

ZAŁOŻENIA STRATEGII ESG ERBUD S.A., WYZNACZONE CELE ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE W CELU ICH REALIZACJI

I. ZAPEWNIENIE RÓŻNORODNOŚCI

W ocenie Spółki zapewnienie różnorodności w sferach takich jak płeć, wiek, doświadczenie zawodowe, niepełnosprawność, rasa, narodowość, stan zdrowia, pochodzenie etniczne, religia, wyznanie albo bezwyznaniowość, przekonania polityczne, status rodzinny, orientacja psychoseksualna, tożsamość płciowa oraz we wszelkich innych sferach ma istotny wpływ na organiczny rozwój Spółki oraz całej Grupy, umożliwia dialog oraz wymianę idei, co w dalszej kolejności przyczynia się do wzbogacenia wewnętrznych kompetencji w Grupie i jej dalszego rozwoju.

Od 2019 roku Grupa przestrzega przyjętej Polityki Zarządzania Różnorodnością oraz Procedury Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu. W szczególności Grupa:

- a) docenia i szanuje różnorodność wynikającą z czynników i cech, o których mowa powyżej;
- b) bezwzględnie zakazuje nierównego traktowania, dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, mobbingu oraz molestowania, w tym molestowania seksualnego;
- c) bezwzględnie zakazuje brania odwetu na osobie zgłaszającej przypadek niepożądanych zachowań, w tym tych, o których mowa w lit. b), powyżej;
- d) zobowiązuje członków kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla do aktywnego reagowania na każdy przypadek nierównego traktowania, do zapobiegania takim działaniom oraz do zgłaszania wszelkich naruszeń w trybie i na zasadach opisanych w Procedurze Przeciwdziałania Nierównemu Traktowaniu;
- e) tworzy atmosferę pracy i kulturę organizacyjną, która zapewnia szacunek dla różnorodności.

II. ZAPEWNIENIE RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Intencją Spółki jest zapewnienie, aby kobiety i mężczyźni zatrudnieni w Grupie wykonujący jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości otrzymywali za jej wykonanie jednakowe wynagrodzenie. Przez pracę o jednakowej wartości rozumie się prace, których wykonywanie wymaga od Pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Na obecną chwilę Wskaźnik GPGR (*Gender Pay Gap Ratio*) w Grupie wynosi (-)0,04, z czego:

- a) 0,21– dla wyższej kadry zarządzającej Grupy;
- b) (-) 0,13– dla średniej kadry menadżerskiej Grupy;
- c) (-) 0,14– dla pozostałych Pracowników Grupy

W długoterminowej perspektywie czasowej Grupa dąży do likwidacji nierówności w zakresie średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w najszerszym możliwym zakresie, w szczególności poprzez:

- a) dokonywanie okresowej oceny wartości wskaźnika GPGR w Grupie,
- b) identyfikacji przyczyn nierówności zachodzących pomiędzy średnim wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn pośród Pracowników Grupy;
- c) opracowaniu wewnętrznych planów i wytycznych mających na celu likwidację nierówności w zakresie średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn pośród Pracowników Grupy;
- d) promowaniu zasad niedyskryminacji oraz równouprawnienia kobiet i mężczyzn pośród Pracowników Grupy, w tym poprzez przeprowadzania szkoleń i spotkań poświęconych tematyce rozbieżności płacowych w Grupie;
- e) dalszym zapewnianiu równego dostępu do awansów, premii i nagród dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Grupie;

W zakresie podejmowanych działań mających na celu doprowadzenie do równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn Spółka bierze pod uwagę ryzyka polegające na:

- a) konieczności respektowania aktualnych warunków zatrudnienia Pracowników Grupy, wynikających z wiążących Grupę umów o pracę oraz innych stosunków prawnych stanowiących podstawę zatrudnienia;
- b) braku zgłoszeń na dane stanowisko pracy pochodzących od kandydatów, którzy legitymują się jedną lub kilkoma cechami różnorodności, o których mowa powyżej;
- c) braku posiadania kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku pracy przez kandydatów, którzy legitymują się jedną lub kilkoma cechami różnorodności, o których mowa powyżej;

