

inicjatywy
dla lepszego
jutra

GÓRAŹDŹE[®]
HEIDELBERGCEMENT Group

RAPORT
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU
GRUPY GÓRAŹDŹE
2016–2017

Spis treści

01

List Prezesa

» s. 2

02

Grupa Górażdże – kim jesteśmy i jak działamy?

1. Jak działamy?
2. Nasi pracownicy
3. Nagrody i wyróżnienia
4. Przynależność do stowarzyszeń i organizacji

Strategia zrównoważonego rozwoju do 2030 roku – dokąd zmierzamy

» s. 4

03

Innowacjami napędzamy gospodarkę

1. Innowacje w produktach i procesach
2. Transformacja procesu sprzedaży
3. Transformacja kultury organizacyjnej

» s. 20

04

Bezpieczeństwo

1. Kultura bezpieczeństwa
2. Nasze inicjatywy

» s. 44

05

Czyste środowisko

1. Energia, surowce i materiały
2. Woda
3. Odpady
4. Bioróżnorodność

» s. 52

06

Dzień dobry, sąsiedzie!

1. Działamy globalnie, wspieramy lokalnie
2. Nasza Fundacja
3. Wolontariat pracowniczy

» s. 66

07

Zgodność i budowanie przejrzystości

1. Etyka i ład korporacyjny – podstawy działania
2. Zarządzanie ryzykiem – przeciwdziałanie korupcji, dyskryminacji i naruszaniu praw człowieka
3. Otwartość na dialog

» s. 78

08

O raporcie

» s. 86

09

Dodatkowe tabele wskaźnikowe

» s. 90

inicjatywy dla
lepszego jutra

01

List Prezesa

» Szanowni Państwo,

[102-15]
[102-47]

przed Państwem nasz drugi Raport Zrównoważonego Rozwoju, obejmujący lata 2016–2017. Wiele się przez ten czas zmieniło w naszej organizacji, ale jedna rzecz pozostała i – zapewniam – pozostanie w Grupie Górażdże niezmienna. Nasze pojęcie odpowiedzialności. W 2015 roku, otwierając nasz pierwszy Raport, zapewniałem, że jesteśmy „firmą, która nie tylko jest świadoma swojego wpływu na otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowiskowe, ale stara się również kształtować ten wpływ w maksymalnie pozytywnym wymiarze”. Po ponad dwóch latach z ogromną satysfakcją mogę powiedzieć, że takie podejście ciągle towarzyszy naszym codziennym działaniom.

Pozostajemy firmą, która w równej mierze co o jakość produktów troszczy się o sposób ich produkcji. Rozwijamy nasz biznes w zrównoważony sposób, pamiętając nie tylko o przyszłych pokoleniach, ale również o dobrostanie naszych pracowników i lokalnych społeczności sąsiadujących z naszymi zakładami. Nasze działania w tym zakresie wspierane są przez fakt przynależności do Grupy HeidelbergCement. Wraz z innymi spółkami koncernu włączyliśmy się w realizację Zobowiązań Zrównoważonego Rozwoju 2030 – zdefiniowaliśmy kluczowe cele i określiliśmy ścieżkę ich osiągnięcia. Z dumą możemy powiedzieć, że dzięki przyjętym zobowiązaniom wspólnie z grupą HeidelbergCement przyczyniamy się do osiągnięcia celów wyznaczonych przez ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz podejmujemy globalne wyzwania społeczne, gospodarcze i środowiskowe.

Dla firmy takiej jak nasza jednym z najważniejszych wyzwań zawsze było i będzie troska o środowisko. Z satysfakcją mogę powiedzieć, że intensywna praca naszych ekspertów pozwala nam z roku na

rok oferować produkty mniej oddziałujące na środowisko, a jednocześnie zagospodarowywać produkty uboczne z innych gałęzi przemysłu, np. granulowany żużel wielkopiecowy, wpisując się tym samym w ideę gospodarki cyrkularnej, minimalizującej zużycie surowców naturalnych.

Lata 2016–2017 były w Grupie Górażdże czasem wyjątkowym – konsekwentne działania z zakresu odpowiedzialności społecznej połączyliśmy z odważnymi przekształceniami w części biznesowej. Na wyzwania rynkowe odpowiedzieliśmy zmianami w organizacji i kulturze naszego przedsiębiorstwa. Wymagania, jakie stawiają przed nami klienci są coraz wyższe – aby im sprostać, na nowo zdefiniowaliśmy procesy i funkcje sprzedażowe w kluczowych liniach produkcyjnych Grupy. Stworzyliśmy wyspecjalizowane, efektywne i skoncentrowane na potrzebach klienta, służby sprzedażowe, a nowe podejście pomaga nam wzmocnić konkurencyjność Grupy Górażdże.

Rozumiemy znaczenie we współczesnym zarządzaniu pojęć Business Intelligence czy Big Data. Jesteśmy świadomi, że umiejętność wyciągania wniosków z ogromnej ilości danych, którą jesteśmy w stanie dziś gromadzić, jest obecnie absolutnie kluczowa. Rozwijamy w Grupie Górażdże również te kompetencje, by na podstawie zgromadzonych danych, mierzyć efektywność naszych działań i definiować ich kierunki. Chcemy być efektywni operacyjnie, innowacyjni i w każdej możliwej dziedzinie być blisko klienta, doskonale rozumieć jego potrzeby, budować unikatową ofertę wartości, monitorować i rozwijać kompetencje służb handlowych, a także zarządzać rynkiem, bazując na doskonale zgromadzonych i przetworzonych danych.

”

Sukces Góraźdży to dziś sukces międzypokoleniowej współpracy ludzi, których łączy profesjonalizm, inicjatywa, etyka i szacunek do współpracowników [...]



Sukces Góraźdży to dziś sukces międzypokoleniowej współpracy ludzi, których łączy profesjonalizm, inicjatywa, etyka i szacunek do współpracowników. Robimy wszystko, aby specyficzny góraźdżański etos pracy nie zanikł – słowa i deklaracje łączymy z działaniami, a każdy pracownik naszych zakładów może liczyć na transparentne i etyczne traktowanie przez pracodawcę. Ogromną i ciągłą uwagę przykładamy również do bezpieczeństwa zatrudnionych – to na zawsze pozostanie bezwzględnym priorytetem działań we wszystkich zakładach Grupy Góraźdze.

Szanowni Państwo, bez cementu, betonu i kruszyw współczesny świat nie jest możliwy. W Góraźdżach udowadniamy jednak, że można je produkować w sposób odpowiedzialny. Oddaję w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju z ufnością, że jego lektura okaże się dla Państwa okazją do lepszego poznania naszych zrównoważonych działań. Z wyrazami szacunku

Ernest Jelito

Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
Góraźdze Cement SA

02

Grupa Góraźdze – kim jesteśmy i jak działamy?

»» Cement, beton i kruszywa. Te trzy produkty od kilkudziesięciu lat definiują naszą działalność w Grupie Góraźdze. Ich rolę we współczesnym świecie trudno wręcz przecenić – są powszechnie wykorzystywane w ogromnej skali i warunkują rozwój całej krajowej gospodarki. Ta powszechność i szerokie wykorzystanie stanowi dla nas – wszystkich pracowników Grupy Góraźdze – wyjątkową szansę, ale również wyjątkowe zobowiązanie.





Dostarczamy na rynek produkty o wyjątkowej jakości, wytwarzamy je bezpiecznie, budujemy znakomite relacje ze wszystkimi interesariuszami, a jednocześnie cały czas pamiętamy o konieczności wyjątkowej troski o środowisko naturalne.

Wiemy, że połączenie tych elementów nie jest proste, przez lata udowodniliśmy jednak, że jest możliwe i w Górażdżach potrafimy to robić doskonale.

Choć jesteśmy liderem w krajowej produkcji cementu i jednym z największych w Polsce wytwórców betonu towarowego i kruszyw, ciągle się rozwijamy.

W każdym obszarze działalności szukamy innowacji i sposobów na jeszcze lepsze wykorzystanie naszej wiedzy, kompetencji, zasobów i doświadczenia. Stosujemy międzynarodowe, uznane standardy produkcji i zarządzania, dostarczając na polski rynek materiały budowlane najwyższej jakości.

» 1. Jak działamy?

[102-2]
[102-3]
[102-4]
[102-6]
[102-9]

Góraźdze funkcjonują dziś na rynku jako grupa powiązanych kapitałowo spółek zajmujących się kompleksową produkcją cementu, betonu i kruszyw. Naszą spółką macierzystą i główną linią biznesową jest firma Góraźdze Cement, która powstała w 2000 roku po połączeniu Zakładów Cementowo-Wapienniczych Góraźdze z Cementownią Strzelce Opolskie. Siedzibą spółki jest miejscowość Chorula w południowo-zachodniej Polsce, 20 km od Opola.

Góraźdze Cement S.A. jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym pod nr 13 474 (Sąd Rejonowy w Opolu). Kapitał akcyjny Spółki wynosi 321 882 040,00 zł i dzieli się na 32 188 204 akcje o wartości nominalnej 10 zł każda. Od 1993 roku jesteśmy również powiązani kapitałowo z jednym z największych na świecie międzynarodowych koncernów cementowych – HeidelbergCement. Silny związek z globalnym koncernem pozwala nam korzystać z jego doświadczeń, wiedzy i kapitału.



Jakość produktów zapewnimy poprzez...

- pełną kontrolę procesu produkcji na każdym etapie
- stosowanie najlepszych możliwych technologii
- nieustanne poszukiwanie innowacji przez nasze laboratoria i pracujących w nich ekspertów
- przestrzeganie wymogów międzynarodowych norm systemów zarządzania – zarówno pod względem jakości (ISO 9001), jak i środowiska (ISO 14001) oraz bezpieczeństwa pracy (OHSAS 18001)



Jakość pracy w Góraźdżach...

- nasi pracownicy to nasz największy kapitał i powód do dumy; blisko 1250 osób pracujących w naszych zakładach w ogromnej większości mieszka w miejscowościach sąsiadujących z naszymi kopalniami, cementowniami i zakładami betonowymi
- oferujemy atrakcyjne wynagrodzenia
- 97 proc. załogi jest zatrudnione na pełny etat
- wyjątkowy pakiet benefitów dla każdego pracownika
- wsparcie dla rodzin
- bezpieczeństwo pracy stawiamy na pierwszym miejscu
- wspieramy wolontariat pracowniczy
- jasne, spójne i egzekwowane w codziennej pracy wartości korporacyjne



Jakość troski o środowisko...

- rekultywujemy tereny pokopalniane, zostawiając je często w lepszym stanie niż przed rozpoczęciem wydobycia
- oferujemy Tiocem - cement, który redukuje szkodliwe zanieczyszczenia obecne w powietrzu, w szczególności tlenki azotu
- wykorzystujemy najnowsze zdobycze nauki do ograniczenia emisji, pylenia i hałasu
- rozwijamy recykling kruszyw, odzyskujemy energetycznie stare opony, używamy paliw alternatywnych
- prowadzimy wyjątkowy konkurs Quarry Life Award



Jakość relacji z interesariuszami...

- prowadzimy Fundację Góraźdze, która wspiera i inicjuje wiele przedsięwzięć społecznych, edukacyjnych i proekologicznych
- objęliśmy patronatem Filharmonię Opolską
- organizowane lub współorganizowane przez nas pikniki, festyny i zawody sportowe są lubiane i chętnie odwiedzane przez naszych sąsiadów

Grupa Górażdże należy do HeidelbergCement – międzynarodowego koncernu, jednego z największych na świecie producentów materiałów budowlanych. Firma jest obecna w

60

krajach
na pięciu
kontynentach



Główna działalność koncernu obejmuje produkcję i dystrybucję cementu i kruszyw, dwóch podstawowych surowców do produkcji betonu. Podstawową ofertę asortymentową uzupełniają działania związane z produkcją betonu towarowego, wyrobów betonowych i prefabrykatów betonowych. W niektórych krajach koncern zajmuje się też produkcją asfaltu i materiałów budowlanych, takich jak cegły, dachówki, wapno lub cegły wapienno-piaskowe.

Swoj długoterminowy sukces koncern buduje w oparciu o zrównoważone praktyki biznesowe. Obejmują one takie obszary jak: zapewnienie dostępu do złóż surowców, wydajne i innowacyjne procesy produkcyjne, rozwój nowych produktów i wykorzystanie alternatywnych surowców oraz paliw. HeidelbergCement prowadzi również aktywne działania na rzecz promocji biologicznej różnorodności na terenach swoich kopalni.

Grupa HeidelbergCement w 2017 roku:

przychód

17,3

miliarda euro

dochód

1,058

miliarda euro

59 000

pracowników

działalność w

60

krajach



Za trzy linie biznesowe w naszej Grupie odpowiadają odpowiednio trzy spółki:

GÓRAŹDŹE CEMENT
HEIDELBERGCEMENT Group



cementownia



przemysłownia
cementu



kopalnie
wapienia

GÓRAŹDŹE KRUSZYWA
HEIDELBERGCEMENT Group



kopalni
odkrywkowych

GÓRAŹDŹE BETON
HEIDELBERGCEMENT Group



wytwórni betonu
towarowego



W skład Grupy wchodzi ponadto BT Topbeton, (spółka produkująca beton towarowy) oraz Centrum Technologiczne Betotech. W spółce Górażdże Cement SA spełniamy wymogi międzynarodowych norm systemów zarządzania – zarówno pod względem jakości (ISO 9001), jak i środowiska (ISO 14001) oraz bezpieczeństwa pracy (OHSAS 18001).

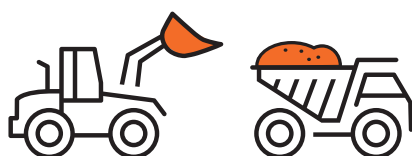
[204-1]



Ponad

90%

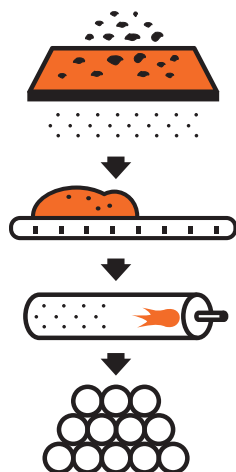
dostaw do zakładów Grupy Góraźdze jest realizowanych przez dostawców krajowych



Surowce

- Wydobycie

Surowce potrzebne do produkcji materiałów budowlanych – kamień wapienny i margiel do produkcji cementu, jak również piasek i żwir do produkcji betonu – pozyskujemy z naszych własnych kopalni.



Produkcja

- Cement
- Kruszywa
- Beton

Nasz biznes opiera się na produkcji cementu i kruszyw, dwóch podstawowych surowców do produkcji betonu.



Klienci

- Projekty dla sektora publicznego
- Projekty komercyjne
- Klienci indywidualni

Nasze produkty służą do realizacji projektów w sektorze publicznym, projektów komercyjnych, dostarczamy je również klientom indywidualnym.

Spółki Grupy Góraźdze zatrudniają ponad

1200

pracowników

W 2016 roku wartość obrotów skonsolidowanych Grupy Góraźdze wyniosła

1094

milionów złotych



Lokalizacja zakładów



- Siedziba
- Cementownie (2)
- Stacje przesypowe cementu (10)
- Betoniarnie (61)
- ▲ Kopalnie kruszyw (17)

[102-6] Grupa Góraźdze prowadzi swoją działalność na terytorium Polski.

» 2. Nasi pracownicy

[203-2] Wierzymy w Góraźdze i w to, że produkcja cementu, betonu i kruszyw może być inspirującą, energizującą pracą dla każdej z ponad 1200 osób zaangażowanych w ten proces. Jesteśmy dumni z wiedzy, kompetencji i kreatywności naszych pracowników – to oni pozwalają nam rozwijać przedsiębiorstwo i stanowią o jego sile rynkowej.

97% naszej załogi to osoby zatrudnione na pełen etat, 88% zatrudniamy na czas nieokreślony. Wobec naszej załogi jesteśmy uczciwi i przestrzegamy prawa pracy oraz wzajemnych ustaleń. Wprowadziliśmy czytelne zasady wynagradzania, rozbudowaliśmy system szkoleń i oferujemy możliwość rozwoju zawodowego w strukturach Grupy oraz w ramach koncernu HeidelbergCement.

”

W naszym kraju staże nie zawsze kojarzą się dobrze, lecz ten program oferowany przez Grupę był czymś zupełnie innym [...]



Przygodę w Grupie Góraźdze rozpocząłem jesienią 2015 roku od piętnastomiesięcznego Programu Stażowego Trainee Program. W naszym kraju staże nie zawsze kojarzą się dobrze, lecz ten program oferowany przez Grupę był czymś zupełnie innym. Od pierwszego dnia zostałem pełnoprawnym pracownikiem Grupy Góraźdze.

Udział w programie pozwolił mi na poznanie trzech linii biznesowych oraz wszystkich procesów i etapów wytwarzania naszych produktów, jak i przygotował mnie do pełnienia aktualnej funkcji, a mianowicie inżyniera specjalisty ds. górniczych i geodezyjnych. Przychodząc do Grupy Góraźdze, zastałem dobrze zarządzane kopalnie, wykorzystujące najnowsze oprogramowanie dostępne na rynku wraz

z nowoczesnym sprzętem pracującym w naszych zakładach górniczych. Mam nadzieję, że cała Grupa, jak i nasze zakłady górnicze w przyszłości nadal będą wykorzystywały najnowsze technologie dostępne na rynku oraz uczestniczyły w wielu projektach naukowo-badawczych, między innymi promujących rekultywację oraz bioróżnorodność.

Jako absolwent kilku kierunków studiów na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie mam możliwość zdobycia uprawnień zawodowych oraz doświadczenia zawodowego w różnych dziedzinach. Grupa umożliwia stały rozwój zawodowy oraz naukę i kontakty z inżynierami i specjalistami w ramach koncernu HeidelbergCement.

Karol Żaczek
inż. specjalista ds. górniczych i geodezyjnych

Nasi pracownicy to w większości osoby mieszkające w pobliżu naszych zakładów. Skala zatrudnienia w Górażdżach sprawia, że jesteśmy jednym z największych pracodawców w regionie Opolszczyzny. To, jak traktowani są w naszych zakładach, ma wpływ na setki rodzin, a w konsekwencji – znaczący wpływ na cały region.

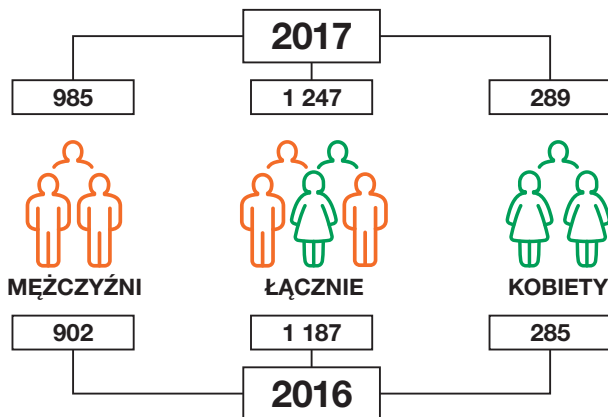
Jesteśmy świadomi odpowiedzialności, która się z tym wiąże, i podejmujemy szereg działań, aby wpływ ten był w maksymalnym stopniu pozytywny. Stawiamy na budowanie długotrwałych relacji między pracodawcą i pracownikiem, tworzenie przyjaznego miejsca pracy.

Ogromną popularnością wśród załogi cieszy się nasz Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zasilany – obok odpisu podstawowego – dodatkowo odpisem z zysku spółek Grupy Górażdże. W latach 2016-2017 na działalność socjalną z Funduszu wydano prawie

4 miliony zł



Liczba pracowników:



Więcej szczegółowych danych wskaźnikowych z obszaru pracowniczego znajduje się w Aneksie na końcu raportu. Informacje na temat transformacji kultury organizacyjnej znajdują Państwo w **Rozdziale 2. Napędzamy potencjał gospodarczy i innowacyjny.**



„
[...] wierzę, że różnorodność jest siłą naszego przedsiębiorstwa [...]

Górnictwo XXI wieku to nie branża dla mężczyzn albo kobiet – to branża dla ludzi z pasją i kompetencjami bez względu na płeć. Jestem inżynierem, pracuję w Grupie Górażdże i odpowiadam za pracę zakładowych kopalni. Wymagania, jakie przede mną stawia Górażdże, są takie same, z jakimi mierzyć się muszą moi koledzy na podobnych stanowiskach.

I tak powinno być – wierzę, że różnorodność jest siłą naszego przedsiębiorstwa i cieszę się, że takie podejście reprezentowane jest nie tylko w oficjalnych przekazach, ale spotkać je można każdego dnia w całej organizacji.

Monika Szafranek
z-ca kierownika Kopalni Folwark,
osoba wyższego dozoru ruchu górniczego



» 3. Nagrody i wyróżnienia

Co roku cieszymy się z nagród i wyróżnień otrzymywanych w polskich i międzynarodowych konkursach i plebiscytach. Głosy niezależnych ekspertów i klientów decydujące o naszym sukcesie

to dla nas ważny sygnał potwierdzający wysoką jakość produktów oraz odpowiedzialną budowę relacji z otoczeniem.



Doceniono nas za:

Dobry biznes

- Złota Budowlana Marka Roku 2016
- Power Concrete 2016
- Solidne Kruszywa – Branżowy Znak Jakości
- Złota Budowlana Marka Roku 2017 i Złoty Champion Roku 2017

Transparentność

- Debiut roku 2016 – Konkurs na najlepsze Raporty Społeczne

Jakość zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu

- Srebrny Listek w rankingu Listki CSR Polityki 2017
- Srebrny Listek w rankingu Polityki 2018
- 7. miejsce w zestawieniu branżowym Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2018, a 13. miejsce w całościowym Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2018
- Opolska Marka 2017 w kategorii CSR
- Firma Dobrze Widziana 2017
- „Zwykli – niezwykli” – nagroda burmistrza Gogolina

» 4. Przynależność do stowarzyszeń i organizacji

[102-13] Aktywnie angażujemy się w liczne przedsięwzięcia oraz inicjatywy społeczne i ekonomiczne – zarówno lokalne, związane z Opolszczyzną, jak i te o szerszym zasięgu. Zaszczycem i zobowiązaniem jest dla

nas obecność Grupy Góraźdze w wielu branżowych stowarzyszeniach i organizacjach – w części z nich nasi przedstawiciele aktywnie pełnią kierownicze funkcje:



Prezes Góraźdze Cement **Ernest Jelito** jest członkiem zarządu Stowarzyszenia Producentów Cementu w Polsce oraz członkiem Zarządu CEMBUREAU, Europejskiego Stowarzyszenia Cementu. W strukturach CEMBUREAU jest członkiem komisji zajmującej się sprawami bezpieczeństwa pracy.



Krzysztof Filusz, prezes Góraźdze Kruszywa, jest członkiem zarządu Polskiego Związku Producentów Kruszyw. Eksperti z Góraźdzy angażują się w prace zespołu ds. jakości oraz zasiadają w komisji ds. organizacji projektu „Solidne Kruszywa – branżowy znak jakości”.

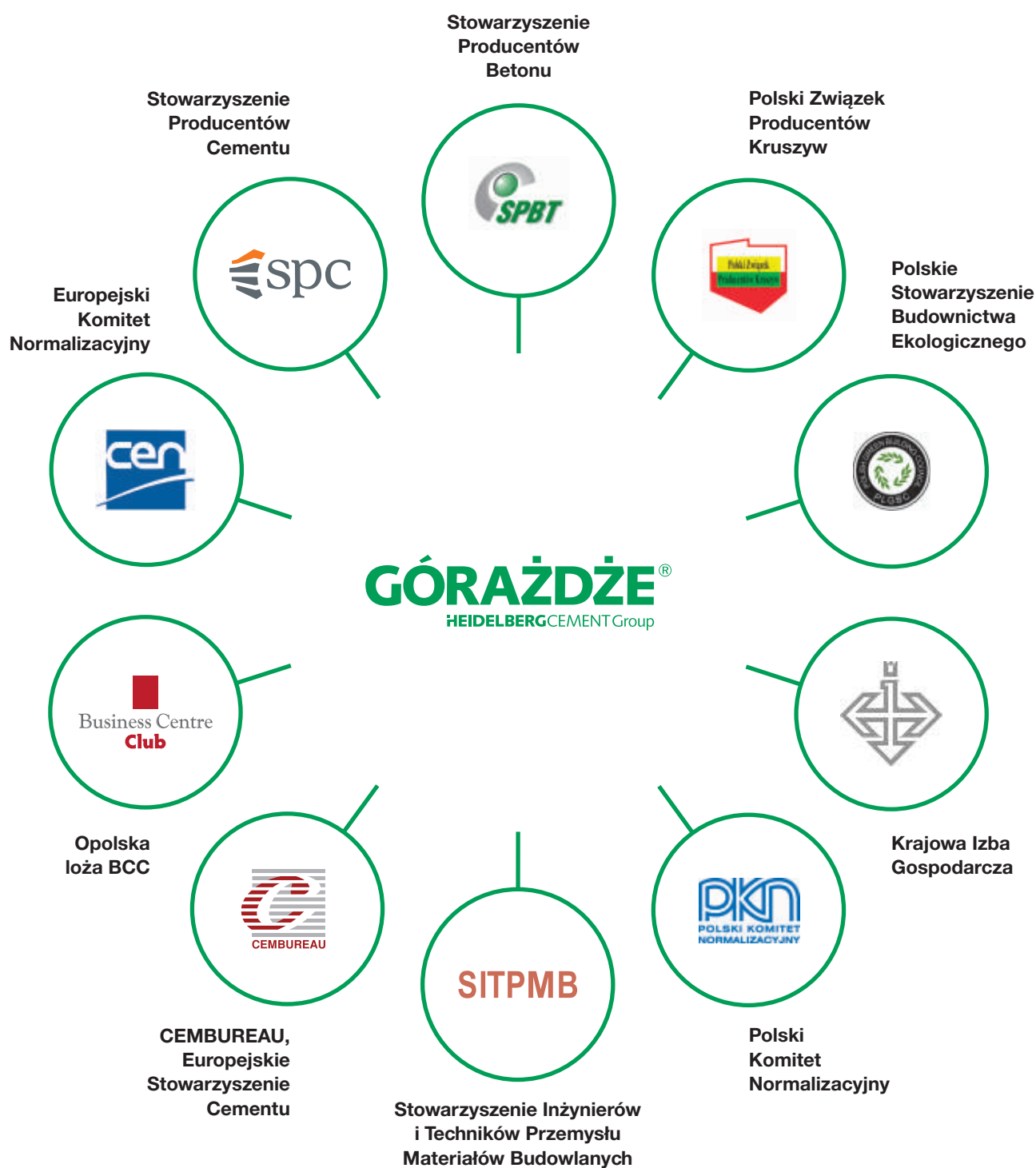


Wojciech Hałat, prezes zarządu Góraźdze Beton, jest wiceprezesem Stowarzyszenia Producentów Betonu. Wytwórnice Góraźdze Beton były wielokrotnie nagradzane certyfikatem znaku jakości Dobry Beton w kampanii Dobry Beton.



Eksperti Góraźdzy biorą też udział w pracach Polskiego Komitetu Normalizacyjnego oraz Europejskiego Komitetu Normalizacyjnego, **Prof. Zbigniew Giergiczny**, pełnomocnik zarządu ds. badań i rozwoju produktów GG, jest członkiem grup eksperckich działających w ramach tych komitetów.

Stowarzyszenia, instytucje branżowe i biznesowe,
do których należą spółki Grupy Góraźdze:





”

W Grupie Góraźdźe wierzymy, że nie tylko rządy są odpowiedzialne za osiągnięcie Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ [...]

