



**RAPORT NA TEMAT INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH
GRUPY KAPITAŁOWEJ
DEKPOL**

SPORZĄDZONY ZGODNIE Z MIĘDZYNARODOWYMI STANDARDAMI
GLOBAL REPORTING INITIATIVE
ZA OKRES od 01 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r.

Pinczyn, dnia 29 kwietnia 2022 roku

Wprowadzenie

GRI 102-14

Szanowni Państwo,

oddajemy do Waszych rąk sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Kapitałowej Dekpol za 2021 rok, które jest kontynuacją pierwszego raportu, wydanego rok wcześniej.

2021 to pierwszy, pełny rok trwania pandemii COVID-19. Zapisał się trudnościami wynikającymi z zawirowań gospodarczych i szeregiem wyzwań związanych z reorganizacją struktury w Grupie. Wymagające otoczenie biznesowe stawia przed nami wyzwania, ale także generuje biznesowe szanse. Dzięki temu, że Grupa Dekpol jest elastyczna i na bieżąco analizuje otoczenie rynkowe oraz dzięki utrzymywaniu bezpiecznej i stabilnej sytuacji finansowej pomimo kontynuacji dynamicznego rozwoju mogliśmy z takiej szansy skorzystać, czego przykładem było nabycie spółki Intek. Jednocześnie, udało nam się utrzymać ciągłość realizacji inwestycji budowlanych i produkcji osprzętu budowlanego do maszyn i urządzeń. Obserwowany wzrost zapotrzebowania na mieszkania, domy, obiekty i inną infrastrukturę w całym kraju – jako konsekwencja pandemii – nie zmienił też zakładanych prośrodowiskowych i prospołecznych czynników wzrostu Grupy Dekpol. Świadczy to dobrze o dobranych parametrach sukcesu biznesowego i pozafinansowego.

Zdajemy sobie sprawę, że branże, w których działamy mają wpływ na środowisko naturalne w skali lokalnej, krajowej, europejskiej i globalnej. Jako Zarząd Dekpol S.A. dostrzegamy potrzebę doskonalenia również i w tym obszarze. I podobnie jak Europejski Zielony Ład jest obecnie podstawą rozwoju UE, także dla nas cele dotyczące zrównoważonego rozwoju UE – w tym osiągnięcie przez Europę neutralności klimatycznej do 2050 roku – są strategicznie ważne. Dlatego też podjęliśmy działania zmierzające do realizacji tego celu.

Chcemy też Państwa zapewnić, że rozwijamy firmę w atmosferze wzajemnego zrozumienia, z poszanowaniem etyki biznesowej, odpowiedzialności za oferowane produkty, oraz respektując prawa człowieka i pracownicze, w naszej dynamicznie zmieniającej się strukturze społecznej.

Mamy nadzieję, że przedstawione tu dane i zagadnienia pozwolą Państwu lepiej zrozumieć prezentowane przez nas wartości, którymi się kierujemy w naszym otoczeniu biznesowym.

Z wyrazami szacunku,

Mariusz Tuchlin, Prezes Zarządu

Katarzyna Szymczak-Dampc, Wiceprezes Zarządu

Grupa Kapitałowa Dekpol (GK Dekpol)

Spis treści

Wprowadzenie.....	2
1. Model biznesowy jednostki i kluczowe wskaźniki niefinansowe.....	4
2. Ład korporacyjny.....	9
3. Łańcuch dostaw i podwykonawcy	16
4. Zarządzanie relacjami z interesariuszami.....	17
5. Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki	20
5.1. Polityka środowiskowa	20
5.2. Działalność operacyjna	21
5.3. Taksonomia	299
6. Polityki dotyczące zagadnień przeciwdziałania korupcji i ich wyniki.....	322
6.1. Etyka.....	322
6.2. przeciwdziałanie korupcji	33
7. Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych i ich wyniki	355
7.1. Zatrudnienie	355
7.2. Szkolenia i edukacja.....	38
7.3. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	39
8. Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka i ich wyniki..	47
8.1. prawa człowieka i pracownika.....	47
8.2. Równość i różnorodność	48
9. Polityki dotyczące zagadnień społecznych i ich wyniki	49
9.1. zaangażowanie społeczne	49
10. O raporcie	50

1. Model biznesowy jednostki i kluczowe wskaźniki niefinansowe

GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5

Działalność operacyjna Grupy Kapitałowej Dekpol koncentruje się na trzech obszarach:

- generalne wykonawstwo w zakresie obiektów przemysłowych, użyteczności publicznej, sportowych i rekreacyjnych, obiektów ochrony środowiska, a także roboty sanitarne, drogowe i hydrotechniczne – prowadzone przez spółkę Dekpol Budownictwo sp. z o.o. (dalej Dekpol Budownictwo);
- działalność deweloperska – budowa, wykończenie i sprzedaż osiedli mieszkaniowych, osiedli domów jednorodzinnych, luksusowych apartamentowców, condo i apartamentów oraz powierzchni handlowo – usługowych – prowadzona przez Dekpol Deweloper sp. z o.o. (dalej Dekpol Deweloper);
- produkcja osprzętu do maszyn budowlanych – producent łyżek i osprzętu zintegrowanego do maszyn – prowadzona przez Dekpol Steel (dalej Dekpol Steel) i Intek sp. z o.o. (dalej Intek).

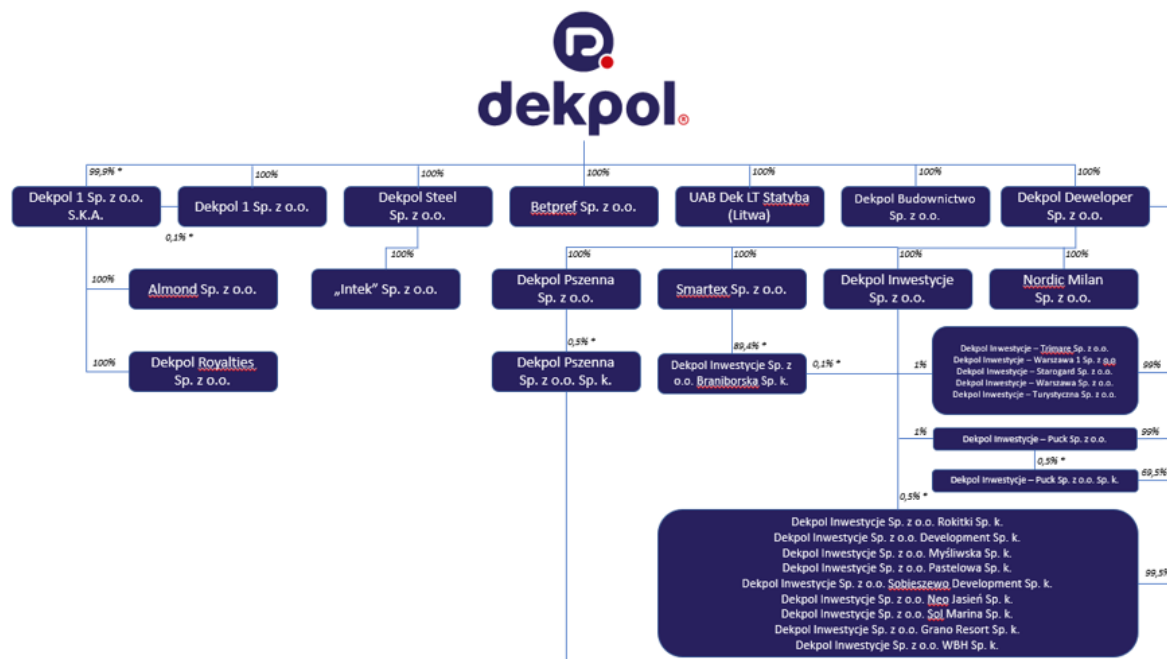
W Grupie funkcjonuje jeszcze podmiot związany z segmentem produkcyjnym - Betpref sp. z o.o. (dalej zwany Betpref), który produkuje prefabrykaty betonowe i konstrukcje stalowe.

Największy udział w przychodach Grupy prezentuje segment generalnego wykonawstwa, bo niespełna 70%.

Podmiotem nadrzędnym w Grupie Kapitałowej jest Dekpol S.A., (od stycznia 2015 r. na GPW). Siedziba firmy znajduje się przy ul. Gajowej 31 w Pinczynie, w powiecie starogardzkim, województwo pomorskie. W skład Grupy wchodziły na dzień 31.12.2021 roku 32 spółki zależne. W głównej mierze są to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki komandytowe, komandytowo-akcyjne. Organami zarządczymi w Grupie są zarządy poszczególnych spółek, które działają w oparciu o przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, statuty oraz regulaminy wewnętrzne. Jedna ze spółek została utworzona w marcu br. – Dekpol Granaria sp. z o.o.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2021 roku oraz na dzień publikacji niniejszego sprawozdania w skład Grupy Kapitałowej Dekpol wchodził Dekpol S.A. jako podmiot dominujący oraz spółki bezpośrednio lub pośrednio zależne od Dekpol S.A.

Strukturę organizacyjną Grupy Kapitałowej Dekpol na dzień 31 grudnia 2021 roku niniejszego sprawozdania przedstawiono na poniższym schemacie:



* udział w zyskach i stratach

Struktura własności:

Akcjonariusze Dekpol S.A. posiadający co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2021 roku oraz na dzień publikacji niniejszego sprawozdania:

Najwięksi akcjonariusze	Liczba akcji/głosów	Udział w kapitale zakładowym/ogólnej liczbie głosów
Mariusz Tuchlin	6 466 845	77,33%
Familiar S.A. SICAV-SIF*	679 583	8,13%
Pozostali akcjonariusze	1 216 121	14,54%
Razem:	8 362 549	100%

* na podstawie liczby akcji zarejestrowanych na Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zwołane na dzień 28 czerwca 2019 r

W procesie rozwoju

GRI 102-10

Segment Generalnego Wykonawstwa

W ramach Segmentu Generalnego Wykonawstwa Grupa Kapitałowa na koniec 2021 roku posiadała w swoim portfolio kontrakty dla podmiotów zewnętrznych o łącznej umownej wartości około 1.306 mln zł netto (na koniec 2020 roku ponad 900 mln zł), z

czego po okresie sprawozdawczym pozostawały projekty o łącznej wartości około 573 mln zł netto (na koniec 2020 roku niespełna 340 mln zł). Niniejsze kwoty uwzględniają także wartość projektów w zakresie których nastąpiło uzgodnienie kluczowych warunków już w trakcie 2021r., o czym Grupa informowała w odpowiednich raportach bieżących.

Z kolei w ramach wewnętrznych działań na rzecz segmentu deweloperskiego spółka Dekpol Budownictwo posiadała kontrakty o wartości ponad 412 mln zł netto (na koniec 2020 roku ponad 130 mln zł), z czego do realizacji pozostawało blisko 305 mln zł netto (na koniec 2020 roku około 70 mln zł). Dwa projekty realizowane w 2021 roku zlokalizowane były poza granicami kraju. Jeden z nich, który nie jest objęty umową o zachowaniu poufności to budowa zakładu produkcji i przetwórstwa szkła zespolonego na Litwie w Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Kownie. UAB Dek LT Statyba to podmiot zależny od Dekpol (100 proc. udziałów spółki posiada Dekpol S.A.), powołany w celu wsparcia działalności budowlanej Dekpol na Litwie, oraz w celu zarządzania przyszłymi kontraktami w generalnym wykonawstwie, realizowanymi na terytorium tego kraju.

Segment deweloperski

Posiadany i stale rozbudowywany bank ziemi obejmujący grunty m.in w województwie pomorskim oraz we Wrocławiu i w Warszawie pozwala na zwiększanie ilości oferowanych przez Spółkę inwestycji deweloperskich w kolejnych okresach.

W styczniu 2021 roku przyjęto cele sprzedażowe na 2021 rok (raport bieżący 2/2021 z 15 stycznia 2021 roku), zgodnie z którymi zamiarem Grupy w segmencie deweloperskim było osiągnięcie sprzedaży na podstawie umów rezerwacyjnych, deweloperskich i przedwstępnych na poziomie 350 lokali oraz sprzedaży lokali rozpoznawanej w wyniku finansowym Grupy na poziomie 300 lokali. Wielkość przychodu do rozpoznania w wyniku finansowym określono na poziomie 210 mln zł, na co składać się miała sprzedaż 300 lokali oraz przychody z realizacji inwestycji we Wrocławiu.

W dniu 23 listopada 2021 roku dokonano aktualizacji celów sprzedażowych na 2021 rok (raport bieżący 51/2021 z 23 listopada 2021 roku) zwiększając je do 480 lokali. Wszystkie zakładane przez Grupę cele zostały osiągnięte. Udział w sprzedaży projektów o wyższym standardzie i lokali premium wyniósł 52%. Średnia wartość lokalu wzrosła w ujęciu r./r. o ponad 20%. Ostatecznie Grupa w segmencie deweloperskim w 2021 roku sprzedała 490 lokali wobec 148 lokali sprzedanych w 2020 roku (na podstawie zawartych umów rezerwacyjnych, deweloperskich i przedwstępnych). Liczba lokali rozpoznanych w wyniku finansowym Grupy wyniosła 406 lokali wobec 622 lokali rozpoznanych w 2020 roku. Na dzień 31 grudnia 2021 r. Grupa oferowała do sprzedaży łącznie 657 lokali. Wartość lokali sprzedanych w 2021 roku na podstawie zawartych umów rezerwacyjnych, deweloperskich i przedwstępnych wyniosła 261 mln zł, natomiast wartość sprzedaży, która została rozpoznana w wyniku finansowym Grupy w 2021 roku to 253,86 mln zł.

Segment produkcji osprzętu do maszyn budowlanych

Spółka Dekpol Steel kupiła 100% udziałów w spółce Intek sp. z o. o. z siedzibą w Lubawie. Pozwoliło to Grupie na pozyskanie około 200 osób wykwalifikowanej i doświadczonej kadry pracowników oraz zakładu o 25 tys. m2 powierzchni hal produkcyjnych. Po modernizacji parku maszynowego i przeszkoleniu zespołu w zakresie technologii odbywa się tam produkcja łyżek koparkowych o masie przekraczającej 50 t. Równocześnie Dekpol Steel zainwestował w 2021 r. w linie produkcyjne. Dokonano zakupu nowych stołów do montażu, głowicy kątowej do wytaczarki TOS, oraz śrutownicy przelotowej.¹

Produkcja osprzętu do maszyn wykorzystywanych na budowach realizowana jest również we własnych zakładach Grupy. Park maszynowy dedykowany to tego typu produkcji wyposażony jest w nowoczesne centra obróbcze marki Haas, oraz laboratoria badawcze pozwalające na kontrolę twardości stali i wytrzymałości spoin. Do produkcji używana jest stal konstrukcyjna z gamy materiałów trudnościeralnych Hardox.

Kluczowe wskaźniki wyników:

Całkowita liczba pracowników	839
Całkowita liczba operacji	6
Przychody netto ze sprzedaży (tys. zł)	1 255 783
Aktywa ogółem (tys. zł)	1 357 149
Całkowita kapitalizacja (tys. zł), w tym w podziale na:	1 357 149
Zobowiązania (debt) (tys. zł)	969 881
Kapitał własny (equity) (tys. zł)	387 268

Wskaźniki własne

Wskaźnik	Wyliczenie	Wartość 2021	
1	Udział sprzedaży realizowanej na rynkach zagranicznych	Przychody netto ze sprzedaży (eksportowej)/przychody netto ze sprzedaży ogółem*100	8,69%
2	Marża EBITDA	EBITDA/przychody netto ze sprzedaży ogółem*100	9,95%
3	Wskaźnik produktywności pracowników	Przychody netto ze sprzedaży ogółem)/liczba pracowników ogółem*100	1 597 690 zł*

* wskaźnik przeliczono wg średniego zatrudnienia w 2021 roku wynoszącego 786 osób

¹ Wytaczarka - maszyna do wiercenia ślepych i przelotowych otworów w pełnym materiale, przeznaczana też do wytaczania, rozwiercania, gwintowania.
Śrutownica – urządzenie przeznaczone do obróbki strumieniowo-ściernej.

