ERBUD

2020

ZINTEGROWANY

RAPORT ROCZNY

SPIS TREŚCI

ERBUD S.A. ul. Franciszka Klimczaka 1, 02-797 Warszawa tel.: +48 22 548 70 00, fax: +48 22 548 70 20 e-mail: info@erbud.pl www.erbud.pl

SPIS TREŚCI

1. GRUPA ERBUD – WPROWADZENIE 2

1.1 List zarządu ERBUD S.A. 3
1.2 Profil działalności i misja 6
1.3 Podstawowe dane finansowe 8
1.4 Omówienie wyników finansowych 9
1.5 Grupa ERBUD w liczbach 12

2. CORPORATE GOVERNANCE 17

2.1 Zarząd 18
2.2 Rada nadzorcza ERBUD S.A. 20
2.3 Otoczenie rynkowe 26
2.4 Specyfika roku 2020 – COVID 19 30
2.5 Kierunki rozwoju działalności Grupy ERBUD 32
2.6 Akcjonariat 35
2.7 Model biznesowy 36
2.8 Zintegrowany system zarządzania 42
2.9 Bezpieczeństwo i higiena pracy 45
2.10 Etyka 49
2.11 Zarządzanie ryzykiem 57
2.12 Zaangażowanie Grupy ERBUD w ograniczanie negatywnych zmian klimatu 67
2.13 Polityka wynagrodzeń Zarządu ERBUD S.A. 79
2.14 Dobre praktyki spółek notowanych na GPW 88

3. INTERESARIUSZE 89

3.1 Kluczowi interesariusze 90
3.2 Pracownicy 91
- Polityka zatrudnienia 91
- Rozwój pracowników 93
- Rekrutacja 96
- Komunikacja z pracownikami 97
- Zestawienie danych 99

3.3 Inwestorzy 100
3.4 Podwykonawcy i dostawcy 103
3.5 Akcjonariusze 106
- Polityka dywidendowa 106
- Polityka informacyjna 108
- ERBUD na GPW 109

4. DZIAŁALNOŚĆ GRUPY ERBUD 110

4.1 Struktura Grupy ERBUD 111
4.2 Kalendarium wydarzeń 112
4.3 Budownictwo kubaturowe 124
- Działalność w kraju 124
  – ERBUD S.A. 124
  – ERBUD Operations Sp. z o.o. 128
  – JV MATOC Poland Sp. z o.o. 130
- Działalność zagraniczna 132
  – GWI Bauunternehmung GmbH 132
  – ERBUD International Sp. z o.o. 134
- Wybrane projekty budownictwa kubaturowego 135

4.4 Budownictwo inżynieryjno-drogowe 146
- ONDE S.A. 146
- Wybrane projekty budownictwa inżynieryjno-drogowego 149

4.5 Budownictwo i serwis dla przemysłu i energetyki 151
- ERBUD Industry 151
- IVT WEINER + Reimann GMBH 157

5. CSR 159

5.1 Fundacja ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka 160
5.2 Działalność społeczna i sponsoringowa 163
5.3 Polityka społeczna i sponsoringowa 165

6. SPRAWOZDANIE FINANSOWE 166

6.1 Skonsolidowane sprawozdanie z wyniku 167
6.2 Skonsolidowane sprawozdanie z pozostałych całkowitych dochodów 168
6.3 Zestawienie zmian w kapitale własnym akcjonariuszy jednostki dominującej 169
6.4 Skonsolidowane sprawozdanie z sytuacji finansowej 170
6.5 Skonsolidowane sprawozdanie z przepływów pieniężnych 172
6.6 Podstawowe dane w przeliczeniu na euro 173
6.7 Jednostki gospodarcze ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym 174
6.8 Polityka rachunkowa 175

7. RAPORT ZINTEGROWANY – PODSUMOWANIE 185

7.1 Outlook 186
7.2 Specyfikacja raportu 187
7.3 Kluczowe aspekty raportowania 188
7.4 Indeks treści GRI 189
7.5 Zastrzeżenia prawne 193
7.6 Kontakt 194

ROZDZIAŁ

1

GRUPA ERBUD – WPROWADZENIE

1.1 LIST ZARZĄDU ERBUD S.A.

Szanowni Państwo,

raport, który mamy przyjemność Państwu przedstawić, jest wyjątkowy z kilku powodów. Pierwszy to oczywiście jego tło, czyli pandemiczne realia, z którymi wciąż mierzy się cały świat. Drugi – raportowany rok otworzył czwartą już dekadę w rozwoju naszej Grupy. Pandemia pokazała nam wszystkim dobitnie, jak wielką wartością jest społeczna odpowiedzialność i wrażliwość na otoczenie. Jesteśmy dumni, że nasze podejście, nastawione na łączenie celów biznesowych i społecznych, zdało pandemiczny egzamin.

Z niełatwego 2020 roku wyszliśmy jako Grupa ERBUD jeszcze bardziej wzmocnieni. Wprawdzie budownictwo znalazło się w gronie tych branż, które COVID-19 dotknął w relatywnie niewielkim stopniu, ale tylko część firm – w tym Grupa ERBUD – maksymalnie wykorzystała możliwości.

W efekcie tak trudny, na wielu poziomach tragiczny rok, okazał się jednym z najlepszych w 30-letniej historii Grupy ERBUD. Był to okres wytężonych starań naszych pracowników, za co im jesteśmy ogromnie wdzięczni. Z drugiej strony rok ten był czasem kontynuacji intensywnego dbania o bezpieczeństwo naszych pracowników. Nasza praca i zaangażowanie pozwoliły osiągnąć nam na koniec roku marżę EBIT na poziomie

1.1 LIST ZARZĄDU ERBUD S.A.

3,17%, przy przychodach 2,2 mld zł, a portfel zleceń wynoszący 2,5 mld zł pozwala z optymizmem patrzeć także na trwający 2021 rok oraz kolejne lata. W 2020 roku co piąta złotówka przychodów pochodziła z intensywnie rozwijanego segmentu energetyki odnawialnej.

Rok 2020 potwierdził, jak wielkim atutem i przewagą konkurencyjną jest nasz unikalny model zarządzania, łączący systemowe rozwiązania organizacyjne z dużą odpowiedzialnością każdego pracownika za sukces naszych projektów. To, w połączeniu z zaangażowaniem pracowników, mocnymi więziami w ramach poszczególnych zespołów i odpowiedzialnej, wspierającej roli kadry zarządzającej, pozwoliło nam profesjonalnie i odpowiedzialnie stawić czoła nieznanym wcześniej wyzwaniom.

Od pierwszych dni pandemii szukaliśmy najlepszych rozwiązań i procedur, by realizować projekty w standardzie ERBUDu, czyli terminowo, bezpiecznie, innowacyjnie i z zachowaniem najwyższej jakości. W warunkach skrajnej niepewności otoczenia marka ERBUD była gwarancją tak wszystkim potrzebnej stabilności, spokoju i przewidywalności.

Po pierwsze, bezpieczeństwo – tę dewizę mamy w naszym DNA od samego początku istnienia. W pandemicznym roku odpowiedzialność za zdrowie i życie innych nabrała szczególnego znaczenia. Symbolicznie to właśnie w 2020 roku rozpoczęliśmy dwuletnią prezydencję w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (PBB). Od zawsze wierzymy, że tylko wspólnym wysiłkiem możemy doprowadzić do realnej poprawy bezpieczeństwa na budowach. Dlatego kładziemy tak duży nacisk na standaryzację procedur, wymianę najlepszych praktyk i ich popularyzację w gronie inwestorów oraz podwykonawców.

W konsekwencji działań PBB doprowadziliśmy do bezprecedensowego spadku liczby wypadków na polskich budowach w ostatniej dekadzie. Wcześniej byliśmy wśród unijnych outsiderów, dziś polskie budowy są jednymi z najbardziej bezpiecznych w Europie.

Naszym priorytetem w 2020 roku była ochrona zespołu. Dzięki bliskiej więzi HR i biznesu mogliśmy szybko reagować na zmieniające się warunki funkcjonowania i potrzeby pracowników. Tak jak przez 30 ostatnich lat, mieliśmy poczucie, że wszyscy gramy do jednej bramki – tym razem w meczu o wszystko. Ta symbioza pozwoliła nam zachować poziom zatrudnienia i kontynuować większość naszych działań rozwojowych.

W naturalnym odruchu pomagaliśmy tym, którzy tego wsparcia potrzebowali najbardziej. Wyposażyliśmy lokalne placówki służby zdrowia w niezbędny sprzęt - respiratory i środki ochrony osobistej. Jesteśmy zaangażowani także w pomoc restauratorom. Pamiętaliśmy oczywiście o podopiecznych Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka, a nasi pracownicy wykazali się fantastycznym zaangażowaniem i inwencją. Dzięki temu mogliśmy, mimo braku możliwości fizycznych spotkań, wspierać ich w nauce, usamodzielnieniu, rozwiązywaniu życiowych dylematów. Od 2022 roku będziemy mogli prowadzić działania charytatywne na jeszcze większą skalę, ponieważ Fundacja zyskała status organizacji pożytku publicznego i można wspierać ją 1% podatku. Wszystkim przyjaciołom Fundacji bardzo dziękujemy za ich otwarte serca.

Rok 2020 utwierdził nas w przekonaniu, że w bezprecedensowo zmiennych warunkach potrafimy nie tylko realizować nasze cele biznesowe i społeczne, ale także aktywnie wykorzystywać nadarzające się szanse i okazje. Podjęliśmy w minionym roku wiele strategicznych decyzji o kierunkach rozwoju naszej działalności w kolejnych latach.

1.1 LIST ZARZĄDU ERBUD S.A.

Będziemy jeszcze mocniej stawiać na zieloną energię i zielone budownictwo, dalej dywersyfikować się segmentowo i geograficznie. Jesteśmy przygotowani do walki o najbardziej złożone projekty choćby w perspektywicznym segmencie hydrotechnicznym. Zidentyfikowaliśmy nisze, które – jak produkcja obiektów modułowych - chcemy intensywnie rozwijać i dominować w nich w kolejnych latach. Chcemy być – tak w Polsce, jak i zagranicą – wykonawcą pierwszego wyboru w innowacyjnych realizacjach, o wysokiej wartości dodanej.

Realizacja naszych planów nie byłaby możliwa, gdyby nie partnerska współpraca z naszymi interesariuszami. To właśnie z myślą o Państwu – w tym gronie jest bowiem wielu czytelników Raportu – przygotowaliśmy ten dokument. Wierzymy, że lektura zainspiruje Państwa do refleksji, jak jeszcze lepiej możemy wspólnie działać na rzecz zrównoważonego rozwoju – Grupy ERBUD, Polski i Unii Europejskiej. Prosimy, podzielcie się z nami tymi przemyśleniami.

Z życzeniami zdrowia
Dariusz Grzeszczak
Agnieszka Głowacka
Jacek Leczkowski
Radosław Górski

1.2 PROFIL DZIAŁALNOŚCI I MISJA

W 2020 roku Grupa ERBUD weszła w czwartą już dekadę swojej działalności. 30 lat dynamicznego, a jednocześnie odpowiedzialnego i zrównoważonego, rozwoju zapewniło Grupie pozycję w gronie największych polskich, rodzinnych grup kapitałowych.

Siłą Grupy ERBUD jest dywersyfikacja geograficzna i segmentowa, chroniąca przed zawirowaniami koniunktury czy – jak w pandemicznym 2020 roku – nieprzewidzianymi zdarzeniami.

Motorem rozwoju Grupy jest mocna pozycja w trzech strategicznych segmentach:

- budownictwo kubaturowe,
- budownictwo inżynieryjno-drogowe,
- budownictwo i serwis dla przemysłu oraz energetyki.

Grupa jest obecna na kluczowych rynkach Unii Europejskiej: polskim, niemieckim, belgijskim, francuskim i holenderskim, a także w Norwegii. Różnorodny portfel zleceń pozwala w pełni wykorzystać efekt synergii – doświadczenie z innowacyjnych projektów procentuje przy kolejnych realizacjach.

W portfelu realizacji Grupy ERBUD w 2020 roku były tak różnorodne projekty, jak:

- projekty biurowe, handlowe, przemysłowe, mieszkaniowe, medyczne, hotelowe oraz użyteczności publicznej (ERBUD S.A., ERBUD Operations, ERBUD International, GWI),
- farmy wiatrowe i fotowoltaiczne (ONDE S.A.),
- projekty drogowe i inżynieryjne (ONDE S.A.),
- obiekty przemysłowe i energetyczne (spółki Grupy ERBUD Industry),
- kompleksowe usługi dla przemysłu (IVT Weiner + Reimann GmbH).

Projekty sygnowane markami Grupy ERBUD są gwarancją jakości, innowacyjności, terminowości i bezpieczeństwa, przy zachowaniu najwyższych standardów etycznych. Potwierdzają to liczne wyróżnienia dla spółek Grupy i poszczególnych realizacji. W 2020 roku Grupie przypadło m.in.:

- 4. miejsce w rankingu firm budowlanych najlepiej ocenianych przez podwykonawców,
- 4. miejsce w zestawieniu generalnych wykonawców tworzonym przez firmę analityczną Spectis,
- biurowiec wybudowany przez ERBUD dla Neuca S.A. zwyciężył w kategorii „Nowoczesne trendy” w ogólnopolskim konkursie „Modernizacja Roku & Budowa XXI w.” Związku Powiatów Polskich i Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa.

1.2 PROFIL DZIAŁALNOŚCI I MISJA

Siłą Grupy ERBUD jest doświadczona, wysoko wykwalifikowana, zaangażowana kadra inżynierów i specjalistów. Kompleksowe działania HR (system szkoleń, program rozmów rocznych, polityka sukcesji, programy rozwoju talentów i awansów wewnętrznych) pozwalają w pełni wykorzystać potencjał kadry. Większość zespołu stanowią pracownicy z ponadprzeciętnie długim stażem; dla wielu młodych ludzi ERBUD jest pracodawcą pierwszego wyboru.

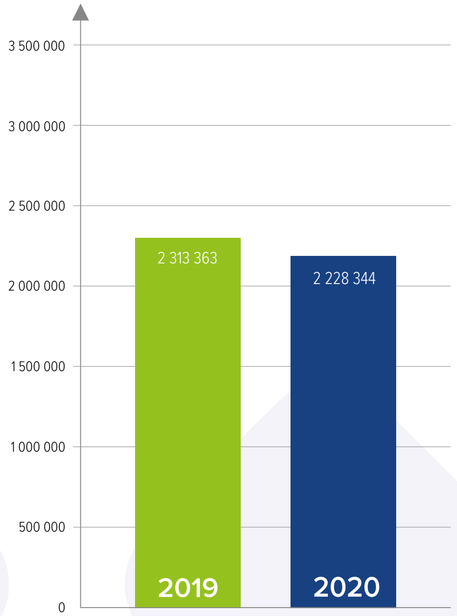
Grupę ERBUD charakteryzuje bezkompromisowe podejście do kwestii bezpieczeństwa i zgodności z normami jakościowymi i środowiskowymi (ISO, AQAP). Spółki Grupy realizują najbardziej złożone i prestiżowe projekty w swoich segmentach, wnosząc do inwestycji unikalne doświadczenie i innowacyjność: technologiczną, ekologiczną i organizacyjną.

Spółki Grupy ERBUD zawsze były silnie zakorzenione w lokalnych społecznościach. Dlatego społeczna odpowiedzialność biznesu jest dla Grupy naturalną konsekwencją obranego przed 30 laty modelu rozwoju. Jako odpowiedzialny społecznie partner, Grupa angażuje się w działalność charytatywną i społeczną.

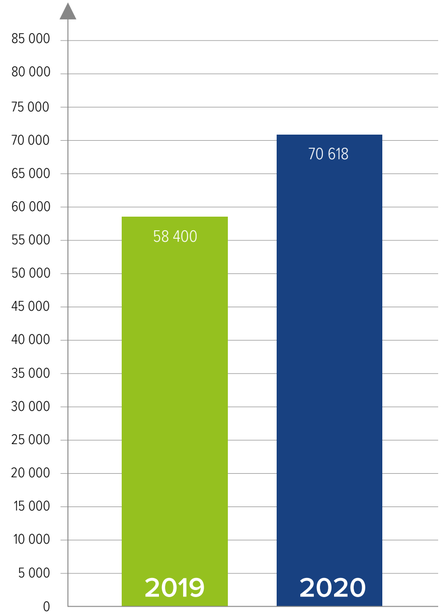
Od maja 2007 roku ERBUD jest spółką publiczną, notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Wchodzi w skład indeksu spółek budowlanych WIG Budownictwo.

1.3 PODSTAWOWE DANE FINANSOWE

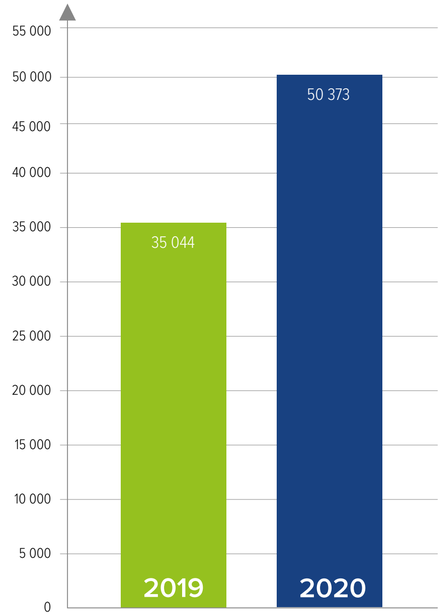
PRZYCHODY GRUPY



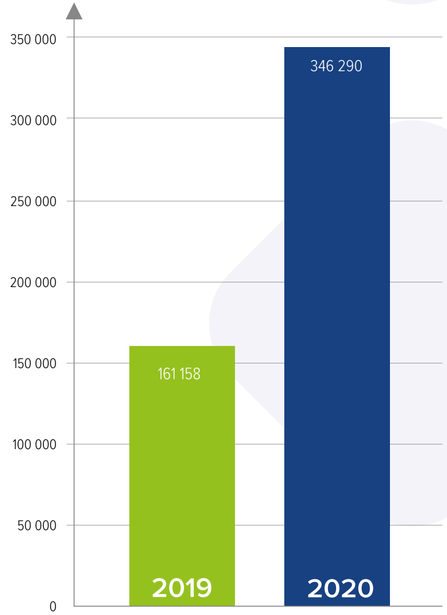
ZYSK OPERACYJNY GRUPY



ZYSK NETTO GRUPY



STAN GOTÓWKI



Dane prezentowane są w tys. zł

1.4 OMÓWIENIE WYNIKÓW FINANSOWYCH

W 2020 roku przychody ze sprzedaży Grupy ERBUD wyniosły 2 228 344 tys. zł wobec 2 313 363 tys. zł na koniec roku 2019. Oznacza to spadek o 3,68% r/r. W podziale na segmenty największy wzrost przychodów (o 54,44% r/r.) nastąpił w budownictwie inżynieryjno-drogowym reprezentowanym przez ONDE S.A.

Grupa osiągnęła w 2020 roku zysk brutto ze sprzedaży na poziomie 64 253 tys. zł, co oznacza wzrost o 31,43% w stosunku do roku ubiegłego. W 2020 roku Grupa odnotowała 70 618 tys. zł zysku na działalności operacyjnej (EBIT). Z kolei zysk netto ukształtował się na poziomie 50 373 tys. zł.

AGNIESZKA GŁOWACKA

Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

BUDOWNICTWO KUBATUROWE

W 2020 roku przychody segmentu budownictwa kubaturowego wyniosły 1 307 668 tys. zł, a więc były o 18,84% niższe niż w roku 2019. Przychody tego segmentu stanowiły 58,68% całości przychodów Grupy, czyli o 10,97 p.p. mniej niż przed rokiem. W 2020 roku wynik tego segmentu na działalności operacyjnej (EBIT) ukształtował się na poziomie 16 087 tys. zł.

W ciągu 2020 roku w segmencie kubaturowym podpisano 37 kontraktów o wartości 1 175 mln zł wobec 43 kontraktów wartych łącznie 1 188 mln zł w 2019 roku. Na koniec 2020 roku portfel zleceń segmentu kubaturowego wynosił 1231 mln zł.

Budownictwo kubaturowe w kraju

W 2020 roku przychody Grupy z tytułu budownictwa kubaturowego w kraju osiągnęły poziom 1 051 572 tys. zł, czyli były o 28,6% niższe niż w poprzednim roku. Wynik na działalności operacyjnej segmentu kubaturowego w kraju ukształtował się na poziomie 17 393 tys. zł.

Na koniec grudnia 2020 roku portfel zleceń w obszarze budownictwa kubaturowego w Polsce wynosił 1174 mln zł (z czego 880 mln zł przypadało na 2021 rok) w porównaniu z 1 294 mln zł na koniec 2019 roku.

Budownictwo kubaturowe za granicą

Segment budownictwa kubaturowego za granicą, reprezentowany przez spółki GWI Bauunternehmung GmbH, ERBUD S.A. oraz ERBUD International Sp. z o.o., zamknął rok 2020 łącznymi przychodami ze sprzedaży na poziomie 256 096 tys. zł, a więc o 85,92% wyższymi niż w roku poprzednim. Wynik na działalności operacyjnej segmentu kubaturowego za granicą ukształtował się na poziomie (1 306) tys. zł.

Na koniec grudnia 2020 roku portfel zleceń w tym obszarze wynosił 57 mln zł (z czego 57 mln zł przypadało na 2021 rok) w porównaniu z 180 mln zł na koniec poprzedniego roku.

1.4 OMÓWIENIE WYNIKÓW FINANSOWYCH

BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

W 2020 roku przychody ze sprzedaży segmentu inżynieryjno-drogowego reprezentowanego przez ONDE S.A. wyniosły 586 232 tys. zł, co oznacza wzrost o 54,44% r/r. Wynik operacyjny wyniósł 40 548 tys. zł.

W 2020 roku segment inżynieryjno-drogowy podpisał 65 kontraktów na kwotę 990 mln zł. Na koniec grudnia 2020 roku segment miał portfel zamówień o wartości 1075 mln zł (z czego na rok 2021 przypadało 841 mln zł), podczas gdy rok wcześniej wartość ta wynosiła 661 mln zł.

SEGMENT ENERGETYCZNO-SERWISOWY

W 2020 roku segment energetyczno-serwisowy wykazał 334 444 tys. zł przychodów ze sprzedaży. Oznacza to wzrost przychodów tego segmentu o 3,7% w stosunku do 2019 roku. W 2020 roku wynik segmentu na działalności operacyjnej wyniósł 15 043 tys. zł.

W 2020 roku Grupa podpisała w segmencie energetyczno-serwisowym 129 umów o wartości 357 mln zł w porównaniu z 388 kontraktami o łącznej wartości 323 mln zł na koniec 2019 roku. W grudniu 2020 roku portfel zamówień w segmencie energetyczno-serwisowym zamykał się kwotą 249 mln zł wobec 323 mln zł rok wcześniej. Do realizacji w 2021 roku pozostawało 155 mln zł.

MARIOLA ZIELIŃSKA

Prezes Zarządu ERBUD Shared Services Sp. z o.o. (Spółka świadczy usługi księgowe, kadrowe, IT oraz zarządzania flotą samochodową dla polskich spółek Grupy ERBUD)

BELINDA ŚLIWIŃSKA

Dyrektor Biura Kontrolingu ERBUD S.A.

1.4 OMÓWIENIE WYNIKÓW FINANSOWYCH

Segment energetyczno-serwisowy w kraju

Segment energetyczno-serwisowy w kraju, reprezentowany przez spółki Grupy ERBUD Industry zamknął rok 2020 przychodami ze sprzedaży na poziomie 210 932 tys. zł, czyli o 1,1% wyższymi niż w poprzednim roku. Wynik na działalności operacyjnej segmentu energetyczno-serwisowego w kraju ukształtował się na poziomie 2793 tys. zł.

Na koniec grudnia 2020 roku portfel zleceń w tym segmencie w Polsce wynosił 185 mln zł (z czego 133 mln zł przypadało na 2021 rok) w porównaniu z 170 mln zł na koniec poprzedniego roku.

Segment energetyczno-serwisowy za granicą

Segment energetyczno-serwisowy za granicą, reprezentowany przez IVT Weiner + Reimann GmbH zamknął rok 2020 przychodami ze sprzedaży na poziomie 123 512 tys. zł, czyli o 8,52% wyższymi niż w poprzednim roku. Wynik na działalności operacyjnej segmentu energetyczno-serwisowego za granicą ukształtował się na poziomie 12 250 tys. zł.

Na koniec grudnia 2020 roku portfel zleceń w tym segmencie za granicą wynosił 64 mln zł (z czego 22 mln zł przypadało na 2021 rok).

1.5 GRUPA ERBUD W LICZBACH

12

SPÓŁEK

6

KRAJÓW EUROPEJSKICH

1.5 GRUPA ERBUD W LICZBACH

LUDZIE 2020

2436	1267	718	451	70581
PRACOWNIKÓW	PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH	PRACOWNIKÓW TECHNICZNYCH	PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO-HANDLOWYCH	OSÓB REALIZUJĄCYCH PROJEKTY

1.5 GRUPA ERBUD W LICZBACH

REALIZACJE 2020

1,2
mln m³
BUDYNKÓW

1,0
mln
ROBOCZOGODZIN SERWISOWYCH DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

11
tys.
ZLECEŃ SERWISOWYCH

248,5
MW
FARM FOTOWOLTAICZNYCH

27,4
km
DRÓG

1.5 GRUPA ERBUD W LICZBACH

FINANSE 2020

2 228 344 tys. zł
PRZYCHÓD

70 618 tys. zł
MARŻA EBIT

50 373 tys. zł
ZYSK NETTO GRUPY

310 493 tys. zł
KAPITAŁY WŁASNE

1.5 GRUPA ERBUD W LICZBACH

CSR 2020

486 tys. zł
WYDATKI NA CSR

setki
GODZIN PSYCHOTERAPII

ponad 100
GODZIN KOREPETYCJI ON-LINE

15
AKCJI CHARYTATYWNYCH

ROZDZIAŁ

2

CORPORATE GOVERNANCE

2.1 ZARZĄD

OBECNY SKŁAD ZARZĄDU

Zakres zadań Dariusza Grzeszczaka, Prezesa Zarządu ERBUD S.A.

- Opracowywanie strategii Grupy ERBUD
- Rozwój oraz nadzór nad funkcjonowaniem Pionu HR
- Nadzór nad funkcjonowaniem Działu Marketingu
- Nadzór nad funkcjonowaniem Działu Komunikacji i PR
- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu Doradców Zarządu ds. strategii i rozwoju
- Nadzór nad funkcjonowaniem Biura Zarządu
- Nadzór nad funkcjonowaniem Biura Nadzoru Właścicielskiego
- Nadzór nad działalnością zagraniczną (GWI Bauunternehmung GmbH, ERBUD International Sp. z o. o., ERBUD S.A.)

DARIUSZ GRZESZCZAK

Prezes Zarządu ERBUD S.A.

AGNIESZKA GŁOWACKA

Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

Zakres zadań Agnieszki Głowackiej, Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

W obszarze ERBUD S.A.:

- Odbieranie anonimowych zgłoszeń naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych w ERBUD S.A.

W obszarze Grupy ERBUD:

- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu Finansów w tym nad Biurem Kontrolingu
- Nadzór nad funkcjonowaniem Komórki Audytu i Kontroli Wewnętrznej
- Współpraca z instytucjami finansowymi, bankami, towarzystwami ubezpieczeniowymi, brokerami
- Koordynacja polityki informacyjnej w zakresie dyrektywy MAR MAD
- Nadzór nad sprawozdawczością finansową i pozafinansową
- Pozyskiwanie źródeł finansowania
- Nadzór nad realizacją polityki finansowej Grupy ERBUD
- Nadzór nad funkcjonowaniem ERBUD Shared Services Sp. z o. o.

2.1 ZARZĄD

OBECNY SKŁAD ZARZĄDU

Zakres zadań Jacka Leczkowskiego Wiceprezesa Zarządu ERBUD S.A.

W obszarze ERBUD S.A.:

- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu Produkcji – budownictwo kubaturowe (relacje z inwestorami branżowymi, wsparcie w pozyskiwaniu kontraktów budowlanych)
- Nadzór nad funkcjonowaniem Pełnomocnika ds. ZSZ
- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu Prawnego
- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu Zakupów i Zaopatrzenia Centralnego
- Nadzór nad funkcjonowaniem Działu BIM (Building Information Modeling)

W obszarze Grupy ERBUD:

- Nadzór nad funkcjonowaniem Pionu BHP
- Nadzór nad ONDE S.A.
- Nadzór nad ERBUD Operations Sp. z o.o.
- Nadzór nad JV WMER Matoc Sp. z o.o.
- Nadzór nad JV PABC Sp. z o.o.
- Nadzór nad funkcjonowaniem HEBUD Sp. z o.o.

JACEK LECZKOWSKI

Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

RADOSŁAW GÓRSKI

Członek Zarządu ERBUD S.A.

Zakres zadań Radosława Górskiego, Członka Zarządu ERBUD S.A.

W obszarze ERBUD S.A.:

- Nadzór nad działalnością hydrotechniczną

W obszarze Grupy ERBUD:

- Nadzór nad funkcjonowaniem Grupy Industry w Polsce, spółki:
  - ERBUD Industry Sp. z o. o.
  - ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o.
  - ERBUD Industry Południe Sp. z o.o.
- Nadzór nad funkcjonowaniem działalności serwisowej za granicą, spółka:
  - IVT Weiner + Reimann GmbH

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

UDO BERNER

Przewodniczący Rady Nadzorczej

PROF. NADZW. DR HAB. GABRIEL GŁÓWKA

Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

DR ALBERT DÜRR

Członek Rady Nadzorczej

MICHAŁ OTTO

Członek Rady Nadzorczej

JANUSZ REITER

Członek Rady Nadzorczej

PIOTR KACZMAREK

Członek Rady Nadzorczej

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

DZIAŁALNOŚĆ RADY NADZORCZEJ

1. SKŁAD

W dniach od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku Rada Nadzorcza ERBUD S.A. działała w składzie:

- Udo Berner – Przewodniczący,
- Gabriel Główka – Wiceprzewodniczący,
- Albert Dürr – Członek Rady,
- Michał Otto – Członek Rady,
- Janusz Reiter – Członek Rady,
- Piotr Kaczmarek – Członek Rady.

W ramach Rady Nadzorczej ERBUD S.A. działają dwa komitety:

1.1. Komitet Audytu, od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku w składzie:

- Michał Otto – Przewodniczący (niezależny Członek KA, w KA od 28.04.2016 roku),
- Gabriel Główka – Członek Komitetu (zależny Członek KA, w KA od 15.11.2006 roku),
- Janusz Reiter – Członek Komitetu (niezależny Członek KA, w KA od 18.05.2018 roku),
- Piotr Kaczmarek – Członek Komitetu (niezależny Członek KA, w KA od 3.12.2018 roku).

W Komitecie Audytu Rady Nadzorczej ERBUD S.A. Panowie Michał Otto, Janusz Reiter, Piotr Kaczmarek spełniają kryteria niezależności w rozumieniu art. 129 ust. 3 Ustawy o Biegłych Rewidentach.

Ponadto, Pan Gabriel Główka spełnia warunki Ustawy o Biegłych Rewidentach dotyczące posiadania wiedzy i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Pan Gabriel Główka ukończył Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Wydział Ekonomiki Produkcji, specjalność ekonomika budownictwa i inwestycji. O posiadanej w tym zakresie wiedzy świadczy ponadto uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk ekonomicznych, w dyscyplinie finanse.

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

To najwyższy stopień naukowy nadawany w dziedzinie nauk ekonomicznych. Uzyskanie stopnia doktora habilitowanego w dyscyplinie finanse jest potwierdzeniem wiedzy w szerokim obszarze tej dziedziny, w tym również w zakresie weryfikacji finansowej przedsiębiorstw, oceny ich kondycji finansowej etc. O posiadanych kompetencjach świadczy doświadczenie Pana Gabriela Główki zdobyte m.in.: (i) w wydziale kredytów w ING Banku Śląskim, (ii) na stanowisku przewodniczącego Komitetu Kredytowego Regionu Warszawskiego ING Banku Śląskiego, którego najważniejszym zadaniem była ocena i weryfikacja zdolności finansowej przedsiębiorstw do zaciągania zobowiązań kredytowych i podejmowanie decyzji o udzieleniu im kredytów obrotowych oraz inwestycyjnych, (iii), w trakcie pełnienia funkcji prezesa Zarządu Śląskiego Banku Hipotecznego – później ING Banku Hipotecznego, gdzie zarządzał finansami jako dyrektor finansowy, (iv) podczas działalności w Państwowej Komisji Kwalifikacyjnej d.s. szacowania wartości nieruchomości nabył wiedzę i umiejętności dotyczące wyceny aktywów przedsiębiorstw.

Warunki Ustawy o Biegłych Rewidentach dotyczące posiadania wiedzy i umiejętności w zakresie branży, w której działa Emitent, spełnia Pan Gabriel Główka, który ukończył Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Wydział Ekonomiki Produkcji, specjalność ekonomika budownictwa i inwestycji. Od ponad 30 lat jest pracownikiem naukowym i wykładowcą w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie – obecnie jest również dyrektorem Instytutu Finansów Korporacji i Inwestycji oraz dziekanem Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie. W latach 2002–2004 oraz ponownie od 2009 roku jest członkiem Państwowej Komisji Kwalifikacyjnej – Podkomisji ds. nadawania uprawnień zawodowych w zakresie szacowania wartości nieruchomości.

W konsekwencji Emitent spełnia wymogi, o których mowa w art. 129 ust. 1,3 i 5 Ustawy o Biegłych Rewidentach.

W 2020 roku Komitet Audytu odbył 5 posiedzeń zwołanych przez Przewodniczącego (w dniach: 27.03.2020, 16.06.2020, 31.08.2020, 23.11.2020 oraz 14.12.2020), w których umożliwiony był udział pozostałych członków Rady Nadzorczej, jak również szefów: Pionu Prawnego oraz Działu Audytu i Kontroli Wewnętrznej ERBUD S.A.

Posiedzenia odbywały się zgodnie z opracowanym przez Komitet Planem pracy na 2020 rok, który określał termin posiedzeń oraz główne punkty porządku obrad, w tym spotkania z audytorem.

Zadania Komitetu realizowane były również poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań, bieżącej wymiany opinii. W razie konieczności Komitet Audytu aktualizował porządek posiedzeń o bieżące sprawy.

W dniu 14 grudnia 2020 roku uchwałą nr 14/2020 Komitet Audytu ERBUD S.A. wydał rekomendację dla Rady Nadzorczej dotyczącą wyboru biegłego rewidenta (PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o. Audyt sp.k.) do przeprowadzenia przeglądu śródrocznych sprawozdań finansowych oraz przeprowadzenia badania sprawozdań finansowych rocznych Spółki i Grupy Kapitałowej Spółki za lata 2021–2023.

Uchwałą nr 2/2021 z dnia 7 stycznia 2021 roku Rada Nadzorcza ERBUD S.A. wyraziła zgodę na przedłużenie umowy z firmą PricewaterhouseCoopers Polska Sp. z o.o. Audyt sp.k. dotyczącej przeprowadzenia przeglądu śródrocznych sprawozdań finansowych oraz przeprowadzenia badania sprawozdań finansowych rocznych Spółki i Grupy Kapitałowej Spółki za lata 2021–2023, zgodnie z rekomendacją Komitetu Audytu ERBUD S.A.

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

1.2. Komitet Wynagrodzeń, od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 roku w składzie:

- Udo Berner – Przewodniczący (zależny Członek RN, w KW od 8.12.2009 roku),
- Michał Otto – Członek Komitetu (niezależny Członek RN, w KW od 28.04.2016 roku),
- Janusz Reiter – Członek Komitetu (niezależny Członek RN, w KW od 18.05.2018 roku).

2. KOMPETENCJE

Do kompetencji Rady Nadzorczej należy:

- zatwierdzanie strategicznych planów wieloletnich Spółki,
- zatwierdzanie rocznych planów rzeczowo – finansowych Spółki i jej grupy kapitałowej,
- zatwierdzanie planów inwestycyjnych Spółki i jej grupy kapitałowej,
- udzielanie zgody na nabycie, zbycie i obciążenie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości lub prawie użytkowania wieczystego,
- udzielanie zgody na zakładanie i rozwiązywanie zakładów i oddziałów,
- udzielanie zgody na udzielenie przez Spółkę gwarancji, poręczeń majątkowych, wystawianie weksli i zaciąganie innych zobowiązań pozabilansowych o wartości jednostkowej powyżej 2.000.000,00 EUR (słownie: dwa miliony euro) za wyjątkiem: gwarancji wystawianych na zlecenie Spółki przez instytucje finansowe związane z normalnym tokiem działalności,
- udzielanie zgody na inwestycje kapitałowe powyżej równowartości kwoty 100.000,00 (słownie: sto tysięcy) Euro z wyłączeniem lokat kapitałowych, bonów i obligacji skarbowych emitowanych w Polsce lub krajach na obszarze, których Spółka prowadzi działalność,
- udzielanie zgody na nabycie, zbycie, obciążenie udziałów lub akcji w innych podmiotach,
- ustalanie sposobu głosowania przedstawicieli Spółki w organach spółek zależnych i stowarzyszonych w sprawie powoływania i odwoływania członków organów spółek zależnych i stowarzyszonych, rozwiązania lub likwidacji tych spółek, zmiany przedmiotu przedsiębiorstwa, podziału lub połączenia spółek zależnych i stowarzyszonych,
- udzielanie zgody na podejmowanie wszelkich czynności niezwiązanych z przedmiotem działalności Spółki i czynności nadzwyczajnych o wartości przekraczającej równowartość kwoty 100.000,00 (słownie: sto tysięcy) Euro,

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

- udzielanie zgody na zawieranie umów z akcjonariuszami posiadającymi co najmniej 5% ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu Spółki oraz podmiotami powiązanymi w rozumieniu międzynarodowych standardach rachunkowości przyjętych zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 lipca 2002 roku w sprawie stosowania międzynarodowych standardów rachunkowości; powyższemu obowiązkowi nie podlegają transakcje typowe i zawierane na warunkach rynkowych w ramach prowadzonej działalności operacyjnej przez Spółkę z podmiotami wchodzącymi w skład jej grupy kapitałowej,
- udzielanie zgody na inwestycje powyżej równowartości kwoty 100.000,00 (słownie: sto tysięcy) Euro, chyba że inwestycje te są zawarte w planie inwestycyjnym, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą,
- udzielanie zgody na zawarcie umów najmu, dzierżawy i licencji, z okresem obowiązywania powyżej 48 miesięcy zawieranych poza zwykłym tokiem działalności i nieprzewidzianych w budżecie,
- udzielanie zgody na składanie ofert i zawieranie umów o roboty budowlane o wartości netto przekraczającej równowartość kwoty 30.000.000,00 (słownie: trzydziestu milionów) Euro, w przypadku ofert wspólnych, miarodajna jest suma netto oferty, a nie udział Spółki w ofercie,
- udzielanie zgody na rozporządzenie prawem lub zaciągnięcie zobowiązania przez Spółkę w ramach jednej lub większej liczby powiązanych czynności prawnych z tym samym podmiotem o łącznej wartości w trakcie roku obrotowego powyżej 5.000.000,00 EUR (słownie: pięć milionów euro),
- udzielanie zgody na zatrudnienie pracownika o rocznym wymiarze wynagrodzenia przekraczającym równowartość kwoty 150.000,00 (słownie: sto pięćdziesiąt tysięcy) Euro,
- udzielanie zgody na zasiadanie członków zarządu Spółki w zarządach lub radach nadzorczych spółek spoza jej grupy kapitałowej oraz w przypadkach określonych w art. 380 § 1 Kodeksu spółek handlowych,
- inne sprawy zastrzeżone do kompetencji Rady Nadzorczej przepisami prawa, postanowieniami niniejszego Statutu, przekazane na wniosek Zarządu lub delegowane uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Do zadań Komitetu Audytu należy:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej,
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej,
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej, w szczególności przeprowadzania przez firmę audytorską badania,
- kontrolowanie i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej, w szczególności w przypadku, gdy na rzecz Spółki świadczone są przez firmę audytorską inne usługi niż badanie,
- informowanie rady nadzorczej Spółki o wynikach badania oraz wyjaśnianie, w jaki sposób badanie to przyczyniło się do rzetelności sprawozdawczości finansowej w Spółce, a także jaka była rola komitetu audytu w procesie badania,
- dokonywanie oceny niezależności biegłego rewidenta oraz wyrażania zgody na świadczenie przez niego dozwolonych usług niebędących badaniem w Spółce,

2.2 RADA NADZORCZA ERBUD S.A.

- opracowywanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania,
- opracowywanie polityki świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie, przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem,
- określanie procedury wyboru firmy audytorskiej przez Spółkę,
- przedstawianie radzie nadzorczej rekomendacji dotyczącej powołania biegłych rewidentów lub firm audytorskich zgodnie z opracowanymi przez komitet audytu politykami,
- przedkładanie zaleceń mających na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w Spółce.

W dniu 30 marca 2020 roku Rada Nadzorcza złożyła oświadczenie dotyczące powołania i działalności Komitetu Audytu ERBUD S.A. informujące, że są przestrzegane przepisy dotyczące powołania, składu i funkcjonowania Komitetu Audytu ERBUD S.A., w tym dotyczące spełnienia przez jego członków kryteriów niezależności oraz wymagań odnośnie do posiadania wiedzy i umiejętności z zakresu branży, w której działa Spółka oraz w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Rada Nadzorcza oświadczył również, że Komitet Audytu ERBUD S.A. wykonał swoje zadania przewidziane w obowiązujących przepisach.

Zadania Komitetu Wynagrodzeń:

- planowanie polityki wynagrodzeń członków Zarządu,
- dostosowywanie wynagrodzeń członków Zarządu do długofalowych interesów Spółki i jej wyników finansowych.

2.3 OTOCZENIE RYNKOWE

UWARUNKOWANIA MAKROEKONOMICZNE

1. SYTUACJA GOSPODARCZA

1.1. Polska

Wstępne szacunki GUS dotyczące dynamiki PKB w Polsce w całym 2020 roku na poziomie –2,8% pokazały, że recesja w Polsce była relatywnie płytka i po dużym spadku w drugim kwartale nastąpiło szybkie dostosowanie się gospodarki do warunków pandemii pomimo wciąż obowiązujących obostrzeń. Spadek PKB był w konsekwencji dużo mniejszy niż oczekiwano na początku pierwszej fali zakażeń COVID-19, a jego główne przyczyny leżały w gwałtownym wyhamowaniu inwestycji przedsiębiorstw oraz konsumpcji indywidualnej – skutek dużej niepewności co do przyszłości oraz ograniczeń administracyjnych w funkcjonowaniu firm. Z drugiej strony na korzyść wciąż działały inwestycje publiczne realizowane głównie poprzez projekty z finansowaniem unijnym oraz dobrze działający eksport wspierany wyższym kursem złotego.

Źródło: GUS, *Biuletyn Statystyczny nr 12/2020, Wstępny szacunek PKB w czwartym kwartale 2020 r.*

Pandemia COVID-19 spowodowała silne osłabienie złotego wobec euro oraz dolara amerykańskiego w połowie marca 2020 roku. Deprecjacja złotego częściowo została ograniczona pod koniec maja 2020 roku, niemniej przez resztę roku kurs polskiej waluty w stosunku do euro pozostawał na dużo niższych poziomach niż w 2019 roku. W stosunku do dolara nie zanotowano aż tak istotnych zmian, głównie ze względu na osłabienie się tej waluty na rynkach międzynarodowych spowodowane poważnymi skutkami pandemii w Stanach Zjednoczonych (szczególnie na rynku pracy), rokiem wyborów prezydenckich oraz wciąż rosnącym deficytem finansów publicznych i luźną polityką monetarną.

Istotny wpływ na kurs złotego pod koniec 2020 roku miały również działania NBP, polegające na interwencyjnym skupie walut (szacowane przez ekspertów na kilka miliardów dolarów amerykańskich). Aktywność ta według banku centralnego miała charakter prewencyjny wobec umacniania się złotego w celu ochrony konkurencyjności polskiego eksportu, a w konsekwencji zapobieżenia wyhamowania jego wzrostu.

Porównując koniec roku 2020 oraz 2019, złoty osłabił się wobec euro o 7% i umocnił wobec dolara amerykańskiego o 1% przy jednocześnie dużych wahaniach kursu w trakcie całego roku.

Z kolei nowym elementem, który może mieć wpływ na kurs złotego (a konkretnie jego osłabienie) w najbliższym okresie jest rozważane przewalutowanie frankowych kredytów hipotecznych na złote. Na ten moment trudno jest ocenić, czy i na ile w ten proces zaangażuje się NBP, natomiast docelowo ryzyko kursowe Polski istotnie spadnie.

Źródło: *NBP, Archiwum kursów średnich – tabela A*

W ciągu całego roku 2020 dynamika cen towarów i usług konsumpcyjnych notowała wysokie poziomy: w pierwszym kwartale nawet powyżej 4%, natomiast w dalszej części roku w okolicach 3%. Ostatecznie tempo inflacji w grudniu nieco wyhamowało, osiągając 2,4% licząc r/r. i wracając tym samym do celu inflacyjnego NBP ustanowionego na poziomie 2,5%. Średni wzrost cen towarów i usług w trakcie 2020 roku wyniósł 3,4% i był najwyższym odczytem od 2012 roku.

2.3 OTOCZENIE RYNKOWE

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych pozostały wysokie mimo istotnego zmniejszenia aktywności gospodarczej, co ma związek z drożejącymi usługami (efekt dostosowania do nowych warunków sanitarnych), podniesioną od początku roku akcyzą na alkohol i papierosy oraz wzrostem opłat mieszkaniowych, takich jak np. wywóz śmieci. Malały z kolei koszty transportu (niższe ceny paliwa) oraz odzieży i obuwia.

Według raportu NBP z listopada 2020 roku wskaźnik inflacji w kolejnych latach pozostanie relatywnie wysoki: w 2021 roku osiągnie 2,6%, a w 2022 roku 2,7%. Główne przyczyny utrzymującej się w przyszłości wysokiej dynamiki cen NBP upatruje we wzroście cen energii elektrycznej, dalszym drożeniu wywozu nieczystości oraz wprowadzeniu opłaty cukrowej od stycznia 2021 roku.

W trakcie 2020 roku Rada Polityki Pieniężnej trzykrotnie obniżyła referencyjną stopę procentową (17 marca, 8 kwietnia i 28 maja) z i tak historycznie niskiego poziomu 1,5% do 0,1%. Obniżenie stóp procentowych umotywowane zostało łagodzeniem skutków pandemii, przeciwdziałaniem spadkowi aktywności gospodarczej oraz wsparciem dla gospodarstw domowych i firm. W najbliższym czasie oczekiwana jest stabilizacja stóp procentowych na obecnym poziomie.