W Grupie Góraźdźe wierzymy, że nie tylko rządy są odpowiedzialne za osiągnięcie Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. To w równym, a nieraz większym stopniu zadanie również dla przedsiębiorstw, w szczególności tych, które swoją skalą i wielkością oddziaływania faktycznie mogą stać się katalizatorem ważnych zmian. Zobowiązania na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 HeidelbergCement są naturalną kontynuacją wcześniejszego programu

Sustainability Ambitions 2020 – tym razem jednak odpowiedzialność spółek tworzących koncern została rozszerzona m.in. o aspekty społeczne i ekonomiczne. Dokument jasno określa cele, które HeidelbergCement, czyli również Grupa Góraźdźe, chce w tym zakresie osiągnąć do 2030 roku.

Wiesław Adamczyk

wiceprezes Zarządu Góraźdźe Cement SA,
pełnomocnik ds. Sustainability Commitments 2030



SUSTAINABILITY COMMITMENTS

2030

Przyjęty w 2017 roku przez HeidelbergCement program Zobowiązania na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030 (Sustainability Commitments 2030) definiuje kluczowe tematy oraz podstawowe zasady naszej strategii zrównoważonego rozwoju.

Dzięki niemu Grupa Góraźdźe w Polsce będzie się stale doskonalić, świadomie zarządzając wpływem gospodarczo-społecznym na otoczenie, biorąc pod uwagę lokalną specyfikę i wyzwania. Wszystkie przyjęte przez Grupę ambicje są ściśle związane z Celami Zrównoważonego Rozwoju (ang. Sustainable Development Goals/SDGs) – wytycznymi ONZ dla społeczności międzynarodowej, w tym sektora prywatnego.

Cele Zrównoważonego Rozwoju są ukierunkowane globalnie, a świat powinien dążyć do ich osiągnięcia do

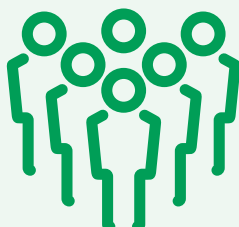
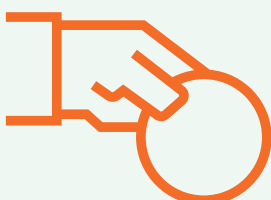
2030 roku





Ambicja nr 1: Trwałe napędzanie potencjału gospodarczego i innowacyjnego

Jak realizujemy ambicję: kluczowe liczby



342
mln złotych

łącna kwota podatków
zapłaconych w latach
2016–2017

W 2017 roku zatrudnialiśmy

1247
osób

Ponad

95%

dostaw do zakładów Grupy
Góraźdze jest realizowanych
przez dostawców krajowych



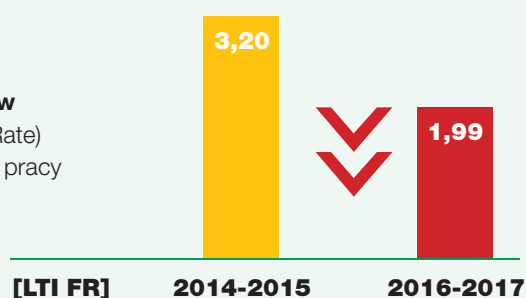
Ambicja nr 2: Osiągnięcie doskonałości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Jak realizujemy ambicję: kluczowe liczby



Wskaźnik częstotliwości wypadków

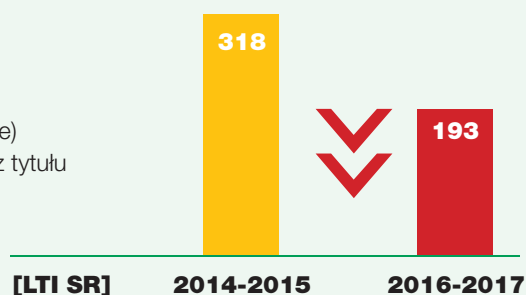
(LTI FR – Lost Time Injury Frequency Rate)
podawany jako liczba wypadków przy pracy
na 1 mln roboczogodzin



Spadek o ok. 38%
w stosunku do
lat 2014-2015

Wskaźnik ciężkości wypadków

(LTI SR – Lost Time Injury Severity Rate)
podawany jako liczba dni straconych z tytułu
wypadków na 1 mln roboczogodzin



Spadek o ok. 40%
w stosunku do
lat 2014-2015

Ambicja nr 3: Ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko

Jak realizujemy ambicję: kluczowe liczby



0
PLN
kar
środowiskowych
utrzymanie trendu

21,9
mln złotych



wydanych na ochronę
środowiska w Grupie Górażdże
wzrost o ok. 20 mln w stosunku do lat 2014-2015

402
tys. ton CO₂ mniej



w atmosferze dzięki współpalaniu
paliw alternatywnych w latach
2016-2017

wzrost o ok. 38% w stosunku do lat 2014-2015

130,3
mln złotych



wydanych na ochronę
środowiska w linii cementu
w ostatnich 10 latach

10 lat



Ambicja nr 4: Umożliwienie prowadzenia gospodarki o obiegu zamkniętym

Jak realizujemy ambicję:
kluczowe liczby



ILOŚĆ WYKORZYSTANYCH
PALIW ALTERNATYWNYCH

Wzrost w stosunku do lat 2014-2015



ILOŚĆ WYKORZYSTANYCH
DODATKÓW MINERALNYCH

Wzrost w stosunku do lat 2014-2015



ILOŚĆ UŻYTEGO WĘGLA

Spadek w stosunku do lat 2014-2015



[413-1]



Ambicja nr 5: Bycie dobrym sąsiadem

Jak realizujemy ambicję: kluczowe liczby



kwota przekazana na cele lokalne



1,8 mln zł

przekazanych na cele lokalne bezpośrednio przez spółki Grupy Góraźdze oraz za pośrednictwem fundacji w latach 2016–2017

ilość godzin wypracowanych w ramach wolontariatu pracowniczego



ponad 1300 godzin

wypracowanych w ramach wolontariatu w latach 2016–2017

6,4%

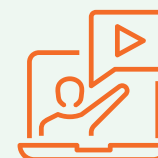


pracowników zaangażowanych w wolontariat

liczba i rodzaj projektów/programów rozwojowych wspieranych przez GG

90 projektów rozwojowych

wspieranych przez Grupę Góraźdze w 2016–2017



[205-3] [419-1]



Ambicja nr 6: Zgodność i przejrzystość

Jak realizujemy ambicję: kluczowe liczby



procent jednostek/pracowników zapoznanych z procedurą antykorupcyjną

100%



jednostek¹ było zapoznanych z procedurą antykorupcyjną

niezgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi

0



nie zanotowano niezgodności z przepisami prawa i regulacjami

liczba zgłoszonych/potwierdzonych przypadków korupcji

0

nie odnotowano żadnych przypadków korupcji



1) Z wyjątkiem pracowników spółki BT Topbeton, w której Góraźdze Cement SA nie ma udziału większościowego.

03

Innowacjami napędzamy gospodarkę

»» Zobowiązanie Grupy Heidelberg do 2030

Zapewnimy trwałą rentowność poprzez skuteczne zarządzanie wszystkimi procesami i zasobami, a także stałe wprowadzanie innowacji produktowych i usługowych.





Cele Zrównoważonego Rozwoju dla Grupy Góraźdze w Polsce:

- zwiększymy rentowność prowadzonych projektów inwestycyjnych
- wzmocnimy potencjał badawczy oraz możliwości wdrażania innowacji produktowych w Grupie Góraźdze – będziemy rozwijać kompetencje pracowników w zakresie dostarczania klientom produktów innowacyjnych
- będziemy wspierać rozwój badań naukowych dotyczących produktów innowacyjnych
- zwiększymy nasze zaangażowanie w rozwój zielonego budownictwa



Co już robimy jako Grupa Góraźdze w Polsce, by osiągnąć zamierzony cel

- rozszerzamy działalność Centrum Technologicznego Betotech
- oferujemy innowacyjne produkty, w tym m.in. Tiocem, TX Active, Ternocem
- jesteśmy członkiem Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Budownictwa Ekologicznego
- dokonaliśmy transformacji procesu sprzedaży
- rozpoczęliśmy transformację kultury organizacyjnej

Choć cement i sposoby wykorzystania kruszyw znane są na świecie od tysięcy lat, w Grupie Górażdże wierzymy, że ciągle w tym obszarze pozostało wiele do odkrycia – zarówno jeśli chodzi o właściwości produktów, jak i sposób ich produkcji.

[103-2]
[103-3] Nowe technologie i odkrycia naukowe umożliwiają nam ciągły rozwój – stawiamy na innowacje, bo wiemy, że nasze produkty mogą być częścią odpowiedzi na wiele problemów współczesnego świata. Udoskonalając swoją ofertę, dostarczamy

na rynek zrównoważone materiały budowlane o zredukowanym wpływie na otoczenie i środowisko naturalne, nadające się do ponownego wykorzystania w procesie recyklingu. Beton dziś to podstawowy materiał do budowy gospodarki niskoemisyjnej.

Z badań Europejskiego Stowarzyszenia Producentów Cementu wynika, że mądrze opracowane, nowoczesne betonowe budynki mogą zmniejszyć zużycie energii w całym cyklu eksploatacyjnym o

∨ ∨ **75%**





DOBRA PRAKTYKA

Prace nad nowymi produktami i technologiami dla wszystkich linii biznesowych Grupy Góraźdze prowadzi nasze Centrum Technologiczne BETOTECH. Centrum skupia w swojej strukturze dwa regionalne laboratoria wraz z terenowymi punktami kontroli oraz Akredytowane Laboratorium Materiałów Budowlanych w Strzelcach Opolskich. Eksperti BETOTECH współpracują też z jednostkami naukowymi, wyższymi uczelniami i instytucjami badawczymi.

Obok prac nad nowymi produktami Grupy, BETOTECH pełni również funkcję zakładowego laboratorium, na bieżąco kontrolującego jakość produkcji Góraźdze Beton i Góraźdze Kruszywa. Centrum prowadzi również usługi profesjonalnego doradztwa technologicznego i szkoleń.

O kompetencjach pracy ekspertów BETOTECH świadczy zwycięstwo w konkursie Power Concrete 2016, organizowanym przez Stowarzyszenie Producentów Cementu. Zadaniem uczestników było

wykonanie betonu cementowego o maksymalnym stosunku wytrzymałości na ściskanie do gęstości. Eksperti z BETOTECH opracowali specjalny beton, którego głównym składnikiem był góraźdżański cement hutniczy CEM III/B 42,5L – LH/SR/NA produkowany w Zakładzie Ekocem.

W 2017 roku rozpoczęliśmy również budowę nowego budynku laboratoryjnego Centrum Rozwoju i Wdrożeń Produktów w Choruli, które wyznaczać będzie kierunek rozwoju technologicznego w produkcji cementu i wydobywaniu kruszywa oraz kreować nowoczesne rozwiązania inżynierskie, technologiczne i techniczne.

Laboratorium będzie współpracować z ekspertami w obszarze R&D z HeidelbergCement. Wierzymy, że nowy obiekt umożliwi maksymalizację zysków generowanych przez wszystkie linie biznesowe poprzez optymalne wykorzystanie wiedzy technologicznej.



BETOTECH

Zwycięstwo w konkursie Power Concrete 2016, organizowanym przez Stowarzyszenie Producentów Cementu.

Opracowanie specjalnego betonu, którego głównym składnikiem był góraźdżański cement hutniczy CEM III/B 42,5L – LH/SR/NA produkowany w Zakładzie Ekocem.

» 1. Innowacje w produktach i procesach

[102-2]

CEMENT

Cement produkowany przez naszą spółkę pochodzi z dwóch zakładów: Cementowni Góraźdźe w Choruli i Przemysłowni Ekocem w Dąbrowie Górniczej. Potrzebne do wyprodukowania cementu kamień wapienny oraz margiel dostarczane są z dwóch kopalń: Góraźdźe i Folwark, które również wchodzi w stan majątku spółki.

SPOIWA

Linia produktowa hydraulicznych spoiw drogowych stanowi uzupełnienie naszej oferty. Od 2017 roku znajdują się w naszej sprzedaży i mają głównie zastosowanie w budownictwie drogowym i inżynieryjnym. Spoiwa drogowe produkowane są w naszym zakładzie w Dąbrowie Górniczej.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

To niezwykle ważny element strategii biznesowej Grupy Góraźdźe i koncernu HeidelbergCement, podstawa naszych działań.

Działalność oparta na trzech filarach zrównoważonego rozwoju: środowiskowym, społecznym i ekonomicznym pozwala realizować nasze cele oraz główne założenia zdefiniowane w dokumencie

„Zobowiązania na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030”.

KRUSZYWA

Kruszywa Góraźdźe to szeroka gama kruszyw naturalnych (typu żwiry i piaski), kruszywa naturalne łamane oraz kruszywa specjalne. Wydobywane w naszych kopalniach stosowane są przy produkcji betonów zwykłych i specjalistycznych, suchych zapraw i tynków oraz elementów betonowych.

BETON

Jesteśmy jednym z największych producentów betonu towarowego w Polsce. Dysponujemy siecią nowoczesnych wytwórni znajdujących się na terenie całego kraju, świadcząc usługi transportu mieszanki betonowej oraz usług doradczych w zakresie jej zastosowania.

CEMENT

Oferujemy kilkanaście rodzajów cementu. Najważniejsze surowce do ich produkcji to kamień wapienny i margiel. Wydobywa się je w kopalniach i kruszy. Po zmieleniu ze specjalnymi dodatkami uzyskuje się mieszankę surowcową, której wypalanie w temperaturze prawie 1500 stopni Celsjusza pozwala uzyskać klinkier – najważniejszy półprodukt.

Jest on mielony wraz z licznymi dodatkami (m.in. popiołem lotnym, żużłem wielkopieczowym i wapieniem), a w efekcie powstaje bardzo drobny proszek – cement.

Cement produkowany jest w dwóch zakładach: Cementowni Góraźdze, zlokalizowanej w Choruli koło Opola, i Przemiałowni Ekocem w Dąbrowie Górniczej. Jakość cementów produkowanych w Góraźdze Cement jest pod stałą kontrolą Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych w Warszawie.

Produkcja w naszych zakładach jest stale monitorowana, a stosowane technologie są w pełni zautomatyzowane i komputerowo sterowane. Personel techniczny sprawuje ciągły nadzór nad bezpieczeństwem całego procesu.



DOBRA PRAKTYKA

W 2016 roku wprowadziliśmy do oferty nowy cement portlandzki niskoalkaliczny CEM I NA. To odpowiedź na zapotrzebowanie branży drogowej – nasz nowy produkt spełnia Ogólną Specyfikację

Techniczną Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad dla betonu konstrukcyjnego i nawierzchniowego.



Na szczególną uwagę wśród produktów oferowanych przez Góraźdże zasługuje TioCem® – innowacyjny cement o właściwościach fotokatalitycznych.

Cement ten wykazuje dwie szczególne właściwości: samooczyszczanie się powłok betonowych oraz redukcję szkodliwych zanieczyszczeń obecnych w powietrzu.

TioCem® redukuje w szczególności tlenki azotu – jeden z największych współczesnych problemów ekologicznych związanych z rosnącą liczbą pojazdów i spalinami.

Zastosowanie TioCem® jest szansą na poprawę jakości życia i przeciwdziałanie problemowi smogu w dużych aglomeracjach miejskich.

111 miliardów złotych

rocznie kosztuje smog polską gospodarkę (wartość kosztów zewnętrznych według KE). To równowartość 5,6% PKB z 2017 roku.

19 milionów

utraconych dni roboczych rocznie w polskiej gospodarce z powodu chorób wywołanych zanieczyszczeniem powietrza (według KE).



475 miliardów euro

rocznie kosztuje smog gospodarkę UE (wartość kosztów zewnętrznych według KE – środek przedziału).

36 z 50

najbardziej zanieczyszczonych miast w UE znajduje się w Polsce (według rankingu WHO).

Uzupełnieniem oferty Góraźdze Cement S.A. jest nowa linia produktowa obejmująca hydrauliczne spoiwa drogowe i produkty dla geotechniki. W celu rozwoju i sprzedaży produktów dla szeroko pojętej geotechniki na początku 2017 roku powołaliśmy Dział Sprzedaży Produktów Geotechnicznych.

W 2017 roku Góraźdze wprowadziły do oferty sprzedaży nowe hydrauliczne spoiwa drogowe pod nazwą Multicrete 22,5 HRB E 3

i Multicrete 32,5 HRB E 4. Nowe spoiwa mają zastosowanie głównie w budownictwie drogowym i inżynierskim do scalania, ulepszenia i wzmacniania gruntu oraz do zwiększania jego nośności.

Mogą być stosowane przy różnych rodzajach, gruntu o różnym poziomie zawilgocenia. Hydrauliczne spoiwa drogowe są produkowane w Zakładzie Ekocecem w Dąbrowie Górniczej.



DOBRA PRAKTYKA

W naszym zakładzie Ekocecem rozpoczęliśmy budowę **instalacji do produkcji spoiw drogowych** i hydrotechnicznych. Inwestycja pozwoli nam wprowadzić do oferty Góraźdze Cement nowe produkty – spoiwa drogowe i hydrotechniczne

o wysokim udziale mielonego żużla wielkopieczowego oraz innych dodatków, takich jak popioły lotne czy bentonit. Uruchomienie instalacji zostało zaplanowane na drugą połowę 2018 roku.

”

Istotnym czynnikiem z punktu widzenia ochrony środowiska jest wykorzystanie w produkcji hydraulicznych spoiw drogowych Multicrete ubocznych produktów przemysłowych.

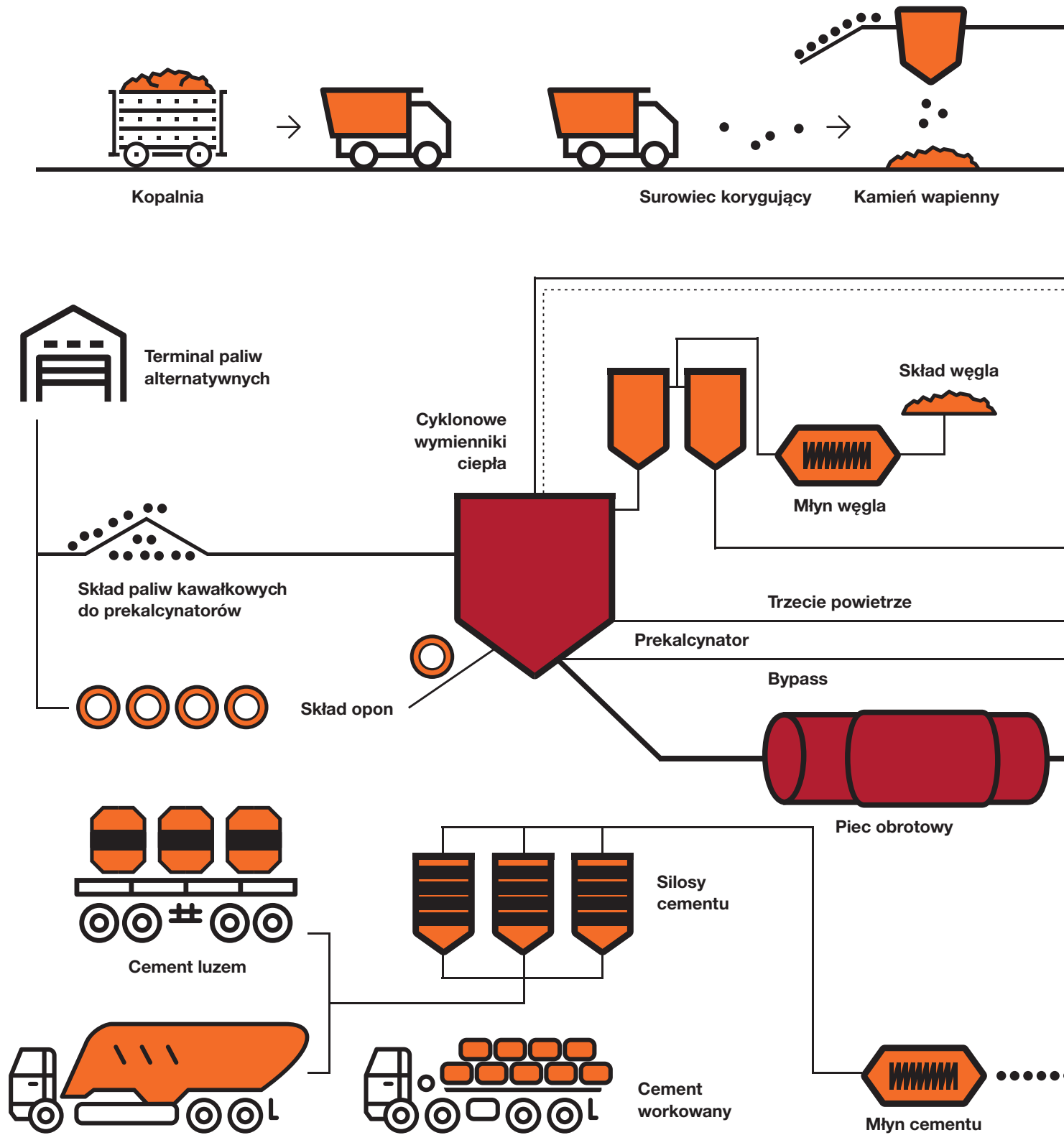


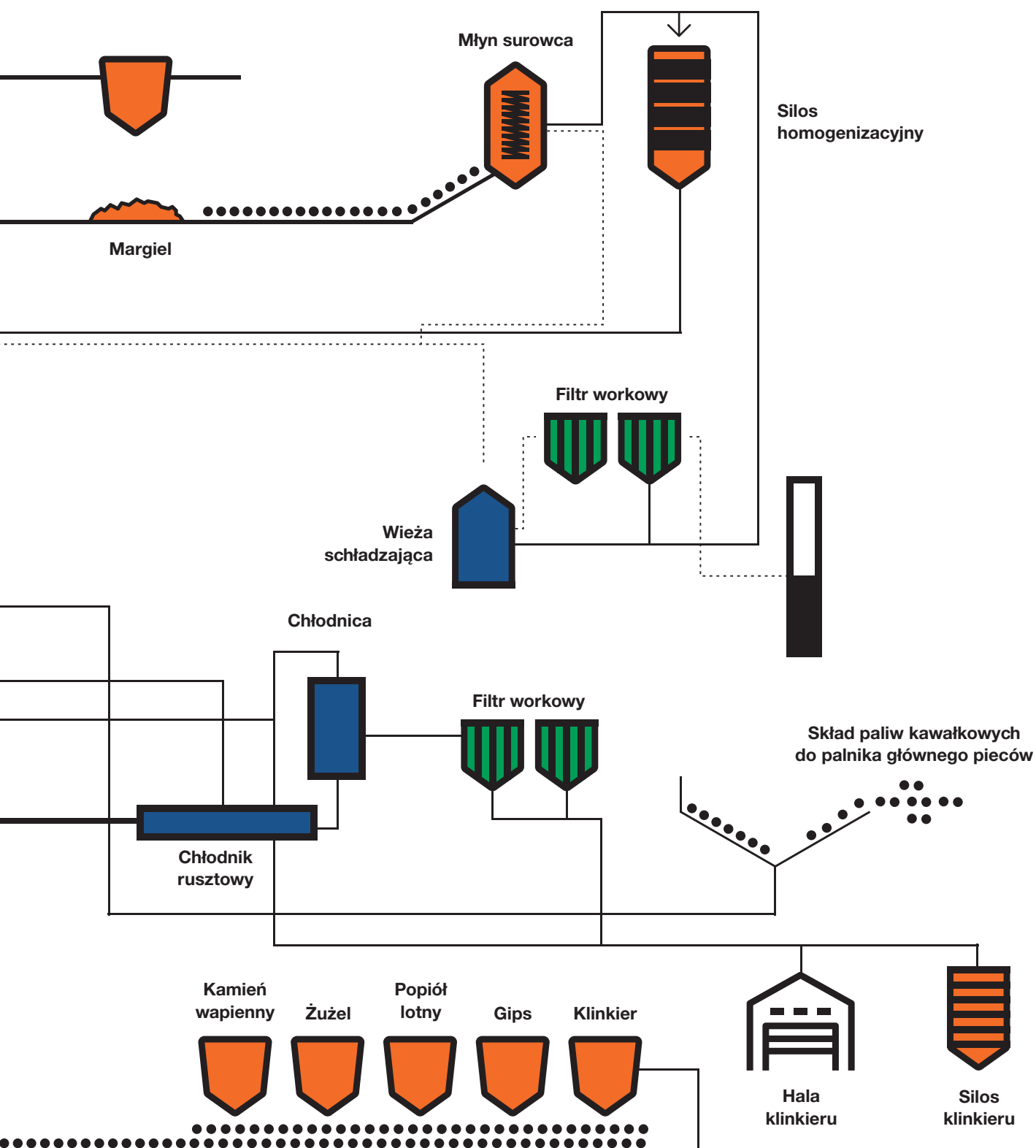
Istotnym czynnikiem z punktu widzenia ochrony środowiska jest wykorzystanie w produkcji hydraulicznych spoiw drogowych Multicrete ubocznych produktów przemysłowych. Spoiwa Multicrete zawierają granulowany mielony żużel wielkopieczowy powstający w przemyśle hutniczym w procesie produkcji surówki żelaza, popioły lotne krzemionkowe powstające przy spalaniu pyłu z węgla kamiennego w energetyce zawodowej, a także produkty uboczne z procesu wytwarzania cementu. Zastosowanie powyższych produktów

wpisuje się w strategię zrównoważonego rozwoju poprzez oszczędność nieodnawialnych surowców naturalnych. Zastosowanie mielonego granulowanego żużla wielkopieczowego w składzie Multicretu czyni te spoiwa wyjątkowymi na naszym rynku i pozwala na ich stosowanie w szerszym zakresie, a dodatkowo jest atrakcyjnym uzupełnieniem oferty handlowej cementów Grupy Góraźdze.

Przemysław Malinowski
szef sprzedaży produktów geotechnicznych

SCHEMAT PRODUKCJI CEMENTU





KRUSZYWA

Jesteśmy jednym z największych w Polsce producentów kruszyw naturalnych, które wydobywamy w siedemnastu kopalniach surowców mineralnych, zlokalizowanych głównie na terenie południowo-zachodniej i północno-wschodniej Polski.

Nasze w pełni zautomatyzowane zakłady dysponują nowoczesnym sprzętem do wydobywania kruszywa, również spod lustra wody. Góraźdże Kruszywa posiada urządzenia do przeróbki i uszlachetniania kruszyw. Asortyment produkcji obejmuje szeroką

gamę kruszyw naturalnych (żwiru i piaski), kruszywa naturalne łamane oraz kruszywa specjalne. Wszystkie są pozbawione zanieczyszczeń obcych i organicznych oraz charakteryzują się wysokimi parametrami wytrzymałościowymi, dużą mrozoodpornością oraz niską nasiąkliwością.

Kruszywa wydobywane w naszych kopalniach znajdują zastosowanie przy produkcji betonów zwykłych i specjalistycznych, elementów betonowych, suchych zapraw i tynków.

DOBRA PRAKTYKA

W październiku 2016 roku spółka Góraźdże Kruszywa otworzyła nową **kopalnię i zakład przeróbczy surowców mineralnych**. Obiekty znajdują się w miejscowości Stoszyce na terenie gminy Kąty Wrocławskie. Nowe złożo może dostarczać na rynek około 600 tys. ton żwirów i piasków rocznie. Nowo wybudowany zakład przystosowany jest do pracy

w systemie automatycznym, sterowanym komputerowo przez operatora. Inwestycja spełnia wszystkie normy ochrony środowiska oraz gwarantuje załodze najwyższe standardy w zakresie warunków bezpieczeństwa pracy. Po zakończeniu eksploatacji złoża obszar górniczy Kopalni Stoszyce zostanie przekształcony w tereny rekreacyjne.