III. RESPEKTOWANIE PRAW PRACOWNICZYCH

W ocenie Spółki kapitał ludzki oraz szeroko rozumiane relacje z Pracownikami Grupy są podstawą organicznego wzrostu wartości Grupy. Budowanie silnych, długotrwałych więzi w stosunkach z Pracownikami jest jednym z podstawowych celów Grupy, a zadowolenie Pracowników i dbałość o ich dobro są jednymi z najważniejszych wartości, jakimi Grupa kieruje się w swojej codziennej działalności.

Spółka przestrzega obowiązujących ją przepisów i zasad prawa pracy, w tym zasad zbiorowego prawa pracy, a także wszelkich regulacji wewnętrznych obowiązujących w zakładach pracy funkcjonujących w ramach Grupy.

Spółka respektuje przysługujące Pracownikom prawo zrzeszania się oraz zapewnia instrumenty partycypacji pracowniczej. Oceny i opinie Pracowników stanowią niezwykle istotny element komunikacji w Grupie oraz w znaczący sposób przyczyniają się do budowania i usprawniania procesu funkcjonowania Grupy.

Spółka promuje rozwój zawodowy Pracowników Grupy podejmując i wdrażając liczne inicjatywy i programy szkoleniowe, których celem jest umożliwienie Pracownikom zdobywania nowych umiejętności oraz poszerzenie już posiadanych kompetencji. Do wdrożonych i zrealizowanych w 2020 r. programów zaliczyć należy:

- a) „Program Rozwoju Talentów”,
- b) „Akademia Growth GPW”,
- c) „Skuteczny Menedżer”,
- d) „BIM w Pigułce”,
- e) a także pozostałe szkolenia bieżące i tematyczne.

Spółka zamierza kontynuować działania nakierowane na zapewnienie rozwoju Pracownikom Grupy m.in. poprzez:

- a) wdrożenie programów szkoleniowych;
- b) umożliwienie Pracownikom uzyskania certyfikatów.

IV. BHP

W Spółce kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią kwestie priorytetowe w zakresie prowadzonej działalności. W tym celu w strategii Grupy określamy każdorazowo konieczne działania do realizacji w perspektywie 5-letniej.

Celem nadrzędnym w Spółce jest zagwarantowanie bezpiecznych warunków pracy dla realizujących projekty wykonywane w ramach Grupy oraz dla otoczenia zewnętrznego. Dążenie do „0” wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych to nasz cel nadrzędny.

Powyższy cel chcemy osiągać poprzez systematyczne działania związane z :

- a) kształtowaniem postaw przywództwa w organizacji.
- b) ciągłym doskonaleniem rozwiązań technicznych i organizacyjnych stosowanych na projektach w celu ograniczania ryzyka wypadkowego oraz unifikacją standardów w Grupie.
- c) rozwojem świadomości i kultury bezpieczeństwa wśród pracowników nadzoru, naszych podwykonawców i obcokrajowców.
- d) utrzymaniem ścisłego monitoringu i współpracy w zakresie bhp z poszczególnymi centrami biznesowymi Grupy.

Spółka posiada wdrożony i certyfikowany system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z międzynarodową normą ISO 45001:2018. W ramach tego systemu dążymy do minimalizacji ryzyk, odpowiedniego procesu planowania, zarządzania i ciągłego doskonalenia własnych działań związanych z wyeliminowaniem wypadków i chorób zawodowych dla własnych pracowników, naszych podwykonawców jak i dla otoczenia.

W celu dostarczenia Pracownikom Grupy praktycznej wiedzy z zakresu BHP oraz promowania postaw i zachowań zmierzających do zapewnienia odpowiedzialności za bezpieczeństwo w miejscu pracy Spółka cyklicznie organizuje wydarzenie pod nazwą „Tydzień Bezpieczeństwa”.