1.2. Unia Europejska
Według wstępnych szacunków przedstawionych w prognozie ekonomicznej Komisji Europejskiej z lutego 2021 roku PKB w całej w Unii Europejskiej w 2020 roku spadł o 6,3%, natomiast w strefie euro o 6,8%.

W krajach, w których operuje Grupa Kapitałowa ERBUD dynamika PKB w całym 2020 roku (r/r.) według tego samego źródła przedstawiała się następująco:

- Niemcy –5,0%,
- Belgia –6,2%,
- Francja –8,3%.

2. KONDYCJA BRANŻY BUDOWLANEJ W POLSCE

Branża budowlana weszła w 2020 rok z lekką poprawą dynamiki produkcji, niemniej jednak efekt pandemii spowodował pogorszenie wyników praktycznie we wszystkich kolejnych miesiącach 2020 roku. Ostatecznie sam grudzień przyniósł wzrost o 3,4%, należy jednak pamiętać, że wyniki te są pokłosiem słabego czwartego kwartału 2019 roku. W skali całego roku produkcja spadła o 2,2%.

Najlepiej sytuacja wyglądała w specjalistycznych robotach budowalnych, gdzie średnioroczny wzrost wyniósł 1,3%, natomiast pozostałe segmenty zanotowały spadki: obszar budowy budynków skurczył się o 4,9% a budowy obiektów inżynierii lądowej i wodnej o 2,0%.

Źródło: *GUS, miesięczne informacje Dynamika produkcji budowlano-montażowej*

Wyhamowanie produkcji w sektorze budowlanym nie znajduje jeszcze w pełni odzwierciedlenia w budownictwie mieszkaniowym, głównie ze względu na popyt inwestycyjny w obliczu niskich stóp procentowych oraz wciąż rozpędzone realizacje z lat poprzednich. W 2020 roku deweloperzy oddali do użytku rekordowe 143,8 tys. mieszkań, czyli o 9,4% więcej niż w analogicznym okresie poprzedniego roku, ale ilość nowych pozwoleń na budowę dla deweloperów nie rośnie już tak szybko i osiągnęła poziom 171,6 tys. mieszkań, co stanowi wzrost o 2,5% wobec 2019 roku.

Źródło: *GUS, miesięczne informacje Wskaźniki cen produkcji budowlano-montażowej*

2.3 OTOCZENIE RYNKOWE

Od połowy roku 2017 ceny produkcji budowlano-montażowej stale rosną, co dotyka wszystkich segmentów budownictwa. Historycznie było to rezultatem trwającego ożywienia w budownictwie, presji na wzrost wynagrodzeń, jak również łagodnej polityki monetarnej. Wzrost cen wciąż występuje, chociaż jego dynamika nieco osłabła. Obecnie duży wpływ na ceny w budownictwie ma niepewność co do przyszłej sytuacji gospodarczej oraz wyższe koszty funkcjonowania w nowym reżimie sanitarnym. Średnie ceny produkcji budowlano-montażowej w całym 2020 roku były o 2,6% wyższe niż w analogicznym okresie poprzedniego roku.

Źródło: *GUS, Biuletyn Statystyczny nr 12/2020*

Nastroje branży budowlanej runęły w kwietniu 2020 roku wraz z nastaniem pandemii COVID-19 do rekordowo niskich poziomów, jednakże od tamtego momentu wskaźniki nieco odrabiają straty. Warto odnotować, że pomimo dużej sezonowości w trakcie roku (maksima w okresach letnich) nastroje pozostają na historycznych minimach, co związane jest głównie z dużą niepewnością co do dalszej przyszłości gospodarczej. Firmy spodziewają się spadku zamówień, planują ograniczanie zatrudnienia, na nowo rośnie znaczenie zatorów płatniczych.

Po trzech kwartałach 2020 roku powoli widać wpływ pandemii na wyniki finansowe firm budowlanych. Przed rokiem ok. 87% podmiotów odnotowało zysk netto, natomiast obecnie wskaźnik ten spadł do 78%. W tym samym czasie sam wskaźnik rentowności sprzedaży wyniósł 4,8%, czyli podobnie jak miało to miejsce w 2019 roku.

Według raportu Coface liczba upadłości w budownictwie w 2020 roku była dużo wyższa niż przed rokiem – przyrost o 12% (z 122 do 137), co pomimo utrzymania ogólnej rentowności przedsiębiorstw wskazuje na pogarszającą się sytuację branży.

2.3 OTOCZENIE RYNKOWE

3. CZYNNIKI, KTÓRE BĘDĄ MIEĆ WPŁYW NA DZIAŁALNOŚĆ GRUPY W KOLEJNYCH KWARTAŁACH

3.1. Tempo wzrostu gospodarczego

W związku z przedłużającą się pandemią i jej negatywnym wpływem na gospodarkę NBP w swojej ostatniej projekcji z listopada 2020 roku zrewidował w dół prognozy PKB dla Polski. Według tych prognoz wzrost PKB ma wynieść w 2021 roku zaledwie 3,1%, w 2022 roku gospodarka ma rosnąć już szybciej, tj. o 5,7%.

Prognozy NBP są spójne z szacunkami innych organizacji międzynarodowych. Według ostatniego raportu Komisji Europejskiej PKB Polski wzrośnie w latach 2021 i 2022 o odpowiednio 3,1% oraz 5,1%, Międzynarodowy Fundusz Walutowy podaje podobne wartości dla tych lat: 2,7% oraz 5,1%.

3.2. Fundusze z Unii Europejskiej

Fundusze obecnej perspektywy unijnej są już praktycznie w całości rozpisane, o czym świadczy raport Ministerstwa Rozwoju „Stan wdrażania funduszy europejskich w Polsce w latach 2014–2020” na dzień 31 stycznia 2021 roku. Według tego zestawienia podpisano 84 711 umów na 516 mld zł, w tym wkład unijny sięgał 313,9 mld zł.

W grudniu 2020 roku Rada Europejska przyjęła rozporządzenie określające wieloletnie ramy finansowe UE na okres 2021–2027 o wartości ponad 1 bln euro, co w połączeniu z Funduszem Odbudowy o wartości 750 mld euro mającym złagodzić skutki gospodarcze pandemii daje bezprecedensowy łączny budżet 1,8 bln euro. Polska z całkowitego budżetu w bezpośrednich dotacjach dostanie ok. 125 mld euro, a doliczając do tego pożyczki 160 mld euro. Fundusz Odbudowy przewiduje dwa sposoby przyznawania środków (bezzwrotne granty i niskooprocentowane pożyczki) i składa się z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji oraz innych, mniejszych funduszy i programów.

3.3. Perspektywy rozwoju budownictwa

Branża budowlana zamknęła rok 2020 lekkim spadkiem produkcji, a aktualne prognozy na najbliższy rok mówią o kontynuacji wyhamowania wzrostów obserwowanych w poprzednich latach. Za takim scenariuszem przemawiają spadające inwestycje prywatne (z wyjątkiem rynku mieszkaniowego), spodziewane jest również wyhamowanie inwestycji samorządowych w związku z trudną sytuacją budżetową samorządów. Wydaje się, że głównym źródłem wzrostów na rynku pozostanie budownictwo inżynieryjne (drogi i koleje) w związku z finalizacją projektów realizowanych ze środków unijnych, jak również nadzieją na uruchomienie nowego budżetu 2021-2027.

Dodatkowo rusza też Rządowy Fundusz Inwestycji Lokalnych z budżetem 6 mld złotych. Środki będą mogły wykorzystać gminy, powiaty i miasta na inwestycje takie jak m.in. remonty szkół i przedszkoli, wodociągi i kanalizację, drogi.

Eksperci zwracają uwagę, że póki co nie powinny mieć miejsca zwolnienia w branży, natomiast dotychczasowa presja płacowa na pewno osłabnie, a i tak duża konkurencja cenowa pomiędzy wykonawcami się nasili w związku z malejącą ilością zleceń

2.4 SPECYFIKA ROKU 2020 – COVID 19

Wiosną 2020 roku branża budowlana wstrzymała oddech. Jednak konsekwentnie realizowana polityka, rozsądek pracowników i trzymanie się zasad sprawiły, że nie stanęła żadna nasza budowa w Polsce i w Niemczech.

W pierwszym etapie pandemii koronawirusa największym problemem była niepewność i obawy co do przyszłości. Eksperci kreślili czarne scenariusze, inwestorzy nerwowo złapali się za portfele. Nikt nie wiedział, jak długo potrwa pandemia, ani jakie będą jej realne konsekwencje. Choć z perspektywy czasu wiemy, że liczba przypadków nie była wówczas wysoka, w całym kraju wprowadzono zapobiegawczo restrykcyjne ograniczenia. Zamknięto restauracje, punkty usługowe, hotele czy galerie handlowe. Obowiązywał zakaz przemieszczania, zabroniono wstępów do lasów, parków czy na place zabaw. W sklepach ustanowiono limity klientów.

W naszej branży obawiano się ustania prac na budowach. Pracownicy biurowi w ERBUDzie, podobnie jak w innych branżach, przeszli na pracę zdalną już w pierwszych dniach tzw. lockdownu – pomógł w tym procesie dział IT, który na bieżąco reagował na problemy związane ze sprzętem. Jednak kluczowy w działalności firmy podczas pandemii stał się dział BHP – to on odpowiadał za wprowadzenie reżimu sanitarnego i razem z działem komunikacji za bieżące informowanie pracowników o nowych restrykcjach i regulacjach.

Szybko przystąpiliśmy do działania – został powołany roboczy zespół kryzysowy ds. bezpieczeństwa. Przez cały 2020 rok co wtorek grupa kluczowych menedżerów z poszczególnych działów pod nadzorem Wiceprezesa Jacka Leczkowskiego spotykała się na wideokonferencjach, by wyrównać poziom wiedzy dotyczący pandemii we wszystkich spółkach. Raportowano liczby osób na kwarantannie, przeprowadzonych testów czy przypadków zakażeń. Proponowano nowe usprawnienia i rozwiązania. Wszystko po to, by pracownicy byli bezpieczni, a prace budowlane przebiegały bez większych utrudnień.

Wdrożone zostały procedury sanitarne we wszystkich naszych spółach oraz we wszystkich firmach z Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, w którym ERBUD w tym pandemicznym roku objął prezydencję. PBB brało udział również w konsultacjach z rządem dotyczących wprowadzenia nowych ustaleń, by te odpowiadały realiom budowlanym.

Maseczki na twarzach, pomiar temperatury i dystans społeczny stały się naszą codziennością. Kierownicy budów i kontraktów zostali przeszkoleni, oczywiście zdalnie, z procedur postępowania w razie pojawienia się na budowie zakażenia bądź podejrzeń zakażenia. To pozwoliło ograniczać skutki pandemii, ale oczywiście nie udało się jej wyeliminować całkowicie – zachorowania nie powstawały wewnątrz firmy, ale były przynoszone zazwyczaj z zewnątrz. Została powołana bezpłatna infolinia z pomocą psychologiczną dla pracowników i ich rodzin – początkowo cieszyła się dużym zainteresowaniem. Gdy w maju rząd rozpoczął proces rozluźniania ograniczeń – otwarte zostały ponownie hotele czy galerie handlowe, pracownicy biurowi w branży budowlanej, na znak solidarności z pracownikami na budowach, wrócili z domów do swoich stanowisk pracy.

Jednakże nadal obowiązywały określone zasady sanitarne. Ograniczyliśmy kontakty do niezbędnego minimum w zakresie organizacji spotkań i narad. Budowy wprowadziły rotację zespołów nadzoru. Osoby zakażone były natychmiast odseparowywane, a koledzy miejący z nimi kontakt wysyłani na kwarantannę, a w razie wskazań również na testy. Część osób przechodziła chorobę objawowo, ale nie mieliśmy na szczęście żadnego bardzo ciężkiego przypadku. Nie odnotowano żadnej ofiary śmiertelnej.

Choć udało się zachować ciągłość prac na budowach, to pandemia znacząco wpłynęła na naszą codzienność i pokrzyżowała wiele planów. Nie odbył się piknik urodzinowy ERBUDu. Nie odbyły się wyjazdy i spotkania integracyjne czy wigilie pracownicze. Ograniczone do minimum zostały delegacje i szkolenia – większość z nich odbyła się w formule zdalnej przez Internet. Transformację przeszedł dział HR

2.4 SPECYFIKA ROKU 2020 – COVID 19

w zakresie rekrutacji – większość rozmów kwalifikacyjnych odbywała się wirtualnie. Odwołane zostały targi pracy i konferencje – część z nich wprawdzie odbyła się w formule zdalnej, jednak wydarzenia te miały zdecydowanie mniejszy zasięg.

Jesienna druga fala różniła się od pierwszej głównie tym, że mniej już było strachu i niepewności. Nauczyliśmy się żyć w reżimie sanitarnym. Informację o opracowaniu szczepionki wszyscy przyjęli za radością. – Sam zaszczepię się tak szybko, jak to tylko będzie możliwie i będę do tego namawiał wszystkich pracowników – przekonywał prezes Dariusz Grzeszczak w wywiadzie z dziennikiem „Parkiet", równocześnie dziękując wszystkim pracownikom za tak rozsądne podejście do pandemii i traktowanie zaleceń działu BHP z powagą. Dzięki temu udało nam się przetrwać ten 2020 rok bez większych perturbacji i bez opóźnień realizować wszystkie kontrakty.

Niemniej jednak zdajemy sobie sprawę, że pandemia może mieć dalekosiężne skutki w naszej działalności. Istotnymi obszarami, które mogą generować największe ryzyko dla przyszłych wyników Grupy ERBUD są: czasowa absencja kadry budowlanej, która może przyczynić się do opóźnienia prowadzanych procesów budowalnych, opóźnienia w dostawach materiałów budowlanych i usług, spowolnienie w działaniach organów administracji publicznej, w tym w szczególności w zakresie wydawania decyzji w procesach administracyjnych, decyzje zamawiających o zawieszeniu prac na poszczególnych kontraktach budowlanych, decyzje zamawiających o braku realizacji planowanych projektów budowlanych np. z uwagi na trudności z uzyskaniem finansowania.

Na dzień publikacji Zintegrowanego Raportu Rocznego sytuacja płynnościowa Grupy oraz Spółki pozostaje stabilna. Ponieważ sytuacja związana z pandemią wciąż się rozwija, nie jest możliwe przedstawienie szacunków ilościowych potencjalnego wpływu obecnej sytuacji na Grupę.

W ocenie Zarządu Grupy ERBUD największym związanym z pandemią zagrożeniem dla sektora budowlanego będzie spowolnienie w inwestycjach prywatnych. Inwestorzy napotykają już duże problemy w uzyskaniu finansowania dla nowych inwestycji. Czy uda się tą lukę skompensować inwestycjami publicznymi? Na dzisiaj nie wiadomo.

2.5 KIERUNKI ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI GRUPY ERBUD

W perspektywie najbliższych kilku lat Grupa ERBUD będzie się koncentrować na:

- plasowaniu się w pierwszej piątce firm w zakresie budownictwa kubaturowego w Polsce,
- rozwijaniu nowych segmentów działalności, a w szczególności segmentu związanego z budownictwem „hydro”,
- rozwinięciu nowego segmentu produkcyjnego związanego z produkcja i sprzedażą obiektów modułowych (w dniu 23.03.2021 roku zarejestrowana została SPVDM Sp. z o. o. utworzona celem prowadzenia działalności w tym zakresie),
- utrzymaniu wskaźników finansowych deklarowanych w umowach z instytucjami finansowymi,
- generowaniu satysfakcjonujących wskaźników rentowności,
- zwiększaniu skali działania w segmencie kubaturowym oraz serwisowym na stabilnych rynkach Europy Zachodniej, takich jak Niemcy i kraje Beneluksu.

Jednocześnie Grupa będzie na bieżąco analizować pojawiające się nowe możliwości w zakresie rozszerzenia działalności, zarówno w ujęciu geograficznym, jak i branżowym.

Realizacji celów Grupy sprzyjać powinna sytuacja panująca na rynku, tj.:

- unormowanie sytuacji kosztowej na rynku budowlanym w Polsce i w Niemczech,
- dobry, rentowny portfel zleceń w całej Grupie,
- rozwój budownictwa związanego z OZE,
- stabilna pozycja i długa historia pracy na rynkach: niemieckim, belgijskim, holenderskim.

DARIUSZ GRZESZCZAK

Prezes Zarządu ERBUD S.A.

2.5 KIERUNKI ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI GRUPY ERBUD

W realizacji przyjętych celów Grupa ERBUD zamierza wykorzystać też swoje mocne strony, takie jak:

- Mocna marka ERBUD – w ciągu ponad 30 lat obecności na rynku ERBUD zdobył wizerunek firmy realizującej inwestycje budowlane z dbałością o satysfakcję inwestorów, zasadami etyki oraz z poszanowaniem środowiska naturalnego. Dotrzymuje także ustalonych terminów i wykonuje prace w ramach przyjętych budżetów. Ma też opinię solidnego płatnika.
- Zdywersyfikowany charakter działalności, zarówno pod względem segmentowym, jak i geograficznym, niwelujący przynajmniej częściowo niekorzystny wpływ na wyniki zawirowań występujących na poszczególnych rynkach.
- Znajomość rynków zagranicznych – od początku swego funkcjonowania Grupa ERBUD działa na rynku niemieckim, a wiedzę na nim zdobytą wykorzystuje w efektywnej ekspansji na inne rynki Europy Zachodniej.
- Doświadczona, profesjonalna i zaangażowana kadra pracowników. Stała troska o bezpieczeństwo oraz profesjonalny rozwój pracowników, sprawiły, że Grupa posiada kompetentny, doświadczony i zaangażowany zespół. Jest to kadra stabilna – wielu pracowników jest związanych z ERBUD od początku istnienia firmy. Także zagraniczne spółki Grupy dysponują dobrą lokalną kadrą pracowników, w tym menedżerów.

RADOSŁAW GÓRSKI

Członek Zarządu ERBUD S.A.

JERZY POLASZEK

Doradca Zarządu ERBUD S.A.
ds. Strategii

2.5 KIERUNKI ROZWOJU DZIAŁALNOŚCI GRUPY ERBUD

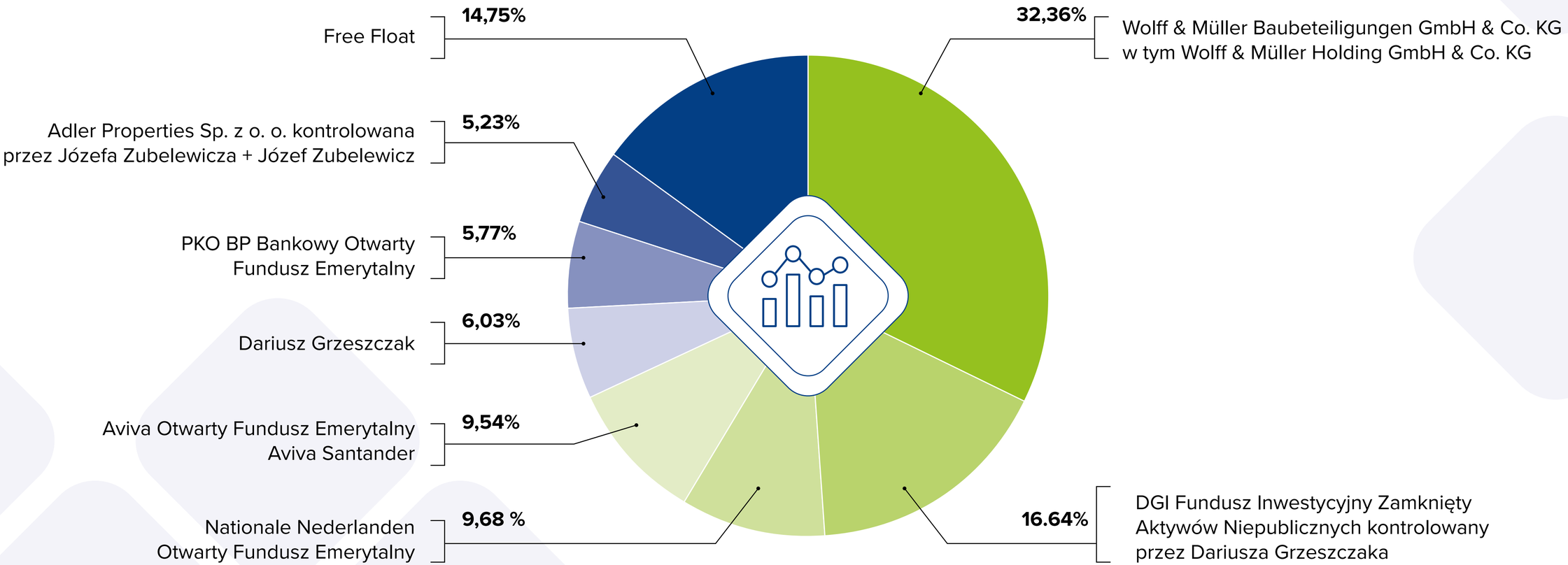
- Dobra sytuacja finansowa – charakteryzująca się przede wszystkim efektywną współpracą z instytucjami finansowymi.
- Doświadczony, zaangażowany zespół pracowników wyższego i średniego szczebla.
- Działania rozwojowe i inwestycja w najbardziej zaangażowanych pracowników – Program Rozwoju Talentów.

W 2020 roku Grupa od końca pierwszego kwartału skupiła się kontynuacji działalności w okresie pandemii. Pierwsze półrocze charakteryzowała duża niepewność co do kierunków działalności. Nikt nie myślał o nowych inwestycjach. Czwarty kwartał przyniósł uspokojenie i wiadomym już było, że branże, w których realizują przychody spółki z GRUPY ERBUD, w zasadzie nie ucierpiały w wyniku pandemii. Oczywiście zostały poniesione wyższe koszty związane ze stosowaniem zabezpieczeń wprowadzonych w celu nierozprzestrzeniania się wirusa w Grupie. Z uwagą również śledzono wszystkie trendy gospodarcze związane ze zmienioną sytuacją. W rok 2021 Grupa weszła z bardzo dobrym portfelem zamówień oraz bardzo dobrymi fundamentami finansowymi wypracowanymi w roku 2020.

2.6 AKCJONARIAT

Akcjonariat ERBUD S.A. Stan na 23 lipca 2020 roku.

Wszystkich akcji w spółce: 12 811 859



2.7 MODEL BIZNESOWY

1. MISJA FIRMY W MODELU BIZNESOWYM

Grupa ERBUD prowadzi swoją działalność w długofalowej perspektywie w sposób odpowiedzialny wobec swoich pracowników i ich rodzin, partnerów biznesowych oraz akcjonariuszy.

W celu zapewnienia stabilnego i bezpiecznego rozwoju Grupa ERBUD dąży konsekwentnie do dywersyfikacji segmentowej i geograficznej.

ODPOWIEDZIALNY, INNOWACYJNY I BEZPIECZNY PARTNER

2.7 MODEL BIZNESOWY

2. NASZE USŁUGI I KLIENCI

Usługi związane są bezpośrednio i pośrednio ze wszystkimi obszarami gospodarki, naszymi klientami są jednostki prywatne, państwowe i samorządowe.

Główne obszary aktywności ERBUD:

- budownictwo kubaturowe,
- budownictwo inżynieryjno-drogowe,
- serwis i inżynieria dla przemysłu i energetyki.

Obszary terytorialne działalności:

- Polska,
- Niemcy,
- Belgia,
- Holandia,
- Francja,
- Norwegia.

Struktura portfela zamówień:

- budownictwo kubaturowe kraj – 46%,
- budownictwo kubaturowe zagranica – 2%,
- segment serwisowy zagranica – 3%,
- segment drogowo-inżynieryjny – 42%,
- segment energetyczno-serwisowy kraj – 7%.

2.7 MODEL BIZNESOWY

3. ORGANIZACJA I ZASOBY GRUPY ERBUD

ERBUD działa w strukturze Grupy Kapitałowej, gdzie ERBUD S.A. jest jednostką dominującą notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. W skład Grupy wchodzą:

- ERBUD S.A.,
- GWI Bauunternehmung GmbH,
- ERBUD International Sp. z o.o.,
- ONDE S.A.,
- IVT Weiner + Reimann GmbH,
- ERBUD Industry Sp. z o.o.,
- ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o.,
- ERBUD Industry Południe Sp. z o.o.,
- ERBUD Operations Sp. z o.o.,
- ERBUD Shared Services Sp. z o.o.,
- JV WMER Matoc Polska Sp. z o.o.,
- SPVDM Sp. z o.o.

W kolejnych latach Grupa ERBUD będzie nadal rozwijała się zarówno w sposób organiczny, jak i poprzez akwizycje z zachowaniem dotychczasowego modelu organizacyjnego.

2.7 MODEL BIZNESOWY

Kapitał ludzki:

- zatrudnienie w spółkach Grupy – ok. 2 500 osób,
- struktura zatrudnienia:
  - pracownicy produkcyjni – 52%,
  - pracownicy techniczni – 29%,
  - pracownicy administracyjno-handlowi – 19%,
- stała realizacja programów związanych z rozwojem pracowniczym oraz sukcesją.

Kapitał finansowy:

- kapitały własne – 310 493 tys. zł,
- dostępne linie kredytowe i gwarancyjne – 1 281 mln zł,
- przychody skonsolidowane – 2,2 mld zł,
- zysk netto – 50 373 tys. zł,
- środki finansowe – 346 290 tys. zł.

Kapitał intelektualny:

- wieloletnie doświadczenie Pracowników i Organizacji (Grupa działa na rynku od 30 lat),
- własne zespoły umożliwiające realizacje umów w formule EPC,
- marka ERBUD powszechnie rozpoznawalna na rynku budowlanym,
- wiodąca pozycja na rynku polskim w takich obszarach jak budownictwo kubaturowe, budownictwo farm wiatrowych i fotowoltaicznych.

2.7 MODEL BIZNESOWY

Kapitał organizacyjny:

- 21 własnych oddziałów realizacyjnych,
- ponad 60% stałych podwykonawców i dostawców,
- ok. 10 000 pracowników codziennie na budowach,
- funkcjonujące zintegrowane systemy zarządcze, jakościowe i BHP,
- wysokie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kapitał społeczny:

- aktywna działalność Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka na rzecz młodzieży wychowanej w domach dziecka, podejmującej samodzielne, dorosłe życie,
- wspieranie inicjatyw lokalnych,
- aktywny udział w pracach Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa oraz Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie,
- wspieranie rozwoju szkolnictwa zawodowego kształcącego młodzież w obszarze zawodów budowlanych.

Kapitał naturalny:

- zasoby mineralne (rudy metali żelaznych i nieżelaznych, kruszywa i produkty ropopochodne),
- woda,
- drzewa (drewno),
- powietrze.

2.7 MODEL BIZNESOWY

4. RYZYKA:

ERBUD wdrożył systemy zarzadzania ryzykiem i wykorzystuje je w swojej bieżącej działalności. Długofalowa ocena ryzyka obejmuje:

- ryzyko finansowe,
- ryzyko operacyjne,
- ryzyko związane z sytuacją makroekonomiczną,
- ryzyko prawne,
- ryzyko podatkowe,
- ryzyko środowiskowe,
- ryzyko klimatyczne,
- ryzyko cyberataku,
- ryzyko związane z wpływem koronawirusa.

W ostatnim roku nie zaszły istotne zmiany w modelu biznesowym Grupy ERBUD.

2.8 ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

Systemowe podejście do zarządzania ułatwiło nam podejmowanie decyzji i właściwe reagowanie na pandemię, a w efekcie – zachowanie bezpieczeństwa oraz ciągłości działania. Stale doskonalimy i standaryzujemy nasze procedury, wdrażając sprawdzone i uznane na świecie innowacje organizacyjne. W 2020 roku kontynuowaliśmy wdrożenie systemu ERP. Chcemy być jedną z pierwszych grup budowlanych stosujących szeroko podejście BIM.

Od blisko dwóch dekad fundamentem naszej działalności jest zintegrowany system zarządzania, obudowywany o kolejne elementy, oparte na normach jakościowych, środowiskowych i BHP. W połączeniu z głęboko zakorzenionymi w kulturze Grupy ERBUD wartościami – etyką, solidnością, uczciwością – pozwalają nam one rozwijać się w sposób odpowiedzialny społecznie i środowiskowo.

Ten zarządczy krwioobieg sprawdził się bardzo dobrze w niełatwym 2020 roku, zapewniając pracownikom bezpieczeństwo zdrowotne oraz ciągłość działalności naszej firmy.

System norm i wytycznych to drogowskaz dla wszystkich pracowników Grupy. Nie zastąpi jednak odpowiedzialności na co dzień. Dlatego tak dumni jesteśmy z faktu, że pracownicy Grupy ERBUD mają tę odpowiedzialność – za zdrowie, bezpieczeństwo, jakość, środowisko – w swoim DNA, przekładają ją na codzienne nawyki i zachowania. Przykładowo, troska o odpowiednie zabezpieczenie na budowie nie jest narzuconym wymogiem, ale naturalnym odruchem i wyrazem odpowiedzialności za siebie oraz współpracowników.

Takie odpowiedzialne podejście pomogło nam płynnie przeorganizować się w obliczu pandemii, zachowując poziom zgodności codziennych działań z normami bezpieczeństwa i jakości.

STANDARDY – NASZA SPECJALNOŚĆ

- **jakość** – norma ISO:9001 oraz AQAP 2110:2016 (dostawy dla wojska),
- **bezpieczeństwo** – norma ISO 45001:2018 (docelowo zastąpi w spółkach Grupy standardy PN-N 18001 oraz BS OHSAS 18001),
- **wpływ na środowisko** – norma ISO 14001:2015.

TOMASZ STRYJEWSKI

Dyrektor Pionu Audytu i Kontroli Wewnętrznej, Pełnomocnik ds. ZSZ ERBUD S.A.

Dzięki sprawnemu dostosowaniu procesów – w tym kontroli i audytów - do nowych, pandemicznych realiów udało nam się zachować w 2020 roku pełną zgodność działania z naszymi normami. Część rozwiązań, które się sprawdziły w czasach lockdownu (np. hybrydowe audyty), na pewno będziemy wykorzystywać i rozwijać w kolejnych latach.
W nową dekadę działalności wchodzimy z nowym systemem ERP i innowacyjnym podejściem BIM. Następny krok to przegląd wewnętrznych procedur i przygotowanie nowego zintegrowanego systemu zarządzania w Grupie ERBUD. Chcemy jeszcze mocniej uwzględnić w nim kontekst szerokiego otoczenia i jego wpływ na naszą konkurencyjność oraz doskonalenie jakości i zakresu informacji zarządczej.

2.8 ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

ERP NA MIARĘ

W 2020 roku kontynuowaliśmy wdrożenie systemu ERP (finał prac przewidziany jest na 2021 rok). System zaprojektowaliśmy z różnych dostępnych na rynku rozwiązań, tak by optymalnie dopasować nowe środowisko do skali i specyfiki naszej działalności.

KORZYŚCI Z WDROŻENIA SYSTEMU ERP:

- ułatwia zarządzanie, kontrolę i analizę projektów,
- zapewnia krótszy czas realizacji inwestycji, stałą poprawę efektywności, kompleksową kontrolę ryzyka,
- dzięki digitalizacji procesów każdy pracownik zaangażowany w realizację ma dostęp do aktualnych wersji dokumentów, planów czy harmonogramów,
- znacząco zwiększył się zakres oraz szybkość agregacji i przepływu informacji zarządczej, kadra menedżerska zyskała szerszy obraz działalności Grupy, jej perspektyw, szans i ryzyk,
- automatyzacja przyspiesza procesy, pozwala odciążyć pracowników w zadaniach odtwórczych – mogą skoncentrować się na czynnościach o wyższej wartości dodanej,
- pozwala efektywnie gromadzić firmową wiedzę i najlepsze praktyki.

KIERUNEK: BIM

W 2020 roku przygotowaliśmy fundament pod szerokie zastosowanie metodyki BIM (Building Information Modelling). Chcemy, by to innowacyjne podejście było jedną z naszych przewag konkurencyjnych w kolejnych latach.

W pierwszym kwartale 2020 roku utworzone zostało nowe stanowisko Lead of BIM, które objął Jakub Pękala, specjalizujący się od ponad dekady w projektach z wykorzystaniem BIM. Transformacja cyfrowa jest wprowadzana planowo i systemowo. Jednym z jej najważniejszych elementów jest zaznajamianie pracowników ze zmianami, które nadchodzą, oraz podnoszenie ich kompetencji po to, aby zmiana ta przebiegła w zaplanowany sposób.

W związku z tym, w roku minionym rozpoczęliśmy program szkoleń stacjonarnych i online „BIM w pigułce", który jest kontynuowany w 2021 roku, a który ma na celu zaprezentowanie BIM, jego możliwości i założeń oraz procesów i narzędzi, które będą wykorzystywane w pracy codziennej.

2.8 ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

CO TO JEST BIM?

BIM jest rewolucją w projektowaniu, realizacji i zarządzaniu inwestycją. To metodyka, ale także proces, w którego centrum jest informacja i jej modelowanie w całym cyklu życia projektu. Ciągły, natychmiastowy dostęp do jednolitego zestawu aktualnych informacji o inwestycji – jego specyfikacji, wymaganiach, kosztach, harmonogramie – mają wszyscy uczestnicy projektu: architekci, konstruktorzy, wykonawcy czy zarządzający.

KORZYŚCI PODEJŚCIA BIM:

- **skrócenie czasu budowy** – dzięki dokładniejszemu planowaniu realizacji, możliwość podejmowania decyzji z wyprzedzeniem,
- **niższe koszty** – mniejsza liczba przeróbek, optymalizacja dostaw, minimalizacja odpadów i zużytych materiałów,
- **łatwiejsze zarządzania zmianami** (np. przeznaczenia pomieszczenia) i ich konsekwencjami (dostosowanie do zmienionych wymogów technicznych, itp.),
- **większe bezpieczeństwo** – dzięki podejściu Safety by Design, czyli uwzględniania kwestii zabezpieczeń, przy ścisłej współpracy z zespołem BHP, już na etapie projektowania inwestycji,
- **dodatkowe źródło informacji zarządczej** – nowe możliwości analizy i porównywania danych, a w efekcie – optymalizowania procesów.

LICZBA:

130 osób wzięło udział w cyklu szkoleń „BIM w pigułce”.

JAKUB PĘKALA

Lead of BIM, odpowiedzialny za wdrożenie i szkolenia z podejścia BIM w ERBUD S.A.

„Dokumentacja dla jednego budynku to minimum 70 opasłych segregatorów. BIM pozwala zamienić je na kilka plików, z zawsze aktualnymi informacjami, dostępem z dowolnego urządzenia. Wdrożenie BIM to więc dla nas ogromna szansa, ale też i wielkie wyzwanie na kolejne lata.
Każda podróż zaczyna się od pierwszego kroku. Dla nas tym pierwszym krokiem są intensywne prace nad wewnętrznym standardem działania w oparciu o BIM. Równolegle szkolimy osoby zainteresowane tematem BIM, w szczególności – specjalistów odpowiedzialnych za proces przygotowania ofert w ramach Grupy ERBUD.”

2.9 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Doskonaląc z każdym rokiem nasze procedury dotyczące zdrowia i życia pracowników, nie mogliśmy przewidzieć, że przyjdzie rok, w którym zostaną one poddane tak wielkiej próbie. Pandemiczny egzamin zdaliśmy bardzo dobrze – zrealizowaliśmy w terminie wszystkie zaplanowane projekty, zachowując najwyższy reżim sanitarny i standardy bezpieczeństwa.

Zbudowaliśmy siłę Grupy ERBUD na fundamencie odpowiedzialności i bezpieczeństwa. Dlatego od początku pandemii byliśmy zorientowani na działanie. Mieliśmy jeden cel – tak zorganizować naszą pracę, na budowach i w biurach, aby maksymalnie chronić życie i zdrowie naszych pracowników oraz podwykonawców.

PRZYGOTOWANI NA KAŻDY SCENARIUSZ

Wypracowane w czasie pierwszej fali koronawirusa procedury i wytyczne sprawdziły się także jesienią, gdy pandemia uderzyła znacznie mocniej. W efekcie nie odnotowaliśmy żadnego bardzo ciężkiego przypadku przebiegu choroby.

W Grupie wdrożyliśmy standardy dotyczące przede wszystkim:

- wszelkich aspektów organizacyjnych (organizacja transportu na budowy, wejścia na budowy, zmianowość, rotacja przerw na budowach, rotacja zespołu nadzoru),
- zachowania odległości 1,5 m między stanowiskami pracy, zasad noszenia maseczek i rękawiczek, dezynfekcji pomieszczeń,
- minimalnych środków prewencyjnych w biurach,
- ograniczenia do minimum kontaktów – organizacja spotkań i narad w formie zdalnej,
- testowania pracowników, kierowania na kwarantannę i izolację,
- identyfikacji osób potencjalnie zakażonych i przeorganizowania pracy ich zespołów.

Dodatkowo zorganizowaliśmy zdalne szkolenia dla:

- kierowników budów i kontraktów – w zakresie postępowania w razie pojawienia się na budowie zakażenia bądź podejrzenia,
- pracowników budów, centrali i biur – w zakresie podstawowych zasad pracy w pandemii (szkolenie przeprowadzone przez ratownika medycznego).

BARTOSZ WIŚNIEWSKI

Dyrektor BHP ERBUD S.A.

Choć 2020 rok był pod każdym względem wyjątkowy, nie zaprzestaliśmy prowadzonych od lat działań na rzecz pełnego bezpieczeństwa wszystkich osób obecnych przy realizacji inwestycji. Naszym celem pozostaje zniwelowanie do zera liczby wypadków ciężkich i śmiertelnych.
W 2020 roku nasze działania na rzecz bezpieczeństwa spajało hasło Tygodnia Bezpieczeństwa – „Drużyna bezpiecznie się trzyma". Zgodnie z nim promowaliśmy odpowiedzialność na co dzień, przejawiającą się m.in. świadomym stosowaniem zabezpieczeń zbiorowych. Podkreślaliśmy, że każdy swoim codziennym zachowaniem i podejściem do pracy wnosi wkład w zapobieganie wypadkom.

2.9 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

WSPÓLNIE NA RZECZ BEZPIECZEŃSTWA – JUŻ OD 10 LAT

Bezpieczeństwo w czasach pandemii było jednym z wiodących tematów w pracach Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (PBB). które zrzesza kilkunastu wiodących generalnych wykonawców w Polsce. W 2020 roku ERBUD S.A. objął dwuletnią prezydencję w PBB. Funkcję prezydenta pełni Jacek Leczkowski, Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

W ramach PBB opracowaliśmy 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 naszej budowie oraz w biurach.

Korzystając z jubileuszu PBB, staraliśmy się różnorodnymi kanałami promować ideę wspólnej odpowiedzialności za bezpieczeństwo na budowie. Teksty na ten temat, z wypowiedziami przedstawicieli PBB, w 2020 roku ukazywały się w prasie codziennej, tygodnikach czy specjalistycznych portalach. Podkreślaliśmy, że w ostatniej dekadzie bezpieczeństwo na polskich budowach wzrosło diametralnie. Pod względem liczby śmiertelnych wypadków w europejskich badaniach plasujemy się wyżej niż Austria, Francja czy Belgia – to niewątpliwie sukces Porozumienia.

PBB – PLATFORMA WIEDZY I WYMIANY DOŚWIADCZEŃ

- wspólne standardy BHP,
- wspólne wymagania umowne dla firm podwykonawczych dotyczących BHP,
- baza wymiany wiedzy i doświadczeń na temat BHP,
- organizacja działań podnoszących świadomość pracowników w tym realizacja działań w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa,
- organizacja (wspólnie z Głównym Inspektorem Pracy) ogólnopolskiej edycji konkursu Buduj Bezpiecznie,
- koordynacja rozmów z podmiotami publicznymi (GDDKiA, PIP, samorządy) oraz ustawodawcami na temat systemowych zmian na rzecz poprawy bezpieczeństwa na budowach.

BEZPIECZEŃSTWO NA POLSKICH BUDOWACH

W ostatniej dekadzie Polska z ostatniego miejsca w UE awansowała do czołówki krajów o najwyższym poziomie bezpieczeństwa – wynika z badania przeprowadzonego na zlecenie Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

JACEK LECZKOWSKI

Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.,
prezydent Porozumienia
dla Bezpieczeństwa w Budownictwie
w latach 2020–2021

„Na co dzień najwięksi generalni wykonawcy ostro ze sobą konkurują, ale łączy ich jedno – przekonanie, że najcenniejsze, cenniejsze niż budowa, jest ludzkie życie. Dlatego od 10 lat dzielimy się najlepszymi praktykami i wspólnie ujednolicamy standardy BHP dla całej branży. Naszym celem jest takie wyśrubowanie wymogów dla wszystkich podmiotów zaangażowanych w realizację projektu, aby liczba wypadków śmiertelnych w polskim budownictwie spadła do zera. Zabiegamy także o zmiany w prawie, aby na bezpieczeństwie nie opłacało się oszczędzać."

2.9 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W latach 2009–2019:

- o 45% (8684 do 4743), zmniejszyła się liczba poszkodowanych w wypadkach na budowach w Polsce; dla porównania – w całej gospodarce liczba wypadków spadła zaledwie o 4%,
- największy spadek odnotowano wśród wypadków ciężkich (o 75%) wypadków śmiertelnych (o 63%); liczba wypadków śmiertelnych na 100 tys. zatrudnionych jest czterokrotnie niższa niż przed dekadą,
- z kraju o najwyższej liczbie wypadków śmiertelnych na 100 tys. zatrudnionych (21,49) w UE Polska dołączyła do państw o najniższym wskaźniku najpoważniejszych zdarzeń (5,18),
- bezpieczeństwo najbardziej poprawiło się w największych firmach.

BEZPIECZNA SIÓDEMKA, CZYLI NASZE PRIORYTETY W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA

- Planowanie bezpieczeństwa pracy.
- „Nie” dla kompromisów w kwestii bezpieczeństwa.
- Uświadomienie sobie, że inwestycje budowlane bez wypadków są możliwe.
- Rozwijanie kultury bezpieczeństwa wśród wykonawców.
- Promowanie postaw przywództwa w BHP, niezależnie od stanowiska.
- Doskonalenie rozwiązań technicznych i organizacyjnych.
- Jednakowe standardy bezpieczeństwa wszędzie.

Rok 2020

Liczba wypadków: 40

Wskaźnik częstotliwości: 6,89

Rok	Liczba wypadków	Wskaźnik częstotliwości*
2011	42	12,76
2012	41	12,58
2013	35	11,05
2014	29	7,89
2015	37	7,37
2016	30	7,07
2017	33	6,82
2018	35	5,85
2019	60	11,02
2020	40	6,89

* liczba wypadków x milion / liczba wypracowanych roboczogodzin

2.9 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA

Wczesną jesienią 2020 roku udało nam się przeprowadzić kolejną – siódmą już – edycję Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Drużyna bezpiecznie się trzyma". Różnorodnych inicjatyw było równie dużo, jak w poprzednich latach, organizowaliśmy je jednak w mniejszych grupach, z zachowaniem rygorystycznych zasad sanitarno-epidemicznych.

Na wszystkich budowach odbyły się kwadranse BHP, liczne szkolenia z udzielania pierwszej pomocy, przeglądy elektronarzędzi, bezpiecznej pracy na wysokościach czy próbne ewakuacje.

Najbardziej spektakularną aktywnością była symulacja wypadku drogowego przy udziale straży pożarnej, która odbyła się na terenie budowy farmy wiatrowej. W czasie Tygodnia Bezpieczeństwa rozpoczęliśmy również kampanię dotyczącą zabezpieczeń zbiorowych.

Tydzień Bezpieczeństwa to ogólnopolska akcja, organizowana pod egidą Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Wydarzenia związane z szeroko rozumianym bezpieczeństwem na budowie w 2020 roku zorganizowało 16 największych generalnych wykonawców w Polsce. Honorowy patronat nad akcją objęła Państwowa Inspekcja Pracy. Z każdym rokiem angażuje się w nią coraz więcej inwestorów, podwykonawców i dostawców.

TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA 2020 ROKU W GRUPIE ERBUD W LICZBACH

503 pracowników sił własnych, którzy wzięli udział w wydarzeniach na budowach i w oddziałach firmy,

1196 pracowników podwykonawców, którzy wzięli udział w wydarzeniach/działaniach,

154 firmy podwykonawcze, których pracownicy wzięli udział w wydarzeniach na budowach,

134 wydarzenia i pokazy na budowach,

131 uczestników konkursu promującego nowe wytyczne opracowane w ramach Porozumienia.

2.10 ETYKA

Pandemiczny rok pokazał, jak istotne znaczenie ma to, aby zawsze być wiernym uniwersalnym wartościom – etyce, solidarności, odpowiedzialności, rzetelności, wiarygodności, wrażliwości i trosce o ludzi. To podejście, od 30 lat leżące u podstaw sukcesu naszej Grupy, bardzo pomogło nam w 2020 roku.

Dzięki etycznemu fundamentowi oraz zakorzenionym w naszej Grupie wartościom udała nam się arcytrudna sztuka pogodzenia celów biznesowych z troską o zdrowie i dobrostan pracowników, podwykonawców, członków lokalnych społeczności.

RAZEM PRZECIWKO PANDEMII

W trudnym, pełnym emocji, również tych negatywnych, roku nie stanęła żadna z naszych budów, także biura pracowały nieprzerwanie. Ogromna dyscyplina załogi, która bardzo sumiennie stosowała się do zasad reżimu sanitarnego, pozwoliła nam uniknąć ognisk chorobowych. Nie mamy wątpliwości, że to solidarne podejście do walki z pandemią to efekt także wielu lat naszej organicznej pracy nad tym, aby każdy pracownik czuł się odpowiedzialny nie tylko za siebie, ale i za innych.

2020 rok był swoistym egzaminem, który pozwolił nam utwierdzić się w przekonaniu, że nasz etyczny kompas jest niezastąpiony – tak w dobrych, jak i trudnych czasach. Dlatego uczciwość kupiecka, odpowiedzialność, integralność wewnętrzna pozostaną naszym atutem i znakiem rozpoznawczym na rynkach w Polsce i za granicą. W kolejnych latach właśnie w oparciu o te wartości chcemy dalej rozwijać się i budować relacje z interesariuszami.

NIEKOŃCZĄCA SIĘ PRACA U PODSTAW

Pandemia nie przeszkodziła nam w pracach nad kolejnymi projektami, które jeszcze mocniej cementują etyczny fundament naszej organizacji. W 2020 roku wdrożyliśmy *Standardy rekomendowane dla systemu zarządzania zgodnością w zakresie przeciwdziałania korupcji oraz systemu ochrony sygnalistów*.

W naszym przypadku przyjęcie wspólnych dla spółek giełdowych praktyk było formalnością. Zawsze bezkompromisowo podchodziliśmy do kwestii korupcji; potępiamy wszelkie jej przejawy. W 2020 roku nie otrzymaliśmy ani jednego anonimowego zgłoszenia dotyczącego nieprawidłowości związanych ze zjawiskiem korupcji.