BETON

Góraźdże Beton jest jednym z największych producentów betonu towarowego w Polsce. Firma, dysponując siecią nowoczesnych wytwórni betonu zlokalizowanych na terenie całego kraju, zajmuje się świadczeniem usług w zakresie transportu i pompowania mieszanki betonowej oraz usług doradczych dotyczących zastosowania i właściwości betonów.

Podstawowymi surowcami do produkcji betonu są: cement, kruszywa (piasek i żwir) oraz woda. Ponadto do produkcji nowoczesnego betonu stosuje się domieszki chemiczne oraz dodatki mineralne (np. popiół lotny) modyfikujące właściwości mieszanki betonowej i stwardniałego betonu.

Wszystkie zakłady Góraźdże Beton mają wdrożony własny system zakładowej kontroli produkcji – ZKP, który jest ciągle udoskonalany.

Góraźdże Beton posiada także stosowne decyzje administracyjne z zakresu ochrony środowiska: na wprowadzanie pyłów do powietrza, pobór wód podziemnych oraz gospodarowanie odpadami.

Zakłady firmy Góraźdże Beton wyposażone są w systemy recyklingu betonu. Oznacza to, że nadmiarowe ilości mieszanki betonowej po odpowiednich uzgodnieniach klient może zwrócić producentowi.



DOBRA PRAKTYKA

Chcemy, aby oferowany przez nas beton zawsze spełniał nawet najbardziej specyficzne wymagania klientów. Dlatego wiosną 2017 roku zakupiliśmy **mobilne laboratorium betonu**, które umożliwia nam szybkie i skuteczne modyfikowanie oraz dostosowanie składu mieszanki betonowej na potrzeby odbiorców.

Mobilne laboratorium wyposażone jest w sprzęt do badania konsystencji mieszanki betonowej,

zawartości powietrza w mieszance betonowej oraz składu ziarnowego kruszyw. Dzięki laboratorium możemy pomóc klientom w doborze właściwego rodzaju cementu, kruszyw i przygotowaniu odpowiedniego składu mieszanki betonowej.

Badania są wykonywane zarówno w naszych wytwórniach betonu towarowego, jak i na miejscu realizowanej inwestycji.



DOBRA PRAKTYKA

Niewątpliwie największą betonową realizacją w ostatnich latach było **uczestnictwo w budowie nowych bloków energetycznych, nr 5 i 6, w Elektrowni Opolo**. Na rozbudowę Elektrowni Opolo, największej inwestycji infrastrukturalnej w Polsce po 1989 roku, dostarczyliśmy w latach 2015–2017 około 400 tysięcy metrów sześciennych betonu, z czego większość to betony sporządzone na bazie cementu z dodatkiem granulowanego żużla wielkopieczowego.

Drugą kluczową inwestycją realizowaną z góraždzańskiego betonu była budowa Elektrowni Jaworzno III. Dostarczyliśmy ponad 85 tysięcy metrów sześciennych betonu, czyli ponad 30 tysięcy ton cementu i ponad 155 tysięcy ton kruszyw.

Co ważne, był to cement hutniczy, którego produkcja jest mniej szkodliwa dla środowiska naturalnego. W jego skład wchodzi 70% żużla i tylko 30% klinkieru.



Do 2023 roku sieć dróg szybkiego ruchu o nawierzchni betonowej będzie liczyła ok. 1400 kilometrów [...]

Technologia budowy dróg betonowych została sprawdzona zarówno na świecie, jak i w Polsce. Największe zalety dróg betonowych to trwałość i długowieczność. W Polsce mamy ok. 650 kilometrów autostrad i dróg ekspresowych z nawierzchnią betonową, buduje się kolejnych ponad 750 kilometrów. Do 2023 roku sieć dróg szybkiego ruchu o nawierzchni betonowej będzie liczyła ok. 1400 kilometrów, co będzie stanowiło ok. 27% wszystkich dróg szybkiego ruchu.

W kraju mamy także ponad 900 kilometrów lokalnych dróg betonowych: gminnych, powiatowych i wojewódzkich, a każdego roku buduje się ok. 100 kilometrów tych dróg samorządowych w technologii betonowej. Za budową dróg w technologii betonowej przemawiają:

- większa trwałość (przeciętnie 2,5–3,5 razy większa niż asfaltowych)
- brak zjawiska koleinowania (przy nowoczesnych rozwiązaniach gwarantowana jest 40–50-letnia żywotność nawet przy obciążeniach rzędu 130 kN/oś)
- większe bezpieczeństwo dzięki jasności nawierzchni – daje to lepszą widoczność w złych warunkach atmosferycznych i niższe koszty oświetlenia nawierzchni betonowej
- o 30% niższe koszty na etapie budowy i o 50–60% niższe koszty po 30 latach eksploatacji 1 kilometra drogi ekspresowej o nawierzchni betonowej w porównaniu z nawierzchnią asfaltową
- wykorzystanie surowców lokalnych do budowy dróg betonowych

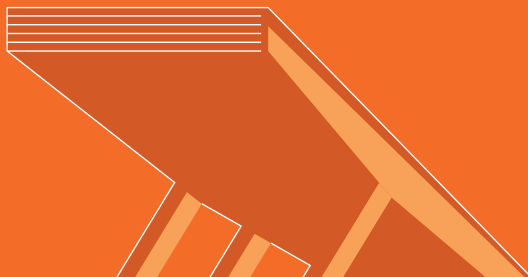
Zbigniew Pilch
Stowarzyszenie Producentów Cementu

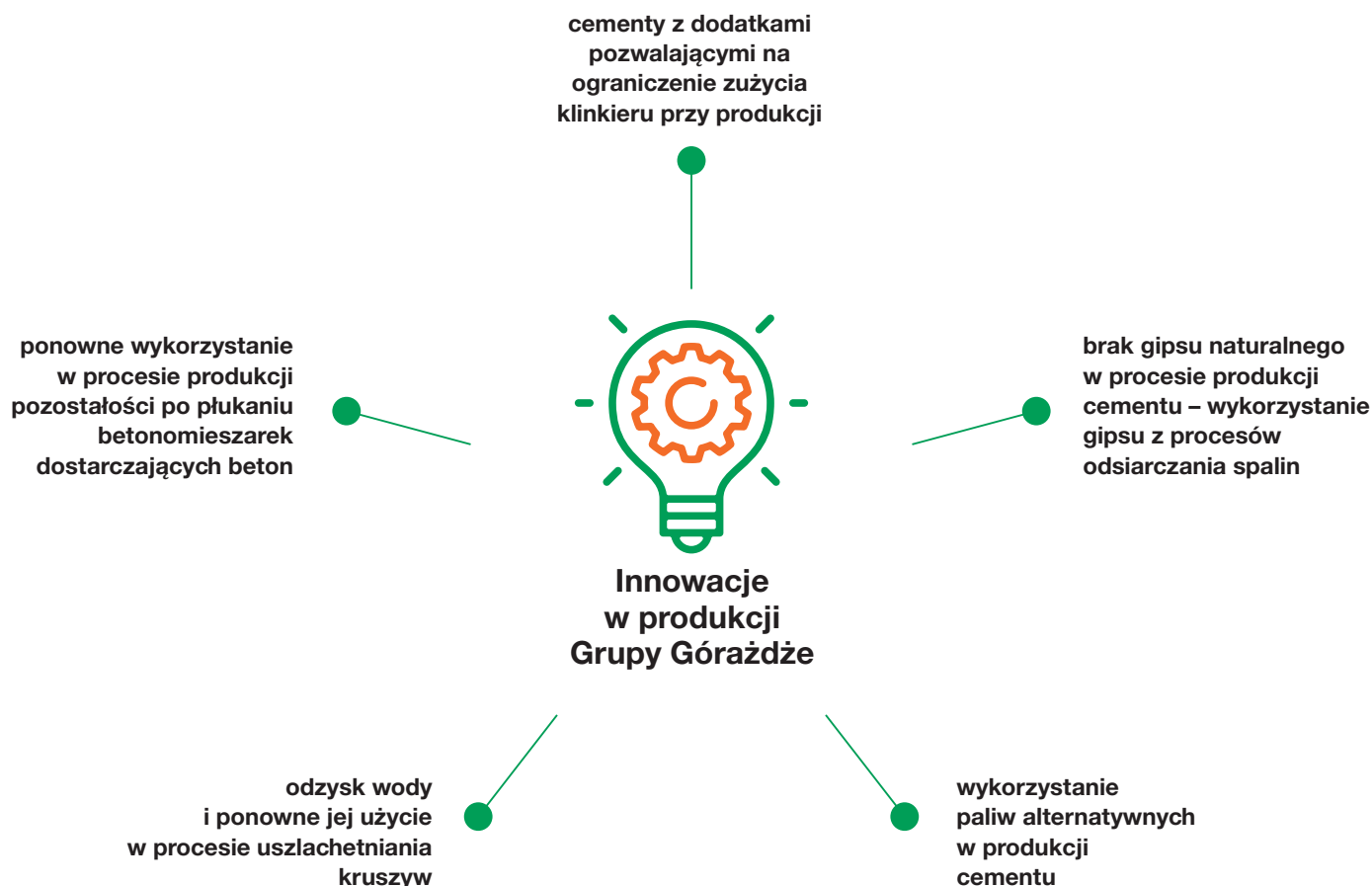


Przez wiele lat słowo „beton” kojarzone było w Polsce negatywnie. Wykorzystując podstawowe zalety betonu, czyli jego trwałość i odporność na działanie czynników zewnętrznych, używano tego określenia jako metafory opisującej niereformowalność.

Na szczęście w budownictwie te cechy materiału są pożądane. Ekspertci jednogłośnie potwierdzają fakt, że beton pozostaje niezastąpionym materiałem konstrukcyjnym. Charakteryzuje się bardzo dużą wytrzymałością i trwałością oraz jest przyjazny dla środowiska.

Stanowi niezwykle elastyczne tworzywo w rękach projektantów i architektów, jest „kamieniem”, który odlewany w formach ujawnia szlachetność natury szalunku, gładkość stali czy fakturę drewna.





DOBRA PRAKTYKA

W Górażdże Cement działa od 2014 roku **Program Ciągłego Doskonalenia**. Jego idea opiera się na stałej inicjatywie pracowników, którzy zgłaszają pomysły usprawniające we wszystkich aspektach związanych z produkcją, tak aby praca przebiegała jak najbezpieczniej i efektywniej, generując przy tym oszczędności. Do końca 2017 roku pracownicy zgłosili łącznie **713 pomysłów** usprawnienia produkcji – aż 350 zostało zrealizowanych.

Najlepsze propozycje są nagradzane.

Przykłady wdrożonych pomysłów pracowników:

- rozwiązanie problemu niskiej efektywności odpylania transportu klinkieru
- ochrona tkanin filtracyjnych na głównym filtrze piecowym
- produkcja cementu niskoalkalicznego



DOBRA PRAKTYKA

W Górażdże Beton wdrażamy **Program Doskonalenia Kompetencji**, który skupia się na doskonaleniu działań w kluczowych obszarach kosztów dystrybucji. Najważniejszym celem programu jest zwiększenie efektywności naszego biznesu betonowego i uzyskanie możliwych oszczędności. W Programie Doskonalenia Kompetencji liczy się każdy pomysł – od drobnego usprawnienia na poziomie wytwórni betonu, zaproponowanego przez operatora, poprzez

wprowadzenie nowego elementu przyspieszającego lub upraszczającego dostawy betonu na budowę i jego rozładunek, aż po strategiczne decyzje podejmowane na poziomie zarządu.

Program wdrażany jest we wszystkich betonowych spółkach HeidelbergCement. Celem jest osiągnięcie w latach 2017–2019 efektu ekonomicznego na poziomie **120 mln euro** w skali wszystkich przedsiębiorstw koncernu.

» 2. Transformacja procesu sprzedaży

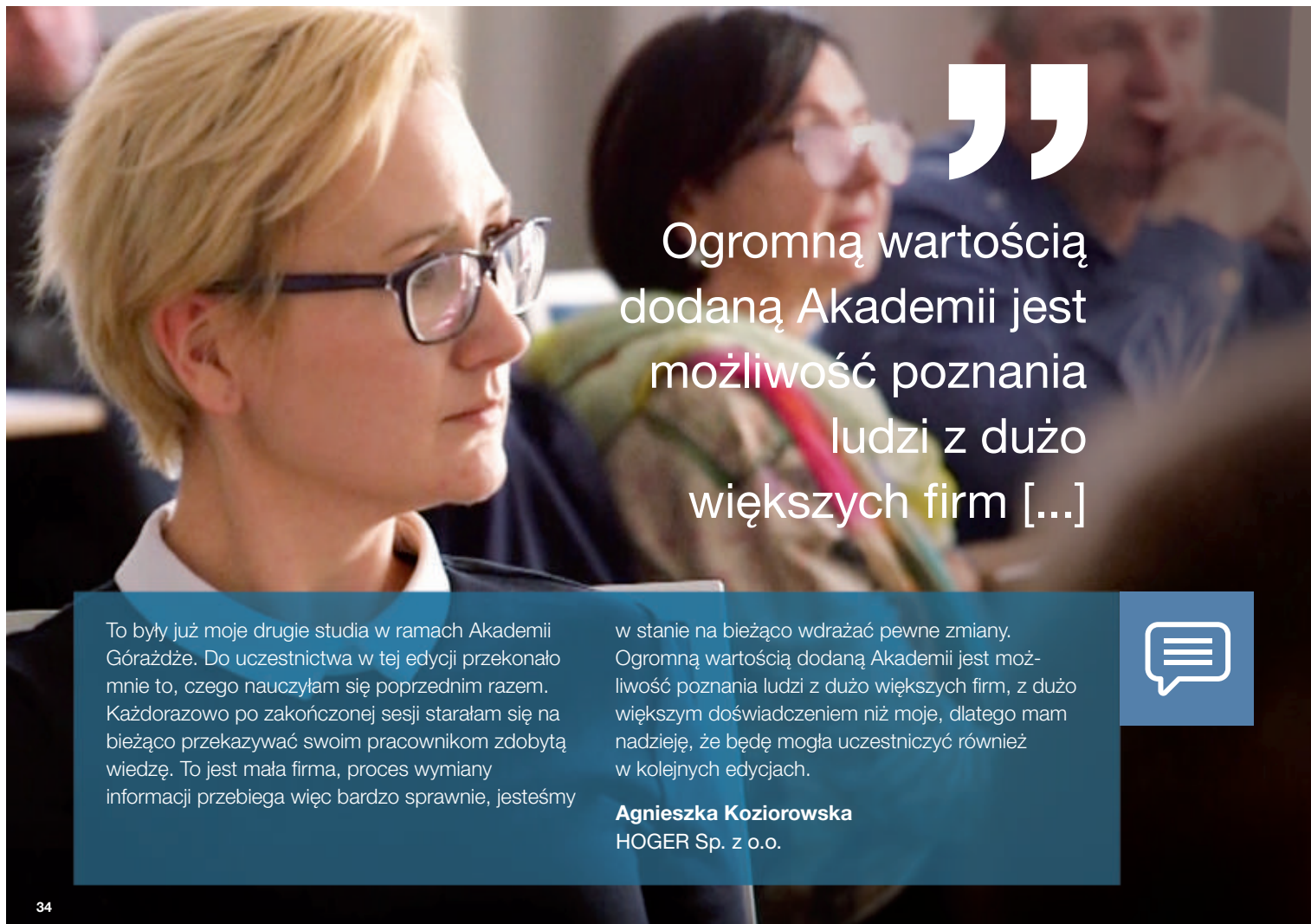
W Grupie Góraźdze rozumiemy, że możemy osiągnąć sukces jedynie dzięki szybkiemu i właściwemu dostosowywaniu się do zmian rynkowych. Zmiany traktujemy jako potencjał do rozwoju – na bardzo konkurencyjnym rynku chcemy działać sprawniej

i skuteczniej niż nasi konkurenci. Wiemy, że zarówno dla producentów budowlanych, jak i wykonawców, mamy w naszej ofercie wszystko, czego potrzebują do rozwoju swojego biznesu.

DOBRA PRAKTYKA

W październiku 2017 roku rozpoczęła się druga edycja **Akademii Biznesu Góraźdze** – elitarnego programu szkoleniowego zaprojektowanego dla nas przez specjalistów z Harvard Business Review Polska oraz ICAN Institute. Akademia stworzona została z myślą o rozwoju kompetencji wyższej kadry menedżerskiej oraz partnerów biznesowych Grupy Góraźdze. Jej celem jest dostarczenie praktycznych narzędzi i wiedzy poprawiających

umiejętności menedżerskie. W drugiej edycji Akademii Biznesu Góraźdze wzięło udział 30 uczestników. Umiejętnie zaprojektowana metodologia szkoleń w Akademii umożliwiła uczestnikom niemal natychmiastowe zastosowanie wniosków w środowisku własnej firmy. Wiedza jest przekazywana nie tylko na realnych przykładach, ale także w trakcie różnorodnych symulacji, prac zespołowych i gier.



”

Ogromną wartością dodaną Akademii jest możliwość poznania ludzi z dużo większych firm [...]

To były już moje drugie studia w ramach Akademii Góraźdze. Do uczestnictwa w tej edycji przekonało mnie to, czego nauczyłam się poprzednim razem. Każdorazowo po zakończonej sesji starałam się na bieżąco przekazywać swoim pracownikom zdobytą wiedzę. To jest mała firma, proces wymiany informacji przebiega więc bardzo sprawnie, jesteśmy

w stanie na bieżąco wdrażać pewne zmiany. Ogromną wartością dodaną Akademii jest możliwość poznania ludzi z dużo większych firm, z dużo większym doświadczeniem niż moje, dlatego mam nadzieję, że będę mogła uczestniczyć również w kolejnych edycjach.

Agnieszka Koziorowska
HOGER Sp. z o.o.



”

Spotkania takie jak to w ramach Akademii Biznesu Góraźdze pozwalają nie tylko na wymianę wiedzy biznesowej, ale też umocnienie relacji między firmami, co moim zdaniem jest bardzo ważne.



W tym roku szczególnie ucieszyłem się z możliwości wzięcia udziału w sesjach Jacka Masłowskiego, Huberta Malinowskiego i Pawła Motyla, na które czekałem najbardziej i się nie zawiodłem. Jacek Masłowski przekazał nam szereg gotowych recept i narzędzi do wykorzystania, które potem przedstawiłem w prezentacji dla menedżerów

wyższego szczebla u siebie w firmie. Spotkania takie jak to w ramach Akademii Biznesu Góraźdze pozwalają nie tylko na wymianę wiedzy biznesowej, ale też umocnienie relacji między firmami, co moim zdaniem jest bardzo ważne.

Przemysław Borek
Pekabex Bet SA

”

Zaproponowany program za każdym razem idealnie odpowiada naszym potrzebom [...]



Byłem bardzo zadowolony po pierwszej edycji Akademii Góraźdze, w której wraz z siostrą uczestniczyliśmy. Zaproponowany program za każdym razem idealnie odpowiada naszym potrzebom. W tym roku zwróciłem szczególną uwagę na zagadnienie cyfryzacji, które jest dla mnie

czymś zupełnie nowym. Pod wpływem spotkań wdrożyliśmy wiele porad od Jacka Masłowskiego, np. metodę Foucault, o której nigdy nie słyszałem, a którą teraz z powodzeniem stosuję.

Michał Jucha
Jucha Beton Sp. z o.o. Sp. K.



Dla mnie najbardziej wartościowe były spotkania poświęcone metodom zarządzania zespołem [...]

Dla mnie najbardziej wartościowe były spotkania poświęcone metodom zarządzania zespołem, coachingowi i finansom. Ogromne uznanie należy się trenerom, z których wiedzy i bagażu doświadczeń mogliśmy bez ograniczeń korzystać, przekładając je na nasze codzienne życie w firmie.

Już wdrożyłem kilka rad, np. Jarosława Tuczeki, który przedstawił nam zupełnie inne spojrzenie na finanse w firmie i jej rentowność.

Piotr Kręgiel
Jucha Beton Sp. z o.o. Sp. K.



W 2016 roku rozpoczęliśmy głęboką transformację sposobu, w jaki oferowaliśmy produkty na rynku. Bardzo starannie przeanalizowaliśmy portfel klientów spółki – ich lokalizację oraz poziom zakupów i potencjał nabywczy.

O opinię na nasz temat zapytaliśmy też klientów – uruchomiliśmy projekt Customer Excellence Program, który pozwolił nam zbadać poziom satysfakcji klienta i skłonności do rekomendacji.

Projektując nową strukturę sprzedaży, kierowaliśmy się tym, aby skutecznie docierać do naszych klientów z ofertą produktową i serwisem, a także jak najbardziej efektywnie wykorzystać czas i potencjał naszych sił handlowych. W poszczególnych liniach biznesowych oddzielone zostały funkcje produkcyjne od sprzedażowych.

Te ostatnie – tam, gdzie wymaga tego rynek – zostały również podzielone na wyspecjalizowane zespoły oferujące konkretne produkty Grupy lub odpowiedzialne za konkretne regiony kraju.

Dla Kluczowych Klientów stworzyliśmy zespół

Doradców Klientów Kluczowych.



”

Rynek, na którym działamy, jest bardzo konkurencyjny i podlega dynamicznym zmianom [...]



Tradycyjne metody sprzedaży, do niedawna powszechnie stosowane w naszej branży, dzisiaj już nie są wydajne. Rynek, na którym działamy, jest bardzo konkurencyjny i podlega dynamicznym zmianom. Przede wszystkim zmieniają się oczekiwania klientów i tryb podejmowania przez nich decyzji zakupowych.

Jednocześnie współczesna wiedza i nowoczesne technologie pozwalają nam prowadzić procesy sprzedaży w nowy, nieznan wcześniej sposób. Zmiany, które przechodzi w ostatnich latach nie tylko

nasz pion handlowy, ale całe przedsiębiorstwo, pozwalają nam w sposób odpowiedni reagować na nowe wyzwania. Staliśmy się sprawną i w pełni zorientowaną na potrzeby rynku organizacją.

Chcemy działać wspólnie, jako grupa, aby móc efektywnie współpracować z naszymi klientami, wnosząc również wartość do ich biznesu.

Marcin Sokołowski
dyrektor sprzedaży cementu

Zmiana organizacji służb handlowych w Grupie Góraźdze wiązała się z koniecznością zbudowania nowego zespołu sprzedażowego.

Przeprowadziliśmy szczegółową analizę potencjału, kompetencji i umiejętności, a także dotychczas osiągniętych rezultatów, która stała się podstawą przyporządkowania pracowników do nowych funkcji sprzedażowych, produkcyjnych i konkretnych stanowisk pracy.

Wszędzie tam, gdzie okazało się to konieczne, prowadziliśmy rekrutację zewnętrzną. Dla pracowników sprzedaży wszystkich linii biznesowych stworzyliśmy Szkołę Mistrzów Sprzedaży, w której uczymy m.in. odpowiedniej prezentacji oferty i realizacji obsługi posprzedażowej.



DOBRA PRAKTYKA

Wdrażanie zmian w organizacji jest zawsze sytuacją trudną dla pracowników, których zmiana dotyczy. By ułatwić ten proces, jeszcze w 2016 roku przeprowadziliśmy warsztaty dotyczące identyfikacji punktów, które utrudniają, a czasem wręcz uniemożliwiają sprawną pracę i obsługę klientów na oczekiwanym poziomie. Warsztaty „**Nowa strategia sprzedaży – od kogo zależy sukces?**” stały się okazją do wymiany opinii pomiędzy służbami handlowymi i pozwoliły pracownikom po raz pierwszy pracować w zespołach sprzedażowych danego regionu i – co najważniejsze – stworzyły

okazję podzielenia się głównymi obawami związanymi z nową strategią z zarządem. W zgodnej opinii zatrudnionych spotkanie spełniło swoją rolę – rozwiązało wątpliwości i pozwoliło pracownikom zaakceptować ich rolę w nowej strategii.

Efektem warsztatów było również utworzenie zespołu ds. zmian, który składa się z pracowników z różnych regionów i różnych spółek. Jego celem jest konsultacja zmian, przekazanie wątpliwości pracownikom wszystkim osobom odpowiedzialnym za dany obszar zarządzania spółki.



» 3. Transformacja kultury organizacyjnej



”

Kluczową rolą
pracodawcy
jest wiedzieć,
czego oczekują
pracownicy [...]

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy, efektywne zarządzanie zespołami pracowników w środowisku wielopokoleniowym czy też konieczność digitalizacji procesów biznesowych to jedne z kluczowych wyzwań dla Grupy Górażdże. Naszym celem jest zmiana kultury organizacyjnej w odpowiedzi na nowe wyzwania i umacnianie

pozycji Górażdży jako pracodawcy z wyboru. Kluczową rolą pracodawcy jest wiedzieć, czego oczekują pracownicy, tak aby zapewnić im środowisko motywujące do efektywnej pracy w oparciu o satysfakcję i zaangażowanie.

Paweł Brzozowski
główny specjalista ds. HR, HR Biznes Partner

PRZYWÓDZTWO

W Górażdżach rozumiemy, jak niebagatelną rolę w pracy naszych zakładów ogrywają menedżerowie – nie tylko ze względu na ich fachowe kwalifikacje, ale również wpływ na pracowników i kształtowanie postaw.

Dlatego w całej Grupie wdrożyliśmy „Zasady przywództwa” opracowane na podstawie misji koncernu HeidelbergCement.



Zasady wspierają zarząd i służą menedżerom jako punkty odniesienia i główne wytyczne.

Dla pracowników zaś są gwarancją, że zarządzanie i kierowanie w firmie opiera się na wspólnie ustalonych i niezmiennych zasadach.



ZASADY PRZYWÓDZTWA W GRUPIE GÓRAŹDŹE

<p>partnerstwo</p> <p>zaufanie i uczciwość</p>	<p>orientacja na efektywność i wyniki</p> <p>osiąganie lepszych wyników poprzez konsekwentną analizę porównawczą</p>	<p>orientacja na klienta</p> <p>maksymalne korzyści dla klientów</p>	<p>zrównoważony rozwój</p> <p>odpowiedzialne postępowanie</p>	<p>kompetencje zawodowe i społeczne oraz w zakresie zarządzania</p> <p>kompetencje drogą do sukcesu</p>
<p>wzór do naśladowania</p> <p>bądź przykładem dla innych</p>	<p>komunikacja i informacje</p> <p>zapewnienie przejrzystości</p>	<p>zaangażowanie</p> <p>bądź inspiracją dla siebie i innych</p>	<p>rozwój pracowników</p> <p>stawiaj wyzwania i wspieraj</p>	<p>ocena i informacje zwrotne</p> <p>rozwój i efektywność poprzez informacje zwrotne</p>

”

Mamy wizję świadomego przywództwa opartego na szacunku [...]

Rola liderów w poszczególnych komórkach tak dużej organizacji jak Grupa Góraźdże jest niezwykle istotna. To oni w swojej codziennej pracy integrują pozorne przeciwieństwa: drapieżność biznesową, rachunek ekonomiczny, krótkoterminowy zysk z wrażliwością, rachunkiem etycznym i długofalową misją.

Liderzy podejmują nie tylko merytoryczne decyzje związane choćby z kolejnymi etapami produkcji, ale również – a może przede wszystkim – są odpowiedzialni za rozwój, zaangażowanie i motywację pracowników. Zdajemy sobie doskonale sprawę, jak ważne jest, aby lider wiedział, co jest dla ludzi ważne, był świadomy ich potrzeb i dawał im coś

od siebie, ponieważ tylko wtedy dostanie w zamian ich otwartość i zaangażowanie. Mamy wizję świadomego przywództwa opartego na szacunku, zaufaniu i dwustronnej współpracy i chcemy ją wdrażać w ramach długofalowego działania.