Intensywny wzrost zagranicą

GRI 102-6, GRI 102-7

Produkcja osprzętu w ponad 90 proc. jest eksportowana do 24 krajów na świecie, w tym m.in. do: Francji, Niemiec, Austrii, Szwecji, na Węgry, do Wielkiej Brytanii, Norwegii, Szwajcarii, Ukrainy, Stanów Zjednoczonych, Maroka, Korei Płd., na Mauritius, do Australii, na Wyspy Owcze. Dlatego też Dekpol Steel kontynuuje rozbudowę własnej sieci sprzedaży. W Polsce i w Europie Zachodniej do lipca 2023 roku zostaną utworzone magazyny z własnymi produktami. Dzięki temu oferta sprzedażowa stanie się bardziej dostępna.

Zasięg geograficzny oraz rynki obsługiwane przez Grupę Dekpol są zróżnicowane i zależą od wymienionych wcześniej segmentów. W segmencie budownictwa dominującym obszarem ilościowo i wartościowo jest województwo pomorskie. Jednak Grupa z powodzeniem pozyskuje też do realizacji projekty na terenie całego kraju, m. in. w województwach: lubelskim, podkarpackim, dolnośląskim, mazowieckim, zachodnio-pomorskim i warmińsko-mazurskim. Na Litwie rozwija się spółka realizująca projekty z zakresu generalnego wykonawstwa.

Działalność deweloperska Grupy (od 2007 roku) obejmuje własne projekty mieszkaniowe, apartamenty na wynajem, lokale usługowe na terenie Polski północnej. Firma realizuje także projekty deweloperskie we Wrocławiu i Warszawie.

Nasi pracownicy

Firma zatrudniała łącznie 839 pracowników na umowę o pracę na czas nieokreślony i określony (stan na koniec 2021 r.). W tej liczbie znajduje się ponad 120. doświadczonych inżynierów pracujących bezpośrednio przy projektach. Grupa Kapitałowa Dekpol **jest cenionym pracodawcą w regionie, co dostrzegają zarówno zatrudnieni pracownicy, współpracownicy, jak ich rodziny**. Obszar pracowniczy, a także związane z nim niezwykle istotne sprawy ryzyka zawodowego, BHP, szkoleń rozwojowych i profilaktyki zdrowia zostały opisane w części 7. tego raportu – Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych i ich wyniki.

GRI 102-41

Zarząd GK Dekpol nie kwestionuje przynależności do związków zawodowych, ani nie narzuca własnej woli w tej kwestii. W Grupie Kapitałowej Dekpol pracownicy nie są objęci umowami zbiorowymi.

GRI 102-8

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2021)		
	Czas nieokreślony	Czas określony
Łączna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	503	336
Kobiety	129	100
Mężczyźni	374	236

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i wymiar czasu pracy (stan na 31.12.2021)			
	Umowa na cały etat	Umowa na ½ etatu	Inny wymiar etatu
Łączna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	833	2	4
Kobiety	228	1	1
Mężczyźni	605	1	3

GRI 102-13

Dialog sektorowy

Poszczególne spółki Grupy są aktywnymi członkami organizacji branżowych i biznesowych. Wpływa to na jakość i wymianę informacji w spółkach oraz w branży budowlanej i produkcyjnej. Wymiana informacji z otoczeniem biznesowym wpływa również pośrednio na regulacje branżowe. Są to następujące organizacje:

- Dekpol Deweloper – członek Polskiego Związku Firm Deweloperskich od 2018 r. (Wcześniej Dekpol S.A. od 2015 r.);
- Dekpol Steel – członek amerykańskiego Associated Equipment Distributors (pol. Stowarzyszenie Dystrybutorów Sprzętu Budowlanego) od 2017 r. Zasila też strukturę Business Centre Club od 2021 r.;
- Betpref - zajmująca się produkcją prefabrykatów i stali budowlanej – członek Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej od 2021 r.

2. Ład korporacyjny

GRI 102-18

Organem zarządzającym Dekpol S.A. jest Zarząd, który na dzień 31.12.2021r. reprezentowany był przez dwie osoby:

- Mariusz Tuchlin, Prezes Zarządu
- Katarzyna Szymczak-Dampc, Wiceprezes Zarządu.

Każdy z członków Zarządu ma prawo i obowiązek zarządzania sprawami spółki w ramach swoich kompetencji i czynności im przypisanych. Zarząd koordynuje zarządzanie ryzykiem, odpowiada za budowanie strategii oraz wyznaczanie celów krótko- i długo- terminowych Grupy Kapitałowej.

Rada nadzorcza składa się z 5 osób. Są to: Roman Suszek, Jacek Grzywacz, Jacek Kędzierski, Grzegorz Wąsacz, Wojciech Sobczak (stan na 31.12.2021).

Strategia Grupa Dekpol zakłada ustabilizowany rozwój wszystkich segmentów – generalnego wykonawstwa, działalności deweloperskiej, a także produkcji osprzętu budowlanego. We wszystkich segmentach Grupa Dekpol koncentruje się na realizacji

wysokomarżowych projektów, a przez to systematycznej poprawie osiągniętych wyników finansowych. To sfera wyników biznesowych, z którą związana jest sfera wartości i celów pozafinansowych organizacji.

Grupa Kapitałowa DEKPOL podjęła także decyzję o stworzeniu STRATEGII ESG do końca 2022 roku. Do tego celu został powołany w 1 kwartale 2022 roku zespół projektowy i wybrany profesjonalny doradca zewnętrzny. Grupa Dekpol upatruje w tym szansę na poprawę efektywności działania poszczególnych jednostek, obniżenie zużycia zasobów naturalnych/wywierania negatywnego wpływu na otoczenie i zwiększenie zaangażowania po stronie pracowników.

Segment Generalnego Wykonawstwa

Dekpol Budownictwo stawia na wielokierunkową strategię rozwoju. W najbliższym przewidywalnym okresie core business'em pozostanie budownictwo przemysłowo-logistyczne i mieszkaniowe, jak i kontynuacja polityki dywersyfikacji zleceń. Spółka buduje przede wszystkim dla branży logistyczno-magazynowej, przemysłu oraz Dekpol Deweloper, niemniej jednak około 20% przychodów w przyszłym roku ma pochodzić z realizacji innych obiektów kubaturowych. Zarząd ma świadomość, że w dzisiejszych czasach dość łatwo ulec pokusie specjalizacji w wybranym, wąskim zakresie budownictwa. Takie rozwiązanie ma swoje atuty wynikające z powtarzalności stosowanych w Spółce procesów i rozwiązań, nie będzie to jednak docelowa ścieżka. W Dekpol Budownictwo celem jest zachowanie walorów firmy inżynierskiej, budowlanej sensu stricto, z dużym spektrum możliwości oraz doświadczeniami w różnorodnych realizacjach. Firmy, która nie rozprasza swoich kompetencji inżynierskich, oddając je w ręce innych uczestników procesu. Zarząd uważa, że również głębokie zaangażowanie w sprawy kompetencyjne zespołu pozwoli osiągnąć kolejne etapy rozwoju. Realizując cele ekonomiczne, w Spółce stawia się na czele wartości partnerstwa we wszelkich aspektach relacji z klientami. Dowodem zaufania i docenienia oferowanego partnerstwa współpracy jest wysoki udział klientów, którzy powracają z realizacjami, wynoszący na przestrzeni ostatnich 4 lat ponad 75%.

Segment Deweloperski

Strategia Spółki Dekpol Deweloper zakłada kontynuowanie działalności deweloperskiej zarówno w segmencie budownictwa popularnego, jak i w segmencie premium, oraz inwestycyjnym tj.: budowie apartamentów na wynajem czy hoteli. Spółka zamierza skoncentrować się na realizacji wysokomarżowych projektów i systematycznej poprawie osiągniętych wyników finansowych. Spółka planuje pozyskiwanie atrakcyjnych gruntów pod budowę lokali mieszkalnych na terenie całego kraju. Zaistnienie na innych rynkach umożliwi Spółce dalszy, dynamiczny rozwój oraz zwiększy jej rozpoznawalność. Zarówno dostosowanie oferty do możliwości finansowych i oczekiwań Klientów, jak i zintensyfikowane działania marketingowe pozwolą na utrzymanie satysfakcjonującego poziomu sprzedaży. Bank ziemi, który jest w posiadaniu Spółki, umożliwi wprowadzanie do sprzedaży nowych inwestycji, aż do

2025 roku. W 2022 roku zamiarem Spółki jest rozpoczęcie budowy 7 nowych projektów. Spółka planuje również kontynuować współpracę z instytucjami finansowymi na rynku PRS, zapewniając tym samym dostęp do kapitału umożliwiającego realizację zamierzeń deweloperskich w optymalny sposób. Większość inwestycji realizowana będzie na terenie województwa pomorskiego, gdzie Dekpol Deweloper utrzymuje wiodącą pozycję na rynku. Na posiadanym banku ziemi Spółka może wprowadzić do oferty około 5 tys. lokali liczących około 220 tys. m² PUM.

Zgodnie z przyjętymi w lutym bieżącego roku celami sprzedażowymi na rok 2022, zamiarem Grupy w segmencie deweloperskim jest osiągnięcie w 2022 roku przychodów na poziomie 250 mln zł, na które będzie składała się w szczególności sprzedaż ok. 540 lokali rozpoznawana w wyniku finansowym oraz przychody z realizacji inwestycji z podmiotem instytucjonalnym realizowanej we Wrocławiu przy ul. Braniborskiej, o której szerzej mowa w pkt 3.4. niniejszego sprawozdania. Natomiast cel na rok 2022 w odniesieniu do sprzedaży lokali na podstawie umów rezerwacyjnych, deweloperskich i przedwstępnych to 460 lokali.

Spółka w roku 2022 będzie chciała dalej zwiększać udział w ogólnej sprzedaży projektów o podwyższonym standardzie i projektów premium. Ponadto poprzez ciągłe rozbudowywanie banku ziemi o kolejne grunty w lokalizacjach takich jak Puck, Starogard Gdański, Mierzeja Wiślana, Warszawa i Wrocław Spółka będzie chciała pozyskać nowe rynki i nowych klientów dla oferowanych przez Spółkę produktów.

Segment Produkcji osprzętu do maszyn budowlanych

W 2022 roku w ramach segmentu produkcji osprzętu do maszyn budowlanych planowany jest wzrost obrotów głównie dzięki zwiększaniu zdolności produkcyjnych zarówno w Pinczynie jak i w niedawno zakupionej spółce INTEK. Celem dla zakładu w Lubawie jest zrealizowanie w 2022 produkcji na poziomie 50 % przerobu zakładu w Pinczynie.

W ramach segmentu dąży się do zwiększania wolumenu sprzedaży na rynkach zagranicznych, w tym rynku afrykańskim, jak również utrzymanie statusu lidera na rynku krajowym.

Oprócz zwiększenia produkcji równolegle prowadzone są działania mające na celu optymalizację rozwiązań produkcyjnych oraz konstrukcyjnych, dzięki którym okres realizacji zamówień zostanie skrócony.

Rok 2022 to również czas rozwoju urządzeń silnikowych ROTODEK oraz uzupełnienie dostępności urządzenia POWERDEK o klasę silników powyżej 5,5 tony.

GRI 102-16

Nasze wartości

Wartości Grupy Kapitałowej Dekpol S.A.:

- **Zaufanie**
- **Uczciwość**
- **Sprawiedliwość**
- **Poszanowanie środowiska naturalnego**

Nadrzędnym dokumentem pozwalającym na realizację celów biznesowych, środowiskowych i społecznych jest **Kodeks Postępowania Biznesowego GK Dekpol**, dostępny na <https://dekpol.pl/kodeks-postepowania/>.

Grupa stosuje także zasady zawarte w Zbiorze Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021, co zostało potwierdzone w informacji z 28.07. 2021, dostępnej na – <https://dekpol.pl/wp-content/uploads/2021/09/DPSN-2021.pdf>.

Prowadzi otwartą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, której zasady dostępne są na – <https://dekpol.pl/wp-content/uploads/2020/08/Polityka-Wynagrodze%C5%84-Dekpol-31082020.pdf>. Posiada również politykę zarządzania różnorodnością, jako praktykę stosowaną od 6 lat. Jej zasady dostępne są tutaj – https://dekpol.pl/wp-content/uploads/2018/09/Polityka_roznorodnosci.pdf.

Dekpol S.A. historycznie wdrożyła następujące normy zarządzania:

- Certyfikat ISO 9001:2015 – z zakresu zarządzania jakością.
- Certyfikat ISO 14001:2015 – z zakresu ochrony środowiska.
- Certyfikat 45001:2018 – z zakresu norm BHP.
- Certyfikat EN ISO 3834-2:2005 – z zakresu produkcji konstrukcji stalowych.
- Certyfikat EN 1090-1:2009+A1:2011 – z zakresu zakładowej kontroli produkcji.

Obecnie spółki posiadają poniższe certyfikaty dla każdej z ich działalności oddzielnie:

DEKPOL BUDOWNICTWO sp. z o.o. (działalność wydzielona ze spółki DEKPOL SA w 2020 r.) i DEKPOL STEEL sp. z o.o.:

Certyfikat ISO 9001:2015 – z zakresu zarządzania jakością

Certyfikat ISO 14001:2015 - z zakresu ochrony środowiska

Certyfikat 45001:2018 - z zakresu norm BHP

Działalność BETPREF ma prawo umieszczać oznakowanie CE „Communauté Européen” (Wspólnota Europejska) na swoich wyrobach. Symbol CE jest deklaracją, iż odpowiadają one istotnym europejskim wymaganiom dotyczącym zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Zgodnie z ustawą o wyrobach budowlanych i wynikającymi z niej przepisów oraz z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 305/2011 z 9 marca 2011 **spółka posiada certyfikat** Zakładowej Kontroli Produkcji systemu oceny zgodności dla niżej wymienionych norm:

EN 13225: 2013 – Prętowe elementy konstrukcyjne,

EN 13747: 2005 + A2:2010 – Płyty stropowe do zespolonych systemów stropowych,

EN 14992: 2007 + A1:2012 – Elementy ścian,

EN 15258: 2008 – Elementy ścian oporowych,

EN 14843: 2007 – Schody z betonu zwykłego zbrojonego,

PN-EN 1019-1 + A1:2012 – Elementy i zestawy konstrukcji stalowych, Elementy nośne oraz ich zestawy wykonane ze stali,

PN-EN ISO 3834-2 – Ocena procesu spawalniczego wg programu certyfikacji WMS-012525,

wydany przez zewnętrzne jednostki certyfikujące. Dodatkowo w Zakładzie Produkcyjnym BETPREF występuje Ocena i Weryfikacja Stałości Właściwości Użytkowych wg systemu 2+.

Zaimplementowane zasady, potwierdzone są co rok uzyskaniem certyfikatów oddzielnie dla działalności: Dekpol Budownictwo, Dekpol Steel, Betpref.

GRI 102-11

Zasada ostrożności

Zarządzanie rozwijającym się tak dynamicznie i szeroko geograficznie biznesem, jakim jest GK Dekpol to nie tylko poczucie dobrze spełnionego obowiązku i sukcesy finansowe, ale także określenie i monitorowanie ryzyka biznesu, w tym niefinansowego. Z tego powodu Grupa wypracowała „Procedurę Zarządzania Ryzykiem i Szansą” jako **dokument wewnętrzny, podkreślający tak samo zasadę ostrożności, jak i ciągłego doskonalenia procesów w firmie.**

W ramach procesu zarządzania ryzykiem zostały zidentyfikowane następujące ryzyka środowiskowe, społeczne i zarządcze (ESG):

1. Ryzyka środowiskowe:

- związane z regulacjami w ochronie środowiska;
- niekontrolowanego wycieku substancji chemicznych w miejscu składowania, w procesach produkcyjnych;
- niekontrolowanego wycieku płynów eksploatacyjnych z maszyn i urządzeń, (Dekpol Budownictwo ponad dysponuje setką ciężkich maszyn budowlanych i parkiem wózków widłowych)
- wystąpienia awarii przemysłowej lub katastrofy budowlanej;
- hałas;
- nieprawidłowa segregacja odpadów.

