

### I ZAPEWNIAMY NAJWYŻSZE STANDARZY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY



Jednym z priorytetów Budimeksu jest zapewnienie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy. Będziemy przeciwdziałać wypadkom śmiertelnym oraz obniżymy wskaźniki ciężkości i częstości wypadków wśród pracowników i podwykonawców. Zapewnimy zdrowe i bezpieczne warunki pracy w biurach i na kontraktach. Przeprowadzimy szkolenia z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, przeciwpożarowe i prozdrowotne. Stworzymy koalicję na rzecz zmian w ustawie o wychowaniu w trzeźwości, aby umożliwić przeprowadzanie przesiewowych badań trzeźwości pracowników

### II OGRANICZAMY NEGATYWNY WPŁYW NA ŚRODOWISKO I KLIMAT



Zdefiniujemy działania umożliwiające ograniczenie negatywnego wpływu firmy na klimat oraz adaptację do zmian klimatu. Opracujemy politykę klimatyczną oraz matrycę ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu. Podejmiemy działania służące zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych. Wdrożymy rozwiązania z zakresu gospodarki obiegu zamkniętego. Zminimalizujemy zużycie wody. Będziemy rozwijać zrównoważony łańcuch dostaw poprzez włączenie aspektów środowiskowych jako kryteriów przy nawiązywaniu współpracy z dostawcami.

### III DBAMY O ROZWÓJ PRACOWNIKÓW I SATYSFAKCJĘ Z PRACY



Zapewnimy pracownikom satysfakcjonujące warunki pracy i możliwości rozwoju. Będziemy przeciwdziałać wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć. Wprowadzimy politykę antymobbingową, która zdefiniuje zachowania mobbingowe oraz określi tryb zgłaszania nieprawidłowości. Chcemy oferować równe wynagrodzenie kobietom i mężczyznom pracującym na równorzędnych stanowiskach oraz osiągnąć wzrost liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich. Będziemy dzielić się naszą wiedzą ze studentami.

### IV STAWIAMY NA NAJWYŻSZĄ JAKOŚĆ ORAZ INNOWACJE



Utrzymamy stabilną jakość budowania. Zwiększymy potencjał innowacyjny firmy dzięki przeprowadzaniu pilotaży ze start-upami. Zidentyfikujemy działania innowacyjne wewnątrz organizacji, wykorzystując w tym celu mechanizm ulgi B+R. Postawimy na wzrost zaangażowania pracowników, rozwijając platformę do zgłaszania pomysłów na usprawnienia oraz innowacje.

### V PRZECIWDZIAŁAMY NADUŻYCIOM



Podejmiemy działania na rzecz rozwoju kultury organizacyjnej w obszarze etyki oraz przestrzegania prawa wewnątrz firmy. Zrealizujemy szkolenia z zakresu etyki i compliance, skierowane również do pracowników niepolskojęzycznych. Będziemy przeciwdziałać nieprawidłowościom w relacjach z innymi podmiotami.

### VI PROWADZIMY DIALOG I WSPIERAMY LOKALNE SPOŁECZNOŚCI



Będziemy prowadzić otwartą komunikację z otoczeniem, w tym sesje dialogu z interesariuszami oraz kampanie informacyjne skierowane do mieszkańców. Poprzez programy społeczne i wolontariackie będziemy wspierać lokalne społeczności. Wzmocnimy wewnętrzne systemowe mechanizmy gwarantujące odpowiedzialność wobec otoczenia.



## Zapewniamy najwyższe standardy bezpieczeństwa i higieny pracy

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Wylimowanie wypadków śmiertelnych oraz obniżenie wskaźników ciężkości i częstości wypadków wśród pracowników spółki i podwykonawców	Zapobieganie wypadkom śmiertelnym wśród personelu spółki i podwykonawców pracującego na budowach	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników spółki i pracowników podwykonawców pracujących na budowie	0	0	0	BHP
	Obniżenie wskaźnika częstości wypadków wśród pracowników firmy	Wskaźnik częstości wypadków wśród pracowników	<95% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<95% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<95% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	BHP
	Obniżenie wskaźnika ciężkości wypadków wśród pracowników firmy	Wskaźnik ciężkości wypadków wśród pracowników	<90% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<90% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<90% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	BHP
Zapewnienie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy w biurach i na kontraktach	Przeszkolenie pracowników z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej	liczba przeszkolonych osób na kontraktach	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	BHP
	Przeszkolenie pracowników nadzoru na budowach w zakresie planowania zabezpieczeń przeciwpożarowych oraz reagowania w przypadku pożaru	liczba przeszkolonych osób na kontraktach	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	+10% osób przeszkolonych z poprzedniego roku	BHP
	Poprawa ergonomii stanowisk pracy w biurach	% stanowisk pracy pracowników umysłowych (praca siedząca za biurkiem), które spełniają wymogi ergonomii	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	BHP
	Dbałość o zdrowie pracowników firmy	Liczba pracowników objętych programami i szkoleniami prozdrowotnymi	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	Dział Rozwoju i Szkoleń
Doprowadzenie do zmian prawnych w zakresie możliwości przeprowadzania przesiewowych badań trzeźwości pracowników	Zawiązanie koalicji na rzecz zmian w ustawie o wychowaniu w trzeźwości	Powstanie koalicji	✓			Biuro Systemów Korporacyjnych
		Uczestnictwo w posiedzeniach grupy roboczej	Frekwencja >90%			Biuro Systemów Korporacyjnych

### Ograniczamy negatywny wpływ na środowisko i klimat

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Zdefiniowanie działań umożliwiających ograniczenie negatywnego wpływu firmy na klimat i/lub adaptację do zmian klimatu	Opracowanie polityki przedsiębiorstwa związanej z łagodzeniem zmiany klimatu i/lub politykę przystosowania Spółki do zmian	Działania związane z polityką	Opracowanie	Wdrożenie	Kontrola realizacji	Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
	Opracowanie analizy modelu biznesowego i strategii przedsiębiorstwa z uwzględnieniem różnych scenariuszy związanych ze zmianami klimatu	Wdrożenie i promocja strategii	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
	Zdefiniowanie i opracowanie matrycy ryzyk i szans (możliwości) dla Spółki związanych ze zmianami klimatu (fizyczne, prawne, technologiczne, rynkowe, związane z reputacją)	Stworzenie matrycy	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych	Określenie opłacalnych dla spółki metod redukcji emisji (zwłaszcza w obszarach: flota, park maszynowy, WMB), z uwzględnieniem postanowień porozumienia paryskiego	Ustalenie celów w zakresie redukcji emisji CO <sub>2</sub> na lata 2021-23	✓			Zarząd, Dyrektor Biura Zakupów, Jakości i Środowiska, Dyrektor Pionu HR, Dyrektor OUS, Dyrektor WMB
	Zakup energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych	Udział energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych w całości zakupionej energii	25%	40%	50%	Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
	Wdrażanie i promocja technologii niskoemisyjnych, w tym materiałów/wyrobów budowlanych	Działania na rzecz maksymalizacji wykorzystania technologii asfaltowych z zastosowaniem granulatu asfaltowego	Promowanie technologii asfaltowych z zastosowaniem granulatu asfaltowego		Maksymalizacja wskaźnika $G(n-1) < G_n$ , ( $G=G.$ wykorzystany/ $G.$ pozyskany; $n$ – rok bieżący)	Maksymalizacja wskaźnika

### Ograniczamy negatywny wpływ na środowisko i klimat c.d.

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Wdrożenie rozwiązań z zakresu gospodarki obiegu zamkniętego	Zwiększenie ilości ponownego wykorzystania odpadów budowlanych	Lobbing branży celem zmiany ustawy o odpadach	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska, PSWNA, OIGD
		Opracowanie metodologii odzysku odpadów budowlanych	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
Rozwój zrównoważonego łańcucha dostaw	Rozpowszechnianie w organizacji informacji na temat odpowiedzialnych zakupów	Aktualizacja formularza kwalifikacji wstępnej dostawców o aspekt działalności kontrahenta w kierunku ograniczenia emisji CO <sub>2</sub> i efektywności energetycznej przedsiębiorstwa	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska, Biuro IT
		Aktualizacja wzorów umów z dostawcami i podwykonawcami o elementy środowiskowe	✓			Biuro Prawne, Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
		Identyfikacja niskoemisyjnych produktów, w tym innowacyjnych. dostępnych na polskim rynku	✓			Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
		Opracowanie „Katalogu zielonych produktów”		✓		Biuro Zakupów, Jakości i Środowiska
Minimalizacja zużycia wody	Realizacja projektów w sposób umożliwiających odzysk wody opadowej na kontraktach	% opadów w zlewni budowy	5%	7%	10%	Dyrektorzy Kontraktów

## Dbamy o rozwój pracowników i satysfakcję z pracy

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Zapewnienie pracownikom satysfakcjonujących warunków pracy i możliwości rozwoju	Zapewnienie pracownikom możliwości zdobywania wiedzy i kompetencji w ramach organizacji	% sukcesorów na kluczowe stanowiska w firmie	90%	90%	90%	HRBP
		% pracowników, którzy uzyskali awans	+1% w stosunku do 2020 r.	+1% w stosunku do 2021 r.	+1% w stosunku do 2022 r.	HRBP
	Zapewnienie pracownikom satysfakcjonujących warunków pracy	Wartość wskaźnika zaangażowania i satysfakcji	≥ 85%		≥ 85%	Dział Rozwoju i Szkoleń, HRBP, Menedżerowie
Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć	Wsparcie rozwoju zawodowego kobiet zatrudnionych w organizacji	% uczestniczek programu rozwojowego dla kobiet, które uzyskały awans	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	Dział Rozwoju i Szkoleń, HRBP
		Wzrost liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich/ zarządających	Wzrost o 3 p.p. w stosunku do roku poprzedniego	Wzrost o 3 p.p. w stosunku do roku poprzedniego	Wzrost o 3 p.p. w stosunku do roku poprzedniego	HRBP - Monika Wiśniewska-Pietruszka, Anna Karyś-Sosińska, Menedżerowie
	Zagwarantowanie kobietom i mężczyznom równego wynagrodzenia za taką samą pracę	Stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn pracujących na równorzędnych stanowiskach	95%	97%	99%	Biuro Wynagrodzeń i Benefitów
Przeciwdziałanie wszelkim formom mobbingu	Wprowadzenie polityki antymobbingowej definiującej zachowania mobbingowe oraz przewidującej tryb zgłaszania nieprawidłowości.	% przeanalizowanych zgłoszonych nieprawidłowości	100%	100%	100%	Biuro Prawne, Biuro Wynagrodzeń i Benefitów, Dyrektorzy Kontraktów
Przeciwdziałanie pracy przymusowej i promocja praw człowieka w miejscu pracy	Współpraca z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej w zakresie praw człowieka	Wydanie przewodnika „Jak zapobiegać pracy przymusowej w działalności firmy i jej łańcuchu wartości”	✓			Biuro Systemów Korporacyjnych
Zapewnienie studentom dostępu do wiedzy praktycznej	Edukowanie studentów w zakresie specyfiki sektora budowlanego oraz dzielenie się z nimi wiedzą	Liczba studentów, którzy odbyli praktyki w firmie	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	Dział Rekrutacji i EB
		Liczba zorganizowanych spotkań edukacyjnych	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	≥ 100% wskaźnika z poprzedniego roku	Dział Rekrutacji i EB

### Stawiamy na najwyższą jakość oraz innowacje

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Wzrost zaangażowania pracowników	Rozwój platformy do zgłaszania pomysłów na usprawnienia oraz innowacje	Liczba pomysłów zgłoszonych za pośrednictwem Strefy Innowacji	72	86	104	Biuro Innowacji
		Liczba wdrożonych pomysłów, zgłoszonych za pośrednictwem Strefy Innowacji	5	8	10	Biuro Innowacji
Zwiększenie potencjału innowacyjnego firmy dzięki współpracy ze startupami	Realizacja pilotaży i projektów wspólnie ze startupami	Liczba przeprowadzonych pilotaży	4	6	8	Biuro Innowacji
Identyfikacja działań innowacyjnych w organizacji	Identyfikacja innowacji dzięki wykorzystaniu mechanizmu Ulgi B+R	Kwota premii wypłaconych pracownikom (PLN)	100 000	150 000	200 000	Biuro Innowacji
Utrzymanie jakości budowania	Utrzymanie stabilnej jakości budowania mierzonej współczynnikiem QC	Wysokość współczynnika QC	≥ 94%	≥ 94%	≥ 94%	Dyrektorzy Kontraktów, DO, DR, DK