Jako uzupełnienie dotychczas prowadzonych działań będziemy doskonalić tzw. umiejętności miękkie naszych liderów, a szkolenia skupione będą na współpracy i otwartej komunikacji, przekazywaniu informacji zwrotnej i kreowaniu kultury coachingowej. Wierzymy, że przełoży się to na budowanie sensu, a co za tym idzie – zaangażowania pracowników.

Danuta Kumor-Puzio
HR Biznes Partner



MENTORING I SUKCESJA

[404-2] W latach 2016 i 2017 działalność ukierunkowana na rozwój kluczowych grup pracowników realizowana była poprzez programy SPL (Succession Planning), w ramach których określone zostały potrzeby rozwojowe poszczególnych pracowników.

Pracownicy uczestniczą w wyselekcjonowanych szkoleniach otwartych pozwalających zwiększyć kompetencje zarządcze oraz w programach opracowanych przez Grupę Góraźdże, „Mentoring” oraz „Synergia i Rozwój”.

DOBRA PRAKTYKA

W maju 2017 roku zainaugurowaliśmy **Program Mentoringu w Grupie Góraźdże**. Ideą jest rozwijanie umiejętności kluczowych pracowników, transfer wiedzy, doświadczeń i najlepszych praktyk oraz wzmocnienie kultury dzielenia się wiedzą w Grupie Góraźdże. W I edycji udział wzięło osiem par mentoringowych ze wszystkich linii biznesowych.

Realizacja programu rozpoczęła się od przygotowania zarówno mentorów, jak i mentees do swojej nowej roli. Warsztaty dotyczyły sposobu przygotowania się i prowadzenia rozmów mentoringowych, sposobu stawiania, a następnie wspierania i monitorowania realizacji celów rozwojowych.





Program Mentoringu wpisuje się w kluczowe wartości i zasady koncernu, m.in. zasadę partnerstwa, profesjonalnych, społecznych

i kierowniczych kompetencji, a także rozwoju pracowników poprzez udzielanie im wsparcia, lecz także stawianie im wyzwań.

Obserwujemy trendy na rynku pracy i dbamy o zapewnienie naszym zakładom wykwalifikowanej kadry w przyszłości. W całej Grupie tworzone są plany sukcesji oraz kadra rezerwowa. Prowadzimy także bliską współpracę z uczelniami wyższymi, m.in. Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie, Politechniką Śląską w Gliwicach, Politechniką Wrocławską i Opolską, Uniwersytetami Ekonomicznymi w Krakowie oraz Wrocławiu, a także Uniwersytetem Opolskim.

KOMPETENCJE

Cieszy nas fakt, że kompetencje naszych pracowników znajdują uznanie w koncernie HeidelbergCement na całym świecie.

Ekspert z Polski pełnił kluczowe funkcje w projektach rozwojowych prowadzonych na Ukrainie, w Rosji i Kazachstanie, krajach Beneluksu, w Turcji, na kontynencie afrykańskim, a także w Niemczech.



[404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci

Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	2016			2017		
	Kobiety	Mężczyźni	SUMA	Kobiety	Mężczyźni	SUMA
Łączna liczba godzin szkoleniowych	920	11 312	12 232	487	6 275	6 762
Liczba pracowników	285	902	1 187	289	958	1 247
Średnia liczba godzin szkoleniowych	3,2	12,5	10,3	1,7	6,6	5,4

Struktura zatrudnienia	Łączna liczba pracowników wg struktury zatrudnienia		Łączna liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia		Średnia liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	Kierownictwo	185	189	796	580	4,3
Administracja	439	453	2718	1488	6,2	3,4
Pracownicy produkcyjni	563	605	8718	4694	15,5	8,3

Liczba godzin szkoleniowych przewidziana na danym stanowisku nie jest stała w roku i zależy od indywidualnych potrzeb pracowników. I tak np. kobiety w Grupie Góraźdze, ze względu na specyfikę branży, zajmują głównie stanowiska administracyjne, dla

których większość szkoleń odbywała się w latach poprzednich i powtarzanie tych szkoleń nie jest potrzebne. Wzrost liczby godzin szkoleniowych na stanowiskach kierowniczych jest związany z wprowadzaniem nowej strategii dla Grupy.

DOBRA PRAKTYKA

W grudniu 2017 roku zainicjowaliśmy program Synergia i Rozwój, którego celem jest wzajemne dzielenie się wiedzą i doświadczeniami przez pracowników różnych linii biznesowych, którzy zostali bardzo dobrze ocenieni podczas rocznych ocen pracowniczych i mają wysoki potencjał rozwojowy.

Wierzymy, że realizacja zadań w zespołach interdyscyplinarnych zapewnia wymianę wiedzy biznesowej i jest katalizatorem kreatywności, służąc wzmocnieniu integracji naszych spółek.



Programy rozwoju umiejętności
menedżerskich **SUMMIT – Korporacyjny**
Program Rozwoju dla Kierownictwa Wyższego
i Średniego Szczebla Zarządzania

Szkolenia techniczne
realizowane przez
HeidelbergCement
Technology Center



Szkolenia
e-learningowe
w ramach
platformy e-c@mpus

Większość programów szkoleniowych ma stały
charakter i jest dostępna dla pracowników od lat.
Wybrane programy szkoleniowe dostępne
dla pracowników w Grupie Górażdże:

Międzynarodowy program
rozwojowy dla inżynierów
rozpoczynających swoją
drogę zawodową **JET**
(on-the-Job Engineer Training)

Program rozwoju
dla przyszłych menedżerów
Emerging Professionals
Workshop

OCENY PRACOWNICZE

Każdy pracownik Grupy Górażdże jest oceniany przez transparentny system ocen pracowniczych, a osiągnięcie celów indywidualnych to jeden z czynników ustalania wysokości premii rocznej.

Wszyscy pracownicy administracyjni i kadra kierownicza podlegają regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej.

[404-3] Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci i kategorii zatrudnienia

Kategorie zatrudnienia	Odsetek pracowników podlegających ocenom w 2016 r.		Odsetek pracowników podlegających ocenom w 2017 r.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Kierownictwo	38 (100%)	147 (100%)	41 (100%)	148 (100%)
Administracja	226 (100%)	213 (100%)	228 (100%)	225 (100%)
Pracownicy produkcyjni	21 (100%)	542 (100%)	20 (100%)	585 (100%)
Odsetek pracowników podlegających ocenom	100%	100%	100%	100%

04

Bezpieczeństwo

»» Zobowiązanie Grupy Heidelberg do 2030

Staramy się nieustannie poprawiać warunki bezpieczeństwa i higieny pracy naszych pracowników, kontrahentów i osób trzecich.





Cele Zrównoważonego Rozwoju dla Grupy Góraźdze w Polsce:

- będziemy dążyć do zerowej liczby wypadków śmiertelnych
- będziemy dążyć do zerowego wskaźnika wypadków powodujących straty w czasie pracy (LTI)
- wprowadzimy standardy dla pomieszczeń administracyjno-socjalnych we wszystkich zakładach Grupy Góraźdze



Co już robimy jako Grupa Góraźdze w Polsce, by osiągnąć zamierzony cel

- aktywnie budujemy kulturę bezpieczeństwa
- w latach 2016–2017 nie zanotowaliśmy wypadków ciężkich i śmiertelnych

[103-2]
[103-3]

W Górażdżach bezpieczeństwo ma pierwszeństwo. Nic i nigdy nie usprawiedliwia w naszych zakładach zachowań, które mogą narazić na ryzyko zdrowie lub życie naszych pracowników. Wiemy, że przyczyną większości wypadków nie są maszyny, ale ludzie – to ich nieuwaga lub rutyna prowadzi do tragicznych w skutkach wypadków.

Dlatego myśląc o bezpieczeństwie w naszych zakładach, bierzemy pod uwagę przede wszystkim sposoby dotarcia do świadomości załogi, wykształcenie odpowiednich zachowań i wzmocnienie świadomości roli, jaką pełnią procedury BHP. Nieustannie szkolimy naszych pracowników, apelując jednocześnie o empatię, antycypowanie

i myślenie nie tylko za siebie, ale też za kolegów czy koleżanki, bo oni akurat na coś nie zwrócą uwagi. Nie mamy tolerancji dla niezabezpieczonych maszyn, bałaganu na stanowisku pracy, braku środków ochrony indywidualnej czy nieprzestrzegania zasad ruchu drogowego.



”

Budujemy wśród
naszych pracowników
kulturę bezpieczeństwa
pracy [...]

Budujemy wśród naszych pracowników kulturę bezpieczeństwa pracy, aby każdy czuł się odpowiedzialny za siebie i innych. Nieustannie powtarzamy, że ważniejsze od zrealizowania zadania jest przygotowanie do jego wykonania.

Choć pod względem bezpieczeństwa nasze zakłady pozytywnie wyróżniają się w skali całego koncernu HeidelbergCement, to stale podnosimy poprzeczkę w tym zakresie.

Anna Grążka
główny specjalista ds. BHP



[403-2] Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według płci

Dane dotyczące pracowników organizacji	2016		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków (incydentów) przy pracy	0	3	1	4
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich (incydentów)	0	0	0	0
Liczba wypadków lekkich (incydentów)	0	3	1	4
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	3		5	

	2016	2017
Wskaźnik częstości wypadków	1,49	2,48
Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy	76	312
Wskaźnik ciężkości wypadków	38	155

» 1. Kultura bezpieczeństwa

Kulturę bezpieczeństwa w naszych zakładach opieramy na współpracy i zaangażowaniu pracowników każdego szczebla. Dlatego tak ważna jest komunikacja między kadrą menedżerską i pracownikami liniowymi. Ogromną rolę w tym aspekcie pełnią społeczni inspektorzy pracy Grupy Górażdże.

Od wielu lat prowadzimy politykę „Zero wypadków” oraz „Zero tolerancji”, której służy wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem oparty na międzynarodowej normie OHSAS (Occupational Health and Safety Management Systems). Co roku określane są szczegółowe cele BHP wraz z wyznaczeniem terminów wdrożenia i osób za to odpowiedzialnych.

Filary programu „Zero tolerancji”:



Nie tolerujemy niebezpiecznych zachowań własnych, współpracowników oraz wszystkich pracowników firm zewnętrznych wykonujących określone zadania na terenie zakładu



Zgłaszamy niebezpieczne zachowania i zauważone zagrożenia



Podjęmujemy odpowiednie działania w celu eliminacji zauważonych zagrożeń

Od roku 2013 działa w naszej grupie także nowoczesne Centrum BHP z w pełni wyposażoną salą szkoleniową, które realizuje program szkoleń na miarę potrzeb i oczekiwań zakładów. Okresowe szkolenia BHP przechodzą co roku wszyscy pracownicy zatrudnieni w Górażdżach na stanowiskach robotniczych. Szkolenia prowadzone są przez powołaną przy Centrum BHP grupę trenerów BHP, w której skład wchodzi specjaliści

takich dziedzin jak BHP, górnictwo odkrywkowe, mechanika, elektryka, ppoż. i inne. Centrum BHP odgrywa również ogromną rolę w poprawie bezpieczeństwa pracowników firm podwykonawczych przebywających na terenie naszych zakładów. Codziennie organizowane są dla nich szkolenia, podczas których precyzyjnie informujemy o wymogach bezpieczeństwa na naszym terenie.

Regularnie organizujemy spotkania poświęcone sprawom BHP z kierownictwem firm podwykonawczych. W sumie w latach 2016–2017 z zasad bezpiecznej współpracy z Grupą Górażdże przeszkoliliśmy około



3170 pracowników firm zewnętrznych

[403-3] Ocena ryzyka zawodowego, monitoring i działania profilaktyczne prowadzone są wobec wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których zidentyfikowaliśmy występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

Czynniki szkodliwe i niebezpieczne dla zdrowia	Typy stanowisk szczególnie narażonych na ryzyko wystąpienia chorób w związku z działalnością zawodową	Liczba współ-pracowników narażonych na ryzyko	Liczba współ-pracowników narażonych na ryzyko	Dlaczego występuje szczególne narażenie na choroby zawodowe?
		2016	2017	
Pyły	slużby utrzymania ruchu, operatorzy urzadzzeń	17	16	przekroczenie wartości NDS
Promieniowanie podczerwone	operatorzy urzadzzeń produkcji cementu	16	16	przekroczenie wartości MDE
Mikroklimat gorący	operatorzy urzadzzeń produkcji cementu	16	16	przekroczenie dopuszczalnej wartości dla czynnika
Hałas	slużby utrzymania ruchu, operatorzy urzadzzeń	5	brak	przekroczenia wartości NDN
Promieniowanie ultrafioletowe	pracownicy sluzb utrzymania ruchu wykonujacy prace spawalnicze	2	2	przekroczenie wartości MDE

» 2. Nasze inicjatywy

W Grupie Górażdże podejmowane są inicjatywy w celu ograniczenia narażenia pracowników na działanie czynników szkodliwych w środowisku pracy. Mają one charakter zarówno techniczny, jak i organizacyjny.

Dla operatorów sprzętu ciężkiego i wozideł technologicznych pracujących w naszych kopalniach odkrywkowych udało się ograniczyć

hałas wewnątrz kabiny dzięki zastosowaniu dodatkowego wytłumienia.

Tam, gdzie zastosowanie rozwiązań technicznych nie jest możliwe, podejmowane są inne działania. I tak dla pracowników, którzy okresowo wykonują prace w zwiększonym zapyleniu (np. usuwanie awarii), zorganizowane zostało szkolenie dotyczące prawidłowego stosowania półmasek ochronnych.

Prowadzili je eksperci zewnętrzni, którzy w trakcie zajęć przy użyciu specjalistycznego sprzętu dokonywali pomiarów skuteczności działania maski oraz udzielali wskazówek, jak z niej korzystać, aby zapewniała największą ochronę.

Dla stanowisk pracy, na których występuje narażenie na promieniowanie jonizujące, którego obecnie nie da się wyeliminować (wypał klinkieru), stosowane

są rozwiązania organizacyjne polegające na ograniczeniu narażenia pracowników przez skrócenie czasu ekspozycji na czynnik, a także stosowane są środki ochrony indywidualnej.

Wartości stężeń i natężeń czynników szkodliwych są monitorowane i analizowane, dzięki czemu mamy możliwość podejmowania działań adekwatnych do poziomu występujących zagrożeń.



Przy remoncie pieca w Cementowni Góraźdze zastosowano specjalny system przepustek dla pracowników firm zewnętrznych. Każda miała czerwone rogi, które pracownicy dozoru lub przedstawiciele służb BHP Góraźdzy mogli obciąć za łamanie przepisów bezpieczeństwa pracy.

Utrata trzech oznacza dla pracownika zakaz wstępu na teren zakładu Góraźdze.

System po modyfikacjach i unowocześnieniu został wprowadzony na stałe – obecnie funkcjonuje jako

wirtualne czerwone rogi.

Ostrzeżenia za łamanie zasad i przepisów BHP są odnotowywane w systemie. Trzy wpisane ostrzeżenia oznaczają blokadę przepustki pracownika firmy zewnętrznej i konieczność opuszczenia terenu oraz zakaz pracy na obszarze zakładów Grupy Góraźdze.



DOBRA PRAKTYKA

Co roku organizujemy w Grupie Góraźdze **Tydzień Bezpieczeństwa**, nad którym patronat obejmuje Państwowa Inspekcja Pracy w Opolu. Prezentujemy nowe działania i dzielimy się pomysłami na poprawę bezpieczeństwa pracy. Koncentrujemy się na tym, w jaki sposób możemy stworzyć kulturę bezpieczeństwa, która zachęca wszystkich do aktywnego uczestniczenia w poprawie warunków BHP w ich miejscu pracy.

W latach 2016–2017 podczas dwóch edycji Tygodnia Bezpieczeństwa zorganizowaliśmy m.in.:

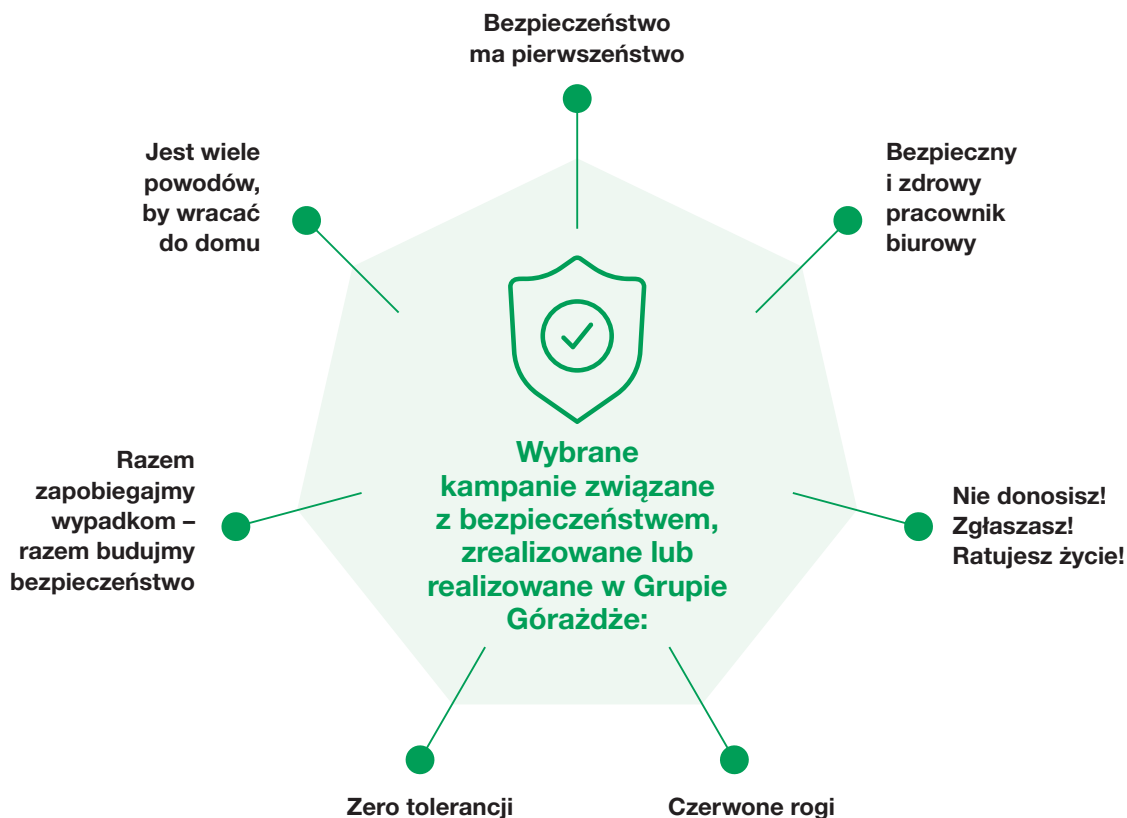
- szkolenia z pierwszej pomocy
- pokazy gaszenia płonących samochodów
- akcje sprawdzania przydatności gaśnic z prywatnych samochodów pracowników
- pokazy prawidłowego udzielania pomocy ofiarom wypadków drogowych
- konkursy wiedzy o BHP
- szkolenia bezpiecznego prowadzenia samochodów osobowych i betonogruszek dla handlowców i kierowców Grupy Góraźdze
- warsztaty dla trenerów BHP przygotowujące do ciekawego i angażującego pracowników przekazywania najnowszej wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa

- wymianę doświadczeń między liniami biznesowymi w ramach cross audytów
- spotkania i szkolenia dla kadry zarządzającej naszych głównych kontrahentów.

Co roku podczas Tygodnia Bezpieczeństwa ma również swój finał nasz wewnętrzny konkurs Złote Kaski, w którym o najlepszą realizację polityki bezpieczeństwa Grupy rywalizują ze sobą poszczególne wydziały, kopalnie i wytwórnie betonu towarowego.

Do udziału w imprezach zapraszamy również dzieci. W 2017 roku dla 150 uczniów ze szkół podstawowych gminy Gogolin we współpracy z policjantami z Komendy Powiatowej w Krapkowicach przygotowaliśmy blok zajęć prewencyjnych poświęconych bezpieczeństwu w ruchu drogowym (prelekcje, pokazy filmów, testy na kartę rowerową, konkursy oraz pokaz sprzętu policyjnego). Dla dzieci z okolicznych szkół utworzono w Centrum Konferencyjnym w Góraźdach miasteczko bezpieczeństwa.

W roku 2016 dla dzieci pracowników spółek zorganizowaliśmy konkurs plastyczny ABC BHP.



DOBRA PRAKTYKA

W 2017 roku przeprowadziliśmy dwie kampanie: „**Bezpieczny i zdrowy pracownik biurowy**” i „**Bezpieczeństwo ma pierwszeństwo**”. Kampanie – za pomocą m.in. ciekawych ulotek i plakatów – zwracały uwagę na fakt, że nawet najprostsze czynności mogą generować zagrożenia.

Pierwsza z nich miała zwrócić uwagę pracowników zajmujących stanowiska administracyjno-biurowe na aspekty bezpieczeństwa, a także zachęcić do zdrowego trybu życia nie tylko w pracy ale i również poza nią.

Kampania „Bezpieczeństwo ma pierwszeństwo” to z kolei cykl działań promujących bezpieczne zachowania na drodze. Kampania skierowana była do wszystkich kierowców, zarówno tych zawodowych, jak i zwykłych uczestników ruchu drogowego.

W jej ramach przeprowadzono wiele rozmów z kierowcami zawodowymi, rozdano ulotki i gadżety. Tylko w Tygodniu BHP wzięło udział ponad 500 kierowców.



DOBRA PRAKTYKA

W 2016 roku uruchomiliśmy cykl szkoleń BHP dla pracowników prowadzony przez trenerów BHP wyłonionych w specjalnej wewnętrzzakładowej rekrutacji. Osoby powołane do pełnienia dodatkowej funkcji trenerów BHP musiały poza wiedzą merytoryczną wykazać się zdolnościami pedagogicznymi. Wstępna analiza wyłoniła potencjalnych kandydatów, dla których zorganizowaliśmy specjalny

program szkoleniowy, m.in. wzmacniający ich umiejętności przekazywania wiedzy – przyszli trenerzy BHP uczyli się mowy ciała, zasad tworzenia ciekawych prezentacji oraz trików trenerskich.

W latach 2016 i 2017 trenerzy BHP przeprowadzili szkolenia dla wszystkich pracowników na stanowiskach robotniczych w Grupie Górażdże.



BEZPIECZNY I ZDROWY PRACOWNIK BIUROWY

Zasady zdrowego trybu życia i bezpiecznej pracy

W DOMU

Odżywiaj się regularnie. Dopilnuj, aby Twoja dieta była zbilansowana. Nie zapominaj o picie wody.



Zapewnij sobie odpowiednią ilość snu (6-7 h).



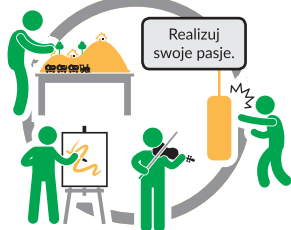
Regularnie poddawaj się profilaktycznym badaniom lekarskim.



Pamiętaj o codziennej dawce ruchu.



Realizuj swoje pasje.



Nie lekceważ podstawowych zasad ergonomii określonych dla stanowisk biurowych.



Zadbaj o komfort termiczny w swoim biurze.



Dbaj o porządek w swoim otoczeniu.



Przygotowując gorące napoje zachowaj szczególną ostrożność



Przestrzegaj zakazu palenia w budynkach Grupy Góraźdże



W PRACY

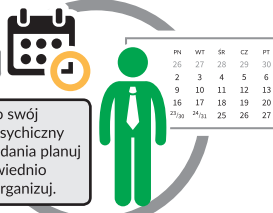
Pamiętaj o przerwach w oderwaniu od komputera – wykorzystaj je na ćwiczenia relaksacyjne.



Korzystając ze schodów zawsze trzymaj się poręczy.



Dbaj o swój komfort psychiczny w pracy – zadania planuj i odpowiednio szybko organizuj.



Po biurze i drogach wewnątrzzakładowych poruszaj się spokojnie – nie biegnaj.



Unikaj sytuacji stresowych w pracy i poza nią – dbaj o dobrą komunikację międzyludzką.



Nie lekceważ zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych! Zapoznaj się z planami ewakuacji oraz instrukcjami bezpieczeństwa.



Gdy widzisz niebezpieczne zachowania lub zagrożenia zawsze reaguj.



Zachowaj szczególną ostrożność i uwagę podczas poruszania się po drogach wewnątrzzakładowych, gdy panują niesprzyjające warunki atmosferyczne.



Rozmowy telefoniczne prowadź tylko po zatrzymaniu się w bezpiecznym miejscu.



Zwracaj uwagę na poruszające się wokół zakładu pojazdy, a gdy sam wyruszasz w podróż zawsze przestrzegaj zasad ruchu drogowego.



05

Czyste środowisko

»» Zobowiązanie Grupy Heidelberg do 2030

- Jesteśmy zobowiązani do zrealizowania naszego wkładu w globalną odpowiedzialność za zahamowanie wzrostu średniej temperatury na świecie o nie więcej niż 2 stopnie Celsjusza i dalszego ograniczania naszego wpływu na powietrze, grunty i wodę.
- Chronimy nasze zasoby przyrody poprzez stały wzrost wykorzystania źródeł alternatywnych jako zamienników dla surowców naturalnych.





Cele Zrównoważonego Rozwoju dla Grupy Góraźdze w Polsce:

EMISJE

- obniżymy emisję CO₂ z produkcji klinkieru o 30% w porównaniu z 1990 rokiem
- uzyskamy wskaźnik 80% zużycia paliw alternatywnych w bilansie energetycznym dla pieców cementowych
- utrzymamy standardy emisyjne zgodnie z pozwoleniem zintegrowanym

ZUŻYCIE WODY

- zmniejszymy zużycie wody we wszystkich zakładach do poziomu możliwego pod względem ekonomicznym i technologicznym
- wdrożymy plany gospodarowania wodą we wszystkich zakładach Grupy Góraźdze
- zwiększymy udział wody z recyklingu, w tym deszczowej, w produkcji betonu
- opomiarujemy zużycie wody do celów socjalnych we wszystkich zakładach linii betonów i kruszyw

UŻYTKOWANIE GRUNTÓW

- wprowadzimy plany rekultywacji uzgodnione z odpowiednimi władzami i zgodnie z potrzebami lokalnych społeczności we wszystkich kopalniach Grupy Góraźdze
- wdrożymy do roku 2030 zalecenia zwiększenia bioróżnorodności do projektów rekultywacji kopalń GG
- wdrożymy plany zarządzania bioróżnorodnością we wszystkich kopalniach położonych w sąsiedztwie obszarów ochrony przyrody



Co już robimy jako Grupa Góraźdze w Polsce, by osiągnąć zamierzony cel

- stale redukujemy poziom emisji CO₂ z produkcji klinkieru
- poprzez stosowanie dodatków do produkcji cementu obniżamy poziom emisji CO₂ na tonę masy cementowej
- powołaliśmy zespół ds. ciągłości zarządzania kosztami energii elektrycznej oraz zespół zajmujący się zakupem paliw alternatywnych
- w zakresie ochrony bioróżnorodności dbamy o ptaki, których tereny lęgowe znajdują się na terenie naszych kopalni, jesteśmy organizatorem konkursu Quarry Life Award.

