

# Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR 2018

## CZŁOWIEK W CENTRUM UWAGI



Grupa FAMUR, jako polska firma dynamicznie rozwijająca się na rynkach zagranicznych, wnosi pozytywny wkład w rozwój społeczny, środowiskowy i gospodarczy regionów, w których prowadzi działalność, przyczyniając się do zrównoważonego rozwoju w zasięgu swego oddziaływania. Stawiając potrzeby klientów w centrum uwagi oraz kierując się odpowiedzialnością wobec społeczeństwa i środowiska naturalnego, Grupa FAMUR dąży do tego, by efektywnie wspierać przyjęte przez międzynarodową społeczność globalne Cele Zrównoważonego Rozwoju. Wskazują one przedstawicielom biznesu na całym świecie drogę, którą powinni wspólnie podążać, by skutecznie odpowiadać na wyzwania związane między innymi z ubóstwem, zdrowiem, edukacją, równym traktowaniem, zrównoważonym rozwojem, zmianami klimatu, pokojem i sprawiedliwością społeczną.

**FAMUR**

**CELE**   
**ZRÓWNOWAŻONEGO**  
**ROZWOJU**

## SPIS TREŚCI

### Podstawowe dane 2018

### List Prezesa Zarządu

## 1. Organizacja i jej raport

### 1.1. Organizacja

- 1.1.1. Model biznesowy
- 1.1.2. Akcjonariat
- 1.1.3. Struktura organizacji
- 1.1.4. Produkty i segmenty działalności
- 1.1.5. Charakterystyka rynków
- 1.1.6. Czynniki mające wpływ na rozwój branży

### 1.2. O raporcie

### 1.3. Interesariusze

- 1.3.1. Angażowanie interesariuszy
- 1.3.2. Członkostwo w organizacjach

### 1.4. Nagrody i wyróżnienia

## 2. Ład organizacyjny

### 2.1. Struktura nadzorcza

- 2.1.1. Rada Nadzorcza
  - 2.1.1.1. Kompetencje
  - 2.1.1.2. Skład
  - 2.1.1.3. Stałe komitety Rady Nadzorczej
- 2.1.2. Zarząd

- 2.1.2.1. Kompetencje
- 2.1.2.2. Skład

### 2.2. Systemy zarządzania

## 3. Zarządzanie ryzykiem

### 3.1. Podejście do zarządzania

### 3.2. Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe

## 4. Nasze wartości

### 4.1. Misja, wizja, wartości

### 4.2. Etyka

### 4.3. Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

## 5. Zrównoważony rozwój

### 5.1. Cele strategiczne

### 5.2. Pracownicy i prawa człowieka

- 5.2.1. Polityka personalna
- 5.2.2. Polityka poszanowania praw człowieka

- 5.2.3. Polityka różnorodności
- 5.2.4. Praktyki w stosunkach z pracownikami
  - 5.2.4.1. Szkolenia i edukacja
  - 5.2.4.2. Bezpieczeństwo pracy

## 5.3. Społeczeństwo

- 5.3.1. Rozwój polskiego górnictwa
- 5.3.2. Programy zaangażowania społecznego

## 5.4. Środowisko

- 5.4.1. Ograniczanie wpływu na środowisko
- 5.4.2. Kluczowe wyniki

## 6. Użyteczne informacje

- 6.1. Kalendarium 2018
- 6.2. Tabela treści GRI
- 6.3. Słownik użytych terminów społecznych
- 6.4. Kontakt w sprawie Raportu

## Podstawowe dane 2018

GRI 102-7, GRI 102-8

FAMUR S.A. – WYBRANE DANE				
DANE FINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2018	Za rok zakończony 31.12.2017	Zmiana [%]
Przychody ze sprzedaży	tys. zł	1 384 366	941 488	47%
Zysk/(Strata) z działalności operacyjnej	tys. zł	228 557	92 646	147%
Zysk/(Strata) brutto	tys. zł	191 384	76 440	150%
Zysk/(Strata) netto	tys. zł	153 435	41 125	273%
Całkowite dochody ogółem	tys. zł	152 720	40 624	276%
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	tys. zł	188 828	119 614	58%
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	tys. zł	-33 010	-366 561	-91%
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	tys. zł	-410 921	383 621	-207%
Przepływy pieniężne netto razem	tys. zł	-255 103	136 674	-287%
Podstawowy/(a) zysk/(strata) netto na jedną akcję	Zł	0,27	0,08	234%
Aktywa razem	tys. zł	2 164 124	2 055 359	5%
Kapitał własny	tys. zł	1 311 613	1 134 116	16%
Darowizny na cele społeczne	tys. zł	3 900	508	667
DANE POZAFINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2018 r.	Za rok zakończony 31.12.2017	Zmiana
Pracownicy	liczba zatrudnionych	2 564	1 988	29%
Wskaźnik fluktuacji <sup>1</sup>	%	10,7	16,3	- 5,6 p.p.
Wskaźnik częstości wypadków <sup>2</sup>		17	13	36,6%
Całkowity pobór wody	m <sup>3</sup>	66 047	80 482	-17,9%
Emisja dwutlenku węgla	kg	641 661	277 913,9	131 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> W oparciu o przeciętne zatrudnienie w roku obliczone według zasad GUS.

<sup>2</sup> Częstość wypadków liczona wg wzoru: liczba wypadków/liczba pracowników x 1 000.

UWAGA! Syntetyczny wskaźnik wyliczony na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o łączne dane FAMUR S.A. wraz z oddziałami.

<sup>3</sup> W wyniku zmian organizacyjnych liczba oddziałów w strukturze FAMUR S.A. zwiększyła się w 2018 r. o trzy, co spowodowało zwiększoną produkcję i w konsekwencji wzrost poziomu emisji.

GRUPA FAMUR – WYBRANE DANE SKONSOLIDOWANE <sup>4</sup>				
DANE FINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2018	Za rok zakończony 31.12.2017	Zmiana [%]
Przychody ze sprzedaży	tys. zł	2 229 144	1 459 602	53
Zysk/(Strata) z działalności operacyjnej	tys. zł	300 200	132 926	126
Zysk/(Strata) brutto	tys. zł	269 389	99 549	171
Zysk netto	tys. zł	219 524	56 830	286
Zysk netto przypisany akcjonariuszom Jednostki Dominującej	tys. zł	207 876	48 529	328
Zysk netto przypisany udziałom niekontrolującym	tys. zł	11 648	8 301	40
Całkowite dochody ogółem	tys. zł	208 924	57 718	262
Całkowite dochody ogółem przypisane akcjonariuszom Jednostki Dominującej	tys. zł	197 333	48 966	303
Całkowite dochody ogółem przypisane udziałom niekontrolującym	tys. zł	11 589	8 752	32
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	tys. zł	215 325	192 211	12
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	tys. zł	-138 409	-231 332	-40
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	tys. zł	-459 595	286 940	-260
Przepływy pieniężne netto razem	tys. zł	-382 679	247 818	-254
Podstawowy zysk netto na jedną akcję	zł	0,37	0,09	324
Aktywa razem	tys. zł	2 879 554	3 138 065	-8
Kapitał własny przypisany akcjonariuszom Jednostki Dominującej	tys. zł	1 624 582	1 435 666	13
Udziały niekontrolujące	tys. zł	-37 222	114 316	-133
Kapitał własny razem	tys. zł	1 587 360	1 549 981	2
Darowizny na cele społeczne <sup>5</sup>	tys. zł	4 114	509	708
DANE POZAFINANSOWE	Jednostka	Za rok zakończony 31.12.2018	Za rok zakończony 31.12.2017	Zmiana
Pracownicy	liczba zatrudnionych	4 985	4 406	13,1%
Wskaźnik częstości wypadków <sup>6</sup>		19,1	Dane nie podawane	-

<sup>4</sup> Zaprezentowane dane finansowe dotyczą Grupy FAMUR, zgodnie ze skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym, a dane pozafinansowe dotyczą spółek objętych konsolidacją na potrzeby raportowa niefinansowego: FAMUR S.A. (wraz z oddziałami), ELGÓR+HANSEN S.A., FAMUR FAMAK S.A., FUGO Sp. z o.o., FUGO S.A., PEMUG Sp. z o.o., PBSz S.A., ŚTW DALBIS Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o., RELT Sp. z o.o.

<sup>5</sup> Darowizny na cele społeczne w Grupie FAMUR na podstawie danych FAMUR S.A., ELGÓR+ HANSEN S.A., FAMUR FAMAK S.A.

<sup>6</sup> Syntetyczny wskaźnik wyliczony na potrzeby niniejszego Raportu w oparciu o łączne dane spółek Grupy FAMUR podlegających raportowi niefinansowemu.

## List Prezesa Zarządu

*Szanowni Interesariusze,*

oddajemy w Państwa ręce pierwszy Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR. Korzenie naszej organizacji sięgają ponad 100 lat wstecz. Jesteśmy blisko związani ze społecznościami, z których wywodzą się poszczególne spółki Grupy w Polsce, a nasza historia jest nierozzerwalnie połączona z ich kulturą i gospodarką. To z nich pochodzi większość pracowników Grupy FAMUR i naszą działalnością przyczyniamy się do budowania społecznego i ekonomicznego potencjału regionów, w których jesteśmy obecni. W 2018 r. zamknęliśmy jednak pewien ważny okres. Za nami kilkunastoletni etap budowania pozycji Grupy poprzez konsolidację branży oraz gromadzenie know-how, wiedzy i doświadczenia wraz z integrowanymi podmiotami. Przeszliśmy drogę od producenta pojedynczych maszyn i systemów dla wiodącej na Śląsku branży wydobywczej po dostawcę kompletnych rozwiązań end-to-end dla klientów reprezentujących przemysł wydobywczy, transportowy, przeładunkowy i energetyczny z ponad 40 krajów na sześciu kontynentach.

Naszym celem jest w większym niż dotychczas stopniu zapewnić Państwu dostęp do informacji na temat tych czynników, które mają kluczowe znaczenie dla zaangażowania i konsekwencji, jakie przyświecają nam w podejmowaniu biznesowych decyzji, w tym dotyczących ekspansji zagranicznej. Do czynników tych należy kapitał ludzki i intelektualny, który ma bezpośredni wpływ na długoterminowe powodzenie naszej strategii. Chcemy przedstawić Państwu system wartości, wokół którego skupieni są ludzie budujący pozycję marki FAMUR. W raportach społecznej odpowiedzialności zamierzamy prezentować niefinansowe aspekty naszej działalności, zgodnie z wymogami w tym zakresie obowiązującymi w Polsce i Unii Europejskiej oraz dobrymi praktykami w otoczeniu konkurencyjnym.

Realizujemy w ten sposób postulat Komisji Europejskiej, która oczekuje zwiększenia transparentności w obszarze społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, ale także wsłuchujemy się w potrzeby informacyjne naszych Interesariuszy. Dla zwiększenia wiarygodności w biznesie duże znaczenie ma dziś jakość prezentowanych informacji nie tylko finansowych, ale w coraz większym stopniu dotyczących kwestii środowiskowych, społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka i różnorodności, a także szeroko pojętej etyki i przeciwdziałania korupcji. Pragnąc sprostać tym oczekiwaniom podjęliśmy decyzję, iż metodyką, zgodnie z którą będziemy corocznie prezentować wyniki w tych obszarach, będą uznane międzynarodowe Standardy sprawozdawczości niefinansowej Global Reporting Initiative.

Celem Grupy FAMUR jest prowadzenie działalności w sposób zapewniający osiągnięcie zysków i wysokiej efektywności, ale także doskonalenie jakości zarządzania oraz rozwijanie aktywności prospołecznej i proekologicznej. Mamy świadomość, że to, co robimy, oddziałuje na otoczenie, dlatego kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu, wnosząc nasz wkład w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju Narodów Zjednoczonych.

W przyjętej w 2018 r. Strategii Rozwoju FAMUR na lata 2019-2023 wskazaliśmy trzy narzędzia, które mają być siłą sprawczą jej wdrażania. To doskonałość operacyjna, która pomoże nam osiągnąć najwyższą efektywność w działaniu, wykorzystanie w jak największym stopniu inteligentnych rozwiązań, a także budowa skali w oparciu o rozwój organiczny, partnerstwa strategiczne oraz fuzje i przejęcia. Wspólnym mianownikiem tej koncepcji są wartości niematerialne, czyli nasza kultura organizacyjna, wartości i ludzie stosujący je w praktyce.

Miarą odpowiedzialności przedsiębiorstwa jest to, jak buduje relacje z pracownikami. Obecnie jesteśmy jednym z większych pracodawców w regionie. W 2018 r. wspólnie wypracowaliśmy nowy system wartości, a także wizję i misję przedsiębiorstwa. Był to niezbędny etap wieńczący prowadzoną od 15 lat konsolidację. Sukcesywnie integrujemy wiele funkcji w Grupie, w tym system zarządzania zasobami ludzkimi. W oparciu o wspólne wartości chcemy zapewnić wszystkim pracownikom warunki rozwoju adekwatne do wyzwań i odpowiadające ich współczesnym potrzebom. Wśród naszych priorytetów istotne miejsce zajmuje doskonalenie standardów bezpieczeństwa pracy. Cenimy prospołeczne zaangażowanie pracowników, bo przynosi wiele dobra otoczeniu, a jednocześnie buduje społeczne kompetencje firmy. Chcemy, by nasz sukces miał odzwierciedlenie w rozwoju obszarów naszego oddziaływania.

Grupa FAMUR od lat inwestuje w wiedzę i kompetencje pracowników. Dzięki temu mamy dziś wysoce wyspecjalizowane zespoły fachowców, w tym doskonałą kadrę inżynierską. Ale konkurencja na rynku jest bardzo duża i stąd konieczna jest jeszcze większa dbałość nie tylko o obecnych pracowników, ale i o ich następców w przyszłości. Dlatego poprzez realizację programu klas patronackich systemowo wspieramy szkolnictwo publiczne, zwłaszcza zawodowe i sprofilowane, budując kompetencje przyszłych kadr nie tylko dla Grupy, ale i całej polskiej gospodarki.

Dążąc do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, nie sposób działać w pojedynkę. Grupę FAMUR cechuje otwartość na partnerstwa zarówno w ramach branży, jak i międzysektorowe oraz współdziałanie z wyspecjalizowanymi agendami państwa takimi, jak podmioty wchodzące w skład Grupy Polskiego Funduszu Rozwoju. Wspieramy cele rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju poprzez uczestnictwo w innowacyjnych programach dla górnictwa, jak np. Inteligentna Kopalnia. Dzięki temu wpływamy na proces unowocześnienia i modernizacji przemysłu wydobywczego poprzez wdrażanie proekologicznych rozwiązań zwiększających efektywność wydobycia przy jednoczesnym zmniejszeniu negatywnego oddziaływania tej działalności na otoczenie. Wydobycie węgla stanowi ważny element miksu energetycznego Polski, dlatego tak istotne są innowacje, w tym właśnie Inteligentna kopalnia i koncepcja Przemysłu 4.0, które pomagają oszczędzać energię. Ogólnosiwiatowy trend produkcji czystej energii funkcjonuje równoległe do konwencjonalnych źródeł jej pozyskiwania. Grupa FAMUR, dzięki zaawansowanej technologii, bardzo dba o to, by innowacje stosowane w urządzeniach współistniały z myślą o obniżaniu poziomu emisyjnego oddziaływania na środowisko.

W nowej strategii Grupy położyliśmy nacisk na ścisłą współpracę z klientem. Stawiamy na sprzedaż kompleksowych systemów z wartością dodaną. Wspieramy klienta w całym procesie inwestycji – od pozyskania finansowania, poprzez doradztwo, projektowanie i wykonawstwo, aż do uruchomienia i świadczenia usług serwisu. Nasi klienci mogą liczyć na nowoczesną i szeroką ofertę. Inwestujemy w badania i rozwój, automatyzujemy procesy, a docelowo chcemy wyeliminować konieczność pracy ludzi w strefach szczególnie niebezpiecznych. Nowe technologie z zakresu robotyki, rzeczywistości wirtualnej, symulacji i Big Data zgodnie z ideą Przemysłu 4.0 to przyszłość rozwoju gospodarki, w którą Grupa FAMUR ma już dziś znaczący wkład.

Dbamy nie tylko o teraźniejszość, ale i o przyszłość, którą kształtujemy dla następnych pokoleń. To wszystko nie byłoby jednak możliwe, gdyby nie nasi pracownicy. Wierzymy, że to ludzie są naszą największą wartością. Troska o nich i odpowiedzialność za środowisko, w jakim funkcjonujemy, pozwala nam aspirować do bycia odpowiedzialną firmą 4.0. Jestem przekonany, że przyjęty przez Grupę FAMUR nowy model sprawozdawczości niefinansowej umożliwi nam prezentowanie w kolejnych latach postępów w osiągnięciu tego celu.

Życzę Państwu interesującej lektury.

*Z wyrazami szacunku,*  
**Mirosław Bendzera**  
Prezes Zarządu FAMUR S.A.



## 1. Organizacja i jej raport

### GRI 102-1

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy FAMUR oraz FAMUR S.A. za 2018 rok („Raport społecznej odpowiedzialności 2018”) dotyczy działalności Grupy Kapitałowej FAMUR (zwanej dalej: Grupa FAMUR, Grupa), w szczególności zaś Jednostki Dominującej, tj. FAMUR S.A. (zwanej dalej: FAMUR, Spółka, Emitent) oraz jednostek zależnych, istotnych z punktu widzenia niefinansowych aspektów działalności Grupy, tj. ELGÓR+HANSEN S.A., FAMUR FAMAŁ S.A., FUGO Sp. z o.o., FUGO S.A., PEMUG Sp. z o.o., PBSz S.A., ŚTW DALBIS Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o. oraz RELT Sp. z o.o., chyba że w treści wskazano inaczej.

### 1.1. Organizacja

#### GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-7

Grupa FAMUR jest jednym z nielicznych na świecie producentów maszyn i urządzeń dla górnictwa i energetyki, mogącym zaopatrzyć kopalnię w kompletny system wydobywczy, elektrownię w system nawęglania „pod klucz” czy też port w specjalistyczne urządzenia przeładunkowe. Specjalnością Grupy jest kompleksowa mechanizacja procesu wydobycia węgla kamiennego metodą ścianową, projektowanie i dostawa informatycznych systemów zarządzania eksploatacją węgla od przodka ścianowego na powierzchnię kopalni, dostawa systemów przeładunkowych do energetyki i portów oraz systemów eksploatacji metodą odkrywkową.

Według stanu na 31 grudnia 2018 r. Grupa składała się z Jednostki Dominującej FAMUR S.A. z siedzibą w Katowicach oraz 41 jednostek zależnych zlokalizowanych w Polsce (Bytom, Chorzów, Katowice, Kluczbork, Konin, Przeciszów, Tarnowskie Góry) i poza granicami kraju (Chiny, Indonezja, Kazachstan, Niemcy, Rosja, RPA, Serbia).

Tworzenie Grupy rozpoczęło się w 2003 r. zakupem przez FAMUR spółki NFUG NOWOMAG S.A. W wyniku dynamicznego rozwoju, w ciągu kilku lat Grupa powiększyła się o kilkanaście spółek, które wzmacniały ofertę Grupy, powodując, iż z dostawcy pojedynczych urządzeń zmieniała się ona w dostawcę kompleksowych rozwiązań dla sektora wydobywczego, energetycznego i przeładunkowego.

#### Uproszczony schemat budowy Grupy FAMUR



### GRI 102-5

W sierpniu 2006 r. FAMUR S.A. (dawniej: FABRYKA MASZYN FAMUR SPÓŁKA AKCYJNA) debiutowała na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW). Począwszy od grudnia 2017 r. akcje Spółki zostały zakwalifikowane do indeksu mWIG40. W 2017 r. Spółka przejęła kontrolę nad Grupą PRIMETECH (dawniej: KOPEX), poprzez zakup pakietu kontrolnego akcji PRIMETECH z siedzibą w Katowicach. PRIMETECH również jest pomiotem notowanym na GPW.

Grupę FAMUR tworzą podmioty produkujące urządzenia i maszyny na potrzeby górnictwa podziemnego (segment Underground) oraz kopalni odkrywkowych, energetyki, sektora przeładunkowego (segment Surface), podmioty zapewniające kompleksowe rozwiązania i produkty w zakresie zasilania, automatyki i sterowania w górnictwie (segment Elektryka), a także prowadzące działalność usługową i budownictwa podziemnego (segment Usługi Górnicze). Strukturę organizacji dopełniają biura projektowo-usługowe i przedsiębiorstwa handlowe zajmujące się zbytem zagranicą.

Wszystkie zakłady produkcyjne zlokalizowane są w wybranych rejonach Polski, a ich działalność jest efektywnie zorganizowana według wzorców Grupy.

## PONAD 100 LAT NA RYNKU

W 1897 r. podjęto decyzję o rozbudowie Galicyjskiego Karpackiego Towarzystwa Akcyjnego. W wyniku przekształcenia Warsztatów Naprawczych powstała Fabryka Maszyn i Narzędzi Wiertniczych w Gliniku Mariampolskim, która produkowała narzędzia i urządzenia wiertnicze oraz sprzęt eksploatacyjny dla galicyjskich rafinerii i kopalń ropy naftowej. Spadkobiercą tradycji tych zakładów jest m.in. obecny Oddział Grupy FAMUR w Gorlicach.

W Grupie FAMUR pracuje obecnie ponad 5 000 osób.

FAMUR jest klasyfikowany w wiodących zestawieniach największych firm w kraju.

W 2018 r. w jubileuszowej, przygotowanej po raz 20. edycji *Listy 500* dziennika *Rzeczpospolita* zajął 222. miejsce wśród największych pięciuset firm<sup>7</sup> w Polsce klasyfikowanych według przychodów. Zestawienie jest wzorowane na liście 500 amerykańskiego magazynu *Fortune*.

W rankingu 2 000 największych przedsiębiorstw w Polsce<sup>8</sup> tego samego dziennika FAMUR zajął 219. pozycję.



## GRI 201-1

Spółki wchodzące w skład Grupy FAMUR są istotnymi podmiotami z punktu widzenia społeczności lokalnych we wszystkich lokalizacjach, w których znajdują się kluczowe zakłady produkcyjne. Dzięki skali prowadzonej działalności oraz znaczącemu majątkowi, FAMUR jest istotnym płatnikiem podatków, przez co przyczynia się w zasięgu swego oddziaływania do poprawy jakości życia mieszkańców. Dodatkowo poprzez przyjętą w 2018 r. Politykę dywidendową Spółka wspiera swoich inwestorów (akcjonariuszy).

<sup>7</sup> Wyniki finansowe obejmują 2017 r. W edycji rankingu obejmującej wyniki 2016 r. FAMUR zajął 285. pozycję.

<sup>8</sup> Listę 2000 przygotowano na podstawie danych wywiadowni gospodarczej Bisnode według przychodów spółek osiągniętych w 2017 r. Zestawienie nie uwzględnia wyników sektora finansowego. W edycji rankingu obejmującej wyniki 2016 r. FAMUR zajął 350. pozycję.

## Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona<sup>9</sup>

<b>FAMUR S.A.</b> – wybrane dane jednostkowe (w tys. zł)	<b>Za rok zakończony 31.12.2018</b>	<b>Za rok zakończony 31.12.2017</b>
<b>Kapitalizacja z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego:</b>	<b>2 164 123 607</b>	<b>2 055 358 527</b>
- zobowiązania razem	852 510 948	921 242 877
- kapitał własny ogółem	1 311 612 658	1 134 115 650
<b>Suma aktywów</b>	<b>2 164 123 607</b>	<b>2 055 358 527</b>
<b>Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona:</b>	<b>1 407 228 502</b>	<b>959 820 754</b>
- przychody	1 407 228 502	959 820 754
<b>Podzielona wartość ekonomiczna:</b>	<b>1 443 648 646</b>	<b>867 422 383</b>
- koszty operacyjne	924 128 207	671 859 289
- wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	200 510 000	144 928 000
- płatności na rzecz inwestorów	272 250 709	20 268 746
- płatności na rzecz państwa	46 759 730	30 366 347
<b>GRUPA FAMUR</b> – wybrane dane skonsolidowane (w tys. zł)	<b>Za rok zakończony 31.12.2018</b>	<b>Za rok zakończony 31.12.2017</b>
<b>Kapitalizacja z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego:</b>	<b>2 861 623 228</b>	<b>3 126 312 676</b>
- zobowiązania razem	1 274 263 114	1 576 331 360
- kapitał własny ogółem	1 587 360 114	1 549 981 316
<b>Suma aktywów</b>	<b>2 879 554 095</b>	<b>3 138 064 812</b>
<b>Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona:</b>	<b>2 256 022 133</b>	<b>1 483 454 343</b>
- przychody	2 256 022 133	1 483 454 343
<b>Podzielona wartość ekonomiczna:</b>	<b>2 252 791 997</b>	<b>1 394 291 024</b>
- koszty operacyjne	1 459 541 546	1 014 672 520
- wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	448 141 000	308 028 000
- płatności na rzecz inwestorów	279 532 079	26 262 812
- płatności na rzecz państwa	65 577 372	45 327 691

Podstawowym źródłem przychodów w Grupie FAMUR jest sprzedaż nowych, wysokowydajnych maszyn i urządzeń dla przemysłu wydobywczego, energetycznego i przeładunkowego. Innym istotnym źródłem przychodów jest także dzierżawa tych maszyn. Grupa posiada flotę sprzętu, w tym kombajnów ścianowych i chodnikowych, które wynajmuje producentom węgla. Grupa czerpie również przychody z obsługi posprzedażowej, napraw, serwisu i sprzedaży części zapasowych.

W 2018 r. na przychody krajowe przypadało 67% całości przychodów ze sprzedaży Grupy FAMUR (w 2017 r. było to 62%).

**Grupa FAMUR planuje uzyskiwać przychody z działalności na rynkach zagranicznych na poziomie min. 50% w 2023 r.**

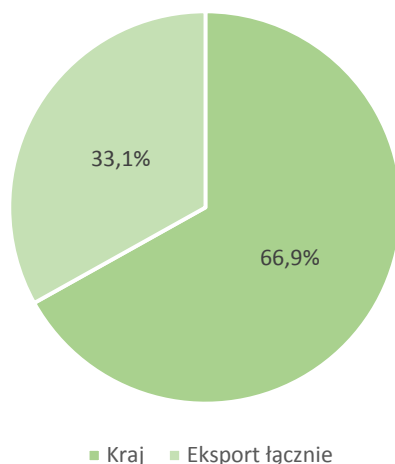
<sup>9</sup> Zaprezentowane dane finansowe dotyczą odpowiednio FAMUR S.A. oraz Grupy FAMUR, zgodnie ze sprawozdaniem finansowym i skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym. 2018 r. jest pierwszym okresem, w którym prezentowane dane podlegają agregacji zgodnie ze Standardami GRI.

Znaczna część przychodów pochodzi z kontraktów eksportowych. Grupa FAMUR charakteryzuje się coraz lepszą rozpoznawalnością swojej marki na świecie. Kojarzona jest ona z wysoką jakością produktów „made in Europe”, zaawansowaniem technologicznym oraz stabilną obsługą serwisową i konkurencyjną ceną.

## Struktura przychodów Grupy FAMUR w tys. zł

	2018 r.	2017 r.	Udział [%]
<b>Polska</b>	1 491 483	912 189	66,9
<b>Eksport, w tym:</b>	386 799	547 413	17,4
Rosja i WNP	256 242	288 281	11,5
Unia Europejska	22 764	178 165	1,0
Pozostałe kraje europejskie	22 764	7 960	1,0
Pozostałe <sup>10</sup>	71 857	73 008	3,2
<b>Razem</b>	<b>2 229 144</b>	<b>1 459 602</b>	<b>100</b>

## Geograficzna struktura przychodów Grupy FAMUR w 2018 r.



## GRI 102-4, GRI 102-6

Grupa FAMUR jest obecna w ponad 40 krajach. Jej maszyny, urządzenia i rozwiązania pracują m.in. w Rosji, Kazachstanie, Turcji, na Bałkanach, w Holandii, Austrii, Niemczech, Chinach, Indiach, Argentynie, RPA i Meksyku. Działalność Grupy poza granicami kraju jest koordynowana przez podmiot dominujący FAMUR S.A., a w zakresie rynku Surface, spółkę zależną FAMUR FAMAK S.A. oraz, na wybranych rynkach zagranicznych, poprzez zagraniczne spółki zależne lub agentów handlowych.

<sup>10</sup>Ameryka, Azja, Afryka, Australia.

## Globalna obecność



### 1.1.1. Model biznesowy

Grupa FAMUR dostarcza kompletne zaawansowane technicznie maszyny i urządzenia oraz rozwiązania dla przemysłu wydobywczego, transportowego, przeladunkowego i energetycznego. Spółki Grupy posiadają kompetencje nie tylko do wytwarzania maszyn i urządzeń, lecz także do ich projektowania i rozwoju, dzięki czemu gwarantują elastyczność i możliwość dostosowania rozwiązań do specyficznych potrzeb klientów (produkty „szyte na miarę”).

Oferta zbudowana w modelu end-to-end zawiera rozwiązania obejmujące cały proces wydobycia węgla kamiennego, od projektowania urządzeń, poprzez produkcję, dostawę, montaż urządzeń u klienta, rozruch, usługi serwisowe i obsługę posprzedażową, jak również dostawę informatycznych systemów zarządzania eksploatacją węgla.

Klienci mogą także liczyć na wsparcie w zakresie informacji o metodach eksploatacji, w szczególności o prowadzeniu wydobycia w najtrudniejszych warunkach geologicznych. Grupa oferuje również pomoc w poszukiwaniu finansowania inwestycji wśród firm z sektora finansowego. Zapewnienie pomocy przy finansowaniu inwestycji stanowi istotny element silnej pozycji konkurencyjnej Grupy FAMUR.

### Główne procesy



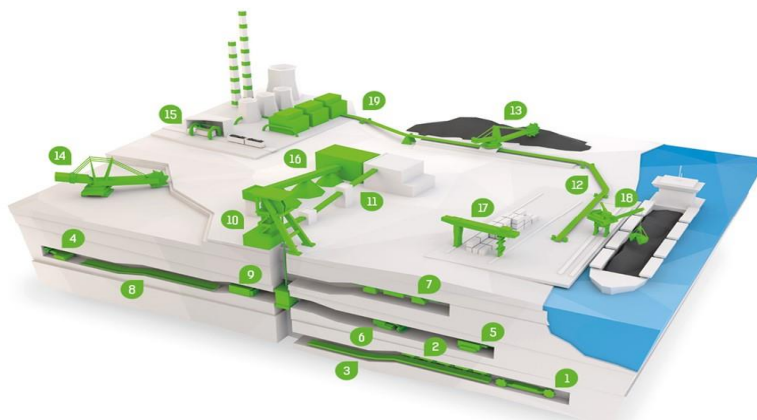
DORADZTWO, W TYM OPCJONALNE WSPARCIE W DOPASOWANIU ODPOWIEDNIEGO MODELU FINANSOWANIA

## GRI 102-2

### Grupa FAMUR zapewnia między innymi:

- **kopalniom** – kompleksowe projekty i wykonawstwo nowych oraz modernizacji istniejących szybów i infrastruktury powierzchniowej, w tym zakładów przeróbki węgla, kompletne systemy wydobywcze górnictwa głębinowego i odkrywkowego, aparaturę i rozwiązania zasilania, automatyki i sterowania przemysłowego;
- **elektrowniom** – zaopatrzenie w dopasowane do ich potrzeb kompletne systemy nawęglania;
- **portom, terminalom przeładunkowym i transportowi wewnątrzzakładowemu** – specjalistyczne urządzenia przeładunkowe.

- 1 Korbajny scianowe
- 2 Obudowy zmechanizowane
- 3 Przenośniki zgrzeblowe
- 4 Korbajny chodnikowe
- 5 Wozy wierzące i kotwiące
- 6 Ładowarki i spagoladawarki
- 7 Kolejki podwieszane
- 8 Przenośniki taśmowe dolowe
- 9 Aparatura elektryczna
- 10 Szyb kopalniany
- 11 Transport ciągły w zakładach
- 12 Przenośniki taśmowe powierzchniowe
- 13 Ładowarko-zwałowarki
- 14 Koparki wielonaczyniowe
- 15 Wyrobnice wagonowe
- 16 Infrastruktura powierzchniowa
- 17 Suwnice kontenerowe
- 18 Suwnice bramowe nabrzeżne
- 19 Układ nawęglania elektrowni



Produkty Grupy FAMUR uwzględniają wymagania przepisów wewnętrznych oraz norm krajowych i międzynarodowych obowiązujących w danym kraju. Ponadto wszystkie maszyny i urządzenia produkcji Grupy FAMUR, wprowadzane do obrotu na terenie Unii Europejskiej, spełniają wymagania odpowiednich dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (UE).

## GRI 102-9

### Dostawcy

FAMUR pełni funkcję koordynatora większości dostaw materiałów, centralizując zarządzanie łańcuchem dostaw niezbędnych surowców i materiałów w segmencie Underground. Grupa FAMUR posiada zdywersyfikowane źródła zaopatrzenia w materiały do produkcji, nie jest uzależniona od jednego lub większej liczby dostawców. Dzięki rozwojowi działalności możliwe są bardziej efektywne zakupy materiałów głównie poprzez wykorzystywanie efektu skali oraz wydajny system zarządzania i logistyki.

Przy wyborze dostawcy materiałów i podzespołów zachowywana jest należyta staranność: sprawdzana jest jego sytuacja finansowa oraz oceniane, czy spełnia wymogi, które zapobiegają tzw. karuzeli podatkowej. Grupa FAMUR nie dokonuje zakupów materiałów od okazjnych dostawców, oferujących cenę odbiegającą istotnie od stawek rynkowych.