Wczesną jesienią 2021 roku przeprowadzono ósmą już edycję Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Drużyna bezpiecznie się trzyma”. Na wszystkich budowach odbyły się

kwadrans BHP, liczne szkolenia z udzielania pierwszej pomocy, przeglądy elektronarzędzi, bezpiecznej pracy na wysokościach czy próbne ewakuacje. Spółka planuje organizować „Tydzień Bezpieczeństwa” cyklicznie, również w kolejnych latach.

Realizując odpowiedzialną politykę BHP Spółka przestrzega również przepisów, zasad i wytycznych sanitarno-epidemicznych związanych z wybuchem pandemii COVID-19, dążąc do zapewnienia bezpieczeństwa nie tylko Pracowników Grupy, ale również innych osób narażonych na możliwość kontaktu z wirusem SARS-CoV-2.

Spółka prowadzi odpowiedzialną politykę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy również w szerszym wymiarze, wykraczającym poza działalność samej Grupy będąc członkiem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie („PBB”), które zrzesza kilkunastu wiodących generalnych wykonawców w Polsce. W ramach PBB opracowano m.in. zestaw zasad postępowania w warunkach epidemicznych, dostosowany do aktualnych przepisów i wytycznych. Opracowane na tej bazie praktyczne infografiki znalazły się w widocznych miejscach na każdej oraz realizacji Grupy oraz w biurach. Spółka planuje kontynuować działalność w ramach PBB również w kolejnych latach.

V. DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA I CHARYTATYWNA

Kierując się zasadami i wartościami CSR (*Corporate Social Responsibility*) Spółka prowadzi szeroko zakrojoną działalność charytatywną i społeczną, w tym wspierając działalność Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka („Fundacja”), która począwszy od końca stycznia 2020 roku zyskała status organizacji pożytku publicznego.

Cele Fundacji to:

- a) pomoc dzieciom i młodzieży w trudnej sytuacji materialnej i rodzinnej,
- b) pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej, które wkraczają w dorosłe życie,
- c) niesienie pomocy dzieciom i młodzieży szczególnie uzdolnionym, będącym w trudnej sytuacji życiowej,
- d) udzielanie pomocy placówkom wychowawczym, oświatowym i opiekuńczym,
- e) podejmowanie i wspieranie działań w zakresie szerzenia oświaty wśród osób mających do niej utrudniony dostęp.

Spółka czynnie wspomaga wydarzenia kulturalne na czele z Międzynarodowym Festiwalem Filmowym Tofifest w Toruniu prezentującym kino niezależne oraz zamierza dalej wspierać tę i podobne inicjatywy kulturalne w kolejnych latach.

Grupa działa również w charakterze sponsora wspierając organizację konkursów i programów promujących profilaktykę zdrowotną, a także innowacyjność i rozwój w lokalnych społecznościach:

- a) ERBUD Operations Sp. z o.o. jest partnerem Platform Startowych – Start in Podkarpackie, projektu Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. W zaplanowanym na lata 2019–2022 programie przewidziano pięć rund inkubacyjnych dla lokalnych start-upów. Uczestnicy projektu otrzymują pakiet usług podstawowych

- (powierzchnia, wsparcie księgowo, podatkowe, marketingowe itp.) i specjalistycznych (zakup odpowiedniego oprogramowania, materiałów do badań itp.);
- b) W 2020 roku ERBUD Operations Sp. z o.o. sponsorowała konkurs „Primus Inter Pares”, organizowany na Wydziale Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury Politechniki Rzeszowskiej;
 - c) Spółka od wielu lat wspiera – jako główny sponsor wydarzenia – Światowe Dni Serca.

Grupa ERBUD aktywnie wspiera aktywność fizyczną oraz szeroko rozumiane wydarzenia oraz imprezy sportowe - ONDE S.A. jest wieloletnim sponsorem ekstraklasowej drużyny żużlowej KS Toruń oraz koszykarskiego klubu sportowego Twarde Pierniki z Torunia prowadzącego ekstraklasową drużynę Polski Cukier Toruń.