[103-2]
[103-3]

W Górażdżach wiemy, że konstrukcje z naszego betonu mogą przetrwać dziesiątki lat – wierzymy jednak, że najpiękniej prezentować się wtedy będą w otoczeniu czystej i bujnej przyrody. Dlatego nauczyliśmy się mądrze korzystać ze środowiska, pozyskiwać z niego tylko to, co absolutnie niezbędne do naszej produkcji, i wszędzie tam, gdzie to możliwe, pozostawiać po sobie pozytywny „ślad środowiskowy”.

Od prawie 30 lat towarzyszy nam idea „zielonej cementowni”. Nie tylko przestrzegamy wymaganych standardów i norm, ale w wielu obszarach narzucamy sobie własne, znacznie bardziej restrykcyjne regulacje. Od lat żaden z naszych zakładów nie zapłacił kar za zanieczyszczenia środowiska – nie ma po prostu podstaw, aby je na nas nakładać.

Starannie monitorujemy nasz wpływ środowiskowy. Emisjami CO₂ zarządzamy w grupie w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania, spełniamy również wszystkie wymagania Komisji Europejskiej, a raporty emisji wysyłamy do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami.

Na ochronę środowiska wydaliśmy w latach 2016–2017 ponad

22,7 miliona złotych



DOBRA PRAKTYKA

Przy produkcji cementu wydzielanie się CO₂ jest nieuniknione, bo powstaje on przy wypalaniu podstawowego składnika, czyli klinkieru. W Górażdżach robimy jednak bardzo dużo, by emisja ta była na maksymalnie niskim poziomie. Stosowany w piecach węgiel zastępujemy w jak największym stopniu paliwami alternatywnymi. Dzięki temu nie tylko ograniczamy emisję CO₂, ale także w najbardziej ekologiczny sposób wykorzystujemy odpady – chronimy środowisko i „czyścimy” otoczenie.

W Górażdżach posiadamy profesjonalne instalacje do transportowania i dozowania paliw alternatywnych do instalacji pieców wypalających klinkier. Proces współspalania odpadów w piecach cementowych zmniejsza ilość składowanych odpadów, chroni naturalne źródła energii i przyczynia się do zmniejszenia emisji w skali globalnej. Cały proces to całkowicie bezodpadowa technologia – powstałe popioły na stałe wbudowują się w strukturę krystaliczną klinkieru. Ograniczenie emisji do atmosfery osiągamy także dzięki zmniejszeniu zawartości klinkieru w cemencie.

Zastąpiliśmy go m.in. produktami ubocznymi powstającymi w innych gałęziach przemysłu:

- gipsem z procesu odsiarczania spalin w elektrowni
- popiołami lotnymi
- granulowanym żużlem wielkopieczowym.

Produkowane w ten sposób górażdżańskie cementy spełniają wszelkie wymagania i normy.

Nasza największa inwestycja proekologiczna w ostatnich latach związana jest z budową w Cementowni Górażdże instalacji do suszenia paliw alternatywnych. Celem inwestycji jest wykorzystanie paliw o większej wilgotności, a instalacja suszenia ma poprawić ich wartość opałową. Efektem będzie możliwość szerszego stosowania paliw alternatywnych oraz obniżenie kosztów produkcji klinkieru.

Same paliwa alternatywne pozyskujemy od dostawców, których dokładnie sprawdzamy. Każdy dostawca musi posiadać wszystkie niezbędne decyzje i pozwolenia na prowadzenie działalności w zakresie zbierania i przetwarzania odpadów oraz wytwarzania paliw alternatywnych.

Do każdej umowy z dostawcami załączany jest również dokument przedstawiający wymagania fizykochemiczne dotyczące jakości paliwa alternatywnego wykorzystywanego przez Górażdże Cement – same paliwa zaś badamy w naszym laboratorium lub zlecamy te badania laboratorium zewnętrznym.



”

[...] chcemy, aby w oferowanym przez nas betonie w maksymalnym stopniu wykorzystywane były kruszywa z recyklingu [...]



Koncepcja ekonomii obiegu zamkniętego, która w ostatnich latach pojawiła się szerzej w dyskursie publicznym, jest nam w Grupie Górażdże bardzo bliska. Jako producent materiałów budowlanych zdajemy sobie sprawę, jak duże znaczenie ma dążenie do ograniczenia ingerencji w środowisko i ponowne wykorzystywanie w budownictwie surowców z odzysku. W Górażdżach chcemy, aby w oferowanym przez nas betonie w maksymalnym stopniu wykorzystywane były kruszywa z recyklingu, zarówno te otrzymane w wyniku przetworzenia niewykorzystanej mieszanki betonowej, jak i te otrzymane po odpowiednim przetworzeniu materiałów pochodzących z wyburzeń i rozbiórek budowlanych. Należy pamiętać, że beton

w ok. 70 proc. swojej objętości składa się z kruszywa – to obrazuje, jak ogromna może być skala środowiskowej oszczędności przy założeniu wykorzystania kruszyw z odzysku. W Górażdżach pracujemy nad jak najszerszym wykorzystaniem tego materiału, pamiętając jednak o konieczności zachowania najwyższej jakości produktu finalnego – udowadniamy, jak często taki „ekologiczny beton” może osiągnąć identyczne parametry jak beton stworzony przy udziale kruszyw pochodzących bezpośrednio z kopalni.

dr Artur Golda
dyrektor Centrum Technologicznego
Betotech sp. z o.o.

[413-2] Uważnie monitorujemy nasz wpływ na środowisko i jakość życia osób sąsiadujących z naszymi zakładami. Rozumiemy pozytywne, jak i negatywne obszary naszego oddziaływania. Wśród pozytywów zdefiniowaliśmy:

- ochronę terenów zalewowych dzięki kojarzeniu eksploatacji kruszyw z budową zbiorników retencyjnych
- wykorzystanie do produkcji odzysku energetycznego i surowcowego odpadów
- ochronę i rozwój bioróżnorodności
- rekultywację terenów i tworzenie miejsc atrakcyjnych krajobrazowo.

Każdego roku dążymy również do minimalizowania zagrożeń środowiskowych i społecznych naszej działalności. Związane z naszą produkcją obszary, które mogą negatywnie oddziaływać na naturę i mieszkańców, to:

- zagrożenia dla naturalnej gospodarki wodnej
- ingerencja w krajobraz
- zniszczenia infrastruktury
- zagrożenia dla bioróżnorodności
- jakość powietrza (emisja pyłu oraz CO₂)
- hałas.

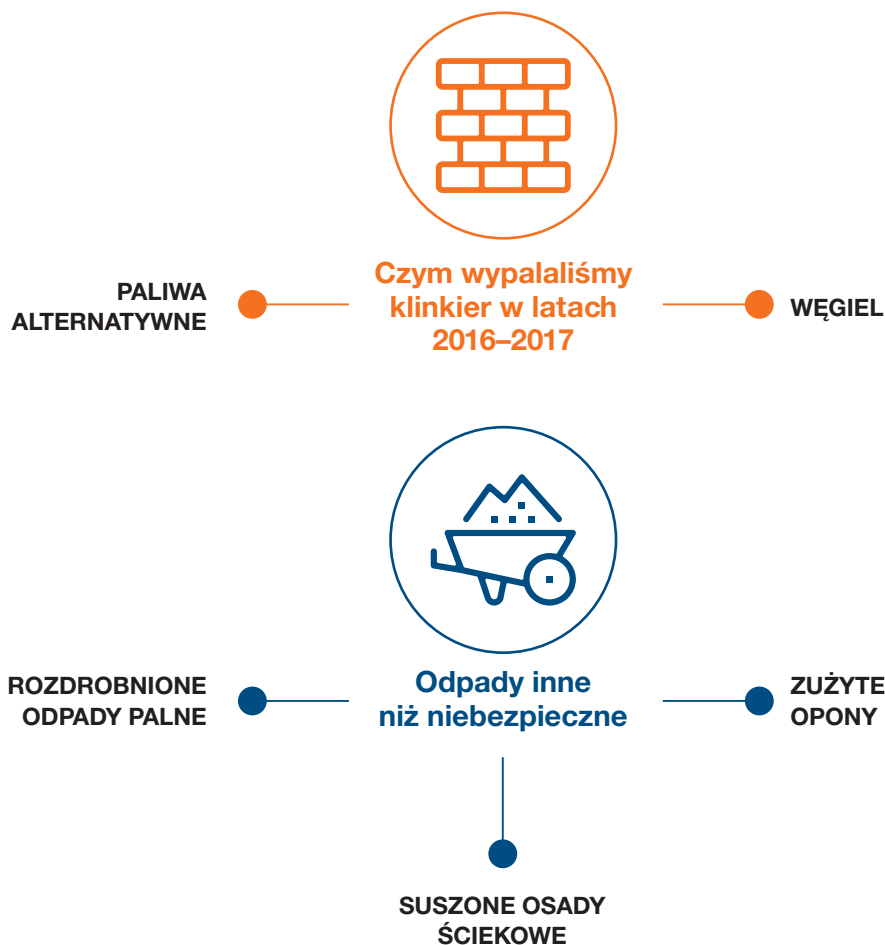
» 1. Energia, surowce i materiały

Specyfika działalności naszej Grupy wiąże się z ogromnym zapotrzebowaniem na energię elektryczną – jesteśmy jednym z jej największych konsumentów w województwie, a w miesiącach pełnej produkcji zużywamy tyle prądu w ciągu godziny, ile ok. 20 gospodarstw domowych w ciągu całego roku. Niestety, energia jest droga, a jej tworzenie negatywnie wpływa na środowisko.

Nic więc dziwnego, że w Grupie Górażdże chcemy jej zużywać jak najmniej. Naszą ambicją jest nieustanne udoskonalanie procesu produkcji tak, aby zachowując najwyższe parametry końcowe,

potrzebował coraz mniej energii. W strukturze Grupy powołaliśmy specjalny zespół ds. ciągłego zarządzania kosztami energii elektrycznej. Do jego głównych zadań należą: kształtowanie strategii zakupowej energii elektrycznej, uzyskiwanie corocznie statusu „odbiorcy przemysłowego”, optymalizacja profilu zużycia energii elektrycznej i mocy umownej w Cementowni Górażdże oraz realizacja usługi DSR, tj. redukcji mocy na polecenie Polskich Sieci Elektroenergetycznych (PSE). Efekty pracy przynoszą spółce wielomilionowe oszczędności.

Stale dbamy o zmianę sposobu pozyskiwania energii niezbędnej do prowadzenia procesów: regularnie obniżamy zużycie paliw konwencjonalnych na rzecz paliw alternatywnych.

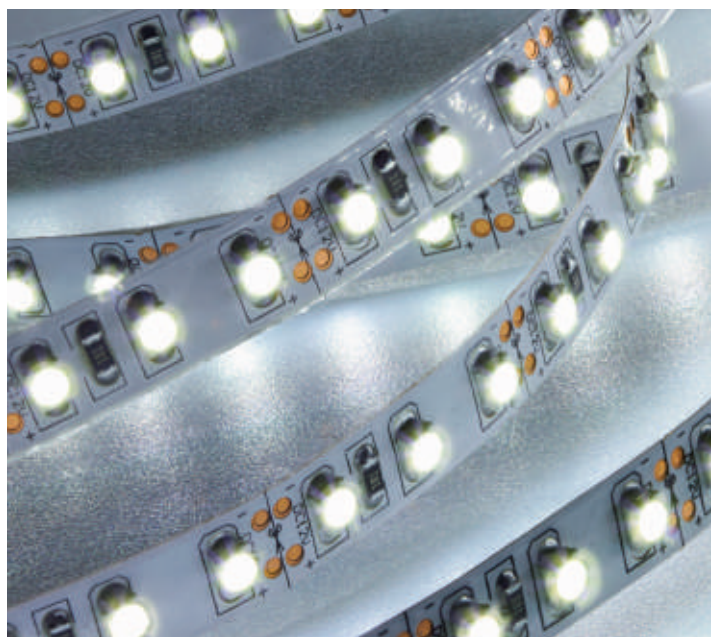


[302-3] Intensywność zużycia energii
Jednostkowe zużycie całkowitej energii cieplnej i elektrycznej (MJ)

	2014–2015	2016–2017
Góraźdze Kruszywa [na 1 t]	17,68	16,82
Góraźdze Beton [na m ³]	38,32	33,43
Góraźdze Cement [na 1 t]	2 775	2 704

[302-5] Inicjatywy podjęte w 2017 roku na rzecz zmniejszenia zużycia energii elektrycznej:

1. Modernizacja oświetlenia dwóch wież bocznicy kolejowej (zamiana źródeł rtęciowych na LED), szacowane oszczędności w dalszych latach 68,62 MWh/r.
2. Modernizacja oświetlenia centralnej sterowni i części biurowca (zamiana tradycyjnych świetlówek na LED), szacowane oszczędności w dalszych latach 15,09 MWh/r.
3. Optymalizacja sieci sprężonego powietrza (opomiarowanie, centralne sterowanie, obniżenie ciśnienia roboczego sieci, uszczelnienie, redukcja pracy na biegu jałowym). Projekt zakłada zmniejszenie zapotrzebowania na energię o ok. 15–25%, czyli obecnie o ok. 1500–4000 MWh/r.


[305-1] Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych*

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych [tCO₂e]	2016	2017
Suma emisji bezpośrednich (tCO₂e)	1 870 376	2 055 239

[305-5] Redukcja emisji gazów cieplarnianych*

Opis podjętych inicjatyw i działań skierowanych na zmniejszenie emisji GHG (ze wskazaniem okresu realizacji)	Wskazanie, o ile zmniejszyła się ilość emisji GHG w stosunku do wartości bazowej (w ekwiwalencie CO₂)	Rodzaje gazów, których emisje zostały ograniczone (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, lub wszystkie)	Wartość i rok bazowy obliczenia emisji, w stosunku do którego emisje zostały zmniejszone
zwiększono udział paliw alternatywnych [2016]	190 706	CO ₂	698 357
zwiększono udział paliw alternatywnych [2017]	211 387	CO ₂	698 357
Razem redukcja z biomasy 2016-2017	402 000	CO₂	698 357

* Do wyliczenia zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych wykorzystano obniżenie emisji paliwowej CO₂. Średnia emisja z paliw w latach 2005–2007 wynosiła 698 357 ton CO₂, w roku 2016 uzyskano zmniejszenie emisji paliwowej o 190 706 ton (emisja z biomasy), natomiast w roku 2017 obniżono emisję z paliw o 211 387 ton CO₂ (emisja z biomasy).

[305-7] Emisja związków NO_x, SO_x i innych istotnych związków emitowanych do powietrza w ujęciu jednostkowym [mg/Nm³, 10% O₂]*

Zanieczyszczenie	2014–2015	2016–2017	Limity objęte pozwoleniem zintegrowanym
pył	5,5	4,4	30
NO _x	529,5	472	500

* Dane dotyczą Góraźdże Cement.

Średnia wielkość emisji pyłu oraz tlenków azotu z pieców obrotowych do wypału klinkieru została utrzymana na podobnym poziomie jak w latach 2014–2015.

» 2. Woda

Wodę niezbędną do produkcji we wszystkich naszych zakładach czerpiemy z zasobów podziemnych, powierzchniowych oraz z sieci miejskich.

W naszych zakładach produkujących kruszywa woda stosowana w procesie uszlachetniania pobierana jest głównie z własnych wyrobisk eksploatacyjnych, a następnie do nich zawracana – pozwala to na znaczną oszczędność naturalnych zasobów wodnych.

Wytwórnie betonu towarowego w procesie produkcji mogą dodatkowo wykorzystywać wodę odseparowaną na urządzeniach służących do recyklingu resztek poprodukcyjnych, a także w wielu przypadkach wodę opadową, zgromadzoną w specjalnych osadnikach wód deszczowych.

Od 2014 roku w Cementowni Góraźdże i Zakładzie Ekocem działa kompleksowy system monitorowania ilości wody – zarówno tej pobieranej ze studni objętych pozwoleniami wodnoprawnymi, jak i zakupionej od dostawców zewnętrznych.

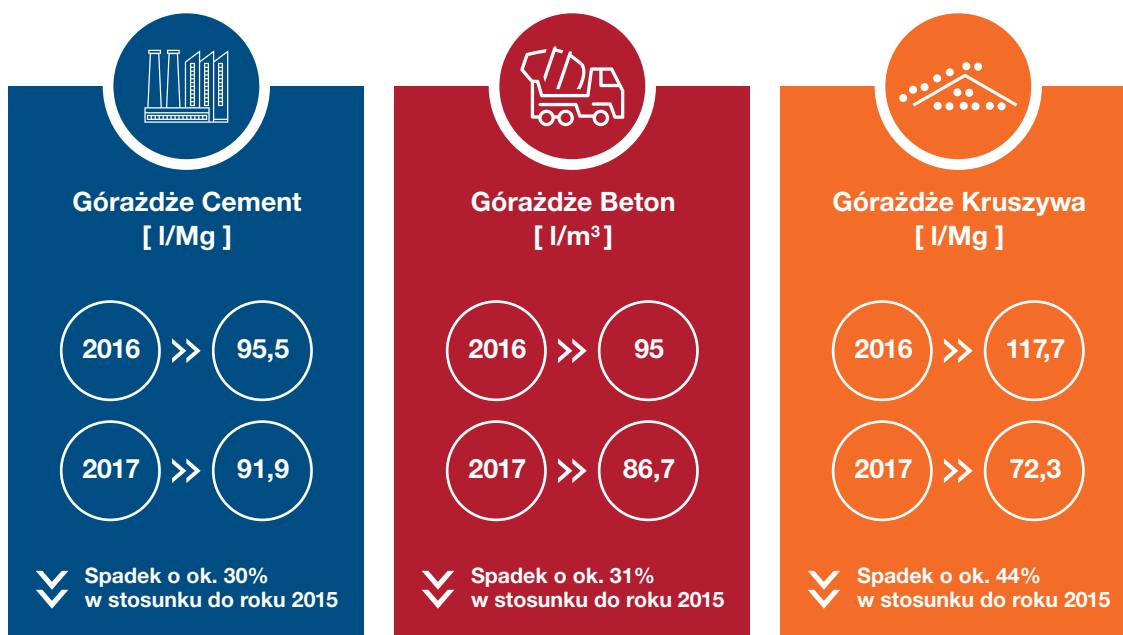


wdrożenie planów gospodarowania wodą we wszystkich zakładach Grupy Góraźdże

Nasze plany związane z gospodarką wodną

zwiększenie w produkcji betonu udziału wody z recyklingu, w tym wody deszczowej

[303-1]* Pobór wody na jednostkę produkcji



* Zgodnie z praktyką raportowania w Grupie Góraźdze wskaźnik raportowany jako łączny pobór wody na jednostkę produkcji w danej linii.

» 3. Odpady

Nie wytwarzamy ścieków przemysłowych, a ścieki sanitarne odprowadzane są do oczyszczalni ścieków. Odpady powstają przede wszystkim w czasie remontów, konserwacji i czyszczenia urządzeń produkcyjnych i magazynowane są w miejscach specjalnie do tego celu przyna-

czonych, uniemożliwiających ich niekorzystne oddziaływanie na otoczenie. Wytworzone odpady, zgodnie z posiadanymi przez spółki Grupy Góraźdze zezwoleniami, zagospodarowywane są we własnym zakresie lub przekazywane specjalistycznym odbiorcom zewnętrznym.

[301-2]



DOBRA PRAKTYKA

Odsetek materiałów pochodzących z odzysku/ recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym

Dbanie o środowisko naturalne jest dla nas nadrzędną wartością, dlatego tam gdzie to możliwe, Góraźdze Cement do produkcji klinkieru i cementu wykorzystuje odpady i/lub produkty uboczne procesów produkcyjnych w innych zakładach przemysłowych. W procesie wypalania klinkieru stosowane są paliwa alternatywne.

Zarówno w roku 2016, jak i w 2017, 100% użytych do produkcji:

- zużytych opon
- wysiewek syderytowych
- granulowanego żużla wielkopiecowego
- reagipsu
- popiołów lotnych

zostało pozyskanych od innych zakładów produkcyjnych. W ten sposób przyczyniamy się do wdrażania idei gospodarki obiegu zamkniętego.

» 4. Bioróżnorodność

[103-2] Rekultywacja to szczególne słowo w słowniku Grupy Góraźdze. Oznacza dla nas możliwość odwdzięczenia się naturze za bogactwa naturalne, które z niej czerpiemy. Po zakończeniu wydobywania surowców wykonujemy ogromną pracę, aby terenom poeksploatacyjnym przywrócić właściwości użytkowe i przyrodnicze.

Jesteśmy dumni z efektów – w wielu przypadkach nasze działania rekultywacyjne to początek nowego, atrakcyjniejszego sposobu zagospodarowania terenu. Potrafimy odtworzyć bioróżnorodne środowisko naturalne, wzbogacając je w okazy rzadko spotykanych roślin i zwierząt.



[302-4] Wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność

Działania podejmowane przez organizację mające istotny wpływ na bioróżnorodność	przejmowanie terenów leśnych na potrzeby eksploatacji wapieni w Kopalni Góraźdze; wycinka lasu; roboty górnicze; rekultywacja terenów poeksploatacyjnych
Rodzaje wpływów	przekształcanie powierzchni ziemi; zbiór, przetrzymanie i umyślne przemieszczanie w środowisku przyrodniczym roślin chronionych; pozytywny wpływ rekultywacji na zwiększenie bioróżnorodności
Gatunki narażone na oddziaływanie organizacji	wg danych z inwentaryzacji roślin chronionych
Zakres obszaru narażonego na oddziaływanie organizacji	obszar górniczy Góraźdze III
Jak długo organizacja oddziałuje w ten sposób?	nieprzerwanie w czasie trwania wydobywania na potrzeby produkcji cementu
Czy wpływ jest odwracalny (tak/nie)	tak (rośliny chronione są przesadzane na siedliska zastępcze, tereny wyrobiska poeksploatacyjnego są rekultywowane)



DOBRA PRAKTYKA

W Grupie Górażdże zawsze przed rozpoczęciem eksploatacji na przejętych gruntach starannie **inwentaryzujemy zasoby przyrodnicze** i sprawdzamy, czy obecne są tam gatunki podlegające ochronie. W 2016 roku na powierzchni ponad 40 ha przeprowadziliśmy inwentaryzację chronionych roślin naczyniowych – rozpoznaliśmy 10 gatunków objętych ochroną i zlokalizowaliśmy 2711 roślin w 472 skupiskach.

Wśród nich znalazły się m.in. takie gatunki jak: jarząb brekinia *Sorbus torminalis*, buławnik wielkokwiatowy *Cephalanthera damasonium*, kruszczyk szerokolistny *Epipactis helleborine*, podkolan biały *Platanthera bifolia* i gnieźnik leśny *Neottia nidus-avis*. Wszystkie zostały opisane i sfotografowane, a informacje wprowadzono do bazy danych atrybutowych i geometrycznych.

W 2017 roku podobnej procedurze poddano powierzchnię 218,78 ha. W trakcie inwentaryzacji roślin rozpoznano łącznie 17 gatunków

objętych ochroną prawną, w tym osiem ściśle chronionych oraz dziewięć częściowo chronionych. Zlokalizowaliśmy 7551 sztuk roślin w 1366 skupiskach.

Inwentaryzacja ekosystemów pozwala nam tak planować prace eksploatacyjne, aby w minimalnym stopniu oddziaływać na najcenniejsze gatunki. Nie zawsze jest to jednak możliwe, dlatego, współpracując ściśle z Regionalną Dyрекcją Ochrony Środowiska w Opolu, przenosimy wszystkie zidentyfikowane okazy. Na tak zwane stanowiska zastępcze w latach 2016–2017 przesadziliśmy 1670 okazów roślin.

Proces koordynowany był przez grono ekspertów z Biura Urządzenia Lasu i Geodezji Leśnej Oddział w Brzegu. Wszystkie rośliny zostały wydobyte ze stanowisk ręcznie wraz z bryłą ziemi, w sposób niepowodujący uszkodzenia ich systemu korzeniowego oraz gwarantujący obecność w podłożu niezbędnych do rozwoju symbiontów grzybowych.

Przykłady rekultywacji podejmowane przez lata naszej działalności dokładnie opisaliśmy w naszym poprzednim raporcie odpowiedzialności społecznej

dostępnym na internetowych stronach Grupy Górażdże.

Konkurs Quarry Life Award

W latach 2016–2017 rekultywacja terenów pokopalnianych łączyła się z naszym sztandarowym projektem proekologicznym, konkursem przyrodniczym Quarry Life Award.

Konkurs organizowany jest od 2012 roku przez HeidelbergCement w ponad 20 krajach na całym świecie. W 2016 roku zakończyła się jego trzecia edycja.

QLA to przedsięwzięcie naukowo-edukacyjne, którego celem jest popularyzacja i ochrona walorów przyrodniczych terenów kopalni surowców mineralnych, wspieranie projektów naukowo-badawczych realizowanych na tych terenach, a także promowanie proprzyrodniczych kierunków rekultywacji. Projekt adresowany jest do środowisk akademickich i organizacji przyrodniczych. To jedyna taka inicjatywa w Europie.



W 2016 roku w polskiej edycji QLA jury pod przewodnictwem prof. Arkadiusza Nowaka spośród

21 zgłoszonych projektów

wybrało pięć finałowych, biorących udział w etapie realizacji prac badawczych na terenach kopalni.





”

[...] to właśnie w Polsce zgłoszono najwięcej projektów badawczych [...]

Trzecia edycja QLA była wyjątkowa. Spośród wszystkich państw Unii Europejskiej zaangażowanych w konkurs to właśnie w Polsce zgłoszono najwięcej projektów badawczych. Propozycje uczestników łączyły w sobie aspekty naukowe, edukacyjne i praktyczne, różniły się pod względem

metodyki, ale miały wspólny cel – odbudowę i ochronę bioróżnorodności na terenach poeksploatacyjnych.

Krzysztof Filusz
dyrektor zarządzający Góraźdże Kruszywa,
zasiadający w jury konkursu



Pierwszym miejscem oraz nagrodą główną o wartości 5 tysięcy euro nagrodzono projekt „Ochrona czynna pszczół z wizualizacją przestrzenno-przyrodniczą terenu Kopalni Wapienia Góraźdże”. Badania prowadziło Stowarzyszenie Natura i Człowiek z Wrocławia.



Drugie miejsce (3 tysiące euro) przyznano projektowi „Działania optymalizujące warunki siedliskowe na terenie KSM Nowogród Bobrzański”. Za badania odpowiadał zespół pracowników naukowych i doktorantów Wydziału Nauk Biologicznych Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Centrum Nauki Keplera w Zielonej Górze.



Trzecie miejsce (1,5 tysiąca euro) zajął projekt „Zadrzewienia jako ważny element kształtowania krajobrazu i bioróżnorodności terenów pokopalnianych”. Badania na terenie KSM Ruda prowadził interdyscyplinarny zespół studentów i doktorantów z Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.





DOBRA PRAKTYKA

Blisko 80% roślin w środkowo-wschodniej Europie to gatunki owadopylne, a postępująca monokultura agrarna prowadzi do wyginięcia dzikich pszczoł niezbędnych do zapylania. Ich obecność jest zatem dla rekultywowanych terenów niezwykle istotna, ponieważ stanowią one mogą swoiste hotspoty pszczelarskie.

Nagrodzony w konkursie Quarry Life Award projekt „Ochrona czynna pszczoł z wizualizacją przestrzenno-przyrodniczą terenu Kopalni Wapienia Góraźdze” skupiał się na optymalizacji warunków siedliskowych dzikich pszczoł – zbudowano dla nich „hotel” oraz posadzono rośliny, które wzbogacają pszczelą bazę pokarmową.

Prowadzące program Stowarzyszenie Natura i Człowiek bierze również udział w czwartej edycji konkursu QLA, która rozpoczęła się w 2017 roku.

