

# Strategia CSR Budimeksu na lata 2016-2020

**I**

Udoskonalanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy

**II**

Ograniczanie oddziaływania na otoczenie przyrodnicze

**III**

Bycie sąsiadem, gościem i partnerem dla społeczności lokalnych

**IV**

Eliminacja ryzyka zachowań nieetycznych

**V**

Budowanie unikalnych kompetencji i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy

**VI**

Zapewnienie najwyższej jakości realizacji

**VII**

Wspieranie kultury innowacyjności

**VIII**

Zapewnienie mechanizmów nadzoru nad społecznymi i środowiskowymi wynikami działalności

**MISJA**

Realizujemy inwestycje budowlane oraz usługi na rzecz zrównoważonego rozwoju gospodarki i społeczeństwa z poszanowaniem środowiska naturalnego, zasad etyki, dbałością o satysfakcję klientów i komfort użytkowników. Osiągamy to, dzięki profesjonalizmowi, pasji tworzenia, wysokiej efektywności działania, a także partnerskim relacjom z dostawcami i podwykonawcami.

**WARTOŚCI**

Etyka, Współpraca, Odpowiedzialność i Ambicja

2020

CEL

Zero wypadków śmiertelnych wśród pracowników spółki i pracowników podwykonawców pracujących na budowie

0

CEL

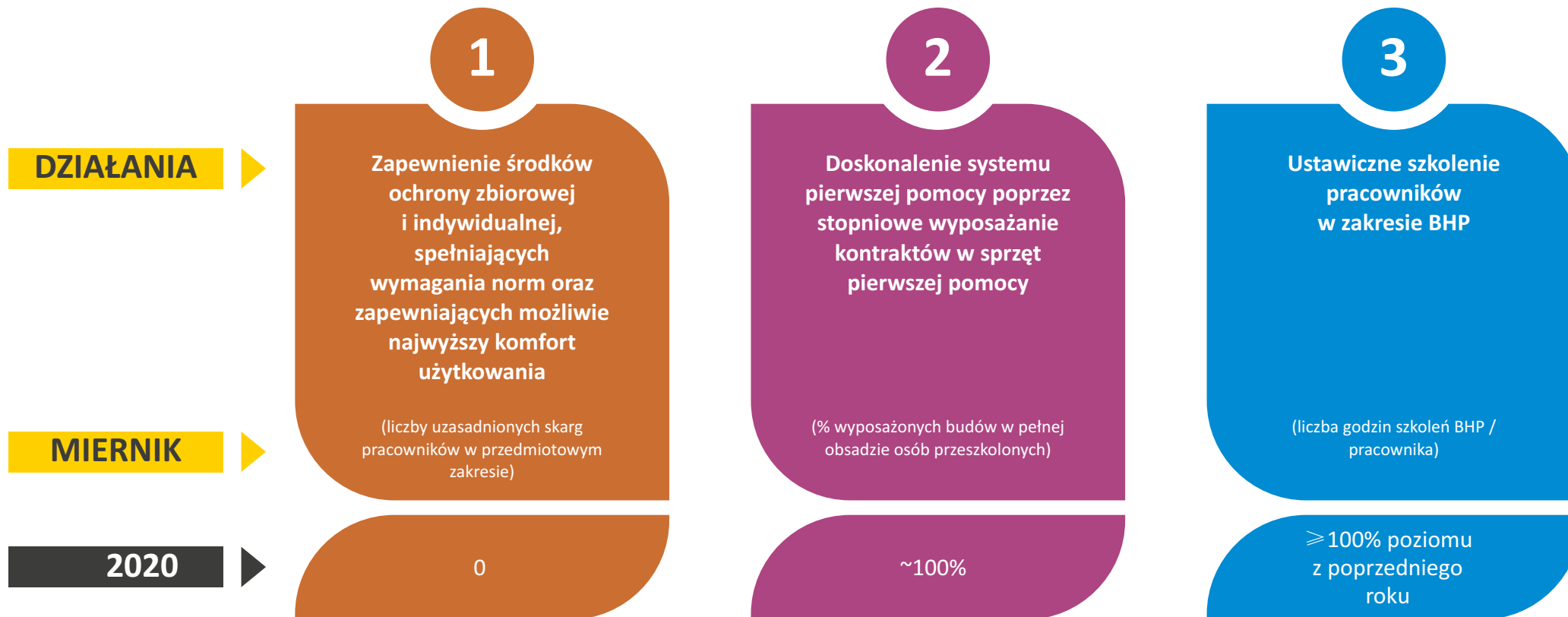
Obniżenie wskaźnika częstości wypadków wśród pracowników Budimeksu

<100%  
poziomu  
wskaźnika  
z poprzedniego  
roku

CEL

Obniżenie wskaźnika ciężkości wypadków wśród pracowników Budimeksu

<100%  
poziomu  
wskaźnika  
z poprzedniego  
roku





# OBSZAR UDOSKONALANIE STANDARDÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

**DZIAŁANIA**

**MIERNIK**

**2020**

7

**Wprowadzenie pełnej sprawozdawczości w zakresie wypadkowości u podwykonawców**

(wprowadzenie możliwości rozliczania wskaźników wypadkowości u pracowników podwykonawców)

(stworzenie mechanizmu automatycznego powiadamiania zarządzających w spółkach podwykonawczych o zauważonych nieprawidłowościach)

100%

8

**Bieżące audyty podwykonawców pod kątem BHP**

(odsetek kontraktów kontrolowanych pod kątem BHP w częstotliwości miesięcznej)

100%



# OBSZAR UDOSKONALANIE STANDARDÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Udoskonalanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy</b>							
Cel: zero wypadków śmiertelnych wśród pracowników spółki i pracowników podwykonawców pracujących na budowie	liczba wypadków śmiertelnych	M	0	0	0	0	0
Cel: obniżenie wskaźnika częstości wypadków wśród pracowników Budimeksu	poziom częstości wypadków wśród pracowników Budimeksu	M	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku
Cel: obniżenie wskaźnika ciężkości wypadków wśród pracowników Budimeksu	poziom częstości wypadków wśród pracowników Budimeksu	M	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku	<100% poziomu wskaźnika z poprzedniego roku
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Zapewnienie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, spełniających wymagania norm oraz zapewniających możliwie najwyższy komfort użytkowania	liczby uzasadnionych skarg pracowników w przedmiotowym zakresie	M	0	0	0	0	0
Doskonalenie systemu pierwszej pomocy poprzez stopniowe wyposażanie kontraktów w sprzęt pierwszej pomocy	% wyposażonych budynków w pełnej obsadzie osób przeszkolonych	M	>5%	>20%	>45%	>75%	~100%
Ustawiczne szkolenie pracowników w zakresie BHP	liczba godzin szkoleń BHP / pracownika	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
Budowanie kultury organizacyjnej, której kluczowym elementem będzie bezpieczeństwo w pracy	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Firma poważnie traktuje zagadnienia związane z BHP"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
Promowanie zdrowego trybu życia	liczba pracowników angażujących się we wspólne inicjatywy sportowe	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
Dbałość o ergonomię stanowisk pracy	% stanowisk pracy pracowników umysłowych (praca siedząca za biurkiem), które spełniają wewnętrznie przyjęte kryteria ergonomii	M	≥ 20% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 40% poziomu z poprzedniego roku	≥ 60% poziomu z poprzedniego roku	≥ 80% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
Wprowadzenie pełnej sprawozdawczości w zakresie wypadkowości u podwykonawców	-	KM	wprowadzenie możliwości rozliczania wskaźników wypadkowości u pracowników podwykonawców	stworzenie mechanizmu automatycznego powiadamiania zarządzających w spółkach podwykonawczych o zauważonych nieprawidłowościach	-	-	-
Bieżące audyty podwykonawców pod kątem BHP	odsetek kontraktów kontrolowanych pod kątem BHP w częstotliwości miesięcznej	M	100%	100%	100%	100%	100%

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



# OBSZAR

## OGRANICZANIE ODDZIAŁYWANIA NA OTOCZENIE PRZYRODNICZE

2020

CEL

Efektywne wykorzystanie energii i redukcja związanej z nią emisji –  
*wartość wskaźnika: Toe / 1 mln przychodu ze sprzedaży*

2,80

CEL

Optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów –  
*wartość wskaźnika: % odpadów / 1 mln przychodów ze sprzedaży*

0,79

CEL

Kontrola ryzyk środowiskowych i prewencja powstawania szkód i awarii środowiskowych –  
*wartość wskaźnika: liczba awarii / 1 mln przychodu*

0

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



# OBSZAR

## OGRANICZANIE ODDZIAŁYWANIA

### NA OTOCZENIE PRZYRODNICZE

1

#### Efektywne wykorzystanie energii i redukcja powstałych emisji:

1. Obniżenie średniego zużycia paliwa w samochodach osobowych i sam. dostawczych oraz związanej z tym emisji CO<sub>2</sub>
2. Obniżenie średniego zużycia paliwa w samochodach ciężarowych i maszynach roboczych
3. Utrzymanie zużycia paliwa w WMB na obecnym poziomie
4. Obniżenie zużycia energii elektrycznej do celów grzewczych
5. Obniżenie zużycia energii elektrycznej dla sprzętu komputerowego
6. Zainicjowanie działań typu „carbon offset”

1. 93 g/km, 145 g/km
2. Zużycie ON/1 mln prod. - 95%
3. Zużycie OE/1 t masy - 6,93
4. 100 kWh/m<sup>2</sup> rocznie
5. 100% komputerów z energy star
6. 3 akcje „carbon offset”

2

#### Optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów:

1. Zakup materiałów biurowych ze znakami ekologicznymi: FSC + EU ECOLABEL
2. Wzrost poziomu odzysku i recyklingu odpadów pochodzących z zewnątrz w robotach budowlanych
3. Wzrost poziomu ponownego użycia materiałów odpadowych generowanych na budowach
4. Wzrost skuteczności selektywnego gospodarowania odpadami eksploatacyjnymi: filtry, oleje, odzież i ubrania robocze, tonery, komputery, elektronarzędzia, klimatyzatory, papier
5. Obniżenie poziomu zużycia wody do celów socjalnych i produkcyjnych

1. 100% zakupionego papieru
2. 5% zakupionych odpadów/materiałów
3. 50% materiałów ponownie wykorzystanych
4. 100% selektywnej zbiórki
5. 95% zużycia wody/produkcja

3

#### Kontrola ryzyk środowiskowych i prewencja powstawania szkód i awarii środowiskowych:

1. Wdrożenie i rozwój narzędzi szacowania ryzyk środowiskowych „MARS” (Moduł Analizy Ryzyk Środowiskowych)
2. Dobór skutecznych środków prewencyjnych (technicznych, organizacyjnych) do zdiagnozowanego ryzyka
3. Wdrożenie skutecznych procedur postępowania prewencyjnego i reakcyjnego
4. Wdrożenie skutecznych procedur postępowania naprawczego/kompensacyjnego
5. Objęcie specjalnym nadzorem urządzeń zawierających SZWO i wymiana na nowe urządzeń zawierających substancję R22

1. 100% rozwoju narzędzia
2. 1% poziomu skuteczności
3. 100% poziomu skuteczności
4. 100% poziomu skuteczności
5. 100% użytkowanych klimatyzatorów

DZIAŁANIA

MIERNIK

2020



# OBSZAR OGRANICZANIE ODDZIAŁYWANIA NA OTOCZENIE PRZYRODNICZE

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Ograniczanie oddziaływania na otoczenie przyrodnicze</b>							
Cel: Efektywne wykorzystanie energii i redukcja związanej z nią emisji	Toe/1 mln przychodu ze sprzedaży	M	2,94	2,93	2,90	2,85	2,80
Cel: Optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów	%/1 mln przychodu ze sprzedaży	M	0,348	0,466	0,584	0,682	0,79
Cel: Kontrola ryzyk środowiskowych i prewencja powstawania szkód i awarii środowiskowych	liczba awarii/1mln przychodu	M	0	0	0	0	0
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Efektywne wykorzystanie energii i redukcja powstałych emisji:</b>							
1. Obniżenie średniego zużycia paliwa w samochodach osobowych i sam. dostawczych oraz związanej z tym emisji CO <sub>2</sub>	Emisja CO <sub>2</sub> w [g/km]	M	105 g/km 200 g/km	102 g/km 175 g/km	99 g/km 165 g/km	96 g/km 155 g/km	93 g/km 145 g/km
2. Obniżenie średniego zużycia paliwa w samochodach ciężarowych i maszynach roboczych	Zużycie ON/1 mln prod.	M	99%	98%	97%	96%	95%
3. Utrzymanie zużycia paliwa w WMB na obecnym poziomie	Zużycie OE/1 t masy	M	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93
4. Obniżenie zużycia energii elektrycznej do celów grzewczych	kWh/m <sup>2</sup> rocznie	M	150	140	130	120	100
5. Obniżenie zużycia energii elektrycznej dla sprzętu komputerowego	% sprzętu posiadającego certyfikat energy star	M	90%	92%	94%	96%	100%
6. Zainicjowanie działań typu „carbon offset”	liczba akcji „carbon offset”	M	-	1	2	3	3
<b>Optymalne wykorzystanie surowców i materiałów oraz minimalizacja powstałych odpadów:</b>							
1. Zakup materiałów biurowych ze znakami ekologicznymi: FSC + EU ECOLABEL	% zakupionego papieru	M	20%	40%	60%	80%	100%
2. Wzrost poziomu odzysku i recyklingu odpadów pochodzących z zewnątrz w robotach budowlanych	% zakupionych odpadów/materiałów	M	1%	2%	3%	4%	5%
3. Wzrost poziomu ponownego użycia materiałów odpadowych generowanych na budowach	% materiałów ponownie wykorzystanych	M	5%	15%	25%	35%	50%
4. Wzrost skuteczności selektywnego gospodarowania odpadami eksploatacyjnymi: filtry, oleje, odzież i ubrania robocze, tonery, komputery, elektronarzędzia, klimatyzatory, papier	% selektywnej zbiórki	M	40%	60%	80%	90%	100%
5. Obniżenie poziomu zużycia wody do celów socjalnych i produkcyjnych	% zużycia wody/produkcja	M	99%	98%	97%	96%	95%
<b>Kontrola ryzyk środowiskowych i prewencja powstawania szkód i awarii środowiskowych:</b>							
1. Wdrożenie i rozwój narzędzi szacowania ryzyk środowiskowych „MARS” (Moduł Analizy Ryzyk Środowiskowych)	% rozwoju narzędzia	M	60%	70%	80%	90%	100%
2. Dobór skutecznych środków prewencyjnych (technicznych, organizacyjnych) do zdiagnozowanego ryzyka	% poziomu skuteczności	M	0%	1%	1%	1%	1%
3. Wdrożenie skutecznych procedur postępowania prewencyjnego i reakcyjnego	% poziomu skuteczności	M	95%	96%	97%	98%	100%
4. Wdrożenie skutecznych procedur postępowania naprawczego/kompensacyjnego	% poziomu skuteczności	M	95%	96%	97%	98%	100%
5. Objęcie specjalnym nadzorem urządzeń zawierających SZWO i wymiana na nowe urządzeń zawierających substancję R22	% użytkowanych klimatyzatorów	M	95%	96%	97%	98%	100%

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

**OBSZAR****BYCIE SĄSIADEM, GOŚCIEM I PARTNEREM  
DLA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH****CEL**

**Cel: zero konfliktów na tle środowiskowym, które przyczyniłyby się do zatrzymania prac budowlanych**

**2020****0**

1

Ograniczanie negatywnego wpływu  
na mieszkańców terenów sąsiednich

1. % kontraktów, na których wdrożono system przekazywania informacji zwrotnej,
2. % informacji/skarg od mieszkańców, które zostały przeanalizowane

1. 100%  
2. 100%

2

Zaangażowanie społeczne  
Budimeksu na rzecz społeczności  
lokalnych, w których Budimex  
jest aktywny

(% kontraktów, na których realizowane były  
dedykowane działania na rzecz społeczności  
w bezpośredniej strefie oddziaływania inwestycji)

70%

DZIAŁANIA

MIERNIK

2020

3

Włączenie w działania na rzecz lokalnych społeczności wolontariuszy z Budimeksu i ewentualnie firm podwykonawców

1. liczba aktywnych wolontariuszy
2. liczba godzin pracy wolontariackiej

1.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego okresu
2.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego okresu

4

Identyfikowanie stopnia zadowolenia / niezadowolenia wśród mieszkańców po zakończeniu kontraktu

(liczba przeprowadzonych badań w roku)

min. 5

DZIAŁANIA

MIERNIK

2020



# OBSZAR BYCIE SĄSIADEM, GOŚCIEM I PARTNEREM DLA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Bycie sąsiadem, gościem i partnerem dla społeczności lokalnych</b>							
Cel: zero konfliktów na tle środowiskowym, które przyczyniłyby się do zatrzymania prac budowlanych	liczba konfliktów na tle środowiskowym, które przyczyniłyby się do zatrzymania prac budowlanych	M	0	0	0	0	0
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Ograniczanie negatywnego wpływu na mieszkańców terenów sąsiednich</b> (dbałość o odpowiednie planowanie prac, w tym placu budowy i dróg, by uciążliwości dla mieszkańców były możliwie najmniejsze; prowadzenie dodatkowych, nieobligatoryjnych konsultacji społecznych w trakcie projektowania, wdrażania objazdów, przejazdów, zamknięć dróg, które to konsultacje umożliwiają budowanie platformy porozumienia ze społecznością już na początku współpracy; stworzenie kanału przekazywania informacji zwrotnej Budimeksowi przez mieszkańców - np. tradycyjne skrzynki pocztowe, skrzynki e-mail, dedykowany kontakt telefoniczny / e-mail do centrali)	% kontraktów, na których wdrożono system przekazywania informacji zwrotnej	M	25%	50%	75%	100%	100%
	% informacji/skarg od mieszkańców, które zostały przeanalizowane	M	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Zaangażowanie społeczne Budimeksu na rzecz społeczności lokalnych, w których Budimex jest aktywny</b> (zaangażowanie społeczne na rzecz danej społeczności może i powinno być traktowane jako rekompensowanie społecznościom lokalnym uciążliwości związanych z budową oraz narzędzie budowania dobrych relacji z tymi społecznościami - dlatego też, niezależnie od charakteru tych projektów społecznych, w tym wolontariackich, dobrze jeżeli koncentrować się będą one właśnie na społecznościach lokalnych, w których realizowane są prace budowlane lub w których firma jest na stałe obecna, ze szczególną uwagą na społeczności znajdujące się w bezpośredniej strefie oddziaływania kontraktu; działania związane ze społecznością w bezpośredniej strefie oddziaływania kontraktu należy koncentrować przede wszystkim na aktywnościach związanych z: (i) akcjami edukacyjnymi związanymi z bezpieczeństwem drogowym dla najmłodszych i/lub pierwszą pomocą przedmedyczną (np. organizowanie szkoleń z pierwszej pomocy, czy zakup sprzętu potrzebnego do ratowania życia dla społeczności lokalnej, np. lokalnej ochotniczej straży pożarnej), (ii) drobnymi z punktu widzenia Budimeksu pracami, np. ziemnymi, na rzecz lokalnej społeczności (np. wysypanie tłuczniem parkingu, udroźnienie rowu melioracyjnego, nawiezenie piasku do piaskownicy, itp.)	% kontraktów, na których realizowane były dedykowane działania na rzecz społeczności w bezpośredniej strefie oddziaływania inwestycji	M	30%	40%	50%	60%	70%
<b>Włączenie w działania na rzecz lokalnych społeczności wolontariuszy z Budimeksu i ewentualnie firm podwykonawców</b> (dobrowolne włączenie pracowników w firmowe działania prospołeczne, takie jak działania w ramach „Strefa Rodzica. Budimex Dzieciom”, czy „Domofon ICE. Budimex Dzieciom”, czy inne związane z lokalnymi społecznościami, zwłaszcza tymi w strefie bezpośredniego oddziaływania inwestycji; jednocześnie wsparcie dla własnych inicjatyw pracowników; wyróżnianie najciekawszych inicjatyw prospołecznych i prośrodowiskowych pracowników)	liczba aktywnych wolontariuszy	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
	liczba godzin pracy wolontariackiej	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
<b>Identyfikowanie stopnia zadowolenia / niezadowolenia wśród mieszkańców po zakończeniu kontraktu</b> (przeprowadzenie badań społecznych po zakończeniu inwestycji, analiza stopnia wywiązania się ze zobowiązań, eliminacji uciążliwości, naprawy uszkodzeń, itp.)	liczba przeprowadzonych badań w roku	M	pilotaż	min. 3	min. 5	min. 5	min. 5

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



## OBSZAR

### ELIMINACJA RYZYKA ZACHOWAŃ NIEETYCZNYCH

CEL

Cel: zero niezweryfikowanych przypadków potencjalnych zachowań nieetycznych

2020

0

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

1

**Budowanie kultury organizacyjnej, której elementem będzie etyka, szacunek i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji**

1. Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: „Firma nie toleruje dyskryminacji”
2. Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: „Firma traktuje pracowników sprawiedliwie”
3. Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: „Przełożony traktuje mnie z szacunkiem”

1.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego badania
2.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego badania
3.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego badania

2

**Realne promowanie kodeksu etyki wśród pracowników podwykonawców**

1. włączenie krótkiej informacji o kodeksie etyki do szkoleń BHP prowadzonych wśród pracowników pod-wykonawców na kontraktach
2. % przeanalizowanych wniosków zgłoszonych przez pracowników podwykonawców

1. Wdrożono
2. 100%

**DZIAŁANIA**

**MIERNIK**

**2020**





# OBSZAR ELIMINACJA RYZYKA ZACHOWAŃ NIEETYCZNYCH

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)				
			2016	2017	2018	2019	2020
<b>Eliminacja ryzyka zachowań nieetycznych</b>							
Cel: zero niezwyfikowanych przypadków potencjalnych zachowań nieetycznych	liczba niezwyfikowanych przypadków potencjalnych zachowań nieetycznych	M	0	0	0	0	0
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Budowanie kultury organizacyjnej, której elementem będzie etyka, szacunek i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji</b> (działania z obszaru komunikacji wewnętrznej)	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Firma nie toleruje dyskryminacji"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Firma traktuje pracowników sprawiedliwie"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Przełożony traktuje mnie z szacunkiem"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
<b>Realne promowanie kodeksu etyki wśród pracowników podwykonawców</b> (w szczególności chodzi o monitorowanie przypadków łamania praw pracowniczych przez pracodawcę wobec pracowników podwykonawców pracujących na rzecz Budimeksu; uwzględnianie tych informacji w planie audytów podwykonawców oraz ocenach końcowych ze wszystkimi tego konsekwencjami; chodzi np. o przypadki niewypłacania wynagrodzeń w terminie lub pracy bez umowy, ważnych badań lekarskich, dyskryminacji, itp. -> obligatoryjne przesyłanie monitów do podwykonawców o stwierdzonych nieprawidłowościach; monitorowanie nieprawidłowości w zachowaniach Budimeksu wobec podwykonawców; komunikowanie kodeksu etyki i kanałów przekazywania informacji podczas szkoleń BHP; równoczesne uświadamianie pracowników podwykonawców odnośnie oczekiwań Budimeksu w zakresie etycznego zachowania wobec otoczenia kontraktu: generalnego wykonawcy, inwestora i lokalnych społeczności, itp.)	-	KM	włączenie krótkiej informacji o kodeksie etyki do szkoleń BHP prowadzonych wśród pracowników podwykonawców na kontraktach	-	-	-	-
	% przeanalizowanych wniosków zgłoszonych przez pracowników podwykonawców	M	100%	100%	100%	100%	100%