Wzorem ubiegłych lat wplataliśmy kwestie związane ze zjawiskiem korupcji w program szkoleń menedżerskich oraz działania adaptacyjne dla nowych pracowników. Zmieniła się tylko ich forma – gros z nich odbywało się online.

SIŁA W RÓŻNORODNOŚCI

Rok 2020 był drugim pełnym rokiem obowiązywania w naszej Grupie Polityki Zarządzania Różnorodnością oraz Procedury przeciwdziałania nierównemu traktowaniu. Kodeks wytycznych antydyskryminacyjnych spójnie wpisuje się w nasze podejście do zatrudnienia i rozwoju pracowników. Chcemy, by każdy czuł się sprawiedliwie, godnie oceniany i doceniany. Na co dzień dostajemy wiele dowodów na to, że różnorodność, otwartość na innych, tolerancja i szacunek to ogromna wartość – także biznesowa.

2.10 ETYKA

REGULAMIN ANONIMOWEGO ZGŁASZANIA PRZEZ PRACOWNIKÓW NARUSZEŃ PRAWA, PROCEDUR I STANDARDÓW ETYCZNYCH W ERBUD S.A.

Działając na podstawie art. 97d ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.) wprowadza się w życie niniejszy Regulamin**.**

Przyjęta w niniejszym Regulaminie procedura anonimowego zgłaszania przez Pracowników naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych służy zapewnieniu przestrzegania najwyższych standardów moralnych i zasad uczciwości w spółce **ERBUD S.A. z siedzibą w Warszawie** przez jej Pracowników oraz stanowi mechanizm wewnętrznej kontroli w przypadkach zidentyfikowania naruszeń przepisów prawa, procedur lub standardów etycznych.

§ 1
DEFINICJE

Poniższe terminy posiadają w niniejszym Regulaminie następujące znaczenie:

1. **Właściwy Członek Zarządu** – oznacza Członka Zarządu wyznaczonego, na podstawie zasad określonych w Regulaminie Zarządu, jako właściwego do odbioru zgłoszeń Naruszeń,
2. **Naruszenie** – oznacza zidentyfikowane w Spółce naruszenie lub podejrzenie naruszenia przepisów prawa, Procedur lub standardów etycznych; przykładowy, niewyczerpujący katalog naruszeń przepisów prawa został wskazany w Załączniku nr 3 do Regulaminu,
3. **Odwet** – oznacza każde działanie o charakterze represyjnym, dyskryminującym lub inne niesprawiedliwe traktowanie Pracownika z powodu zgłoszenia przez niego Naruszenia lub uczestniczenia w postępowaniu wyjaśniającym, o którym mowa w § 4 Regulaminu, lub postępowaniu właściwym, o którym mowa w § 5 Regulaminu,
4. **Osoba Naruszająca** – osoba, w stosunku do której zarzut dokonania Naruszenia został sformułowany w zgłoszeniu Naruszenia,
5. **Pracownik** – oznacza osobę fizyczną pozostającą obecnie lub w przeszłości ze Spółką w ramach stosunku pracy lub w jakimkolwiek innym stosunku prawnym, którego przedmiotem jest lub było świadczenie pracy, usług lub dzieła w zamian za wynagrodzenie lub innego rodzaju świadczenie pieniężne od Spółki,
6. **Procedury** – oznacza wszelkie akty wewnętrzne, w tym regulaminy, instrukcje, systemy i rozwiązania przyjęte w Spółce,
7. **Regulamin** – oznacza niniejszy Regulamin anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa, procedur i standardów etycznych w ERBUD S.A.,
8. **Spółka** – oznacza ERBUD Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (02-797) przy ul. Franciszka Klimczaka 1, zarejestrowaną w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000268667, posługującą się numerem REGON: 005728373, NIP: 8790172253.

2.10 ETYKA

§ 2
ZAKRES OCHRONY OSÓB ZGŁASZAJĄCYCH NARUSZENIA

1. Spółka zapewnia każdemu Pracownikowi zgłaszającemu Naruszenie:
   a. prawo do zachowania anonimowości swojej tożsamości,
   b. ochronę przed Odwetem,
   c. możliwość kontaktowania się, w przypadkach o których mowa w § 3 ust. 1 lit. b Regulaminu, bezpośrednio z Radą Nadzorczą.

2. Spółka może odstąpić od zasady wskazanej w ust. 1 lit. a powyżej, wyłącznie w stosunku do Pracownika, który dokonał zgłoszenia Naruszenia w złej wierze, tj. świadomie zgłosił nieprawdziwe Naruszenie oraz jedynie w celu pociągnięcia go do odpowiedzialności z tego tytułu.

§ 3
ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

1. Pracownik dokonuje zgłoszenia Naruszenia:
   a. Właściwemu Członkowi Zarządu – w każdym przypadku innym niż wskazane w lit. b poniżej,
   b. Radzie Nadzorczej – w przypadku, gdy Osobą Naruszającą jest osoba wchodząca w skład Zarządu lub inna osoba w stosunku do której Członek Zarządu pozostaje w konflikcie interesów.

2. W przypadku, gdy po odebraniu zgłoszenia Właściwy Członek Zarządu stwierdzi, iż nie jest właściwy do jego odbioru, przekazuje on niezwłocznie zgłoszenie Radzie Nadzorczej oraz powstrzymuje się od podejmowania jakichkolwiek czynności związanych z weryfikacją zgłoszenia, zachowując w poufności informacje o tym zgłoszeniu. Niniejszy przepis stosuję się analogicznie do Rady Nadzorczej.

3. Zgłoszenia Naruszenia można dokonywać za pośrednictwem:
   a. poczty elektronicznej, na adres e-mail:
      – zarzadnaruszenia@erbud.pl – w przypadku o którym mowa w § 3 ust. 1 lit. a Regulaminu;
      – radanaruszenia@erbud.pl – w przypadku o którym mowa w § 3 ust. 1 lit. b Regulaminu.
   b. za pośrednictwem przesyłek listowych, wysyłanych na adres siedziby Spółki z adnotacją:
      – „Zgłoszenie Naruszenia – Zarząd” – w przypadku, o którym mowa w § 3 ust. 1 lit. a Regulaminu,
      – „Zgłoszenie Naruszenia – Rada Nadzorcza” – w przypadku, o którym mowa w § 3 ust. 1 lit. b Regulaminu.

4. Spółka zapewnia, aby dostęp do skrzynek pocztowych oraz możliwość otwarcia przesyłek listowych, o których mowa w ust. 4 powyżej, przysługiwały wyłącznie odpowiednio Właściwemu Członkowi Zarządu lub Radzie Nadzorczej. W tym celu Spółka zapewnia, aby każde zgłoszenie dokonane na adres e-mail dedykowany Radzie Nadzorczej było automatycznie przekierowywane na adresy e-mail wszystkich

Członków Rady Nadzorczej. W przypadku otrzymania przez Spółkę przesyłki listowej, niezwłocznie – bez jej otwierania – zawiadamia się o jej wpływie i przekazuje odpowiednio Właściwemu Członkowi Zarządu lub przekazuje na najbliższym posiedzeniu Radzie Nadzorczej. Rada Nadzorcza otwiera przesyłkę listową i zapoznaje się ze zgłoszeniem na posiedzeniu. W trakcie tych czynności nie mogą być obecni Członkowie Zarządu.

5. Właściwy Członek Zarządu lub Rada Nadzorcza, o ile to możliwe, są zobowiązani potwierdzić Pracownikowi otrzymanie zgłoszenia Naruszenia oraz powiadomić go o zakresie praw i obowiązków wynikających z niniejszego Regulaminu, w tym o dalszych możliwych etapach postępowania ze zgłoszeniem. Informacja ta zawiera w szczególności postanowienia w zakresie zapewnienia anonimowości osoby zgłaszającej Naruszenie oraz ochrony przed Odwetem.

6. Zgłoszenie Naruszenia powinno, o ile to możliwe, zawierać:
   a. datę wystąpienia lub przewidywany okres trwania Naruszenia,
   b. wskazanie Osoby lub Osób Naruszających,
   c. szczegółowy opis Naruszenia,
   d. wskazanie wszystkich osób mogących posiadać informacje dotyczące opisanego Naruszenia,
   e. wszystkie dowody uzasadniające podejrzenie wystąpienia Naruszenia.

7. W przypadku, gdy jest to możliwe, Właściwy Członek Zarządu lub Rada Nadzorcza może zwrócić się do Pracownika zgłaszającego Naruszenie z wnioskiem o przekazanie dodatkowych informacji lub dokumentów.

§ 4
PRZEKAZANIE ZGŁOSZENIA DO WERYFIKACJI, POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE

1. Po otrzymaniu zgłoszenia o zidentyfikowanym Naruszeniu, Właściwy Członek Zarządu wszczyna w terminie nie dłuższym niż 7 dni postępowanie wyjaśniające.

2. Właściwy Członek Zarządu zleca Dyrektorowi Działu Prawnego prowadzenie tego postępowania.

3. Dyrektor Działu Prawnego zobowiązany jest zachować – o ile to możliwe lub Właściwy Członek Zarządu nie postanowi inaczej – poufność wszelkich informacji związanych z otrzymanym zgłoszeniem Naruszenia, w tym w szczególności zobowiązany jest do nieudzielania informacji na temat toczącego się postępowania osobom innym niż Właściwy Członek Zarządu, chyba że obowiązek przekazania takich informacji wynika z przepisów prawa.

4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w tym gdy Naruszenie może dotyczyć Dyrektora Działu Prawnego, Właściwy Członek Zarządu wykonuje osobiście czynności wskazane w ust. 2 powyżej lub zleca ich wykonanie osobie innej niż Dyrektor Działu Prawnego. Osoba, której zlecono dokonanie tych czynności, zobowiązana jest przestrzegać przepisów określonych niniejszym Regulaminem.

5. Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone pod nadzorem i zgodnie z instrukcjami Właściwego Członka Zarządu oraz ma na celu wstępną weryfikację potencjalnej zasadności otrzymanego zgłoszenia Naruszenia, w tym ewentualnych przesłanek do podjęcia dalszych działań w ramach właściwego postępowania.
6. Postępowanie wyjaśniające nie powinno trwać dłużej niż 14 dni. Postępowanie wyjaśniające może zostać przedłużone przez Właściwego Członka Zarządu, o okres nie dłuższy niż 30 dni.
7. Właściwy Członek Zarządu może, o ile wymaga tego postępowanie wyjaśniające oraz nie pozostaje to w konflikcie z przedmiotem zgłoszonego Naruszenia, konsultować się w ramach prowadzonego postępowania z Zarządem lub Radą Nadzorczą.
8. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Dyrektor Działu Prawnego przygotowuje podsumowanie zgłoszenia Naruszenia zawierające opis Naruszenia oraz wyniki czynności przeprowadzonych w ramach postępowania wyjaśniającego. Podsumowanie takie każdorazowo zawiera:
   a. wniosek o umorzenie sprawy – w przypadku, gdy postępowanie wyjaśniające nie wykazało zasadności podjęcia dalszych działań,
   b. wniosek o wszczęcie postępowania właściwego – w przypadku, gdy postępowanie wyjaśniające wykazało zasadność podjęcia dalszych działań.
9. Właściwy Członek Zarządu zobowiązany jest zawnioskować o wprowadzenie do porządku obrad najbliższego posiedzenia Zarządu sprawy dotyczącej wyników postępowania wyjaśniającego oraz podjęcia odpowiedniej uchwały w tym zakresie (o umorzeniu albo o wszczęciu postępowania właściwego), przekazując jednocześnie wszystkim pozostałym Członkom Zarządu podsumowanie zgłoszenia Naruszenia.
10. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w tym zwłaszcza, ze względu na wysoce szkodliwy charakter Naruszenia lub gdy przekazane zgłoszenie Naruszenia wskazuje na wysokie prawdopodobieństwo popełnienia czynu, Właściwy Członek Zarządu może odstąpić od wszczęcia postępowania wyjaśniającego. W takiej sytuacji Właściwy Członek Zarządu niezwłocznie wnioskuje do wszystkich pozostałych Członków Zarządu o podjęcie uchwały w sprawie wszczęcia postępowania właściwego.
11. W przypadku, gdy zgłoszenie Naruszenia zostało przekazane Radzie Nadzorczej, Rada Nadzorcza prowadzi postępowanie wyjaśniające. Przepisy niniejszego paragrafu stosuje się wówczas odpowiednio, przy czym wszczęcie postępowania wyjaśniającego następuje najpóźniej na najbliższym posiedzeniu Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza, w celu wykonania obowiązków wynikających z otrzymanego zgłoszenia Naruszenia, może delegować swojego Członka do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych zgodnie z art. 390 § 1 k.s.h.

§ 5
POSTĘPOWANIE WŁAŚCIWE

1. W przypadku wszczęcia postępowania właściwego Dyrektor Działu Prawnego, działający pod nadzorem i zgodnie z instrukcjami Właściwego Członka Zarządu, prowadzi postępowanie właściwe polegające na pełnej i szczegółowej weryfikacji naruszenia przepisów prawa, Procedur lub standardów etycznych przez Osobę Naruszającą.
2. W ramach postępowania właściwego Dyrektor Działu Prawnego podejmuje wszelkie czynności konieczne do pełnego wyjaśnienia stanu faktycznego sprawy oraz weryfikacji zasadności przypisania Naruszenia Osobie Naruszającej.

3. Postępowanie właściwe nie może trwać dłużej niż 30 dni od dnia podjęcia uchwały o jego wszczęciu. Postępowanie właściwe może zostać przedłużone przez Właściwego Członka Zarządu, jednak na okres nie dłuższy niż 30 dni.
4. Po przeprowadzeniu postępowania właściwego Dyrektor Działu Prawnego przygotowuje pod nadzorem Właściwego Członka Zarządu szczegółowy raport z przeprowadzonych czynności. Raport ten zawiera informacje na temat przebiegu czynności, o których mowa w ust. 2 powyżej, i wynikających z nich ustaleniach.
5. Właściwy Członek Zarządu zobowiązany jest zawnioskować o wprowadzenie do porządku obrad najbliższego posiedzenia Zarządu sprawy dotyczącej rozpatrzenia raportu z przeprowadzonego postępowania właściwego oraz ewentualnego podjęcia działań wskazanych w ust. 7 poniżej, przekazując jednocześnie pozostałym Członkom Zarządu przedmiotowy raport.
6. W uzasadnionych przypadkach Właściwy Członek Zarządu może powiadomić o treści raportu z przeprowadzonego postępowania właściwego także Radę Nadzorczą.
7. Zarząd, na podstawie analizy otrzymanego raportu z przeprowadzonego postępowania właściwego, postanawia o umorzeniu sprawy lub podjęciu czynności polegających na pociągnięciu Osób Naruszających do odpowiedzialności dyscyplinarnej, karnej, administracyjnej lub cywilnej, nie wyłączając skierowania zawiadomienia dotyczącego zgłoszonego Naruszenia do właściwych organów państwowych.
8. Zarząd jest zobowiązany rozważyć wdrożenie działań lub środków mających na celu zapobieżenie popełnieniu podobnego Naruszenia w przyszłości. Środki te mogą obejmować przeprowadzenie szkoleń, aktualizację lub weryfikację obowiązujących w Spółce Procedur lub inne odpowiednie działania.
9. W przypadku, gdy po przeprowadzonym postępowaniu właściwym Zarząd umorzył sprawę, Właściwy Członek Zarządu niezwłocznie powiadamia Osobę Naruszająca wskazaną w zgłoszeniu Naruszenia o fakcie przeprowadzenia postępowania właściwego i jego wynikach.
10. W zakresie nieuregulowanym w niniejszym paragrafie do postępowania właściwego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące postępowania wyjaśniającego.
11. Przepisy niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do Rady Nadzorczej w przypadku, gdy zgłoszenie Naruszenia zostało przekazane Radzie Nadzorczej.

§ 6
OCHRONA PRZED ODWETEM

1. Spółka zapewnia Pracownikom zgłaszającym Naruszenie ochronę przed Odwetem poprzez:
   a. wprowadzenie bezwzględnego zakazu Odwetu – Odwet jest zakazany również w sytuacji, gdy Naruszenie zostało zgłoszone w dobrej wierze, a przeprowadzone postępowanie wyjaśniające lub postępowanie właściwe wykazało niezasadność zgłoszenia,
   b. poinformowanie wszystkich Pracowników Spółki o obowiązującym zakazie Odwetu oraz możliwych konsekwencjach jego naruszenia,
   c. zapewnienie w najszerszym możliwym zakresie poufności tożsamości wszystkich osób uczestniczących w postępowaniach wyjaśniających lub właściwych, w tym poprzez udostępnianie informacji na ich temat wyłącznie w sytuacjach, gdy jest to wymagane dla zapewnienia prawidłowości prowadzonego postępowania lub gdy nakazuje to przepis prawa.
2. Każdy Pracownik, który stał się celem Odwetu lub podejrzewa, że może stać się celem Odwetu, powinien niniejszy fakt zgłosić Właściwemu Członkowi Zarządu.

2.10 ETYKA

§ 7
PUBLIKACJA INFORMACJI NA TEMAT ZGŁASZANIA NARUSZEŃ

1. Spółka udostępnia do wiadomości wszystkich Pracowników za pośrednictwem poczty elektronicznej informacje dotyczące anonimowego odbierania zgłoszeń Naruszeń, obejmujące w szczególności:
   a. możliwe sposoby odbierania zgłoszeń,
   b. adresu do korespondencji listownej i adresu poczty elektronicznej,
   c. elementy zgłoszenia Naruszenia wskazane w § 3 ust. 7 Regulaminu,
   d. działania, jakie mogą być podejmowane przez Spółkę po przyjęciu zgłoszenia Naruszenia,
   e. informacje na temat ochrony Pracowników zgłaszających Naruszenia, w tym o zachowaniu anonimowości tożsamości Pracowników w ramach tej procedury oraz o ochronie przed Odwetem.
2. Treść informacji dotyczącej anonimowego odbierania zgłoszeń Naruszeń oraz przykładowy formularz anonimowego zgłoszenia Naruszenia stanowią odpowiednio Załącznik nr 1 i 2 do Regulaminu, są one dostępne pod adresem: https://www.erbud.pl/lad-korporacyjny#element-regulamin-anonimowego-zglaszania-naruszen..
3. W przypadku zmian Regulaminu wpływających na treść dokumentów, o których mowa w ust. 2 powyżej, Spółka niezwłocznie aktualizuje przedmiotowe dokumenty oraz ponownie przekazuje je do wiadomości Pracowników w sposób wskazany w ust. 1 powyżej.

§ 8
PRZECHOWYWANIE I ARCHIWIZACJA

1. Spółka prowadzi rejestr wszystkich działań, podsumowań, raportów i innych informacji sporządzonych na podstawie odebranych zgłoszeń Naruszeń. W szczególności, w ramach rejestru ewidencjonuje się wszystkie otrzymane zgłoszenia Naruszeń, osoby delegowane do prowadzenia poszczególnych postępowań wyjaśniających i właściwych, najważniejsze czynności podjęte w ramach tych postępowań, a także decyzje podjęte wskutek analizy podsumowań i raportów przez Zarząd lub Radę Nadzorczą. Dostęp do tych dokumentów przysługuje wyłącznie odpowiednio Zarządowi lub Radzie Nadzorczej, a także osobie prowadzącej ten rejestr. W przypadku, gdy zgłoszenie Naruszenia dotyczy osoby mającej dostęp do rejestru, Właściwy Członek Zarządu lub Rada Nadzorcza mogą odstąpić od polecenia wpisania zgłoszenia Naruszenia do rejestru przynajmniej do momentu zakończenia postępowania.
2. Wszystkie dokumenty otrzymane od Pracowników w ramach zgłaszania Naruszeń muszą być klasyfikowane i traktowane jako poufne, zgodnie z obowiązującą w Spółce polityką bezpieczeństwa informacji oraz standardami bezpieczeństwa.
3. Spółka archiwizuje dokumenty wskazane w ust. 1 powyżej, przez okres co najmniej 5 lat.

2.10 ETYKA

§ 9
DANE OSOBOWE

Spółka będzie przetwarzać dane osobowe wynikające z realizacji działań określonych w Regulaminie w zgodzie z regulacjami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE oraz przyjętą w Spółce dokumentacją w zakresie przetwarzania danych osobowych.

§ 10
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Regulamin wchodzi w życie z chwilą przyjęcia przez Zarząd oraz zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
2. Wszelkie zmiany niniejszego Regulaminu wymagają ich przyjęcia uchwałą Zarządu, a następnie zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. Załączniki dołączone do niniejszego Regulaminu stanowią jego integralną część.
4. Zarząd dokonuje przeglądu Regulaminu pod kątem jego adekwatności i skuteczność nie rzadziej niż raz na 3 lata.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem jest bardzo ważnym aspektem w Grupie ERBUD. Zarząd podchodzi do tego problemu systemowo, mając na względzie wszelkie możliwe, potencjalne zagrożenia, takie jak:

Ryzyka wewnętrzne	Ryzyka zewnętrzne
Strategia	**Ekonomia**
• brak szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych • niedotrzymanie kroku zmieniającej się technologii • niewłaściwy dobór partnera • niewłaściwa strategia wiążąca zasoby	• fluktuacja cen surowców • wahania kursów walut i stóp procentowych • wzrost inflacji • wzrost kosztów wynagrodzeń • recesja
Organizacja	**Polityka**
• zła komunikacja pomiędzy jednostkami operacyjnymi • sprzeniewierzenia • pogwałcenie wytycznych i procedur wewnętrznych	• zmiany w regulacjach • bariery wejścia • embarga handlowe • zmiany w regulacjach
Pracownicy	**Rynek**
• choroby zawodowe • strajki pracownicze • brak kompetencji • utrata pracowników	• presja klientów na obniżenie ceny – konsolidacja klientów • niedotrzymanie warunków kontraktu przez kluczowych dostawców/podwykonawców • brak pracowników na rynku • utrata własności intelektualnej • wzrost konkurencji
Procesy i Aktywa	**Natura**
• wypadki w trakcie transportu • pożar / awarie • wadliwa jakość produktów i zanieczyszczenia/skażenia	• powódź • huraganowy wiatr • epidemie/pandemie
	Społeczne
	• przestępstwa • wzrost świadomości odszkodowawczej • demonstracje

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

RYZYKO FINANSOWE

W toku prowadzonej działalności Grupa ERBUD jest narażona na różne rodzaje ryzyka finansowego: ryzyko walutowe, ryzyko cenowe, ryzyko stóp procentowych, ryzyko kredytowe oraz ryzyko utraty płynności. Zarząd weryfikuje i ustala zasady zarządzania każdym z niżej wymienionych kategorii ryzyka.

1. RYZYKO WALUTOWE

W ramach podstawowej działalności operacyjnej spółki Grupy zawierają kontrakty budowlane, które czasami są denominowane w walutach obcych (przede wszystkim w euro). Przyjęta przez Zarząd polityka zarządzania ryzykiem walutowym polega na dopasowaniu waluty kontraktu do waluty wydatków związanych z tym kontraktem. Ważnym elementem tej polityki jest dążenie do zabezpieczenia ewentualnych ekspozycji walutowych, które nie narazi spółek na straty w przypadku turbulencji na rynku walutowym.

W przypadku kontraktów denominowanych w euro lub innych walutach, dla których niemożliwe jest odpowiednie dopasowanie waluty wydatków, Spółka zabezpiecza materialne ryzyko walutowe wynikające z wysoce prawdopodobnych transakcji zagrożonych zmianami w przepływach pieniężnych, które mogą wpłynąć na wynik finansowy jednostki. Zabezpieczenie następuje za pomocą kontraktów walutowych *forward* o kluczowych parametrach możliwie jak najbardziej zbliżonych do parametrów pozycji zabezpieczanej (data przepływu, wartość).

W przypadku zawierania transakcji zabezpieczających, Spółka stosuje zasady rachunkowości zabezpieczeń.

1.1. Zabezpieczenie kontraktów budowlanych denominowanych w walutach obcych – rachunkowość zabezpieczeń

- Rodzaj zabezpieczanego ryzyka: ryzyko przepływów pieniężnych związane z wysoce prawdopodobnymi przyszłymi przepływami w walutach obcych wynikających z kontraktów budowlanych. Ryzyko to jest związane z umocnieniem złotego – spodziewane przepływy z kontraktu w walucie będą mniej warte w złotówkach.
- Typ instrumentu zabezpieczającego: kontrakty walutowe *forward* na sprzedaż waluty zagranicznej w kwotach i terminach odpowiadających spodziewanym przepływom z tytułu kontraktu budowlanego. Na potrzeby badania efektywności zabezpieczenia, nie wydziela się komponentu stopy procentowej (punktów swapowych) oraz komponentu kursu walutowego natychmiastowego (kursu spot), lecz analizuje się zmiany wartości godziwej całej transakcji *forward*.
- Prospektywny test skuteczności zabezpieczenia: badanie skuteczności przeprowadza się w momencie ustanowienia zabezpieczenia oraz na każdą datę bilansową. Powiązanie zabezpieczające jest uznawane za skuteczne, jeśli oczekiwane zmiany wartości godziwej lub przepływów pieniężnych pozycji zabezpieczanej będą rekompensowane przez zmiany wartości godziwej lub przepływów pieniężnych instrumentu zabezpieczającego.

Jako że do zabezpieczania ryzyka związanego z kontraktami budowlanymi denominowanymi w walutach obcych stosowane są wyłącznie instrumenty zabezpieczające o dopasowanych kluczowych parametrach (te same waluty, kwoty i daty spodziewanych przepływów), Zarząd uznaje, że tak skonstruowane zabezpieczenie będzie skuteczne. Niemniej jednak dla pełniejszego uzasadnienia stosowania rachunkowości zabezpieczeń Grupa dodatkowo bada skuteczność prospektywnie przy pomocy metody ilościowej o następujących parametrach:

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

- Typ metody badania skuteczności: przez porównanie skumulowanych zmian wartości godziwej instrumentu zabezpieczającego ze skumulowaną zmianą wartości godziwej pozycji zabezpieczanej (*dollar offset method*) przy zastosowaniu tzw. hipotetycznego instrumentu pochodnego.
- Hipotetyczny instrument pochodny: na potrzeby badania skuteczności instrumentu finansowego wydzielono z kontraktu budowlanego hipotetyczny instrument pochodny będący kontraktem *forward* na kupno określonych ilości walut obcych w określonych datach, odpowiadających kwotom i datom wynikających z kontraktu budowlanego. Tak wydzielony hipotetyczny instrument pochodny podlega tym samym ryzykom co kontrakt budowlany – tj. jego wartość spada wraz z umocnieniem złotówki (spodziewane przepływy z kontraktu w walucie będą mniej warte w złotówkach).
- Przez wartość godziwą instrumentu zabezpieczającego i hipotetycznego instrumentu pochodnego w danej dacie pomiaru rozumie się sumę zdyskontowanych przepływów pieniężnych netto do otrzymania/zapłaty w umówionych w warunkach instrumentu datach przyszłych. Przepływy pieniężne netto na daną datę przyszłą jest obliczany jako różnica pomiędzy kwotą w złotówkach wynikającą z kontraktu *forward* a kwotą w walucie obcej wynikającą z kontraktu *forward* pomnożoną przez aktualny w dniu pomiaru kurs *forward* dla danej daty przyszłej. Zdyskontowanie tak otrzymanych przepływów netto odbywa się za pomocą stawek zerokuponowych implikowanych przez aktualną w dniu pomiaru krzywą *swapa* procentowego w złotówkach.
- Na potrzeby testu prospektywnego stosuje się historyczne stawki rynkowe kursów walutowych i stóp procentowych na 12 comiesięcznych dat poprzedzających planowany termin zawarcia transakcji lub w przypadku testu przeprowadzanego w trakcie trwania transakcji na 12 comiesięcznych dat poprzedzających datę bilansową.
- Dla każdej z wyżej opisanych 12 dat historycznych oblicza się skumulowaną zmianę wartości godziwej hipotetycznego instrumentu pochodnego i porównuje ze skumulowaną zmianą wartości godziwej instrumentu zabezpieczającego. Relacja tak wyliczonych zmian w każdej dacie powinna mieścić się w przedziale 80–125%.

Retrospektywny test skuteczności zabezpieczenia: badanie skuteczności przeprowadza się w każdej dacie bilansowej w trakcie trwania zabezpieczenia. Powiązanie zabezpieczające jest uznawane za skuteczne jeśli w danym okresie faktyczne zmiany wartości godziwej lub przepływów pieniężnych pozycji zabezpieczanej będą rekompensowane przez zmiany wartości godziwej lub przepływów pieniężnych instrumentu zabezpieczającego. Podobnie jak w przypadku testów prospektywnych, stosuje się metodę dollar offset method, przy zastosowaniu hipotetycznego instrumentu pochodnego, przy czym mierzy się relację skumulowanych zmian wartości godziwej instrumentu zabezpieczającego do skumulowanych zmian hipotetycznego instrumentu pochodnego. Na potrzeby testów efektywności Tak obliczona relacja musi dla każdego okresu rozliczeniowego mieścić się w przedziale 80–125%.

Na dzień bilansowy w Grupie ERBUD istnieje jedna transakcja oparta na instrumentach pochodnych. ERBUD Industry Sp. z o.o. zabezpieczyła, stosując *forward*, transakcję zakupu EUR w celu realizacji zamówienia. Zabezpieczona kwota to 1,9 mln EUR.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka na wyniki finansowe Grupy: niskie.

2. RYZYKO STÓP PROCENTOWYCH

Ryzyko stóp procentowych występuje głównie w związku z korzystaniem przez spółki Grupy z kredytów bankowych, pożyczek, leasingu finansowego oraz emisją obligacji. Wymienione instrumenty finansowe oparte są o zmienne stopy procentowe i narażają Grupę na ryzyko zmiany przepływów pieniężnych. Przy obecnym poziomie stóp procentowych ryzyko to nie jest kompensowane przez lokaty wolnych środków pieniężnych Grupy inwestowane w oparciu o zmienną stopę procentową.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Większość ekspozycji związanej z finasowaniem dłużnym jest krótkoterminowe co spłaszcza ryzyko związane ze wzrostem stóp procentowych.

Spółki z Grupy na terenie Niemiec korzystają z instrumentów o oprocentowaniu stałym, w przypadku których ruchy rynkowych stóp procentowych nie mają wpływu na ponoszone koszty odsetkowe lub uzyskiwane przychody z tytułu odsetek. Należności i zobowiązania z tytułu dostaw i usług oraz pozostałe należności i zobowiązania nie są oprocentowane i mają terminy płatności do jednego roku.

Grupa monitoruje stopień narażenia na ryzyko stopy procentowej oraz prognozy stóp procentowych oraz dopuszcza zabezpieczenie materialne ryzyka stopy procentowej przy pomocy transakcji wymiany stóp procentowych (*interest rate swap*).

W przypadku zawierania transakcji zabezpieczających Spółka stosuje zasady rachunkowości zabezpieczeń.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka na wyniki finansowe Grupy: średnie.

2.1. Ryzyko kredytowe

Aktywami finansowymi Grupy, które są narażone na ryzyko kredytowe, są głównie należności z tytułu dostaw i usług oraz kaucje budowlane. W Grupie ERBUD funkcjonuje polityka oceny i weryfikacji ryzyka kredytowego związanego ze wszystkimi kontraktami. Każdy kontrahent przed podpisaniem umowy, jest oceniany pod kątem możliwości wywiązania się ze zobowiązań finansowych. W przypadku negatywnej oceny zdolności płatniczych kontrahenta, przystąpienie do kontraktu jest uzależnione od ustanowienia adekwatnych zabezpieczeń finansowych lub majątkowych. Ponadto, w umowach z inwestorami zawierane są klauzule przewidujące prawo do wstrzymania realizacji robót, jeżeli występuje opóźnienie w przekazaniu należności za wykonane usługi. W miarę możliwości tworzy się również zapisy umowne warunkujące dokonywanie płatności podwykonawcom od wpływu środków od inwestora.

W Grupie ERBUD nie występuje koncentracja ryzyka kredytowego z tytułu należności handlowych gdyż posiada ona dużą liczbę klientów, zarówno krajowych jak i zagranicznych.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka na wyniki finansowe Grupy: średnie.

3. RYZYKO UTRATY PŁYNNOŚCI

W celu ograniczenia ryzyka utraty płynności spółki Grupy utrzymują odpowiednią ilość środków pieniężnych oraz zbywalnych papierów wartościowych, a także zawierają umowy o linie kredytowe, które służą jako dodatkowe zabezpieczenie płynności. Do finansowania zakupów inwestycyjnych Grupa wykorzystuje środki własne w niezbędnym, wymaganym zakresie dotyczącym wkładu własnego oraz długoterminowe umowy leasingu finansowego, zapewniając odpowiednią trwałość struktury finansowania dla tego rodzaju aktywów, długoterminowe kredyty.

Spółki Grupy współpracują, zarówno w ramach transakcji pieniężnych, jak i kapitałowych z instytucjami finansowymi o wysokiej wiarygodności, nie powodując przy tym znacznej koncentracji ryzyka kredytowego. Grupa stosuje również politykę ograniczającą zaangażowanie kredytowe wobec poszczególnych instytucji finansowych oraz emitentów papierów dłużnych, które są nabywane w ramach lokowania okresowych nadwyżek środków pieniężnych. Zarządzanie płynnością wspomagane jest obowiązującym systemem raportowania prognoz płynności przez spółki Grupy.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Grupa ERBUD 31 grudnia 2020 roku posiadała zdolność do zrealizowania krótkoterminowych zobowiązań. Wszystkie spółki wchodzące w skład Grupy w terminie regulowały swoje zobowiązania odsetkowe oraz handlowe.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka na wyniki finansowe Grupy: średnie.

3.1. Ryzyko cenowe

Grupa ERBUD jest narażona na ryzyko cenowe związane ze wzrostem cen najczęściej kupowanych materiałów budowlanych, takich jak stal i beton oraz cen usług podwykonawczych. Ceny w umowach zawartych z inwestorami są z reguły stałe przez cały okres realizacji kontraktu. Dlatego też wzrost cen materiałów niekorzystnie wpływa na wyniki finansowe Grupy.

W wyniku wzrostu cen materiałów mogą wzrosnąć także ceny usług świadczonych na rzecz Grupy przez firmy podwykonawcze.

W celu ograniczenia ryzyka cenowego Grupa ERBUD monitoruje na bieżąco ceny najczęściej kupowanych materiałów, a podpisywane umowy mają odpowiednio dopasowane parametry dotyczące m.in. czasu trwania kontraktu oraz wartości umowy do sytuacji rynkowej.

Dodatkowo, spółki Grupy do kalkulacji ceny swoich ofert wykorzystują oferty podwykonawców i dostawców. Jednak nie są to oferty wiążące.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka na wyniki finansowe Grupy: wysokie.

RYZYKO OPERACYJNE

Działalności Grupy ERBUD towarzyszy wiele rodzajów ryzyka operacyjnego, takich jak:

- Ryzyko niedoszacowania kosztów wykonania kontraktów. W sytuacji niedoszacowania wartości wszystkich niezbędnych prac do realizacji umowy w momencie przygotowania oferty przetargowej, Grupa może ponieść stratę lub uzyskać niższy zysk z tytułu wykonania danego kontraktu.
- Ryzyko nieuznania przez zamawiającego kosztów dodatkowych robót. Należyte wykonanie przedmiotu kontraktu wymaga czasami realizacji, nieuwzględnionych w umowie dodatkowych robót, a tym samym poniesienia wyższych od przyjętych kosztów. Dodatkowe prace mogą spowodować także przekroczenie terminu realizacji kontraktu. Domaganie się przez Grupę dodatkowego wynagrodzenia może zostać uznane przez zamawiającego za bezzasadne.
- Ryzyko zawieszenia realizowanych kontraktów przez inwestora.
- Protesty mieszkańców lub ekologów w przypadku inwestycji drogowych, opóźniające prace budowlane.
- Ryzyko złej jakości dostarczonych materiałów.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

- Ryzyko związane z odpowiedzialnością z tytułu rękojmi za wady fizyczne oraz gwarancji jakości wykonywanych robót.
- Ryzyko związane z odpowiedzialnością za nienależyte wykonanie robót budowlanych przez podwykonawców.
- Ryzyko utraty kadry menedżerskiej i inżynierskiej. Decyzje o zmianie miejsca zatrudnienia przez część pracowników i brak możliwości zastąpienia ich odpowiednią kadrą mogą mieć negatywny wpływ na możliwości realizacji niektórych kontraktów.

W celu minimalizacji ryzyk operacyjnych w Grupie działa komórka audytu wewnętrznego, która w sposób ciągły monitoruje projekty i raportuje do Zarządu wyniki przeprowadzanych audytów.

Ze względu na ryzyko klienta powołany został również Komitet Oceny Klienta. Zadaniem komitetu jest dokonanie scoringu klienta jeszcze przed złożeniem oferty.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu grupy ryzyk operacyjnych na wyniki finansowe Grupy: wysokie.

RYZYKO ZWIĄZANE Z SYTUACJĄ MAKROEKONOMICZNĄ

Możliwości rozwoju Grupy ERBUD i jej kondycja finansowa zależy przede wszystkim od stanu polskiej gospodarki oraz sytuacji w branży. Po bardzo trudnym roku 2018 rok 2019 dał branży trochę oddechu, natomiast rok 2020 przyniósł coś nieoczekiwanego, co sparaliżowało światowa gospodarkę – pandemię wywołaną wirusem COVID-19.

Zarząd Grupy ERBUD wraz z czołowymi menadżerami od samego początku dokładał wszelkich starań, aby działalność Grupy była kontynuowana. Dzięki wprowadzonemu reżimowi sanitarnemu, ciągłemu monitoringowi sytuacji udało się prowadzić działalność w możliwie normalnych warunkach. Branża budowlana, inżynieryjno-drogowa, usług serwisowych dla przemysłu nie została zamknięta decyzjami sanitarnymi tak jak to miało miejsce w przypadku branży turystycznej. Jednak ten przykład pokazał jak sytuacja makroekonomiczna wpływa na działalność poszczególnych firm. Zarząd Grupy ERBUD z uwagą śledzi wszystkie prognozy dotyczące sytuacji makroekonomicznej, w szczególności rozmiary recesji w poszczególnych krajach, wskaźniki dotyczące inflacji, wskaźniki dotyczące poziomu inwestycji oraz informacji związanych z dystrybucją funduszy unijnych. Zarząd jest świadomy, że pomimo iż okres pandemii udaje się przejść „suchą stopą”, to efekty zamrożenia gospodarek w skali globalnej mogą być odczuwalne w późniejszym czasie. Pewnym antidotum jest na to polityka dywersyfikacji segmentowej i geograficznej. Pozwla to realizować przychody i zyski w obszarach, które są w danym momencie „nieskażone” sytuacją gospodarczą i rozwijają się lepiej niż inne, np. budownictwo związane z OZE vs budownictwo obiektów użyteczności publicznej. Dlatego też Grupa postanowiła rozwijać nowy segment swojej działalności – produkcja i sprzedaż obiektów modułowych.

Większość analityków przewiduje, że rok 2021 będzie korzystny dla branży budowlanej oraz bardzo korzystny dla budownictwa związanego z OZE. Dobre perspektywy rozwoju tej branży przyczyniają się do wzrostu konkurencji ze strony zarówno polskich, jak i zagranicznych firm, co znowu przełoży się na mniejsze marże.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka związanego z sytuacją makroekonomiczną na wyniki finansowe Grupy: wysokie.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

RYZYKO PRAWNE

Ewentualne zmiany niektórych uregulowań prawnych mogą niekorzystnie wpłynąć na działalność Grupy ERBUD. Dotyczy to w szczególności:

- Nowych wymogów w zakresie ochrony środowiska, które mogą spowodować konieczność uzyskania kolejnych zezwoleń i opóźnić termin realizacji inwestycji.
- Zmian uregulowań w zakresie koncesji i zamówień publicznych (np. wprowadzenie dodatkowych wymogów w zakresie innowacyjności oraz w zakresie zabezpieczenia społecznego).
- Zaostrzenia w procesach przetargowych wymogów w zakresie gwarancji i rękojmi oraz umów z podwykonawcami.
- Ryzyka związane z rygorem funkcjonowania w grupie kapitałowej, której podmiot dominujący jest notowany na GPW.

Celem minimalizacji tych ryzyk Grupa jest wspierana przez wyspecjalizowane kancelarie prawne. W Grupie istnieje dział prawny, który m.in. koordynuje współpracę z kancelariami zewnętrznymi.

Jest to szczególnie istotne w obecnym czasie, gdy na każdym polu są dokonywane zmiany legislacyjne.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka prawnego na wyniki finansowe Grupy: niskie.

RYZYKO PODATKOWE

Jako podmiot gospodarczy spółki z Grupy narażone są również na ryzyko związane z systemami podatkowymi obowiązującymi w krajach, których prowadzą swoją działalność. W ostatnim czasie w Polsce mamy do czynienia z szeregiem zmian w zakresie wszystkich podatków. Dodatkowo w Grupie spółki mają relacje gospodarcze między sobą, co wywołuje konieczność prowadzenia bardzo restrykcyjnej polityki związanej z cenami transferowymi. Grupa na stałe współpracuje z dwoma firmami świadczącymi doradztwo podatkowe. Członkowie komórek finansowych biorą udział w licznych szkoleniach. Dokonywane są również okresowe audyty pod kontem bezpieczeństwa podatkowego.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka podatkowego na wyniki finansowe Grupy: średnie.

RYZYKO ŚRODOWISKOWE

Zarządzanie ryzykiem środowiskowym w GRUPIE ERBUD jest stałym elementem podejścia procesowego i jest określane dla każdej inwestycji. Proces ten ma początek podczas identyfikacji aspektów środowiskowych. Dla kwestii uznanych za istotne wyznacza się cele i zadania prowadzące do minimalizacji negatywnego wpływu organizacji na środowisko.

Do głównych aspektów środowiskowych zaliczamy m.in.:

- zanieczyszczenia gruntów,

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

- zanieczyszczenia wody,
- emisje do powietrza (ryzyko związane z emisjami do powietrza jest szczegółowo opisane w rozdziale: ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU),
- uciążliwości procesu produkcyjnego (hałas, wibracje),
- wykorzystywanie zasobów naturalnych,
- stosowanie substancji w wyrobach budowlanych,
- odpady, w tym szczególnie niebezpieczne,
- inne wynikające ze specyfiki budowy.

W organizacji przeprowadzana jest ocena prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożeń bądź szans płynących z danego aspektu środowiskowego, a następnie dokonywana jest analiza możliwych szkód i korzyści dla środowiska w przypadku zaistnienia danego zdarzenia. Klasyfikacja ryzyk określana jest na podstawie zdefiniowanych macierzy, które przedstawiają kryteria prawdopodobieństwa wystąpienia niepożądanego zjawiska (zagrożenia), oraz kryteria efektu występującego zjawiska (skutku). Celem opisanej analizy jest określenie, jakie zagrożenia i skutki dla środowiska wynikają ze zidentyfikowanych znaczących aspektów środowiskowych i jaki jest ich wpływ na środowisko oraz realizację umowy. Zdefiniowane zagrożenia środowiskowe są stale monitorowane podczas prowadzenia każdej inwestycji budowlanej oraz opisywane w Programie środowiskowym, który określa:

- cele środowiskowe dla poszczególnych aspektów środowiskowych,
- ryzyka i szanse związane z aspektami środowiskowymi oraz zagrożenia i korzyści, jakie z nich płyną,
- działania zapobiegawcze mające na celu minimalizację ryzyk i osiąganie celów,
- osoby odpowiedzialne za działania zapobiegawcze.

Efektem przeprowadzonej oceny wpływu obiektu na środowisko, poprzez określenie znaczących ryzyk, jest wskazanie na przyszłość sposobów na zmniejszenie negatywnych skutków działalności budowlanej dla środowiska.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka środowiskowego na wyniki finansowe Grupy: niskie.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

RYZYKO KLIMATYCZNE

Na podstawie wytycznych zawartych w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem (2020/C 209/01), wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) (w części dotyczącej Materials and Buildings Group), określono rodzaje ryzyk klimatycznych dla Grupy ERBUD. Przedstawiono je w poniższej tabeli:

Grupy ryzyka wynikające z istotności finansowej	Poszczególne ryzyka	Grupy ryzyka wynikające z istotności środowiskowej i społecznej	Poszczególne ryzyka
Ryzyko fizyczne ostre	• ryzyko wystąpienia fali upałów zakłócających łańcuch wartości w związku z nadmiernym obciążeniem systemu energetycznego przez klimatyzatory, a także skróceniem czasu pracy pracowników, • ryzyko wystąpienia gwałtownych burz lub huraganów zakłócających łańcuch wartości w związku z krótkotrwałym podtopieniem lub zniszczeniem dróg transportowych oraz terenów budów, a także zerwaniem ciągów trakcji elektrycznej lub wyłączeniem mediów technologicznych, • ryzyko wystąpienia powodzi zakłócających łańcuch wartości w związku z zalaniem lub zniszczeniem dróg transportowych oraz terenów budów, a także zerwaniem ciągów trakcji elektrycznej lub wyłączeniem mediów technologicznych, • ryzyko wystąpienia pożarów zakłócających łańcuch wartości poprzez zniszczenie mienia własnego lub partnerów w łańcuchu wartości.	**Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów politycznych**	• zaostrzenie wymogów dotyczących efektywności energetycznej w związku ze zmianami klimatycznymi i brakiem dostępu do wody lub przeciążaniem systemu energetycznego, • zmiana mechanizmów ustalania opłat za emisję gazów cieplarnianych, wpływająca na zakup paliw kopalnych lub innych surowców nieodnawialnych, • zmiana polityki dotyczącej gospodarki gruntami w związku z ich ułożeniem w miejscach zagrożenia klimatycznego lub wpływu na zmiany klimatu.
Ryzyko fizyczne długotrwałe	• ryzyko ograniczenia ilości dostępnej wody technologicznej zakłócającej łańcuch wartości, w związku ze spadkiem poziomu wód powierzchniowych oraz podziemnych w rezultacie spadku ilości opadów deszczu, • ryzyko ograniczenia czasu pracy pracowników zakłócającego łańcuch wartości, w związku z podnoszeniem się średniej temperatury.	**Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów prawnych**	• ryzyko związane z ewentualnym procesem sądowym w przypadku zbyt dużego niekorzystnego wpływu na klimat, np. poprzez niedostosowanie się do zmiany klimatu.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów technologicznych	• ryzyko niewykorzystania technologii o mniejszym szkodliwym wpływie na klimat.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów rynkowych	• ryzyko przekierowania wyborów klientów biznesowych na rozwiązania i budowle, które mają jeszcze bardziej pasywny wpływ dla klimatu.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów utraty reputacji	• ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania klientów biznesowych w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania pracowników w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania inwestorów w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania dostawców i podwykonawców w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka klimatycznego na wyniki finansowe Grupy: niskie.