2. Ryzyka klimatyczne:

- dostosowania działalności do polityki klimatycznej UE;
- zanieczyszczenia powietrza spowodowane: emisją gazów cieplarnianych i innych substancji generowanych przez transport w generalnym wykonawstwie, w produkcji osprzętu do maszyn budowlanych, w procesach technologicznych – niekontrolowana emisja gazów technicznych;

3. Ryzyka społeczne:

- negatywne relacje ze społecznością lokalną;
- braku satysfakcji z otrzymanych produktów lub świadczonych usług;
- wizerunkowe, wynikające z negatywnego postrzegania projektów budowlanych.

4. Ryzyka pracownicze:

- zmian w obowiązujących przepisach w BHP;
- nieterminowe dokonywaniem przeglądów pojazdów, legalizacji

i wzorcowania urzędzeń, co może być przyczyną wypadków;

- naruszenia wewnętrznych procedur BHP przez pracowników;
- związane z epidemią COVID-19, w tym konieczność i efekty pracy zdalnej;
- utraty kluczowych pracowników;
- braku kwalifikacji pracowników.

5. Ryzyka korupcji i łapownictwa:

- wystąpienia korupcji i łapownictwa;
- rozporządzania mieniem w prywatnych celach.

6. Ryzyka łamania praw człowieka:

- nieszanowania praw pracowniczych w zatrudnieniu.
- pojawiania się mobbingu lub dyskryminacji.

Celem Dekpol S.A. jest minimalizowanie i przeciwdziałanie wystąpieniu ewentualnych negatywnych skutków w/w ryzyka. W dalszej części raportu firma prezentuje sposoby zarządzania poszczególnym ryzykiem.

GRI 102-11

Minimalizacja ryzyka

Ad.1 i 2. Grupa zakomunikowała Interesariuszom w Sprawozdaniu Zarządu, że w 2022 roku wdroży strategię ESG, do czego został powołany zespół projektowy wspierany przez profesjonalnego doradcę zewnętrznego.

Dekpol Deweloper w planowaniu budowy wszechstronnie analizuje oddziaływanie środowiskowe i przestrzenne inwestycji w celu, ograniczenia ryzyka. Przed decyzją o zakupie terenu zlecane są prace związane z rozpoznaniem warunków geologicznych, określeniem zasięgu i stopnia skażenia środowiska, a w przypadkach koniecznych opracowywane są projekty remediacji (oczyszczenia) gruntu. Inwestycje w pasie nadmorskim lub w obszarach mocno uprzemysłowionych, czy zurbanizowanych mają odmienne charakterystyki oddziaływania, a mikroklimat panujący na danym terenie wpływa na dobór materiałów i konstrukcji do budowy. To też jest brane pod uwagę na etapie projektowania.

W Dekpol Deweloper planuje się w perspektywie długoterminowej. Sprawdzane są plany zagospodarowania przestrzennego w gminach, planowane inwestycje innych wykonawców na danym obszarze oraz zagrożenia środowiskowe. Spółka projektując układy zewnętrznych sieci deszczowych, dobiera ponadnormatywne współczynniki, które odpowiadają przypadkom nawałnic. W elewacji zwiększa ponad normę elementy mocujące/m², aby wzmocnić elewację. Projekty uwzględniają możliwe opady wód nawałnych, które instalacje gromadzą jako rezerwuar utrzymania możliwie korzystnych warunków wilgotności otoczenia.

Na wszystkich inwestycjach Dekpol Deweloper analizuje możliwości wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych, kogenerację, ogrzewanie lub

chłodzenie lokalne lub blokowe, w szczególności, gdy opiera się całkowicie lub częściowo na energii ze źródeł odnawialnych, oraz pompy ciepła. Zastosowanie tych systemów jest z zasady rozważane na etapie sporządzania projektu budowlanego, który jest zatwierdzany w decyzji o pozwoleniu na budowę. W przypadku instalacji fotowoltaicznych Dekpol Deweloper projektuje konstrukcje odporne na faktyczne obciążenie wiatrem i śniegiem w danej strefie klimatycznej, a nie szacunkowe. Aktualizuje wzmocnienia pod warunki incydentalne.

W trosce o bioróżnorodność

Dekpol Deweloper dba o nasadzenia drzew oraz ich pielęgnację. Drzewostany są nie tylko elementem ładu przestrzennego. Zastępują nieatrakcyjne miejsca oraz stwarzają warunki prywatności i komfortu. Duże drzewa podnoszą aktywną powierzchnię promieniowania słonecznego powyżej głów oraz ścian, a nawet dachów małych zabudowań. Wystawiona na promieniowanie słoneczne korona drzewa staje się wtedy aktywną powierzchnią, przyjmującą energię cieplną. Chroni w ten sposób powierzchnię chodnika i przebywających na nim ludzi, a także ściany budynków. Ma to duży wpływ na redukcję zużycia energii elektrycznej podczas jej szczytowego zapotrzebowania na chłodzenie pomieszczeń.

Dekpol Deweloper chroni też owady projektując schronienia dla owadów na osiedlach. Generalnie, analiza i projektowanie budynków/innej infrastruktury zakłada ograniczanie i przeciwdziałanie skutkom zmian systemów przyrodniczych, w tym zachowanie różnorodności biologicznej, minimalizację osuwisk, podtopień, skażeń terenu.

Ad.3.

W kontekście współpracy ze swoimi Klientami B2B spółka Dekpol Budownictwo kładzie nacisk w sposób szczególny na wartości partnerstwa we wszelkich aspektach relacji z kontrahentami. Dowodem zaufania i docenienia oferowanego partnerstwa współpracy jest wysoki udział klientów, którzy powracają z realizacjami, wynoszący na przestrzeni ostatnich 4 lat ponad 75%.

W przypadku spółki Dekpol Steel dbałość o relacje biznesowe z istniejącymi klientami B2B w 2021 roku oraz wysoka jakość oferowanych rozwiązań pozwoliły istotnie zwiększyć przychody ze współpracy z większością z nich w roku 2021 w stosunku do wyników osiągniętych w 2020.

Poszczególne spółki angażują się w relatywnie szerokim zakresie w różnego rodzaju lokalne inicjatywy społeczne. Grupie zależy na tym, aby być postrzeganą wizerunkowo jako organizacja wspierająca lokalne społeczności w zauważalnym stopniu.

Ad. 4. Ryzyka pracownicze wskazane powyżej są ograniczane w głównej mierze poprzez wykonywanie w sposób ciągły szkoleń BHP we wszystkich podmiotach wchodzących w skład Grupy (szczegóły w dalszej części raportu), a także – w

zależności od specyfiki poprzez oferowanie pracownikom możliwości podnoszenia kompetencji (szkolenia z obsługi urządzeń, program rozwoju kompetencji Akademia Dekpol Budownictwo, studia podyplomowe, nauka języka angielskiego, udział w warsztatach, kurach zewnętrznych). Dotyczą one zarówno grupy pracowników produkcyjnych, jak również biurowych. Angażowanie pracowników do udziału w akcjach wolontariackich, czy sponsoring ze strony spółek kierowany do wybranych sportowych inicjatyw pracowników pozwala budować wizerunek pracodawcy zaangażowanego społecznie i wychodzącego naprzeciw oczekiwaniom swoich pracowników.

Ad.5. i 6.

Ryzyka wskazane w tych punktach są w głównej mierze ograniczane tworzeniem kultury organizacyjnej stawiającej na pierwszym miejscu budowanie partnerskich relacji z klientami i dbałość o długofalowy horyzont współpracy. Z drugiej strony jako pracodawca staramy się zapewnić pracownikom poczucie bezpieczeństwa zawodowego i dać możliwość rozwijania kompetencji. Uznajemy, że te czynniki mają istotny pozytywny wpływ, oprócz procedur i szkoleń w tym obszarze, na postawę pracowników Grupy.

Szczególną weryfikacją wynikającą z biznesowych doświadczeń obejmowani są dostawcy i podwykonawcy.

GRI 419-1

W Grupie Dekpol działamy zgodnie z prawem oraz przyjętymi regulacjami zewnętrznymi i wewnętrznymi. W roku 2021 Grupa nie została obciążona żadnymi karami z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami w obszarze społeczno - gospodarczym

3. Łańcuch dostaw i podwykonawcy

103-1, 103-2, 103-3, Aspekt: Ocena środowiskowa i społeczna dostawców
GRI 102-9

Na finalny produkt Grupy Kapitałowej Dekpol składa się także praca jej partnerów biznesowych. Ich wkład tak samo w przedsięwzięcia budowlane, jak i produkcję osprzętu budowlanego pozwala firmie na realizację przyjętych planów. Dlatego **kontrahenci Grupy, którzy tworzą łańcuch dostaw** mają dla firmy fundamentalne znaczenie.

Kim są?

1. Podwykonawcy robót budowlanych – wybierani ze względu na jakość, zakres i terminowość prac. W tym celu firma stworzyła listę kwalifikowanych podwykonawców, wykonujących m. in. prace instalacyjne – elektryczne, wentylacyjne, ale też tworzenie części prefabrykatów i konstrukcji stalowych jest

zlecane podwykonawcom. Pochodzą przede wszystkim z Polski. Zdarzają się też partnerzy z Litwy.

2. Dostawcy/Kontrahenci/zakup surowca – dostarczają wszelkie materiały budowlane wykorzystywane w segmencie budowlanym oraz deweloperskim oraz stal konstrukcyjną do produkcji łyżek do koparek i ładowarek. Pochodzą z Polski, innych krajów UE, czy Chin.

Spółka Dekpol Budownictwo w 2021 roku nawiązała współpracę z nowymi dostawcami. Tak dzieje się co roku, ze względu na realizację kolejnych projektów w nowych lokalizacjach. Nowi dostawcy odpowiadają za ok. 5-8 proc. wolumenu zakupów. W roku 2021 GK zaczęła realizację kontraktu na Litwie – chodzi o budowę fabryki dla firmy Press Glass. Istotna część zakupów do tego projektu była realizowana przez partnerów lokalnych.

GRI 308-1, 414-1

100% dostawców Dekpol Steel i Intek oraz Dekpol Budownictwo jest ocenianych pod względem określonych kryteriów zapisanych w Karcie Oceny Dostawców. Kryteriami oceny są też wybrane kwestie środowiskowe i społeczne, tzn. posiadanie przez dostawców certyfikatu ISO z obszaru zarządzania środowiskowego (ISO 14001) oraz zarządzania BHP (OHSAS 18001/ ISO 45001).

4. Zarządzanie relacjami z interesariuszami

GRI 102-42

Grupa wyraża społeczną odpowiedzialność biznesu w budowaniu pozytywnych i trwałych relacji z otoczeniem zewnętrznym. Podejmowane decyzje gospodarcze uwzględniają oczekiwania poszczególnych grup interesariuszy. Grupy interesariuszy wyodrębniane są przez pryzmat istotności dla prowadzenia działalności w poszczególnych spółkach z Grupy Kapitałowej. Prowadzony dialog i realizacja wspólnych inicjatyw z interesariuszami odgrywa kluczową rolę w budowaniu wspólnej wartości. Komunikacja, transparentność oraz przejrzystość dostarczanych informacji stanowi w opinii Grupy jeden z elementów warunkujących sukces oraz realizację przyjętej strategii. Prowadzona wymiana informacji z zainteresowanymi stronami dostarcza Grupie wiedzy w zakresie oczekiwań ze strony otoczenia oraz wpływa na rozwój i udoskonalanie organizacji.

GRI 102-44

Wśród kluczowych tematów i problemów poruszanych przez interesariuszy w 2021 roku można wskazać:

- dostępność materiałów budowlanych (głównie stali), wzrost kosztów materiałów oraz wydłużające się procedury rozliczeń projektów (m.in. z

powodu funkcjonowania urzędów w warunkach epidemii) – kwestie poruszane przez klientów i instytucje finansujące

- rozmowy i uzgodnienia dotyczące m.in. inwentaryzacji szaty roślinnej, ichtiofauny i awifauny w celu ochrony zagrożonych gatunków poprzez metaplantację pod ścisłą ochroną zatrudnionego botanika, prowadzenia określonych prac wyłącznie w wyznaczonych porach roku, odpowiednie zabezpieczenia terenów (niwelacja pagórków powstałych w wyniku nanosu refulatu, zabezpieczenia wykopów) celem ochrony zagrożonych gatunków zwierząt m.in. borsuków, przenoszenie gniazd i miejsc lęgowych pod nadzorem ornitologicznym, odławianie i przenoszenie ptaaków do nowych siedlisk, szczegółowe analizy potencjalnych zanieczyszczeń itp. - w ramach realizowanych projektów deweloperskich na terenach szczególnie wrażliwych pod kątem bioróżnorodności (Sol Marina i Grano Resort),
- potencjalne uciążliwości dla lokalnej społeczności związane z realizacją projektów położonych w lokalizacjach szczególnie wrażliwych społecznie (np. w centrum miast, w mocno zaludnionych terenach)
- możliwe dofinansowanie amatorskiej drużyny piłkarskiej, której pracownicy są członkami – temat zgłoszony przez grupę pracowników spółki Dekpol Budownictwo, wniosek został rozpatrzony pozytywnie.

Do wypełnienia swojej roli oraz odpowiadania na kwestie podniesione przez interesariuszy Grupa wykorzystuje spotkania, komunikację bezpośrednią, stronę korporacyjną/media społecznościowe, raporty bieżące i okresowe oraz targi i wystawy, udział i patronat w zakresie lokalnych inicjatyw sportowych i kulturalnych, udział w spotkaniach instytucji branżowych i biznesowych, angażowanie pracowników do pracy wolontariackiej, organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracowników.