Przyrodnicy kontynuują swoje badania nad populacją dzikich pszczoł żyjących w Kopalni Góraźdze, realizując projekt pt. „Znajdź trzmiela – społeczny monitoring w służbie ochrony bioróżnorodności Kopalni Wapienia Góraźdze”.

Celem jest sprawdzenie, czy trzmielie zdomowione na terenie kopalni można spotkać również na obszarach sąsiadujących. Do udziału w badaniach zaproszeni zostali wszyscy mieszkańcy gminy Gogolin, a w szczególności uczniowie szkół podstawowych. Powstała m.in. specjalna mobilna aplikacja „Znajdź trzmiela” (Bublee detector) – za jej pomocą badacze amatorzy mogą uzyskać informacje na temat podstawowych gatunków trzmieli i wysłać zdjęcia napotkanych owadów oraz współrzędne ich występowania. Zakończenie czwartej edycji programu przewidziane jest na koniec 2018 roku.

”

[...] Mamy satysfakcję z wykorzystania szansy, którą daje udział w konkursie QLA [...]



Uczestnictwo w Quarry Life Award to dla Stowarzyszenia Natura i Człowiek przede wszystkim możliwość przyrodniczych eksploracji na nieznanych dotąd terenach. Otwartość firmy Góraźdze na współpracę i implementację naszych rozwiązań pozwala zdobywać cenne doświadczenie w ochronie bioróżnorodności. Mamy satysfakcję z wykorzystania szansy, którą daje udział w konkursie QLA, i radość z realizacji przyrodniczych pasji.

Udział w trzech edycjach konkursu pozwala nam rozwijać skrzydła i mamy nadzieję, że pszczołom pozwala jeszcze lepiej zdomowić się na rekultywowanych terenach Kopalni Wapienia Góraźdze.

Marcin Sikora
prezes Stowarzyszenia
Natura i Człowiek

[304-1]
[304-3] Wydobywanie kruszywa z konieczności związane jest z ingerencją w środowisko, w tym na obszary cenne przyrodniczo. Cztery z naszych kopalni – Gryżyce, Turów, Góraźdże i Szczytniki 2 – sąsiadują z obszarami chronionymi.

Jedną – Kopalnię Surowców Mineralnych Wójcice – znajduje się (2,640 km²) na Obszarze Natura 2000. W Góraźdżach rozumiemy znaczenie i rolę tych cennych przyrodniczo terenów, dlatego już w czasie prowadzonych prac oraz po zakończeniu wydobywania starannie dbamy o ich rewitalizację.



DOBRA PRAKTYKA

Pod koniec 2015 roku podpisaliśmy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków długoterminową, 12-letnią umowę dotyczącą zachowania i ochrony ostoi dla ptaków lęgowych na wyspach zlokalizowanych w wybranych kopalniach Grupy Góraźdże. W 2016 roku prowadziliśmy kolejne już prace poprawiające warunki bytowe populacji największego w Polsce gatunku nietoperza nocka dużego (*Myotis myotis*).

Usunięte zostały pokłady guana oraz wymieniona folia zabezpieczająca część poddasza w kościele we wsi Parzniewice (gm. Wola Krzysztoporska) w sąsiedztwie Kopalni Surowców Mineralnych „Pawłów”. W roku 2017 przy współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków podjęliśmy się zadania minimalizacji drapieżnictwa na wyspie w kopalni Wójcice – wyspa jest kluczową kolonią lęgową mew i rybitw w Polsce południowo-zachodniej.



Kluczowe dane dotyczące rekultywacji terenów Kopalni Góraźdze²:



POWIERZCHNIA UŻYTKOWANA

w latach 2016–2017

184,19 hektara

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA

do końca 2017 roku

288,02 hektara³

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA

w latach 2016–2017 zakończona

0 ha

w latach 2016–2017

nie uzyskano decyzji o zakończeniu rekultywacji



POWIERZCHNIA W TRAKCIE REKULTYWACJI

w latach 2016–2017

42,34 hektara

W latach 2016–2017 przygotowaliśmy

5 hektarów

powierzchni przewidzianej pod rekultywację biologiczną

Kluczowe dane dotyczące rekultywacji terenów w kopalniach Góraźdze Kruszywa

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA

w 2016 roku

15,67 hektara

w 2017 roku

11,89 hektara

²) Dane na dzień 31 grudnia 2017 roku.

³) Dane ujęte narastająco, od 1986 roku do grudnia 2017 roku, przy czym w 2018 roku planujemy zakończenie rekultywacji na powierzchni 10–15 hektarów.

06

Dzień dobry, sąsiedzie!

»» Zobowiązanie Grupy Heidelberg do 2030

- Wspieramy rozwój społeczno-gospodarczy sąsiadujących z nami społeczności.





Cele Zrównoważonego Rozwoju dla Grupy Góraźdze w Polsce:

„Bycie dobrym sąsiadem” to jeden z naszych celów, które w październiku 2017 roku określił HeidelbergCement w dokumencie zawierającym Zobowiązania na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030. W Góraźdźcach dobre sąsiedztwo zobowiązuje nas do:

- regularnego nawiązywania dialogu ze społecznością w lokalizacjach zakładów
- zachęcania pracowników do aktywności wolontariackiej
- zapewniania transferu wiedzy i przekazywania materiałów budowlanych w celu zwiększenia możliwości rozwoju lokalnych społeczności



Co już robimy jako Grupa Góraźdze w Polsce, by osiągnąć zamierzony cel

- prowadzimy Fundację Góraźdze
- w 2015 roku zrealizowaliśmy pierwszą w Grupie Góraźdze sesję dialogową
- jesteśmy rozpoznawalnym sponsorem ważnych wydarzeń lokalnych, m.in. Filharmonii Opolskiej, Klubu Sportowego „Budowlani”
- spotkania ze społecznością lokalną/z władzami samorządowymi (sesje dialogowe co dwa lata)
- zostaliśmy uhonorowani nagrodą „Opolska Marka” 2017 w kategorii CSR – Przedsiębiorstwo dla regionu
- rozbudowujemy program wolontariatu pracowniczego

» 1. Działamy globalnie, wspieramy lokalnie

[103-2]
[103-3]
[203-1]
[203-2]

Sprzedajemy nasze cementy, betony i kruszywa w całej Polsce, ale produkujemy je w konkretnych miejscach – w sąsiedztwie konkretnych wsi i miasteczek, konkretnych rodzin i osób. Ze względu na wielkość naszych zakładów, skalę zatrudnienia i oddziaływania pośredniego wiele z nich stanowi ważny element życia społecznego i ekonomicznego.

Jesteśmy świadomi tego wpływu i bierzemy za niego pełną odpowiedzialność. Robimy dużo, aby nasza obecność w regionie była powodem do zadowolenia dla mieszkańców i władz samorządowych, a nazwa Grupy Góraźdze kojarzyła się z dobrym sąsiedztwem.

W latach 2016–2017 spółki Grupy Góraźdze przekazały bezpośrednio na rzecz beneficjentów wsparcie rzeczowe w postaci materiałów budowlanych (cement, beton, kruszywa) oraz darowizny finansowe o łącznej wartości około

800 tysięcy złotych



Aktywnie uczestniczymy w życiu społeczności lokalnych, angażując się w wiele przedsięwzięć społecznych, edukacyjnych i proekologicznych, m.in. poprzez działania sponsoringowe i charytatywne. Od połowy lat 90. jesteśmy na przykład głównym sponsorem Klubu Sportowego Budowlani w Opolu, jednego z najlepszych w Polsce klubów w podnoszeniu ciężarów.

Wywodzi się z niego wielu polskich medalistów olimpijskich, mistrzostw Europy i świata (m.in.: Tadeusz Rutkowski, Szymon Kołdecki, Bartłomiej Bonk). Od 2017 roku sponsorujemy też MKS Pogoń Prudnik. Z dumą wspieramy też kulturę. Od 1993 roku patronujemy Filharmonii Opolskiej, a nasza pomoc pozwoliła zrealizować liczne projekty muzyczne i gościć wielu wybitnych artystów z kraju i z zagranicy. Od 1996 roku jesteśmy też jednym z głównych sponsorów Fundacji Sanktuarium Góra św. Anny, wspierając ochronę i renowację budynków, obiektów kościelnych i klasztornych oraz innych dóbr kultury sakralnej na Górze św. Anny.

Od wielu lat sponsorujemy również Opolskie Konfrontacje Teatralne organizowane przez Teatr im. J. Kochanowskiego w Opolu. Angażujemy się w działalność charytatywną – od 2000 roku nieprzerwanie sprawujemy patronat nad Domem Dziecka w Skorogoszczy.



Każdego roku w Góraźdżach angażujemy się również w różne inicjatywy i przedsięwzięcia ekologiczne. W 2017 roku uczestniczyliśmy w kampanii społecznej „Razem przeciw smogowi” – sfinansowaliśmy akcję informacyjną w lokalnych mediach, a nasi eksperci wzięli udział w licznych debatach poświęconych jakości powietrza. Grupa Góraźdze uczestniczyła również w akcjach promujących bioróżnorodność na terenie gminy Gogolin, organizując dla lokalnej społeczności piknik ekologiczny na terenie Kopalni Góraźdze.

» 2. Nasza Fundacja

Szczególną rolę w relacjach Góraźdzy z lokalnymi społecznościami pełni założona w 2012 roku Fundacja Góraźdze – Aktywni w Regionie, która poprzez programy grantowe i inicjatywy własne wspiera aktywnie przedsięwzięcia o znaczeniu lokalnym i regionalnym na terenach miast i gmin, w których Góraźdze prowadzą swoją działalność. Trudno – nawet w Raportcie Odpowiedzialności Społecznej – przedstawić wszystkie działania naszej fundacji. Poniżej prezentujemy przykłady zaangażowania, a po pełną listę zapraszamy na internetowe strony Fundacji

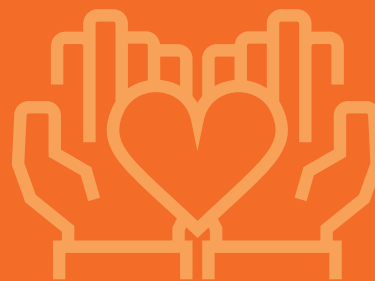
www.aktywniwregionie.pl

Cieszymy się, że nasze zaangażowanie społeczne jest doceniane przez niezależnych ekspertów. Wśród CSR-owych nagród wymienić można choćby otrzymane w 2017 roku wyróżnienie „Opolska Marka”, tytuł „Firma Dobrze Widziana” oraz „Srebrny Listek” tygodnika „Polityka”.



Fundacja Góraźdze – Aktywni w Regionie została założona w 2012 roku przez trzy spółki wchodzące w skład Grupy Góraźdze: Góraźdze Cement, Góraźdze Kruszywa i Góraźdze Beton.

Jej celem jest stałe wspieranie lokalnych społeczności, mieszkańców miast i gmin, na terenie których prowadzą swoją działalność fundatorzy, czyli spółki Grupy Góraźdze, ze szczególnym uwzględnieniem mieszkańców województwa opolskiego oraz gmin sąsiadujących z Góraźdze Cement.



W ciągu sześciu lat działalności Fundacja wsparła ponad

300 projektów

i zorganizowała kilka akcji społecznych na łączną kwotę ponad

3,7 mln zł

w obszarze kultury i ochrony zabytków, sportu, nauki i edukacji, ochrony środowiska, profilaktyki zdrowia oraz szeroko rozumianej dobroczynności.

Misja Fundacji to:



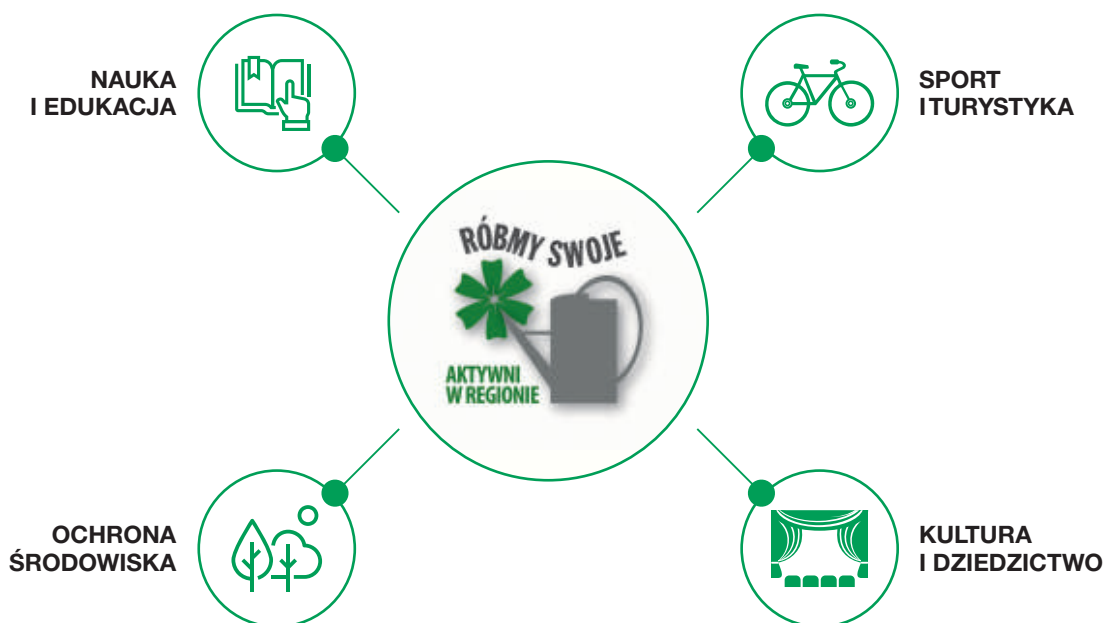
Wspieramy inicjatywy i przedsięwzięcia służące rozwojowi lokalnej społeczności – budujemy partnerskie relacje z naszymi sąsiadami.

[413-2]

W latach
2016–2017
Fundacja
dofinansowała

129 projektów
zgłoszonych przez
podmioty zewnętrzne i

25 projektów społecznych
zgłoszonych przez pracowników w ramach
Programu Wolontariatu Pracowniczego.



SPORT I TURYSTYKA

W Grupie Góraźdze wiemy, że trudno wręcz przecenić rolę klubów i stowarzyszeń sportowych w małych ośrodkach miejskich i wsiach. To nie tylko miejsca, w których – na różnym poziomie – uprawia się sport, ale również, a nieraz przede wszystkim, lokalne ośrodki integrujące społeczność.

Cieszymy się, że jako grupa możemy być wsparciem i partnerem dla takich inicjatyw – w latach 2016–2017 najwięcej dofinansowanych projektów dotyczyło sportu, turystyki i rekreacji. Ze wsparcia skorzystało kilkanaście lokalnych klubów sportowych i stowarzyszeń. Duże granty otrzymały m.in.: Stowarzyszenie Klub Sportowy Chrzęszcz w Chrzęszczycach na kolejny etap budowy stadionu, Klub Środowiskowy Judo AZS Opole na organizację obozów edukacyjno-sportowych oraz gmina Prószków na utworzenie ogólnodostępnej siłowni w Górkach.

Dofinansowanie przyznano też gminie Łambinowice na utworzenie terenu rekreacyjno-sportowego w Bielicach. Nasza Fundacja wsparła również Międzynarodowy Turniej im. Henryka Wołoszyna w zapasach w stylu wolnym, organizowany po raz piąty przez Opolski Związek Zapaśniczy.

Do najciekawszych działań należały z pewnością XXXV Krapkowicki Bieg Uliczny, organizowany przez gminę Krapkowice, oraz V Ogólnopolski Turniej Tańca Gogolin Dance Cup 2017.

Z pomocy Fundacji skorzystała także gmina Lwówek Śląski, która pozyskane środki przeznaczyła na zagospodarowanie terenu na przystanek turystyczny pod Lwówecką Szwajcarią, czyli na stworzenie przeznaczonego dla mieszkańców i turystów nowego miejsca rekreacji.

Wsparliśmy również aktywność sportową seniorów, którzy dzięki dotacji dla Powiatowego Centrum Kultury w Strzelcach Opolskich mogli uczestniczyć w zajęciach aerobiku.

Ponadto środki na organizację przedsięwzięć związanych ze sportem otrzymały: AZS Klub Uczelniany Politechniki Opolskiej – na wsparcie kariery kajakarza Piotra Kulety, Zapaśniczy Klub Sportowy Góraźdze, Klub Sportowy Góraźdze w Góraźdżach, Klub Sportowy Magnum Chorula, LZS Odrzanka Dziergowice, Uczniowski Klub Sportowy Maestro Gogolin oraz Opolskie Towarzystwo Kajakowe.

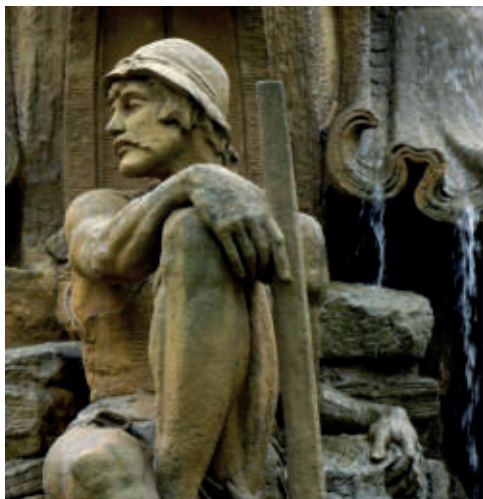
KULTURA I DZIEDZICTWO

W obszarze kultury duży grant otrzymało między innymi po raz kolejny Towarzystwo Międzynarodowych Kursów Muzycznych im. Jerzego Hellera w Opolu na organizację XI Festiwalu Śląskie Lato Muzyczne oraz Pałac Kultury Zagłębia w Dąbrowie Górniczej na organizację XI Międzynarodowego Konkursu Muzycznego im. Michała Spisaka. Dofinansowanie przyznano też na organizację wystawy o dziejach przemysłu cementowego w województwie opolskim pt. „Opolskie białe złoto”.

Wsparcie otrzymało też Stowarzyszenie „Nasze Dziedzictwo” w Żyrowej na projekt „Szklane negatywy – skarby Żyrowej i okolicy”, którego celem było odzyskanie bardzo cennej kolekcji zdjęć z lat 20. ubiegłego wieku obrazujących życie i zwyczaje mieszkańców tamtych czasów.

W 2016 roku największy grant na realizację założeń projektowych w tej kategorii otrzymał Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury w Głogówku, organizujący 24. Śląski Festiwal im. Ludwiga van Beethovena. Po raz kolejny dofinansowanie przyznano Stowarzyszeniu Opolskie Lamy na organizację 14. edycji Festiwalu Filmowego Opolskie Lamy.

Dzięki grantom przyznawanym przez Fundację Góraźdze – Aktywni w Regionie odrestaurowane zostały zabytkowe nagrobki na cmentarzu w Leśnicy. Cieszymy się też ze wsparcia, którego mogliśmy udzielić Stowarzyszeniu Przyjaciół i Osób Niepełnosprawnych „Pomóżmy Im” w Lewinie Brzeskim – dzięki uzyskanym środkom zorganizowano Lewińskie Spotkania – Festiwal Sztuki Osób Niepełnosprawnych.



OCHRONA ŚRODOWISKA

We wrześniu 2016 roku Śląskie Towarzystwo Ornitologiczne zorganizowało na terenach kopalń Grupy Góraźdze cykl warsztatów fotografii przyrodniczej. W trzech spotkaniach wzięło udział łącznie około 100 uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych z Opola i Krapkowic. Do udziału w warsztatach zgłosili się m.in. uczniowie z Zespołu Szkół Budowlanych w Opolu oraz opolskich liceów ogólnokształcących, a także młodzież z LO w Krapkowicach. Program obejmował zajęcia teoretyczne i praktyczne, a uczestnicy mogli zapoznać się z gatunkami ptaków, gadów i ssaków żyjącymi w kamieniołomach. Ostatnie spotkanie, 30 września na zbiorniku nyskim przy Kopalni Wójcice, miało wyjątkowy charakter, ponieważ było związane z obchodami Europejskich Dni Ptaków.

Uczniowie wspólnie z opiekunami obserwowali jeden z najbardziej spektakularnych spektakli w świecie przyrody – jesienną migrację ptaków. Ponadto liczyli ptaki, a ich wyniki zostały przekazane Ogólnopolskiemu Towarzystwu Ochrony Ptaków, skąd trafiły do globalnego koordynatora Europejskich Dni Ptaków – BirdLife International. Na terenie Kopalni Wójcice i jej okolic zaobserwowano m.in. około 218 biegusów zmiennych, 450 krzyżówek, 20 siewnic, 7 czapli białych i 19 czapli siwych. Najciekawsze zdjęcia z plenerów zostały zaprezentowane na początku grudnia w formie wydruków wielkoformatowych na wystawie w Filharmonii Opolskiej. Podczas uroczystego wernisażu z udziałem uczniów i nauczycieli ze szkół biorących udział w projekcie ogłoszono wyniki konkursu fotograficznego i uhonorowano nagrodami autorów najlepszych zdjęć.

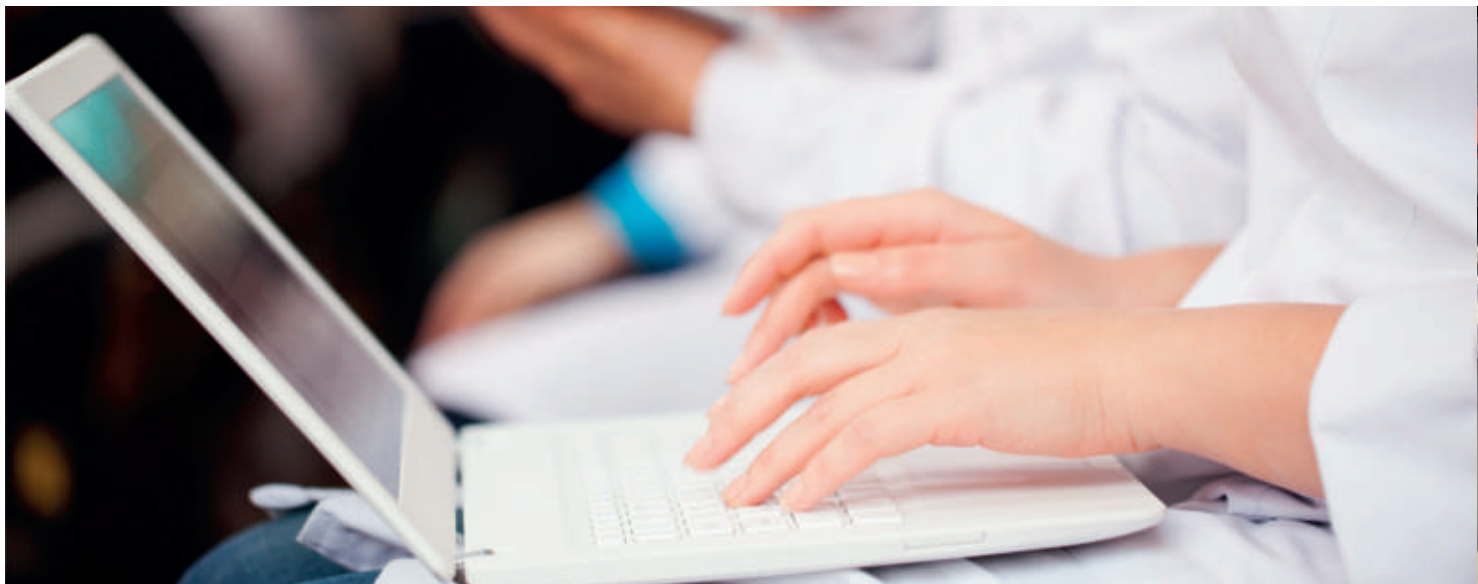
NAUKA I EDUKACJA

Z radością wsparliśmy w latach 2016–2017 bardzo ciekawe projekty naukowe i edukacyjne. Największą pomoc przeznaczaliśmy na wsparcie uruchomienia kierunku lekarskiego na Uniwersytecie Opolskim. Nasza pomoc pozwoliła studentom medycyny na opolskiej uczelni, jako pierwszym w Polsce, poznać anatomię serca, korzystając z nowatorskiej aplikacji Wirtualne Serca.

Nasze znaczące wsparcie otrzymał projekt Stowarzyszenia Natura i Człowiek, które przeprowadziło warsztaty dla dzieci z ZSP w Krapkowicach na temat różnorodności świata pszczół.

Duży grant trafił też do Fundacji Radców Prawnych B2B Opole na realizację projektu służącego podniesieniu poziomu wiedzy młodzieży w zakresie bezpiecznego i zgodnego z prawem tworzenia wizerunku w sieci.

Z kolei Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych w Opolu ze wsparciem z grantu zorganizował VIII Konferencję Naukową „Energia i środowisko w technologiach materiałów budowlanych, ceramicznych, szklarskich i ogniotrwałych”.



DOBRA PRAKTYKA

W ramach inicjatyw związanych z poprawą bezpieczeństwa mieszkańców regionu grant otrzymał m.in. powiat krapkowicki na realizację projektu „Bezpieczny dom – Ale CZAD!” (kampania informacyjno-prewencyjna dotycząca zatruc tlenkiem węgla, zakup 150 czujników czadu dla mieszkańców Krapkowic, głównie osób starszych i samotnych). Dotacja trafiła też do Stowarzyszenia Aglomeracja Opolska na podniesienie bezpieczeństwa na

wypadek zagrożeń środowiskowych. Nasze granty pomogły także w realizacji projektu „Bezpieczne wakacje” (powiat krapkowicki), promującego tematykę bezpieczeństwa dzieci w ruchu drogowym. W gminie Parzniewice tamtejsi strażacy ochotnicy dzięki wsparciu Fundacji Góraźdże przeprowadzili szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy medycznej.





DOBRA PRAKTYKA

Jednym z ciekawszych projektów zrealizowanych w ubiegłym roku była inicjatywa Stowarzyszenia „Nasze Dziedzictwo” w Żyrowej, które zajęło się konserwacją i zabezpieczeniem bardzo cennej kolekcji zdjęć utrwalonych na szklanych negatywach. Zbiór 750 sztuk szklanych negatywów z okresu międzywojennego, lat 40. i 50. minionego wieku został przekazany stowarzyszeniu w Żyrowej przez pana Bertholda Lepicha, którego ojciec Franciszek, zamieszkały w pobliskiej Oleszce, był „nadwornym” fotografem amatorem, pobierającym nauki u samego Maxa Glauera, wybitnego fotografa przedwojennego Opola. Środki przekazane przez fundację zostały przeznaczone na uporządkowanie i selekcję

pokaźnego zbioru, jak również oczyszczenie i konserwację szklanych „płytek”, ich digitalizację i zabezpieczenie. Prace konserwatorskie wykonała Fundacja TRES z podpoznańskiego Zbąszynia. W procesie selekcji zakwalifikowano do digitalizacji prawie całą kolekcję przede wszystkim ze względu na jej niepowtarzalność, dobry stan zachowania, dostęp do zbioru, rozwój możliwości technicznych oraz brak ograniczeń prawnych. Kolekcja zawiera najwięcej zdjęć portretowych mężczyzn, kobiet, dzieci i rodzin. Niezwykle cenne są również te, które przedstawiają uroczystości rodzinne. Obok portretów w kolekcji znalazły się też zdjęcia, które prezentują scenki rodzajowe z życia codziennego.



Przez sześć lat swojej działalności (2012–2017) Fundacja dofinansowała ponad

300 projektów

oraz zorganizowała kilka kampanii i akcji społecznych na łączną kwotę

3,7 miliona złotych,

głównie w dziedzinie sportu, kultury, nauki i edukacji, ochrony środowiska, profilaktyki zdrowia i szeroko rozumianej działalności charytatywnej.

