

# Raport Zrównoważonego Rozwoju

---

**2017**



# Jak powstał raport

---

Prezentowany raport zrównoważonego rozwoju Grupy Unibep koncentruje się na głównych działaniach poszczególnych biznesów.

Niniejszy raport odpowiedzialnego biznesu, publikowany przez Grupę Unibep, został opracowany w oparciu o wytyczne GRI w wersji G4, w podstawowej opcji.

Ze względu na charakter prowadzonej działalności poniżej prezentujemy obszary istotne z punktu widzenia społecznej odpowiedzialności.

## To



**warunki, bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)**



**wpływ na lokalne otoczenie**



**kadry - zatrudnienie i rozwój**



**jakość i relacje z klientami**



**racjonalne korzystanie z zasobów, bioróżnorodność i zanieczyszczenie środowiska**

---

**Raport nie był weryfikowany przez firmę zewnętrzną.**



# Spis treści

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>O firmie</b>                           | <b>7</b>  |
| <b>Nasz biznes</b>                        | <b>17</b> |
| <b>Nasze wartości</b>                     | <b>29</b> |
| <b>Kadry. To pracownicy tworzą Unibep</b> | <b>35</b> |
| <b>Nasi klienci i otoczenie</b>           | <b>41</b> |
| <b>Polityka środowiskowa</b>              | <b>55</b> |
| <b>Bezpieczeństwo jest dla nas ważne</b>  | <b>73</b> |
| <b>Nasi sąsiedzi</b>                      | <b>93</b> |



1 MIEJSCE  
w 8. Olimpiadzie Uniwersyteckiej  
UNIBEP

## O firmie

---



Wszystkie rysunki otwierające poszczególne rozdziały raportu zostały narysowane przez dzieci pracowników Grupy Unibep w czasie majówki 2017 roku.



## List prezesa

Szanowni Państwo,

Wiedza, pasja, zaufanie – tak zdefiniowaliśmy nasze wartości, naszą kulturę organizacyjną. Jesteśmy pewni, że działając według tych zasad możemy tworzyć coraz lepsze i coraz bardziej odpowiedzialne przedsiębiorstwo. W każdym aspekcie swojej działalności.

Zmieniający się świat i otoczenie wymusza na każdym z nas konieczność ciągłej korekty swoich działań. Są jednak rzeczy niezmiennie – jest to dbałość o kadrę oraz orientacja na klienta, a także właściwa, etyczna współpraca z otoczeniem. Jesteśmy zdeterminowani, aby wszystkie nasze czyny nawiązywały do zrównoważonego rozwoju społeczności, gdzie prowadzimy działalność. Zrównoważony rozwój jest bowiem kluczowym filarem naszej strategii.

Grupa Unibep od lat działa w różnych segmentach budownictwa – jesteśmy generalnym wykonawcą obiektów kubaturowych w Polsce i za granicą, produkujemy i montujemy w krajach

skandynawskich ekologiczne, drewniane budynki wielorodzinne, budujemy i remontujemy drogi i mosty, prowadzimy także działalność deweloperską. W każdym z tych segmentów prowadzimy dialog z naszymi klientami – słuchamy ich, wspieramy, razem rozwiązujemy problemy, pomagamy w osiągnięciu coraz lepszych efektów ekonomicznych i społecznych.

Niezmiernie istotną dla nas jest kwestia bezpieczeństwa naszych pracowników i wszystkich osób, które z nami współpracują na budowach.