2.11 ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

RYZYKO CYBERATAKU

Do grupy ryzyk, na które narażone są obecnie firmy, doszło ryzyko cyberataku. Według miesięcznika „Forbes" Polska jest na 20 pozycji w rankingu krajów najbardziej narażonych na cyberataki. Wprawdzie do głównych zagrożonych branż należą energetyka i transport, to jednak nie ominęły one również obszarów, w których działa Grupa ERBUD. Dotyczyły one zwykle kradzieży danych osobowych. W związku z powyższym Zarząd ERBUD S.A. zdecydował już w roku 2018 o przeprowadzeniu „stress-testu" i wykupieniu polisy ubezpieczeniowej związanej z ochroną przed konsekwencjami cyberataków. Wszystkie spółki z Grupy posiadają jednolitą politykę w zakresie IT.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka cyberataku na wyniki finansowe Grupy: niskie.

RYZYKO ZWIĄZANE Z WPŁYWEM KORONAWIRUSA

Pojawienie się okoliczności niepewnych i nieprzewidywalnych, w tym epidemia zakażeń wirusem SARS-CoV-2 i związane z tym konsekwencje ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, może w perspektywie krótko- i długoterminowej negatywnie wpłynąć na działalność, możliwości rozwoju i kondycję finansową Grupy ERBUD. Istotnymi obszarami, które Spółka na bieżąco monitoruje i które mogą generować największe ryzyko dla przyszłych wyników Grupy ERBUD są: (i) czasowa absencja kadry budowlanej, która może przyczynić się do opóźnienia prowadzanych procesów budowalnych, (ii) opóźnienia w dostawach materiałów budowlanych i usług, (iii) spowolnienie w działaniach organów administracji publicznej, w tym w szczególności w zakresie wydawania decyzji w procesach administracyjnych, (iv) decyzje zamawiających o zawieszeniu prac na poszczególnych kontraktach budowlanych, (v) decyzje zamawiających o braku realizacji planowanych projektów budowlanych np. z uwagi na trudności z uzyskaniem finansowania.

W ocenie Zarządu Grupy ERBUD na dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego sytuacja płynnościowa Grupy oraz Spółki pozostaje stabilna.

Kierownictwo uważa powstałą sytuację za zdarzenie nie powodujące korekt w sprawozdaniu finansowym za rok 2020, lecz za zdarzenie po dacie bilansu wymagające dodatkowych ujawnień. Ponieważ sytuacja wciąż się rozwija, nie jest możliwe przedstawienie szacunków ilościowych potencjalnego wpływu obecnej sytuacji na jednostkę. Kierownictwo będzie nadal monitorować potencjalny wpływ i podejmie wszelkie możliwe kroki, aby złagodzić wszystkie negatywne skutki dla Grupy ERBUD.

W omawianym okresie Grupa informowała raportami bieżącymi: 13/2020, 15/2020; 17/2020 o wpływie SARS-CoV-2 na działalność Grupy. Wymienione raporty były związane z zawieszeniem budów w Belgii przez Zleceniodawców Emitenta oraz następnie wznowieniem robót z dniem 20 kwietnia 2020 roku.

Trzy spółki z Grupy ERBUD – Erbud International Sp. z o.o.; Erbud Industry Południe Sp. z o.o. oraz Erbud Operations Sp. z o.o. skorzystały z pomocy publicznej na podstawie art. 15 zzb ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Ocena Zarządu jednostki dominującej odnośnie wpływu ryzyka związanego z koronawirusem na wyniki finansowe Grupy: średnie.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

OKREŚLENIE ISTOTNOŚCI KLIMATU DLA GRUPY ERBUD

Grupa ERBUD od dłuższego czasu zauważa występowanie istotnych zmian klimatycznych na Ziemi, spowodowanych przez obserwowany od początku ery industrialnej wzrost średniej temperatury na naszej planecie. Ma również świadomość faktu, że główną przyczyną tego procesu jest rosnąca emisja i zbyt duże nagromadzenie gazów cieplarnianych (tzw. GHG) w atmosferze Ziemi (vide np. analizy CarbonBrief lub Intergovernmental Panel on Climate Change), co zaburzyło obserwowaną wcześniej w erze ludzkiej i analizowaną dla okresów ją poprzedzających naturalną cyrkulację tychże gazów, polegającą na równoważeniu ich emisji poziomem asymilacji. Doprowadza to, zwłaszcza w ostatnich latach, do zwiększania się dynamiki tzw. efektu szklarniowego generowanego przez te gazy. Jego obrazem jest na przykład znaczący wzrost temperatur w ciągu roku, a dzięki nim występowanie w szerokościach geograficznych będących miejscem prowadzenia działań biznesowych Grupy ERBUD dynamicznych zjawisk pogodowych (burze, nawałnice, huragany, susze), a także zmian klimatycznych (podnoszenie się poziomu średniorocznej temperatury, spadek średniej ilości opadów i dalej obniżanie się poziomu wód oraz postępujące stepowienie terenu).

Wychodząc z poczucia odpowiedzialności i zrównoważonego sposobu realizacji swych działań biznesowych, będących jednymi z najważniejszych elementów rozwoju, Grupa ERBUD kontynuowała w roku 2020 (z sukcesem) rozpoczęte w 2019 roku działania służące realizacji procesu zmniejszania tempa negatywnych zmian klimatycznych. Włączyła się tym samym w globalne działania (postanowienia kolejnych Światowych Szczytów Klimatycznych), Unii Europejskiej (bycie światowym liderem w ograniczaniu emisji GHG, aż do uzyskania pełnej neutralności klimatycznej, co zapisano w strategii Europejski Zielony Ład), Polski (zmiana miksu energetycznego kraju i budowa gospodarki niskoemisyjnej, zapisane w Polityce energetycznej Polski do 2040 roku, a także rozwój budownictwa pasywnego) oraz poszczególnych zagranicznych i polskich przedsiębiorstw, realizujących finalnie cele zrównoważonego rozwoju ONZ, zapisane w tzw. Agendzie 2030.

Działania te zostały poprowadzone przez Grupę ERBUD w układzie systemowym, proponowanym przez Komunikat Komisji Europejskiej, stanowiący wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01), wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) (w części dotyczącej Materials and Buildings Group) i czytając powyższe dokumenty jako rozszerzenie zapisów wprowadzonej z dniem 1 stycznia 2017 roku na terenie Polski (poprzez zmiany zapisów Ustawy o rachunkowości) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE) dotyczącej sprawozdawczości niefinansowej. W roku 2020 rozpoczęto także prace służące docelowej implementacji w Grupie ERBUD zapisów wprowadzanego do legislacji Unii Europejskiej, w tym Polski, Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2020/852, służącego wdrożeniu zasad definiowania oraz wdrażania zrównoważonych środowiskowo inwestycji, w oparciu o zapisy ich taksonomii.

Punktem wyjścia dla realizacji wszystkich powyższych działań stało się określenie istotności informacji związanych z klimatem dla Grupy ERBUD. W tym celu w 2019 roku odbyły się warsztaty dla kadry zarządzającej z poszczególnych spółek wchodzących w skład Grupy, prowadzone przez ekspertów z Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Instytutu Rachunkowości i Podatków. W ich trakcie, korzystając z narzędzia badania istotności czynników raportowania, stanowiącej część metodologii budowy macierzy mapowania interesariuszy Johnsona&Scholesa, doszło do określenia poziomu istotności informacji związanych z klimatem dla Grupy ERBUD, jako wysokiego tak w perspektywie krótko, średnio, jak i długoterminowej oraz z drugiej strony w całym łańcuchu wartości Grupy ERBUD.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

Za:

- jako krótki okres czasu uznano perspektywę bieżącej strategii biznesowej Grupy ERBUD,
- jako średni okres czasu uznano perspektywę roku 2030 – jako odniesienie się do planów realizacji celów emisyjnych Unii Europejskiej (–30% w stosunku do 2005 roku w ujęciu etCO_2 z sektorów nonETS) i Polski (–7% w stosunku do 2005 roku w ujęciu etCO_2 z sektorów nonETS), wynikających z Porozumienia Paryskiego (COP21),
- jako długi okres czasu uznano perspektywę roku 2050 – jako odniesienie się do planów realizacji przez Unię Europejską zamierzenia pozostania neutralną klimatycznie.

W roku 2020 Grupa ERBUD nie zmieniła zakresów wymienionych perspektyw czasowych i nie planuje ich zmieniać, uznając te kwestie za element ciągłości swego zarządzania. Bacznie przygląda się ona natomiast działaniom w swym otoczeniu (przyjęcie w końcowej części roku 2020 oraz w początku roku 2021 nowych celów ograniczenia emisji przez Unię Europejską do roku 2030, a także uchwały w sprawie ogłoszenia i wdrożenia Polityki energetycznej Polski do roku 2040), rozważając rewizję własnych celów klimatycznych w perspektywie średniego okresu czasu.

Uznano, że w raportowanym 2020 roku oraz w przyszłych okresach czasu Grupa ERBUD nie posiada i nie będzie posiadać znaczącego bezpośredniego wpływu na klimat. Niemniej jednak, w zakresie pośrednim ten wpływ może być negatywny i zauważalny. Podstawowe surowce, z których korzysta Grupa, są bowiem produktami branż, które istotnie wpływają na klimat (produkcja asfaltów i paliw, produkcja energii elektrycznej i cieplnej, produkcja cementu, hutnictwo stali). Tym samym ewentualne zmiany regulacji i dodatkowe obciążenia tych branż w związku z emisją gazów cieplarnianych, mogą odbić się niekorzystnie na kosztach Grupy. Patrząc na zmiany klimatyczne w szerszym ujęciu, obserwowane nasilenie anomalii pogodowych może wpływać na proces realizacji projektów Grupy. Z drugiej jednakże strony oferta Grupy ERBUD odpowiada na oczekiwania związane ze zmianami klimatycznymi. Grupa ma bowiem kompetencje i wykorzystuje je w kierunku projektowania i tworzenia instalacji proekologicznych, głównie farm fotowoltaicznych oraz farm wiatrowych, a także termomodernizacji obecnych budynków i budowli oraz tworzenia budynków spełniających warunki certyfikacji BREEAM oraz LEED.

Stwierdzono, że Grupa ERBUD posiada odpowiednie zasoby, wiedzę, kompetencje i postawę, włączając się w procesy restrukturyzacji zakładów produkcji energii elektrycznej i cieplnej w Polsce, w kierunku stosowania w nich nisko i bezemisyjnych źródeł energii. Prowadzi także działalność w kierunku projektowania, budowy oraz zmian w zakresie zakładów przemysłowych i innych kompleksów budynków, by miały charakter pasywny lub minimalizujący straty energetyczne, bądź emisje GHG.

Reasumując, można z całą odpowiedzialnością stwierdzić, że Grupa ERBUD spełnia i będzie spełniać nawet najbardziej rygorystyczne normy regulacyjne, a także wymogi klientów w zakresie wskaźników wpływu na klimat.

Określono, że opisywana wartość ma charakter istotności finansowej oraz środowiskowej i społecznej.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

Najważniejsze determinanty wysokiego poziomu istotności kwestii klimatycznych dla Grupy ERBUD, wypracowane w trakcie warsztatów w roku 2019 i potwierdzone w roku 2020, zaprezentowano w poniższej tabeli:

Istotność kwestii klimatycznych dla Grupy ERBUD, wraz z rodzajem ich wpływu na Grupę

Istotność finansowa		Istotność środowiskowa i społeczna	
Czynnik	**Rodzaj wpływu na Grupę ERBUD**	**Czynnik**	**Rodzaj wpływu na Grupę ERBUD**
Możliwość budowy w okresie zimowym	+	Bycie emitentem gazów cieplarnianych GHG, choć nie przede wszystkim w układzie bezpośrednim (w tym aspekcie uznajemy siebie za lidera w zakresie niskoemisyjności), a głównie poprzez korzystanie z produktów branż, które istotnie wpływają na klimat (produkcja asfaltów i paliw, produkcja cementu, hutnictwo stali)	–
Występowanie zbyt ciepłych i suchych okresów letnich	–		
Występowanie anomalii pogodowych mogących negatywnie wpływać na proces realizacji projektów	–		
Realizacja celu minimalizacji własnych aktywów budowlanych	+		
Działalność Grupy w zakresie inwestycji termomodernizacyjnych, służących poprawie efektywności energetycznej	+	Gotowość do włączenia się w transformację energetyczną w Polsce, poprzez posiadanie kompetencji w budowie instalacji OZE (fotowoltaika + farmy wiatrowe)	+
Działalność Grupy w zakresie inwestycji służących proekologicznym źródłom energii, w tym budowa instalacji OZE (fotowoltaika + farmy wiatrowe) oraz zamiany paliw stałych na paliwa gazowe	+		
Wciąż występująca działalność Grupy w zakresie inwestycji w branżach przemysłowych uznawanych za wysokoemisyjne	–		

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

ISTOTNOŚĆ KWESTII KLIMATYCZNYCH A MODEL BIZNESOWY I CELE ROZWOJOWE GRUPY ERBUD

Analizując wyniki dotyczące istotności, potwierdzono w aspekcie 2020 roku, że obecny model biznesowy Grupy ERBUD, prowadzona w jego ramach działalność biznesowa oraz realizowane w jej zakresie projekty, a także przeznaczone na nie budżety (perspektywa krótkiego okresu czasu) są wystarczająco odporne, by podołać realizacji przedstawionej decyzji o włączeniu się Grupy ERBUD w działania służące ograniczeniu negatywnych zmian klimatycznych i skutecznie przeciwstawić się ryzykom w tym aspekcie.

Działania te realizowały w roku 2020 i będą realizować w ramach obecnego modelu biznesowego oraz celów Grupy ERBUD głównie spółki: ERBUD S.A., ONDE S.A., ERBUD Industry Sp. z o.o., ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o. oraz ERBUD Operations Sp. z o.o., które są spółkami mogącymi w sposób szczególny wykorzystać szanse rynkowe – produkty, procesy biznesowe (vide „plusy" w tabeli powyżej), a także wpłynąć w sposób operacyjny na ograniczenie ryzyk związanych z negatywnymi skutkami zmian klimatu (vide „minusy" w tabeli powyżej), przyczyniając się sumarycznie do realnego wpływu Grupy ERBUD na ograniczenie negatywnych zmian klimatycznych.

Poza tym Grupa ERBUD stworzyła w ramach wymienionych spółek układ standaryzacji systemów zarządzania środowiskiem, jakością oraz bezpieczeństwem pracy, tworząc Zintegrowany System Zarządzania. Biorąc w tym świetle pod uwagę występowanie kwestii dotyczących klimatu jako elementu środowiskowego opisywanego w grupie norm ISO 14000:2015, należy zauważyć, w aspekcie uzyskania certyfikacji trzeciej strony dla systemu zarządzania środowiskiem stosowanego w Grupie ERBUD jako zgodnego z normą ISO 14001:2015, że w perspektywie krótkoterminowej odporność modelu biznesowego Grupy na zmiany klimatu i jakość zarządzania w tej kwestii potwierdza się jako wysoka. W celu określenia odporności modelu biznesowego na klimat w aspekcie średnio i długoterminowym Grupa ERBUD wykorzystuje model Carbon Delta. Na podstawie przedstawionych tam scenariuszy różnej dynamiki zmian temperatury na Ziemi do roku 2050, Grupa ERBUD dokonała w 2019 roku szczegółowej analizy dwóch z nich: powyżej 2 stopni Celsjusza wzrostu temperatury oraz poniżej 2 stopni Celsjusza wzrostu temperatury, a także związanych z nimi wskaźników Carbon Delta. Analizę w każdym scenariuszu prowadzono w układzie czterech etapów: ułożenia modelu wpływu przedsiębiorstwo-klimat, kalkulacji związanych z nim kosztów zabezpieczenia, analizy bezpieczeństwa obecnego portfela produktów i procesów Grupy oraz propozycji wprowadzenia dodatkowych zabezpieczeń produktów i procesów Grupy. Na podstawie opisanej analizy stwierdzono, że Grupa ERBUD zwiększy w latach 2020-2030 liczbę swych działań proklimatycznych, co zostanie zapisane w celach Grupy, bez jednakowoż potrzeby bardzo znaczących zmian w swym modelu biznesowym. Taka ścieżka działania i wynikające z niej cele były kontynuowane w roku 2020.

Podstawą dla działań proklimatycznych Grupy ERBUD jest Polityka Klimatyczna Grupy ERBUD. Stanowi ona o wysokim poziomie zaangażowania zarządu i kierownictwa Grupy w zakresie obowiązków w odniesieniu się do zmiany klimatu, będąc również dla zainteresowanych stron materiałem wskazującym na świadomość Grupy w tej kwestii, ale przede wszystkim stanowiąc niezależny dokument wewnętrzny, zapewniający o stosowaniu procesów należytej staranności Grupy ERBUD w stosunku do kwestii służących łagodzeniu zmian klimatu. Korzystając z wyników przedstawionych warsztatów dotyczących określenia poziomu i rodzaju istotności kwestii klimatycznych dla Grupy ERBUD oraz z wytycznych zawartych w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01), wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) (w części dotyczącej Materials and Buildings Group), a także założeń określonych w zapisach strategii Europejskiego Zielonego Ładu, zbudowano Politykę klimatyczną ERBUD S.A. na lata 2020–2050, która w zaprezentowanym dalej brzmieniu jest przyjęta przez Zarząd ERBUD S.A. oraz Zarządy spółek zależnych.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

Poniżej prezentujemy tekst Polityki Klimatycznej ERBUD S.A. W jej ramach Zarząd zobowiązał się do następujących celów wynikających z konieczności poprawy klimatu oraz sposobów ich realizacji:

POLITYKA KLIMATYCZNA

ERBUD S.A. na lata 2020–2050

Zarząd ERBUD S.A. deklaruje, iż dołoży wszelkich starań, by w latach 2020–2030 zrealizować główne cele wynikające z konieczności łagodzenia zmian klimatycznych i redukcji negatywnych efektów tych zmian, poprzez przyjęcie następujących celów:

Zdefiniowane dla organizacji cele w zakresie redukcji emisji:

- W perspektywie krótkoterminowej (do 2023):
  - systematyczna analiza i kontrola czynników wpływających na ograniczenie emisji gazów cieplarnianych na każdej z prowadzonych inwestycji,
  - uwzględnienie w kryteriach kształtowania portfela zamówień szerokiego wachlarza aspektów klimatycznych,
  - nadawanie priorytetu inwestycjom opartym na wykorzystaniu instalacji wytwórczych bazujących na źródłach odnawialnych.
- W perspektywie średnioterminowej (do 2030):
  - zgodność celu Organizacji dotyczącego zmniejszenia emisji z przyjętym zobowiązaniem Polski wobec UE określonego na poziomie 7%, przy założonym roku 2019 jako roku bazowym.
- W perspektywie długoterminowej (do 2050):
  - spójność celów Organizacji z polityką dążności do neutralności klimatycznej Polski oraz Unii Europejskiej.

Zdefiniowane dla organizacji cele zmierzające do poprawy efektywności energetycznej:

- Redukcja zużycia energii w oparciu o analizę indeksu zużycia energii do przychodów generowanych na realizowanych inwestycjach.
- Poprawa struktury wykorzystania źródeł energii odnawialnej na prowadzonych inwestycjach w odniesieniu do całkowitych kosztów zużycia energii w wysokości 10%.

Założone przez organizację cele będą realizowane poprzez:

- Wprowadzenie i utrzymanie wskaźnika oraz systemu oceny i wyboru dostawców Organizacji w zakresie emisyjności i wpływu na klimat wykorzystywanych przez nich technologii i urządzeń.
- Priorytetyzację oraz rozwój technologii budowlanych ERBUD S.A., związanych z możliwością realizacji inwestycji niskoemisyjnych lub też służących poprawie klimatu na każdym etapie cyklu życia projektu budowlanego realizowanego przez Spółkę, ze szczególnym uwzględnieniem projektów typu BREEAM oraz LEED.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

- Optymalizowanie czasu pracy silników spalinowych maszyn i samochodów służbowych, zmierzające do poprawy efektywności wydajnościowej.
- Wyposażenie każdej budowy w niezbędny sprzęt potrzebny na wypadek ewentualnych skażeń powietrza.
- Dążenie do pełnego zabezpieczania środowiska naturalnego inwestycji utrzymujących warunki istniejącego ekosystemu i mikroklimatu.

Powyższe cele będą dodatkowo wspierane poprzez:

- Uczestnictwo ERBUD S.A. w organizacjach i projektach związanych z działaniem na rzecz złagodzenia negatywnych zmian klimatu.
- Zapewnienie pracownikom pełnego dostępu do fachowego materiału eksperckiego, rozwijającego ich wiedzę i kompetencje w zakresie kwestii związanych z klimatem i możliwymi działaniami branży budowlanej służącymi złagodzeniu jego negatywnych zmian.
- Rozwój systemów odpowiedzialności pracowników za wszelkie propozycje rozwiązań służących działaniu ERBUD S.A. na rzecz łagodzenia zmian klimatycznych.

Tak sprecyzowane cele i działania Zarząd ERBUD S.A. uważa za priorytetowe, gwarantujące poprawę klimatu. Niniejsza polityka klimatyczna jest zrozumiała, wdrożona, skutecznie zakomunikowana oraz respektowana przez pracowników i podwykonawców ERBUD S.A.

Warto zwrócić uwagę, że ze względu na podstawową działalność Grupy ERBUD na terenie Polski uznano, w zakresie horyzontu długiego (do roku 2050), za niezbędne dla ustalenia ostatecznych ilościowych celów klimatycznych wcześniejsze potwierdzenie ostatecznych celów i wynikających z nich projektów dla całego kraju w perspektywie 2050 roku, zakładając dążność w nich do neutralności klimatycznej Polski oraz Unii Europejskiej.

Sposób realizacji przedstawionej polityki klimatycznej jest zgodny ze wszystkimi standardami zarządzania funkcjonującymi w Grupie ERBUD, wchodząc w skład Zintegrowanego Systemu Zarządzania w całej Grupie.

Wysoki poziom istotności kwestii klimatycznych dla Grupy ERBUD i ich związek z działalnością, a w jej ramach strategią Grupy, spowodował, że w ramach opisywanych warsztatów, doszło do wyodrębnienia kapitału naturalnego jako występującego w zakresie kapitałów posiadanych i zarządzanych przez Grupę. Korzystając z definicji i metodyki jego wyodrębniania, autorstwa Natural Capital Coalition, określono, że w ramy kapitału naturalnego Grupy ERBUD wchodzą następujące zasoby natury, stanowiące źródło benefitów ekonomicznych i społecznych Grupy: zasoby mineralne (rudy metali żelaznych i nieżelaznych, kruszywa i produkty ropopochodne), woda, drzewa (drewno), powietrze.

Jeszcze w roku 2019 osiągnięto pierwsze satysfakcjonujące wyniki działań w zakresie związanym z Polityką Klimatyczną. Wśród nich można wskazać na:

- określenie celów i mierników Grupy ERBUD dotyczących kwestii związanych z klimatem w perspektywie krótko- i średnioterminowej – szczegóły vide Polityka Klimatyczna ERBUD S.A. Za najważniejszą z nich uznano:
  - skoncentrowanie się na liczeniu emisji bezpośredniej GHG (Zakres 1) oraz emisji pośredniej (Zakres 2) (ze względu na obecny miks energetyczny Polski), a dalej na minimalizacji tejże emisji,

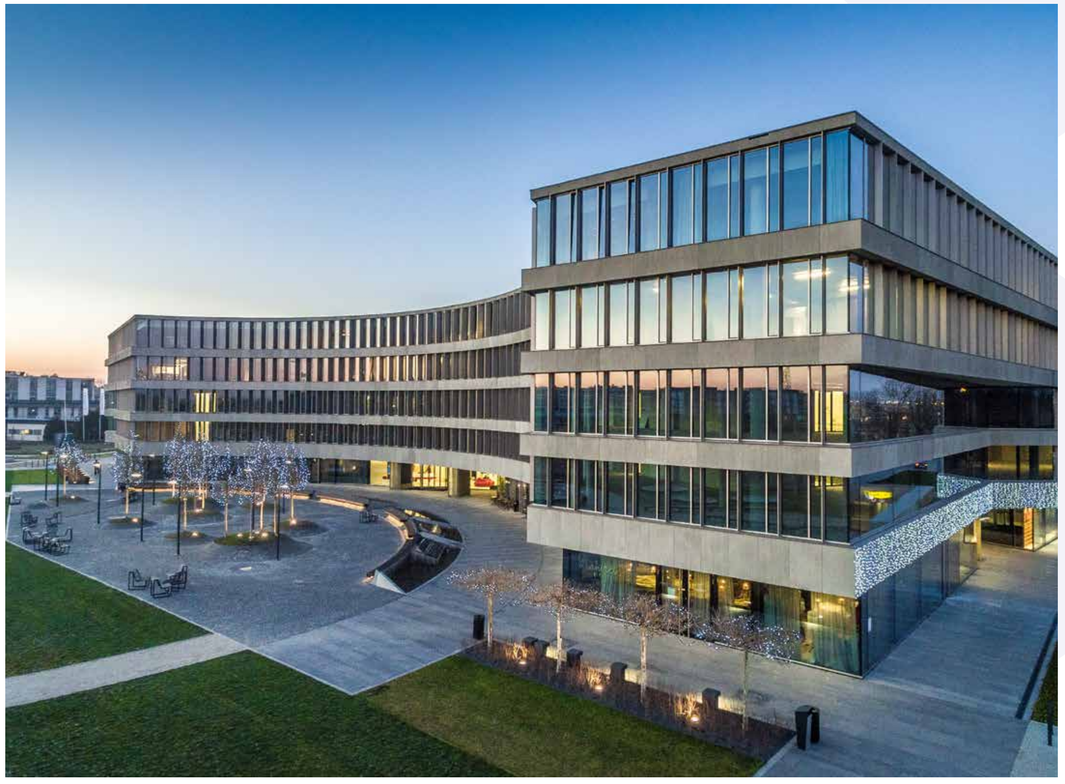
2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

- wprowadzenie zasad priorytetyzacji w zakresie decyzji o realizowanych projektach dla tych z nich, które służą ograniczeniu negatywnego wpływu na klimat,

a. określenie ryzyk i szans dla Grupy ERBUD dotyczących kwestii związanych z klimatem w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej – vide podrozdział Określenie istotności klimatu dla Grupy ERBUD,
b. określenie jednego, spójnego dla Grupy ERBUD standardu realizacji wymagań prawnych w zakresie wpływu na środowisko i klimat – standardu KOBIZE – szczegóły vide rozdział Zintegrowane Systemy Zarządzania,
c. określenie dokumentacji oceny dostawców Grupy ERBUD w zakresie ich wpływu na środowisko i klimat – szczegóły vide rozdział Zintegrowane Systemy Zarządzania,
d. określenie zasad i przeprowadzanie okresowych audytów wewnętrznych w zakresie realizacji celów związanych z wpływem na środowisko i klimat – szczegóły vide rozdział Zintegrowane Systemy Zarządzania.

Realizacja Polityki klimatycznej przyniosła kolejne, już znaczące wyniki ilościowe w roku 2020, przekładające się przede wszystkim na spadek emisji gazów cieplarnianych. Ich szczegóły przedstawiono w rozdziale Kluczowe wskaźniki wyników Grupy ERBUD związane z klimatem. W tym miejscu warto jednakże zaznaczyć, że o realizacji zapisów Polityki klimatycznej, świadczących o wysokiej odpowiedzialności Grupy ERBUD za kwestie dotyczące klimatu najlepiej mówią realizowane projekty. Wśród wielu wykonanych w ostatnich latach przez Grupę ERBUD, mających pozytywny wpływ na łagodzenie zmian klimatycznych, warto wskazać trzy wielkogabarytowe projekty budowlane, posiadające certyfikacją BREEAM oraz LEED.

- biurowiec Royal Wilnów w Warszawie,
- biurowiec Przystanek mBank W Łodzi,
- biurowiec Szucha Premium Offices w Warszawie.



Biurowiec Royal Wilnów w Warszawie – certyfikat BREEAM, na poziomie VERY GOOD

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

Biurowiec Przystanek mBank W Łodzi – certyfikat BREEAM, na poziomie VERY GOOD

Biurowiec Szucha Premium Offices w Warszawie – certyfikat LEED, na poziomie PLATINUM

RYZYKA KLIMATYCZNE I ZARZĄDZANIE NIMI PRZEZ GRUPĘ ERBUD

Przedstawiona analiza istotności kwestii klimatycznych pozwoliła także na określenie na przełomie 2019 i 2020 roku ryzyk wynikających z istotności klimatu dla Grupy ERBUD, z równolegle prowadzoną analizą ich zmienności w okresie krótkim, średnim i długim. Korzystając z wyników przedstawianych powyżej warsztatów oraz z wytycznych zawartych w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01), wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) (w części dotyczącej Materials and Buildings Group), określono również rodzaje ryzyk klimatycznych dla Grupy ERBUD. Przedstawiono je w poniższej tabeli:

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

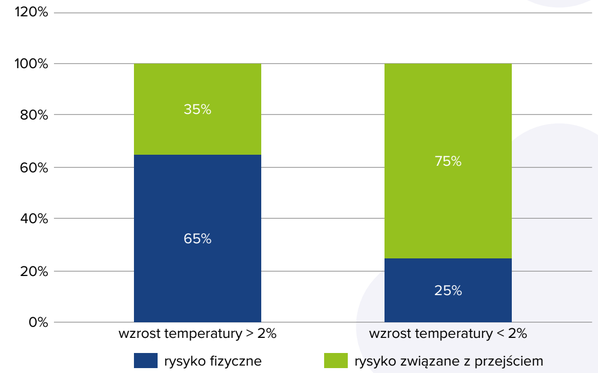
Ryzyka klimatyczne wydzielone dla Grupy ERBUD

Grupy ryzyka wynikające z istotności finansowej	Poszczególne ryzyka	Grupy ryzyka wynikające z istotności środowiskowej i społecznej	Poszczególne ryzyka
Ryzyko fizyczne ostre	• ryzyko wystąpienia fali upałów zakłócających łańcuch wartości w związku z nadmiernym obciążeniem systemu energetycznego przez klimatyzatory, a także skróceniem czasu pracy pracowników, • ryzyko wystąpienia gwałtownych burz lub huraganów zakłócających łańcuch wartości w związku z krótkotrwałym podtopieniem lub zniszczeniem dróg transportowych oraz terenów budów, a także zerwaniem ciągów trakcji elektrycznej lub wyłączeniem mediów technologicznych, • ryzyko wystąpienia powodzi zakłócających łańcuch wartości w związku z zalaniem lub zniszczeniem dróg transportowych oraz terenów budów, a także zerwaniem ciągów trakcji elektrycznej lub wyłączeniem mediów technologicznych, • ryzyko wystąpienia pożarów zakłócających łańcuch wartości poprzez zniszczenie mienia własnego lub partnerów w łańcuchu wartości.	Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów politycznych	• zaostrzenie wymogów dotyczących efektywności energetycznej w związku ze zmianami klimatycznymi i brakiem dostępu do wody lub przeciążaniem systemu energetycznego, • zmiana mechanizmów ustalania opłat za emisję gazów cieplarnianych, wpływająca na zakup paliw kopalnych lub innych surowców nieodnawialnych, • zmiana polityki dotyczącej gospodarki gruntami w związku z ich ułożeniem w miejscach zagrożenia klimatycznego lub wpływu na zmiany klimatu.
Ryzyko fizyczne długotrwałe	• ryzyko ograniczenia ilości dostępnej wody technologicznej zakłócającej łańcuch wartości, w związku ze spadkiem poziomu wód powierzchniowych oraz podziemnych w rezultacie spadku ilości opadów deszczu, • ryzyko ograniczenia czasu pracy pracowników zakłócającego łańcuch wartości, w związku z podnoszeniem się średniej temperatury.	Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów prawnych	• ryzyko związane z ewentualnym procesem sądowym w przypadku zbyt dużego niekorzystnego wpływu na klimat, np. poprzez niedostosowanie się do zmiany klimatu.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów technologicznych	• ryzyko niewykorzystania technologii o mniejszym szkodliwym wpływie na klimat.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów rynkowych	• ryzyko przekierowania wyborów klientów biznesowych na rozwiązania i budowle, które mają jeszcze bardziej pasywny wpływ dla klimatu.
		Ryzyko związane z przejściem dotyczące aspektów utraty reputacji	• ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania klientów biznesowych w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania pracowników w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania inwestorów w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu, • ryzyko braku przyciągnięcia i zatrzymania dostawców i podwykonawców w przypadku, gdy działalność Grupy zostanie uznana za szkodliwą dla klimatu.

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

Wydzielone ryzyka są wprowadzone do modelu ryzyk Grupy ERBUD, znajdując swoje miejsce w grupie ryzyk związanych ze środowiskiem, ale przy zachowaniu dość bliskiej konotacji z ryzykami finansowymi oraz rynkowymi. Ułożono je tam także jako elementy perspektywy krótko, średnio i długoterminowej, analizując w ujęciu dwóch wybranych scenariuszy zmian klimatycznych: scenariusze wzrostu temperatury o mniej niż 2 stopnie oraz o więcej niż 2 stopnie Celsjusza.

Ryzyka dotyczące kwestii klimatycznych, po ich wyodrębnieniu, weszły w zakres całościowej systematyki zarządzania ryzykiem, prowadzonej w Grupie ERBUD. Została ona opisana w rozdziale Zasady Zarządzania – Zarządzanie Ryzykiem. W niniejszym rozdziale należy jednakże stwierdzić, że budując system zarządzania ryzykiem Grupy ERBUD, w jego części dotyczącej elementów ryzyka klimatycznego, przeprowadzono analizę służącą budowie projektów strategicznych dotyczących perspektywy średniookresowej w taki sposób, by w jej zakresie, a więc do roku 2030, doszło dzięki nim do zdecydowanego zmniejszenia poziomu ryzyka związanego z klimatem, przy równoległym zmniejszeniu udziału procentowego ryzyka fizycznego w stosunku do ryzyka związanego z przejściem. Ujęcie tej ostatniej kwestii w układzie obu analizowanych scenariuszy pokazano na rysunku obok.



Zmiana rodzaju ryzyk klimatycznych dla Grupy ERBUD w aspekcie analizowanych scenariuszy wzrostu temperatury na Ziemi

KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYNIKÓW GRUPY ERBUD ZWIĄZANE Z KLIMATEM

Biorąc pod uwagę wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01), wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) (w części dotyczącej Materials and Buildings Group), określono następujące kluczowe wskaźniki wyników Grupy ERBUD związane z klimatem:

1. EMISJE:

- Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych ze źródeł, które stanowią własność przedsiębiorstwa przedstawiającego sprawozdanie lub są przez nie zarządzane.
  Poziom emisji bezpośrednich gazów cieplarnianych Grupy ERBUD za rok 2020 to 9 714 338,51 kg CO_2 e. Jest to niewątpliwie bardzo dobry wynik, pokazujący duży spadek w stosunku do roku 2019. Należy mieć w tej kwestii świadomość, że na wartość tę wpłynęły, obok realizacji Polityki klimatycznej ERBUD S.A., związanej np. z ograniczaniem wykorzystania wysokoemisyjnych pojazdów/maszyn/urządzeń napędzanych silnikami diesla na rzecz urządzeń niżej emisyjnych, a także na rzecz urządzeń napędzanych energią elektryczną z sieci (co przeniosło się z kolei na wzrost emisji w zakresie 2), także kwestie spadku emisyjności paliw używanych do napędzania pojazdów (zmieniły się przeliczniki emisyjne Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami [KOBIZE]) oraz wpływ obostrzeń społecznych, w tym lockdownów, związanych z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2. Spowodowały one, zwłaszcza w pierwszym półroczu 2020, znaczące

ograniczenie gospodarczych działań operacyjnych. Grupa ERBUD uważa więc, że nie należy traktować roku 2020 jako w pełni reprezentatywnego dla zarządzania, czytaj ograniczania, poziomami emisji bezpośrednich.

- Pośrednie emisje gazów cieplarnianych pochodzące z wytwarzania pozyskanej i zużytej energii elektrycznej, pary, ciepła lub chłodzenia (zwane zbiorczo „energią elektryczną").
  Wyliczano je na podstawie faktur zakupowych dotyczących zakupionej energii. W związku ze znaczącym wzrostem zużycia przez Grupę ERBUD energii elektrycznej oraz energii cieplnej w roku 2020 w stosunku do roku 2019 (odpowiednio o 40,07% oraz o 37,54%), pomimo spadku udziału paliw kopalnych w miksie energetycznym na obszarze działania operacyjnego Grupy ERBUD, a także spadku poziomów samych wskaźników emisyjności paliw kopalnych funkcjonujących w ramach tego miksu, rok 2020 przyniósł zwiększenie pośrednich emisji gazów cieplarnianych w stosunku do roku 2019, do poziomu 18 090 074,89 kg CO_2 e.
  Tak, jak w przypadku emisji bezpośrednich, tak w zakresie emisji pośrednich Grupa ERBUD uważa, że ze względu na znaczący wpływ na ich kształtowanie się pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 nie należy traktować roku 2020 jako w pełni reprezentatywnego w zakresie zarządzania, ograniczania ich poziomu.

- Docelowe wartości bezwzględne emisji gazów cieplarnianych.
  Ze względu na brak możliwości bezpośredniego wpływu Grupy ERBUD, wyliczano ten wskaźnik w odniesieniu jedynie do emisji w zakresie Scope 1 i Scope 2 oraz z założeniem celu dla okresu krótkiego oraz średniego. O powodach tego podejścia pisano we wcześniejszej części rozdziału. Wedle celów zawartych w Polityce klimatycznej ERBUD S.A. emisje gazów cieplarnianych Grupy ERBUD do roku 2030 spadną do poziomu minimum 24 067 098,40 kg CO_2 e. Rok 2020 przyniósł obniżenie o 24,57% całościowego poziomu emisji gazów cieplarnianych, wygenerowanych przez Grupę ERBUD, które osiągnęły sumaryczną wartość 27 804 413,40 kg CO_2 e.

2. ENERGIA:

- Całkowite zużycie lub produkcja energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych.
  Ze względu na brak możliwości bezpośredniego wpływu Grupy ERBUD, wartości w zakresie wskaźnika są zgodne dla 2020 i 2019 roku z wartościami dla miksu energetycznego Polski w tym okresie. Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych przez Grupę ERBUB w 2020 roku uzyskało wartość 25 431,70 MWh, co przyniosło wzrost w stosunku do roku 2019 o ponad 42%. W związku ze spadkiem z poziomu 76,5% do 70% udziału energii z paliw nieodnawialnych w stosunku do energii z odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym na obszarze działania Grupy ERBUD, pozwoliło to na znaczące zwiększenie udziału wykorzystanej przez Grupę energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii. Kwestie te przedstawiono w szczegółach w niniejszej tabeli:

Rok	Poziom całkowitego zużycia lub produkcji energii [MWh]	Poziom całkowitego zużycia lub produkcji energii ze źródeł odnawialnych [MWh]	Poziom całkowitego zużycia lub produkcji energii ze źródeł nieodnawialnych [MWh]
2019	17 789,5	4 180,5	13 609
2020	25 431,70	7 629,51	17 802,19

2.12 ZAANGAŻOWANIE GRUPY ERBUD W OGRANICZANIE NEGATYWNYCH ZMIAN KLIMATU

- Wartość docelowa w zakresie efektywności energetycznej.
  W ślad za zapisami Polityki klimatycznej ERBUD S.A. efektywność energetyczna Grupy ERBUD wzrośnie do 2030 roku w stosunku do roku 2019 o 7%, uzyskując poziom 7,15 MWh zużytej energii/1 milion uzyskanych przychodów w PLN.

  Ze względu na brak możliwości bezpośredniego wpływu Grupy ERBUD, wyliczano ten wskaźnik w odniesieniu jedynie do poprawy struktury wykorzystania źródeł energii oraz z założeniem celu dla okresu krótkiego oraz średniego. O powodach tego podejścia pisano we wcześniejszej części rozdziału.

- Docelowa wielkość zużycia lub produkcji energii ze źródeł odnawialnych.
  W ślad za zapisami Polityki klimatycznej ERBUD S.A. udział źródeł energii odnawialnej na inwestycjach prowadzonych przez Grupę ERBUD osiągnie do 2030 roku wartość 10% w odniesieniu do całkowitych kosztów związanych z użytą energią, co będzie wartością dodatkową do poziomu wykorzystania źródeł odnawialnych w energii zakupionej.

3. RYZYKO FIZYCZNE:

- Aktywa zadeklarowane w regionach potencjalnie bardziej narażonych na ostre lub długotrwałe ryzyko fizyczne związane z klimatem.
  Grupa ERBUD nie posiadała w 2020 roku żadnych aktywów w regionach potencjalnie narażonych na ostre lub długotrwałe ryzyko fizyczne związane z klimatem, co stwierdzono na podstawie analizy portalu ISOK (Informatycznego Systemu Osłony Kraju, vide: https://imgw.isok.gov.pl/mapy-klimatologiczne.html).

4. PRODUKTY I USŁUGI:

- Odsetek obrotu uzyskanego w roku sprawozdawczym z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością spełniającą kryteria istotnego przyczyniania się do łagodzenia skutków zmiany klimatu lub przystosowania się do niej, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (systematyka UE).
  Poziom wartościowy tego wskaźnika wyliczano na podstawie zapisów proponowanych w ramach Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2020/852. Na tej podstawie określono, że Grupa ERBUD uzyskała w roku 2020 przychody z realizacji inwestycji mających na celu łagodzenie zmian klimatycznych na poziomie 559.878 tys. zł, co stanowi 25% przychodów ze sprzedaży Grupy w tym roku. Wynik ten uzyskano głównie w związku z budową farm fotowoltaicznych, farm wiatrowych oraz instalacji ochrony środowiska w zakładach wytwórczych, służąc w ten sposób ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych.

5. ZIELONE FINANSOWANIE:
   Grupa ERBUD nie posiadała w obrocie na koniec 2020 roku żadnych obligacji ekologicznych powiązanych z klimatem, a także żadnych ekologicznych instrumentów dłużnych.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 1
DEFINICJE I POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w ERBUD S.A. z siedzibą w Warszawie („**Spółka**").

2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
   a. **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 2217 z późń. zm.).
   b. **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
   c. **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
   d. **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
   e. **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokrycia straty, udzielenie członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
   f. **Statucie –** należy przez to rozumieć statut Spółki.
   g. **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
   h. **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.
   i. **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest spółką dominującą.
   j. **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90 g Ustawy.
   k. **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.

3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.

4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.

5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.

6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.

8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, w tym kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („**Strategia**"). Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („**Cele**"), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń.

9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
   a. pełnego zaangażowania Osoby Objętą Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
   b. motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
   c. trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
   d. wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
   e. postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.

10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
   a. zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
   b. nadzwyczajne osiągnięcia Osoby Objętej Polityką, które to osiągniecia przyczyniły się w ocenie Rady Nadzorczej do szybszej i efektywniejszej realizacji Strategii i Celów,
   c. standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.

11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
   a. osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub Grupę Kapitałową lub
   b. interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 2
ZASADY PRZYJĘCIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.

2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.

3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się w każdą zmianę dotyczącą:
   a. wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
   b. przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
   c. zmiany § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.

5. W przypadku w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.

6. Zarząd:
   a. odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
   b. zmienia Politykę Wynagrodzeń w zakresie, który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
   c. udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.

7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
   a. przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
   b. niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
   c. przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 3
WERYFIKACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza:
   a. dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu,
   b. zapoznaje się z rocznymi raportami compliance na temat stosowania Polityki Wynagrodzeń.

2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również kompletność treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.

§ 4
WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**"). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.

2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**"). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.

3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.

4. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
   a. opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**"),
   b. jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**"),
   c. okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
   d. zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
   e. zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

5. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.

6. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągania indywidulanych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.

7. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.

8. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, zasobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.

9. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.

10. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („**Okres Oceny**"). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.

11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub spółek, nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór.

12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.

13. Wynagrodzenie Zmienne może być również przyznane w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**").

14. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu, przy czym:

a. Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,
b. Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji Strategii.

15. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać czterokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 5
WYNAGRODZENIE CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.

2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej.

3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.

4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Alternatywnie, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.

6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.

7. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia.

8. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być wypłacone za rok kalendarzowy z góry.

§ 6
WYNAGRODZENIA ZMIENNE O CHARAKTERZE WYJĄTKOWYM

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 7
TRWAŁOŚĆ PODSTAWY PRAWNEJ ZATRUDNIENIA

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.

2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata.

3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.

4. Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest uzależniona od okresu pełnienia przez niego funkcji. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony.

5. Wypowiedzenie Podstawy Prawnej Zatrudnienia jest możliwe z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie mniej niż sześć miesięcy i nie więcej niż dwanaście miesięcy, ze skutkiem na koniec miesiąca, które dla swojej ważności wymaga zachowania formy pisemnej. Ponadto, Podstawa Prawna Zatrudnienia może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.

6. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności ciężkich naruszeń obowiązków Osoby Objętej Polityką, wyrządzenia szkody Spółce czy rażącego naruszenia przepisów prawa.

7. Podstawa Prawna Zatrudnienia członka Zarządu może przewidywać, że w przypadku rozwiązania Podstawy Prawnej Zatrudnienia z powodu odwołania członka Zarządu przed upływem końca kadencji, Spółka będzie zobowiązana uiścić odszkodowanie za okres i wysokości w określonej w Podstawie Prawnej Zatrudnienia.

8. Wynagrodzenie członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymywania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia. Zakaz konkurencji obejmuje okres nie krótszy niż 6 miesięcy i Spółka posiada możliwość jego przedłużenia lub skrócenia. Miesięczne odszkodowanie dla członka Zarządu nie będzie wyższe niż miesięczna kwota Wynagrodzenia Stałego. Naruszenie zakazu konkurencji wiąże się z uprawnieniem Spółki do żądania zapłaty kary umownej.

§ 8
ODSTĄPIENIE OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do danej Osoby Objętej Polityką („**Odstąpienie**”).

2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.

4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.

5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
   a. okres, na który zastosowano Odstąpienie,
   b. elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
   c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.

6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 5 powyżej.

7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

§ 9

SPRAWOZDANIE

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.

2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.

4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.

5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z firmą audytorską dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

2.13 POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU ERBUD S.A.

§ 10
PRZEPISY KOŃCOWE

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:

a. opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu,

b. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,

c. okresy odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,

d. możliwość żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,

e. zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasad zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu.

Uchwała wchodzi w życie z dniem 31 sierpnia 2020 roku.

