

GÓRAŹDŹE

GÓRAŹDŹE[®]
HEIDELBERGCEMENT Group

RAPORT
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU
GRUPY GÓRAŹDŹE

2014–2015

Spis treści

06

NASZ BIZNES.
KIM JESTEŚMY?

22

NASZE PRODUKTY

34

FILAR EKONOMICZNY

42

FILAR SPOŁECZNY
NASI PRACOWNICY

60

FILAR SPOŁECZNY
NASI SĄSIEDZI

74

FILAR
ŚRODOWISKOWY

92

O RAPORCIE





Szanowni Państwo,

G4-1 „Odpowiedzialność” to słowo definiowane przez słowniki na dwa sposoby – jako obowiązek moralny odpowiadania za swoje czyny oraz jako przyjęcie na siebie obowiązku zadbania o kogoś lub o coś. W Grupie Górażdże obydwie znaczenia traktujemy niezwykle poważnie – od lat 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.

Naturalną, biznesową troskę o zysk i rozwój przedsiębiorstwa łączymy z daleko wykraczającą poza standardy dbałością o pracowników, lokalne społeczności oraz środowisko naturalne. Te trzy obszary są filarami naszej strategii odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, jednocześnie wpisując się w szerszy kontekst działań CSR właściciela Górażdże, koncernu HeidelbergCement – jednego z największych na świecie producentów materiałów budowlanych.

W Górażdżach produkujemy cement, beton i kruszywa. Chcemy być dumni nie tylko z tego, co produkujemy, ale również tego jak produkujemy. Rynek na którym działamy to obszar nieustannych zmian i wyzwań, ale również możliwości i szans. Chcemy rozwijać Grupę Górażdże dzięki innowacjom zarówno w zakresie produktowym, jak i oferowanych rozwiązań i usprawnień, które pomogą naszym klientom zwiększyć konkurencyjność biznesową. Chcemy być firmą pierwszego wyboru na rynku materiałów budowlanych.

Zasady postępowania wobec każdego pracownika Grupy Górażdże są transparentne i etyczne. Jesteśmy przekonani, że przestrzeganie wartości korporacyjnych i odpowiedzialność za podejmowane działania są źródłem pozytywnej motywacji dla pracowników, a spójność naszych deklaracji z podejmowanymi działaniami pozwala silniej identyfikować się załogę ze swoim zakładem pracy. Olbrzymią wagę przykładamy również do bezpieczeństwa zatrudnionych osób – to było, jest i na zawsze pozostanie bezwzględnie priorytetem działań we wszystkich zakładach Grupy Górażdże. Zainwestowaliśmy w ostatnich latach znaczące kwoty w nowoczesną bazę szkoleniową BHP i materialne środki ochrony osób zatrudnionych. Naszą ambicją jest doprowadzenie do sytuacji, w której bezpieczna praca w naszych zakładach będzie wręcz naturalnym odruchem każdego z pracowników, a nie tylko efektem ścisłego przestrzegania przepisów.

Dbamy o szybki rozwój pracowników poprzez wykorzystanie know-how HeidelbergCement i zdobywanie doświadczeń w ramach międzynarodowych praktyk. Warto w tym miejscu również wspomnieć o wsparciu, którego udzielamy naszym ekspertom w ich rozwoju zawodowym i naukowym. Szczególnym powodem do radości są dla nas doktoraty powstałe we współpracy z Grupą Górażdże.

Od lat pracujemy na opinię dobrego sąsiada wśród społeczności lokalnych, w których zlokalizowane są nasze fabryki i kopalnie. Z pełną odpowiedzialnością można powiedzieć, że Grupa Górażdże była odpowiedzialna społecznie na długo przed tym, gdy samo pojęcie CSR pojawiło się w polskim biznesie. Nigdy nie uciekaliśmy od problemów, rozmawialiśmy z naszymi sąsiadami, a wszędzie tam, gdzie mogliśmy pomóc – pomagaliśmy. Zdajemy sobie jednocześnie sprawę, że nasz wpływ – jako jednego z największych pracodawców w regionie – wykracza poza ekonomiczne i finansowe ramy. W odpowiedzialny sposób stymulujemy rozwój małych społeczności i kształtujemy prospołeczne i proekologiczne zachowania.

Szczególną rolę w relacjach Grupy z lokalnymi społecznościami pełni Fundacja Górażdże – Aktywni w Regionie. Podczas lektury niniejszego raportu będą się Państwo mogli przekonać o zasięgu i niebanalnym wpływie podejmowanych działań. Powodem do dumy są nie tylko programy Fundacji, ale również fakt, że udało jej się stać katalizatorem pozytywnych przemian społecznych w regionie. Pomaganie to zjawisko trudno mierzyć – my mierzymy je naszą olbrzymią satysfakcją. W wymiarze policzalnym zaś, co roku wydajemy tu około miliona złotych.

Chcemy, aby silne zakorzenienie spółki na Opolszczyźnie i historyczny związek tego terenu z przemysłem cementowym nadal były powodem do dumy dla okolicznych mieszkańców. Nie bez znaczenia dla przyszłości regionu jest również fakt, że młodym i ambitnym ludziom oferujemy nowoczesne i wartościowe miejsca pracy dostępne „na miejscu”, bez konieczności opuszczania rodzinnych miejscowości.

Zdajemy sobie sprawę, że działalność naszych zakładów nie pozostaje bez wpływu na środowisko naturalne. Korzystamy z zasobów naturalnych w sposób odpowiedzialny, pamiętając o przyszłości następnych pokoleń. W raporcie



znajdą Państwo szereg przykładów ilustrujących naszą troskę o to, aby ślad, który pozostawiamy w naturze był jak najmniej uciążliwy. Systematycznie rekultywujemy obszary, na których zakończyliśmy działalność wydobywczą. O skali i jakości tych działań świadczy choćby fakt, że na „zwróconych naturze” terenach pojawiły się gatunki flory i fauny uważane przez naukowców za nieodwracalnie stracone dla regionu.

Pozytywnie oceniamy perspektywy dla naszej działalności w średnim i długim terminie. Uważamy, że zapotrzebowanie na nasze produkty będzie wzrastało wraz z rozwojem innowacji oraz krajowej infrastruktury. Jednocześnie przygotowujemy się jednak na ewentualne ryzyka rynkowe – wśród nich wymienić należy m.in. coraz ostrzejsze wymogi dotyczące ochrony środowiska oraz ewentualne zmniejszenie popytu po zakończeniu dotacji unijnych dla Polski.

Zapewniam jednak, że Górażdże pozostaną spółką, która w swoich działaniach kieruje się nie jedynie zyskiem i wysokością dywidendy, ale również – w tym samym stopniu – odpowiedzialnością wobec wszystkich interesariuszy. Dokument, który mają Państwo przed sobą to nie kolejna marketingowa publikacja, czy reklamowa broszura. Nie powstał dla promocji i autoreklamy. Chcemy uczciwie

opisać to, co robimy na co dzień – co sprawia nam satysfakcję i z czego jesteśmy dumni oraz to, jakie mamy plany i gdzie zmierzamy w swoich działaniach. Niniejszy raport pokazuje nasze niebagatelne zaangażowanie społeczne w minionych latach – jestem przekonany, że kolejne tego typu dokumenty w przyszłości będą również dowodem powagi, z jaką traktujemy zagadnienia CSR.

Życzę Państwu miłej lektury i mam wielką nadzieję, że po zapoznaniu się z treścią dokumentu zechcą Państwo podzielić się z nami swoimi spostrzeżeniami i uwagami. Zapewniam, że każda uwaga będzie dla nas cenną wskazówką jak stawać się jeszcze lepszym przedsiębiorstwem.

Z wyrazami szacunku

Ernest Jelito
Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny
Górażdże Cement S.A.

NASZ BIZNES. KIM JESTEŚMY?



Międzynarodowe Centrum Kongresowe ,
nowoczesny, wielofunkcyjny obiekt usługowy o powierzchni użytkowej ok. 35 000 m².
Na budowę MCK dostarczyliśmy 42 000 m³ betonu.



W Górażdżach produkujemy cement, beton i kruszywa. Chcemy być dumni nie tylko z tego, co robimy, ale i z tego jak to robimy. Przy wykorzystaniu naszych produktów rozwija się polska gospodarka i przedsiębiorstwa naszych klientów, a tysiące ludzi znajduje pracę. Dokładamy starań, aby środowisko naturalne nie tylko nie traciło, ale wręcz zyskiwało dzięki temu – podobnie jak lokalne społeczności, z którymi sąsiadują nasze fabryki.

Jesteśmy blisko ludzi, swoją siedzibę mamy na miejscu prowadzenia działalności – świadomi wpływu na otoczenie bierzemy odpowiedzialność za efekty swoich działań.

Grupa Górażdże to lider w krajowej produkcji cementu i jeden z największych w Polsce wytwórców betonu towarowego i kruszyw.

” Jesteśmy blisko ludzi, swoją siedzibę mamy na miejscu prowadzenia działalności – świadomi wpływu na otoczenie bierzemy odpowiedzialność za efekty swoich działań.

GÓRAŻDŻE CEMENT[®]
HEIDELBERGCEMENTGroup



cementownia



przemiałownia
cementu



kopalnie
wapienia



Cementownia Górażdże

GÓRAŻDŻE KRUSZYWA[®]
HEIDELBERGCEMENTGroup



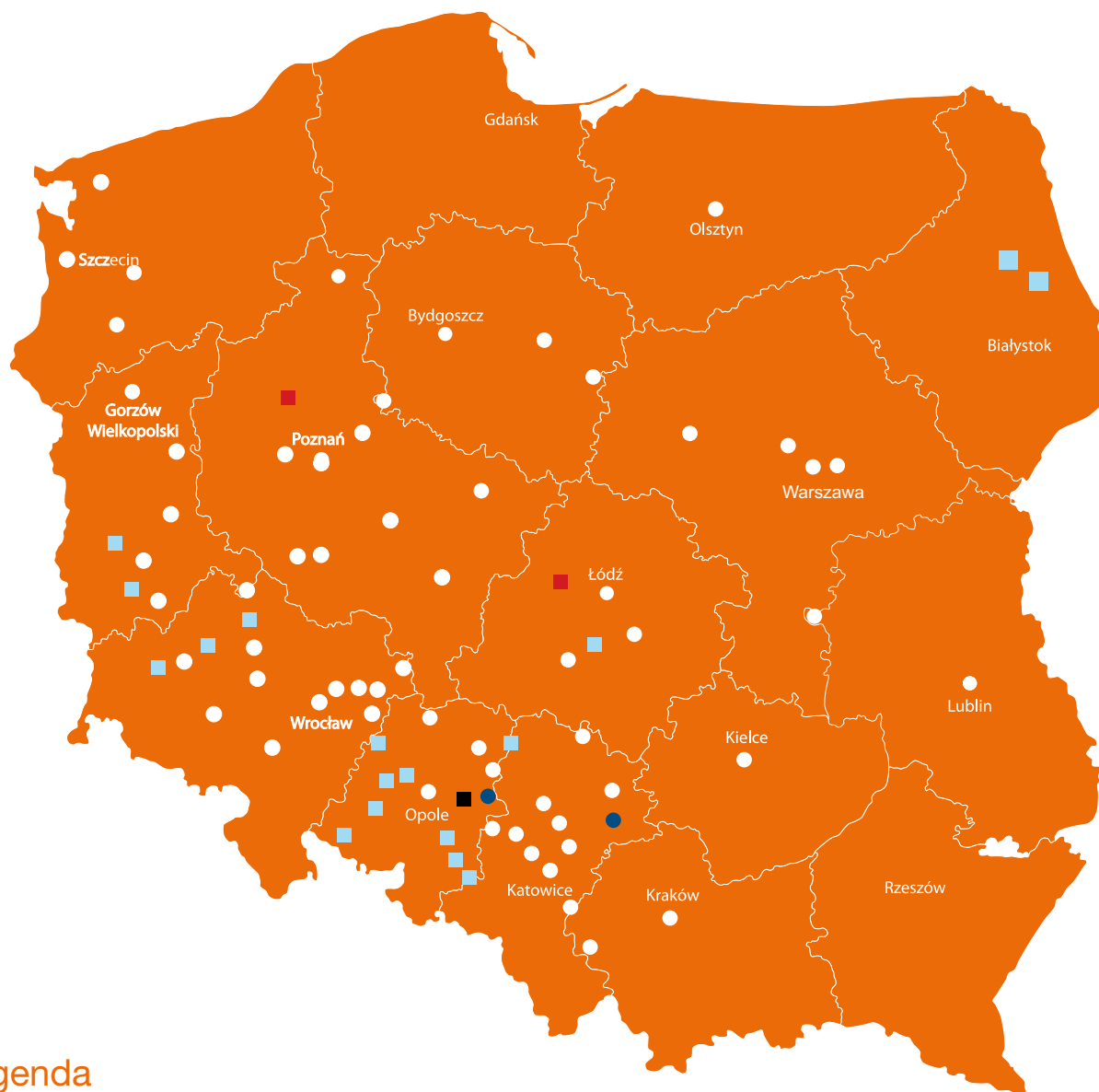
kopalni odkrywkowych

GÓRAŻDŻE BETON[®]
HEIDELBERGCEMENTGroup



wytwórni betonu
towarowego

Lokalizacja zakładów



Legenda

- Siedziba Zarządu
- Cementownia i Przemiałownia
- Kopalnie kruszyw
- Wytwórnie betonu towarowego
- Składy kruszyw

G4-9 Grupa Góraždze w liczbach

G4-6

G4-5

3

Linie biznesowe

Góraždze Cement

Góraždze Beton

Góraždze Kruszywa

G4-3

G4-7

G4-4

G4-8

G4-13



2,6 mln pln

środki przekazane
przez firmę na cele
społeczne (2012-2015)



1153 pracowników

zatrudnionych obecnie
w spółkach Grupy Góraždze



145 mln pln

wartość inwestycji na
ochronę środowiska
w ciągu ostatnich 10 lat

Naszą spółką macierzystą i główną linią biznesową jest firma Góraždze Cement, która powstała w 2000 roku po połączeniu Zakładów Cementowo-Wapienniczych Góraždze z Cementownią Strzelce Opolskie. Siedzibą spółki jest miejscowość Chorula w południowo-zachodniej Polsce, 20 km od Opola.

Góraždze Cement S.A. zarejestrowano w Krajowym Rejestrze Sądowym pod nr 13 474 Sądu Rejonowego w Opolu z kapitałem akcyjnym wynoszącym 321 882 040,00 zł podzielonym na 32 188 204 akcje o wartości nominalnej 10 zł każda. Właścicielem 100% akcji spółki Góraždze Cement S.A. jest międzynarodowy koncern HeidelbergCement.

W wyniku procesu przekształceń własnościowych właścicielem ZCW Góraždze został jeszcze w latach 90. koncern HeidelbergCement, jeden z największych na świecie producentów materiałów budowlanych. Dzięki jego wsparciu możliwy stał się rozwój spółki – dynamicznie ruszyły inwestycje w przedsiębiorstwa działające na polskim rynku materiałów budowlanych. W efekcie tych działań Góraždze funkcjonują dziś na rynku jako grupa powiązanych kapitałowo spółek zajmujących się kompleksową produkcją cementu, betonu i kruszyw. W 2015 roku Góraždze inwestowały w zwiększenie mocy produkcyjnych w linii kruszyw i betonów, przejmując 100% udziałów w spółkach Duda Beton i Duda Kruszywa. W wyniku transakcji, do linii Góraždze Beton dołączyło 7 nowo zakupionych wytwórni betonu towarowego, zlokalizowanych w województwach: mazowieckim, dolnośląskim i opolskim. Linia Góraždze Kruszywa powiększyła się natomiast o 2 kopalnie surowców mineralnych położonych na Opolszczyźnie koło Lewina Brzeskiego. Po przejęciu 100% udziałów w spółkach Duda Beton i Duda Kruszywa, Grupa Góraždze zarządza obecnie siecią 61 wytwórni betonu towarowego i eksploatuje złoża żwirów i piasków w 16 kopalniach surowców mineralnych.

Tradycje historyczne firmy sięgają XIX wieku, kiedy to na Opolszczyźnie, w okolicy Góraždzy, na skalę przemysłową zaczęto produkować wapno. Najnowsza historia Góraždzy zaczęła się w 1977 roku, gdy w Choruli oddano do eksploatacji Cementownię Góraždze – obecnie jeden z najnowocześniejszych i największych zakładów w Europie. Cementownia zawdzięcza swoją nazwę sąsiedniej miejscowości Góraždze, gdzie znajdują się złoża i kopalnia kamienia wapiennego, podstawowego surowca do produkcji cementu portlandzkiego. Po uruchomieniu cementowni w Choruli została włączona, wraz z pobliskim zakładem wapienniczym w Góraždzach, do nowo utworzonego przedsiębiorstwa: Zakładów Cementowo-Wapienniczych Góraždze.

HeidelbergCement to międzynarodowy koncern, jeden z największych na świecie producentów materiałów budowlanych. Firma jest obecna w 60 krajach na sześciu 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.

Ponadto HeidelbergCement oferuje usługi w zakresie światowego handlu cementem i węglem drogą morską.

Swój 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.

Spółką Góraźdże Cement S.A., a zarazem Grupą Góraźdże, kieruje pięcioosobowy zarząd, w którym zasiadają wyłącznie lokalni menedżerowie: prezes, wiceprezes i trzech członków.

Każdy z nich pełni również funkcje operacyjne. W skład Rady Nadzorczej Góraźdże Cement wchodzi cztery osoby. Są to głównie przedstawiciele zarządu HeidelbergCement oraz najwyższej kadry kierowniczej koncernu.

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

- Góraźdże Cement
- Góraźdże Kruszywa
- Góraźdże Beton.



HeidelbergCement w liczbach*

3030

Zakładów
w 60 krajach

161

Cementowni
i przemiałowni

197

mln ton
zdolności produkcyjne
cementu

18

mld ton
złoża kruszyw

620

Kopalni
piasku, żwiru i kruszyw
łamanych

63000

Pracowników

114

Zakładów
produkujących asfalt

1740

Wytwórni
betonu towarowego

* (stan na 2016 rok)

Skład Zarządu

G4-34



Wiesław Adamczyk
Wiceprezes Zarządu,
Dyrektor Techniczny

Czesław Nierzwicki
Członek Zarządu,
Dyrektor Handlowy

Ernest Jelito
Prezes Zarządu,
Dyrektor Generalny

Andrzej Reclik
Członek Zarządu,
Dyrektor Finansowy

Jacek Połącarz
Członek Zarządu,
Dyrektor Personalny

Skład Rady Nadzorczej

Andreas Kern
Przewodniczący Rady

Andrzej Balcerek
Członek Rady

Klaus Schwind
Członek Rady

Christopher Ward
Członek Rady

W spółce Górażdże Cement S.A. spełniamy wymogi międzynarodowych norm systemów zarządzania – zarówno pod względem jakości (ISO 9001), jak i środowiska (ISO 14001) oraz bezpieczeństwa pracy (OHSAS 18001).

Za trzy linie biznesowe w naszej Grupie odpowiadają odpowiednio trzy spółki – Górażdże Cement, Górażdże Kruszywa oraz Górażdże Beton. W skład Grupy wchodzi ponadto spółki produkujące beton towarowy (BT Poznań, BT Topbeton i Duda Beton sp. z o.o.) oraz Centrum Technologiczne Betotech.

Działalność spółek Grupy Górażdże 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, kontroling, zakupy, zarządzanie personelem, informatyka, komunikacja i marketing oraz obsługa prawna. Spółki Grupy Górażdże zatrudniają obecnie ponad 1100 pracowników.

NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

Góraźdże są laureatem wielu prestiżowych rankingów i konkursów organizowanych na szczeblu krajowym i regionalnym przez instytuty badań rynkowych, organizacje biznesowe oraz redakcje dzienników i pism gospodarczych. Cieszymy się uznaniem nie tylko za sukcesy w budowaniu wysokiej pozycji i silnej marki na rynku materiałów budowlanych, ale również za udział i zaangażowanie w rozwój społeczności lokalnych.

PRZYNALEŻNOŚĆ DO STOWARZYSZEŃ I ORGANIZACJI

Od lat angażujemy się w liczne przedsięwzięcia oraz inicjatywy społeczne i ekonomiczne – zarówno lokalne, związane z Opolszczyzną, jak i te o szerszym zasięgu.

Zaszczytem i zobowiązaniem jest dla nas obecność Grupy Góraźdże w wielu branżowych stowarzyszeniach i organizacjach – w części z nich nasi przedstawiciele aktywnie pełnią kierownicze funkcje:

- **Ernest Jelito**
Prezes Zarządu Góraźdże Cement S.A., 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**
Dyrektor Zarządzający Góraźdże Kruszywa Sp. z o.o. jest członkiem Komisji Rewizyjnej Polskiego Związku Producentów Kruszyw.
- **Maciej Marciniak**
Dyrektor Zarządzający Góraźdże Beton Sp. z o.o., jest prezesem Stowarzyszenia Producentów Betonu Towarowego.

Eksperti z Góraźdży biorą też udział w pracach Europejskiego Komitetu Normalizacyjnego. Członkiem grup eksperckich działających w jego ramach jest prof. Zbigniew Giergiczny, pełnomocnik zarządu ds. badań i rozwoju naszych produktów.

Szczególne znaczenie mają działania w naszym najbliższym sąsiedztwie, dlatego chętnie angażujemy się w projekty związane z rozwojem i promocją Opolszczyzny.

Przystępując do Stowarzyszenia Opolski Ogród Botaniczny, wspieramy działania zmierzające do utworzenia opolskiego ogrodu botanicznego. W ramach jego działalności podejmowane będą badania naukowe, czynna ochrona przyrody, działalność dydaktyczna i edukacyjna, prozdrowotna oraz rekreacyjna.

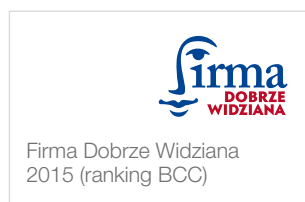
Stowarzyszenie branżowe i biznesowe, do których należą spółki Grupy Góraźdże



G4-15
G4-16



Nagrody i wyróżnienia otrzymane w latach 2014-2015



G4-56 Wartości w Grupie Górażdże



Naszym celem ekonomicznym jest stały wzrost przychodów dzięki kontroli kosztów i długoterminowy rozwój firmy, zorientowany na osiągnięcie zysku.



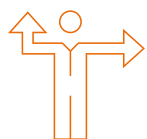
Dążymy do utrzymania długotrwałych relacji z klientami opartych na solidności i uczciwości.



Podstawą naszego sukcesu są kompetentni i zaangażowani pracownicy oraz doskonały zespół menedżerski.



Głównym celem naszej polityki środowiskowej jest ochrona klimatu i zasobów naturalnych.



Celem naszej polityki informacyjnej jest zapewnienie otwartej komunikacji. Przekazujemy informacje w sposób wiarygodny i odpowiedzialny.



Nasze wzajemne relacje cechuje aktywna i otwarta komunikacja.

WARTOŚCI ORGANIZACJI

Naszą Grupę kształtuje charakter naszych pracowników – sukces zależy od starań całej załogi skoncentrowanej na wspólnych wartościach w codziennej pracy. Wierzymy, że tylko kultura korporacyjna oparta na modelu zorientowanym na pracownika i na współpracę na każdym szczeblu może zagwarantować rozwój firmy i sukces ekonomiczny przedsiębiorstwa. Zdając sobie sprawę, jak wielki wpływ na przedsiębiorstwo, pracowników i wyniki ma kadra menedżerska, wdrożyliśmy „Zasady przywództwa” opracowane w oparciu o misję koncernu HeidelbergCement (Corporate Mission). Wspierają one zarząd, służą również 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.

Odpowiedzialne zarządzanie wspiera również wprowadzony pod koniec 2006 r. w całym koncernie HeidelbergCement „Kodeks postępowania w biznesie” stanowiący zbiór norm zachowania i podstawowych zasad podczas pełnienia obowiązków pracowniczych. Zarząd firmy zobowiązał wszystkich pracowników do działania zgodnie z jego literą i duchem.

Szczególną odpowiedzialnością za „propagowanie kultury, w ramach której zgodność z polityką HeidelbergCement i obowiązującym prawem jest podstawą wszelkich działań biznesowych” obarczono kierowników, którzy stanowią wzorzec, zarówno pod względem personalnych, jak i fachowych kwalifikacji i umiejętności socjalnych.

DMA:
Wyniki
ekono-
miczne.

Wybrane obszary omówione w „Kodeksie postępowania w biznesie” koncernu HeidelbergCement

- Uczciwość wobec pracowników
- Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
- Praktyki antykorupcyjne
- Ochrona środowiska
- Unikanie konfliktów interesów

W latach 2014–2015 w naszych zakładach nie odnotowano ani jednego przypadku dyskryminacji. Oba dokumenty – „Zasady przywództwa” oraz „Kodeks postępowania w biznesie” – są jawne i powszechnie dostępne na naszej stronie internetowej:

www.gorazdze.pl/pl/nasze_wartosci

G4-HR3

„ Kultura korporacyjna oparta na modelu zorientowanym na pracownika i na współpracę na każdym szczeblu.



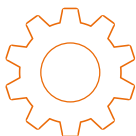
Pracownicy Kopalni „Góraźdźe”

Przeciwdziałanie korupcji

DMA:
Zgodność
z regula-
cjami



Jasne
zasady
unikania konfliktu
interesów



System
raportowania
ryzyk związanych
z korupcją



Regularne
szkolenia
z zakresu
przeciwdziałania
korupcji i prawa
antymonopo-
lowego



Instrukcja
postępowania
w ramach prawa
antymonopo-
lowego

**” W Górażdżach
nigdy nie tolerowaliśmy i nie będziemy tolerować
żadnych przejawów korupcji czy lekceważenia prawa.**

DMA
Przeciwdziałanie
korupcji
DMA
Prewencja
naruszania
zasad
wolnej
konkurencji

W Górażdżach nigdy nie tolerowaliśmy i nie będziemy tolerować jakichkolwiek przejawów korupcji czy lekceważenia prawa. Nasze wewnętrzne przepisy surowo zabraniają pracownikom przyjmowania i dawania prezentów czy innych korzyści w związku z wykonywaniem swoich obowiązków służbowych z wyjątkiem podarunków i aktów gościnności o nieistotnej wartości finansowej. W każdym z kluczowych obszarów działalności Grupy oceniamy i ciągle analizujemy ryzyko korupcji. Obowiązują nas wytyczne koncernu HeidelbergCement dotyczące działań antykorupcyjnych oraz przeciwdziałania naruszaniu zasad wolnej konkurencji.

G4-58 Nasi pracownicy znają przygotowane dla nich dokumenty: „Wytyczne antykorupcyjne”, „Zasady unikania konfliktu interesów” oraz „Postępowanie antymonopolowe”. Całość materiałów związanych z korupcją i prawem antymonopolowym jest dostępna dla wszystkich pracowników w intranetowym systemie koncernu HeidelbergCement.

G4-14 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 Grupy HeidelbergCement odnośnie działań antykorupcyjnych.

Przykładem działań wspomagających przestrzeganie bliskich nam zasad i obowiązujących przepisów w naszych zakładach jest MySafeWorkplace – specjalny, czynny 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu i znany wszystkim pracownikom numer telefonu umożliwiający zgłaszanie każdej niepokojącej sprawy. Listę potencjalnych problemów przedstawiono pracownikom w kilku zasadniczych kategoriach, które obejmują m.in. nieprawidłowości księgowe, naruszenie praw antymonopolowych, korupcję, dyskryminację i molestowanie, zagadnienia związane ze środowiskiem naturalnym, oszustwa, sprawy zdrowia i bezpieczeństwa, kradzież.

Wybierając MySafeWorkplace, celowo zdecydowaliśmy się na system zewnętrzny i niezależny od Grupy Górażdże. Dzięki temu pracownicy mają absolutną pewność poufności swoich danych. Numer MySafeWorkplace jest bezpłatny.

Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, stosowania praktyk monopolistycznych oraz ich skutki

G4-SO3
G4-SO5
G4-SO7
G4-SO8

2014-2015

0
↓

Liczba sankcji pozafinansowych
z tytułu niezgodności
z prawem i regulacjami

0
↓

Łączna wartość pieniężna
nałożonych istotnych kar z tytułu
niezgodności z prawem i regulacjami

Odnutowane przypadki korupcji zakończone:

0
↓

Liczba sankcji pozafinansowych
z tytułu niezgodności
z prawem i regulacjami

0
↓

Liczba sankcji pozafinansowych
z tytułu niezgodności
z prawem i regulacjami

0
↓

Liczba sankcji pozafinansowych
z tytułu niezgodności
z prawem i regulacjami

Liczba postępowań sądowych i administracyjnych dotyczących zachowań
naruszających swobodę konkurencji lub przepisów antymonopolowych,
w których organizacja występuje jako uczestnik postępowania

Niezakończone*

↓

Zakończone

↓

2014

Liczba jednostek
biznesowych
organizacji

↓

Liczba jednostek
biznesowych
analizowanych
pod kątem ryzyka
związanego
z korupcją

↓

1

0

6

4

66,67%

2015

1

0

6

4

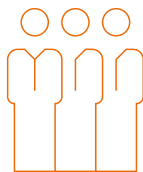
66,67%

* Postępowanie antymonopolowe przed Sądem Ochrony Konkurencji i Konsumentów drugiej instancji w sprawie decyzji Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z grudnia 2009 roku. Sąd do dnia przygotowania tej informacji nie wydał ostatecznej decyzji w toczącej się sprawie.