GRI 102-40, GRI 102-43

Lista interesariuszy, pole wspólnego działania i komunikacja

Grupa Interesariuszy	Typ zaangażowania	Częstotliwość zaangażowania
Akcjonariusze, Inwestorzy, Analitycy Giełdowi i ESG, Banki i instytucje finansowe	<ul style="list-style-type: none"> • Raporty bieżące, okresowe, • Raporty roczne, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Korporacyjna strona internetowa, • Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, • Badanie oczekiwań interesariuszy, • Spotkania indywidualne, • Konferencje i telekonferencje, • Kontakt telefoniczny pod dedykowanym numerem /+48 606 205 119; +48 697 613 020/ • Medium społecznościowe - LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> • na bieżąco • raz w roku • raz w roku, • wielokrotnie w ciągu roku • kilka razy w roku, • min. raz w roku, • kilka razy w roku, • kilka razy w roku • w zależności od potrzeb • na bieżąco
Pracownicy Grupy Kapitałowej (grupa)	<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośrednie spotkania z Pracownikami i ich rodzinami, 	<ul style="list-style-type: none"> • kilka razy w roku

<p>interesariuszy wewnętrznym)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozmowy z przełożonym, • Ocena bieżąca i okresowa, • Szkolenia, warsztaty kursy, • Spotkania integracyjne, • Programy zaangażowania społecznego (wolontariat), • Intranet, • Wewnętrzne komunikaty mailowe, • Tablice informacyjne, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Medium społecznościowe - LinkedIn. 	<ul style="list-style-type: none"> • na bieżąco • na bieżąco / raz w roku • kilka razy w roku, • kilka razy w roku, • wielokrotnie w ciągu roku • na bieżąco, • na bieżąco, • na bieżąco, • raz w roku • na bieżąco
<p>Klienci, Partnerzy biznesowi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Korporacyjna strona internetowa, • Badanie satysfakcji Klientów, • Bezpośrednie spotkania, • Rozmowy telefoniczne, • Kontakt mailowy, • Konferencje, spotkania branżowe, targi – udział, prelekcje i networking (m.in. Szkoła Górnictwa Odkrywkowego AGH, E-Robocze > targi maszyn budowlanych; Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Forum Rynku Nieruchomości) • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Medium społecznościowe - LinkedIn. 	<ul style="list-style-type: none"> • na bieżąco • kilka razy w roku, • kilka razy w roku, • wielokrotnie w ciągu roku • wielokrotnie w ciągu roku • kilka razy w roku, • raz w roku, • na bieżąco.
<p>Dostawcy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Raport roczny, • Kontrakty i wspólne projekty, • Relacje bezpośrednie z Pracownikami wyznaczonymi do kontaktów, • Spotkania branżowe, targi, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Medium społecznościowe – LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> • raz w roku • na bieżąco, • na bieżąco, • kilka razy w ciągu roku • raz w roku • na bieżąco
<p>Partnerzy społeczni / lokalne społeczności</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Udział w wydarzeniach społecznych o zasięgu lokalnym (Kręć kilometry dla Gdańska, Do nasadzania – PZFD) i ogólnopolskim, • Programy wolontariatu na poziomie GK oraz poszczególnych spółek (Szlachetna Paczka), • Wsparcie finansowe dla najbardziej potrzebujących • Patronat, staży i okazjonalny sponsoring • Medium społecznościowe - LinkedIn, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Bezpośrednie spotkania. 	<ul style="list-style-type: none"> • kilka razy w roku • kilka razy w roku • wielokrotnie w roku, • wielokrotnie w ciągu roku • na bieżąco, • raz w roku, • kilka razy w roku.
<p>Organizacje branżowe i biznesowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Udział w spotkaniach / szkoleniach / warsztatach, • Medium społecznościowe - LinkedIn. 	<ul style="list-style-type: none"> • kilka razy w roku • na bieżąco

<p>Instytucje publiczne / Administracja państwowa, Instytucje kontrolne i zarządcze, Urzędy Skarbowe, Agencje rządowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uzyskiwanie zgód, pozwoleń, opinii • Dokumentacja potwierdzająca wypełnianie obowiązków informacyjnych, • Spotkania bezpośrednie, • Raport roczny, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • wielokrotnie w ciągu roku • kilka razy w roku • kilka razy w roku, • raz w roku • raz w roku,
<p>Media Regionalne i ogólnopolskie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Biuro prasowe, • Bieżąca komunikacja, • Kontakt telefoniczny pod dedykowanym numerem /+48 698 612 866 /, • Strona internetowa https://dekpol.pl/, • Konferencje prasowe, • Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, • Medium społecznościowe - LinkedIn. 	<ul style="list-style-type: none"> • wielokrotnie w ciągu roku • na bieżąco • kilka razy w roku, • na bieżąco • kilka razy w roku, • raz w roku, • raz w roku,

Aktywność publiczna

Grupa Dekpol uczestniczy w debacie branżowej, która toczy się w wymienionych wcześniej organizacjach branżowych, do których należy. Podejmując się udziału w debacie publicznej nt. zrównoważonego rozwoju gospodarczego, przyjęła zaproszenie na debatę publiczną „Zielona Transformacja – wyzwania dla biznesu”, zorganizowaną przez Urząd Marszałkowski Woj. Pomorskiego i BCC, w październiku 2021 r. W debacie wziął udział Andrzej Kuchtyk, prezes zarządu Dekpol Steel. Przedstawił wizję zielonej transformacji produktów Dekpol Steel, w tym m.in. stosowanie stali produkowanej przez hutę SSAB, z siedzibą główną w Szwecji. Argumentem za zastosowaniem tej stali w produkcji Dekpol Steel były nie tylko względy jakościowe, ale i środowiskowe. Szwedzka marka przy produkcji 1 tony stali emituje 1,6 tony CO₂, podczas gdy konkurencyjne emitują 2 tony. Do tego, zastosowanie stali Hardox 500 TUF do produkowanego w Dekpol Steel osprzętu budowlanego wydłuża jego żywotność, przyczyniając się do racjonalnego wykorzystania zasobów.

5. Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki

5.1. Polityka środowiskowa

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: energia i emisje

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: woda, ścieki i odpady

Działalność biznesowa GK Dekpol regulowana jest przez Prawo Budowlane, a także przez Prawo Ochrony Środowiska, Ustawę o odpadach, Prawo Wodne oraz przepisy wykonawcze. Grupę obowiązują też odpowiednie przepisy Unii Europejskiej.

Spółki należące do Grupy działają na podstawie decyzji administracyjnych (pozwolenia sektorowe/zezwolenia), które określają zakres i warunki korzystania z zasobów środowiska. Wszystkie zakłady oraz realizowane w 2021 roku inwestycje zlokalizowane były poza obszarami objętymi ochroną przyrodniczą. Jednocześnie firma angażuje się w działania ekologiczno-edukacyjne pracowników. Chce, aby poszerzali wiedzę w zakresie odpowiedzialnego korzystania w zasobów wodnych i zasad związanych z segregacją odpadów.

Wszystkie ze spółek Grupy wykazują zgodność z prawem i regulacjami środowiskowymi krajowymi i UE.

Systemowe podejście

GK Dekpol wdrożyła następującą polityki, które pozwalają na zarządzanie bieżące i reagowanie na sytuacje kryzysowe w obszarze środowiskowym:

- Polityka ZSZ Dekpol S.A. – polityka wskazuje zasady monitorowania i kontroli realizowanych procesów pod względem środowiska.
- PŚ02 Gospodarka odpadami – procedura wskazuje zasady prowadzenia racjonalnej, zgodnej z obowiązującymi przepisami gospodarki odpadami.
- PŚ-09 – monitorowanie i pomiary I-01_PS-09 – procedury definiują zakres i częstotliwość wykonywanych pomiarów czynników środowiskowych związanych z prowadzoną działalnością, wskazując jednocześnie w jaki sposób realizowany powinien być ich stały monitoring.
- PS-12 Zarządzanie ryzykiem i szansą – procedura określa sposoby identyfikowania zagrożeń środowiskowych wynikający z prowadzonych działań. Wskazuje na to, w jaki sposób szacować ryzyko, szanse oraz jakie podjąć działania celem redukcji ryzyka lub wykorzystania szansy.
- PS-10 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie – procedura wskazuje działania, które należy zrealizować w przypadku wystąpienia awarii.

5.2. Działalność operacyjna

GRI 302-1

Energia

Energia potrzebna do funkcjonowania GK Dekpol używana jest na budowach, w zakładach produkcyjnych oraz w biurach spółek. Najwięcej energii elektrycznej zużywają linie produkcyjne Dekpol Steel.

Porównanie zużycia energii pomiędzy spółkami Grupy:

	Energia elektryczna (kWh)	Energia cieplna (GJ)
Dekpol Deweloper	B/D	B/D
Dekpol Budownictwo	B/D	B/D
Dekpol Steel	2 165 692	4 920,61
Betpref*	305 638	B/D

Dekpol S. A.	127 620	B/D
Intek	1 519 000	B/D

*Dane za oddział w Pinczynie

GRI 302-3

Wskaźnik intensywności energetycznej dla organizacji (energia ze źródeł nieodnawialnych)

DEKPOL STEEL sp. z o.o.

Węgiel	48 160 kJ/szt
LPG	1 916 544,28 kJ / szt
energia elektryczna	96,253 kWh/szt

W przypadku Dekpol Steel, aby zmniejszyć energochłonność maszyn i urządzeń wykorzystywanych do produkcji osprzętu budowlanego, firma dokonała inwestycji w częściową robotyzację spawania. Przynosi to następujące korzyści:

- krótszy czas realizacji zamówień;
- zachowanie wysokich standardów jakościowych;
- zmniejszenie ilości wadliwych wyrobów;
- dobór optymalnych parametrów spawania, t.j.: pobór mocy i wykorzystania komponentów spawalniczych.

Poza tym, zakład Dekpol Steel spółki wyposażony jest w nowe maszyny o wysokiej klasie energetycznej, a także w energooszczędne oświetlenie LED.

Stosowane zabezpieczenie antykorozyjne wyrobów Dekpol Steel – farby chemoutwardzalne zamiast termoutwardzalnych – zmniejsza też pobór energii podczas spalania LPG w procesie produkcji (ogrzewanie kabiny lakierniczo-suszkarkowej). Przy okazji ograniczane są emisje gazów cieplarnianych do atmosfery. Farby te są mniej szkodliwe dla środowiska, niż tradycyjne – ze względu na swoje właściwości cechują się krótszym czasem suszenia oraz większą odpornością. Przez to już pojedyncza warstwa jest wystarczająca, aby uzyskać pożądane parametry trwałości powłoki. Skład stosowanych farb oraz właściwości szybkoschnące pozwalają na zmniejszenie ilości uwalnianych do atmosfery substancji lotnych.

Cała spółka Dekpol Steel nie tylko optymalizuje proces produkcyjny. W innych obszarach także dokonuje przeglądu możliwych oszczędności, w tym minimalizacji wpływu środowiskowego. Prowadzi cykliczną wymianę floty pojazdów służbowych – od najmniejszych po największe – na spełniającą normy emisji spalin EURO 6 RDE.

Spółki w strukturze Grupy Dekpol ograniczają niekontrolowaną emisję gazów technicznych, poprzez wykonywanie ultradźwiękowych inspekcji wszystkich instalacji technicznych. Inspekcje odbywają się dwa razy w roku.

GRI 302-4, GRI 302-5

Grupa Dekpol w 2021 roku nie posiadała danych dotyczących osiągniętych redukcji zużycia energii oraz ograniczenia zużycia energii w ramach produktów i usług. W ramach projektu wdrożenia strategii ESG w GK Dekpol, prowadzonego w 2022 roku

ustalone zostaną sposoby zbierania, przechowywania i przetwarzania danych w zakresie zużywanego energii, aby począwszy od raportu niefinansowego za 2022 r. możliwe było ich ujawnianie.

Budowy

Jeśli weźmiemy pod uwagę zużycie energii w projektach budowlanych i deweloperskich, to Grupa Dekpol nieustannie poprawia efektywność energetyczną w transporcie do i na terenach inwestycji/placach budowy. Chodzi o redukcję do minimum czasu pracy silników spalinowych maszyn i sprzętu budowlanego na biegu jałowym, ograniczenia prędkości jazdy w obrębie placu budowy oraz w jej okolicach. Firma robi to poprzez szkolenia pracowników. Prowadzi także stałe monitorowanie zużycia paliw do napędzania pojazdów. **Do standardów logistyki Dekpol należy to, że wysyłka wyrobów gotowych następuje jako pełne ładunki.** Firma dokonuje oceny i doboru dostawców usług spedycyjnych z uwzględnieniem spełniania najwyższych standardów pod względem emisji spalin.

Dekpol poprawia również efektywność energetyczną w instalacjach oświetleniowych na budowach. Stosuje na nich strefowego wyłączenia światła w porze dziennej i oświetlenie energooszczędne LED,

Gospodarka odpadami na budowach

Istotnym projektem dotyczącym gospodarki odpadami było przygotowanie i wdrożenie (od 2020 roku) placów budowy oraz pozostałych jednostek do pracy z systemem BDO (Baza danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami). To system elektroniczny Ministerstwa Środowiska, który prowadzi ewidencję odpadów wytwarzanych przez przedsiębiorstwa. Narzędzie zapewnia stały monitoring przepływu strumieni odpadów oraz umożliwia prowadzenie ewidencji odpadów w czasie rzeczywistym.

Dodatkowo, ryzyko związane z niewłaściwą segregacją odpadów jest minimalizowane przez cykliczne szkolenia załogi. Dużym zainteresowaniem cieszą się krótkie i proste formy, jak filmiki wyświetlane w stołówce zakładowej.

GRI 303-5

Woda

Największe ilości wody wykorzystywane są do procesów technologicznych w zakładach przemysłowych i w ochronie przeciwpożarowej obiektów oraz budów. Pobór wody jest ściśle związany z realizowanymi procesami technologicznymi.

Powstające ścieki bytowe odprowadzane są do sieci kanalizacyjnej. Spółka Dekpol Deweloper w swoich projektach – gdy jest to możliwe – stosuje armaturę sanitarną z ograniczonym przepływem wody.

Zużycie wody w 2021 roku:

	Całkowite zużycie wody ze wszystkich obszarów w ML
Dekpol S.A.	0,2944
Betpref*	326
Dekpol Budownictwo	B/D
Dekpol Deweloper	B/D
Dekpol Steel	2 281
Intek	1 792

*Dane za oddział w Pinczynie

GRI 305-1

Emisje

W 2021 roku spółka Dekpol Steel w wyniku działalności produkcyjnej oraz spółka Intek, wraz z Betpref wyemitowały łącznie 1176,67 tCO₂.

W produkcji łyżek do koparek spółka stosuje także metodę elektrostatyczną malowania. Dzięki temu uzyskuje zmniejszoną emisję LZO² i cząstek stałych do atmosfery. Stosuje stałe monitorowanie emisji gazów i pyłów do powietrza, a także rekuperatory na wylocie spalin z kabin lakierniczo-suszarkowych.

Kotłownie znajdujące się na terenie zakładów służą do ogrzewania biur i hal produkcyjno-magazynowych. Nie są wykorzystywane do procesów technologicznych. Udział emisji dwutlenku węgla, tlenków azotów i dwutlenek siarki jest monitorowany.

Emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ lub jednostce równoważnej

	Emisje gazów cieplarnianych brutto (tCO ₂)
Dekpol S.A.	65,59
Betpref	206,94
Dekpol Budownictwo	5 910,72
Dekpol Deweloper	B/D
Dekpol Steel	617,09
Intek	849,58

Spalanie w źródłach stacjonarnych

	Spalanie w źródłach stacjonarnych (tCO ₂)
Dekpol S.A.	0
Betpref	81,8
Dekpol Budownictwo	0
Dekpol Deweloper	0
Dekpol Steel	314,13
Intek	731,74

² Lotne Związki Organiczne

Spalanie w źródłach mobilnych

	Spalanie w źródłach mobilnych (tCO ₂)
Dekpol S.A.	65,59
Betpref	125,14
Dekpol Budownictwo	5 910,72
Dekpol Deweloper	B/D
Dekpol Steel	259,74
Intek	117,84

Proces

	Proces (tCO ₂)
Dekpol S.A.	0
Betpref	0
Dekpol Budownictwo	0
Dekpol Deweloper	0
Dekpol Steel	43,21
Intek	0

Lotne

	Lotne (tCO ₂)
Dekpol S.A.	0
Betpref	0
Dekpol Budownictwo	0
Dekpol Deweloper	0
Dekpol Steel	0
Intek	5,78

Rokiem bazowym w podanych danych jest 2021.

GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Odpady

Grupa Dekpol stara się pracę każdej budowy organizować tak, aby minimalnie ingerować w otoczenie poza placem budowy. Odpady budowlane są zagospodarowywane zgodnie z obowiązującymi przepisami i są przekazywane firmom posiadającym stosowne zezwolenia w tym zakresie. **Odpadem generowanym na budowie w największej ilości jest ziemia – gleba i kamienie powstające podczas prac ziemnych. Usunięta warstwa glebowa jest bardzo często gromadzona na składzie, a następnie wykorzystywana w celu rekultywacji terenów przekształconych w trakcie prac i do kształtowania terenów zieleni.**

Procedury gospodarki odpadami dotyczą także zakładów produkcyjnych Grupy. W spółce Dekpol Steel wszystkie odpady produkcyjne są składowane w przeznaczonych do tego celu pojemnikach i zabezpieczone. Ze względu na to, że istnieje ryzyko rozszczelnienia pojemników, co w konsekwencji może doprowadzić do wycieku odpadów poprodukcyjnych z nich w miejscu składowania, aby zapobiegać skutkom takich awarii stosuje procedury bezpiecznego przechowywania środków chemicznych, z zastosowaniem wanien wychwytowych. W zakładzie stosuje się też sorbenty oraz maty absorpcyjne. Poza tym, niebezpieczne substancje

przechowywane są w opakowaniach o niewielkiej pojemności i są izolowane w odpowiednio przygotowanym pomieszczeniu. Czeka tam do czasu odbioru przez firmę zajmującą się gospodarowaniem odpadami. To firma posiadająca wszystkie stosowne zezwolenia i decyzje środowiskowe.