Po głosowaniu Przewodniczący ogłosił wyniki:

- w głosowaniu oddano ważne głosy z 11.037.061 akcji, stanowiących 86,15 % w kapitale zakładowym,
- w głosowaniu oddano łącznie 11.037.061 ważnych głosów,
- za przyjęciem uchwały oddano 10.159.712 głosów,
- przeciw oddano 877.349 głosów,
- wstrzymało się 0 głosów.

2.14 DOBRE PRAKTYKI SPÓŁEK NOTOWANYCH NA GPW

Zasada	Komentarz ERBUD S.A.
I. Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami	
I.Z.1. Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa:	
I.Z.1.8. zestawienia wybranych danych finansowych spółki za ostatnie 5 lat działalności, w formacie umożliwiającym przetwarzanie tych danych przez ich odbiorców	Dane powyższe dostępne są w innych formatach
I.Z.1.16. informację na temat planowanej transmisji obrad walnego zgromadzenia – nie później niż w terminie 7 dni przed datą walnego zgromadzenia	Spółka nie planuje transmisji obrad walnego zgromadzenia
I.Z.1.20. zapis przebiegu obrad walnego zgromadzenia, w formie audio lub wideo	Spółka nie prowadzi zapisu przebiegu obrad walnego zgromadzenia w firmie audio lub wideo
IV. Walne zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami	
IV.R.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu lub zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile spółka jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla sprawnego przeprowadzenia walnego zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu takich środków, w szczególności poprzez: 1) transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym, 2) dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której akcjonariusze mogą wypowiadać się w toku obrad walnego zgromadzenia, przebywając w miejscu innym niż miejsce obrad walnego zgromadzenia, 3) wykonywanie, osobiście lub przez pełnomocnika, prawa głosu w toku walnego zgromadzenia	Z uwagi na strukturę akcjonariatu oraz brak takich oczekiwań akcjonariuszy Spółka nie planuje transmitowania obrad walnego zgromadzenia
IV.Z.3. Przedstawicielom mediów umożliwia się obecność na walnych zgromadzeniach	Nie występuje takie zapotrzebowanie
VI. Wynagrodzenia	
VI.Z.4. Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej: 1) ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń, 2) informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu, w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, ze wskazaniem kluczowych parametrów ustalania zmiennych składników wynagrodzenia i zasad wypłaty odpraw oraz innych płatności z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze – oddzielnie dla spółki i każdej jednostki wchodzącej w skład grupy kapitałowej, 3) informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia, 4) wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku, 5) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa	Spółka w sprawozdaniu z działalności podaje wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej Niektóre z wymienionych elementów są częścią sprawozdania o wynagrodzeniach tworzonego na podstawie Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych

ROZDZIAŁ

3

INTERESARIUSZE

3.1 KLUCZOWI INTERESARIUSZE

Będąc jedną z największych budowlanych grup kapitałowych w Polsce, mamy świadomość rosnącego wpływu naszej działalności na otoczenie. Dlatego naszą dewizą jest zrównoważony rozwój, który pozwala nam tworzyć wysoką wartość dla wszystkich naszych kluczowych interesariuszy. Do tego grona należą akcjonariusze, pracownicy, klienci czy podwykonawcy, ale także członkowie lokalnych społeczności czy beneficjenci działań Fundacji ERBUD.

Relacje z kluczowymi interesariuszami budujemy i wzmacniamy na zasadzie win-win. Wierzymy, że tylko tak – stawiając na partnerstwo, etykę, wzajemne zaufanie, rzetelność i uczciwość – możemy tworzyć trwałą wartość gospodarczą i społeczną.

Opinie kluczowych interesariuszy są dla nas ważnym drogowskazem przy podejmowaniu decyzji. Bazujemy na badaniu ankietowym, w którym reprezentanci interesariuszy wskazali ważne dla swoich grup aspekty naszej działalności, ale przede wszystkim – na codziennych spotkaniach i rozmowach o tym, co ważne w naszych relacjach.

W roku pandemii przenieśliśmy większość relacji z interesariuszami do świata online, ale dzięki nowoczesnym rozwiązaniom mieliśmy stały kontakt. Mogliśmy dzięki temu dostosowywać nasze działania – np. akcje pomocowe – do aktualnej sytuacji konkretnych grup interesariuszy.

Układ i treść niniejszego Raportu, wzorem ubiegłych lat, w znacznym stopniu odzwierciedlają oczekiwania, potrzeby i priorytety naszych interesariuszy.

3.2 PRACOWNICY

POLITYKA ZATRUDNIENIA

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM

Pandemia była najważniejszym wyzwaniem 2020 roku także dla obszaru zarządzania ludźmi. Najlepiej poradziły sobie z nim firmy, w których – jak w Grupie ERBUD – HR zawsze był bardzo blisko biznesu i szybko reagował na zmieniające się potrzeby. Dzięki tej symbiozie udało nam się zachować poziom zatrudnienia i kontynuować większość naszych działań rozwojowych.

W ODPOWIEDZI NA PANDEMIĘ

Już w pierwszym kwartale 2020 roku zmobilizowaliśmy wszystkie nasze zasoby i kompetencje HR, by zminimalizować wpływ COVID-19 na naszą organizację – w aspekcie biznesowym, ale przede wszystkim pracowniczym.

Najważniejsze działania HR w kontekście walki z pandemią:

- monitorowaliśmy na bieżąco zmieniające się przepisy oraz wytyczne; wyniki analiz cyklicznie przekazywaliśmy podczas spotkań zespołu bezpieczeństwa oraz – w miarę potrzeb – poszczególnym jednostkom,
- na bieżąco tworzyliśmy materiały szkoleniowe (np. o statusie pracownika w kwarantannie/izolacji) i praktyczne instrukcje (np. jak założyć i korzystać z Internetowego Konta Pacjenta),
- wspieraliśmy komunikację z pracownikami, odpowiadaliśmy na pytania i wątpliwości podczas spotkań online oraz indywidualnych konsultacji telefonicznych,
- stale monitorowaliśmy nastroje w zespołach – HR Business Partnerzy codziennie kontaktowali się z pracownikami przypisanych im oddziałów/spółek,
- przygotowaliśmy analizę warunków korzystania z rządowych programów pomocowych, wspieraliśmy spółki Grupy w tym zakresie,
- uruchomiliśmy infolinię psychologiczną dla pracowników potrzebujących wsparcia.

Naszym priorytetem była **ochrona zatrudnienia** – świadomi, że rynek pracy w budownictwie pozostaje, mimo pandemii, bardzo wymagający, skoncentrowaliśmy się na optymalnym wykorzystaniu kompetencji naszych pracowników:

- Na bieżąco analizowaliśmy poziom zatrudnienia oraz bieżące potrzeby projektowe w poszczególnych spółkach i oddziałach.
- Wspieraliśmy przepływy blisko 100 pracowników między projektami, oddziałami i spółkami – w Polsce i za granicą.

DAGMARA SOBOLEWSKA

Dyrektor Pionu HR ERBUD S.A. / Prokurent

„Każdy zewnętrzny kryzys jest dla pracodawcy egzaminem – przede wszystkim z odpowiedzialności i wrażliwości na sytuację każdego pracownika. Takie wydarzenia, jak wielomiesięczna walka z COVID-19, weryfikują też, czy i jak firma potrafi godzić działania ad hoc, wymuszone zmianą w otoczeniu, z ciągłym pielęgnowaniem obszarów, które długofalowo wpływają na rozwój i satysfakcję zespołu, a pośrednio – wizerunek naszej firmy jako pracodawcy.
Udało nam się zdać ten test. Nie mam wątpliwości, że nasz zespół wszedł w kolejną dekadę rozwoju ERBUDu jeszcze bardziej zmotywowany, zaangażowany i solidarny."

3.2 PRACOWNICY

POLITYKA ZATRUDNIENIA

- Informowaliśmy wszystkich pracowników o toczących się w Grupie ERBUD projektach rekrutacyjnych – dla części zespołu była to szansa na rozwój w ramach awansów wewnętrznych, dla wszystkich – ważny sygnał, że kondycja naszej firmy jest dobra, nie rezygnujemy z naszych ambitnych planów rozwojowych.
- Mimo pandemii inicjowaliśmy i kontynuowaliśmy strategiczne dla Grupy ERBUD projekty. Dział HR angażował się między innymi w reorganizację Grupy ERBUD Industry:
  - wspieraliśmy od strony kadrowej łączenie się ERBUD Industry Pomorze i ERBUD Industry Centrum,
  - współtworzyliśmy nową strukturę organizacyjną w ERBUD Industry Południe (przegląd kadr, zakresu obowiązków, etatyzacja),
  - projektowaliśmy komunikację dla pracowników spółek objętych reorganizacją,
  - pilotażowo wdrożyliśmy nowy system premiowy w jednej ze spółek Grupy ERBUD Industry,
  - zaktualizowaliśmy regulaminy wynagradzania oraz ZUZP w spółkach.

Dzięki symbiozie HR z biznesem mogliśmy na bieżąco reagować na wyzwania związane z pandemią, nie rezygnując z odpowiedzialnego podejścia do obszaru zarządzania ludźmi, które zawsze stanowiło naszą unikalną siłę i przewagę. Nie zmieniło się – i nigdy nie zmieni – to, że:

- przy ocenie, wynagradzaniu i awansowaniu pracowników stosujemy wyłącznie obiektywne oceny, przede wszystkim doświadczenie i kompetencje,
- kultywujemy różnorodność, wierząc, że przyjazne różnorodności środowisko pracy to dodatkowy impuls rozwojowy,
- wszystkim tworzymy równe szanse rozwoju, niezależnie od formy zatrudnienia, płci, wieku, pochodzenia, poglądów,
- dbamy o spójność naszych polityk wynagradzania, motywowania i awansów wewnętrznych,
- każdy pracownik ma na równych prawach dostęp do szkoleń, programów rozwojowych i benefitów,
- uwrażliwiamy pracowników na potrzeby otoczenia (wolontariat na rzecz Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania).

3.2 PRACOWNICY

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

EDUKACJA I ROZWÓJ

Kompetencje pracowników stanowią naszą największą przewagę konkurencyjną. Dlatego jednym z priorytetów HR na 2020 rok było to, aby – mimo zupełnie nowych realiów – utrzymać skalę naszych działań rozwojowych. Większość z nich przenieśliśmy do świata online, zachowując ich jakość i efektywność.

Rok 2020 w liczbach:

- **30** różnorodnych szkoleń,
- łącznie ok. **450** przeszkolonych osób,
- ok. **2900 rekordów** w tworzonej bazie szkoleń.

Najważniejsze programy szkoleniowe realizowane w 2020 roku:

- **Program Rozwoju Talentów** – skończyliśmy 3. etap szkoleń stacjonarnych dla 45 menedżerów (do czasu zakończenia pandemii zmieniliśmy formułę na spotkania online z inspirującymi mówcami motywacyjnymi):
  - Transformacyjny Lider – dla dyrektorów i kierowników kontraktów,
  - Innowacyjny Lider – dla kierowników budów,
  - Skuteczny Lider – dla przyszłych kierowników.
- **Akademia Growth GPW** (wspólnie z EY) – 10-miesięczny program dla 5 członków najwyższej kadry kierowniczej, zakończy się w czerwcu 2021 roku,
- **Skuteczny Menedżer** – program przygotowany i prowadzony on-line przez HR BP (cykl dziesięciu 2-godzinnych szkoleń).
- **BIM w pigułce** – szkolenie w formie webinaru dla ok. 130 osób zaangażowanych w rozwój podejścia BIM w naszej organizacji.
- Szkolenia związane z bieżącymi potrzebami (np. o zmianach w przepisach Prawa zamówień publicznych czy Prawa budowlanego).

Realizowaliśmy wiele innych działań, nastawionych na to, aby maksymalnie wykorzystać potencjał i talenty naszej kadry oraz budować cenione, wspierające środowisko pracy, w którym głos i potrzeby pracowników są ważne:

- w Grupie ERBUD Industry przeprowadziliśmy **przegląd kadry menedżerskiej** pod kątem identyfikacji i przygotowania sukcesorów – docelowo przegląd obejmie wszystkie spółki i oddziały,

3.2 PRACOWNICY

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

- doskonalimy standard **rozmów rozwojowych** – spotkania stały się już częścią naszej kultury, cenioną przez dyrektorów i pracowników; w 2020 roku wprowadziliśmy m.in. oczekiwane przez uczestników zmiany w arkuszu rozmów,
- standaryzujemy i rozbudowujemy proces **adaptacji nowych pracowników** (on-boarding) – pakiet powitalny (m.in. prezentację nt. firmy, spotkanie z HR BP oraz, szczegółowy plan wdrożenia, podręcznik), uzupełniony w 2021 roku o film, wdrożony pilotażowo w ERBUD S.A., docelowo obejmie wszystkich pracowników Grupy,
- budujemy bazę **trenerów wewnętrznych** – w 2021 roku naszym ekspertem-trenerem będzie m.in. wiceprezes Agnieszka Głowacka; w prowadzonym przez nią szkoleniu z finansów weźmie udział ok. 80 osób,
- opracowaliśmy **matrycę szkoleń i umiejętności** – standaryzuje ona zakres szkoleń, uprawnień i kompetencji niezbędnych na poszczególnych stanowiskach,
- rozpoczęliśmy **przegląd i systematyzację szkoleń** realizowanych w ostatnich latach – tak by dysponować aktualną bazą uznanych i cenionych przez pracowników programów rozwojowych (aktualnie mamy w niej ok. 2900 różnych szkoleń),
- zaangażowaliśmy się w upowszechnienie w naszej firmie **podejścia BIM** (komunikacja, szkolenia, rekrutacja liderów i koordynatorów BIM w oddziałach),
- udostępniliśmy nasze **analizy płacowe** do ogólnopolskiego raportu – dostęp do danych dla branży pomoże nam jeszcze lepiej dopasowywać wynagrodzenia do standardów rynkowych.

3.2 PRACOWNICY

ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

Przegląd Kadry Menadżerskiej

IV kwartał roku

Spotkanie Dyrektora obszaru z przełożonym i HR w celu omówienia działań rozwojowych dedykowanych menadżerom

Rozmowy Rozwojowe

I kwartał roku

Spotkanie Dyrektora obszaru z podległym menadżerem w celu omówienia jego pracy, oczekiwań i działań rozwojowych

Program sukcesji

Proces ciągły

Realizacja działań rozwojowych i przygotowanie sukcesora na wskazane stanowisko

3.2 PRACOWNICY

REKRUTACJA

REKRUTACJA I EMPLOYER BRANDING

Branża budowlana dotychczas pod względem biznesowym ucierpiała w stosunkowo ograniczonym zakresie, dlatego wciąż mierzymy się z wyzwaniem niedoboru specjalistycznych kadr.

Szczególnie trudno w 2020 roku było pozyskać:

- inżynierów-elektryków oraz specjalistów z branży sanitarnej,
- pracowników liniowych i pracowników nadzoru do projektów zagranicznych (Niemcy, Belgia).

Odpowiednich kandydatów poszukiwaliśmy aktywnie w ramach Grupy ERBUD i na zewnątrz. Zweryfikowaliśmy efektywność naszych źródeł i sposobów docierania do potencjalnych pracowników. Usprawniliśmy komunikację z kandydatami (wzór e-maili i SMS-ów z ofertą).

Prowadziliśmy liczne kampanie online, kładąc szczególny nacisk na media społecznościowe i zaangażowanie naszych ambasadorów, czyli pracowników spółek/oddziałów, którzy moderują dyskusje na grupach poświęconych pracy w budownictwie.

Gdzie można nas znaleźć?

- Facebook (profil Kariera na mur Beton, a od 1.01.2021 roku – na oficjalnym koncie Grupy ERBUD).
- Instagram.
- Linkedin.

Naszym celem pozostaje bycie **pracodawcą pierwszego wyboru** w branży budowlanej w Polsce. Choć pandemia zamroziła wiele aktywności – jak targi czy dni kariery – wykorzystywaliśmy inne kanały, by komunikować zalety pracy w Grupie ERBUD i wartości, którymi kierujemy się na co dzień. Zaangażowaliśmy się m.in. w projekt Erasmus+/IPCIC – przygotowując podręcznik i film instruktażowy dla osób chcących podnieść swoje kompetencje w zawodzie monter instalacji.

Jedną z miar sukcesu tych działań jest skala programu praktyk i staży. W niełatwych realiach aż **76 osób** zdecydowało się poznać specyfikę branży budowlanej jako praktykant lub stażysta Erbudu, **11 osób** z tego grona otrzymało i przyjęło propozycję pracy w ERBUDzie.

Ważnym źródłem informacji o tym, jak mamy się zmieniać, aby tworzyć jeszcze lepsze miejsce pracy, są ankiety dla osób rezygnujących z pracy w ERBUDzie których wzór wystandaryzowaliśmy w 2020 roku. Poznajemy dzięki nim powody odejścia, mocne i słabe strony naszej firmy, opinię o panujących w firmie relacjach czy dopasowaniu zadań.

3.2 PRACOWNICY

KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

Pandemia pokazała, jak istotną rolę w organizacji odgrywa komunikacja, także ta wewnętrzna. Nie chodzi wyłącznie o szybkość wdrażania nowych procedur, ale o budowanie poczucia wspólnoty, motywowanie do pracy czy kreowanie dobrej atmosfery w firmie. Jako odpowiedzialny pracodawca troszczymy się nie tylko o rozwój osobisty i zawodowy, ale także o zdrowie, bezpieczeństwo oraz jak najlepszy klimat panujący w całej Grupie ERBUD.

NARZĘDZIA KOMUNIKACJI Z PRACOWNIKAMI:

- newsletter Grupy ERBUD „ERnews” – regularny mailing do wszystkich pracowników, zawierający informacje o zmianach i nowościach w firmie, nowych kontraktach, wydarzeniach na budowach czy postępach w realizacji projektów,
- drukowany magazyn ERnews – jest zbiorczą publikacją podsumowującą najważniejsze kwartalne informacje z życia firmy; magazyn wydawany jest także w formie on-line,
- strony internetowe spółek Grupy ERBUD – w tym roku wystartowała nowa strona Spółki ERBUD; nie tylko poszerzono jej funkcjonalności, ale zyskała także nowoczesny wygląd,
- komunikaty zarządów spółek przesyłane do pracowników pocztą elektroniczną oraz dostarczane pracownikom liniowym w postaci drukowanej,
- media społecznościowe – prowadzimy kanały ERBUD Group na Facebooku, LinkedInie oraz na Instagramie; łącznie zasięg tych kanałów wynosi kilkadziesiąt tysięcy osób,
- grupa zamknięta „Ludzie w ERBUDZIE” na Facebooku, która ma nieformalny charakter i stała się platformą do nieco luźniejszej komunikacji między oddziałami i pracownikami,
- konkursy pracownicze,
- platformy intranetowe, w tym Share Point,
- rozmowy roczne,
- kampanie informacyjne na budowach,

MARCIN KASPRZAK

Dyrektor ds. Komunikacji i PR ERBUD S.A.

3.2 PRACOWNICY

KOMUNIKACJA Z PRACOWNIKAMI

- badanie opinii i zaangażowania pracowników,
- okolicznościowa komunikacja świąteczna,
- kalendarze firmowe,
- Zintegrowany Raport Roczny.

Wyzwaniem w komunikacji wewnętrznej w naszej branży jest rozproszona struktura i zróżnicowane stanowiska. Założenie, że każdy przeczyta naszego maila albo każdy wejdzie na Facebooka jest złudne. Dlatego tak istotna jest dywersyfikacja kanałów dotarcia, by każdy pracownik bez względu na wiek, stanowisko czy zaawansowanie technologiczne, poczuł się poinformowany. Pracownicy są najsilniejszymi ambasadorami ERBUDu jako marki. Dlatego staramy się, by o wszystkim, co dzieje się w firmie, dowiadywali się jak najszybciej.

3.2 PRACOWNICY

ZESTAWIENIE DANYCH

POZIOM ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW W GRUPIE ERBUD STAN NA 31 GRUDNIA 2020 ROKU

Stan zatrudnienia (stan na 31.12.2020)	Liczba	w tym kobiety	w tym mężczyźni
Według typu umowy			
Umowy o pracę ogółem	2331	395	1936
Umowa o pracę na czas określony	569	85	484
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1723	297	1426
Umowa o pracę na okres próbny	39	13	26
Umowy cywilnoprawne	105	13	92
Według wieku			
Umowy o pracę – osoby w wieku <30	379	137	242
Umowy o pracę – osoby w wieku 30–50	1190	217	973
Umowy o pracę – osoby w wieku >50	762	41	721
Według stanowiska			
Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (umowy o pracę)	435	80	355
Osoby zatrudnione na stanowiskach niekierowniczych (umowy o pracę)	1896	315	1581
Według narodowości			
Osoby z obywatelstwem polskim (umowy o pracę)	2234	387	1847
Osoby z obywatelstwem obcym (umowy o pracę)	97	8	89
Według wykształcenia			
Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej	138	4	134
Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym	789	5	784
Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	129	26	103
Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym	376	44	332
Osoby z wykształceniem wyższym	813	313	500

3.3 INWESTORZY

Od lat konsekwentnie realizujemy strategię dywersyfikacji geograficznej i segmentowej. Takie podejście uodparnia nas na zmienność otoczenia, pozwala sprawnie wykorzystywać nadarzające się okazje rynkowe i elastycznie przesuwać wykwalifikowanych pracowników między segmentami o różnym potencjale wzrostowym. Ten rodzaj myślenia o biznesie doceniają zarówno inwestorzy, jak i pracownicy i wszyscy nasi partnerzy biznesowi.

Doskonalona przez dekady strategia dywersyfikacji pozwoliła nam wyjść zwycięsko z pandemicznego 2020 roku.

PRZYGOTOWANI NA WSZYSTKO

Elastyczne dopasowywanie się do potrzeb inwestorów i aktywne poszukiwanie nowych źródeł przychodów znajduje odzwierciedlenie w strukturze naszych przychodów. Po latach dominacji (65–70% udziału w przychodach) krajowego budownictwa kubaturowego w kolejną dekadę działalności wchodzimy ze znacznie bardziej zdywersyfikowanym portfelem.

Intensywnie rozwijamy działalność w obszarze energetyki przyjaznej środowisku. Jednym z naszym priorytetów jest maksymalne wykorzystanie potencjału zielonych inwestycji, przede wszystkim – dynamicznie rozwijającego się segmentu OZE. Klimat będzie wspólnym mianownikiem programów finansowanych w ramach nowej unijnej perspektywy.

Zielona transformacja jest bardzo bliska naszym wartościom – chcemy wspierać inwestorów w projektach, które wpisują się w ich biznesowe cele, a jednocześnie są przyjazne środowisku. Inwestorom realizującym zrównoważone środowiskowo projekty udostępniamy nasze kompleksowe doświadczenie – od realizacji dużych obiektów w standardzie LEED lub BREEAM, przez budowę dużych farm wiatrowych, biogazowni, spalarni odpadów po instalacje fotowoltaiczne montowane na obiektach budowlanych.

Poszerzamy wachlarz usług serwisowych m.in. o unowocześnioną ofertę automatyki przemysłowej. Rozwijamy zupełnie nowe obszary biznesu, w tym hydrotechnikę morską i lądową. Aktywnie poszukujemy gotowych do przejęcia spółek – także na rynku niemieckim – komplementarnych względem naszego modelu rozwoju.

Kolejnym filarem stabilnego, zrównoważonego rozwoju jest nasze unikalne doświadczenie w realizacji zamówień publicznych – w 2020 roku wypełniły one ponad 1/3 portfela zleceń Grupy ERBUD. To dobra prognoza na kolejne lata, w których – zakładamy – istotnie wzrośnie znaczenie inwestycji publicznych. Impulsów inwestycyjnych dostarczy postpandemiczna rzeczywistość: konieczność odbudowy ochrony zdrowia, edukacji, realizacji inwestycji infrastrukturalnych (nowe drogi, koleje, hydrotechnika). Istotnym wsparciem dużych projektów będą środki z nowej perspektywy unijnej.

JACEK LECZKOWSKI

Wiceprezes Zarządu ERBUD S.A., prezydent Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie (PBB) w latach 2020–2021

„Najwyższe standardy bezpieczeństwa to znak rozpoznawczy Grupy ERBUD i jeden z głównych powodów, dla których tak wielu inwestorów wraca, by realizować z nami kolejne przedsięwzięcia – często znacznie większe, bardziej złożone i innowacyjne. W ramach PBB – dzięki unikalnej formule współpracy, opartej na bezpośrednim zaangażowaniu najwyższej kadry zarządzającej firm-sygnatariuszy – doprowadziliśmy do wypracowania jednolitych standardów BHP, a w konsekwencji – bezprecedensowego spadku liczby wypadków na polskich budowach w ostatniej dekadzie. Wcześniej byliśmy wśród unijnych outsiderów, dziś polskie budowy są jednymi z najbardziej bezpiecznych w Europie."

3.3 INWESTORZY

SIŁA SYNERGII

W 2020 roku zakończyliśmy z powodzeniem wiele ważnych inwestycji w kluczowych segmentach naszej działalności.

Jedną z naszych ikon na kolejne lata stanie się z pewnością nowa siedziba centrali firmy Neuca w Toruniu. Ukończony w 2020 roku obiekt zdobył pierwsze miejsce w ogólnopolskim konkursie „Modernizacja Roku & Budowa XXI w.” w kategorii „Nowoczesne trendy”. Tę jedną z najbardziej prestiżowych nagród w Polsce przyznają Związek Powiatów Polskich oraz Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa.

Co warto podkreślić, innowacyjna inwestycja jest idealną egzemplifikacją naszej definicji partnerstwa na każdym etapie życia inwestycji. Wierzymy w synergię, w to, że razem możemy więcej niż każdy z zaangażowanych podmiotów osobna. Tak było i w toruńskim projekcie – istotny wkład w niego wnieśli sami pracownicy Neuki. W segmencie budownictwa kubaturowego ukończyliśmy prestiżowy hotel HI Piotrowska w Łodzi. Przykładem coraz większych i coraz bardziej złożonych kontraktów Grupy Industry jest ukończona w 2020 roku przebudowa elektrociepłowni Michelin w Olsztynie.

WIN-WIN

Długofalowo najważniejsze dla nas jest to, że 2020 rok umocnił nasze relacje z inwestorami. Sprostaliśmy zobowiązaniom związanym z mianem wykonawcy pierwszego wyboru, którym jesteśmy dla wielu naszych klientów. Choć 2020 rok przypominał przejażdżkę roller-coasterem, zrealizowaliśmy wszystkie zaplanowane kontrakty z zachowaniem terminów, najwyższej staranności, bezpieczeństwa i jakości wykonania. W 2020 roku procentowało doświadczenie naszego zespołu i sprawdzonych podwykonawców, wypracowywane przez lata standardy przygotowania i wykonawstwa inwestycji, a nade wszystko – nasze unikalne podejście do współpracy, oparte na zaufaniu, partnerstwie oraz postawie win-win. Zawsze dużą wagę przykładaliśmy do poszanowania otoczenia inwestycji – relacji z lokalnymi społecznościami i minimalizacji wpływu inwestycji na jej sąsiedztwo. W pandemii naturalnym odruchem było dla nas wspieranie lokalnych placówek zdrowia. Doposażyliśmy je w sprzęt i środki ochrony osobistej.

INNOWACYJNOŚĆ SPOD ZNAKU BIM

Co ważne, zarządzanie w warunkach pandemicznej niepewności nie spowolniło strategicznych projektów, nastawionych na wzmacnianie długofalowych przewag konkurencyjnych Grupy ERBUD. Takie projekty, jak wdrażany w 2020 roku nowy system ERP, pozwolą nam jeszcze elastyczniej i bardziej efektywnie zarządzać inwestycjami na każdym ich etapie. Innowacyjność jest jednym z trzech filarów Grupy ERBUD. Stale poszukujemy nowych rozwiązań organizacyjnych, procesowych czy technologicznych, które pozwolą nam jeszcze bardziej kompleksowo, na miarę, obsługiwać inwestorów – przed, w trakcie i po zakończeniu projektu. Takim przełomem jest dla nas wdrożenie BIM (*Building Information Modelling*). ERBUD to jedna z pierwszych firm w Polsce, która tę technologię przyszłości wdraża tak kompleksowo. Liczymy, że zapewni nam ona zauważalne korzyści w całym procesie budowlanym i co szczególnie ważne dla inwestorów – BIM pozwala w sposób ciągły, w trybie rzeczywistym, optymalizować projekt (np. zmieniać układ czy przeznaczenie pomieszczeń).

PO PIERWSZE, BEZPIECZEŃSTWO

Bezkompromisowe podejście do bezpieczeństwa to jeden z tych czynników, którym zapracowaliśmy na miano wykonawcy pierwszego wyboru. Uważamy, że bezpieczeństwo na budowie to wspólna sprawa – dlatego jesteśmy jednym z syganatariuszy powołanego 10 lat temu Porozumienia na rzecz Bezpieczeństwa w Budownictwie (PBB).

W 2020 roku ERBUD rozpoczął dwuletnią prezydencję w PBB. W imieniu Grupy ERBUD działaniom PBB przewodniczy Jacek Leczkowski, wiceprezes Zarządu ERBUD S.A.

3.3 INWESTORZY

W BRANŻOWEJ ELICIE

W corocznym prestiżowym raporcie Deloitte, analizującym 15 największych firm budowlanych w Polsce, ERBUD zajął czwarte miejsce pod względem przychodów i trzecie w wyniku sprzedaży.

Jak wynika z raportu Spectis „Firmy budowlane w Polsce 2020–2025”, ERBUD awansował o jedną pozycję – na czwarte miejsce – w zestawieniu najlepiej ocenianych firm wykonawczych w Polsce. W rankingu wzięto pod uwagę m.in. dynamikę przychodów, portfel zamówień, rentowność i płynność, politykę kadrową, wartość aktywów, strategie rozwoju i nakłady inwestycyjne.

DOCENIANI

W 2020 roku ERBUD otrzymał prestiżowe wyróżnienie WNP Awards 2020. Jurorzy uzasadnili swój wybór „zbudowaniem silnej pozycji na rynku, opartej na dywersyfikacji działalności w ramach grupy”. WNP Awards w nowej formule kontynuuje 20-letnią tradycję cenionych wyróżnień „Tego, który zmienia polski przemysł”.

Za budowę Galerii Młociny otrzymaliśmy „Diament Infrastruktury i Budownictwa” w kategorii Realizacja Roku – Budownictwo.

3.4 PODWYKONAWCY I DOSTAWCY

WSPÓŁPRACA Z PODWYKONAWCAMI I DOSTAWCAMI

Jesteśmy, co potwierdzają niezależne badania, w czołówce firm budowlanych najlepiej ocenianych przez podwykonawców. To wyróżnienie, ale i zobowiązanie – by stale doskonalić model relacji z naszymi partnerami. W 2020 roku udowodniliśmy, że możemy na siebie wzajemnie liczyć w trudnych, pandemicznych czasach.

Jesteśmy ze sobą na dobre i na złe – wyrażenie, którym od lat opisujemy nasze podejście do relacji z otoczeniem, w 2020 roku przywoływaliśmy wyjątkowo często. Zmagania z koronawirusem i wywołaną nim niepewnością pokazały, jaką wartość mają prawdziwie partnerskie relacje, budowane na solidarności, szczerości i zaufaniu.

Zawsze przedkładaliśmy rzetelność kupiecką nad krótkoterminowe korzyści. W pandemicznym 2020 roku nasi partnerzy szczególnie docenili to, że nigdy nie stosujemy wobec nich kruczków prawnych, nie wykorzystujemy naszej przewagi biznesowej. Priorytetem dla nas zawsze była, jest i będzie udana – dla wszystkich zaangażowanych w nią stron – realizacja projektu.

Tym bardziej cieszy, że takie odpowiedzialne, zorientowane na długofalowe korzyści dla wszystkich stron podejście jest doceniane. Zajęliśmy czwarte miejsce w przeprowadzonym w 2020 roku badaniu firm budowlanych najlepiej ocenianych przez podwykonawców. Badanie firmy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, objęło ponad 300 generalnych wykonawców, których podwykonawcy oceniali pod kątem m.in. ogólnej satysfakcji ze współpracy, bezpieczeństwa, terminowych płatności i oferowanych warunków finansowych.

Kapitał zaufania, na który pracowaliśmy przez lata, okazał się szczególnie istotny, gdy pandemia wymusiła rezygnację z bezpośrednich spotkań. Płynnie udało nam się przenieść relacje do świata online; zastosowanie nowych narzędzi w żaden sposób nie wpłynęło na wysoką jakość i efektywność spotkań z partnerami. To dla nas ważna lekcja na przyszłość, także w aspekcie potencjału ograniczenia podróży służbowych, a więc – minimalizacji naszego wpływu na środowisko.

KLUCZOWE ZASADY, KTÓRYMI KIERUJEMY SIĘ W RELACJACH Z PODWYKONAWCAMI I DOSTAWCAMI

- jako odpowiedzialny wykonawca chronimy naszych podwykonawców przed ryzykami zewnętrznymi: zawirowaniami koniunktury czy – jak w 2020 roku – nie dającą się przewidzieć pandemią,
- zapewniamy najwyższe bezpieczeństwo, dobre warunki finansowe, terminowe płatności i ogólną satysfakcję ze współpracy – co potwierdza wysoka pozycja w badaniu przeprowadzonym w 2020 roku przez firmę ASM,

TOMASZ BUŁHAK

Dyrektor ds. Przygotowania Produkcji i Handlu, Oddział Szczecin ERBUD S.A.

„Erbud to ludzie – i 2020 rok tylko to potwierdził. Dzięki wypracowanym przez lata relacjom nasi partnerzy, podwykonawcy, dostawcy mieli poczucie, że w niepewnych czasach jedno jest stałe: nasze podejście do współpracy. Szczególnie doceniali to lokalni partnerzy, w wielu przypadkach – mali lub średni przedsiębiorcy, których sytuacja finansowa potrafiła zmienić się z dnia na dzień. Partnerskie relacje pozwoliły nam uniknąć zawirowań kadrowych i realizować projekty w założonych terminach, z zachowaniem ciągłości robót i dostaw – ku zadowoleniu klienta oraz wszystkich podmiotów zaangażowanych w inwestycje. Wierzymy, że – dzięki zdanemu przez nas w 2020 roku testowi z odpowiedzialności – wielu z nich wróci do nas przy okazji kolejnych inwestycji.”

3.4 PODWYKONAWCY I DOSTAWCY

- wielopoziomowy system kwalifikacji i oceny (Karta kwalifikacji dostawcy, szczegółowe procedury) daje nam pewność, że w realizację projektów angażują się wyłącznie podmioty spełniające nasze rygorystyczne wymagania merytoryczne,
- budujemy relacje win-win: działamy etycznie, wspieramy partnerów, kierując się nadrzędnym celem – udaną realizacją projektu,
- stale szukamy nowych rozwiązań organizacyjnych, korzystnych dla wszystkich stron zaangażowanych w projekt (np. odciążenie finansowe podwykonawców przez przejęcie od nich części zakupów,
- dzielimy się z partnerami naszym know-how – wspólna realizacja złożonych projektów to szansa na ciągły rozwój kompetencji specjalistycznych oraz popularyzację dobrych praktyk z zakresu etyki, odpowiedzialności społecznej i środowiskowej biznesu.

CIEKAWA LICZBA

50–70 – tyle firm podwykonawczych angażuje średnio jedna budowa Grupy ERBUD.

ZAKUPY CENTRALNE

Jednym z priorytetowych celów budowanego od kilku lat systemu centralnych zakupów jest uniezależnienie dostaw od zmienności otoczenia. 2020 rok, ze swoją bezprecedensową niepewnością, potwierdził skuteczność tego rozwiązania. Dzięki rosnącej z każdym rokiem liczbie ramowych umów z dostawcami mieliśmy gwarancję ciągłości dostaw kluczowych towarów i usług, przy zachowaniu stabilnych, satysfakcjonujących warunków finansowych. Umocniliśmy też naszą pozycję profesjonalnego, transparentnego i wiarygodnego partnera.

Optymalizacja zakupów przekłada się na wymierne korzyści, nie tylko biznesowe, ale także finansowe i środowiskowe. Dlatego w kolejnych latach chcemy dalej intensywnie rozwijać ten model, obejmując nim kolejne spółki z Grupy ERBUD oraz kategorie dostaw.

W pandemii sprawdził się także model przejmowania określonej (w zależności od specyfiki projektu) części zakupów, która tradycyjnie spoczywała na podwykonawcach. Efekt skali przekłada się na korzystniejsze warunki zakupów, ale przede wszystkim stanowi realne wsparcie dla podwykonawców i budów. Podwykonawcy dzięki lepszej płynności mogą lepiej funkcjonować w warunkach wyznaczanych przez przepisy dotyczące mechanizmu podzielonej płatności czy – jak w 2020 roku – w obliczu ogólnej niepewności w otoczeniu.

GRZEGORZ SZYMONOWICZ

Dyrektor Pionu Zakupów i Zaopatrzenia Centralnego ERBUD S.A.

„2020 rok był testem dla prawdziwych partnerów biznesowych. Cieszę się, że z naszymi dostawcami i podwykonawcami zdaliśmy go doskonale. Potrafiliśmy wychodzić naprzeciw swoim potrzebom i wykazywać się, jeśli sytuacja tego wymagała, wyrozumiałością ekonomiczną. Wierzę, że na fundamencie trwałych, partnerskich relacji, dodatkowo wzmocnionym doświadczeniem walki z pandemią, będziemy mogli w kolejnych latach jeszcze efektywniej organizować proces zakupów."

3.4 PODWYKONAWCY I DOSTAWCY

CO ZYSKUJEMY DZIĘKI ZAKUPOM CENTRALNYM?

- korzystne warunki handlowe, wysoki standard produktów i usług,
- mocniejszą pozycję grupy kapitałowej i wykorzystanie efektu skali,
- unifikację procesów związanych z polityką zakupów i dostaw,
- obiektywne, transparentne kryteria wyboru (brak zasady wyłączności, terminy płatności, kredyty kupieckie, gwarancje itd.),
- dostęp do know-how wiodących producentów, z którymi – dzięki zakupom centralnym – mamy pogłębione relacje,
- wymierne korzyści finansowe, biznesowe.

3.5 AKCJONARIUSZE

POLITYKA DYWIDENDOWA

W celu zapewnienia akcjonariuszom możliwości realizowania długofalowego programu inwestycyjnego opartego o czytelne i stabilne kryteria podziału wypracowanego zysku, 26 stycznia 2016 roku. Zarząd podjął uchwałę w sprawie przyjęcia polityki w zakresie dywidend w ERBUD S.A. Zgodnie z tą uchwałą, Zarząd będzie rekomendował walnemu zgromadzeniu, po ocenie wniosku przez Radę Nadzorczą, wypłatę dywidendy na poziomie 30–50% wyniku finansowego netto uzyskanego w poprzednim roku obrotowym, z uwzględnieniem aktualnej oraz przyszłej sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy Kapitałowej. W swojej rekomendacji o wypłacie dywidendy Zarząd będzie w szczególności brać pod uwagę potrzeby inwestycyjne wynikające z realizacji strategii Grupy, potrzeby płynnościowe Spółki, wysokość zobowiązań z tytułu bieżącej działalności oraz obsługę zobowiązań. W przypadku wyjątkowo dobrej oceny wymienionych czynników oraz przy pozytywnej ocenie Rady Nadzorczej, Zarząd może zarekomendować wypłatę wyższej dywidendy.

Zarząd 11 marca 2019 roku przyjął nową politykę w zakresie dywidend w ERBUD S.A., uchylającą politykę dywidendy z 26 stycznia 2016 roku.

Zgodnie z tą uchwałą, Zarząd będzie rekomendował walnemu zgromadzeniu, po ocenie wniosku przez Radę Nadzorczą, wypłatę dywidendy na poziomie 30–70% wyniku finansowego skonsolidowanego netto uzyskanego w poprzednim roku obrotowym, z uwzględnieniem aktualnej oraz przyszłej sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy Kapitałowej. W swojej rekomendacji o wypłacie dywidendy Zarząd będzie w szczególności brać pod uwagę potrzeby inwestycyjne wynikające z realizacji strategii Grupy Kapitałowej ERBUD.

W swojej rekomendacji dla Walnego Zgromadzenia Zarząd każdorazowo będzie uwzględniał między innymi następujące istotne czynniki:

- politykę akwizycyjną prowadzoną przez Spółkę i dostępne w związku z tym finansowanie,
- potrzeby płynnościowe Grupy Kapitałowej ERBUD uzależnione od aktualnych i oczekiwanych warunków rynkowych i regulacyjnych,
- wysokość zobowiązań z tytułu bieżącej działalności i obsługi zadłużenia,
- zobowiązania wynikające z zawartych umów dotyczących finansowania działalności Spółki i Grupy Kapitałowej ERBUD, w szczególności umów kredytowych,
- wpływy z tytułu dywidend otrzymywanych przez Spółkę od jej podmiotów zależnych,
- optymalizację struktury finansowania działalności Grupy Kapitałowej ERBUD.

W wypadku wyjątkowo dobrej oceny powyższych czynników oraz przy pozytywnej ocenie wniosku Zarządu dotyczącego podziału zysku przez Radę Nadzorczą Zarząd może zarekomendować wypłatę wyższej dywidendy niż 70% skonsolidowanego wyniku finansowego netto.

Zarząd może wypłacić akcjonariuszom zaliczkę na poczet przewidywanej dywidendy na koniec roku obrotowego, jeżeli Spółka posiada środki wystarczające na wypłatę i taką możliwość przewiduje Statut. Zarząd Erbud S.A. jest upoważniony, na podstawie § 18 ust. 4 Statutu Spółki oraz za zgodą Rady Nadzorczej, do wypłaty zaliczki na poczet dywidendy. Spółka może wypłacić zaliczkę, jeżeli jej zatwierdzone sprawozdanie finansowe za poprzedni rok obrotowy wykazuje zysk. Zaliczka może stanowić najwyżej połowę zysku osiągniętego od końca poprzedniego roku obrotowego, wykazanego w sprawozdaniu

3.5 AKCJONARIUSZE

POLITYKA DYWIDENDOWA

finansowym, zbadanym przez biegłego rewidenta, powiększonego o kapitały rezerwowe utworzone z zysku, którymi w celu wypłaty zaliczek może dysponować Zarząd, oraz pomniejszonego o niepokryte straty i akcje własne.

W dniu 16 kwietnia 2020 roku Zarząd Spółki podjął decyzję o zawieszeniu stosowania polityki dywidendy ze względu na pandemię COVID 19.

W 2020 Spółka nie wypłacała dywidendy. W tabeli poniżej zaprezentowano dywidendy wypłacane za poprzednie lata.

	2013	2014	2015	2016	2017
Zysk netto ERBUD S.A. (w tys. zł)	8 416	12 245	11 397	11 103	12 539
Dywidenda z zysku danego roku (w tys. zł)	8 900	6 381	15 374	14 980**	14 093**
Dywidenda w przeliczeniu na 1 akcję (w zł)	0,70	0,50	1,20	1,17	1,12
Dzień ustalenia prawa do dywidendy	21.07.2014	15.07.2015	17.05.2016	09.01.2017	05.06.2018
Stopa dywidendy* (w %)	2,8	1,5	4,2	3,9	6,5

** Stopa dywidendy obliczona jako iloraz wysokości dywidendy w przeliczeniu na 1 akcję i kursu akcji sprzed dwóch dni poprzedzających dzień ustalania prawa do dywidendy.*

*** Dywidenda nadzwyczajna z kapitału zapasowego wypracowanego z zysków lat ubiegłych.*

3.5 AKCJONARIUSZE

POLITYKA INFORMACYJNA

ERBUD S.A. jest spółką giełdową, dlatego też dokłada wszelkich starań związanych z budową wartości Grupy. Taką politykę Zarządu wspomaga przejrzysta komunikacja informacyjna z inwestorami i analitykami. Korzystanie z różnorodnych narzędzi komunikacji pozwala Spółce realizować obowiązki informacyjne nałożone na spółki publiczne, tj. zapewnić swoim interesariuszom łatwy oraz niedyskryminujący dostęp do ujawnianych informacji.

W 2020 roku Grupa ERBUD prowadziła przejrzystą politykę informacyjną. W tym celu Spółka:

- opublikowała 78 raportów bieżących oraz 8 raportów okresowych (jednostkowych i skonsolidowanych),
- regularnie aktualizowała treści na stronie internetowej www.erbud.pl,
- stosowała w praktyce indywidualne standardy raportowania okresowego oraz prezentacji wynikowej,
- udostępniała na stronie internetowej aktualne prezentacje wynikowe przygotowywane dla analityków giełdowych,
- cyklicznie realizowała spotkania on-line dla zarządzających i analityków (*buy side*) oraz analityków domów maklerskich i banków inwestycyjnych (*sell side*),
- brała udział w wydarzeniach i spotkaniach organizowanych on-line przez domy maklerskie i banki inwestycyjne oraz inne instytucje rynku kapitałowego,
- była obecna w mediach branżowych i ekonomicznych, głównie dzięki wywiadom udzielanym przez Członków Zarządu.

Polityka informacyjna Grupy ERBUD ma na celu zaspokojenie potrzeb informacyjnych wszystkich osób oraz instytucji zainteresowanych Spółką. Podejmujemy szereg działań, aby nasi interesariusze byli zawsze traktowani w równy sposób pod względem dostępu do informacji.

Grupa ERBUD zobowiązuje się przestrzegać zapisów oraz zasad omówionych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016" z wyłączeniem stosowania 3 rekomendacji i 5 zasad szczegółowych. Grupa wyjaśnia jednocześnie przyczyny odstąpienia zgodnie z zasadą „stosuj lub wyjaśnij" (*comply or explain*). Szczegółowo zostało to rozpisane w informacji na temat stanu stosowania przez Spółkę rekomendacji i zasad zawartych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016", którą można znaleźć w zakładce „Ład korporacyjny" na stronie internetowej ERBUD S.A.

ERBUD S.A. stosuje się do zasad dotyczących obowiązków oraz wymogów formułowanych wobec Zarządu i Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej spełniają kryteria niezależności określone przez Komisję Europejską. W obrębie Spółki funkcjonuje system wewnętrznej kontroli, zarządzania ryzykiem i audytu wewnętrznego. Grupa ERBUD stosuje także zasady dotyczące transakcji z podmiotami powiązanymi.

JOANNA PIERSA

Dyrektor Biura Zarządu
i Nadzoru Właścicielskiego
ERBUD S.A. / Prokurent

3.5 AKCJONARIUSZE

ERBUD NA GPW

WIG zakończył 2020 rok spadkiem swojej wartości o 1,40%. Słabiej na tym tle wypadł WIG20, który stracił na przestrzeni roku 7,73%. mWIG40 zyskał w tym samym czasie 1,75%. Małe spółki pozwoliły wskaźnikowi sWIG80 wzrosnąć o 33,64%.