Wytworzone w Grupie urządzenia są dostarczane do odbiorców, przy czym duże gabarytowo maszyny i ciągi technologiczne dostarczane są w częściach, partiami. W zakresie dostaw urządzeń do kontrahentów, Grupa zleca te usługi zewnętrznym, wypróbowanym przewoźnikom. Z częścią z nich podpisane są stałe umowy współpracy.

## 1.1.2. Akcjonariat<sup>11</sup>

### GRI 102-7, GRI 102-10

Kapitał zakładowy FAMUR S.A. na 31.12.2018 r. wynosił 5 747 632,12 zł i dzielił się na 574 632 212 szt. akcji serii A, B, C, D, E i F o wartości nominalnej 0,01 zł każda. Wszystkie wyemitowane akcje są akcjami zwykłymi bez uprzywilejowania co do uczestnictwa w podziale zysku i głosach na Walnym Zgromadzeniu. Nie istnieją również żadne inne papiery wartościowe mogące dawać specjalne uprawnienia kontrolne.

#### Struktura akcjonariatu FAMUR S.A. na 31.12.2018 r.

Akcjonariusz	Liczba akcji	Liczba głosów na WZ	Udział głosów na WZ	Udział w strukturze kapitału zakładowego
TDJ Equity I Sp. z o.o.*	327 009 251	327 009 251	56,89%	56,89%
Nationale-Nederlanden OFE**	39 849 000	39 849 000	6,93%	6,93%
OFE AVIVA Santander <sup>12**</sup>	52 400 000	52 400 000	9,12%	9,12%
Akcje własne***	4 616	4 616	0,0008%	0,0008%
Pozostali akcjonariusze (bez akcji własnych)	155 500 345	155 500 345	27,05%	27,05%
<b>Razem</b>	<b>574 763 212</b>	<b>574 763 212</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

\*Dane według stanu na dzień 21.12.2018 r. (zgodnie z zawiadomieniami).

\*\*Dane zgodnie z ostatnim w 2018 r. Walnym Zgromadzeniem Emitenta (10.10.2018 r.) oraz otrzymanymi zawiadomieniami.

\*\*\*Pośrednio przez spółki zależne.

#### Struktura akcjonariatu FAMUR S.A. na dzień opublikowania Raportu społecznej odpowiedzialności

Akcjonariusz	Liczba akcji	Liczba głosów na WZ	Udział głosów na WZ	Udział w strukturze kapitału zakładowego
TDJ Equity I Sp. z o.o.*	271 852 288	271 852 288	47,30%	47,30%
Nationale-Nederlanden OFE**	57 974 127	57 974 127	10,09%	10,09%
OFE AVIVA Santander***	52 400 000	52 400 000	9,12%	9,12%
Akcje własne****	4 616	4 616	0,0008%	0,0008%
Pozostali akcjonariusze (bez akcji własnych)	192 532 181	192 532 181	33,50%	33,50%
<b>Razem</b>	<b>574 763 212</b>	<b>574 763 212</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

\* Dane według stanu na dzień 11.03.2019 r. (zgodnie z zawiadomieniami).

\*\* dane według stanu na dzień 2019-04-08 (wartość podana łącznie na rachunkach zarządzanych przez NN PTE funduszy OFE i DFE)

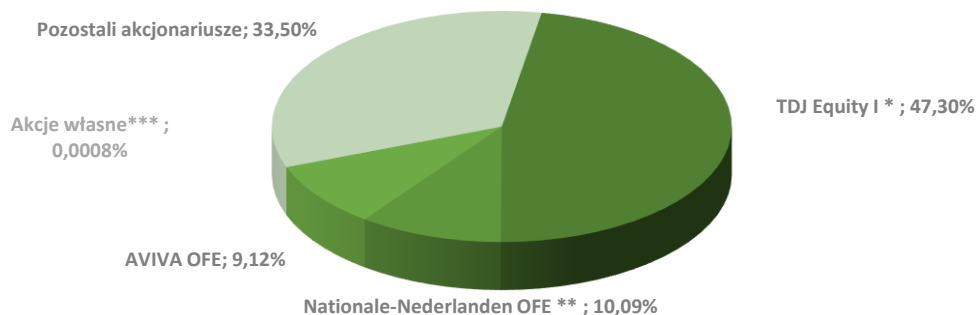
\*\*\* Dane zgodnie z ostatnim w 2018 r. Walnym Zgromadzeniem Emitenta (10.10.2018 r.) oraz otrzymanymi zawiadomieniami.

\*\*\*\* Pośrednio przez spółki zależne.

<sup>11</sup> Pełen zakres danych dotyczących zmian kapitału i struktury własnościowej FAMUR S.A. (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie publikacji danych bieżących i okresowych) opublikowano w *Sprawozdaniu z działalności Zarządu* za 2018 r. Informacje dostępne są także w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/raporty/>.

<sup>12</sup> OFE AVIVA Santander (dawniej: AVIVA OTWARTY FUNDUSZ EMERYTALNY AVIVA BZ WBK z siedzibą w Warszawie - zmiana nazwy 15.11.2018 r.).

## Struktura akcjonariatu FAMUR S.A. na dzień publikacji Raportu społecznej odpowiedzialności



\*Dane według stanu na dzień 11.03.2019 r..

\*\* dane według stanu na dzień 2019-04-08 (wartość podana łącznie na rachunkach zarządzanych przez NN PTE funduszy OFE i DFE).

\*\*\* dane według stanu na dzień 2018-10-10 (NWZ)

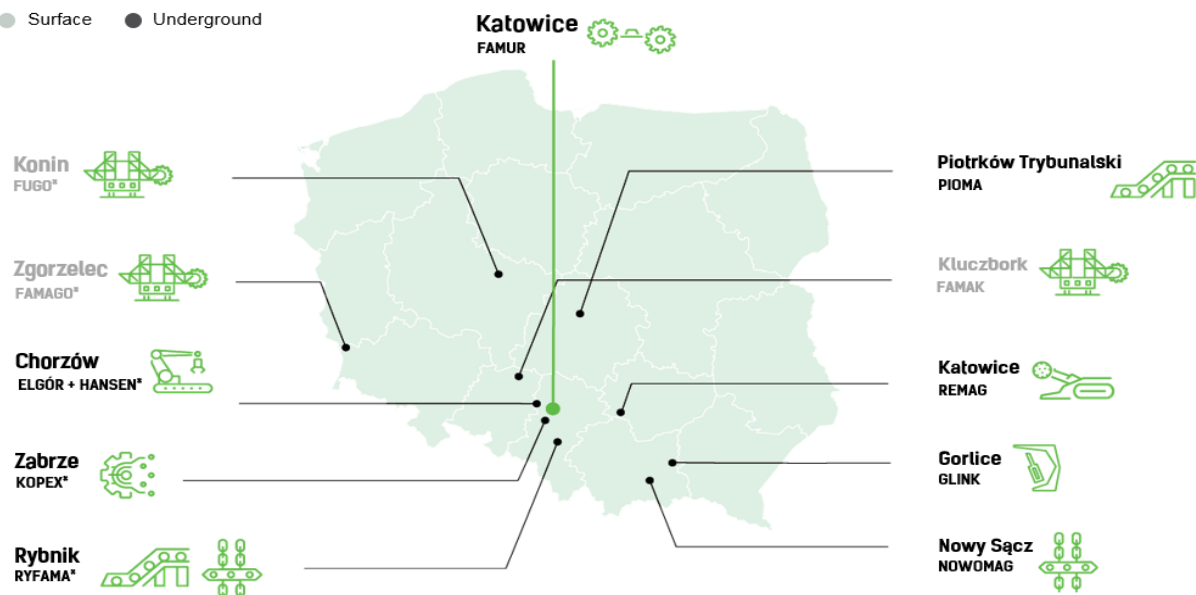
\*\*\*\* Pośrednio przez spółki zależne.

### 1.1.3. Struktura organizacji

#### GRI 102-5

#### Kluczowe zakłady produkcyjne

● Surface ● Underground



\* Akwizycje w 2017 r.



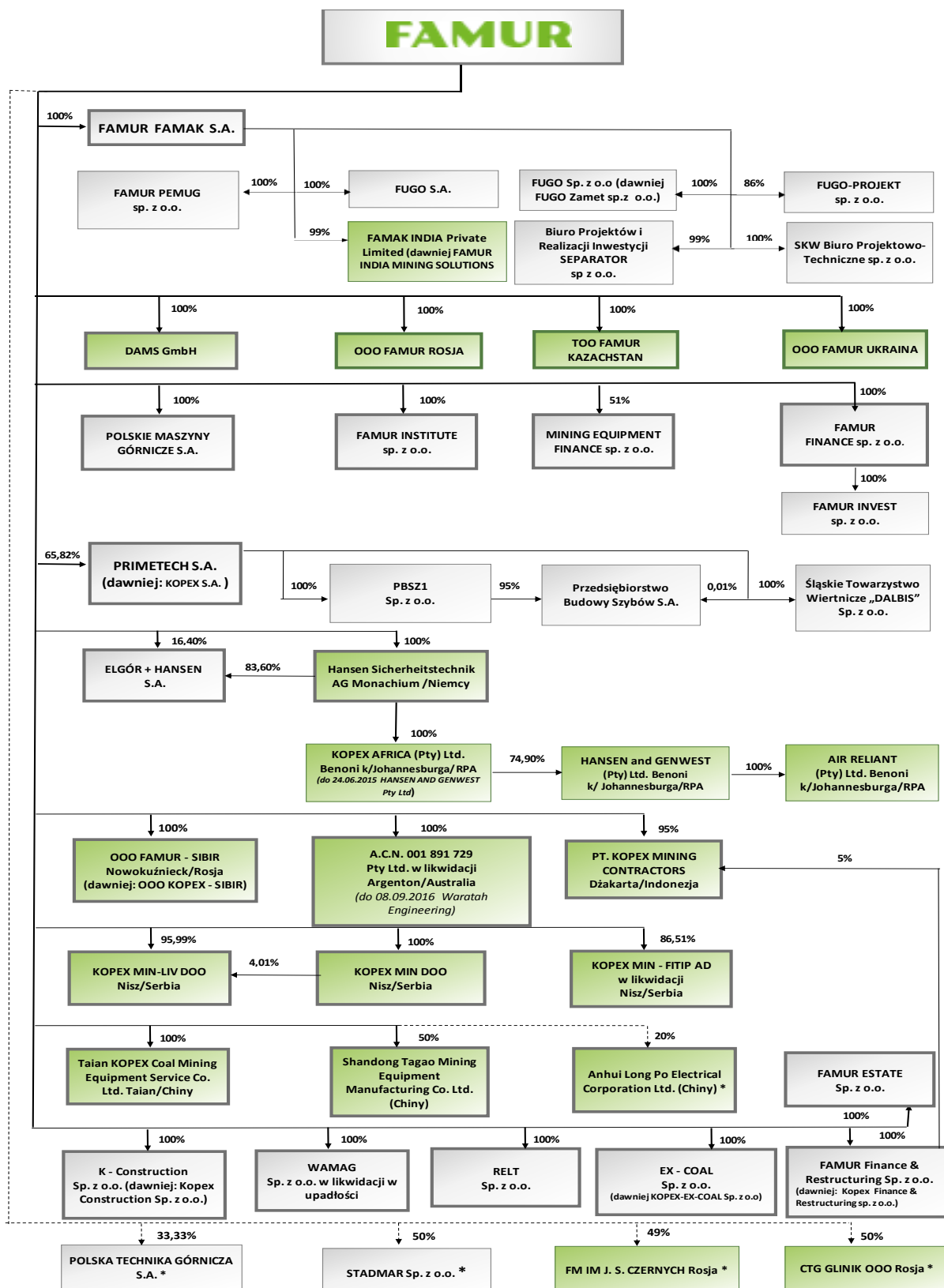
Na koniec 2018 r. do Grupy FAMUR w Polsce należały następujące, kluczowe zakłady produkcyjne:

- 8 zakładów w segmencie Underground:
  - 1 zakład produkujący kombajny ścianowe i przekładnie w FAMUR S.A. Systemy Ścianowe Oddział Katowicach,
  - 1 zakład wytwarzający kombajny chodnikowe, wiertnice, wozy wiercąco-kotwiące, spągłodowarki oraz ładowarki w FAMUR S.A. Systemy Chodnikowe REMAG oddział w Katowicach,
  - 1 zakład produkujący obudowy zmechanizowane w FAMUR S.A. Systemy Ścianowe GLINIK Oddział w Gorlicach,
  - 2 zakłady wytwarzające przenośniki zgrzebłowe i kruszarki – FAMUR S.A. Systemy Ścianowe NOWOMAG Oddział w Nowym Sączu oraz FAMUR S.A. Systemy Ścianowe RYFAMA Oddział w Rybniku,
  - 1 zakład produkujący systemy transportowe do użytku w górnictwie podziemnym i nadziemnym – FAMUR S.A. Systemy Transportowe PIOMA Oddział w Piotrkowie Trybunalskim,
  - Centrum serwisowe FAMUR S.A. systemy Ścianowe Centrum Diagnostyki I Utrzymania Maszyn Górniczych Oddział w Zabrze oraz FAMUR SA Systemy Ścianowe Hydraulika Oddział w Zabrze;
- 3 zakłady wytwarzające urządzenia w ramach segmentu Surface, tj. urządzenia przeładunkowe, transportowe i wydobywcze, wykorzystywane w górnictwie odkrywkowym: FAMUR FAMAK S.A. w Kluczborku, FUGO S.A. w Koninie i w Żgorzelcu;
- 1 zakład działający w segmencie Elektryka w Chorzowie (ELGÓR+HANSEN S.A.).

Działalność Grupy FAMUR w 2018 r. uzupełniona była o segment Usług Górniczych, realizowany głównie w oparciu o Przedsiębiorstwo Budowy Szybów S.A., a także ŚTW DALBIS Sp. z o.o. z siedzibą w Tarnowskich Górach. Istotnymi jednostkami wspomagającymi działalność operacyjną Grupy FAMUR są biura usługowo-projektowe: FUGO Projekt Sp. z o.o., Biuro Projektów i Realizacji Inwestycji SEPARATOR Sp. z o.o. i SKW Biuro Projektowo-Techniczne Sp. z o.o.

Ważną jednostką w ramach Grupy jest także FAMUR INSTITUTE Sp. z o.o., zajmujący się pracami badawczo-rozwojowymi.

31 grudnia 2018 r. struktura Grupy FAMUR przedstawiała się następująco:



Uwaga: kolorem zielonym zaznaczono spółki z siedzibą za granicą.  
 \*) podmioty nie są spółkami zależnymi  
 Źródło: Grupa Famur, Grupa Kopex

Zmiany w Grupie FAMUR w 2018 r. i po dniu bilansowym 31.12.2018 r. – do dnia publikacji niniejszego Raportu:

1. **Zmiany związane z przejęciem PRIMETECH (dawniej: KOPEX S.A.) i jego podziałem:** W związku z nabyciem przez FAMUR S.A. w czerwcu 2017 r. większościowego pakietu akcji KOPEX S.A. od spółek zależnych od TDJ S.A., w kolejnych okresach trwały intensywne prace nad procesem integracji Grupy FAMUR i Grupy KOPEX. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie FAMUR S.A., w dniu 13 kwietnia 2018 r., podjęło uchwałę w przedmiocie podziału KOPEX S.A. (Spółka Dzielona) poprzez przeniesienie części majątku na FAMUR S.A. (Spółka Przejmująca) oraz związanej z tym zmiany statutu Spółki Przejmującej. Wraz z rejestracją przez sąd podwyższenia kapitału zakładowego spółki w dniu 7 maja 2018 r., nastąpił podział KOPEX S.A., poprzez przeniesienie części majątku tej spółki na spółkę FAMUR S.A., skutkiem czego Emitent wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki wydzielanego z KOPEX S.A. majątku. Niniejszy proces podziału został opisany szczegółowo w Sprawozdaniu Zarządu za 2018 r.
2. **Zmiana nazwy spółki FAMUR INDIA MINING SOLUTIONS Private Limited:** W dniu 13 października 2018 r. zarejestrowana została zmiana nazwy spółki z dotychczasowej FAMUR INDIA MINING SOLUTIONS Private Limited na FAMAK INDIA Private Limited (w skrócie Pvt Ltd).
3. **Likwidacja spółki HANSEN CHINA:** W dniu 27 listopada 2018 r. Emitent powziął informację o wykreśleniu spółki Hansen China mającej siedzibę na terenie Chińskiej Republiki Ludowej z rejestru przedsiębiorców.
4. **Zmiana nazwy spółki KOPEX EX-COAL:** W dniu 5 listopada 2018 r. sąd dokonał rejestracji zmiany nazwy spółki z dotychczasowej KOPEX-EX-COAL Sp. z o.o. na EX-COAL Sp. z o.o.
5. **Sprzedaż zorganizowanej części przedsiębiorstwa w ramach Grupy:** Z dniem 6 listopada 2018 r. doszło do zawarcia pomiędzy Fugo S.A. (jako Sprzedającym) oraz FUGO Sp. z o.o. (jako Kupującym), umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa - zakładu produkcyjnego w Zgorzelcu, nastąpiło również przejęcie przez FUGO Sp. z o.o. zadań powiązanych z przejmowaną częścią przedsiębiorstwa, a wykonywanych dotychczas przez FUGO S.A. Tym samym nastąpiło przejście części pracowników zatrudnionych w FUGO S.A. na innego pracodawcę, którym jest FUGO Sp. z o.o. Od zawarcia umowy dotychczas prowadzona przez spółkę FUGO S.A. działalność produkcyjna jest prowadzona przez spółkę FUGO Sp. z o.o., z zastrzeżeniem iż w/w działalność prowadzona jest nadal w Zgorzelcu.
6. **Żałożenie spółki FAMUR ESTATE:** W dniu 15 listopada 2018 r. FAMUR S.A. zawiązała spółkę FAMUR ESTATE Sp. z o.o. z siedzibą w Katowicach. Rejestracja spółki została dokonana w dniu 28 listopada 2018 r.
7. **Zmiana nazwy spółki KOPEX CONSTRUCTION:** W dniu 22 listopada 2018 r. sąd dokonał rejestracji zmiany nazwy spółki z dotychczasowej KOPEX CONSTRUCTION Sp. z o.o. na K-CONSTRUCTION Sp. z o.o.
8. **Zmiana nazwy spółki KOPEX FINANCE&RESTRUCTURING:** W dniu 22 listopada 2018 r. sąd dokonał rejestracji zmiany nazwy spółki z dotychczasowej KOPEX FINANCE&RESTRUCTURING Sp. z o.o. na FAMUR FINANCE & RESTRUCTURING Sp. z o.o.
9. **Zmiana nazwy spółki OOO KOPEX SIBIR:** W dniu 5 grudnia 2018 r. zarejestrowana została zmiana nazwy spółki z dotychczasowej OOO KOPEX Sibir na OOO FAMUR Sibir.
10. **Likwidacja spółki OOO FAMUR UKRAINA:** W dniu 22 stycznia 2019 r. tj. po dniu bilansowym spółka OOO FAMUR Ukraina została wykreślona z rejestru przedsiębiorców.
11. **Zmiana nazwy spółki FAMUR PEMUG:** W dniu 23 stycznia 2019 r. tj. po dniu bilansowym sąd dokonał rejestracji zmiany nazwy spółki z dotychczasowej Famur PEMUG Sp. z o.o. na PEMUG Sp. z o.o.
12. **Sprzedaż udziałów w FUGO PROJEKT:** W dniu 8 marca 2019 r. tj. po dniu bilansowym doszła do skutku umowa sprzedaży 1 720 udziałów w Fugo Projekt Sp. z o.o. z dnia 5 marca 2019 r. Na podstawie powyższej umowy FAMUR FAMAK S.A. sprzedała poza Grupę wszystkie posiadane w tej spółce (tj. 1 720) udziały i począwszy od dnia 8 marca 2019 r. przestała wchodzić w skład Grupy FAMUR.

#### 1.1.4. Produkty i segmenty działalności

##### GRI 102-2

#### Segment Underground

Grupa FAMUR należy do czołówki światowych producentów maszyn i systemów stosowanych w górnictwie podziemnym opierającym się o metodę ścianową. Oferta obejmuje głównie:

- **Kompleksy ścianowe.**

Grupę produktów wchodzących w skład tzw. kompleksu ścianowego tworzą: kombajny ścianowe, zmechanizowane obudowy ścianowe i przenośniki zgrzebłowe oraz inne urządzenia wspomagające pracę kompleksu. Moc zainstalowana produkowanych kombajnów ścianowych wynosi od 250 kW do 1

# FAMUR

300 kW, natomiast obudowy zmechanizowane produkowane są w zakresie wysokości od 0,8 m do 6 m. Grupa FAMUR wytwarza także hydraulikę siłową i sterowniczą. Wykonywane są podpory i siłowniki hydrauliczne o średnicach od 50 mm do 440 mm. Łącznie produkowane urządzenia umożliwiają eksploatację złóż węgla o grubości od 1 m do 6 m.

- **Urządzenia do transportu i przeładunku różnorodnych materiałów masowych wykorzystywanych m.in. w kopalniach głębinowych oraz do transportu ludzi.**

Produkty w tym obszarze to: przenośniki taśmowe dołowe, przenośniki taśmowe powierzchniowe, różnorodne środki transportu podziemnego do zabezpieczenia potrzeb logistycznych kopalń, takie jak kolejki spągowe z napędem linowym, kolejki spalinowe podwieszane, kolejki spalinowe spągowe, lokomotywy torowe spalinowe, kołowroty mechaniczne oraz kompletne wyposażenie kolejek do przewozu ludzi i materiałów.

- **Kompleksy chodnikowe.**

Najważniejszym elementem kompleksu chodnikowego są kombajny chodnikowe, wykorzystywane do przygotowywania wyrobisk i drążenia tuneli. Parametry produkowanych kombajnów pozwalają na drążenie chodników o przekroju do 37 m<sup>2</sup> w skałach o wytrzymałości na ściskanie rzędu 110 MPa.



Obudowy ścianowe wraz z kombajnami.



Kombajny chodnikowe.



Systemy transportu podziemnego i systemy transportu materiałów sypkich.

## Segment Surface

Kolejnym ważnym segmentem działalności jest produkcja urządzeń do prac na powierzchni wykorzystywanych w kopalniach odkrywkowych, a także w terminalach przeładunkowych, elektrowniach i na placach składowych.

Działalność jest skoncentrowana w FAMUR FAMAK S.A. i w spółkach bezpośrednio od niej zależnych. Oferta produktowa obejmuje:

- urządzenia i systemy do transportu ciągłego,
- urządzenia dźwignicowe,
- maszyny i urządzenia dla górnictwa odkrywkowego,
- kompleksowe projektowanie i realizację zakładów przeróbki i wzbogacania kopalin,
- usługi w zakresie budowy i wyposażenia górniczych wyciągów szybowych,
- kompleksową realizację kompletnych układów technologicznych.

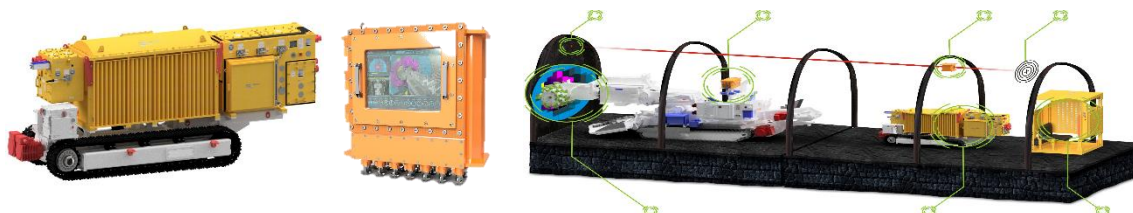


Maszyny i urządzenia dla górnictwa odkrywkowego i urządzenia przeładunkowe.

## Segment Elektryka

Na działalność w tym segmencie składają się: projektowanie oraz produkcja aparatury elektrycznej zasilającej oraz łączeniowej do maszyn stosowanych w górnictwie, podzespołów elektronicznych, projektowanie i wdrażanie rozwiązań informatycznych, realizacja przemysłowych systemów automatyki, opracowanie projektów technicznych systemów i urządzeń oraz integracja systemów zasilania i automatyki. Grupa świadczy także usługi całodobowego serwisu urządzeń wykorzystywanych w górnictwie, prowadzi remonty i modernizację urządzeń.

W Grupie FAMUR głównym podmiotem koncentrującym działalność w tym segmencie jest ELGÓR+HANSEN S.A.



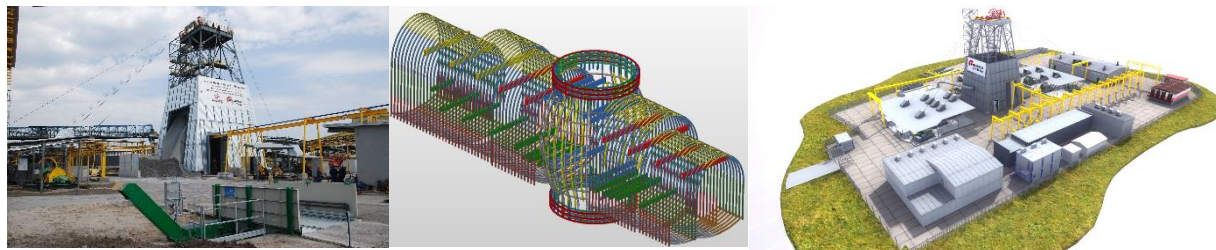
Urządzenia i rozwiązania przeciwwybuchowe.

## Segment Usługi Górnicze

Segment ten obejmuje szeroki zakres usług projektowych związanych z górnictwem węgla kamiennego, rud, soli i innych kopalin, zwłaszcza w zakresie wyrobisk pionowych (szybów i szybików), poziomych i tuneli. Oferowane są też usługi wykonawcze budownictwa górniczego, w tym:

- głębianie nowych szybów z powierzchni i z poziomów,
- pogłębianie istniejących szybów z powierzchni i z poziomów,
- wyposażanie szybów w zbrojenie szybowe, urządzenia przyszybowe, rurociągi, kable,
- kompleksowa modernizacja górniczych wyciągów szybowych,
- wykonawstwo zbiorników urobku i zbiorników retencyjnych,
- roboty remontowe obudowy szybowej i wlotów, wyposażanie szybów i zbiorników urobkowych,
- drażnienie wyrobisk kamiennych i kamiennie-węglowych,
- usługi projektowe i działalność handlowa w zakresie obrotu surowcami.

Działalność jest prowadzona w oparciu o ponad 70-letnie doświadczenie Przedsiębiorstwa Budowy Szybów (PBSz), które należy do wąskiego grona wysoko wyspecjalizowanych firm świadczących usługi w kraju i za granicą w zakresie budownictwa podziemnego. W segmencie łączona jest również aktywność ŚTW DALBIS Sp. z o.o. i działalność usługowo-handlowa PRIMETECH S.A.



Projekty oraz infrastruktura wykonywane przez Grupę FAMUR.

W związku z koncentracją Grupy FAMUR na kontynuowaniu działalności w obszarze podstawowej działalności, podjęto działania zmierzające do sprzedaży PBSz zewnętrznemu inwestorowi. W grudniu 2018 r. została zawarta pomiędzy spółkami zależnymi Emitenta i Jastrzębską Spółką Węglową („JSW”) warunkowa umowa sprzedaży pakietu 95,01% akcji PBSz. Dnia 3 kwietnia 2019 r. akcjonariusze JSW wyrazili zgodę na przejęcie ww. akcji PBSz. Możliwość zawarcia umowy rozporządzającej i zamknięcia transakcji uzależniona jest od wcześniejszego spełnienia Warunków Zawieszających, spośród których do spełnienia pozostało zarejestrowanie zmian Statutu Spółki PBSz, uzgodnienie treści gwarancji korporacyjnej wystawianej przez Emitenta na zabezpieczenie ewentualnych roszczeń JSW oraz zawarcie z wierzycielami finansowymi PRIMETECH S.A. umów określających sposób przeprowadzenia transakcji i rozliczenia ceny sprzedaży.

## 1.1.5. Charakterystyka rynków

### GRI 102-6

Przychody ze sprzedaży Grupy FAMUR w dużej części uzależnione są od nakładów inwestycyjnych realizowanych w kopalniach węgla, a także energetyce i branży przeladunkowo-transportowej. Dotyczą one zarówno modernizacji i remontów posiadanego przez kopalnie wyposażenia, jak i zakupów maszyn w związku z przygotowaniem nowych ścian wydobywczych. Dodatkowym źródłem przychodów jest dostawa części i usług serwisowych. Z uwagi na fakt, iż duża część sprzedaży realizowana jest na rynku krajowym, istotne są nakłady inwestycyjne polskiego górnictwa. Od 2017 r. odnotowuje się ożywienie na tym rynku, co znalazło odzwierciedlenie w realizacji przez Grupę FAMUR istotnych zamówień dla polskich spółek wydobywczych.

### Świat

W skali globalnej wydobywa się ok. 7,4 mld ton węgla zarówno kamiennego, jak i brunatnego. Największymi producentami węgla są: Chiny (ok. 45% światowego wydobycia), Indie (ok. 9%) oraz USA (ok. 9%). Polska znalazła się w tym rankingu na dziewiątym miejscu z udziałem na poziomie ok. 2%<sup>13</sup>. Wśród krajów Unii Europejskiej będących producentami węgla kamiennego Polska zajmuje czołową pozycję. Według dostępnych informacji rynkowych w 2018 r. wydobyla ponad 63 mln ton. Dla porównania Czechy 6,8 mln ton, Wielka Brytania 4,2 mln ton, Niemcy 4,1 mln ton oraz Hiszpania 1,7 mln ton<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Źródło: World Coal Association; Coal Information, Overview 2017, International Coal Agency.

<sup>14</sup> Źródło: Program dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce, Ministerstwo Energii, 2018 r.

Szacuje się, że węgiel dostarcza jednej trzeciej całej energii zużywanej na świecie i z niego wytwarza się ok. 40% energii elektrycznej. Odgrywa także kluczową rolę w hutnictwie żelaza i stali. Ponieważ ok. 65% wydobytego węgla wykorzystuje się w produkcji energii elektrycznej i ciepła, zapotrzebowanie na ten surowiec zależy głównie od trendów w energetyce, tj. zmian w zapotrzebowaniu na energię i w tzw. miksie energetycznym<sup>15</sup>, czyli strukturze produkcji i konsumpcji energii. Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat zapotrzebowanie na energię elektryczną miało tendencję wzrostową, notując ok. 2% wzrostu średniorocznie. Przewiduje się, że dodatni trend zapotrzebowania na energię utrzyma się w przyszłości.

Globalny rynek surowcowy jest rynkiem cyklicznym. Pod koniec 2018 r. cena tony węgla w portach ARA (Amsterdam-Rotterdam-Antwerpia) wynosiła 85 USD (96 USD pod koniec 2017 r.). Długoterminowe prognozowanie trendów na rynku jest związane z rynkiem energii, a ten opiera się na założeniu, iż w ciągu najbliższych kilkadziesiąt lat wzrost liczby ludności i dochodów spowoduje wzrost jej globalnego zużycia. Szacunki wskazują, iż w perspektywie długoterminowej umiarkowany wzrost zapotrzebowania na węgiel będzie dość stabilny. Pomimo spadku udziału węgla w światowym miksie energetycznym, w wartościach bezwzględnych, prognozuje się wzrost jego produkcji globalnie z obecnych 9 mld ton do 10 mld ton w 2040 r.<sup>16</sup> Krajowe zasoby węgla, które gwarantują bezpieczeństwo energetyczne Polski, powinny sprawić, że będzie on podstawowym surowcem wykorzystywanym do wytwarzania energii przez najbliższe kilkadziesiąt lat.

**Cena tony węgla w portach Amsterdam-Rotterdam-Antwerpia i Richards Bay (RPA), w USD<sup>17</sup>**



## Polska

Podstawowym rodzimym źródłem energii był węgiel (zarówno kamienny, jak i brunatny) – wyprodukowano z niego w sumie 82% energii elektrycznej. Surowcem energetycznym o najwyższym udziale pozostaje węgiel kamienny, głównie krajowego pochodzenia. Spadek wydobycia obrazuje jedno z najistotniejszych zagrożeń dla sektora węglowego, jakim są opóźnienia inwestycyjne, spowodowane wstrzymywaniem inwestycji w poprzednich latach. Zwiększony popyt na węgiel spowodował sukcesywne wyprzedawanie zapasów, gdy jednocześnie nie jest możliwe szybkie zwiększenie poziomu krajowego wydobycia. Uruchomienie eksploatacji ścian wydobywczych wiąże się z koniecznością uprzedniego wykonania prac przygotowawczych, pozwalających na udostępnienie nowych pokładów wydobywczych, co wymaga odpowiednio długiego czasu inwestycyjnego. W obecnych warunkach szybkie uruchomienie inwestycji w tym obszarze staje się głównym priorytetem. Jednocześnie pewnym wyzwaniem dla sektora wydobywczego jest pozyskanie finansowania dla ogłoszonych planów inwestycyjnych, które z kolei są niezbędne dla utrzymania ciągłości wydobycia surowca.

<sup>15</sup>Źródło: Coal information, Overview (2017 edition), International Energy Agency.

<sup>16</sup>Źródło: IEA's 2017 World Energy Outlook's New Policies Scenario.

<sup>17</sup>Źródło: www.gornictwo.wnp.pl.