Filary zrównoważonego rozwoju



Środowisko



Ludzie



Ekonomia

Od lat wiemy i wierzymy, że zrównoważony rozwój to najlepsza inwestycja w przyszłość Grupy Górażdże. Chcemy osiągać ekonomiczny zysk przy jak najmniejszej uciążliwości dla naturalnego środowiska człowieka – zarówno w znaczeniu przyrodniczym, jak i społecznym. Główne osiągnięcia Grupy Górażdże w obszarze ochrony środowiska to m.in. znaczne zmniejszenie emisji CO₂, redukcja emisji NO_x, zamiana źródeł energii z konwencjonalnych na alternatywne, a także zaangażowanie w prowadzenie programowych działań w zakresie ochrony różnorodności biologicznej na terenach kopalń.

Strategię zrównoważonego rozwoju opieramy na trzech filarach: środowiskowym, społecznym i ekonomicznym. Nasza strategia ekologiczna zakłada inwestowanie w najnowocześniejsze i sprawdzone technologie produkcji, bardziej efektywne wykorzystanie nieodnawialnych źródeł energii (węgiel kamienny) i zmniejszenie emisji CO₂ poprzez wykorzystanie paliw alternatywnych oraz bardziej efektywną eksploatację zasobów surowcowych. Podejmujemy także konsekwentne działania na rzecz redukcji NO_x. Grupa prowadzi rekultywację terenów poeksploatacyjnych swoich kopalni, przy czym aby zminimalizować straty związane z wydobyciem surowca, realizuje programy ochrony biologicznej różnorodności na tych terenach.

Zgodnie z filozofią koncernu HeidelbergCement „myślimy globalnie – działamy lokalnie” nasze spółki uczestniczą aktywnie w życiu regionu. Sponsorujemy przedsięwzięcia naukowe i edukacyjne, wspieramy działania charytatywne i placówki służby zdrowia oraz inicjatywy lokalne na Opolszczyźnie.

Zrównoważony rozwój to także dbałość o pracowników,

którzy są jednym z najważniejszych źródeł sukcesu Grupy Górażdże. Jako pracodawca kładziemy szczególny nacisk na podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych, możliwości awansu oraz na ich motywację do pracy.

Główne osiągnięcia Grupy Górażdże w obszarze ochrony środowiska to m.in. znaczne zmniejszenie emisji CO₂, redukcja emisji NO_x, zamiana źródeł energii z konwencjonalnych na alternatywne, a także zaangażowanie w prowadzenie programowych działań w zakresie ochrony różnorodności biologicznej na terenach kopalń.

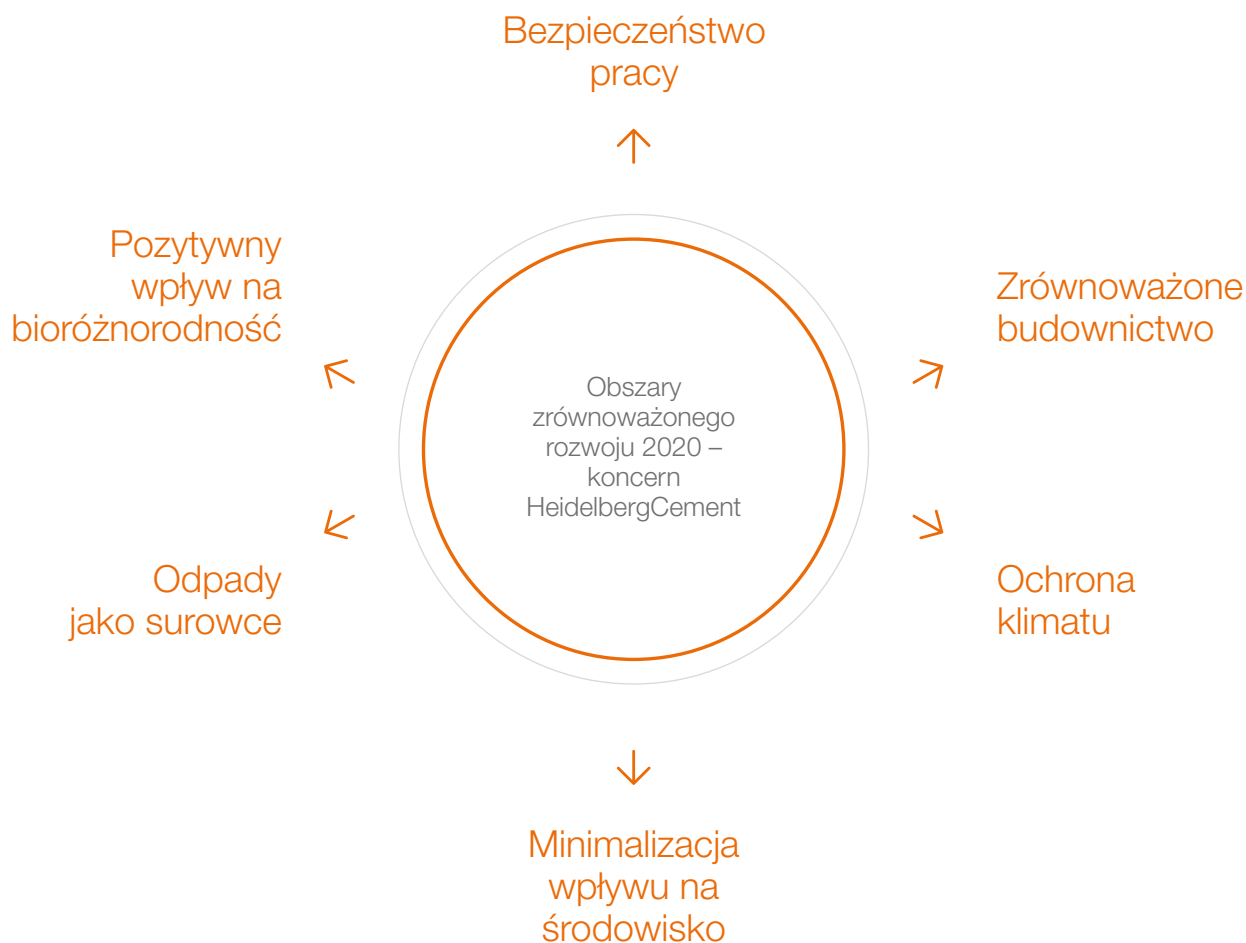
Wspieramy rozwój międzynarodowych kompetencji, umożliwiając pracownikom realizację kariery w strukturach koncernu HeidelbergCement. Efektywnie korzystamy z doświadczeń międzynarodowego koncernu, uczestnicząc w wymianie najlepszych rozwiązań i praktyk biznesowych.

Dbamy również o zapewnienie pracującym najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zgodnie z międzynarodową normą OHSAS 18001).

Będąc częścią HeidelbergCement, jesteśmy także obecni w największej międzynarodowej inicjatywie służącej promocji zrównoważonego rozwoju wśród producentów cementu – Cement Sustainability Initiative (CSI) przy Światowej Radzie na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (World Business Council for Sustainable Development). Od 2013 do 2014 roku HeidelbergCement współprzewodził organizacji, skupiając się na wzmacnianiu standardów bezpieczeństwa pracowników oraz rozwoju globalnego systemu certyfikatów dla społecznie odpowiedzialnych spółek branży cementowej.

” Zrównoważony rozwój to najlepsza inwestycja w przyszłość Grupy Górażdże.

” Zgodnie z filozofią koncernu HeidelbergCement „myślimy globalnie – działamy lokalnie”.



Stosownie do założeń koncernu HeidelbergCement do 2020 roku planujemy dalsze działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Wśród głównych kierunków wymieniamy uzyskanie najwyższego priorytetu dla warunków bezpieczeństwa i higieny pracy naszych pracowników, szerokie prowadzenie działań

na rzecz bioróżnorodności, bardziej efektywne wykorzystanie odpadów jako źródeł energii, ochronę klimatu i ograniczenie wpływu naszej działalności na środowisko naturalne. Niniejsze zobowiązania przyjęte do realizacji przez koncern HeidelbergCement to podstawowe wyzwanie na przyszłe lata wieńczące umocnienie pozycji Grupy Górażdże jako zrównoważonego przedsiębiorcy i pracodawcy.

Cele zrównoważonego rozwoju 2020 – koncern HeidelbergCement



BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE PRACOWNIKÓW

- Zero wypadków śmiertelnych.
- Zero wypadków skutkujących niezdolnością do pracy.



OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI

- 100% czynnych kopalni z wdrożonym planem rekultywacji.



ZRÓWNOWAŻONE BUDOWNICTWO

- Obecność we wszystkich istniejących radach budownictwa ekologicznego w krajach działalności Grupy.



STOSOWANIE ODPADÓW I PALIW ALTERNATYWNYCH

- Odsetek wykorzystania paliw alternatywnych wyniesie 30%.
- Odsetek wykorzystania paliwa biomasowego wyniesie 9%.
- Odsetek wykorzystania surowców alternatywnych wyniesie 12%.
- Odsetek zastępowania klinkieru w wyrobach cementowych (poprzez zastosowanie produktów ubocznych oraz naturalnych materiałów mineralnych) wyniesie 30%.



REDUKCJA INNYCH ODDZIAŁYWAŃ NA ŚRODOWISKO

- Wszystkie zakłady będą posiadały certyfikowany system zarządzania środowiskowego (14001 lub porównywalny).
- Wszystkie zakłady będą audytowane przez audytorów zewnętrznych pod kątem ochrony środowiska na przestrzeni ostatnich pięciu lat.
- Obniżenie poziomu emisji (g na tonę klinkieru):
 - pyłu z kominów o 35%
 - NO₂ o 10%
 - SO₂ o 10% (w porównaniu z 2008 rokiem).
- 100% stałego monitorowania pyłu na wszystkich piecach oraz 100% stałego monitorowania NO_x i SO₂ na piecach, w których stosuje się alternatywne paliwa i surowce.
- W 90% zakładów nadmiar betonu z produkcji własnej będzie podlegał przetworzeniu i odzyskaniu.
- Całkowite jednostkowe zużycie energii na tonę kruszyw spadnie o 15% w porównaniu z 2008 rokiem.

INTERESUJEMY SIĘ INTERESARIUSZAMI

Nasza odpowiedzialna i zrównoważona społecznie działalność wymaga, abyśmy byli świadomi wpływu na każdą sferę otoczenia. W Górażdżach chcemy mieć dobre relacje ze wszystkimi interesariuszami – stawiamy na dialog i otwartą komunikację, które są ważnym elementem naszej misji i biznesowej strategii. Zidentyfikowani interesariusze to grupy kluczowe dla Górażdże, z powodu wpływu, jaki organizacja na nich wywiera, oraz stopnia, w jakim grupy te oddziałują na organizację.

Staramy się wiedzieć jak najwięcej o naszym wpływie na każdą z grup interesariuszy. Znajomość poszczególnych potrzeb pozwala nam wyjść naprzeciw często odmiennym oczekiwaniom wobec Grupy Górażdże.

Mapa głównych interesariuszy Grupy Górażdże



— Właściciel



— Pracownicy



— Klienci



— Dostawcy



— Sąsiedzi



— Środowisko naturalne



— Instytucje naukowe

Kluczowe formy komunikacji z interesariuszami i częstotliwość ich występowania

PRACOWNICY

Sesja dialogowa w oparciu o Standard AA1000	— w zależności od potrzeb	
Wewnętrzny magazyn „Sygnały”	— 4 razy w roku	
Miesięczny biuletyn informacyjny	— raz w miesiącu	
Spotkania integracyjne	— w ramach poszczególnych wydziałów	G4-24
Intranet	— każdego dnia	G4-25
Spotkania informacyjne z pracownikami, związkami zawodowymi oraz Radą Pracowników	— w zależności od potrzeb	G4-26

KLIENCI

Sesja dialogowa w oparciu o Standard AA1000	— w zależności od potrzeb	
Warsztaty betonowe	— co 2 lata	
Akademia Biznesu Górażdże	— co 2 lata	
Badania NPS (Net Promoter Score)	— raz w roku	

SĄSIEDZI

Sesja dialogowa w oparciu o Standard AA1000	— w zależności od potrzeb	
Wolontariat pracowniczy	— każdego roku	
Spotkanie w ramach Gali Fundacji	— raz w roku	
Konsultacje z lokalnym samorządem	— w zależności od potrzeb	

DOSTAWCY

Sesja dialogowa w oparciu o Standard AA1000	— w zależności od potrzeb	
Audyty u kluczowych dostawców	— w zależności od potrzeb	

INSTYTUCJE NAUKOWE

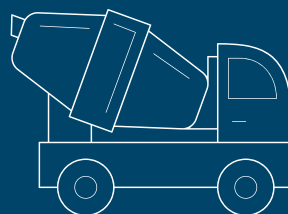
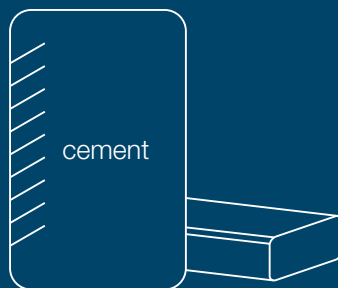
Sesja dialogowa w oparciu o Standard AA1000	— w zależności od potrzeb	
Konferencje naukowe	— w zależności od realizowanych projektów	
Konsultacje projektów	— w zależności od potrzeb	

” W Górażdżach dbamy o dobre relacje ze wszystkimi interesariuszami.

NASZE PRODUKTY



Hala widowiskowo-sportowa PODIUM w Gliwicach, najnowocześniejszy tego typu obiekt w tej części Polski, pomieści 15 000 widzów. Na budowę hali dostarczyliśmy ok. 40 000 m³ betonu.

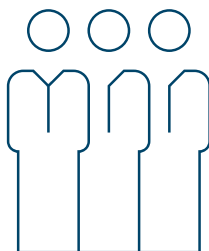


Wyzwania



12 miast na świecie

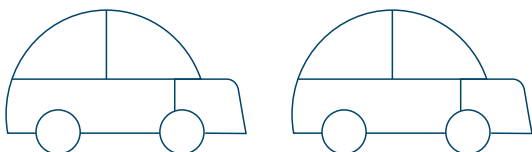
na początku XX wieku miało ponad milion mieszkańców. Obecnie liczba ta wzrosła do **ok. 500 miast**.



3 mld ludzi

dołączy do klasy średniej do 2030 roku, wychodząc z ubóstwa.

Większość z nich prawdopodobnie zamieszka w dużych aglomeracjach.



2 mld samochodów osobowych

będzie na świecie w 2050 roku.

Będą potrzebowały solidnych i trwałych dróg.

” W Górażdżach chcemy, aby nasze produkty były częścią zmiany i wierzymy, że cement i beton to materiały nie tylko dnia dzisiejszego, ale również bliskiej i dalekiej przyszłości.

Bez cementu trudno wyobrazić sobie nowoczesną budowę – stanowi podstawę zapraw murarskich, spoiw i tynków. Jest też najważniejszym składnikiem betonu – budowane z niego konstrukcje są trwałe, wytrzymałe i charakteryzują się wręcz nieskończonymi możliwościami formowania. Pozwala to ich architektom i urbanistom realizować wizje, często niemożliwe do urzeczywistnienia przy użyciu innych materiałów.

Popularność betonu i cementu nie dziwi – wpływają na nią niska cena, trwałość i szeroka dostępność. Analizy organizacji branżowych wskazują, że renoma będzie stale rosła. W Górażdżach, jak i w całym koncernie Heidelberg, rozumiemy, że jest to nie tylko biznesowa szansa na rozwój, ale również – a może przede wszystkim – szczegól-na odpowiedzialność.

Stoją przed nami, jak i przed całą branżą cementową, olbrzymie wyzwania związane z nadchodzącymi zmianami – zarówno klimatycznymi, jak i demograficznymi. Musimy nie tylko zmniejszać nasze oddziaływanie na środowisko, ale także oferować innowacyjne produkty umożliwiające tworzenie budynków i infrastruktury trwałej, efektywnej energetycznie, budującej zrównoważone miasta przyszłości.

Z badań Europejskiego Stowarzyszenia Producentów Cementu wynika, że mądrze opracowane, nowoczesne betonowe budynki mogą zmniejszyć zużycie energii

w całym cyklu eksploatacyjnym o 75%. Ekspertsi przewidują też, że innowacyjność w budownictwie zaowocuje obiektami, które z budynków zużywających energię staną się nawet jej wytwórcami. W Górażdżach chcemy, aby nasze produkty były częścią tej zmiany i wierzymy, że cement i beton to materiały nie tylko dnia dzisiejszego, ale również bliskiej i dalekiej przyszłości.

Już dziś beton to podstawowy materiał do budowy gospodarki niskoemisyjnej, a ograniczenie emisji gazów cieplarnianych jest jednym z głównych celów gospodarczych Unii Europejskiej. W Górażdżach wierzymy, że najkrótsza droga do osiągnięcia tego celu wiedzie przez efektywne stosowanie betonu, który umożliwia rentowne i zrównoważone budownictwo. Dostarczamy produkty, które chronią ludzi, mienie i środowisko, pomagają zapobiegać szkodliwym konsekwencjom zmiany klimatu i zwalczać je, gdy się pojawia.

W Grupie Górażdże ciągle udoskonalamy swoje produkty, a naszą ambicją jest dostarczanie na rynek zrównoważonych materiałów budowlanych o zredukowanym wpływie na otoczenie i środowisko naturalne, nadających się do ponownego wykorzystania w procesie recyklingu. Podstawę naszej strategii zrównoważonego budownictwa stanowią energooszczędne materiały, które dalej można poddawać procesom przetwarzania i odzysku.

” Ciągłe udoskonalamy swoje produkty, a naszą ambicją jest dostarczanie na rynek zrównoważonych materiałów budowlanych o zredukowanym wpływie na otoczenie i środowisko naturalne.



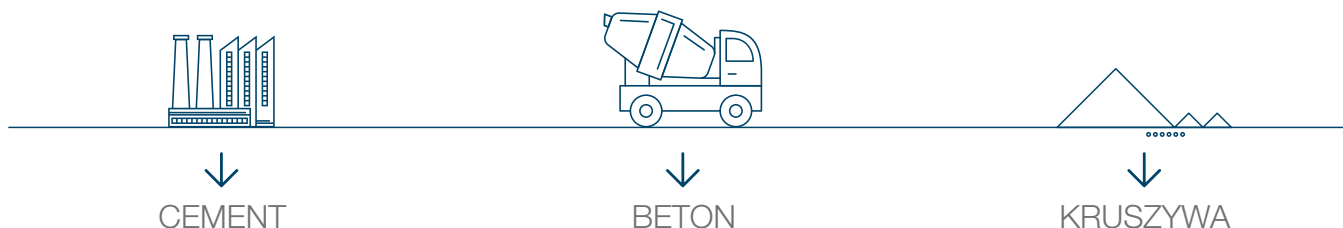
Powiatowa droga betonowa Otmice-Izbicko (woj. opolskie)

G4-4
DMA:
Produkty
i usługi

Dbamy, aby cement z Góraždzy był najwyższej jakości, kruszywa o stabilnych parametrach, a beton solidny i wytrzymały. Dlatego w procesie produkcji stosujemy najlepsze dostępne technologie, a jakość produktów

jest ciągle monitorowana. Naszym klientom Góraždze kojarzy się z najwyższą jakością na rynku materiałów budowlanych i robimy wszystko, aby to przekonanie pozostało niezmiennie.

Nasze produkty



Cement

Spółka Góraždze Cement oferuje 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 pozwala uzyskać klinkier – najważniejszy półprodukt.

Jest on mielony wraz z szeregiem dodatków (m.in. popiół lotny, żużel wielkopiecowy i wapien), a w efekcie powstaje bardzo drobny proszek – cement.

www.gorazdze.pl/pl/cement_produkty

Cement produkowany jest w dwóch zakładach: Cementowni Góraždze zlokalizowanej w Choruli koło Opola i Przemysłowni Ekocem w Dąbrowie Górniczej. Oferta spółki Góraždze Cement obejmuje szeroki asortyment cementów luzem – cement portlandzki (CEM I), cement portlandzki wieloskładnikowy (CEM II), cement hutniczy (CEM III) oraz cement wieloskładnikowy (CEM V) w klasach wytrzymałości od 32,5 do 52,5. Ofertę uzupełnia szeroka gama cementów workowanych. Jakość cementów produkowanych w Góraždze Cement jest pod stałą kontrolą Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych w Warszawie.

Produkty Cementowni Góraždze mają również rekomendacje techniczne Instytutu Badawczego Dróg i Mostów oraz spełniają wymagania zawarte w normach:

- PN-EN 197-1:2012 „Cement – Część 1: Skład, wymagania i kryteria zgodności dotyczące cementów powszechnego użytku”,
- PN-B-19707:2013 „Cement. Cement specjalny. Skład, wymagania i kryteria zgodności”,
- PN-EN 14216:2005 „Cement – Skład, wymagania i kryteria zgodności dotyczące cementów specjalnych o bardzo niskim cieple hydratacji”.

JAKOŚĆ PRODUKTÓW

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.

O najwyższą jakość naszych produktów dba nasze Centrum Technologiczne Betotech zatrudniające wysoko wykwalifikowaną kadrę naukowo-techniczną. Pracownicy Betotechu prowadzą bieżącą kontrolę jakości produkcji spółek Góraždze Beton i Góraždze Kruszywa. Betotech to również jednostka badawczo-rozwojowa, która prowadzi prace nad nowymi produktami i technologiami dla wszystkich linii biznesowych Góraždzy. Kompetencje pracujących tam osób doceniono w konkursie Power Concrete, organizowanym przez Stowarzyszenie Producentów Cementu. Wśród laureatów konkursu – którego celem jest podkreślenie niebagatelnej roli technologa w procesie produkcji betonu – znalazł się w 2014 roku zespół z Betotechu.

Centrum Technologiczne ma cztery regionalne laboratoria oraz akredytowane Laboratorium Materiałów Budowlanych w Strzelcach Opolskich. Betotech współpracuje z Heidelberg Technology Center, wyższymi uczelniami technicznymi i instytucjami naukowo-badawczymi.

O najwyższą jakość naszych produktów dba nasze Centrum Technologiczne Betotech.

PEWNY CEMENT

Gwarancją jakości dla klientów jest również znak PEWNY CEMENT przyznawany przez Stowarzyszenie Producentów Cementu produktom najwyższej jakości. Charakterystyczną strzałką z odpowiednim oznaczeniem znaleźć można na każdym worku z naszym produktem. Ostrzegamy również klientów przed zakupem



produktów niespełniających norm jakościowych i wyjaśniamy, jak duże niebezpieczeństwo dla ich zdrowia i życia niesie zakup wyrobów cementopodobnych. W latach 2014–2015 nie zostały nałożone na firmę żadne sankcje z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy oraz użytkowania produktów i usług. Chcemy, aby nasze logo stało się dla naszych klientów gwarancją bezpieczeństwa, najwyższej jakości i kompetencji. Zależy nam, aby wraz z dostawą towaru klienci mieli pewność, że otrzymali produkt, na którym mogą polegać, który dzięki połączeniu najnowszych technologii i najwyższych kompetencji nigdy ich nie zawiedzie.

G4-PR9

DOBRA PRAKTYKA

Wśród produktów oferowanych przez Góraźdźe powodem szczególnej dumy jest 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 spowodowanych rosnącą liczbą pojazdów i spaliniami. Zastosowanie TioCem® jest szansą na poprawę jakości życia w dużych aglomeracjach miejskich.

Tlenki azotu (NOx) są związkami wyjściowymi do tworzenia się ozonu, który może negatywnie wpływać na zdrowie

człowieka. Oddziaływanie ozonu, głównego składnika miejskiego smogu, wymaga dolegliwości u osób z chorobami układu oddechowego oraz wywołuje problemy z oddychaniem u osób zdrowych.

Grupa HeidelbergCement – w Polsce Góraźdźe Cement – jest jedyną firmą oferującą ten produkt.

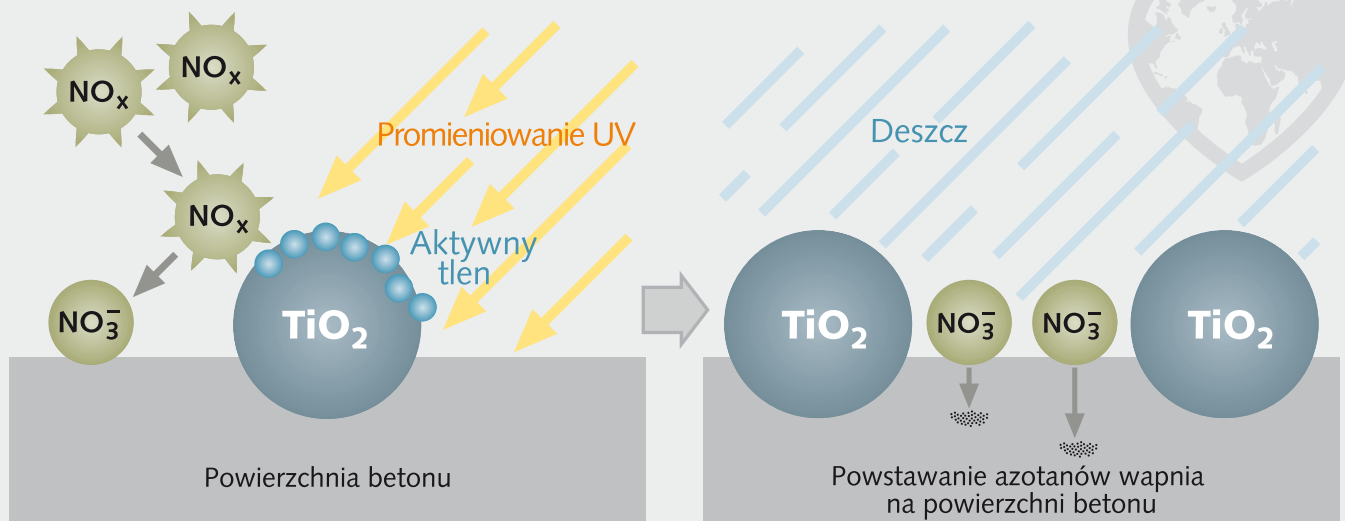
Mamy nadzieję na dalszy wzrost zainteresowania TioCem® i nie ustajemy w wysiłkach, aby przekonać do niego jak największą grupę odbiorców. W najbliższym czasie planujemy m.in. zrealizować i przekazać wybranym miastom i gminom użytkowe elementy małej architektury wykonane z betonu na bazie TioCem®; będziemy też promować jego zastosowanie w przetargach publicznych.