W 2017 roku Fundacja Góraźdze przekazała beneficjentom

600 tysięcy złotych

znaczna część tych środków została przeznaczona na sfinansowanie programu grantowego, w ramach którego przyznano dofinansowanie 40 projektom. W roku 2016 w ramach Programu Grantowego do Fundacji Góraźdze – Aktywni w Regionie wpłynęło ponad 200 wniosków, spośród których wybrano 35 projektów dofinansowanych łączną kwotą

217,5 tysiąca złotych

Obok wsparcia grantowego dla zgłaszanych do Fundacji projektów ważną rolę w naszych działaniach społecznych pełnią także projekty własne, inicjowane przez Fundację Grupy Góraźdze. Przykładem może być projekt Rowerowa Opolszczyzna, wpisujący się w edukację w zakresie zdrowego stylu życia oraz w promocję walorów turystycznych naszego regionu. Celem akcji była popularyzacja najciekawszych tras rowerowych województwa opolskiego, a także odkrywanie nowych. W ramach akcji organizowaliśmy m.in. rodzinne rajdy rowerowe – największy, pod hasłem „Szlakiem opolskich wapienników”, zgromadził 260

osób, głównie rodziny z dziećmi z terenu gmin Gogolin i Krapkowic, dla których przygotowano wiele atrakcji. Efektem wielomiesięcznego projektu było wydanie profesjonalnego przewodnika po szlakach rowerowych Opolszczyzny pt. „Rowerowa Opolszczyzna”, z mapami i opisem 30 najciekawszych tras i ich atrakcji turystycznych. Materiały do przewodnika zostały zebrane przez redakcję „Nowej Trybuny Opolskiej”, partnera medialnego akcji, który ogłosił konkurs, w ramach którego mieszkańcy regionu zgłaszali autorskie propozycje szlaków rowerowych z opisami, mapami i zdjęciami.

Autorzy najciekawszych tras mogli liczyć na atrakcyjne nagrody – do wygrania było

10

wysokiej klasy
rowerów ufundowanych
przez Fundację Góraźdze.

Publikacja została wydana w nakładzie

5000

egzemplarzy,

które nieodpłatnie przekazano do punktów informacji turystycznej, bibliotek, urzędów gmin i szkół całego województwa. W ramach akcji uruchomiono także serwis internetowy poświęcony tematycznie trasom rowerowym Opolszczyzny.



» 3. Wolontariat pracowniczy

Załoga Grupy Góraźdze to wspaniali ludzie. Przekonujemy się o tym nieustannie, obserwując działania wolontariackie, które od wielu lat podejmują nasi pracownicy.

Wolontariat pracowniczy to szczególny rodzaj odpowiedzialności biznesowej – dla nas jest to powód do szczególnej dumy i radości. W całej naszej Grupie od pięciu lat działa Program Wolontariatu Pracowniczego Aktywni i Pomocni. To wyjątkowa inicjatywa, w której pracownicy samodzielnie tworzą zespoły, opracowują projekt

i wnoszą o dofinansowanie do Fundacji Grupy Góraźdze. Zespół projektowy składa się z minimum dwóch pracowników, a do realizacji można (jest to nawet wskazane) zaprosić osoby spoza firmy: rodzinę, przyjaciół, kolegów z innych firm lub organizacji społecznych.

Na czele zespołu stoi lider, który musi być pracownikiem jednej ze spółek Grupy Góraźdze. To on odpowiada za poprawną realizację projektu (pod względem merytorycznym i finansowym).



Ponad

1300 godzin



wypracowali nasi pracownicy w ramach wolontariatu w latach 2016–2017.





Fundacja chętnie wspiera wszelkie inicjatywy pracowników służące poprawie jakości życia mieszkańców na terenie osiedli, miast i gmin, w których wspólnie żyjemy.

Pomysły mogą być związane z działalnością charytatywną na rzecz dzieci, seniorów czy osób wykluczonych. Na dofinansowanie mogą też liczyć projekty z obszaru sportu i rekreacji, ochrony środowiska, promocji zdrowego stylu życia oraz wszelkie inne inicjatywy społeczne i obywatelskie.

Program powstał również po to, aby zainspirować naszych pracowników do wykorzystania ich wiedzy i doświadczenia na rzecz innych osób.

Organizowane są działania charytatywne i ekologiczne. Do udziału w nich zachęcane i zapraszane są wszystkie osoby pracujące w naszych zakładach.

W 2016 roku w działania wolontariackie na rzecz lokalnych społeczności zaangażowało się

80 pracowników Grupy Góraźdze

Zgłoszone projekty dotyczyły przede wszystkim remontów lokalnej infrastruktury, sportu i edukacji.



Do Programu Wolontariatu Pracowniczego zgłoszono 35 wniosków, spośród których kapituła przyznała dotacje

25 projektom

Każdy z nich otrzymał dofinansowanie do kwoty

3000 złotych

Wśród zgłoszonych propozycji najczęściej było przedsięwzięć dotyczących prac remontowych i poprawy lokalnej infrastruktury na terenach miejscowości zamieszkiwanych przez naszych pracowników.





DOBRA PRAKTYKA

Przykładem zaangażowania wolontariackiego naszych pracowników może być piknik ekologiczny dla dzieci z Wójcic, Malni, Choruli i Domu Dziecka w Skorogoszczy, zorganizowany w parku w Wójcicach przez Ewę Mosińską z Grupy Góraźdze.

W zabawie wzięło udział 80 dzieci, które z wielką radością przystąpiły do malowania graffiti na betonowych przesłach płotu oraz sadzenia drzewek. Śmiechu i okrzyków radości było co niemiara, również w związku z przygotowaniami – przed malowaniem każde dziecko musiało założyć maseczkę, fartuch i rękawiczki, co wywołało powszechne rozbawienie wśród dzieci, a także ogromny entuzjazm.

Sadzenie drzewek poprzedziła część edukacyjna – rozmowa na temat potrzeby dbania o przyrodę i znaczenia drzew dla środowiska. Z taką wiedzą dzieci rozpoczęły sadzenie drzewek.

Happening zakończył się częścią rekreacyjną na świeżym powietrzu, obejmującą gry zespołowe, zabawy na placu zabaw, ognisko i grill.

– Ogromną przyjemność sprawiał nam widok zadowolonych dzieci pochłoniętych malowaniem. W trakcie pikniku dzieci nawiązały nowe znajomości i zbliżyły się do siebie, poznały też nową technikę malarską i nauczyły się sadzić i pielęgnować rośliny. To był nie tylko miły spędzony czas, ale i pożyteczny dla wszystkich uczestników projektu – mówi Ewa Mosińska.

W organizację przedsięwzięcia zaangażowane były osoby nie tylko z Góraźdzy. Zaprzyjżnione panie ze stowarzyszenia Pokolenie Plus z Wójcic ulepiły ponad 1000 różnego rodzaju pierogów, a miejscowi działacze przygotowali teren parku oraz boiska. Wiele pań upiekło też ciasta.



DOBRA PRAKTYKA

Każdego roku pracownicy Kopalni Folwark organizują w ramach Programu Wolontariatu Pracowniczego rajd rowerowy dla dzieci z sąsiadujących z zakładem miejscowości – Tour de Folwark. W 2017 roku odbyła się już trzecia edycja tej imprezy, w której wystartowało aż 148 dzieci. W sumie na teren należącej do Góraźdze Cement Kopalni Folwark przyszło około 400 osób – głównie mieszkańców z terenu gminy Prószków oraz powiatu krapkowickiego.

Dziecięcy rajd rowerowy odbył się w sześciu kategoriach wiekowych, a pamiątkowy medal otrzymał każdy młody kolarz. Rywalizacja na trasie biegnącej wzdłuż terenów naszej kopalni odbywała się w atmosferze wspaniałej zabawy i rodzinnego pikniku – tradycyjnie podczas imprezy pracownicy kopalni zajęli się przygotowaniem poczęstunku dla wszystkich gości. Na zawody przyjechali również strażacy z OSP Złotniki, uatrakcyjniając festyn pokazem sprzętu przeciwpożarowego. Nie zabrakło także ciekawych gier i zabaw dla najmłodszych oraz loterii i wspaniałych nagród.



07

Zgodność i budowanie przejrzystości

» Zobowiązanie Grupy Heidelberg do 2030

Przestrzegamy standardów międzynarodowych praw człowieka, przeciwdziałania korupcji oraz standardów pracy, a także w sposób otwarty i przejrzysty współpracujemy aktywnie ze wszystkimi naszymi udziałowcami.





Cele Zrównoważonego Rozwoju dla Grupy Góraźdze w Polsce:

- wprowadzimy audyt wewnętrzny w celu weryfikacji przestrzegania procedur wewnętrznych i przepisów prawa
- wdrożymy działania zapobiegawcze i wyjaśniające w sprawach dotyczących mobbingu, przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji
- poddamy dostawców pokrywających 80% rocznych wydatków audytom pod kątem zrównoważonego rozwoju (realizacja audytu lokalnie przez GG lub globalnie przez HC). Ponadto wybrani odpowiedni dostawcy o podwyższonym profilu ryzyka będą podlegać audytom na miejscu w celu zapewnienia zgodności z naszym Kodeksem dostawców



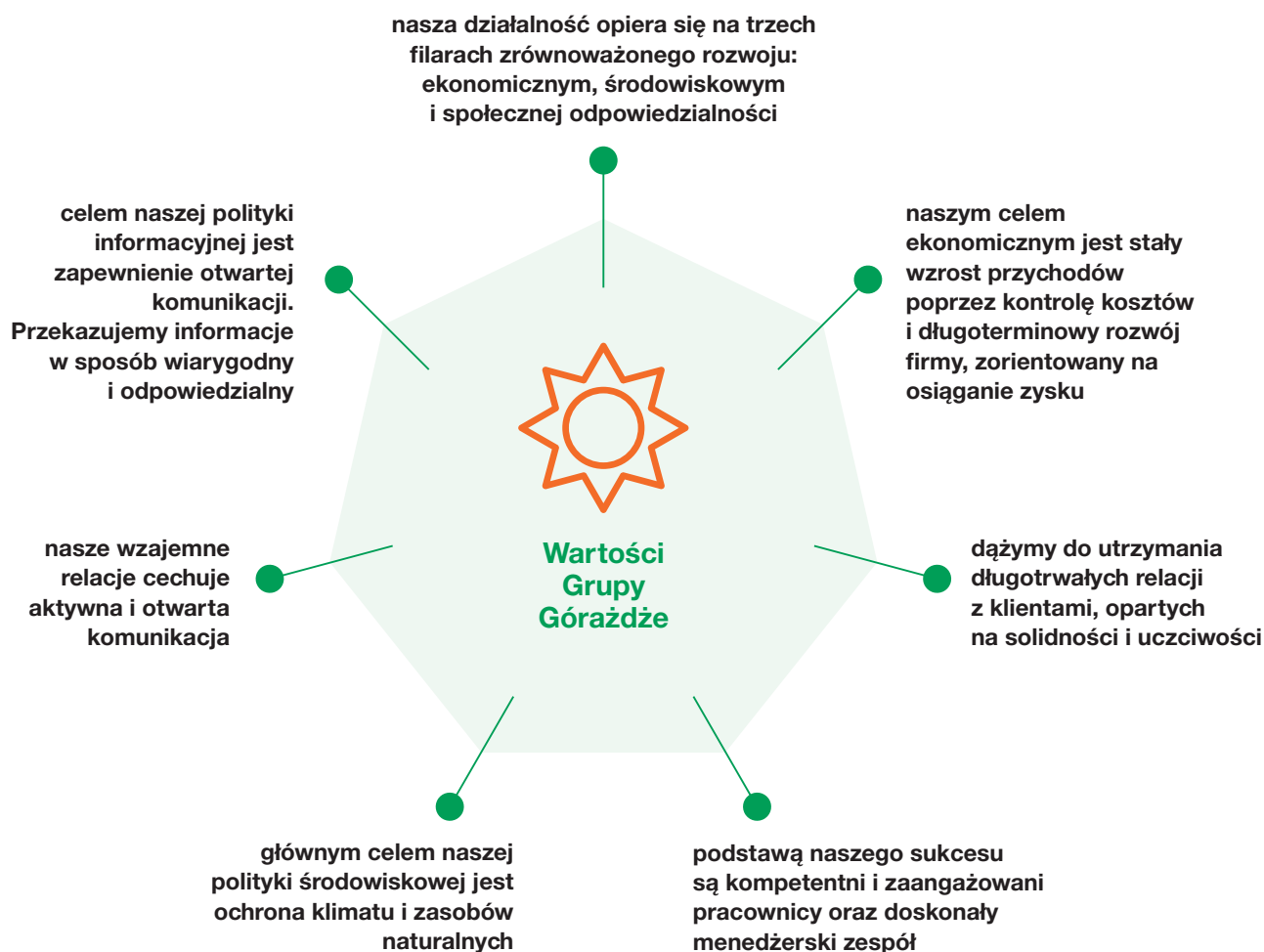
Co już robimy jako Grupa Góraźdze w Polsce, by osiągnąć zamierzony cel

- działamy w oparciu o Kodeks postępowania w biznesie
- udoskonalamy system zarządzania etyką i ryzykiem nadużyć
- prowadzimy szkolenia antykorupcyjne
- badamy oczekiwania otoczenia, usprawniamy komunikację z interesariuszami
- dbamy o transparentność – od 2016 roku cyklicznie publikujemy Raport Zrównoważonego Rozwoju (co dwa lata) zgodny z uznanym międzynarodowo standardem GRI

» 1. Etyka i ład korporacyjny – podstawy działania

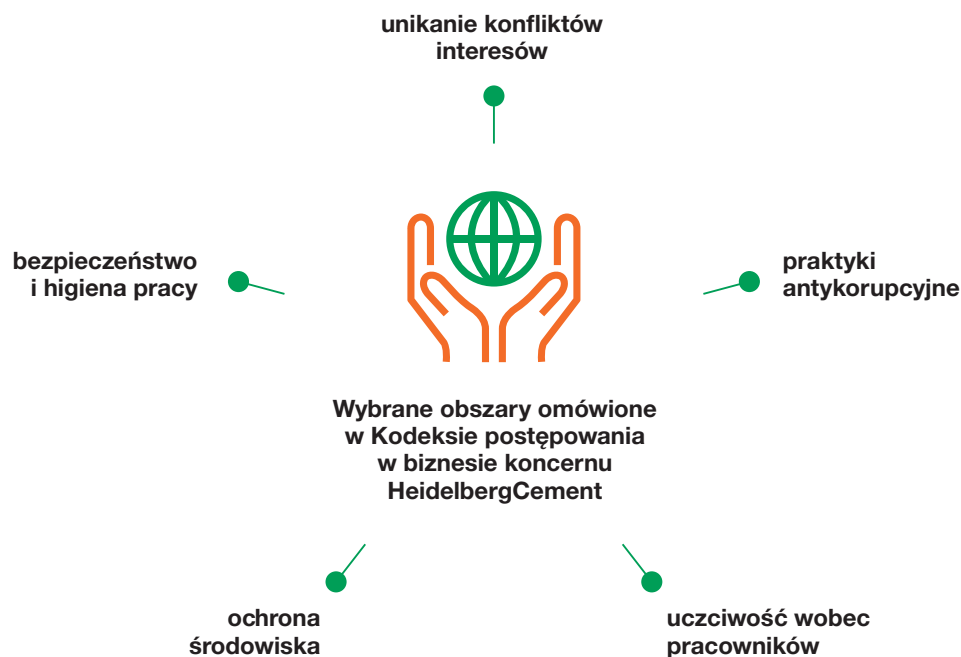
[102-16] Prezes, dyrektor, kierownik, kierowca, górnik, pracownik biurowy, sprzedawca... Lista stanowisk w Grupie Góraźdze jest naprawdę długa. Bez względu jednak na zajmowaną pozycję,

doświadczenie, zarobki i staż w naszej organizacji, każdego pracownika łączą wspólne wartości – na nich opieramy nasze codzienne decyzje i to one są podstawą opracowania decyzji strategicznych.



[102-16] Od 2007 roku we wszystkich spółkach Grupy działa Program Zgodności (Compliance Program). Organizując naszą pracę, korzystamy z zasobów etycznych koncernu HeidelbergCement. Już w 2006 roku w całym koncernie wprowadzony został Kodeks postępowania w biznesie, określający normy

zachowania i podstawowe zasady pełnienia obowiązków pracowniczych. Zarząd firmy zobowiązał wszystkich pracowników do działania zgodnie z jego literą i duchem. Kodeks jest dokumentem powszechnie dostępnym i można go znaleźć na naszych stronach internetowych.



Efektywna struktura zarządzania

Spółką Góraźdze Cement SA, a zarazem grupą kapitałową Góraźdze kieruje pięcioosobowy zarząd, w którym zasiadają wyłącznie lokalni menedżerowie: prezes, wiceprezes i trzech członków. Każdy z nich pełni również funkcje operacyjne.



- [102-18] Ernest Jelito**
prezes zarządu, dyrektor generalny
- Jacek Połączarz**
członek zarządu, dyrektor personalny
- Wiesław Adamczyk**
wiceprezes zarządu, dyrektor techniczny
- Andrzej Reclik**
członek zarządu, dyrektor finansowy
- Czesław Nierzwicki**
członek zarządu, dyrektor handlowy

Działalność spółek naszej Grupy jest zintegrowana dzięki wspólnym systemom zarządzania, wspólnej marce i identyfikacji wizualnej oraz wspólnej promocji i reklamie.

Większość funkcji i zadań spółek prowadzona jest przez Wspólne Służby Serwisowe (Shared Service Centre), w ramach których wspólnym zarządzaniem objęte są m.in.: sprzedaż i logistyka, finanse i księgowość, controlling, zakupy, zarządzanie personelem, informatyka, komunikacja i marketing oraz obsługa prawna.

» 2. Zarządzanie ryzykiem – przeciwdziałanie korupcji, dyskryminacji i naruszaniu praw człowieka

[102-11] Istotne ryzyka operacyjne zostały przez nas zidentyfikowane i zarejestrowane w wewnętrznym systemie – Risk Management System. Mapa tych ryzyk zawiera ich opis, prawdopodobieństwo i miejsce wystąpienia (linia operacyjna/podmiot) oraz skutki w przypadku wystąpienia (określone kwotowo). Oprócz tego zdefiniowaliśmy działania zapobiegawcze dla każdego ryzyka oraz tzw. właścicieli ryzyka, czyli osoby odpowiedzialne za działania zapobiegawcze.

Ryzyka analizowane są kwartalnie przez organy zarządcze organizacji i uwzględniane przy planowaniu operacyjnym. O zgodność z prawem naszych działań dba Dział Prawny oraz zewnętrzna kancelaria prawna specjalizująca się w prawie antymonopolowym.

Weryfikowane pod kątem prawa antymonopolowego są standardowe umowy handlowe oraz każdy projekt akwizycyjny.

Prawnicy wraz z doradcami analizują również umowy, sprawdzając, czy spełniają warunki opisane w wytycznych HeidelbergCement.

W Grupie mamy jasno zdefiniowany stosunek do korupcji – nie tolerujemy jej w żadnym wymiarze. Wprowadzone regulacje zabraniają pracownikom przyjmowania i dawania prezentów w związku z wykonywanymi zadaniami służbowymi (z wyjątkiem podarunków i aktów gościnności o nieistotnej wartości finansowej).

W całym przedsiębiorstwie na bieżąco oceniamy i analizujemy ryzyko korupcji, a pracownicy znają regulacje trzech najważniejszych antykorupcyjnych dokumentów – „Kodeksu postępowania w biznesie”, „Zasad unikania konfliktu interesów”, „Wytycznych antykorupcyjnych”. W Grupie obowiązują także wytyczne koncernu HeidelbergCement dotyczące działań antykorupcyjnych oraz przeciwdziałania naruszaniu zasad wolnej konkurencji.

100%

pracowników⁴

zapoznanych jest z procedurą antykorupcyjną



[205-3] W latach 2016–2017

nie odnotowano żadnych przypadków korupcji

[419-1]

W latach 2016–2017 nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi



4) Z wyjątkiem pracowników spółki BT Topbeton, w której Górażdże Cement SA nie ma udziału większościowego.

	2016	2017
Liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem lub regulacjami	0	0
Łączna wartość pieniężna nałożonych istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	0	0

[205-1] Działania oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją

Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka	2016	2017
Łączna liczba jednostek biznesowych organizacji*	5	5
Łączna liczba jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją	4	4
Odsetek jednostek biznesowych analizowanych pod kątem ryzyka związanego z korupcją	80	80

* Uwaga – w łącznej liczbie jednostek biznesowych organizacji uwzględniono: Górażdże Cement SA, Górażdże Kruszywa Sp. z o.o., Górażdże Beton Sp. z o.o., CT Betotech Sp. z o.o. oraz BT Topbeton Sp. z o.o.

[102-11] [103-2] [103-3]



DOBRA PRAKTYKA

Grupa Górażdże dokonuje ciągłej analizy i oceny ryzyka korupcji i posiada zdefiniowane obszary i rodzaje korupcji.

Dla każdego z następujących obszarów: Operations, Sales, Procurement, Permission/Property, Finance, Human Resources, Large M&A, Large Investments określono następujące rodzaje ryzyka korupcji: Active corruption (B2B), Active corruption (government), Active corruption – indirect bribe via business partners, Passive corruption – received bribe oraz Conflict of interest.

Następnie każdemu rodzajowi ryzyka w każdym obszarze nadano priorytet – n.a., low, medium, high.

Priorytet „high” uzyskały następujące ryzyka:

- Operations – Conflict of interest
- Sales – Passive corruption – received bribe
- Sales – Conflict of interest
- Procurement – Conflict of interest

Proces oceny ryzyka korupcji zawarty jest w intranetowym systemie Grupy HeidelbergCement pn. „Compliance Risk Assessment”, ogólne wytyczne antykorupcyjne natomiast znajdują się w dokumentach: „Wytyczne Grupy HeidelbergCement odnośnie do działań antykorupcyjnych” oraz „Zasady unikania konfliktu interesów”

[102-11]



DOBRA PRAKTYKA

Jesteśmy przedsiębiorstwem etycznym i tego samego wymagamy od naszych partnerów biznesowych. Już w 2013 roku wprowadziliśmy dla dostawców Kodeks etyczny, który zobowiązuje ich do przestrzegania zasad dotyczących warunków zatrudnienia, środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz etyki biznesu. Kodeks stanowi załącznik do postępowań przetargowych oraz wszystkich umów zakupu.

Ponadto nasi dostawcy zobowiązani są do wdrożenia zasad kodeksu u swoich bezpośrednich dostawców i sprawdzenia, czy te zasady

są przestrzegane w ich łańcuchach dostaw. Kodeks jest zgodny z międzynarodowym standardem odpowiedzialności społecznej SA 8000 i standardem środowiskowym ISO 14001 oraz wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dokument szczegółowo reguluje kwestie między innymi przestrzegania praw człowieka, zakazu korzystania z pracy dzieci oraz pracy przymusowej, wypłaty prawnie wymaganych świadczeń, bezpieczeństwa pracowników, troski o środowisko oraz uczciwości w kontaktach handlowych.

[206-1] Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych

W roku 2016 i 2017 cały czas w toku było jedno postępowanie sądowe dotyczące zachowania naruszającego przepisy antymonopolowe, w których organizacja występowała jako strona postępowania. Postępowanie antymonopolowe toczyło się przed Sądem Apelacyjnym w Warszawie w sprawie decyzji Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z grudnia 2009 roku, dotyczącej działalności spółki sprzed 2006 roku. Ostateczna decyzja została wydana w styczniu 2018 roku, a po zapoznaniu się z nią Górażdże Cement wydało następujące oświadczenie:

„Przyjęliśmy do wiadomości wyrok sądu w sprawie odwołania Górażdże Cement SA od decyzji Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 8 grudnia 2009, który podtrzymał wyrok Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów w stosunku

do naszej spółki. Szanujemy tę decyzję, która jest prawomocna i kończy długoletnie postępowanie odwoławcze. Z pewnością szczegółowo przeanalizujemy jej treść.

Chcemy podkreślić, że kara nałożona na Górażdże Cement przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów dotyczy działalności Spółki z okresu poprzedzającego rok 2006, czyli jej historii sprzed kilkunastu lat, która nie może być wiązana z bieżącą działalnością firmy.

Górażdże Cement przykłada ogromną wagę do przestrzegania prawa i od wielu lat prowadzi bardzo zdecydowaną politykę mającą na celu zapobieganie wszelkim praktykom naruszającym prawo konkurencji”.

Edukacja i kształtowanie postaw

Od wielu lat prowadzimy systematyczną edukację dla pracowników różnych szczebli z zakresu Compliance, polityki antymobbingowej, zapobiegania korupcji i prawa antymonopolowego. Szkolenia organizowane są zarówno metodą

tradycyjną, jak i poprzez platformę e-learning. Przykładem może być zorganizowany w 2016 roku dla kadry kierowniczej cykl szkoleń „Przeciwdziałanie mobbingowi i molestowaniu seksualnemu”.

[406-1]

W latach 2016–2017 w naszych zakładach **nie odnotowano ani jednego przypadku dyskryminacji**



[102-17]

Każdy nasz pracownik zna również bezpłatny telefon do MySafeWorkplace – to specjalny, czynny

24

godziny na dobę



przez siedem dni w tygodniu numer umożliwiający zgłaszanie każdej niepokojącej sprawy. Listę potencjalnych problemów przedstawiono pracownikom w kilku zasadniczych kategoriach, które obejmują m.in.: nieprawidłowości księgowo, naruszenie praw antymonopolowych, korupcję, dyskryminację i molestowanie, zagrożenia związane ze środowiskiem naturalnym, oszustwa, sprawy zdrowia i bezpieczeństwa, kradzież. Pracownicy mają gwarancję poufności swoich danych.



» 3. Otwartość na dialog

[102-40]
[102-42]
[102-43]

Chcemy, aby nasza działalność była dla interesariuszy transparentna i zrozumiała. Od 2016 roku cyklicznie co dwa lata publikujemy Raport

Zrównoważonego Rozwoju zgodny z uznanym międzynarodowo standardem GRI. Sięgamy również po inne formy dialogu z wieloma grupami.