Krajowy sektor górnictwa kamiennego składa się przede wszystkim z następujących podmiotów:

- Polska Grupa Górnicza S.A. (PGG)
- Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. (JSW)
- Lubelski Węgiel Bogdanka S.A.
- TAURON Wydobycie S.A.
- Węglkoks Kraj Sp. z o.o.
- Przedsiębiorstwo Górnicze Silesia Sp. z o.o.<sup>18</sup>

Trzy pierwsze podmioty, skupiając ok. 80% krajowych kopalń węgla kamiennego, są głównymi odbiorcami maszyn górniczych na polskim rynku.

W latach 2007-2015 problemem spółek węglowych pozostawały: niska wydajność wydobycia, przerosty zatrudnienia, wysoki udział kosztów stałych w prowadzonej działalności oraz ich duża wrażliwość na wahania popytu i cen węgla. Na skutek wzrostu cen węgla oraz programów restrukturyzacyjnych, począwszy od drugiej połowy 2016 r. stopniowo zaczęła poprawiać się sytuacja finansowa głównych polskich producentów węgla. Skutkiem tego niemal wszystkie polskie spółki węglowe uzyskały dodatnie wyniki finansowe, a łączny zysk netto samych grup JSW, PGG i LW Bogdanka w 2018 r., na podstawie dostępnych informacji rynkowych oraz raportów giełdowych, wyniósł 2,3 mld zł.

Poprawa wyników głównych krajowych producentów węgla przyspieszyła decyzje o zwiększeniu nakładów inwestycyjnych. Praktycznie wszyscy krajowi producenci surowca rozpoczęli wdrażanie zwiększonych nakładów inwestycyjnych. Realizacja tych nakładów w dłuższym okresie będzie jednak zależna od poprawy i utrzymania efektywności produkcji i zyskowności spółek, a także dalszej realizacji programu naprawczego największego polskiego producenta surowca.

Drugim istotnym, pełniącym strategiczną rolę, surowcem energetycznym w polskim miksie energetycznym jest węgiel brunatny. W maju 2018 r. Rada Ministrów przyjęła *Program dla sektora górnictwa węgla brunatnego na lata 2018–2030 z perspektywą do 2050 roku*<sup>19</sup>. Głównym celem Programu jest stworzenie warunków sprzyjających wytwarzaniu energii elektrycznej z węgla brunatnego w oparciu o innowacyjne i efektywne technologie, w tym również przez wykorzystanie węgla do produkcji paliw płynnych i gazowych. Zasoby węgla brunatnego w obecnie eksploatowanych złożach umożliwiają utrzymanie stabilnego poziomu wydobycia i pracy kompleksów przez ograniczony czas. Dostępne analizy wskazują, że konieczne jest pozyskanie nowych złóż węgla brunatnego i budowa nowych kompleksów oraz modernizacja istniejących jednostek wytwórczych, gdyż w przeciwnym razie obecnie eksploatowane złoża umożliwią utrzymanie stabilnego poziomu wydobycia i pracy kompleksów do około 2030-2035 r. W dłuższej perspektywie może nastąpić znaczący spadek mocy wytwórczych opartych na tym sektorze.

Węgiel brunatny wydobywa się obecnie w Polsce w pięciu kopalniach odkrywkowych: Bełchatów, Turów, Konin, Adamów i Sieniawa.

---

<sup>18</sup> Prywatne przedsiębiorstwo z większościamiw kapitałem zagranicznym.

<sup>19</sup> Źródło: <https://www.gov.pl/web/energia/rada-ministrow-przyjela-program-dla-sektora-gornictwa-wegla-brunatnego-w-polsce>.

## WPŁYW WĘGLA BRUNATNEGO NA GOSPODARKĘ KRAJU

### Ujęcie trylematu zgodnie z podejściem UE do równowagi energetycznej

#### PRZYSTĘPNY KOSZT ENERGII

- Węgiel brunatny jest obecnie najtańszym źródłem energii pierwotnej w Polsce.
- Koszt węgla brunatnego jest przewidywalny w długoterminowej perspektywie i praktycznie niewrażliwy na wahania na światowych rynkach surowcowych i walutowych.
- Elektrownie na węgiel brunatny, pracujące w podstawie obciążenia Krajowego Systemu Elektroenergetycznego (KSE), przy umiarkowanych cenach CO<sub>2</sub>, stabilizują ceny energii elektrycznej dla krajowych gospodarstw domowych i przemysłu.
- Koszty paliwa z nowych złóż perspektywicznych, kalkulowane w całym cyklu życia, są konkurencyjne rynkowo (niższe od prognozowanych kosztów węgla kamiennego i gazu ziemnego).

#### BEZPIECZEŃSTWO ENERGETYCZNE

- Wykorzystanie rodzimych zasobów węgla brunatnego zwiększa niezależność energetyczną kraju.
- Elektrownie na węgiel brunatny są filarem krajowego systemu elektroenergetycznego: obecnie zapewniają 25% mocy KSE i 30-35% krajowej produkcji energii.
- Zasoby złóż perspektywicznych, unikatowe w skali UE, mogą gwarantować bazę paliwową dla energetyki na co najmniej kolejnych 100 lat.
- Potencjalne nowe kompleksy oferują możliwość zaspokojenia co najmniej 20-25% zapotrzebowania na energię elektryczną kraju po wyczerpaniu zasobów w eksploataowanych obecnie złożach.

#### ZRÓWNOWAŻONY WPŁYW NA ŚRODOWISKO

- Emisja CO<sub>2</sub> z nowych bloków na węgiel brunatny jest o ponad 30% niższa w porównaniu do bloków obecnie pracujących.
- Dostępne technologie redukcji emisji SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>, pyłów czy rtęci pozwalają na dotrzymanie wszystkich wymogów UE.
- W ramach projektowania nowych kompleksów jest pełna możliwość wykorzystania najbardziej innowacyjnych technologii, zapewniających sprawność wytwarzania nawet powyżej 45% netto i minimalizujących wpływ na środowisko.
- Granice eksploatacji nowych złóż są zoptymalizowane – minimalizują wpływ na środowisko i gwarantują ochronę obszarów Natura 2000.
- Starannie prowadzona rekultywacja pozwala na transformację obszarów o niskiej użyteczności w atrakcyjne tereny rekreacyjne (stoki narciarskie, ośrodki sportów wodnych i in.), a sfinansowanie budowy takich ośrodków bez eksploatacji węgla nie byłoby możliwe z uwagi na koszty. Przyszłe pokolenia Polaków będą mogły korzystać z tego typu ośrodków obok aglomeracji i w terenach wiejskich, co zwiększy ich turystyczną atrakcyjność.
- Bogata baza zasobowa węgla brunatnego pozostawia ogromne możliwości wykorzystania jego złóż także przez kolejne pokolenia.

## KORZYŚCI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE

#### DLA GOSPODARKI KRAJU I ROZWOJU REGIONALNEGO:

- Przystępny koszt energii elektrycznej i bezpieczeństwo energetyczne.
- Trwale i atrakcyjne miejsca pracy.
- Rozwój infrastruktury drogowej, kolejowej i obiektów użyteczności publicznej.
- Powstawanie centrów przemysłowych i miejskich w regionach rolniczych.
- Źródło istotnych dochodów z tytułu opłat i podatków dla województw i gmin.
- Poprawa wskaźników makroekonomicznych regionu.

#### DLA SYSTEMU ELEKTROENERGETYCZNEGO:

- Elektrownie na węgiel brunatny pracują w podstawie obciążenia KSE, zapewniając stabilną podaż energii przez większość roku.
- Lokalizacja kompleksów górnico-energetycznych (w centrum Bełchatów i Konin, na zachodzie Turów) korzystnie wpływa na bardziej równomierne obciążenia sieci energetycznych, gdyż większość elektrowni na węgiel kamienny zlokalizowana jest na południu.

Źródło: Program dla sektora górnictwa węgla brunatnego w Polsce, Ministerstwo Energii, 2018 r.

## 1.1.6. Czynniki mające wpływ na rozwój branży

### Świat

Ocenia się, że w najbliższych latach nastąpi powolny wzrost zapotrzebowania na energię na świecie – o ok. 1,3% w skali roku<sup>20</sup>. Wynikać to będzie z:

- Prognozowanego szybszego tempa rozwoju gospodarki światowej. Według Międzynarodowego Funduszu Walutowego w okresie do 2022 r. PKB na świecie będzie rocznie rosł w tempie ok. 3,7% w skali roku<sup>21</sup>. Znaczny udział w tym przyroście będą miały kraje rozwijające się, w tym Chiny i Indie. Niemniej, postęp techniki spowoduje, że wzrost gospodarczy będzie coraz mniej energochłonny – szacuje się, że podwojeniu PKB na świecie towarzyszyć będzie 30% wzrost zapotrzebowania na energię elektryczną.
- Wzrostu populacji światowej.
- Wzrostu poziomu dobrobytu i poprawy warunków życia. Szacuje się, że w okresie do 2035 r. ok. 2 mld ludzi opuści strefę ubóstwa, dzięki czemu coraz większa część populacji będzie zyskiwać dostęp do elektryczności (głównie w Afryce i Azji). Nasilą się także procesy urbanizacyjne, którym towarzyszy zwiększone zapotrzebowanie na energię<sup>22</sup>.

W miksie energetycznym następować będą dalsze zmiany. Szacunki wskazują, iż w perspektywie długoterminowej do 2040 r. nastąpi spadek procentowego udziału węgla w produkcji energii z 29% do 24%, choć całkowity popyt na ten surowiec w wartościach bezwzględnych (Mtoe) odnotuje lekki wzrost, z uwagi na rosnący globalny popyt energetyczny<sup>23</sup>. Zmiany te wynikną przede wszystkim z działań na rzecz ochrony środowiska i niedopuszczania do ocieplenia klimatu oraz produkcji energii z innych surowców, np. ropy naftowej, gazu, odnawialnych źródeł energii (OZE). Najwyższy spadek udziału węgla w miksie energetycznym ma dotyczyć krajów OECD.

Spowolnienie globalnego zapotrzebowania na tradycyjne źródła energii ma być związane m.in. z polityką rządu w Chinach, która skłania do pozyskiwania energii z niskoemisyjnych paliw zamiast z węgla. Mimo to Chiny pozostaną największym na świecie rynkiem węgla – będą nadal odpowiedzialne za prawie połowę światowego zużycia surowca do 2035 r. Za największy rynek, na którym utrzyma się tempo wzrostu zużycia węgla, uważa się Indie. Ich udział w światowym zapotrzebowaniu na węgiel zwiększy się z ok. 10% w 2015 r. do 20% w 2035 r.<sup>24</sup>; tym samym Indie wyprzedzą USA na pozycji drugiego konsumenta surowca na świecie. Przewiduje się, że tamtejszy sektor energetyczny spowoduje wzrost indyjskiego zapotrzebowania na węgiel o ponad dwie trzecie. Całkowity wzrost konsumpcji energii w skali globalnej pomiędzy 2015-2030 r. ma wynieść 30,5%, głównie napędzany przez kraje rozwijające się<sup>25</sup>.

### Polska

Również w Polsce, w perspektywie długoterminowej, będzie następowała zauważalna zmiana miks energetycznego. Przemawiają za tym zaostrzanie norm i regulacji środowiskowych, wyzwania związane

<sup>20</sup>Źródło: BP Energy Outlook 2017.

<sup>21</sup>Źródło: World Economic Outlook, October 2017, Międzynarodowy Fundusz Walutowy.

<sup>22</sup>Źródło: BP Energy Outlook 2017.

<sup>23</sup>Źródło: U.S. Energy Information Administration, International Energy Outlook 2016; BP Energy Outlook 2017; dane w Btoe.

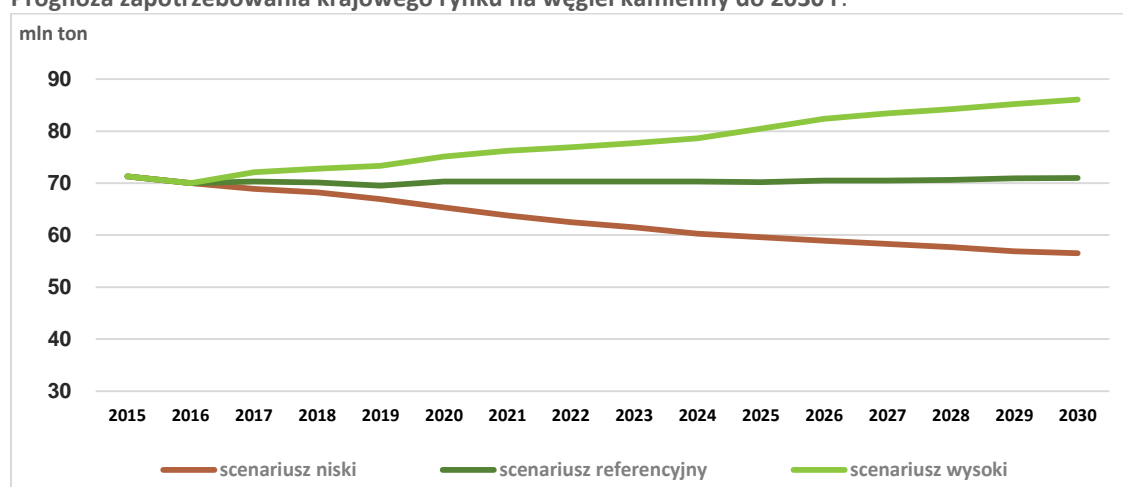
<sup>24</sup>Źródło: BP Energy Outlook 2017.

<sup>25</sup>Źródło: World Energy Outlook 2017, International Energy Agency.

z zapewnieniem efektywności wydobycia oraz rentowności rodzimych producentów węgla, a także konkurencja ze strony innych źródeł energii – zwłaszcza OZE i gazu, których udział w miksie zarówno w Polsce, jak i globalnie, będzie się zwiększać.

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, organy rządowe w Polsce włączyły kwestie związane z wydobyciem węgla w Polsce do długofalowych programów, zwłaszcza *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030)* przyjętej w 2017 r. oraz *Programu dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce* zatwierdzonego w styczniu 2018 r. Wariant referencyjny z tego ostatniego dokumentu przewiduje, że pomimo spadku realnego udziału węgla w miksie energetycznym, nominalny poziom zużycia węgla energetycznego pozostanie do 2030 r. na obecnym poziomie.

## Prognoza zapotrzebowania krajowego rynku na węgiel kamienny do 2030 r.<sup>26</sup>



**Węgiel kamienny**, będący droższym surowcem niż węgiel brunatny, charakteryzuje się wyższą kalorycznością i niezmiennie stanowi podstawowe paliwo energetyczne w kraju. Dzięki poprawie sytuacji finansowej krajowych producentów węgla oraz ogólnej koniunktury dla tego surowca, najważniejsze krajowe podmioty istotnie zwiększyły plany inwestycyjne na najbliższe lata. Według danych ujętych w Rządowym Programie dla Górnictwa do 2030 r. średnie prognozowane nakłady na inwestycje począwszy od 2021 r. przewidywane są na ok. 2 mld zł. Realizacja tych założeń jest jednak uzależniona od wielu czynników, w tym poprawy i utrzymania efektywności produkcji i rentowności. Obecnie wyzwaniem dla sektora wydobywczego jest pozyskanie finansowania dla ogłoszonych planów inwestycyjnych, które z kolei są niezbędne dla utrzymania ciągłości wydobycia surowca.

**Węgiel brunatny** jest paliwem umożliwiającym produkcję najtańszej w rodzimych warunkach energii. W Polsce znajdują się bardzo duże pokłady tego surowca, jednak zasoby węgla w eksploatowanych złożach umożliwiają zachowanie obecnego poziomu wydobycia tylko do początku lat trzydziestych. Konieczne jest zatem udostępnienie nowych złóż i budowa nowych kompleksów paliwowo-energetycznych. Przy planowaniu wydobycia w nowych złożach główne podmioty zainteresowane tymi inwestycjami muszą brać pod uwagę nie tylko konieczność zapewnienia dostaw do systemu energetycznego, ale i zmieniające się uregulowania środowiskowe.

Dzięki skutecznej konsolidacji potencjału segmentu Surface, uzyskanym certyfikatom jakościowym i uprawnieniom wykonawczym powszechnie uznawanym na rynku UE, w Grupie FAMUR zbudowano silne

<sup>26</sup> Źródło: Program dla sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce, Ministerstwo Energii, 2018 r.

kompetencje na perspektywnym rynku. W zakresie przeładunku Grupa widzi szanse dalszego rozwoju w zakresie m.in.:

- rozbudowy terminali przeładunkowych w portach;
- rozbudowy mocy wytwarzania energii w oparciu o elektrownie węglowe m.in. programy w Indonezji i Turcji;
- rozwoju działalności w Indiach.

## Otoczenie konkurencyjne Grupy FAMUR

Dzięki wieloletniej, skutecznej konsolidacji kompetencji i zbudowaniu pozycji dostawcy kompleksowych rozwiązań dla rynku wydobywczego skał miękkich, Grupa FAMUR jest w stanie obecnie na wybranych rynkach skutecznie konkurować z takimi koncernami, jak amerykański Caterpillar, czy japoński Komatsu Mining Corp (poprzednio: Joy Global) na globalnym rynku maszyn i urządzeń do wykorzystania w górnictwie skał miękkich podziemnym przy zastosowaniu metody ścianowej. Do głównych konkurentów w segmencie Surface Spółka zalicza niemieckie ThyssenKrupp, Tenova Takraf i FAM, duński FLSmidth & Co. oraz włoską firmę rodzinną Bedeschi.

### 1.2. O raporcie

#### GRI 102-45, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-54, GRI 102-56, GRI 103-1

Od 2018 r. Grupa FAMUR jest zobowiązana stosować rozszerzone raportowanie informacji niefinansowych zgodnie ze znowelizowaną ustawą o rachunkowości<sup>27</sup>, stanowiącą transpozycję Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE w sprawie ujawniania informacji niefinansowych przez niektóre duże jednostki i grupy<sup>28</sup>. Celem sprawozdawczości niefinansowej jest m.in. przedstawianie kluczowym interesariuszom organizacji pełniejszych informacji na temat skali i charakteru pozytywnego i negatywnego wpływu jej działalności na zrównoważony rozwój. Organizacja gromadzi i pokazuje informacje niefinansowe, które mogą mieć bieżący wpływ na jej politykę, strategię i działania w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, ochrony środowiska, poszanowania praw człowieka, czy przeciwdziałania korupcji.

Polityka Grupy FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności zakłada, iż dobre zarządzanie firmą uwzględniające szeroko pojęty interes społeczny, szacunek wobec interesariuszy oraz zachowanie zasad etycznych wymaga stosowania zasad ładu korporacyjnego i uczciwych praktyk rynkowych. Jakość komunikacji z otoczeniem jest jednym z wyznaczników odpowiedzialnego podejścia do działalności biznesowej.

W 2019 r. Spółka przeprowadziła konsultacje z interesariuszami w celu poznania ich oczekiwań informacyjnych w odniesieniu do niefinansowych aspektów swoich działań. Punktem wyjścia do konsultacji było opublikowane w 2018 r. *Oświadczenie Grupy FAMUR na temat informacji niefinansowych za 2017 r.*, przygotowane w oparciu o *Wytyczne raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju* Global Reporting Initiative (GRI), wersja G4.

<sup>27</sup> Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. zmieniająca Ustawę z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. 1994 nr 121 poz. 591.

<sup>28</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniająca dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy.

Uzyskany materiał analityczny pozwolił na podjęcie przez Zarząd Spółki decyzji o rozszerzeniu zakresu sprawozdawczości niefinansowej poza ramy Oświadczenia poprzez przygotowanie pierwszego Raportu społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR. Stanowi to wsparcie w budowie reputacji wiarygodnego partnera w biznesie oraz odpowiedzialnego uczestnika życia społecznego i gospodarczego.

Zamiarem Spółki jest sukcesywne rozszerzanie zakresu sprawozdawczości niefinansowej w celu jak najpełniejszego przedstawiania kontekstu podejmowanych decyzji oraz istotnych wyników uzyskiwanych w toku wdrażania polityki społecznej odpowiedzialności przez poszczególne spółki Grupy FAMUR. Metodykę sporządzania raportów społecznej odpowiedzialności zdecydowano się oprzeć na międzynarodowych *Standardach sprawozdawczości niefinansowej GRI z 2016 r.*, poziom Core.

Raport społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR 2018 spełnia wymogi sprawozdania na temat informacji niefinansowych, które stanowi wyodrębnioną część rocznego sprawozdania z działalności Jednostki Dominującej FAMUR oraz skonsolidowanego sprawozdania Grupy FAMUR, zatwierdzanych przez Zarząd Spółki.

W Grupie FAMUR przyjęto roczny cykl sporządzania raportów społecznej odpowiedzialności. Obecny Raport obejmuje wyniki uzyskane w roku obrotowym 2018, chyba że zostało to wskazane inaczej.

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. W wewnętrznej weryfikacji uczestniczyli przedstawiciele Zarządu i dyrektorzy poszczególnych obszarów biznesowych spółek Grupy, a całość procesu koordynowały osoby odpowiedzialne za kluczowe obszary działalności, objęte niniejszym Raportem w FAMUR S.A. Zawarte w Raporcie dane niefinansowe zaprezentowano zgodnie z wymogami Standardów GRI, zaś dane finansowe odpowiadają danym zaprezentowanym w Sprawozdaniu finansowym za 2018 r. sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości i Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej stosowanymi w Spółce od 1 stycznia 2005 r. Zarówno do danych finansowych, jak i niefinansowych mają zastosowanie wymogi Ustawy o rachunkowości. Dodatkowo w Raporcie zawarto graficzne odniesienia do Celów Zrównoważonego Rozwoju 2030 przyjętych przez ONZ w 2015 r., wspieranych przez Grupę FAMUR działaniami podejmowanymi w ramach społecznej odpowiedzialności.

W Raporcie zaprezentowano wyniki Grupy FAMUR, w tym: Jednostki Dominującej FAMUR wraz z oddziałami (będącymi odrębnym pracodawcami w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> Kodeksu pracy) i – w przypadku gdy było to możliwe z uwagi na obecny stopień wdrożenia wymogów rozszerzonego raportowania oraz poziom istotności – częściowo spółek zależnych objętych konsolidacją: FAMUR FAMAK S.A., PEMUG Sp. z o.o., FUGO S.A., FUGO Sp. z o.o., Ex Coal Sp. z o.o., ELGÓR+HANSEN S.A., PBSz S.A., RELT Sp. z o.o. oraz ŚTW DALBIS Sp. z o.o.

Obecnie – poza wskaźnikami profilowymi – zawarte zostały w Raporcie 22 wskaźniki tematyczne odpowiadających materialnym aspektom potwierdzonym w toku konsultacji z interesariuszami.

Wskaźniki GRI oznaczone są w Raporcie za pomocą symboli [GRI-], natomiast w końcowej części publikacji znajduje się Tabela treści GRI, ułatwiająca wyszukanie informacji przygotowanych zgodnie z wymogami Standardów GRI.

### 1.3. Interesariusze

#### GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43

W polityce Grupy FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności wskazano kluczowe grupy interesariuszy organizacji. Wynika to z przekonania, iż wzajemne oddziaływanie przedsiębiorstwa i jego interesariuszy znajduje

swoje potwierdzenie w wartości firmy oraz jakości życia w zasięgu jej oddziaływania. Każda z kluczowych grup interesariuszy jest przez Grupę uwzględniana w procesach decyzyjnych, w wyniku których wywiera ona rzeczywisty lub potencjalny wpływ na ich przedstawicieli. Grupa FAMUR stara się budować pozytywne relacje z nimi wszystkimi, mimo że skala i charakter tego wpływu oraz adresowanych wobec organizacji oczekiwań są różne. Okresowo przeprowadzana jest ewaluacja poszczególnych projektów społecznych m.in. poprzez badanie opinii beneficjentów realizowanych działań.

W lutym 2019 r. przeprowadzono dodatkową analizę interesariuszy Grupy FAMUR w celu uzyskania zapewnienia, iż właściwie zidentyfikowana jest każda z kluczowych grup oraz dobrze rozpoznano wzajemny wpływ i oczekiwania w związku z przyjęciem nowej Strategii Rozwoju Grupy FAMUR na lata 2019-2023.

W wyniku podjętych działań potwierdzone zostały następujące kluczowe grupy interesariuszy Grupy FAMUR:

<b>INTERESARIUSZE RYNKOWI: zaangażowani ekonomicznie w relacje z Grupą FAMUR</b>	<b>INTERESARIUSZE NIERYNKOWI: nie angażują się bezpośrednio w ekonomiczną wymianę z Grupą FAMUR, jednak pozostają pod jej wpływem lub wywierają na nią wpływ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Akcjonariusze i inwestorzy</li> <li>– Spółki Grupy</li> <li>– Pracownicy, współpracownicy i podwykonawcy</li> <li>– Rodziny pracowników</li> <li>– Klienci obecni i potencjalni</li> <li>– Praktykanci i stażyści</li> <li>– Firmy pośrednictwa pracy</li> <li>– Organizacje pracowników</li> <li>– Dostawcy usług i produktów</li> <li>– Banki i instytucje finansowe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Regulatorzy i organy nadzoru</li> <li>– Instytucje i organizacje międzynarodowe</li> <li>– Organizacje branżowe</li> <li>– Organizacje pracodawców</li> <li>– Instytucje certyfikujące i audytorzy</li> <li>– Administracja publiczna, w tym jednostki samorządu terytorialnego (JST) wszystkich szczebli</li> <li>– Konkurencja</li> <li>– Organizacje pozarządowe (ang. NGO`s)</li> <li>– Lokalne społeczności</li> <li>– Kandydaci do pracy, stypendyści</li> <li>– Ośrodki akademickie i szkoły średnie / zawodowe</li> <li>– Media</li> <li>– Środowisko naturalne (w tym podmioty zainteresowane ochroną środowiska naturalnego)</li> </ul>

Każdą ze zidentyfikowanych kluczowych grup interesariuszy oceniono pod kątem skali wpływu wywieranego przez Grupę FAMUR lub wywieranego na Grupę FAMUR oraz skali zainteresowania / ryzyka ponoszonego przez interesariuszy w relacjach z podmiotami wchodzącymi w skład Grupy.

Ocenę tę odzwierciedla poniższa matryca, uwzględniająca grupy interesariuszy, którzy wywierają na organizację największy wpływ, lub na których organizacja wywiera najwyższy poziom wpływu, a oni z kolei ponoszą w relacji z organizacją istotne ryzyko, co oznacza, że ich oczekiwania informacyjne względem sprawozdawczości niefinansowej powinny zostać uwzględnione w największym stopniu. Podmioty te i osoby znajdują się w prawym górnym rogu poniższej matrycy obrazującej istotność kluczowych interesariuszy oraz poziom ich zainteresowania działaniami Grupy FAMUR. Matryca nadaje kierunek i charakter metodom zarządzania relacjami z kluczowymi interesariuszami Grupy.

W celu odpowiedzialnego i zgodnego z oczekiwaniami budowania relacji z poszczególnymi grupami interesariuszy Grupa FAMUR wykorzystuje zróżnicowany zasób metod i narzędzi komunikacji. Możliwość kontaktu z interesariuszami w celu poznania ich potrzeb i oczekiwań jest dla firmy cenną okazją do poprawy jej wyników.

## KLUCZOWE GRUPY INTERESARIUSZY GRUPY FAMUR`2019



### Wybrane narzędzia i metody budowania w 2018 r. relacji z interesariuszami

GRUPA INTERESARIUSZY	SPOSOBY ZARZĄDZANIA RELACJAMI
Pracownicy, współpracownicy i podwykonawcy, rodziny pracowników, organizacje pracowników	Spotkania, badania satysfakcji, szkolenia, media społecznościowe, serwis informacyjny www, komunikacja wewnętrzna (newsletter, kwartalnik, intranet, tablice ogłoszeń), kontakt telefoniczny, programy i akcje społeczne, konsultacje społeczne
Akcjonariusze i inwestorzy, analitycy	Spotkania, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, konsultacje społeczne, konferencje i wydarzenia branżowe
Klienci obecni i potencjalni	Spotkania, badania satysfakcji, szkolenia i warsztaty, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, targi, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny
Dostawcy usług i produktów	Spotkania, szkolenia, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, komunikacja wewnętrzna, kontakt telefoniczny
Praktykanci i stażyści, firmy pośrednictwa pracy, kandydaci do pracy, stypendiści, ośrodki akademickie i szkoły średnie / zawodowe	Spotkania, szkolenia i warsztaty, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, targi, serwis informacyjny www, programy i akcje społeczne, wizyty w zakładach
Banki i instytucje finansowe, regulatorzy i organy nadzoru, instytucje certyfikujące, audytorzy	Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, konsultacje społeczne
Instytucje i organizacje międzynarodowe, organizacje branżowe, organizacje pracodawców	Spotkania, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www



GRUPA INTERESARIUSZY	SPOSOBY ZARZĄDZANIA RELACJAMI
Administracja publiczna, w tym jednostki samorządu terytorialnego (JST) wszystkich szczebli	Spotkania, serwis informacyjny www, konsultacje społeczne
Konkurencja	Media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www
Lokalne społeczności, organizacje pozarządowe	Spotkania, media społecznościowe, serwis informacyjny www, programy i akcje społeczne, konsultacje społeczne
Media	Spotkania, badania satysfakcji, media społecznościowe, konferencje i wydarzenia branżowe, serwis informacyjny www, kontakt telefoniczny, wizyty w zakładach

### 1.3.1. Angażowanie interesariuszy

#### GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47

Na potrzeby prac nad niniejszym Raportem przeprowadzono cykl konsultacji w formie dialogu społecznego z kluczowymi interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi. Ich celem było poznanie potrzeb informacyjnych poszczególnych grup w odniesieniu do niefinansowych aspektów działalności Grupy FAMUR.

W styczniu i lutym 2019 r. przeprowadzono wywiady pogłębione z wybranymi dyrektorami i specjalistami spółek Grupy FAMUR z obszarów: zarządzania zasobami ludzkimi, bezpieczeństwa pracy, działu rozwoju organizacji, zakupów i łańcucha dostaw, ochrony środowiska, sprzedaży krajowej i zagranicznej oraz marketingu. Podobne indywidualne spotkania przeprowadzono z reprezentacją zewnętrznych interesariuszy.

Dodatkowo zorganizowano cykl warsztatów, w których uczestniczyła grupa specjalistów reprezentujących poszczególne segmenty działalności w ramach spółek Grupy FAMUR (FAMUR S.A., FAMUR FAMAK S.A., ELGÓR+HANSEN S.A., FUGO S.A., FUGO Sp. z o.o. i PBSz S.A.). Podczas warsztatów dokonano identyfikacji kluczowych zagadnień niefinansowych w działalności przedsiębiorstwa oraz zaktualizowano grupy wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy. Przeprowadzono także ocenę jakości sprawozdań niefinansowych firm reprezentujących otoczenie konkurencyjne oraz analizę luki na podstawie wewnętrznej dokumentacji spółek Grupy.

Poniżej zaprezentowana została lista zagadnień do zawarcia w pierwszym Raporcie społecznym Grupy FAMUR za 2018 r. oraz - wraz z doskonaleniem działalności w zakresie społecznej odpowiedzialności – w raportach obejmujących wyniki niefinansowe w kolejnych latach. Zagadnienia podzielono na grupy odzwierciedlające wyniki przeprowadzonych analiz z zastosowaniem kryteriów istotności dla Grupy FAMUR oraz jej kluczowych interesariuszy.

Przedstawiona lista zagadnień została zweryfikowana w toku konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi (70 osób) i zewnętrznymi (25 osób) w syntetycznym badaniu ankietowym wśród pracowników sfery administracji (36 osób) i produkcji (34 osoby) oraz uczestników rynku kapitałowego (9 instytucji), mediów (9 osób) i banków (7 instytucji).

Pierwsza grupa zagadnień to tematy odnoszące się w najwyższym stopniu do działalności Grupy FAMUR, które wymagać będą w kolejnych latach przedstawienia zarówno na poziomie opisu podejścia organizacji do zarządzania, jak i uzyskiwanych w tym zakresie wyników. Grupie tej nadano bardzo wysoką istotność. Do drugiej

grupy tematów zaliczono kwestie o wysokim wpływie na interesariuszy i wysokim znaczeniu dla powodzenia strategii organizacji. Grupie tej nadano wysoki poziom istotności.

Zagadnienia kluczowe do uwzględnienia w opisie aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych zgodnie z Global Reporting Initiative	Poziom istotności wewnątrz (W) i na zewnątrz (Z) organizacji
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE ZARÓWNO DLA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH, JAK I WEWNĘTRZNYCH	
Zgodność z przepisami prawa i kodeksami postępowania, ograniczanie ryzyka w działalności	Bardzo Wysoki (Z) / (W)
Jakość zarządzania	Bardzo Wysoki (Z) / (W)
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE DLA INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH	
Prewencja zachowań nieetycznych i przeciwdziałanie nadużyciom	Bardzo Wysoki (Z)
Ograniczanie śladu środowiskowego w działalności	Bardzo Wysoki (Z)
Innowacje jako wsparcie rozwoju gospodarczego i społecznego kraju	Bardzo Wysoki (Z)
KWESTIE NAJBARDZIEJ ISTOTNE DLA INTERESARIUSZY WEWNĘTRZNYCH	
Odpowiedzialna komunikacja marketingowa	Bardzo Wysoki (W)
Ochrona prywatności	Bardzo Wysoki (W)
Jakość obsługi	Bardzo Wysoki (W)
POZOSTAŁE KWESTIE	
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw	Wysoki (Z) / (W)
Edukacja ekologiczna	Wysoki (Z)
Uzyskiwanie zaangażowania ze strony pracowników, zarządzanie ich wiedzą i talentami	Wysoki (Z) / (W)
Poszanowanie różnorodności i zapewnienie równych szans	Wysoki (W)
Możliwości edukacji oraz rozwoju pracowników	Wysoki (W)
System rozstrzygania sporów z klientami i kontrahentami	Wysoki (W)
Społeczne inicjatywy pracowników	Wysoki (W)
Inicjatywy prospołeczne na rzecz otoczenia	Niski (W) / (Z)

## 1.3.2. Członkostwo w organizacjach

### GRI 102-12, GRI 102-13

Spółki Grupy FAMUR są członkami organizacji branżowych. Członkostwo w nich pozwala czerpać korzyści ze współpracy z innymi firmami, uczestniczyć w procesie legislacyjnym oraz działać na rzecz propagowania dobrych praktyk w dziedzinie społecznej odpowiedzialności.