G4-EN27

TIOCEM

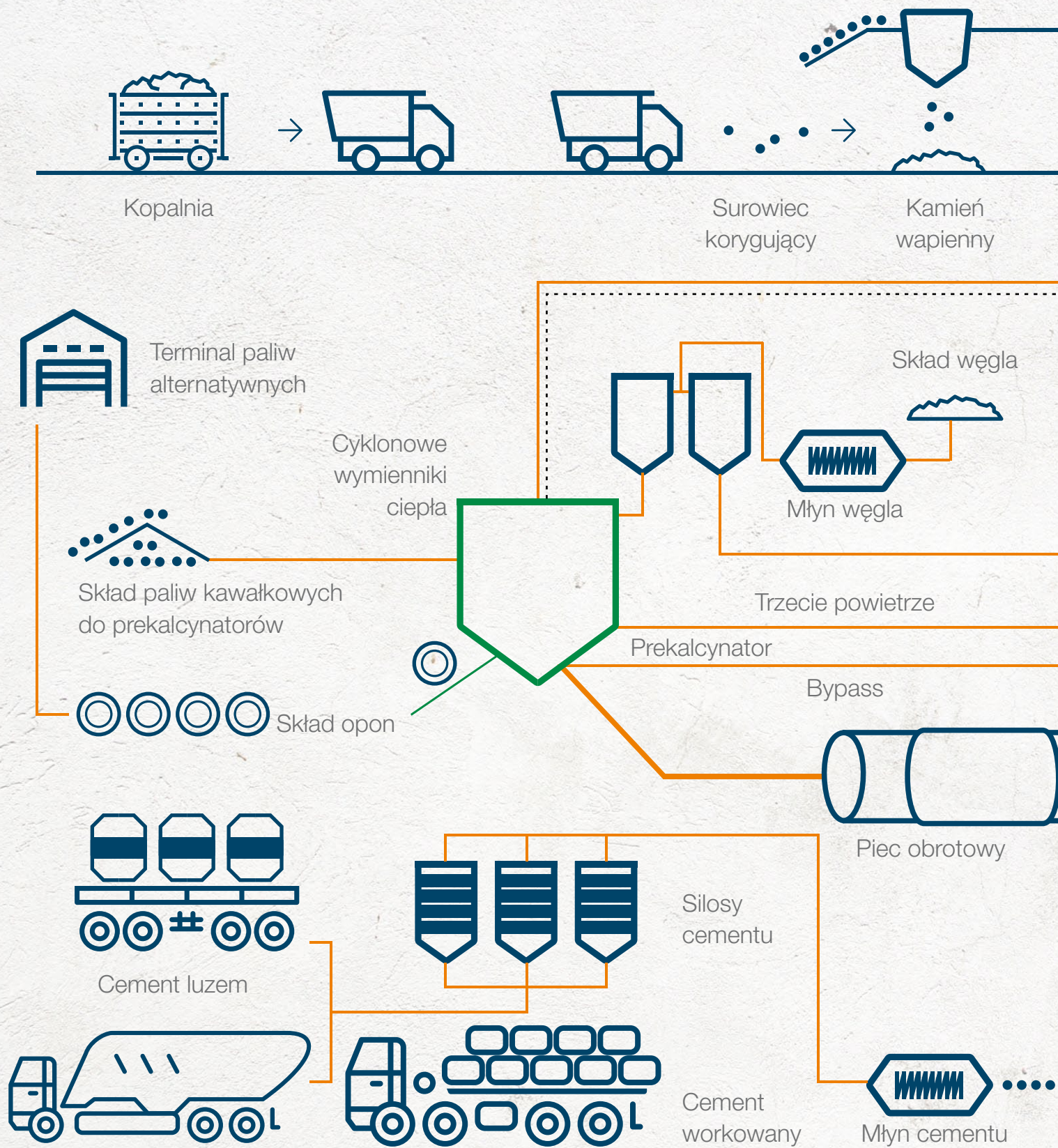
Innowacyjny produkt proekologiczny

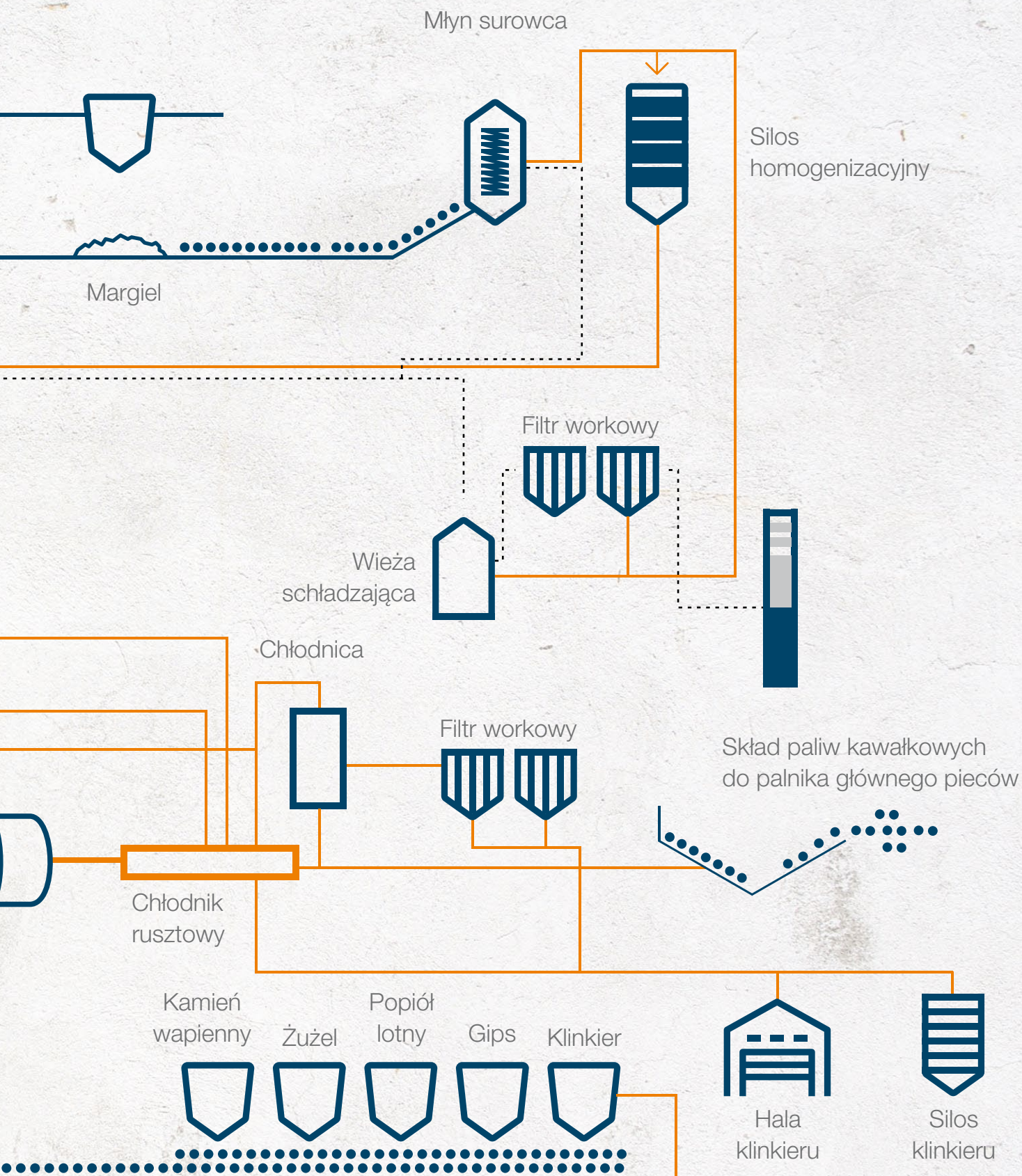
Cement przyjazny środowisku, który oczyszcza powietrze z zanieczyszczeń i stanowi szansę na poprawę jakości życia w dużych miastach!



Mechanizm oczyszczania powietrza z tlenków azotu NOx przez aktywną fotokatalitycznie powierzchnię betonu wykonaną z użyciem cementu TioCem®

Schemat produkcji cementu





KRUSZYWA

Góraźdże Kruszywa to jeden z największych w Polsce producentów kruszyw naturalnych. Spółka prowadzi działalność w 16 kopalniach surowców mineralnych zlokalizowanych głównie na terenie południowo-zachodniej i północno-wschodniej Polski.

W pełni zautomatyzowane zakłady dysponują nowoczesnym sprzętem do wydobywania kruszywa, również spod lustra wody. Spółka posiada urządzenia do przeróbki i uszlachetniania kruszyw.

Asortyment produkcji obejmuje szeroką gamę kruszyw naturalnych (żwiry 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.

www.gorazdze.pl/pl/gorazdze-kruszywa

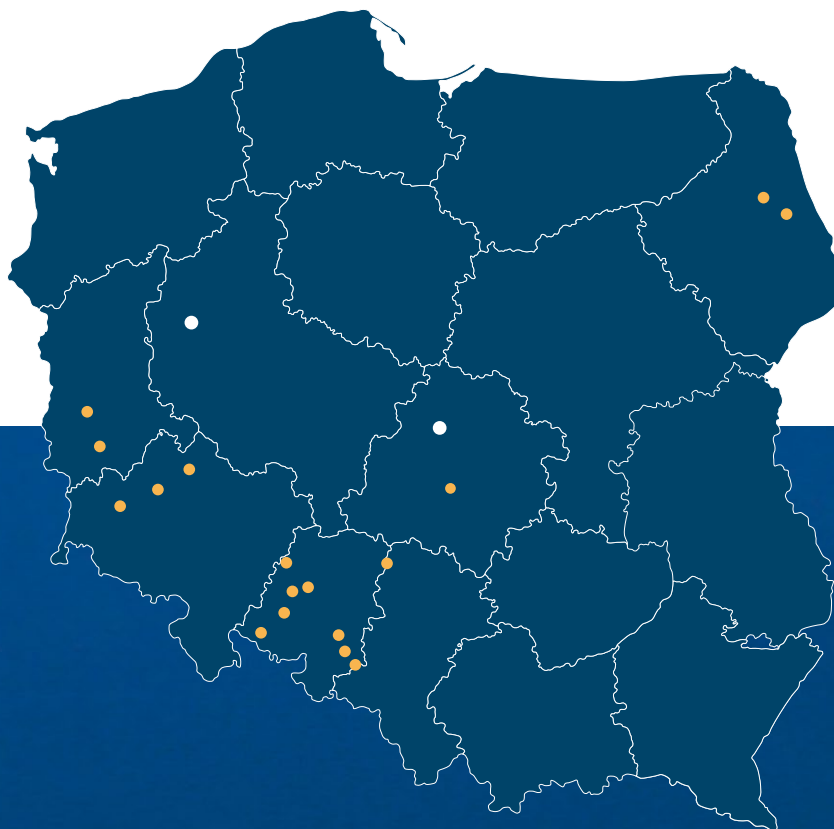


Nasze kopalnie

G4-9

Legenda

- Kopalnie kruszyw
- Składy kruszyw



Kopalnia Surowców Mineralnych RUDA w powiecie Kuźnia Raciborska

BETON

Górażdże Beton są 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.

W oparciu o wymienione składniki projektuje się i wytwarza szeroki asortyment betonu towarowego, który obejmuje:

- betony zwykłe towarowe
- betony drogowe i mostowe
- betony samozagęszczalne (SCC)
- betony ciężkie
- betony wysokiej wytrzymałości (BWW)
- betony podwodne
- betony lekkie i pianobetony
- betony na stabilizację i podbudowy
- betony do produkcji prefabrykatów drobno- i wielkowymiarowych
- produkty specjalne.

Wszystkie zakłady mają wdrożony własny system zachowania jakości – ZKP, który jest ciągle udoskonalany. Górażdże Beton na bieżąco monitoruje poziom hałasu, zapylenia oraz jakości wód, ograniczając niekorzystny wpływ procesu produkcyjnego na środowisko. Wyniki badań potwierdziły wysoki poziom sprawności urządzeń produkcyjnych i zostały zaakceptowane przez kompetentnych rzeczoznawców oraz służby ochrony środowiska. Wytwórnice posiadają operaty ochrony środowiska – dokumenty będące świadectwem ciągłej, proekologicznej polityki.

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

www.gorazdze.pl/pl/gorazdze_beton

Beton to trzecia – po powietrzu i wodzie – najczęściej wykorzystywana substancja na świecie*.

Stanowi podstawowy materiał nowoczesnego życia i społeczeństwa. Doskonale sprawdza się nie tylko w normalnych warunkach, ale także pod wodą, pod ziemią, w ekstremalnym zimnie i w wysokich temperaturach. Niektórzy wynalezienie betonu nazywają kluczowym wydarzeniem w historii ludzkości.

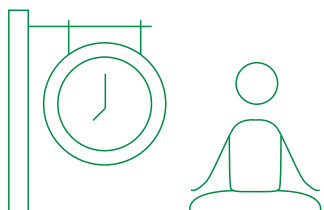
Beton pozwala na powstanie efektywnej infrastruktury transportowej, budynków o niskim zużyciu energii, dobrze zaprojektowanych miast czy jednostek wytwarzających energię ze źródeł odnawialnych.

Maciej Marciniak,
Dyrektor Zarządzający Górażdże Beton Sp. z o.o.



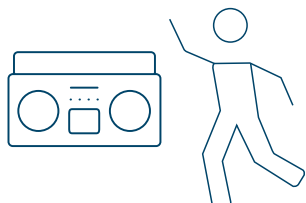
*Źródło: www.polskicement.pl/gospodarka_Niskoemisyjna_2050_sektor_cementowy-305

Poranek każdego z nas, czyli jak beton wpływa na życie Polaków



Budzimy się po przespanej nocy

Betonowe ściany w naszych mieszkaniach dzięki bezwładności cieplnej działają jak klimatyzator – w dzień chłodzą, w nocy grzeją.



Włączamy radio i gotujemy wodę

Beton z Górażdży został wykorzystany do budowy elektrowni w Opolu dostarczającej prąd do naszych domów.



Biegamy rano po ścieżce

TioGem® powoduje, że powietrze w mieście jest czyste.



Jedziemy do pracy po równej drodze

Betonowe drogi są trwalsze i rzadziej wymagają remontów. Są też jaśniejsze niż asfalt, dzięki czemu w miastach jest latem chłodniej, a nocami mniej energii zużywa się na oświetlenie ulic.



Wchodzimy do biura

Budowa wysokich budowli jest możliwa dzięki wytrzymałości betonowej konstrukcji.

FILAR EKONOMICZNY



Biurowiec West Gate we Wrocławiu,
nowoczesny budynek klasy A oferujący 16 200 m² powierzchni biurowej.
Na jego budowę dostarczyliśmy 18 000 m³ betonu.



KLIENCI

„Chcemy być firmą pierwszego wyboru na rynku materiałów budowlanych.

W Górażdżach chcemy, aby nasi klienci byli nie tylko ważną częścią naszej organizacji, ale by współtworzyli kierunki naszego rozwoju, by uczestniczyli w poprawie oferty i standardów obsługi. Chcemy wspólnie się uczyć i wspólnie sięgać po najnowsze narzędzia. Dbamy, by nasi przedstawiciele handlowi stale podnosili poziom swoich kompetencji i stanowili realne wsparcie w rozwiązywaniu problemów naszych kontrahentów. Razem chcemy się rozwijać, wspólnie usprawniać nasze biznesy, powodować, by stały się bardziej efektywne. Wiemy, że sukcesy naszych partnerów będą również naszymi sukcesami.

G4-PR5

Żeby usprawnić i usystematyzować ten dialog, dodatkowo wprowadziliśmy system NPS (Net Promotor Score), którego głównym aspektem jest słuchanie i reagowanie na uwagi kontrahentów. Ten system badający wskaźnik rekomendacji klientów, stanie się nie tylko podstawowym narzędziem pomiaru satysfakcji naszych klientów, lecz także centralnym systemem zarządzania naszą Grupą.

**Sukcesy naszych partnerów
będą również naszymi sukcesami.**

„Co roku organizujemy kilkanaście szkoleń skierowanych do klientów oraz warsztaty, na których prezentujemy właściwości wyrobów Grupy Górażdże.

W latach 2014–2015 udoskonaliśmy i rozwijaliśmy nasze relacje z klientami, bazując na wynikach badania satysfakcji prawie 100 najważniejszych kontrahentów. Klienci wyrazili wysoki poziom zadowolenia (średnia ocena powyżej 80 punktów) ze współpracy ze spółką Górażdże Cement, docenili obszerne portfolio i wysoką jakość oferowanych produktów. Klienci uznali Górażdże Cement S.A. za firmę innowacyjną w obszarze rozwoju produktów.

Na uwagę zasługują wysokie oceny relacji pomiędzy firmą a klientem. Spółka została doceniona za terminowość dostaw, rzetelność i profesjonalną obsługę. Klienci postrzegają Górażdże jako silną markę i rzetelnego partnera biznesowego, chętnie rekomendują produkty firmy.

Górażdże to miejsce, w którym jak mało gdzie zdajemy sobie sprawę jak wiele trzeba wiedzieć o cemencie i betonie, aby wybrać produkt idealnie pasujący do danej inwestycji. Ciągły rozwój technologii sprawia, że w naszej ofercie dostępne są coraz to doskonalsze produkty, a wiedza sprzed zaledwie kilku lat może być nieaktualna. Dlatego

w relacjach z klientami stawiamy na edukację – chcemy mieć pewność, że z naszej bogatej oferty klienci świadomie wybiorą najlepsze dla siebie produkty.

Co roku organizujemy kilkanaście szkoleń skierowanych do klientów oraz warsztaty, na których prezentujemy właściwości wyrobów Grupy Górażdże. Całość uzupełniają bezpłatne wydawnictwa edukacyjne. W razie potrzeby nasi eksperci przeprowadzają również szkolenia w siedzibie klientów. Z dumą możemy powiedzieć, że nasza oferta w tym zakresie znacznie wyprzedza działania inicjowane przez firmy konkurencyjne.

Od kilku lat coraz większym uznaniem cieszą się organizowane cyklicznie, co dwa lata, Jesienne Warsztaty Betonowe. W edycji 2013 uczestniczyło ok. 120 osób, duże uznanie wzbudził też wydany w nakładzie 2 tys. egzemplarzy poradnik „Cement, kruszywa, beton w ofercie Grupy Górażdże”. Dwa lata później, w Jesiennych Warsztatach Betonowych 2015 wzięło udział 200 osób. W tym samym roku w organizowanych regionalnie szkoleniach uczestniczyło około 300 osób.

XV Jesienne Warsztaty Betonowe

Kolejna XV już edycja, organizowanych przez Grupę Góraźdże Jesiennych Warsztatów Betonowych pt. „Projektowanie betonu w praktyce” odbyła się w dniach 25-27 listopada 2015 r. w Zawierciu i Dąbrowie Górniczej. W warsztatach uczestniczyło około 200 osób, byli to głównie klienci Grupy Góraźdże - przedstawiciele firm budowlanych, producenci betonu, materiałów budowlanych i domieszek chemicznych, jak również reprezentanci środowiska akademickiego oraz laboratoriów badawczych. W trakcie trzydniowych warsztatów odbyły się 2 sesje wykładowe oraz 2 sesje warsztatowe z pokazami praktycznymi w Laboratorium Centrum Technologicznego Betotech Sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej.

Do poprowadzenia sesji wykładowej zaproszono najlepszych w kraju ekspertów w dziedzinie technologii betonu. Uczestnicy mieli okazję wysłuchać wystąpień przedstawicieli środowiska akademickiego m.in. prof. dr hab. inż. Michała A. Glinickiego, prof. dr hab. inż. Jacka Śliwińskiego, dr hab. inż. Pawła Łukowskiego oraz dr inż. Artura Łagosza. Wszystkie wykłady dotyczyły tematyki projektowania różnych rodzajów betonu.

Drugi dzień warsztatów poświęcony był pokazom praktycznym dotyczącym m.in. projektowania betonów dla potrzeb inżynierii komunikacyjnej, „lżejszych” i „cięższych” rodzajów betonu oraz betonów podwodnych. Pokazy prowadzone były przez przedstawicieli producentów domieszek chemicznych do betonu: firmy SIKA Poland Sp. z o.o., Chryso Polska

Sp. z o.o., BASF Polska Sp. z o.o., MC-Bauchemie Sp. z o.o., MAPEI Sp. z o.o., a także przez Politechnikę Śląską. Nie zabrakło również pokazu autorskiego, prowadzonego wspólnie przez Artura Goldę, Z-cę Dyrektora ds. Technologii Betonu w CT Betotech Sp. z o.o. oraz doradców techniczno-handlowych Góraźdże Cement S.A. Pokazy i zajęcia praktyczne odbyły się w Laboratorium Centrum Technologicznego Betotech Sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej. W trzecim dniu warsztatów uczestnicy wysłuchali prezentacji na temat aspektów praktycznych projektowania betonu i doświadczeń z realizacji takich inwestycji jak m.in. budowa bloków energetycznych Elektrowni Opole czy wykonawstwo posadzek przemysłowych w fabryce samochodów marki Volkswagen we Wrześni. Na zakończenie swój wykład pt. „Projektowanie betonu zawierającego w składzie dodatki typu II” wygłosił prof. dr hab. inż. Zbigniew Giergiczny, Pełnomocnik Zarządu ds. Badań i Rozwoju Produktów Grupy Góraźdże.

Wszyscy uczestnicy warsztatów otrzymali certyfikaty, a także zestaw materiałów edukacyjnych i promocyjnych, w tym najnowsze wydawnictwo Grupy Góraźdże pt. „Vademecum Technologa Betonu”, opracowane przez Dział Pełnomocnika Zarządu ds. Badań i Rozwoju Produktów Grupy Góraźdże. Materiały dostępne są także w wersji elektronicznej na stronie internetowej www.gorazdze.pl w zakładce Doradztwo Techno



Pokaz projektowania betonu - Jesienne Warsztaty Betonowe 2015

Akademia Biznesu

Z myślą o rozwoju firm naszych klientów i poszerzaniu kompetencji polskiej kadry zarządzającej zainicjowaliśmy Akademię Biznesu Górażdże. Ten praktyczny program szkoleniowy, realizowany w latach 2014–2015, zaprojektowany został przez specjalistów z Harvard Business Review Polska oraz ICAN Institute. 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.

W pierwszej edycji Akademii Biznesu, obok prezentacji doświadczonych trenerów i przedsiębiorców, uczestnicy mogli również porozmawiać z gośćmi specjalnymi. O swoich zmaganiach w trakcie realizacji ambitnych przedsięwzięć opowiedzieli Agnieszka Korpala – zdobywczyni rowerowej Korony Gór Polski oraz Aleksander Doba, kajakarz, który dwukrotnie przepłynął samotnie Atlantyk, Podróżnik Roku 2015 „National Geographic”.

Akademię Biznesu Górażdże stworzyliśmy po to, aby pokazać złożoność mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstwa i zarządzania nim.

Pragnęliśmy jednocześnie podkreślić, że to właśnie menedżer i jego zespół są w tym systemie najważniejsi. Celem sesji było także udostępnienie uczestnikom narzędzi i metod pomocnych w budowaniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

Czesław Nierzwicki
Dyrektor Handlowy Górażdże Cement SA



Uczestnicy programu szkoleniowego "Akademia Biznesu Górażdże"

DOSTAWCY

Kodeks etyczny dostawców

Nasze zasady obowiązują nie tylko nas – chcemy, aby również ci, którzy z nami pracują, działali etycznie i zgodnie z regułami. Dla naszych dostawców wprowadziliśmy w 2013 roku Kodeks etyczny, który zobowiązuje ich do przestrzegania zasad dotyczących warunków zatrudnienia, środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz etyki biznesu.

Kodeks stanowi podstawowy wymóg dla dostawców współpracujących z naszą firmą i jest standardowym

załącznikiem 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.

„ Kodeks etyczny zobowiązuje do przestrzegania zasad dotyczących warunków zatrudnienia, środowiska BHP i etyki biznesu.

KODEKS ETYCZNY DOSTAWCÓW GRUPY GÓRAŹDŹE

1. Dostawcy nie mogą stosować pracy dzieci na żadnym etapie produkcji. Dostawcy winni spełniać wymagania konwencji MOP co do minimalnego wieku zatrudnienia.
2. Wynagrodzenie i świadczenia winny być zgodne z podstawowymi zasadami dotyczącymi płacy minimalnej, nadgodzin i prawnie wymaganych świadczeń.
3. Nie można korzystać z żadnej formy pracy przymusowej, a pracownicy muszą mieć swobodę rezygnacji z zatrudnienia za odpowiednim wypowiedzeniem.
4. Dostawcy winni przestrzegać prawa pracowników do swobody zrzeszania się i uznawać prawo pracowników do zawierania umów zbiorowych, gdzie prawo to dopuszcza.
5. Pracownikom należy zapewnić bezpieczne i zdrowe warunki pracy, spełniające lub przewyższające odpowiednie standardy BHP.
6. Działalność dostawców winna być prowadzona z poszanowaniem środowiska i być zgodna z odpowiednimi przepisami obowiązującymi w danym kraju.
7. Wszystkie dostarczane produkty i usługi winny spełniać wymagania środowiskowe, jakościowe i bezpieczeństwa wskazane w odpowiednich umowach oraz winny być bezpieczne zgodnie ze swoim zastosowaniem.
8. Działalność winna być prowadzona w sposób uczciwy. Nie można dokonywać płatności, wyświadczać usług, dawać prezentów czy innych korzyści ani też oferować ich żadnemu pracownikowi HeidelbergCement lub stronom trzecim z zamiarem wywarcia wpływu na sposób wykonywania obowiązków przez pracownika HeidelbergCement lub stronę trzecią. Podobnie koncern HeidelbergCement nie będzie oferować ani przekazywać takich płatności, usług, prezentów czy innych korzyści żadnemu dostawcy, które miałyby wywrzeć wpływ na sposób wykonywania jego obowiązków.
9. Szanowane winny być prawa człowieka, nie dopuszcza się żadnej formy nękania czy dyskryminacji pracowników. Powyższy zakaz obejmuje między innymi dyskryminację ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, kolor skóry, orientację seksualną, niepełnosprawność czy wiek.

Platforma zakupowa

W 2014 roku rozpoczęliśmy prace nad wdrożeniem internetowej platformy zakupowej gwarantującej pełną przejrzystość postępowań przetargowych realizowanych w Grupie Górażdże. Jest to elektroniczne narzędzie zapewniające łatwą komunikację pomiędzy dostawcami i naszą spółką – umożliwia wszystkim potencjalnym oferentom dostęp do zapytań ofertowych. Platforma zapewnia zachowanie poufności, a jednocześnie gwarantuje ocenę ofert przy wyborze dostawców według ściśle ustalonych kryteriów, które są dostępne dla wszystkich uczestników postępowań przetargowych.

Platforma została wdrożona w 2015 roku i dzięki jej zastosowaniu udało się poszerzyć bazę dostawców, zapewniając jednocześnie pełną transparentność procesu zakupowego.

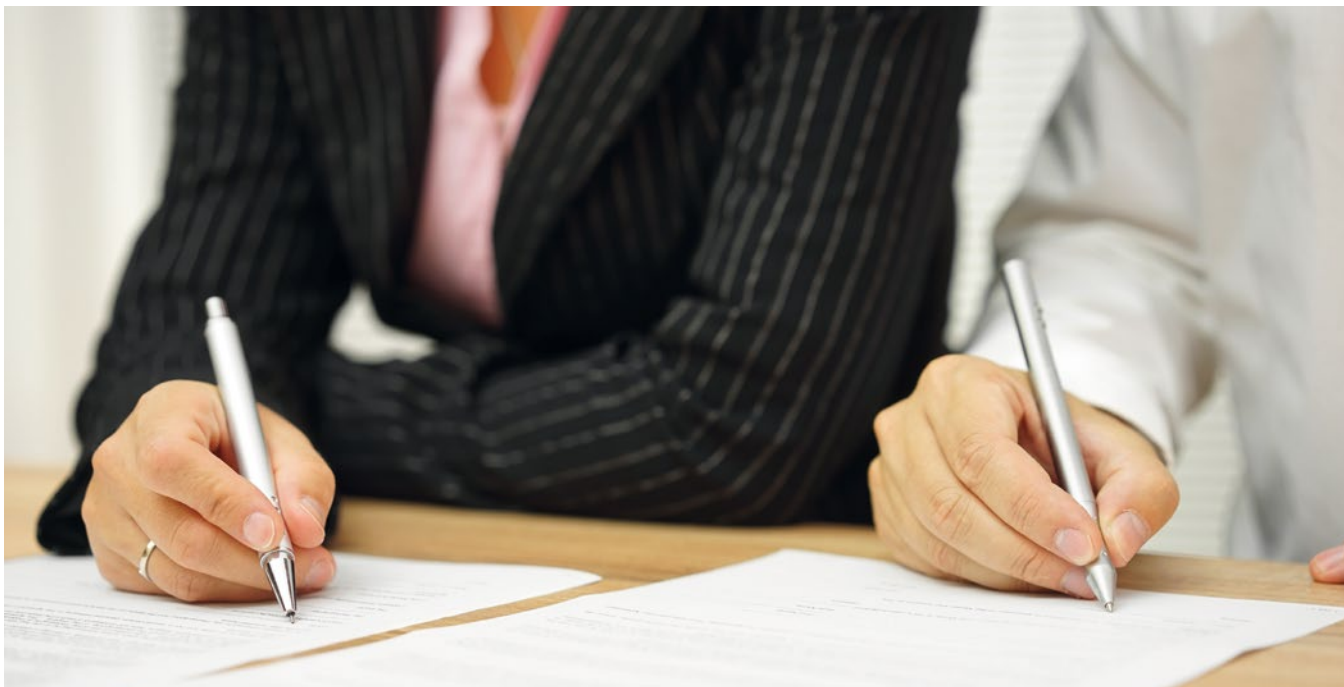
Logistyka

W Górażdżach chcemy, aby transport naszych produktów był jak najmniej uciążliwy dla środowiska. Aby obniżyć emisję zanieczyszczeń, wprowadziliśmy do umów z zewnętrznymi firmami transportowymi zapis, że na zwrot przez Górażdże całości kosztów opłaty VIATOLL mogą liczyć tylko te firmy, których tabor samochodowy spełnia normę powyżej Euro 4 (im wyższa norma Euro, tym bardziej ekologiczny pojazd).

Z zadowoleniem obserwujemy, że wprowadzone rozwiązanie skutecznie motywuje współpracujące z nami przedsiębiorstwa do proekologicznych inwestycji transportowych.



„Chcemy, aby transport naszych produktów był jak najmniej uciążliwy dla środowiska.



Program Compliance

Koncern HeidelbergCement dba, aby działalność w poszczególnych krajach była zgodna z obowiązującymi przepisami, zwłaszcza antymonopolowymi.

Aby uniknąć podejrzeń o stosowanie – ze względu na międzynarodowy potencjał koncernu – niedozwolonych praktyk ograniczających konkurencję, w 2007 r. utworzono

w strukturach koncernu HeidelbergCement specjalną komórkę zajmującą się tym zagadnieniem. Oprócz tego w każdym kraju, w którym działa koncern, powołano tzw. compliance managera odpowiedzialnego za wdrażanie procedur w tej dziedzinie i monitorowanie ich przestrzegania na rynkach lokalnych. Grupa Górażdże jako nieodłączna część koncernu jest zobowiązana do stosowania niniejszych rozwiązań.

” Koncern HeidelbergCement dba, aby działalność w poszczególnych krajach była zgodna z obowiązującymi przepisami, zwłaszcza antymonopolowymi.



PLANY I ZOBOWIĄZANIA na lata 2016-2017

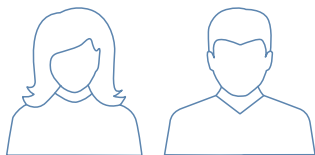
- Objęcie 100% jednostek biznesowych analizą pod kątem ryzyka związanego z korupcją.
- Wdrożenie nowych form płatności dla klientów.
- Uruchomienie internetowego portalu samoobsługowego dla klientów w celu usprawnienia komunikacji.

FILAR SPOŁECZNY NASI PRACOWNICY





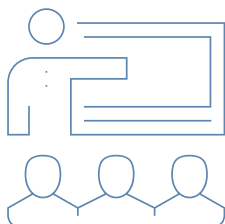
Kluczowe liczby



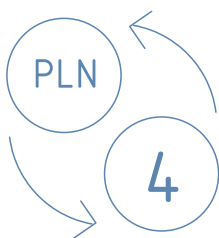
PONAD 1100 PRACOWNIKÓW
zatrudnionych obecnie
w spółkach Grupy Góraždze



221 ZGŁOSZEŃ
od pracowników
w ramach
kampanii BHP
w latach 2014–2015 r.



PONAD 1000 OSÓB
przeszkolonych w Centrum BHP
w 2015 roku



PONAD 4 MLN PLN
wydano na dofinansowanie
świadczeń pracownikom
w latach 2014–2015 z Funduszu
Świadczeń Socjalnych



Ponad 6000 ŚWIADCZEŃ
udzielonych w latach 2014–2015
z Funduszu Świadczeń
Socjalnych



Ponad 2 mln PLN
wydano na szkolenia pracowników
w latach 2014–2015

Bez naszych pracowników nie wyprodukujemy cementu, nie wytworzymy betonu ani nie wydobydziemy kruszyw. To ludzie sprawiają w Górażdżach, że nasz biznes działa. Jedynie zaangażowanie, wiedza, kompetencje i kreatywność osób zatrudnionych w Grupie pozwalają na rozwój firmy.