Aby ograniczyć wycieki z wózków widłowych w zakładzie wykonuje się cykliczne przeglądy serwisowe, oraz stosuje sorbenty i maty absorpcyjne w miejscach pracy i postoju tych pojazdów.

GRI 306-3

Odpady wytworzone w 2021 r. przez spółki Grupy Dekpol

	Całkowita waga wytworzonych odpadów (w tonach metrycznych)
Dekpol S.A.	27,49
Betpref	295,88
Dekpol Budownictwo*	105 903,63
Dekpol Deweloper**	B/D
Dekpol Steel	2 701
Intek	373,40
Razem	109 301,39

*Nie są uwzględnione odpady zużyte na budowach (ziemia, kruszywa itp)

**Nie wytwarza odpadów i nie prowadzi ich rejestru

Odpady wytwarzane w ramach działalności wybranych spółek GK Dekpol/2021r.:

Dekpol S.A.³

Rodzaj odpadu	Mg
Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	25,34
Zmieszane odpady opakowaniowe	0,62
Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03	1,08
Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	0,40
Zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy ⁵⁾ inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 12	0,05

Dekpol Steel

Rodzaj odpadu	Mg
Cząstki i pyły żelaza oraz jego stopów	2 516,08
Odpady farb i lakierów zawierających rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	21,74
Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone	11,75
Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	20,57
Odpady poszlifierskie	19,91
Opakowania z papieru i tektury	11,26
Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania	2,32
Odpady z toczenia i piłowania żelaza oraz jego stopów	82,12

³ Dekpol S.A. jest co do zasady spółką holdingową/CUW. W 2021 roku była jednak prowadzona w niej działalność – handel paliwami oraz realizacja 2 kontraktów generalnego wykonawstwa.

Odpady farb i lakierów	0,59
Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego	0,14
Opakowania z tworzyw sztucznych	5,06
Zużyte materiały szlifierskie	6,20
Opakowania z metali	0,08
Mineralne oleje hydrauliczne niezawierające związków chlorowoorganicznych	0,43

Dekpol Budownictwo

Rodzaj odpadu	Mg
Trociny, wióry, ścinki, drewno, płyta wiórowa i fornir	4,16
Inne niewymienione odpady	9,93
Opakowania z papieru i tektury	13,36
Opakowania z tworzyw sztucznych	2,54
Opakowania z drewna	3,12
Zmieszane odpady opakowaniowe	23,19
Odpady betonu oraz gruz betonowy z rozbiórek i remontów	334,32
Zmieszane odpady z betonu, gruzu ceglanego, odpadowych materiałów ceramicznych i elementów wyposażenia inne niż wymienione	77,35
Drewno	106,04
Tworzywa sztuczne	5,66
Odpadowa papa	1,89
Żelazo i stal	15,43
Kable	0,08
Materiały izolacyjne	217,59
Materiały budowlane zawierające gips	285,27
Odpady z budowy, remontów i demontażu zawierające PCB (np. substancje i przedmioty zawierające PCB: szczeliwa, wykładziny podłogowe zawierające żywice, szczelne zespoły okienne, kondensatory)	0,06
Zmieszane odpady z budowy, remontów i demontażu	2 187,29
Gleba i ziemia, w tym kamienie	102 616,35

INTEK sp. z o.o.

Rodzaj odpadu	Mg
inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	0,31
odpady tworzyw sztucznych	0,96
opakowania z drewna	2,11
materiały izolacyjne inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	0,48
odpady farb i lakierów inne niż wymienione w 080111	0,15
odpady farb i lakierów inne niż wymienione w 080111	0,04
zużyte urządzenia zawierające niebezpieczne elementy inne niż wymienione w 160209 do 160212	0,35
baterie i akumulatory ołowiowe	0,15
kable inne niż wymienione w 170410	0,68
zużyte urządzenia inne niż wymienione w 160209 do 160213	0,61
żużle, popioły paleniskowe i pyły z kotłów	28,90
odpady z toczenia i piłowania żelaza oraz jego stopów	106,80
żelazo i stal	199,87
mieszanki metali	0,09
Miedź, brąz, mosiądz	0,34
opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznej lub nimi zanieczyszczone	8,98

odpady farb i lakierów zawierające rozpuszczalniki organiczne lub nimi zanieczyszczone	4,45
cząstki i pyły żelaza oraz jego stopów	14,32
sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi	1,29
opadowe emulsje i roztwory z obróbki metali niezawierające chlorowców	2,00
odpady szlifierskie	0,86

Betpref

Rodzaj odpadu	Mg
odpady tworzyw sztucznych	1,78
odpady farb	9,22
żłom kawałkowy	106,28
odpady poszlifierskie	8,24
odpady filtrów i mat filtracyjnych	2,209
opakowania po farbach	8,477
żelazo i stal	132,69
zmieszane	26,98

GRI 306-5

	Całkowita waga odpadów przekazanych do utylizacji (w tonach), w tym:	Odpady niebezpieczne	Odpady nie uznane za niebezpieczne
Dekpol SA	27,49	0,05	27,44
Dekpol Budownictwo	105 888,20	0,06	105 888,14
Dekpol Steel	184,92	54,63	130,29
Dekpol Deweloper	-	-	-
Betpref	295,88	19,91	275,97
Intek	23,09	17,52	5,57
Razem	106 419,58	92,17	106 327,41

Ubezpieczając się przed skutkami pożaru, wybuchu lub katastrofy budowlanej, Dekpol Steel używa instalacji zabezpieczających: uziemiających, detekcji gazu, sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej, monitoringu rozszczelnień. Prowadzi okresowe przeglądy i konserwacje tych instalacji.

GRI 307-1

Zgodność

W efekcie wszystkich podjętych starań i środków możemy pochwalić się brakiem kar środowiskowych w 2021 roku. Kontrola Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska na inwestycji „Karuzela” w Kołobrzegu (2021r.) stwierdziła niezgodność odprowadzania wód opadowych z wykopów budowlanych do rowu melioracyjnego, przez jedną z firm podwykonawczych. Nieprawidłowość została skorygowana. Nie nałożono w tego tytułu kary. Zdarzenie dotyczy Dekpol Budownictwo sp. z o. o., w pozostałych spółkach nie wystąpiło żadne zdarzenie.

5.3. Taksonomia

W niniejszej części zostały przedstawione informacje na temat tego w jaki sposób i w jakim stopniu działalność Grupy Dekpol jest związana z działalnością gospodarczą kwalifikującą się do taksonomii, zgodnie z artykułem 8 Rozporządzenia UE 2020/852 (Taksonomia). Kluczowe wskaźniki wyników zostały przygotowane zgodnie z wymaganiami przedstawionymi w rozporządzeniu delegowanym UE 2021/2178, zgodnie z najlepszą wiedzą i przy zachowaniu należytej staranności.

Zgodnie z art. 10 rozporządzenia delegowanego UE 2021/2178 w roku 2022, w sprawozdaniu dotyczącym roku 2021 Grupa Dekpol przedstawia udział procentowy działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii i działalności gospodarczej niekwalifikującej się do taksonomii w łącznym obrocie, nakładach i wydatkach operacyjnych oraz informacje jakościowe o których mowa w pkt 1.2. załącznika I do ww. rozporządzenia.

KPI Obrót

Udział procentowy działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii w łącznym obrocie	87,17%
Udział działalności gospodarczej niekwalifikującej się do taksonomii w łącznym obrocie	12,83%

Zasady rachunkowości

Grupa Kapitałowa Dekpol dokonała oceny źródeł swoich obrotów pod kątem działalności gospodarczej kwalifikującej się lub nie do taksonomii na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (RPEiR nr 2020/852) oraz rozporządzenia uzupełniającego w/w Rozporządzenie o Technicznych Kryteriach Kwalifikacji. W pierwszej kolejności zweryfikowano poszczególne segmenty działalności Grupy Dekpol według kodów NACE/PKD i określono które rodzaje działalności Grupy kwalifikują się do taksonomii. Na tej podstawie przypisano do licznika obrót z tych działalności.

W liczniku uwzględniono tylko obroty z podstawowych źródeł działalności kwalifikującej się do taksonomii, bez obrotów z działań wspomagających działalność podstawową.

KPI dotyczące nakładów inwestycyjnych (KPI Capex)

Udział procentowy działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii w łącznych nakładach inwestycyjnych	20,84%
Udział działalności gospodarczej niekwalifikującej się do taksonomii w łącznych nakładach inwestycyjnych	79,16%

Zasady rachunkowości

Grupa Kapitałowa Dekpol dokonała oceny źródeł swoich nakładów inwestycyjnych pod kątem działalności gospodarczej kwalifikującej się lub nie do taksonomii na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (RPEiR nr 2020/852).

W pierwszej kolejności ustalono zwiększenia stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu roku obrotowego przed amortyzacją, umorzeniem oraz wszelkimi aktualizacjami wyceny, w tym wynikającymi z przeszacowania oraz utraty wartości.

W rezultacie do nakładów inwestycyjnych przyjęto:

- Zwiększenie stanu rzeczowych aktywów trwałych wg MSR 16
- Zwiększenie stanu wartości niematerialnych i prawnych wg MSR38
- Zwiększenie wartości nieruchomości inwestycyjnych, w tym wyceny do wartości godziwej, wg MSR 40
- Zwiększenie aktywów z tyt. prawa do użytkowania, w tym leasingi i wynajmy długoterminowe, wg MSSF 16.

W liczniku wskaźnika zidentyfikowano które z powyższych nakładów odpowiadają aktywom lub procesom związanym z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo i te zostały ujęte w liczniku wskaźnika.

Nie zidentyfikowano wydatków będących częścią planów dotyczących nakładów inwestycyjnych mających na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do niej.

Nie zidentyfikowano wydatków na nabycie produktów z działalności gospodarczej zgodnej z taksonomią ani innych, umożliwiających stanie się działalnością niskoemisyjną.

Informacje kontekstowe

Grupa Kapitałowa Dekpol jest w trakcie opracowywania strategii zrównoważonego rozwoju w której zostaną zdefiniowane realizowane cele środowiskowe, ramy czasowe dla osiągnięcia tych celów oraz wskaźniki monitorujące ich realizację (KPI). W ramach tej strategii zostaną także określone plany dotyczące nakładów inwestycyjnych.

KPI w odniesieniu do wydatków operacyjnych (KPI Opex)

Udział procentowy działalności gospodarczej kwalifikującej się do taksonomii w łącznych wydatkach operacyjnych	88,08%
Udział działalności gospodarczej niekwalifikującej się do taksonomii w łącznych wydatkach operacyjnych	11,92%

Zasady rachunkowości

Grupa Kapitałowa Dekpol dokonała oceny źródeł swoich wydatków operacyjnych pod kątem działalności gospodarczej kwalifikującej się lub nie do taksonomii na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (RPEIR nr 2020/852).

Informacje kontekstowe

W mianowniku wskaźnika zidentyfikowano wydatki operacyjne odpowiadające aktywom lub procesom takie jak:

- Nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi
- Działaniami w zakresie renowacji budynków, najmem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami
- Wszelkie inne wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych w tym także zlecone na zasadzie outsourcingu osobom trzecim.

W liczniku wskaźnika zidentyfikowano które z powyższych wydatków odpowiadają aktywom lub procesom związanym z działalnością gospodarczą, która kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo i te zostały ujęte w liczniku wskaźnika.

Nie zidentyfikowano wydatków będących częścią planów dotyczących nakładów inwestycyjnych mających na celu rozszerzenie działalności gospodarczej zgodnej z systematyką lub umożliwienie działalności gospodarczej kwalifikującej się do systematyki dostosowanie się do niej.

Nie zidentyfikowano wydatków na nabycie produktów z działalności gospodarczej zgodnej z taksonomią ani innych, umożliwiających stanie się działalnością niskoemisyjną.

Informacje na temat oceny zgodności z rozporządzeniem (UE) 2020/852

Ustalając dane do licznika i mianownika wskaźników obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych bazowano na danych źródłowych z ksiąg rachunkowych poszczególnych podmiotów przy uwzględnieniu wszelkich wyłączeń konsolidacyjnych z naciskiem na miejsce w którym ostatecznie dany wydatek się znajduje (np. w przypadku refaktur uwzględniano docelowy podmiot i docelowe miejsce księgowania tego wydatku). To pozwoliło na uniknięcie podwójnego liczenia wydatków. Dodatkowo dane zweryfikowane zostały z danymi ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Dekpol.

6. Polityki dotyczące zagadnień przeciwdziałania korupcji i ich wyniki

6.1. Etyka

GRI 102-16

„Kodeks Postępowania Biznesowego” dostępny na <https://dekpol.pl/kodeks-postepowania/> jest fundamentalnym dokumentem regulującym postępowanie pracowników Grupy Kapitałowej Dekpol we wszystkich zawodowych obszarach, a także odpowiedzialności korporacyjnej. Określa to, w jaki sposób powinni postępować ze współpracownikami, klientami, dostawcami, społecznością lokalną oraz innymi interesariuszami. Kodeks określa zachowania pożądane oraz te, których należy się wystrzegać. Grupa Dekpol oczekuje też, że dostawcy, konsultanci, dystrybutorzy i podwykonawcy również będą spełniali poniższe zasady zawarte w Kodeksie:

- przejrzyste prowadzenia transakcji i sprawozdań;
- zakaz korupcji i przyjmowania lub udzielenia korzyści majątkowych;
- przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy,
- respektowanie prawa i przepisów podatkowych;
- unikanie konfliktu interesów;
- zakaz korzystania i gospodarowania majątkiem dla celów osobistych;
- odpowiedzialność za oferowane produkty i usługi;
- rzetelne prowadzenie marketingu i sprzedaży;
- konkurowanie na rynku w uczciwy sposób;
- zakaz nielegalnego obrotu papierami wartościowymi;
- neutralność polityczną w pracy;
- respektowanie praw człowieka;
- niedyskryminowanie pracowników;,,
- zakaz pracy przymusowej;
- swobodę zrzeszania się;
- uczciwe wynagradzanie i respektowanie godzin pracy;
- efektywne i odpowiedzialne wykorzystanie zasobów z poszanowaniem środowiska i zdrowia.

Ścieżka zgłoszeń

W Grupie Dekpol działa system powiadamiania o naruszeniach etyki biznesowej, w tym naruszenia praw pracowniczych i człowieka. Każdorazowo w przypadku wystąpienia spraw wątpliwych etyczne Grupa zachęca pracowników w pierwszych krokach do zapoznania się z odpowiednimi zapisami „Kodeksu Postępowania Biznesowego”. Kodeks służy także wyjaśnianiu wszelkich wątpliwości w omawianym obszarze. Jeśli dochodzi do naruszeń Kodeksu i prawa krajowego, pracownik może:

- zgłaszać zdarzenia, incydenty oraz wszelkiego rodzaju domniemane przypadki wskazujące na nieprzestrzeganie przyjętego Kodeksu do bezpośredniego przełożonego.
- Jeśli uzna, że zagraża to jego pozycji i przeszkadza w wykryciu nieprawidłowości, może skierować się do zwierzchnika przełożonego.