### FAMUR

#### **górnictwo** Grupa Wspólnych Inicjatyw Społecznych „Górnictwo OK”

„Górnictwo OK” to platforma komunikacji pomiędzy przedsiębiorstwami z branży wydobywczej a społeczeństwem, której intencją jest budowanie pozytywnego wizerunku górnictwa poprzez realizację wspólnych inicjatyw w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu w branży górniczej. W ramach przedsięwzięcia górnicze firmy i instytucje wymieniają się doświadczeniami w zakresie dobrych praktyk w dziedzinie społecznej odpowiedzialności, w tym ochrony środowiska, a także wdrażają i promują projekty służące opartemu na faktach postrzeganiu górnictwa oraz poprawie sposobu komunikowania się branży z otoczeniem. Wśród uczestników przedsięwzięcia są m.in. najwięksi polscy producenci węgla: Polska Grupa Górnicza, Jastrzębska Spółka Węglowa, Tauron Wydobycie i Przedsiębiorstwo Górnicze Silesia, a także uczelnie i instytucje naukowe, jak wydziały Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie i Politechniki Śląskiej w Gliwicach oraz Główny Instytut Górnictwa.



#### **Krajowa Organizacja Innowatorów Przemysłu „Innovo”**

FAMUR jest członkiem założycielem organizacji, w której prace zaangażowany jest prezes i przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki. Spółka ma także swojego przedstawiciela w Zarządzie Innovo. Innovo jest związkiem pracodawców, zrzeszającym firmy z polskim kapitałem, które działają na rzecz szeroko rozumianego przemysłu wydobywczego. Organizacja wspiera zrzeszone w nim podmioty w ekspansji zagranicznej oraz w zwiększaniu konkurencyjności poprzez innowacje. W szczególności świadczy usługi doradztwa prawnego, zajmuje się kwestiami pozyskiwania źródeł finansowych na innowacje oraz intensyfikację działań eksportowych, angażuje się w imprezy wystawiennicze oraz organizuje spotkania z przedstawicielami administracji państwowej. Członkowie mają wspólny cel, jakim jest budowanie pozytywnego wizerunku polskiej branży wydobywczej.



#### **Klaster Maszyn Górniczych**

Jednym z członków założycieli klastra w 2011 r. był KOPEX Machinery (FAMUR SA Systemy Ścianowe CDiUMG Oddział w Zabrze, będący w strukturach FAMUR). Inicjatorem powstania organizacji był Instytut Techniki Górniczej Komag. Głównym celem działalności klastra jest uzyskanie możliwości produkowania nowych

# FAMUR

jakościowo, konkurencyjnych, innowacyjnych i bezpiecznych maszyn górniczych. Stowarzyszenie zrzesza producentów maszyn i urzędów górniczych, naukowców wspierających tę branżę oraz instytucje gospodarcze. Wspólne działanie ma pomóc w wypracowaniu takich rozwiązań technologicznych, które pozwolą na utrzymanie i wzmocnienie konkurencyjności polskiego zaplecza górniczego na rynkach światowych. W trakcie spotkań członkowie klastra poszukują wspólnych projektów, które mogłyby być realizowane z wykorzystaniem posiadanego potencjału.



## Górnictwa Izba Przemysłowo-Handlowa

Izba jest organizacją samorządu gospodarczego zrzeszającą m.in. kopalnie węgla kamiennego i brunatnego, producentów maszyn i urzędów górniczych, firmy usługowe działające na rzecz górnictwa oraz jednostki naukowo-badawcze. Jej podstawowym celem jest wspieranie zrównoważonego rozwoju górnictwa węglowego. Wśród swoich zadań GIPH wymienia także promocję w kraju i za granicą zrzeszonych członków oraz reprezentowanych przez nich sektorów gospodarki.

## FAMUR FAMAK



OPOLSKA IZBA  
GOSPODARCZA

## Opolska Izba Gospodarcza

Izba jest organizacją samorządu gospodarczego, reprezentującą interesy gospodarcze zrzeszonych w niej podmiotów. Obecnie jest jedną z najprężniej działających instytucji otoczenia biznesu w woj. opolskim. Zrzesza ponad 400 firm nie tylko z Opolszczyzny, ale i innych regionów Polski. Od 25 lat jest platformą dialogu i współpracy pomiędzy opolskimi przedsiębiorstwami a organami władzy państwowej i samorządowej. Prowadzi działalność promocyjną na rzecz swoich członków oraz pomaga im nawiązywać kontakty z partnerami w kraju i za granicą. Jakość działań OIG potwierdzono poprzez uzyskanie certyfikatu PN-EN ISO 9001-2009 w zakresie działalności samorządu gospodarczego.

### 1.4. Nagrody i wyróżnienia

W 2018 r. FAMUR został laureatem nagród i wyróżnień przyznawanych w zakresie profesjonalnego zarządzania Spółką, jakości produktów i świadczonych usług oraz społecznej odpowiedzialności.

Wyróżnienie FAMURU tytułem **Inwestor Bez Granic** w kategorii polskich inwestorów za granicą

Organizatorem konkursu jest Grupa PTWP, a jego rozstrzygnięcie ma miejsce w trakcie Europejskiego Kongresu Gospodarczego. Celem konkursu jest propagowanie wzorcowych relacji między inwestorem, rynkiem i administracją - partnerskich i przejrzystych, opartych na zaufaniu i odpowiedzialności - którym towarzyszy ekonomiczna skuteczność w realizacji strategii inwestycyjnej. FAMUR otrzymał



**Indeks Patriotyzmu Gospodarczego,** nagroda dla FAMURU w kategorii duże firmy



wyróżnienie za stworzenie grupy kapitałowej zdolnej konkurować ze światowymi potentatami.

Ranking jest organizowany przez dziennik *Rzeczpospolita* oraz Fundację Patriotyzmu Gospodarczego. Nagrody oraz wyróżnienia są uhonorowaniem firm, które w szczególny sposób przyczyniają się do rozwoju kraju i patriotyzmu gospodarczego, a przy tym nie uchylają się od swoich powinności względem państwa i społeczeństwa.

**Certyfikat Złoty Płatnik 2017** za zachowanie najwyższych standardów płatniczych dla FAMURU



Organizatorem plebiscytu jest Euler Hermes Collections. Złoty Płatnik to prestiżowe wyróżnienie za zachowanie najwyższych standardów dyscypliny płatniczej, które przyznawane jest firmom spełniającym jednocześnie wszystkie z następujących kryteriów: PMI (Wskaźnik Moralności Płatniczej) 100 pkt, rating na poziomie powyżej CCC oraz brak aktywnych windykacji.

**Najskuteczniejsi Prezesi 2017**

Wyróżnienie dla prezesa Zarządu FAMUR Mirosława Bendzery, jako najbardziej efektywnego lidera wśród zarządów spółek mWIG40. Nagroda jest przyznawana przez wydawnictwo Harvard Business Review.

**Nagroda Ten, który zmienia polski przemysł** dla TDJ i FAMUR



Nagroda przyznawana jest przez redakcję magazynu gospodarczego *Nowy Przemysł* oraz portal *wnp.pl* wraz z wydawcą Grupą PTWP. Kapituła konkursu nagradza osoby, firmy, instytucje i wydarzenia, które mają kluczowe znaczenie dla pozytywnych zmian dokonujących się w krajowym przemyśle. W 2018 r. wyróżnienia przyznawano w szczególnej konwencji – podsumowującej minione 20 lat. Ideą było wskazanie tych, którzy kształtowali obraz polskiej gospodarki w latach 1998-2018, nadając ton, tempo i kierunek zmian.

**Srebrny medal** na targach iENA

Nagroda za przyrząd do pomiaru obciążenia noży skrawających w trakcie procesu urabiania w warunkach eksploatacyjnych. To wynik współpracy przedstawicieli FAMUR, FAMUR Institute oraz Wydziału Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej. Nagrodę przyznano podczas jednej z największych europejskich wystaw wynalazków -



Międzynarodowych Targów *Pomysły, Wynalazki, Nowe Produkty iENA 2018*, które odbywały się w Norymberdze. W trakcie imprezy wystawcy z 28 krajów zaprezentowali 750 wynalazków, a ekspozycję odwiedzili przedstawiciele biznesu z 40 państw.

## 2. Ład organizacyjny

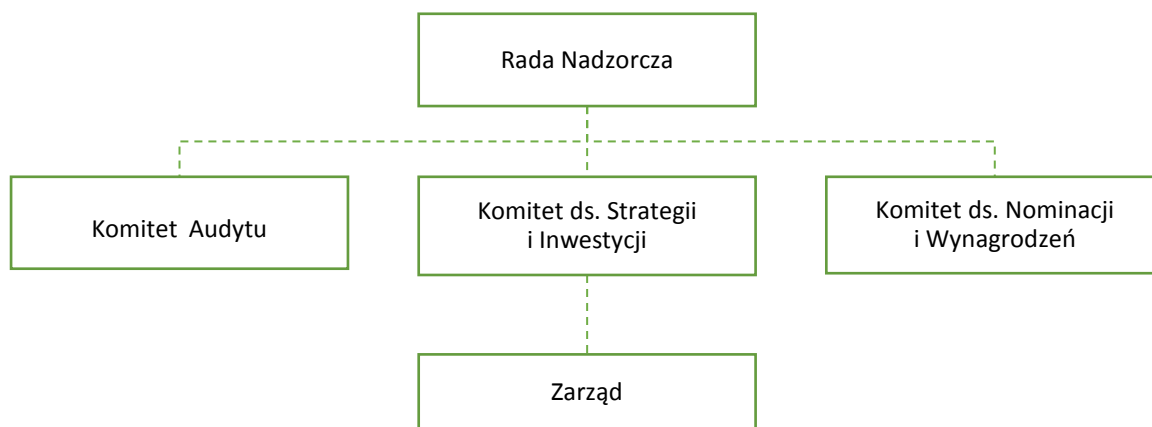
Ład organizacyjny wpływa na wiarygodność FAMUR, jako podmiotu notowanego na rynku regulowanym GPW, a przez to także na konkurencyjność całej Grupy FAMUR. Spółka dokłada starań, by jej polityka informacyjna była zgodna z dobrymi praktykami i wzmacniała przejrzystość działania organizacji, zaufanie w relacjach z jej kluczowymi interesariuszami oraz wpływała na budowanie wartości Spółki dla akcjonariuszy. Spółka udostępnia szczegółowe informacje na temat stanu stosowania rekomendacji i zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016<sup>29</sup>.

### 2.1. Struktura nadzorcza

**GRI 102-18, GRI 102-22, GRI 102-23**

W skład struktury nadzorczej FAMUR wchodzi powoływana przez Walne Zgromadzenie Rada Nadzorcza wraz z Komitetami Rady Nadzorczej ustanawianymi do badania poszczególnych zagadnień w działalności Spółki oraz powoływany przez Radę Nadzorczą Zarząd.

#### Struktura nadzoru korporacyjnego w FAMUR S.A.



<sup>29</sup> Informacje na temat stanu stosowania Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

## 2.1.1. Rada Nadzorcza

### 2.1.1.1. Kompetencje

Rada Nadzorcza<sup>30</sup> FAMUR sprawuje stały nadzór nad działalnością Spółki. Rada realizuje swoje zadania kolegalnie, jednak może powoływać stałe lub doraźne komitety, sprawujące nadzór nad poszczególnymi sferami działalności Spółki.

Członek Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków powinien dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Stosownie do zapisów Ustawy o biegłych rewidentach<sup>31</sup>, Ustawy o rachunkowości<sup>32</sup> oraz zasad zawartych w Dobrych praktykach spółek notowanych na GPW członek Rady powinien także posiadać należyłą wiedzę z zakresu branży, którą reprezentuje spółka oraz doświadczenie, a w przypadku członków Komitetu Audytu spełniać dodatkowo kryteria niezależności szczegółowo określone w przywołanych przepisach.

### 2.1.1.2. Skład

Rada Nadzorcza składa się z pięciu lub większej liczby członków powoływanych na okres wspólnej, trwającej dwa lata kadencji.

#### Skład Rady Nadzorczej na 31.12.2017 r.

Tomasz Domogała	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Czesław Kisiel	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Jacek Leonkiewicz	Członek Rady Nadzorczej
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont	Członek Rady Nadzorczej
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej spełniająca ustawowe kryteria niezależności <sup>33</sup>
Robert Rogowski	Członek Rady Nadzorczej spełniający ustawowe kryteria niezależności
Michał Nowak	Członek Rady Nadzorczej

Z dniem 13 września 2018 r. Spółka otrzymała informację o rezygnacji Pana Roberta Rogowskiego z funkcji członka Rady Nadzorczej ze skutkiem na dzień 30 września 2018 r. Powodem rezygnacji było planowane w przyszłości nawiązanie współpracy z TDJ S.A., która wiąże się z utratą statusu niezależnego Członka Rady Nadzorczej. Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 10 października 2018 r. powołano Pana Tomasza Kruka do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej.

<sup>30</sup> Zasady działania organu określa Statut oraz Regulamin Rady Nadzorczej dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>. Informacje nt. kompetencji zawodowych Członków Rady Nadzorczej są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/zarząd-rada-nadzorcza/>.

<sup>31</sup> Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (Dz. U. poz. 1089).

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2016 r., poz. 1047 z późn. zm.).

<sup>33</sup> Kryteria niezależności określone zostały przez Komisję Europejską w Załączniku Nr II do Zalecenia Komisji z dnia 15 lutego 2005 r. dotyczącego roli dyrektorów niewykonywawczych lub będących członkami rady nadzorczej spółek giełdowych i komisji rady (nadzorczej), wymogach wskazanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW oraz ustawie o biegłych rewidentach, która szczegółowo reguluje zasady tworzenia i działania komitetu audytu w jednostkach zainteresowania publicznego (JZP), w tym wprowadza obowiązek, aby większość członków komitetu audytu, w tym przewodniczący była niezależna od danej JZP.

## Skład Rady Nadzorczej na 31.12.2018 r. oraz na dzień publikacji niniejszego Raportu

Tomasz Domogała	Przewodniczący Rady Nadzorczej
Czesław Kisiel	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
Jacek Leonkiewicz	Członek Rady Nadzorczej
Magdalena Zajączkowska-Ejsymont	Członek Rady Nadzorczej
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej spełniająca ustawowe kryteria niezależności <sup>34</sup>
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej spełniający ustawowe kryteria niezależności
Michał Nowak	Członek Rady Nadzorczej

### Udział kobiet i mężczyzn w Radzie Nadzorczej FAMUR

Okres	Udział kobiet [%]	Udział mężczyzn [%]
31.12.2018 r.	28,6	71,4
31.12.2017 r.	28,6	71,4

#### 2.1.1.3. Stałe komitety Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza FAMUR podjęła w 2017 r. uchwały o powołaniu Komitetu Audytu, Komitetu ds. Strategii i Inwestycji oraz Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

##### Zadania Komitetu Audytu

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest m.in. monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, w tym w zakresie sprawozdawczości finansowej.

##### Skład Komitetu Audytu na 31.12.2018 r.

Tomasz Kruk  
Dorota Wyjadłowska  
Jacek Leonkiewicz

##### Zadania Komitetu ds. Strategii i Inwestycji

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest wspieranie Rady Nadzorczej w szczególności w zakresie:

- opiniowania rekomendowanej przez Zarząd strategii Spółki i Grupy Kapitałowej;
- opiniowania rekomendowanych przez Zarząd projektów strategicznych związanych z rozwojem Spółki i Grupy Kapitałowej;
- opiniowania rekomendowanych przez Zarząd inwestycji i dezinwestycji mających istotny wpływ na aktywa lub działalność operacyjną Spółki i Grupy Kapitałowej;
- monitorowanie poziomu realizacji i efektów realizowanej przez Spółkę i Grupę Kapitałową strategii, projektów strategicznych oraz inwestycji i dezinwestycji mających istotny wpływ na aktywa lub działalność operacyjną.

<sup>34</sup> Jak wyżej.



## **Skład Komitetu ds. Strategii i Inwestycji na 31.12.2018 r.**

Czesław Kisiel

Magdalena Zajączkowska-Ejsymont

Jacek Leonkiewicz

## **Zadania Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń**

Komitet jest ciałem konsultacyjno-doradczym i wspierającym Rady Nadzorczej w szczególności poprzez przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji, wniosków, opinii i sprawozdań. Zadaniem Komitetu jest wspieranie Rady Nadzorczej w szczególności w zakresie:

- kontroli i nadzoru nad systemem wynagrodzeń, w tym monitorowania polityki płacowej i premiowej kluczowej kadry kierowniczej;
- nadzorowania polityki zmiennych składników wynagrodzeń kluczowej kadry kierowniczej;
- wyboru członków Zarządu.

## **Skład Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń na 31.12.2018 r.**

Czesław Kisiel

Magdalena Zajączkowska-Ejsymont

Jacek Leonkiewicz

## **2.1.2. Zarząd**

### **2.1.2.1. Kompetencje**

Zarząd<sup>35</sup> jest organem uprawnionym do prowadzenia spraw Spółki oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Dba o przejrzystość i efektywność systemu zarządzania Spółką oraz prowadzenie jej spraw zgodnie z przepisami prawa i dobrymi praktykami. Zakres działania obejmuje sprawy nie zastrzeżone przez prawo lub Statut do kompetencji innych władz Spółki. Zakres kompetencji oraz obszary odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu określa Regulamin organizacyjny Spółki.

### **2.1.2.2. Skład**

Zarząd Spółki składa się z jednego lub większej liczby członków powoływanych na okres wspólnej, trwającej 3 lata kadencji. Kryteria, którymi kierują się organy dokonujące wyboru członków Zarządu, to przede wszystkim profesjonalizm, wiedza i kompetencje zawodowe kandydatów, zapewniające zatrudnienie osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach. Zgodnie z przyjętą Polityką różnorodności Spółka dąży przy tym do zapewnienia wszechstronności i różnorodności szczególnie w obszarze płci, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.

Prezes Zarządu nie pełni jednocześnie funkcji dyrektora zarządzającego w Spółce.

## **Skład Zarządu na 1.01.2018 r.**

Mirosław Bendzera

Prezes Zarządu

Beata Zawiszowska

Wiceprezes Zarządu

---

<sup>35</sup> Zasady działania organu określa Statut oraz Regulamin Zarządu dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>. Informacje nt. kompetencji zawodowych Członków Zarządu są dostępne w serwisie <https://famur.com/relacje-inwestorskie/zarząd-rada-nadzorcza/>.

Adam Toborek	Wiceprezes Zarządu
Zdzisław Szypuła	Wiceprezes Zarządu
Dawid Gruszczyk	Wiceprezes Zarządu
Bartosz Bielak	Wiceprezes Zarządu

Z dniem 26 września 2018 r. Zarząd otrzymał informację o złożeniu w dniu 25 września rezygnacji Pana Zdzisława Szypuły z funkcji Wiceprezesa Zarządu ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2018 r. Rezygnację złożono w związku z wdrożeniem od dnia 1 stycznia 2019 r. nowej struktury organizacyjnej zgodnie ze strategią Spółki na lata 2019-2023 i planowanym objęciem funkcji Wiceprezesa Zarządu w FAMUR FAMA S.A. Równocześnie na podstawie uchwał Rady Nadzorczej z dnia 25 września 2018 r., powołano począwszy od dnia 26 września 2018 r. do Zarządu Pana Tomasza Jakubowskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Operacyjnych Underground i Pana Waldemara Łaskiego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Surface.

Zmianie uległy również stanowiska funkcyjne poszczególnych członków Zarządu.

26 września 2018 r. dokonano zmiany funkcji Pani Beaty Zawiszowskiej z dotychczasowej Wiceprezes Zarządu na Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych i funkcji Pana Bartosza Bielaka z dotychczasowej Wiceprezesa Zarządu na Wiceprezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju oraz zmiany począwszy od 1 stycznia 2019 r. funkcji Pana Adama Toborka z dotychczasowej Wiceprezesa Zarządu na Wiceprezesa Zarządu ds. Sprzedaży eksportowej Underground oraz funkcji Pana Dawida Gruszczyka z dotychczasowej Wiceprezesa Zarządu na Wiceprezesa Zarządu ds. Sprzedaży krajowej Underground.

#### **Skład Zarządu na 31.12.2018 r.**

Mirosław Bendzera	Prezes Zarządu
Beata Zawiszowska	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
Adam Toborek	Wiceprezes Zarządu
Zdzisław Szypuła	Wiceprezes Zarządu
Bartosz Bielak	Wiceprezes Zarządu ds. Strategii i Rozwoju
Dawid Gruszczyk	Wiceprezes Zarządu
Tomasz Jakubowski	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Underground
Waldemar Łaski	Wiceprezes Zarządu ds. Surface

W dniu 26 lutego 2019 r. Pan Bartosz Bielak złożył z przyczyn osobistych rezygnację z funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju ze skutkiem na 28 lutego 2019 r. Pan Bartosz Bielak od września 2017 r. odpowiadał m.in. za przygotowanie strategii rozwoju Spółki na lata 2019-2023, ogłoszonej we wrześniu 2018 r. oraz za prowadzenie procesów dezinvestycyjnych. Pan Bartosz Bielak będzie współpracował z Grupą FAMUR jako doradca w zakresie m.in. rozwoju Spółki w obszarze działalności akwizycyjnej, w tym w ramach segmentu Hard Rock Mining oraz pozostaje Wiceprezesem Zarządu PRIMETECH S.A.

#### **Skład Zarządu na dzień publikacji niniejszego Raportu**

Mirosław Bendzera	Prezes Zarządu
Beata Zawiszowska	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych
Adam Toborek	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży eksportowej Underground
Dawid Gruszczyk	Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży krajowej Underground
Tomasz Jakubowski	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Underground
Waldemar Łaski	Wiceprezes Zarządu ds. Surface

## GRI 405-1

Skład Zarządu FAMUR wg kryteriów różnorodności na 31.12.2018 r.

Kryteria różnorodności	Osoby spełniające kryteria [%]
Kobiety	12,5
Mężczyźni	87,5
Wiek 30-50 lat	75
Wiek powyżej 50 lat	25

## 2.2. Systemy zarządzania

### GRI 102-16

Dla zapewnienia wymaganej jakości produkowanych wyrobów oraz świadczonych usług poszczególne podmioty wchodzące w skład Grupy FAMUR posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania (ZSZ), których zakres jest zgodny z profilem ich działalności biznesowej. Systemy zarządzania oparte są na zarządzaniu procesowym. Procesy zostały zidentyfikowane w odniesieniu do przyjętej strategii biznesowej, a następnie powiązane w spójny system określający sekwencję i ich wzajemne oddziaływania. Poprzez ciągłe doskonalenie zintegrowanych systemów zarządzania możliwe jest zwiększanie konkurencyjności przy minimalizacji negatywnego wpływu działalności na środowisko oraz dbałości o bezpieczeństwem i higienę pracy.

W ramach wdrożonych wymagań norm PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004, OHSAS 18001:2007 oraz norm branżowych w obszarze zarządzania jakością, ochroną środowiska i BHP opracowano dokumentację ZSZ, na którą składają się m.in. Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania, Cele ZSZ oraz procedury i instrukcje.

Systemy poddawane są corocznym audytom nadzoru oraz audytom recertyfikacyjnym w cyklu 3-letnim przez akredytowane jednostki certyfikujące.

Z uwagi na liczbę spółek Grupy FAMUR, różny okres, w jakim każda z nich została włączona do struktury oraz poziom zaawansowania przyjętych w nich rozwiązań zarządczych wdrażanie poszczególnych norm systemów zarządzania odbywa się stopniowo i jest obecnie na różnym etapie. Grupa dąży do tego, by w kolejnych okresach sprawozdawczych szerzej przedstawiać stopień wdrożenia norm i systemów zarządzania przez spółki.

W celu dalszego doskonalenia modelu zarządzania organizacją w połowie 2018 r. zainicjowano w Grupie FAMUR program Lean Management. Jest to system zarządzania przedsiębiorstwem umożliwiający osiągnięcie coraz lepszych wyników dzięki doskonaleniu skierowanemu na optymalizację wszystkich kluczowych procesów w organizacji, w tym procesów zarządczych i produkcyjnych z uwzględnieniem potrzeb klientów. Realizacja programu pozwala skupić się na tworzeniu maksymalnej wartości dla klienta przy wykorzystaniu minimalnych zasobów, co staje się możliwe dzięki doskonale zorganizowanym procesom zarządczym będącym efektem wykorzystania talentów ludzi na każdym poziomie organizacji.

Inicjując program Lean Management, przedstawiono strategiczne kierunki transformacji Grupy FAMUR:

- REWOLUCJA W ŚWIADOMOŚCI – to wiedza dedykowana wszystkim pracownikom, promowanie odpowiednich postaw i budowanie świadomości poprzez liczne warsztaty i szkolenia Lean;

- **OPTIMALIZACJA PROCESÓW** – to wdrożenie narzędzi i metod służących poprawie wydajności wszystkich procesów;
- **ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI** – to działania, które pomagają zrozumieć aktualną sytuację procesu/obszaru i sterować jego efektywnością w sposób wizualny.

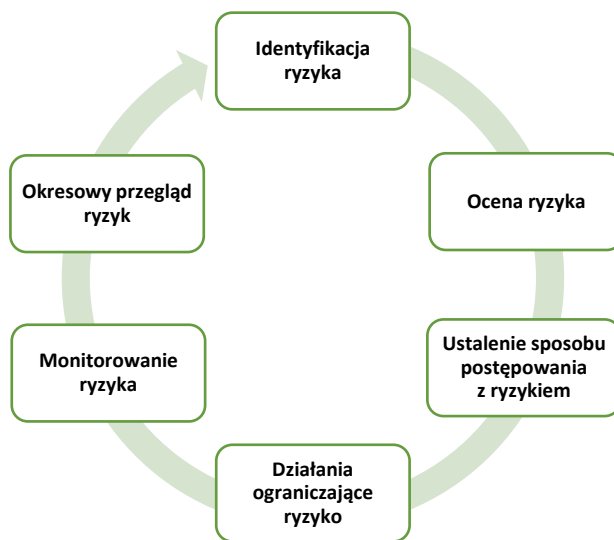
## 3. Zarządzanie ryzykiem

### 3.1. Podejście do zarządzania

#### GRI 103-2, GRI 103-3

W Grupie FAMUR identyfikowane są ryzyka we wszystkich obszarach działalności i mają one zróżnicowany charakter. Wiele ryzyk jest ze sobą powiązanych, dlatego badane jest ich wzajemne oddziaływanie przy jednoczesnym dążeniu do maksymalnego ograniczenia możliwości ich zaistnienia.

#### Proces zarządzania ryzykiem w Grupie FAMUR



Identyfikowane ryzyka poddawane są ocenie w kontekście realizowanych celów strategicznych i operacyjnych. Kryteriami ich oceny są zarówno skutki finansowe dla organizacji, jak i reputacyjne, a także konsekwencje dla środowiska, pracowników i członków społeczności, na którą Grupa wpływa swoją działalnością. Dla każdego ze zidentyfikowanych ryzyk ustalane są sposoby postępowania oraz konieczne działania zabezpieczające. Okresowo dokonywany jest przegląd ryzyk pod kątem ich aktualności i adekwatności do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania Grupy. Przegląd zidentyfikowanych ryzyk jest corocznie uwzględniany w sprawozdaniach Zarządu z działalności zarówno na poziomie Spółki, jak i Grupy.

We wszystkich kluczowych obszarach niefinansowych, tj. odnoszących się do kwestii środowiskowych, społecznych, pracowniczych, poszanowania różnorodności i praw człowieka, a także przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, FAMUR wdrożył polityki mające też zastosowanie do spółek zależnych Grupy.

Spółki zależne należące do Grupy FAMUR zobowiązane są do przestrzegania każdej z polityk w swojej działalności oraz do przekazania pracownikom postanowień wynikających z określonej polityki.

W ramach procedur należytej staranności, zadaniem spółki FAMUR jako Jednostki Dominującej jest również regularne monitorowanie przestrzegania danej polityki oraz dopilnowanie, by niezbędne działania naprawcze zostały niezwłocznie określone i wdrożone.

Wszelkie rozbieżności pomiędzy postanowieniami wynikającymi z określonej polityki a przepisami krajowymi lub innymi obowiązującymi normami podlegają ocenie ze strony Spółki we współpracy z podmiotami należącymi do Grupy. Grupa FAMUR okresowo dokonuje przeglądu polityk w celu zapewnienia ich adekwatności z punktu widzenia zidentyfikowanych ryzyk i przydatności wobec celów strategicznych stojących przed Grupą.

W I kwartale 2019 r. analizy ryzyk w obszarach niefinansowych dokonali dodatkowo specjaliści Grupy uczestniczący w warsztatach poświęconych określeniu poziomu istotności poszczególnych zagadnień niefinansowych w działalności z uwzględnieniem potrzeb informacyjnych kluczowych grup interesariuszy.

## 3.2. Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe

### GRI 102-15

Grupa FAMUR zidentyfikowała ryzyka związane z zagadnieniami niefinansowymi w swojej działalności. Niżej wymienione ryzyka są typowe zarówno dla Grupy FAMUR, jak i FAMUR S.A.

### ZAGADNIENIA ŚRODOWISKOWE

W zakresie zarządzania środowiskiem Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka (aspekty znaczące, bezpośrednio, o negatywnym wpływie według Rejestru Aspektów Środowiskowych<sup>36</sup>):

- 1. Ryzyko związane z emisją odpadów biurowych:** niebezpiecznych (zużyte tonery, zużyte źródła światła, zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny) oraz innych niż niebezpieczne (odpady komunalne, papier, tworzywa sztuczne oraz szkło).  
OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wprowadziła wewnętrzne instrukcje zarządzania odpadami. Ponadto spełnia wszelkie warunki potrzebne do uzyskania pozwolenia na wytwarzanie odpadów, a także szkoli pracowników z zakresu prawidłowego gospodarowania odpadami.
- 2. Ryzyko związane z emisją odpadów produkcyjnych:** niebezpiecznych (zużyta emulsja wodno-olejowa, czyszczo, sorbent, szlomy z obróbki metali, materiały poszlifierskie, pojemniki po farbach, lakierach, rozpuszczalnikach, sprayach, zużyta emulsja polimerowa, zużyty olej hartowniczy, resztki użytej farby i rozpuszczalników, czyszczenie zbiorników kabiny do mycia) i pozostałych (wióry metalowe, czysty metal, złom, zgorzelina, papier, folia, drewno).  
OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR opracowała instrukcję zarządzania odpadami i uzyskała pozwolenie na ich wytwarzanie.
- 3. Ryzyko związane z emisją do powietrza pyłów powstających w procesie produkcji, dwutlenku azotu, dwutlenku węgla, dwutlenku siarki, tlenku węgla, akrolein, węglowodorów alifatycznych, ksylenu, octanu butylu, butanolu i etylobenzenu.**

<sup>36</sup> Aktualizacja Rejestru Aspektów Środowiskowych wraz z Planem Monitorowania Środowiskowego i Oceną Aspektów Środowiskowych w FAMUR S.A. została dokonana w kwietniu 2018 r.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR uzyskała pozwolenie na wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza.

- 4. Ryzyko związane z emisją odpadów niebezpiecznych w procesie utrzymania ruchu**, takich jak: zużyte oleje, emulsje, smary, czyściwo.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR opracowała instrukcję zarządzania odpadami oraz uzyskała pozwolenie na ich wytwarzanie.

## GRI 307-1

W celu ograniczenia ryzyka środowiskowego w działalności spółki Grupy FAMUR są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki środowiskowej, której przestrzeganie podlega monitorowaniu, a sama Polityka poddawana jest okresowym przeglądom.

Potwierdzenie skuteczności prowadzonych działań stanowi m.in. fakt, iż w 2018 r. nie nałożono na spółki Grupy FAMUR objęte raportowaniem zagadnień niefinansowych w obszarze ochrony środowiska (FAMUR, FAMUR FAMA, FUGO, FUGO, ELGÓR+HANSEN, PBSz) kar z tytułu nieprzestrzegania przepisów prawa i regulacji środowiskowych.

## ZAGADNIENIA SPOŁECZNE

W ramach obszaru zaangażowania społecznego Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka:

- 1. Ryzyko związane z możliwym wzrostem oczekiwań społecznych co do skali zaangażowania Grupy wraz z rozwojem działalności prospołecznej.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Przy wyborze akcji społecznych, w które angażuje się Grupa, brana jest pod uwagę zgodność ich charakteru z ogólną polityką sponsoringową i obszarami działalności Grupy, w celu zapewnienia w jak największym stopniu zgodności podejmowanych działań z wyzwaniami, jakie zidentyfikowała firma w zasięgu swojego oddziaływania. Ponadto członkowie społeczności oraz pracownicy spółek Grupy FAMUR z rodzinami mogą zgłaszać się do udziału w akcjach i programach społecznych realizowanych w ramach TDJ Foundation.

- 2. Ryzyko związane z potencjalnym brakiem chęci osobistego zaangażowania się ze strony pracowników w przedsięwzięcia społeczne organizowane po raz pierwszy lub w nowej lokalizacji.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Wcześniejsze dobre rozpoznanie, na ile nowe inicjatywy będą zgodne z potrzebami pracowników i wzbudzały w nich zainteresowanie udziałem. Kompleksowe działania informacyjne nt. danej akcji.

W celu ograniczenia ryzyka związanego z realizacją przez Grupę FAMUR akcji i programów na rzecz społeczności lokalnych poszczególne spółki zobowiązane są do stosowania kompleksowej Polityki zaangażowania społecznego, która podlega okresowym przeglądom.

W 2018 r. w Grupie FAMUR nie doszło do zdarzeń stanowiących potwierdzenie zmaterializowania się wykazanych ryzyk społecznych. Systematycznie pozyskiwane są opinie beneficjentów oraz partnerów społecznych realizowanych akcji i programów społecznych. Opinie wskazują na znaczny poziom satysfakcji ze współpracy.

Społeczne zaangażowanie pracowników w ramach programu wolontariatu pracowniczego o charakterze kompetencyjnym zaowocowało w 2018 r. nominowaniem Spółki przez TDJ Foundation w konkursie „Dobroczynicy Roku” za program Wytwórni Kompetencji Społecznych i Obywatelskich. Konkurs ten to największy

i najdłużej działający tego typu plebiscyt w Polsce, który powstał w celu promowania prospołecznych działań firm.

O stopniu poparcia podejmowanych działań prospołecznych świadczy też fakt, iż w pięć zrealizowanych dotychczas projektów społecznych Grupy FAMUR zaangażowało się łącznie 300 jej pracowników.

## ZAGADNIENIA PRACOWNICZE

W ramach obszaru zarządzania zasobami ludzkimi Grupa FAMUR zidentyfikowała następujące ryzyka:

**1. Ryzyko związane z możliwością wystąpienia wypadków w czasie pracy.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wdrożyła procedury należytej staranności prowadzące do realizacji polityki „zero wypadków”.

**2. Ryzyko związane z możliwością naruszenia przepisów prawa krajowego i międzynarodowego związanego z pracownikami.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR monitoruje zmiany prawne w obszarze pracowniczym za pośrednictwem służb ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz zobowiązuje spółki zagraniczne zależne od Grupy do analogicznego monitoringu zmian w systemie prawnym kraju, w którym spółka zatrudnia pracowników.

**3. Ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika o niewłaściwych kwalifikacjach, niewłaściwym wykonywaniem przez niego zadań i pojawieniem się błędów związanych z nieodpowiednimi kwalifikacjami pracownika na danym stanowisku.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR zwraca uwagę w procesie rekrutacji na wymagania związane z danym stanowiskiem. Przeprowadzane są dodatkowe testy sprawdzające wiedzę i umiejętności kandydatów.

**4. Ryzyko związane z niemożnością zapewnienia odpowiedniej liczby pracowników, co może skutkować niewywiązywaniem się z terminów narzuconych przez klientów oraz zbyt dużym przeciążeniem pracą w wypadku pozostałych pracowników.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR organizuje w szerokim zakresie efektywną rekrutację oraz zapoznaje z ofertami pracy jak największe grono potencjalnych kandydatów, których kompetencje i umiejętności odpowiadają obecnym potrzebom organizacji. Grupa poszukuje przy tym różnych kanałów komunikacji z kandydatami do pracy, organizując m.in. spotkania na uczelniach oraz otwierając klasy patronackie w szkołach zawodowych zgodnych z profilem działalności poszczególnych spółek.

**5. Ryzyko związane z rotacją pracowników bezpośrednio produkcyjnych.**

OGRANICZANIE RYZYKA: W przypadku, gdy Grupa FAMUR zatrudnia pracowników o niższych od wymaganych kwalifikacjach zawodowych, kieruje ich na stanowiska pracy adekwatne do ich możliwości, podejmując jednocześnie działania mające na celu zapewnić nabycie przez nich niezbędnych umiejętności. Firma dba o potrzeby nowych pracowników, w tym oferuje możliwości rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczenia.

**6. Ryzyko związane z niepełnym wykorzystaniem wiedzy zdobytej na szkoleniu, poniesieniem kosztów związanych z przeszkoleniem pracownika, które nie zostaną efektywnie wykorzystane.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR dopasowuje szkolenia do realnych potrzeb zakładu pracy w danym momencie i weryfikuje osoby kierowane na dane szkolenie. Dodatkowo przy szkoleniach zewnętrznych przeprowadzane są ankiety poszkoleniowe wypełniane przez uczestników, oceniające przebyte szkolenie, prezentowany materiał, sposób prowadzenia szkolenia i jego przydatność w pracy.

**7. Ryzyko związane z luką pokoleniową na rynku pracy.** Możliwości Grupy FAMUR w zakresie realizacji kontraktów wynikają w dużej mierze ze zdolności do sprawnego, samodzielnego opracowywania pełnej dokumentacji technicznej dla produkowanych maszyn i urządzeń. Proces przygotowania produkcji

każdej maszyny związany jest z szeregiem prac o charakterze projektowo-konstrukcyjnym i techniczno-produkcyjnym. Warunkiem wytworzenia produktu spełniającego określone wymagania techniczne jest dysponowanie wysoko wykwalifikowaną kadrą inżynierską. Kadra techniczno-inżynierska stanowi kluczową grupę pracowników w Grupie FAMUR. Działalność Grupy jest też związana z zapotrzebowaniem na wysokokwalifikowaną kadrę robotników, posiadających duże doświadczenie i wysokie umiejętności w produkcji zaawansowanych technologicznie maszyn. Także wdrażanie nowych konstrukcji wymaga kadry inżynierskiej posiadającej doświadczenie konstrukcyjne. Istnieje ryzyko, że w przyszłości utrudnione będzie zatrudnienie wystarczającej liczby osób z odpowiednim doświadczeniem, wykształceniem i kwalifikacjami zawodowymi, co może negatywnie oddziaływać na możliwość zwiększania produkcji i wdrażania nowych maszyn, konstrukcji i rozwiązań technicznych. Niedobór kadr w tym zakresie jest wynikiem braku szkół zawodowych o konkretnych profilach. Na pogłębienie tego stanu wpływają:

- o zmiany w systemie edukacji na poziomie szkół zawodowych i średnich (brak odpowiedniej liczby jednostek edukacyjnych o odpowiednio dostosowanym profilu kształcenia zawodowego),
- o luka pokoleniowa, dotycząca przede wszystkim pracowników produkcyjnych,
- o luka związana z niektórymi obszarami geograficznymi działania spółek zależnych Grupy, spowodowana specyficznymi uwarunkowaniami lokalnymi.

#### OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR

- identyfikuje osoby, które w czasie kolejnych trzech lat mogą zakończyć współpracę ze spółką;
- wyłania potencjalnych następców wśród zatrudnionych pracowników. W przypadku ich braku, uruchamia zewnętrzną rekrutację;
- identyfikuje mentorów/trenerów wewnętrznych,
- określa lukę kompetencyjną wśród członków kadry zastępczej w celu przeszkolenia pracowników do wypełnienia wakatu powstałego w wyniku luki pokoleniowej w oparciu o programy rozwojowe;
- wdraża działania rozwojowe przez realizację programów rozwojowych, które są połączone z analizą postępów zdobywanej wiedzy;
- opracowuje dla osób, które mogą zakończyć współpracę ze spółką rozwiązania umożliwiające ich zaangażowanie zawodowe po zakończeniu współpracy, np. elastyczne formy zatrudnienia;
- korzysta z pracowników zagranicznych wraz z programem adaptacji i integrowaniem poszczególnych brygad;
- prowadzi działania związane z rekrutacją przez publikację ogłoszeń w lokalnej prasie oraz na internetowych portalach rekrutacyjnych i w mediach społecznościowych;
- utrzymuje stały kontakt z lokalnymi urzędami pracy i bierze udział w organizowanych przez nie spotkaniach w zakresie możliwości rekrutacji pracowników;
- współpracuje ze szkołami średnimi, współorganizując klasy patronackie (dzięki czemu ma możliwość dostosowania programu nauczania do realnych potrzeb zakładu pracy i wyszkolenia przyszłych pracowników), organizując wizyty studyjne w zakładzie pracy i praktyki szkolne (które są pierwszym momentem weryfikacji kwalifikacji uczniów);
- prowadzi programy staży i praktyk, w ramach których młodsze pokolenie pracowników może zdobyć cenną wiedzę praktyczną od starszych, doświadczonych pracowników, którzy stopniowo zaczną przechodzić na emeryturę;
- stopniowo wprowadza rekrutowanie pracowników spoza Unii Europejskiej, mając jednocześnie świadomość, że może się to wiązać z wyzwaniem dotyczącym dostępności tłumaczy;
- prowadzi akwizycje zakładów niewchodzących wcześniej w skład Grupy. Dzięki akwizycji zakładów wraz z ich załogami, zmniejsza ryzyko braków kadrowych.

- 8. Ryzyko związane z deficytem w zakresie dostępności pracowników zza granicy, którzy mogliby pracować w Polsce.** Ryzyko wynika zarówno z bariery językowej we wzajemnych relacjach, braku właściwych kompetencji pracowników zza granicy, chęci podjęcia przez nich w krótkim czasie pracy w



innych krajach Europy zachodniej, jak i długiej i skomplikowanej procedury ich pozyskiwania do pracy w kraju.

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR monitoruje możliwości zatrudniania pracowników zagranicznych, a także prowadzi działania w zakresie utrzymania wartościowych pracowników.

**9. Ryzyko związane z różnym stopniem integracji pracowników spółek, oddziałów i lokalizacji zakładów wchodzących w skład Grupy FAMUR.**

OGRANICZANIE RYZYKA: W ramach prowadzenia działań związanych z rozwojem kompetencji pracowników (np. programu Akademia Trenerów) Grupa staje przed wyzwaniami związanymi z integracją pracowników z różnych oddziałów, co ma wpływ na realizację programu. Aby przeciwdziałać temu ryzyku, Grupa konsekwentnie prowadzi działania związane z rozwojem kompetencji pracowników różnych spółek i oddziałów, mając świadomość, iż procesy integracyjne wśród pracowników różnych podmiotów wchodzących w jej skład powinny być prowadzone długoterminowo.

**10. Ryzyko związane z działaniami konkurencyjnych spółek – zakładanych w niektórych lokalizacjach przez osoby wywodzące się ze spółek z Grupy, które pozyskują osoby o tych samych kompetencjach, jak poszukiwane przez nią.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR zwiększa poziom lojalności pracowników i atrakcyjności pracy w Grupie przez realizację szkoleń, a także wprowadzanie różnego rodzaju programów dla pracowników (np. programy poleceń pracowników wewnątrz Grupy i in. ).

**11. Ryzyko związane z konkurencyjną działalnością spółek Grupy jako pracodawców, którzy zlokalizowani są na tym samym terenie i poszukują pracowników o podobnych kwalifikacjach.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR planuje wspólny proces dla wszystkich spółek, który pozwoli na wprowadzenie jasnych zasad w sytuacji zmiany miejsca pracy pracownika w ramach Grupy.

**12. Ryzyko związane z wizerunkiem Grupy FAMUR w kontekście sygnałów medialnych (zwłaszcza w Unii Europejskiej) nieprzychylnych tradycyjnemu przemysłowi wydobywczemu.**

OGRANICZANIE RYZYKA: Grupa FAMUR wpływa na wizerunek branży i samej firmy, akcentując jej długookresową stabilność i nowoczesne spojrzenie na biznes w ramach zmieniającego się otoczenia. Wspiera rozwój technologii umożliwiających poprawę kontroli i wydajności procesów produkcji, wydobywania i zaopatrzenia energetyki, ograniczających ryzyko niegospodarności i strat.

W celu ograniczenia ryzyka związanego z pozyskaniem i utrzymaniem pracowników odpowiadających kryteriom ważnym w działalności Grupy FAMUR poszczególne spółki zobowiązane są do stosowania przyjętej kompleksowej Polityki personalnej, która podlega okresowym przeglądom.

## ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z POSZANOWANIEM RÓŻNORODNOŚCI

Główne ryzyko związane z różnorodnością dotyczy naruszenia praw człowieka zarówno w działalności biznesowej Grupy FAMUR, jak również w jej łańcuchu dostaw. Naruszenia w tym obszarze wiążą się bowiem ze znacznym ryzykiem reputacyjnym i biznesowym dla Grupy. W celu przeciwdziałania negatywnym praktykom w tym obszarze Grupa przyjęła kompleksową Politykę różnorodności, wspieraną Polityką przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, które zobowiązują pracowników do równego traktowania i zapobiegania wszelkim przejawom dyskryminacji.

Dodatkowo, zgodnie z *Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW*: „Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa, informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów”; opis uwzględnia takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazuje cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym. Spółka opublikowała oświadczenia,

zgodnie z wymaganiami powyższego rozporządzenia<sup>37</sup>. Informacja o udziale kobiet i mężczyzn w Zarządzie i w Radzie Nadzorczej FAMUR w latach 2012-2019 zawarta jest także na stronie internetowej Spółki<sup>38</sup>.

## ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z POSZANOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA

### GRI 408-1, GRI 409-1

Główne ryzyko związane z prawami człowieka dotyczy ich naruszenia zarówno w działalności biznesowej Grupy FAMUR, jak również w jej łańcuchu dostaw. Naruszenia w tym obszarze wiążą się bowiem ze znacznym ryzykiem reputacyjnym i biznesowym dla Grupy. Aby temu przeciwdziałać, spółki Grupy są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki poszanowania praw człowieka, której przestrzeganie podlega monitorowaniu, a sama Polityka poddawana jest okresowym przeglądom.

Nie są jednak obecnie podejmowane działania mające na celu uzyskanie potwierdzenia przestrzegania praw człowieka wśród partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw zlokalizowanych poza Polską. Ryzyko, iż prawa te mogą być naruszane, istnieje szczególnie w przypadku dostawców spoza Unii Europejskiej. Spółki Grupy, które zidentyfikują takie ryzyko w swojej działalności, będą rozważać wprowadzenie zagadnień z zakresu praw człowieka (takich jak praca dzieci czy praca przymusowa) do ankiet dla swoich dostawców.

### GRI 406-1

W 2018 r. w spółkach Grupy FAMUR objętych raportowaniem niefinansowym nie odnotowano potwierdzonych przypadków dyskryminacji.

## ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PRZECIWDZIAŁANIEM KORUPCJI

Ryzyko zjawiska korupcji dotyczy wszystkich spółek i oddziałów Grupy FAMUR, zwłaszcza tych, które mają styczność z odbiorcami produktów i usług lub dostawcami firmy a także działów technicznych, które samodzielnie wyszukują rozwiązań i dostawców. Aby temu przeciwdziałać, spółki Grupy są zobowiązane do stosowania kompleksowej Polityki przeciwdziałania korupcji, której przestrzeganie podlega monitorowaniu. Dodatkowo obszar jest regulowany w procedurach należytej staranności przyjętych przez FAMUR takich, jak Procedura postępowania przy wyborze dostawców oraz Zasady współpracy z dostawcami i kontrahentami.

### GRI 205-3

W 2018 r. nie odnotowano potwierdzonych przypadków korupcji w spółkach Grupy FAMUR objętych raportowaniem zagadnień niefinansowych.

## ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z MODELEM BIZNESOWYM

Istotni klienci Grupy FAMUR wywodzą się z sektora wydobywczego, podlegającego cyklom koniunkturalnym, dlatego też cykl gospodarczy oraz sytuacja tego sektora będzie miała wpływ na operacje biznesowe Grupy FAMUR i osiągnięte przez nią wyniki finansowe.

---

<sup>37</sup> Oświadczenia o przestrzeganiu DPSN stanowią część Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej, które dostępne są w serwisie z raportami finansowymi FAMUR S.A. <https://famur.com/relacje-inwestorskie/raporty/>.

<sup>38</sup> <https://famur.com/relacje-inwestorskie/lad-korporacyjny/>.

Do istotnych czynników ryzyka i zagrożeń wpływających na działalność Spółki można zaliczyć:

- ryzyko ograniczonej dywersyfikacji źródeł przychodów,
- ryzyko pogorszenia sytuacji ekonomicznej spółek z branży górniczej i niewyptalności kopalń,
- ryzyko niestabilnej sytuacji makroekonomicznej,
- ryzyko zmian na globalnym rynku energii.

**OGRANICZANIE RYZYKA:** Z uwagi na uwarunkowania dotyczące sytuacji branży górniczej w Polsce Grupa FAMUR podjęła decyzję o dywersyfikacji produktowej i rozbudowie portfolio produktów i usług, w szczególności dla strategicznych pod względem gospodarczym branż: wydobywczej, energetycznej i transportowo-przeładunkowej, jak również w dziedzinie produktów i rozwiązań elektrycznych. Jednocześnie Grupa postanowiła wzmocnić swoją obecność na rynkach zagranicznych. Skutkiem tej decyzji jest realizacja programu ekspansji zagranicznej GO Global, zakładającego stopniowe zwiększanie obecności na rynkach zagranicznych, zwłaszcza w krajach o przewidywanej, wysokiej dynamice wzrostu gospodarczego i zapotrzebowaniu energetycznym, znajdującego swe rozwinięcie w przyjętej w 2018 r. Strategii Rozwoju Grupy FAMUR do roku 2023. Prócz wspomnianych celów zakłada ona również dalszą dywersyfikację działalności Grupy poprzez wejście w sektor Hard Rock Mining (górnictwo skał twardych), a także zwiększenie efektywności operacyjnej. Grupa FAMUR chce też aktywnie przyczynić się do poprawy efektywności i nowoczesności sektora wydobywczego na rynkach, na których oferuje swoje rozwiązania, w tym na rynku polskim, m.in. dzięki programowi Przemysł 4.0.

Jak wynika z raportu World Economic Forum<sup>39</sup>, jednym z kluczowych elementów, które mogą zapewnić ewolucję i funkcjonowanie branży wydobywczej, jest technologia. Także polski rząd dostrzega potrzebę restrukturyzacji i unowocześniania kopalń. Zasadniczą przyczyną obecnej sytuacji górnictwa są wysokie koszty produkcji węgla kamiennego wynikające z trudnych warunków wydobycia i ciągle niska – zwłaszcza w porównaniu do czołowych globalnych producentów – jego efektywność.

W *Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, w ramach programu Inteligentna Kopalnia, planuje się stymulowanie rozwoju produktów umożliwiających zdobycie przez polski przemysł istotnej pozycji na globalnym rynku maszyn górniczych i budowlanych<sup>40</sup>. Dążąc do zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego, rząd planuje m.in. koncentrować swoje działania na zwiększaniu efektywności polskiego sektora górniczego.

## 4. Nasze wartości

### 4.1. Misja, wizja, wartości

#### GRI 102-16

##### NASZA MISJA

Tworzymy zespół ludzi, których wspólną pasją jest wspieranie klienta w realizacji jego celów, poprzez dostarczanie efektywnych rozwiązań, uwzględniając najwyższe standardy środowiskowe.

##### NASZA WIZJA

Preferowany, globalny dostawca kompleksowych i innowacyjnych rozwiązań dla przemysłu wydobywczego i przeładunkowego.

<sup>39</sup> Mining & Metals in a Sustainable World 2050, World Economic Forum, 2015 r.

<sup>40</sup> Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Ministerstwo Rozwoju, 2017 r.

# FAMUR

Odpowiedzialność za siebie, naszych współpracowników, środowisko naturalne oraz społeczności lokalne w otoczeniu, których prowadzimy nasz biznes, jest wpisana w kluczowe wartości Grupy FAMUR.

## NASZE WARTOŚCI



**Wiara**

- Wierzymy w realizację wspólnej wizji
- Postępujemy zgodnie z naszym systemem wartości
- Koncentrujemy się na przyszłości
- Wierzymy, że inwestycja w edukację i rozwój jest najwyższą wartością dla społeczeństwa



**Odpowiedzialność**

- Podejmujemy odważne i przemyślane decyzje
- Bierzemy odpowiedzialność za decyzje i działania nasze oraz naszego zespołu
- Wymagamy od siebie inicjatywy
- Działamy zawsze w najlepszym interesie firmy



**Współpraca**

- Darzymy się zaufaniem i tworzymy zgrany zespół
- Słuchamy i uczymy się od innych, biorąc pod uwagę każdy głos w dyskusji
- Po podjęciu decyzji wspólnie działamy na rzecz realizacji celu
- Cieszymy się z sukcesów naszych ludzi, promując ich w organizacji



**Otwartość**

- Jesteśmy wobec siebie lojalni, komunikujemy się otwarcie i szczerze
- Szanujemy różnorodność poglądów
- Jesteśmy otwarci na zmianę i innowacje
- Rozmawiamy o popełnianych błędach i uczymy się na nich



## Wiarygodność

- Zawsze dotrzymujemy słowa
- Jesteśmy rzetelni i uczciwi
- Kierujemy się zasadami fair play
- Wywiązujemy się z naszych zobowiązań

## 4.2. Etyka

Grupa FAMUR przeszła w ostatnich latach ogromne przemiany związane z przejmowaniem, restrukturyzacją i transformacją kolejnych zakładów. Zrealizowano z sukcesem 16 akwizycji, dzięki czemu pozyskano wiedzę, doświadczenie i know-how pozwalający na oferowanie klientom kompleksowych rozwiązań, zbudowano zoptymalizowaną sieć produkcyjną składającą się obecnie z 11 kluczowych zakładów, w całej Grupie zapewniono miejsca pracy dla ponad 5 000 pracowników.

Miniony 2018 r. przyniósł istotne wydarzenia związane z określeniem wizji przyszłości całej organizacji. Przyjęto Strategię Rozwoju Grupy FAMUR lata 2019-2023. Wspólnie z TDJ wypracowano nowy system wartości, którymi spółki chcą się kierować w codziennej pracy tak, by w spójny sposób realizować założone cele. Obecnie niezbędna jest dalsza praca nad doskonaleniem kultury organizacyjnej oraz wdrożenie przyjętych wartości w złożonej strukturze organizacyjnej. Jednym z kluczowych elementów tych działań będzie poprawa systemu komunikacji, w tym umiejętności szczerzej i otwartej dyskusji o trudnościach oraz wyciąganiu konstruktywnych wniosków.

Rok 2018 i kolejne lata to dla Grupy FAMUR czas zmian wewnętrznych, uporządkowania i modyfikacji organizacji. W ślad za przyjętym nowym systemem wartości organizacja planuje do 2020 r. określenie wspólnego wszystkim pracownikom Kodeksu Etyki oraz wdrożenie systemu edukacji etycznej, ułatwiającej propagowanie akceptowanych standardów postępowania.

W 2018 r. odbyły się dwa Spotkania Managerów Grupy, podczas którego wspólnie potwierdzono potrzebę skupienia się na kluczowym kapitale organizacji, jaki stanowią ludzie – pracownicy, klienci, czy kandydaci do pracy. Z myślą o nich określono działania niezbędne do wspierania kultury organizacyjnej opartej na wartościach oraz budowania marki Grupy jako pożądanego pracodawcy.

## 4.3. Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

GRI 102-17, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2

W celu przeciwdziałania nagannym praktykom, w tym zjawiskom korupcji, konfliktu interesów oraz innych nadużyć o podobnym charakterze, w spółkach Grupy FAMUR wdrożono na początku 2018 r. Politykę przeciwdziałania korupcji. Polityka określa jednolite zasady dotyczące postępowania w razie stwierdzenia nadużyć, zapobiegania i przeciwdziałania nadużyciom dokonywanym na szkodę Grupy FAMUR oraz działaniom niezgodnym z zasadami obowiązującymi w Grupie. Zapewnia także transparentność swoich działań względem partnerów handlowych.

Zgodnie z przyjętą Polityką Grupa FAMUR stosuje zasadę niepodejmowania jakichkolwiek decyzji biznesowych mających związek z działaniami korupcyjnymi.

Polityka przeciwdziałania korupcji Grupy FAMUR określa następujące sposoby jej realizacji:

1. Szkolenie pracowników oraz informowanie współpracowników, w tym partnerów biznesowych, o kwestiach związanych z polityką przeciwdziałania korupcji.
2. Zachęcanie pracowników i współpracowników do raportowania naruszeń polityki organizacji oraz nieetycznych zachowań.
3. Powiadamianie organów ścigania o wszelkich naruszeniach przepisów obowiązującego prawa.

Polityka określa również zasady zapobiegania konfliktom interesów, ich ujawniania i rozwiązywania, zwłaszcza w takich przypadkach, jak osobiste relacje w miejscu pracy, zaangażowanie zewnętrzne, relacje z partnerami biznesowymi i konkurentami, przyjmowanie prezentów, finansowanie posiłków, podróży bądź rozrywek, a także pobieranie opłat, prowizji, świadczenie lub korzystanie z usług.

W 2018 r. pracownicy oraz przedstawiciele organów zarządzających spółek Grupy FAMUR zostali poinformowani o przyjętej Polityce. Każdy pracownik sfery administracji bezpośrednio otrzymał polecenie zapoznania się z dokumentem, zaś w przypadku pracowników produkcyjnych nie mających dostępu do poczty elektronicznej obowiązek zapoznania pracowników z polityką otrzymali kierownicy jednostek organizacyjnych. Dodatkowo Polityka antykorupcyjna została zakomunikowana organom nadzoru – Komisji Nadzoru Finansowego oraz Giełdzie Papierów Wartościowych - zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pracownicy Grupy FAMUR mają do dyspozycji różne kanały przekazywania informacji o podejrzeniu dopuszczenia do powstania zdarzenia o charakterze korupcji lub innego zdarzenia o charakterze nadużycia, czy naruszenia zasad etyki. Dotyczy to także potrzeby skonsultowania się w sytuacji uzasadnionych wątpliwości związanych z interpretacją zachowań trudnych lub niejednoznacznych z etycznego punktu widzenia. Osobą pierwszego kontaktu w takim przypadku jest bezpośredni przełożony lub kolejne osoby, będące wyżej od niego w służbowej hierarchii.

Jednocześnie, każdy pracownik dokonujący zgłoszenia, ma zapewnioną anonimowość. Nikt w Grupie nie może wyciągnąć w stosunku do niego żadnych negatywnych konsekwencji.

Sukcesywnie od 2019 r. spółki Grupy planują zbudować system szkoleń i komunikacji z zakresu przeciwdziałania korupcji, rozszerzany także na zewnętrznych partnerów wraz z zapowiadaniem przyjęciem Kodeksu Etyki.

## 5. Zrównoważony rozwój

### GRI 102-12, GRI 103-2

Grupa FAMUR prowadzi działalność gospodarczą w oparciu o konsekwentnie budowane relacje ze wszystkimi kluczowymi grupami interesariuszy. Zgodnie ze swoim systemem wartości poczuwa się do odpowiedzialności za wpływ podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko. Przykłada dużą wagę do tworzenia bezpiecznych miejsc pracy, przejrzystych zasad działania, dialogu ze społecznością lokalną i angażowania się w projekty na jej rzecz. W sposób szczególny dotyczy to społeczności, w której funkcjonuje, i z której pochodzą jej pracownicy i ich rodziny.

Z uwagi na bezpośrednią współpracę Grupy z sektorem wydobywczym, istotnie oddziałującym na zasoby surowców naturalnych zarówno w kraju, jak i wielu regionach świata, gdzie jest obecna poprzez swoje produkty i usługi, skupia się ona także na kwestiach ochrony środowiska, a budując partnerstwa z firmami branży, aktywnie włącza się w krajową Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju polskiego górnictwa. Grupa FAMUR podejmuje przy tym działania, które cechuje spójność z międzynarodowymi normami postępowania oraz wypracowanymi przez lata kompetencjami w obszarze technologii i innowacji.

Nadrzędnym celem społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR jest przyczynianie się do zrównoważonego rozwoju w zasięgu swojego oddziaływania.

Na tak sformułowanym zobowiązaniu Grupa oparła w 2016 r. swoją politykę w zakresie społecznej odpowiedzialności. W 2018 r. - w związku z przyjęciem Strategii Rozwoju Grupy FAMUR na lata 2019-2023 - zainicjowano proces aktualizacji celów społecznej odpowiedzialności, by w adekwatny sposób wpisywały się one w wyzwania, przed jakimi znajduje się obecnie organizacja i branża, którą reprezentuje. Uwzględniono przy tym globalne *Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ* przyjęte wraz z *Agendą 2030*<sup>41</sup> oraz *Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka*, określające odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka w swojej działalności.

### 5.1. Cele strategiczne

Polityka w zakresie społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR określa cele działań w czterech kluczowych obszarach: pracownicy, społeczności lokalne, środowisko naturalne oraz zarządzanie organizacją.

#### PRACOWNICY

Grupa FAMUR jest świadoma tego, że sukces firmy zależy głównie od jej pracowników. Celem jest zapewnienie im bezpiecznych i sprawiedliwych, tj. adekwatnych do posiadanych przez nich kompetencji a jednocześnie sytuacji biznesowej firmy, warunków pracy zgodnych z przepisami krajowego i międzynarodowego prawa pracy.

#### SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Grupa FAMUR jest nie tylko jednym z większych pracodawców w Polsce, ale także sąsiadem i partnerem w działaniach lokalnych. Firma chce, aby jej sukces znajdował potwierdzenie w rozwoju społeczności lokalnych, ze

<sup>41</sup> Cele Zrównoważonego Rozwoju uzgodniono na forum Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych we wrześniu 2015 r. Agenda 2030 ONZ obejmuje ramowy plan rozwoju, wskazujący 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (*Sustainable Development Goals, SDGs*) oraz 169 zadań, które mają stymulować rozwój w najważniejszych dla ludzi i planety dziedzinach. Fundamentalnym przesłaniem jest dążenie do rozwoju, który zagwarantuje godne życie dla wszystkich.

szczególnym uwzględnieniem otoczenia bliskiego jej zakładom. Grupa chce budować partnerstwa międzysektorowe oparte na wzajemnym szacunku i obopólnych korzyściach.

## ŚRODOWISKO NATURALNE

Celem działań Grupy FAMUR jest dostarczanie doskonałego produktu, którego proces tworzenia przebiega w taki sposób, by minimalizować negatywny wpływ na środowisko naturalne. Grupa spełnia wymogi prawne obowiązujące w Unii Europejskiej oraz działa zgodnie z zasadami normy ISO 14001, która wspomaga ochronę środowiska i zapobiega zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne.

## ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ

Dobre zarządzanie firmą, uwzględniające szeroko pojęty interes społeczny, szacunek wobec interesariuszy oraz zachowanie zasad etycznych wymaga stosowania ładu korporacyjnego i uczciwych praktyk rynkowych. Grupie FAMUR, jako świadomej procesów współczesnej gospodarki, zależy na tym, by podobnymi zasadami kierowali się także jej dostawcy i kooperanci.

### Obszary polityki w zakresie społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR



Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ zostały sformułowane jako wyzwania globalne, którym towarzyszy przekonanie, że skuteczne działania zapobiegające niszczeniu środowiska, zmianom klimatycznym i zapewniające ludziom godne życie – we współczesnym, złożonym świecie muszą być podejmowane w sposób zsynchronizowany w skali globalnej, a sektor biznesu pełni jedną z kluczowych ról w ich realizacji. Grupa FAMUR w zakresie społecznej odpowiedzialności uwzględni działania wspierające w długiej perspektywie osiągnięcie dziewięciu Celów ONZ. Niniejszymi celami ONZ są :



# FAMUR

- Promować stabilny, zrównoważony i przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę.
- Zapewnić edukację wysokiej jakości i promować uczenie się przez całe życie.
- Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt.
- Zapewnić ludziom w każdym wieku zdrowe życie.
- Zapewnić dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie.
- Zapewnić dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi.
- Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie.
- Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji.
- Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

## 5.2. Pracownicy i prawa człowieka

GRI 103-2, GRI 103-3

### 5.2.1. Polityka personalna

FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Grupa FAMUR wdrożyła w 2018 r. Politykę personalną, której główne cele strategiczne to:

1. **Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.**
2. **Rozwój kompetencji pracowników.**
3. **Utrzymywanie stabilnego zespołu wykwalifikowanych osób.**
4. **Postrzeżenie Grupy FAMUR oraz poszczególnych spółek wchodzących w jej skład jako dobrych pracodawców.**

Zgodnie z przyjętą polityką przy zatrudnianiu nowego pracownika brane są pod uwagę jego odpowiednie umiejętności i doświadczenie oraz akceptowanie przez niego zasad obowiązujących w Grupie.

Celem Grupy FAMUR jest również zapewnienie pracownikom bezpiecznych standardów pracy i sprawiedliwych, tj. adekwatnych do kompetencji pracownika i sytuacji biznesowej przedsiębiorstwa, warunków zatrudnienia. Grupa wyznaje również zasadę sprawiedliwego i odpowiedniego do wykonanej pracy wynagrodzenia dla każdego pracownika, niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska.

GRI 102-41, GRI 401-2

W spółkach Grupy FAMUR wszystkie świadczenia zapewnione pracownikom pełnoetatowym przysługują także pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Świadczenia wynikające z przepisów prawa

pracy, a także świadczenia dodatkowe, np. zapewniane poprzez Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, czy świadczenia wynikające z obowiązującego w danej spółce Grupy układu zbiorowego przysługują pracownikom bez względu na wymiar etatu, w jakim zostali zatrudnieni. Zależnie od spółki i grup pracowników, a także warunków określonych w poszczególnych układach zbiorowych do dodatkowych świadczeń zalicza się, np. grupowe ubezpieczenie na życie, dofinansowanie do kosztów dojazdów do pracy, dodatkowe odprawy rentowe i emerytalne, nagrody jubileuszowe, czy świadczenia z okazji Dnia Górnika.

W spółce FAMUR pracownicy mają zapewnioną możliwość korzystania z prywatnej opieki medycznej na zasadach współfinansowania z pracodawcą.

## UKŁADY ZBIOROWE PRACY

Spółka FAMUR jest organizacją wielooddziałową, w której każdy z oddziałów jest odrębnym pracodawcą. Każdy z pracodawców stosuje swój układ zbiorowy lub regulamin wynagradzania. Układy zbiorowe przechodzą wraz z przejściem pracowników na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W FAMUR 99,97% pracowników jest objętych zbiorowymi układami pracy, w FAMUR FAMA i FUGO jest to 100%<sup>42</sup>, w PEMUG 97,6%, zaś w PBSz w Bytomiu układ obejmuje 61,82% zatrudnionych.

Grupa FAMUR dba o wszystkich zatrudnionych, zobowiązując także swoich usługodawców do zapewnienia odpowiednich warunków pracy. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek formy nękania lub dyskryminacji, dlatego menedżerowie są zobowiązani do budowania i utrzymywania ze swoimi zespołami oraz otoczeniem biznesowym poczucia wzajemnego zaufania i atmosfery dialogu.

Większość spółek wchodzących w skład Grupy FAMUR dysponuje wewnętrzną dokumentacją regulującą obszar szkoleń i pozwalającą skutecznie zarządzać zasobami ludzkimi. Dokumenty te określają także zapotrzebowanie szkoleniowe oraz wyznaczają priorytety rozwojowe.

## GRI 407-1

Grupa FAMUR w żaden sposób nie ogranicza wolności zrzeszania się pracowników, ich prawa do tworzenia związków i stowarzyszeń w ramach lokalnego prawa. Prowadzi przy tym dialog ze związkami zawodowymi działającymi w ramach spółek wchodzących w skład Grupy. Systematycznie odbywają się spotkania z przedstawicielami organizacji związkowych, którzy również zasiadają w komisjach do spraw Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Każdy z pracowników ma możliwość należeć do zakładowej organizacji związkowej i w 2018 r. nie odnotowano działań ograniczających tę swobodę.

Grupa FAMUR dąży do stworzenia stabilnego zespołu wykwalifikowanych pracowników, m.in. przez budowanie relacji z potencjalnymi kandydatami, współpracę ze szkołami technicznymi i zawodowymi oraz uczelniami wyższymi, a także oferowanie staży i praktyk przeznaczonych dla uczniów szkół średnich i studentów w oddziałach i spółkach wchodzących w skład Grupy. Przedstawiciele Grupy biorą udział w targach edukacyjnych i branżowych konferencjach naukowych, przybliżając zainteresowanym pracę w firmie.

---

<sup>42</sup> Jako pracowników objętych zbiorowymi układami pracy uważa się w tych spółkach osoby, które obowiązują układ zbiorowy pracy oraz te, dla których są stosowane warunki układu zbiorowego pracy.

W 2018 r. spółki Grupy uczestniczyły m.in. w III Targach Pracodawców zorganizowanych przez Śląskie Techniczne Zakłady Naukowe w Katowicach oraz XII Edycji Jesiennych Targów Pracy i Przedsiębiorczości w Gliwicach i uzupełniającym je Dniu z Pracodawcą zorganizowanym przez Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii Politechniki Śląskiej. Specjalnie dla uczniów i studentów zainteresowanych programem praktyk i staży w Grupie FAMUR przygotowano aplikację VR – gogle, dzięki którym mogli oni przenieść się w głąb kopalni, by zobaczyć jak pracują maszyny produkowane w zakładach Grupy.

## DOBRA PRAKTYKA

Grupa FAMUR wpisuje się swoimi praktykami w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju poprzez działania ukierunkowane na zapewnienie wysokiej jakości edukacji oraz promocję uczenia się przez całe życie, w tym zwiększenia liczby młodzieży i dorosłych, którzy posiadają odpowiednie umiejętności techniczne i zawodowe, potrzebne przy uzyskaniu zatrudnienia i rozwoju przedsiębiorczości.

Grupa współpracuje z uczelniami i szkołami średnimi w celu podniesienia jakości kształcenia technicznego i pozyskania wartościowych pracowników. Tworzy klasy patronackie w szkołach średnich, których uczniowie obok możliwości poszerzania wiedzy i zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych (praktyki odbywające się w naszych zakładach) mają możliwość otrzymania comiesięcznych stypendiów. Stypendia przyznawane są wszystkim uczniom klas pierwszych a w kolejnych latach uczniom osiągającym najlepsze wyniki w nauce. Dodatkowo przewidziane jest przyznawanie nagród finansowych za wysokie wyniki w nauce wyróżniającym się uczniom i kończącym naukę absolwentom. Najlepszym absolwentom, zwłaszcza klas objętych patronatem, zapewniane jest zatrudnienie. Uczniowie klas objętych patronatem mają możliwość odbywania praktyk zawodowych na terenie zakładów produkcyjnych Grupy oraz uczestniczenia w wycieczkach dydaktycznych z dostępem do urządzeń i instalacji, których prezentacja wzbogaca i uzupełnia treści przekazywane w szkole przez nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Szkoły mogą liczyć na pomoc zarówno w formie finansowej, jak i w postaci sprzętu służącego wyposażeniu szkolnych pracowni zawodowych.

Szkoły, z którymi współpracują obecnie spółki Grupy FAMUR w ramach klas patronackich to: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 w Piotrkowie Trybunalskim (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych w Mikołowie (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych w Rybniku (FAMUR), Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących Nr 3 w Chorzowie (ELGÓR+HANSEN), Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 CKU w Kluczborku (FAMUR FAMAK) oraz Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych w Koninie (FUGO). FAMUR współpracuje dodatkowo - m.in. w zakresie wspólnych inicjatyw naukowo-badawczych, a także odbywania przez studentów praktyk i staży - z Zespołem Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 3 im. E. Abramowskiego w Katowicach, Wydziałem Górnictwa i Geoinżynierii Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Państwową Wyższą Szkołą Zawodową w Raciborzu oraz Katedrą Międzynarodowych Stosunków Ekonomicznych Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.



**Dr hab. inż. Arkadiusz Kustra, Prodziekan ds. Nauki i Finansów Wydziału Górnictwa i Geoinżynierii AGH w Krakowie, Przewodniczący Komitetu Organizacyjne Górniczego Forum Ekonomicznego GFE**

*Wydział Górnictwa i Geoinżynierii AGH w Krakowie współpracuje z interesariuszami w strategicznym rozwoju ukierunkowanym na wzrost wartości. FAMUR jest jednym z interesariuszy, z którymi Wydział dynamicznie współpracuje w ramach prowadzonej działalności dydaktycznej, badawczej oraz popularyzatorskiej. Działalność dydaktyczna mająca na celu efektywne kształcenie studentów na potrzeby szeroko pojętego górnictwa, wymaga*

przekazywania aktualnej wiedzy teoretycznej i jej identyfikacji w praktyce. FAMUR gości wielokrotnie na praktykach, stażach i wizytach studyjnych studentów naszego Wydziału nie tylko z Polski ale również z zagranicy, np. Wietnamu, Indii czy Chin. Dzięki takim spotkaniom przyszli adepci sztuki górniczej poznawali najnowsze rozwiązania i technologie stosowane w branży. Jednocześnie spotkania te stanowiły praktyczne potwierdzenie wykładów prowadzonych na Wydziale, będąc ich doskonałym uzupełnieniem.

W sferze naukowo-badawczej FAMUR współpracuje z Wydziałem przy różnego rodzaju pracach i projektach. Mają one na celu wykorzystanie potencjału naukowego Wydziału i połączenie go z doświadczeniem praktycznym reprezentowanym przez FAMUR. Prace te niejednokrotnie dotyczą kompleksowych rozwiązań w zakresie geologii i górnictwa surowców mineralnych przy planowaniu nowych, jak i kontynuowaniu istniejących eksploatacji w zakładach górniczych nie tylko w Polsce, ale i na świecie.

Harmonijna współpraca pomiędzy FAMUR i naszym Wydziałem znajduje również odzwierciedlenie w pracach popularyzatorskich. Dotyczą one organizowanych konferencji naukowych, w ramach których kadra zarządzająca Spółki czynnie uczestniczy w dyskusjach, gdzie przedstawia wyniki badań, doświadczenia praktyczne w zakresie rozwiązań górniczych, mechanicznych czy nawet finansowych. Przykładem może być Górnicze Forum Ekonomiczne, podczas którego Wiceprezes ds. Strategii i Rozwoju FAMUR Bartosz Bielak prezentował ekspansję zagraniczną firmy oraz wyzwania dotyczące finansowania na rynkach eksportowych, które w strategii przedsiębiorstwa obejmują ważny obszar w dywersyfikacji przychodów.

## GRI 102-7

### Całkowita liczba pracowników w Grupie FAMUR<sup>43</sup>

Spółka	31.12.2018 r.	31.12.2017 r.
FAMUR S.A. <sup>40</sup>	2 564	1 988
FAMUR FAMAK S.A.	483	496
ELGÓR+HANSEN S.A.	231	184
FUGO Sp. z o.o.	482	355
FUGO S.A.	0 <sup>44</sup>	156
PEMUG Sp. z o.o.	82	77
Ex Coal Sp. z o.o.	4	4
PBSz S.A.	998	1 002
RELT Sp. z o.o.	12	13
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	85	73
<b>RAZEM</b>	<b>4 985</b>	<b>4 406</b>

## GRI 401-1

### Nowo zatrudnieni i wskaźniki fluktuacji w Grupie FAMUR w 2018 r.

Spółka	Kryteria różnorodności	Liczba nowych pracowników
FAMUR S.A. <sup>45</sup>	Wiek <30 lat	127

<sup>43</sup> Spółki podlegające konsolidacji na potrzeby raportowania niefinansowego.

<sup>44</sup> W dniu 7.11.2018 r. nastąpiło przejście 138 pracowników FUGO S.A. do FUGO Sp. z o.o. na mocy art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy (przejęcie zorganizowanej części przedsiębiorstwa).

<sup>45</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze. Nie uwzględniono osób, które przeszły do poszczególnych pracodawców/oddziałów na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

	Wiek 30-50 lat	159
	Wiek >50 lat	34
	Kobiety	35
	Mężczyźni	285
	Region Śląski	222
	Region Łódzki	25
	Region Małopolski	73
	Wskaźnik fluktuacji	10,7
FAMUR FAMAK S.A.	Wiek <30 lat	30
	Wiek 30-50 lat	15
	Wiek >50 lat	9
	Kobiety	10
	Mężczyźni	44
	Konin	2
	Zabrze	7
	Zgorzelec	0
	Kluczbork	45
	Wskaźnik fluktuacji	14,4
ELGÓR+HANSEN S.A.	Wiek <30 lat	20
	Wiek 30-50 lat	33
	Wiek >50 lat	13
	Kobiety	10
	Mężczyźni	56
	Wskaźnik fluktuacji	6,32
FUGO Sp. z o.o. <sup>46</sup>	Wiek <30 lat	20
	Wiek 30-50 lat	67
	Wiek >50 lat	84
	Kobiety	12
	Mężczyźni	159
	Kluczbork	0
	Konin	33
	Zabrze	30
	Zgorzelec	138
	Wskaźnik fluktuacji	11,6
PEMUG Sp.z o.o.	Wiek <30 lat	5
	Wiek 30-50 lat	8
	Wiek >50 lat	3
	Kobiety	0
	Mężczyźni	16
	Wskaźnik fluktuacji	16,5
PBSz S.A.	Wiek <30 lat	120
	Wiek 30-50 lat	95
	Wiek >50 lat	12
	Kobiety	1
	Mężczyźni	226
	Polska	224
	Zagranica	3
Wskaźnik fluktuacji	25,65	
RELT Sp. z o.o.	Wiek <30 lat	0
	Wiek 30-50 lat	0

<sup>46</sup> W dniu 7.11.2018 r. nastąpiło przejście 138 pracowników FUGO S.A. do FUGO Sp. z o.o. na mocy art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Obliczając wskaźnik fluktuacji, przyjęto, iż nowo zatrudnionymi osobami są pracownicy przejęci z FUGO S.A.

	Wiek >50 lat	0
	Kobiety	0
	Mężczyźni	0
	Wskaźnik fluktuacji	8,33
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Wiek <30 lat	1
	Wiek 30-50 lat	2
	Wiek >50 lat	2
	Kobiety	0
	Mężczyźni	5
	Wskaźnik fluktuacji	21,25

## GRI 102-8

### Informacje o zatrudnionych w Grupie FAMUR (osoby)

Spółka	Rodzaj zatrudnienia	31.12.2018 r.		31.12.2017 r.	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
FAMUR S.A. <sup>47</sup>	Umowa o pracę	277	2287	240	1 748
	w tym umowa na czas nieokreślony	245	1 951	211	1 439
FAMUR FAMAK S.A.	Umowa o pracę	54	429	47	449
	w tym umowa na czas nieokreślony	42	391	36	397
FUGO S.A.	Umowa o pracę	0	0	16	147
	w tym umowa na czas nieokreślony	0	0	14	119
FUGO Sp. z o.o.	Umowa o pracę	36	446	26	329
	w tym umowa na czas nieokreślony	33	409	22	290
PEMUG Sp. z o.o.	Umowa o pracę	6	76	8	69
	w tym umowa na czas nieokreślony	5	57	6	52
K-CONSTRUCTION Sp. z o.o.	Umowa o pracę	3	41	3	34
	w tym umowa na czas nieokreślony	3	27	3	28
Ex-Coal Sp. z o.o.	Umowa o pracę	1	3	1	3
	w tym umowa na czas nieokreślony	1	3	1	3
PBSz S.A.	Umowa o pracę	63	935	69	933
	w tym umowa na czas nieokreślony	62	619	65	
RELT Sp. z o.o.	Umowa o pracę	2	4	2	5
	w tym umowa na czas nieokreślony	2	4	2	5
ELGÓR + HANSEN S.A.	Umowa o pracę	42	189	37	147
	w tym umowa na czas nieokreślony	32	140	35	140
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Umowa o pracę	4	81	4	69
	w tym umowa na czas nieokreślony	4	81	4	64

<sup>47</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze. Nie uwzględniono osób, które przeszły do poszczególnych pracodawców/oddziałów na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

## 5.2.2. Polityka poszanowania praw człowieka

Polityka praw człowieka Grupy FAMUR została sformułowana na podstawie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948 r.), Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Wytycznych Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Inicjatywy ONZ Global Compact.

Polityka określa zasady działań i zachowań związanych z prawami człowieka w Grupie FAMUR, w tym w łańcuchu dostaw oraz w relacjach z interesariuszami.

Grupa rozumie politykę przestrzegania praw człowieka jako unikanie naruszania praw przysługujących innym, aktywne zapobieganie tego rodzaju naruszeniom oraz podejmowanie działań naprawczych, jeśli którakolwiek ze spółek wchodzących w skład Grupy FAMUR przyczyniłaby się – bezpośrednio lub pośrednio – do naruszenia takiego prawa.

Grupa FAMUR zobowiązuje się do szanowania praw człowieka przysługujących swoim pracownikom oraz do stałego uświadamiania ich w kwestii przysługujących im praw w tym zakresie. Propaguje prawa człowieka także w relacjach ze swoimi partnerami biznesowymi. Stara się rozumieć potrzeby, zwyczaje oraz wartości społeczności lokalnych, w obszarze których – pośrednio lub bezpośrednio – prowadzi działalność biznesową.

Kwestie objęte Polityką praw człowieka Grupy FAMUR to m.in.:

1. bezpieczeństwo i higiena pracy,
2. zapewnianie wolności wypowiedzi,
3. zapobieganie pracy dzieci,
4. eliminacja wyzysku,
5. przestrzeganie warunków zatrudnienia,
6. zapobieganie dyskryminacji oraz
7. ochrona danych osobowych.

W odniesieniu do ostatniego z przywołanych zagadnień, tj. ochrony danych osobowych, w 2018 r. ustawodawca wymagał od spółek Grupy podjęcia działań zapewniających stosowanie w relacjach z obecnymi i byłymi pracownikami, ich rodzinami, a także kandydatami do pracy oraz zewnętrznymi partnerami przepisów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO<sup>48</sup>). Kwestie te traktowane są nie tylko jako wymóg prawny, ale jako element szerszego zobowiązania do poszanowania prywatności, czyli sfery praw człowieka.

W 2018 r. w Grupie FAMUR wdrożono Politykę Ochrony Danych Osobowych wraz z niezbędnymi procedurami oraz instrukcjami w zakresie bezpieczeństwa fizycznego i teleinformatycznego. Sposób zabezpieczenia danych osobowych oraz narzędzia temu służące wynikają z przeprowadzonej analizy ryzyka. Ponadto w celu podniesienia świadomości pracowników w organizacji przeprowadzane są cykliczne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych wspierane ciekawie zaprezentowanymi informacjami w ramach komunikacji wewnętrznej.

W spółce FAMUR został powołany i zgłoszony do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych Inspektor Ochrony Danych, który monitoruje przestrzeganie zapisów RODO oraz przyjętych w tym zakresie procedur należytej staranności.

---

<sup>48</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Zgodnie z wymogami przyjętej Polityki praw człowieka przestrzeganie jej postanowień podlega monitorowaniu ze strony spółki FAMUR. W 2018 r. w spółkach Grupy objętych raportowaniem niefinansowym nie miały miejsca potwierdzone przypadki łamania praw człowieka, w tym nie doszło do zatrudniania dzieci ani stosowania praktyk niosących ryzyko pracy przymusowej lub obowiązkowej. Nie stwierdzono także naruszeń ochrony danych osobowych osób fizycznych, które wymagałyby zgłoszenia do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jak i powiadomienia o naruszeniu osób, których dane dotyczą.

### 5.2.3. Polityka różnorodności

FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Celem Polityki różnorodności stosowanej w Grupie FAMUR jest pełne wykorzystanie potencjału pracowników, ich umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku oraz wsparcia.

Polityka różnorodności zobowiązuje spółki wchodzące w skład Grupy do:

1. **zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na odmiennosc wynikającą z: płci, przynależności rasowej, narodowej lub etnicznej, religii, wyznania, światopoglądu, stopnia i rodzaju niepełnosprawności, stanu zdrowia, wieku, orientacji psychoseksualnej czy tożsamości płciowej, a także statusu rodzinnego, stylu życia i innych możliwych przesłanek dyskryminacyjnych (polityka równego traktowania);**
2. **zarządzania różnorodnością przez rozwijanie strategii, polityki i programów tworzących takie środowisko pracy, w którym każdy pracownik może czuć się doceniany, a co przekłada się na sukces całej Grupy FAMUR.**

Podejmowane działania są ukierunkowane na tworzenie kultury organizacyjnej, która - zapewniając szacunek dla różnorodności - sprawia, że pracownicy czują się poważani i doceniani oraz mają poczucie, że mogą rozwijać się, w pełni realizując swój potencjał zawodowy. Budowana jest kultura, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, a także podejście minimalizujące ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników.



Procent zatrudnionych w Grupie FAMUR w podziale na kategorie zatrudnienia i kryteria różnorodności (płeć i wiek) na 31.12.2018 r.

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
<b>FAMUR S.A.</b> <sup>49</sup>		
Kobiety	24	4
Mężczyźni	76	96
<b>FAMUR FAMA S.A.</b>		
Kobiety	25	1
Mężczyźni	75	99
<b>FUGO Sp. z o.o.</b>		
Kobiety	18	4
Mężczyźni	82	96
<b>PEMUG Sp. z o.o.</b>		
Kobiety	20	0
Mężczyźni	80	100
<b>ELGÓR+HANSEN S.A.</b>		
Kobiety	20	16
Mężczyźni	80	84
<b>PBSz S.A.</b>		
Kobiety	24	1
Mężczyźni	76	99

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
<b>FAMUR S.A.</b> <sup>50</sup>		
Wiek <30 lat	10	9
Wiek 30-50 lat	56	41
Wiek >50 lat	34	50
<b>FAMUR FAMA S.A.</b>		
Wiek <30 lat	16,4	17,0
Wiek 30-50 lat	59,4	39,5
Wiek >50 lat	24,2	43,5
<b>FUGO Sp. z o.o.</b>		
Wiek <30 lat	5	7
Wiek 30-50 lat	53	35
Wiek >50 lat	42	58

<sup>49</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

<sup>50</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

Spółka	Osoby spełniające kryteria różnorodności [%]	
	Pracownicy umysłowi	Pracownicy fizyczni
<b>PEMUG Sp. z o.o.</b>		
Wiek <30 lat	9,6	2
Wiek 30-50 lat	45,2	39,2
Wiek >50 lat	45,2	58,8
<b>ELGÓR+HANSEN S.A.</b>		
Wiek <30 lat	7	23
Wiek 30-50 lat	76	51
Wiek >50 lat	17	26
<b>PBSz S.A.</b>		
Wiek <30 lat	13	25
Wiek 30-50 lat	60	53
Wiek >50 lat	27	22

## 5.2.4. Praktyki w stosunkach z pracownikami

### 5.2.4.1. Szkolenia i edukacja

**FAMUR**



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Grupa FAMUR budując społeczność pracowników opartą na wartościach oraz starając się umożliwić im ciągły rozwój zawodowy i doskonalenie kompetencji, zapewnia:

- **Specjalistyczne szkolenia** – branża wymaga specjalistycznych umiejętności, dlatego Grupa ułatwia pracownikom ich zdobywanie m.in. poprzez udział w wewnętrznych i zewnętrznych szkoleniach.
- **Dofinansowanie studiów** – pracownicy mogą ubiegać się o dofinansowanie nauki na studiach licencjackich, inżynierskich, magisterskich, podyplomowych oraz MBA.
- **Programy rozwoju kompetencji** – pracownicy poprzez udział w cyklicznie realizowanym wolontariacie kompetencyjnym mogą rozwijać swoje kompetencje zawodowe i osobiste. Powołano w tym celu Akademię Trenerów. Uczestniczą w niej pracownicy, którzy dzielą się swoją wiedzą wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Jest to kontynuacja wcześniejszego programu Wytwórnia Kompetencji Społecznych i Obywatelskich. Celem zapisanym w Strategii Odpowiedzialnego Biznesu jest sukcesywne zwiększanie liczby wewnętrznych trenerów w kolejnych rocznych okresach.

Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników Grupy FAMUR w podziale na płeć i kategorię zatrudnienia.

Kategoria różnorodności	2018 r.	2017 r.
<b>FAMUR S.A.<sup>51</sup></b>		
Kobieta	8,51	11,06
Mężczyzna	11,66	9,94
Pracownik fizyczny	8,41	5,4
Specjalista	18,67	18,62
Manager	8,59	10,79
<b>FAMUR FAMAK S.A.</b>		
Kobieta	6,58	2,51
Mężczyzna	10,08	3,68
Pracownik umysłowy	6,52	6,74
Pracownik fizyczny	12,07	1,39
<b>ELGÓR+HANSEN S.A.</b>		
Kobieta	2,18	2,00
Mężczyzna	3,9	2,86
Pracownik umysłowy	4,1	3,09
Pracownik fizyczny	3,31	1,89
<b>PEMUG Sp. z o.o.</b>		
Kobieta	4,00	4,13
Mężczyzna	7,22	6,52
Pracownik umysłowy	2,90	2,71
Pracownik fizyczny	9,47	8,67
<b>FUGO Sp. z o.o. Konin</b>		
Kobieta	3,14	8,27
Mężczyzna	2,29	9,73
Pracownik umysłowy	3,65	3,10
Pracownik fizyczny	1,94	11,64
<b>PBSz S.A.</b>		
Kobieta	0,64	0,60
Mężczyzna	16,26	15,99
Pracownik administracji	2,04	2,00
Pracownik pionu technicznego	2,20	2,10
Pracownik wyższego dozoru	3,16	3,17
Pracownik produkcji	19,88	18,96

## DOBRA PRAKTYKA

W 2017 r. Grupa FAMUR rozpoczęła, przy dofinansowaniu ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, realizację projektu Wytwórnia Kompetencji Społecznych i Obywatelskich. To projekt angażujący - w ramach kompetencyjnego wolontariatu pracowniczego - osoby zatrudnione w zakładach produkcyjnych Grupy z województw śląskiego, małopolskiego i łódzkiego. Poprzez szereg warsztatów rozwijających kompetencje trenerskie (m.in. coaching, mentoring, trening, autoprezentacja, storytelling) program przygotowywał ich do pełnienia roli edukatora obywatelskiego. Pomysłodawcą takiego modelu łączącego społeczną odpowiedzialność z biznesem przemysłowym było Stowarzyszenie TDJ.

Od 2018 r. projekt jest realizowany wyłącznie ze środków Spółki. Edukatorzy społeczni angażują się w realizację warsztatów dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych m.in. z zakresu miękkich

<sup>51</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścianowe Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścianowe Hydraulika O. w Zabrze.

kompetencji niezbędnych młodzieży wchodzącej na rynek pracy i bezpiecznych sposobów korzystania z nowoczesnych technologii. Edukatorzy spotykają się m.in. z młodzieżą z klas, którym patronują spółki Grupy FAMUR, podczas ich wizyt studyjnych w zakładach produkcyjnych.

## 5.2.4.2. Bezpieczeństwo pracy

FAMUR

FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju



Jednym z podstawowych celów Grupy FAMUR jest utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy zarówno w odniesieniu do pracowników własnych, jak i pracowników podwykonawców realizujących prace w jej imieniu lub na jej rzecz, a także wszystkich osób wizytujących zakłady produkcyjne. Poza bezwzględny przestrzeganiem przepisów prawa, podejmowane są dodatkowe, nieobligatoryjne działania mające na celu zapobieganie urazom, wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz ukierunkowane na pogłębianie wiedzy i świadomości pracowników z zakresu BHP.

Od połowy 2018 r. Grupa wdraża kulturę Lean, w której zwraca się szczególną uwagę właśnie na aspekty bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ergonomii poprzez systematyczne doskonalenie procesów związanych ze sferą bezpieczeństwa pracy. Kultura Lean zakłada wysoką organizację pracy, eliminowanie marnotrawstwa, minimalizowanie zapasów, systematyczne ulepszanie procesów i wprowadzanie usprawnień w celu doskonalenia i podnoszenia efektywności. Kierując się zasadami Lean Management, Grupa FAMUR wzmacnia i nagradza pracowników, którzy wykazują się postawą bezpiecznej pracy, a jednocześnie osiągają najlepsze wyniki w zakresie wydajności i organizacji pracy.

Grupa FAMUR:

- Wdraża dobre praktyki BHP, promując bezpieczne zachowania (nie tylko wśród pracowników własnych i kontraktowych, ale także wśród, np. kierowców realizujących dostawy na terenie zakładów, czy wizytujących gości).
- Tworzy programy i standardy korporacyjne w zakresie bezpieczeństwa (m.in. Tablice Lean), zachęcając pracowników do stałego poszukiwania usprawnień i doskonalenia codziennych zachowań.
- Wykrywa negatywne zjawiska, identyfikując jednocześnie przyczyny rzeczywistych lub potencjalnych nieprawidłowości.
- Prowadzi tzw. audyty behawioralne, które opierają się na wzajemnej obserwacji ze strony pracowników w celu identyfikowania niebezpiecznych zachowań, mogących być przyczyną wypadków oraz podejmuje działania przeciwdziałające ich ponownemu



wystąpieniu. Każdy audyt kończy się przekazaniem informacji zwrotnej obserwowanemu pracownikowi.

Cel w zakresie społecznej odpowiedzialności, jakim jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, realizowany jest poprzez stałe dążenie do zmniejszania wskaźników ciężkości i częstości wypadków oraz całkowite wyeliminowanie wypadków śmiertelnych.

## GRI 403-2

**Wskaźniki ciężkości i częstości wypadków<sup>52</sup> urazów, chorób zawodowych, dni nieobecności w pracy i liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą w Grupie FAMUR.**

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2018 r.	2017 r.
FAMUR S.A. <sup>53</sup>	Liczba chorób zawodowych u byłych pracowników	3	7
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków przy pracy	44	24
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	2 360	1 262
	Wskaźnik częstości	17	13
	Wskaźnik ciężkości	54	53
FAMUR FAMAK S.A.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	6	4
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	440	345
	Wskaźnik częstości	12	8
	Wskaźnik ciężkości	73	86,25
PEMUG Sp. z o.o.	Liczba chorób zawodowych	1	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	1	2
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	182	91
	Wskaźnik częstości	12	36,29
	Wskaźnik ciężkości	182	91
FUGO Sp. z o.o. Konin	Liczba chorób zawodowych u byłych pracowników	1	1
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	6	4
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami <sup>54</sup>	282	330
	Wskaźnik częstości	17,99	11,33
	Wskaźnik ciężkości	47	82,5
FUGO Sp. z o.o. Zgorzelec	Liczba chorób zawodowych	0	n/a
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	n/a
	Liczba wypadków w pracy	8	n/a
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	245	n/a
	Wskaźnik częstości	58	n/a
	Wskaźnik ciężkości	30	n/a
K-Construction Sp. z o.o.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	3	2
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	175	248
	Wskaźnik częstości	68	54,1

<sup>52</sup> Wskaźnik częstości wypadków: liczba wypadków/liczba pracujących x 1 000. Wskaźnik ciężkości wypadków: absencja chorobowa/liczba poszkodowanych.

<sup>53</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścienne GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścienne O. w Katowicach, Systemy Ścienne NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Systemy Ścienne Ryfama O. w Rybniku, Systemy Ścienne Hydraulika O. w Zabrze.

<sup>54</sup> Liczenie utraconych dni rozpoczyna się z dniem zaistnienia wypadku.

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2018 r.	2017 r.
	Wskaźnik ciężkości	58	74,0
ELGÓR + HANSEN S.A.	Liczba chorób zawodowych	0	0
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
	Liczba wypadków w pracy	1	3
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	29	45
	Wskaźnik częstości	4,39	15,9
	Wskaźnik ciężkości	29	15
ŚTW DALBIS Sp. z o.o.	Liczba chorób zawodowych	0	n/a
	Liczba wypadków śmiertelnych	0	n/a
	Liczba wypadków w pracy	2	n/a
	Liczba dni absencji związanej z wypadkami	148	n/a
	Wskaźnik częstości	24	n/a
	Wskaźnik ciężkości	74	n/a

Wypadki, do których doszło podczas pracy w 2018 r. w spółkach Grupy miały lekki charakter.

W żadnej ze spółek objętych raportowaniem niefinansowym nie doszło do wypadku ze skutkiem śmiertelnym.

Zidentyfikowane choroby zawodowe dotyczą osób, które przeszły na emeryturę i będąc na emeryturze zgłosiły się do zakładu pracy w sprawie przebiegu historii zawodowej w związku z opracowaniem oceny narażenia zawodowego. Choroby zawodowe, na jakie narażeni są pracownicy, to pylica płuc oraz ubytki słuchu. We współpracy ze specjalistycznymi organizacjami spółki prowadzą badania środowiska pracy pod kątem występowania czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz analizują przyczyny występujących chorób. Wdrażane są także działania organizacyjno-techniczne zmierzające do ograniczenia narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników, takich jak hałas.

#### GRI 403-1, GRI 403-4

W spółkach Grupy, w których liczba zatrudnionych pracowników przekracza 250 osób, powołano – zgodnie z przepisami prawa – Komisje BHP, w skład których wchodzi reprezentacja pracowników w osobach społecznych inspektorów pracy oraz, w przypadku gdy w danej spółce działają zakładowe organizacje związkowe – przedstawiciele związków zawodowych. W posiedzeniach Komisji BHP w poszczególnych spółkach biorą również udział kierownicy wybranych komórek organizacyjnych, kierownicy prowadzonych w danym okresie robót, przedstawiciele dozoru technicznego oraz lekarz medycyny pracy. W spółkach, w których powołano Komisje BHP, 100% zatrudnionych ma w nich swoją reprezentację. Członkowie Komisji m.in. poddają ocenie i zgłaszają propozycje działań do przyjmowanych w spółkach okresowych planów poprawy standardów BHP oraz zapoznają się z pokontrolnymi zaleceniami Państwowej Inspekcji Pracy. W spółkach, które nie były zobowiązane do utworzenia Komisji BHP, działają Zakładowi Społeczni Inspektorzy Pracy. Zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa pracy nie są odrębnie uwzględnione w zakładowych układach zbiorowych pracy, poza takimi kwestiami, jak dostęp pracowników do świadczeń, dodatkowe wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, czy rozliczanie nadgodzin.

### 5.3. Społeczeństwo

#### GRI 103-2, GRI 103-3

Spółki Grupy FAMUR zobowiązane są do stosowania kompleksowej Polityki zaangażowania społecznego, która zakłada budowanie relacji ze społecznościami, na terenie których działają oraz wspieranie ich w sposób, który będzie maksymalizował korzyści dla wszystkich stron.