Grupa zobowiązuje się stosować praktyki z zakresu uczciwości w zatrudnianiu i przestrzegać obowiązującego prawa pracy oraz przepisów związanych z zatrudnianiem. W ramach zobowiązań wobec pracowników Grupa stanowczo sprzeciwia się wszelkiej dyskryminacji, molestowaniu lub naruszaniu godności pracowników. Grupa zapewnia współpracę z przedstawicielami pracowników opartą na otwartości i uczciwości.

„Kodeks postępowania w biznesie”
koncernu HeidelbergCement

Kluczem do sukcesu Grupy Górażdże są nasi pracownicy. To w oparciu o ich wiedzę, kompetencje i kreatywność realizujemy naszą strategię rozwoju i budujemy przewagę konkurencyjną na rynku. W zamian za ich zaangażowanie oferujemy im stabilną pracę, czytelne zasady wynagradzania i premiowania za osiągnięte wyniki, rozbudowany system szkoleń, a przede wszystkim możliwość dynamicznego rozwoju zawodowego i kariery zarówno w kraju, jak i za granicą w ramach koncernu HeidelbergCement.

Paweł Brzozowski
Główny Specjalista ds. Zarządzania Personelem



Marcel Nowak, pracownik Warsztatu Elektrycznego, Cementownia Górażdże

Łączna liczba pracowników w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia

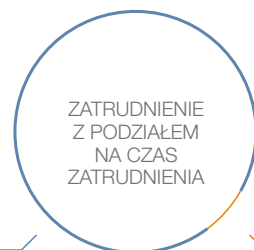
G4-10

2014

LICZBA OSÓB ZATRUDNIONYCH

1156**883****273**NA PEŁNY
ETAT**1105**NA NIEPEŁNY
ETAT**51**NA CZAS
NIEOKRE-
ŚLONY**1054**NA CZAS
OKREŚLONY**102****2015**

LICZBA OSÓB ZATRUDNIONYCH

1153**870****283**NA PEŁNY
ETAT**1102**NA NIEPEŁNY
ETAT**51**NA CZAS
NIEOKRE-
ŚLONY**1077**NA CZAS
OKREŚLONY**76**

Ludzi przychodzących do pracy w naszych zakładach nie traktujemy jako siły roboczej stanowiącej jedynie źródło finansowego zysku przedsiębiorstwa, wobec której można wykorzystywać uprzywilejowaną pozycję pracodawcy. Przeciwnie – chcemy jak najlepiej poznać każdego z naszych pracowników. Staramy się być postrzegani nie jako zwykły, kolejny zakład pracy, ale jako modelowe przedsiębiorstwo zainteresowane długofalowymi i szerokimi relacjami z załogą.

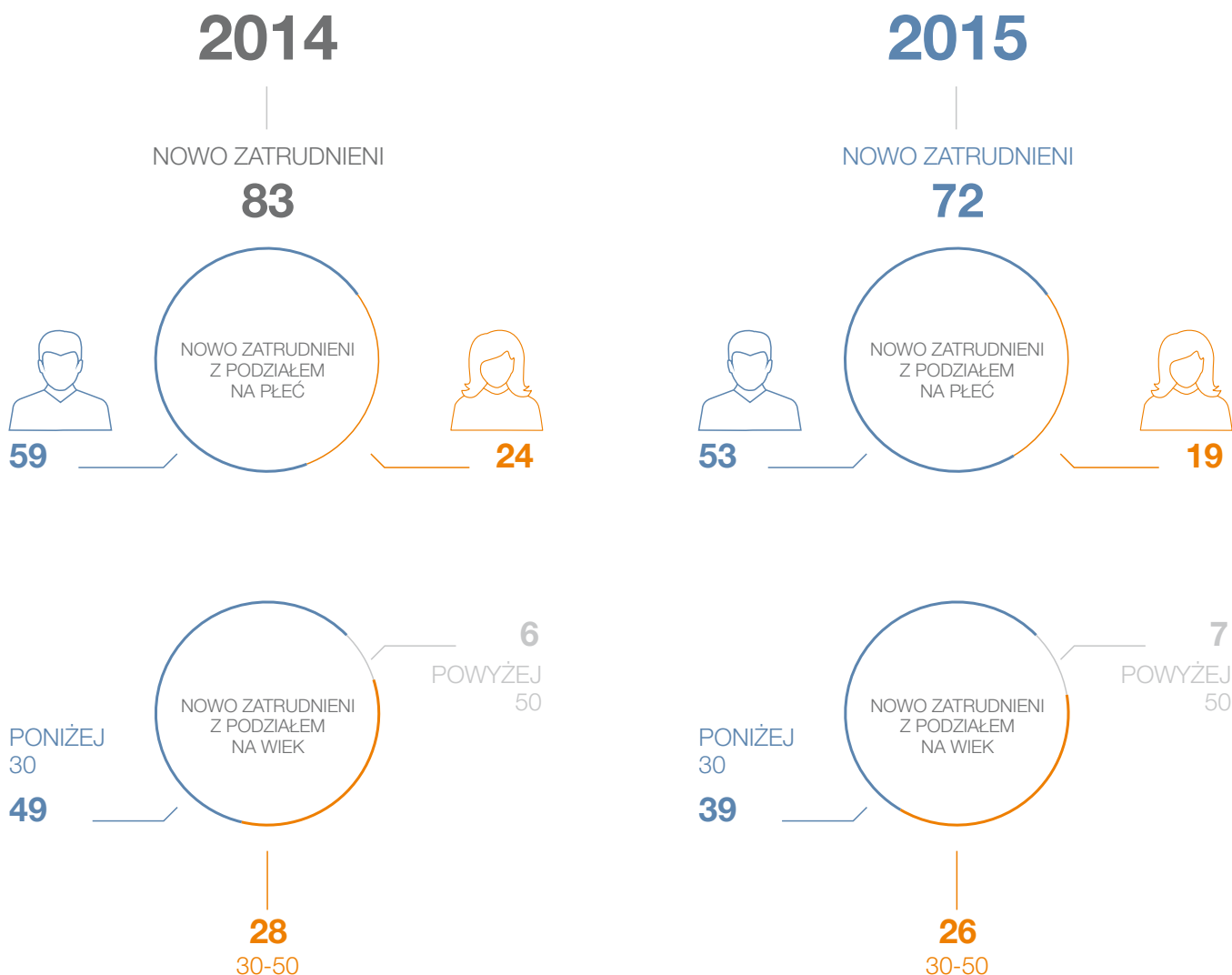
Takie, które dba nie tylko o wydajność pracy, ale również o rozwój kompetencji osobistych, bezpieczeństwo, zdrowie i jakość życia pracujących w nim ludzi.

W praktyce stosujemy zasadę otwartej komunikacji i dialogu z pracownikami. Wykorzystujemy w tym celu rozmaite kanały komunikacyjne, takie jak intranet, wewnętrzne publikatory informacyjne: „Góraźdże INFO”, „Sygnały”, a także spotkania informacyjne z pracownikami, związkami zawodowymi oraz Radą Pracowników.

DMA:
Zatrud-
nienie

Nasi pracownicy to w większości osoby mieszkające w pobliżu naszych zakładów. Skala zatrudnienia w Góraźdżach sprawia, że stanowią oni znaczący odsetek całych lokalnych społeczności. 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.

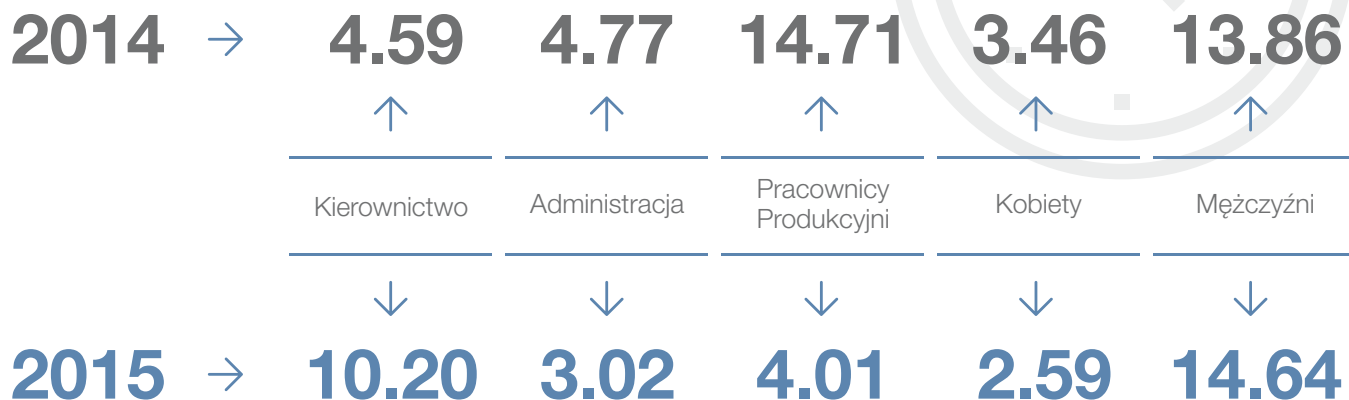
Liczba nowo zatrudnionych pracowników w podziale na płeć i wiek



G4-LA1

Średnia liczba godzin szkoleniowych w ciągu roku

G4-LA9



Grupa GóraŹdŹe oferuje pracownikom bogaty pakiet socjalny obejmujacy świadczenia adresowane do pracowników, ich rodzin, a takŹe emerytów i rencistów – byłych pracowników firmy. Szczególną uwagę, w myśl ustawy o ZFŚS, zwracamy na rodziny, których sytuacja Źyciowa, rodzinna i materialna wymaga wsparcia. W odpowiedzi na te potrzeby opracowano szeroką gamę świadczeń socjalnych objętych dofinansowaniem.

Sabina Krubnik
Z-ca Kierownika Działu Administracyjno-Socjalnego



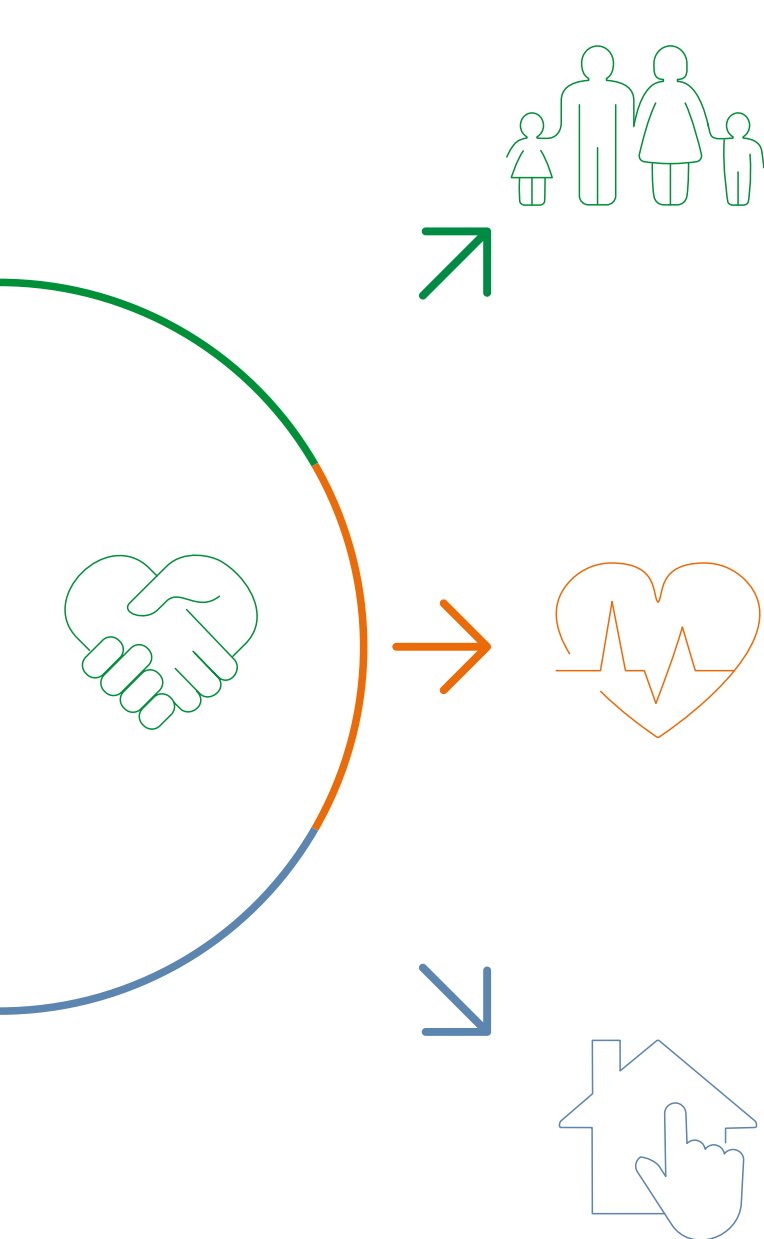
ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW

Zakres i forma działalności socjalnej są uzgadniane z zakładowymi organizacjami związkowymi. Obok odpisu podstawowego Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest co roku dodatkowo zasilany odpisem z zysku spółek

Grupy Góraźdze. W 2015 roku na działalność socjalną wydano z Funduszu ponad 2 mln zł – udzielono ponad 3100 świadczeń.

G4-LA2

Strefy największej pomocy Góraźdzy (ZFŚS i inne źródła)



RODZINA

- Dopłaty do wypoczynku dzieci (obozy, kolonie, zimowiska, wczasy) – do 1800 zł.
- 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 Góraźdze – refundacja leków, leczenia sanatoryjnego, zakupów sprzętu rehabilitacyjnego.

DOM, BEZPIECZEŃSTWO, 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.

KOMPETENCJE ZAWODOWE

G4-LA11 Cenimy naszych pracowników – chcemy, aby pracowali u nas przez wiele lat oraz byli zadowoleni ze swojego życia zawodowego i przebiegu kariery. To nie tylko korzyść dla nich, ale także wymierne zyski dla Grupy Góraždze. Dlatego dbamy o rozwój kompetencji zawodowych załogi i budujemy kulturę pracy opartą na wiedzy.

Pracownicy są oceniani poprzez transparentny system ocen pracowniczych, a osiągnięcie celów indywidualnych to jeden z czynników – obok wyników finansowych Grupy – ustalania wysokości premii rocznej. 100% pracowników administracyjnych oraz kadry kierowniczej podlega regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej.

Programy rozwojowe proponowane przez Dział HR pozwalają na podnoszenie kompetencji pracowników adekwatne do ścieżek kariery. Sprawiają, że szczególnie dobrze czują się w naszej organizacji osoby, które chętnie się uczą.

Dla młodych, wyróżniających się dużym potencjałem rozwojowym osób rozpoczynających karierę w Góraždżach przygotowaliśmy Program Kształcenia Młodych Talentów. W jego ramach powstają interdyscyplinarne kilkuosobowe zespoły, które wraz z ekspertami wiedzy opracowują projekt wspierający rozwój firmy w danym obszarze, np. zarządzaniu, optymalizacji produkcji, logistyce czy ochronie środowiska. Produktem finalnym każdego zespołu jest określenie rekomendacji działań, które powinny być ujęte w strategii rozwoju firmy. Zrealizowane już prace dotyczyły m.in. oferty handlowej Grupy Góraždze oraz określenia optymalnej zdolności produkcyjnej dla planowanej modernizacji pieca nr 2.

Dla pracowników z dużym praktycznym doświadczeniem i sukcesami zawodowymi stworzyliśmy Program Doskonalenia Kompetencji Menedżerskich. To dwumodułowe szkolenie, w którym (moduł pierwszy) kluczowi menedżerowie dzielą się wiedzą i przedstawiają najlepsze praktyki w zarządzaniu najważniejszymi obszarami Grupy. W module drugim rozwój kompetencji menedżerskich naszych pracowników odbywa się poprzez udział i współzawodnictwo w symulacji gry biznesowej. Gra rozgrywana jest w wirtualnej rzeczywistości, przy realnych założeniach biznesowych zbliżonych do tych, w których funkcjonują trzy linie biznesowe Grupy Góraždze. Pracownicy podzieleni na interdyscyplinarne zespoły kształtują strategię swojego wirtualnego przedsiębiorstwa. Działania każdego zespołu monitoruje niezależny trener, który analizuje podjęte przez grupę decyzje biznesowe oraz ich wpływ na stan firmy. Całość od strony praktyki biznesowej ocenia także Zarząd Góraždzy. W finałowej odsłonie uczestnicy przedstawiają wyniki finansowe, dokonując analizy wpływu podjętych przez nich kluczowych decyzji menedżerskich na kondycję przedsiębiorstwa – wynik finansowy, pozycję na rynku, itd.

Każdy z zespołów przedstawia także dowolnie wybrany projekt rozwojowy możliwy do implementacji w Grupie Góraždze, wskazując potencjalne korzyści dla Grupy wynikające z jego ewentualnego wdrożenia.

W 2015 roku zrealizowaliśmy również Akademię Kompetencji Menedżerskich, która pozwoliła pracownikom różnych szczebli i różnych pionów organizacyjnych rozwinąć umiejętności pracy zespołowej, zarządzania czasem i projektami oraz komunikacji. Liderom zespołów umożliwiła doskonalenie umiejętności zarządzania pracownikami, delegowania uprawnień i motywowania.

„ Dla podniesienia kwalifikacji załogi nieustannie organizowane są w Grupie Góraždze programy szkoleniowe przeznaczone dla pracowników różnego szczebla.

Dzięki przynależności Górażdży do koncernu HeidelbergCement możemy zaoferować naszym najzdolniejszym menedżerom możliwość uczestniczenia w międzynarodowych programach szkoleniowych.

Są to m.in.:

- Programy rozwoju umiejętności menedżerskich (SUMMIT – Group wide Development Programme for Top & Senior Management, Middle Management Programme),
- Program rozwoju dla przyszłych menedżerów (Emerging Professionals Workshop),
- Międzynarodowy program rozwojowy dla inżynierów rozpoczynających swoją drogę zawodową JET (on-the-Job Engineer Training),

- Szkolenia techniczne realizowane przez HeidelbergCement Technology Center,
- Szkolenia e-learningowe w ramach platformy e-c@mpus.

Kompetencje naszych pracowników znajdują uznanie w koncernie HeidelbergCement na całym świecie. Eksperti z Polski pełnią kluczowe funkcje w projektach rozwojowych prowadzonych na Ukrainie, w Rosji i Kazachstanie, krajach Beneluksu, Turcji, na kontynencie afrykańskim, a także w Niemczech.

Dbamy o rozwój kompetencji zawodowych załogi i budujemy kulturę pracy opartą na wiedzy.

”Zatrudnione w zakładzie osoby mają się poczuć jak właściciele danego odcinka pracy, którzy ciągle będą myśleć o tym, jak ulepszyć wykonywane przez siebie czynności.



Pracownicy Centralnej Sterowni - Cementownia Górażdże

G4-LA10 PROGRAM CIĄGŁEGO DOSKONALENIA

Nawet tak prozaiczna rzecz jak ustalenie jednego miejsca, na które odkładane są wspólnie używane narzędzia, ma ogromne znaczenie w budowaniu kultury pracy i wpływ na wyniki finansowe spółki Górażdże Cement. Można powiedzieć, że nowy program koncernu HeidelbergCement – CIP

O tym, jak ważna jest zmiana sposobu myślenia o pracy,

rozmawiamy z Wiceprezesem Zarządu i Dyrektorem Technicznym Górażdże Cement S.A.

Wiesławem Adamczykiem

W czym tkwi wyjątkowość Programu Ciągłego Doskonalenia?

Podstawowym celem CIP jest zmiana świadomości – pracownicy mają pracować i myśleć w sposób przedsiębiorczy, tak jakby zarządzali własnym domem. Każde, nawet najmniejsze ogniwo działające lepiej to duży finalny efekt. Wyjątkowość programu polega na tym, że dotyczy on bezwzględnie wszystkich pracowników naszych cementowni. Poprzez udział w tym programie zatrudnione w zakładzie osoby mają się poczuć jak właściciele danego odcinka pracy, którzy ciągle będą myśleć o tym, jak ulepszyć wykonywane przez siebie czynności.

Co to dokładnie oznacza?

Celem numer jeden jest zwiększenie efektywności produkcji i oszczędności. Po pilotażowych programach za granicą wyniki były zdumiewające. Oszczędności sięgają kilku milionów euro. Dlatego program będzie wdrażany we wszystkich zakładach HeidelbergCement, również u nas.

A jak szeregowy pracownik może się przyczynić do lepszego wyniku finansowego firmy?

W każdym elemencie produkcji da się coś ulepszyć i usprawnić. Od prostych zmian po duże pomysły. Przykład prostego rozwiązania – na jednym z wydziałów kilku pracowników używa wspólnych narzędzi. I te narzędzia za każdym razem zostają tam, gdzie były używane – reszta pracowników traci czas na poszukiwania. A przecież można wskazać jedno miejsce, gdzie powinniśmy odkładać narzędzia. To proste rozwiązanie, ale budujące kulturę pracy.

A te większe pomysły?

Podam przykład z zagranicy. W Rumunii zaproponowano zwiększenie udziału procentowego koksu ponaftowego, jako paliwa zamiast węgla i to przynosi kilka milionów euro oszczędności. A na naszym podwórku przychodzi mi na myśl

(Continuous Improvement Program), czyli Program Ciągłego Doskonalenia – opiera się na popularnym efekcie motyla, tyle że w wymiarze przemysłowym. Od każdego pracownika, na każdym szczeblu, od jego podejścia do wykonywania codziennych obowiązków zależy bardzo wiele.



Kopalnia Folwark. Część surowca jest tam urabiana metodą strzelań, a część metodą zrywania przez spycharkę, co jest trzy razy droższe. Tymczasem technologia prowadzenia prac strzałowych tak się poprawiła, że można ją częściej wykorzystywać. Co ważne, CIP wspiera inne realizowane programy, takie jak m.in. „Klient jest najważniejszy”, „Zero tolerancji dla nieprzestrzegania przepisów, zasad i wytycznych BHP” czy np. „Maintenance Improvement Program”.

Jak w praktyce będzie wyglądała realizacja CIP?

Podstawowym narzędziem są szkolenia. Wszyscy pracownicy dowiedzą się, jak lepiej zarządzać swoim czasem w pracy, jak rozwiązywać różne problemy, zarządzać wydajnością. Na wydziałach pojawią się tablice, na których będzie można zgłaszać pomysły ulepszenia organizacji pracy oraz poprawienia procesu produkcji czy remontów. Propozycje będą na bieżąco oceniane – jeśli pomysł zostanie oceniony wysoko, trafia do ogólnego systemu rejestrowania dostępnego dla zakładów na całym świecie. Koncepcje charakteryzujące się innowacyjnością będą rozpatrywane zgodnie z obowiązującym regulaminem wynalazczości. Nie wykluczamy nagród finansowych za najbardziej innowacyjne rozwiązania.

Jak długo będzie trwała realizacja programu?

Ten program nie ma daty zakończenia – jest programem ciągłym. Dodam, że koncepty nie muszą przynosić zawsze zysku finansowego. Każdy pomysł z dziedziny BHP traktuje się jako bardzo ważny i nadaje mu się priorytet. Założenia koncernu Heidelberg są takie, aby w latach 2014–2017 osiągnąć efekt ekonomiczny na poziomie 120 mln euro.

BEZPIECZEŃSTWO

Pracownik Góraźdży to bezpieczny pracownik. Podobnie jak cały koncern HeidelbergCement chcemy do 2020 roku uzyskać zerowy wskaźnik wypadków oraz chorób zawodowych wśród naszych pracowników i współpracowników. To jeden z filarów programu Sustainability Ambitions 2020, który zawiera podstawowe wytyczne w zakresie realizacji strategii zrównoważonego rozwoju oraz definiuje istotę długofalowych zobowiązań koncernu HeidelbergCement.

Bezpieczeństwo ma bezdyskusyjny, absolutny priorytet. Stale podejmowane są działania zwiększające jego poziom. I choć przynoszą one już efekty w postaci mniejszej liczby wypadków (w 2015 roku spadek wskaźnika wypadkowości

LTIFR o 45% w stosunku do 2008 roku), nasze starania będą stale intensyfikowane.

Polityce „zero wypadków” przy pracy w Góraźdżach 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.

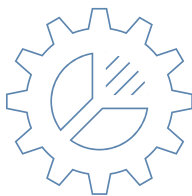
Eliminujemy zagrożenia lub zapewniamy środki ochrony.

DMA:
Bezpieczeństwo
i higiena
pracy

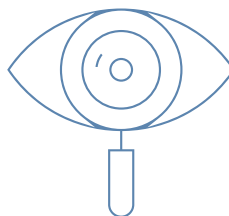
Filary bezpieczeństwa



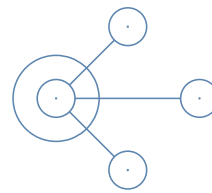
**Popularyzacja
zasad BHP**



**Nowe technologie
nowe narzędzia**



Stały monitoring



**Bezpieczna
organizacja
pracy**

CHOROBY ZAWODOWE

Na bieżąco monitorujemy środowisko pracy oraz stan zdrowia pracowników (badania profilaktyczne). Podejmujemy działania, aby jak najlepiej odizolować pracowników od źródeł czynników szkodliwych. Systematycznie – tam gdzie są takie techniczne możliwości – eliminujemy zagrożenia lub zapewniamy środki ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Analiza danych pozwoliła nam na wyodrębnienie trzech potencjalnych źródeł chorób zawodowych. To hałas (dotyczy 17 pracowników), promieniowanie podczerwone (16 pracowników) oraz pyły przemysłowe (17 pracowników). Wobec każdego z tych źródeł podejmujemy działania zmierzające do ochrony pracowników.

G4-LA7

Działania w obszarze ochrony pracowników



OGRANICZAMY

Ograniczamy ekspozycję pracowników na promieniowanie podczerwone do niezbędnego minimum i wyposażamy ich w sprzęt chroniący przed jego szkodliwością.



WYMIENIAMY

Wymieniamy sprzęt na emitujący mniej hałasu i wyposażamy pracowników w coraz lepsze środki ochrony przed hałasem.



HERMETYZUJEMY

proces produkcji i dystrybucji oraz przydzielamy pracownikom nowoczesne środki ochrony dróg oddechowych.

CENTRUM BHP

W Górażdżach wiemy, że w wielu zakładach pracy BHP jest dla zwykłych pracowników przysłowiowym zawracaniem głowy, a szkolenia z bezpieczeństwa kojarzą się z nudnymi wykładami w ciasnych salach. Nie chcieliśmy, aby sprawy podobnie miały się i u nas. Dlatego w 2013 roku przekazaliśmy do użytku nowoczesne Centrum BHP z w pełni wyposażoną salą szkoleniową, które realizuje program szkoleń na miarę potrzeb i oczekiwań zakładów Grupy Górażdże.

Atrakcyjność i skuteczność szkoleń zależą przede wszystkim od osób je prowadzących. Powołani zostali wewnętrzni trenerzy – osoby posiadające odpowiednią wiedzę w zakresie BHP, a także potrafiące w ciekawy i motywujący sposób prowadzić zajęcia.

Okresowe szkolenia BHP przechodzą co roku wszyscy pracownicy zatrudnieni w Górażdżach na stanowiskach robotniczych.

W samym 2015 roku – po wprowadzeniu obowiązkowych szkoleń dla podwykonawców – specjaliści ds. bezpieczeństwa wszystkich linii biznesowych przeszkolili ponad 1000 osób.

ZERO TOLERANCJI

We wszystkich zakładach Górażdży trwa od 2009 roku program „Zero tolerancji”. To pierwsza nasza kampania promująca bezpieczeństwo oraz podkreślająca istotę i znaczenie pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP. O jego jakości świadczyć może fakt, że Wyższy Urząd Górniczy uznał go za wzorzec zalecany do wdrożenia w kopalniach węgla kamiennego.

TRZY FILARY PROGRAMU „ZERO TOLERANCJI”

1. Nie tolerujemy niebezpiecznych zachowań własnych, współpracowników oraz wszystkich pracowników firm zewnętrznych wykonujących określone zadania na terenie zakładu.
2. Zgłaszamy niebezpieczne zachowania i zauważone zagrożenia.
3. Podejmujemy odpowiednie działania w celu eliminacji zauważonych zagrożeń.

TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA

Co roku pod honorowym patronatem Państwowej Inspekcji Pracy w Opolu organizowany jest w Grupie Górażdże Tydzień Bezpieczeństwa. Kilkadziesiąt warsztatów, spotkań i szkoleń skupia się tylko na jednym – na poprawie bezpieczeństwa w zakładach Grupy.

Ważnym elementem Tygodnia Bezpieczeństwa jest zaangażowanie kierownictwa Grupy Górażdże w promocję bezpiecznych zachowań. Specjalne audyty behawioralne przeprowadzane przez dyrektorów spółek wzmacniają bezpośrednią komunikację na linii dyrekcja – pracownik.

Tydzień Bezpieczeństwa to również okazja do promocji bezpiecznych zachowań wśród dzieci i młodzieży. Dla uczniów szkół średnich organizowane są na terenie cementowni szkolenia w zakresie podstawowych zasad BHP oraz procedur OHSAS. Przeszkoleni uczniowie – co roku jest to grupa ok. 30 osób – organizują młodzieżowe audyty BHP w zakładach i przedstawiają swoje spostrzeżenia i uwagi dotyczące bezpieczeństwa. Dzieci i wnuki pracowników mogą też wziąć udział w konkursie plastycznym związanym z bezpieczeństwem pracy.