Możliwe jest również przekazanie zgłoszenia anonimowo, do ogólnie dostępnych skrzynek zgłoszeń. Te informacje są rozpatrywane są przez zarząd spółki.

W 2022 roku Grupa Dekpol zapowiada wdrożenie dedykowanej procedury ochrony sygnalistów z anonimowym systemem zgłoszeń, ich rozpatrywaniem i odpowiedzią. To w przypadku gdy pracownik uzna, że opisana wcześniej ścieżka nie jest wystarczająca.

6.2. przeciwdziałanie korupcji

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: Przeciwdziałanie korupcji

„Kodeks Postępowania Biznesowego” uwzględnia również przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu. Priorytetem jest upowszechnianie wśród współpracowników zasad opierających się na uczciwości postępowania. Dlatego firma nie akceptuje:

- korupcji – jako oferowania i uzyskania niezgodnej z prawem korzyści lub jej przekazywania w sposób bezpośredni lub pośredni osobom trzecim;
- łapownictwa – przyjmowania niedozwolonej oraz niewłaściwej korzyści majątkowej lub osobistej od obecnych i potencjalnych klientów, dostawców, konsultantów, organów rządowych lub innych organizacji i podmiotów, które w sposób niezgodny z prawem uzyskują niezastudzoną przewagę lub wpływ na zachowanie będące przekroczeniem uprawnień, lub działaniem niezgodnym z prawem;
- prania brudnych pieniędzy.

Pracownicy zobowiązani są także unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesów. W przypadku prowadzenia przez pracowników działalności prywatnej, powinna być ona realizowana w sposób, który nie rodzi podejrzeń zaistnienia konfliktu z interesem Grupy. Pracownicy nie mogą wchodzić w relacje nadużycia z podmiotami, z którymi Grupa pozostaje we współpracy, lub prowadzi działania biznesowe.

Grupa określiła ryzyko w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu:

1. Kontakty z dostawcami, podwykonawcami, oraz szeroko rozumianymi kontrahentami mogą powodować różnego rodzaju naciski na pracowników. Istotność tego ryzyka jest wysokie, a prawdopodobieństwa realizacji – średnie. Organizacja przeciwdziała mu organizując szkolenia w tym zakresie. Na 2022 rok Grupa Dekpol zapowiada wdrożenie procedury przeciwdziałaniu prania brudnych pieniędzy, *ang. Anti-Money Laundering, AML*,
2. Ryzyko rozporządzania mieniem w prywatnych celach. Istotność tego ryzyka jest średnie, a prawdopodobieństwa materializacji – niskie. Pracownicy w zależności od stanowiska i zakresu obowiązków są wyposażeni w sprzęt lub mają dostęp do majątku należącego do Grupy w stopniu tylko niezbędnym do prawidłowego wykonywania pracy.

GRI 205-1

W 2021 roku operacje w Grupie Dekpol nie były analizowane pod kątem korupcji.

GRI 205-3

Aby minimalizować ryzyko w obszarze przeciwdziałania korupcji i łapownictwu wszyscy pracownicy są zobligowani do przestrzegania „Kodeksu Postępowania Biznesowego”, który reguluje też te kwestie. **Efektem utrzymywania wysokiej kultury pracy w tym obszarze był brak potwierdzonych przypadków korupcji w 2021 roku.**

GRI 205-2

Szkoleniem dotyczącym przeciwdziałaniu korupcji dla kadry zarządzającej zostały objęte zarządy Dekpol Budownictwo, BETPREF i Dekpol Steel. W szkoleniach z zakresu praktyk antykorupcyjnych brali udział wszyscy pracownicy firm Dekpol STEEL i INTEK.

Szkolenia dotyczące przeciwdziałania korupcji

Całkowita liczba członków organu zarządzającego, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	5	osób
Procent członków organu zarządzającego, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	36	%
Całkowita liczba pracowników, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	438	osób
Procent pracowników, którzy odbyli szkolenie dotyczące przeciwdziałania korupcji	52	%

Komunikacja obowiązujących w organizacji polityk i procedur antykorupcyjnych

Całkowita liczba członków organu zarządzającego, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji procedury antykorupcyjne	10	osób
Procent członków organu zarządzającego, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne	100	%
Całkowita liczba pracowników, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne	839	osób
Procent pracowników, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne	100	%
Całkowita liczba partnerów biznesowych, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne	b/d	osób
Procent partnerów biznesowych, którym zostały zakomunikowane obowiązujące w organizacji polityki i procedury antykorupcyjne	b/d	%

7. Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych i ich wyniki

7.1. Zatrudnienie

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: Zatrudnienie i relacje pracownicze

Polityka i działania w obszarze HR Grupy Kapitałowej Dekpol zakładają utrzymanie zatrudnionej i zakontraktowanej kadry i nabór nowych, kompetentnych pracowników/współpracowników. Warunki zatrudnienia zapisano w odpowiedniej części Zintegrowanego Systemu Zarządzania, jaki obowiązuje w całej Grupie. Reguluje etapy rozwoju pracowników, kwalifikacje szkoleniowe, procedury rekrutacji.

Wysokość wynagrodzenia pracownika jest negocjowana w trakcie podpisywania umowy o pracę/o współpracy i jasno w niej określona. Grupa stosuje transparentną politykę wynagradzania. Dbą o to, aby poziom wynagrodzenia był adekwatny do powierzonych obowiązków pracowniczych, zajmowanego stanowiska oraz zakresu odpowiedzialności. Ponadto, ze względu na przyjęte zasady etyczne dba o to, aby miejsce pracy było wolne od jakichkolwiek działań o charakterze dyskryminacyjnym.

GRI 401-2

Pracownicy motywowani są też przez system benefitów, a do najczęściej stosowanych należą:

- wsparcie finansowe dla osób w trudnej sytuacji życiowej;
- dofinansowania do wyjazdów wakacyjnych dzieci;
- wsparcie wszelkich aktywności sportowych;
- zapomogi losowe;
- nagrody jubileuszowe;
- pakiet medyczny dla pracownika i członków rodzin;
- możliwość pracy zdalnej;
- bonusy okolicznościowe i świąteczne
- ubezpieczenie na życie
- urlop rodzicielski
- odprawa emerytalna.

W obszarze HR firma wyznaczyła następujące ryzyka związane z zarządzaniem zespołami pracowników:

Ryzyko	Zarządzanie ryzykiem	Istość	Prawdopodobieństwo materializacji
Utrata kluczowych pracowników	Angażowanie pracowników do udziału w ciekawych projektach, budowanie atmosfery sprzyjającej rozwojowi zawodowemu.	Średnia	Niskie
Brak kwalifikacji pracowników	Szkolenia, warsztaty, kursy specjalistyczne, które kończą się egzaminem potwierdzonym certyfikatem.	Średnia	Średnie

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: szkolenia i edukacja

Pracować z najlepszymi

GRI 402-1

Grupa podjęła systemowe działania na rzecz utrzymania kluczowych pracowników, czemu służyć ma kształtowanie przyjaznej kultury pracy w zespołach. **Pracownicy mają zagwarantowany minimalny okres z jakim są informowani o istotnych zmianach operacyjnych, które mogą mieć na nich znaczący wpływ.** W spółkach Betpref i Dekpol Steel ten czas wynosi 4 tygodnie, w opisywanym już zakładzie Intek – tydzień.

Spółka prowadzi procesy rekrutacyjne, w zależności od zapotrzebowania. Te procesy są prowadzone w sposób jawny, z równym dostępem do informacji dla kandydatów. Rekrutację zaczyna się od przyjęcia zgłoszenia zapotrzebowania od kierowników działów, w których pojawił się wakat. Ogłoszenia dla kandydatów zamieszczane są na <https://dekpol.pl/kariera/>, oraz w ogólnodostępnych portalach rekrutacyjnych. Zawiadomienia wysyłane są też do Urzędów Pracy.

GRI 401-1

Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na płeć:

	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba pracowników, którzy odeszli
Kobiety	85	72
Mężczyźni	203	201
RAZEM	288	273

Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na wiek:

	Liczba zatrudnionych pracowników	Liczba pracowników, którzy odeszli
poniżej 30 lat	141	107
30 - 50 lat	132	134
powyżej 50 lat	15	32
RAZEM	288	273

Wskaźnik nowych pracowników i wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie, w tym w podziale na płeć:

	Procent nowozatrudnionych pracowników	Procent odejść pracowników
Kobiety	10	9
Mężczyźni	27	24

Wskaźnik nowych pracowników i wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie, w tym w podziale na wiek:

	Procent nowozatrudnionych pracowników	Procent odejść pracowników
poniżej 30 lat	18	13
30 - 50 lat	16	16
powyżej 50 lat	4	4

Po weryfikacji dokumentów aplikacyjnych kandydaci zapraszani są na wstępne rozmowy kwalifikacyjne, podczas których poznaje się nawzajem oczekiwania i możliwości.

Do oceny potencjału przyszłych pracowników w procesie rekrutacyjnym w Grupie wykorzystywane są narzędzia rekrutacyjne adekwatne do danego stanowiska: testy analityczne, merytoryczne i językowe. Po pozytywnym wyniku rekrutacji, z kandydatem, który przyjął ofertę współpracy podpisywana jest stosowna umowa. Takie podejście do zatrudniania pozwalało Grupie do tej pory budować kompetentne zespół pracowników.

Wszystkim pracownikom Grupy Kapitałowej Dekpol udostępniona jest platforma online Worksmile, dzięki której nie tylko można poprawiać kulturę organizacyjną pracy, ale i wellbeing, poprzez możliwość korzystania z systemu benefitów.

Sprawiedliwa ocena

Grupa Dekpol stara się rozwijać pracowników o kluczowych umiejętnościach i zdolnościach, uzgadniając z nimi ścieżki rozwoju. Podejście firmy nakierowane na pracowników odzwierciedlone jest także w systemowym wystawianiu ocen okresowych. Wszyscy pracownicy otrzymują regularne oceny, wg kryteriów:

- 1/ zaangażowanie,
- 2/ motywacja,
- 3/ wyniki pracy.

Oceny dokonuje bezpośredni przełożony. Ocena jest podstawą do określenia planu szkoleniowego i rozwojowego pracownika. Całość procesu ma za zadanie zidentyfikować jego aspiracje i oczekiwania dotyczące perspektyw pracy i rozwoju. Dotyczy to zarówno pracowników zakładów produkcyjnych, budów, jak biurowych i z działu badawczo rozwojowego B+R.

GRI 404-3

Procent pracowników, podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej

Płeć

Kobiety	100	%
Mężczyźni	100	%

Kategoria zatrudnienia

stanowiska menedżerskie	100	%
stanowiska pozostałe	100	%

Ze względu na konieczność usystematyzowania firmowego know-how i tworzenia nowych obszarów wiedzy Grupa powołała komórkę B+R, która skupia osoby pragnące swoim wkładem doprowadzić do rozwoju biznesu. Efekty pracy komórki B+R to np., adaptacja systemu ERP (planowanie i ewidencjonowanie

zasobów przedsiębiorstwa) dla potrzeb budów, który w swojej zaawansowanej formie w II połowie 2021 roku trafił na realizację spółki Dekpol Budownictwo, służąc kontroli projektów.

7.2. Szkolenia i edukacja

GRI 404-2

Potrzebne szkolenia

Pracownicy w Dekpol S.A. jak i w pozostałych Spółkach z Grupy mają możliwość zgłaszania zapotrzebowania na szkolenia, warsztaty, chęć udziału w kursach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Finansowane przez Spółki są również studia licencjackie, podyplomowe, MBA. W trakcie rozmów oceniających przełożeni proponują swoim pracownikom podnoszenie kwalifikacji w różnych możliwych formach. Skutecznie funkcjonuje również propagowanie wiedzy przez bardziej doświadczone osoby wśród młodszej części kadry poprzez wewnętrzne szkolenia i warsztaty mające na celu wymianę informacji i dzielenie się wiedzą (Akademia Dekpol). Ci, którzy zgłoszą się do Akademii oprócz dostępu do bezpłatnych szkoleń, które podnoszą ich kompetencje, mogą także brać udział w egzaminach zewnętrznych. Grupa powołała celowo zespół szkoleniowy przygotowujący pracowników do egzaminów z certyfikatem.

W przypadku Dekpol Budownictwo program Akademia Dekpol Budownictwo w 2021 roku wyglądał jak niżej:

program szkoleniowy	Data	osób	K	M	godziny	temat
Akademia DB	25/06/2021	38	12	26	10.30-17 (6,5h)	jak być liderem; jakość w budownictwie
Akademia DB	03/09/2021	49	17	32	10-16.30 (6,5h)	Montaż i koordynacja instalacji tryskaczowych
Akademia DB	01/10/2021	58	8	50	9-12 (3h)	aspekty ubezpieczeniowe na naszych budowach - uprawnienia, wpływ zdarzeń ubezpieczeniowych na naszą sytuację w towarzystwach ubezpieczeniowych; obowiązki zespołów po wystąpieniu zdarzeń ubezpieczeniowych, zakres ochrony ubezpieczeniowej,

Dodatkowe działania wspierające pracowników w podnoszeniu ich kompetencji posiada Dekpol Budownictwo, który oferuje dofinansowanie do edukacji podyplomowej i finansowanie uprawnień inżynierskich. Bętpref finansuje pracownikom pozyskiwanie dodatkowych uprawnień. W spółce realizowane były w 2021 roku szkolenia stanowiskowe i technologiczne podnoszące kwalifikacje oraz dotyczące procedur obowiązujących w firmie. Pracownicy kierowani byli także na specjalistyczne kursy m.in.: spawania, obsługi suwnic, obsługi wózków widłowych. W Dekpol Deweloper w 2021 roku przeprowadzono łącznie ok. 242 h szkoleniowe w przypadku Mężczyzn oraz ok. 420 h szkoleniowych w przypadku Kobiet. Dodatkowo,

ok. 30 osób (łącznie Kobiet i Mężczyzn) uczestniczyło raz w tygodniu w zajęciach języka angielskiego.

Na co dzień każda ze spółek Grupy zachęca pracowników do **dzielenia się wiedzą pomiędzy sobą, co jest prostym w działaniu i skutecznym składnikiem podwyższania poziomu kapitału intelektualnego organizacji**. W szczególności ceniona jest postawa pracowników z długoletnim stażem, którzy pomagają młodszym w zdobywaniu wiedzy i realizacji zadań.

7.3. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo

GRI 403-1, GRI 403-2

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Branża budowlana oraz produkcja przemysłowa – jakie są głównymi domenami Grupy Kapitałowej Dekpol – należy do tych, w których należy zwracać szczególną uwagę na bezpieczeństwo pracy. Dlatego zarząd Grupy i kadra menadżerska kładą nacisk na zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach i na halach produkcyjnych.

W omawianych spółkach Grupy Kapitałowej zostały wdrożone systemy zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników.