Przeciwdziałamy nadużyciom							
Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny	
Rozwój kultury organizacyjnej w obszarze etyki oraz przestrzegania prawa wewnątrz firmy	Propagowanie wśród pracowników funkcjonujących w Spółce narzędzi zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości, w ramach zintensyfikowanych szkoleń z obszaru etyki i compliance (z uwzględnieniem opcji szkoleń zdalnych).	% przeszkolonych pracowników	100% nowych pracowników; 100% pracowników nieuczestniczących dotychczas w szkoleniach	100% nowych pracowników; 100% pracowników nieuczestniczących dotychczas w szkoleniach	100% nowych pracowników; 100% pracowników nieuczestniczących dotychczas w szkoleniach	Pion Prawno-Organizacyjny	
	Analiza potencjalnych nieprawidłowości i zachowań nieetycznych zgłoszonych przez pracowników	% przeanalizowanych potencjalnych zachowań nieetycznych i nieprawidłowości zgłoszonych przez pracowników	100%	100%	100%	Pion Prawno-Organizacyjny	
	Zwiększanie świadomości pracowników niepolskojęzycznych w zakresie etyki i compliance	% pracowników niepolskojęzycznych poinformowanych o obowiązujących w spółce zasadach etycznych i z zakresu compliance	100%	100%	100%	Pion Prawno-Organizacyjny	
	Analiza działań oraz zaniechań w odniesieniu do naruszeń prawa podczas realizacji kontraktów	% przeanalizowanych zgłoszonych nieprawidłowości	100%	100%	100%	Pion Prawno-Organizacyjny	
	Przeciwdziałanie wszelkim przejawom korupcji	Przeciwdziałanie wszelkim przejawom korupcji	Liczba potwierdzonych incydentów korupcyjnych	0	0	0	Pion Prawno-Organizacyjny
			% pracowników zapoznanych z polityką i procedurami antykorupcyjnymi	100%	100%	100%	Pion Prawno-Organizacyjny
Przeciwdziałanie nieprawidłowościom w relacjach z innymi podmiotami	Propagowanie i rozwijanie wzorców etycznego i zgodnego z prawem zachowania w odniesieniu do podmiotów spoza organizacji, takich jak podwykonawcy czy inwestorzy	% przeanalizowanych zgłoszeń spoza organizacji w sprawie nieprawidłowych zachowań i działań pracowników	100%	100%	100%	Pion Prawno-Organizacyjny	

### Prowadzimy dialog i wspieramy lokalne społeczności

Cele	Działania	Mierniki	2021	2022	2023	Dział odpowiedzialny
Prowadzenie otwartej komunikacji z interesariuszami	Rozwój różnorodnych form dialogu z interesariuszami	Liczba zorganizowanych sesji dialogu z interesariuszami	1	1	1	Dział Komunikacji
	Realizacja kampanii informacyjnych poświęconych dobrym praktykom firmy z obszaru społecznego i środowiskowego	Liczba przeprowadzonych kampanii informacyjnych	3	3	3	Dział Komunikacji
	Prowadzenie kampanii informacyjnych skierowanych do lokalnych społeczności przed rozpoczęciem realizacji projektów i ich etapów	Liczba kampanii informacyjnych dla każdego projektu	1	2	3	Dyrektorzy Kontraktów
	Przeciwdziałanie konfliktom na tle społecznym	Liczba nierozwiązanych konfliktów na tle społecznym	0	0	0	Dyrektorzy Kontraktów
Wzmocnienie systemowych mechanizmów gwarantujących odpowiedzialność wobec otoczenia	Zapewnienie mechanizmów nadzoru nad społecznymi i środowiskowymi konsekwencjami prowadzonej działalności	Liczba posiedzeń Komitetu CSR	4	4	4	Dział Komunikacji
Wsparcie lokalnych społeczności	Realizacja programów społecznych i wolontariackich	Liczba pracowników zaangażowanych w akcje społeczne i wolontariat	≥100	≥ 100% w stosunku do 2021 r.	≥ 100% w stosunku do 2021 r.	Dział Komunikacji