Założyliśmy, że szkolenia BHP nie tylko mają być naszpikowane rzetelną wiedzą merytoryczną, ale także powinny być po prostu ciekawe – inspirować i angażować słuchaczy do wspólnych inicjatyw na rzecz poprawy bezpieczeństwa.



Anna Grążka
Główny Specjalista ds. BHP



Tydzień Bezpieczeństwa - pokazy ratownictwa medycznego

Podstawowe cele Tygodnia Bezpieczeństwa to podnoszenie świadomości bezpieczeństwa pracy, umocnienie wagi i znaczenia BHP oraz kształtowanie zachowań proaktywnych wśród pracowników i podwykonawców.

Jacek Połącarz
Członek Zarządu Górażdże Cement S.A.,
Dyrektor Personalny

Podsumowaniem Tygodnia Bezpieczeństwa jest Gala BHP, podczas której wyłaniani są zwycięzcy kolejnych edycji Konkursu Wiedzy o BHP oraz wręczane są nagrody – Złote Kaski Grupy Górażdże.

Tradycją w ostatnich latach stało się wzmacnianie przekazu Tygodnia Bezpieczeństwa premierami filmów tworzonych z udziałem pracowników i związanych z ich bezpieczeństwem.

W 2014 roku zaprezentowaliśmy „Jest wiele powodów, by wracać do domu” – film, który wydatnie podkreślał, jak sfery prywatna i zawodowa przenikają się wzajemnie. Obraz stał się początkiem osobnej kampanii, której celem było wywołanie wśród załogi dyskusji dotyczącej niepotrzebnego ryzyka podejmowanego przy pracy i uświadomienie pracownikom, że do stracenia mają więcej, niż tylko pracę czy premię.

W 2015 roku zrealizowano natomiast dwa filmy szkoleniowe informujące o wymaganiach w zakresie bezpieczeństwa na terenie naszych zakładów, a także o występujących zagrożeniach i zasadach postępowania w sytuacjach awaryjnych. Pierwszy z nich przeznaczony był dla pracowników firm zewnętrznych wykonujących prace na terenie Górażdże Cement, a drugi – dla gości odwiedzających nasze zakłady.

„Firmy, które współpracują z Górażdżami, muszą – czy chcą czy nie – wprowadzać standardy, jakie obowiązują w spółce Górażdże Cement.

Mówimy tutaj o szkoleniach dla pracowników, o przestrzeganiu przepisów BHP, o stosowaniu ludzkiej twarzy w stosunku do pracownika (...).

Jeżeli chodzi o bezpieczeństwo pracownika, bezwzględnie takie same zasady obowiązują wszystkie firmy”.

CYTAT Z SESJI DIALOGOWEJ

*Dążymy do zmiany(...)
Efekty da się ocenić po latach,
natomiast z całą pewnością wielu
pracowników zrozumiało, dla kogo i po co
należy przestrzegać wymogów
bezpieczeństwa. Ludzie ci zrozumieli,
że robią to dla siebie, a nie dla pracodawcy
czy też pracowników służb BHP.*

Anna Grążka

Główny Specjalista ds. BHP

Jest wiele powodów, by wracać do domu...

PRACUJ BEZPIECZNIE!

bezpieczna praca  zdrowe życie

GÓRAŻDŻE
HEIDELBERGCEMENT Group

NIE DONOSISZ! ZGŁASZASZ! RATUJESZ ŻYCIE

Zdajemy sobie w Górażdżach sprawę, że żadne odgórne działania, nakazy ani zakazy nie poprawią znacząco bezpieczeństwa bez zaangażowania pracowników wszystkich szczebli. W 2014 roku przeprowadziliśmy kampanię zachęcającą pracowników do zgłaszania zagrożeń oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Kampania prowadzona była pod hasłem „Nie donosisz. Zgłaszasz! Ratujesz życie!”. Chcemy, aby każdy poczuł się odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i tworzenie bezpiecznych miejsc pracy. W kampanii wskazaliśmy, jakie mogą być konsekwencje obojętności. Przekaz wzmocniony został przez cykl plakatów oraz system nagród dla najaktywniejszych pracowników. W 2014 roku przesłano 99 zgłoszeń – wszystkie były analizowane i omawiane przez Zarząd Spółki. Wyróżniane pomysły i ich autorzy byli przedstawiani w wewnętrznych publikacjach. Rok później zarejestrowano już 122 zgłoszenia.

PODWYKONAWCY

W kwestii bezpieczeństwa specjalny nacisk został w ostatnich latach położony na bezpieczeństwo osób przebywających na terenie naszych zakładów, a jednocześnie niebędących naszymi pracownikami. Z analizy danych wynika, że duża liczba wypadków dotyczy właśnie podwykonawców.

Specjalnie dla nich w Centrum BHP codziennie organizowane są szkolenia, w czasie których uzyskują niezbędne informacje na temat wymogów bezpieczeństwa obowiązujących w Górażdżach. Cyklicznie organizujemy też spotkania poświęcone sprawom BHP z kierownictwem firm podwykonawczych.

Dodatkowo podczas Tygodnia Bezpieczeństwa dyrektorzy spółek Grupy przeprowadzają dla kontrahentów warsztaty dotyczące BHP. W ostatnim czasie rozbudowaliśmy też program „Zero tolerancji” o działania prewencyjne skierowane do podwykonawców.

WYPADKI

Liczba osób poszkodowanych w wypadkach	2015		2014	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków (incydentów) przy pracy	0	7	0	5
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich (incydentów)	0	0	0	0
Liczba wypadków lekkich (incydentów)	0	7	0	5
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	7		5	

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Podkreślenie, że Górażdże wymagają od swoich partnerów biznesowych stosowania wysokich standardów w relacjach z pracownikami.

Odnotowano znaczące zwiększenie zaangażowania pracowników liniowych. W poprzednich latach zgłoszenia wpływały głównie od pracowników dozoru – kampania pobudziła pracowników niższego szczebla, których zaangażowanie było wcześniej minimalne.

Anna Grążka

Główny Specjalista ds. BHP

CZERWONE ROGI

Zastosowany przy remoncie pieca w Cementowni Górażdże specjalny system przepustek dla pracowników firm zewnętrznych. Każda przepustka miała czerwone rogi, które pracownicy dozoru lub przedstawiciele służb BHP Górażdży mogli obciąć za łamanie przepisów bezpieczeństwa pracy. Utrata trzech oznaczała dla pracownika zakaz wstępu na teren zakładu Górażdże.

System po modyfikacjach i unowocześnieniu został zaadaptowany 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 zakładu oraz zakaz pracy na terenie zakładów Grupy Górażdże.

G4-LA6

PROGRAMY OCENY EFEKTYWNOŚCI W GRUPIE GÓRAŹDŹE

W latach 2014–2015 w Grupie Góraźdże przeprowadzono kilka dużych projektów pod nazwą Program Oceny Efektywności. Pierwszy dotyczył przedstawicieli handlowych oraz regionalnych koordynatorów sprzedaży pionu handlowego

linii cement, drugi sztygarów oddziałowych i zmianowych linii kruszyw, a trzeci kierowników wytwórni betonu. W ostatnim programie brali udział pracownicy obszaru produkcyjno-technicznego linii cement.

Rozmowa z Dyrektorem Personalnym
Członkiem Zarządu

Jackiem Połączarzem



Skąd decyzja o realizacji tego typu programów i na czym one polegają?

Celem programów jest dokonanie ścisłej weryfikacji wiedzy i kompetencji naszych pracowników ze szczególnym uwzględnieniem ich wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy. W jasny sposób pokazują one nasze słabe i mocne strony. Każdy z programów jest inny i szyty na miarę celów, które chcemy osiągnąć. Za każdym jednak razem naszym zamierzeniem jest weryfikacja wiedzy oraz umiejętności interpersonalnych i kompetencji kierowniczych pracowników. Nieco inne założenia przyjęliśmy realizując Program Oceny Efektywności Służb Handlowych, skupiając się na ocenie kompetencji sprzedażowych naszych handlowców.

Jak wygląda realizacja programów oceny, ich poszczególnych etapów i jaką rolę odgrywają w nich służby HR?

Wiedza merytoryczna sprawdzana jest przez ekspertów zarówno z Góraźdży, jak i zewnętrznych. Umiejętności „miękkie” weryfikowane są podczas sesji, w trakcie których uczestnicy wykonują zadania wymagające wykorzystania określonych kompetencji. Podstawą oceny uczestników jest obserwacja ich zachowań dokonywana przez przygotowanych asesorów z firmy zewnętrznej.

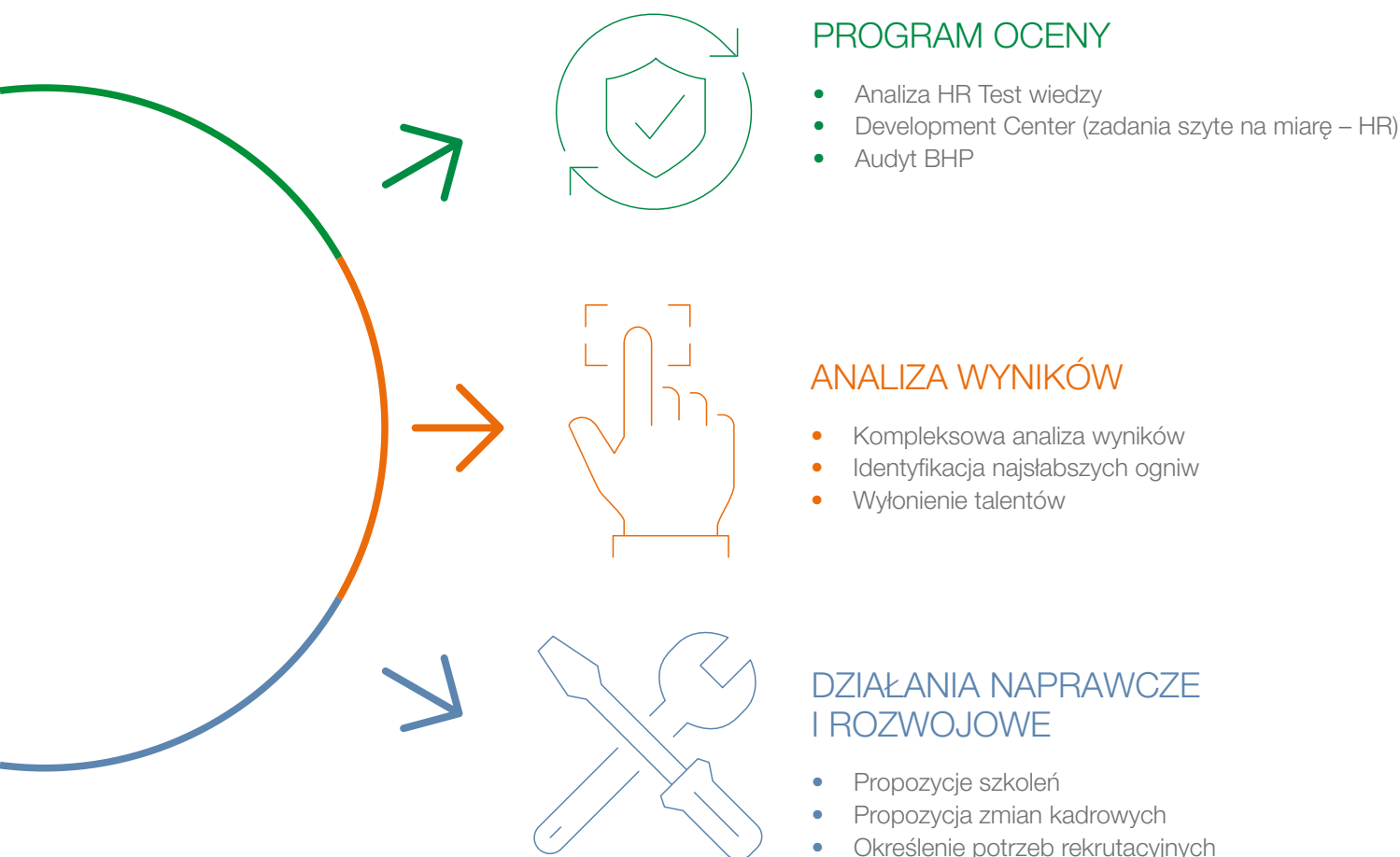
Warto podkreślić, że poszczególne programy oceny opracowywane są przez służby HR w ścisłej współpracy z Zarządem, dyrekcją i kluczowymi specjalistami z danej dziedziny. Każdy bowiem z tych programów przygotowany jest indywidualnie dla danej grupy pracowników. W pierwszym etapie projektu konstruowane są założenia: jakie kompetencje/umiejętności/wiedza są dla danej grupy kluczowe. W kolejnych etapach przygotowujemy zestawy pytań do egzaminów pisemnych i ustnych. Ustalone aspekty kluczowych kompetencji kierowniczych/ interpersonalnych badane są przez firmę zewnętrzną poprzez jednodniowe sesje decyzyjne, w trakcie których pracownicy rozwiązują konkretne problemy, studia przypadków odpowiadające ściśle ich codziennej odpowiedzialności i zadaniom.

W jaki sposób pracownicy informowani są o wynikach programu?

Od strony wiedzy merytorycznej informacje te przekazywane są przez dyrektora danego pionu oraz dyrektora personalnego, zaś ze strony kompetencji interpersonalnych i kierowniczych – przez psychologów z firmy zewnętrznej specjalizującej się w tego typu badaniach. Każde takie spotkanie poza przedstawieniem i analizą wyników uzyskanych przez pracownika zawiera szczegółową informację na temat działań naprawczych/rozwojowych, jakie spółka zamierza wdrożyć (m.in. cykle szkoleń doskonalących dla poszczególnych grup pracowników). Jest także okazją do wysłuchania opinii pracownika dotyczących programu oceny.

Jakie korzyści wynikają z realizacji tego programu i czy te działania będą kontynuowane?

O pełnej realizacji Programu Oceny Efektywności mówimy dopiero wtedy, gdy po badaniu i sesji informacji zwrotnej zrealizujemy programy szkoleń uzupełniające lukę kompetencyjną pracowników. Programy Oceny Efektywności pozwalają na precyzyjne zbadanie potrzeb szkoleniowych, są jasnym sygnałem dla pracowników, w jakim kierunku się rozwijać, mówią również o skuteczności szkoleń, które już się odbyły. Można również powiedzieć, że są miernikiem skuteczności działu HR i przełożonych w odpowiednim doborze pracowników. Wyniki Programu Oceny Efektywności są cenną informacją zarządczą dla Działu HR i przełożonych i z tego względu programy te będziemy realizować cyklicznie. Ważne jest również to, że poprzez właściwą komunikację celów programu, przedstawienie wyników badania podczas indywidualnej sesji każdemu z uczestników, przełamaliśmy początkowy opór i obawy pracowników odnośnie realizacji Programów.



Po sesji informacji zwrotnej wiem już, które z moich zachowań może być źle odbierane przez współpracowników i klientów. Przyznam, że wcześniej się nad tym nie zastanawiałem, robiłem to prawie automatycznie. Nie popełniłem błędu, ale myślę, że zmiana mojego zachowania może znacznie poprawić moje relacje z zespołem i klientami. Program Oceny Efektywności to uczciwy przegląd moich kompetencji, pozwalający na rozwój własnych umiejętności.

Opinia jednego z uczestników
Programu Oceny Efektywności Służb Sprzedaży



PLANY I ZOBOWIĄZANIA na lata 2016-2017

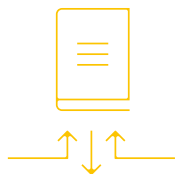
- Kontynuacja programów i realizacja działań szkoleniowo-rozwojowych.
- Intensyfikacja działań z obszaru BHP i kontynuacja działań w ramach polityki „zero wypadków”.

FILAR SPOŁECZNY NASI SĄSIEDZI





Kluczowe liczby



217



dofinansowanych projektów
zgłoszonych przez podmioty zewnętrzne
(w latach 2012–2015)



2,6



mln złotych
przekazanych środków (w latach 2012–2015)



300



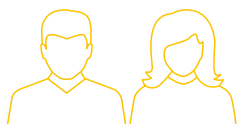
studentów
z 23 uczelni technicznych wzięło udział w zajęciach
Uniwersytetu Betonu Grupy Góraźdże
w edycji 2013/2014



27



dofinansowanych
projektów społecznych
zgłoszonych przez pracowników zakładów
Grupy Góraźdże w ramach Programu
Wolontariatu Pracowniczego



180



pracowników
wzięło udział w wolontariacie pracowniczym
w latach 2013–2015

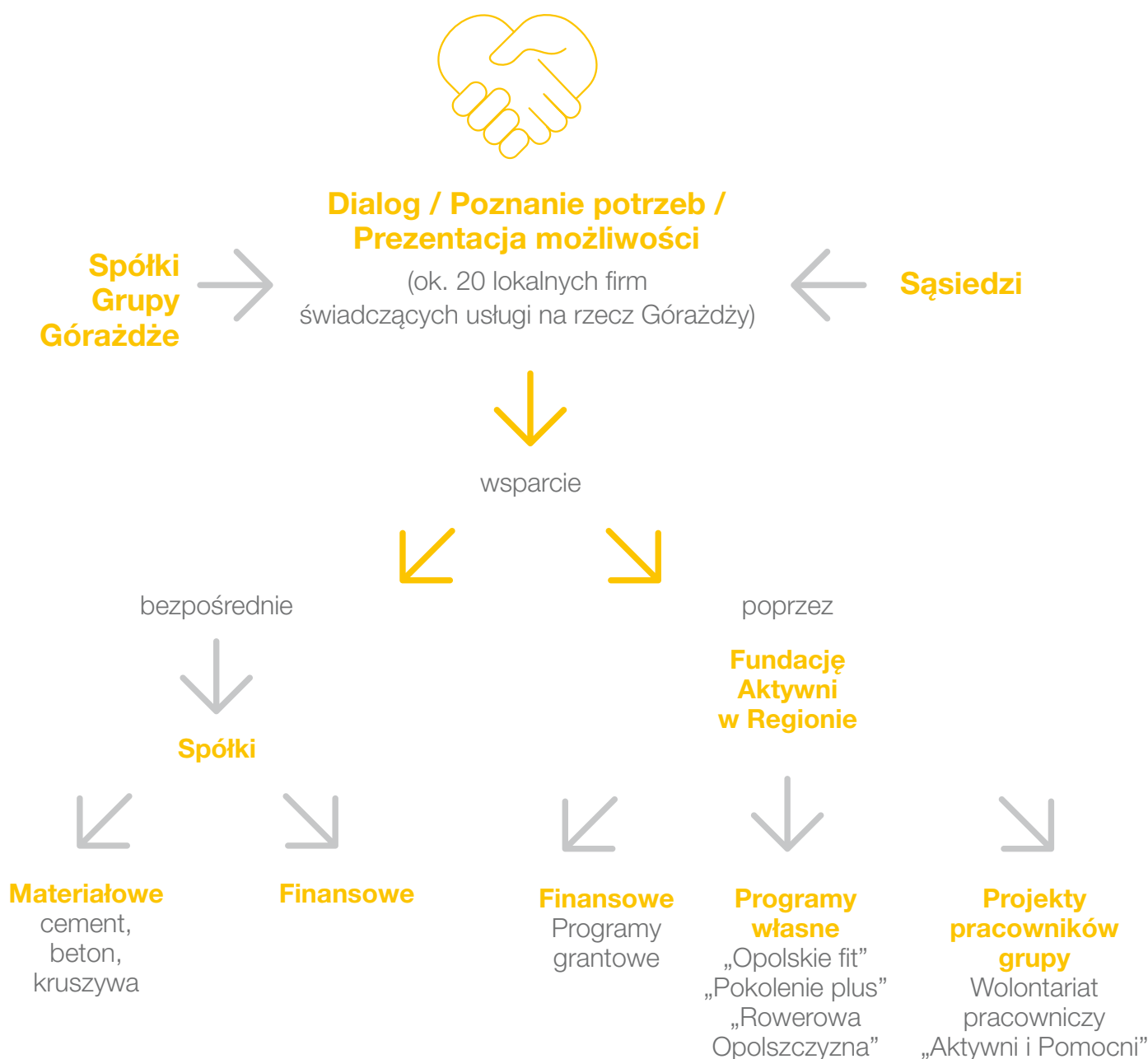
SĄSIEDZTWO ZOBOWIĄZUJE

Dawno temu zadaliśmy sobie w Górażdżach pytanie, jaki powinien być dobry sąsiad. Według nas to ktoś życzliwy, pomocny i uczciwy. Od wielu lat ciężko pracujemy na to, aby właśnie tak postrzegana była nasza firma w bliskim i dalszym sąsiedztwie.

Nie uciekamy od problemów, nie zastaniamy się formalnościami. Mamy czas dla naszych sąsiadów, słuchamy ich, a tam gdzie możemy, staramy się pomóc. Nie od

wczoraj i nie na użytek marketingu, lecz od przeszło 30 lat i dlatego, że uważamy, że tak po prostu należy. Przez ten czas aktywnie uczestniczyliśmy w życiu regionu i zawsze odpowiadaliśmy na zgłaszane do nas potrzeby – żadna przesłana do nas interwencja nie pozostała bez odpowiedzi. Regularnie spotykamy się z lokalnymi władzami i organizacjami samorządowymi – nie tylko na poziomie gmin, ale też rad sołeckich i stowarzyszeń.

Wsparcie

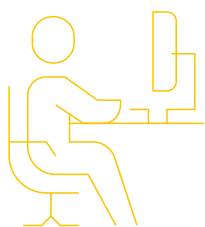


OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Górażdże nie rozwiążą wszystkich problemów szkolnictwa czy systemu dofinansowania kultury, ale mają swoje zasoby, którymi dzielą się po równo ze swoimi sąsiadami. I to nie od dziś – tylko od lat! Odpowiadamy nawzajem na swoje potrzeby.

Ze wsparcia w formie rzeczowej i finansowej zakładów Górażdże skorzystała przez lata ogromna liczba instytucji, stowarzyszeń, placówek i osób prywatnych. Pomoc trafiała m.in. do szkół, uczelni i instytucji kultury. Wspieraliśmy zarówno małe, jak i duże podmioty. Zdecydowana większość zlokalizowana była tam, gdzie spółki Grupy Górażdże prowadzą swoją działalność, ze szczególnym wskazaniem mieszkańców województwa opolskiego oraz gmin sąsiadujących z Górażdże Cement S.A.

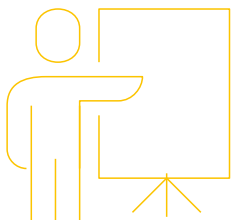
Wpływ Grupy Górażdże na sąsiadów



Tworzenie miejsc pracy
(jeden z największych pracodawców w woj. opolskim).



Stymulacja lokalnej gospodarki
(ok. 20 lokalnych firm świadczących usługi na rzecz Górażdży).



Inicjowanie działań
na rzecz lokalnych społeczności, zarówno przez Fundację Górażdże – Aktywni w Regionie, jak i aktywizację pracowników w ramach wolontariatu pracowniczego.

Nie uciekamy od problemów, nie zastaniamy się formalnościami. Mamy czas dla naszych sąsiadów, słuchamy ich, a tam gdzie możemy, staramy się pomóc.

“Trzeba docenić to, że Górażdże są w stanie przekonać Grupę do swoich inicjatyw społecznych, do tego, aby pieniądze zostawały tu, w Opolskiem”

CYTAT Z SESJI DIALOGOWEJ

WYBRANE PROJEKTY W HISTORII GRUPY GÓRAŹDŹE

- Góraźdże patronują Filharmonii Opolskiej od 1993 roku.
- Góraźdże – od 1996 roku – są jednym z głównych sponsorów Fundacji Sanktuarium Góra św. Anny.
- Od 2000 roku Góraźdże sprawują patronat nad Domem Dziecka w Skorogoszczy.
- Góraźdże sponsorują Opolskie Konfrontacje Teatralne organizowane przez Teatr im. J. Kochanowskiego w Opolu.
- Góraźdże sfinansowały w latach 2000–2006 program badawczy paleontologów z PAN na terenie należącej kiedyś do firmy kopalni Krasiejów. Dokonano tam sensacyjnego na skalę światową odkrycia szczątków mezozoicznych gadów i płazów, w tym najstarszego na świecie pradinozaura (*Silesaurus opolensis*).
- W 2005 roku Góraźdże przekazały nieodpłatnie grunty kopalni Krasiejów wraz z zabudowaniami gminie Ozimek pod budowę powstającego Juraparku.
- W 2010 roku Góraźdże rozpoczęły współpracę z Wydziałem Przyrodniczo-Technicznym Uniwersytetu Opolskiego, podpisując kolejną umowę na sponsorowanie badań paleontologicznych na terenie otwartego Juraparku w Krasiejowie.
- Od połowy lat 90. Góraźdże są głównym sponsorem Klubu Sportowego Budowlani w Opolu, jednego z najlepszych w Polsce klubów podnoszenia ciężarów. Z KS Budowlani wywodzi się wielu polskich medalistów olimpijskich, mistrzostw Europy i świata, w tym Tadeusz Rutkowski, Szymon Kołecki, Bartłomiej Bonk.

Wraz z rozwojem naszej Grupy rozwijała się także koncepcja budowy relacji z sąsiedzkimi społecznościami. Aby pomagać lepiej i wydajniej trzy spółki wchodzące w skład Grupy Góraźdże – Góraźdże Cement, Góraźdże Beton i Góraźdże Kruszywa – powołały w 2012 roku Fundację Góraźdże – Aktywni w Regionie.

Powołując na początku 2012 roku Fundację, chcieliśmy wzmocnić nasze zaangażowanie społeczne. Wprowadziliśmy systemowe podejście do wydawania środków, m.in. poprzez włączenie Rady Programowej w proces podejmowania decyzji. Do Rady zaprosiliśmy osoby znane ze swojej aktywności i zaangażowania w sprawy regionu, wyróżniające się znajomością Opolszczyzny i wrażliwością na potrzeby jej mieszkańców. Ważna stała się też transparentność – wprowadziliśmy jasne kryteria udzielania pomocy i na bieżąco informujemy o podejmowanych inicjatywach lokalną opinię publiczną.



Urszula Proszowska
Prezes Fundacji Góraźdże – Aktywni w Regionie

” Aby pomagać lepiej i wydajniej trzy spółki wchodzące w skład Grupy Góraźdże – Góraźdże Cement, Góraźdże Beton i Góraźdże Kruszywa – powołały w 2012 roku Fundację Góraźdże – Aktywni w Regionie.

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Podkreślić różnorodność działań społecznych podejmowanych przez Góraždze.

„Jest to praktycznie cały przekrój – nie jest to ukierunkowanie tylko i wyłącznie na kulturę, tylko też i edukacja, też i współpraca z różnymi firmami, sport.”

MISJA FUNDACJI

Wspieramy inicjatywy i przedsięwzięcia służące rozwojowi lokalnej społeczności – jesteśmy partnerem dla naszych sąsiadów.

W Radzie Fundacji Góraždze – Aktywni w Regionie zasiadają przedstawiciele różnych grup interesariuszy, m.in. profesorowie wyższych uczelni, przedstawiciele instytucji kultury, mediów, sportu i Kościoła. Dzięki reprezentacji różnych środowisk w Radzie Programowej Fundacja podejmuje działania odpowiadające potrzebom lokalnej społeczności.

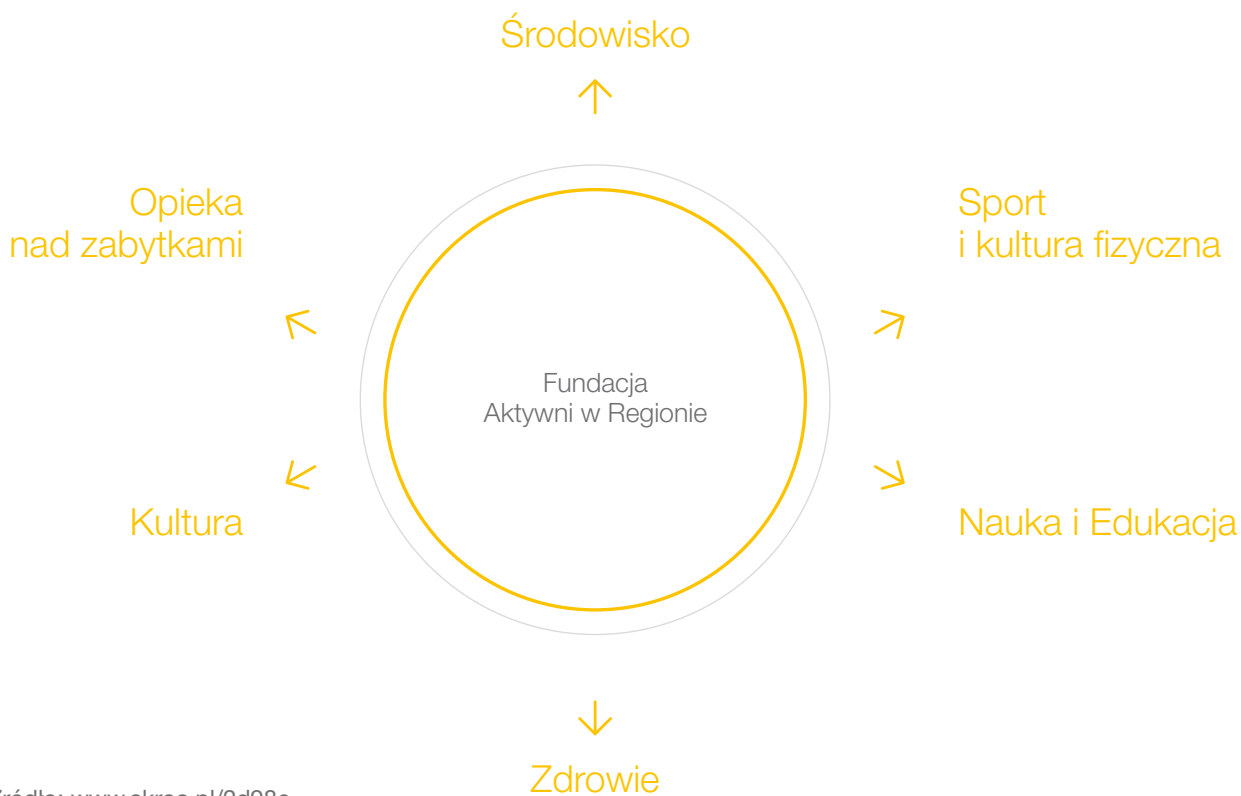
Swoje działania Fundacja prowadzi głównie w oparciu o programy grantowe. Na wsparcie mogą liczyć innowacyjne i oryginalne pomysły prowadzone przez doświadczonych wnioskodawców dotyczące jednego z obszarów wskazanych przez Fundację. Fundacja okazała się strzałem w dziesiątkę w naszym regionie. Przez cztery pierwsze lata działania – od 2012 do 2015 roku – dofinansowanie otrzymało 217 wniosków. W sumie Fundacja Aktywni w Regionie przekazała ponad 2,6 mln zł, dzięki czemu zrealizowano różne projekty związane z kulturą, sportem, nauką i edukacją, ochroną środowiska, zdrowiem i szeroko rozumianą dobroczynnością. Pełna lista projektów, które zostały wsparte przez fundację jest dostępna na stronie internetowej fundacji www.aktywniwregionie.pl

*Fundacja nie rozdaje pieniędzy,
ale nagradza ciekawe pomysły
i jest katalizatorem rozmaitych inspiracji.*



Joachim Wojtala
burmistrz Gogolina*

Fundacja Aktywni w Regionie



* Źródło: www.skroc.pl/2d98e

KULTURA I DZIEDZICTWO NARODOWE

- „Klasyki sztuki współczesnej” – projekt organizowany przez Galerię Sztuki Współczesnej w Opolu. Zrealizowano cykl działań edukacyjnych dotyczących kultury wizualnej na przykładzie wystawy prac najwybitniejszych przedstawicieli polskiej awangardy: Jerzego Nowosielskiego (2014), Jerzego Beresia (2015), Henryka Stażewskiego (2016).
- Festiwal Filmowy organizowany przez Stowarzyszenie Opolskie Lamy (wsparcie w latach 2013, 2014 i 2015).
- 22. Międzynarodowy Festiwal Perkusyjny DRUM FEST 2012, 2013, 2014.
- Koncerty fortepianowe organizowane przez Gminne Centrum Kultury w Gogolinie.
- Renowacja barokowego klasztoru św. Franciszka z Asyżu w Głogówku; renowacja zabytkowych organów w kościele w Gogolinie.
- „Święto Mostu i Żeliwa”, projekt Stowarzyszenia Dolina Małej Panwi z Ozimka popularyzujący zabytki i lokalną historię.

SPORT

- „Opolscy olimpijczycy” – publikacja przybliżająca sylwetki mistrzów olimpijskich pochodzących z Opolszczyzny – grant dla Wojewódzkiego Zrzeszenia LZS.
- Wsparcie najbardziej utalentowanych zawodników judo – grant dla Klubu Środowiskowego Judo AZS Opole.

- Wsparcie dla organizacji II Międzynarodowego Turnieju Zapaśniczego im. Henryka Wołoszyna.
- Wsparcie dla projektów zajmujących się organizacją szkoleń sportowych dla dzieci i młodzieży.
- Pomoc przy organizacji Międzynarodowych Zawodów Osób Niepełnosprawnych – grant dla Stowarzyszenia Przyjaciół i Osób Niepełnosprawnych „Pomóżmy im” z Lewina Brzeskiego.
- Wsparcie dla organizacji Biegu Krapkowickiego.

ZDROWIE

- Doposażenie i modernizacja Oddziału Hematologii i Onkologii Hematologicznej w Szpitalu Wojewódzkim w Opolu.
- Krapkowickie Centrum Zdrowia – zakup nowoczesnej aparatury medycznej na oddział ginekologiczno-położniczy i kardiologiczny.
- Fundacja Dom Rodzinnej Rehabilitacji Dzieci z Porażeniem Mózgowym w Opolu – wyposażenie nowo powstałych gabinetów, warsztaty terapeutyczne dla rodzin.
- Gminny Ośrodek Zdrowia w Gogolinie – zakup sprzętu rehabilitacyjnego dla Centrum Aktywizacji Dzieci, Młodzieży i Opiekunów Osób Niepełnosprawnych.

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

W sposób jasny i transparentny zakomunikować i opisać projekty dofinansowywane przez Góraźdże.



Uczestnicy warsztatów edukacyjnych „Klasyki sztuki współczesnej”, GSW w Opolu

Programy własne Fundacji Aktywni w Regionie

Fundacja nie tylko wspiera zgłaszane pomysły instytucji zewnętrznych, ale też jest pomysłodawcą i inicjatorem akcji społecznych.

W 2014 roku zorganizowano akcję „Pokolenie Plus”, której celem była aktywizacja seniorów. Temat ten w sposób szczególny dotyczy Opolszczyzny, która zmagą się z kwestiami depopulacji i starzenia się społeczeństwa. Z badań wynika, że za kilka lat ludzie powyżej 65. roku życia będą stanowili ponad jedną trzecią populacji województwa – sytuacja ta szczególnie dotyka obszarów wiejskich, gdzie z uwagi na problem wyjazdów ludzi młodych rośnie liczba samotnych starszych osób. W naszym projekcie „Pokolenie plus” wzięło udział 130 osób w grupie wiekowej 60+, pochodzących z dziesięciu miejscowości sąsiadujących z zakładami Grupy Górażdże. Osoby te, głównie po siedemdziesiątce i osiemdziesiątce, przez trzy

miesiące mogły bezpłatnie uczestniczyć w różnego rodzaju zajęciach z zakresu bezpieczeństwa, zdrowego trybu życia, obsługi komputera, w warsztatach rozwijania kreatywnego myślenia, twórczości artystycznej i samoorganizacji. Cotygodniowe spotkania cieszyły się ogromnym zainteresowaniem uczestników.

Projekt, uznany w regionie za jedno z najciekawszych przedsięwzięć w obszarze aktywizacji seniorów, nie zakończył się wraz z ustaniem akcji Fundacji. W wielu miejscowościach objętych programem powstały kluby Pokolenie Plus, które kontynuują zainicjowane przez Fundację działania. Przykładem może być wieś Wójcice, gdzie – jak mówi sołtys Anna Ludwa – realizowane są dalsze spotkania, warsztaty twórcze, wspólna Wigilia, powstają nawet sformalizowane grupy seniorów.

To był strzał w dziesiątkę! Mieliśmy ćwiczenia na świeżym powietrzu, neurofitness, czyli ćwiczenia mózgu, było spotkanie z prawnikiem dotyczące prawa spadkowego, spotkanie z policjantami, wycieczki, a na końcu warsztaty z podstawowej obsługi komputera.

Naprawdę nie mogę wyjść z podziwu, kiedy przypominam sobie 80-letnie panie, które z tak wielkim entuzjazmem i cierpliwością uczyły się obsługiwać myszką, włączać i wyłączać komputer, pisać e-maile czy nawet korzystać ze Skype'a.

Elżbieta Dobis
sołtys wsi Złotniki



Uczestnicy programu Pokolenie Plus w Cementowni Górażdże

W 2015 roku Fundacja prowadziła kilkumiesięczną akcję, która promowała regionalne trasy rowerowe, nowe szlaki, a także korzyści, jakie daje jazda na rowerze. Akcja, skierowana do mieszkańców Opolszczyzny, była realizowana razem z dziennikiem „Nowa Trybuna Opolska”. W ramach projektu zorganizowano rajdy rowerowe, w których uczestniczyło 400 mieszkańców regionu. Wydano też przewodnik „Rowerowa Opolszczyzna”, w którym znalazło się 30 wybranych tras. Cały nakład 5 tys. egzemplarzy Fundacja Góraźdże przekazała nieodpłatnie do punktów informacji turystycznej, bibliotek, urzędów miast i gmin.

*Zobaczyłam, ile w tych ludziach
jest potencjału, ile niespożytej energii,
dlatego będziemy się dalej spotykać.
Myślimy o założeniu klubu seniora.
Fundacja Góraźdże – Aktywni w Regionie
zapaliła w nas isierkę
i teraz nie odpuścimy,
nie pozwolimy jej zgasnąć.*



Anna Ludwa
sołtys wsi Wójcice

Program Wolontariatu Pracowniczego Aktywni i Pomocni

W Grupie Góraźdże z dumą i radością wspieramy inicjatywy społeczne zgłaszane przez pracowników naszych zakładów. Projekty zgłaszane są zespołowo – zespół projektowy składa się z minimum dwóch pracowników.

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

Do realizacji można (a nawet jest to 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 Góraźdże. To on odpowiada za poprawną realizację projektu (pod względem merytorycznym i finansowym).

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 Wolontariatu Pracowniczego Aktywni i Pomocni 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.

Podczas trzech edycji Programu „Aktywni i Pomocni” w latach 2013–2015 zrealizowano 27 projektów autorskich o łącznej wartości 72 tys. zł.

W projektach wolontariackich oraz akcjach charytatywnych i ekologicznych organizowanych przez Fundację wzięło udział ok. 180 pracowników Grupy Góraźdże.

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Pokazać nie tylko pozytywny wpływ Góraźdże na społeczność lokalną, ale również jak społeczność lokalna może pozytywnie wpływać na firmę.

„Ten raport może przyjąć również inne pomysły, czyli co społeczność lokalna może dać firmie (...), co społeczności lokalne, czy to kultury czy to uczelni wyższych, czy ośrodków miejskich, wiejskich, szkół mogą dać firmie Góraźdże”.

WOŁONTARIAT PRACOWNICZY Program „Aktywni i Pomocni”



→ Integracja pracowników



→ Dofinansowanie inicjatyw pracowników spółek Grupy

- Projekt popularyzujący turystykę górską (wycieczki i prelekcje) dla dzieci ze świetlic środowiskowych w Strzelcach Opolskich.
- Cykl turniejów szachowych dla dzieci ze szkół i świetlic środowiskowych na terenie Zabrze.
- Akcja świąteczna z pieczeniem i zdobieniem pierników na terenie Domu Dziecka w Skorogoszczy.
- Adaptacja strychu na pracownię logopedyczną w przedszkolu w Przeczy (pow. brzeski).
- Remont Centrum Integracji Społecznej w Strzelcach Opolskich.
- Urządzenie planu zabaw dla dzieci w Golance Górnej (gm. Kunice).
- Organizacja Rajdu rowerowego „Tour de Folwark” dla dzieci i młodzieży na terenie kopalni Folwark.



→ Uczestnictwo w organizowanych przez Fundację działaniach charytatywnych

- Malowanie płotu na terenie Domu Dziecka w Skorogoszczy.
- Zagospodarowanie terenów zielonych wokół Opolskiego Hospicjum Betania.
- Sadzenie drzew i krzewów na terenie kopalni Ruda, celem stworzenia siedlisk dla Gąsiora i innych gatunków ptaków z rodziny dzierzbowatych.



Agnieszka Pszon, liderka projektu wolontariackiego w Domu Dziecka w Skorogoszczy

OFERTA DLA STUDENTÓW

W Grupie Góraźdze o betonie wiemy wszystko – także to, że przy jego produkcji niezbędne jest doświadczenie. Z niepokojem obserwowaliśmy sytuację, w której studenci wydziałów budownictwa mieli ograniczony dostęp do kształcenia praktycznych umiejętności, a ich nauka opierała się głównie na zdobywaniu wiedzy teoretycznej.

Dlatego odwołując się do trwającej od kilku lat ogólnopolskiej debaty dotyczącej kondycji szkolnictwa wyższego w Polsce, Grupa Góraźdze zaproponowała unikalny w skali kraju projekt edukacyjny, który umożliwił najzdolniejszym studentom wydziałów budownictwa gruntowne przygotowanie do wykonywania zawodu oraz podniesienie ich pozycji na wymagającym rynku pracy.

Uniwersytet Betonu Grupy Góraźdze

to największy projekt edukacyjny w Polsce adresowany do studentów wydziałów budownictwa. Głównym założeniem przedsięwzięcia jest szeroka popularyzacja wśród studentów budownictwa najnowszych trendów w technologii produkcji materiałów budowlanych, zdobycie wiedzy praktycznej, przygotowanie studentów do wykonywanego w przyszłości zawodu inżyniera i łączenie edukacji z biznesem. Projekt objęty był honorowym patronatem Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju. Program, finansowany w całości przez Góraźdze Cement S.A., realizowany jest co dwa lata, tak aby objąć każde dwa roczniki kończące naukę. W pierwszej edycji programu (2011/2012) wzięło udział 170 studentów dwóch ostatnich lat budownictwa z 17 uczelni technicznych z całego kraju.

Do drugiej edycji, zakończonej w 2014 r., zgłosiło się już 300 studentów z 23 uczelni technicznych, czyli prawie wszystkie uczelnie w kraju potwierdziły swój udział w przedsięwzięciu. Projekt UBGG obejmuje organizację sesji wyjazdowych, podczas których studenci mają możliwość poznania zakładów Grupy Góraźdze, jak również najnowocześniejszych zakładów jej partnerów biznesowych. Studenci poznają innowacyjne technologie, uczestniczą w warsztatach, zajęciach praktycznych i wykładach prowadzonych przez ekspertów Góraźdzy.

W ramach drugiej edycji UBGG organizatorzy przygotowali osiem sesji wyjazdowych, podczas których 300 najzdolniejszych studentów poznawało nowoczesne zakłady partnerów biznesowych Grupy Góraźdze.

Grupa Góraźdze zaproponowała unikalny w skali kraju projekt edukacyjny.

Kluczowym elementem projektu UBGG są konkursy wiedzy o najnowszych technologiach stosowanych w budownictwie. W ramach drugiej edycji (2013/2014) odbyły się dwa konkursy: indywidualny (z wiedzy o właściwościach i zastosowaniach cementu, betonu i kruszyw) oraz zespołowy, polegający na zaprojektowaniu najbliższej i najbardziej wytrzymałej mieszanki betonowej.

Wielomiesięczną zespołową rywalizację wygrali studenci Politechniki Warszawskiej.

Uniwersytet Betonu Grupy Góraźdze to niejedyna oferta, którą mamy dla studentów kierunków budowlanych.

300 najzdolniejszych studentów poznawało nowoczesne zakłady partnerów biznesowych Grupy Góraźdze.

Praktyki i stypendia

Wszystkim studentom umożliwiamy pisanie prac dyplomowych (inżynierskich, licencjackich, magisterskich i doktorskich) na podstawie niepoufnych danych dotyczących Grupy.

Aby umożliwić studentom jak najlepsze przełożenie wiedzy teoretycznej zdobytej podczas nauki na praktyczne jej wykorzystanie, staramy się tak ustalić tematy pisanych prac, aby dotyczyły one realnych projektów czy aspektów działania naszej spółki. Takie podejście umożliwia studentom bliższe poznanie naszej Grupy oraz lepsze zrozumienie biznesu.

Organizujemy też praktyki studenckie dla studentów wszystkich lat studiów. Czas trwania praktyk zwyczajowo wynosi miesiąc, jednak okres ten może być zmodyfikowany w zależności od potrzeb oraz możliwości studentów i spółki. Praktyki odbywają się w siedzibie firmy w Choruli. Program praktyk opracowywany jest w oparciu o wytyczne uczelni oraz potrzeby studentów. Dbamy o to, żeby student odbywający praktykę w Grupie Góraźdze poznał dobrze naszą firmę, jej poszczególne działy organizacyjne oraz miał możliwość praktycznego przełożenia wiedzy zdobytej w trakcie studiów.

Najbardziej utalentowanym studentom kierunków budowlanych proponujemy stypendia fundowane. To unikalny program długofalowego związania się spółki Grupy Góraźdze z danym studentem. W trakcie trwania stypendium student i spółka związują się umową, dzięki której student przez cały okres trwania studiów otoczony jest merytoryczną opieką najlepszych specjalistów, zapoznawany jest szczegółowo z działalnością spółki, a co miesiąc otrzymuje wynagrodzenie. Po zakończeniu studiów oferowane jest mu zatrudnienie.

Współpraca z uczelniami wyższymi

Od wielu lat Grupa Górażdże współpracuje z głównymi ośrodkami akademickimi w Polsce. Celem tej współpracy jest wykorzystanie doświadczeń i dorobku naukowego danej uczelni oraz potencjału i pozycji Grupy. Poprzez zawarte umowy o wzajemnej współpracy w praktyczny sposób promujemy zasadę transferu wiedzy pomiędzy uczelniami wyższymi a przedsiębiorstwami.

Współpraca z uczelniami pozwala nam również pozyskiwać do pracy w naszych zakładach najlepszych pracowników i planować inicjatywy badawczo-rozwojowe. Górażdże aktywnie uczestniczą też w konferencjach naukowych organizowanych przez szkoły wyższe – w latach 2014–2015 wzięliśmy udział w czterech takich spotkaniach.

Promujemy zasadę transferu wiedzy pomiędzy uczelniami wyższymi a przedsiębiorstwami.

Główne obszary współpracy z uczelniami

Uniwersytet Opolski

- Udział w nowatorskim projekcie studiów dualnych.
- Współpraca z Wydziałem Przyrodniczo-Technicznym w organizacji konferencji naukowych oraz realizacji projektów dotyczących bioróżnorodności na terenach kopalni odkrywkowych.

Politechnika Opolska

- Umożliwienie studentom PO pracy na najnowocześniejszej aparaturze kontrolno-pomiarowej w Laboratorium Materiałów Budowlanych w Strzelcach Opolskich.

Politechnika Krakowska

- Górażdże cyklicznym sponsorem konferencji naukowej MATBUD.
- Udostępnianie produktów do prowadzenia badań naukowych przez studentów.

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

- Wieloletnie sponsorowanie międzynarodowych konferencji naukowych poświęconych zagadnieniom restrukturyzacji wraz z uczestnictwem w sesjach dyskusyjnych, tzw. panelach praktyków.

Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

- Udostępnianie produktów do prowadzenia badań naukowych przez studentów.
- Wzajemne uzgadnianie tematów prac badawczych i magisterskich – promocja zasady dwustronnego transferu najnowszej wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami naukowymi i studentami AGH a kluczowymi pracownikami spółek Grupy Górażdże.



WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁAMI ŚREDNIMI

Współpraca z uczelniami i studentami to niejedyna forma zaangażowania Góraźdź w edukację. Zdajemy sobie sprawę, że wraz z rozwojem Grupy oraz naturalną rotacją pracowników będziemy w najbliższych latach mogli przedstawić atrakcyjne oferty pracownikom liniowym. Od wielu lat wspieramy Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Opolu, a najzdolniejsi uczniowie otrzymywali od nas coroczne nagrody. Z radością rozszerzyliśmy współpracę i wraz z dyrekcją placówki przygotowaliśmy długofalowy program edukacyjny „Praktyka czyni mistrza”.

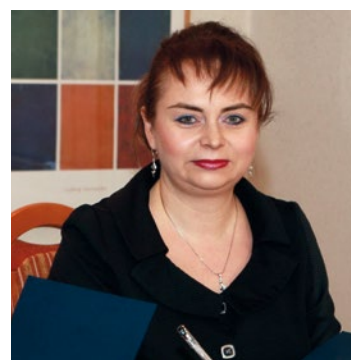
W ramach programu młodzież uzupełnia zdobytą wiedzę teoretyczną o praktykę – odbywają się zajęcia i wizyty w cementowni, kopalniach oraz laboratoriach Góraźdź.

W proces kształcenia młodzieży włączyliśmy naszych najbardziej doświadczonych specjalistów. Eksperci aktywnie uczestniczą w życiu szkoły, wspierają kadrę pedagogiczną w organizacji zajęć – zarówno tych z wiedzy praktycznej, jak i z umiejętności miękkich, np. budowania relacji, komunikacji czy autoprezentacji. Najlepsi uczniowie otrzymają szansę kontynuowania nauki w ramach praktyk zawodowych w Cementowni Góraźdź.

CYTAT Z SESJI DIALOGOWEJ:

„Życzymy Góraźdźe jak najlepiej. Ich sukces jest również naszym sukcesem”.

Praktyki w zakładzie produkcyjnym Góraźdź Cement S.A. to dla uczniów ogromna szansa na podniesienie swoich kwalifikacji oraz poszerzenie wiedzy praktycznej i poznanie kultury pracy w dużym, profesjonalnym zakładzie produkcyjnym. W szkole często brakuje sprzętu, na którym uczniowie mogliby zdobywać niezbędną wiedzę. Dzięki współpracy ze spółką Góraźdź Cement S.A. ten problem znika.



Barbara Parvi
Dyrektor ZSZ im. Stanisława Staszica w Opolu



Uczestnicy projektu edukacyjnego Uniwersytet Betonu Grupy Góraźdźe



PLANY I ZOBOWIĄZANIA na lata 2016-2017

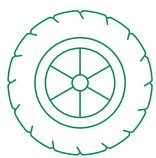
- Ewaluacja i zmierzenie efektów i wpływu trzech lat działalności społecznej w ramach Fundacji Góraźdźe.

FILAR ŚRODOWISKOWY





Kluczowe liczby

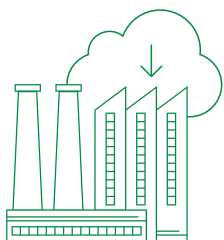


46,9



tys. ton

odzyskanych energetycznie zużytych opon
w latach 2014–2015



1 184,8



tys. ton CO₂

mniej dzięki zastosowaniu dodatków
mineralnych do produkcji cementu
w latach 2014–2015

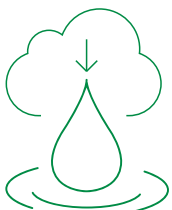


0



PLN

kar środowiskowych



290,8



tys. ton CO₂ mniej

w atmosferze dzięki współpalaniu paliw
alternatywnych w latach 2014–2015



145



mln złotych

wydanych na ochronę środowiska
w linii cementu, w ciągu ostatnich 10 lat

Produkcja cementu, betonu i wydobywanie kruszyw to tak zwany przemysł ciężki. W wielu osobach wywołuje skojarzenia z industrialnym krajobrazem pozbawionym życia i kolorów, w którym przeważają ciężkie maszyny i dymiące kominy.

W Górażdżach zmieniamy to myślenie. Od początku lat 90. towarzyszy nam idea „zielonej cementowni”. Wiemy, jak i gdzie wpływamy na środowisko. Zdajemy sobie sprawę z tego, że wpływ ten ma również olbrzymie znaczenie dla ludzi, którzy chcą mieszkać, pracować i wypoczywać w okolicach naszych zakładów.

Wszędzie tam, gdzie działają Górażdże, podejmowane są zdecydowane działania służące minimalizacji ich wpływu na środowisko. W tych kwestiach rygorystycznie przestrzegamy wymaganych standardów i norm. Nie płacimy kar za zanieczyszczenia środowiska, bo nie ma podstaw, aby je na nas nakładać – dotyczy to wszystkich trzech spółek Grupy, czyli: Górażdże Cement, Górażdże Beton i Górażdże Kruszywa.

W zakładach Górażdży w całym kraju nieustannie inwestujemy w ochronę środowiska. W zakładach objętych pozwoleniem zintegrowanym prowadzimy systemowe inwestycje z zastosowaniem najnowocześniejszych, sprawdzonych i dostępnych technologii (tzw. BAT – best available technology).

Na ochronę środowiska w linii Cementu wydaliśmy w ostatnich 10 latach 145 mln zł. Wydawane w poszczególnych latach kwoty znacząco od siebie odbiegają – ma to związek z realizacją dużych inwestycji modernizacyjnych (np. budowa największego w Europie młyna kulowego czy rozbudowę magazynu paliw alternatywnych). W roku 2013 wydatki te wyniosły ponad 14 mln zł.

Wydatki na ochronę środowiska w latach 2014–2015 w linii Kruszyw wyniosły 456 tys. zł natomiast w linii Betonu 151 tys. zł. Łącznie wydatki na ochronę środowiska dla trzech linii biznesowych w latach 2014–2015 wyniosły 1 747 000 zł.

G4-EN29
DMA:
Zgodność
z regulacjami
środowiskowymi
DMA
Ochrona
środowiska

G4-SO2

Wpływ Górażdży na środowisko i jakość życia mieszkańców



OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

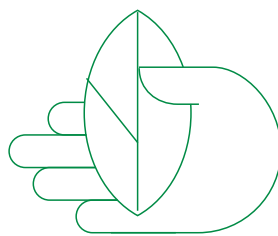
Podkreślić powiązania między wszystkimi obszarami wpływu Góraždze na otoczenie.
„Nie chciałbym, żeby środowisko przyrodnicze było rozpatrywane odrębnie. (...) To, co robimy dobrze, to jest zawsze w związku ze społecznością lokalną”.

Przedstawić fakt, że cementownia Góraždze w swoim procesie produkcyjnym zagospodarowuje odpady bez skutków ubocznych. Przedstawić wysoką jakość procesów produkcyjnych oraz instalacji energetycznych w cementowni.

G4-EN31

W ostatnich 10 latach wydatki na ochronę środowiska w Góraždze Cement wyniosły

145 mln zł



EMISJE

DMA: Nasze zaangażowanie w ochronę środowiska doskonale obrazuje kwestia emisji – zarówno dwutlenku węgla, jak i innych szkodliwych związków.

Przy produkcji cementu wydzielanie się CO₂ jest nieuniknione, bo powstaje on przy wypalaniu podstawowego składnika, czyli klinkieru. W Góraždzech 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.

Zawsze sprawdzamy, czy nasi dostawcy paliw alternatywnych mają wszelkie niezbędne zgody i pozwolenia na

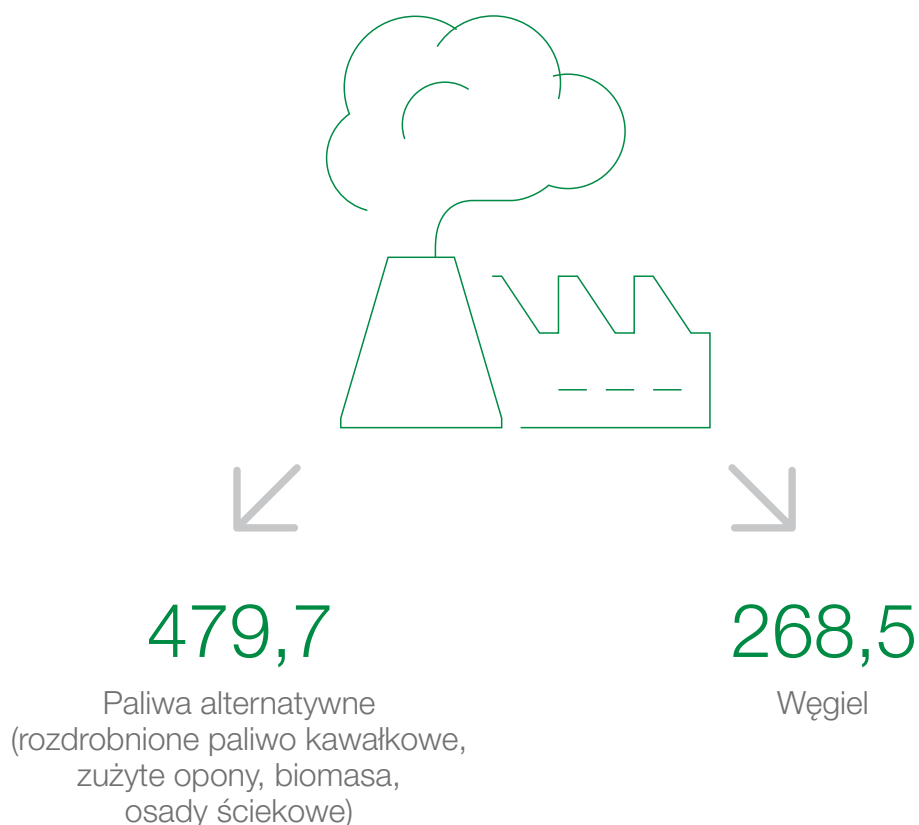
prowadzenie swojej działalności. Przy podpisywaniu umów dbamy, aby pojawiły się w nich zapisy dotyczące wymagań ochrony środowiska. Niezależnie od tego dostarczane surowce badamy w naszym laboratorium – oceniamy ich jakość i możliwości wykorzystania w zakładach Grupy.

Stosowany w piecach węgiel zastępujemy w jak największym stopniu paliwami alternatywnymi.

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Zamieścić infografikę pokazującą liczbowo wykorzystanie paliw alternatywnych i ilość wyprodukowanego dzięki temu cementu.

Czym wypalaliśmy klinkier w latach 2014–2015 (tys. ton)

G4-EN1
G4-EN2
DMA:
Materiały

W latach 2014–2015 ocenie według kryteriów środowiskowych poddaliśmy 125 nowych dostawców.

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 między innymi produktami ubocznymi powstającymi w innych gałęziach przemysłu:

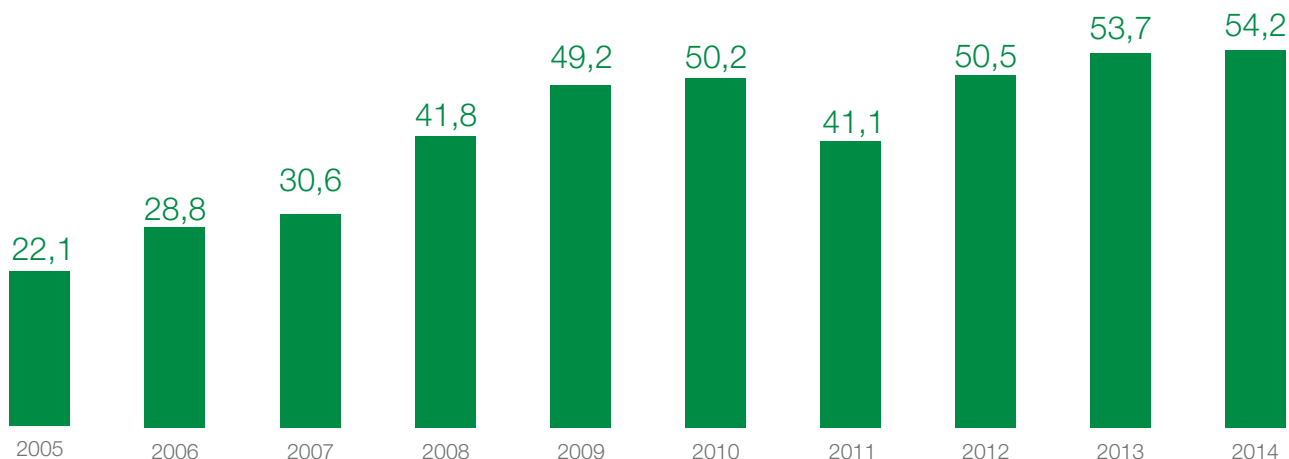
- reagipsem z procesu odsiarczania spalin w elektrowni,
- popiołami lotnymi,
- granulowanym żużlem wielkopiecowym.

Produkowane w ten sposób górażdżańskie cementy (CEM II, 2014 CEM III, CEM V) spełniają wszelkie wymagania i normy.

DMA:
Ocena
środowiskowa
dostawców

G4-EN32

Udział paliw zastępczych w ogólnej ilości paliw (%)



Działania podjęte w latach 2013–2015 na rzecz minimalizacji emisji

G4-EN19



Wybudowanie instalacji do redukcji tlenków azotu.

Zmniejszenie emisji tlenków azotu z procesu wypału klinkieru do poziomu nie przekraczającego 500 mg/m³ dla 10% O₂ (wartość średniodobowa).

Wybudowanie profesjonalnej i bezpiecznej instalacji

umożliwiającej spalanie suszonych komunalnych osadów ściekowych dostarczanych z oczyszczalni miejskich. Osady te z uwagi na zawartą w nich biomasę traktowane są jako materiał zeroemisyjny. Dzięki temu podczas wypalania klinkieru zmniejsza się emisja CO₂. Nasza instalacja to konkurencyjne i proekologiczne rozwiązanie w procesie zagospodarowania tych odpadów.

Obniżenie wskaźnika klinkierowego – im mniej klinkieru w cemencie, tym mniej emisji przy jego produkcji. Wdrożyliśmy i promujemy cementy CEM II/A-S 52,5N oraz CEM III/B 42,5L - LH/SR/NA o obniżonej zawartości klinkieru.

Optymalizacja zużycia cementu (a tym samym klinkieru) przy produkcji betonu oferowanego przez Grupę Górażdże. Wykorzystujemy popioły lotne, powstające jako produkt uboczny ze spalania węgla w elektrowniach, na którego przetwarzanie zgodę mają wytwórnie betonu Grupy Górażdże. W latach 2014–2015 wykorzystaliśmy 72 586 ton popiołów lotnych.

Popularyzacja betonu z obniżoną zawartością cementu jako materiału zapewniającego obniżenie emisji CO₂ w procesie budowlanym.

Średnia zawartość klinkieru w 1 tonie cementu w latach 2000–2015 wynosiła 68,4%.

Podejmowane działania przynoszą konkretne, policzalne efekty. W 2014 roku obniżyliśmy emisję CO₂ w stosunku do wartości bazowej o ponad 143 tysiące ton. Rok później – o 147 tysięcy ton.

Zużycie dodatków mineralnych do produkcji cementu (żużel wielkopiecowy, popioły lotne, kamień wapienny i inne), których zastosowanie zmniejsza zużycie klinkieru, a co za tym idzie emisję CO₂.

2014 – 1 086 196 ton

2015 – 1 133 975 ton

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (t CO₂e)

	2014	2015
Suma emisji bezpośrednich CO ₂	2 055 252	1 836 866
Przydział uprawnień do emisji CO ₂	2 115 157	2 077 329

PYŁ i NO_x

W Górażdżach zdajemy sobie sprawę, jak uciążliwy dla mieszkańców, pracowników i środowiska może być pył powstający przy produkcji cementu. Dlatego minimalizujemy jego powstawanie i emisję.

Średnia wielkość emisji pyłu oraz tlenków azotu z pieców obrotowych do wypału klinkieru (mg/Nm³ – 10% O₂)

Zanieczyszczenie	Wielkość emisji 2014	Wielkość emisji 2015	Limit objęty pozwoleniem zintegrowanym
Pył	5.8	5.2	30
NO _x	613	446	800 do 22.12.2014 500 od 22.12.2014

W naszych zakładach stosujemy wysokosprawne filtry odpylające, które mają wieloletnią gwarancję na spełnianie limitów emisyjnych. Dodatkowo wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, w procesie produkcyjnym półprodukty zraszane są wodą.

HAŁAS

Nasz cement, beton i kruszywa staramy się produkować jak najciszej.

Aby ograniczyć emisję hałasu, modernizujemy zakłady, wdrażamy nowoczesne technologie w urządzeniach i maszynach urabiających.

Zgodnie z wymogami pozwolenia zintegrowanego wykonujemy wokół cementowni pomiary emisji hałasu, które potwierdzają spełnianie wszelkich wymogów prawa w tym zakresie.

G4-EN15



G4-EN21

Zrehabilitowane tereny w Kopalni „Górażdże”

WODA

Woda to niezbędny składnik wykorzystywany przy produkcji we wszystkich naszych zakładach. Skala i charakter naszej działalności sprawiają, że siłą rzeczy zużywamy jej dużo. Wodę czerpiemy z wód podziemnych, powierzchniowych oraz z sieci miejskich.

DMA:
Woda

Najwięcej wody potrzebują nasze zakłady zajmujące się wydobywaniem kruszyw. Dzięki inwestycjom woda stosowana w procesie uszlachetniania kruszyw pobierana jest głównie z własnych wyrobisk eksploatacyjnych, a następnie z powrotem do nich zwracana. Dzięki tej praktyce w większości kopalni należących do Grupy 100% zużywanej wody pochodzi z własnego wyrobiska, co pozwala na znaczną oszczędność naturalnych zasobów wodnych. Jednocześnie

w niektórych kopalniach proces produkcji kruszywa odbywa się w obiegu zamkniętym, co dodatkowo przynosi oszczędności w poborze i zużyciu wody.

W naszych największych zakładach zajmujących się produkcją cementu w 2014 roku uruchomiliśmy kompleksowy system monitorowania ilości wody – zarówno tej pobieranej ze studni objętych pozwoleniami wodnoprawnymi, jak i zakupionej od dostawców zewnętrznych.

Uważnie analizujemy zużywane ilości i dbamy o to, aby nie zakłócić naturalnej gospodarki wodnej danego terenu.

G4-EN8

Łączny pobór wody na jednostkę produkcji (l)

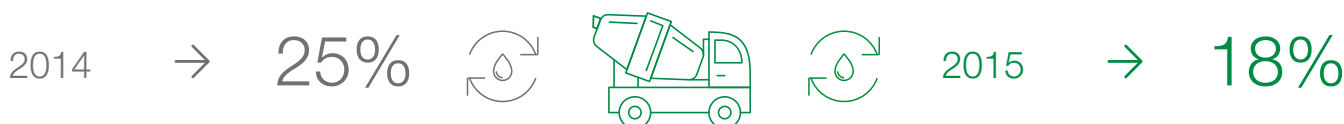


* Nasze kopalnie pracują w obiegu zamkniętym – nie ujęto wody użytej w procesie uszlachetniania trafiającej z powrotem do zbiornika, z którego została pobrana.

** Nie ujęto wód kopalnianych.

G4-EN10

Procent wody poddanej uzdatnieniu i ponownemu wykorzystaniu (Górażdże Beton)



ŚCIEKI I ODPADY

Produkcja cementu, betonu i kruszyw nie jest źródłem wytwarzania 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 przeznaczonych, 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.

ENERGIA

Ze względu na środowisko i rachunek ekonomiczny chcemy w naszych zakładach zużywać jak najmniej energii. Dlatego nieustannie udoskonalamy proces produkcyjny, a mniejsze zużycie energii jest określone w planie operacyjnym, którego wykonanie jest jednym ze strategicznych celów spółki.

„Chcemy w naszych zakładach zużywać jak najmniej energii.

Przykładem działań oszczędzających energię mogą być usprawnienia, jakie w latach 2013 i 2015 wprowadzono w spółce Góraźdze Cement.

Zużycie energii udało się też ograniczyć dzięki inwestycjom. Można tu wskazać choćby kompleksową termomodernizację budynku administracyjnego spółki Góraźdze Cement czy wymianę transformatorów na bardziej energooszczędne. Dotychczas wymieniono 1/4 wszystkich transformatorów, kontynuacja procesu wymiany będzie systematycznie realizowana w kolejnych latach.

Zaangażowanie i kompleksowość podejmowanych działań przyczyniły się do obniżenia technicznego wskaźnika zużycia energii w 2015 roku o 3,1 kWh/t oraz do zwiększenia zużycia paliw alternatywnych o 5,7 % w porównaniu do roku 2013.

Jednostkowe zużycie całkowitej energii cieplnej i elektrycznej (MJ)

	Góraźdze Kruszywa	Góraźdze Beton	Góraźdze Cement
	na 1 tonę	na 1 m ³	na 1 tonę
2014	17,69	37,54	2 809
2015	17,67	39,10	2 741

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Podkreślić działania Góraźdzy w zakresie inwentaryzacji i waloryzacji przyrodniczych oraz projektu zmiany kierunku rekultywacji terenów poeksploatacyjnych w stronę rekultywacji proprzyrodniczej.

Praktycznie każdego dnia podejmujemy działania mające oszczędzać energię. Urządzenia są nieustannie optymalizowane tak, aby osiągały maksymalną wydajność przy zachowaniu najwyższej jakości produktu. Na bieżąco analizujemy strukturę sprzedaży oraz zużycie surowców i stabilną pracę pieców obrotowych i młynów. Usuwamy nieszczelności w poszczególnych instalacjach, planujemy postoje urządzeń i dbamy o to, aby paliwa alternatywne miały wysoką kaloryczność i jakość.

DMA:
Ścieki
i odpady

DMA:
Zużycie
energii



G4-EN7

Paweł Zajd
Dyrektor ds. Produkcji
Cementowni Góraźdze

G4-EN5

CYTAT Z SESJI DIALOGOWEJ

„Cementownia Góraźdze jest jedną z najlepszych instalacji do przetwarzania energetycznego. Wydaje mi się, że brakuje w społeczności lokalnej (...) tego, że spalanie opon i spalanie paliw alternatywnych to najlepsza metoda utylizacji. (...) Cementownia doskonale przetwarza odpady czy surowce wtórne (...)”

Kopalnie to nierzadko miejsca występowania fauny i flory. W kopalniach Grupy Górażdże zidentyfikowano m.in.: bociana czarnego, sieweczkę rzeczną i obroźną, bączka, derkacza i błotniaka stawowego; motyle: szlaczkonie szafrańca i pazia żeglarza, buławnika czerwonego, kruszczyka drobnolistnego i czosnek kątowy.



dr Tomasz Wilk
OTOP

OCHRONA BIORÓŻNORODNOŚCI

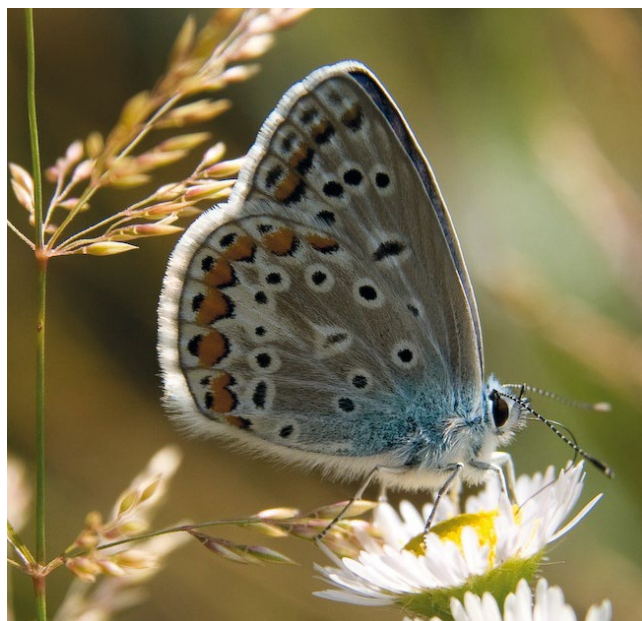
G4-EN11 Rozciągające się niejednokrotnie na obszarze setek hektarów kopalnie surowców mineralnych to często tereny o wysokiej wartości przyrodniczej. Wiele naszych kopalni zlokalizowanych jest w bliskim sąsiedztwie obszarów Natura 2000 lub innych form ochrony przyrody, a jedna z nich prowadzi wydobywanie bezpośrednio na terenie obszaru Natura 2000. Część położona jest także w granicach ważnych dla zwierząt korytarzy ekologicznych.

Z jednej strony tereny te podlegają wpływowi człowieka, a z drugiej – usytuowane na terenach zamkniętych – stanowią atrakcyjne siedliska dla wielu cennych gatunków roślin i zwierząt, które w innym miejscu nie znalazłyby tak dogodnych warunków rozwoju.

W Grupie Górażdże wkładamy dużo pracy, aby poznać te gatunki. W latach 2013–2014 przeprowadziliśmy wraz z ekologami z Ogólnopolskiego Towarzystwa Ochrony Ptaków (OTOP) dokładne badania walorów przyrodniczych 18 naszych kopalni. Wspólnie ustaliliśmy, że na obszarze wyrobisk oraz w ich najbliższym otoczeniu występuje łącznie przynajmniej 58 rzadkich lub zagrożonych gatunków.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że najliczniej reprezentowaną grupą gatunków rzadkich i zagrożonych są na naszych terenach ptaki (64 proc. wszystkich zagrożonych gatunków). Za najcenniejsze pod względem walorów zaś uznano trzy kopalnie: Wójcice, Górażdże (woj. opolskie) oraz Gryżyce (woj. lubuskie).

Aby zachować to unikatowe bogactwo flory i fauny, koncern HeidelbergCement i należące do niego spółki Grupy Górażdże od lat podejmują działania na rzecz ochrony bioróżnorodności terenów kopalnianych, zarówno w trakcie eksploatacji, jak i po jej zakończeniu. W 2005 roku w Górażdżach powstał unikatowy w tamtym okresie w kraju „Program ochrony różnorodności biologicznej obszaru górniczego Górażdże Cement S.A.”. Jego kontynuacją są opracowane dla kopalń o dużych walorach przyrodniczych plany zarządzania bioróżnorodnością.



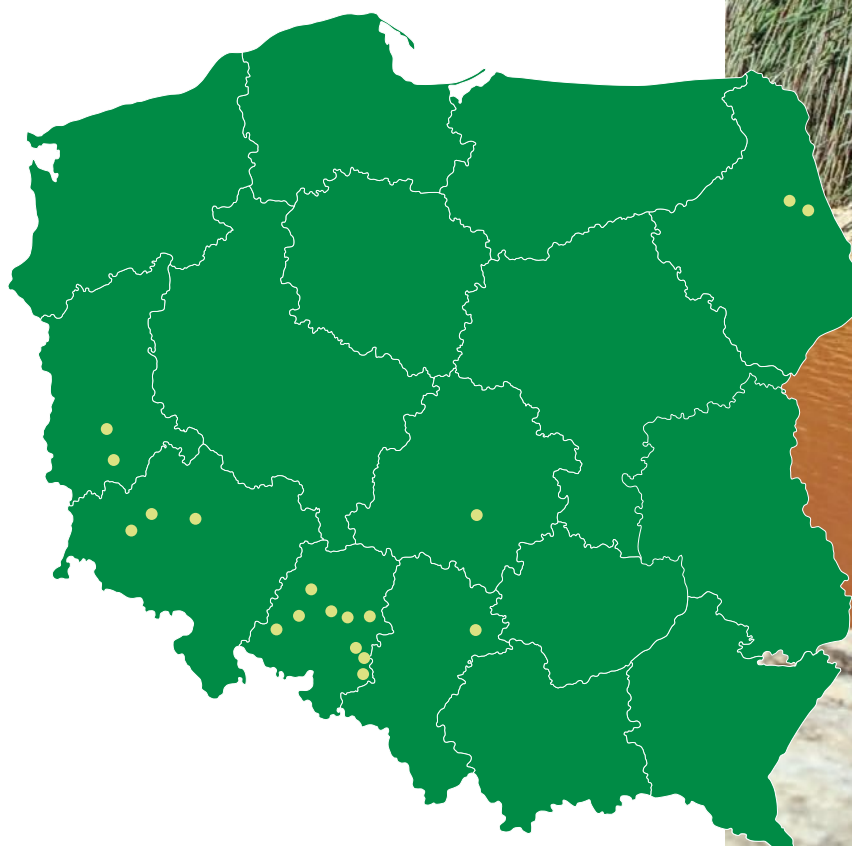
INWENTARYZACJE PRZYRODNICZE

Mimo badania przeprowadzonego z OTOP każdorazowo przed rozpoczęciem nowych inwestycji wykonywane są staranne inwentaryzacje przyrodnicze konkretnego terenu pozwalające dokładnie rozpoznać występujące tam ekosystemy. Dane te pozwalają tak zaplanować inwestycję, aby w minimalnym stopniu oddziaływała na obszary atrakcyjne przyrodniczo.

W 2008 roku HeidelbergCement podpisał deklarację liderów w sprawie przystąpienia do „Inicjatywy biznesu na rzecz bioróżnorodności”, a tym samym zobowiązał się do traktowania ochrony różnorodności biologicznej jako integralnego elementu działalności biznesowej.

W ramach programu „HeidelbergCement Sustainability Ambitions 2020” (opracowanego w 2011 roku) ustalono, że do 2020 roku 50 proc. wszystkich kopalni koncernu działających na terenach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności będzie miało opracowane plany zarządzania bioróżnorodnością.

Położenie przebadanych przyrodniczo kopalni Grupy Góraźdże



G4-EN12

DZIAŁANIA PODEJMOWANE W CELU OCHRONY BIORÓŻNORODNOŚCI

Betonowe wyspy dla ptaków i sztuczny półwysep

DMA:
Bioróżno-
rodność

Aby ochronić ptaki wodne na terenie kopalni w Nowogrodzie Bobrzańskim, w 2014 roku rozpoczęliśmy prace nad koncepcją sztucznych, betonowych wysp, które zostały zwodowane w 2015 roku. To pierwsze tego typu przedsięwzięcie w Polsce, które zwiększa liczbę miejsc lęgowych zagrożonych gatunków ptaków, w szczególności rybitwy rzecznej i rybitwy białoczelnej. Wyspy powstały w wyniku współpracy spółki Górażdże Kruszywa z OTOP i BirdLife International – międzynarodową organizację działającą na rzecz ochrony ptaków.

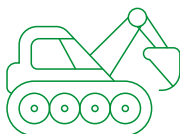
Umowa z organizacjami ekologicznymi zobowiązuje Górażdże Kruszywa do oczyszczenia w kopalniach Wójcice oraz Malerzowice istniejących, naturalnych wysp z krzewów, samosiejek drzew i pław trzciny. Dodatkowo w 2015 roku w Malerzowicach został odcięty od lądu półwysep, dzięki czemu powstała naturalna, piaszczysta wyspa tworząca siedliska lęgowe dla chronionych gatunków rybitw i mew (mewy czarnogłowej i siwej).

Całkowity budżet projektu wyniósł 40 890 euro. Jego finansowanie zapewniły koncern HeidelbergCement w ramach współpracy z BirdLife International oraz Górażdże Kruszywa.

Cykl inwestycyjny – ujęcie środowiskowe



INWENTARYZACJA
PRZYRODNICZA



MINIMALIZACJA
WPŁYWU
NA ŚRODOWISKO
PODCZAS
EKSPLOATACJI



REKULTYWACJA
TERENÓW



STWORZENIE
TERENÓW
ATRAKCYJNYCH
KRAJOBRAZOWO
I CENNYCH
PRZYRODNICZO



Czajki na wyspach Jeziora Nyskiego w pobliżu Kopalni Wójcice

” Wyspy powstały w wyniku współpracy spółki Góraźdze Kruszywa z OTOP i BirdLife International – międzynarodową organizacją działającą na rzecz ochrony ptaków.

Na jedną betonową wyspę składają się 3 bloki wykonane z tworzywa sztucznego pokrytego warstwą zbrojonego włókna betonu. Każdy element cechuje duża wyporność, a dodatkowo wzmocnione dno zapobiega nadmiernym przechyłom. W górnej części wyspy zamontowany jest drewniany płatek uniemożliwiający wypadanie piskląt. Do wysp nie mają dostępu drapieżniki, co znacznie zwiększa szanse na bezpieczne gniazdowanie i wzrost populacji rybitw.

Wspólny projekt Ogólnopolskiego Towarzystwa Ochrony Ptaków i koncernu HeidelbergCement, realizowany w trzech kopalniach Grupy Góraźdze będzie kontynuowany przez najbliższe 12 lat. Pod koniec grudnia 2015 r. partnerzy podpisali umowę na finansowanie działań obejmujących monitoring populacji i jakość siedlisk na zbiornikach należących do Grupy Góraźdze oraz utrzymywanie właściwej dla ptaków struktury siedlisk, co oznacza usuwanie roślinności na wyspach naturalnych oraz konserwację i naprawę wysp sztucznych. Łączny budżet przedsięwzięcia rozpisany na coroczne darowizny wyniesie 60 400 zł. Tym samym efekty projektu osiągnięte w latach 2014–2015 zyskają długofalowy wymiar.

Całe przedsięwzięcie ma na celu zapewnienie zagrożonym gatunkom ptaków dogodnych warunków do gniazdowania, a tym samym zwiększenie szans na wzrost populacji.

Projekt wpisuje się w szerszą politykę koncernu HeidelbergCement w zakresie zarządzania bioróżnorodnością.

Wodowanie betonowych wysp jest elementem długofalowego procesu na rzecz rozwoju terenów poeksploatacyjnych.

Krzysztof Filusz
Prezes
Góraźdze Kruszywa Sp. z o.o.



OCHRONA GĄSIORKA I DZIERZBOWATYCH

W 2014 roku nad brzegiem zbiornika wodnego byłego wyrobiska w okolicach Kopalni Ruda utworzyliśmy pas zieleni złożony z rodzimych gatunków krzewów, w szczególności tarniny, głogu i róży (zakupiono ok. 900 krzewów).

Dzięki nasadzeniom na odcinku ok. kilometra utworzono siedliska dla gatunku gąsiorka i innych gatunków ptaków z rodziny dzierzbowatych. Na szczególne podziękowania zasługują nasi pracownicy, którzy w ramach wolontariatu pracowniczego wzięli udział w sadzeniu krzewów – akcję zorganizowała Fundacja Góraźdze – Aktywni w Regionie.

POPRAWA BYTU NIETOPERZY

W 2013 roku sfinansowaliśmy prace mające na celu poprawę warunków bytowych populacji największego gatunku nietoperza w Polsce, nocka dużego (*Myotis myotis*). Ssaki gromadziły się na poddaszu kościoła w Parzenicach Wielkich w bliskim sąsiedztwie Kopalni Pawłów w gminie Wola Krzysztoporska. Wyczyszczona z odchodów i wyremontowana została podłoga poddasza. W projekcie uczestniczyły Fundacja Góraźdze – Aktywni w Regionie oraz Góraźdze Kruszywa.

Gąsiorek to jeden z ładniej ubarwionych ptaków występujących w Polsce o kontrastowym ubarwieniu z charakterystyczną „maską Zorro” na głowie. Zasiedla skraje lasów i zakrzaczeń, w pobliżu których poluje na duże owady, małe ssaki, płazy i gady. Na szczególną uwagę zasługują jego zwyczaje myśliwskie. Mniejsze zdobycze zjada od razu, większe lub nadwyżkę pokarmu nabija na kolce krzewów (najchętniej tarniny), podobnie jak inne dzierzby, np. srokoś. Dzięki temu łatwiej mu przytrzymać zdobycz i rozcłunkować ją dziobem. Niezjedzone od razu ofiary tworzą zarazem rodzaj zapasów na dni, w trakcie których nie upoluje dostatecznie dużo zdobyczy.

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Opisać działalność Góraźdzy w sferze ochrony środowiska ze szczególnym uwzględnieniem konkursu Quarry Life Award.

QUARRY LIFE AWARD

W 2014 roku szczególnie ucieszył nas sukces polskich naukowców, którzy zwyciężyli w międzynarodowym konkursie przyrodniczym Quarry Life Award organizowanym przez koncern HeidelbergCement w 22 krajach. Towarzystwo Herpetologiczne NATRIX z Wrocławia zdobyło główną nagrodę (30 tys. euro), pokonując rywali, którzy przedstawili łącznie niemal 400 projektów.

Młodzi naukowcy z Polski zaprezentowali projekt poświęcony herpetofaunie, czyli wszystkim gatunkom płazów i gadów występujących w Kopalni Wapienia Góraždze, w tym na terenach zrekultywowanych. W ramach projektu przeprowadzono dokładną inwentaryzację płazów i gadów oraz sporządzono mapy rozmieszczenia poszczególnych gatunków. Wytypowane zostały najcenniejsze siedliska zwierząt oraz opracowane rozwiązania sprzyjające ich

ochronie. Dzięki temu w przyszłości będzie można wykorzystać je przy procesie rekultywacji terenów wyłączonych z eksploatacji. Opracowano również foldery edukacyjne dotyczące płazów i gadów z terenu kopalni.

Do międzynarodowego finału NATRIX został zgłoszony wraz z czterema innymi projektami z Polski. Zostały one wybrane spośród 22 nadesłanych projektów w polskiej edycji Quarry Life Award. Konkurs organizowany jest co dwa lata i jesienią 2015 roku ogłoszono jego trzecią edycję. Podobnie jak w latach poprzednich, cieszyła się ona dużym zainteresowaniem polskich przyrodników. Spośród 21 zgłoszonych propozycji wybrano pięć, które do końca września 2016 realizowane będą na terenie trzech kopalń Grupy Góraždze. Prowadzone prace badawcze dotyczą głównie nowoczesnych metod rekultywacji.

Projekt Towarzystwa Herpetologicznego NATRIX spełnia wszystkie założenia konkursu Quarry Life Award, łącząc w sobie aspekty edukacyjny, naukowy i praktyczny.

Daniel Gauthier
Członek Zarządu
koncernu
HeidelbergCement
odpowiedzialny za
politykę zrównoważonego
rozwoju.



Polska edycja, organizowana przez Grupę Góraždze, wzbudziła duże zainteresowanie środowiska akademickiego i organizacji przyrodniczych. Na konkurs nadesłano 22 projekty, w które zaangażowanych było ponad 100 przyrodników z wielu polskich uczelni. Spośród nadesłanych projektów jury konkursu wybrało pięć najciekawszych, które od marca do września były realizowane w kilku kopalniach należących do Grupy Góraždze na terenie woj. opolskiego i lubuskiego.

CYTAT Z SESJI DIALOGOWEJ

„Znakomity konkurs Quarry Life Award (...), rzecz absolutnie rewelacyjna. To jest tak naprawdę scena (...), gdzie na scenie są i przyrodnicy profesjonaliści, i amatorzy, i biznesmeni, i też reprezentacje innych społeczności – jest jakiś tygiel po prostu interakcji między tymi wszystkimi ludźmi i rodzą się pomysły, niektóre najlepsze przeradzają się w projekty” – profesor Arkadiusz Nowak, Uniwersytet Opolski.

Małgorzata Dąbrowska
koordynator polskiej edycji
Quarry Life Award



DZIAŁANIA FUNDACJI AKTYWNI W REGIONIE

Mówiąc o ekologii i Górażdżach, trzeba również podkreślić działania Fundacji Górażdże – Aktywni w Regionie. Obok działań społecznych Fundacja podejmuje szereg inicjatyw służących przyrodzie. W 2013 roku dofinansowanie od Fundacji otrzymało Śląskie Stowarzyszenie Ornitologiczne, które z grantu sfinansowało działania poprawiające warunki lęgowe kolonii rybitw i mew gniazdujących na wyspach Jeziora Nyskiego na obszarze Natura 2000. W ramach projektu zorganizowano też działania edukacyjne dla uczniów z okolicznych szkół oraz przygotowano tablice informacyjne.

Z Jeziorem Nyskim związany był też inny ekologiczny grant przyznany przez Fundację – dla Studenckiego Koła Hydrologów z Uniwersytetu Opolskiego. Dzięki dofinansowaniu studenci przeprowadzili kompleksowe badania jakości wody w jeziorze.

REKULTYWACJA TERENÓW

Jednym z najistotniejszych działań na rzecz ochrony środowiska w kopalniach surowców skalnych jest rekultywacja terenów poeksploatacyjnych. Składa się na nią zespół przedsięwzięć projektowo-technicznych oraz organizacyjno-wykonawczych, których celem jest przywrócenie terenom poeksploatacyjnym właściwości użytkowych i przyrodniczych. Rekultywacja terenów poeksploatacyjnych jest etapem działalności regulowanej przepisami prawa geologicznego i górnictwa.

Z jednej strony rekompensuje zmiany powodowane działalnością górnictwem, a z drugiej w wielu przypadkach jest początkiem nowego, często atrakcyjniejszego sposobu zagospodarowania terenu. Obecne sposoby rekultywacji pozwalają na odtworzenie środowiska naturalnego bardziej różnorodnego i bogatego w okazy rzadko spotykanych roślin i zwierząt.

Eksploatacja terenów kopalnianych musi się łączyć z odpowiedzialnością za ich los po zakończeniu wydobycia.

„Zgodnie z odpowiednimi regulacjami tworzymy dla naszych kopalni projekty rekultywacji.



Ścieżka przyrodniczo-dydaktyczna w Kopalni „Górażdże”

OCZEKIWANIA INTERESARIUSZY WYRAŻONE PODCZAS SESJI DIALOGOWEJ

Podkreślić działania Górażdży w zakresie wydarzeń dla społeczności lokalnej o tematyce przyrodniczej

Uzgadniamy wartości przyrodnicze lub użytkowe terenu. Walory krajobrazowe uzyskiwane są metodą świadomego kształtowania rzeźby terenu, regulowania stosunków wodnych, odtwarzania gleb oraz umacniania skarp, co w konsekwencji prowadzi do powstania nowych terenów leśnych lub innych atrakcyjnych obszarów, np. wodno-rekreacyjnych.

G4-EN13 Świadomi tego i zgodnie z odpowiednimi regulacjami tworzymy dla naszych kopalni projekty rekultywacji.

Jeszcze przed rozpoczęciem eksploatacji terenu występujące rośliny chronione są przesadzane na wytypowane stanowiska zastępcze. W 2013 roku stworzyliśmy mapę zawierającą szczegółową lokalizację wszystkich stanowisk wraz z wykazem współrzędnych geograficznych miejsc translokacji poszczególnych roślin chronionych. Szczególnie cieszy nas uzyskana wtedy ekspercka opinia oceniająca bardzo wysoko stopień przyjęcia się przesadzonych roślin. Tam, gdzie to tylko możliwe, nie czekamy na zamknięcie działalności, ale sukcesywnie rekultywujemy tereny w ciągle czynnych wyrobiskach. Wartość rekultywacji potwierdzają też ekolodzy z OTOP, którzy w raporcie „Bioróżnorodność w twoim sąsiedztwie – analiza priorytetów ochrony przyrody w kopalniach HeidelbergCement / Górażdże w Polsce” stwierdzili: „Tereny kopalń, po zakończeniu eksploatacji i odpowiednich działaniach rekultywacyjnych, mogą stanowić istotny element obszarowej ochrony wielu gatunków roślin i zwierząt, a także komponent korytarzy ekologicznych, ułatwiających migracje tych gatunków”.

W 2014 i 2015 roku w zakładach górniczych należących do spółki Górażdże Cement S.A. rekultywacją biologiczną objętych było 41 ha, czyli ponad połowa terenów, na których zakończono działalność górniczą.

Ze względu na otaczające kopalnię lasy chcemy, aby otaczające nas tereny poeksploatacyjne stanowiły w maksymalnym możliwym zakresie również las. Aby tak się stało, musimy jednak wiedzieć jak najwięcej o znajdującej się tam florze – w latach 2013–2014 zintegrowaliśmy wszystkie posiadane na ten temat dane.

Sam proces rekultywacji jest stale monitorowany – przeprowadzane są analizy stopnia przyjmowania się roślin podlegających translokacji na stanowiska zastępcze oraz oceny udatności wykonywanych nasadzeń na terenach podlegających rekultywacji biologicznej.

W kwestiach środowiska naturalnego chcemy pracować z najlepszymi specjalistami. Zdajemy sobie sprawę, że jedynie ekspercka wiedza daje gwarancję, że rekultywowane tereny będą cenne przyrodniczo przez następne dziesięciolecia.

NASADZENIE JARZĘBA BREKINIA

Przykładem może być współpraca spółki Górażdże Cement z fachowcami z Katedry Ochrony Powierzchni Ziemi Uniwersytetu Opolskiego, Nadleśnictwa Strzelce Opolskie oraz Szkołki Drzew i Krzewów Owocowych i Ozdobnych z Gogolina. Wspólne zaangażowanie pozwoliło na wytypowanie najlepszych i najbardziej perspektywicznych miejsc do nasadzenia na rekultywowanych terenach naszej kopalni kilkuset drzew ściśle chronionego gatunku jarzęba brekinia. Przeprowadzono m.in. badania gleby, aby ustalić jej fizyczne i fizykochemiczne właściwości w podłożu naturalnego występowania jarzęba oraz przyszłych nowych siedlisk. Działania te były częściowo efektem programu kompensacji przyrodniczej prawnego zniesienia statusu pomnika przyrody jarzęba na terenach przeznaczonych do eksploatacji przez Górażdże. Działania prowadzone są od 2009 roku i zostały pozytywnie zaopiniowane przez Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska w Opolu.

Wprowadzenie jarzęba brekinia do składu gatunkowego nasadzeń prowadzonych na terenach poeksploatacyjnych jest działaniem nowatorskim w Polsce, jednakże eksperyment okazał się dużym sukcesem. Naszą wiedzę o jarzębie brekinia usystematyzowaliśmy w bazie danych – dzięki temu wiemy wszystko o dosłownie każdej sadzonce zlokalizowanej na zrehabilitowanych terenach. Poszczególne drzewa mają swój numer identyfikacyjny, a baza zawiera jego dokładne współrzędne geograficzne. Zdajemy sobie sprawę, że mimo włożonych wysiłków – nie każda sadzonka ma szansę na przetrwanie w naturze. W 2014 roku opracowaliśmy i wdrożyliśmy plan ochrony i monitoringu jarzęba brekinia na terenach rekultywowanych Kopalni Górażdże oraz w jej otoczeniu, realizowany poprzez ocenę udatności, weryfikację stanu zabezpieczenia każdej sadzonki oraz eliminowanie konkurencji zagłuszającej.

” Zdajemy sobie sprawę, że jedynie ekspercka wiedza daje gwarancję, że rekultywowane tereny będą cenne przyrodniczo przez następne dziesięciolecia.

Baza danych pozwala nam m.in. na porównanie wyników poszczególnych ocen udatności w odniesieniu do każdej sadzonki jarzęba brekinia oraz sporządzenie raportów uwzględniających stan kondycji drzew w poszczególnych latach. W przypadku pogorszenia lub polepszenia się oceny udatności dzięki bazie możemy dotrzeć do każdego osobnika.

Monika Szafranek
koordynator programów
zarządzania
bioróżnorodnością



ŚCIEŻKA PRZYRODNICZO-DYDAKTYCZNA

Współpraca z naukowcami zaowocowała również utworzeniem dwukilometrowej ścieżki przyrodniczo-dydaktycznej na terenie rekultywowanych terenów Kopalni GóraŹdźe. Wiedza i zaangażowanie dra Krzysztofa Spałka z Katedry Biosystematyki Uniwersytetu Opolskiego pozwoliła nam przygotować i umieścić dziesięć tablic opisujących walory przyrodnicze rekultywowanych terenów. To między innymi 24 gatunki chronionych roślin, prawie wszystkie chronione w naszym kraju gatunki płazów (np. traszka grzebieniasta) i gadów (np. gniewosz płamisty) oraz 50 chronionych gatunków ptaków lęgowych (np. sieweczka rzeczna).

Ścieżka stanowi część realizowanego od kilku lat Programu Ochrony Bioróżnorodności Kopalni GóraŹdźe. Informacja o ścieżce spotkała się z dużym zainteresowaniem młodzieży, w jej otwarciu uczestniczyło ponad 100 uczniów opolskich szkół. Podczas imprezy uczniowie posadzili 50 drzewek – dębów, sosen i brekinii.

Kluczowe dane dotyczące rekultywacji w kopalniach kruszywa:

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA:

w 2013 roku:	74,53 ha
w 2014 roku:	59,47 ha
w 2015 roku:	21,72 ha

Kluczowe dane dotyczące rekultywacji terenów Kopalni GóraŹdźe*:

POWIERZCHNIA UŻYTKOWANA W LATACH 2014–2015
164,15 ha

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA
do końca 2015 roku: 288,02 ha**

POWIERZCHNIA ZREKULTYWOWANA
w latach 2014–2015: zakończona 0 ha
(w latach 2014–2015 nie uzyskano decyzji o zakończeniu rekultywacji).

POWIERZCHNIA W TRAKCIE REKULTYWACJI
w latach 2014–2015: 34,99 ha

* Dane na dzień 31 grudnia 2015 roku.

** Dane ujęte są narastająco, od 1986 do grudnia 2015 roku.

G4-EN13



PLANY I ZOBOWIĄZANIA na lata 2016–2017

- Stosowanie nowoczesnych technologii w celu minimalizowania emisji zanieczyszczeń do powietrza, a także emisji hałasu.
- Ograniczanie zużycia surowców naturalnych poprzez wykorzystywanie w procesie produkcji surowców odpadowych.
- Zapobieganie powstawaniu odpadów własnych.
- W miarę możliwości minimalizowanie ilości zużycia wody, energii elektrycznej i ciepłej.
- Bieżąca rekultywacja terenów poeksploatacyjnych.
- Promowanie i ochrona bioróżnorodności.
- Ciągłe doskonalenie w zakresie rozwiązań chroniących środowisko.

O RAPORCIE





Proces dialogu z interesariuszami oparty na standardzie AA1000 (AccountAbility) to nowatorskie podejście pozwalające w sposób odpowiedni do wyzwań realizować zadania w obszarze zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu. W Grupie Górażdże rozumiemy, że budowanie długoterminowej wartości musi uwzględniać, oprócz priorytetów biznesowych, także trwałe relacje z otoczeniem oparte na zaufaniu i otwartości.

Andrzej Losor

Główny Specjalista ds. Marketingu i Komunikacji



G4-17 Prezentowany raport zrównoważonego rozwoju obejmuje
G4-18 lata 2014–2015 i jest pierwszym tego typu raportem
G4-27 Grupy Górażdże. Obejmuje dane dla spółek: Górażdże
G4-28 Cement S.A., Górażdże Kruszywa Sp. z o.o. oraz Górażdże
G4-29 Beton Sp. z o.o. We fragmentach, w których pojawia się
G4-30 możliwość i potrzeba podania dodatkowych danych,
G4-33 zamieszczone zostały również odpowiednie informacje
dotyczące Centrum Technologicznego Betotech Sp. z o.o.
oraz BT Poznań i BT Topbeton. Jednostki te zostały
uznane za istotne, ponieważ w największym stopniu
są związane z łańcuchem produkcyjnym i wpływem
na otoczenie, jaki generują: jedna cementownia, jedna
przemiałownia cementu, trzy kopalnie wapienia, 16 kopalni
odkrywkowych kruszyw, 61 wytwórni betonu towarowego
oraz laboratorium prowadzące działania w zakresie badań
i rozwoju. Wszystkie opisywane jednostki zostały również

ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy
Kapitałowej Górażdże Cement S.A. z 31 grudnia 2015 roku.
Zastosowanie weryfikacji zewnętrznej danych pozafinanso-
wych zostanie rozważone na kolejne lata.

Proces definiowania istotności treści zawartych w raporcie
realizowany był zgodnie z wytycznymi standardu GRI G4
(identyfikacja, priorytetyzacja, walidacja).

Przygotowując raport, zorganizowano:

- Sesję dialogową z interesariuszami.
- Ankietę skierowaną do pracowników, którą wypełniło 190 osób. Wszystkie kwestie zaproponowane w ankiecie zostały uznane przez interesariuszy za ważne (wynik ponad 66% poziomu potencjalnego zainteresowania).
- Warsztat z kadrą zarządzającą.

G4-7

		Udział w kapitale (2015)	Skonsolido- wane sprawozdanie finansowe	Raport zrównoważonego rozwoju
Jednostka dominująca	Górażdże Cement S.A.	100%	•	•
Jednostki zależne	Górażdże Kruszywa Sp. z o.o.	100%	•	•
	Górażdże Beton Sp. z o.o.	100%	•	•
	Centrum Technologiczne Betotech Sp. z o.o.	100%	•	•
	Duda Beton sp. zo.o.	100%	•	
	Duda Kruszywa sp. z o.o.	100%	•	
	Agrowelt sp. z o.o.	100 %	•	
	BT Poznań Sp. z o.o.	75%	•	
	Mixt Sp. z o.o.	100%	•	
	Polgrunt Sp. z o.o.	100%	•	
	Geo Nieruchomości Sp. z o.o.	100%	•	
Jednostki stowarzyszone	BT Topbeton Sp. z o.o.	50%	•	•
	Kopalnia Kruszyw Rokitniki Sp. z o.o.	47,63%	•	
	Cemet S.A.	42,91%	•	
	Cemet Serwis Sp. z o.o.	42,91%	•	

Sesja dialogowa odbyła się 24 czerwca 2015 roku w Choruli. Uczestniczyli w niej przedstawiciele kluczowych grup interesariuszy Góraždze Cement S.A. / Grupy Góraždze:

- samorządów lokalnych,
- nauki i oświaty,
- kultury,
- organizacji branżowych,
- klientów,
- dostawców.

Podczas sesji dialogowej zebrano oczekiwania interesariuszy dotyczące zarówno treści raportu zrównoważonego rozwoju, jak i przyszłych działań na rzecz interesariuszy. Zobowiązaliśmy się do udzielenia odpowiedzi wobec wszystkich zgłoszonych w procesie dialogu oczekiwań.

Dialog pozwolił poznać oczekiwania naszych interesariuszy oraz zidentyfikować istotność aspektów wpływu społecznego i środowiskowego wynikającego z prowadzonej działalności biznesowej. Wyniki ujęliśmy w matrycy istotności, natomiast oczekiwania względem zawartości raportu przedstawiamy w treści.

Istotność zidentyfikowanych aspektów dotyczy całej Grupy Góraždze, czyli wszystkim trzech głównych linii biznesowych: Góraždze Cement S.A., Góraždze Kruszywa Sp. z o.o., Góraždze 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 G4 danych, a wynikało to z faktu, iż takie dane nie są rejestrowane w firmie.

G4-20

G4-21

G4-27

G4-30

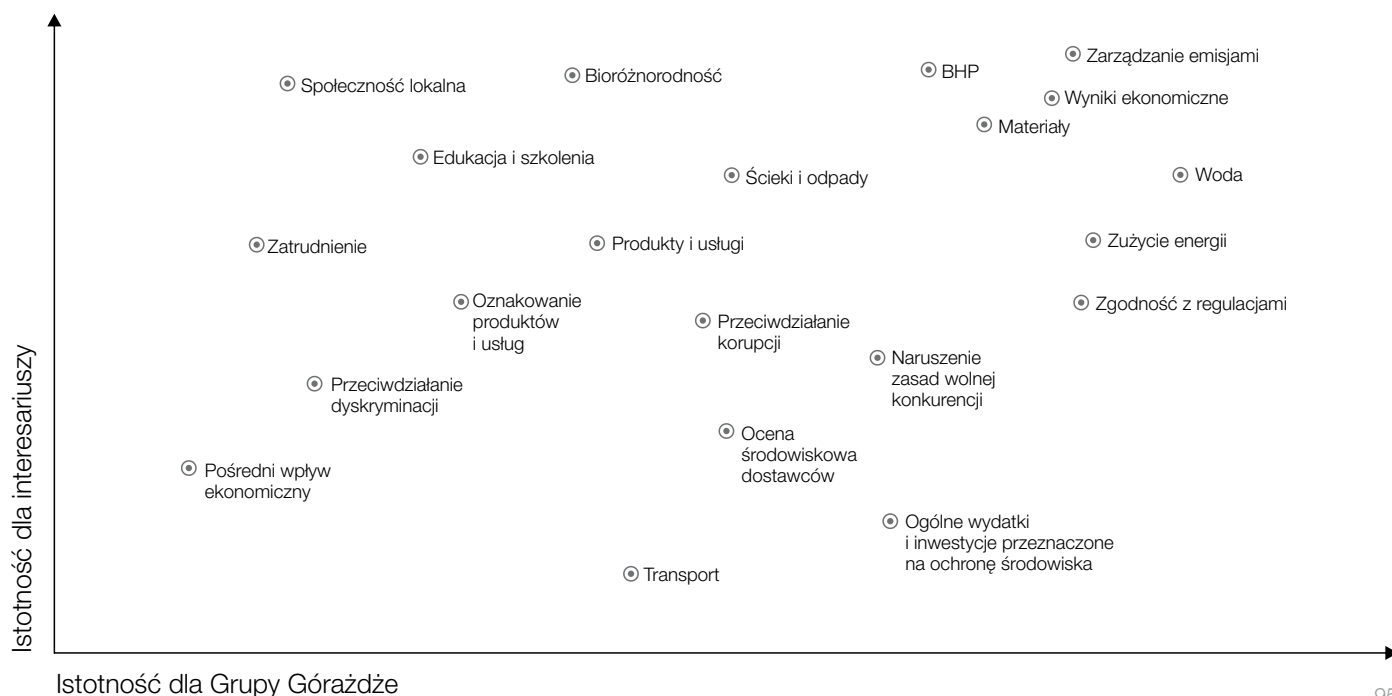
G4-31

Raport będzie wydawany 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 jak stawać się jeszcze lepszym przedsiębiorstwem. Polecamy kontakt z Panią: Małgorzatą Dąbrowską, Z-cą Głównego Specjalisty ds. Marketingu i Komunikacji, adres mailowy:

malgorzata.dabrowska@gorazdze.pl

Matryca istotnych aspektów GRI G4 w odniesieniu do Raportu zrównoważonego rozwoju Grupy Góraždze na lata 2014–2015

G4-19



SUPLEMENT WSKAŹNIKOWY

Kontekst zrównoważonego rozwoju Grupy Górażdże Cement S.A. uzupełniamy poprzez poniżej przedstawione wskaźniki Międzynarodowej Inicjatywy na rzecz Raportowania Pozafinansowego (Global Reporting Initiative, GRI).

G4-EC1 FILAR EKONOMICZNY

Wybrane dane finansowe (w tys. zł)

WYBRANE DANE FINANSOWE	2014	2015
Przychody ze sprzedaży	1 120 355	1 131 347
Inwestycje społeczne	884	906

G4-12 Opis łańcucha dostaw

Kluczowe ogniwa łańcucha dostaw organizacji zawierają: dostawców (producentów lub pośredników), magazyny, obszar produkcji oraz odbiorców końcowych. Kluczowi dostawcy Grupy Górażdże to producenci, hurtownie i pośrednicy, którzy prowadzą działalność na terenie Polski oraz Unii Europejskiej.

	2014	2015
Liczba dostawców organizacji	3583	4780

G4-10 FILAR SPOŁECZNY: PRACOWNICY

Liczba pracowników w podziale na płeć:

	2014	2015
kobiety	273	283
mężczyźni	883	870
suma	1156	1153

Liczba pracowników i współpracowników (w przeliczeniu na osoby) zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej* w podziale na płeć:

	2014	2015
kobiety	12	23
mężczyźni	27	28
suma	39	51

G4-11 Odsetek pracowników objętych układem zbiorowym**

	2014	2015
Odsetek pracowników objęty układem zbiorowym	68,25%	67,64%

* Liczbę zatrudnionych na podstawie umowy-zlecenia i zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło zareportowano łącznie jako zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej

** Układ zbiorowy obowiązuje w spółkach Górażdże Cement i Górażdże Kruszywa. Nie dotyczy Górażdże Beton, nie obejmuje też pracowników zarządzających i współzarządzających (tzw. grupy N)

G4-LA1

Wskaźnik fluktuacji pracowników według grup wiekowych i płci

Płeć	Liczba pracowników		Liczba nowo zatrudnionych pracowników		Procentowy udział nowo zatrudnionych pracowników		Liczba odejść pracowników		Wskaźnik fluktuacji	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
kobiety	273	283	24	19	8,79%	6,71%	30	9	10,99%	3,18%
mężczyźni	883	870	59	53	6,68%	6,09%	86	61	9,74%	7,01%
suma	1156	1153	83	72	7,18%	6,24%	116	70	10,03%	6,07%

Wiek	Liczba pracowników		Liczba nowo zatrudnionych pracowników		Procentowy udział nowo zatrudnionych pracowników		Liczba odejść pracowników		Wskaźnik fluktuacji	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
<30	135	123	49	39	36,30%	31,71%	18	18	13,33%	14,63%
30–50	585	614	28	26	4,79%	4,23%	52	27	8,89%	4,40%
>50	436	416	6	7	1,38%	1,68%	46	25	10,55%	6,01%

Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych, nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, wg regionów i płci

G4-LA6

Płeć	Wskaźnik częstotliwości wypadków (IR)*		Łączna liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy (LDR)**		Wskaźnik stwierdzonych chorób zawodowych (ODR)		Wskaźnik absencji (AR) ***	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
kobiety	0	0	0	0	0	0	-	-
mężczyźni	4,33	6,07	58	31,57	0	0	-	-
suma	4,33	6,07	58	31,57	0	0	21,87	23,14

* Wskaźnik liczony jako całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach/zatrudnienie x 1000.

** Wskaźnik liczony jako liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadku/liczba wypadków.

*** Wskaźnik liczony jako procentowy udział dni nieobecności w liczbie dni przepracowanych w roku.

FILAR ŚRODOWISKOWY

G4-EN23

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem – Góraźdże Cement

	Waga odpadów w 2014 r. [Mg]		Waga odpadów w 2015 r. [Mg]	
	Odpady bezpieczne	odpady niebezpieczne	odpady bezpieczne	odpady niebezpieczne
Przekazanie do odbiorców odpadów komunalnych	202,54	0,79	254,03	0,15
Przekazanie do odbiorców odpadów przemysłowych	8902,53	30,83	2906,51	39,71
suma	9105,07	30,83	3160,54	39,86

G4-32 Tabela GRI

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
Strategia i analiza			
G4-1 (CORE)	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii.	•	4
G4-3 (CORE)	Nazwa organizacji.	•	10
G4-4 (CORE)	Główne marki, produkty i/lub usługi.	•	10; 26
G4-5 (CORE)	Lokalizacja siedziby głównej organizacji.	•	10
G4-6 (CORE)	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz nazwy tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji, lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu.	•	10
G4-7 (CORE)	Forma własności i struktura prawna organizacji.	•	10
G4-8 (CORE)	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów.	•	10
G4-9 (CORE)	Skala działalności.	•	10
G4-10 (CORE)	Łączna liczba pracowników według typu zatrudnienia, rodzaju umowy o pracę i regionu w podziale na płeć.	•	46; 96
G4-11 (CORE)	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi.	•	96
G4-12 (CORE)	Opis łańcucha dostaw.	•	96
G4-13 (CORE)	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości.	•	10
G4-14 (CORE)	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności.	•	16
G4-15 (CORE)	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy.	•	13
G4-16 (CORE)	Członkostwo w stowarzyszeniach (takich jak stowarzyszenia branżowe) i/lub w krajowych/międzynarodowych organizacjach.	•	13
IDENTYFIKACJA ISTOTNYCH ASPEKTÓW I ICH GRANIC			
G4-17 (CORE)	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.	•	94
G4-18 (CORE)	Proces definiowania treści raportu.	•	94
G4-19 (CORE)	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego.	•	95

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
G4-20 (CORE)	Istotność zidentyfikowanych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego dla poszczególnych podmiotów biznesowych.	•	95
G4-21 (CORE)	Ograniczenia raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego z uwzględnieniem podmiotów spoza organizacji.	•	95
G4-22 (CORE)	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).	Brak, ponieważ jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju Grupy Góraźdze.	
G4-23 (CORE)	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie.	Brak, ponieważ jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju Grupy Góraźdze.	
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY			
G4-24 (CORE)	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację.	•	21
G4-25(CORE)	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację.	•	21
G4-26 (CORE)	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy.	•	21
G4-27 (CORE)	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie.	•	95
PROFIL RAPORTU			
G4-28 (CORE)	Okres raportowania (np. rok obrotowy/kalendarzowy).	•	94
G4-29 (CORE)	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany).	•	94
G4-30 (CORE)	Cykl raportowania (roczny, dwuletni, itd.).	•	95
G4-31 (CORE)	Osoba kontaktowa.	•	95
G4-32 (CORE)	Indeks GRI.	•	98
G4-33 (CORE)	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym.	•	94

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
NADZÓR			
G4-34 (CORE)	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi najwyższemu organowi nadzorczemu, odpowiedzialnymi za strategię i działania związane z oddziaływaniem organizacji w obszarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym.	•	12
ETYKA I INTEGRALNOŚĆ			
G4-56	Wartości organizacji, zasady, kodeks oraz normy zachowań i etyki.	•	14
G4-58	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające sygnalizowanie nieetycznych lub niezgodnych z prawem zachowań oraz spraw związanych z integralnością organizacji.	•	16
KATEGORIA: EKONOMICZNE (EC)			
Aspekt: Wyniki ekonomiczne			
	DMA: Wyniki ekonomiczne	•	15
G4-EC1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych.	• Raportowany częściowo ze względu na ograniczenia w prezentacji danych wrażliwych.	96
Aspekt: Pośredni wpływ ekonomiczny			
	DMA: Pośredni wpływ ekonomiczny	•	63
G4-EC7	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo.	•	63
G4-EC8	Zidentyfikowanie i opis znacznego pośredniego wpływu ekonomicznego wraz z wyróżnieniem skali i zakresu oddziaływania.	•	63
KATEGORIA : ŚRODOWISKOWE (EN)			
Aspekt: Materiały			
	DMA: Materiały	•	79
G4-EN1	Wykorzystane materiały według wagi i objętości.	•	79
G4-EN2	Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym.	•	79
Aspekt: Energia			
	DMA: Zużycie energii	•	83
G4-EN5	Jednostkowe zużycie całkowitej energii (ciepłej i elektrycznej).	•	83
G4-EN7	Redukcja zapotrzebowania na energię związana z produktami i usługami.	•	83

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
Aspekt: Woda			
	DMA: Woda	•	82
G4-EN8	Łączny pobór wody na jednostkę produkcji.	• Raportowany częściowo ze względu na ograniczenia w prezentacji danych wrażliwych	82
G4-EN10	Procent i łączna objętość wody podlegającej recyklingowi i ponownemu wykorzystaniu.	•	82
Aspekt: Bioróżnorodność			
DMA: Bioróżnorodność			86
G4-EN11	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.	•	84
G4-EN12	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi.	•	85
G4-EN13	Siedliska chronione lub zrewitalizowane.	•	90; 91
Aspekt: Emisje			
DMA: Zarządzanie emisjami			78
G4-EN15	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi.	• Raportowany częściowo ze względu na ograniczenia w prezentacji danych wrażliwych.	81
G4-EN19	Redukcja emisji gazów cieplarnianych.	•	80
G4-EN21	Emisja związków NOx, SPOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi.	• Raportowany częściowo ze względu na ograniczenia w prezentacji danych wrażliwych.	81

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
Aspekt: Ścieki i odpady			
DMA: Ścieki i odpady			83
G4-EN23	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem.		97
Aspekt: Produkty i usługi			
DMA: Produkty i usługi			• 26
G4-EN27	Inicjatywy służące zmniejszeniu wpływu produktów i usług na środowisko oraz zakres ograniczenia tego wpływu.	•	27
Aspekt: Zgodność z regulacjami			
DMA: Zgodność z regulacjami			• 77
G4-EN29	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.	•	77
Aspekt: Ogólne (wydatki i inwestycje na ochronę środowiska)			
DMA: Ocena środowiskowa dostawców			• 79
G4-EN32	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych.	•	79
KATEGORIA: SPOŁECZNE (SO, HR, LA, PR) Warunki pracy			
Aspekt: Zatrudnienie			
DMA: Zatrudnienie			• 47
G4-LA1	Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników według grup wiekowych, płci i regionu.	•	47 97
G4-LA2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin, wg głównych jednostek organizacyjnych.	•	49
Aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy			
DMA: BHP			• 53
G4-LA6	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych, nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą, wg regionów i płci.	•	57 97
G4-LA7	Pracownicy szczególnie narażeni na choroby związane z miejscem pracy.	•	
Aspekt: Edukacja i szkolenia			
DMA: Edukacja i szkolenia			• 50
G4-LA9	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia i płci.	•	48
G4-LA10	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę.	•	51
G4-LA11	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej według płci i kategorii zatrudnienia.	•	50

Wskaźnik GRI G4	Nazwa wskaźnika	Czy wskaźnik jest raportowany?	Strona, na której wskaźnik występuje w raporcie
Prawa człowieka			
Aspekt: Społeczność lokalna			
DMA: Społeczność lokalna		•	63
G4-SO1	Procent jednostek biznesowych uwzględniających zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe.	• 100% jednostek biznesowych objętych zakresem raportu uwzględnia zaangażowanie społeczne realizowane m.in. poprzez wolontariat pracowniczy za pośrednictwem Fundacji	63
G4-SO2	Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną.	•	77
Aspekt: Przeciwdziałanie korupcji			
DMA: Przeciwdziałanie korupcji		•	16
G4-SO3	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją oraz zidentyfikowane ryzyka.	•	17
G4-SO5	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie.	•	17
Aspekt: Naruszenie zasad wolnej konkurencji			
DMA: Naruszenie zasad wolnej konkurencji		•	16
G4-SO7	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, stosowania praktyk monopolistycznych oraz ich skutki.	•	17
Aspekt: Zgodność z regulacjami			
DMA: Zgodność z regulacjami		•	16
G4-SO8	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami.	•	17
Aspekt: Oznakowanie produktów i usług			
DMA: Oznakowanie produktów i usług		•	27
G4-PR5	Wyniki badań pomiaru satysfakcji klienta.	•	36
Aspekt: Zgodność z regulacjami			
DMA: Zgodność z regulacjami		•	16
G4-PR9	Wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług.	•	30

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 zużytej wody	 468 kWh mniej zużytej energii	 357 kg mniej zużytego drewna

nakład: 500 szt.

data wydania: wrzesień 2016 r.