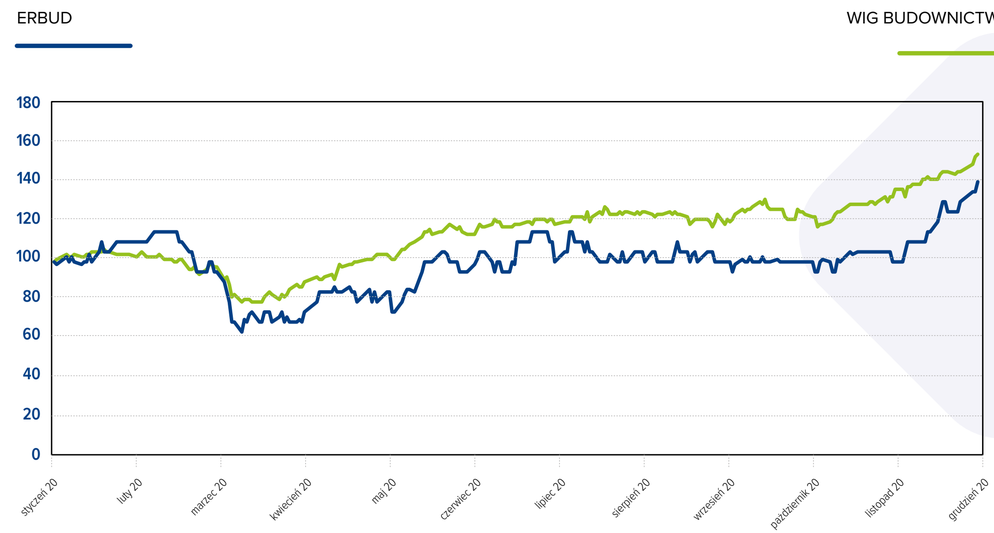
Przez zdecydowaną większość 2020 roku inwestorzy nie mogli liczyć na szansę wzięcia udziału w ofertach publicznych. Mijający rok po raz kolejny od 2017 przejdzie do historii jako ten, w którym więcej spółek opuściło warszawski parkiet niż na nim zadebiutowało – w minionym roku na głównym parkiecie zadebiutowało jedynie 7 spółek, a 23 podmioty opuściły giełdę.

Rok 2020 na giełdach stał pod znakiem pandemii koronawirusa i dużych emocji. Sprawiły one, że wartość obrotów na rynku głównym akcji GPW w 2020 roku wyniosła 289 mld zł – 52% więcej niż w 2019 roku. Początkowo emocje przerodziły się w panikę. Gdy tylko jednak pojawiły się symptomy odbicia w połączeniu z nadzieją na wynalezienie szczepionki na COVID-19, akcje wystrzeliły w górę. Euforia panująca wśród inwestorów ostatecznie pozwoliła powrócić indeksowi WIG do poziomu z początku 2020 roku. Wzrost obrotów na rynku głównym o ponad połowę w ujęciu rocznym, powrót inwestorów indywidualnych i największy debiut w historii warszawskiej giełdy (Allegro) pozwoliły wielu inwestorom zakończyć rok 2020 rok z zyskami.

Na tym tle spółki z sektora budowlanego notowane na GPW można uznać za atrakcyjną formę lokowania kapitału – indeks WIG-budownictwo zyskał w 2020 roku prawie 60%. Wiosenna fala pandemii sprowadziła kurs w dół o 20%, ale już od kwietnia zaczęło się odrabianie strat, gdy okazało się, że wirus nie zakłócił prac na placach budów. Co prawda pandemia wpłynęła na zmniejszenie aktywności części inwestorów, niemniej giełdowe spółki wypełniły swoje portfele. Dlatego w listopadzie 2020 roku, przy drugiej fali zachorowań, wzrost wartości indeksu tylko przyspieszył i na koniec roku osiągnął poziom szczytu ostatniej hossy z marca 2017 roku.

Kurs akcji Erbud S.A. wzrósł w tym czasie o ponad 40%. Wiosenna korekta spowodowała spadek kursu o ponad 30% – głębszy niż dla indeksu WIG-budownictwo. W kolejnych miesiącach straty zostały odrobione i kurs utrzymywał się na poziomie z początku roku aż do listopada. Ostatni miesiąc roku 2020 przyniósł wzrost o ponad 40%.

Wykres: zachowanie kursu ERBUD S.A. i indeksu WIG-budownictwo (wartość na 01.01.2020 = 100)



ROZDZIAŁ

4

DZIAŁALNOŚĆ GRUPY ERBUD

4.1 STRUKTURA GRUPY ERBUD

ERBUD GROUP

ERBUD	GWI	ERBUD INTERNATIONAL	ERBUD OPERATIONS	JV WMER MATOC	ONDE	ERBUD INDUSTRY	IVT
ERBUD S.A.	GWI BAUUNTERNEHMUNG GMBH	ERBUD INTERNATIONAL SP. Z O.O.	ERBUD OPERATIONS SP. Z O.O.	JV WMER MATOC POLAND SP. Z O.O.	ONDE S.A.	ERBUD INDUSTRY SP. Z O.O.	IVT WEINER + REIMANN GMBH
100%	100%	100%	100%	100%	90%		100 %
Oddział Warszawa						ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o. 99,01%	
Oddział Toruń							
Oddział Wrocław						ERBUD Industry Południe Sp. z o.o. 99,29%	
Oddział Kraków							
Oddział Rzeszów							
Oddział Szczecin							
Oddział Gdańsk – hydrotechnika							

DANE PROCENTOWE OKREŚLAJĄ ZAANGAŻOWANIE KAPITAŁOWE SPÓŁKI DOMINUJĄCEJ.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

STYCZEŃ

- Podpisanie dwóch umów o roboty budowlane i generalne wykonawstwo na realizację budynków G i H w II etapie inwestycji Port Popowice we Wrocławiu.
- Podpisanie mowy na budowę budynku laboratoryjno-badawczego Brain dla Łódzkiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi przez konsorcjum ERBUD S.A. / Budomal (udział konsorcjantów 50% / 50%).
- Objęcie przez ERBUD dwuletniej prezydencji w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | **LUTY** | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

LUTY

- Podpisanie umowy na roboty budowlane i generalne wykonawstwo budynku Domu Studenckiego Base Camp we Wrocławiu.
- Podpisanie umowy na realizację budowy i generalne wykonawstwo hotelu we Wrocławiu przy ul. Sienkiewicza.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | **MARZEC** | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

MARZEC

- Spółka ERBUD przekazała szpitalowi w Brzezinach dwa respiratory Hamilton C-1, ultrasonograf, zestawy do nebulizacji oraz 20 bronchoskopów. Łączna wartość darowizny to 210 tys. zł.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | **KWIECIEŃ** | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

KWIECIEŃ

- Publikacja wyników finansowych za 2019 rok. Grupa ERBUD osiągnęła w 2019 roku przychody ze sprzedaży na poziomie 2,31 mld zł, zysk EBIT wyniósł 58,4 mln zł, a zysk netto 35 mln zł.
- ERBUD S.A. w konsorcjum z ONDE S.A. podpisał trzy umowy ze spółkami należącymi do grupy EDF RENOUVELABLES S.A. na budowę farmy wiatrowej Ustka, farmy wiatrowej Górzyca oraz farmy wiatrowej Paranowo.
- Fundacja ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka przekazała Regionalnemu Szpitalowi Specjalistycznemu im. dr. W. Biegańskiego w Grudziądzu darowiznę na zakup środków ochrony osobistej.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | **MAJ** | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

MAJ

- Publikacja wyników finansowych po pierwszym kwartale 2020 roku, Grupa ERBUD zanotowała 440 mln zł przychodów ze sprzedaży. Wynik brutto ze sprzedaży wyniósł 29,4 mln zł i był o 7% wyższy niż przed rokiem.
- ONDE S.A. podpisała umowy na budowę elektrowni fotowoltaicznych z 21 spółkami celowymi wchodzącymi w skład Grupy Rpower

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | **CZERWIEC** | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

CZERWIEC

- Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad oraz Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, którego prezydencję pełni ERBUD S.A., podpisały deklarację o współpracy.
- Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
- ERBUD laureatem prestiżowego wyróżnienia gospodarczego WNP Awards 2020 - za: „zbudowanie silnej pozycji na rynku, opartej na dywersyfikacji działalności w ramach Grupy”.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | **LIPIEC** | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

LIPIEC

- Skup Akcji Własnych za łączną cenę 16 500 000 zł, łączna wartość nominalna nabytych Akcji Własnych wynosi 41 250 zł.
- Podpisanie umowy z Lotniczą Akademią Wojskową na wybudowanie budynku wielofunkcyjnego w Dęblinie.
- Podpisanie przez spółkę zależną GWI Bauunternehmung GmbH umowy z TZMO Deutschland GmbH na budowę nowoczesnego biurowca w Berlinie.
- Wybudowany przez ERBUD S.A. kołobrzeski Seaside Park Hotel wygrał trzecią edycję konkursu na Hotelarskie Inwestycje Roku w kategorii Inwestycja Roku według Czytelników „Hotelarza”.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | **SIERPIEŃ** | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

SIERPIEŃ

- 17 sierpnia – ERBUD S.A. obchodzi 30-lecie działalności.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | **WRZESIEŃ** | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | GRUDZIEŃ

WRZESIEŃ

- Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
- Powołanie Radosława Górskiego na Członka Zarządu ERBUD S.A.
- Publikacja wyników finansowych po pierwszym półroczu 2020 roku – Grupa osiągnęła 21,1 mln zł zysku EBIT, natomiast zysk netto wyniósł 11,7 mln zł.
- Wydanie decyzji przez wojewodę dolnośląskiego dotyczącej zezwolenia na realizację inwestycji drogowej (ZRID) dla budowy drogi ekspresowej S3 na odcinku od Kamiennej Góry do Lubawki. Odcinek w systemie „Projektuj i buduj" realizuje ONDE S.A.
- Wybudowana przez ERBUD nowa centrala firmy NEUCA w Toruniu, zajęła pierwsze miejsce w konkursie Modernizacja roku i budowa XXI w.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ LUTY MARZEC KWIECIEŃ MAJ CZERWIEC LIPIEC SIERPIEŃ WRZESIEŃ **PAŹDZIERNIK** LISTOPAD GRUDZIEŃ

PAŹDZIERNIK

- Konsorcjum złożone z ERBUD Industry Sp. z o. o. (lider) oraz ERBUD S.A. (partner) podpisało umowę z Michelin Polska S.A. na budowę drugiego kotła parowego opalanego gazem ziemnym o mocy 42 MWt i wydajności pary 55t/h w Elektrociepłowni Michelin Polska w Olsztynie.
- Podpisanie umowy na budowę wielorodzinnego budynku mieszkalnego z lokalem usługowym na parterze w ramach inwestycji Bliski Marcelin w Poznaniu.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ · LUTY · MARZEC · KWIECIEŃ · MAJ · CZERWIEC · LIPIEC · SIERPIEŃ · WRZESIEŃ · PAŹDZIERNIK · **LISTOPAD** · GRUDZIEŃ

LISTOPAD

- Publikacja wyników finansowych po trzech kwartałach 2020 roku – 35 mln zł zysku netto.

4.2 KALENDARIUM WYDARZEŃ

2020

STYCZEŃ | LUTY | MARZEC | KWIECIEŃ | MAJ | CZERWIEC | LIPIEC | SIERPIEŃ | WRZESIEŃ | PAŹDZIERNIK | LISTOPAD | **GRUDZIEŃ**

GRUDZIEŃ

- Podpisanie umowy na budowę III etapu inwestycji Port Popowice we Wrocławiu.
- Podpisanie przez spółkę zależną ONDE S.A. znaczącej umowy na roboty budowlane przy budowie Farmy wiatrowej Banie 3.
- Podpisanie umowy na realizację budowy szkoły podstawowej na os. Złocień w Krakowie.
- Podpisanie umowy na realizację budowy budynku mieszkalnego Fuzja II w Łodzi.
- Podpisanie przez spółkę zależną ONDE S.A. umowy na roboty budowlane przy budowie farmy wiatrowej Sępopol.
- W dniu **28 grudnia 2020** roku miało miejsce połączenie spółek ERBUD Industry Centrum Sp. z o. o. oraz ERBUD Industry Pomorze Sp. z o. o. pod nazwą ERBUD Industry Centrum Sp. z o. o.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

ERBUD S.A.

ERBUD S.A. działa w segmencie budownictwa kubaturowego. Spółka specjalizuje się w realizacji obiektów mieszkalnych, biurowych, przemysłowych, użyteczności publicznej, a także centrów handlowych, hoteli i szpitali. Spółka działa od ponad 30 lat, na rynku polskim i w innych krajach europejskich.

Spółka realizuje projekty na rynku komercyjnym oraz publicznym. Z wieloma spośród partnerów biznesowych Spółka współpracuje od szeregu lat. W gronie stałych zleceniodawców ERBUD S.A. znajdują się m.in. Dom Development S.A., Red Real Estate oraz spółki z Grupy Capital Park, Grupy CGL, Grupy Vantage Development, Grupy Griffin czy Grupy BBI.

Na terenie Polski Spółka posiada siedem oddziałów: w Warszawie, Toruniu, Wrocławiu, Szczecinie, Rzeszowie, Krakowie oraz Gdańsku.

Na koniec 2020 roku w ERBUD S.A. było zatrudnionych 777 pracowników.

W 2020 roku nastąpiły zmiany w Zarządzie ERBUD S.A. Z dniem 4 września 2020 roku do Zarządu ERBUD S.A. dołączył Radosław Górski. Decyzją Rady Nadzorczej, skład oraz funkcje w Zarządzie ERBUD S.A. od 2020 roku są następujące:

- Dariusz Grzeszczak – Prezes Zarządu,
- Agnieszka Głowacka – Wiceprezes Zarządu,
- Jacek Leczkowski – Wiceprezes Zarządu,
- Radosław Górski – Członek Zarządu.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

PIOTR AUGUSTYNIAK

Dyrektor Oddziału Toruń
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale toruńskim, kierowanym przez dyrektora Piotra Augustyniaka:

- Centrum Medycyny Nieinwazyjnej w Gdańsku,
- budynek laboratoryjno-badawczy Brain dla Łódzkiego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi,
- Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego w Toruniu,
- Centrum Dystrybucji Lidl w Bydgoszczy,
- hala magazynowa w Ostaszewie k. Torunia.

ŁUKASZ ŚWIĄTKOWSKI

Dyrektor Oddziału Warszawa
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale warszawskim kierowanym przez dyrektora Łukasza Świątkowskiego:

- budowa Komendy Powiatowej Policji w Mińsku Mazowieckim,
- Willa Teodorówka przy ul. Grochowskiej w Warszawie,
- budynek mieszkalny przy ul. Żeromskiego 17 w Warszawie,
- Rezydencja Potocka w Warszawie.

RADOSŁAW KAŁAMAGA

Dyrektor Oddziału Wrocław
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale wrocławskim, kierowanym przez dyrektora Radosława Kałamagę:

- Dom Studencki Base Camp we Wrocławiu przy ul. Sienkiewicza,
- obiekt wypoczynkowy Lake Hill Resort & SPA etap II w Sosnowce k. Jeleniej Gory,
- budynek mieszkalny, wielorodzinny przy ul. Lubińskiej / Legnickiej we Wrocławiu,
- budynek mieszkalny wielorodzinny przy ul. Gwiaździstej we Wrocławiu,
- osiedle mieszkaniowe Port Popowice etap II we Wrocławiu.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

MARCIN WASYLKO

Dyrektor Oddziału Szczecin
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale szczecińskim, kierowanym przez dyrektora Marcina Wasylko:

- Morskie Centrum Nauki w Szczecinie,
- Soleil de Malta – budynki mieszkalne w Poznaniu,
- budynek usługowo-leczniczo-hotelowy SOFRA w Mielnie,
- przebudowa i rozbudowa krytej pływalni Ośrodka Sportu i Rekreacji w Stargardzie,
- park handlowo-usługowy w Lipniku k. Stargardu.

ARTUR ŁUCZAK

Dyrektor Oddziału Rzeszów
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale rzeszowskim, kierowanym przez dyrektora Artura Łuczaka:

- Śląski Ośrodek Kliniczno-Naukowy Zapobiegania i Leczenia Chorob Środowiskowych, Cywilizacyjnych i Wieku Podeszłego im. Prof. Zbigniewa Religi w Zabrzu,
- Podkarpackie Centrum Chorob Płuc w Rzeszowie,
- Szpital Południowy w Warszawie,
- budowa budynku wielofunkcyjnego w Dęblinie,
- rozbudowa o krytą pływalnię budynkow OSiR w Tomaszowie Lubelskim.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

PRZEMYSŁAW PREISS

Dyrektor Oddziału Gdańsk
ERBUD S.A.

Powołany z początkiem 2021 roku Oddział Gdańsk zajmuje się budownictwem w obszarze – hydrotechnika. Oddział zajmuje się realizacją projektów łączących budownictwo z wodą, czyli obiektami związanymi z ochroną brzegu morskiego (np. opaski brzegowe, falochrony, progi podwodne), budowlami portowymi (nabrzeża, pirsy), ale też obiektami na wodach śródlądowych, chociażby związanymi z regulacją rzek czy ochroną przeciwpowodziową – typu wały przeciwpowodziowe, mariny, jazy, śluzy. W oddziale tworzone są zespoły ofertowy i realizacyjny, w przyszłości również powstanie zespół projektowy. Planowana wartość inwestycji hydrotechnicznych w Polsce w latach 2020–2028 wynosi ok. 47 mld zł.

PIOTR DOBOSZ

Dyrektor Oddziału Kraków
ERBUD S.A. / Prokurent

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku w oddziale krakowskim, kierowanym przez dyrektora Piotra Dobosza:

- budynek mieszkalny przy ulicy Myśliwskiej w Krakowie,
- kompleks mieszkaniowy fuzja II w Łodzi,
- szkoła podstawowa na osiedlu Złocień w Krakowie,
- apartamenty Novum III.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

ERBUD OPERATIONS SP. Z O.O.

Za marką ERBUD Operations (do 2018 roku: ERBUD Rzeszów) stoi 20 lat doświadczenia w realizacji – jako generalny wykonawca lub podwykonawca – najbardziej wymagających kontraktów na terenie całego kraju.

Spółka specjalizuje się w budowie i modernizacji obiektów służby zdrowia oraz infrastruktury miejskiej. Wśród jej najważniejszych klientów są: Fast Group, TRIMO, ME Polska, Alvo Medical.

Siłą i motorem rozwoju ERBUD Operations jest profesjonalna i doświadczona kadra oraz zaplecze finansowe. Dzięki temu Spółka z każdym rokiem rozszerza zakres swojej działalności (np. o roboty żelbetowe w 2019 roku), równolegle rozwijając dotychczasowe działy.

Na koniec 2019 roku kadra ERBUD Operations liczyła 85 pracowników. Od 23 lipca 2020 roku na czele ERBUD Operations stoi Krzysztof Gaweł, doświadczony menedżer, związany z Grupą ERBUD od 2004 roku.

W kolejnych latach ERBUD Operations chce wykorzystać swoje unikalne doświadczenie, by stale zwiększać udziały w sektorach, które stały się specjalnością Spółki. Szans na wzrost na krajowym rynku upatruje ona przede wszystkim w takich obszarach, jak:

- termomodernizacja (w tym budynków wybudowanych w technologii szkieletowej) – na bazie m.in. doświadczeń ze skomplikowanych kontraktów dla Szpitala Rydygiera w Krakowie oraz Narodowego Instytutu Onkologii w Warszawie,
- remont/ rewitalizacja obiektów zabytkowych – w 2020 roku Spółka ukończyła I etap rewitalizacji Pałacu Małachowskich w Nałęczowie,
- dostawy i wdrożenia systemu generatorów tlenu dla służby zdrowia – w tym celu nawiązano współpracę z ich producentem (OxyWise Słowacja),
- budowa tymczasowych szpitali/izolatoriów w technologii modułowej we współpracy z ALVO Medical.

Na rynkach zagranicznych (Niemcy i Belgia) – we współpracy z ERBUD International – Spółka aktywnie działa w segmencie dostaw i montażu ślusarki/stolarki okiennej oraz systemów elewacyjnych. Jej dużym atutem są wieloletnie relacje z podwykonawcami takich prac i dostaw na terenie Europy Zachodniej oraz producentami takich systemów (np. TRIMO, ME Polska).

KRZYSZTOF GAWEŁ

Prezes Zarządu ERBUD Operations Sp. z o.o.

Absolwent Politechniki Rzeszowskiej, związany z Grupą ERBUD od 2004 roku. Początkowo był zatrudniony w ERBUD International Sp. z o.o. (od 2004 do 2010), a następnie w ERBUD Operations Sp. z o.o. (od 2010 do chwili obecnej). Posiada bogate doświadczenie w zakresie realizacji projektów w systemie Generalnego Wykonawstwa. Nadzorował budowę obiektów kubaturowych, zabytkowych, termomodernizacji budynków oraz rewitalizacji przestrzeni publicznej. Realizował kontrakty w ramach projektów powierzonych jak i w systemie „zaprojektuj i wybuduj".
Stanowiska menedżerskie piastuje od 2009 roku, w okresie czerwiec 2019 roku – lipiec 2020 roku, pełnił funkcję Prokurenta ERBUD Operations Sp. z o. o.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

NAJWAŻNIEJSZE KONTRAKTY REALIZOWANE W 2020 ROKU

Realizacja	Klient	Okres realizacji
Budowa Zespołu Poradni Specjalistycznych i Serwerowni w budynku A2 Centrum Kliniczno-Dydaktycznego Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (w konsorcjum z FAST-Group Sp. z o.o.)	Uniwersytet Medyczny w Łodzi	maj 2018 – styczeń 2020
Budowa Parku Zdrojowego przy ulicy Rakutowej w Ciężkowicach wraz z uzbrojeniem terenu	Urząd Gminy Ciężkowice	lipiec 2018 – styczeń 2021
Wykonanie prac termomodernizacyjnych oraz poprawy efektywności energetycznej i ekologicznej budynku głównego Szpitala Specjalistycznego im. Ludwika Rydygiera w Krakowie (w systemie „zaprojektuj i wybuduj”)	Szpital Specjalistyczny im. Ludwika Rydygiera w Krakowie sp. z o.o.	maj 2019 – listopad 2021
Zwiększenie efektywności energetycznej budynku Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie (w systemie „zaprojektuj i wybuduj”)	Narodowy Instytut Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie	listopad 2020 – grudzień 2021

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

JV MATOC POLAND SP. Z O.O.

Przedmiot działalności
JV WMER MATOC POLAND Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie działa od 2018 roku, jej udziałowcami w proporcjach po 50% są ERBUD S.A. oraz WOLFF & MÜLLER Government Services GmbH & Co. KG należąca do grupy WOLFF & MÜLLER.

Spółka działa na rynku polskim i specjalizuje się w kompleksowym wykonawstwie projektów budowlanych i inżynieryjnych realizowanych bezpośrednio na rzecz wojska Stanów Zjednoczonych stacjonującego na terytorium Polski na mocy stosownych umów międzynarodowych. Zawarte umowy podlegają prawodawstwu USA i charakteryzują się rygorystycznymi wymogami zarówno pod względem formalno-prawnym, jak i w zakresie doboru kadry realizującej projekty.

JV WMER MATOC POLAND Sp. z o.o. jest podmiotem bazującym na doświadczeniu w realizacji projektów na rzecz wojska USA w Europie Zachodniej oraz dysponującym doświadczoną i wyspecjalizowaną kadrą.

W 2020 roku Spółka realizowała (w systemie „zaprojektuj i wybuduj") m.in. następujące projekty:

- Budowa budynku operacyjnego eskadry lotniczej w Łasku. Wartość prac wynosi 2,3 mln euro.
- Budowa budynku operacyjnego eskadry lotniczej w Powidzu. Wartość prac wynosi 2,3 mln euro.

JÜRGEN HAGNER

Członek Zarządu JV WMER Matoc Sp. z o.o.

Prezes WOLFF & MÜLLER Government Services GmbH & Co.KG i jej spółek zależnych w Belgii, Polsce i Włoszech. Ukończył studia architektoniczne na Uniwersytecie w Kaiserslautern. Jego 30-letnie doświadczenie zawodowe obejmuje wszystkie istotne funkcje techniczne w branży budowlanej aż do stanowiska prezesa w Niemczech i we Włoszech. Wraz z założeniem firmy WOLFF & MÜLLER Government Services GmbH & Co KG w ramach grupy WOLFF & MÜLLER przejął jej kierownictwo jako Dyrektor Zarządzający ds. Technicznych i aktywnie uczestniczył w tworzeniu i sukcesie przedsiębiorstwa. Wraz z firmą ERBUD SA z siedzibą w Warszawie od 2015 roku odpowiada za rozwój wspólnej spółki zależnej JV WMER MATOC Sp. z o.o.

LUKAS CZAPLA

Członek Zarządu JV WMER Matoc Sp. z o.o.

Członek Zarządu JV WMER MATOC Sp. z o.o. Ukończył Uniwersytet w Karlsruhe, Munich Business School oraz Florida International University MBA. W początkowym okresie swojej działalności Czapla pracował w firmie WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG, gdzie odegrał kluczową rolę we wspieraniu i strukturyzowaniu pierwszego kredytu konsorcjalnego dla Grupy WOLFF & MÜLLER. Wkrótce po założeniu firmy WOLFF & MÜLLER Government Services GmbH & Co. KG w 2012 r. kierował firmą w zakresie handlowym i aktywnie uczestniczył w rozwoju i sukcesie firmy. Od 2018 roku pełni funkcję Dyrektora Zarządzającego ds. Handlowych w WOLFF & MÜLLER Government Services GmbH & Co. KG i jej spółek zależnych w Belgii, Polsce i we Włoszech. Doświadczenie w zarządzaniu projektami korporacyjnymi i wielkoskalowymi zdobył nie tylko dzięki różnym projektom w Niemczech, lecz także za granicą. Obecnie od 2015 r. wraz ze spółką ERBUD SA jest zaangażowany w działania dla amerykańskiego biznesu wojskowego w Polsce.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ W KRAJU

- Budowa infrastruktury serwisowej pojazdów wojskowych w Żaganiu. Wartość prac wynosi 1,6 mln euro.
- Budowa myjni dla czołgów w Świętoszowie i w Skwierzynie, oraz wieży kontroli poligonu w Karlikach. Wartość prac wynosi 2,9 mln euro.
- Obsługa bazy wojskowej NAVY w Redzikowie. Wartość prac wykonanych w 2020 – 0,2 mln euro.

Przewidywany rozwój

Spółka JV WMER MATOC POLAND Sp. z o.o. planuje stabilnie rozwijać się w zakresie prowadzonej działalności w związku z dalszym planowanym wzrostem obecności wojska USA na terenie Polski. Spółka planuje pozyskanie kolejnych zleceń, mając jednak na uwadze należytą ocenę ryzyka z uwagi na charakterystykę realizowanych projektów. Istotnym elementem dalszego rozwoju Spółki będzie budowanie zaplecza personalnego uwzględniającego wymagania stawiane przez zamawiającego.

JV WMER MATOC

ŁUKASZ ŚWIĄTKOWSKI

Członek Zarządu JV WMER Matoc Sp. z o.o.

Absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Swoją karierę zawodową z grupą Erbud S.A. rozpoczął już w 2006 r. jako specjalista ds. handlowych. W 2018 roku objął stanowisko Dyrektora Oddziału Warszawa. Czynnie brał udział w rozwoju spółki JV WMER MATOC od początku prowadzenia jej działalności w Polsce, obejmując stanowisko Członka Zarządu w 2018r. Aktywnie zaangażowany w rozszerzanie działalności grupy Erbud S.A.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ ZAGRANICZNA

GWI BAUUNTERNEHMUNG GMBH

Spółka z siedzibą w Düsseldorfie specjalizuje się w budownictwie kubaturowym. Realizuje, głownie na rynku niemieckim, projekty biurowe, mieszkaniowe, hotelowe i użyteczności publicznej (m.in. domy spokojnej starości).

W 2020 roku doszło do zmian w najwyższej kadrze zarządzającej. Od 1 lipca 2020 roku do 1 lutego 2021 roku Prezesem Zarządu Spółki był Igor Pawłowski, który zastąpił odwołanego z dniem 30 czerwca 2020 roku Axela Wahla. Z dniem 1 października 2020 roku na stanowisko Prezesa został powołany Jürgen Kugelberg, a 1 lutego 2021 roku do grona najwyższych władz dołączył Theodor Kaczmarczyk.

Łączna kubatura wybudowana w 2020 roku przez spółkę przekroczyła 108 tys. m^3. Głównym priorytetem GWI Bauunternehmung GmbH w 2021 roku będzie utrzymanie dotychczasowej pozycji na rynku.

Pomimo tendencji stagnacyjnych w niemieckiej branży budowlanej, spowodowanych pandemią Covid-19, spółka widzi swoje szanse rozwojowe w:

- sektorze budownictwa mieszkaniowego (wciąż rosnący popyt),
- sektorze remontów i rewitalizacji istniejących budynków (wymogi unijnych planów proklimatycznych).

GWI Bauunternehmung GmbH planuje, wzorem ERBUD S.A., zainicjować działalność w nowym segmencie – produkcji i sprzedaży domów modułowych. Wejście w nową, bardzo perspektywiczną niszę rynkową wzmocni pozycję biznesową spółki.

WYBRANE KONTRAKTY REALIZOWANE W 2020 ROKU

Realizacja	Klient	Okres realizacji
18-piętrowy apartamentowiec w Düsseldorfie (Niederkasseler Lohweg 20) – 221 apartamentów, garaż podziemny	Instone Real Estate	czerwiec 2020 – sierpień 2021
2 apartamentowce i 10 willi miejskich (Witzelstraße, Düsseldorf – 3. faza budowy)	Wilma	marzec 2020 – październik 2021
Budynek biurowy TZMO Deutschland GmbH w Biesenthal	TZMO Deutschland GmbH	sierpień 2020 – październik 2021

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ ZAGRANICZNA

AXEL ANDREAS WAHL

Prezes Zarządu GWI GmbH
(do 30.06.2020 roku)

Absolwent Fachhochschule w Aachen. Od 1991 do 2000 roku pracował w firmie HEITKAMP w Düsseldorfie na różnych stanowiskach technicznych: kierownik budowy, kierownik projektu i dyrektor grupy budów. Od roku 2000 Prezes Zarządu GWI GmbH.

IGOR PAWŁOWSKI

Prezes Zarządu GWI GmbH
(1.07.2020–1.02.2021 roku)

Najwyższej klasy menadżer, ekspert rynku budowlanego, od wielu lat związany z Grupą ERBUD.

JÜRGEN KUGELBERG

Prezes Zarządu GWI GmbH
(od 1.10.2020 roku)

Ponad 30-letnie doświadczenie w branży budowlanej oraz doskonała znajomość budowlanego rynku niemieckiego. Ponad 20 lat pracował na kierowniczych stanowiskach w spółce Bilfinger, był niezależnym ekspertem w zakresie doradztwa kryzysowego i przejęć.

THEODOR KACZMARCZYK

Prezes Zarządu GWI GmbH
(od 1.02.2021 roku)

Wysoko wykwalifikowany menedżer z ponad 35-letnim doświadczeniem w branży budowlanej. Trzy dekady kariery spędził w firmie Cadolto Modulbau, początkowo jako pracownik techniczny, następnie kierownik projektu, a od 2013 roku jako kierownik produkcji. W Grupie ERBUD odpowiada za rozwój segmentu budownictwa modułowego.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

DZIAŁALNOŚĆ ZAGRANICZNA

ERBUD INTERNATIONAL SP. Z O.O.

ERBUD International sp. z o.o. – za pośrednictwem oddziału w Düsseldorfie – realizuje kontrakty w krajach Unii Europejskiej, przede wszystkim Belgii i Holandii. Atutem spółki jest własna, doświadczona kadra. Na koniec 2020 roku ERBUD International zatrudniała 182 osoby.

Specjalizacja:

- wykonawstwo stanów surowych dla dużych firm budowlanych – Grupy BAM, Grupy Van Roey, Strabag, Jan De Null, Bau NV oraz Artem,
- kompleksowe usługi remontowe i modernizacyjne w przemyśle, energetyce, obiektach użyteczności publicznej i mieszkaniowych.

Najważniejsze projekty realizowane w 2020 roku:

- apartamenty Elzenhof w Antwerpii (2019–2020),
- apartamenty Berchem w Antwerpii (w toku),
- szpital w Charleroi (2019–2020).

Od kilku lat ERBUD International sukcesywnie zwiększa udział specjalistycznych robót budowlanych. W 2021 roku zamierza poprawić rentowność kontraktów oraz pozyskiwać i realizować projekty stanów surowych z wykorzystaniem materiałów własnych – jako generalny wykonawca.

BOGDAN DÜRR

Prezes Zarządu ERBUD International Sp. z o.o.

MARCIN MROZIK

Dyrektor Finansowy / Prokurent, ERBUD International Sp. z o.o.

Absolwent Marketingu i Zarządzania, specjalizacja: zarządzanie finansami, na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu. Ukończył studia MBA (General Management) w Düsseldorf Business School. Z Grupą ERBUD związany od marca 2005 roku. W latach 2002–2004 pracował w Deutsche Bahn AG, we Frankfurcie nad Menem, w 2001 roku – w BASF AG w Ludwigshafen.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **07.2016–10.2020**
- inwestor: **Bacoli Properties Sp. z o.o.**
- wielkość: **148 620 m³**
- lokalizacja: **Łódź / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

BUDYNEK BIUROWY W ŁODZI, PRZY ULICY PIOTRKOWSKIEJ 155

- okres realizacji: **05.2018–02.2020**
- inwestor: **Martinigue Investment Sp. z o.o.**
- wielkość: **89 479 m³**
- lokalizacja: **Toruń / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

BUDYNEK BIUROWY NEUCA S.A.

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji:
  10.2016–03.2021
- inwestor:
  Miasto Stołeczne Warszawa, Stołeczny Zarząd Rozbudowy Miasta
- wielkość:
  180 488 m³
- lokalizacja:
  Warszawa / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

SZPITAL POŁUDNIOWY

- okres realizacji:
  10.2018–01.2021
- inwestor:
  Gdański Uniwersytet Medyczny
- wielkość:
  140 802 m³
- lokalizacja:
  Gdańsk / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

CENTRUM MEDYCYNY NIEINWAZYJNEJ

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji:
  09.2019–08.2022
- inwestor:
  Śląskie Centrum Chorób Serca w Zabrzu
- wielkość:
  70 000 m³
- lokalizacja:
  Zabrze / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

ŚLĄSKI OŚRODEK KLINICZNO-NAUKOWY ZAPOBIEGANIA I LECZENIA CHORÓB ŚRODOWISKOWYCH, CYWILIZACYJNYCH I WIEKU PODESZŁEGO IM. PROF. ZBIGNIEWA RELIGI

- okres realizacji:
  07.2019–03.2021
- inwestor:
  Kliniczny Szpital Wojewódzki nr 1 im. Fryderyka Chopina w Rzeszowie
- wielkość:
  35 130 m³
- lokalizacja:
  Rzeszów / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

PODKARPACKIE CENTRUM CHORÓB PŁUC

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **06.2019–11.2020**
- inwestor: **S.M.Gilly**
- lokalizacja: **Charleroi / Belgia**
- wykonawca: **ERBUD International Sp. z o.o.**

SZPITAL W CHARLEROI

- okres realizacji: **05.2018–01.2020**
- inwestor: **Uniwersytet Medyczny w Łodzi**
- wielkość: **2 779 m³**
- lokalizacja: **Łódź / Polska**
- wykonawca: **ERBUD Operations Sp. z o.o.**

BUDOWA ZESPOŁU PORADNI SPECJALISTYCZNYCH I SERWEROWNI W BUDYNKU A2 CENTRUM KLINICZNO-DYDAKTYCZNEGO UNIWERSYTETU MEDYCZNEGO W ŁODZI

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **08.2018–04.2020**
- inwestor: **ASO MR Sp. z o.o. Sp.K.**
- wielkość: **65 875 m³**
- lokalizacja: **Kraków / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

SALON SAMOCHODOWY TOYOTA / LEXUS

- okres realizacji: **07.2019–12.2020**
- inwestor: **Lake Hill Sp. z o.o. Sp.k.**
- wielkość: **20 515 m³**
- lokalizacja: **Sosnówka k. Jeleniej Góry / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

LAKE HILL RESORT & SPA ETAP II

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **07.2019–03.2021**
- inwestor: **Morskie Centrum Nauki im. prof. Jerzego Stelmacha w Szczecinie**
- wielkość: **257 504 m³**
- lokalizacja: **Szczecin / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

MORSKIE CENTRUM NAUKI

- okres realizacji: **06.2018–03.2021**
- inwestor: **Uniwersytet Mikołaja Kopernika**
- wielkość: **21 360 m³**
- lokalizacja: **Toruń / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

CENTRUM BADAŃ I KONSERWACJI DZIEDZICTWA KULTUROWEGO

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **07.2020–07.2024**
- inwestor: **Lotnicza Akademia Wojskowa**
- wielkość: **39 100 m³**
- lokalizacja: **Dęblin / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

BUDYNEK EDUKACYJNO-MIESZKANIOWY

- okres realizacji: **10.2018–07.2020**
- inwestor: **Miasto Stołeczne Warszawa – Dzielnica Białołęka**
- wielkość: **59 280 m³**
- lokalizacja: **Warszawa / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

BUDOWA SZKOŁY PODSTAWOWEJ

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji:
  04.2019–10.2020
- inwestor:
  Ośrodek Sportu i Rekreacji OSiR Stargard Sp. z o.o.
- wielkość:
  27 540 m³
- lokalizacja:
  Stargard / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

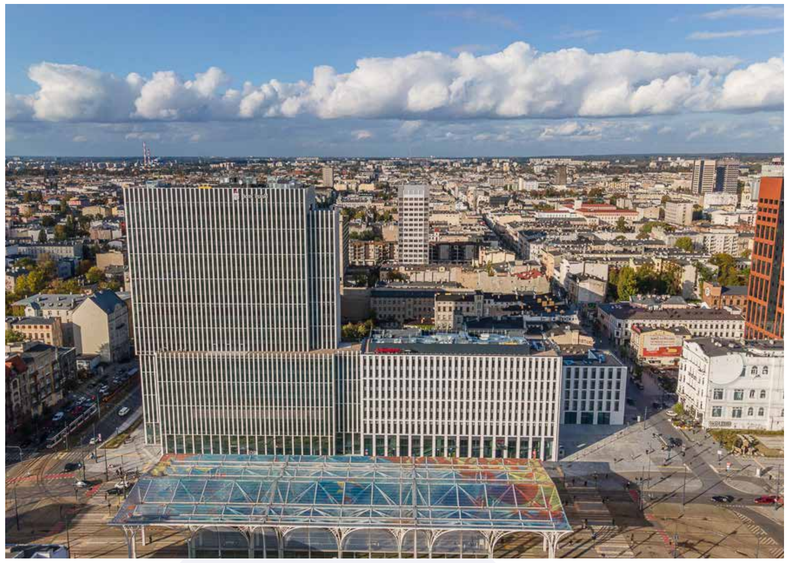
OŚRODEK SPORTU I REKREACJI

- okres realizacji:
  08.2018–06.2020
- inwestor:
  Urząd Miasta Tomaszów Lubelski
- wielkość:
  21 432 m³
- lokalizacja:
  Tomaszów Lubelski / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

KRYTA PŁYWALNIA

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO



- okres realizacji: **05.2016–10.2020**
- inwestor: **Bacoli Properties Sp. z o.o.**
- wielkość: **53 425 m³**
- lokalizacja: **Łódź / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

HOTEL HAMPTON BY HILTON

- okres realizacji: **02.2020–04.2022**
- inwestor: **BC Wrocław Sienkiewicza Sp. z o.o.**
- wielkość: **160 375 m³**
- lokalizacja: **Wrocław / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

DOM STUDENCKI BASE CAMP

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji: **10.2019–10.2021**
- inwestor: **AN3 Sp. z o.o.**
- wielkość: **107 296 m³**
- lokalizacja: **Kraków / Polska**
- wykonawca: **ERBUD S.A.**

APARTAMENTY NOVUM ETAP III

- okres realizacji: **09.2020–09.2022**
- inwestor: **MATEXI Polska Sp. z o.o.**
- wielkość: **59 492 m³**
- lokalizacja: **Warszawa / Polska**
- wykonawca: **ERBUD International Sp. z o.o.**

BUDYNEK MIESZKALNY PRZY UL. STEFANA ŻEROMSKIEGO 17 W WARSZAWIE

4.3 BUDOWNICTWO KUBATUROWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA KUBATUROWEGO

- okres realizacji:
  02.2019–03.2020
- inwestor:
  Rezydencja Potocka Sp z o.o. Sp. K.
- wielkość:
  5 922 m³
- lokalizacja:
  Warszawa / Polska
- wykonawca:
  ERBUD S.A.

REZYDENCJA POTOCKA

- okres realizacji:
  07.2019–01.2021
- inwestor:
  Urząd Gminy w Ciężkowicach
- wielkość:
  8 ha
- lokalizacja:
  Ciężkowice k. Tarnowa / Polska
- wykonawca:
  ERBUD Operations Sp. z o.o.

PARK ZDROJOWY CIĘŻKOWICE

4.4 BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

ONDE S.A.

Toruńska spółka specjalizuje się w sektorze OZE, jest aktywna także w budownictwie inżynieryjnym i drogowym. Z dniem 9.03.2021 roku PBDI S.A. zmieniła nazwę na ONDE S.A., ale zakres jej działalności nie uległ zmianie.

Jej znakiem rozpoznawczym są kontrakty na:

- budowę farm wiatrowych (projektujemy i wykonujemy fundamenty, drogi dojazdowe oraz place manewrowe, a także wykonujemy roboty elektroenergetyczne, w tym projekt i budowę stacji elektroenergetycznych oraz linii kablowych średniego i wysokiego napięcia),
- budowę farm fotowoltaicznych (przygotowujemy niezbędną infrastrukturę, dostarczamy i montujemy urządzenia, w tym panele fotowoltaiczne, inwertery solarne oraz konstrukcje wsporcze),
- budownictwo inżynieryjne i Agro (wykonujemy roboty ziemne przy budowach galerii handlowych oraz innych obiektów użyteczności publicznej oraz tworzymy hale, magazyny i infrastrukturę pod silosy),
- budowę dróg (wykonujemy je własnymi siłami i przy użyciu własnego parku maszyn).

Na koniec 2020 roku zatrudnienie w ONDE S.A. wynosiło 441 pracowników.

2020 rok był pierwszym pełnym rokiem pracy nowego zarządu w składzie: prezes Paweł Średniawa oraz wiceprezesi Marcin Szerszeń i Piotr Gutowski.

Wszyscy trzej menedżerowie są od lat związani z Grupą ERBUD. Swoimi decyzjami w trudnym, pandemicznym roku potwierdzili słuszność realizowanej w Grupie od lat strategii sukcesji i awansów wewnętrznych.

ONDE S.A. należy do Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy. Audyt zewnętrzny – przeprowadzony w 2020 roku przez Wojskową Akademię Techniczną – zakończył się wynikiem pozytywnym, potwierdzającym posiadanie Zintegrowanego systemu Zarzadzania BHP i Zarządzania Środowiskowego.

ENERGETYKA ODNAWIALNA

ONDE jest liderem rynku budownictwa OZE w skali kraju. Przewagi spółki – wieloletnie doświadczenie oraz kompleksowość realizowanych robót (fundamenty, drogi i elektroenergetyka) – pozwalają maksymalnie wykorzystać potencjał bardzo dynamicznie rozwijającej się branży OZE. Rozkwit przeżywa również rynek budowy farm fotowoltaicznych.

Aukcje OZE realizowane w 2020 roku, potrzeby polskiego rynku oraz zwiększająca się efektywność tego typu źródeł energii dają podstawy sądzić, że w najbliższych latach rynek energetyki odnawialnej będzie dalej prężnie się rozwijał. ONDE S.A. podejmie działania, by utrzymać na nim pozycję lidera.

BUDOWNICTWO DROGOWE

Spółka, od lat będąca liderem lokalnego rynku (województwo toruńskie, a od 2016 roku – także zachodniopomorskie), z powodzeniem rywalizuje także na arenie ogólnopolskiej. Także w kolejnych latach planuje aktywnie rywalizować o projekty drogowe w innych regionach kraju. Segment ten charakteryzuje się dużą chłonnością – w związku z realizacją rządowego programu budowy dróg krajowych.

4.4 BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

ONDE S.A.

NAJWAŻNIEJSZE KONTRAKTY REALIZOWANE W 2020 ROKU

Realizacja	Klient	Okres realizacji
Budowa Farmy Wiatrowej Biały Bór wraz z towarzyszącą infrastrukturą drogową i elektroenergetyczną (42 turbiny)	Biały Bór Farma Wiatrowa sp. z o.o.	wrzesień 2020 – luty 2022
Budowa Farmy Wiatrowej Szymankowo wraz z towarzyszącą infrastrukturą drogową i elektroenergetyczną (11 turbin)	Polenergia S.A.	listopad 2019 – maj 2021
Budowa pod klucz 19 farm fotowoltaicznych wraz z niezbędnymi obiektami i urządzeniami infrastruktury technicznej (ok. 19MW w całej Polsce)	Spółki celowe należące do Rpower sp. z o.o.	lipiec 2019 – lipiec 2020

4.4 BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

ONDE S.A.

PAWEŁ ŚREDNIAWA

Prezes Zarządu ONDE S.A.

Absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Ukończył także studia MBA na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Ze Spółką ONDE S.A. jest związany od początku jej istnienia, czyli od 2010 roku. Jako dyrektor ds. finansów aktywnie uczestniczył w rozwoju i sukcesach firmy. Brał także udział w procesie integracji i przekształcania PRD i Rembet Plus w obecną Spółkę. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe zdobywał, pracując dla BZ WBK oraz Fortis Bank.

MARCIN SZERSZEŃ

Wiceprezes Zarządu ONDE S.A.

Absolwent Politechniki Gdańskiej, od 1998 posiada uprawnienia budowlane do kierowania i nadzorowania robót budowlanych konstrukcyjnych, drogowych i mostowych oraz hydrotechnicznych i melioracyjnych. Uczestniczył w wielu kursach i szkoleniach zawodowych, w tym w podyplomowych studiach Zarządzania i Marketingu. W 2017 roku uzyskał dyplom MBA. Jest członkiem Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Stowarzyszenia Inżynierów Doradców i Rzeczoznawców. W 2018 roku został członkiem Rady Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Drogownictwa z regionu kujawsko-pomorskiego. Od 2010 roku, związany jest z Grupą ERBUD.

PIOTR GUTOWSKI

Wiceprezes Zarządu ONDE S.A.

