	str. 57	OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH