

RAPORT
zintegrowany
Grupy Kapitałowej Cognor



Spis treści

1. LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY COGNOR HOLDING S.A.	3
2. INFORMACJE WSTĘPNE SPRAWOZDANIA.....	6
2.1. REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU	7
2.2. METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE	8
2.3. REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW	9
3. MODEL BIZNESU GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR.....	13
3.1. STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR.....	14
3.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ	17
3.3. MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY.....	19
3.4. ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE.....	23
3.5. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM	25
3.5.1. ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA.....	28
4. STRATEGIA BIZNESOWA.....	29
4.1. PLANY I CELE STRATEGICZNE.....	30
4.2. KIERUNKI ROZWOJU GRUPY.....	31
4.3. KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI.....	32
5. ZARZĄDZANIE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ I ŁAD KORPORACYJNY	33
5.1. ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE.....	34
5.2. SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE.....	35
5.3. MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM.....	37
6. ASPEKTY ŚRODOWISKOWE.....	40
6.1. OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH	41
6.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ŚRODOWISKOWYM	44
6.3. ZGODNOŚĆ Z ROZPORZĄDZENIEM W SPRAWIE USTANOWIENIA RAM UŁATWIAJĄCYCH ZRÓWNOWAŻONE INWESTYCJE	45
6.4. UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE.....	51
6.5. RYZYKA ŚRODOWISKOWE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA	59
7. ASPEKTY SPOŁECZNE	63
7.1. OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH.....	64
7.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE SPOŁECZNYM.....	66
7.3. UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE.....	68

7.4. RYZYKA SPOŁECZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA.....	69
8. ASPEKTY PRACOWNICZE.....	70
8.1. OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH	71
8.2. BEZPIECZNE WARUNKI PRACY	74
8.3. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE PRACOWNICZYM.....	77
8.4. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP	79
8.5. UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP	80
8.6. RYZYKA PRACOWNICZE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA W ASPEKCIE PRACOWNICZYM I BHP	89
9. ASPEKTY ETYCZNE.....	93
9.1. OPIS ZAGADNIEŃ ETYCZNYCH	94
9.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM	97
9.3. UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE	98
9.4. RYZYKA ETYCZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA	100
10. INDEKS GRI	102



1. LIST PREZESA ZARZĄDU COGNOR HOLDING S.A.



Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przedstawiam Państwu szósty raport niefinansowy Grupy Kapitałowej Cognor, w którym zintegrowane zostały najważniejsze wyniki pozafinansowe naszej organizacji. Tegoroczne wydanie zostało poszerzone o kluczowe wskaźniki wyników oraz informacje jakościowe, które wskazują na poziom dojrzałości naszej działalności realizowanej w sposób zrównoważony środowiskowo. W raporcie skupiamy się na dobrych praktykach wpływających na realizację wybranych celów zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, jak i na wskazywaniu ryzyk, sposobów ich przeciwdziałania oraz inwestycji pozytywnie oddziałujących na aspekty klimatu.

W ramach naszego zaangażowania w walkę ze zmianami klimatycznymi, podjęliśmy ambitny cel pozytywnego wpływu na osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku, zgodnie z Europejskim Zielonym Ładem. Cieszymy się, że nasz model biznesu od lat wpisuje się w wyzwania stawiane przez Europę w zakresie ochrony środowiska, a wprowadzane przez nią regulacje wspierają nasze działania. W raporcie prezentujemy nasze wysiłki, w tym zmiany organizacyjne i technologiczne, które podejmujemy, aby przyczynić się do osiągnięcia powyższego ambitnego celu.

Jednym z kluczowych elementów zarządzania Grupą jest ESG, która stanowi integralną część naszego podejścia do zrównoważonego rozwoju. W raporcie prezentujemy kalkulację naszej działalności zrównoważonej środowiskowo opartą o wyliczenia taksonomii.

Miniony rok był wyjątkowo pomyślny dla Grupy Kapitałowej, co pozwoliło nam na zrealizowanie głównych celów biznesowych. Rosnące zapotrzebowanie na stal pozwala nam osiągać dobre wyniki ekonomiczno – finansowe realizując jednocześnie wyzwania zrównoważonego rozwoju. Dzięki dojrzałej kulturze organizacyjnej, racjonalnej pracy oraz zapewnieniu bezpiecznych warunków sanitarnych, udało nam się utrzymać ciągłość produkcji i zapewnić naszym klientom i dostawcom nieposzlakowaną opinię solidnego partnera biznesowego. Niemniej jednak, konflikt na Ukrainie stanowi niepewność mogącą mieć wpływ zarówno pozytywny jak i negatywny na procesy biznesowe naszego przedsiębiorstwa. Wierzymy, że obecne doświadczenia wzmocnią naszą Grupę Kapitałową w dążeniu do uzyskania przewagi konkurencyjnej na rynku.

Zapraszam serdecznie do zapoznania się z raportem, który prezentuje najważniejsze aspekty naszego zaangażowania w obszary pozafinansowe. Osiągnięte wyniki są dla nas motywacją do tworzenia wartości dla naszych interesariuszy.

Łączę wyrazy szacunku,
Prezes Zarządu Cognor Holding S.A.
Przemysław Sztuczkowski



2. INFORMACJE WSTĘPNE SPRAWOZDANIA

2.1. REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych zostało sporządzone zgodnie z wymogami zawartymi w art. 55 ust 2c ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, stanowiącym implementację wytycznych Dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/95/UE i 2013/34/UE, które zobowiązują jednostki zainteresowania publicznego do ujawniania danych pozafinansowych.

Prezentowane w Sprawozdaniu treści obejmują informacje niefinansowe i finansowe dotyczące Grupy Kapitałowej Cognor za okres od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 r. Dokument obejmuje wszystkie Spółki zależne ujęte w Skonsolidowanym raporcie rocznym Grupy Kapitałowej Cognor za 2022 r. Poprzedni raport niefinansowy Grupy został opublikowany w formie odrębnego Sprawozdania na temat informacji niefinansowych za 2021 r. w dniu 28.03.2022 r. Raporty publikowane są w cyklu rocznym, a dokumenty z ubiegłych lat dostępne są na stronie korporacyjnej Grupy Kapitałowej Cognor pod adresem: <https://cognorholding.eu/relacje-inwestorskie/raporty-gpw/raporty-okresowe/>.

Publikowane Sprawozdanie nie zawiera znaczących zmian dotyczących zakresu prezentowanych danych, zmian modelu biznesu lub metod pomiaru kluczowych obszarów w stosunku do roku poprzedniego ani korekt kluczowych informacji prezentowanych w Sprawozdaniu za 2021 rok.

W sprawach związanych z raportem należy kontaktować się z:

Cognor Holding S.A.
ul. Zielona 26
42-360 Poraj
tel. +48 (34) 316 01 10
fax +48 (34) 316 01 11
cognor@cognor.eu

2.2. METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE

Sprawozdanie zostało przygotowane w oparciu o międzynarodowy standard raportowania opracowany przez Global Reporting Initiative w wersji GRI Standards na poziomie „core”. Ponadto w Sprawozdaniu uwzględnione zostały wytyczne International Integrated Reporting Council pozwalające zaprezentować dane w sposób zintegrowany.

Dokument uwzględnia obowiązujące wymogi Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 i wybrane wytyczne zawarte w Suplemencie dotyczącym zgłaszania informacji związanych z klimatem wydany przez Komisję Europejską w komunikacji nr 2019/C 209/01 oraz zaleceniach opublikowanych przez Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) obejmujących raportowanie kwestii środowiskowych. Jednocześnie zaprezentowano w nim działania wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ogłoszonych przez ONZ w 2015 r.

W celu zachowania należytej staranności w procesie raportowania, Grupę Kapitałową Cognor wsparła niezależna firma doradcza Kapitał Intelektualny Sp. z o. o. Dokument został poddany wewnętrznej weryfikacji wykonanej przez powołany zespół projektowy składający się z pracowników Grupy.

Prace nad publikacją realizowane były zgodnie z dziesięcioma zasadami wskazanymi na łamach wytycznych GRI, obejmujących definiowanie treści i jakości raportu. Tym samym stosowano zasady odnoszące się do zakresu: uwzględnianie interesariuszy, kontekst zrównoważonego rozwoju, istotność, kompletność oraz do jakości prezentowanych danych: dokładność, wyważenie, przejrzystość, porównywalność, wiarygodność oraz terminowość.

Proces definiowania zawartości Sprawozdania obejmował trzy etapy: identyfikację, priorytetyzację oraz walidację działań.

LP.	NAZWA ETAP	CEL ETAPU	PODEJMOWANE DZIAŁANIA
1	Identyfikacja	Wskazanie wszystkich potencjalnych aspektów i wszelkich zagadnień, które mogą zostać ujęte w Sprawozdaniu. Etap uwzględnia kontekst zrównoważonego rozwoju oraz interesariuszy. Obejmuje wpływ podejmowanych działań, oferowanych produktów oraz relacje wewnętrzne i zewnętrzne.	<p>Określenie istotnych kwestii biznesowych i obszarów zrównoważonego rozwoju Grupy zdefiniowanych podczas konsultacji prowadzonych z udziałem Zarządu, kadry kierowniczej oraz pracownikami merytorycznymi.</p> <p>Wskazanie oczekiwanych tematów przez interesariuszy na drodze przeprowadzonych badań ilościowych w formie ankiety on-line.</p> <p>Proces identyfikacyjny uwzględniał trendy i wytyczne międzynarodowych standardów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz raportowania niefinansowego i zintegrowanego.</p>

2 Priorytetyzacja	Określenie istotności poszczególnych aspektów oraz wszelkich zagadnień wskazanych na etapie identyfikacji. Etap obejmuje zasadę istotności oraz uwzględnia interesariuszy.	Kaskadowanie zidentyfikowanych kluczowych obszarów oraz nadanie wag aspektom wyłonionym poprzez prowadzony dialog z interesariuszami oraz zespołem projektowym. Etap obejmował określenie istotności zidentyfikowanych tematów w kontekście m.in. planowanych zmian raportowania zagadnień dotyczących zgłaszania informacji związanych z klimatem, Strategii Europejskiego Zielonego Ładu oraz Porozumienia Paryskiego z 2015 r.
3 Walidacja	Wyłonienie listy kluczowych tematów, aspektów oraz wskaźników które należy zaprezentować w raporcie. Etap obejmuje uwzględnienie zasady kompletności i interesariuszy.	Przeprowadzenie konsultacji walidacyjnej z Radą Nadzorczą, Zarządem, kadrami zarządzającą oraz kluczowymi pracownikami pozwalającej na zdefiniowanie ostatecznej listy zagadnień do raportowania.

W trakcie prac przeanalizowane zostały dokumenty, polityki, procedury, regulaminy, materiały wewnętrzne Spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej oraz zewnętrzne publikacje. Analizie podlegały przyjęte zasady zarządzania ryzykiem i poszczególnymi obszarami niematerialnymi w tym: pracowniczym, społecznym, środowiskowym, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

Łatwe nawigowanie dokumentu oraz odnalezienie interesujących interesariuszy informacji wspiera indeks GRI, zamieszczony w końcowej części raportu. W indeksie zagadnienia ujęte w Sprawozdaniu opatrzone są numerem strony, wskaźnikiem GRI wraz z opisem oraz odpowiednim działem dokumentu.

2.3. REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW

Opracowanie treści Sprawozdania zostało poprzedzone przeprowadzeniem badań ilościowych wśród interesariuszy Grupy Kapitałowej Cognor, których celem była identyfikacja ich oczekiwań w odniesieniu do kluczowych obszarów raportowania niefinansowego za 2022 r. Dialog z interesariuszami prowadzony był z wykorzystaniem aplikacji informatycznej pozwalającej na gromadzenie danych ankietowych, ich agregację i analizę statystyczną. W ramach badania interesariusze zgłaszali własne propozycje kwestii, które w ich opinii powinny zostać rozwinięte na łamach raportu. Dialog z interesariuszami obejmujący badanie ankietowe prowadzony był w grudniu 2022 r. przez niezależną firmę doradcą Kapitał Intelktualny Sp. z o. o.

Dialog w formie ankiety przeprowadzony został na próbie 131 respondentów reprezentujących różne grupy interesariuszy Grupy COGNOR, do których należeli pracownicy, kontrahenci, przedstawiciele kadry menadżerskiej, partnerzy społeczni, inwestorzy instytucjonalni i inni interesariusze.

Wyniki dialogu z interesariuszami Grupy COGNOR w odniesieniu do kluczowych obszarów raportowania niefinansowego za 2022 r. pozwalają na uzyskanie wniosków, co do istotności kluczowych aspektów w trzech obszarach niefinansowych działalności Grupy:

- obszarze Środowiskowym (E - Environmental),
- obszarze Społecznym (S - Social),
- obszarze Ładu korporacyjnego (G - Governance).

W 2022 r. Grupa COGNOR po raz drugi przeanalizowała oczekiwania interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Dane zostały sklasyfikowane według istotności aspektów (wysoka, bardzo wysoka) i sposobu oddziaływania aspektu (wewnątrz Grupy, na zewnątrz Grupy). Matrycę istotności zagadnień i ich treść prezentują tabele poniżej.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA <u>INTERESARIUSZE WEWNĘTRZNI</u>	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	WYSOKA	BARDZO WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
OBSZAR ŚRODOWISKOWY (E - Environmental)				
Podejmowane działania w zakresie łagodzenia wpływu na zmiany klimatu	.		.	.
Wdrożone rozwiązania ograniczające emisje gazów cieplarnianych	.		.	.
Stosowane sposoby gospodarowania zasobami wodnymi	.		.	.
Działania realizowane w zakresie racjonalnego zużycia paliw i energii		.	.	.
Rozwiązania wspierające zmniejszenie ilości generowanych odpadów i zanieczyszczeń		.	.	.
Optymalizacja procesów mających na celu implementację zasad gospodarki obiegu zamkniętego w organizacji	.		.	.
Przyjęte praktyki ograniczające oddziaływanie na bioróżnorodność	.		.	.
OBSZAR SPOŁECZNY (S - Social)				

Zapewnienie różnorodności zatrudnienia w strukturze organizacji przedsiębiorstwa	.	.	.
Zapobieganie zdarzeniom podnoszącym ryzyko utraty zdrowia i życia pracowników	.	.	.
Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników	.	.	.
Rozwiązania wpływające na przestrzeganie praw człowieka i przeciwdziałanie dyskryminacji	.	.	.
Relacje ze społecznościami lokalnymi	.	.	.
Satysfakcja klientów i rozwiązań podnoszących komfort i bezpieczeństwo użytkowników	.	.	.
Wdrożone zasady odpowiedzialnego i transparentnego łańcucha dostaw	.	.	.
OBSZAR ŁADU KORPORACYJNEGO (G - Governance)			
Zgodność działalności z regulacjami i przepisami prawnymi	.	.	.
Mechanizmy zgłaszania naruszeń i zapewniające bezpieczeństwo sygnalistom	.	.	.
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem	.	.	.
Ocena wpływu ryzyk na działalność organizacji i sposobów ich mitygacji	.	.	.
Zasady i procedury informowania o przyjętych w organizacji zasadach etycznych i transparentności działalności	.	.	.
Zasady antykorupcyjne i procedury należytej staranności stosowane przez partnerów biznesowych	.	.	.
Stosowane polityki dotyczące ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa	.	.	.

ISTOTNE ASPEKTY RAPORTOWANIA <u>INTERESARIUSZE ZEWNĘTRZNI</u>	ISTOTNOŚĆ ASPEKTU		ODDZIAŁYWANIE ASPEKTU	
	WYSOKA	BARDZO WYSOKA	WEWNĄTRZ GRUPY	NA ZEWNĄTRZ GRUPY
OBSZAR ŚRODOWISKOWY (E - Environmental)				
Podejmowane działania w zakresie łagodzenia wpływu na zmiany klimatu

Wdrożone rozwiązania ograniczające emisje gazów cieplarnianych	▪	▪	▪
Stosowane sposoby gospodarowania zasobami wodnymi		▪	▪
Działania realizowane w zakresie racjonalnego zużycia paliw i energii	▪	▪	▪
Rozwiązania wspierające zmniejszenie ilości generowanych odpadów i zanieczyszczeń		▪	▪
Optymalizacja procesów mających na celu implementację zasad gospodarki obiegu zamkniętego w organizacji	▪	▪	▪
Przyjęte praktyki ograniczające oddziaływanie na bioróżnorodność	▪	▪	▪
OBSZAR SPOŁECZNY (S - Social)			
Zapobieganie zdarzeniom podnoszącym ryzyko utraty zdrowia i życia pracowników		▪	▪
Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników		▪	▪
Rozwiązania wpływające na przestrzeganie praw człowieka i przeciwdziałanie dyskryminacji		▪	▪
Relacje ze społecznościami lokalnymi	▪	▪	▪
Satysfakcja klientów i rozwiązań podnoszących komfort i bezpieczeństwo użytkowników		▪	▪
Wdrożone zasady odpowiedzialnego i transparentnego łańcucha dostaw		▪	▪
OBSZAR ŁADU KORPORACYJNEGO (G - Governance)			
Zgodność działalności z regulacjami i przepisami prawnymi		▪	▪
Mechanizmy zgłaszania naruszeń i zapewniające bezpieczeństwo sygnalistom	▪	▪	▪
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem	▪	▪	▪
Ocena wpływu ryzyk na działalność organizacji i sposobów ich mitygacji	▪	▪	▪
Zasady i procedury informowania o przyjętych w organizacji zasadach etycznych i transparentności działalności	▪	▪	▪
Zasady antykorupcyjne i procedury należytej staranności stosowane przez partnerów biznesowych		▪	▪
Stosowane polityki dotyczące ochrony danych osobowych i cyberbezpieczeństwa	▪	▪	▪

The background of the slide is a photograph of an industrial factory. The scene is dimly lit with blue and grey tones, showing structural beams, pipes, and machinery. A white horizontal banner is overlaid across the upper portion of the image, containing the title text. In the lower portion, a bright orange and red stream of molten metal is being poured from a pipe into a large industrial container, with steam rising from the process. The overall atmosphere is one of a busy, high-temperature industrial environment.

3. MODEL BIZNESU GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR

3.1. STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR

Cognor Holding S.A. to spółka wiodąca w Grupie Kapitałowej (Cognor, Grupa, Spółka, Firma) prowadząca działalność operacyjną na rynku polskim oraz eksportująca swoje wyroby za granicę. Podstawowym przedmiotem działalności Grupy jest produkcja stali surowej (półprodukt, kęs) i hutniczych wyrobów finalnych, które wytwarzane są ze złomu stalowego w znacznej części pozyskiwanego we własnym zakresie. W konsekwencji jesteśmy zintegrowanym pionowo producentem. Pozostała działalność, która nie ma dużego znaczenia dla wyników Grupy obejmuje: produkcję wyrobów z metali nieżelaznych, skup złomu metali nieżelaznych, usługi transportowe, tłoczenie blach dachowych i działalność deweloperską.

Cognor jest wiodącym producentem stali jakościowych oraz jedynym w Polsce producentem stali nierdzewnej, blach pancernych (w tym dla kołowych transporterów opancerzonych Rosomak) oraz żaroodpornych. Posiadamy znaczący udział w rynku prętów gładkich, prętów kwadratowych, płaskowników, kątowników, prętów żebrowanych oraz prętów ze stali stopowych. Dzięki szerokiej specjalizacji swoich zakładów Grupa realizuje zamówienia w dużym zakresie gatunkowym, obejmującym wyroby ze stali podstawowych jak i stopowych, a także w zakresie nietypowych gatunków.

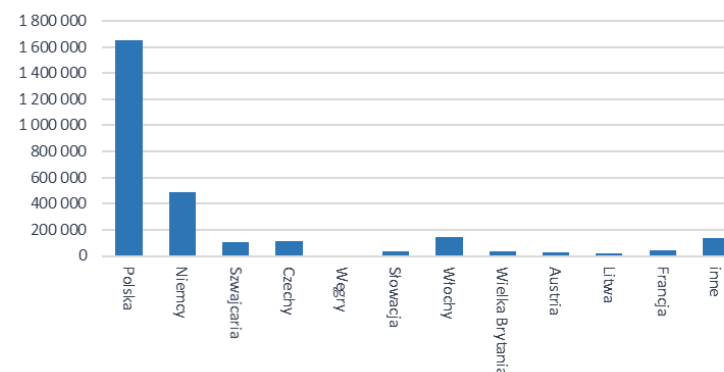
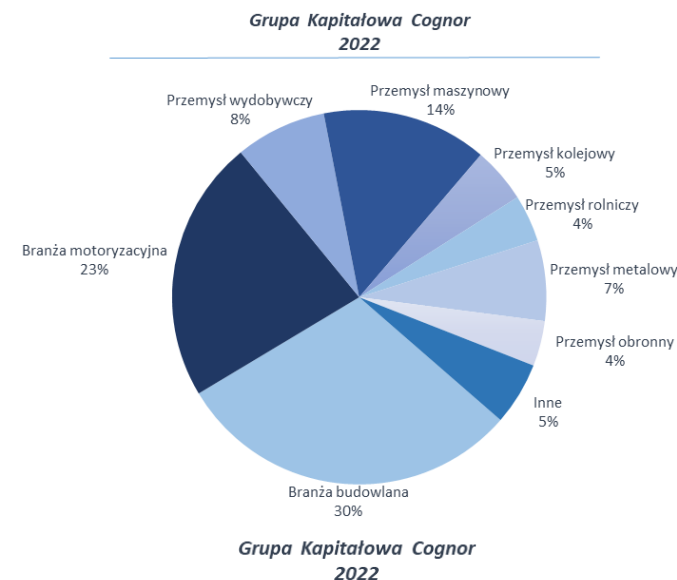
Działalność Grupy definiują cztery obszary:

- Dywizja surowcowa – obejmująca zakup, przetwórstwo, oczyszczanie oraz sprzedaż złomu stalowego,
- Dywizja produkcyjna – obejmująca przetwórstwo złomu stalowego w kęsy stalowe, a z kęsów stalowych w wyroby stalowe i przetwórstwo złomu kolorowego w produkty finalne oraz sprzedaż produkowanych wyrobów,
- Dywizja handlowa – obejmująca sprzedaż towarów /wyrobów stalowych, złomu stalowego, kęsów stalowych, złomu kolorowego, wyrobów kolorowych oraz innych/,
- Pozostałe obszary – obejmujące, m.in. działalność holdingową prowadzoną przez Spółkę dominującą, działalność finansową, deweloperską oraz odzysk materiałów.

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu Grupa jest szeroko rozpoznawalna zarówno na rynku polskim, jak i europejskim. Zarządzana przez wysoko wykwalifikowaną i doświadczoną kadre, dysponującą wszechstronną wiedzą i bogatym doświadczeniem branżowym. Tym samym Grupa najczęściej trafnie identyfikuje trendy rynkowe, co pozwala na utrzymanie dobrych relacji z klientami, a co za tym idzie wysokiego wolumenu obrotów. Grupa sprzedaje wyroby, które są dalej wykorzystywane m.in. w branżach: budowlanej, motoryzacyjnej, maszynowej oraz zbrojeniowej. Poza Polską produkty sprzedawane trafiają m.in. do Niemiec, Szwajcarii, Czech, Węgier, Słowacji, Włoch, Wielkiej Brytanii, Austrii, Litwy i Francji.

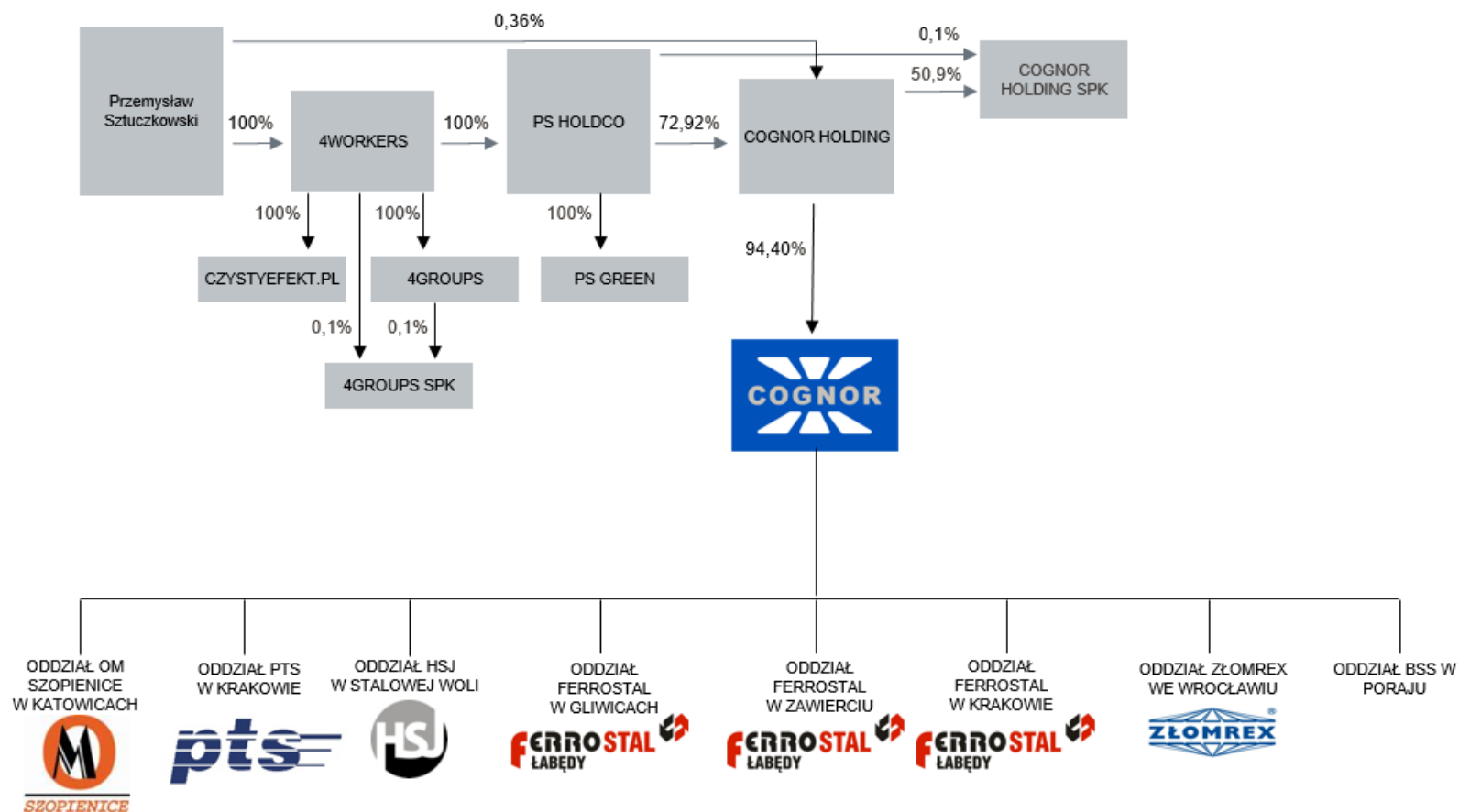
L.p.	Branżowe segmenty sprzedaży	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2022		GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2021	
		/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/	/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/
1	Branża budowlana	848 315	30,02%	967 462	41,75%
2	Branża motoryzacyjna	640 880	22,68%	395 091	17,05%
3	Przemysł wydobywczy	222 495	7,87%	181 874	7,85%
4	Przemysł maszynowy	403 885	14,29%	275 138	11,87%
5	Przemysł kolejowy	134 993	4,78%	84 505	3,65%
6	Przemysł rolniczy	114 425	4,05%	60 588	2,61%
7	Przemysł metalowy	196 641	6,96%	169 062	7,30%
8	Przemysł obronny	110 422	3,91%	90 317	3,90%
9	Inne	153 581	5,44%	93 399	4,03%

L.p.	Geograficzne segmenty sprzedaży	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2022		GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2021	
		/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/	/dane w tys. PLN/	/udział procentowy/
1	Polska	1 650 304	58,40%	1 612 727	69,59%
2	Niemcy	489 859	17,34%	333 161	14,38%
3	Szwajcaria	106 732	3,78%	51 071	2,20%
4	Czechy	116 678	4,13%	60 063	2,59%
5	Węgry	24 716	0,87%	11 678	0,50%
6	Słowacja	37 819	1,34%	28 565	1,23%
7	Włochy	142 015	5,03%	82 647	3,57%
8	Wielka Brytania	34 592	1,22%	8 010	0,35%
9	Austria	31 230	1,11%	18 613	0,80%
10	Litwa	17 560	0,62%	8 181	0,35%
11	Francja	39 562	1,40%	24 889	1,07%
12	Inne	134 570	4,76%	77 830	3,36%






Cognor Holding S.A. zgodnie z podziałem sektorowym stosowanym przez GPW w Warszawie zaliczany jest do sektora hutnictwo żelaza i stali. Jako jednostka dominująca, tworzy wraz z jednostkami zależnymi Grupę Cognor, w skład której wchodzi 3 Spółki Zależne. Jedna ze

spółek zależnych – Cognor S.A. – ma wyodrębnionych w swojej strukturze 8 oddziałów stanowiących odrębne zakłady. Oddział w Stalowej Woli obejmuje stalownię, walcownię wyrobów długich oraz dwie walcownie wyrobów płaskich. Oddział w Gliwicach to stalownia, a w Zawierciu i Krakowie dwie walcownie. Oddział we Wrocławiu zajmuje się pozyskaniem i handlem złomami. Oddział w Katowicach produkuje wałki i tuleje z brązu i mosiądzu oraz odlewnicze stopy cynku. Oddział PTS w Krakowie zajmuje się usługami transportowymi. Poniższy wykres obrazuje w których dywizjach aktywne są poszczególne podmioty.



3.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ

Odpowiedzialność społeczna Grupy Kapitałowej Cognor realizowana jest zarówno w postaci dostarczania produktów o oczekiwanej jakości, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zespołu, wprowadzania rozwiązań przyjaznych środowiskowo i klimatycznie, przejrzystego i etycznego postępowania z kooperantami jak również wspierania społeczności lokalnej w wymiarze darowizn oraz działań sponsoringowych. Powyższe wzorce postępowania są zbliżone do założeń podjętych w 2015 roku przez Organizację Narodów Zjednoczonych, która opublikowała listę 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz 169 powiązanych z nimi zadań. Wyróżnione cele wraz z przyjętymi zadaniami są współzależne i niepodzielne oraz zapewniają balans pomiędzy trzema obszarami zrównoważonego rozwoju: gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Grupa Kapitałowa Cognor wyraża swoją aprobatę wskazanej inicjatywie, realizując 8 celów. Wskazane przez Organizację Narodów Zjednoczonych kierunki są związane z wartościami, które przyświecają Grupie Kapitałowej Cognor w codziennych działaniach. Dlatego też poniżej zaprezentowany został wkład Grupy w realizację określonych celów zrównoważonego rozwoju.

CELE ONZ	DZIAŁANIA ZE STRONY GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR
 <p>3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prowadzenie działań zapobiegających wypadkom, ○ Systemowe podejście do BHP.
 <p>4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Wspieranie doskonalenia zawodowego pracowników, ○ Szkolenia i rozwój pracowników, ○ Szerzenie wiedzy wśród społeczeństwa w zakresie odpowiedzialności za środowisko.
 <p>5 RÓWNOŚĆ PŁCI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Szanowanie praw pracowniczych, ○ Podejmowanie działań wspierających godność ludzką i wpływających na satysfakcję ze współpracy w organizacji, ○ Przejrzyste zasady wynagradzania pracowników, dostępu rozwoju, szkoleń i awansów, ○ Równouprawnienie kobiet i mężczyzn, ○ Transparentne zasady zatrudniania.



- Stabilne miejsca pracy,
- Zatrudnianie lokalnej społeczności.



- Wprowadzanie nowych produktów spełniających oczekiwania klientów,
- Stosowanie nowoczesnych rozwiązań wspierających efektywność procesów,
- Rozwiązania IT pozwalające na prowadzenie spotkań on-line.



- Równouprawnienie kobiet i mężczyzn,
- Transparentne zasady zatrudniania.



- Wysoka jakość produktów,
- Certyfikaty potwierdzające parametry wyrobów,
- Bezpieczeństwo klientów i kontrahentów,
- Badania satysfakcji klientów.



- Wykorzystywanie do produkcji wyrobów hutniczych surowców pochodzących z recyklingu,
- Redukcja emisji gazów cieplarnianych związanych z procesami produkcyjnymi,
- Monitorowanie wielkości emisji do powietrza,
- Redukcja zużycia energii elektrycznej poprzez zastosowanie energooszczędnych rozwiązań,
- Wspieranie projektów z zakresu ochrony i rewitalizacji środowiska naturalnego.

3.3. MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY

Dostarczanie wartości obejmuje nie tylko spełnianie rygorystycznych norm jakościowych oraz oczekiwań klientów, ale także pośrednie działania skierowane do otoczenia. Należą do nich inicjatywy, które wspierają społeczność lokalną, promują właściwe postawy wśród mieszkańców regionów, oddziałują pozytywnie na środowisko oraz biorą pod uwagę interesy dostawców i kooperantów. Budowa wartości odbywa się w samym centrum organizacji, którą tworzą pracownicy poprzez codzienną pracę, ale także prowadzone działania doskonalące procesy, innowacyjne i badawczo-rozwojowe.



Dlatego też warto podkreślić, że Grupa Kapitałowa Cognor tworzy wartość w każdym z etapów działań cząstkowych, których realizacja odbywa się w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa oraz z poszanowaniem zasad zrównoważonego rozwoju. Prawidłowe wykorzystanie posiadanego potencjału oraz kapitałów pozwala w konsekwencji osiągnąć wymierną wartość docenianą przez poszczególne grupy interesariuszy. Przyjęty model biznesu umożliwia efektywne działania uwzględniające ryzyka i szanse rynkowe.

Aktywa, którymi dysponuje Grupa Kapitałowa Cognor angażowane są w celu realizacji procesów biznesowych, aby w konsekwencji osiągnąć zamierzone

rezultaty. W związku z tym wykorzystywanych jest sześć kapitałów do tworzenia wartości dla interesariuszy realizując podstawowe cele biznesowe. W trakcie ustrukturyzowanych procesów biznesowych następuje przekształcenie poszczególnych kapitałów w produkty końcowe z których korzystają klienci, pracownicy, akcjonariusze i społeczeństwo.



KAPITAŁ FINANSOWY		
Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> Aktywa trwałe: 740 355 tys. PLN Kapitał własny: 1 228 431 tys. PLN, Stabilne przychody ze sprzedaży: 3 666 690 tys. PLN. 	<ul style="list-style-type: none"> Rosnące przychody, Elastyczny model finansowania, Nowe rynki zbytu ograniczające ryzyka finansowe. 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilność finansowa uzyskana poprzez optymalizację kosztową oraz doskonalenie procesów, Praca nad efektywnością operacyjną oraz wydajnością.

KAPITAŁ PRODUKCYJNY

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Własne stalownie i walcownie, ▪ Oddziały wytapiania wyposażone w piece elektryczne, ▪ Oddział odlewni wyposażony w linię COS z systemem dwużyłowym i jednożyłowym oraz w linię odlewania wlewków konwencjonalnych, ▪ Oddział apretury wyposażony w szlifierkę do szlifowania wlewków, ▪ Laboratorium chemiczne i metaloznawcze, Pracownia Analiz Materiałów Niemetalicznych oraz Pracownia Wód i Ścieków. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rosnąca liczba zamówień oraz wyprodukowanych produktów gotowych, ▪ Rozwój produktów poprzez wprowadzanie nowych wyrobów, ▪ Oferta produktowa skierowana do różnych gałęzi przemysłu. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praca nad jakością oferowanych produktów, ▪ Wprowadzanie rozwiązań wpływających na efektywność produkcji.

KAPITAŁ LUDZKI

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Różnorodność pracowników i dobór kompetencyjny, ▪ Kultura organizacyjna oparta na lojalności, kwalifikacjach i doświadczeniu, ▪ Wysokie standardy BHP, ▪ Rozwiązania infrastrukturalne wpływające na bezpieczne warunki pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zatrudnionych prawie 2000 pracowników, ▪ Współpraca z lokalnymi organizacjami, ▪ Wzrost świadomości pracowników w zakresie zasad wpływających na bezpieczne warunki pracy, ▪ Brak wypadków śmiertelnych. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doskonalenie procesów zarządzania BHP, ▪ Transparentne warunki zatrudnienia, ▪ Rozwój kompetencji pracowników.

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Działania B+R w zakresie doskonalenia parametrów stopów, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wejście na nowe rynki zbytu, ▪ Wprowadzenie nietypowych wymiarów wyrobów. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nowi klienci i obsługiwane rynki, ▪ Lojalni klienci,

- Powiększanie asortymentu produktów spełniających oczekiwania klientów,
 - Coraz rzadsze kompetencje i umiejętności pracowników charakterystyczne dla hutnictwa.
- Osiągnięte satysfakcjonujące parametry wytrzymałościowe stopów.

KAPITAŁ SPOŁECZNY

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odpowiedzialność za jakość i bezpieczeństwo produktów, ▪ Dbałość o relacje ze społeczeństwem lokalnym oraz władzami lokalnymi, ▪ Transparentna współpraca z kontrahentami, ▪ Wspieranie społeczności lokalnej oraz promowanie aktywnego stylu życia, ▪ Równe szanse w miejscu pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wsparcie charytatywne najbardziej potrzebujących rodzin społeczności lokalnych, ▪ Satysfakcja klientów z dotychczasowej współpracy, ▪ Sponsoring w dziedzinie sportu, ▪ Wprowadzone rozwiązania IT podtrzymujące relacje z kontrahentami. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przestrzeganie zasad etycznych, ▪ Efektywne wdrażanie zasad RODO, ▪ Przejrzyste warunki rekrutacji i zatrudniania realizowane z poszanowaniem praw człowieka.

KAPITAŁ NATURALNY

Kluczowe dane dotyczące kapitału	Osiągnięte rezultaty	Zarządzanie wynikami kapitału
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dobór surowców z pewnych źródeł pozyskiwanych w sposób odpowiedzialny, ▪ Modernizacja parku maszynowego wpływająca na ograniczenie zużycia energii elektrycznej, ▪ Ponowny recykling wytworzonych produktów, ▪ Wprowadzanie rozwiązań pozytywnie wpływających na środowisko naturalne i klimat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wykorzystywanie surowców, pochodzących z recyklingu, ▪ Monitorowanie zmian prawnych w zakresie handlu uprawnieniami do emisji, ▪ Zamontowanie odpylacza w celu usunięcia większych cząsteczek pyłu z zanieczyszczonego powietrza odprowadzanego z pieców topliwych i odlewniczych. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odpowiedzialne zarządzanie zasobami naturalnymi, ▪ Wspieranie zasad Gospodarki Obiegu Zamkniętego, ▪ Zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych.

3.4. ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE

Wykorzystywany surowiec

Złom stalowy pochodzący z recyklingu stanowi główny surowiec, który jest wykorzystywany do produkcji wyrobów gotowych. W dominującej części jest to surowiec pochodzący z rynku krajowego pozyskiwany poprzez zdywersyfikowaną bazę dostawców.

Pozyskanie surowca

Pozyskanie złomu następuje poprzez własną, sieć skupu złomu składającą się z 14 oddziałów zlokalizowanych na terenie całej Polski, jak również sieć współpracujących lokalnych punktów skupu złomu. Do dostawców złomu dla Grupy zaliczają się również przedsiębiorstwa będące pierwotnymi źródłami tego surowca, takie jak zakłady przemysłowe oraz punkty skupu złomu, które służą jako punkty odbioru złomu, do których podmioty zajmujące się zbieraniem złomu przemysłowego mogą dostarczyć pozyskany surowiec. Oddziały Grupy wyposażone są w specjalistyczne oprzyrządowanie niezbędne do prowadzenia skupu, przetwórstwa i ekspedycji złomu.

Za pozyskanie surowca głównie odpowiada Oddział Złomrex we Wrocławiu, który wykonuje podstawową obróbkę surowca w postaci cięcia palnikami lub przerobu na prasie.

Transport surowca

Większość złomu pozyskanego dostarczana jest bezpośrednio przez dostawców do hut Grupy. Pozostały złom przewożony jest do oddziałów własną flotą transportową w celu jego przerobu i uszlachetnienia oraz dalej celem ekspedycji do hut transportem własnym lub zleconym.

Oddział PTS w Krakowie, z uwagi na specyfikę swojej działalności, stanowi wsparcie procesów logistycznych wewnątrz Grupy Cognor (transport drogowy półwyrobów i wyrobów hutniczych).



Magazynowanie surowca

Nabyty złom magazynowany jest w lokalizacjach Grupy do momentu jego sprzedaży klientom lub wykorzystania w stalowniach na potrzeby produkcji półproduktów oraz wyrobów finalnych. Grupa utrzymuje zapas złomu, który jest w stanie zaspokoić zdolności produkcyjne przez okres wynoszący około 2 - 3 tygodnie. Pozwala to na zachowanie ciągłości produkcji przy efektywnym gospodarowaniu zapasami w procesie planowania produkcji.

Pozyskiwanie innych surowców produkcyjnych

Żelazostopy, elektrody, materiały ogniotrwałe i inne surowce do produkcji nabywane są od szeregu dostawców w kraju i za granicą na podstawie umów jednorazowych, uzgadnianych każdorazowo przed transakcją nabycia lub długookresowych niosących ze sobą stabilność zaopatrzenia oraz uzgodnione warunki handlowe.

Proces produkcyjny

Grupa w procesie produkcyjnym wykorzystuje technologię EAF (ang. *Electric Arc Furnace*), polegającą na stapianiu złomu przy użyciu łuku elektrycznego o dużej mocy. Zgodnie z danymi World Steel Association w 2020 roku 32,3% światowej produkcji stali surowej odbywało się przy wykorzystaniu technologii stosowanej przez Grupę. W pozostałym zakresie producenci korzystają z technologii wielkopiecowej/konwertorowej – BOF (ang. *Basic Oxygen Furnace*), która polega na produkcji stali w piecu konwertorowym z surowki wytwarzanej przez wielki piec ze wsadu w postaci rudy żelaza i węgla koksowego. Do surowki, która jest stopem żelaza z wysokim udziałem węgla, dodaje się niewielki (do 30%) dodatek złomu stalowego.

EAF jest technologią bardziej nowoczesną i efektywniejszą (posiada korzystny bilans energetyczny – tj. koszty zużycia energii są niższe w związku z mniejszą masą wsadu) od technologii BOF a jednocześnie zdecydowanie mniej uciążliwą dla środowiska naturalnego, przez co jej znaczenie na rynku globalnym w ostatnich latach dynamicznie rośnie.

Etap produkcji realizowany w oparciu o technologię EAF odbywa się w Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach oraz w Oddziale HSJ w Stalowej Woli. Natomiast w Oddziale Ferrostal Łabędy w Krakowie oraz w Oddziale Ferrostal Łabędy w Zawierciu znajduje się walcownia, w której wytwarza się wyroby stalowe długie walcowane na gorąco. Częścią produkcyjną zajmuje się również Oddział OM Szopienice w Katowicach, który jest producentem półwyrobów z brązu, które sprzedawane są na rynku krajowym i zagranicznym oraz zapraw ocynkowniczych sprzedawanych na rynku krajowym.

Sprzedaż

Sprzedaż Grupy realizowana jest na rynku krajowym i zagranicznym, przede wszystkim europejskim, gdzie dostarczane są produkty głównie do podmiotów działających w branży budowlanej i motoryzacyjnej. Wiodącymi produktami są odpowiednio pręt żebrowany do zbrojenia betonu oraz pręt ze stali jakościowych (pręt SQ).

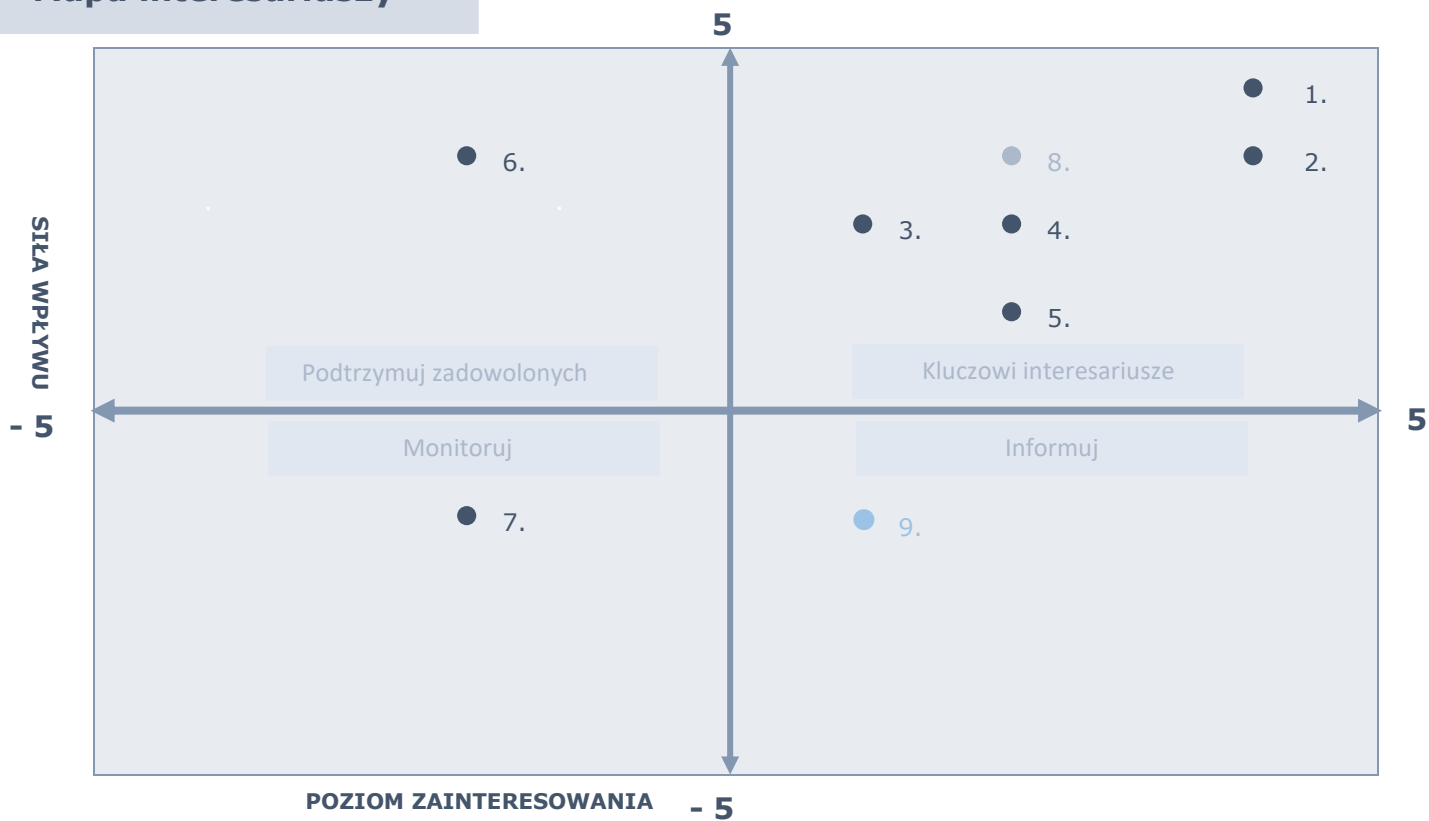
3.5. RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM

Budowanie pozytywnych relacji z interesariuszami opartych o zaufanie i wzajemną otwartość stanowi fundament prowadzonego dialogu z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym. Grupa Kapitałowa Cognor dąży do tego, aby uwzględniać jego potrzeby w podejmowanych ważnych kwestiach społeczno-gospodarczych. Współpraca w tym zakresie jest podstawą do osiągnięcia sukcesu i ma wymiar świadomego kreowania i popierania partnerskich postaw. Ponadto stanowi trzon budowy odpowiedzialnego biznesu i odgrywa kluczową rolę w wyrażaniu przyjętych wartości. Szeroki zakres komunikacji z wieloma grupami interesariuszy pozwala na pozyskanie cennych informacji i wiedzy, która kierunkuje rozwój organizacji i ją kształtuje.

W celu identyfikacji grup interesariuszy Grupa Kapitałowa posługuje się metodyką, która określa ich cechy charakterystyczne oraz oddziaływanie na poszczególne obszary działalności organizacji. Klasyfikacja została dokonana zgodnie z uznaną metodą proponowaną przez G. Johnsa i K. Scholesa, która różnicuje interesariuszy pod względem poziomu zainteresowania i wywieranego wpływu na Grupę Kapitałową Cognor.



Mapa interesariuszy



Rodzaj wpływu:

- Pozytywny
- Neutralny
- Negatywny

Grupy interesariuszy

- | | |
|---------------|--|
| 1. Inwestorzy | 5. Środowisko naturalne |
| 2. Dostawcy | 6. Media |
| 3. Pracownicy | 7. Społeczeństwo i społeczność lokalna |
| 4. Klienci | 8. Regulatorzy |
| | 9. Konkurencja |

Głównymi źródłami komunikacji z interesariuszami Grupy są m.in.: komunikacja bezpośrednia, strona internetowa www.cognor.eu, stanowisko relacji inwestorskich, publikowane raporty bieżące i okresowe, prezentacje inwestorskie, telekonferencje, prelekcje, udział w targach i wydarzeniach branżowych.

GRUPY INTERESARIUSZY COGNOR	
PRACOWNICY	/potencjalni pracownicy, pracownicy etatowi, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców i dostawców, związki zawodowe, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy i inne instytucje nadzoru/.
INWESTORZY	/akcjonariusze, inwestorzy strategiczni, instytucjonalni i indywidualni, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, domy maklerskie, banki/.
KLIENCI	/klienci instytucjonalni i indywidualni, partnerzy biznesowi/.
DOSTAWCY	/kluczowi dostawcy, podwykonawcy/.
SPOŁECZEŃSTWO I SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA	/społeczności lokalne, mieszkańcy i liderzy społeczni, media, szkoły wyższe i pracownicy naukowcy, organizacje techniczne i branżowe, lokalna administracja samorządowa, administracja rządowa, lokalne organizacje pozarządowe/.
ŚRODOWISKO NATURALNE	/organizacje ekologiczne, instytucje ochrony środowiska, Ministerstwo Ochrony Środowiska, Agendy Ministerstwa Ochrony Środowiska, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska/.
REGULATORZY	/administracja publiczna, regulatorzy spoza Polski: Unia Europejska, Komisja Europejska/
KONKURENCJA	/spółki i organizacje o podobnym profilu działalności/
MEDIA	/podmioty informujące interesariuszy o uzyskanych wynikach, planach i działaniach/

3.5.1. ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA

Grupa Cognor dba o rozwój i poszerzanie kompetencji poszczególnych jednostek poprzez uczestnictwo w organizacjach dziedzinowych pozwalających na wymianę doświadczeń oraz współlnianie wiedzy w zakresie rozwiązań stosowanych w branży.

Poniżej znajduje się zestawienie organizacji do których przynależą poszczególne jednostki Grupy:

<p>Izba Przemysłowo Handlowa Gospodarki Żłomem</p>	<p>Izba Przemysłowo Handlowa Gospodarki Żłomem zrzesza firmy złomowe z obszaru całej Polski, w tym liderów w branży, dbając o ich interesy i dobry wizerunek na rynku gospodarczym. Ponadto Izba podejmuje działania w celu wspierania dynamicznie rozwijającego się recyklingu i staje się aktywnym partnerem w obszarze ochrony środowiska. Celami Izby jest reprezentowanie interesów branży złomowej wobec władz ustawodawczych, wykonawczych oraz innych organizacji. Jednocześnie Izba udostępnia informacje w zakresie obowiązujących przepisów z obszaru gospodarki, ochrony środowiska, bezpieczeństwa pracy, standardów i norm. Organizacja propaguje zasady etyki, dobre obyczaje kupieckie i przeciwdziałanie nieuczciwej konkurencji oraz prowadzi w powyższych obszarach seminaria, szkolenia i konferencje.</p>
<p>Klub Polskich Laboratoriów Badawczych POLLAB</p>	<p>Klub Polskich Laboratoriów Badawczych jest największą dobrowolną i niezależną organizacją w Europie, która integruje środowisko laboratoriów badawczych, wzorujących, jednostek certyfikujących oraz firm zainteresowanych zarządzaniem przez jakość. Ponadto poprzez swoją działalność wspiera system oceny zgodności oraz oferuje współpracę merytoryczną. Celem Klubu jest wzajemna współpraca i wymiana doświadczeń w zakresie praktycznego wdrażania i doskonalenia systemów zarządzania, postanowień norm i przepisów prawa oraz wymagań jednostki akredytującej. Przyjęte cele są realizowane przez organizację sympozjów, konferencji, seminariów oraz szkoleń specjalistycznych. Jednocześnie Klub poprzez publikowanie materiałów informacyjnych i szkoleniowych oraz wydawanie biuletynów dociera do wszystkich członków zainteresowanych bieżącymi informacjami.</p>
<p>Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa</p>	<p>Hutnicza Izba Przemysłowo Handlowa zrzesza producentów i przetwórców stali, przemysły powiązane z hutnictwem a także instytucje usługowe, biura projektowe, instytuty naukowo-badawcze i spółki handlowe. Izba stanowi jedyną zorganizowaną organizację reprezentującą przemysł stalowy w Polsce, pełniąc rolę pomostu pomiędzy podmiotami członkowskimi a rządem i władzami regionalnymi. Jednocześnie Izba realizuje działalność wydawniczo - szkoleniową. W ramach Izby pracują zespoły eksperckie, fora dyrektorów oraz komisje problemowe. Celem Izby jest m.in. organizowanie i ocenianie - dla osiągania wspólnych korzyści gospodarczych - przebiegu współpracy członków w zakresie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej. Ponadto Izba zajmuje się badaniem i analizowaniem rynków zaopatrzenia i zbytu oraz organizowaniem pomocy członkom Izby w rozwiązywaniu problemów ekonomicznych i organizacyjno - prawnych związanych z podejmowaniem i prowadzeniem przez nich działalności gospodarczej.</p>

Grupa Cognor w ramach swojej działalności prowadzi działalność filantropijną i wspiera inicjatywy chroniące ludzkie życie. W tym zakresie od 2011 roku cyklicznie wspiera finansowo Fundację Rozwoju Kardiochirurgii im. Zbigniewa Religii.

4. STRATEGIA BIZNESOWA



4.1. PLANY I CELE STRATEGICZNE

Priorytetowe miejsce w Strategii Grupy Kapitałowej Cognor zajmuje tworzenie wartości dla wszystkich interesariuszy ze szczególnym uwzględnieniem akcjonariuszy poprzez maksymalizację rentowności przy jednoczesnym dążeniu do budowania zdolności dywidendowej w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Misją Grupy jest sprostanie wymaganiom klientów przy zachowaniu najwyższych standardów jakości i profesjonalnej obsługi.

Elementy strategii Grupy, obejmują m.in.:

- dążenie do zwiększenia elastyczności w zakresie oferowanego asortymentu i możliwości jego dostosowania do aktualnych potrzeb rynku poprzez doskonalenie technologii oraz zwiększanie mocy produkcyjnych w pożądanym obszarach,
- optymalizację kosztów w oparciu o działania organizacyjne i inwestycyjne,
- aktywne zarządzanie strukturą kapitałową w celu obniżenia kosztów obsługi długu oraz poprawy struktury bilansu.

Wśród przewag konkurencyjnych wyróżnić można wieloletnie doświadczenie w branży hutniczej, integrację pionową i silną obecność w wybranych segmentach rynku, elastyczność w zakresie oferowanego asortymentu i możliwość dostosowania oferty do aktualnych potrzeb klienta, możliwość oferowania krótkich serii oraz wykorzystywanie przyjaznej środowiskowo technologii wytopu stali.

Grupa dąży do osiągnięcia innowacyjności procesowych i organizacyjnych, tym samym monitoruje poziomy kluczowych wskaźników efektywności związanych z generowanymi kosztami oraz osiąganą produktywnością w swoich zakładach. Realizacji tych celów sprzyjają podejmowane inwestycje, które obejmowały przede wszystkim modernizację środków trwałych pozwalając tym samym na stałe obniżanie kosztów procesu. Realizowane działania pozwalają na doskonalenie technologii i zwiększenie efektu skali, co przyczynia się do zmniejszenia kosztów stałych. Innowacje realizowane w okresie objętym raportem i latach wcześniejszych skutkowały rozszerzeniem asortymentu produkowanych wyrobów i poprawą ich jakości oraz obniżeniem kosztów produkcji.

Grupa koncentruje się na realizacji inwestycji w infrastrukturę parku maszynowego. Ma to wymiar osiągnięcia lepszych jakościowo wyrobów, ale także strategicznego podejścia do minimalizacji oddziaływania na środowisko naturalne. Coraz większe znaczenie dla inwestorów i klientów odgrywają kwestie wpływu działalności na klimat. Dlatego też Grupa chcąc być konkurencyjnym podmiotem w przyszłości już teraz inwestuje w rozwiązania zmniejszające jej oddziaływanie na klimat. Wynika to z faktu przewidywanego w przyszłości znaczenia ilości generowanego śladu węglowego w całym łańcuchu wartości, a co za tym idzie droższym finansowaniem dla podmiotów, które nie spełniają pewnych standardów. Ponadto już teraz inwestorzy i klienci zwracają uwagę na to w jaki sposób spółki będące w gronie ich zainteresowania mają zamiar spełniać restrykcyjne oczekiwania. W związku z powyższym Grupa Kapitałowa Cognor kontynuuje rozpoczęte działania w tym obszarze.

Grupa Cognor prowadzi wieloletnią współpracę z wieloma instytucjami naukowymi, w tym z Akademią Górniczo - Hutniczą w Krakowie, Instytutem Metalurgii Żelaza w Gliwicach, Politechniką Śląską w Katowicach, Instytutem Materiałów Ogniotrwałych w Gliwicach. Grupa korzysta z programów administrowanych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, w szczególności w ramach programu sektorowego INNOSTAL.

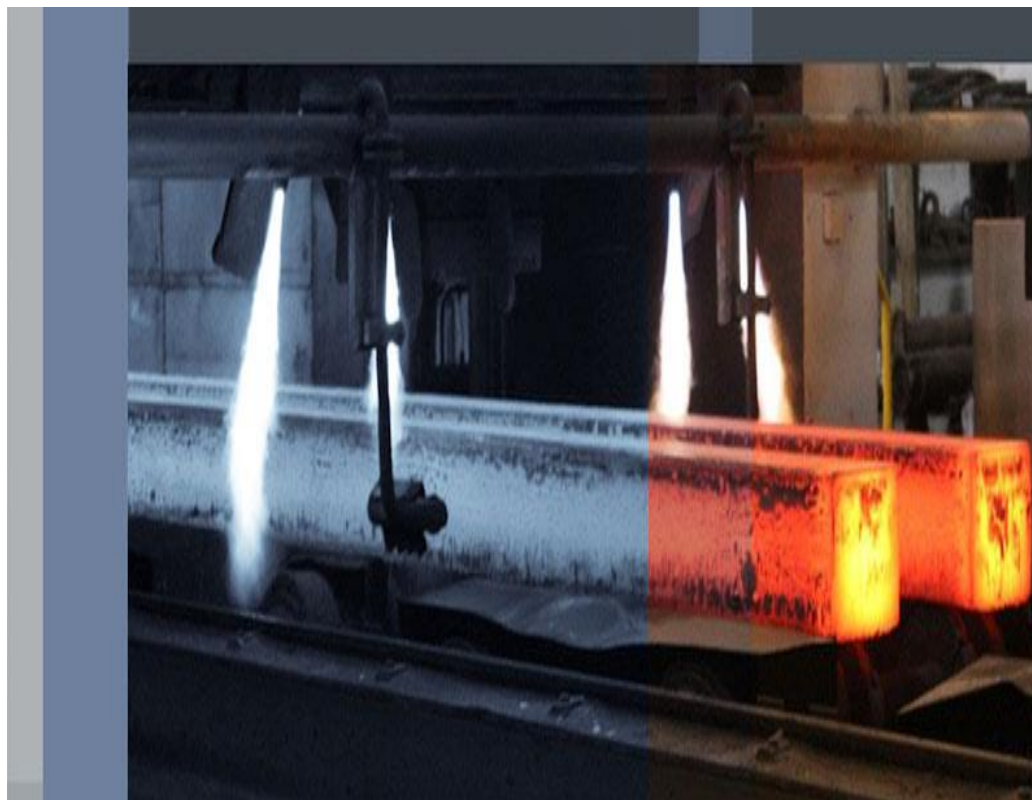
Grupa współpracuje, między innymi, z sektorem motoryzacyjnym i zbrojeniowym, w których obowiązują zastrzone normy jakościowe.

4.2. KIERUNKI ROZWOJU GRUPY

Zgodnie z prognozami Światowego Stowarzyszenia Stali WorldSteel przewiduje się, że w 2022 r. globalne zapotrzebowanie na stal wzrośnie względem 2021 r. o 2,7 proc., do 1,92 mld ton.

Analizując rynek stalowych wyrobów hutniczych należy podkreślić, że charakteryzuje się on wysoką fluktuacją w obszarze cen wyrobów i surowców hutniczych jak również zapotrzebowania na poszczególne asortymenty. Strategia Grupy zakłada niwelowanie powyższych ryzyk poprzez wysoką elastyczność w zakresie oferowanego asortymentu, która pozwala dostosować ofertę Grupy do bieżących oczekiwań rynku.

W najbliższych latach należy spodziewać się zaostrzenia polityki klimatycznej Unii Europejskiej, która będzie skutkowałą wprowadzaniem limitów emisji CO₂, prowadząc w konsekwencji do zwiększenia kosztów zakupu uprawnień do emisji, co będzie miało bezpośredni wpływ na wzrost kosztów produkcji stali, oraz pozycję konkurentów Grupy korzystających z technologii BOF. Grupa liczy się ze zmianami, które mogą być wprowadzone w wyniku prowadzonych prac nad dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącą programu handlu



uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych na obszarze Unii Europejskiej. Celem zmian jest określenie takiego kształtu systemu handlu uprawnieniami w latach 2021-2030 (tzw. „czwarty okres rozliczeniowy”), które pozwolą na ograniczenie do 2030 r. emisji gazów cieplarnianych w Unii Europejskiej o co najmniej 40% w stosunku do poziomów z 1999 r. Przewiduje się, że cena uprawnień do emisji CO₂ może zwiększyć się z 15 EUR w 2020 r. do 35 EUR w 2030 r., przy obecnej cenie ok. 5 EUR.

(źródło: Komentarz Polskiego Komitetu Energii Elektrycznej na temat proponowanej reformy EUETS z 21 lutego 2017 r. - <http://www.pkee.pl/pl/publikacje,3,stanowiska,s.2>).

4.3. KLUCZOWE WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI

Lp.	Główne wskaźniki monitorowane przez Grupę	J.m.	Wartość 2022	Wartość 2021
1	EBITDA odniesiony do tony sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych	PLN/Mg	1 288,73	594,42
2	Ilość sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych na jednego pracownika	Mg/osobę	391,06	453,87
3	Koszt wynagrodzeń odniesiony do tony sprzedanych półproduktów i wyrobów stalowych	PLN/Mg	281,05	195,92
4	Stosunek amortyzacji do kosztów wynagrodzeń	%	19,53	27,76
5	Wielkość reklamacji odniesiona do wielkości produkcji	%	0,17	0,29
6	Zużycie energii elektrycznej do tony produkcji stali surowej	kWh/Mg	575,13	586,24
8	Zużycie gazu do tony produkcji stali surowej	m ³ /Mg	59,55	59,39
9	Zużycie tlenu do tony produkcji stali surowej	m ³ /Mg	52,20	53,40
10	Stosunek nakładów inwestycyjnych i remontów do amortyzacji	%	728,51	339,41

5. ZARZĄDZANIE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ I ŁĄD KORPORACYJNY



5.1. ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE

Głównymi organami Cognor Holding S.A. są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza i Zarząd. Dodatkowo w Spółce funkcjonuje odpowiadający składowi Rady Nadzorczej - Komitet Audytu. Funkcjonowanie powyższych organów jest regulowane przez Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki, Regulaminy Rady Nadzorczej i Zarządu oraz zasady ładu korporacyjnego wprowadzone przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w postaci „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”.

Zarząd COGNOR Holding S.A. kieruje działalnością Spółki, zarządza jej majątkiem, reprezentuje Spółkę na zewnątrz przed sądami, organami władzy i wobec osób trzecich oraz prowadzi wszelkie sprawy korporacyjne Spółki z wyjątkiem zastrzeżonych przez prawo lub Statut Spółki do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Tryb działania Zarządu, a także sprawy, które mogą być powierzone poszczególnym jego członkom określa szczegółowo Regulamin Zarządu.

Na dzień 31.12.2022 r. Zarząd Spółki reprezentują cztery osoby. Wszyscy Członkowie Zarządu są obowiązani i uprawnieni do wspólnego prowadzenia spraw Spółki.

CZŁONKOWIE ZARZĄDU			
IMIĘ I NAZWISKO	FUNKCJA	DATA OBJĘCIA FUNKCJI W OBECNEJ KADENCJI	DATA UPŁYWU OBECNEJ KADENCJI
Przemysław Sztuczkowski	Prezes Zarządu	09 marzec 2021 r.	09 marzec 2026 r.
Przemysław Grzesiak	Wiceprezes Zarządu	09 marzec 2021 r.	09 marzec 2026 r.
Krzysztof Zoła	Członek Zarządu	09 marzec 2021 r.	09 marzec 2026 r.
Dominik Barszcz	Członek Zarządu	09 marzec 2021 r.	09 marzec 2026 r.

Aktualne informacje o Członkach Zarządu Spółki znajdują się na stronie <https://cognorholding.eu/o-nas/grupa-cognor/cognor-holding/zarzadz/>.

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością COGNOR Holding S.A. we wszystkich dziedzinach działalności Spółki. Rada podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Spółki. Szczegółowy tryb działania Rady Nadzorczej określa Regulamin Rady Nadzorczej.

Na dzień 31.12.2022 r. Rada Nadzorcza Spółki składa się z pięciu członków. Wszyscy członkowie Rady spełniają kryteria niezależności określone w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW oraz Ustawie o Biegłych Rewidentach.

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ			
IMIĘ I NAZWISKO	FUNKCJA	DATA OBJĘCIA FUNKCJI W OBECNEJ KADENCJI	DATA UPŁYWU OBECNEJ KADENCJI
Hubert Janiszewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	30 czerwiec 2021 r.	30 czerwiec 2026 r.
Piotr Freyberg	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	30 czerwiec 2021 r.	30 czerwiec 2026 r.
Jacek Welc	Członek Rady Nadzorczej	30 czerwiec 2022 r.	30 czerwiec 2026 r.
Stanisław Dzienniak	Członek Rady Nadzorczej	23 listopad 2022 r.	30 czerwiec 2026 r.
Zbigniew Łapiński	Sekretarz Rady Nadzorczej	30 czerwiec 2021 r.	30 czerwiec 2026 r.

Aktualne informacje o członkach Rady Nadzorczej Spółki znajdują się na stronie: <https://cognorholding.eu/o-nas/grupa-cognor/cognor-holding/rada-nadzorcza/>.

5.2. SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE

Zarządzanie kluczowymi obszarami biznesowymi Grupy Kapitałowej Cognor jest realizowane poprzez wdrożone polityki i procedury systemów zarządzania, które wyznaczają cele i kierunki działań Grupy. Ponadto posiadane rozwiązania stanowią zapewnienie dotrzymania najwyższych standardów jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska w odniesieniu do spełnienia wymagań i oczekiwań interesariuszy. Posiadany System Zarządzania w poszczególnych Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor oparty jest m.in. o normy: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 50001:2018, AQAP 2110. Normy te są głównym filarem, na którym opierają się decyzje zarządcze w zakresie prowadzonych działań operacyjnych. Dlatego też możliwe jest racjonalne zarządzanie kluczowymi aspektami wpływającymi na osiąganie wyników ekonomiczno-finansowych oraz realizacja celów biznesowych.

Poniższa tabela zawiera zestawienie głównych systemów i certyfikatów Oddziałów Grupy Kapitałowej Cognor:

Oddział Grupy Kapitałowej Cognor	Nazwa systemu / certyfikatu	Certyfikowany (Tak/Nie)	Data		Nazwa jednostki certyfikującej
			certyfikacji	recertyfikacji	
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015	Tak	09.09.2021	08.09.2024	RINA
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie z IATF 16949:2016	Tak	09.09.2021	08.09.2024	CISQ AUTOMOTIVE

COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania środowiskiem zgodnie z normą ISO 14001:2015	Tak	23.09.2022	22.09.2025	TUV NORD
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania energią zgodnie z normą ISO 50001:2018	Tak	23.09.2022	22.09.2025	TUV NORD
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	Wewnętrzny System Kontroli (spełnia wymagania określone w art. 11 ust. 2 Ustawy z dnia 29.11.2000 r. o obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa, a także dla utrzymania międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa)	Tak	12.06.2020	11.06.2023	CENTRUM CERTYFIKACJI JAKOŚCI
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	System zarządzania jakością zgodnie AQAP 2110	Tak	12.06.2020	11.06.2023	CENTRUM CERTYFIKACJI JAKOŚCI
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	Certyfikat DNV-GL	Tak	25.08.2022	30.06.2025	DNV
COGNOR S.A Oddział HSJ w Stalowej Woli	Certyfikat UKCA	Tak	08.06.2022	23.03.2025	HPi-CEproof
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	ISO 9001	Tak	1999	09.05.2025	TUV RHEINLAND
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	ISO 14001	Tak	2004	09.05.2025	TUV RHEINLAND
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	ISO 45001	Tak	2021	30.03.2024	TUV RHEINLAND
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	System Zarządzania wg PN-EN ISO 14001:2015	Tak	16.07.2022	15.07.2025	TUV NORD Polska Sp. z o.o.
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	System Zarządzania wg PN-EN ISO 9001:2015	Tak	16.07.2022	15.07.2025	TUV NORD Polska Sp. z o.o.
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	Dopuszczenie dla stali okrętowej DNV-GL	Tak	02.08.2021	30.06.2024	DNV
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	Dopuszczenie dla stali okrętowej LRS	Tak	29.03.2020	28.03.2023	Lloyds Register

Cognor S.A. Oddział Ferrostał Łabędy w Gliwicach	System Zapewnienia Jakości wytwórcy materiału według Dyrektywy 2014/68/UE	Tak	01.06.2020	31.05.2023	TUV Rheinland
COGNOR SA Oddział Ferrostał Łabędy w Zawierciu	System Zarządzania wg PN-EN ISO 14001:2015	Tak	16.07.2022	15.07.2025	TUV NORD Polska Sp. z o.o.
COGNOR SA Oddział Ferrostał Łabędy w Zawierciu	Certyfikat Zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji	Tak	Bezterminowo audyt raz na rok luty 2022	audyt raz na rok luty 2023	ZETOM Katowice
COGNOR SA Oddział Ferrostał Łabędy w Zawierciu	Certyfikat DNV	Tak	28.12.2021	31.12.2024	DNV
COGNOR S.A. O/OM Szopienice w Katowicach	ISO 9001:2015	Tak	25.11.2003	13-14.01.2022	POLSKI REJESTR STATKÓW S.A.

5.3. MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM

Strategia Grupy Kapitałowej Cognor zakłada takie zarządzanie ryzykami, aby Grupa była zdolna do ich pełnej identyfikacji, pomiaru i świadomego podejmowania. Mając na względzie maksymalizację rentowności prowadzonego biznesu Grupa podjęła działania oraz wdrożyła procedury, których celem jest optymalizacja ryzyk.

Struktura organizacyjna Grupy pozwala redukować ryzyka w zakresie negatywnego oddziaływania na społeczeństwo i środowisko naturalne. Jej płaski charakter sprzyja skutecznej identyfikacji i podejmowania działań zapobiegawczych przez kierowników jednostek, którzy zobowiązani są do monitorowania ryzyk w swoim obszarze odpowiedzialności. Zidentyfikowane ryzyka podlegają analizie i przedstawiane są zarządowi Grupy wraz z propozycją stosowanych działań. W Kodeksie Etycznym wypracowanym i przyjętym znalazły się m.in. zasady Grupa i które są zorientowane na kwestie zarządzania ryzykami, w tym m.in. Regulamin Ochrony Danych Osobowych w Grupie Cognor, Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Polityka Antymobingowa, Polityka Zabezpieczeń Ryzyk Finansowych, Polityka Dywidendowa.

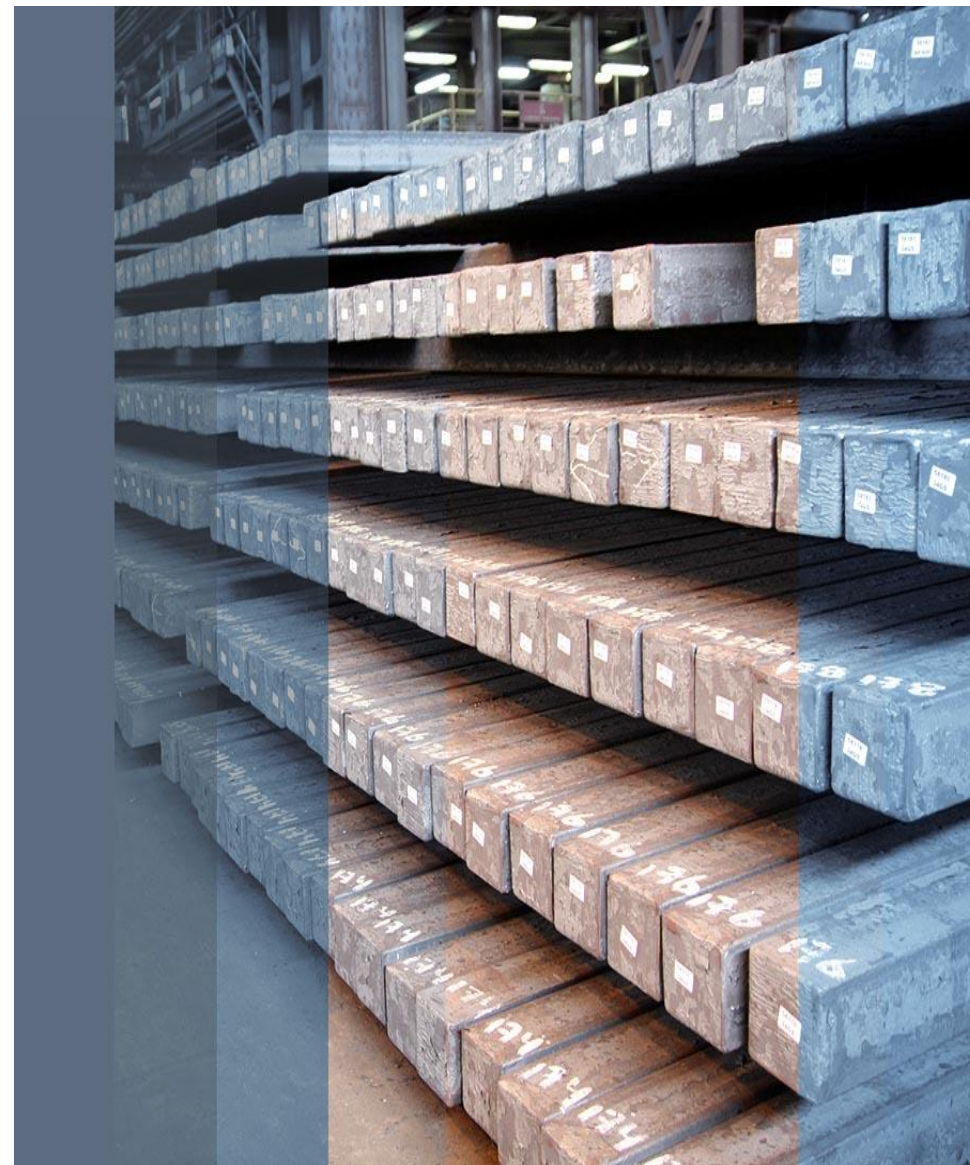
Na łamach dokumentu zostały zaprezentowane ryzyka niefinansowe w zakresie zagadnień środowiskowych i klimatycznych, społecznych, pracowniczych oraz etycznych obejmujących poszanowanie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu. Wymienione poniżej ryzyka niefinansowe, wraz z opisem sposobów przeciwdziałania im oraz oceną istotności, zostały szerzej opisane w poszczególnych rozdziałach Sprawozdania. Tym samym do kluczowych ryzyk niefinansowych należą:

ASPEKT ŚRODOWISKOWY

- Awaria systemów odpylania skutkująca zwiększoną emisją zanieczyszczeń do atmosfery,
- Zanieczyszczenie powierzchni ziemi,
- Emisja hałasu w procesie prostowania wyrobów, odbioru i paczkowania,
- Powstawanie odpadów w procesie produkcji,
- Brak przestrzegania wymagań prawnych,
- Zanieczyszczenie środowiska w wyniku zdarzenia w transporcie drogowym np. wypadek lub awaria.

ASPEKT KLIMATYCZNY

- Zbyt wysoka emisja CO₂ z procesu nagrzewania kęsów w piecu przepychowo-wypychowym,
- Emisja zanieczyszczeń pyłowo gazowych powstająca w procesie nagrzewania kęsów oraz produkcji,
- Ryzyko zużycia paliw kopalnych a tym samym emisji zanieczyszczeń do powietrza,
- Wzrost wykorzystania energii w okresie letnim w związku z koniecznością stosowania klimatyzacji,



- Zwiększenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcji (wzrost emisji pośredniej gazów cieplarnianych – zakres 2),
- Wzrost emisji w wyniku wzmożonego transportu /dostaw surowców i materiałów.

ASPEKT SPOŁECZNY

- Wybór materiałów gorszej jakości,
- Zamknięcie zakładu w wyniku rozprzestrzenienia się epidemii COVID-19,
- Niedotrzymanie deklarowanej jakości wyrobów,
- Utrata danych klientów.

ASPEKT PRACOWNICZY

- Trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników,
- Wystąpienie ogniska zakażenia COVID-19,
- Widoczna luka pokoleniowa skutkująca niedoborem kadrowym,
- Odejścia pracowników do innych firm,
- Brak kandydatów posiadających określone uprawnienia i doświadczenie,
- Poczucie alienacji i wypalenia zawodowego spowodowanego koniecznością pracy zdalnej,
- Presja na wzrost wynagrodzeń w związku z inflacją i rynkiem pracownika,
- Nieprzestrzeganie zasady równych szans dla wszystkich pracowników,
- Wysoka rotacja pracowników.

ASPEKT BHP

- Wystąpienie czynnika biologicznego - wirus SARS-CoV-2,
- Zaistnienie wypadku lub zachorowanie na chorobę zawodową,
- Ryzyko absencji kluczowych pracowników powodowanej skutkami wypadków przy pracy,
- Skaleczenie się przez ostre i wystające elementy złomu, elementy maszyn i urządzeń,
- Poślizgnięcie się i upadek na tym samym poziomie,
- Przygniecenie, uderzenie przez spadające przedmioty,
- Potrącenie przez ruchome obiekty,
- Porażenie prądem.

6. ASPEKTY ŚRODOWISKOWE



6.1. OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH

Funkcjonowanie w harmonii z otoczeniem jest możliwe poprzez wdrażanie przemysłanych i nowoczesnych rozwiązań. GK Cognor aktywuje różnorodne inicjatywy pozwalające na prowadzenie działalności w zgodzie z zasadami neutralności klimatycznej i przyjętych wytycznych środowiskowych. Dbałość o środowisko naturalne oraz zrównoważone działania wpisane są w genezę organizacji, co wynika z przyjętego modelu biznesu. Warto zaznaczyć, że produkty dostarczane klientom w większości powstają z surowców będących odpadem – złomem stalowym. Rocznie w wyniku prowadzonych procesów produkcyjnych poddawanych jest recyklingowi 700 000 - 800 000 Mg złomu stalowego.

Monitorowanie zmieniających się uwarunkowań prawnych odnoszących się do korzystania ze środowiska oraz wprowadzanych wytycznych klimatycznych jest wyrazem zaangażowania GK w kształtowanie dobrostanu naturalnego, a w konsekwencji jakości życia społeczeństwa. Dlatego też organizacja jest uczestnikiem konferencji tematycznych oraz śledzi pojawiające się na portalach branżowych informacje poświęcone nadzorowaniu emisji CO₂ oraz aktualne wymogi prawne w zakresie handlu uprawnieniami do emisji. Monitorujemy wielkość emisji do powietrza zgodnie z decyzjami wydanymi dla danego Oddziału. Buduje to naszą wiedzę i jako organizacja ucząca się prowadzimy analizy ryzyka dla wszystkich występujących procesów, takich jak: stalowniczego, walcowniczego, sprzedaży wyrobów zakupu w tym złomu, zarządzania zasobami ludzkimi, gospodarką remontową, laboratorium. Ponadto dwa razy do roku wykonywane są badania wielkości emisji zanieczyszczeń pyłowo-gazowych przez niezależne, akredytowane laboratoria. Na podstawie wskaźników uzyskanych w wyniku pomiaru oraz czasu pracy instalacji obliczana jest roczna wielkość emisji. Wielkość emisji CO₂ obliczana jest zgodnie z przepisami prawnymi oraz z zatwierdzonym decyzją planem wielkości monitorowania emisji CO₂, na podstawie bilansu masowego używanych do procesu surowców oraz zużycia gazu. Jednocześnie prowadzone są działania zapobiegawcze, które pozwalają przeciwdziałać niekontrolowanym emisjom do środowiska poprzez regularne kontrole i przeglądy instalacji oraz wykonywanie bieżących ich remontów. W celu zapobiegania niekontrolowanym awariom raz w roku przeprowadzane są symulacje sytuacji kryzysowych w celu identyfikacji ewentualnych trudności, które mogą mieć miejsce w przypadku wystąpienia zdarzenia ze skutkiem środowiskowym w realnych sytuacjach. Warto również wskazać, że Grupa stara się przeciwdziałać zmianom klimatycznym i równoważyć swoją działalność poprzez ponowne zalesianie terenów w oparciu o wydane decyzje przez właściwy organ. W roku 2022 nie były prowadzone żadne działania związane z wycinką drzew.

Dbałość o osiągnięcie wyznaczonych celów w obszarze środowiska realizowana jest poprzez implementację rozwiązań pozwalających na doskonalenie procesów w celu minimalizacji negatywnego oddziaływania. Świadomość globalnych wyzwań klimatycznych sprawia, że Grupa buduje przemysłane rozwiązania, które w przyszłości przyczynią się do osiągnięcia celów klimatycznych przyjętych przez Unię Europejską. Grupa Kapitałowa Cognor koncentruje swoją uwagę na redukcji emisji zanieczyszczeń pyłowych z instalacji, a przede wszystkim emisji CO₂. Z tego względu wszelkie prace modernizacyjne nastawione są na zmniejszenie wielkości emisji na tonę produktu gotowego. Efektywne ograniczanie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery odbywa się poprzez wdrażane zasady zrównoważonego rozwoju, do których należy:

- racjonalne wykorzystanie energii i zmniejszenie strat,
- rozsądne wykorzystanie surowców i produktów,

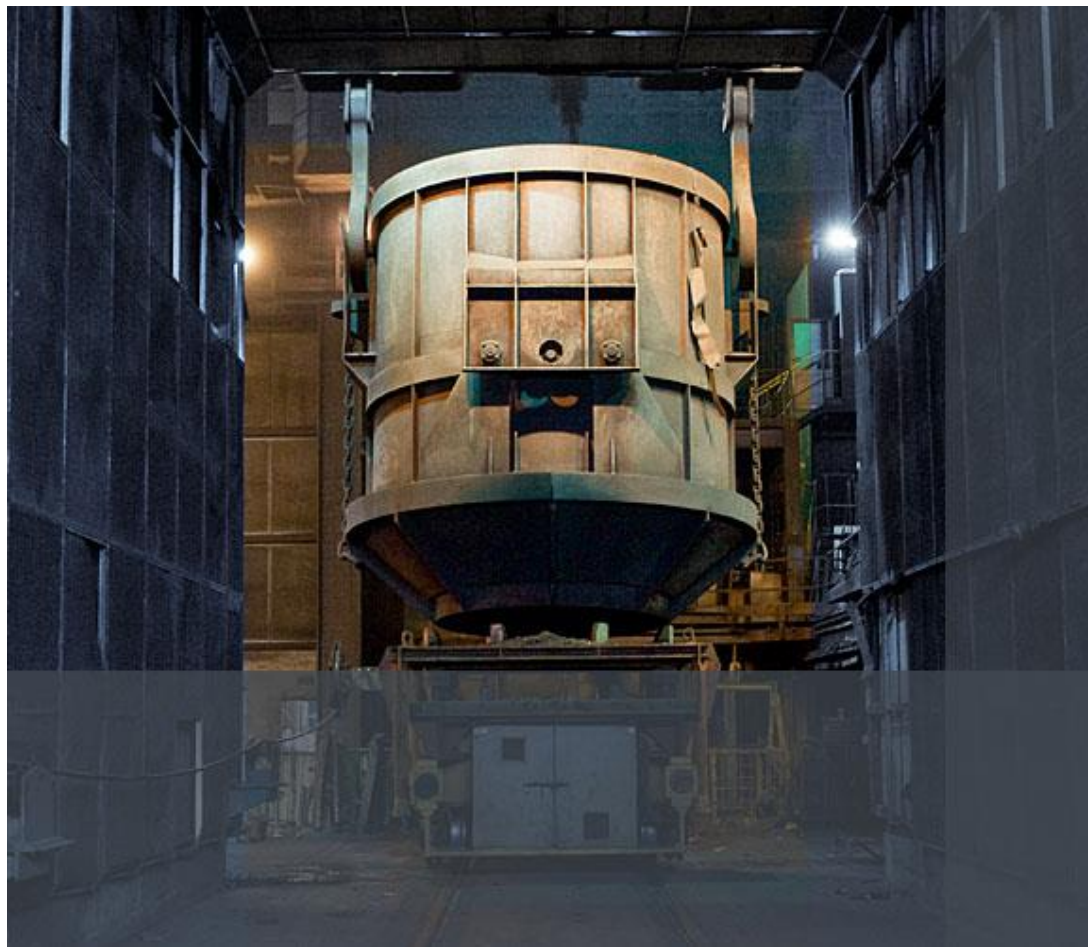
- maksymalizacja zagospodarowania odpadów,
- optymalizacja transportu w zakresie dostaw wyrobów oraz transportu surowców, w tym odpadów stosowanych do produkcji,
- monitorowanie emisji GHG podczas pomiarów emisji na emitorach.

Poszczególne Oddziały Grupy mogą pochwalić się osiągnięciem lepszych wyników zobrazowanych przez realizację zakładanych celów ilościowych i jakościowych. Dobrym przykładem jest Oddział OM Szopienice w Katowicach oraz Oddział Ferrostał Łabędy w Gliwicach, w których zrealizowano poniższe cele:

- W Oddziale OM Szopienice w Katowicach nastąpiła kontynuacja edukacji pracowników i osiągnięcie większego zaangażowania w działania sprzyjające ochronie środowiska. W ramach realizacji powyższego celu przeszkolono załogę w zakresie funkcjonowania Bazy danych o odpadach oraz w zakresie prawidłowości i monitorowania odpadów przekazywanych do zagospodarowania.
- W Oddziale Ferrostał Łabędy w Gliwicach osiągnięto cel związany z ochroną zasobów naturalnych poprzez zmniejszenie zużycia energii elektrycznej.

PROJEKTY I TECHNOLOGIE ŚRODOWISKOWE

Grupa Kapitałowa Cognor razem z Organizacją Odzysku opakowań BIOSYSTEM cyklicznie realizuje kampanie edukacyjne z zakresu działań proekologicznych, które prowadzone są wśród mieszkańców gmin oraz w placówkach oświatowych i urzędach. W ramach kampanii organizowane są „**DNI RECYKLINGU**” mające na celu przekazanie najważniejszych informacji dotyczących właściwego postępowania z odpadami opakowaniowymi oraz selektywnego pozbywania się odpadów komunalnych powstających w gospodarstwach domowych. W celu przekazania potrzebnych informacji i najlepszych praktyk w tym zakresie w trakcie trwania akcji organizowane są szkolenia, konferencje oraz eventy ekologiczne wraz z plakatami, broszurami i ulotkami



za pośrednictwem których możliwe jest dostarczanie sprawdzonych rozwiązań ekologicznych. Jednocześnie wydawane jest czasopismo firmowe pt. „Bioinformator”, zawierające informacje dotyczące m.in. aktualnych przepisów prawnych z zakresu gospodarki odpadami, zasad selektywnego pozbywania się odpadów i odpowiedzialnej konsumpcji. Warto zaznaczyć, że Grupa Kapitałowa Cognor prowadzi również działania informacyjne wśród swoich klientów. Wysyłany do nich newsletter jest źródłem wiedzy o najnowszych zmianach w branży środowiskowej. Podobne inicjatywy miały miejsce w szkołach i przedszkolach, w których zrealizowany jest program edukacyjny „**PAN SPRZĄTALSKI**”. Podczas zajęć w przyjazny sposób poruszane są kluczowe zasady selektywnego pozbywania się odpadów z gospodarstw domowych.

W Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach wykonano w 2022 r. wymianę pieca łukowego (EAF), która ma wymiar inwestycji środowiskowej. W ramach inwestycji zainstalowano nowe urządzenia w obrębie pieca EAF, zrealizowano budowę budynku stacji kompensacji mocy biernej wraz z zewnętrznym transformatorem oraz rozbudowę instalacji odpylania (FES) polegającej na budowie drugiej nitki odpylni wraz z rozbudową budynku elektrycznego odpylni oraz systemu automatyki PLC. W wyniku realizacji inwestycji w zakładzie wielkość produkcji wzrośnie o ok. 10%, do ok. 550 tys. Mg/rok, tym samym adekwatnie wzrośnie ilość przetwarzanych odpadów, przede wszystkim złomu stalowego.

Warto zaznaczyć, że w Oddziale Ferrostal Łabędy w Gliwicach zaplanowano w 2023 r. zainstalowanie paneli fotowoltaicznych o mocy 49,5 kW. Podobne przedsięwzięcie w przyszłym roku będzie realizowane również w Oddziale HSJ w Stalowej Woli. Przedmiotem inwestycji jest montaż instalacji systemu paneli fotowoltaicznych o mocy 10MW na wolnych przestrzeniach dachów Zakładów Stalownia oraz Walcownia. Inwestycje w odnawialne źródła emisji jest wyrazem świadomości firmy jak działać w sposób zrównoważony. Z pewnością wybór źródła energii jest jednym z kluczowych kroków w kierunku osiągnięcia tego celu. Panele fotowoltaiczne umożliwiają bowiem generowanie energii elektrycznej bez emitowania szkodliwych gazów cieplarnianych, co w dobie obecnych wyzwań staje się kluczowe.

W minionym roku w Oddziale HSJ przeprowadzono szereg inwestycji pozytywnie oddziałujących na środowisko naturalne: Do najważniejszych należą:

1. Zwiększenie wydajności pomp obiegu czystej wody - inwestycja polegała na modernizacji systemu obiegu wody czystej urządzenia COS, w celu zwiększenia wydajności pomp. Przeprowadzona modernizacja obejmowała wymianę dwóch silników elektrycznych o niskiej sprawności na nowoczesne, wysokiej klasy silniki sterowane falownikami. Dzięki temu doszło do znaczącego zmniejszenia zużycia energii elektrycznej oraz emisji CO₂. Inwestycja ta pozwoliła na uzyskanie Świadectw Efektywności Energetycznej oraz Białych Certyfikatów. Prace modernizacyjne zostały już ukończone.
2. Wymiana silników wentylatorów odpylni – przedmiotowa inwestycja miała na celu wymianę czterech sztuk silników systemu odpylania w Zakładzie Stalownia. Nowe silniki charakteryzują się wysoką sprawnością, co pozwoliło na znaczną redukcję zużycia energii elektrycznej oraz ograniczenie emisji CO₂ do atmosfery. W wyniku tej inwestycji uzyskano również Świadectwa Efektywności Energetycznej oraz Białe Certyfikaty. Prace modernizacyjne zostały już zakończone.
3. Działania związane z realizacją postanowień Marszałka Województwa Podkarpackiego - celem inwestycji jest zrealizowanie postanowienia Marszałka Województwa Podkarpackiego, dotyczącego ograniczenia emisji niezorganizowanej. Realizacja inwestycji

obejmuje kilka etapów, w tym: przebudowę okapu pieca łukowego oraz okapu piecokadzi, modernizację instalacji gaszenia żużla i cięcia lancą oraz modernizację i naprawę podłoża w Hali Stalowni. Inwestycja jest obecnie w trakcie realizacji.

4. Zmiana systemu zasilania pieca elektrycznego D5 na system Q-One – inwestycja ma na celu zastąpienie dotychczasowego systemu zasilania elektrycznego pieca łukowego innowacyjnym systemem Q-One. System ten bazuje na zaawansowanej technologii elektroniki zasilającej, która radzi sobie z nieregularnymi obciążeniami i zapewnia współczynnik mocy bliski wartości 1. Instalacja systemu pozwoli na redukcję zużycia energii elektrycznej służącej do zasilania pieca o 8% oraz zmniejszy zużycie elektrod i materiałów ogniotrwałych o 15%. Dzięki temu inwestycja wpłynie na zmniejszenie emisji CO₂ do atmosfery, uzyskanie Świadectw Efektywności Energetycznej oraz Białych Certyfikatów. Obecnie inwestycja jest w trakcie realizacji.

Nowe rozwiązania infrastrukturalne i technologiczne, mające wymiar działań innowacyjnych zostały wprowadzone również w 2022 r. w **Oddziale OM Szopienice w Katowicach**. W 2022 roku zakończono badania przemysłowe oraz budowę linii pilotażowej mającej na celu recykling niskojakościowych odpadów poprodukcyjnych z miedzi i jej stopów. Dzięki temu innowacyjnemu rozwiązaniu możliwe jest wykorzystanie nawet do 100% niskojakościowych odpadów w strukturze wsadowej. Takie działanie ma pozytywny wpływ na środowisko poprzez ograniczenie marnowania surowców oraz zmniejszenie ilości odpadów, które trafiają na składowiska.

6.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ŚRODOWISKOWYM

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKCIE ŚRODOWISKOWYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR	
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	1) Polityka jakości, środowiska i BHP Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	1) Polityka Jakości i Środowiskowa 2) Procedury Systemowe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PS:6.1-01 Aspekty środowiskowe; ▪ PS:8.1-01 Ochrona środowiska; ▪ PS: 9.2-01 Wewnętrzne audyty jakości; ▪ PS: 9.3-01 Przegląd zarządzania. 3) Procedury pracy: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PP: 8.1-01.01 zarządzenie nr PM-01 Dyrektora Generalnego w sprawie monitorowania emisji CO₂; ▪ PP:8.1-01.02 Procedura PM-02 Nadzór nad realizacją planu monitorowania emisji CO₂ w Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	1) Polityka Jakości i Środowiskowa 2) Księga Jakości WB_wyd. VII-2019 3) Plan postępowania na wypadek wystąpienia awarii 4) Procedury Systemowe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PS 6.1-01 Aspekty środowiskowe;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PS-WB-06 Sterowanie procesem; ▪ PS-WB-09 Pobieranie prób do badań laboratoryjnych.
Cognor SA Oddział HSJ w Stalowej Woli	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania” – wg wymagań ISO 14001:2015 2) Analiza ryzyk i szans” – analiza ryzyk oraz szans generowanych przez Oddział HSJ i jego procesy 3) KUP 14001 - Aspekty środowiskowe, ocena zgodności 4) Aspekty środowiskowe dla Oddziału HSJ 5) Aspekty środowiskowe, ocena zgodności 6) Lista mających zastosowanie wymagań prawnych dla Oddziału HSJ z zakresu środowiska 7) Karta Identyfikacji Procesu Nr. 15: Środowisko i Energia 8) IS/3.18/HRE/HSJ - Postępowanie z odpadami wytwarzanymi w COGNOR S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli 9) Procedury Systemu Monitorowania Emisji CO₂
Cognor SA Oddział OM Szopienice w Katowicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka Ekologiczna Oddziału OM Szopienice w Katowicach
Cognor SA Oddział Złomrex	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcja z zakresu magazynowania odpadów 2) Procedura obrotu odpadami
Cognor SA Oddział PTS w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka jakości, środowiska i BHP Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie 2) Procedury Systemowe: <ul style="list-style-type: none"> ▪ PS .1 Identyfikacja i dostęp do wymagań prawnych i innych ▪ PS.2 Identyfikacja aspektów środowiskowych ▪ PS.3 Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna ▪ PS.4 Cele i zadania środowiskowe oraz programy zarządzania środowiskowego ▪ PS.5 Sterowanie operacyjne ▪ PS.6 Gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie ▪ PS.7 Gospodarka odpadami ▪ PS.8 Monitorowanie i pomiary środowiskowe

6.3. ZGODNOŚĆ Z ROZPORZĄDZENIEM W SPRAWIE USTANOWIENIA RAM UŁATWIAJĄCYCH ZRÓWNOWAŻONE INWESTYCJE

Grupa Kapitałowa Cognor w 2022 r. po raz drugi przeprowadziła analizę działań w zakresie oceny poziomu realizowanej działalności w sposób zrównoważony środowiskowo. Wyniki prac zostały opublikowane w zaprezentowanych tabelach obejmujących kluczowe wskaźniki wyników dotyczące proporcji obrotów (przychodów), nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych związanych z tą działalnością oraz wymagane informacje jakościowe.

Kalkulacja została przeprowadzona przez niezależną firmę doradcą Kapitał Intelktualny Sp. z o. o. w oparciu o:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088,
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych.
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji.
- Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2022/1214 z dnia 9 marca 2022 roku zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej.

Grupa ustaliła sektory NACE w których mieści się jej działalność oraz dokonała weryfikacji czy sektory te zostały ujęte w systematyce celem alokacji przychodów, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) do zidentyfikowanych działalności we wszystkich spółkach Grupy. Działania kwalifikujące się do objęcia systematyką Taksonomii zostały określone w wyniku całościowego przeglądu działalności Grupy Kapitałowej Cognor, przy udziale menedżerów i ekspertów dziedzinowych. W przypadku działalności zakwalifikowanej do systematyki, ale nieistotnej z punktu widzenia wielkości przychodów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych Grupa nie uwzględniła tej części działalności w kalkulowanych wskaźnikach.

Kluczowe wskaźniki wyników obliczone zostały zgodnie z metodologią opisaną w Załącznikach nr 1 i 2 Rozporządzenia dotyczącego ujawnień. W celu obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki przyjęto następujące zasady:

- w przypadku obrotu wskaźnik proporcji przychodów związanych z działalnością kwalifikowaną obliczono jako relację sumy przychodów z działalności kwalifikującej się do systematyki do całości przychodów ujawnionych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Cognor za 2022 r.

(tys. PLN)

Wyszczególnienie	2022
Przychody z działalności kwalifikowanej	2 808 525
Skonsolidowane przychody	3 666 690
Odsetek przychodów z działalności kwalifikowanej	76,6 %
Odsetek przychodów z działalności niekwalifikowanej	23,4 %

- w przypadku nakładów inwestycyjnych wskaźnik nakładów związanych z działaniami kwalifikowanymi obliczono jako relację sumy nakładów inwestycyjnych kwalifikujących się do systematyki do całości nakładów ujawnionych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Cognor za 2022 r. Przyjęte w wyliczanym wskaźniku nakłady inwestycyjne dotyczą zwiększenia stanu rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w ciągu danego roku obrotowego przed amortyzacją, umorzeniem oraz wszelkimi aktualizacjami wyceny, w tym wynikającymi z przeszacowania oraz utraty wartości, dla danego roku obrotowego, z wyłączeniem zmian wartości godziwej oraz zwiększenia stanu rzeczowych aktywów trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, wynikających z połączenia jednostek gospodarczych.

(tys. PLN)

Wyszczególnienie	2022
Nakłady inwestycyjne związane z działalnością kwalifikowaną	118 921
Skonsolidowane nakłady inwestycyjne	198 170
Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną	60,0 %
Odsetek nakładów inwestycyjnych związanych z działalnością niekwalifikowaną	40,0 %

- w przypadku wydatków operacyjnych wskaźnik wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną obliczono jako relację sumy wydatków operacyjnych kwalifikujących się do systematyki do sumy wydatków operacyjnych ujawnionych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Kapitałowej Cognor za 2022 r. Zgodnie z definicją Rozporządzenia dotyczącego ujawnień w wydatkach operacyjnych ujęto bezpośrednio, nieskapitalizowane koszty związane z pracami badawczo-rozwojowymi, działaniami w zakresie renowacji budynków, leasingiem krótkoterminowym, konserwacją i naprawami oraz wszelkie inne bezpośrednie wydatki związane z bieżącą obsługą składników rzeczowych aktywów trwałych przez przedsiębiorstwo lub osobę trzecią, którym zlecono na zasadzie outsourcingu działania niezbędne do zapewnienia ciągłego i efektywnego funkcjonowania tych aktywów.

(tys. PLN)

Wyszczególnienie	2022
Wydatki operacyjne związane z działalnością kwalifikowaną	2 293 493
Skonsolidowane wydatki operacyjne	2 625 046
Odsetek wydatków operacyjnych związanych z działalnością kwalifikowaną	87,4 %
Odsetek wydatków operacyjnych związanych z działalnością niekwalifikowaną	12,6 %

Grupa zgodnie z Technicznymi kryteriami kwalifikacji dokonała przeglądu wszystkich wskazanych w Taksonomii działalności w odniesieniu do zdefiniowanych w niej celów środowiskowych celem określenia, które z nich znacząco przyczyniają się do łagodzenia zmian klimatu lub adaptacji do zmian klimatu. Ponadto w przypadku każdego z rodzajów działalności dokonano weryfikacji, czy nie wyrządza ona poważnych szkód pozostałym celom środowiskowym. Ustalono również czy jest ona działalnością transformacyjną, czy wspomagającą. Ponadto zweryfikowano czy wskazana działalność prowadzona jest w sposób zapewniający przestrzeganie minimalnych gwarancji w zakresie procedur stosowanych przez przedsiębiorstwo, które mają zapewnić przestrzeganie Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka.

Ocenę stanu zgodności przychodów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych Grupy Kapitałowej Cognor z Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo przedstawiono w poniższych tabelach.

OBRÓTY GRUPY COGNOR Z DZIAŁALNOŚCI ZRÓWNOWAŻONEJ ŚRODOWISKOWO

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Obrot (wartość bezwzględna)	Część obrotu	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „niewyrządzania znaczących szkód”						Minimalne gwarancje	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką (ok.n)	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką (ok.n-1)	Kategoria (działalność wspomagająca)	Kategoria (działalność na rzecz przekleń)
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o niskim śladzie węglowym	Zanieczyszczenie	Bioróżnorodność biologiczna i ekosystemy	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka o niskim śladzie węglowym	Zanieczyszczenie	Bioróżnorodność biologiczna i ekosystemy					

A	DZIAŁALNOŚĆ KLASYFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
A.1	Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodna z systematyką)																			
	Produkcja surowców, żelazostopów, żeliwa i	C24.10	2 762 568	75,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	T	T	T	nie dotyczy	T	T	T	75,3%	73,5%	T

	Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)		2 255 578	85,9%	85,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								85,9%	77,5%	85,9%
A.2	Działalność klasyfikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																			
	Wydatki operacyjne związane z robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	F41.20	25 439	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	N	N	N	N	N	T		0,0%	
	Wydatki operacyjne związane z transportem drogowym towarów	H49.41	8 119	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	T	nie dotyczy	T	T	nie dotyczy	T		0,0%	
	Wydatki operacyjne związane z transportem lądowym pasażerskim	H49.39	4 357	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	N	T	nie dotyczy	T	T	nie dotyczy	T		0,0%	
	Wydatki operacyjne z tytułu działalności klasyfikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodnej z systematyką) (A.2)		37 915	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								0,0%	0,0%	
	łącznie (A.1 + A.2)		2 293 493	87,4%	85,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%								85,9%	77,5%	85,9%
B	DZIAŁALNOŚĆ NIEKLASYFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI																			
	Wydatki operacyjne z tytułu działalności nieklasyfikującej się do systematyki (B)		331 553	12,6%																
	Razem (A + B)		2 625 046	100,0%																

6.4. UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE

GRI 301-1: WYKORZYSTYWANE MATERIAŁY I SUROWCE

Lp.	Zużycie kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności materiałów / surowców	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
		2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość

1	Złom stalowy	Mg	662 173,458	Mg	786 289,319
2	Żelazo molibden	Mg	96,858	Mg	114,602
3	Żelazo mangan	Mg	4 179,709	Mg	4 534,676
4	Żelazo krzem	Mg	2 127,156	Mg	2 433,129
5	Żelazo chrom	Mg	2 462,017	Mg	2 379,087
6	Żelazo tytan	Mg	11,586	Mg	0,000
7	Żelazo krzemo mangan	Mg	3 789,588	Mg	4 875,274
8	Żelazo wanad	Mg	64,189	Mg	43,118
9	Żelazo niob	Mg	4,416	Mg	4,354
10	Glin	Mg	1 047,804	Mg	1 055,926
11	Nikiel	Mg	115,479	Mg	158,034
12	Druty rdzeniowe	Mg	284,932	Mg	309,228
13	Wapno	Mg	33 101,953	Mg	40 248,521
14	Fluoryt	Mg	647,924	Mg	799,128
15	Dolomit	Mg	97,500	Mg	15,790
16	Boksyt	Mg	23,200	Mg	75,000
17	Węglik krzemu	Mg	383,090	Mg	485,157
18	Żuźle rafinacyjne	Mg	1 066,365	Mg	1 281,389
19	Cynk	Mg	1 305,155	Mg	1 564,878
20	Miedzio fosfor	Mg	0,000	Mg	10,202
21	Cyna	Mg	0,805	Mg	0,000
22	Bizmut	Mg	3,595	Mg	5,139
23	Gaz ziemny	m3	33 753 030,000	m3	38 967 137,500

24	Węgiel kamienny (nawęglacz + spieniacz)	Mg	4 409,700	Mg	8 880,649
25	Węgiel koksujący	Mg	26,560	Mg	0,000
26	Olej napędowy	m3	1 389 788,013	m3	1 512 973,985
27	Benzyny	m3	95 438,767	m3	88 250,228
28	LPG	m3	12 139,079	m3	16 396,098

GRI 301-2: MATERIAŁY WEJŚCIOWE POCHODZĄCE Z RECYKLINGU

Lp.	Zużycie kluczowych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności materiałów / surowców	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
		2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Złom stalowy	Mg	662 173,458	Mg	786 289,319

GRI 302-1: ZUŻYCIE ENERGII W ORGANIZACJI

Lp.	Zużycie energii wytworzonej we własnym zakresie	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR			
		2022		2021	
		rodzaj energii i jednostka	ilość	rodzaj energii i jednostka	ilość
1	Wytworzonej we własnym zakresie z surowców nieodnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]	21 063	Energii elektrycznej [MWh]	31 633
		Ciepła [MJ]	32 294 856	Ciepła [MJ]	31 903 977
		Pary [MJ]	43 547 000	Pary [MJ]	41 618 000
		Chłodzenia [MJ]	0	Chłodzenia [MJ]	0

		Inne	0	Inne	0
2	Wytworzonej we własnym zakresie z surowców odnawialnych	Energii elektrycznej [MWh]	0	Energii elektrycznej [MWh]	0
		Ciepła [MJ]	0	Ciepła [MJ]	0
		Pary [MJ]	0	Pary [MJ]	0
		Chłodzenia [MJ]	0	Chłodzenia [MJ]	0
		Inne	0	Inne	0

GRI 302-2: ENERGIA ZAKUPIONA Z ZEWNĄTRZ

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Zużycie energii z zewnątrz	2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Energia zakupiona z zewnątrz	MWh	364 065,83	MWh	602 661,90

GRI 303-3: ZUŻYCIE WODY

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Zużycie wody	2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	powierzchniowe pobierane z ujęć własnych	m3	0,00	m3	0,00
2	podziemne pobierane z ujęć własnych	m3	121 854,00	m3	146 039,00
3	gromadzone z opadów	m3	0,00	m3	0,00

4	kupowane z sieci wodociągowej, ujęć wód powierzchniowych i podziemnych	m3	1 334 074,75	m3	1 528 372,75
5	wody słodkie	m3	1 455 928,75	m3	1 674 411,75
6	wody słone	m3	0,00	m3	0,00

GRI 305-1: EMISJA DWUTLENKU WĘGLA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2022				
Nazwa instalacji EU ETS*	numer KPRU*	przydział emisji [Mg]	emisja [Mg]	pozostało/(brakuje) [Mg]
Stalownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PL-0660-05	26 479	38 828	(12 349)
Walcownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PI-0914-08	22 442	26 260	(3 818)
Instalacja elektrostalowni (Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łąbędy w Gliwicach)	PL-0659-05	26 581	24 372	2 209
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łąbędy w Krakowie	PL-0949-08	15 112	14 400	712
EU-100-5022254-0-24 (COGNOR S.A. Oddział Ferrostal Łąbędy w Zawierciu)	PL-1018-13	6 168	7 439	1 271

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2021				
Nazwa instalacji EU ETS*	numer KPRU*	przydział emisji [Mg]	emisja [Mg]	pozostało/(brakuje) [Mg]
Stalownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PL-0660-05	28 067	37 262	(9 195)

Walcownia (Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli)	PL-0914-08	22 442	26 438	(3 996)
Instalacja elektrostalowni (Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach)	PL-0659-05	26 581	31 542	(4 961)
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	PL-0949-08	15 112	20 890	(5 778)
EU-100-5022254-0-24 (COGNOR S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu)	PL-1018-13	6 168	szacunkowo 9 275	(szacunkowo 3 107)

GRI 305-7: EMISJE DO ATMOSFERY

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Emisje	2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	CO2	Mg	111 299,008	Mg	125 408,003
2	CO	Mg	1 570,296	Mg	1 619,334
3	CH4	Mg	0,000	Mg	0,000
4	SOX / SO2	Mg	62,736	Mg	75,529
5	NOX / NO2	Mg	191,117	Mg	191,587
6	H2S	Mg	0,000	Mg	0,000
7	Razem pyły	Mg	214,456	Mg	201,324
8	Razem węglowodory	Mg	0,086	Mg	0,111

WSKAŹNIK WŁASNY 1: CAŁKOWITA ILOŚĆ WYGENEROWANYCH ŚCIEKÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Ścieki	2022		2021	
		jednostka	ilość	jednostka	ilość
1	Bytowe	m3	21 219	m3	20 582
2	Komunalne	m3	306 510	m3	199 247
3	Przemysłowe	m3	896 705	m3	1 223 582
4	Inne	m3	14 519	m3	64 668

GRI 306-3: ODPADY WYGENEROWANE PRZEZ ORGANIZACJĘ I SPOSOBY POSTĘPOWANIA

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2022					
Lp.	Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych	Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
1	Odpady niebezpieczne	32,040	3,940	9,821	0,000
2	Inne niż niebezpieczne	198 416,007	74 438,118	2 429,357	0,000

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR 2021					
Lp.	Odpady pozostałe z wyłączeniem odpadów komunalnych	Poddane odzyskowi		Unieszkodliwiane [Mg]	Składowane [Mg]
		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		

		Recykling [Mg]	Inne procesy odzysku [Mg]		
1	Odpady niebezpieczne	36,366	4,292	8,229	0,000
2	Inne niż niebezpieczne	118 950,926	89 146,583	2 262,405	0,000

WSKAŹNIK WŁASNY 2: ZDARZENIA ZE SKUTKIEM ŚRODOWISKOWYM

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Rodzaj wycieku	2022		2021	
		całkowita ilość i objętość odnotowanych wycieków		całkowita ilość i objętość odnotowanych wycieków	
1	wycieki ropy (do gleby lub wody)	0		0	
2	wycieki paliwa (do gleby lub wody)	0		0	
3	wycieki odpadów (do gleby lub wody)	0		0	
4	wycieki substancji chemicznych (do gleby lub wody)	0		0	
5	pozostałe wycieki	0		0	

GRI 307-1: KARY ŚRODOWISKOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
Lp.	Kary środowiskowe	2022		2021	
		1	suma nałożonych na organizację kar środowiskowych	3 293,00	

6.5. RYZYKA ŚRODOWISKOWE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT ŚRODOWISKOWY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■

RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Awaria systemów odpylania skutkująca zwiększoną emisją zanieczyszczeń do atmosfery.</p> <p>Z uwagi na rodzaj produkcji związanej z topieniem złomów metali nieżelaznych, w tym wiórów brązu w temp. ok. 1200°C, istnieje ryzyko spalenia worków filtracyjnych w odpylniach workowych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> kontrola każdej partii dostarczanych do produkcji wiórów pod względem stopnia ich zaolejenia (wióry pow. 2% zaolejenia nie są przyjmowane na produkcję), regularna kontrola stanu worków filtracyjnych przez służbę utrzymania ruchu. 	■■■
<p>Zanieczyszczenie powierzchni ziemi.</p> <p>Zanieczyszczenie powierzchni ziemi na skutek: rozlania płynnych środków lub rozsypania wiórów (podczas rozładunku w trakcie dostawy /w momencie przewożenia do hali) lub na skutek wycieku podczas awarii sprzętu itp.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ostrożny rozładunek dostarczanych mauzerów/kanistrów/beczek z płynnymi środkami oraz bezpieczny rozładunek wiórów, regularny przegląd i serwis maszyn, urządzeń, instalacji oraz samochodów służbowych. 	■■■
<p>Emisja hałasu w procesie prostowania wyrobów, odbioru i paczkowania.</p> <p>Przekroczenie dopuszczalnego poziomu emisji hałasu do środowiska z terenu zakładu oraz na stanowiskach pracy.</p>	<p>Do prowadzenia badań emisji hałasu zarówno na stanowiskach pracy, jak i do środowiska wybierane są laboratoria sprawdzone, a kiedy jest to wymagane przepisami prawa te posiadające akredytację.</p> <p>W miejscach występowania ponadnormatywnego hałasu umieszczone są tablice ostrzegawcze, a pracownicy wykonujący czynności w tych rejonach zobligowani są do stosowania środków ochrony osobistej.</p> <p>Automatyzacja odcinka końcowego wraz z instalacją prostowniczą w ciągu walcowniczym przewidziana jest podczas planowanej modernizacji zakładu. Jest to jeden z głównych celów – minimalizacji niekorzystnego wpływu hałasu na pracowników i środowisko. Do czasu przeprowadzenia modernizacji pracownicy zapoznawani są z zagrożeniami wynikającymi z pracy w miejscu o podwyższonym natężeniu hałasu i konieczności stosowania środków ochrony osobistej.</p>	■■■
<p>Powstawanie odpadów w procesie produkcji.</p> <p>Przekroczenie limitów dopuszczonych w zezwoleniu w zakresie wytwarzania odpadów.</p>	<p>Bieżąca kontrola ilości wytwarzanych odpadów w stosunku do ilości określonych w obowiązujących decyzjach. Brak przekroczeń.</p> <p>Odpady przekazywane są uprawnionym odbiorcom, celem ich dalszego zagospodarowania, głównie</p>	■■■

recyklingu. Głównymi odpadami wytwarzanymi w zakładzie jest złom stalowy, odpad ten przekazywany jest głównie do odbiorców należących do grupy Cognor (Ferrostal Łabędy Oddział w Gliwicach, Złomrex we Wrocławiu) celem ponownego przetworzenia na stalowni należącej do Grupy. Zgorzelina walcownicza przekazywana jest uprawnionym odbiorcom do ponownego wykorzystania. Powstający w największej ilości odpad niebezpieczny, zabrudzone czyściwo (15 02 02*) przekazywane jest uprawnionemu odbiorcy celem utylizacji. Zakład nie prowadzi samodzielnie kampanii edukacyjnych i informacyjnych. W jego imieniu odpowiedzialna za realizację tego zadania jest organizacja odzysku opakowań Biosystem.

Brak przestrzegania wymagań prawnych.

Niedopełnienie obowiązków wynikających z przepisów i wymagań prawnych

Zakład na bieżąco śledzi ukazujące się przepisy prawne w zakresie ochrony środowiska – posiadanie licencji do portalu Wolters Kluwer Prawo Ochrony Środowiska, pozwala na kontrolę emisji w zakresie zgodności z wymogami prawa oraz w razie potrzeby ewentualną aktualizację posiadanych decyzji.

Zanieczyszczenie środowiska w wyniku zdarzenia w transporcie drogowym, np. wypadek lub awaria.

Podczas transportu w wyniku nieuwagi i braku należytej staranności uczestników ruchu drogowego może dojść do zdarzenia mającego negatywne konsekwencje dla środowiska, np. wyciek paliwa, oleju itp.

Systematyczne szkolenia dla kierowców w zakresie zasad bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz technik bezpiecznej jazdy.

ASPEKT KLIMATYCZNY

Zbyt wysoka emisja CO₂ z procesu nagrzewania kęsów w piecu przepychowo-wypychowym.

Źle obliczona wielkość emisji CO₂, niespełnienie wymagań prawnych w zakresie Systemu Handlu Emisjami.

Podwójna bieżąca weryfikacja danych wejściowych do Raportu rocznego emisji CO₂ zarówno przez osobę nadzorującą proces z poziomu utrzymania ruchu, jak i przez osobę sporządzającą dokument. Dodatkowo wszystkie dane sprawdzane są przez niezależnego weryfikatora.

Zakład zakwalifikowany jest do zakładów o niskiej emisji CO₂, przez co możliwe jest rozliczanie wielkości emisji tylko na podstawie zużycia gazu. Niski wskaźnik emisji na tonę produkcji możliwy jest do osiągnięcia tylko wtedy gdy zminimalizuje się czas postojów ciągu walcowniczego.

Analizując wielkość emisji CO₂ w stosunku do produkcji można stwierdzić, iż wskaźnik pozostaje na stałym poziomie.

Emisja zanieczyszczeń pyłowo gazowych powstająca w procesie nagrzewania kęsów oraz produkcji.

Śledzenie stron internetowych poświęconych nadzorowaniu emisji CO₂ oraz udział w konferencjach pozwala być na bieżąco z aktualnymi wymaganiami prawnymi w zakresie handlu uprawnieniami do emisji.

Do prowadzenia badań emisji zanieczyszczeń pyłowo-gazowych wybierane są laboratoria posiadające akredytację, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wskaźniki emisyjne weryfikowane są już na etapie prowadzenia pomiarów na zgodność z wielkościami określonymi w pozwoleniu.

Dane czasu pracy instalacji pozyskiwane są z dwóch niezależnych źródeł, Działu Produkcji oraz Utrzymania Ruchu. Poprawność danych wprowadzonych do arkusza obliczającego wielkość emisji sprawdzana jest przez niezależną osobę.

Sprawność instalacji sprawdzana jest podczas regularnych przeglądów i w ramach potrzeby remontowana celem uniknięcia niekontrolowanej emisji do środowiska.

Niski wskaźnik emisji na tonę produkcji możliwy jest do osiągnięcia tylko wtedy, gdy zminimalizuje się czas postojów ciągu walcowniczego.

Ryzyko zużycia paliw kopalnych a tym samym emisji zanieczyszczeń do powietrza.

Inwestycje ograniczające zużycie mediów oraz wdrożenie ISO 50001.

Wzrost wykorzystania energii w okresie letnim w związku z koniecznością stosowania klimatyzacji.

Stałe monitorowanie zużycia energii w budynkach Oddziału, podnoszenie świadomości pracowników związanej z oszczędnością energii. Wdrażanie dobrych praktyk, takich jak zamykanie okien w trakcie pracy klimatyzatorów, nie ustawianie zbyt niskiej temperatury, okresowe przerwy w pracy urządzeń.

Zwiększenie zużycia energii elektrycznej na jednostkę produkcji (wzrost emisji pośredniej gazów cieplarnianych – zakres 2).

Organizacja produkcji uwzględniająca optymalizację wykorzystania zasobów.

W przypadku nieefektywnego wykorzystania pojemności pieców topielnych (np. brak pełnego załadunku), nastąpi wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną, co spowoduje zwiększenie zużycia energii na jednostkę produkcji a w konsekwencji wzrost emisji gazów cieplarnianych u wytwórcy energii.

Wzrost emisji w wyniku wzmożonego transportu /dostaw surowców i materiałów.

Optymalizacja dostaw: maksymalne wykorzystanie ładowności środków transportów oraz wykorzystanie tego samego środka transportu do dostarczenia ładunku w konkretne miejsce z jednoczesnym odbiorem innego ładunku w drodze powrotnej (eliminacja pustych przewozów).

W wyniku transportu dostarczanych surowców samochodami o mniejszej ładowności lub transportu w mniejszych partiach, koniecznością będzie wzrost częstotliwości dostaw

a zatem nastąpi wzrost emisji z tytułu spalania paliw
w silnikach samochodów.



7. ASPEKTY SPOŁECZNE



7.1. OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Odpowiedzialność w zagadnieniach społecznych postrzegana jest przez Grupę Kapitałową Cognor wielowymiarowo obejmuje obszar odpowiedzialności za oferowane produkty, bezpieczeństwo klientów, minimalizowanie skutków działalności wśród lokalnej społeczności i jej wsparcie, jak również dbałość o społeczność wewnątrz organizacji – pracowników. Jednym z istotnych elementów wpływających na postrzeganie marki Cognor jest satysfakcja klientów ze świadczonych usług oraz dostarczanych wyrobów. Opinie klientów mają ogromne znaczenie w kształtowaniu polityki rozwoju produktów, ich doskonaleniu oraz wprowadzaniu nowych. Jako kluczowy parametr oceny jakości wyrobów traktowana jest ocena zadowolenia klientów. Dlatego też poszczególne Spółki z Grupy Kapitałowej cyklicznie prowadzą badania w tym zakresie. Badaniu podlegają m.in. takie aspekty jak: jakość wyrobów, terminowość, sposób rozpatrywania reklamacji, współpraca z działem handlowym, warunki cenowe, szerokość oferowanego asortymentu. Pozyskane wyniki pozwalają poznać oczekiwania odbiorców oraz dostarczają informacji zwrotnych, których nie można pozyskać wewnątrz spółki. Wszelkie zgłoszenia oraz otrzymywane uwagi od klientów są analizowane i dyskutowane podczas narad zarządu i głównego kierownictwa. Analizy wyników badań pozwalają na podnoszenie jakości oferowanych produktów zwiększając satysfakcję i lojalność klientów. Warte uwagi jest również realizowana współpraca z wydziałem Zarządzania Politechniki Częstochowskiej polegająca na weryfikacji szeroko pojętego bezpieczeństwa w ramach programu pt. „Ocena skuteczności wdrażania polityki bezpieczeństwa w oddziałach i spółkach grupy Cognor - opinie pracowników”. Badania polegają na cyklicznym ankietowaniu pracowników, a następnie analizie i ocenie skuteczności wdrażanych polityk dotyczących ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa teleinformatycznego. Za przebieg współpracy odpowiedzialny jest Pan Marek Lewandowski - Inspektor Ochrony Danych Osobowych i Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa grupy COGNOR. Od roku akademickiego 2021-2022 Grupa COGNOR rozpoczęła również współpracę z Uniwersytetem Humanistyczno - Przyrodniczym - Wydział Bezpieczeństwa w Częstochowie. Celem tej współpracy są praktyki studenckie oraz pomoc dla studentów piszących prace licencjackie i magisterskie z zakresu Polityki Bezpieczeństwa w Hutach. Aktualnie taką praktykę odbywa jeden student.

W kontekście kolejnych inicjatyw współpracy z nauką przytoczyć należy inicjatywę pt. „Przemysł w fakcie i obrazie” od grudnia 2021 r. realizowanej z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie. Celem projektu jest m.in. sporządzenie historycznej, technicznej i fotograficznej dokumentacji hutnictwa, żelaza i stali w Polsce. Od momentu rozpoczęcia współpracy powstała szczegółowa dokumentacja fotograficzna oraz opisowa wszystkich najważniejszych obiektów hutniczych COGNOR S.A. Materiały publikowane są w Magazynie Hutniczym oraz tematycznych galeriach internetowych.

Długoletnie partnerstwa z kontrahentami są możliwe przy spełnieniu obopólnych oczekiwań. Dlatego też w Oddziale Ferrostał Łąbędy w Gliwicach w celu budowania dobrych relacji z klientami został wdrożony system B2B pozwalający na obsługę zamówień. Klient ma możliwość zalogowania się na platformie B2B w celu śledzenia realizacji złożonego zamówienia, a także może pobrać dokumenty sprzedażowe, tj. atesty, dokumenty przewozowe, faktury sprzedażowe.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT ORAZ BEZPIECZEŃSTWO KLIENTÓW

Warto zaznaczyć, że istotnym elementem przy współpracy z klientami są wszelkiego rodzaju normy produktowe określające parametry wyrobów oraz świadectwa jakości. Przykładem posiadania tego typu dokumentów jest Oddział Ferrostal Łąbedy w Gliwicach zapewniających bezpieczne korzystanie z oferowanych produktów poprzez normy EN-PN, dopuszczenia ZETOM, IBDiM, ITB oraz inne świadectwa jakości. W celu spełnienia restrykcyjnych norm w zakresie określonych paramentów jakościowych wyrobów, część swoich produktów Grupa Kapitałowa Cognor poddaje całkowitej kontroli. W szczególności dotyczy to wyrobów produkowanych w Oddziale HSJ

w Stalowej Woli, który wyposażony jest w nowoczesną linię do badania metalograficznego wyrobów.

W ramach linii przeprowadzana jest 100% kontrola wyrobów pozwalająca na określenie wielkości ziarna, głębokości odwęglania, stopnia zanieczyszczenia stali wtrąceniami niemetalicznymi, pasmowości struktury oraz nasilenia struktury Widmannstättena. Ponadto Grupa posiada własne laboratoria oraz inne oprzyrządowanie celem badania jakości na każdym etapie produkcji. Poza elementami jakościowymi kluczowe jest również bezpieczeństwo przechowywania danych i informacji o klientach. Dlatego też dane kontrahentów oraz informacje o nich są szyfrowane. Korespondencja mailowa pomiędzy spółką i klientami jest zabezpieczona podpisem cyfrowym wystawionym przez Certum Digital Identification CA SHA2.



WPŁYW NA OTOCZENIE SPOŁECZNE

Zrównoważone działania wpływające na społeczeństwo Grupa Kapitałowa Cognor upatruje również w surowcu, z którego wytwarzane są sprzedawane produkty. Mając na względzie oczekiwania społeczeństwa w zakresie życia w zdrowym środowisku należy podkreślić, że Grupa Kapitałowa Cognor przyczynia się do spełnienia wskazanych oczekiwań. Oferowane wyroby hutnicze powstałe z przetwarzania złomu wsadowego pozwalają na realizację wielokrotnego procesu recyklingowego. Sposób produkcji stali pozwala na redukcję oddziaływania produktów na środowisko naturalne i przyczynia się do realizacji celów Gospodarki Obiegu Zamkniętego. Ponadto ze względu na fakt, że wszystkie oferowane produkty podlegają pełnemu recyklingowi, również w tym względzie przyczyniają się do poprawy środowiska i klimatu. Dodatkowymi działaniami w tym obszarze społecznym są inicjatywy z uczelniami kształcącymi kadry dla hutnictwa w postaci podejmowanych współprac mających na celu wspieranie inicjatyw społecznych nakierowanych na promowanie zawodu hutnika. Tym samym Grupa Cognor jest aktywnym współgospodarzem różnych inicjatyw organizowanych przez uczelnie wyższe prowadzące działalność edukacyjną na obszarach działalności Grupy. Głównym aspektem tematycznym powyższych inicjatyw jest promocja hutnictwa dbałość o tradycję, a także promowanie zawodu wśród studentów i absolwentów wyższych uczelni o profilu metaloznawstwa i bezpieczeństwa. Warto wspomnieć, że również inicjatywy nakierowane na wsparcie najbardziej potrzebujących np. pensjonariuszy szpitali, czy schronisk dla zwierząt.

Grupa Kapitałowa Cognor wpływa również na lokalną społeczność poprzez prowadzenie akcji charytatywnych i dobroczynnych. W 2022 r. realizowała projekt społeczny dla pensjonariuszy Szpitala Psychiatrycznego w Toszku, w którym przebywa 25 dzieci z patologicznych środowisk. Na pomoc rzeczową i finansową polegającą na organizacji Świąt Bożego Narodzenia przekazano wsparcie w wysokości 3.000 PLN.

7.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKTCIE SPOŁECZNYM

Różnorodność zagadnień społecznych w wymiarze relacji z klientami, lokalną społecznością oraz działań wspierających jej mieszkańców wymagają różnych regulacji wewnętrznych. Pomimo ustąpienia pandemii na uwagę zasługują dokumenty, które zabezpieczają zdrowie kontrahentów i pracowników. Tym samym należy do nich **Polityka zapobiegania pandemii wirusa SARS-Cov-2 w Cognor Holding S.A.** Wskazana Polityka jest rozszerzeniem i aktualizacją Uchwał Zarządu COGNOR S.A. z dnia 11.03.2020 r. dotyczących przeciwdziałania koronawirusowi Covid-19 i realizuje poniższe cele:

- zapewnienie bezpieczeństwa pracowników COGNOR S.A. oraz innych firm współpracujących,
- zmniejszenie liczby kontaktów celem ograniczenia ryzyka zakażenia (praca zdalna),
- rygorystyczne czynności kontrolne przy wejściu lub wjeździe do obiektów Grupy COGNOR S.A.,
- działania w stosunku do pracowników zgłaszających objawy zakażenia, monitorowanie grupy osób tzw. zwiększonego ryzyka,

- wdrożenie obiegu informacji o zagrożeniu pandemią polegających na codziennym raportowaniu ze wszystkich spółkach Grupy oraz opracowywaniu raportu zbiorowego na potrzeby Zarządu COGNOR HOLDING S.A.

Podjęmowanie działań w aspektach społecznych określa również **Kodeks Etyczny** według którego realizowane są poniższe zagadnienia:

- bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników,
- właściwe relacje międzyludzkie,
- efektywna komunikacja i współpraca między poszczególnymi grupami pracowników,
- wskazania dotyczące działalności politycznej i społecznej,
- ochrona i bezpieczeństwo danych osobowych,
- zasady ochrony środowiska „zielona polityka”,
- obowiązki w zakresie ochrony informacji niejawnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa,
- odpowiedzialne postępowanie z prezentami, zaproszeniami oraz innymi korzyściami.

Dokumenty regulujące kwestie zapewnienia jakości wyrobów oraz doskonalenia procesów z tym związanych wdrażane są na poziomie poszczególnych Spółek należących do Grupy Kapitałowej Cognor. Poniższa tabela ujmuje najważniejsze z nich.

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKcie SPOŁECZNYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR	
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	1) System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	1) System Zarządzania wg PN-EN ISO 9001:2015 2) System Zapewnienia Jakości wytwórcy materiału według Dyrektywy 2014/68/UE
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	1) Certyfikat Zgodności Zakładowej Kontroli Produkcji 2) Certyfikat DNV-GL
Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli	1) System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015 2) System zarządzania jakością zgodnie z IATF 16949:2016 3) System zarządzania jakością zgodnie z AQAP 2110
Oddział OM Szopienice w Katowicach	1) System zarządzania jakością zgodnie z ISO 9001:2015
Oddział Złomrex we Wrocławiu	1) Polityka wprowadzenia zasad RODO

7.3. UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE

WSKAŹNIK WŁASNY 3 : WARTOŚĆ UDZIELONEGO WSPARCIA

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022 Wartość	2021 Wartość
1	Wartość przekazanych darowizn	112 900 zł	1 091 700 zł
2	Wartość udzielonego wsparcia sponsoringowego w sport	14 131 zł	0 zł

WSKAŹNIK WŁASNY 4 : LICZBA PROGRAMÓW SPOŁECZNYCH I BENEFICJENTÓW

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022 Wartość	2021 Wartość
1	Liczba beneficjentów programów społecznych	28	2
2	Liczba nowych realizowanych projektów społecznych	2	2
3	Liczba kontynuowanych projektów społecznych	2	0

WSKAŹNIK WŁASNY 5 : SATYSFAKCJA KLIENTÓW

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021

	Wartość	Wartość
1 Wskaźnik satysfakcji klientów*	4,6	4,6

*wyniki badania satysfakcji klientów obejmują Oddział OM Szopienice w Katowicach i monitorują takie wskaźniki satysfakcji jak m.in.: jakość wyrobów, terminowość, sposób załatwiania reklamacji, współpraca z działem handlowym, warunki cenowe czy szerokość oferowanego asortymentu

7.4. RYZYKA SPOŁECZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT SPOŁECZNY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■■

RYZYSKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
<p>Wybór materiałów gorszej jakości.</p> <p>Ryzyko jest identyfikowane w obszarze zakupowym, w którym może dojść do zakupów materiałów o obniżonej jakości, niespełniających określonych wymagań.</p>	Uruchomienie ścieżki zatwierdzania i opiniowania zakupów z wykorzystaniem informatycznego systemu WORKFLOW.	■■■
<p>Zamknięcie zakładu w wyniku rozprzestrzenienia się epidemii COVID-19</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Obowiązkowy pomiar temperatury przy wejściu na teren zakładu. 2. Tam gdzie to możliwe uruchomienie pracy zdalnej. 3. Zapewnienie dodatkowych środków ochrony osobistej. 4. Zapewnienie środków dezynfekujących. 5. Dodatkowe szkolenia z zakresu zapobiegania ograniczania rozprzestrzeniania i postępowania w przypadku potwierdzenia zakażenia COVID. 	■■■
<p>Niedotrzymanie deklarowanej jakości wyrobów.</p> <p>Materializacja ryzyka może skutkować utratą klientów oraz negatywną opinią o wyrobach na rynku.</p>	Przestrzeganie wdrożonych zasad systemów jakości ISO 9001:2015 oraz innych dokumentów odnoszących się do doskonalenia jakości wyrobów.	■■■
<p>Utrata danych klientów.</p> <p>Urzeczywistnienie ryzyka może spowodować utratę zaufania klientów.</p>	Stosowanie zasad Polityki RODO oraz postępowanie zgodnie z przyjętymi regulacjami określającymi sposób szfrowania danych.	■■■

8. ASPEKTY PRACOWNICZE



8.1. OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH

Kluczowym komponentem zasobów niematerialnych GK Cognor jest kapitał ludzki, który determinuje skuteczność procesu tworzenia wartości dla interesariuszy. Tym samym pracownicy cieszą się szczególną atencją ze strony zarządu, co przekłada się na znaczący udział wysokospecjalistycznych szkoleń owocujących wzrostem kwalifikacji i kompetencji. Stosowanie zasad równych szans oraz warunków zatrudnienia na tych samych stanowiskach bez względu na wiek, płeć, narodowość, religię i poglądy polityczne są efektem dedykowanego wdrożenia Kodeksu Etycznego Grupy Kapitałowej. Otwarta kultura organizacji kreuje wzajemne zaufanie i zaangażowanie pracowników na wszystkich szczeblach organizacji. Jest to mocna strona organizacji zapewniająca utrzymanie lojalnego personelu minimalizując koszty ewentualnej odnowy kapitału ludzkiego w procesie rekrutacji, selekcji i wdrożenia pracowników na stanowisku pracy. Sprzyja to również budowaniu przyjaznego i innowacyjnego klimatu dzielenia się wiedzą i wzmocnienia procesu uczenia się w odpowiedzi na turbulencje rynkowe z którymi obecnie mamy do czynienia. GK Cognor dąży do kodyfikacji kluczowej wiedzy pozwalającej w przyszłości zapewnić w warstwie strategicznej utrzymanie przewagi konkurencyjnej na rynku, a w warstwie operacyjnej ciągłość procesów w szczególności produkcyjnych. Nie bez znaczenia są również inicjatywy ukierunkowane na redukcję stresu wpływające na komfort psychiczny pracowników oraz zapewniające dobre relacje wśród współpracowników. W szczególności, w okresie po pandemii przykładana jest duża waga do podtrzymywania więzi międzyludzkich oraz zmniejszenie kontaktów on-line na rzecz bezpośrednich relacji. Doświadczenia z minionego okresu pozwoliły wzmocnić efektywność realizacji zadań operacyjnych poprzez upowszechnienie komunikacji zdalnej eliminując koszty transportu i czasu dojazdu.

REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW

Transparentne warunki pracy pomiędzy stronami pozwalają na wypracowanie wzajemnych relacji opierających się na uczciwości i zaufaniu. Dlatego też proces rekrutacji uwzględnia zarówno pracowników, którzy chcą zmienić stanowisko pracy w ramach Grupy Kapitałowej jak i kandydatów z poza struktury Grupy. Proces rekrutacji przeprowadzany jest w sposób jawny i z poszanowaniem zasad równego dostępu do informacji dla potencjalnych kandydatów na pracowników. Ogłoszenia umieszczane są na ogólnodostępnych portalach rekrutacyjnych, programach poleceń pracowniczych oraz w Urzędach Pracy. Nadesłane zgłoszenia aplikacyjne są poddane selekcji w wyniku weryfikowane przez wyspecjalizowane działy personalne pod kątem spełnienia wymagań kwalifikacyjnych i kompetencyjnych wymaganych na danym stanowisku pracy. Wytypowani kandydaci wpisujący się w zdefiniowany profil stanowiska pracy, zapraszani są na rozmowy kwalifikacyjne pozwalające doprecyzować wzajemne oczekiwania oraz obowiązki i odpowiedzialności związane z zadaniami na stanowisku pracy będącym przedmiotem procesu rekrutacji.

WDROŻENIE NA STANOWISKU PRACY

Po obopólnej pozytywnej decyzji pracownik odbywa szkolenie wstępne w trakcie, którego zapoznawany jest z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, prawami i obowiązkami wynikającymi z zajmowanego stanowiska, zasadami ochrony danych osobowych i przestrzegania praw człowieka. Istotnym celem dla organizacji jest realizacja w sposób skuteczny wdrożenia nowych pracowników na stanowisko pracy.

Kluczowe w tym procesie jest przekazanie w pierwszych dniach pracy nie tylko zakresu obowiązków, ale również panujących zasad współżycia w organizacji. Dlatego też dużo uwagi poświęca się na proces adaptacji pracownika do nowych warunków pracy. W celu skutecznego zaadaptowania w nowym otoczeniu organizacji wzmacnia się informowanie nowych członków zespołu o przyjętych wartościach i zasadach etycznych w organizacji. Wskazany cel jest realizowany poprzez wyznaczenie doświadczonego opiekuna dla nowoprzyjętej osoby oraz badanie satysfakcji z dokonanego wdrożenia na stanowisku pracy. W roku 2022 r. wskaźnik satysfakcji wśród zrekrutowanych pracowników był wysoki i wyniósł ponad 93%.

MOTYWACJA I BENEFITY

W trakcie wdrażania nowego pracownika do organizacji udostępniane mu są istotne materiały i narzędzia umożliwiające zapoznanie się ze specyfiką pracy na stanowisku. Ponadto zostaje zapewniona opieka mentorska długoletniego pracownika spółki, który monitoruje prawidłowe wykonywanie zadań określonych na danym stanowisku pracy. Celem zapewnienia motywacji i zaangażowania wśród nowych i długoletnich pracowników poszczególne Spółki i Oddziały Grupy Kapitałowej udostępniają benefity finansowe i pozafinansowe. Do najczęściej wybieranych form pakietu pracowniczego i dodatkowych gratyfikacji należą:

- karty Multisport (treningi z zachowaniem zasad bezpieczeństwa oraz szeroka baza materiałów do treningów online),
- ubezpieczenie na życie na preferencyjnych warunkach wynegocjowanych przez pracodawcę,
- tzw. „wczasy pod gruszą” finansowane z ZFŚS,
- dofinansowanie zakupu okularów korekcyjnych,
- dodatkowe premie świąteczne,
- zapomogi losowe,
- nagrody jubileuszowe,
- pakiet medyczny dla pracownika i członków rodzin,
- możliwość realizowania własnych inicjatyw i projektów,
- możliwość pracy zdalnej,
- elastyczny czas pracy,
- dostęp do szkoleń i rozwoju,
- ubezpieczenie kadry kierowniczej od ryzyka odpowiedzialności za szkody wyrządzone w ramach pełnionej funkcji,
- zakup bonów obiadowych dla pracowników wykonujących prace w okresie jesienno-zimowym na wolnym powietrzu, ogólny dostęp do owoców, herbaty, kawy, mleka.

ROZWÓJ I SZKOLENIA

Zdobywanie nowych obszarów wiedzy oraz doskonalenie zawodowe pracowników przekłada się na jakość oferowanych usług, a co za tym idzie na zaufanie wśród klientów, którzy cenią kompetencje pracowników przekładające się na jakość produktów i usług Grupy Kapitałowej Cognor. Analiza luk kompetencyjnych jest konsekwentnie niwelowana poprzez dedykowane szkolenia, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne. Za zgodą przełożonego, zgodnie z zasadą równego traktowania, pracownicy kierowani są do jednostek zewnętrznych na różnego rodzaju szkolenia w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych. Tematyka programów szkoleniowych wynika z propozycji kierownictwa opartych o obecne i przewidywane potrzeby jednostki zaakceptowane przez dyrekcję Oddziału, uwzględniające również zgłoszone potrzeby rozwojowe przez pracowników. Na podstawie referencji i posiadanego doświadczenia w określonej tematyce, dokonuje się wyboru podmiotu szkolącego.

OCENA PRACY

Ocena okresowa dokonywana jest w okresach kwartalnych lub miesięcznych, dokonuje jej bezpośredni przełożony. Dokonywana ocena ma charakter zobiektywizowany, co pozwala na identyfikację obszarów wymagających poprawy oraz określenie drogi do ich osiągnięcia. W oparciu o uzyskany wynik, określa się plan rozwoju oraz dalszą ścieżkę kariery pracownika w trakcie której jego osiągnięcia są monitorowane. Wnioski z przeprowadzonej rozmowy stanowią podstawę do identyfikacji aspiracji pracownika, ale również pozwalają określić bariery uniemożliwiające pełne wykorzystanie potencjału pracownika w budowaniu wartości przedsiębiorstwa. Wspólne wypracowanie rozwiązań zwiększających efektywność pracy i budowę zaangażowania jest powtarzalnym procesem mającym na celu osiągnięcie wysokiej dojrzałości organizacji.



8.2. BEZPIECZNE WARUNKI PRACY

Kluczowe dla naszego przedsiębiorstwa jest zapewnienie zdrowych i bezpiecznych warunków pracy zwłaszcza na stanowiskach gdzie ryzyko wystąpienia wypadku czy uszczerbku na zdrowiu jest wysokie. Osiągnięcie doskonałości w powyższym priorytecie jest możliwe przy zaangażowaniu pracowników Grupy Kapitałowej Cognor oraz firm podwykonawczych do spełniania określonych zaleceń i regulaminów pracy w warunkach podwyższonego ryzyka zawodowego. Skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem jest zgodne z aktualnymi celami i podejmowanymi działaniami pozwalającymi na efektywne dostosowywanie się do rzeczywistych rozwiązań technicznych i technologicznych.

W całej Grupie Kapitałowej Cognor istotna jest eliminacja wypadków przy pracy oraz występowania chorób zawodowych. Dlatego też podejmowane są czynności profilaktyczne zwiększające świadomość w zakresie możliwych zagrożeń i sposobów im przeciwdziałania. Inicjatywy dotyczą w szczególności obszarów edukacyjnych obejmujących głównie szkolenia okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. W trakcie szkoleń pracownicy informowani są szczegółowo o ryzyku zawodowym występującym podczas realizowanych przez nich czynności i praktykach pozwalających na skuteczne ograniczenie wypadkowości. Jednocześnie w trakcie codziennych odpraw kierownictwo oddziałów omawia i informuje o ewentualnych możliwych zagrożeniach i wypracowanych skutecznych metodach ich eliminacji. Ponadto w Oddziałach Grupy Kapitałowej prowadzone są bieżące kontrole na stanowiskach pracy w kontekście bezpieczeństwa i ergonomii pracy oraz regularne audyty BHP i PPOŻ. Jednocześnie cyklicznie w oparciu o nowe doświadczenia zagadnienia BHP poruszane są na zebraniach z kadrą managerską. W celu zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa regularnie aktualizowana jest ocena ryzyka zawodowego na każdym ze stanowisk oraz realizowany jest właściwy dobór środków ochrony indywidualnej wraz z bieżącym monitorowaniem ich stanu. Powyższe działania nie są powiązane z kontrolą stanu urządzeń i maszyn oraz cyklicznymi przeglądami naprawami i konserwacją. Dodatkowo wśród pracowników prowadzone są szkolenia z zakresu obsługi maszyn i urządzeń pozwalające na prawidłowe i bezpieczne ich użytkowanie. W celu ochrony zdrowia i życia pracowników oddziały mają zawarte umowy o świadczenie usług medycznych z wyspecjalizowanymi podmiotami. W związku z powyższym przeprowadzane są badania lekarskie wstępne, okresowe i kontrolne. W 2022 r. w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy przeprowadzono szkolenia wstępne dla 247 pracowników, szkolenia okresowe dla 971 pracowników, z pierwszej pomocy dla 32 i pozostałe, głównie szkolenia stanowiskowe dla 106 pracowników. Zagadnienia bezpieczeństwa pracy dyskutowane i konsultowane były podczas 199 narad BHP ze służbą techniczno-eksploatacyjną. Wszelkie osoby z zewnątrz nie mają wstępu na teren produkcji przed przejściem szkolenia z zasad BHP na terenie zakładu. Wykonawcy zewnętrzni mają także zakaz podejmowania jakichkolwiek prac bez aktualnego szkolenia BHP i dodatkowego szkolenia z zasad bezpieczeństwa na terenie zakładu.

„Przeгляд farmerski” wprowadzony w 2019 roku jako dobrą praktykę odbywa się w każdy poniedziałek miesiąca. Obejmuje przegląd w zakresie BHP wszystkich stanowisk pracy.

Zakład duże nadzieje na poprawę warunków pracy wiąże z rozpoczętą w grudniu 2022 r. modernizacją Walcowni, celem której jest m. in. wyeliminowanie uciążliwych, wypadkogennych, ręcznych czynności wiązania (kosze zbiorcze) i prostowania wyrobów (prostownice). Procesy te są jednocześnie źródłem uciążliwego ponadnormatywnego hałasu. Automatyzacja wymienionych procesów przyczyni się do radykalnej poprawy warunków bezpieczeństwa na odcinku końcowym ciągu walcowniczego oraz ekspedycji. W związku z tym należy wskazać również, że **w Oddziale PTS w Krakowie** została przeprowadzona inwestycja zmierzająca w kierunku pełniejszej automatyzacji procesów zwiększających bezpieczeństwo pracy. Dodatkowo dokonana została częściowa eliminacja źródeł uciążliwego hałasu. Przebudowa walcowni została tak zaprojektowana, aby w pierwszej kolejności eliminować zagrożenie wypadków w miejscach pracy o największym ryzyku. Dotyczy to w głównej mierze stanowisk z ręczną obsługą załadunku z wykorzystaniem suwnic. Wprowadzenie suwnic z elektromagnesem usprawnia proces załadunku i jednocześnie eliminuje bezpośredni udział pracowników w sferze bezpośredniego zagrożenia. Prewencja w zakresie przeciwdziałania wypadkowości związana jest też z systematycznym przeglądem stanowisk pracy pod kątem spełnienia wymogów BHP.

Ciągłe doskonalenie organizacji w zakresie bezpiecznych warunków pracy realizowane jest również w **Oddziale OM Szopienice w Katowicach** w postaci innowacyjnej linii ciągłego poziomego odlewania wałków i tulei z brązów, która jest wyposażona w wóz załadowniczy. Ze względu na funkcjonalność wozu załadowniczego zwiększono automatyzację procesu produkcji, co przyczyniło się również do odciążenia pracowników w trakcie załadunku materiałów. Jednocześnie zmieniono lokalizację stacji TRAF0 w celu zmniejszenia zagrożenia wynikającego ze swobodnego dostępu do niej przez pracowników. Wydzielenie stacji na zewnątrz hali produkcyjnej znacząco poprawi bezpieczeństwo członków załogi. W wyniku regularnych szkoleń pracowników z zakresu bezpieczeństwa, wdrożeniu instrukcji bezpiecznej pracy dla maszyn, urządzeń oraz procesów, bieżącej oceny ryzyka na stanowiskach pracy i minimalizowaniu go, dostosowaniu odpowiednich środków ochrony indywidualnej, regularnym kontrolom maszyn i urządzeń w zakresie bezpieczeństwa oraz regularnym audytom z zakresu BHP, PPOŻ oraz OŚ zachowujemy ciągłość procesów produkcyjnych.

W Oddziale Złomrex we Wrocławiu kontynuowano inwestycję w nowej generacji ładowarki, które wyposażone są w klimatyzowane i wygłuszone kabiny, co znacząco poprawiło komfort pracy operatorów. Ponadto kontynuowano prace związane z wyrównywaniem powierzchni placów poszczególnych Filii, aby zwiększyć bezpieczeństwo wśród pracowników obsługujących wózki widłowe, samochody, żurawie i ładowarki.

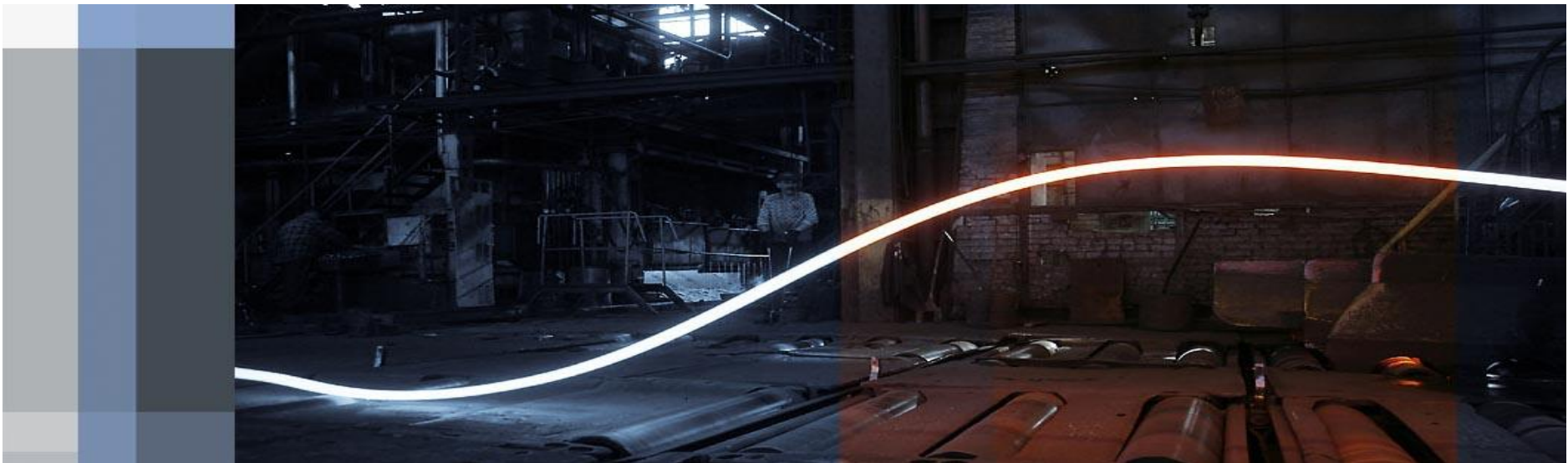
Warto podkreślić również wprowadzone dobre praktyki wpływające na doskonalenie bezpiecznych warunków pracy. Przykładem są codzienne kontrole na halach produkcyjnych mających na celu weryfikację bezpieczeństwa pracy oraz sprawowanie kontroli nad wykonywaną pracą oraz obsługą sprzętu i urządzeń elektrycznych. W Oddziałach funkcjonują Społeczne Inspekcje Pracy analizujące bieżące zagrożenia i wdrażające wypracowane w ramach konsultacji wewnętrznych rozwiązania podnoszące bezpieczeństwo pracy. W każdej sytuacji kiedy pojawia się wzrost zagrożenia w miejscu pracy dla zdrowia lub życia, pracownicy zobowiązani są zgłaszać niepokojące zdarzenia Inspektorowi Społecznej Inspekcji Pracy, który przekazuje informacje do Szefa Wydziału. Ponadto w Oddziałach funkcjonują komisje ds. BHP pełniące funkcje doradcze w najważniejszych kwestiach. W przypadku wystąpienia wypadku przy pracy uruchamiana jest procedura powołania zespołu powypadkowego, który bada wypadek i uzupełnia rejestr wypadków. Analizowane są jego przyczyny, aby możliwe było

wprowadzenie działań naprawczych. Wdrażanie wniosków z analizy powypadkowej, jak również cykliczne szkolenia znacząco obniżają współczynnik wypadkowości. W minionym roku najważniejszymi przyczynami wypadków było: postępowanie niezgodne z instrukcjami roboczymi, brak doświadczenia zawodowego w zakresie usuwania awarii oraz nieprawidłowe posługiwanie się czynnikiem materialnym.

Po wystąpieniu wymienionych przyczyn wypadków podjęto działania korygujące w celu ich eliminacji w przyszłości. Tym samym uruchomiono aktywności pozwalające na egzekwowanie i przestrzeganie przepisów BHP, a w szczególności bezpiecznych metod pracy oraz określono jako warunek bezwzględny przestrzeganie przepisów Instrukcji Roboczych. Zobowiązano dozór bezpośredni do eliminowania niebezpiecznych metod pracy, a pracowników do powstrzymywania się od niebezpiecznych metod pracy. Ponadto zapoznano pracowników z okolicznościami i przyczynami wypadków przy pracy oraz z wnioskami i zaleceniami profilaktycznymi zawartymi w protokołach powypadkowych.

Innymi przykładami są rozwiązania wprowadzone w **Oddziale Złomrex we Wrocławiu** mające na celu zapewnienie bezpiecznej pracy wykonywanej przy użyciu ładowarki kołowej. Ze względu na zaistniały wypadek przy pracy, podczas którego pracownik doznał urazu spowodowanego przewróceniem się ładowarki podjęto następujące inicjatywy na rzecz poprawy BHP w tym zakresie:

- przypomnienie instrukcji bezpiecznej pracy podczas obsługi ładowarek kołowych, w szczególności omówienie zasady balansu ciężarów,
- wyrównanie powierzchni placów mogących być przyczyną zachwiania równowagi ładowarek podczas przemieszczania.



8.3. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE PRACOWNICZYM

Grupa Kapitałowa Cognor przestrzega wszelkich praw pracowniczych wynikających z **Kodeksu Pracy** i respektuje obowiązujące przepisy prawne. Implementacja obowiązujących przepisów i regulacji jest zdecentralizowana i odbywa się na poziomie oddziałów, które wprowadzają je do swojej kultury organizacyjnej. Aspekty pracownicze regulowane są politykami i procedurami wewnętrznymi, które zostały wdrożone w poszczególnych oddziałach ze względu na ich odrębność przejawiającą się w specyfice profilu działalności. Powyższe działania mają na celu dedykowane dopasowanie procedur do potrzeb i dojrzałości kultury organizacji. Oddziały Grupy dostosowują regulacje do procesów biznesowych determinowanych stosowaną technologią, oferowanymi produktami i usługami. Różnorodność oddziałów sprawia, że część obszarów zarządzanych jest w sposób zdecentralizowany. Niemniej jednak podstawowym i kluczowym dokumentem warunkującym funkcjonowanie oddziałów i całej Grupy Kapitałowej jest **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej**, którego przestrzeganie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników. Ponadto w celu sprawnego zarządzania wskazanym obszarem kluczowe są takie dokumenty jak: **Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin ZFŚS, Regulamin ocen okresowych, Program poleceń pracowniczych, Procedura antymobbingowa** oraz **Regulamin pracy zdalnej**. Wskazane dokumenty wdrożone są w oddziałach Grupy Kapitałowej. Ponadto Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie posiada Zintegrowany System Zarządzania wg. norm ISO 9001, ISO 14001, PN-N 18001, który reguluje funkcjonowanie m.in. Działu Kadr.

Opis kluczowych regulacji wdrożonych w aspekcie pracowniczym w Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor:

- 1) **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej** – obejmuje przestrzeganie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu.
- 2) **Regulamin Pracy** - organizacja i warunki pracy, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe, przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu.
- 3) **Regulamin Wynagradzania** - określenie obligatoryjnych i fakultatywnych składników wynagradzania, świadczeń związanych z pracą.
- 4) **Regulamin ZFŚS** - zasady prowadzenia działalności socjalnej oraz warunki korzystania przez osoby uprawnione z pochodzących z funduszu usług i świadczeń.
- 5) **Regulamin ocen okresowych** - cele przeprowadzania okresowych ocen pracowniczych, zasady oceniania, tryb przeprowadzania ocen oraz procedura odwoławcza.
- 6) **Program poleceń pracowniczych** - program ma na celu rekomendowanie przez obecnych pracowników osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na wskazanych przez pracodawcę stanowiskach pracy.

- 7) **Procedura antymobbingowa** – procedura wyraża jednoznaczny brak akceptacji pracodawcy względem zjawiska mobbingu oraz gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do zgłaszania wystąpienia tego zjawiska i rozpatrzenia skargi przez bezstronną Komisję Antymobbingową.
- 8) **Regulamin pracy zdalnej** - warunki kierowania pracowników do pracy zdalnej, sposób jej wykonywania oraz raportowania o wynikach, wymogi związane z zasadami bezpieczeństwa i higieny podczas wykonywania pracy zdalnej.

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKcie PRACOWNICZYM WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR

Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Regulamin Pracy Kraków Październik 2018 2) Regulamin Wynagradzania Kraków Październik 2018 3) Zintegrowany system zarządzania wg norm ISO 9001, ISO 14001, PN-N 18001, <ul style="list-style-type: none"> ▪ [PQS.7] [III] Przegląd systemów zarządzania jakością, środowiskiem i bhp ▪ [PQS.5] [III] Opracowanie, wprowadzanie zmian i rozpowszechnianie procedur ▪ PQS.1] [V] Szkolenie, świadomość, kompetencje 4) Karta Oceny Ryzyka Zawodowego
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kodeks Pracy 2) Regulamin Wynagradzania 3) Regulamin Pracy 4) Procedury wewnętrzne
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka Jakości i Środowiska 2) Polityka Bezpieczeństwa Ochrony Danych Osobowych 3) Instrukcja Zarządzania Systemami Informatycznymi
Cognor S.A. Oddział PST w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Regulamin Pracy 2) Regulamin Wynagradzania 3) Regulamin ZFSS 4) Regulamin ocen okresowych 5) Program poleceń pracowniczych 6) Procedura antymobbingowa 7) Regulamin pracy zdalnej
Cognor S.A. Oddział OM Szopienice w Katowicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Regulamin Wynagradzania Pracowników 2) Regulamin Pracy Pracowników
Cognor S.A. Oddział Złomrex we Wrocławiu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Polityka w zakresie bezpieczeństwa pracowników w trakcie pandemii 2) Polityka w zakresie inwestycji w pracowników
Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcja wprowadzenia nowego pracownika

8.4. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP

W sposób odpowiedzialny Grupa Kapitałowa Cognor zarządza kwestiami bezpieczeństwa swoich pracowników. Wymagające warunki pracy nakładają obowiązek wprowadzania rozwiązań i regulacji, które wpływają pośrednio i bezpośrednio na zdrowie załogi. Ze względu na różnorodność realizowanych procesów w Oddziałach należących do Grupy Kapitałowej w większości regulacje w powyższym obszarze wprowadzane są odrębnie. Złożoność prowadzonych działań w Oddziałach wymaga indywidualnego podejścia w kwestiach bezpieczeństwa pracy. Kodeksowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy znajdują wyraz w przyjętych dokumentach systemowych, procedurach, instrukcjach zarządzeniach tworząc trzon realizowanych celów. Do najważniejszych dokumentów regulujących powyższe kwestie należy **Polityka Bezpieczeństwa, Procedura Monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz Procedura oceny ryzyka zawodowego.**

Warto przy tym zaznaczyć, że Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie posiada **Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP**, który podlega corocznemu audytowi sprawdzającemu oraz audytom wznawiającym. Jednocześnie w Oddziale wdrażana jest **ISO 45001:2018**, która zastąpiła normę PN-18001 i OHSAS.

Opis kluczowych regulacji wdrożonych w aspekcie BHP w Oddziałach Grupy Kapitałowej Cognor:

- 1) **Procedura Monitorowania Bezpieczeństwa i Higieny Pracy** – procedura reguluje m.in. prawidłowe zarządzanie bezpieczeństwem, bieżące obserwowanie stanu BHP, śledzenie zgodności z polityką oraz celami ogólnymi i szczegółowymi, ocenę zgodności z ustawodawstwem i przepisami prawnymi, prowadzenie analiz przyczyn wypadków przy pracy.
- 2) **Procedura oceny ryzyka zawodowego** - celem jest ustanowienie jednolitych zasad oceny dla wszystkich stanowisk i prowadzenie, spójnej polityki zapobiegawczej obejmującej technikę, organizację pracy, warunki pracy wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy.
- 3) **Procedura postępowania wypadkowego** - procedura określa postępowanie w zakresie wypadków i incydentów przy pracy oraz zasady ich rejestracji, ewidencji i zgłaszania.
- 4) **Procedura przenoszenia pracownika na inne stanowisko** - procedura opisuje jakie czynności, szkolenia i dokumentacje należy zapewnić, podczas przenoszenia pracownika na inne stanowisko pracy.
- 5) **Procedura „Ocenianie pod kątem BHP wszelkich planowanych zmian w obrębie procesu technologicznego, zmian konstrukcyjnych urządzeń”** - procedura wymaga oceny pod kątem BHP podczas każdej zmiany w obrębie procesu technologicznego, wprowadzenia nowej maszyny, urządzenia, wszelkich modyfikacji w tym zakresie.
- 6)

NAJWAŻNIEJSZE POLITYKI, PROCEDURY, INSTRUKCJE I INNE DOKUMENTY W ASPEKTCIE BHP WDROŻONE W ODDZIAŁACH GRUPY KAPITAŁOWEJ COGNOR

Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP 2) Polityka Bezpieczeństwa 3) Procedura Monitorowania bezpieczeństwa i higieny pracy 4) Procedura oceny ryzyka zawodowego
Cognor S.A. Oddział Ferrostal Łabędy w Gliwicach	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcja ogólna BHP dla pracowników Ferrostalu Łabędy 2) Instrukcje stanowiskowe bhp 3) Procedura opracowania ryzyka zawodowego 4) Zasady BHP obowiązujące wykonawców na terenie Ferrostalu Łabędy 5) Tablice informacyjne dotyczące odzieży roboczej i sprzętu ochron osobistych
Cognor SA Oddział Ferrostal Łabędy w Zawierciu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Instrukcje stanowiskowe i obsługi maszyn i urządzeń
Cognor S.A. Oddział HSJ w Stalowej Woli	<ol style="list-style-type: none"> 1) Procedury dot. szkolenia wstępnego pracowników 2) Procedury dot. oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy 3) Procedury dot. Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego – Plan Działania Obrony 4) Procedury i zasady dot. sporządzania dokumentacji powypadkowej
Oddział PST w Krakowie	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ogólna Instrukcja BHP 2) Instrukcja ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy 3) Instrukcja szkolenia w zakresie BHP 4) Instrukcja identyfikacji i zagrożeń oceny ryzyka zawodowego 5) Instrukcje BHP na stanowiskach pracy
Oddział Złomrex we Wrocławiu	<ol style="list-style-type: none"> 1) Procedura postępowania wypadkowego 2) Procedura przenoszenia pracownika na inne stanowisko 3) Instrukcje bezpiecznej pracy 4) Regulamin w sprawie przydziału odzieży roboczej, środków ochrony indywidualnej oraz wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży, 5) Procedura „Rozładunek złomu z kontenera” 6) Procedura „Ocenianie pod kątem BHP wszelkich planowanych zmian w obrębie procesu technologicznego, zmian konstrukcyjnych urządzeń” 7) Zarządzenie pracodawcy w sprawie szkoleń BHP 8) Instrukcje Bezpieczeństwa Pożarowego 9) Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych

8.5. UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP

GRI 102-8: INFORMACJA O PRACOWNIKACH I WSPÓŁPRACOWNIKACH

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i rodzaj zatrudnienia

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według rodzaju zatrudnienia	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	zatrudnieni na czas nieokreślony	249	1 379	1 628	247	1 396	1 643
2	zatrudnieni na czas określony	54	235	289	61	232	293
3	razem	303	1 614	1 917	308	1 628	1 936

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i wymiar czasu pracy

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według wymiaru czasu pracy	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy	286	1 596	1 882	287	1 507	1 794
2	zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy	17	18	35	21	121	142
3	razem	303	1 614	1 917	308	1 628	1 936

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć i region

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według regionu	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Polska	303	1 614	1 917	308	1 628	1 936
2	Europa	0	0	0	0	0	0
3	pozostałe kraje	0	0	0	0	0	0
4	razem	303	1 614	1 917	308	1 628	1 936

Liczba pracowników zatrudnionych na rodzaj umowy w podziale na płeć

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Pracownicy według rodzaju umowy	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	umowa o pracę	303	1 614	1 917	308	1 628	1 936
2	umowa agencyjna	2	1	3	0	0	0
3	kontrakt menadżerski	1	11	12	1	12	13

GRI 401-1: CAŁKOWITA LICZBA I WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA PŁEĆ I GRUPY WIEKOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Liczba nowozatrudnionych pracowników	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 24 lat	2	28	30	3	30	33

2	25-34	13	65	78	11	78	89
3	35-44	6	38	44	11	66	77
4	45-55	3	28	31	10	36	46
5	powyżej 55 lat	0	17	17	10	19	29
6	razem	24	176	200	45	229	274

7	Procent nowozatrudnionych pracowników	7,9%	10,9%	10,4%	14,6%	14,1%	14,2%
----------	--	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Liczba odejść pracowników	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 24 lat	0	21	21	4	20	24
2	25-34	5	54	59	8	57	65
3	35-44	5	43	48	4	50	54
4	45-55	4	31	35	8	35	43
5	powyżej 55 lat	6	52	58	15	58	73
6	razem	20	201	221	39	220	259

7	Procent odejść pracowników	6,6%	12,5%	11,5%	12,7%	13,5%	13,4%
----------	-----------------------------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

GRI 102-41: PROCENT PRACOWNIKÓW OBJĘTYCH UMOWAMI ZBIOROWYMI

Lp.	Umowy zbiorowe	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021
1	procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	59,8%	58,9 %

GRI 401-3: WSKAŹNIKI POWROTU DO PRACY I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA PO URLOPIE RODZICIELSKIM W PODZIALE NA PŁEĆ

Lp.	Powrót do pracy i utrzymanie zatrudnienia	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
		2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopów związanych z rodzicielstwem	11	6	17	17	13	30
2	liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem	4	5	9	11	13	24
3	liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem i pozostali zatrudnieni przez minimum 12 miesięcy	4	4	8	7	8	15
4	Wskaźnik powrotu do pracy	36,4 %	83,3 %	52,9 %	64,7 %	100,0 %	80,0 %
5	Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	36,4 %	30,8 %	33,3 %	58,3 %	61,5 %	60,0 %

GRI 404-1: ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ NA KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w podziale na płeć

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Szkolenia	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach	130	1 078	1 208	136	1 071	1 207
2	łącznie liczba godzin szkoleniowych	2 302	18 566	20 868	2 350	13 592	15 942
3	średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	18	17	17	17	13	13

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na pracownika w podziale na kategorie zatrudnienia

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Szkolenia	2022			2021		
		Stanowiska menedżerskie	Stanowiska pozostałe	Ogółem	Stanowiska menedżerskie	Stanowiska pozostałe	Ogółem
1	liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach	55	1 153	1 208	68	1 139	1 207
2	łącznie liczba godzin szkoleniowych	1 481	19 386	20 868	2 557	13 385	15 942
3	średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika	27	17	17	38	12	13

GRI 404-3: PROCENT PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH REGULARNE OCENY SWOICH WYNIKÓW ORAZ INFORMACJE ROZWOJU ZAWODOWEGO, W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procent pracowników otrzymujących oceny okresowe	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Stanowiska menadżerskie	27,6	29,5	29,1	6,9 %	3,4 %	4,3 %
2	Stanowiska pozostałe	45,3	62,7	60,1	41,6 %	47,3 %	46,4 %
3	razem	43,6	60,9	58,2	38,3 %	45,0 %	43,9 %

GRI 405-1: SKŁAD CIAŁ NADZORCZYCH

Skład Rady Nadzorczej według płci i kategorii wiekowej

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procentowy skład Rady Nadzorczej	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 30 lat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	od 31 do 50 lat	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%
3	pow. 51 lat	0,0%	80,0%	80,0%	0,0%	100,0%	100,0%

Skład Zarządu według płci i kategorii wiekowej

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Procentowy skład Zarządu	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	do 30 lat	0,0%	0,0%	0,0 %	0,0%	0,0%	0,0%
2	od 31 do 50 lat	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%
3	pow. 51 lat	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%

WSKAŹNIK WŁASNY 6: RÓWNOŚĆ WYNAGRADZANIA

Lp.	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
	2022		
Wynagrodzenia pracowników w stosunku do przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w Grupie	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia w Grupie do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw
1	6 620,69	8 691,53	131,3 %

Lp.	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR		
	2021		
Wynagrodzenia pracowników w stosunku do przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w Grupie	Stosunek przeciętnego wynagrodzenia w Grupie do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw
1	5 874,05	7 241,21	123,3 %

GRI 403-9: WYPADKI PRZY PRACY

Lp.	Wypadki przy pracy pracownicy	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR					
		2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	łącznie wypadków przy pracy, w tym:						
	- wypadki śmiertelne	1	27	28	2	31	33
	- wypadki ciężkie	0	0	0	0	0	0
	- wypadki lekkie	0	2	2	0	1	1
		1	25	26	2	30	32
2	Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	1	27	28	2	31	33

3	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	48	1 433	1 481	304	3 111	3 415
----------	--	----	-------	-------	-----	-------	-------

4	Wskaźnik częstotliwości wypadków	0,5	14,1	14,6	1,0	16,0	17,0
5	Wskaźnik ciężkości wypadków	48,0	53,1	52,9	152,0	100,4	103,5

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Wypadki przy pracy podwykonawcy	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Łączna liczba wypadków przy pracy, w tym:						
	- wypadki śmiertelne	0	26	26	0	19	19
	- wypadki ciężkie	0	0	0	0	0	0
	- wypadki lekkie	0	0	0	0	0	0
2	Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	0	26	26	0	19	19
3	Liczba dni niezdolności do pracy związanych z wypadkami przy pracy	0	1 390	1 390	0	1 240	1 240
4	Wskaźnik częstotliwości wypadków	0,0	98,1	98,1	0,0	71,4	71,4
5	Wskaźnik ciężkości wypadków	0,0	53,5	53,5	0,0	65,3	65,3

GRI 403-10: CHOROBY ZAWODOWE

GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR							
Lp.	Choroby zawodowe	2022			2021		
		Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
1	Stwierdzone choroby zawodowe, w tym:						
	- zawodowe uszkodzenie słuchu,	0	1	1	0	1	1
	- zespół wibracyjny,	0	0	0	0	0	0
	- pylica,	0	0	0	0	0	0
	- inne	0	0	0	0	0	0

8.6. RYZYKA PRACOWNICZE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA W ASPEKCIE PRACOWNICZYM I BHP

ASPEKT PRACOWNICZY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia ■■■, wysoka ■■■

RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
Trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników.	Organizowanie i finansowanie dla pracowników kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz zatrudnienie pracowników niewystarczająco wykwalifikowanych do przyuczenia. Gwarantowanie bezpłatnej opieki medycznej oraz pakietów socjalnych.	■■■
Wystąpienie ogniska zakażenia COVID-19. Materializacja ryzyka może skutkować wystąpieniem braku ciągłości pracy lub zatrzymaniem pracy Oddziału.	Zwiększanie świadomości pracowników (akcja propagująca bezpieczną pracę), dostępność środków ochrony osobistej, umożliwienie pracy zdalnej.	■■■
Widoczna luka pokoleniowa skutkująca niedoborem kadrowym.	Zatrudnianie pracowników z wykształceniem kierunkowych lub pokrewnym oraz prowadzenie	■■■

	doskonalenia zawodowego w obszarach tego wymagających.	
Odejścia pracowników do innych firm.	Zapewnienie benefitów finansowych (w postaci premii, wczasów pod gruszą) oraz niefinansowych (multisport, dodatkowe ubezpieczenia).	■ ■ ■
Brak kandydatów posiadających określone uprawnienia i doświadczenie. Występujące braki w zatrudnieniu wpływają zwiększeniem obciążenia obowiązkami obecnych zatrudnionych oraz zmniejszeniem wydajności pracy.	Przeciwdziałanie ryzyku poprzez program praktyk i staży dla uczniów i absolwentów lokalnych szkół zawodowych i średnich, program poleceń pracowniczych, szeroki dostęp do szkoleń dla pracowników, w tym kursów online realizowanych zdalnie.	■ ■ ■
Poczucie alienacji i wypalenia zawodowego spowodowanego koniecznością pracy zdalnej.	Organizowanie wspólnych spotkań, narad, warsztatów on-line. Umożliwienie pracownikom zgłaszania oznak dyskomfortu psychicznego w celu znalezienia sposobu na złagodzenie jego skutków.	■ ■ ■
Presja na wzrost wynagrodzeń w związku z inflacją i rynkiem pracownika.	Podjęcie rozmów oraz negocjacji płacowych z przedstawicielami pracowników. Poszukiwanie konsensusu, ustalanie dodatkowych, pozapłacowych sposobów motywowania oraz metod poprawy satysfakcji z pracy.	■ ■ ■
Nieprzestrzeżenie zasady równych szans dla wszystkich pracowników Oddziału. Urzeczywistnienie ryzyka mogłoby spowodować obniżenie satysfakcji z pracy oraz niewykorzystanie możliwości i umiejętności części pracowników.	Przeciwdziałanie ryzyku odbywa się poprzez eliminację w trakcie procesu rekrutacyjnego oraz w trakcie podejmowania decyzji związanych z awansem wszelkich kryteriów pozamerytorycznych czemu służyć ma m.in. udział w tych procesach przedstawiciela działu kadr.	■ ■ ■
Wysoka rotacja pracowników. Możliwość wystąpienia rotacji pracowników wynikającej z działań konkurencji na rynku pracy.	Umożliwienie pracownikom rozwoju zawodowego poprzez budowanie odpowiednich programów szkoleniowych oraz utrzymywanie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy i dbanie o dobrą komunikację w firmie.	■ ■ ■

ASPEKT BHP

Istotność ryzyka: niska ■ ■ ■, średnia ■ ■ ■, wysoka ■ ■ ■

RYZIKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
Wystąpienie czynnika biologicznego - wirus SARS-CoV-2	1) Wdrażanie wyników oceny ryzyka związanego z narażeniem na szkodliwy czynnik biologiczny - wirus SARS-CoV-2.	■ ■ ■

Ryzyko może wystąpić wśród pracowników we wszystkich grupach wiekowych ze względu na kontakty współpracowników podczas wykonywanych obowiązków.

- 2) Przeprowadzanie po każdej zmianie roboczej dezynfekcji pomieszczeń biurowych, łazienek, stołówek, szatni, itp.
- 3) Ograniczenie przyjazdów firm zewnętrznych oraz wyjazdów służbowych pracowników w kraju i za granicą.
- 4) Wdrażanie pracy w trybie zdalnej tzw. home-office.
- 5) Stosowanie środków ochrony osobistej takich jak: maseczki, rękawiczki oraz ograniczenie kontaktów pracowników między sobą poprzez zastosowanie ścianek z pleksi.

Zaistnienie wypadku lub zachorowanie na chorobę zawodową.

Instruowanie pracowników poprzez wskazywanie bezpiecznego wykonywania pracy przestrzegając zasad bezpieczeństwa ujętych w instrukcjach BHP.
Wyposażenie pracowników w sprzęt ochrony osobistej. Egzekwowane jest przestrzeganie przepisów i zasad BHP.



Ryzyko absencji kluczowych pracowników powodowanej skutkami wypadków przy pracy

W GK prowadzone są dodatkowe szkolenia w zakresie BHP w celu ograniczenia wystąpienia ryzyka. Działania prewencyjne zwiększające również świadomość pracowników o potencjalnych zagrożeniach wpływających na zdrowie i życie członków załogi.



Skaleczenie się przez ostre i wystające elementy złomu, elementy maszyn i urządzeń.

Stosowanie środków ochrony indywidualnej – odzież robocza, rękawice „antyprzecięciowe”, obuwie z podeszwą antyprzebiciową – zgodnie z regulaminem przydziału odzieży i środków ochrony indywidualnej, odpowiednie składowanie materiałów zgodnie z wdrożoną instrukcją magazynowania i składowania, bezpieczny transport materiałów zgodnie z instrukcją transportu, stosowanie się do instrukcji BHP maszyn i urządzeń wdrożonych w jednostce.



Poślizgnięcie się i upadek na tym samym poziomie.

Ryzyko urazów kończyn, skaleczenia, urazów głowy i kręgosłupa.

Bieżące utrzymanie równej i utwardzonej powierzchni placu, utrzymanie porządku w strefach pracy, strefy magazynowej zgodnie z instrukcją magazynowania, utrzymanie porządku na drogach komunikacyjnych zgodnie z instrukcją transportu, stosowanie obuwia roboczego z podeszwą antypoślizgową zgodnie z regulaminem przydziału odzieży i środków ochrony indywidualnej,



Przygniecenie, uderzenie przez spadające przedmioty.

Ryzyko urazów, zmiążdżenia głowy, kręgosłupa, kończyn przez spadające przedmioty podczas pracy ładowarki lub żurawia na placu.

Maszyny (ładowarka, żuraw) utrzymane w dobrym stanie technicznym dopuszczone do pracy przez Urząd Dozoru Technicznego, operatorzy maszyn przeszkoleni i posiadający kwalifikacje w zakresie ich obsługi, instrukcje bezpieczeństwa podczas pracy maszynami transportu bliskiego, kontrola i utrzymanie w dobrym stanie technicznym zawiesi, chwytaków, właściwa organizacja stanowiska pracy żurawia, zarządzenie



Potrącenie przez ruchome obiekty.

Ryzyko urazów, zmiążdżenia głowy, kręgosłupa, kończyn przed potrącenie pracownika przed urządzenia transportu bliskiego (żuraw, ładowarka, HDS, wózek widłowy, samochód).

Porażenie prądem.

Porażenie prądem podczas obsługi instalacji elektrycznych lub urządzeń zasilanych elektrycznie.

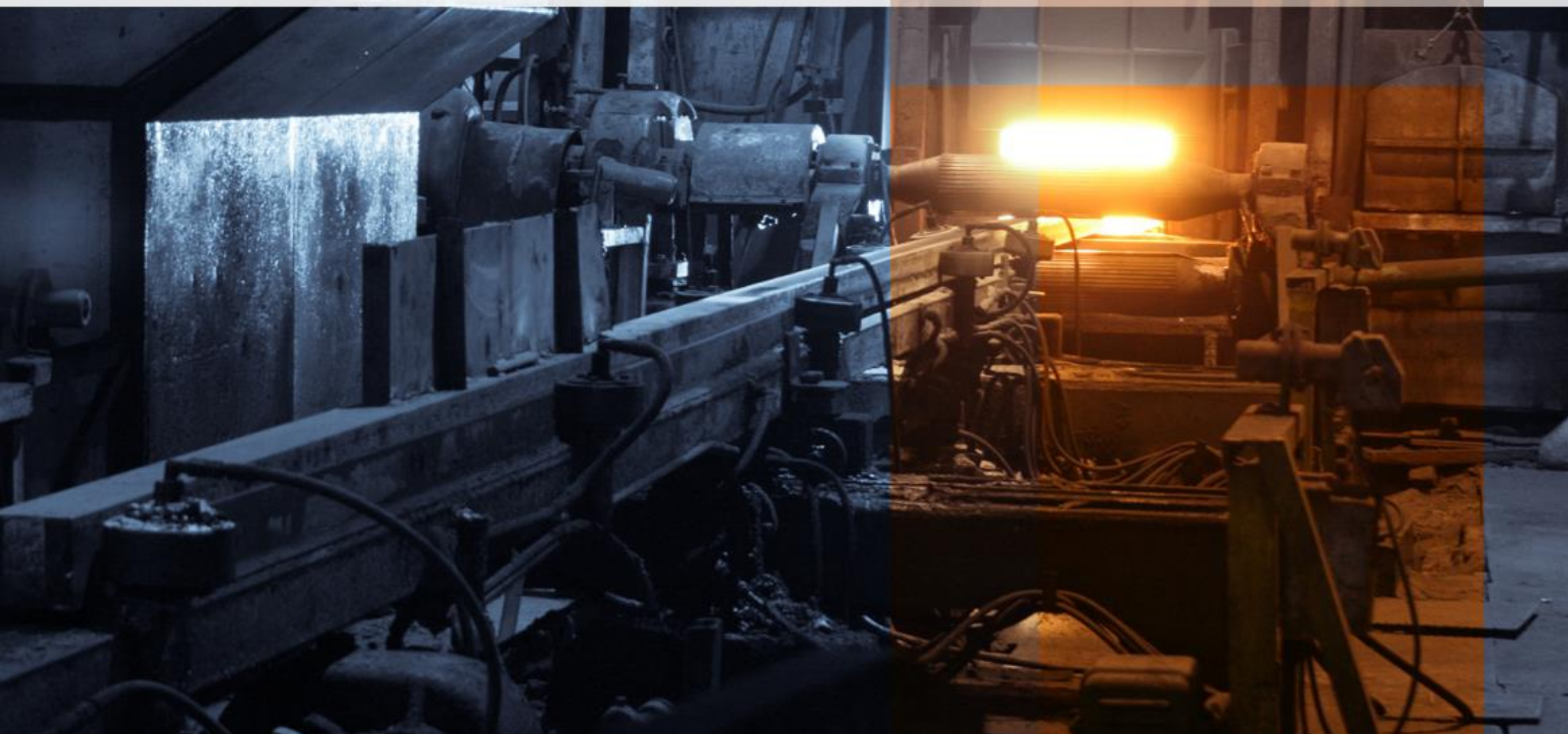
dotyczące obowiązku noszenia hełmów ochronnych oraz kamizelek odblaskowych na placu.

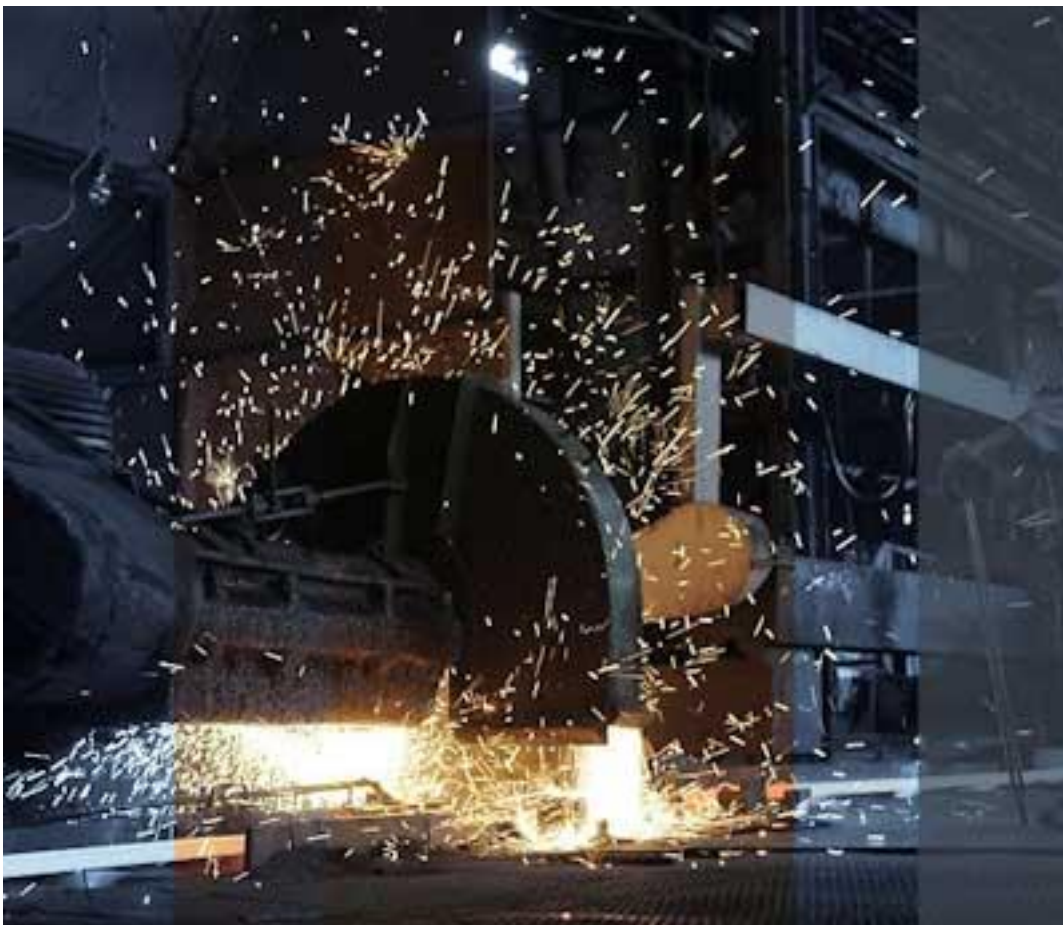
Przestrzeganie instrukcji transportu, sygnały dźwiękowe i świetlne w urządzeniach transportu bliskiego, zarządzenie dotyczące obowiązku noszenia hełmów ochronnych oraz kamizelek odblaskowych na placu, stosowanie obuwia ochronnego z ochroną palców przed uderzeniami zgodnie z regulaminem przydziału odzieży środków ochrony indywidualnej, bieżące utrzymanie równej i utwardzonej powierzchni placu.

Regularne przeglądy i konserwacja instalacji elektrycznej w filiach przez osoby uprawnione, regularna kontrola urządzeń elektrycznych oraz elektronarzędzi przez osoby uprawnione, stosowanie się do instrukcji bezpiecznej pracy urządzeń zasilanych elektrycznie.



9. ASPEKTY ETYCZNE





9.1. OPIS ZAGADNIEŃ ETYCZNYCH

Zagadnienia etyczne, które obejmują przestrzeganie praw człowieka oraz przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu stanowią kluczowy element funkcjonowania Grupy Kapitałowej Cognor w relacjach biznesowych i otoczeniu organizacji. W związku z tym w przestrzegane są obowiązujące przepisy prawa, a podejmowane działania realizowane są w sposób wolny od jakichkolwiek przejawów korupcji. Warto zaznaczyć, że w Grupie respektowane są prawa człowieka, co potwierdzone jest poprzez zapewnienie godnych i bezpiecznych warunków pracy, wysoką jakość oferowanych produktów, a także odpowiedzialne korzystanie z zasobów środowiska. W celu dbałości o posiadany wizerunek wprowadzane są wewnętrzne regulacje, które jasno precyzują zasady których należy przestrzegać we wskazanym zagadnieniu. Tym samym nadrzędnym dokumentem jest **Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej Cognor**, który obowiązuje wszystkich pracowników Grupy. Ponadto z racji wymagających, ze względu na branżę, warunków pracy Grupę obowiązuje również **Kodeks Honorowy Hutnika**.

Warto podkreślić, że czuwaniem nad prawidłowością przestrzegania zapisów Kodeksu Etycznego oraz innych

dokumentów regulujących ten obszar, zajmuje się powołany do tego Koordynator ds. Bezpieczeństwa (Compliance Officer). Jego zadaniem jest monitorowanie i wdrażanie rozwiązań poprawiających funkcjonowanie tego obszaru w Grupie Kapitałowej Cognor. Priorytetem jest zapobieganie korupcji i łapownictwu (Kodeks Etyczny Grupy Kapitałowej Cognor pkt. 12-13) w całej organizacji a przede wszystkim w dwóch sferach działalności Grupy dotyczących obrotu złomem oraz handlu wyrobami. Powyższe obszary działalności potwierdzają dotychczasowe praktyki oraz analizy prowadzonych postępowań przygotowawczych. Tym samym praca Pełnomocnika ds. Bezpieczeństwa / Compliance Officer – w tym obszarze – koncentruje się na trzech wymiarach: doskonaleniu wdrożonych procedur oraz bieżącym monitorowaniu procesu obrotu złomem i handlu wyrobami, naradach i warsztatach omawiających naruszenie

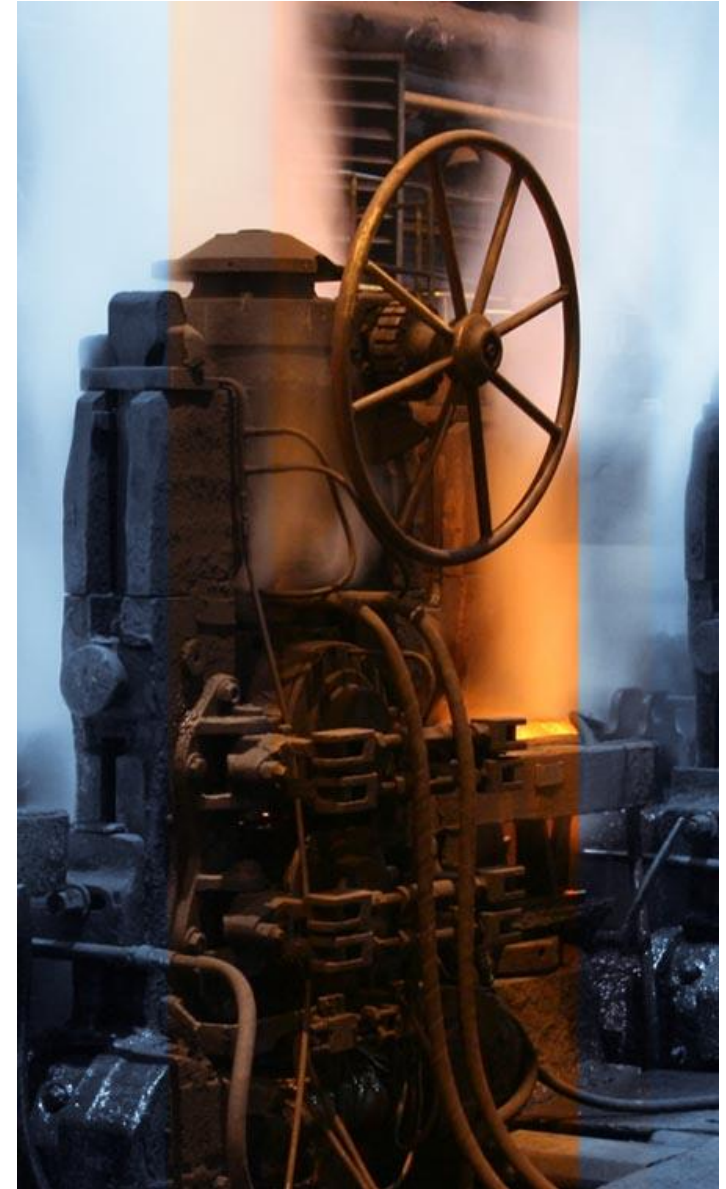
istniejących procedur w obszarze korupcji i łapownictwa oraz przedstawianiu wniosków i rekomendacji, kadry zarządzającej, związkom zawodowych oraz reprezentantom załogi w celu doskonalenia funkcjonowania procedury zapobiegania korupcji i łapownictwu. Niezależnie od powyższych działań cyklicznie prowadzone są szkolenia obejmujące grupę klasyfikatorów – Hala Żłomowa oraz handlowców - działy handlowe Oddziału Cognor HSJ w Stalowej Woli oraz Oddziału Cognor Ferrostal Łabędy. Tematyka tych szkoleń porusza również zagadnienia z zakresu kultury organizacji oraz roli sygnalistów, tzw. „czerwonych flag”, czyli sygnałów mogących świadczyć o korupcji.

Z początkiem roku 2022 została wdrożona aktualizacja regulaminu zgłoszeń wewnętrznych Cognor S.A. wraz z załączonymi dokumentami wzorcowymi. W aktualizacji została wzmocniona ochrona Sygnalistów i innych osób zaangażowanych w ujawnianie naruszeń wdrożonej procedury przeciwdziałania korupcji i łapownictwu. Powyższy dokument jest zgodny z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa w szczególności poprzez ochronę tożsamości Sygnalisty oraz przeciwdziałania zachowaniom odwetowym.

W Cognor Holding S.A. funkcjonuje wdrożona procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa. Jest to szczegółowy regulamin zgłaszania informacji o nieprawidłowościach przez pracowników Grupy, zawierający zasady zachowania poufności oraz działania następcze podejmowane po odebraniu zgłoszenia. Dla sygnalistów najważniejszym rozdziałem tej procedury jest paragraf 4 Sposób ochrony pracownika dokonującego zgłoszenia. W ramach kampanii informacyjnej rozpowszechniono komunikat dla pracowników Cognor Holding S.A. w którym zawarto praktyczne wskazówki wewnętrznych zgłoszeń oraz przeprowadzono szkolenie kadry, działaczy związkowych oraz wybranych grup pracowników w oparciu o konspekt / prezentacje pt. Sygnalista: kapuś czy bohater.

KONTROLA PRZESTRZEGANIA ZASAD

Przyjęte na łamach **Kodeksu Etycznego** zasady pozwalają zarządzać kwestiami zapobiegania korupcji i łapownictwu poprzez stanowienie pewnego rodzaju „konstytucji”, która jest punktem wyjścia do różnych działań szkoleniowych,



kontrolnych i prewencyjnych. Pracownicy z działów, gdzie występuje ryzyko zagrożenia korupcją i łapownictwem, mają świadomość obowiązującej w polityce dyscyplinarnej zasady „zero tolerancji”. Z drugiej strony wdrożona polityka wynagradzania skutecznie promuje sumienne, profesjonalne i etyczne wykonywanie obowiązków.

W Grupie Kapitałowej Cognor prowadzone są dwa rodzaje kontroli w ramach tego obszaru. Pierwsza z nich, to kontrola bieżąca, która polega na monitorowaniu pracy oraz jej zgodności z obowiązującymi procedurami i zaleceniami przełożonych. Natomiast drugi rodzaj to kontrola retrospektywna, czyli zastępcza dokonywana po zakończeniu np. przyjmowania złomu lub odbioru towaru przez klienta. Kontrola ta wspierana jest poprzez rozmowę z wybranymi dostawcami złomu i odbiorcami towarów. W każdym przypadku uzasadnionego podejrzenia wystąpienia korupcji lub łapownictwa wszczynane są postępowania sprawdzające. Wnioski w tej sprawie przedstawia przełożony działu w porozumieniu z Compliance Officer, decyzje o wszczęciu podejmuje Prezes Zarządu Cognor Holding S.A.

SKUTECZNE ROZWIĄZANIA PRZY WDRAŻANIU ZASAD W OBSZARZE PRAWA CZŁOWIEKA

Równie istotną kwestią jest przestrzeganie praw człowieka. Centralnym zagadnieniem jeśli chodzi o promowanie praw pracowniczych, przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu są comiesięczne szkolenia najwyższego kierownictwa, w których uczestniczą Zarządy wszystkich Oddziałów i Spółek Cognor S.A. Obowiązujący Kodeks Etyczny gwarantuje ochronę prywatności, tolerancję i brak akceptacji dla dyskryminacji rasowej czy religijnej. W ślad na Kodeksem wdrożona jest procedura zapobiegania i przeciwdziałania jakiegokolwiek formie mobbingu, molestowania, upokarzania i zastraszania, a także rozgłaszania plotek i inicjowania konfliktów. W przypadkach zgłoszenia takich zagrożeń wszczynane są wewnętrzne postępowania wyjaśniające. W trakcie spotkań omawiane są bieżące problemy z zakresu kultury korporacyjnej, przestrzegania praw pracowniczych, zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi, ochrony danych osobowych oraz polityki bezpieczeństwa. Szkolenia te są okazją do omawiania różnych przypadków wskazujących na możliwość występowania zagrożeń we wskazanych wyżej obszarach. Procedury i programy przeciwdziałania dyskryminacji realizowane są na poziomie Oddziałów i Spółek Cognor Holding S.A. Każdy z tych podmiotów zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym dokumentem odpowiednio reaguje na potencjalnie występujące przypadki zagrożeń dyskryminacji.

W czasie wdrażania norm Kodeksu Etycznego szkoleniami objęto wszystkich pracowników Grupy Cognor ze stanowisk od brygadzysty do najwyższego kierownictwa. Szkolenia te prowadzone były w formie wykładu i prezentacji w oparciu o opracowane konspekty. Dotyczyły pełnego spektrum zagadnień związanych z prawami pracownika oraz zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu a także przejawom patologii w stosunkach między pracowniczych, np. plotka, stalking itp. Były to szkolenia wewnętrzne prowadzone metodami aktywizującymi przy wykorzystaniu różnych technik audiowizualnych oraz zewnętrzne np. przy szkoleniach z obszaru polityki bezpieczeństwa oraz instrukcji systemów bezpieczeństwa teleinformatycznego. Szkolenia najwyższego kierownictwa, kadry oraz wybranych grup pracowniczych prowadzone są systematycznie w cyklach miesięcznych. W sytuacji kiedy wystąpią różne bieżące problemy szkolenia takie organizowane są ad hoc.

Zgodnie z przyjętą strategią szkoleń udział w nich biorą wszyscy pracownicy funkcyjni, tj. od tzw. liderów, brygadzystów, kierowników zmian, kierownictwa działów do Zarządów Oddziałów i Spółek. Systematycznymi szkoleniami objęci są również pracownicy hali i placów złomowych oraz działów handlowych. Jeśli chodzi o pozostałych pracowników grupy szkoleniowe tworzone są w zależności od występujących, bieżących potrzeb, np. zagrożenia koronawirusem.

9.2. STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM

Działając w sposób przejrzysty i odpowiedzialny Grupa Kapitałowa Cognor stosuje wdrożone zasady Kodeksu Etycznego, które traktowane są nadrzędnie nad innymi regulacjami. Dokument wspiera prowadzenie działalności biznesowej w oparciu o najwyższe uznane standardy. Kodeks Etyczny jest narzędziem pozwalającym na upowszechnianie zachowań pożądanых oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom, które nie są zgodne z przyjętymi wartościami, a także wpływa na podnoszenie jakości kultury organizacyjnej w Grupie Kapitałowej Cognor. Kodeks zabrania dyskryminacji etnicznej, rasowej oraz religijnej, piętnuje przypadki naruszenia godności pracownika w tym jakichkolwiek form mobbingu, molestowania seksualnego, upokarzania, zastraszania, wykorzystywania pozycji do osiągnięcia osobistych korzyści oraz rozgłaszania plotek, inicjowania konfliktów i oczerniania. Kodeks zobowiązuje kadrę kierowniczą do kształtowania właściwej kultury pracy oraz pożądanых relacji pomiędzy współpracownikami. Jednocześnie na jego podstawie pracownicy mogą liczyć na wsparcie w trudnych sytuacjach losowych oraz dochowanie starań w rozwiązywaniu konfliktów i sporów.

Kodeks Etyczny reguluje poniższe kwestie:

- a) Bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników,
- b) Relacje międzyludzkie,
- c) Komunikację i współpracę,
- d) Działalność polityczną i społeczną,
- e) Ochronę i bezpieczeństwo danych osobowych,
- f) Ochronę środowiska,
- g) Ochronę informacji niejawnych oraz tajemnicy przedsiębiorstwa,
- h) Odpowiedzialne postępowanie z prezentami, zaproszeniami oraz innymi korzyściami,
- i) Zgłoszenie wszelkich nieprawidłowości w grupie COGNOR (podejrzenia korupcji, łamanie prawa i wewnętrznych procedur, łamanie praw pracowniczych, molestowania, mobbingu oraz „konfliktów interesów”).

- 1) Kodeks Etyczny
- 2) Kodeks Honorowy Hutnika
- 3) Uchwała Nr 2 z dnia 29.11.2019 Zarządu Cognor Holding S.A. w sprawie powołania Compliance Officera oraz wyznaczenia zadań i obowiązków
- 4) Uchwała Nr 1 z dnia 29.11.2019 w sprawie przyjęcia „Procedury anonimowego zgłaszania naruszeń prawa”
- 5) Polecenie z dnia 30.08.2017 Prezesa Cognor Holding S.A. w sprawie natychmiastowego informowania Zarządu o wydarzeniach, co do których zachodzi uzasadnione podejrzenie m.in. popełnienia przestępstwa korupcyjnego.

9.3. UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE

GRI 205-1: NARAŻENIE NA KORUPCJĘ

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021
		Liczba	Liczba
1	Liczba firm ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji	4	3

GRI 205-3: ZGŁOSZENIA KORUPCJI

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021
		Liczba	Liczba
1	Całkowita liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0	0

GRI 412-2: SZKOLENIA DOTYCZĄCE PRAW CZŁOWIEKA

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021
		Liczba	Liczba
1	Całkowita liczba godzin poświęconych na szkolenia z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	46	3
2	Ilość pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	684	860
3	Procent pracowników, którzy zostali przeszkoleni w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.	35,7 %	44,5 %

GRI 406-1: PRZYPADKI DYSKRYMINACJI

Lp.	Kategoria	GRUPA KAPITAŁOWA COGNOR	
		2022	2021
		Liczba	Liczba
1	Całkowita liczba potwierdzonych przypadków dyskryminacji (w miejscu pracy)	0	0

9.4. RYZYKA ETYCZNE I SPOSOBY ZARZĄDZANIA

ASPEKT ETYCZNY

Istotność ryzyka: niska ■■■, średnia, ■■■, wysoka ■■■■

RYZYKO NIEFINANSOWE	ZARZĄDZANIE RYZYKIEM	ISTOTNOŚĆ RYZYKA
Wzmoczone ryzyko korupcji wynikające z gwałtownego wzrostu cen surowców oraz popytu na wyroby stalowe.	Realizacja odpowiedniej polityki kadrowej i wynagrodzeniowej. Prowadzenie działań edukacyjnych i informacyjnych, które poprzez wzrost wiedzy w tym obszarze stanowią barierę do zaistnienia korupcji i łapownictwa. Każdy przypadek uzasadnionego podejrzenia możliwości korupcji, oszustwa lub działania na szkodę interesu firmy jest omawiany z zainteresowaną grupą pracowników. Wnioski z takiego spotkania znajdują odbicie w modyfikowanych procedurach i instrukcjach.	■■■
Wybór dostawcy z pominięciem przyjętych zasad uczciwej konkurencji.	Wypracowanie transparentnych i precyzyjnych kryteriów wyboru dostawców oraz stała, bieżąca kontrola ich przestrzegania.	■■■
Nieuczciwe wywieranie wpływu na decyzje klienta poprzez oferowanie, obiecywanie lub przyznawanie osobistych korzyści.	Identyfikacja, ujawnienia i karanie wszelkich przejawów i prób wywierania nieuczciwego wpływu na decyzje klienta.	■■■
Zakup materiałów po cenach wyższych niż przyjęte na rynku.	Ryzyko jest identyfikowane w obszarze realizacji zakupów. W celu ograniczenia możliwości jego wystąpienia wprowadzono platformę zakupową LOGINTRADE za pośrednictwem której wystawiane są zapytania ofertowe i gromadzone informacje zwrotne z rynku.	■■■
Korupcja i łapownictwo w grupie klasyfikatorów hali złomowej.		■■■
Próby korupcji ze strony dostawców złomu polegają przede wszystkim na obietnicy wręczenia korzyści majątkowej za przyjęcie przez klasyfikatorów złomu niższej jakości niż wykazany w dokumentach dostawy.	Szkolenia, kontrola przestrzegania wdrożonych procedur oraz prowadzenie postępowań sprawdzających w sytuacjach podejrzenia naruszenia procedur.	
Zagrożenie przede wszystkim łapownictwem po stronie pracowników działów handlowych, a także przyjmowaniem niedozwolonych prezentów i korzyści w kontaktach z odbiorcami wyrobów.	Szkolenia z zakresu etyki handlowca oraz kontrola przestrzegania procedur i dobrych praktyk.	■■■

Traktowanie handlowców jako potencjalnie łatwy cel różnych zabiegów korupcyjnych przez odbiorców towarów gotowych z Hut, jest pewną tradycją. Przede wszystkim chodzi o wręczanie prezentów, zaproszeń na poczęstunek i presję aby uzyskać możliwie jak najniższą cenę za zakupiony towar.

10. INDEKS GRI

Wskaźnik	Wytyczne GRI	Miejsce w raporcie	Komentarz / Opis
<u>Wskaźniki profilowe</u>			
Profil organizacji			
GRI 102-1	Nazwa organizacji	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i usługi	str. 14-16	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	str. 7,14-16	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU, STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	str. 14-16	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	str. 7, 14	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU, STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	str. 14-15	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-7	Skala działalności	str. 15	STRUKTURA FUNKCJONOWANIA GRUPY COGNOR
GRI 102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	str. 80-82	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 102-9	Charakterystyka łańcucha dostaw	str. 19-22, 23-25	MODEL TWORZENIA WARTOŚCI I KAPITAŁY GRUPY, ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	str. 35-37, 37-39, 44-45, 66-67, 79-80, 97-99	SYSTEMY WSPIERAJĄCE DECYZJE ZARZĄDCZE, MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W

			ASPEKCIE ŚRODOWISKOWYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE SPOŁECZNYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE PRACOWNICZYM, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE BHP, STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	str. 17-18	ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ I CELE ONZ
GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	str. 28	ORGANIZACJE I STOWARZYSZENIA
Strategia			
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	str. 5	LIST PREZESA ZARZĄDU GRUPY COGNOR HOLDING S.A.
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów i ryzyk	str. 30-31, 37-39	MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, PLANY I CELE STRATEGICZNE
Etyka			
GRI 102-16	Wartości, zasady, kodeks etyki, standardy i normy zachowania	str. 94-101	OPIS ZAGADNIEŃ ETYCZNYCH
GRI 102-17	Standardy i normy dotyczące etyki	str. 97-98	STOSOWANE POLITYKI I PROCEDURY NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ASPEKCIE ETYCZNYM
Zarządzanie			
GRI 102-18	Struktura zarządzania	str. 34-35	ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE
GRI 102-22	Liczba i płeć członków najwyższego organu nadzorczego/zarządczego oraz jego komitetów	str. 34-35	ORGANY ZARZĄDZAJĄCE I NADZORUJĄCE
Zaangażowanie interesariuszy			

GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi	str. 83	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	str. 25-27	RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	str. 9-12, 25-27	REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW, RELACJE Z INTERESARIUSZAMI I OTOCZENIEM
Raportowanie			
GRI 102-45	Podmioty ujęte w raporcie	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	str. 8-9, 9-12	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE, REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW
GRI 102-47	Istotne tematy zidentyfikowane w procesie definiowania zawartości raportu	str. 9-12	REWIZJA KLUCZOWYCH TEMATÓW
GRI 102-48	Zmiany i korekty w stosunku do poprzedniego raportu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-49	Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-50	Okres raportowania	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-52	Cykl raportowania	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU
GRI 102-53	Osoba kontaktowa	str. 7	REGULACJE PRAWNE I RAMY DOKUMENTU

GRI 102-54	Oświadczenie o raportowaniu według GRI	str. 8	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE
GRI 102-55	Indeks treści GRI	str. 102-108	INDEKS GRI
GRI 102-56	Potwierdzenie wiarygodności	str. 8-9	METODYKA I PRZYJĘTE WYTYCZNE
Podejście zarządcze			
GRI 103-1	Zakres i istotność zdefiniowanych tematów	str. 41-44, 64-66, 71-73	OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
GRI 103-2	Podejście do zarządzania	str. 37-39, 41-44, 64-66, 71-73	MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM NIEFINANSOWYM, OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania	str. 41-44, 64-66, 71-73	OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH, OPIS ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH, OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
Zagadnienia przeciwdziałania korupcji i łapownictwu			
GRI 205-1	Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz Zidentyfikowane znaczące ryzyka	str. 98	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	str. 98	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
Zagadnienie środowiskowe			
GRI 301-1	Wykorzystywane materiały i surowce	str. 51-53	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 301-2	Materiały wykorzystywane do produkcji pochodzące z recyklingu	str. 53	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	str. 53-54	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE

GRI 302-2	Energia zakupiona z zewnątrz	str. 54	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 303-3	Zużycie wody	str. 54-55	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 305-1	Emisja dwutlenku węgla	str. 55-56	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 305-7	Emisja do atmosfery	str. 56	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 306-2	Zarządzenie odpadami i gospodarka cyrkularna	str. 23-25, 41-44	ŁAŃCUCH DOSTAW I RELACJE WEWNĄTRZGRUPOWE, OPIS ZAGADNIEŃ ŚRODOWISKOWYCH
Wskaźnik własny 1	Całkowita ilość wygenerowanych ścieków	str. 57	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 306-3	Odpady wygenerowane przez organizację i sposoby postępowania	str. 57-58	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
Wskaźnik własny 2	Zdarzenia ze skutkiem środowiskowym	str. 58	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
GRI 307-1	Kary środowiskowe	str. 58	UZYSKANE WYNIKI ŚRODOWISKOWE
Zagadnienie pracownicze			
GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region	str. 82-83	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności	str. 71-76	OPIS ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH
GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie rodzicielskim w podziale na płeć	str. 84	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	str. 74-76	BEZPIECZNE WARUNKI PRACY

GRI 403-8	Opis podejścia organizacji do zapobiegania lub łagodzenia znaczących negatywnych skutków na bezpieczeństwo i higienę pracy	str. 74-76	BEZPIECZNE WARUNKI PRACY
GRI 403-9	Urazy i wypadki związane z pracą pracowników i podwykonawców	str. 87-88	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 403-10	Choroby zawodowe i stan zdrowia wynikający z pracy na stanowisku	str. 89	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników	str. 85	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników	str. 86	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej	str. 86	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
Wskaźnik własny 6	Równość wynagradzania	str. 87	UZYSKANIE WYNIKI PRACOWNICZE I BHP
Zagadnienia praw człowieka			
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych	str. 99	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
GRI 412-2	Szkolenia w obszarze praw człowieka	str. 99	UZYSKANE WYNIKI ETYCZNE
Zagadnienia społeczne			
Wskaźnik własny 3	Wartość udzielonego wsparcia społecznego	str. 68	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE
Wskaźnik własny 4	Liczba programów społecznych i beneficjentów	str. 68	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE
Wskaźnik własny 5	Satysfakcja klientów	str. 68-69	UZYSKANE WYNIKI SPOŁECZNE