Stały monitoring ryzyka

W ramach tego systemu do obowiązków zarządu Grupy oraz poszczególnych spółek należy też określenie i sporządzenie listy potencjalnych zagrożeń/ryzyka związanego z BHP. Zestawienie ryzyka BHP pozwala na zarządzanie ryzykiem podczas przeglądów okresowych BHP i w codziennej pracy:

L.p.	Ryzyko W obszarze BHP	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Nieterminowe dokonywanie przeglądów pojazdów. Legalizacja i wzorcowanie urządzeń. Mogą doprowadzić do zagrożenia zdrowia lub życia pracowników.	Respektowanie wymagań związanych z nadzorem nad infrastrukturą oraz monitorowanie stanu technicznego pojazdów i urządzeń.	Niska	Niskie
2	Wypadki komunikacyjne.	Obowiązkowe przestrzeganie zaleceń bezpieczeństwa i przepisów BHP przez wszystkich pracowników, oraz dostawców przebywającym na terenie obiektów.	Wysoka	Wysokie

3	Naruszenie procedur BHP przez pracowników.	Szkolenia i kursy podnoszące wiedzę BHP pracowników.	Wysoka	Wysokie
4	Zarażenie Sars COV-2	Przestrzeganie reżimu sanitarnego: wydawanie maseczek ochronnych, używanie płynów dezynfekujących, odkażanie pomieszczeń pracy, socjalnych, praca zdalna, wprowadzanie większej liczby przerw ograniczających liczbę pracowników w pomieszczeniach socjalnych, zakaz przyjmowania gości, zakaz delegowania pracowników w rejonny zagrożone.	Średnia	Wysokie
5	Zmiana systemu pracy - praca zdalna. Niespełnienie wymogów BHP w warunkach domowych. Pogorszenie stanu psychofizycznego pracowników.	Rozmowy/wywiady z pracownikami w zakresie posiadanych warunków domowych w kontekście wykonywanej w domu pracy.	Niska	Niskie

Priorytet – bezpieczeństwo

Podstawą w tym obszarze jest zapewnienie zabezpieczeń zbiorowych wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę i pracowników firm podwykonawczych. Przede wszystkim we wszystkich spółkach Grupy przestrzegany jest Kodeks Pracy. **Kadra kierownicza odbywa szkolenia w zakresie odpowiedzialności za podwładnych.** Zarządzający regularnie aktualizują ocenę ryzyka zawodowego na każdym stanowisku pracy.

W celu zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa wszyscy pracownicy przechodzą obowiązkowe szkolenia BHP zgodnie z ustalonym planem szkoleń.

Polityki i procesy BHP pozwalają pracownikom nie wykonywać zadań, które według nich mogą skutkować wypadkiem, urazem bądź wpłynąć na pogorszenie ich stanu zdrowia.

Wizyta osób zaproszonych na teren budowy i zakładów Dekpol rozpoczyna się od poznania zasad BHP. Goście otrzymują kamizelki odblaskowe, kaski, okulary, obuwie ochronne. Obowiązkiem dostawców przebywających przy strefie załadunku i rozładunku jest zakładanie kasku.

GRI 403-7

Codziennosc i BHP

Na budowach:

- Przed rozpoczęciem prac budowlanych odbywa się przegląd bezpieczeństwa tzw. „safety walking”, którego celem jest kontrola bezpieczeństwa pracy załogi.
- Kontroli podlega stan urządzeń i maszyn. Prowadzi się regularne ich przeglądy i konserwacje. Pracownicy odbywają szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń, aby bezpieczne z nich korzystać.
- Raz w tygodniu odbywają się spotkania z pracownikami, w trakcie których omawiane są możliwe lub zaistniałe incydenty naruszające bezpieczeństwo pracy. Dotyczy to także pracowników hal produkcyjnych.

W zakładach produkcyjnych:

- Wyznaczeni pracownicy codziennie przeprowadzają kontrolę BHP na hali produkcyjnej.
- Na hali działa monitoring wizyjny, który pozwala monitorować potencjalnie niebezpieczne zdarzenia, które mogą prowadzić do wypadków przy pracy, złamania zasad bezpieczeństwa na terenie budowy.
- Na terenie zakładów znajdują się tablice informujące pracowników o zdarzeniach niebezpiecznych i wypadkach. Członkowie załogi mogą się z nich dowiedzieć, czy w danym dniu miał miejsce wypadek, oraz uzyskać informację o udzielonej pomocy.

Bezpieczeństwo na budowie

Podjęcie zarządu Grupy do przestrzegania BHP dobrze ilustrują praktyki w Dekpol Budownictwo. Wdrożono w niej normę PN-EN ISO 45001:2018, która jest standardem BHP. Działają wewnętrzne wytyczne dotyczące zarządzania ryzykiem – dla pracowników fizycznych opracowano IBWR, (Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót Budowlanych, sporządzona zgodnie z literą Prawa Budowlanego). W skład IBWR wchodzi Ocena Ryzyka Zawodowego, ORZ. Każdy z pracowników zobligowany jest do zapoznania się z ORZ przynależnym dla jego stanowiska pracy. Odpowiada za to kierownik BHP. W Dekpol Budownictwo osoba ta posiada stosowne uprawnienia i ponad 8 letnie doświadczenie w branży budowlanej na stanowisku specjalisty ds. BHP. Jest też szefem zakładowej komórki BHP. Taka struktura zarządzania w obszarze BHP pozwala na identyfikację zagrożeń występujących na budowie, co poddawane jest weryfikacji non stop i pozwala na ciągłe doskonalenie w zakresie poprawy warunków BHP.

W każdej instrukcji obsługi maszyn i urządzeń w GK Dekpol oraz w instrukcjach dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy zamieszczono zapisy o konieczności przerwania pracy, oraz oddalenia się z miejsca pracy, jeżeli warunki nie pozwalają na bezpieczne wykonywanie zadań.

Kiedy zdarzy się wypadek

W Dekpol Budownictwo została opracowana procedura wypadkowa – gdy dochodzi do niebezpiecznego zdarzenia, czy potencjalnie wypadkowego – każdy pracownik ma obowiązek takie zdarzenie zgłosić bezpośrednio przełożonemu, który informuje nadrzędne dla niego służby BHP. Każdy zgłoszony wypadek przy pracy skutkuje powołaniem zespołu powypadkowego, który bada okoliczności i przyczyny zdarzenia. Każde zdarzenie kończy się sporządzeniem protokołu powypadkowego oraz wpisem do ewidencji wypadków przy pracy. Ponadto wdrażane są działania zapobiegawcze, które mają na celu zapobiec powstawaniu podobnych zdarzeń w przyszłości. Firma wysyła też alert do wszystkich pracowników w spółce na adresy mailowe, który zawiera opis okoliczności i przyczyn wypadku, a także podjęte działania zapobiegawcze.

Bezpieczeństwo pracy w pandemii COVID-19:

- **W systemie zmianowym pracy – godzinna przerwa pomiędzy zmianami.**
- **Maseczki oraz płyny dezynfekcyjne dla wszystkich pracowników.**
- **Praca zdalna dla pracowników biurowych.**
- **W biurach działają ozonatory, przy pomocy których dezynfekuje się pomieszczenia pracy oraz wnętrza samochodów służbowych. Za pomocą ozonatorów dezynfekcja przesyłek kurierskich. Na wniosek pracownika ozonator można wypożyczyć do użytku prywatnego.**

GRI 403-3, GRI 403-4

Kto jest odpowiedzialny?

Zadania komisji, komitetów, działów, ew. osób odpowiedzialnych ds. BHP określają zarządy poszczególnych spółek. W Dekpol Budownictwo, spółce zatrudniającej mniej niż 250 osób, w 2021 roku nie działała komisja ds. BHP. W roku 2022 planowane są wybory na przedstawiciela pracowników i utworzenie takiej komisji. Stało się to już w spółce Dekpol Deweloper. W wyniku wyborów wskazano przedstawicieli pracowników, którzy reprezentują załogę we wszystkich obszarach dotyczących spraw pracowniczych, także BHP. Teraz komisja BHP dokonuje bieżących kontroli miejsc pracy i wskazuje ewentualnie zauważone nieprawidłowości. W takim przypadku dokonywane są konsultacje z kierownictwem poszczególnych wydziałów spółki, a następnie wdrażane są uzgodnione działania mające na celu poprawę warunków pracy.

W spółce Betpref specjalista ds. BHP na tablicy informacyjnej, która zlokalizowana jest na hali produkcji informuje pracowników o wszelkich kwestiach odnoszących się do BHP. Są na niej także telefony alarmowe, do poszczególnych kierowników i specjalisty BHP.

W celu ułatwienia korespondencji z każdym działem BHP w Grupie Dekpol utworzono adres mailowy bhp@dekpol.pl. Pracownicy mogą wysłać na ten adres wolne wnioski, uzyskać poradę, konsultację, itp., z obszaru BHP.

Ogólnodostępny w zakładach i biurach Grupy Dekpol system i aplikacja powiadamiania „QRmain” pozwala pracownikom imiennie lub anonimowo zgłosić niepokojące zdarzenia/naruszenia zasad BHP. W Dekpol Steel można to zrobić z komputerów zlokalizowanych w hali produkcyjnej zakładu. Tu także prowadzi się ćwiczenia z próbnej ewakuacji. Pracownicy hali mają też możliwość zgłaszania tą drogą wszelkich uwag, oprócz sytuacji niebezpiecznych. Kadra menadżerska odpowiedzialna za rozpatrzenie zgłoszenia jest zobligowana do zachowania w tajemnicy danych osoby zgłaszającej problem. Przez „QRmain” można też proponować wszelkie rozwiązania poprawiające komfort i bezpieczeństwo pracy. Korzystają z tego pracownicy obsługujący daną maszynę. Znają specyfikę pracy i często są autorami rozwiązań podnoszących BHP.

Partycypacja w BHP

W procesie kształtowania kultury BHP zarząd Grupy podkreśla rolę partycypacji i konsultacji z pracownikami. Zachęca do wypracowywania, wdrożenia i rozwoju systemu zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracy. W Dekpol Budownictwo konsultacje trwają każdorazowo podczas opracowania Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Robót, w tym Oceny Ryzyka Zawodowego, regularnych kontroli placów budowy. **Na co dzień praktyki BHP polegają na rzeczowych rozmowach z pracownikami w ramach codziennych obchodów BHP, tzw. „safety walking”.**

Wszystkie procedury wypracowane w obszarze BHP umieszczone są na ogólnodostępnej firmowej platformie internetowej SharePoint. Ponadto na budowach znajduje się zawsze w widocznym i łatwo dostępnym miejscu tablica BHP, która jest wykorzystywana do publikacji niezbędnych procedur, instrukcji, itp. Wszyscy pracownicy Dekpol Budownictwo oraz podwykonawcy – w sytuacji konieczności – informowani są także ustnie, na bieżąco o BHP na budowie przez menadżerów. Ponadto te informacje wyświetlane w formie prezentacji w pomieszczeniach stołówkach w czasie przerw w pracy.

Schemat postępowania w obszarze BHP w GK Dekpol:

OBSERWACJA → KONSULTACJE → DECYZJA → WDROŻENIE EWENTUALNYCH DZIAŁAŃ.

GRI 403-5

Szkolenia

Wszyscy pracownicy Grupy Kapitałowej mają obowiązek uczestnictwa w szkoleniach BHP (wstępnych, okresowych), organizowanych przez pracodawcę.

Każda nowoprzyjęta osoba pierwszego dnia pracy uczestniczy w szkoleniu wstępnym, które przeprowadza pracownik działu BHP, lub osoba odpowiedzialna za ten obszar. Osoby, którym kończy się ważność szkolenia podstawowego uczestniczą w szkoleniach okresowych. Wtedy celem jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- zagrożeń występujących w pracy oraz ryzyka związanego z nimi;
- ochrony pracowników i tworzenia warunków pracy zgodnie z BHP;
- metodyki prowadzenia instruktaży stanowiskowych i codziennych odpraw pracowników przed pracą;
- postępowania w razie wypadków oraz w sytuacjach awaryjnych.

Ponadto na budowach w spółce Dekpol Budownictwo organizowane są krótkie szkolenia z omówieniem specyficznych dla danej lokalizacji zagrożeń, oraz działań zapobiegawczych – to tzw. „toolbox meeting”.

Szkoleniami objęci są też pracownicy, którzy nie są zatrudnieni przez Dekpol Budownictwo. Mają obowiązek odbycia szkolenia wprowadzającego na budowę, podczas którego omawiane są zagadnienia BHP. Dotyczą one zagrożeń występujących na stanowisku pracy, postępowania w razie wypadku, pożaru, zauważenia zdarzenia potencjalnie wypadkowego, itp. Ponadto każda firma podwykonawcza przy podpisaniu umowy otrzymuje załącznik BHP, który określa zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo podczas negocjacji z firmą podwykonawczą uzgadniane są zasady BHP na budowie, np. dobór zabezpieczeń zbiorowych.

Częstotliwość szkoleń:

- Pracownicy w miejscach szczególnie niebezpiecznych – szkolenie/rok/6h – wykład i instruktaż na miejscu pracy.
- Pozostali pracownicy – szkolenie/3 lata/6h – wykład i instruktaż na miejscu pracy.
- Kierownicy, mistrzowie i brygadziści, pracownicy inżynieryjno-techniczni, technolodzy i organizatorzy produkcji, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych – szkolenie/5 lat /12h.
- Ponadto wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowiskach inżynieryjno-technicznych i kierowniczych prowadzą dedykowane samokształcenie kierowane, połączone z seminarium.

Do tego, po każdym zaistniałym wypadku przy pracy przeprowadza się szkolenia BHP i omawiane jest postępowanie wypadkowe.

Wszyscy pracownicy – niezależnie od stanowiska – przechodzą szkolenia z pierwszej pomocy oraz z ochrony przeciwpożarowej raz w roku.

Zakres szkoleń w spółce Betpref:

- poznanie przepisów oraz zasad BHP pracy, a także związanych ze stanowiskiem pracy obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie BHP;

- poznanie czynników, które mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy, oraz ze środkami i działaniami zapobiegawczymi;
- nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych, oraz postępowania w sytuacjach awaryjnych – udzielenie pomocy osobie po wypadku.

Zakres szkoleń w spółce Dekpol Steel:

- obowiązkowe z BHP;
- doraźne po stwierdzonych sytuacjach niebezpiecznych;
- doraźne przed zmianami organizacyjnymi, lub w przypadku stosowania nowych maszyn i urządzeń;
- z pierwszej pomocy/raz w roku;
- z ochrony przeciwpożarowej/ raz w roku;
- szkolenia zawodowe – w zależności od potrzeb.

Szkolenia BHP w 2021 roku

Podmiot	Wstępne	Okresowe	Z udzielania pierwszej pomocy	Inne	Razem	Liczba narad BHP ze służbą techniczno - eksploatacyjną
Dekpol SA	19	0	7	0	26	4
Dekpol Budownictwo	459	151	151*	0	761	662**
Dekpol Deweloper	23	49	0	0	72	0
Dekpol Steel	111	139	52	0	302	48
Betpref	63	95	24	0	182	26
Intek	22	156	0	0	178	0
Razem	697	590	234	0	1 521	740

* Szkolenie przeprowadzone zostało wraz ze szkoleniem okresowym

** Do liczby uwzględnione zostały narady koordynacyjne na budowie które w pierwszej kolejności uwzględniają aspekty BHP

GRI 403-1

W Grupie Dekpol został wdrożony system zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. System obejmuje wszystkich pracowników Spółek wchodzących w skład Grupy.

GRI 403-7

Odzież ochronna dla każdego

Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń negatywnie wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w trakcie pracy to również dostęp do odzieży ochronnej. Na budowach i w halach produkcyjnych Grupy są dostępne środki

ochrony osobistej: okulary, kaski, maski przeciwpyłowe, okulary maski i rękawice spawalnicze z długim mankietem, fartuchy spawalnicze, odzież robocza (spodnie, koszulka, bluza), obuwie robocze ochronne. Stanowiska pracy wyposażone są dodatkowo ekrany chroniące podczas spawalnica i prac związanych z cięciem. Na halach produkcyjnych zamontowane są wentylatory, a instalacja wentylacyjna przechodzi okresowe przeglądy.

GRI 403-6

Promocja zdrowia wśród pracowników

Wszystkie zastosowane przepisy i procedury – zewnętrzne i wewnętrzne – w przekonaniu zarządu GK Dekpol nie miałyby tak skutecznego oddziaływania jak dotychczas, gdyby nie promocja zdrowia i zdrowego stylu życia wśród pracowników wszystkich szczebli ze wszystkich spółek. Także bez systemowego podejścia do tak kluczowej sprawy, jaką jest zdrowie załogi. Do obowiązkowej procedury należą pracownicze badania lekarskie – wstępne, okresowe, kontrolne. Pracownicy Grupy korzystają z profilaktycznej opieki medycznej w Luxmed i Stolmed. Z takiego samego zakresu opieki medycznej mogą korzystać pracownicy na kontraktach (umowy cywilno-prane), jak i podwykonawcy. Mają też możliwość dobrowolnego wykupienia rozszerzonego pakietu medycznego na preferencyjnych warunkach, oraz wykupienia ubezpieczenia zdrowotnego oraz ubezpieczenia na życie w PZU, częściowo finansowanego przez pracodawcę.