Cele Grupy w zakresie zaangażowania społecznego:

- **Budowanie partnerstwa międzysektorowego opartego na szacunku i obustronnych korzyściach.**
- **Otwartość na istotne potrzeby sygnalizowane przez społeczności lokalne, szczególnie gdy dotyczą one bliskiego otoczenia firmy.**

Realizacja celów następuje poprzez:

- Partnerstwo międzysektorowe na rzecz społeczności lokalnych – realizowane m.in. przez działania akcyjne (przede wszystkim w sąsiedztwie zakładów Grupy) przy wsparciu wolontaryjnym pracowników, ukierunkowane na rozpoznane potrzeby społeczne.
- Wspomaganie działań prowadzonych przez TDJ Foundation, która w szerokim zakresie wspiera szanse rozwojowe i edukacyjne dzieci pracowników Grupy FAMUR oraz jej otoczenia, m.in. przez fundowanie stypendiów naukowych, a także organizację obozów wakacyjnych dla dzieci i młodzieży.
- Wzmacnianie relacji z interesariuszami w obszarach związanych z działalnością spółek Grupy, m.in. przez inicjatywę „Górnictwo OK” i współpracę z uczelniami oraz szkołami technicznymi.

### 5.3.1. Rozwój polskiego górnictwa

**FAMUR**



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

#### GRI 102-12

Z uwagi na ścisłe współdziałanie Grupy FAMUR z przedsiębiorstwami branży wydobywczej szczególnie istotne w jej w działalności są wszelkie inicjatywy wspierające Cele Zrównoważonego Rozwoju ukierunkowane na budowę stabilnej infrastruktury, promocję zrównoważonego uprzemysłowienia oraz wspieranie innowacyjności. Zgodnie z Agendą 2030 ONZ biznes jest zobowiązany ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju. Wymaga to partnerskiej współpracy między rządami, sektorem prywatnym i społeczeństwem obywatelskim, budowanej w oparciu o zasady i wartości, wspólną wizję i cele, które stawiają człowieka i przyszłość planety w centrum zainteresowania.

Ten cel oznacza dla Grupy m.in. aktywną współpracę z innymi podmiotami na rynku w celu zapewnienia produktów i usług wysokiej jakości, a jednocześnie bezpiecznych dla ludzi (pracowników, społeczności lokalnych i pozostałych interesariuszy) oraz środowiska. Jego realizacji sprzyja udział Grupy FAMUR w inicjatywie „Górnictwo OK” oraz wdrażanie koncepcji Przemysłu 4.0, u podstaw której leży unowocześnienie i konsolidacja systemów oraz integracja współpracy ludzi z maszynami sterowanymi cyfrowo, szeroko wykorzystującymi sieć bezprzewodową oraz technologie informacyjne i komunikacyjne (ang. *information and communication technologies, ITC*)<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Rodzina technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej.

**Projekt strategiczny zawarty w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju wspierający Cel Zrównoważonego Rozwoju ONZ „Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie”:**

Restrukturyzacja sektora górnictwa węgla kamiennego – tworzenie warunków sprzyjających budowie rentownego, efektywnego i nowoczesnego sektora górnictwa węgla kamiennego.

## **DOBRA PRAKTYKA**

FAMUR jest jednym z sygnatariuszy inicjatywy „Górnictwo OK”, podjętej w 2017 r. m.in. z Jastrzębską Spółką Węglową, Polską Grupą Górniczą, Tauron Wydobycie, Przedsiębiorstwem Górniczym Silesia, Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie i Politechniką Śląską. Pod nazwą „Górnictwo OK” zainicjowano powstanie Grupy Wspólnych Inicjatyw Społecznych, której zadaniem jest realizacja następujących celów:

- wdrażanie w branży górniczej w Polsce zasad społecznej odpowiedzialności oraz dzielenie się wiedzą w tym zakresie z uczestnikami Grupy,
- optymalizacja działań społecznych oraz tworzenie i wprowadzanie w branży wspólnych dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności,
- zbudowanie i prowadzenie polityki społecznego wsparcia górnictwa, jako ważnej, potrzebnej i odpowiedzialnej branży polskiego i europejskiego przemysłu.

W ramach działań inicjatywy „Górnictwo OK” FAMUR uczestniczył w 2018 r. m.in. w następujących wydarzeniach:

- 26 lutego udział w panelu dyskusyjnym „CSR - miejsce w zrównoważonym rozwoju - współpraca z samorządami lokalnymi” w trakcie Szkoły Eksploatacji Podziemnej;
- 10-12 kwietnia udział w Konwencji górniczo-wydobyczej i targach METS 2018 w Madrycie. To jedno z największych na świecie (prawie 400 uczestników) wydarzeń służących wymianie poglądów i dobrych praktyk z zakresu społecznej odpowiedzialności w przemyśle wydobywczym. Jego organizatorem była Komisja Europejska, a głównym przesłaniem tegorocznej edycji stało się zwiększanie współpracy pomiędzy przemysłem wydobywczym Europy i Ameryki Łacińskiej;
- 24 maja udział w Konferencji Odpowiedzialnego Biznesu na Wydziale Górnictwa i Geoinżynierii AGH, zorganizowanej przez Studenckie Koło Naukowe Zarządzanie. Konferencja była największym w Polsce studenckim wydarzeniem tego typu w roku. Wzięło w nim udział ponad 100 studentów interesujących się społeczną odpowiedzialnością biznesu;
- 8-12 sierpnia udział w Społecznym PreCOP 24 w Katowicach, będącym częścią cyklu wydarzeń „Polska droga do czystego środowiska”, w tym m.in.: wypracowanie wspólnego stanowiska polskich przedsiębiorstw górniczych dotyczącego zmian klimatycznych na COP24, udział w sesji plenarnej „Polskie górnictwo na drodze do czystego środowiska – okiem i działaniem zrzeszonych w „Górnictwo OK” oraz organizacja i udział w panelu „Górnictwo jest OK dla środowiska naturalnego” skupionym wokół dwóch sfer tematycznych:

Oszczędna produkcja górnicza:

- gospodarcze wykorzystanie (dawnych) odpadów produkcyjnych,
- proekologiczne i prospołeczne zagospodarowanie składowisk produkcyjnych,
- w kierunku optymalnej gospodarki złożem,
- w kierunku innowacyjnego produktu.



Minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko naturalne:

- proekologiczne rozwiązania z zakresu paliw grzewczych i technologii spalania,
- racjonalne zarządzanie mediami produkcyjnymi,
- rewitalizacja obiektów pogórnich.

- 12-13 grudnia w ramach COP24 wkład merytoryczny w wydarzenia: Clean Fuels Day część "From coal to steel" oraz Heating Day część "The ways of solutions low emission problems – on the basis of technology, science"; konferencja towarzysząca COP24 „ENERGY24” – udział przedstawiciela FAMUR w panelu „Innowacyjne rozwiązania techniczno-technologiczne dla sektora górnictwa i energetyki”.

Nowa Strategia Rozwoju Grupy FAMUR kładzie duży nacisk na wdrażanie innowacji produktowych, a także stosowanie systemów informatycznych podnoszących bezpieczeństwo i efektywność oraz optymalizujących koszty wydobycia surowców. W celu podnoszenia standardów polskich i światowych technik wydobywczych Grupa współpracuje z instytucjami państwowymi i ośrodkami akademickimi, włączając się w krajową Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w obszarze polskiego górnictwa. Nawiązane partnerstwa poszerzają kompetencje oraz budują efekty synergii w obszarze technologii, rozwijania oferty i know-how.



**Prof. dr hab. inż. Franciszek Plewa, Dziekan Wydziału Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej**

Wydział Górnictwa i Geologii Politechniki Śląskiej chętnie współpracuje zarówno z ośrodkami naukowymi, instytutami badawczymi, jak również ze środowiskiem przemysłowym, co ma na celu wzmacnianie i rozwijanie wzajemnej współpracy. Jednym z kluczowych partnerów Wydziału jest Grupa FAMUR. Połączenie zagadnień i rozważań teoretycznych z praktycznymi rozwiązaniami i nowoczesnymi technologiami stanowi podstawę tej współpracy.

Znakomitą okazją do wymiany wiedzy i doświadczeń jest odbywająca się co roku na Wydziale Górnictwa i Geologii Konferencja Naukowa Górnictwo Zrównoważonego Rozwoju, organizowana w ramach Uroczystości Barbórkowych. Prezentowane podczas Sesji Plenarnej referaty pracowników Grupy FAMUR stanowią cenne, praktyczne spojrzenie na zagadnienia górnictwa oraz jego zrównoważonego rozwoju. Wsparcie Grupy dla Wydziału jest bardzo cenione i w tym roku zostało uhonorowane wręczeniem statuetki Diamentowego Sponsora. Wydział Górnictwa i Geologii stawia na dalsze poszerzenie współpracy z Grupą FAMUR. W chwili obecnej podejmowane są działania związane z udziałem pracowników FAMURU w prowadzonym na Wydziale projekcie europejskim Safe Deep Mining. Pracownicy będą mieli możliwość uczestniczenia w kursie, którego głównym celem jest zwiększenie bezpieczeństwa prowadzenia eksploatacji na dużych głębokościach. Po zakończeniu kursu absolwenci uzyskują tytuł Academic accredited Rock Engineer for Deep Mines.



- Grupa FAMUR od końca 2017 r. współpracuje z **Polskim Funduszem Rozwoju** w ramach wspólnej inwestycji w spółkę Mining Equipment Finance Sp. z o.o. (będącej w strukturach Grupy FAMUR).

Głównym obszarem działalności jest finansowanie strategicznych inwestycji z punktu widzenia modernizacji polskiego sektora górnictwa i energetycznego, realizowanych przez krajowe spółki wydobywcze. Współpraca obejmuje udostępnianie i finansowanie zakupu nowoczesnych maszyn górniczych produkowanych przez FAMUR. Projekt pośrednio przyczynia się do przyspieszenia tempa wzrostu efektywności i bezpieczeństwa wydobycia surowców w Polsce.



**Krzysztof Perdziński, CFA, Starszy Menadżer Inwestycyjny, Polski Fundusz Rozwoju**

*Polski Fundusz Rozwoju, działając jako zarządzający częścią portfela inwestycyjnego Funduszu Inwestycji Infrastrukturalnych – Kapitałowy FIZAN („Fundusz”), przystąpił w listopadzie 2017 r. do spółki celowej Mining Equipment Finance Sp. z o.o., w której FAMUR jest większościowym udziałowcem (51%), zaś Fundusz posiada 49% udziałów w nowym podmiocie. Głównym obszarem działalności spółki wchodzącej w skład Grupy FAMUR jest finansowanie strategicznych inwestycji z punktu widzenia modernizacji polskiego sektora górnictwa i energetycznego, co wpisuje się w Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w zakresie programu Inteligentna kopalnia. Projekt zakłada współpracę w zakresie udostępniania i finansowania zakupu nowoczesnych maszyn górniczych produkowanych przez FAMUR.*

*Nasza współpraca przebiega poprawnie. Projekt jest realizowany zgodnie z założeniami. FAMUR jest odpowiedzialny za wszystkie kwestie techniczne, czyli za wyprodukowanie maszyn, ich dostarczenie i zamontowanie w kopalniach, a następnie za bieżącą obsługę serwisową i odpowiedzialność gwarancyjną. Po zakończeniu pierwszego pełnego roku współpracy chcę potwierdzić, iż FAMUR w pełni wywiązuje się z podjętych zobowiązań w ramach łączącej nas umowy inwestycyjnej. W toku współpracy na bieżąco współdziałamy ze Spółką w zakresie obowiązków informacyjnych. Regularnie otrzymujemy raporty z wykonanych przez Spółkę kontraktów wobec spółek wydobywczych. Zawsze wszystko odbywa się terminowo i przebieg współpracy między nami, jako partnerami inwestycyjnymi oceniam bez zarzutu.*

*Przed nawiązaniem współpracy zawsze oceniamy zdolności produkcyjne i finansowe partnera pod kątem możliwości wywiązywania się przez niego z zobowiązań. Analizujemy także publicznie dostępne informacje wpływające na reputację, jaką spółka cieszy się na rynku, w tym jakie podejmuje działania z zakresu społecznej odpowiedzialności. W przypadku FAMURU nie mieliśmy żadnych wątpliwości co do możliwości nawiązania współpracy. To bardzo ciekawy i rzadki w Polsce przykład profesjonalnie przeprowadzonej sukcesji w rodzinie. FAMUR jest też firmą mocno stawiającą na nowoczesne i innowacyjne rozwiązania w ramach koncepcji Przemysłu 4.0, co dodatkowo tę firmę bardzo pozytywnie wyróżnia na rynku i buduje jej pozycję na arenie międzynarodowej. Już dziś znajduje to swoje potwierdzenie we współpracy podmiotów z Grupy PFR z FAMUREM i szerzej z Grupą TDJ w zakresie dyplomacji gospodarczej służącej promocji polskiej gospodarki i polskich przedsiębiorstw zagranicą.*

- Od czerwca 2018 r. Spółka współpracuje z **ABB** w celu jak najlepszego wykorzystania potencjału połączonych kompetencji, know-how i doświadczenia poprzez dzielenie się wiedzą i analizę konkretnych rozwiązań technologicznych oraz wzajemne wsparcie w zakresie wdrażania najnowszych rozwiązań informatycznych w przemyśle wydobywczym. Dzięki kooperacji partnerzy mogą rozszerzać kompleksowość oferty i płynącą z niej wartość dodaną, a także dzielić się bogatym doświadczeniem w aktywności biznesowej prowadzonej poza granicami kraju.
- W kwietniu 2018 r. nawiązana została współpraca z **Jastrzębską Spółką Węglową („JSW”)** w zakresie opracowywania innowacyjnych rozwiązań technicznych i technologicznych zwiększających efektywność oraz umożliwiających monitorowanie procesu wydobycia węgla, przy jednoczesnej poprawie

bezpieczeństwa pracy. Umowa o współpracy wynika z komplementarnego charakteru działalności obu firm, a jej nadrzędnym celem jest rozwój oraz promocja polskiej myśli technologicznej w obszarze górnictwa głębinowego. Porozumienie umożliwia obu podmiotom uzyskiwanie efektów synergii wynikających z wieloletniego doświadczenia rynkowego, unikalnego know-how i bogatego portfolio projektów innowacyjnych.

- **Z Jastrzębską Spółką Węglową i ADVICOM** (obecnie JSW IT Systems) łączy Grupę FAMUR współdziałanie przy realizacji zadań związanych z wdrażaniem metod proaktywnego utrzymania ruchu maszyn (ang. *predictive maintenance*) dostarczanych przez FAMUR na potrzeby JSW. Obszary kooperacji to: monitoring aktualnych parametrów pracy maszyn, ich archiwizacja w systemie centralnym, implementacja metod przewidywania potencjalnych awarii, ustalenie właściwej kolejności działań zapobiegawczych oraz wykrywanie przyczyn zwiększonego zużycia maszyn i występowania awarii. List intencyjny podpisano w czerwcu 2018 r.
- Grupa FAMUR w listopadzie 2018 r. zawarła strategiczne porozumienie o współpracy z **Głównym Instytutem Górnictwa** w zakresie realizacji projektów badawczych w obszarach: górnictwa, geoinżynierii, przetwórstwa węgla, energii i inżynierii środowiska oraz opracowywania innowacyjnych technologii i rozwiązań dla branży wydobywczej. Celem współpracy jest pozyskiwanie i propagowanie praktycznej wiedzy, niezbędnej do budowania innowacyjnych rozwiązań zwiększających efektywność procesu wydobywania surowców i bezpieczeństwo pracy, szczególnie w strefach niebezpiecznych. Alians obejmuje także działalność edukacyjną i promocyjną, m.in. organizację konferencji branżowych, promujących obszar badawczo-rozwojowy i innowacyjność, a także zamieszczanie publikacji w krajowych i międzynarodowych periodykach naukowych.
- Od połowy 2017 r. Grupę FAMUR łączy porozumienie ze spółką **KGHM ZANAM** w zakresie wspólnych przedsięwzięć obejmujących dystrybucję maszyn i urządzeń górniczych oraz obsługę posprzedażową na rynkach zagranicznych, a także w zakresie projektów badawczo-rozwojowych. Celem współdziałania jest dążenie obu spółek do rozwijania kompleksowej i długoterminowej kooperacji na rynkach światowych, a także zwiększenie komplementarności oferty dla zagranicznych partnerów.
- FAMUR przystąpił w pierwszej połowie 2018 r. wraz z **Polskim Funduszem Rozwoju** do inicjatywy **JSW, PeBeKa i Indyjsko-Polskiej Izby Handlowo-Przemysłowej** tworzącej branżową platformę współpracy na potrzeby zdobywania zamówień w sektorze górniczym i energetycznym w Indiach. Dzięki połączeniu kompetencji i potencjałów partnerów porozumienie pozwala budować kompleksową ofertę dopasowaną do specyfiki, potrzeb i oczekiwań rynku indyjskiego. Ta forma współpracy ułatwia profesjonalne zarządzanie dużymi projektami oraz poprawia efektywność pozyskiwania środków na ich realizację.



**Janusz Władczak, Prezes Zarządu Korporacji Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A.**

*Spółeczna odpowiedzialność to świadomość tego, że firma nie jest jedynie podmiotem działającym na rynku, ale jej rola i oddziaływanie są zdecydowanie szersze, co w efekcie nakłada na nią obowiązek budowania społecznego dobra. Przekładając to na konkrety: nie chodzi więc jedynie o to, by przestrzegała reguł panujących na rynku i co do zasady nie wpływała negatywnie na otoczenie (np. środowisko naturalne); ale więcej – przyczyniała się do powszechnego dobrobytu, w tym*

zachowywała się przewidywalnie i transparentnie dla otoczenia, by słuchała głosu wszystkich interesariuszy, m.in. pracowników, którzy powinni mieć swój udział w wyznaczaniu kierunku rozwoju i sposobu postępowania firmy. Mieści się w tym też to, by firma sama była aktywna np. na rzecz społeczności lokalnej i jednocześnie wspierała swoich pracowników w tych działaniach. Chodzi o takie aktywności, które na płaszczyźnie emocjonalnej wiążą profil biznesowy firmy z działalnością poszczególnych osób.

W przypadku Grupy FAMUR społeczna odpowiedzialność jest ściśle powiązana z kwestiami środowiskowymi. Z uwagi na to, że firma współpracuje z branżą zajmującą się wydobywaniem węgla, która kojarzona jest powszechnie z niekorzystnym wpływem na środowisko naturalne, począwszy od etapu pozyskania surowca po jego spalanie, szczególnie ważne dla Spółki jest informowanie o podejmowanych przez nią działaniach minimalizujących negatywne oddziaływanie na przyrodę. To oznacza bowiem, że firma liczy się ze społeczeństwem. Zatem bardzo istotne jest skuteczne komunikowanie, że m.in. w wyniku stosowania przez FAMUR inteligentnych technologii oraz innowacyjnych rozwiązań w procesach projektowania, a następnie produkcji maszyn dla górnictwa, jak też dzięki zastosowaniu proekologicznych, nowoczesnych technik późniejsza ingerencja w środowisko staje się mniej dla niego szkodliwa, mniej uciążliwa dla otoczenia, bardziej efektywna i bezpieczna dla ludzi. Przejrzystość działań oraz informowanie opinii publicznej o jakości tych procesów jest ważne zarówno dla reputacji samej Spółki, jak i dla społeczeństwa i reprezentujących je organizacji ekologicznych. Bycie firmą społecznie odpowiedzialną powinno wiązać się zatem z holistycznym podejściem do procesów i analizowaniem ich wpływu na jej otoczenie.

Z perspektywy współpracy KUKE z Grupą FAMUR trzeba podkreślić, że jest ona jednym z największych eksporterów w naszym regionie. Odważnie wchodzi na rynki nie tak oczywiste z polskiej perspektywy, jak Australia czy Ameryka Łacińska, co stanowi pozytywny przejaw globalnej ekspansji rodzimych firm.

## FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

### DOBRA PRAKTYKA

Jednym z priorytetowych projektów Grupy jest **Inteligentna Kopalnia**, czyli zespół maszyn, urządzeń, procesów, jak również rozwiązań technicznych i organizacyjnych, będący kluczem do zwiększania bezpieczeństwa i efektywności w kopalniach. To projekt w pełni zautomatyzowanego zakładu produkcyjnego opartego o koncepcję Przemysłu 4.0, w którym kierowanie procesem wydobywczym zostaje przeniesione do stanowisk dowodzenia na powierzchni. Dzięki temu możliwe staje się stworzenie innowacyjnego przedsiębiorstwa górniczego przyszłości. W ramach Inteligentnej Kopalni planowana jest budowa czterech podstawowych systemów:

- System Inteligentna Ściana – wysokowydajny, automatyczny kompleks wydobywczy.
- System Inteligentna Odstawa – inteligentny i automatyczny system odstawy taśmowej.
- System Inteligentny Kompleks Chodnikowy – zautomatyzowany system drążenia wyrobisk chodnikowych.
- System Diagnostyki i Predykcji – system nadzoru procesów obróbki mechanicznej, technik inżynierii materiałowej, a także systemów sterowania i oprogramowania.

Rozwiązania te mają na celu pełną kontrolę nad procesem produkcyjnym, wzrost efektywności wydobycia surowców i poprawę bezpieczeństwa pracy, a w konsekwencji bardziej rentowne funkcjonowanie kopalń w dłuższej perspektywie czasu. Takie podejście zapewnia:

- użycie w pełni zautomatyzowanych maszyn górniczych i systemów transportu o niższej energochłonności,
- redukcję liczby pracowników w miejscu wydobycia do minimum, zwiększając bezpieczeństwo prowadzenia prac,
- połączenie zakładu produkcyjnego z siecią ITC, która pozwala na kontrolowanie i zarządzanie kompletnym procesem górniczym w czasie rzeczywistym.

Automatyzacja procesów produkcyjnych, a także łączność bezprzewodowa, np. z jednostkami transportu podziemnego, są w stanie w bardzo szybki sposób zlokalizować usterkę. W dobie informatyzacji procesów produkcyjnych jest to naturalna kolej rzeczy.

Grupa FAMUR pracuje nad nowymi rozwiązaniami, które pomogą wydłużyć efektywny czas pracy w górnictwie. W tym celu chce rozwijać zagadnienia z obszaru inteligentnych technologii, w szczególności poprzez:

- **Big Data** – optymalizację i zdalne kontrolowanie procesów produkcyjnych w kopalniach poprzez centrum operacyjne zbierające dane dostarczane przez sensory, a także horyzontalną i wertykalną integrację danych z wielu źródeł.
- **Symulacje** – symulacje procesów wydobywczych w celu optymalizacji ciągów produkcyjnych i zwiększenia efektywności wydobycia oraz procesów odbywających się w całym łańcuchu wartości w celu eliminacji nieefektywności i wąskich gardeł.
- **Robotykę** – wykorzystywanie autonomicznych maszyn wydobywczych, systemów przeładunkowych, a także robotów do tworzenia obrazów 3D szybów, korytarzy i wyrobisk.
- **Drukowanie 3D** – stosowanie druku 3D do prototypowania oraz do produkcji części zamiennych (wstępna faza).
- **Rzeczywistość Wirtualną** – wykorzystywanie wirtualnych modeli maszyn górniczych do prognozowania stopnia zużycia części zamiennych oraz prowadzenie szkoleń z użyciem technologii rzeczywistości wirtualnej.



> 100 patentów krajowych  
> 60 patentów międzynarodowych



> 500 certyfikatów uznawanych na rynku UE  
> 80 certyfikatów na rynki pozaunijne

Grupa FAMUR inwestuje w kapitał intelektualny poprzez rozwijanie działalności w zakresie badań (B+R). Przy zaangażowaniu inżynierów zatrudnianych w Grupie powstają innowacje produktowe podnoszące bezpieczeństwo i efektywność wydobycia surowców oraz obniżające jego koszty. Czyni to z Grupy zdecydowanego lidera w obszarze realizacji koncepcji Przemysłu 4.0, nie tylko w Polsce, ale również na arenie międzynarodowej.

## 5.3.2. Programy zaangażowania społecznego

# FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

Programy na rzecz społeczeństwa realizowane w Grupie FAMUR cechują się konsekwencją oraz dobrowolnym zaangażowaniem pracowników. Działając na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, Grupa koncentruje się na wspieraniu potrzebujących najmłodszych członków społeczności, tj. dzieci i młodzieży z okolic swoich zakładów. Firma widzi swoją rolę w pomaganiu poprzez inwestowanie w ich edukację i rozwój, zaczynając od zapewnienia im godnych i zdrowych warunków życia. Tym co szczególnie wyróżnia realizowane projekty jest bardzo szeroki udział pracowników – wolontariuszy.



**Realizując cel społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR, jakim jest zaangażowanie w ramach partnerstwa międzysektorowego na rzecz społeczności lokalnych, podjęto w 2018 r. m.in. następujące działania:**

- Przeprowadzono wśród pracowników Grupy dwie zbiórki na rzecz Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Dom Aniołów Stróżów” w Katowicach w ramach akcji „Kilometry dobra DLA ODMIANY życia dzieci i młodzieży z trudnych środowisk” oraz „Uskrzydłamy”.
  - „Kilometry DLA ODMIANY” to hasło corocznej akcji zbierania monet jednoczłonkowych w Katowicach. Zebrane w siedzibie FAMUR i Oddziału Systemów Chodnikowych REMAG złotówki przekazano na organizację wakacji dla podopiecznych Domu Aniołów Stróżów.
  - FAMUR był jedną z firm, która wzięła udział w akcji „Uskrzydłamy” Domu Aniołów Stróżów. Przez cały grudzień w Spółce można było kupić pierniczki, a zgromadzone fundusze przekazano katowickiemu ośrodkowi.
- Udzielono wsparcia Regionalnej Placówce Opiekuńczo - Terapeutycznej z Gliwic oraz Domowi Dziecka „Zakątek” z Katowic.
  - Wspólna inicjatywa FAMUR i ELGÓR+HANSEN zaowocowała realizacją warsztatów z obróbki dźwięku dla podopiecznych obu placówek. W rolę prowadzącego warsztaty wcielił się pracownik Grupy, który jest pasjonatem obróbki dźwięku.
  - Dzięki zaangażowaniu pracowników ELGÓR+HANSEN, FAMUR, katowickiego Oddziału Systemów Ścianowych i TDJ Estate z okazji Dnia Dziecka na boisku pomocniczym Stadionu

Miejskiego GKS Piast w Gliwicach zorganizowano Turniej Piłkarski dla podopiecznych obu placówek. W rozgrywkach wzięło udział 6 drużyn, w składzie których znalazły się zarówno dzieci, jak pracownicy Grupy.

- Zorganizowano koncert kolęd i pastorałek w wykonaniu najmłodszych podopiecznych ośrodków przy akompaniamentie pracowników FAMUR Institute.
- Darowizną mebli wsparto Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną Koło Katowice-Giszowiec. Była to odpowiedź na apel o pomoc ze strony Ośrodka Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawczego im. dr Marii Trzcińskiej-Fajforowskiej w Katowicach. Ośrodek dotychczas realizował działania z zakresu pomocy niepełnosprawnym dzieciom i młodzieży. Codzienną opieką otacza ok. 60 dzieci, a na zajęcia ambulatoryjne uczęszcza miesięcznie od 300 do 400 niepełnosprawnych. Ośrodek w połowie roku podpalono, a pożar przyniósł ze sobą ogromne zniszczenia.
- Nieodpłatnie przekazano 180 litrów farby z przeznaczeniem na odmalowanie Oddziału Chirurgii Dziecięcej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego nr 3 w Rybniku. W mieście znajduje się jeden z zakładów produkcyjnych Grupy.
- Zainicjowano zbiórkę nakrętek na rzecz Fundacji Wspólna Nadzieja z Chorzowa, która wspiera leczenie ciężko chorych dzieci oraz stanowi wsparcie dla ich rodzin. Wspomaga także działania placówek medycznych, wychowawczych i oświatowych. W akcję charytatywną zaangażowały się Centrala Grupy, oddział Systemów Ścianowych w Katowicach, oddział Systemów Chodnikowych, a także TDJ Estate. Dochód ze sprzedaży nakrętek przeznaczono na leczenie podopiecznych Fundacji.
- Przeprowadzono zbiórkę na rzecz zimowego utrzymania zwierząt ze Schroniska FAUNA i Fundacji WEGETYKA z Rudy Śląskiej. W akcji wzięły udział oddziały FAMURU z Katowic i Zabrze. Pomysł zorganizowania zbiórki dla schroniska zainicjowała pracownica Spółki. Działanie zostało zwieńczone podjęciem się przez FAMUR wirtualnej adopcji zwierzaka.



**Małgorzata Krakowiak, Stowarzyszenie Fabryka Inicjatyw Lokalnych z Katowic**

*Współpraca z FAMUREM, która dotyczy wsparcia Stowarzyszenia Fabryka Inicjatyw Lokalnych przy organizacji „Jarmarku Na Nikiszu”, poza wymierną korzyścią, jest dla nas ważna ze względu na sukcesywne dążenie do budowania relacji*

*z biznesem. W swojej działalności coraz większą wagę przywiązujemy bowiem do współpracy z podmiotami komercyjnymi, w której chodzi także o poznanie perspektywy i „języka biznesu”. Jako organizacja jesteśmy od niespełna czterech lat podmiotem ekonomii społecznej. Na co dzień sami uczymy się myślenia „ekonomicznego”, które wymaga innego spojrzenia na własną działalność. Współpraca z FAMUREM trwa już drugi rok, tzn. dotyczyła dwóch edycji „Jarmarku Na Nikiszu”. Wierzymy, że to najlepsze potwierdzenie, że jest ona wartościowa – z różnych powodów – dla obu stron.*

## 5.4. Środowisko

FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

### GRI 103-2, GRI 103-3

Grupa FAMUR opracowała i wdrożyła w 2018 r. Politykę środowiskową. W celu odpowiedniego zarządzania kwestiami związanymi ze środowiskiem część spółek zależnych Grupy FAMUR wdrożyła Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną częścią jest Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – właściwa dla danej spółki. Wszystkie spółki Grupy kierują się dodatkowo wewnętrznymi regulacjami, dążąc do zapewnienia jak najwyższej jakości i bezpieczeństwa oferowanych produktów i usług, a także minimalizowania – tam, gdzie jest to możliwe – wpływu działalności na środowisko.

Zarządy poszczególnych spółek Grupy, kadra kierownicza oraz pracownicy są zaangażowani w doskonalenie działań na rzecz ochrony środowiska w taki sposób, by podnoszenie jakości produktów i świadczonych usług było integralnie powiązane z dążeniem do ograniczania ich wpływu na środowisko, w tym z zapobieganiem zanieczyszczeniom w sposób uwzględniający potrzeby społeczno-ekonomiczne otoczenia.

#### 5.4.1. Ograniczanie wpływu na środowisko

W Polityce środowiskowej Grupa FAMUR zadeklarowała, iż stałe minimalizowanie wpływu prowadzonej działalności na środowisko realizuje poprzez:

1. **Prowadzenie racjonalnej gospodarki odpadami, w tym ich segregację i przekazywanie do powtórnego wykorzystania.**
2. **Wprowadzanie zmian do stosowanych technologii przyjaznych środowisku.**
3. **Racjonalne gospodarowanie mediami energetycznymi oraz wodą.**
4. **Efektywną gospodarkę środkami niebezpiecznymi oraz ograniczenie emisji substancji szkodliwych dla środowiska.**

W celu osiągnięcia zakładanych celów Grupa FAMUR realizuje następujące działania:

- Racjonalne wykorzystywanie mediów elektrycznych.
- Doskonalenie gospodarki odpadami.
- Racjonalne gospodarowanie opakowaniami.
- Stosowanie materiałów podlegających recydingowi.
- Optymalizowanie zużycia surowców.
- Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w produkowanych urządzeniach.



# FAMUR

- Dokonywanie analiz pod kątem spełniania wymaganych norm i wymogów w zakresie ochrony środowiska każdorazowo przy zakupie nowych maszyn i urządzeń oraz wyborze rozwiązań do zastosowania, a także na etapie eksploatacji posiadanych instalacji.
- Budowanie kultury Lean ukierunkowanej na kształtowanie wysokiej świadomości pracowników w zakresie ograniczania wpływu działalności na środowisko, wdrażanie narzędzi i metod służących poprawie wydajności procesów produkcji oraz wprowadzanie niezbędnych usprawnień.

Dzięki skutecznemu monitoringowi aspektów środowiskowych w działalności spółki Grupy kontrolują wpływ na środowisko i w razie potrzeby niezwłocznie podejmują działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka wystąpienia negatywnych zdarzeń. Prowadzą działalność zgodnie z obowiązującymi wymaganiami w zakresie ochrony środowiska i w oparciu o aktualne pozwolenia sektorowe (m.in. pozwolenia na wytwarzanie odpadów, pozwolenia na emisję gazów lub pyłów do powietrza, pozwolenia wodnoprawne), realizując terminowo obowiązki sprawozdawcze wynikające z prawa ochrony środowiska

## GRI 102-11

Istotny element podejścia organizacji do zapewnienia właściwych standardów ochrony środowiska w jej łańcuchu wartości stanowi uwzględnianie kryteriów środowiskowych w ocenie dostawców. Wszyscy dostawcy towarów i usług, których dostawy stanowią co najmniej 0,1% wartości dostaw w ciągu roku, podlegają okresowej ocenie i kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza firm dostarczających surowce, media i materiały, części handlowe, usługi transportowe oraz usługi produkcyjne. Ocena dostawców uwzględnia takie kryteria środowiskowe, jak:

- wdrożony i potwierdzony certyfikatem System Zarządzania Środowiskowego,
- stosowanie rozwiązań przyjaznych środowisku, np. ekologicznych źródeł energii, biopaliw w środkach transportu, produktów posiadających oznaczenie eko-znak,
- stosowanie wewnętrznej polityki i instrukcji w zakresie ochrony środowiska.