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



## OBSZAR

### BUDOWANIE UNIKALNYCH KOMPETENCJI I PRZYJAZNEJ ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY

CEL

Cel: maksymalizacja wskaźnika satysfakcji pracowników

2020

≥ 100%  
poziomu  
z poprzedniego  
badania

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

# OBSZAR

## BUDOWANIE UNIKALNYCH KOMPETENCJI I PRZYJAZNEJ ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY



# OBSZAR

## BUDOWANIE UNIKALNYCH KOMPETENCJI I PRZYJAZNEJ ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY

4

DZIAŁANIA

Inwestycja w przyszłe kadry

1. % sukcesorów na kluczowe stanowiska w firmie
2. % populacji pracowników, która uzyskała promocję
3. % rotacji pracowników ze stażem poniżej 1 roku
4. uzyskanie certyfikacji PSZK "inwestor w Kapitał Ludzki"

MIERNIK

2020

1. 100%
2. +5% w stosunku do 2015 roku
3. -1% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)
4. zrealizowane

5

Dbałość o work-life balance

1. Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: „Przełożony sprzyja zachowaniu właściwej równowagi pomiędzy sprawami zawodowymi a życiem zawodowym”
2. (ii) przeciętna liczba dni niewykorzystanego urlopu na pracownika

1.  $\geq 100\%$  poziomu z poprzedniego badania
2.  $< 100\%$  poziomu z poprzedniego roku



# OBSZAR BUDOWANIE UNIKALNYCH KOMPETENCJI I PRZYJAZNEJ ATMOSFERY W MIEJSCU PRACY

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Budowanie unikalnych kompetencji i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy</b>							
Cel: maksymalizacja wskaźnika satysfakcji pracowników	wartość wskaźnika satysfakcji	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Cykliczne badanie satysfakcji pracowników	-	KM	-	✓	-	✓	-
Zapewnienie satysfakcjonujących warunków pracy (miejsce pracy, wynagrodzenia, system premiowania, uelastyczniony pakiet świadczeń socjalnych)	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Moje wynagrodzenie podstawowe jest odpowiednie do zakresu obowiązków"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Sądzę, że system premii jest sprawiedliwy"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Jestem zadowolony z mojego pakietu świadczeń dodatkowych"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
Zapewnienie programów rozwojowych, w tym programów menedżerskich (zapewnienie długoterminowych programów rozwojowych, które kształtują kompetencje, w tym kompetencje miękkie potrzebne w zarządzaniu ludźmi)	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Jestem zadowolony ze szkoleń i rozwoju zawodowego jaki daje mi firma"	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
Inwestycja w przyszłe kadry (rozwój kandydatów wewnętrznych na kluczowe stanowiska w Firmie (sukcesja) oraz uzyskanie statusu „Pracodawca z Wyboru”)	% sukcesorów na kluczowe stanowiska w firmie	M	90%	92%	95%	98%	100%
	% populacji pracowników, która uzyskała promocję	M	+1% w stosunku do 2015 roku	+2% w stosunku do 2015 roku	+3% w stosunku do 2015 roku	+4% w stosunku do 2015 roku	+5% w stosunku do 2015 roku
	% rotacji pracowników ze stażem poniżej 1 roku	M	-0,2% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)	-0,4% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)	-0,6% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)	-0,8% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)	-1% (z wyjątkiem DBI) w stosunku do 2015 roku (z wyłączeniem NSGO)
	uzyskanie certyfikacji PSZK "inwestor w Kapitał Ludzki"	KM	✓	✓	✓	✓	✓
Dbałość o work-life balance (kształtowanie postaw, które przeciwdziałają przekraczaniu czasu pracy i „siedzeniu po godzinach”; zaferowanie pracownikom, na stanowiskach, na których jest to możliwe, elastycznych form zatrudnienia, np. pracy zdalnej; tego typu rozwiązania w szczególności powinny dotyczyć młodych rodziców)	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: („Przełożony sprzyja zachowaniu właściwej równowagi pomiędzy sprawami zawodowymi a życiem zawodowym”)	M	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-	≥ 100% poziomu z poprzedniego badania	-
	(ii) przeciętna liczba dni niewykorzystanego urlopu na pracownika	M	<100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	<100% poziomu z poprzedniego roku	<100% poziomu z poprzedniego roku	<100% poziomu z poprzedniego roku

I  
II  
III  
IV  
V  
VI  
VII  
VIII



## OBSZAR

### ZAPEWNIENIE NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI REALIZACJI

CEL

Cel: maksymalizacja wskaźnika Quality Conformance (QC)

2020

≥ 100%  
poziomu  
z poprzedniego  
roku

I

II

III

IV

V

VI

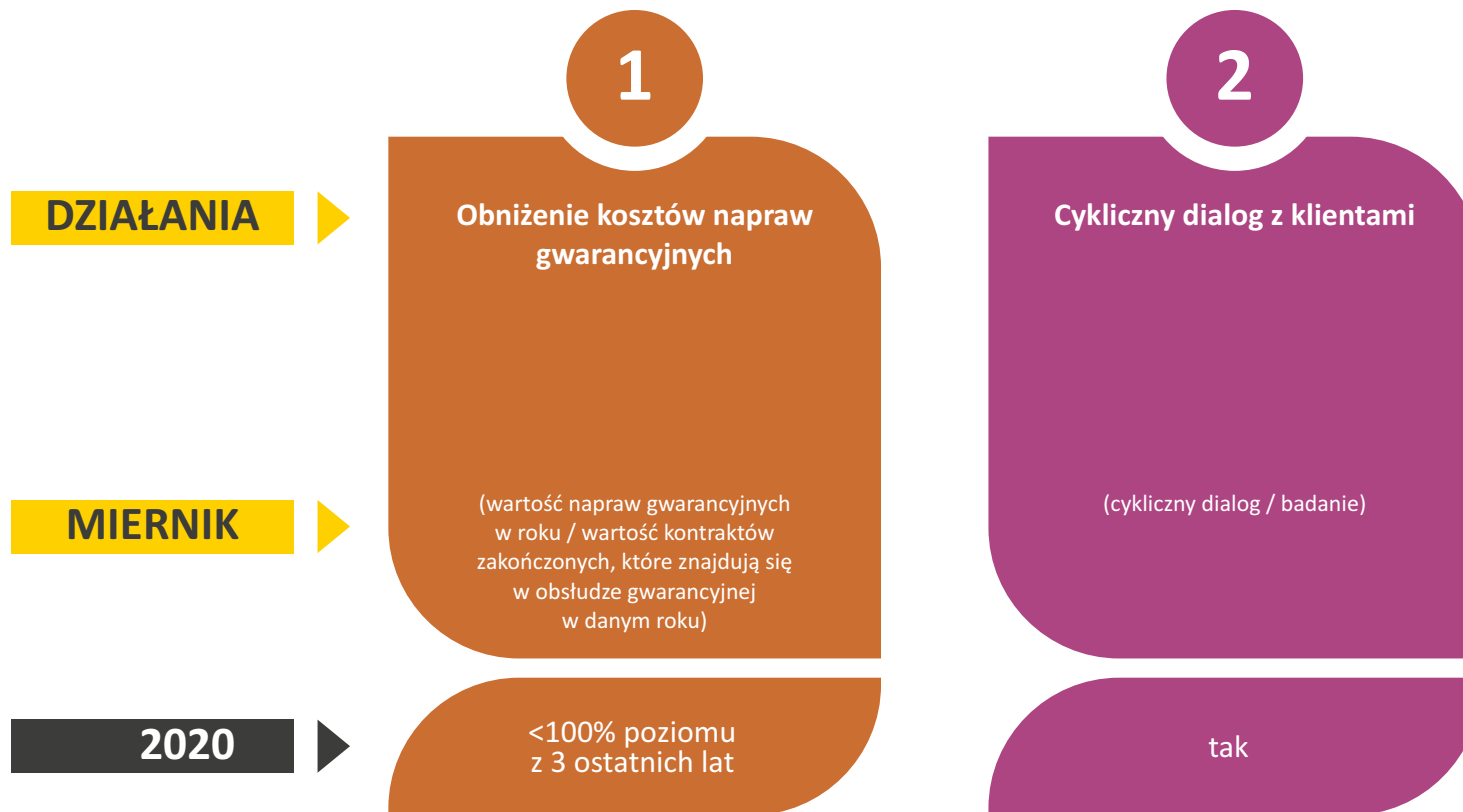
VII

VIII



# OBSZAR

## ZAPEWNIENIE NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI REALIZACJI





# OBSZAR

## ZAPEWNIENIE NAJWYŻSZEJ JAKOŚCI REALIZACJI

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Zapewnienie najwyższej jakości realizacji</b>							
Cel: maksymalizacja wskaźnika Quality Conformance (QC)	wartość wskaźnika Quality Conformance (QC)	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Obniżenie kosztów napraw gwarancyjnych</b> (dążenie do ograniczania długoterminowych kosztów związanych z koniecznością realizacji robót naprawczych)	wartość napraw gwarancyjnych w roku / wartość kontraktów zakończonych, które znajdują się w obsłudze gwarancyjnej w danym roku	M	<100% poziomu z 3 ostatnich lat	<100% poziomu z 3 ostatnich lat	<100% poziomu z 3 ostatnich lat	<100% poziomu z 3 ostatnich lat	<100% poziomu z 3 ostatnich lat
<b>Cykliczny dialog z klientami</b> (realizowanie cyklicznych badań wśród zamawiających pod kątem ich zadowolenia ze współpracy z Budimeksem, oceny słabych i mocnych stron relacji, przestrzeni do poprawy, itp.)	cykliczny dialog / badanie	KM	tak	-	tak	-	tak

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII





# OBSZAR WSPIERANIE KULTURY INNOWACYJNOŚCI

CEL

Cel: wzrost innowacyjności

2020

≥ 100%  
poziomu  
z poprzedniego  
roku

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

# OBSZAR WSPIERANIE KULTURY INNOWACYJNOŚCI

**DZIAŁANIA**

**1**  
Tworzenie atmosfery sprzyjającej  
innowacjom

**MIERNIK**

(budżet na prace projektowe,  
w tym badawczo-rozwojowe)