GRI 403-9

Każdy przypadek naruszenia BHP jest dokumentowany. Postępowanie po takich przypadkach zostało wyjaśnione wcześniej.

W Dekpol Budownictwo prawdopodobieństwo wypadków związane jest z czynnikami:

- upadek z wysokości;
- potrącenie przez poruszające się pojazdy;
- wypadek komunikacyjny;
- porażenie prądem;
- upadek z wysokości elementów konstrukcyjnych.

Aby minimalizować te zagrożenia na placu budowy wprowadzono ujednoczenie sposobu zabezpieczeń prac na wysokości. Na wyposażeniu każdej maszyny budowlanej znajduje się sygnał ostrzegawczy (kogut) oraz czujnik cofania. Pracownicy w miarę możliwości stosują elektronarzędzia zasilane na baterie, a w przypadku elektronarzędzi zasilanych na prąd, muszą one spełniać co najmniej klasy ochronności IP 44, (oznacza dobre zabezpieczenia przed deszczem i ciałami stałymi większymi niż 1 mm).

	Liczba obrażeń związanych z pracą	Rodzaj obrażeń
Dekpol S.A.	0	-
Betpref	0	-
Dekpol Budownictwo	13	Złamanie kości śródrezcza; skręcenie i złamanie kości śródstopia, złamanie ręki
Dekpol Deweloper	1	Złamanie nogi
Dekpol Steel	5	Złamania, stłuczenia (palce rąk)
Intek	2	Urazy mające charakter lekki, indywidualny, z czasową niezdolnością do pracy

GRI 403-10

Zestawienie chorób zawodowych stwierdzonych w 2021 r.

Ogółem liczba chorób	WYDANE ORZECZENIA PIS O CHOROBYCH			
	Zawodowe uszkodzenia słuchu	Zespół wibracyjny	Pylica	Inne
0	0	0	0	0

8. Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka i ich wyniki

8.1. prawa człowieka i pracownika

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, Aspekt: Różnorodność i równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji

Szacunek dla każdego z pracowników we wszystkich obszarach działalności Grupy Kapitałowej Dekpol wyraża się nie tylko w organizacji stanowisk pracy i zapewnieniu odpowiednich warunków socjalnych w zakładach i biurach, ale także w szeroko rozumianym poszanowaniu praw człowieka. Wyraża się także w codziennych relacjach.

W ramach opracowanej polityki antydyskryminacyjnej przygotowano mechanizmy przeciwdziałania i ewentualnej interwencji w przypadku wystąpienia zdarzenia niepożądanego. Są to wyszczególnione w „Kodeksie Postępowania Biznesowego” zakazy:

- pracy przymusowej;
- zatrudniania nieletnich poniżej 15 roku życia;
- czerpania korzyści z pracy niewolniczej w postaci niewypłacania części, lub całości wynagrodzenia.

Grupa nie stosuje przymusu świadczenia pracy przez zatrzymanie dowodu tożsamości, czy żądania kaucji, w postaci depozytu pieniężnego. Pracownicy mają prawo rozwiązać umowę przedkładając jej wypowiedzenie.

Ryzyka w obszarze praw człowieka określone przez Grupę Kapitałową Dekpol

L.p.	Ryzyko	Zarządzanie ryzykiem	Istotność	Prawdopodobieństwo materializacji
1	Nierówne traktowanie pracowników	Rozbudowana struktura organizacyjna oraz różnorodność pracowników może powodować poczucie nierównego traktowania ze względu na szkolenia lub awanse. Polityka kierowania pracownikami na szkolenia oraz możliwości awansowania regulują te kwestie.	Średnia	Niskie
2	Mobbing lub dyskryminacja	Uświadamianie pracowników o swoich prawach oraz obowiązkowe przestrzeganie „Kodeksu Postępowania Biznesowego”.	Średnia	Niskie

8.2. Równość i różnorodność

Pracownicy całej Grupy traktowani są w równy sposób. **Dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, orientację seksualną, wiek, wygląd, religię, pochodzenie etniczne, pochodzenie narodowe i społeczne, status majątkowy, przekonania, czy poglądy polityczne są niedopuszczalne i potępiane.** Chodzi o prześladowanie, mobbing, molestowanie fizyczne i psychiczne, czy inne działania agresywne.

GRI 405-1

Odsetek osób w ciałach zarządczych w poniższych wymiarach różnorodności

Zarząd:

Płeć	Kobiety	10	%
	Mężczyźni	90	%

Wiek	Do 30 lat	0	%
	30-50 lat	90	%
	Powyżej 50 lat	10	%

Rada Nadzorcza:

Płeć	Kobiety	0	%
	Mężczyźni	100	%

Wiek	Do 30 lat	0	%
	30-50 lat	60	%
	Powyżej 50 lat	40	%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności – płeć

Kobiety	stanowiska robotnicze	2,48	%
	stanowiska nierobotnicze	55	%

Mężczyźni	stanowiska robotnicze	97,52	%
	stanowiska nierobotnicze	45	%

Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności - wiek

Poniżej 30 lat	stanowiska robotnicze	28,38	%
	stanowiska nierobotnicze	35	%
30-50 lat	stanowiska robotnicze	45,27	%
	stanowiska nierobotnicze	57	%
Powyżej 50 lat	stanowiska robotnicze	26,35	%
	stanowiska nierobotnicze	9	%

GRI 406-1

Aby zapobiegać sytuacjom, które znamionują dyskryminację i późniejszym interwencjom w tym obszarze, firma dba o kulturę pracy, w której każdy/każda jest szanowany/a i doceniany, a ich prawa są respektowane. Na tą kulturę składa się prowadzenie otwartego dialogu firmowego, który jest podstawą komunikacji pozwalającej na wzajemnie zrozumienie i zaufanie. **W efekcie dało to liczbę – 0 – potwierdzonych przypadków dyskryminacji w miejscu pracy w 2021 roku.**

9. Polityki dotyczące zagadnień społecznych i ich wyniki

9.1. zaangażowanie społeczne

Prace budowlane wiążą się z uciążliwościami dla lokalnej społeczności w miejscu inwestycji. Chodzi o:

- hałas emitowany przez pojazdy i maszyny budowlane;
- drgania i wibracje w czasie realizacji robót;
- zmianę organizacji ruchu drogowego, korki;
- powstawanie pyłów;
- zaburzenie walorów estetycznych przestrzeni i linii widokowej.

Nawet jeśli te niedogodności mają charakter tymczasowy, Grupa prowadzi prace zgodnie z otrzymanymi pozwoleniami budowlanymi. Niemniej, ze względu na kilkumiesięczny czas realizacji inwestycji Grupa podejmuje inicjatywy zmniejszające uciążliwości dla mieszkańców. Organizuje dialog z lokalną społecznością przed rozpoczęciem i w trakcie trwania prac.

Grupa Kapitałowa Dekpol angażuje się również w społeczne inicjatywy, wspierając wydarzenia sportowe, oraz akcje edukacyjne. W 2021 roku była m.in. sponsorem lokalnych drużyn piłkarskich, a także starogardzkiego Bractwa Rycerskiego. Sponsorowała zawody triathlonowe Challenge Gdańsk. Włączyła się w zbiórkę świąteczną „Szlachetnej Paczki”. Dofinansowała gdyńskie schronisko dla bezdomnych zwierząt Ciapkowo.

Poszczególne spółki w Grupie wspierały, sponsorowały lub w innej formie były zaangażowane w szereg działań społecznych:

- Dekpol Steel: Bieg Kociewski, Gospel Starogard (życie kulturalne), patronat strategiczny 11ligowej drużyny koszykówki męskiej Kociewskie Diabły, sponsoring żeńskiej drużyny piłkarskiej Pogoń Tczew, sponsoring lokalnej drużyny żeńskiej piłki nożnej w Irlandii wspólnie z partnerem biznesowym.
- Dekpol Deweloper: sponsoring ludowego zespołu sportowego piłki nożnej Styna Godziszewo, sponsoring Bractwa Rycerskiego spod Narodowej Gwiazdy, sponsoring żeńskiej drużyny piłkarskiej Pogoń Tczew, sponsoring inicjatywy Słoneczne Dachy na rzecz Pomorskiej PSP (wykonanie instalacji PV).
- Dekpol Budownictwo: Fundacja Centaurus – Folwark zwierzęcy w Szczedrzykowicach, wsparcie firmy w zaprojektowaniu i realizacji Hali namiotowej dla uratowanych Konii, sponsoring Number One Cup 2021, sponsoring żeńskiej drużyny piłkarskiej Pogoń Tczew, sponsoring na rzecz drużyny w amatorskiej lidze piłkarskiej PL3 (z inicjatywy pracowników spółki).

10. O raporcie

GRI 102-50, GRI 102-56

Publikowany raport w sposób kompleksowy prezentuje polityki i procedury Grupy Kapitałowej Dekpol (Dekpol S.A., Dekpol Budownictwo sp. z o. o., Dekpol Deweloper sp. z o. o., Dekpol Steel sp. z o. o., Betpref sp. z o. o., Intek sp. z o. o.) w najważniejszych obszarach niefinansowych, w tym: środowiskowym, pracowniczym, praw człowieka, przeciwdziałaniu korupcji i łapownictwu, społecznym. Raport zawiera dane za okres od 01-01-2021 do 31-12-2021, cykl raportowania jest roczny. Dane ujęte w raporcie dotyczą Grupy Dekpol, chyba, że zostało wskazane inaczej. Część wskaźników przedstawiona jest dla wybranych spółek – co zostało odpowiednio oznaczone w treści raportu. Treści raportu nie poddano weryfikacji zewnętrznej.

Zasady sporządzenia treści raportu

GRI 102-54, GRI 102-51, GRI 102-52

Sprawozdanie zostało przygotowane zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative w opcji zgodności „Core”. Data wydania poprzedniego opublikowanego raportu Dekpol SA – 29.05.2021. Cykl raportowania – roczny.

GRI 102-46

Treść raportu, w tym istotne tematy, które zostały uwzględnione w raporcie zostały zidentyfikowane w ramach poniższego procesu:

w pierwszym kroku zespół doradczy przeprowadził analizę danych zastanych, w tym przegląd raportów branżowych oraz wybranych raportów firm o podobnym profilu działalności. W kolejnym kroku, w oparciu o wyniki przeglądu oraz wiedzę ekspercką doradca zaproponował listę istotnych tematów dla Grupy Dekpol. Lista została przeanalizowana w ramach warsztatu przez zespół projektowy. Zespół projektowy w

ramach swoich prac, wziął pod uwagę także perspektywę interesariuszy, w tym kwestie i zagadnienia podnoszone i wskazywane przez interesariuszy w ramach dialogu prowadzonego przez Grupę Dekpol przy wykorzystaniu różnych kanałów kontaktu z interesariuszami. Przygotowana w ramach przedstawionego procesu lista istotnych tematów, stanowiła podstawę do określenia zakresu tematycznego i treści raportu. Do poszczególnych tematów zostały przyporządkowane odpowiednie wskaźniki GRI Standards oraz wskaźniki własne.

GRI 102-47

Lista zidentyfikowanych istotnych tematów

Temat	Rozdział w raporcie, w którym temat został uwzględniony
Prawa człowieka i prawa pracownika	Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka i ich wyniki / Równość i różnorodność, Polityki dotyczące zagadnień poszanowania praw człowieka i ich wyniki/ prawa człowieka i pracownika
Zdrowie i bezpieczeństwo	Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych i ich wyniki / Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
Zużycie zasobów i odpady	Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki/ działalność operacyjna/ odpady
Emisje i wpływ na klimat	Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki/ działalność operacyjna/ emisje
Zużycie energii	Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki/ działalność operacyjna/energia
Etyka i przeciwdziałanie korupcji	Polityki dotyczące zagadnień przeciwdziałania korupcji i ich wyniki/ przeciwdziałanie korupcji
Zgodność środowiskowa	Polityki dotyczące zagadnień środowiskowych i ich wyniki/ działalność operacyjna/ zgodność
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	Łańcuch dostaw i podwykonawcy
Szkolenia i edukacja	Polityki dotyczące zagadnień pracowniczych i ich wyniki/ szkolenia i edukacja

GRI 102-53

Osobami kontaktowymi w kwestiach związanych z raportem, lub jego treścią są:

- Małgorzata Lewandowska - mlewandowska@dekpole.pl, tel. +48 515 332 176;
- Bartłomiej Piotrowski - bpiotrowski@dekpole.pl, tel. +48 532 794 640.

Zapraszamy do kontaktu.

GRI 102-55

Indeks GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard	Strona w raporcie
Profil organizacji			
102-1	Nazwa organizacji	2016	4
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	2016	4
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2016	4
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	2016	4
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	2016	4
102-6	Obsługiwane rynki	2016	8
102-7	Skala działalności	2016	8
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	2016	8, 9
102-9	Opis łańcucha dostaw	2016	16
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	2016	5
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	2016	14, 15
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	2016	Brak
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	2016	9
Strategia			
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	2016	2
Etyka i uczciwość			
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	2016	11, 32
Ład korporacyjny			
102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	2016	9
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	2016	18

102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	2016	8
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	2016	17
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	2016	18
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	2016	17
Praktyka raportowania			
102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	2016	Wszystkie podmioty zostały ujęte w sprawozdaniu niefinansowym
102-46	Proces definiowania treści raportu	2016	50
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	2016	50
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	2016	Brak korekt
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	2016	Brak zmian
102-50	Okres raportowania	2016	50
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	2016	50
102-52	Cykl raportowania	2016	50
102-53	Dane kontaktowe	2016	51
102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	2016	50
102-55	Indeks GRI	2016	51
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	2016	50
Przeciwdziałanie korupcji i zgodność			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	33
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	33

103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	33
205-1	Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	2016	33
205-2	Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	2016	34
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	2016	34
307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych	2016	28
419-1	Niezgodność z przepisami i regulacjami w obszarze społecznym i gospodarczym – wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług	2016	16
Energia i emisje			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	20
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	20
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	20
302-1	Zużycie energii w organizacji	2016	21
302-3	Energochłonność	2016	22
302-4	Ograniczenie zużycia energii	2016	23
302-5	Ograniczenie zużycia energii w ramach produktów i usług	2016	23
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	2016	24
Woda, ścieki i odpady			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	20
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	20

103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	20
303-5	Zużycie wody	2018	23
306-3	Wytworzone odpady	2020	25
306-4	Odzyskane odpady	2020	25
306-5	Odpady przekazane do utylizacji	2020	25
Ocena środowiskowa i społeczna dostawców			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	16
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	16
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	16
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	2016	17
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	2016	17
Ocena środowiskowa i społeczna dostawców			
Zatrudnienie i relacje pracownicze			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	35
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	35
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	35
401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	2016	36
401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	2016	35
402-1	Minimalny okres wyprzedzenia z jakim informuje się o zmianach operacyjnych	2016	36
Zdrowie i bezpieczeństwo			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	39
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	39

103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	39
403-1	System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	2018	45
403-2	Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	2018	39
403-3	Jednostka odpowiadająca za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	2018	42
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	2018	42
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	2018	43
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	2018	45
403-7	Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	2018	40, 45
+403-9	Wskaźnik urazów związanych z pracą	2018	46
403-10	Wskaźnik chorób zawodowych	2018	46
Szkolenia i edukacja			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	36
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	36
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	36
404-2	Programy rozwoju kompetencji zawodowych	2016	38
404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	2016	37
Różnorodność i równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	47
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	47
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	47
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	2016	48
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	2016	49