### 5.4.2. Kluczowe wyniki

FAMUR



FAMUR wspiera  
Cele Zrównoważonego Rozwoju

## GRI 302-1, GRI 303-1, GRI 305-1, GRI 306-2

### Zużycie mediów, wielkość emisji i powstałych odpadów w Grupie FAMUR

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2018 r.	2017 r.
FAMUR S.A. <sup>56</sup>	Energia elektryczna [MWh]	27 950	18 833,4
	Energia ciepła pobrana z sieci dystrybucyjnej [GJ]	78 213	Dane nie podawane

<sup>56</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Ryfama O. w Zabrze, Hydraulika O. w Zabrze.

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2018 r.	2017 r.
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	66 047	80 482
	Dwutlenek węgla [kg]	641 661	277 913,9
	Tlenek węgla [kg]	3 650	Dane nie podawane
	F-gazy przemysłowe [kg]	0	63,5
	Tlenki azotu [kg]	1 084	721,4
	Odpady przemysłowe instalacyjne [Mg]	11 531	10 885,9
	Odpady komunalne [Mg]	782	708,4
	Odpady segregowane [Mg]	19	24,5
FAMUR FAMAŁ S.A.	Energia elektryczna [MWh]	5 344,25	5 769,8
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	10851	11 373
	Dwutlenek węgla [Mg]	6 151,7	4 998,1
	F-gazy przemysłowe [kg]	0	0
	Tlenki azotu [Mg]	7,9	6,1
	Odpady przemysłowe [Mg]	1 717,6	1 873,6
	Odpady komunalne [m <sup>3</sup> ]	226,2	221,8
	Odpady segregowane [Mg]	8,9	9,4
PEMUG Sp. z o.o.	Energia elektryczna [MWh]	1,25	0,9
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	120	127
	Dwutlenek węgla [kg]	13,5	14,5
	F-gazy przemysłowe [kg]	0	0
	Tlenki azotu [kg]	0	0
	Odpady przemysłowe [Mg]	1,75	7
	Odpady komunalne [Mg]	2,33	13,2
	Odpady segregowane [Mg]	0	0
FUGO Sp. z o.o. Konin	Energia elektryczna [MWh]	6 420,7	7 529,7
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	25 413	16 723
	Dwutlenek węgla [Mg]	5,68	-
	F-gazy przemysłowe [kg]	0	0
	Tlenki azotu [kg]	0	0
	Odpady przemysłowe niebezpieczne <sup>57</sup> [Mg]	22,5	34
	Odpady przemysłowe inne niż niebezpieczne [Mg]	1 242,9	1 036,6
	Odpady komunalne [Mg]	46 750	180
ELGÓR + HANSEN S.A.	Odpady segregowane [Mg]	5,08	14
	Energia elektryczna [MWh]	579,7	507,7
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	1 544,7	1 339,3
	Dwutlenek węgla [kg]	31 597,1	32 287,7
	F-gazy przemysłowe [kg]	0	0
	Tlenki azotu [dm <sup>3</sup> ]	24,0	24,7
	Odpady przemysłowe [Mg]	29,8	17,0
	Odpady komunalne [dm <sup>3</sup> ]	164 320	82 160
PBSz S.A.	Odpady segregowane [Mg]	4,8	5
	Energia elektryczna [MWh]	732,7	1 154,4
	Pobór wody [m <sup>3</sup> ]	3 522	4 424
	Dwutlenek węgla [kg]	0	0
	F-gazy przemysłowe [kg]	262,1	392
	Tlenki azotu [kg]	414,1	774,5
	Odpady przemysłowe [Mg] <sup>58</sup>	49,43	3 371,7

<sup>57</sup> Odpady przekazywane do zbierania lub przetwarzania uprawnionym podmiotom, zbierane selektywnie w oznakowanych pojemnikach w halach produkcyjnych na terenie zakładu. Odpady są odpowiednio zabezpieczone przed zanieczyszczeniem środowiska gruntowo-wodnego, a także przed wpływem czynników atmosferycznych i dostępem osób trzecich.

<sup>58</sup> W Oświadczeniu nt. informacji niefinansowych za 2017 r. odpady przemysłowe podano łącznie (tzn. odpady przemysłowe wytworzone podczas świadczenia usług oraz z instalacji), bez rozgraniczenia. W 2018 r. odpady przemysłowe zostały podane

SPÓŁKA	WSKAŹNIK	2018 r.	2017 r.
	Odpady komunalne [Mg]	21	16,5
	Odpady segregowane [Mg]	0,9	4,6

## GRI 301-1

W spółkach Grupy FAMUR istotną pozycję wśród wykorzystywanych materiałów i surowców zajmują wprowadzane do obrotu opakowania, materiały chemiczne (oleje, farby, rozpuszczalniki), materiały hutnicze (np. stal surowa) oraz gazy techniczne. W kolejnych okresach sprawozdawczych Grupa planuje rozszerzać zakres raportowanych danych dotyczących zużycia materiałów i surowców. Będzie to możliwe po przeprowadzeniu koniecznych analiz, uwzględniających zróżnicowany profil działalności poszczególnych podmiotów. Poniżej zaprezentowano dane dotyczące przede wszystkim wprowadzonych w 2018 r. do obrotu opakowań.

## Wykorzystane materiały i surowce w Grupie FAMUR

Spółka	Materiał / surowiec	2018 r.
FAMUR S.A. <sup>59</sup>	<b>OPAKOWANIA WPROWADZONE DO OBROTU</b>	
	Opakowania z papieru i tektury [kg]	1 406
	Opakowania z tworzyw sztucznych [kg]	4 415
	Opakowania stalowe [kg]	23 233
	Opakowania z drewna [kg]	125 055
FAMUR FAMAŁ S.A.	Opakowania z drewna wprowadzone do obrotu na rynek krajowy i zagraniczny [kg]	78 380
	Opakowania z tworzyw sztucznych wprowadzone do obrotu na rynek krajowy i zagraniczny [kg]	218,4
ELGÓR+HANSEN S.A.	Opakowania z papieru i tektury wprowadzone do obrotu na rynek krajowy i zagraniczny [kg]	118
	Opakowania z tworzyw sztucznych wprowadzone do obrotu na rynek krajowy i zagraniczny [kg]	139,5
FUGO Sp. z o.o.	Opakowania z tworzyw sztucznych [kg]	2 253
	Opakowania stalowe [kg]	1 284
	Opakowania z drewna [kg]	162 200

Spółki Grupy FAMUR zawarły umowy z organizacjami odzysku, a określony w nich przepisami prawa poziom odzysku i recyklingu opakowań i odpadów opakowaniowych jest przestrzegany.

tylko z eksploatacji instalacji (49,43Mg). W 2018 r. wszystkich wytworzonych odpadów przemysłowych było 992,99 Mg (eksploatacja instalacji oraz świadczenia usług).

<sup>59</sup> Dane dotyczą FAMUR S.A. i jej oddziałów mających status odrębnych pracodawców, tj. Systemy Transportowe PIOMA O. w Piotrkowie Trybunalskim, Systemy Ścianowe GLINIK O. w Gorlicach, Systemy Chodnikowe REMAG O. w Katowicach, Systemy Ścianowe O. w Katowicach, Systemy Ścianowe NOWOMAG O. w Nowym Sączu, Ryfama O. w Zabrze, Hydraulika O. w Zabrze.

## 6. Użyteczne informacje

### 6.1. Kalendarium 2018

#### KALENDARIUM WYDARZEŃ OPISANYCH W RAPORCIE

- 26.02.** FAMUR FAMAK S.A. zawarł umowę o objęciu patronatem kierunku Technik elektryk w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 CKU w Kluczborku
- 19.04.** FAMUR zawarł umowę o współpracy z Jastrzębską Spółką Węglową w ramach opracowywania innowacyjnych rozwiązań technicznych i technologicznych zwiększających efektywność procesu wydobywania węgla przy jednoczesnej poprawie bezpieczeństwa pracy
- 15.05.** FAMUR został wyróżniony tytułem „Inwestora Bez Granic”
- 15.05.** FAMUR i Polski Fundusz Rozwoju przystąpiły do inicjatywy Jastrzębskiej Spółki Węglowej, PeBeKa i Indyjsko-Polskiej Izby Handlowo-Przemysłowej tworzącej branżową platformę współpracy przy zdobywaniu zamówień na rynku indyjskim w sektorze górniczym i energetycznym.
- 7.06.** FAMUR zawarł umowę dotyczącą otwarcia klasy patronackiej w Zespole Szkół Technicznych w Mikołowie
- 15.06.** Grupa FAMUR zawarła umowę o współpracy z koncernem ABB w Polsce w celu wykorzystania potencjału połączonych kompetencji, know-how i doświadczenia oraz wzajemne wsparcie w zakresie wdrażania rozwiązań informatycznych w przemyśle wydobywczym
- 18.06.** FAMUR otrzymał nagrodę Indeks Patriotyzmu Gospodarczego
- 21.06.** Grupa FAMUR dołączyła do akcji społecznej Kilometry Dobra na rzecz Domu Aniołów Stróżów
- 29.06.** FAMUR podpisał list intencyjny z Jastrzębską Spółką Węglową i ADVICOM (obecnie JSW IT Systems) w zakresie współdziałania przy realizacji zadań związanych z wdrażaniem metod proaktywnego utrzymania ruchu maszyn dostarczanych przez FAMUR na potrzeby JSW.
- 9.07.** FUGO Sp. z o.o. w Koninie zawarła umowę o współpracy z Zespołem Szkół Górniczo-Energetycznych w zakresie praktycznej nauki w formie praktyk zawodowych dla zawodów: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik elektronik, technik elektryk, technik mechatronik
- 19.07.** Grupa FAMUR i Jastrzębska Spółka Węglowa zawarły porozumienie o współpracy w zakresie innowacyjnych rozwiązań dla górnictwa głębinowego
- 23.07.** FAMUR podpisał list intencyjny z KGHM ZANAM w zakresie wspólnych przedsięwzięć obejmujących dystrybucję maszyn i urządzeń górniczych oraz obsługę posprzedażową na rynkach zagranicznych, a także w zakresie projektów badawczo-rozwojowych.

- 13.08.** FAMUR przystąpił do umowy konstytuującej Grupę Wspólnych Inicjatyw Społecznych „Górnictwo OK”, zawartej przez 12 spółek sektora górniczo-energetycznego, instytucje naukowe i media branżowe podczas konferencji PRE\_COP24 w Katowicach. Podpisanie listu intencyjnego nastąpiło w 12.04.2017 r.
- 7.09.** FUGO Sp. z o.o. w Koninie zawarła umowę patronacką z Zespołem Szkół Górniczo-Energetycznych w zakresie objęcia patronatem klas, w których uczniowie kształcą się w zawodowych: technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, technik mechanik i technik mechatronik.
- 26.09.** Grupa FAMUR ogłosiła nową Strategię Rozwoju na lata 2019–2023. Główne cele Strategii to: dynamiczna ekspansja zagraniczna, umocnienie pozycji lidera w Polsce, oferowanie kompleksowych rozwiązań opartych o innowacyjne technologie oraz wejście w Hard Rock Mining (górnictwo skał twardych)
- 31.10.** FAMUR zawarł porozumienie z Głównym Instytutem Górnictwa o współpracy strategicznej w zakresie realizacji projektów badawczych w obszarach: górnictwa, geoinżynierii, przetwórstwa węgla, energii i inżynierii środowiska oraz opracowywania innowacyjnych technologii i rozwiązań dla branży wydobywczej
- 4.11.** Wynalazek FAMUR, FAMUR Institute Sp. z o.o. i Politechniki Śląskiej - przyrząd do pomiaru obciążeń dynamicznych noży skrawających organów roboczych - nagrodzono srebrnym medalem podczas Międzynarodowych Targów „Pomysły, Wynalazki, Nowe Produkty iENA 2018” w Norymberdze

## 6.2. Tabela treści GRI

### GRI 102-55

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
<b>STRATEGIA I ANALIZA</b>				
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii		[List Prezesa Zarządu]	7
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	44
<b>PROFIL ORGANIZACJI</b>				
GRI 102-1	Nazwa organizacji		[Organizacja i jej raport]	9
GRI 102-2	Główne marki, usługi i/lub produkty		[Organizacja]; [Model biznesowy]; [Produkty i segmenty działalności]	9, 19
GRI 102-3	Lokalizacja głównej siedziby		[Organizacja]	9
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja i nazwy tych krajów		[Organizacja]	12

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji		[Organizacja]; [Struktura organizacji]	9, 16
GRI 102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów i beneficjentów		[Organizacja]; [Obsługiwane rynki]	12, 22
GRI 102-7	Skala działalności		[Podstawowe dane 2018]; [Organizacja]; [Akcjonariat]; [Polityka personalna]	5, 9, 15, 59
GRI 102-8	Liczba pracowników według regionów działalności, wieku, płci oraz rodzaju umowy	8	[Podstawowe dane 2018]; [Polityka personalna]	5, 61
GRI 102-9	Łańcuch dostaw organizacji		[Model biznesowy]	14
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie w organizacji i jej łańcuchu dostaw		[Akcjonariat]	15
GRI 102-11	Zasada ostrożności		[Ograniczanie wpływu na środowisko]	80
GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy popierane przez organizację	9, 12	[Członkostwo w organizacjach]; [Zrównoważony rozwój]; [Rozwój polskiego górnictwa]	34, 53, 70
GRI 102-13	Członkostwo w organizacjach		[Członkostwo w organizacjach]	34
<b>ETYKA</b>				
GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania	16	[Systemy zarządzania]; [Misja, wizja, wartości]	42, 50
GRI 102-17	Mechanizmy dotyczące zasięgania porad i wyjaśniania wątpliwości na temat etyki	16	[Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom]	52
<b>ZARZĄDZANIE</b>				
GRI 102-18	Struktura zarządzania	16	[Struktura nadzorcza]	37
GRI 102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów	16	[Struktura nadzorcza]	37
GRI 102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego		[Struktura nadzorcza]	37
<b>ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY</b>				
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji		[Interesariusze]	29
GRI 102-41	Układy zbiorowe pracy	8	[Polityka personalna]	56
GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy angażowanych przez organizację		[Interesariusze]	29
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy		[Interesariusze]	29
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy		[Angażowanie interesariuszy]	32
<b>PRAKTYKA RAPORTOWANIA</b>				
GRI 102-45	Jednostki ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym		Skonsolidowane sprawozdanie finansowe; [O raporcie]	28
GRI 102-46	Proces definiowania treści i zakresu raportu		[Angażowanie interesariuszy]	32
GRI 102-47	Lista istotnych tematów raportowania		[Angażowanie interesariuszy]	32
GRI 102-48	Korekty informacji z poprzednich raportów		Brak korekt.	85
GRI 102-49	Zmiany w raportowaniu		[O raporcie]	28
<b>PROFIL RAPORTU</b>				
GRI 102-50	Okres raportowania		[O raporcie]	28

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu		Obecny Raport jest pierwszym raportem społecznej odpowiedzialności Grupy FAMUR.	86
GRI 102-52	Cykl raportowania		[O raporcie]	28
GRI 102-53	Osoba kontaktowa w zakresie treści raportu		[Kontakt w sprawie raportu]	91
GRI 102-54	Deklaracja raportowania zgodnie ze Standardami GRI		[O raporcie]	28
GRI 102-55	Indeks treści GRI		[Tabela treści GRI]	84
GRI 102-56	Zewnętrzna weryfikacja		[O raporcie]	28
<b>PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA TEMATAMI UZNANYMI ZA ISTOTNE</b>				
GRI 103-1	Wyjaśnienie na temat tematów i granic raportowania		[O raporcie]	28
GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego składowe		[Podejście do zarządzania]	43, 52, 53, 56, 69, 79
GRI 103-3	Ocena podejścia do zarządzania		[Podejście do zarządzania]	43, 52, 56, 69, 79
<b>WSKAŹNIKI TEMATYCZNE</b>				
<b>WYNIKI EKONOMICZNE</b>				
GRI 201-1	Bezpośrednia ekonomiczna wartość wytworzona i podzielona		[Organizacja]	10
<b>PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI</b>				
GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych	16	[Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom]	52
GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	49
<b>ZACHOWANIA ANTYKONKURENCYJNE</b>				
GRI 206-1	Postępowania dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, praktyk antymonopolowych i monopolistycznych		Brak takich zdarzeń.	86
<b>WYNIKI ŚRODOWISKOWE</b>				
<b>MATERIAŁY</b>				
GRI 301-1	Zużywane materiały według wagi i objętości	8, 12	[Kluczowe wyniki 2018]	82
<b>ENERGIA</b>				
GRI 302-1	Zużycie energii w organizacji	7, 12	[Kluczowe wyniki 2018]	80
<b>WODA</b>				
GRI 303-1	Łączny pobór wody wg źródła	6	[Kluczowe wyniki 2018]	80
<b>EMISJE</b>				
GRI 305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)		[Kluczowe wyniki 2018]	80
<b>ŚCIEKI I ODPADY</b>				
GRI 306-2	Odpady według metody zagospodarowania	12	[Kluczowe wyniki 2018]	80
<b>ZGODNOŚĆ</b>				
GRI 307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami środowiskowymi	16	[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	45
<b>WYNIKI SPOŁECZNE</b>				

WSKAŹNIK	OPIS WSKAŹNIKA	CEL ONZ	KOMENTARZ / OPIS	STRONY
<b>ZATRUDNIENIE</b>				
GRI 401-1	Nowo zatrudnieni i wskaźnik fluktuacji	5, 8	[Polityka personalna]	59
GRI 401-2	Świadczenia oferowane pracownikom pełnoetatowym	5, 8	[Polityka personalna]	56
<b>BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY</b>				
GRI 403-1	Pracownicy reprezentowani we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP	8	[Bezpieczeństwo pracy]	69
GRI 403-2	Rodzaj urazów i wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych, nieobecności w pracy i liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą		[Bezpieczeństwo pracy]	68
GRI 403-4	Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi		[Bezpieczeństwo pracy]	69
<b>SZKOLENIA I EDUKACJA</b>				
GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	4, 5, 8	[Szkolenia i edukacja]	66
<b>RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS</b>				
GRI 405-1	Różnorodność wśród zarządu i pracowników	5, 8	[Skład Zarządu]; [Polityka różnorodności]	41, 64
<b>PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI</b>				
GRI 406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]	49
<b>WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH</b>				
GRI 407-1	Zakłady i dostawcy, w których przypadku może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz działania podjęte, aby chronić te prawa		[Polityka personalna];  Grupa FAMUR nie identyfikuje ryzyka naruszenia swobody zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych u swoich dostawców.	57, 87
<b>PRACA DZIECI</b>				
GRI 408-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako obarczeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy dzieci oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy dzieci		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]; [Polityka poszanowania praw człowieka]	49, 63
<b>PRACA PRZYMUSOWA LUB OBOWIĄZKOWA</b>				
GRI 409-1	Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako szczególnie narażeni na ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy przymusowej lub obowiązkowej		[Kluczowe ryzyka mające wpływ na zagadnienia niefinansowe]; [Polityka poszanowania praw człowieka]	49, 63
<b>ZGODNOŚĆ</b>				
GRI 419-1	Kwota istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami w obszarze społecznym i ekonomicznym	16	Brak zdarzeń.	87



## 6.3. Słownik użytych terminów społecznych<sup>60</sup>

### C

<b>Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ</b>	Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 zawierająca Cele Zrównoważonego Rozwoju (ang. <i>The Sustainable Development Goals, SDGs</i> ) została przyjęta przez 193 państwa członkowskie ONZ Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 25.09.2015 r. w Nowym Jorku. Agenda określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań, które mają zostać osiągnięte przez świat do 2030 r. Dotyczą osiągnięć w 5 obszarach – ludzie, planeta, dobrobyt, pokój i partnerstwo. Zastąpiły one Milenijne Cele Rozwoju, które zrealizowane miały być do 2015 r. Realizacja Celów i zadań jest monitorowana na całym świecie odpowiednimi wskaźnikami. Za ich monitorowanie w Polsce odpowiada GUS. Pierwszy raport Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce został przyjęty przez Radę Ministrów 5.06.2018 r. Zawiera on omówienie stopnia realizacji 17 Celów w Polsce, a także opisuje krajowe priorytety na rzecz zrównoważonego rozwoju i związek Agendy 2030 z krajową Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.
--	---

### D

<b>Darowizna</b>	Forma umowy, w której darczyńca zobowiązuje się do bezpłatnego świadczenia na rzecz obdarowanego, kosztem swego majątku. Darowizna może być dokonana zarówno przez osoby fizyczne jak i osoby prawne. Przedmiotem darowizny mogą być nieruchomości i ruchomości, pieniądze, a także prawa majątkowe, nie może być zaś bezpłatne świadczenie usług.
------------------	--

<b>Dialog społeczny</b>	Wymiana informacji i prezentacja stanowisk, dotyczących problemów i zagadnień społecznych, pomiędzy stronami, którymi mogą być instytucje publiczne, przedsiębiorcy i organizacje pozarządowe. Jest formą reprezentacji interesów poszczególnych stron. Źródłem jego powodzenia jest rzetelna informacja między stronami oraz współdziałanie.
-------------------------	---

<b>Dyskryminacja</b>	Traktowanie lub efekt traktowania ludzi w sposób nierówny poprzez nałożenie na nich nierównego obciążenia lub odmowy świadczeń zamiast traktowania wszystkich sprawiedliwie na podstawie ich indywidualnych osiągnięć. Dyskryminacja może również oznaczać molestowanie zdefiniowane jako szereg komentarzy lub działań negatywnie odbieranych przez otoczenie lub, jak można teoretycznie założyć, przez osobę będącą ich obiektem.
----------------------	--

### E

<b>Etyka biznesu</b>	Dziedzina, która zajmuje się uwzględnianiem aspektu moralnego w działalności biznesowej, czyli stosowaniem rozwiązań godzących wymogi moralne z interesem strategicznym firmy. Etyka biznesu określa etyczne standardy zachowań, normy, wartości i sposoby postępowania w przedsiębiorstwie.
----------------------	--

### G

<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative (GRI) jest niezależną instytucją z siedzibą w Holandii od lat 90. XX wieku działającą na rzecz rozwijania i propagowania tzw. wytycznych zrównoważonego rozwoju (ang. <i>Sustainability Reporting Guidelines</i> ). Zastosowanie wytycznych GRI ma zasięg globalny. Mogą z nich korzystać wszystkie organizacje, które chcą składać kompleksowe sprawozdania ze swojej ekonomicznej, środowiskowej i społecznej działalności. Do 2017 r. obowiązywała czwarta wersja Wytycznych GRI, tzw. G4. W 2016 r. wprowadzono nowy zestaw Standardów GRI (ang. <i>GRI Standards</i> ), który od 2018 r. całkowicie zastąpił Wytyczne GRI. Zestaw Standardów GRI składa się z 3 uniwersalnych standardów – Informacje Podstawowe (ang. <i>Foundation</i> , GRI 101) , Wskaźniki profilowe (ang. <i>General Disclosures</i> , GRI 102), Podejście do zarządzania (ang. <i>Management Approach</i> , GRI 103) oraz 33 szczegółowych wskaźników tematycznych (ang. <i>Topic-specific Standards</i> ), ułożonych w serie: Ekonomiczną (ang. <i>Economic</i> , GRI 200), Środowiskową (ang. <i>Environmental</i> , 300) i Społeczną (ang. <i>Social</i> , GRI 400). Raportowanie kwestii zrównoważonego rozwoju w oparciu o Standardy dostarcza
------------	---

<sup>60</sup> Źródło: Global Reporting Initiative.

informacji o pozytywnym bądź negatywnym wkładzie danej organizacji w to zagadnienie.

<b>I</b>	
<b>Interesariusz</b>	Osoba lub podmiot zainteresowany działalnością firmy i ponoszący różnego typu ryzyko związane z jej funkcjonowaniem oraz te osoby bądź podmioty, na które firma wywiera poprzez swoją działalność wpływ. Polski odpowiednik angielskiego terminu <i>stakeholder</i> (stake=stawka). W przeciwieństwie do akcjonariusza ( <i>ang. shareholder</i> ) zainteresowanego przede wszystkim zyskiem z działalności spółki, interesariusze to grupa o wiele szersza obejmująca m.in. pracowników, klientów, kredytodawców, dostawców, administrację rządową, a w szerszym kontekście społeczeństwo lokalne, środowisko naturalne, opinię publiczną. Termin wprowadzony przez Stanford Research Institute w 1963 r.
<b>K</b>	
<b>Kodeks etyki / kodeks postępowania</b>	Zbiór norm i zasad postępowania obowiązujących w organizacji w oparciu o przyjęte wartości i zagadnienia uznane przez pracowników jako ważne do uregulowania. Kodeks etyczny w działalności gospodarczej, oprócz ogólnych wskazań mówiących o rzetelności i uczciwości wymaganych w działalności gospodarczej i o podejmowaniu czynności sprzyjających rozwojowi społecznemu i niesprzecznych z normami moralnymi oraz obyczajami zbiorowości, wskazuje na konkretne „zachowania” organizacji.
<b>Konflikt interesów</b>	Ma miejsce, gdy człowiek (lub organizacja) zobowiązany jest do podwójnej lojalności, czyli gdy jego interes (własny lub podmiotu, wobec którego ma zobowiązania) jest lub może być nie do pogodzenia z interesem innego podmiotu, wobec którego także powinien być lojalny. Interes może mieć charakter finansowy lub pozafinansowy. Człowiek może znaleźć się w sytuacji konfliktu interesów na skutek zewnętrznych okoliczności lub w wyniku własnych działań. Pewne sytuacje konfliktu interesów są regulowane przez prawo lub samoregulacje, znaczna część pozostaje nieuregulowanych.
<b>Korupcja</b>	Korupcja oznacza „nadużycie stanowiska publicznego w celu uzyskania prywatnych korzyści” (wg <i>Business Principles for Countering Bribery</i> , Transparency International, 2011 r.), a dopuścić się jej może osoba lub organizacja. W niniejszych Wytycznych Transparency Int. korupcja oznacza między innymi praktyki takie jak przyjmowanie korzyści majątkowych, płatności przyspieszające tok sprawy, oszustwa, wymuszenia, zmywy oraz pranie pieniędzy. Ponadto termin ten stosuje się również do oferowania lub przyjmowania dowolnego rodzaju prezentów, pożyczek, opłat, nagród lub innych korzyści osobie lub od osoby jako zachęty do zrobienia czegoś nieuczciwego, niezgodnego z prawem lub naruszającego wiarę w etyczne prowadzenie działalności gospodarczej przez dany podmiot. Korupcja może uwzględniać świadczenia pieniężne lub rzeczowe, takie jak towary, prezenty i wakacje lub szczególne usługi osobiste świadczone w celu uzyskania niewłaściwej korzyści lub które mogą skutkować moralną presją do wyświadczenia takiej korzyści.
<b>Kultura organizacyjna</b>	Zespół norm, wartości, wzorów zachowań, postaw i założeń oraz symboli, które determinują sposób myślenia i działania w danej firmie oraz określają standardy komunikacji i postępowania.
<b>M</b>	
<b>Misja firmy</b>	Zestaw trwałych dążeń i celów firmy. Zawiera ona wartości wyznawane przez zarząd firmy i jest podstawową wytyczną jej działań. Misja firmy określa jej tożsamość oraz kulturę organizacyjną.
<b>Mobbing</b>	Działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Nie wystarczą subiektywne odczucia ofiary mobbingu, wystąpienie ww. przesłanek musi być obiektywnie stwierdzone.
<b>N</b>	
<b>Nadużycie</b>	Celowe działanie lub zaniechanie działania, stanowiące złamanie przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych obowiązujących w danej organizacji, w wyniku którego

dopuszczająca się go osoba odnosi nieuprawnione korzyści lub którego rezultatem są nieuzasadnione straty ponoszone przez firmę. Korzyści te mogą mieć charakter finansowy lub materialny, ale także niematerialny, związany z uzyskaniem dostępu do informacji lub specjalnego statusu. Sprawca nadużycia spełnia trzy warunki: odczuwa presję, widzi okazję do popełnienia nadużycia, a jednocześnie jest w stanie racjonalnie wytłumaczyć przed samym sobą swoje postępowanie. Za nadużycie uważamy np. wszelkie formy zachowań korupcyjnych.

<b>O</b>	
<b>Organizacja pozarządowa</b>	Dobrowolna organizacja, działająca niezależnie od struktur państwowych i politycznych, której funkcjonowanie nie jest nastawione na zysk. Działa ona na rzecz spraw społecznych i dobra publicznego. Jej działalność w dużej mierze opiera się na wolontariacie ( <i>ang. non-governmental organization, NGO</i> ).
<b>P</b>	
<b>Praca przymusowa lub obowiązkowa</b>	Wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej). Najbardziej ekstremalnymi przypadkami jest praca niewolnicza i przymusowe odpracowanie pożyczki, jednak długi są również wykorzystywane jako środek utrzymania pracowników w stanie pracy przymusowej. Przykłady pracy przymusowej: zatrzymanie dokumentów tożsamości; wymaganie wpłaty obowiązkowego depozytu; zmuszanie pracowników pod groźbą zwolnienia do pracy w nadgodzinach, jeśli wcześniej nie wyrazili na to zgody.
<b>Praktyki monopolistyczne</b>	Działania organizacji, które mogą skutkować zmonopolizowaniem w celu wzniesienia barier dla podmiotów próbujących wejść do branży, nieuczciwe praktyki biznesowe, nadużywanie pozycji na rynku, kartele, fuzje antykonkurencyjne, ustalanie cen i inne działania o charakterze zmonopolizowania mające na celu ograniczenie wolnej konkurencji.
<b>Program zaangażowania społecznego</b>	Zaplanowane działania mające na celu rozwiązanie lub przeciwdziałanie określonym problemom społecznym. Może być realizowany wspólnie bądź niezależnie przez instytucje publiczne, biznes i organizacje społeczne.
<b>R</b>	
<b>Raport społeczny</b>	Raport wydawany przez firmę przedstawiający w sposób całościowy strategię firmy i jej politykę społeczną. Uwzględnia on aspekty ekonomiczne, społeczne oraz środowiskowe w działalności firmy.
<b>S</b>	
<b>SDGs</b>	The Sustainable Development Goals - patrz: „Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ” powyżej
<b>Społeczna odpowiedzialność biznesu</b>	Koncepcja zarządzania zakładająca odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne postępowanie, które przyczynia się do zrównoważonego rozwoju. Zakłada dbałość o zasady etyczne, prawa pracowników, prawa człowieka, otoczenie społeczne i środowisko naturalne. Przyjmuje się, że społeczna odpowiedzialność biznesu powinna być, obok ekonomicznych dążeń firmy, integralną częścią polityki przedsiębiorstwa ( <i>ang. Corporate Social Responsibility, CSR</i> ).
<b>Społeczność lokalna</b>	Zbiorowość ludzi mieszkająca na danym terenie, połączona więzią społeczną, wspólną tradycją oraz kulturą. Społeczność lokalną tworzą mieszkańcy wsi, miasta, dzielnicy lub gminy.
<b>Z</b>	
<b>Zachowania antykonkurencyjne</b>	Działania podejmowane przez organizację lub jej pracowników, które mogą skutkować zmonopolizowaniem z potencjalnymi konkurentami w celu ustalenia cen, manipulowania przetargami, wprowadzania ograniczeń rynkowych lub wydajnościowych, podziału terytorialnego lub przypisywania klientów, dostawców, obszarów geograficznych i linii produkcyjnych celem ograniczenia wolnej konkurencji na rynku.
<b>Zrównoważony rozwój</b>	Droga rozwoju społeczno-gospodarczego zharmonizowanego ze środowiskiem naturalnym. Idea zrównoważonego rozwoju zakłada umiejętne korzystanie z zasobów (społecznych, ludzkich lub zasobów ziemi) tak, aby mogły być one również wykorzystywane w przyszłości ( <i>ang. sustainable development</i> ).

## 6.4. Kontakt w sprawie Raportu

### GRI 102-53

Dodatkowe informacje na temat działalności ekonomicznej oraz społecznych i środowiskowych aspektów funkcjonowania Grupy FAMUR dostępne są w serwisie <https://famur.com>.

Pytania związane niniejszym Raportem społecznej odpowiedzialności należy kierować na adres [csr@famur.com.pl](mailto:csr@famur.com.pl) lub bezpośrednio do następujących osób:

**Kontakt ogólny, model biznesowy i kwestie korporacyjne** Bartosz Peca  
e-mail: [InvestorRelations@famur.com.pl](mailto:InvestorRelations@famur.com.pl)  
Anna Koch  
e-mail: [InvestorRelations@famur.com.pl](mailto:InvestorRelations@famur.com.pl)

---

**Obszar etyki i przeciwdziałania nadużyciom** Magdalena Pawłowska  
e-mail: [mpawlowska@famur.com.pl](mailto:mpawlowska@famur.com.pl)

---

**Obszar środowisko i BHP** Dorota Gorzkowska  
e-mail: [dgorzkowska@famur.com.pl](mailto:dgorzkowska@famur.com.pl)

---

**Obszar społeczny** Anna Łomnicka  
e-mail: [alomnicka@famur.com.pl](mailto:alomnicka@famur.com.pl)  
Barbara Stachańczyk  
e-mail: [bstachanczyk@famur.com.pl](mailto:bstachanczyk@famur.com.pl)

### Adres korespondencyjny

FAMUR S.A.  
ul. Armii Krajowej 51  
PL 40-698 Katowice

---

Mirosław Bendzera – Prezes Zarządu

---

Beata Zawiszowska – Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych

---

Adam Toborek – Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży Eksportowej Underground

---

Dawid Gruszczyk – Wiceprezes Zarządu ds. Sprzedaży Krajowej Underground

---

Tomasz Jakubowski – Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Underground

---

Waldemar Łaski - Wiceprezes Zarządu ds. Surface