Absolwent marketingu i zarządzania na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania oraz filologii germańskiej na Wydziale Filologicznym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Pracuje w Grupie ERBUD od 2009 roku. Pracę rozpoczął w spółce Rembet Plus, która została częścią ONDE S.A. Jako dyrektor ds. handlowych był odpowiedzialny m.in. za pozyskiwanie zleceń w zakresie energetyki odnawialnej (farmy wiatrowe oraz fotowoltaiczne). Od 2015 roku pełnił również funkcję prokurenta w ONDE S.A. Biegle włada językiem niemieckim oraz angielskim.

4.4 BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA INŻYNIERYJNO-DROGOWEGO

- okres realizacji:
  09.2020–25.2022
- inwestor:
  Biały Bór Farma Wiatrowa Sp. z o.o.
- moc:
  144 MW
- lokalizacja:
  Biały Bór / Polska
- wykonawca:
  ONDE S.A.

BUDOWA FARMY WIATROWEJ BIAŁY BÓR

- okres realizacji:
  11.2019–05.2021
- inwestor:
  Polenergia S.A.
- moc:
  363 MW
- lokalizacja:
  Gmina Miłoradz woj. pomorskie / Polska
- wykonawca:
  ONDE S.A.

BUDOWA FARMY WIATROWEJ SZYMANKOWO

4.4 BUDOWNICTWO INŻYNIERYJNO-DROGOWE

WYBRANE PROJEKTY BUDOWNICTWA INŻYNIERYJNO-DROGOWEGO

- okres realizacji: **07.2020–03.2021**
- inwestor: **Qair**
- wielkość: **12MW**
- lokalizacja: **wybrane tereny na obszarze Polski**
- wykonawca: **ONDE S.A.**

BUDOWA POD KLUCZ 12 FARM FOTOWOLTAICZNYCH

- okres realizacji: **07.2019–07.2020**
- inwestor: **Rpower Sp. z o.o.**
- wielkość: **19 MW**
- lokalizacja: **wybrane tereny na obszarze Polski**
- wykonawca: **ONDE S.A.**

BUDOWA POD KLUCZ 19 FARM FOTOWOLTAICZNYCH

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

GRUPA ERBUD INDUSTRY

Grupę ERBUD Industry tworzą spółki specjalizujące się w:

- realizacji projektów inżynieryjnych dla przemysłu i energetyki – **Pion Inżynierii** (ERBUD Industry Sp. z o.o.),
- serwisie, diagnostyce oraz badaniach technicznych obiektów, linii produkcyjnych, instalacji i zbiorników – **Pion Serwisu** (ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o. oraz ERBUD Industry Południe Sp. z o.o.).

Z dniem 4 stycznia 2021 roku dwie spółki serwisowe Grupy ERBUD Industry (ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o. i ERBUD Industry Pomorze Sp. z o.o.) połączyły swoje siły i działają jako ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o. Nowopowstałą Spółką kieruje zarząd w składzie: Paweł Zaorski – Prezes Zarządu oraz Marcin Stasiak i Jarosław Główczyński w randze Wiceprezesów Zarządu.

Na koniec 2020 roku Grupa ERBUD Industry zatrudniała 610 pracowników.

PION INŻYNIERII

Pion Inżynierii (ERBUD Industry Sp. z o.o.) realizuje:

- prace budowlano-montażowe,
- projekty w formule „pod klucz”.

Największy udział w portfelu zamówień ERBUD Industry Sp. z o.o. mają kontrakty dotyczące modernizacji i budowy nowych obiektów przemysłowo-energetycznych oraz instalacji technologicznych związanych z ochroną środowiska i podawaniem paliw do kotłów energetycznych.

ERBUD Industry realizuje projekty dla wiodących podmiotów w swoich branżach. Wśród klientów spółki są m.in. PGE Energia Ciepła S.A., Michelin Polska S.A., Fortum Power and Heat Polska Sp. z o.o., Grupa Azoty Puławy.

W 2020 roku nastąpiła certyfikacja wdrożonego w ERBUD Industry Sp. z o.o. Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Audyt przeprowadzony przez Jednostkę Certyfikującą UDT-CERT potwierdził, że spółka posiada kompetencje w zakresie zarządzania jakością (PN-EN ISO 9001:2015), środowiskiem (PN-EN ISO 14001:2015) i BHP (PN-ISO 45001:2018).

MIROSŁAW BIAŁOGŁOWSKI

Członek Zarządu ERBUD Industry Sp. z o.o.

Absolwent Politechniki Warszawskiej, magister inżynier o specjalizacji: technologia budowy maszyn. Ukończył studia podyplomowe na Uniwersytecie Warszawskim oraz w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie. Z branżą usług dla energetyki i przemysłu, gdzie obejmował kluczowe funkcje zarządcze, jest związany od ponad 30 lat (Energomontaż-Północ S.A. / Polimex-Mostostal S.A.). Pracę w Grupie ERBUD Industry, w której zarządza obszarem budownictwa inżynieryjnego i przemysłowego, rozpoczął w styczniu 2014 roku.

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

W 2021 roku ERBUD Industry Sp. z o.o. planuje skoncentrować się na projektach związanych z OZE – budowie instalacji fotowoltaicznych na dachach dużych obiektów, biogazowniach, lokalnych instalacjach do pozyskiwania energii z odpadów, ale przede wszystkim budowie instalacji wykorzystujących gaz ziemny jako paliwo.

To odpowiedź na potrzeby związane z koniecznością transformacji polskiej energetyki. Przejście z paliwa węglowego na paliwo gazowe i rozwój OZE potrwa najbliższe 20 lat. ERBUD Industry chce wykorzystać kompetencje zdobyte przy realizacji projektów w obszarze energetyki węglowej, by aktywnie uczestniczyć w budowie nowych czystych źródeł energii.

W szczególności będą to:

- spalarnie odpadów i instalacje odzysku energii,
- kotłownie i elektrociepłownie (obiekty dla elektrowni i elektrociepłowni oraz sektorów zakładów produkcyjnych oraz zakładów chemicznych),
- biogazownie i biometanownie,
- dachowe instalacje fotowoltaiczne,
- zbiorniki magazynowe paliw oraz dobowe magazyny ciepła do bieżącej optymalizacji pracy elektrociepłowni.

NAJWAŻNIEJSZE KONTRAKTY REALIZOWANE W 2020 ROKU

Realizacja	Klient	Okres realizacji
Budowa w formule „pod klucz” kotłowni rezerwowo szczytowej	PGE Energia Ciepła S.A. w Gdańsku	grudzień 2019 – październik 2021
Budowa w formule „pod klucz” kotłowni parowej wraz z infrastrukturą	Michelin Polska S.A. w Olsztynie	marzec 2018 – lipiec 2020

MARCIN NOWICKI

Członek Zarządu ERBUD Industry Sp. z o.o., Dyrektor Pionu Finansowo-Księgowego

Absolwent kierunku: finanse i rachunkowość Szkoły Głównej Handlowej oraz Copenhagen Business School. Posiada 15-letnie doświadczenie w obszarze finansów, zdobyte w grupie Budimex. Pracę w ERBUD Industry rozpoczął w sierpniu 2015 roku. Oprócz zarządzania Pionem Finansowo Księgowym ERBUD Industry Sp. z o.o., sprawuje również nadzór korporacyjny w obszarze finansów nad spółkami serwisowymi.

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

PION SERWISU

W portfelu kontraktów Pionu Serwisu (spółki: ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o.; ERBUD Industry Południe Sp. z o.o.) dominują:

- prace serwisowe i modernizacje instalacji technologicznych, przemysłowych oraz energetycznych,
- diagnostyka maszyn i urządzeń przemysłowych,
- doradztwo organizacyjno-techniczne oraz badania techniczne obiektów, linii produkcyjnych, instalacji i zbiorników.

W gronie klientów Pionu Serwisu są tak uznane podmioty, jak: Sumitomo SHI FW Energia Polska sp. z o.o., Sumitomo SHI FW Energia Oy, Bertsch Energy GmbH & Co KG, Energotechnika-Energorozruch S.A., Leroux & Lotz Technologies.

W kolejnych latach Pion Serwisu zamierza utrzymać silną pozycję na rynku usług dla energetyki systemowej w obszarze wykonywania remontów średnich oraz kapitalnych kotłów – w szczególności dla Tauron Wytwarzanie S.A., PGE Energia Ciepła S.A., PGE GiEK S.A.

Pion Serwisu priorytetowo traktuje rozwój współpracy z partnerami strategicznymi (m.in. Bertsch Energy GmbH & Co KG, Energotechnika--Energorozruch S.A., Sumitomo SHI FW Energia) – ze szczególnym uwzględnieniem udziału w realizacjach dla branż chemicznej, papierniczej oraz termicznego przetwarzania odpadów.

Wśród strategicznych celów na kolejne lata jest także wzrost sprzedaży usług montażowych i remontowych w Europie Zachodniej, zwłaszcza Francji, Austrii i Szwecji.

ZBIGNIEW GŁADYS

Członek Zarządu ERBUD Industry Sp. z o.o. od 1.04.2021 roku

Absolwent Politechniki Warszawskiej. Posiada tytuł doktora nauk technicznych uzyskany na Wydziale Budownictwa, Mechaniki i Petrochemii w Płocku. Ukończył także studia MBA na Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Ze Spółką ERBUD Industry Sp. z o.o.
jest związany od 2015 roku. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe związane z realizacją projektów w sektorze energetyki i budownictwa przemysłowego zdobyte w kraju i za granicą.

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

NAJWAŻNIEJSZE KONTRAKTY REALIZOWANE W 2020 ROKU:

Realizacja	Klient	Okres realizacji
Prefabrykacja oraz montaż kompletnych instalacji rurociągowych: • 100 ton rurociągów i armatury	Inwestor: Elkem Generalny wykonawca: Bertsch Energy Gmbh & Co KG	kwiecień 2020 – marzec 2021
Dostawa i montaż rurociągów wody zasilających nowe ECO I bloków nr 1, 3 i 5 w Jaworznie: • 116 ton rurociągów, • 280 ton w 24 elementach podgrzewaczy wody	Inwestor: Tauron Wytwarzanie S.A. Generalny wykonawca: Energotechnika-Energorozruch S.A.	styczeń 2020 – styczeń 2021

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

PAWEŁ ZAORSKI

Prezes Zarządu ERBUD
Industry Centrum Sp. z o.o.

Absolwent ART Olsztyn, magister inżynier o specjalizacji mechanika i budowa maszyn. Z branżą usług serwisowych dla energetyki i przemysłu związany jest od ponad 20 lat, pracował na stanowiskach kierowniczych w ZREW S.A., Polimex-Mostostal S.A., ZRE Katowice S.A.

DARIUSZ BADEJA

Prezes Zarządu ERBUD
Industry Południe Sp. z o.o.

Absolwent Politechniki Śląskiej, magister inżynier mechanik o specjalności spawalnictwo. Ukończył studia Executive MBA Gdańskiej Fundacji Kształcenia Menedżerów. Od 25 lat pracuje w segmencie usług montażowych oraz remontowo-serwisowych dla energetyki i przemysłu. W obszarze tym wykonywał zadania m.in. jako COO w EPE Rybnik Sp. z o.o., z-ca dyrektora zakładu i dyrektor oddziału w Polimex Mostostal oraz dyrektor zakładu serwisu w Polimex Energetyka. Od sierpnia 2015 pełni funkcję Prezesa Zarządu Erbud Industry Południe Sp. z o.o.

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

ERBUD INDUSTRY

STRUKTURA ORGANIZACYJNA ERBUD INDUSTRY

SERWIS

ERBUD INDUSTRY

CENTRUM

- Oddział Łódź
- Oddział Poznań
- Oddział Grajewo
- Oddział Wieruszów
- Oddział Konin
- Oddział Inowrocław
- Oddział Gdańsk
- Oddział Toruń

INŻYNIERIA

ERBUD INDUSTRY

POŁUDNIE

OBSZAR DZIAŁAŃ ERBUD INDUSTRY

SERWIS **INŻYNIERIA**

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

IVT WEINER + REIMANN GMBH

Spółka z siedzibą w Oberhausen działa na rynku niemieckim; jej klienci wywodzą się głównie z Zagłębia Ruhry. Są wśród nich tak uznane firmy, jak: ArcelorMittal Duisburg, OGM Oberhausener Gebäude-management GmbH, ArcelorMittal Bremen, RAG Aktiengesellschaft, INEOS Solvents Germany GmbH, Vivawest Wohnen GmbH, Minegas GmbH, Mingas Power GmbH, Cargill Deutschland GmbH czy Benteler Steel/Tube GmbH.

Na koniec 2020 roku zatrudnienie w IVT Weiner + Reimann GmbH wyniosło 228 osób.

Spółka wykonuje zlecenia kompleksowych usług serwisowych dla przemysłu. Swoim klientom zapewnia:

- montaż i demontaż obiektów przemysłowych i dostawczych,
- wsparcie w maksymalizację bezpieczeństwa i płynności procesów w zakładach produkcyjnych,
- leasing pracowniczy – przez podmiot zależny, IVT Menzenbach GmbH.

Spółka posiada liczne certyfikaty potwierdzające najwyższą zgodność procesów (BHP, zarządzania środowiskowego, zarządzania jakością) z aktualnymi normami i oczekiwaniami inwestorów. Rok 2020 pokazał, że zdrowie jest najcenniejszą wartością. Dlatego spółka podejmuje i będzie podejmować wszelkie możliwe kroki, by minimalizować ryzyko zakażenia załogi (maski, dezynfekcja, dystans, możliwie jak najmniejsze zespoły robocze). Dzięki budowanym przez lata relacjom z naszymi partnerami biznesowymi i wzajemnemu zaufaniu mogliśmy efektywnie zastąpić bezpośrednie spotkania – rozmowami online.

Wzorem lat ubiegłych, w najbliższym czasie spółka chce skoncentrować się na oferowaniu konkurencyjnych usług o wysokiej jakości..

W 2020 roku w Oberhausen, gotowe do użytku było Centrum Fitness dla pracowników spółki (z uwagi na pandemię Centrum nie rozpoczęło działalności, nasi pracownicy będą mogli z niego korzystać, jak tylko będzie to bezpieczne ze względów zdrowotnych). W ramach Centrum pracownicy będą mogli skorzystać nie tylko z przestrzeni fitness, ale także pokojów relaksu, czy udogodnień ergoterapii.

Realizacja	Klient
Ponowne orurowanie instalacji uzdatniania wody kopalnianej RAG Montan Immobilien	RAG Montan Immobilien GmbH
Rozbudowa przedszkola KTE Biefang	Oberhausener Gebäude Management GmbH (OGM)
Dostawa i wdrożenie	RAG AG

4.5 BUDOWNICTWO I SERWIS DLA PRZEMYSŁU I ENERGETYKI

IVT WEINER + REIMANN GMBH

CARSTEN WEINER

Członek Zarządu IVT Weiner + Reimann GmbH

W 1997 roku uzyskał tytuł inżyniera centralnego ogrzewania i wentylacji. W 2001 roku ukończył studia na Politechnice w Gelsenkirchen z tytułem magistra inżyniera w specjalności inżynieria techniki zasilania. Dodatkowe kwalifikacje uzyskał w 2004 roku w specjalizacji inżynier spawalnictwa EWE. W 2005 roku ukończył specjalizację konstruktora systemów chłodniczych. Od 2007 roku członek zarządu IVT Weiner + Reimann GmbH i IVT Menzenbach GmbH.

ANDREAS SCHMITZ

Członek Zarządu IVT Weiner + Reimann GmbH

W 1992 roku ukończył kształcenie w zawodzie specjalisty ds. zaopatrzenia i zbytu w przemyśle. Ukończył studia wyższe w dziedzinie księgowości i controlingu oraz w obszarze HR. Na Politechnice w Bochum odbył szkolenia w zakresie CINA® i CEC®. Ukończył, z oceną bardzo dobrą, Management School St. Gallen, uzyskując certyfikaty w obszarach: zarządzanie strategiczne, efektywność zarządzania i wpływ poprzez przywództwo. Przez wiele lat pracował na stanowisku dyrektora handlowego oraz był prokurentem w kilku dużych przedsiębiorstwach. Od 2014 roku jest członkiem kadry kierowniczej, a od października 2018 roku członkiem zarządu IVT Weiner + Reimann GmbH i IVT Menzenbach GmbH.

ROZDZIAŁ

5

CSR

5.1 FUNDACJA ERBUD WSPÓLNE WYZWANIA IM. ERYKA GRZESZCZAKA

Dla naszych podopiecznych rok pandemii był szczególnie trudny. Dlatego zmobilizowaliśmy wszystkie siły, by zapewnić im maksimum wsparcia psychologicznego oraz edukacyjnego. Słowo Razem, którym nazwaliśmy jeden z autorskich projektów Fundacji, nabrało szczególnego znaczenia. W nasze działania włączyło się niezwykle duże grono osób: uczestników aukcji, wolontariuszy, darczyńców.

2020 ROK W LICZBACH

- **8** mentorów i **6** wolontariuszy – pracowników zaangażowanych w długofalowe projekty Fundacji,
- **1** mieszkanie dla podopiecznego – wyremontowane w 2020 roku przy udziale i pełnym zaangażowaniu wielu pracowników,
- **1%** – od początku 2020 roku Fundacja jest organizacją pożytku publicznego (od 2021 roku można ją wspierać wpłatami z 1% podatku za 2020 rok),
- **ponad 100 godzin** korepetycji udzielonych przez pracowników w 2020 roku (matematyka i j. angielski),
- **setki godzin** psychoterapii w 2020 roku,
- **2** profesjonalne ozonatory – kupione w 2020 roku dla domów dziecka w Pasłęku i Morągu.

Od początku pandemii wiedzieliśmy, że spoczywa na nas ogromna odpowiedzialność za tych, których – cytując Małego księcia – „oswoiliśmy". Placówki z małych miast, z którymi współpracujemy od lat, w 2020 roku potrzebowały dosłownie wszystkiego – od najprostszych środków ochrony osobistej począwszy. Szczególnie zależało nam na tym, aby otoczyć możliwie duże grono podopiecznych wsparciem psychologicznym. Ich start w dorosłość w 2020 roku był niestety jeszcze trudniejszy niż zazwyczaj.

Z uczuciami towarzyszącymi pandemii – izolacją, strachem, niepewnością – mało kto z dorosłych sobie poradził. Tym bardziej trudno sobie wyobrazić, jak ten czas musiał doświadczyć mieszkańców domów dziecka i pieczy zastępczej. Dla najstarszych z nich, opuszczających placówki, często z jedną torbą w ręku, zderzenie z samodzielnym życiem było jeszcze większym wyzwaniem.

To właśnie tę grupę – młodzież startującą w dorosłość – w Fundacji zawsze otaczaliśmy szczególną opieką. Z myślą o nich stworzyliśmy autorskie projekty: program mentoringowy Razem i Receptę na sukces. W 2020 roku nie zaniechaliśmy tych działań, wręcz przeciwnie. Zmieniliśmy jedynie formułę pomagania – na wsparcie telefonicznie i online. Pamiętaliśmy także o potrzebach młodszych dzieci; psycholodzy Fundacji byli zawsze gotowi do pomocy.

LUCYNA GRZESZCZAK

Prezes Zarządu Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania

5.1 FUNDACJA ERBUD WSPÓLNE WYZWANIA IM. ERYKA GRZESZCZAKA

W poczuciu odpowiedzialności za naszych podopiecznych już od wczesnej wiosny skoncentrowaliśmy się na tym, aby ułatwić placówkom funkcjonowanie w reżimie sanitarnym. Oprócz wsparcia psychologicznego dostarczaliśmy maski, rękawiczki, środki do dezynfekcji. Placówki w Pasłęku i Morągu wyposażyliśmy w profesjonalne ozonatory. Kupiliśmy także pomoce, które pomagały wychowankom przejść przez okres izolacji: sprzęt sportowy, gry, piaskownicę. Dodatkowo przekazaliśmy szpitalowi jednoimiennemu w Grudziądzu środki ochrony osobistej o wartości 10 tys. zł.

Zależało nam, aby mimo pandemii nie rezygnować z naszych tradycyjnych akcji, na które czekają dzieci i pracownicy. Dlatego jesienią zorganizowaliśmy konkurs na własnoręcznie wykonaną kartkę świąteczną. Nagrodzone kartki wysłaliśmy, wraz z życzeniami, do przyjaciół Fundacji, a ich młodzi twórcy otrzymali atrakcyjne nagrody.

AUTORSKIE PROGRAMY FUNDACJI

Nazwa	Opis	Realizacja w 2020 roku
Program mentoringowy RAZEM	Doświadczeni, przeszkoleni pracownicy-mentorzy kompleksowo wspierają wychowanków domów dziecka w ich starcie w dorosłość.	Mentorzy pomagali zdalnie: wspierali w nauce i pracy, pomagali napisać CV, złożyć wniosek do Urzędu, a często – po prostu rozmawiali o nurtujących młodego człowieka niepokojach.
Recepta na sukces	Jeden z niewielu w Polsce – jeśli nie jedyny – program kompleksowej, długotrwałej pomocy dla podopiecznych, opiekunów i wychowawców domów dziecka.	Pandemia wymusiła rezygnację z klasycznych warsztatów terapeutycznych. Zastąpiliśmy je konsultacjami telefonicznymi i online. Łącznie psycholodzy Fundacji pomagali w ten sposób przez ponad 100 h.
Odpornauci	Program w formie konkursu z wyzwaniami – uczestnicy zrealizują zadania związane z budowaniem odporności psychicznej, wzmacniania poczucia wartości, samodzielności i sprawczości.	Na przełomie 2020 i 2021 roku opracowaliśmy koncepcję programu i niezbędne narzędzia. Start programu zaplanowaliśmy na marzec 2021 roku

Grono osób i instytucji wrażliwych na los wychowanków domów dziecka z każdym rokiem się powiększa. Dzięki temu skala środków, które od 2015 roku przeznaczyliśmy na realizację różnorodnych form pomocy przekroczyła już 850 tys. zł. W tym czasie programami Fundacji zostało objętych 115 osób.

Nasz główny udziałowiec, firma Wolff &Müller, przekazuje Fundacji 2% dywidendy otrzymywanej od Erbud S.A. Menedżerowie Grupy ERBUD chętnie uczestniczą w licytacjach charytatywnych odbywających się podczas niektórych spotkań kadry zarządzającej. Niestety, z uwagi na panującą epidemię, w 2020 roku nie udało nam się zorganizować kolejnego Balu Charytatywnego.

5.1 FUNDACJA ERBUD WSPÓLNE WYZWANIA IM. ERYKA GRZESZCZAKA

Nieocenione znaczenie mają dla nas darowizny od naszych pracowników, partnerów biznesowych i przyjaciół Fundacji (wpłaty oraz przedmioty na aukcje). Pod koniec 2020 roku dużym zainteresowaniem cieszyły się publicznie dostępne aukcje (Allegro Charytatywni) – wylicytować można było m.in. jazdę gamą Porsche na torze wyścigowym, czy koszulkę z autografem Bartosza Zmarzlika, żużlowego mistrza świata z 2020 roku. Łącznie dzięki aukcjom na cele statutowe Fundacji przekazaliśmy blisko 50 tys. zł.

Szczególnie cieszy nas zaangażowanie pracowników, którzy wspierają Fundację darowiznami, zgłaszają wiele różnorodnych pomysłów na skuteczne pomaganie, ale przede wszystkim – sami uczestniczą w projektach wolontariackich. Przykładowo, w 2020 roku w remont mieszkania jednej z naszych podopiecznych włączyło się wielu pracowników spółek Grupy ERBUD. To było bardzo budujące doświadczenie.

Pod koniec stycznia 2020 roku Fundacja ERBUD Wspólne Wyzwania zyskała statut organizacji pożytku publicznego. To potwierdzenie, że nasze działania charytatywne niosą realną pomoc potrzebującym, ale jednocześnie i zobowiązanie – by sukcesywnie zwiększać skalę wsparcia. Wierzymy, że dzięki wpłatom sympatyków (możliwym już przy składaniu deklaracji podatkowych za 2020 rok) uda nam się dalej trwale zmieniać na lepsze życie tak wielu wychowanków domów dziecka.

1% podatku, 99% serca

5.2 DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA I SPONSORINGOWA

W tym trudnym, pandemicznym roku częściowo zmieniły się także działania społeczne i sponsoringowe. Jako Grupa ERBUD wspieraliśmy siebie nawzajem oraz innych potrzebujących. Nasi pracownicy otrzymali możliwość rozmowy z psychologiem. Jako ERBUD S.A. Pomagaliśmy medykom na pierwszej linii frontu walki z koronawirusem, przekazując niezbędny sprzęt i środki (m.in. dwa respiratory dla szpitala w Brzezinach). Przy współpracy z lokalnymi ośrodkami pomocy docieraliśmy z pomocą do seniorów. Nie zapomnieliśmy o lokalnej gastronomii – w najtrudniejszych dla tej branży miesiącach w każdą środę zamawialiśmy, na koszt firmy, posiłki do biur z restauracji z sąsiedztwa.

W 2020 roku Grupa ERBUD obchodziła 30-lecie powstania. Z tej okazji planowaliśmy zorganizowanie dużego, rodzinnego pikniku dla naszych pracowników. Niestety z uwagi na pandemię, musieliśmy zrezygnować w tych planów. Dla pracowników został zorganizowany konkurs wiedzy o Grupie ERBUD. Pracownicy walczyli o bardzo atrakcyjne nagrody RTV / AGD.

ONDE S.A. od lat prowadzi wiele działań związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Spółka jest wieloletnim sponsorem ekstraligowej drużyny żużlowej KS Toruń oraz koszykarskiego klubu sportowego Twarde Pierniki z Torunia prowadzącego ekstraklasową drużynę Polski Cukier Toruń.

5.2 DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA I SPONSORINGOWA

Spółka czynnie wspomaga wydarzenia kulturalne – z Międzynarodowym Festiwalem Tofifest w Toruniu na czele.

Systematycznie wspierane przez Spółkę są domy dziecka oraz instytucje charytatywne dbające o potrzeby mieszkańców lokalnych społeczności. Organizowane są także programy edukacyjne oraz wolontariat na rzecz potrzebujących członków społeczności lokalnych.

Działania charytatywne są także wieloletnią tradycją w spółce IVT Weiner + Reimann. W 2020 roku spółka, mając na względzie trudności związane z pandemią, zdecydowała się ponownie wspomóc organizacje wspierające dzieci: Stiftung It's for Kids (realizacja różnorodnych projektów dla dzieci) oraz SCHAKI e.V. Selbsthilfegruppe für Schlaganfall-Kinder (wsparcie dla dzieci po udarze mózgu i ich rodzin).

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 księgowe, podatkowe, marketingowe itp.) i specjalistycznych (zakup odpowiedniego oprogramowania, materiałów do badań itp.).

W 2020 roku ERBUD Operations sponsorowała konkurs „Primus Inter Pares", organizowany na Wydziale Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury Politechniki Rzeszowskiej.

Spółka od wielu lat wspiera – jako główny sponsor wydarzenia – Światowe Dni Serca. W 2020 roku to ważne wydarzenie odbyło już po raz 20. Hasłem przewodnim tegorocznej edycji było #useheart, odnoszące się do serca, nie tylko w kontekście niezbędnych badań i profilaktyki, ale także pomocy innym – nie tylko w czasie pandemii.

5.3 POLITYKA SPOŁECZNA I SPONSORINGOWA

ZAŁOŻENIA

Grupa Erbud traktuje działalność sponsoringową i społeczną jako jedno z narzędzi do realizacji długofalowej strategii rozwoju. Działalność sponsoringowa Grupy ma na celu budowanie wizerunku Grupy Spółek osiągających dobre wyniki ekonomiczne, ale również przyjaznych i odpowiedzialnych społecznie. Przez działalność sponsoringową rozumiemy działania na rzecz podmiotu sponsorowanego. Działania te są dokonywane w zamian za wykonywanie czynności mających na celu kreowanie pozytywnego wizerunku marek Grupy, popularyzację znaków towarowych i zwiększanie prestiżu podmiotów sponsorujących.

GŁÓWNE OBSZARY DZIAŁALNOŚCI SPONSORINGOWEJ I SPOŁECZNEJ

- Działalność sponsoringowa i społeczna związana z obszarami biznesowymi, w których działają Spółki Grupy ERBUD.
  Działania podejmowane w tym obszarze pozwalają promować działalność biznesową Spółek Grupy. Podejmowane są na rzecz: społeczności lokalnych, wspierania kształcenia kadr w obszarach związanych z działalnością biznesową Spółek, wspierania działalności sportowej.
- Działalność sponsoringowa i społeczna realizowana w porozumieniu partnerami biznesowymi Spółek Grupy ERBUD.
  Ten obszar aktywności ma na celu kreowanie pozytywnego wizerunku marek Grupy oraz budowanie ich prestiżu. Nasze działania w tym obszarze skupiają się głównie na wspieraniu aktywności sportowej i charytatywnej naszych partnerów biznesowych.
- Wspieranie działań Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka.
  Istotą działalności Fundacji jest pomoc młodym ludziom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, którzy będąc u progu dorosłości, stają przed szeregiem problemów związanych z usamodzielnieniem się. Opieką Fundacji obejmowani są przede wszystkim wychowankowie domów dziecka. Pomoc jest realizowana w formie indywidualnej i polega na trosce mentora Fundacji o wychowanka pozostającym w pieczy zastępczej. Mentorami są pracownicy Grupy ERBUD – pomoc jest realizowana głównie w formule wolontariatu pracowniczego.

CELE PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ

- Budowa pozytywnego wizerunku Grupy i poszczególnych Spółek Grupy jako marek charakteryzujących się nie tylko wysokim profesjonalizmem działań biznesowych, ale także przyjaznych i wyczulonych na potrzeby społeczne i lokalne.
- Promowanie Grupy i jej marek poprzez zwiększenie stopnia ich rozpoznawalności w kręgu partnerów biznesowych.
- Dotarcie z przekazem do istotnych dla Grupy i jej spółek środowisk oraz podkreślanie znaczenia zawsze wysokich standardów przedsięwzięć i inicjatyw, pod którymi podpisuje się Grupa.
- Budowa reputacji Grupy i jej spółek oraz pozyskanie uznania i sympatii opinii publicznej.
- Wspieranie działań promocyjno-handlowych Grupy oraz jej spółek.

ZASIĘG PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ

Nasze działania skupione są na obszarze działania spółek wchodzących w skład Grupy Erbud. Wspieramy inicjatywy lokalne, jak i działania ogólnokrajowe.

ROZDZIAŁ

6

SPRAWOZDANIE FINANSOWE

6.1 SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z WYNIKU

	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2020	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2019
DZIAŁALNOŚĆ KONTYNUOWANA		
Przychody ze sprzedaży dóbr i usług	2 228 344	2 313 363
Koszty sprzedanych dóbr i usług	2 034 828	2 166 664
Zysk brutto ze sprzedaży	**193 516**	**146 699**
Koszty sprzedaży	9 009	6 003
Koszty ogólnego zarządu	118 556	92 235
Pozostałe przychody operacyjne	11 700	20 827
Pozostałe koszty operacyjne	7 149	8 860
Odwrócenie utraty/(utrata) wartości aktywów finansowych i aktywów z wyceny kontraktów	116	(2 203)
Udział w zyskach/ (stratach) netto jednostek podporządkowanych wycenianych metodą praw własności	–	175
Zysk z działalności operacyjnej	**70 618**	**58 400**
Przychody finansowe	7 081	2 566
Koszty finansowe	13 446	12 080
Zysk brutto	**64 253**	**48 886**
Podatek dochodowy	13 880	13 842
Zysk netto za okres obrotowy	**50 373**	**35 044**
DZIAŁALNOŚĆ ZANIECHANA		
Zysk (strata) netto z działalności zaniechanej	–	–
(Strata)/Zysk netto za okres obrotowy	**50 373**	**35 044**
Zysk okresu obrotowego przypadający:		
Akcjonariuszom Jednostki Dominującej	46 661	33 634
Udziałowcom niekontrolującym	3 712	1 409
Średnia ważona liczba akcji zwykłych (w szt.)	12 780 128	12 811 859
Wynik netto z działalności kontynuowanej na jedną akcję (w zł)	3,94	2,74
Wynik netto z działalności zaniechanej na jedną akcję (w zł)	–	–
Podstawowy wynik netto na jedną akcję (w zł)	**3,94**	**2,74**
Średnia ważona rozwodniona liczba akcji (w szt.)	12 780 128	12 811 859
Rozwodniony wynik netto z działalności kontynuowanej na jedną akcję (w PLN)	3,94	2,74
Rozwodniony wynik netto z działalności zaniechanej na jedną akcję (w zł)	–	–
Rozwodniony wynik netto na jedną akcję (w zł)	**3,94**	**2,74**
DODATKOWE INFORMACJE DO SKONSOLIDOWANEGO SPRAWOZDANIA Z WYNIKU, W TYM ALTERNATYWNE MIERNIKI WYNIKU		
Amortyzacja	22 941	21 295
EBITDA	93 559	79 695

6.2 SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z POZOSTAŁYCH CAŁKOWITYCH DOCHODÓW

	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2020	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2019
Skonsolidowany zysk netto	**50 373**	**35 044**
Inne całkowite dochody, które zostaną wstępnie przeklasyfikowane na zyski lub straty po spełnieniu określonych warunków	–	–
Różnice kursowe z przeliczenia sprawozdań jednostek zagranicznych	4 173	(462)
Wycena instrumentów zabezpieczających	–	(7)
Całkowite dochody (z uwzględnieniem efektu podatkowego) podlegające przeklasyfikowaniu do wyniku	**4 173**	**(469)**
Całkowite dochody za okres obrotowy	**54 546**	**34 575**
Przypadające:		
Akcjonariuszom Jednostki Dominującej	50 796	33 173
Udziałowcom niekontrolującym	3 750	1 402
Całkowite dochody przypadające akcjonariuszom Jednostki Dominującej z tytułu:		
Działalności kontynuowanej	50 796	33 173
Działalności zaniechanej	–	–
	50 796	**33 173**

6.3 ZESTAWIENIE ZMIAN W KAPITALE WŁASNYM AKCJONARIUSZY JEDNOSTKI DOMINUJĄCEJ

	Kapitał podstawowy	Kapitał zapasowy	Kapitał rezerwowy	Różnice kursowe z przeliczenia jednostek zagranicznych	Wycena instrumentów zabezpieczających	Zyski zatrzymane	Razem	Kapitał udziałowców niekontrolujących	Kapitał własny
Stan na 1 stycznia 2019 roku	**1 281**	**211 931**	**11 103**	**2 022**	**(6)**	**6 843**	**233 174**	**7 737**	**240 911**
Wynik netto za okres	–	–	–	–	–	33 635	**33 635**	1 409	**35 044**
Całkowite dochody za okres obrotowy	–	–	–	(468)	6	–	**(462)**	(7)	**(469)**
Łączne całkowite dochody	**–**	**–**	**–**	**(468)**	**6**	**33 635**	**33 173**	**1 402**	**34 575**
Dywidenda	–	–	–	–	–	–	**–**	(623)	**(623)**
Wykup i umorzenie udziałów w spółce zależnej	–	–	282	–	–	–	**282**	(385)	**(103)**
Pozostałe	–	–	–	–	–	56	**56**	–	**56**
Stan na 31 grudnia 2019 roku	**1 281**	**211 931**	**11 385**	**1 554**	**–**	**40 534**	**266 685**	**8 131**	**274 816**
Stan na 1 stycznia 2020 roku	**1 281**	**211 931**	**11 385**	**1 554**	**–**	**40 534**	**266 685**	**8 131**	**274 816**
Wynik netto za okres	–	–	–	–	–	46 661	**46 661**	3 712	**50 373**
Całkowite dochody za okres obrotowy	–	–	–	4 135	–	–	**4 135**	38	**4 173**
Łączne całkowite dochody	**–**	**–**	**–**	**4 135**	**–**	**46 661**	**50 796**	**3 750**	**54 546**
Dywidenda	–	–	–	–	–	–	**–**	(2 031)	**(2 031)**
Przeniesienie wyniku netto z roku poprzedniego	–	–	6 437	–	–	(6 437)	**–**	–	**–**
Wykup i umorzenie udziałów w spółce zależnej	–	–	–	–	–	(142)	**(142)**	(409)	**(551)**
Nabycie akcji własnych	(41)	(16 459)	–	–	–	–	**(16 500)**	–	**(16 500)**
Pozostałe	–	25	–	–	–	188	**213**	–	**213**
Stan na 31 grudnia 2020 roku	**1 240**	**195 497**	**17 822**	**5 689**	**–**	**80 804**	**301 052**	**9 441**	**310 493**

6.4 SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z SYTUACJI FINANSOWEJ

	31.12.2020	31.12.2019
AKTYWA	**1 199 863**	**1 173 495**
Wartość firmy	40 667	39 303
Rzeczowe aktywa trwałe	104 154	105 107
Aktywa finansowe	7 120	2 720
Aktywa z tytułu podatku odroczonego	45 778	33 524
Należności z tytułu kontraktów budowlanych – kaucje	12 004	9 080
Aktywa trwałe	**209 723**	**189 734**
Zapasy	25 728	87 320
Należności z tytułu kontraktów budowlanych – kaucje	25 027	53 082
Wycena kontraktów budowlanych – aktywa	179 106	202 460
Należności z tytułu dostaw i usług	367 389	426 809
Pozostałe należności	30 939	42 895
Inne aktywa finansowe	10 633	3 461
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	292 588	148 201
Środki pieniężne zgromadzone na rachunku VAT	30 753	12 918
Środki pieniężne o ograniczonej możliwości dysponowania	22 949	39
Krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe	5 028	6 576
Aktywa obrotowe	**990 140**	**983 761**

6.4 SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z SYTUACJI FINANSOWEJ

PASYWA	1 199 863	1 173 495
Kapitał podstawowy	1 240	1 281
Kapitał zapasowy	195 497	211 931
Kapitał rezerwowy	17 822	11 385
Skumulowane całkowite dochody	5 689	1 554
Zyski zatrzymane	80 804	40 534
Kapitał własny akcjonariuszy Jednostki Dominującej	301 052	266 685
Kapitał udziałowców niekontrolujących	9 441	8 131
Kapitał własny	**310 493**	**274 816**
Zadłużenie	35 873	100 786
Rezerwy	22 788	18 087
Zobowiązania z tytułu podatku odroczonego	1 133	1 573
Zobowiązania wobec podwykonawców – kaucje	15 901	19 428
Zobowiązania długoterminowe	**75 695**	**139 874**
Zadłużenie	91 589	131 661
Rezerwy	29 050	26 856
Zobowiązania wobec podwykonawców – kaucje	124 460	116 699
Wycena kontraktów budowlanych – pasywa	234 463	169 775
Zobowiązania z tytułu dostaw	258 673	234 297
Pozostałe zobowiązania	75 440	79 517
Zobowiązania krótkoterminowe	**813 675**	**758 805**

6.5 SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z PRZEPŁYWÓW PIENIĘŻNYCH

	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2020	Za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2019
PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE Z DZIAŁALNOŚCI OPERACYJNEJ		
Wynik brutto	64 253	48 886
Amortyzacja	22 941	21 295
Zyski (straty) z tytułu różnic kursowych	4 288	(438)
Odsetki i udziały w zyskach (dywidendy)	2 107	3 632
Pozostałe korekty niepieniężne	(201)	(1 557)
Zapłacony podatek dochodowy	(10 306)	(11 820)
Zmiana stanu kapitału obrotowego	220 974	(175 816)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	**304 056**	**(115 818)**
PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE Z DZIAŁALNOŚCI INWESTYCYJNEJ		
Wpływy ze sprzedaży udziałów w jednostce zależnej	–	3
Wpływy z tytułu spłat udzielonych pożyczek	8	7 476
Wpływy pozostałe	948	2 479
Wydatki na nabycie rzeczowych aktywów trwałych	(13 414)	(14 471)
Wydatki z tytułu udzielonych pożyczek	(10 000)	–
Wydatki na nabycie udziałów w spółkach	–	(106)
Inne	(513)	(251)
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	**(22 971)**	**(4 870)**
PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE Z DZIAŁALNOŚCI FINANSOWEJ		
Wpływy z tytułu zaciągniętego zadłużenia – kredyty i pożyczki	27 712	126 265
Wpływy pozostałe	–	175
Wydatki z tytułu spłaty zadłużenia kredytowego – kapitał	(129 849)	(50 795)
Wydatki z tytułu spłaty zadłużenia leasingowego – kapitał	(9 495)	(7 872)
Wydatki z tytułu spłaty zadłużenia – odsetki	(6 527)	(4 876)
Wypłata dywidend	(2 028)	(615)
Nabycie akcji własnych	(16 511)	–
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	**(136 698)**	**62 282**
PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE NETTO	**144 387**	**(58 407)**
Środki pieniężne na początek okresu	**148 201**	**206 608**
Różnice kursowe dotyczące środków pieniężnych i ich ekwiwalentów	–	–
Środki pieniężne na koniec okresu	**292 588**	**148 201**

6.6 PODSTAWOWE DANE W PRZELICZENIU NA EURO

Wyszczególnienie	w tys. zł		w tys EUR	
	Okres 12 miesięcy zakończony	Okres 12 miesięcy zakończony	Okres 12 miesięcy zakończony	Okres 12 miesięcy zakończony
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów	**2 228 344**	**2 313 363**	498 043	537 766
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	**70 618**	**58 400**	15 783	13 576
Zysk (strata) brutto z działalności kontynuowanej	**64 253**	**48 886**	14 361	11 364
Zysk (strata) netto z działalności kontynuowanej	**50 373**	**35 044**	11 259	8 146
Zysk/ (strata) netto z działalności zaniechanej	**0**	**0**	0	0
Zysk (strata) za rok obrotowy	**50 373**	**35 044**	11 259	8 146
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	**304 056**	**–115 818**	67 958	–26 923
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	**–22 971**	**–4 870**	–5 134	–1 132
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	**–136 698**	**62 282**	–30 553	14 478
Przepływy pieniężne netto, razem	**144 387**	**–58 406**	32 271	–13 577
Aktywa razem	**119 986**	**1 173 495**	26 000	275 565
Zobowiązania długoterminowe	**75 695**	**139 874**	16 403	32 846
Zobowiązania krótkoterminowe	**813 675**	**758 805**	176 319	178 186
Kapitał własny	**310 493**	**274 816**	67 282	64 534
Kapitał zakładowy	1 240	1 281	269	301
Liczba akcji (w szt.)	12 399 359	12 811 859	12 811 859	12 811 859
Wartość księgowa na jedną akcję (w zł/EUR)	**25,04**	**21,45**	**5,43**	**5,04**
Średnioważona liczba akcji	12 780 128	12 811 859	12 811 859	12 811 859
Zysk (strata) na jedna akcję zwykłą (w zł/EUR)	**3,94**	**2,74**	**0,88**	**0,64**
Kurs PLN/EURO na dzień bilansowy	4,6148	4,2585		
Kurs PLN/EURO średni za okres sprawozdawczy	4,4742	4,3018		
	310 493 000	274 816 000		

6.7 JEDNOSTKI GOSPODARCZE UJĘTE W SKONSOLIDOWANYM SPRAWOZDANIU FINANSOWYM

ERBUD S.A.

ERBUD International Sp. z o.o.

ONDE S.A.

ERBUD Operations Sp. z o.o.

Grupa ERBUD Industry
(ERBUD Industry Sp. z o.o., ERBUD Industry Centrum Sp. z o.o.,
ERBUD Industry Południe Sp. z o.o.)

Grupa GWI Bauunternehmung GmbH
(PDI Düsselfdorf Malmedyerstrasse OST GmbH, PDI Düsselfdorf
Malmedyerstrasse West GmbH, Pflege Quatier Düeren GmbH)

ERBUD Shared Services Sp. z o.o.

Grupa ERBUD Holding GmbH
(Erbud Beteiligungs GmbH, IVT Weiner + Reimann GmbH, IVT Menzenbach GmbH)

Hebud Sp. z o.o.

JV WMER Matoc Polska Sp. z o.o.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

ROK 2020

KONTRAKTY BUDOWLANE

Grupa podpisuje umowy w cenach stałych na realizację kontraktów budowlanych głównie w zakresie budowy mieszkań (w tym całych osiedli), hoteli, obiektów SPA, centrów handlowych, farm wiatrowych, elektrowni, hal produkcyjnych, autostrad.

Przychody i koszty z tytułu wykonywanych kontraktów budowlanych Spółka rozpoznaje w czasie w miarę postępu stopnia wykonywanych prac. Grupa dokonuje pomiaru stopnia wykonania kontraktu, stosując metodę opartą na wynikach, tj. ustala wartość przychodów i kosztów z wykonania kontraktów budowlanych w okresie od dnia zawarcia umowy do dnia bilansowego proporcjonalnie do stopnia realizacji danego kontraktu w drodze oceny osiągniętych wyników i etapów prac. Od otrzymanych w ten sposób wielkości Grupa odlicza przychody i koszty, które wpłynęły na wynik finansowy w latach ubiegłych, uzyskując przychody i koszty z tytułu wykonywanych kontraktów budowlanych dotyczące bieżącego okresu.

Drugostronnie, wyniki wyceny (tj. ustalenia przychodów i kosztów metodą stopnia zaawansowania) ujmowane są jako „Należności (lub Zobowiązania) z tytułu kontraktów budowlanych – wycena".

Fakturowanie prac wykonywanych w ramach realizacji kontraktów budowlanych odbywa się zgodnie z harmonogramem określonym w umowie. Przychody zafakturowane Grupa ujmuje w linii „Należności z tytułu dostaw i usług oraz należności pozostałe". Kontrahenci w ramach kontraktów budowlanych podpisywanych ze Spółką zatrzymują część zapłat jako gwarancje dobrego wykonania umowy. Kwoty te ujmowane są jako „Należności z tytułu kontraktów budowlanych – kaucje" i podlegają zwrotowi najczęściej po zakończeniu projektu lub po zakończeniu okresu gwarancji.

Do realizacji prac związanych z realizacją kontraktów budowlanych Grupa angażuje podwykonawców. Zafakturowane koszty z tytułu ich zatrudnienia ujmuje jako „Zobowiązania z tytułu dostaw i usług oraz zobowiązania pozostałe". Zatrzymane przez Spółkę części zapłat wobec podwykonawców z tytułu gwarancji dobrego wykonania umowy Spółka ujmuje w pozycji „Zobowiązania z tytułu kontraktów budowlanych – kaucje".

W związku z realizacją kontraktów budowlanych i różnicą w momencie ujmowania przychodów i kosztów na potrzeby księgowe i podatkowe, w sprawozdaniu z sytuacji finansowej ujmuje się aktywa i zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego.

Zastosowanie metody opartej na wynikach do ujmowania przychodów i kosztów z tytułu kontraktów budowlanych wymaga szacunku w odniesieniu do określenia stopnia realizacji prac na danym kontrakcie, tj. obmiaru wykonanych prac na dzień bilansowy.