VI. ETYKA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

W ramach funkcjonowania Spółki oraz innych spółek należących do Grupy Spółka dokłada wszelkich starań w celu utrzymywania wysokich standardów etycznych prowadzonej działalności, a także kształtuje oraz promuje odpowiedzialne postawy i działania wśród Pracowników Grupy. W spółce funkcjonuje Regulamin Anonimowego Zgłaszania Naruszeń.

VII. ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KLIMATYCZNYM I ŚRODOWISKOWYM

Zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem oraz zarządzaniem ryzykiem środowiskowym są szczególnie istotne dla Grupy. Profil działalności Grupy, w tym codzienne wyzwania związane z ochroną środowiska naturalnego oraz zapobieganiem niekorzystnym zmianom klimatycznym sprawiają, że dbałość o środowisko naturalne jest wartością szczególnie cenioną na poziomie całej Grupy.

W celu usystematyzowania swoich działań związanych ze środowiskiem i ciągłym doskonaleniem wpływu swoich inwestycji firma posiada wdrożony system zarządzania środowiskowego wg. normy międzynarodowej ISO 14001,

W roku 2021 ERBUD SA zdecydował się na wdrożenie unijnego systemu ek zarządzenia i audytu EMAS wg. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009. Spółka przeszła pozytywną weryfikację przez akredytowanego weryfikatora EMAS i w dniu 26.10.2021 roku otrzymała wpis do rejestru EMAS prowadzonego przez Generalnego Dyrektora Ochrony Środowiska i Komisję Europejską

W ramach wdrożonego systemu EMAS spółka chce monitorować i doskonalić efekty swojej działalności środowiskowej i emisji wpływającej na zmiany klimatyczne. Co roku spółka będzie aktualizować publikację deklaracji środowiskowej opisującej wszystkie efekty działalności środowiskowej ERBUD.

Deklaracja środowiskowa (aktualizowana co roku) będzie zawierała m.in.:

- a) Sposób identyfikacji aspektów środowiskowych wraz ze wskazaniem znaczących aspektów środowiskowych w ramach działalności ERBUD oraz sposób określenia ryzyk oraz szans i związanych z tym programów środowiskowych,

- b) Cele środowiskowe i klimatyczne realizowane przez ERBUD,
- c) Emisje związane z prowadzoną przez ERBUD działalnością wraz ze wskazaniem efektów swojej działalności na środowisko i klimat,
- d) Efektywność energetyczną związaną z prowadzoną działalnością,
- e) Odniesienie do bioróżnorodności,
- f) Odniesienie do zużycia podstawowych materiałów i surowców,
- g) Gospodarkę odpadami na realizowanych inwestycjach,
- h) Dobre praktyki i inicjatywy proekologiczne.

Każda realizowana budowa stosuje wdrożony w spółce system zarządzania środowiskowego ISO14001 i EMAS, co potwierdzone jest poprzez wdrożony proces audytowania poszczególnych inwestycji,

Prowadząc działalność gospodarczą Spółka uwzględnia ryzyka i zagrożenia związane ze zmianami klimatycznymi oraz aktywnie im przeciwdziała. Stosowane przez Spółkę zasady zrównoważonego rozwoju uwzględniają niekorzystne zmiany klimatu, w szczególności związane z globalnym ociepleniem. Spółka prowadzi odpowiedzialną politykę klimatyczną dążąc do minimalizacji niekorzystnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko naturalne oraz klimat.

Spółka co roku będzie aktualizować dane związane z :

- a) zidentyfikowanymi ryzykami klimatycznymi,
- b) celami klimatycznymi z perspektywy spółki jak i poszczególnych inwestycji,
- c) wskaźnikami spółki dotyczącymi wpływu jej działalności na zmiany klimatu,
- d) Polityką Klimatyczną Grupy,

Dane powyższe publikowane będą w zintegrowanym raporcie rocznym oraz w deklaracji środowiskowej, o której mowa powyżej.