Grupa interesariuszy	Podejście i typ zaangażowania grupy interesariuszy (np. ankiety, badania satysfakcji, sesje dialogowe etc.)	Częstotliwość zaangażowania wg typu	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy
Pracownicy	Wewnętrzny magazyn „Sygnały”, miesięczny biuletyn informacyjny „Góraźdze INFO”, monitory ekranowe, spotkania integracyjne, cykliczne spotkania zarządu z pracownikami poszczególnych wydziałów, związkami zawodowymi i Radą Pracowników, intranet	„Sygnały” – 4 razy w roku, „Góraźdze INFO” – raz w miesiącu, monitory ekranowe – w zależności od potrzeb, spotkania integracyjne – w ramach poszczególnych wydziałów, spotkania zarządu z pracownikami poszczególnych wydziałów – raz w roku, spotkania ze związkami zawodowymi i Radą Pracowników – w zależności od potrzeb	Bieżąca działalność spółek Grupy Góraźdze, strategia, cele biznesowe, wynagrodzenia.
Klienci	Sesja dialogowa w oparciu o standard AA 1000, warsztaty betonowe, Akademia Biznesu Góraźdze, badania NPS (Net Promoter Score), coroczne spotkanie kluczowych klientów	Sesja dialogowa w oparciu o standard AA 1000 – w zależności od potrzeb, warsztaty betonowe – co 2 lata, Akademia Biznesu Góraźdze – co 2 lata, Badania NPS (Net Promoter Score) – raz w roku	Jakość produktów, niezawodność dostaw, warunki handlowe, transparentne procedury i procesy
Dostawcy	Sesja dialogowa w oparciu o standard AA 1000, audyty u kluczowych dostawców, regularne spotkania z kluczowymi dostawcami		Realizacja umów, jakość dostaw, perspektywy dalszej współpracy, warunki handlowe
Sąsiedzi	Sesja dialogowa AA 1000, spotkania z lokalnymi samorządami, wolontariat pracowniczy, konsultacje z lokalnymi społecznościami	Sesja dialogowa AA 1000 (w zależności od potrzeb), spotkania z lokalnymi samorządami (raz w roku), wolontariat pracowniczy (każdego roku), konsultacje z przedstawicielami lokalnej społeczności (w zależności od potrzeb)	Kluczowe problemy, trudności związane z oddziaływaniem na środowisko, oczekiwania wobec Grupy Góraźdze, możliwości pozyskiwania wsparcia finansowego od Fundacji Góraźdze – Aktywni w Regionie (program grantowy, wolontariat pracowniczy, program „Bliżej naszych sąsiadów”)
Środowisko naturalne	Spotkania z lokalnymi samorządami	W zależności od potrzeb, spotkania z radami sołeckimi – raz w roku	Kluczowe problemy, trudności związane z oddziaływaniem na środowisko, oczekiwania wobec Grupy Góraźdze, możliwości pozyskiwania wsparcia finansowego od Fundacji Góraźdze – Aktywni w Regionie (program grantowy, wolontariat pracowniczy, program „Bliżej naszych sąsiadów”)
Instytucje naukowe	Konferencje naukowe, konsultacje projektów	W zależności od potrzeb, w zależności od realizowanych projektów	Ekologiczne, ekonomiczne i technologiczne aspekty stosowania domieszek do betonu, budowa dróg betonowych, innowacyjne produkty Grupy Góraźdze

08

[101]
[102-46]
[102-49]

Aneks. O raporcie

Prezentowany Raport Zrównoważonego Rozwoju obejmuje lata 2016–2017 i jest drugim raportem Grupy Góraźdze.

Obejmuje dane dla spółek:
Góraźdze Cement S.A.,
Góraźdze Kruszywa Sp. z o.o.
i Góraźdze Beton Sp. z o.o.

**Zastosowanie weryfikacji
zewnętrznej danych poza-
finansowych zostanie
rozważone na kolejne lata.**





”

W Górażdżach
prowadzimy
naprawdę
wiele mądrych,
angażujących
projektów
społecznych [...]

Wierzę, że Raporty Zrównoważonego Rozwoju Grupy Górażdże to swoisty pisemny dowód na to, że nawet w tak „ciężkiej” branży, jaką jest produkcja betonu, cementu i kruszyw, można biznes prowadzić w sposób na wskroś etyczny, szanując pracowników, sąsiadów, klientów oraz środowisko. W Górażdżach prowadzimy naprawdę wiele mądrych, angażujących

projektów społecznych, które pozwalają połączyć naszą ekspertyzę, doświadczenie i produkty z potrzebami wielu interesariuszy. Nie tylko postulaty jawności i transparentności, ale przede wszystkim dumą z naszych działań pozwalają nam opisać te działania w Raporcie.

Andrzej Losor
dyrektor marketingu i komunikacji



Proces definiowania istotności treści zawartych w raporcie realizowany był zgodnie z wytycznymi standardu GRI Standards (identyfikacja, priorytetyzacja, walidacja).

Tematy istotne dla Grupy zostały zidentyfikowane na podstawie obecnie istniejących, najważniejszych aspektów dla branży, w której działamy, oraz tematów wskazanych przez interesariuszy Grupy przy okazji tworzenia poprzedniego raportu. Istotność zidentyfikowanych aspektów dotyczy całej Grupy Góraźdze, czyli wszystkich trzech głównych linii biznesowych: Góraźdze Cement S.A., Góraźdze Kruszywa Sp. z o.o., Góraźdze Beton Sp. z o.o.

Aspekty: surowce i materiały; zarządzanie emisjami oraz ścieki i odpady zostały zaraportowane tylko dla linii Cement. Na środowisko naturalne oddziałujemy również w wyniku transportu naszych produktów za pośrednictwem kolei i transportu drogowego.

Nie jesteśmy w stanie zaraportować poziomu emisji CO₂ wynikających z transportu produktu i pracowników, gdyż nie mamy systemu zbierania tych danych.

W związku z ochroną danych szczególnie istotnych dla naszej branży nie możemy zaprezentować w raporcie danych wrażliwych dotyczących obszaru produkcji bądź wyników ekonomicznych.

W Grupie nie prowadzimy zintegrowanego systemu raportowania danych dotyczących obszaru środowiska, dlatego też metodologie liczenia i gromadzenia danych dla każdej z linii biznesowych są tworzone osobno.

W części przypadków nie byliśmy w stanie zaprezentować wszystkich wymaganych przez wytyczne GRI Standards danych, a wynika to z faktu, iż takie dane nie są rejestrowane w firmie.



Raport jest publikowany w cyklu dwuletnim. Mamy nadzieję, że po zapoznaniu się z treścią dokumentu zechcą Państwo podzielić się z nami swoimi spostrzeżeniami i uwagami.

Zapewniamy, że każda uwaga będzie dla nas cenną wskazówką, w jaki sposób stawać się jeszcze lepszym przedsiębiorstwem.



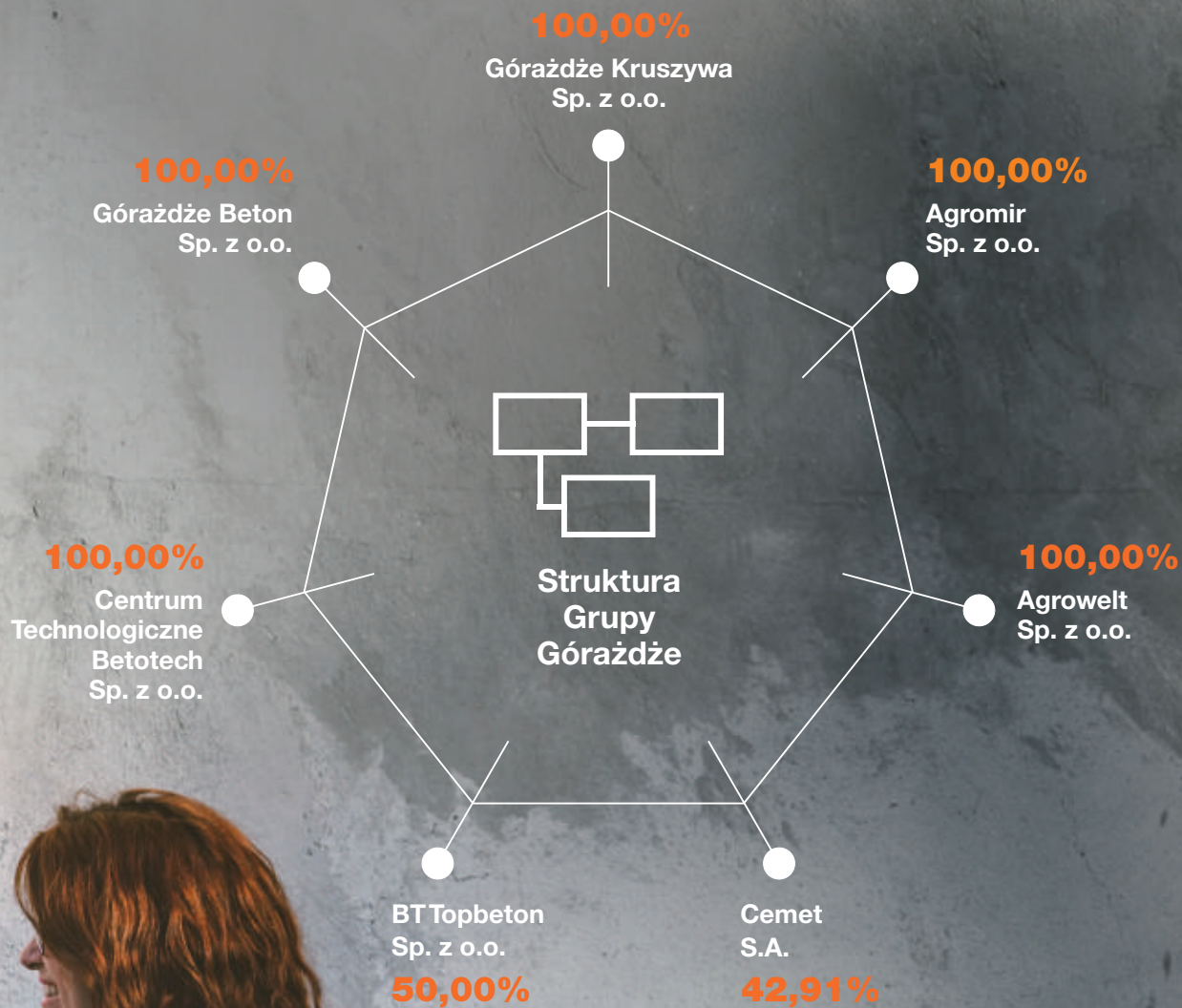
Polecamy kontakt z panią **Małgorzatą Dąbrowską**, koordynatorem ds. CSR, adres mailowy: malgorzata.dabrowska@gorazdze.pl

09

Aneks. Dodatkowe tabele wskaźnikowe

[102-5] Na dzień 31 grudnia 2017 roku Góraźdze Cement SA posiadała bezpośrednie udziały w kapitałach następujących spółek:





[405-1] Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności

Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2016 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2016 r.	Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni		
<30 lat	2,95	8,42	3,45	8,42	11,37	11,87
30-50 lat	13,14	40,02	12,83	40,90	53,16	53,73
>50 lat	7,92	27,55	6,90%	27,51	35,47	34,40
Ogółem % w podziale na wiek i płeć	24,01	75,99	23,18%	76,82	100,00	100,00

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2016 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Odsetek pracowników w każdej z kategorii w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji		Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2016 r.	Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni		
Kadra kierownicza	2,95	8,42	3,45	8,42	11,37	11,87
Administracja	13,14	40,02	12,83	40,90	53,16	53,73
Pracownicy produkcyjni	7,92	27,55	6,90%	27,51	35,47	34,40
Ogółem % w podziale na wiek i płeć	24,01	75,99	23,18%	76,82	100,00	100,00

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2016 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji			Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2016 r.	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w 2017 r. w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji			Łącznie odsetek pracowników w danej grupie w 2017 r.
	< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat		< 30 lat	30-50 lat	> 50 lat	
Kadra kierownicza	0,93	8,93	5,81	15,67	0,72	8,98	5,45	15,16
Administracja	4,97	19,88	12,05	36,90	5,85	19,41	11,07	36,33
Pracownicy produkcyjni	5,48	24,35	17,61	47,43	5,29	25,34	17,88	48,52
Ogółem % w podziale na stanowisko i wiek	11,37	53,16	35,47	100,00	11,87	53,73	34,40	100,00

Skład Rady Nadzorczej wg kategorii wiekowej i różnorodności	Podział % w każdej z kategorii w 2016 r.		Podział % w każdej z kategorii w 2017 r.		Łącznie odsetek danej grupy w RN w 2016 r.	Łącznie odsetek danej grupy w RN w 2017 r.
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni		
<30 lat	0	0	0	0	0,0	0,0
30–50 lat	0	25	0	50	25	50
>50 lat	0	75	0	50	75	50
Ogółem podział %	0	100		100	100	100%

[401-2] STREFY NAJWIĘKSZEJ POMOCY GÓRAŹDŹE

RODZINA



Dopłaty do wypoczynku dzieci (obozy, kolonie, zimowiska, wczasy)

Dopłaty do żłobków i przedszkoli

Pomoc finansowa na zakup podręczników i artykułów szkolnych

Pomoc finansowa na zakup paczek świątecznych i pomoc świąteczna

Dofinansowanie wypoczynku, wycieczek i wyjazdów weekendowych

Wsparcie pracowników mających na utrzymaniu dziecko specjalnej troski

ZDROWIE



Bogaty pakiet prywatnej opieki medycznej dla pracownika. Szybki dostęp do lekarzy wielu specjalizacji i możliwość ubezpieczenia najbliższej rodziny na bardzo preferencyjnych warunkach

Refundacja leków i sprzętu rehabilitacyjnego

Dofinansowanie usług medycznych i stomatologicznych

Dofinansowanie wybranych form aktywności fizycznej

Dofinansowanie turnusów sanatoryjno-leczniczych

Opieka nad rencistami i emerytami, byłymi pracownikami Grupy Górażdże – refundacja leków, leczenia sanatoryjnego, zakupów sprzętu rehabilitacyjnego

BEZPIECZEŃSTWO, DOM, KULTURA



Pożyczki na budowę domów, zakup mieszkań

Pożyczki na remonty i modernizacje

Ubezpieczenie grupowe PZU

Ubezpieczenie NNW Hestia

Dopłaty do biletów do kin, teatrów, oper i koncertów

Organizacja koncertów i spektakli teatralnych zarezerwowanych dla pracowników

[304-1] Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów

Lokalizacja (położenie geograficzne) obszaru	Czy w jego zakresie wchodzą obszary powierzchniowe i podziemne posiadane, dzierżawione lub zarządzane przez organizację?	Jak położony jest obszar w stosunku do obszaru chronionego / obszaru o wysokiej bioróżnorodności	Jaki rodzaj działalności prowadzony jest na danym obszarze?	Powierzchnia lokalizacji (w km ²) (lub inna jednostka, w stosownych przypadkach)	W jaki sposób określona została wartość obszaru pod względem bioróżnorodności?	
					Co wyróżnia ten obszar?	Czy obszar jest obecny na liście obszarów chronionych? Jakiej?
wyrobisko Kopalni Wapienia „Góraźdże” położone na gruntach miejscowości Góraźdże i Kamionek	tak	graniczy częściowo z pasem ochronnym rezerwatu przyrody „Kamień Śląski” oraz obszarami leśnymi o wysokiej bioróżnorodności	wydobywanie surowca metodą odkrywkową	1,8421	występowanie roślin i zwierząt chronionych	rezerwat - tak obszar o wysokiej bioróżnorodności - nie
Kopalnia Surowców Mineralnych „Wójcice” (17°13'11,7", 50°27'29,8")	tak	na obszarze chronionym	wydobycie, produkcja, biurowa	2,640	warunki siedliskowe gatunków zwierząt chronionych	Obszar Natura 2000
Kopalnia Surowców Mineralnych „Szczytniki 2” (16°15'5,6", 51°14'13,0")	tak	sąsiadujące z obszarem chronionym	wydobycie, produkcja, biurowa	1,030	warunki siedliskowe gatunków zwierząt chronionych	Obszar Natura 2000
Kopalnia Surowców Mineralnych „Gryżyce” (15°18'32,7", 51°39'16,6")	tak	sąsiadujące z obszarem chronionym	wydobycie, produkcja, biurowa	0,531	warunki siedliskowe gatunków zwierząt chronionych	Obszar Natura 2000
Kopalnia Surowców Mineralnych „Turów” (15°14'11,1", 51°49'00,0")	tak	sąsiadujące z obszarem chronionym	wydobycie, produkcja, biurowa	0,267	warunki siedliskowe gatunków zwierząt chronionych	Obszar Natura 2000

[304-3] Siedliska chronione lub rewitalizowane

Rodzaj obszaru rewitalizowanego lub aktywnie chronionego	Informacje na temat chronionych lub rewitalizowanych siedlisk		Czy działania rewitalizacyjne/ochronne były zatwierdzone przez zewn. organizacje / ekspertów	Jaki był stan obszaru na koniec raportowanego okresu?
(forma ochrony, rodzaj siedliska etc.)	powierzchnia [ha]	lokalizacja		
<p>W roku 2016 w związku z zaleceniami Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska w Łodzi, przeprowadzono kolejne już prace mające na celu poprawienie warunków bytowych populacji największego w Polsce gatunku nietoperza nocka dużego <i>Myotis myotis</i>, poprzez usunięcie pokładów guana oraz wymianę folii zabezpieczającej część poddasza w kościele we wsi Parzniewice (gm. Wola Krzysztoporska) w sąsiedztwie Kopalni Surowców Mineralnych „Pawłów”.</p>	-	<p>Parzniewice, gm. Wola Krzysztoporska, pow. piotrkowski, woj. łódzkie</p>	tak	dobry
<p>Pod koniec 2015 roku podpisano z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków umowę w zakresie długoterminowych działań (12 lat) polegających na zachowaniu wysokich walorów przyrodniczych wysp zlokalizowanych na zbiornikach wodnych w wybranych kopalniach grupy Górażdże, jako ostoi dla ptaków lęgowych. Jest to kontynuacja działań w ramach zrealizowanego w 2015 roku projektu, pt. „Wzmocnienie roli zbiorników wodnych w kopalniach Grupy Górażdże, jako ostoi dla ptaków gniazdujących na wyspach”.</p>	4,35	<p>Kopalnia Surowców Mineralnych „Malerzowice” m. Malerzowice Wielkie, gm. Łambinowice, woj. opolskie; Kopalnia Surowców Mineralnych „Wójcice” m. Wójcice, gm. Otmuchów, woj. opolskie; Kopalnia Surowców Mineralnych „Turów” m. Nowogród Bobrzański, gm. Nowogród Bobrzański, woj. lubuskie</p>	nie	dobry
<p>W 2017 roku przy współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków zrealizowano projekt polegający na minimalizacji drapieżnictwa na wyspie w kopalni Wójcice, jako kluczowej kolonii lęgowej mew i rybitw w skali Polski południowo-zachodniej.</p>	0,33	<p>Kopalnia Surowców Mineralnych „Wójcice” m. Wójcice, gm. Otmuchów, woj. opolskie</p>	tak	dobry
<p>W 2016 i 2017 roku w ramach ochrony siedliska przyrodniczego (kompleks łąkowo-mokrałowy) zlokalizowanego w bezpośrednim sąsiedztwie Kopalni Surowców Mineralnych „Szczytniki 2” wykonano zgodnie z zaleceniami koszenie łąki.</p>	1	<p>Kopalnia Surowców Mineralnych „Szczytniki 2” m. Szczytniki Małe, gm. Kunice, woj. dolnośląskie</p>	tak	dobry

**[102-8] Łączna liczba pracowników
w podziale na płeć i region**

	2016			2017		
	kobiety	mężczyźni	łącznie	kobiety	mężczyźni	łącznie
zatrudnionych na czas określony	26	62	88	36	115	151
zatrudnionych na czas nieokreślony	259	840	1099	253	843	1096
Suma	285	902	1187	289	958	1247

**Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)
w podziale na wymiar etatu**

	2016			2017		
	kobiety	mężczyźni	łącznie	kobiety	mężczyźni	łącznie
pełny etat	243	878	1121	268	947	1215
niepełny etat	42	24	66	21	11	32
Suma	285	902	1187	289	958	1247

**Liczba pracowników i współpracowników
(w przeliczeniu na osoby) w podziale na**

	2016			2017		
	kobiety	mężczyźni	łącznie	kobiety	mężczyźni	łącznie
zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	48	83	131	46	82	128
zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło			0			0
zatrudnionych na podstawie umowy stażowej			0			0
samozatrudnionych			0			0
pracowników pod nadzorem i/lub pracowników sezonowych			0			0
Suma	48	83	131	46	82	128

[401-1]

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	2017		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowo zatrudnionych pracowników	Procent nowo zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)
kobiety	289	46	15,92%
mężczyźni	958	133	13,88%
suma	1247	179	14,35%

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	2017		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Procent odejść pracowników
kobiety	289	44	15,22%
mężczyźni	958	83	8,66%
suma	1247	127	10,18%

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	2017		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowo zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	Procent nowo zatrudnionych pracowników
<30	125	53	42,40%
30-50	660	98	14,85%
>50	462	28	6,06%
Suma	1247	179	14,35%

Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	2017		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
<30	125	20	16,00%
30-50	660	55	8,33%
>50	462	52	11,26%
Suma	1247	127	10,18%

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	2016		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowo zatrudnionych pracowników	Procent nowo zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)
kobiety	285	34	11,93%
mężczyźni	902	70	7,76%
suma	1187	104	8,76%

Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	2016		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Procent odejść pracowników
kobiety	285	41	14,39%
mężczyźni	902	116	12,86%
suma	1187	157	13,23%

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	2016		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba nowo zatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	Procent nowo zatrudnionych pracowników
<30	104	26	25,00%
30-50	635	59	9,29%
>50	448	19	4,24%
Suma	1187	104	8,76%

Łączna liczba odejść (w przeliczeniu na osoby) w podziale na grupy wiekowe:	2016		
	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie wiekowej	Procent odejść pracowników
<30	104	16	15,38%
30-50	635	66	10,39%
>50	448	75	16,74%
Suma	1187	157	13,23%

WSKAŹNIKI GRI						
Założenia i podstawy raportowania						
GRI 101		Założenia i podstawy raportowania		CORE	tak	86
Wskaźniki profilowe						
Profil organizacji						
GRI 102	102-1	Nazwa organizacji	G4-3	CORE	tak	
GRI 102	102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	G4-4, G4-PR6	CORE	tak	6, 24
GRI 102	102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	G4-5	CORE	tak	6
GRI 102	102-6	Obsługiwane rynki	G4-8	CORE	tak	10, 6
GRI 102	102-7	Skala działalności	G4-9	CORE	tak	17
GRI 102	102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	G4-10	CORE	tak	98
GRI 102	102-9	Opis łańcucha dostaw	G4-12	CORE	tak	6
GRI 102	102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	G4-13	CORE	tak	nie dotyczy
GRI 102	102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	G4-14	CORE	tak	82, 83
GRI 102	102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	G4-16	CORE	tak	14
Strategia						
GRI 102	102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	G4-1	CORE	tak	2
GRI 102	102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	G4-2	CORE	tak	2
Etyka i integralność						
GRI 102	102-16	Wartości organizacji, kodeksy etyki, zasady i normy zachowań	G4-56	CORE	tak	80
GRI 102	102-17	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	G4-57, G4-58	CORE	tak	86
Ład organizacyjny						
GRI 102	102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi najwyższemu organowi nadzorczemu	G4-34	CORE	tak	81
Zaangażowanie interesariuszy						
GRI 102	102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	G4-24	CORE	tak	85
GRI 102	102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	G4-11	CORE	tak	2017 - 773 osób 2016 - 770 osób
GRI 102	102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	G4-25	CORE	tak	85
GRI 102	102-43	Podejście do angażowania interesariuszy, włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	G4-26, G4-PR5	CORE	tak	85
GRI 102	102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	G4-27, G4-PR5	CORE	tak	87
Praktyka raportowania						
GRI 102	102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	G4-17	CORE	tak	88
GRI 102	102-46	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	G4-18	CORE	tak	86
GRI 102	102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	G4-19	CORE	tak	2
GRI 102	102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	G4-22	CORE	tak	nie dotyczy
GRI 102	102-49	Zmiany w raportowaniu	G4-23	CORE	tak	86
GRI 102	102-50	Okres raportowania	G4-28	CORE	tak	styczeń 2016- -grudzień 2017
GRI 102	102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	G4-29	CORE	tak	2015
GRI 102	102-52	Cykl raportowania	G4-30	CORE	tak	2-letni
GRI 102	102-53	Dane kontaktowe	G4-31	CORE	tak	89
GRI 102	102-54	Wskazanie, czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	G4-32-a	CORE	tak	Raport sporządzone w opcji CORE

WSKAŹNIKI GRI						
GRI 102	102-55	Indeks GRI	G4-32-b	CORE	tak	99
GRI 102	102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	G4-33	CORE	tak	raport nie był weryfikowany zewnętrznie
Podejście do zarządzania						
GRI 103	103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	G4-20,G4-21, G4-DMA-a	CORE	tak	2, 21
GRI 103	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	G4-DMA-b, G4-EN34, G4-LA16, G4-HR12, G4-SO11	CORE	tak	22, 46, 54, 60, 68, 83
GRI 103	103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	G4-DMA-c	CORE	tak	22, 46, 54, 60, 68, 83
Wskaźniki tematyczne						
Tematy ekonomiczne:						
Pośredni wpływ ekonomiczny						
GRI 203	203-1	Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi	G4-EC7	CORE	tak	68
GRI 203	203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	G4-EC8	CORE	tak	11, 68
Praktyki dotyczące zamówień						
GRI 204	204-1	Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych	G4-EC9	CORE	tak	9
Przeciwdziałanie korupcji						
GRI 205	205-1	Działania oceniane pod kątem zagrożeń związanych z korupcją	G4-SO3	CORE	tak	83
GRI 205	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	G4-SO5	CORE	tak	19, 84
Naruszenie zasad wolnej konkurencji						
GRI 206	206-1	Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	G4-SO7	CORE	tak	84
Tematy środowiskowe:						
Materiały						
GRI 301	301-2	Odsetek materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym	G4-EN2	CORE	tak	59
Energia						
GRI 302	302-3	Intensywność zużycia energii	G4-EN5	CORE	tak	57
GRI 302	302-5	Redukcja zapotrzebowania na energię związana z produktami i usługami	G4-EN7	CORE	tak	57
Woda						
GRI 303	303-1	Łączny pobór wody w podziale na źródła	G4-EN8	CORE	częściowo	59 raportowany, jak intensywność zużycia wody (dane wrażliwe)
Bioróżnorodność						
GRI 304	304-1	Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów	G4-EN11	CORE	tak	64, 94
GRI 304	304-2	Wpływ działań, produktów i usług na bioróżnorodność	G4-EN12	CORE	tak	62
GRI 304	304-3	Siedliska chronione lub zrewitalizowane	G4-EN13	CORE	tak	64, 95
Emisje						
GRI 305	305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	G4-EN15	CORE	tak	57
GRI 305	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	G4-EN19	CORE	tak	57
GRI 305	305-7	Emisja związków NO _x , SO _x i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	G4-EN21	CORE	tak	58
Zgodność z regulacjami środowiskowymi						
GRI 307	307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska	G4-EN29	CORE	tak	18

WSKAŹNIKI GRI						
Tematy społeczne:						
Zatrudnienie						
GRI 401	401-1	Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia	G4-LA1	CORE	tak	97
GRI 401	401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin	G4-LA2	CORE	tak	93
Bezpieczeństwo i higiena pracy						
GRI 403	403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	G4-LA6	CORE	tak	47
GRI 403	403-3	Pracownicy szczególnie narażeni na choroby związane z miejscem pracy	G4-LA7	CORE	tak	48
Edukacja i szkolenia						
GRI 404	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	G4-LA9	CORE	tak	42
GRI 404	404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	G4-LA10	CORE	tak	40
GRI 404	404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	G4-LA11	CORE	tak	43
Różnorodność i równość szans						
GRI 405	405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności	G4-LA12	CORE	tak	92
Przeciwdziałanie dyskryminacji						
GRI 406	406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii	G4-HR3	CORE	tak	86
Spółeczność lokalna						
GRI 413	413-1	Jednostki biznesowe organizacji, uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe	G4-SO1	CORE	tak	19, 72
GRI 413	413-2	Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną	G4-SO2	CORE	tak	55, 70
Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi						
GRI 419	419-1	Niezgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi	G4-SO8, G4-PR9	CORE	tak	19, 84

EKO kalkulator
Dzięki wykorzystaniu papierów
Cocoon Silk, zamiast papierów
niemakulaturowych, negatywny
wpływ na środowisko został
zmniejszony o:

220 kg
mniej odpadów



29 kg
mniej gazów
cieplarnianych



295 km
krótsza podróż samochodem
średniej klasy europejskiej



8 321 litrów
mniej użytej wody



468 kWh
mniej użytej energii



357 km
mniej użytego
drewna