Fizycznego obmiaru, służącego określaniu stopnia realizacji umowy, dokonują pracownicy budowy. Pomiar dokonywany jest odrębnie dla poszczególnych zakresów prac, tj. elementów lub etapów realizowanego kontraktu, według przypisanych im mierników (głównie m^2, kg i szt.).

W Spółce funkcjonują stosowne procesy kontroli służące zapewnieniu, że kalkulacja realizacji wyników danego projektu odbywa się w oparciu o bieżące i wiarygodne szacunki dotyczące obmiaru, podlegające weryfikacji i akceptacji przez wyznaczone do tego procesu osoby. Wykonany przez pracowników budowy obmiar podlega weryfikacji przez dyrektora oddziału, któremu podlega budowa, a następnie dodatkowo przez komórkę audytu wewnętrznego Spółki.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

Spółka prowadzi ewidencję realizowanych projektów – umów o kontrakty budowlane w systemie wewnętrznym służącym do zarządzania projektami. Informacje dotyczące danego kontraktu, w tym stopnia jego realizacji, są wprowadzane do systemu przez kierownika kontraktu/budowy, a następnie zatwierdzane przez dyrektora oddziału, któremu podlega budowa. Budżety poszczególnych kontraktów podlegają w ciągu roku formalnemu procesowi aktualizacji w oparciu o bieżące informacje w ciągu roku i są zatwierdzane przez Zarząd. W przypadku zaistnienia zdarzeń pomiędzy oficjalnymi rewizjami budżetu, które w istotny sposób wpływają na wynik kontraktu, wartość całkowitych przychodów lub kosztów kontraktu aktualizowana jest na bieżąco, tj. zmiany zakresu kontraktu znajdują odzwierciedlenie w prowadzonym przez Spółkę systemie wewnętrznym od razu po tym, jak zostaną wynegocjowane przez Spółkę z klientem.

NALEŻNOŚCI I ZOBOWIĄZANIA Z TYTUŁU KONTRAKTÓW BUDOWLANYCH – KAUCJE

Należności z tytułu kontraktów budowlanych – kaucje są utrzymywane w celu ściągnięcia umownych przepływów, które obejmują wyłącznie spłaty kapitału i odsetek („SPPI” ang. *Solely payment of principal and interest*) i są wyceniane według zamortyzowanego kosztu z uwzględnieniem ewentualnego odpisu aktualizującego. Na moment początkowego ujęcia te aktywa finansowe ujmuje się w wartości nominalnej, tj. według kwot pierwotnie zafakturowanych, pomniejszonych o wartość dyskonta. Wartość należnych kaucji jest aktualizowana przez Spółkę o odpisy z tytułu utraty wartości ujmowane zgodnie z zasadą rachunkowości w pozycji „Odpisy z tytułu utraty wartości aktywów finansowych” w sprawozdaniu z wyniku.

Zobowiązania z tytułu kaucji są wyceniane w momencie początkowego ujęcia w wartości godziwej (tj. kwocie płatności zdyskontowanych przy zastosowaniu aktualnej rynkowej stopy procentowej dla takich zobowiązań) i w tej wysokości ujmowany jest koszt usług podwykonawców. W późniejszych okresach zobowiązania z tytułu kaucji wyceniane są według zamortyzowanego kosztu, a koszty odsetek ujmowane są w kosztach finansowych.

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM

Kapitał podstawowy obejmuje akcje zwykłe i jest wykazywany według wartości nominalnej (zgodnej ze statutem Spółki oraz wpisem do Krajowego Rejestru Sądowego).

Pozostałe kapitały zapasowe tworzone są głównie z zysku lat ubiegłych, w tym kwot obligatoryjnie przekazywanych na kapitał zapasowy zgodnie z wymogami KSH.

Kapitały rezerwowe tworzone są z zysku lat ubiegłych, z przeznaczeniem na finansowanie dalszego rozwoju Spółki.

Podstawowy zysk przypadający na jedną akcję oblicza się poprzez podzielenie zysku/(straty) netto za okres sprawozdawczy, przypisanego zwykłym akcjonariuszom Spółki, przez średnią ważoną liczbę akcji zwykłych w danym okresie sprawozdawczym.

Dla celów kalkulacji rozwodnionego zysku na akcje, zysk/(strata) netto za okres sprawozdawczy przypisana zwykłym akcjonariuszom oraz średnia ważona liczba akcji zwykłych w danym okresie sprawozdawczym korygowane są o efekt wszystkich rozwadniających potencjalnych akcji zwykłych. Rozwodniony zysk na jedną akcję jest równy podstawowemu zyskowi na jedną akcję, ponieważ w Spółce nie występują instrumenty rozwadniające.

Podział (split) akcji dokonany zarówno w okresie sprawozdawczym, jaki i po dniu bilansowym koryguje średnią ważoną liczbę akcji zwykłych dla celów wyliczenia podstawowego i rozwodnionego zysku na akcje we wszystkich prezentowanych okresach.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

ZADŁUŻENIE Z TYTUŁU KREDYTÓW I POŻYCZEK

Zobowiązania wynikające z zadłużenia z tytułu kredytów i pożyczek ujmuje się początkowo w wartości godziwej, pomniejszonej o koszty transakcyjne. Na każdy dzień bilansowy pozycje te są wyceniane według zamortyzowanego kosztu przy zastosowaniu efektywnej stopy procentowej.

ZADŁUŻENIE Z TYTUŁU WYEMITOWANYCH OBLIGACJI

Zobowiązania z tytułu wyemitowanych obligacji ujmuje się początkowo w wartości godziwej pomniejszonej o koszty transakcyjne. Na każdy dzień bilansowy zobowiązanie to wyceniane jest według zamortyzowanego kosztu przy zastosowaniu efektywnej stopy procentowej.

ŚRODKI PIENIĘŻNE I ICH EKWIWALENTY

Środki pieniężne i ekwiwalenty środków pieniężnych obejmują środki pieniężne w banku i kasie oraz lokaty krótkoterminowe o okresie zapadalności nieprzekraczającym trzech miesięcy od dnia założenia.

Spółka posiada środki pieniężne o ograniczonej możliwości dysponowania. Do grupy tej zalicza przede wszystkim środki stanowiące zabezpieczenie gwarancji bankowych wystawionych w odniesieniu do realizowanych przez Spółkę kontraktów budowalnych.

Spółka wykazuje środki pieniężne o ograniczonej możliwości dysponowania w sprawozdaniu z sytuacji finansowej w osobnej linii, gdyż nie spełniają one definicji środków pieniężnych i ich ekwiwalentów, ze względu na brak możliwości ich wykorzystania w krótkim okresie czasu na potrzeby Spółki.

Środki pieniężne utrzymywane na rachunkach bankowych VAT nie spełniają kryteriów prezentacji jako środki pieniężne i ich ekwiwalenty i są prezentowane w odrębnej linii w bilansie.

Klasyfikacja przyjęta dla celów prezentacji w sprawozdaniu z sytuacji finansowej jest zgodna z klasyfikacją tych środków w Sprawozdaniu z przepływów pieniężnych.

Środki pieniężne i ich ekwiwalenty oraz środki pieniężne na rachunkach VAT i na rachunkach bankowych spełniają test SPPI oraz test modelu biznesowego „utrzymywane w celu ściągnięcia", w związku z tym wyceniane są według zamortyzowanego kosztu z uwzględnieniem odpisu z tytułu utraty wartości ustalonego zgodnie z modelem strat oczekiwanych.

ALTERNATYWNE MIERNIKI WYNIKÓW

EBITDA oraz EBIT to mierniki pokazujące wyniki osiągane przez Grupę po eliminacji wpływu podatku dochodowego, kosztów finansowania oraz w przypadku EBITDA, amortyzacji.

EBITDA definiowana jest jako zysk po opodatkowaniu (wynik netto), powiększony o obciążenia z tytułu podatku dochodowego, koszty finansowe oraz amortyzację, a pomniejszony o przychody finansowe.

Spółka definiuje EBIT jako zysk po opodatkowaniu (wynik netto), powiększony o koszty finansowe i pomniejszony o przychody finansowe.

Marża EBIT jest miernikiem pokazującym rentowność Spółki pomijającym wpływ podatku dochodowego oraz kosztów i przychodów finansowych. Spółka definiuje marżę EBIT jako EBIT dzielony przez przychody ze sprzedaży dóbr i usług.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

OPODATKOWANIE

Na obowiązkowe obciążenie wyniku finansowego składają się dwa elementy: bieżący podatek dochodowy oraz podatek odroczony.

W związku z przejściowymi różnicami między wykazywaną w księgach rachunkowych wartością aktywów i zobowiązań, a ich wartością podatkową oraz stratą podatkową możliwą do odliczenia w przyszłości, Spółka stosując metodę bilansową, tworzy: zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego w odniesieniu do dodatnich różnic przejściowych i ustala aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego w odniesieniu do ujemnych różnic kursowych oraz straty podatkowej możliwej do odliczenia przy zastosowaniu zasady ostrożności.

Zobowiązań oraz aktywów z tytułu odroczonego podatku dochodowego nie ujmuje się w przypadku różnic przejściowych powstających na początkowym ujęciu składnika aktywów bądź zobowiązania w transakcji niestanowiącej połączenia przedsięwzięć oraz w momencie przeprowadzania transakcji niemających wpływu ani na wynik księgowy ani podatkowy.

Aktywa i zobowiązania z tytułu podatku odroczonego są kompensowane, jeżeli istnieje tytuł prawny uprawniający do skompensowania należności podatkowych i bieżących zobowiązań podatkowych oraz jeżeli odroczony podatek dotyczy podatku nałożonego przez tą samą władzę podatkową na tego samego podatnika. Oznacza to, iż aktywa i zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego podlegają kompensacie w sprawozdaniach finansowych Spółki.

Spółka rozpoznaje składnik aktywów z tytułu podatku tylko w sytuacji, gdy prognozy przyszłych wyników finansowych wskazują na to, że zostanie osiągnięty zysk podatkowy pozwalający na zrealizowanie aktywa w określonej przyszłości.

Wartość bilansowa składnika aktywów z tytułu odroczonego podatku jest weryfikowana na każdy dzień bilansowy i ulega stosownemu obniżeniu o tyle, o ile przestało być prawdopodobne osiągnięcie dochodu do opodatkowania wystarczającego do częściowego lub całkowitego zrealizowania składnika aktywów z tytułu odroczonego podatku. Element osądu w zakresie odzyskiwalności aktywów z tytułu podatku odroczonego stanowią prognozowane przyszłe wyniki finansowe Spółki oraz ich wpływ na odzyskiwalność aktywów.

WSPÓLNE PRZEDSIĘWZIĘCIA UMOWNE

Zgodnie z MSSF 11 *Wspólne porozumienia umowne*, zaangażowanie we wspólne porozumienia umowne, w odniesieniu do których wspólnicy sprawują współkontrolę, dzielą się na wspólne działania oraz wspólne przedsięwzięcia. Klasyfikacja zależy od wynikających z umowy praw i obowiązków każdego z inwestorów, a nie od struktury prawnej danego wspólnego ustalenia umownego. Spółka posiada jedynie wspólne porozumienia umowne zaklasyfikowane jako wspólna działalność. Klasyfikacja jako wspólna działalność wynika z faktu, iż porozumienie umowne nie jest prowadzone w odrębnym podmiocie, każda strona ma obowiązki w odniesieniu do kosztów, które ponosi odrębnie w celu realizacji swojego zakresu prac, oraz porozumienie umowne wskazuje, że każda strona ma prawo do części wynagrodzenia od zleceniodawcy.

W odniesieniu do swojego udziału we wspólnym działaniu, Spółka wykazuje w sprawozdaniach finansowych swoje aktywa, zobowiązania, przychody i koszty oraz swoje udziały we wszystkich wspólnie posiadanych bądź ponoszonych aktywach, zobowiązaniach, przychodach i kosztach.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

AKTYWA I ZOBOWIĄZANIA FINANSOWE

Zgodnie z MSSF 9 Spółka klasyfikuje instrumenty finansowe do następujących kategorii:

- Aktywa wyceniane według zamortyzowanego kosztu.
- Aktywa finansowe wyceniane w wartości godziwej przez wynik finansowy.
- Zobowiązania finansowe wyceniane według zamortyzowanego kosztu.
- Instrumenty pochodne wyznaczone jako instrumenty zabezpieczające w rachunkowości zabezpieczeń.

AKTYWA FINANSOWE – UDZIELONE POŻYCZKI

Instrumenty dłużne utrzymywane w celu ściągnięcia umownych przepływów, które obejmują wyłącznie spłaty kapitału i odsetek (SPPI), są wyceniane według zamortyzowanego kosztu. Na moment początkowego ujęcia te aktywa finansowe ujmuje się w wartości godziwej powiększonej o koszty transakcyjne. Przychody z tytułu odsetek wycenia się metodą efektywnej stopy procentowej i wykazuje w pozycji „Przychody z tytułu odsetek" w przychodach finansowych. Odpisy z tytułu utraty wartości prezentuje w pozycji „Odwrócenie utraty/(utrata) wartości aktywów finansowych i aktywów z wyceny kontraktów z klientami".

Wartość aktywów finansowych jest aktualizowana o odpis z tytułu utraty wartości wyliczony metodą oczekiwanych strat kredytowych (*expected credit loss*). Spółka stosuje trzystopniowy model utraty wartości dla aktywów finansowych:

- Poziom 1 – salda, dla których ryzyko kredytowe nie wzrosło znacząco od początkowego ujęcia lub mają niskie ryzyko kredytowe. Oczekiwane straty kredytowe określa się na podstawie prawdopodobieństwa niewypełnienia zobowiązania w ciągu 12 miesięcy (tj. całkowita oczekiwana strata kredytowa pomnożona jest przez prawdopodobieństwo, że strata wystąpi w ciągu następnych 12 miesięcy).
- Poziom 2 – obejmuje salda, dla których nastąpił znaczny wzrost ryzyka kredytowego od początkowego ujęcia, ale brak jest obiektywnych przesłanek utraty wartości; oczekiwane straty kredytowe określa się na podstawie prawdopodobieństwa niewypełnienia zobowiązania przez cały umowny okres życia danego aktywa.
- Poziom 3 – obejmuje salda z obiektywną przesłanką utraty wartości.

Jeżeli udzielone pożyczki mają niskie ryzyko kredytowe, odpis na oczekiwane straty kredytowe ujęty w ciągu danego okresu ogranicza się do 12-miesięcznych oczekiwanych strat kredytowych.

W zakresie w jakim zgodnie z powyższym modelem konieczna jest ocena czy nastąpił znaczący wzrost ryzyka kredytowego, Spółka uwzględnia następujące przesłanki przy dokonywaniu tej oceny:

- pożyczka jest przeterminowana o co najmniej 30 dni,
- nastąpiły zmiany legislacyjne, technologiczne lub makroekonomiczne, które mają znaczący negatywny wpływ na dłużnika,

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

- pojawiły się informacje o znaczącym niekorzystnym zdarzeniu dotyczącym pożyczki lub innej pożyczki tego samego dłużnika od innego pożyczkodawcy, np. wypowiedzenie umowy pożyczki, naruszenie jej warunków czy renegocjacja warunków ze względu na trudności finansowe itp.,
- dłużnik stracił znaczącego klienta lub dostawcę albo doświadczył innych niekorzystnych zmian na swoim rynku.

Aktywa finansowe są spisywane, w całości lub w części, kiedy Spółka wyczerpie praktycznie wszystkie działania w zakresie ściągnięcia i uzna, że nie można już racjonalnie oczekiwać odzyskania należności. Zazwyczaj następuje to, gdy składnik aktywów jest przeterminowany co najmniej 360 dni.

RZECZOWE AKTYWA TRWAŁE

Najistotniejsze pozycje rzeczowych aktywów trwałych stanowią środki transportu oraz urządzenia techniczne i maszyny związane przede wszystkim z budownictwem obiektów użyteczności publicznej, handlowej, mieszkaniowej i przemysłowej. Poza tym Spółka posiada również budynki i budowle.

Rzeczowe aktywa trwałe wycenia się w cenie nabycia/kosztu wytworzenia pomniejszonych o umorzenie oraz wszelkie odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości. Spółka w przypadku zidentyfikowania przesłanek do możliwości wystąpienia rzeczowych aktywów trwałych przeprowadza test na utratę wartości w oparciu o oszacowanie wartości odzyskiwalnej danego aktywa trwałego. Wartość odzyskiwalna jest określana jako wyższa z dwóch: wartość, jaka jest możliwa do uzyskania przy sprzedaży danego aktywa trwałego pomniejszona o koszty sprzedaży lub wartość użytkowa kalkulowana w oparciu o zdyskontowane przepływy pieniężne, które zostaną wypracowane przez dane aktywo trwałe lub zespół aktywów.

W wartości początkowej rzeczowych aktywów trwałych Spółka ujmuje ich cenę nabycia powiększoną o wszystkie koszty bezpośrednio związane z zakupem i przystosowaniem składnika majątku do stanu zdatnego do używania. Do wartości początkowej zalicza się również koszt części zamiennych maszyn i urządzeń w momencie poniesienia, jeśli spełnione są kryteria rozpoznania, tj. Spółka z Grupy ERBUD oczekuje, że części zamienne będą wykorzystywane przez okres dłuższy niż jeden rok i jest możliwe ich przypisanie do konkretnej pozycji rzeczowych aktywów trwałych.

Koszty poniesione po dacie oddania środka trwałego do używania, takie jak koszty konserwacji i napraw, ujmowane są w wyniku finansowym w momencie poniesienia.

Grupa corocznie dokonuje weryfikacji wartości końcowej, okresu użytkowania oraz metody amortyzacji składników rzeczowych aktywów trwałych.

Stawki amortyzacji wynoszą według poszczególnych klas środków trwałych (w tym również prawa do użytkowania aktywów należących do danej kategorii):

- Budynki i budowle – 2–4,5%.
- Urządzenia techniczne i maszyny – 6–30%.
- Środki transportu – 12,5–20%.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

- Pozostałe – 10–33%.
- Grunty nie podlegają amortyzacji.

Prawa do użytkowania aktywów są amortyzowane przez okres odzwierciedlający czas, na jaki zawarto umowy. Dla posiadanych przez Grupę środków trwałych w leasingu, stawki amortyzacji są zbieżne ze stawkami amortyzacji dla własnych aktywów należących do tej samej kategorii, gdyż okres leasingu odpowiada okresowi ekonomicznej użyteczności danego aktywa (uwzględniając opcje przedłużenia) lub umowa zawiera opcję nabycia składnika aktywów i jest rozsądnie pewne, iż Grupa z tej opcji skorzysta.

Środki trwałe w budowie wycenia się w wysokości poniesionych kosztów bezpośrednio związanych z nabyciem lub wytworzeniem, w tym kosztów finansowania, pomniejszonych o odpisy z tytułu utraty wartości. Środki trwałe w budowie nie są amortyzowane do momentu zakończenia ich budowy.

Polityka rachunkowości dotycząca leasingu stosowana od 1 stycznia 2019 roku:

Leasingi ujmowane są jako aktywa z tytułu prawa do użytkowania i zobowiązania do zapłaty za te prawa w dniu, w którym leasingowane aktywa dostępne są do użytkowania przez Grupę. Aktywa z tytułu prawa do użytkowania zaprezentowano w nocie 6.1.

W dacie rozpoczęcia leasingu, zobowiązania leasingowe wyceniane są w kwocie równej bieżącej wartości następujących płatności leasingowych za prawo do użytkowania bazowego składnika aktywów w okresie leasingu:

- stałe płatności (w tym zasadniczo stałe płatności), pomniejszone o wszelkie należne zachęty leasingowe,
- zmienne opłaty leasingowe, które zależą od indeksu lub stawki,
- kwoty, których zapłaty przez leasingobiorcę oczekuje się w ramach gwarantowanej wartości końcowej,
- cenę wykonania opcji kupna, jeżeli można z wystarczającą pewnością założyć, że leasingobiorca skorzysta z tej opcji,
- kary pieniężne za wypowiedzenie leasingu, jeżeli w warunkach leasingu przewidziano, że leasingobiorca może skorzystać z opcji wypowiedzenia leasingu.

Opłaty leasingowe są dyskontowane przy użyciu stopy procentowej leasingu, jeśli stopę tę można z łatwością ustalić, lub krańcowej stopy oprocentowania długu leasingobiorcy.

Każda opłata leasingowa jest alokowana pomiędzy zobowiązanie a koszt finansowy. Po początkowym ujęciu, zobowiązania leasingowe są wyceniane przy zastosowaniu efektywnej stopy procentowej. Wartości bilansowe zobowiązań są aktualizowane w celu odzwierciedlenia zmiany w zakresie szacunku okresu leasingu, opcji wykupu, zmiany w opłatach leasingowych i gwarantowanej wartości końcowej oraz modyfikacji umowy leasingu.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

Okres leasingu to nieodwoływalny okres leasingu; okresy objęte opcją przedłużenia i wcześniejszego zakończenia leasingu są uwzględnione w okresie leasingu, jeśli istnieje rozsądna pewność, że leasing będzie przedłużony lub umowa nie zostanie wcześniej zakończona.

ZAPASY

W ramach poszczególnych grup zapasów ujmowane są głównie następujące pozycje:

- Materiały: elementy składowane w miejscach magazynowania przeznaczone do wykorzystania w procesach produkcyjnych, zwłaszcza do zużycia w działalności budowlanej.
- Produkcja w toku.
- Produkty gotowe: głównym produktem jest masa bitumiczna wykorzystywana w procesach produkcyjnych oraz przeznaczona na sprzedaż.

Materiały wycenia się w cenie nabycia, a ich rozchód przy zastosowaniu metody „pierwsze weszło–pierwsze wyszło". Produkcję w toku oraz wyroby gotowe wycenia się w wysokości kosztu bezpośrednich materiałów i robocizny, wraz z odpowiednim narzutem pośrednich kosztów produkcji ustalonym przy założeniu normalnego wykorzystania mocy produkcyjnych, z wyłączeniem kosztów finansowania zewnętrznego. Na dzień bilansowy zapasy są wyceniane według niższej z dwóch wartości: ceny nabycia lub kosztu wytworzenia i ceny sprzedaży netto.

Do materiałów Grupa zalicza składowane na terenach budów składniki zapasów o ogólnym przeznaczeniu, niskim stopniu przetworzenia, które mogą w prosty sposób oraz bez ponoszenia istotnych kosztów zostać wykorzystane dla innych kontraktów lub sprzedane (w przypadku, gdy okażą się niepotrzebne do realizacji danego kontraktu). Składnikami zapasów nie są natomiast elementy składowane na terenach budów o przeznaczeniu specyficznym dla danej budowy lub przetworzone we własnym zakresie lub przez podwykonawcę, takie co do których nie jest pewne, iż w prosty sposób mogą zostać wykorzystane dla innych kontraktów lub sprzedane. Takie pozycje odnoszone są bezpośrednio w koszt kontraktu i włączane są w tym samym do wyceny kontraktu według stopnia zaawansowania.

NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU DOSTAW I USŁUG ORAZ NALEŻNOŚCI POZOSTAŁE

Do należności z tytułu dostaw i usług oraz należności pozostałych ERBUD zalicza przede wszystkim należności z tytułu dostaw i usług od podmiotów niepowiązanych (głównie z tytułu wystawionych faktur wynikających z realizacji przez Spółkę kontraktów budowlanych) oraz należności budżetowe, w tym należności z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych oraz z tytułu podatku od towarów i usług.

Należności z tytułu dostaw i usług, których termin zapadalności wynosi zazwyczaj od 30 do 180 dni, ujmowane są w wartości nominalnej, tj. według kwot pierwotnie zafakturowanych. Należności z tytułu dostaw i usług utrzymywane są w celu ściągnięcia oraz spełniają test SPPI, w związku z tym na dzień bilansowy pozycje te wyceniane są według zamortyzowanego kosztu, z uwzględnieniem ewentualnego odpisu aktualizującego.

MSSF 9 wymaga oszacowania oczekiwanej straty dla aktywów finansowych, niezależnie od tego, czy wystąpiły, czy też nie przesłanki utraty wartości. W przypadku należności handlowych Spółka stosuje podejście uproszczone i wycenia odpisy z tytułu utraty wartości w wysokości strat kredytowych oczekiwanych w całym okresie życia należności od momentu początkowego jej ujęcia. Dla należności handlowych, które w oparciu o przeprowadzoną analizę portfelową zostały ocenione jako takie, które nie utraciły wartości, oszacowanie ewentualnych odpisów aktualizacyjnych jest oparte na wykorzystaniu matrycy odpisów,

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

w której oblicza się je dla należności handlowych zaliczonych do różnych przedziałów wiekowych (okresów przeterminowania), przy zastosowaniu współczynnika niewypełnienia zobowiązania. Współczynnik niewypełnienia zobowiązania ustala się w oparciu o dane historyczne (wyliczone na bazie ostatnich 5 lat) skorygowane o wpływ przyszłych czynników.

W analogiczny sposób Spółka kalkuluje odpisy z tytułu oczekiwanych strat kredytowych dla należności z tytułu kaucji oraz aktywów z tytułu kontraktów budowlanych; salda, w odniesieniu do których termin płatności nie upłynął, zaliczane są do przedziału „nieprzeterminowane" w matrycy odpisów, a odpis liczony jest przy uwzględnieniu współczynnika nieściągalności dla należności nieprzeterminowanych.

Dla należności handlowych, dla których istnieją przesłanki do utraty wartości (np. należności sporne), utworzono specyficzne dodatkowe odpisy w zależności od indywidualnej oceny ich odzyskiwalności.

POZOSTAŁE AKTYWA

Pozycja Ubezpieczenia to przedpłaty dokonywane przez Spółkę z tytułu umów ubezpieczeń dotyczących przyszłych okresów sprawozdawczych. Ujmowane są one w ramach rachunku wyników stosownie do upływu czasu.

REZERWY

Rezerwy obejmują głównie rezerwy na naprawy gwarancyjne, rezerwy na świadczenia pracownicze i świadczenia po okresie zatrudnienia oraz rezerwy na sprawy sądowe i sporne.

Rezerwy na naprawy gwarancyjne

Rezerwy na koszty napraw gwarancyjnych wynikają z udzielania przez Spółkę gwarancji na świadczone usługi budowlane. Rezerwę tworzy się w wysokości ustalonej wskaźnikiem procentowym będącym ilorazem historycznie poniesionych kosztów na naprawy gwarancyjne oraz historycznie ujętych przychodów z tytułu realizacji kontraktów budowlanych. Koszty rezerwy na naprawy gwarancyjne ujmuje się w kosztach sprzedanych usług. W przypadku usług innych niż usługi budowlane, głównie usług serwisowych rezerwy na koszty napraw gwarancyjnych tworzy się na podstawie danych historycznych oraz wiarygodnego szacunku kwoty obowiązku z tego tytułu.

Rezerwa na krótkoterminowe świadczenia pracownicze

Do grupy tej zalicza się rezerwy na niewykorzystane urlopy. Kalkulowane są one w oparciu o zestawienie niewykorzystanych dni urlopu na dany dzień bilansowy w podziale na poszczególnych pracowników oraz ich dzienne wynagrodzenie brutto powiększone o narzuty ZUS pracodawcy.

Rezerwa na świadczenia po okresie zatrudnienia

Do grupy tej zalicza się rezerwy na odprawy emerytalne i rentowe, do wypłaty których Spółka zobowiązana jest zgodnie z przepisami prawa oraz regulaminem wynagradzania. Wysokość rezerwy ustalana jest w wartości bieżącej przy zastosowaniu technik aktuarialnych, wymagających przyjęcia pewnych założeń. Założenia niezbędne do wyceny obejmują wysokość stop dyskontowych, prognozowanych stóp zwrotu z aktywów oraz prognozowanych podwyżek wynagrodzeń. Ze względu na złożoność wyceny, przyjęte założenia, a także długoterminowy charakter, zobowiązania z tytułu wyżej wymienionych świadczeń są bardzo wrażliwe na zmiany założeń. Wszystkie powyższe założenia są weryfikowane oraz aktualizowane na koniec każdego okresu sprawozdawczego.

6.8 POLITYKA RACHUNKOWA

Rezerwy na sprawy sądowe i sporne

Szczegółowej analizy potencjalnych ryzyk związanych z prowadzonymi sprawami sądowymi, podejmowania decyzji o konieczności ujęcia skutków tych postępowań w sprawozdaniu finansowym Spółki oraz wysokości rezerwy dokonują departamenty prawne oraz Zarząd.

STRUKTURA GRUPY ORAZ TRANSAKCJE Z PODMIOTAMI POWIĄZANYMI

Udziały, akcje w jednostkach zależnych i współzależnych

Udziały, akcje w jednostkach zależnych i współzależnych wykazywane są według kosztu historycznego pomniejszonego o utworzone odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości.

Utrata wartości niefinansowych aktywów trwałych

Na każdy dzień kończący okres sprawozdawczy Grupa ocenia, czy istnieją jakiekolwiek przesłanki wskazujące na to, że mogła nastąpić utrata wartości któregoś ze składników aktywów. W razie stwierdzenia, że przesłanki takie zachodzą, lub w razie konieczności przeprowadzenia corocznego testu sprawdzającego, czy nastąpiła utrata wartości, Spółka dokonuje oszacowania wartości odzyskiwalnej danego składnika aktywów.

Wartość odzyskiwalna składnika aktywów odpowiada wartości godziwej tego składnika aktywów lub ośrodka wypracowującego środki pieniężne, pomniejszonej o koszty sprzedaży lub wartości użytkowej, zależnie od tego, która z nich jest wyższa. Wartość tę ustala się dla poszczególnych aktywów, chyba że dany składnik aktywów nie generuje samodzielnie wpływów pieniężnych, które w większości są niezależne od tych, które są generowane przez inne aktywa lub grupy aktywów. Jeśli wartość bilansowa składnika aktywów jest wyższa niż jego wartość odzyskiwalna, ma miejsce utrata wartości i dokonuje się wówczas odpisu do ustalonej wartości odzyskiwalnej.

Przy szacowaniu wartości użytkowej prognozowane przepływy pieniężne są dyskontowane do ich wartości bieżącej przy zastosowaniu stopy dyskontowej przed uwzględnieniem skutków opodatkowania, która odzwierciedla bieżące rynkowe oszacowanie wartości pieniądza w czasie oraz ryzyko typowe dla danego składnika aktywów. Odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości niefinansowych składników majątkowych używanych w działalności ujmuje się jako pozostałe koszty.

ROZDZIAŁ

7

RAPORT ZINTEGROWANY – PODSUMOWANIE

7.1 OUTLOOK

W strategicznym podejściu do rozwoju i budowy portfela zamówień na kolejne lata uwzględniamy:

- rozwój nowych, bardzo perspektywicznych obszarów – w szczególności hydrotechniki i budownictwa modułowego,
- gotowość do wejścia – także w formie akwizycji – w kolejne segmenty o dużym potencjale, związane m.in. z nowymi technologiami i wyzwaniami klimatycznymi,
- koncentracja na zielonych inwestycjach – w szerokim wymiarze: od OZE (farmy wiatrowe i fotowoltaiczne) i infrastruktury związanej z zieloną energią (biogazownie, itp.) przez projekty zwiększające efektywność energetyczną i retencję wody w istniejących obiektach po samowystarczalne energetycznie inwestycje kubaturowe,
- dalsze umacnianie się Grupy w segmencie drogowo-inżynieryjnym – inwestycje, zwłaszcza te zrównoważone (koleje, drogi z infrastrukturą rowerową), będą wspierane z nowej unijnej perspektywy,
- repozycjonowanie w segmencie kubaturowym – w związku z pandemią i zmianą modelu pracy, odpoczynku i zakupów oczekujemy niższej dynamiki wzrostu w segmencie biurowym, handlowym i hotelowym. Luka mieszkaniowa jeszcze przez wiele lat będzie przekładać się na duży udział inwestycji mieszkaniowych w naszym portfelu. Spodziewamy się intensywnego rozwoju sektora logistycznego i magazynowego,
- wzmacnianie know-how niezbędnego do realizacji projektów o wysokiej rentowności (np. serwisowania automatyki przemysłowej),
- wzrost zakresu i skali projektów w Grupie Industry,
- dalszą dywersyfikację – także na rynku niemieckim,
- zwiększanie skali działania w segmencie kubaturowym oraz serwisowym na stabilnych rynkach Europy Zachodniej, takich jak Niemcy i kraje Beneluksu.

Czy rynek będzie nam sprzyjał w realizacji tych planów?

Uważamy, że rok 2021 będzie stał pod znakiem niepewności i turbulencji. Liczymy, że europejska gospodarka wróci na swoje tory w 2022 roku, a 2023 rok przyniesie silniejsze odbicie.

W trudnej sytuacji pozostaną samorządy, wiele lokalnych inwestycji użyteczności publicznej zostało zamrożonych lub zmniejszono ich zakres. Mamy nadzieję, że poprawa ogólnej koniunktury przełoży się na kondycję finansową samorządów i ich skłonność do realizacji projektów poprawiających jakość życia lokalnych społeczności. To warunek skutecznej absorpcji środków z nowej unijnej perspektywy (samorządy są jednymi z największych beneficjentów unijnego wsparcia).

7.2 SPECYFIKACJA RAPORTU

Z przyjemnością prezentujemy kolejny już Zintegrowany Raport Roczny Grupy ERBUD. Niniejsze wydanie przedstawia działalność Grupy w 2020 roku. Dokument ten przygotowaliśmy zgodnie z międzynarodowym standardem GRI Sustainability Reporting Standards. Struktura Raportu bazuje na poziomie CORE standardu raportowania Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards. Publikacja Zintegrowanego Raportu Rocznego jest wypełnieniem obowiązku nałożonego przez dyrektywę 2014/95/UE przyjętą 22 października 2014 roku. Zawartość Raportu została przygotowana w układzie systemowym, proponowanym przez Komunikat Komisji Europejskiej, stanowiący wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych: Suplement dotyczący zgłaszania informacji związanych z klimatem (2019/C 209/01) wraz z załącznikiem w postaci Zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD;w części dotyczącej Materials and Buildings Group) i rozszerzeniem zapisów z 1 stycznia 2017 roku na terenie Polski (poprzez zmiany zapisów Ustawy o rachunkowości), Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE) dotyczącej sprawozdawczości niefinansowej. Dyrektywa dotyczy ujawniania informacji niefinansowych oraz informacji dotyczących różnorodności przez jednostki i Grupy spełniające określone kryteria. Niniejszy Raport realizuje nałożone przez wspomnianą Dyrektywę obowiązki w zakresie raportowania kwestii społecznych, środowiskowych, klimatycznych, pracowniczych oraz związanych z prawami człowieka, przeciwdziałaniem korupcji i łapownictwu wśród wybranych dużych przedsiębiorstw działających na terenie Unii Europejskiej. Spółki objęte Dyrektywą zobowiązane są do prezentacji polityk we wskazanych obszarach, szacowania ryzyk oraz przedstawiania wyników.

Grupa ERBUD stosuje roczny cykl raportowania. Ostatni Zintegrowany Raport Roczny został opublikowany 7 kwietnia 2019 roku. Grupa ERBUD dostrzega i docenia ogromną rolę zarządzania powyższymi kwestiami oraz ich raportowania. Jako odpowiedzialny społecznie podmiot gospodarczy Grupa oddaje w ręce interesariuszy Zintegrowany Raport Roczny za 2020 rok. Przygotowanie pierwszego Zintegrowanego Raportu Rocznego za 2016 rok poprzedził profesjonalny proces przygotowawczy. Określone zostały grupy interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Następnie obie grupy zostały poddane badaniu ankietowemu. Na bazie otrzymanych wyników został opracowany standard przygotowywania Zintegrowanego Raportu Rocznego w Grupie ERBUD. Niniejszy Zintegrowany Raport Roczny za 2020 rok został przygotowany zgodnie z wypracowanym standardem. Prezentowany dokument nie wprowadza korekt informacji zawartych w Zintegrowanym Raporcie Rocznym za 2019 rok. Nie wprowadziliśmy również zmian dotyczących zasięgu raportu lub metod pomiaru zastosowanych w Raporcie. Nie prezentujemy żadnych znaczących zmian w raportowanym okresie dotyczących rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości. W niniejszym Raporcie po raz drugi prezentujemy dane związane zaangażowaniem Grupy ERBUD w ograniczanie negatywnych zmian klimatu. Prezentowany Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. Grupa nie podjęła także decyzji odnośnie do polityki w zakresie zewnętrznej weryfikacji kolejnych edycji Zintegrowanego Raportu Rocznego.

DOROTA TRUŚKIEWICZ

Dyrektor Działu Marketingu ERBUD S.A.

7.3 KLUCZOWE ASPEKTY RAPORTOWANIA

W poniższej tabeli przedstawiamy kluczowe aspekty raportowania, które prezentują naszą działalność w kontekście zrównoważonego rozwoju. Wytyczne GRI określają koncepcję granicy aspektu, tj. ocenę, czy oddziaływanie danego aspektu odnosi się do samej organizacji, czy też skutki oddziaływania pojawiają się na zewnątrz. W większości przypadków zidentyfikowane aspekty mają dwustronne oddziaływanie, do wewnątrz i na zewnątrz firmy, oraz różnią się stopniem i charakterem oddziaływania a także wagą dla poszczególnych interesariuszy. Prezentowany Raport jest piątym Zintegrowanym Raportem Rocznym Grupy ERBUD. Niniejsze wydanie zostało wzbogacone o informacje dotyczące zaangażowania Grupy ERBUD w ograniczanie negatywnych zmian klimatu, poza tą zmianą, w stosunku do ubiegłorocznego wydania, nie nastąpiły inne zmiany dotyczące zakresu ani granic aspektów.

Kluczowe aspekty raportowania	Oddziaływanie aspektu wewnątrz organizacji	Oddziaływanie aspektu na zewnątrz organizacji
Grupa ERBUD w otoczeniu rynkowym		
Rozwój firmy i jej plany na przyszłość	*	*
Grupa ERBUD jako pracodawca		
Polityka zatrudnienia i warunki pracy	*	*
Bezpieczeństwo i higiena pracy	*	*
Szkolenia i edukacja pracowników	*	*
Sposób i jakość komunikacji wewnętrznej	*	
Grupa ERBUD w relacjach z klientami		
Sposób i jakość komunikacji	*	*
Transparentność i przejrzyste zasady współpracy z klientami	*	*
Grupa ERBUD w relacjach z podwykonawcami		
Transparentność i przejrzyste zasady współpracy z podwykonawcami	*	*
Ocena i wybór podwykonawców pod kątem zapewnianych przez nich warunków pracy		*
Grupa ERBUD a środowisko		
Zaangażowanie w ograniczanie negatywnych zmian klimatu	*	*
Inwestycje budowlane i ich wpływ na środowisko, priorytety, plany, efekty	*	*
Gospodarowanie odpadami	*	*
Zużycie wody i energii	*	*
Grupa ERBUD a społeczeństwo		
Działalność Fundacji ERBUD Wspólne Wyzwania im. Eryka Grzeszczaka	*	*
Działalność społeczno-sponsoringowa	*	*

7.4 INDEKS TREŚCI GRI

	Indeks treści GRI	strona
	Zarządzanie w obszarze ryzyk:	
GRI 103-1	Charakter obszaru ryzyk	57
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem ryzyk	57–67, 75
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru ryzyk	57–67, 75–78
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	57–67, 75–78
	Zarządzanie w obszarze współpracy z partnerami biznesowymi, w tym w szczególności przejrzyste zasady współpracy oraz jakość i sposób komunikacji:	
GRI 103-1	Charakter obszaru współpracy z partnerami biznesowymi	100–105
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem współpracy z partnerami biznesowymi	100–105
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru współpracy z partnerami biznesowymi	100–105
GRI 102-9	Opis łańcucha dostaw	103–105
	Zarządzanie w obszarze jakości obsługi w procesie sprzedaży i obsługi posprzedażowej – praktyki w relacjach z klientem:	
GRI 103-1	Charakter obszaru zarządzania jakością obsługi w procesie sprzedaży i obsługi posprzedażowej	100
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem jakości obsługi w procesie sprzedaży i obsługi posprzedażowej	101–102
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru jakości obsługi w procesie sprzedaży i obsługi posprzedażowej	101–102
	Zarządzanie w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:	
GRI 103-1	Charakter obszaru bezpieczeństwo i zdrowie pracowników	45
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem bezpieczeństwa i zdrowia pracowników	46
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru bezpieczeństwa i zdrowia pracowników	48
GRI 403-9	Wypadki związane z pracą	47
	Zarządzanie w obszarze skala, polityka i warunki zatrudnienia:	
GRI 103-1	Charakter obszaru skala, polityka i warunki zatrudnienia	91, 92
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem skala, polityka i warunki zatrudnienia	91, 92
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru skala, polityka i warunki zatrudnienia	91, 92
GRI 102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	91, 92
GRI 102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	99

7.4 INDEKS TREŚCI GRI

	Zarządzanie w obszarze satysfakcji i zaangażowania pracowników, w tym system oceny pracowniczej:	
GRI 103-1	Charakter obszaru satysfakcji i zaangażowania pracowników	93–95
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem satysfakcji i zaangażowania pracowników	93–95
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru satysfakcji i zaangażowania pracowników	93–95
	Zarządzanie edukacją i rozwojem pracowników:	
GRI 103-1	Charakter obszaru zarządzanie edukacją i rozwojem pracowników	93–95
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem edukacja i rozwój pracowników	93–95
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru zarządzanie edukacją i rozwojem pracowników	93–95
	Zarządzanie w obszarze rekrutacja:	
GRI 103-1	Charakter obszaru rekrutacja	96
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem rekrutacja	96
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru rekrutacja	96
	Zarządzanie oddziaływaniem na środowisko, w tym certyfikaty norm środowiskowych:	
GRI 103-1	Charakter obszaru oddziaływanie na środowisko	42–44
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem oddziaływania na środowisko	44–44
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru oddziaływania na środowisko, w tym certyfikaty norm środowiskowych	42
GRI 102-11	Wyjaśnienie czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	43, 44
	Zarządzanie poziomem zużycia energii, w tym rozwiązania energooszczędne:	
GRI 103-1	Charakter obszaru zarządzanie poziomem zużycia energii	67–70
GRI 103-2	Podejście do zarządzania poziomem zużycia energii	71–74
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru zarządzanie poziomem zużycia energii	75
GRI 302-1	Całkowite zużycie lub produkcja energii ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	76, 78
GRI 302-3	Wartość docelowa w zakresie efektywności energetycznej	76, 78
GRI 302-4	Docelowa wielkość zużycia lub produkcji energii ze źródeł odnawialnych	68, 78

7.4 INDEKS TREŚCI GRI

	Zarządzanie działalnością charytatywno-społeczną i sponsoringową:	
GRI 103-1	Charakter obszaru działalność charytatywno-społeczna i sponsoringowa	165
GRI 103-2	Podejście do zarządzania obszarem działalność charytatywno-społeczna i sponsoringowa	163, 164
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru działalność charytatywno-społeczna i sponsoringowa	163, 164
wskaźnik własny	Liczba wydarzeń i projektów, które zostały wsparte przez grupę w roku, którego dotyczy raport	16
wskaźnik własny	Liczba osób objętych działalnością Fundacji ERBUD WSPÓLNE WYZWANIA	160–162
	Zarządzanie poziomem emisji gazów cieplarnianych:	
GRI 103-1	Charakter obszaru zarządzanie poziomem emisji gazów cieplarnianych	67–78
GRI 103-2	Podejście do zarządzania poziomem emisji gazów cieplarnianych	67–78
GRI 103-3	Pomiar i ewaluacja obszaru zarządzanie poziomem emisji gazów cieplarnianych	67–78
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	67–78
GRI 305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych	67–78
GRI 305-5	Docelowe wartości bezwzględne emisji gazów cieplarnianych	67–78
wskaźnik własny	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości	67–78
	Komunikacja z interesariuszami:	
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	90
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	90
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	90, 187, 188
GRI 102-44	Kluczowe aspekty i problemy poruszane przez interesariuszy	90, 188
GRI 102-1	Nazwa organizacji	194
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	111, 124–158
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	194
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	12, 124, 128, 130, 132, 134, 146, 151, 156, 157
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	12, 194
GRI 102-6	Obsługiwane rynki	12, 37
GRI 102-7	Skala działalności	36–41

7.4 INDEKS TREŚCI GRI

GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	187
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	108
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	100, 101
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	3–5
GRI 102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	49
GRI 102-17	Mechanizmy funkcjonujące w zakresie naruszeń zasad etycznych	50–56
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	20–24
GRI 102-45	Jednostki gospodarcze ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	174
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	90–187
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne tematy zawarte w raporcie	188
GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	187
GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	187
GRI 102-50	Okres raportowania	187
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	187
GRI 102-52	Cykl raportowania	187
GRI 102-53	Dane kontaktowe	194
GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu zgodnie z GRI Standards	187
GRI 102-55	Indeks treści GRI	189–192
GRI 102-56	Zewnętrzna weryfikacja raportu	187

7.5 ZASTRZEŻENIA PRAWNE

Niniejszy raport został przygotowany przez ERBUD S.A. („Spółka”). Dane informacje prezentowane w poszczególnych rozdziałach nie stanowią kompletnej ani spójnej analizy finansowej, jak również oferty handlowej Spółki. Pełnią one wyłącznie funkcje publikacyjne. Wyczerpujący opis działalności i stanu finansowego ERBUD S.A. dostępny jest na stronie internetowej Spółki pod adresem www.erbud.pl. Wszelkie prezentowane fakty i informacje zostały oparte na źródłach, uznawanych przez Spółkę za rzetelne i sprawdzone. Spółka zastrzega sobie prawo zmiany przedstawionych danych i informacji w dogodnym dla siebie terminie, bez konieczności uprzedniego powiadomienia. Raport może zawierać twierdzenia odnoszące się do przyszłości, jednakże nie mogą one być uznawane za prognozy lub zapewnienia, co do spodziewanych przyszłych wyników Spółki. Oczekiwania Zarządu wynikają bowiem z aktualnej wiedzy, świadomości lub poglądów Zarządu ERBUD S.A. i są uwarunkowane szeregiem czynników mogących spowodować, iż faktycznie osiągnięte w przyszłości wyniki, będą w sposób istotny odbiegać od twierdzeń prezentowanych w niniejszym dokumencie. W przypadku zainteresowania inwestycją w jakiekolwiek papiery wartościowe Spółki, sugeruje się skorzystanie z pomocy wyspecjalizowanych podmiotów, zajmujących się doradztwem inwestycyjnym.

7.6 KONTAKT

ERBUD S.A.
ul. Franciszka Klimczaka 1
02-797 Warszawa
tel.: +48 22 548 70 00
fax: +48 22 548 70 20
e-mail: info@erbud.pl

Kontakt w sprawie treści zawartych w Zintegrowanym Raporcie Rocznym Grupy ERBUD za 2020 rok:
Marcin Kasprzak
tel: +48 792 280 805
e-mail: marcin.kasprzak@erbud.pl