**2020**

≥ 100% średniego poziomu  
z 3 ostatnich lat

**2**  
Wdrożenie projektu  
usprawnienia procesów  
laboratoryjno-  
-technologicznych

pełne wdrożenie  
projektu

**3**  
Unowocześnienie jednostki  
badawczo-rozwojowej

pełne wdrożenie  
projektu



# OBSZAR WSPIERANIE KULTURY INNOWACYJNOŚCI

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Wsparanie kultury innowacyjności</b>							
Cel: wzrost innowacyjności	Wyniki Badania Atmosfery w Miejscu Pracy, pytanie: "Firma zachęca mnie do poszukiwania innowacyjnych form pracy"	M	≥ 100% poziomu z poprzedniego okresu	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku	≥ 100% poziomu z poprzedniego roku
<b>DZIAŁANIA</b>	<b>MIERNIK (KPI)</b>	<b>(M)/(KM)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Tworzenie atmosfery sprzyjającej innowacjom</b> (realizacja projektów badawczo-rozwojowych, ukierunkowanych na poszukiwanie innowacji; w szczególności poszukiwanie rozwiązań pozwalających na zaproponowanie wysokiej jakości rozwiązań przy niższych kosztach; wykorzystanie Building Information Modelling (BIM), jako narzędzia optymalizacji kosztów i jednocześnie oferowanie wartości dodanej klientowi; poszukiwanie rozwiązań pozwalających na realizację inwestycji spełniających kryteria certyfikatów takich jak BREEM lub LEED; współpraca z uczelniami)	budżet na prace projektowe, w tym badawczo-rozwojowe	M	≥ 100% średniego poziomu z 3 ostatnich lat	≥ 100% średniego poziomu z 3 ostatnich lat	≥ 100% średniego poziomu z 3 ostatnich lat	≥ 100% średniego poziomu z 3 ostatnich lat	≥ 100% średniego poziomu z 3 ostatnich lat
<b>Wdrożenie projektu usprawnienia procesów laboratoryjno-technologicznych</b> (lepsze powiązanie prac innowacyjnych, laboratoryjno-technologicznych i produkcyjnych)		KM	-	pełne wdrożenie projektu	-	-	-
<b>Unowocześnienie jednostki badawczo-rozwojowej</b> (podniesienie standardów pracy poprzez dosprzętowanie, rozwój pracowników, powiększenie zakresu badań oraz kontroli jakości)		KM	-	pełne wdrożenie projektu	-	-	-

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



## OBSZAR

# ZAPEWNIENIE MECHANIZMÓW NADZORU NAD SPOŁECZNYMI I ŚRODOWISKOWYMI WYNIKAMI DZIAŁALNOŚCI

CEL

Cel: zapewnienie rzetelnej sprawozdawczości  
finansowej i pozafinansowej

2020

zrealizowane

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII

**1****DZIAŁANIA****Komitet CSR i Rada Nadzorcza****MIERNIK**

1. zmodyfikowanie zakresu odpowiedzialności RN i Komitetu Audytu
2. liczba spotkań Komitetu CSR w roku

**2020**

1. Zrealizowane
2. min. 4



# OBSZAR

## ZAPEWNIENIE MECHANIZMÓW NADZORU NAD SPOŁECZNYMI I ŚRODOWISKOWYMI WYNIKAMI DZIAŁALNOŚCI

CELE / OBSZARY	MIERNIK (KPI)	miernik (M)/ kamień milowy (KM)	2016	2017	2018	2019	2020
Zapewnienie mechanizmów nadzoru nad społecznymi i środowiskowymi wynikami działalności							
Cel: zapewnienie rzetelnej sprawozdawczości finansowej i pozafinansowej	raportowanie społeczne	M	✓	✓	✓	✓	✓
DZIAŁANIA	MIERNIK (KPI)	(M)/(KM)	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Komitet CSR i Rada Nadzorcza</b> (Komitet złożony z przedstawicieli komórek organizacyjnych, odpowiadających za różne aspekty odpowiedzialnego biznesu, ma być platformą dialogu, która pomaga definiować problemy, zagrożenia i szanse; generalnie umożliwia nadanie interdyscyplinarnym problemom związanym z CSR wyższego priorytetu. Niezależnie od działalności Komitetu kanon odpowiedzialności Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu powinien zostać uzupełniony o aspekty związane z wynikami społecznymi i środowiskowymi Budimeksu, a nie wyłącznie finansowymi)		KM	zmodyfikowanie zakresu odpowiedzialności RN i Komitetu Audytu	-	-	-	-
	liczba spotkań Komitetu CSR w roku	M	min. 4	min. 4	min. 4	min. 4	min. 4

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII



[www.budimex.pl](http://www.budimex.pl)

I

II

III

IV

V

VI

VII

VIII