W naszej firmie wartością nadrzędną jest ludzkie zdrowie, dlatego z roku na rok podnosimy standardy BHP na budowach. Prowadzimy szerokie szkolenia wśród pracowników, jak też podwykonawców w obszarze bezpieczeństwa pracy. Ponieważ chcemy w tym zakresie współpracować z najlepszymi firmami budowlanymi w Polsce, od lutego 2015 roku jesteśmy sygnatariuszem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, stowarzyszenia 12 największych generalnych wykonawców w kraju. Na Podlasiu zainicjowaliśmy regionalne Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – pragniemy przekonywać naszych partnerów biznesowych oraz konkurentów, że inwestycja w bezpieczeństwo opłaca się wszystkim. Dosłownie. Od marca 2018 r. sprawujemy prezydencję w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Każdego dnia pracujemy z naszą kadrą, by być jeszcze lepszą załogą. Bardziej kompetentną i bardziej zgraną. Dlatego w 2017 roku postawiliśmy na rozwój wiedzy – organizujemy mnóstwo szkoleń, zarówno wewnętrznych, jak też zewnętrznych. Postawiliśmy na wiedzę – zarówno techniczną, jesteśmy bowiem firmą inżynierską, jak też dotyczącą tzw. kompetencji miękkich. Ważne, że mamy coraz większą grupę inżynierów, którzy z powodzeniem przekazują swoją wiedzę.

W 2017 roku zrobiliśmy kilka eventów dla pracowników Grupy Unibep. Wszystkie cieszyły się ogromną popularnością. W czasie majówki bawiliśmy się w gronie prawie 1300 osób, co jest największą imprezą firmową w historii Grupy Unibep. Poprawiamy komunikację wewnątrz Grupy Unibep, pracujemy nad nowoczesnym narzędziem, który pozwoli na wymianę potrzebnych informacji. Cieszą nas wszystkie akcje i konkursy, które są adresowane do naszych pracowników. Tym bardziej, że są one coraz bardziej popularne wśród pracowników.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że branża budowlana w sposób znaczący oddziałuje na środowisko naturalne. Dlatego w firmie została wprowadzona polityka środowiskowa – z roku na rok odzyskujemy coraz więcej surowców wtórnych, w naszej Fabryce Domów Modułowych w Bielsku Podlaskim wprowadziliśmy normę śro-



dowiskową ISO 14001. Uważamy, że to jeden z najważniejszych obszarów naszej działalności, który będziemy na bieżąco monitorowali i nieustannie poprawiali.

Mimo że większość inwestycji prowadzimy w stolicy lub na rynkach zagranicznych, wiemy i przy każdej okazji podkreślamy, że korzenie naszej firmy są w Bielsku Podlaskim, prawie 30-tysięcznym mieście w województwie podlaskim, kilkadziesiąt kilometrów od granicy z Białorusią, która jest także granicą Unii Europejskiej. Jesteśmy aktywną częścią lokalnej społeczności, bardzo różnorodnej pod względem kulturowym i religijnym, dlatego angażujemy się w pomoc dla potrzebujących, wspieramy też ważne inicjatywy i ludzi, którzy prowadzą ambitne projekty. Inwestujemy także w lokalny sport, dofinansowujemy imprezy kulturalne oraz pomagamy młodym talentom w osiągnięciu sukcesu. Jesteśmy przekonani, że ta różnorodność jest siłą zarówno miasta, jak też naszej firmy, gdyż mimo różnic wynikających z różnych religii i kultur nauczyliśmy się współpracować i wspierać.

W 2017 roku została powołana do życia Fundacja Grupy Unibep Unitalent. Jej celem jest działalność na rzecz dobra publicznego w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i innych indywidualnych aktywności na terenie działania Grupy Unibep, głównie na terenie województwa podlaskiego. Innymi celami Fundacji są: promowanie postaw proprzedsiębiorczych i proaktywnych, edukowanie, rozwijanie i wspieranie talentów biznesowych i innych oraz promocja i organizacja wolontariatu pracowniczego.

Obecnie Fundacja prowadzi dwa projekty: jeden skierowany do utalentowanej młodzieży Bielska Podlaskiego, drugi - do aktywnych podlaskich studentów.

Zdajemy sobie sprawę również z tego, że droga do zrównoważonego rozwoju jest procesem długim i wielozagadnieniowym, dlatego nasza spółka nadal chce się uczyć i rozwijać według przyjętych standardów.

Zachęcamy do zapoznania się z treścią raportu. Czekamy na wszelkie uwagi i sugestie dotyczące naszych planów i celów, które chcemy osiągnąć. Dziękujemy wszystkim interesariuszom za dotychczasową współpracę.

**Leszek Marek Gołąbiecki**  
**Prezes Zarządu Unibep SA**

## GRUPA Unibep w Polsce



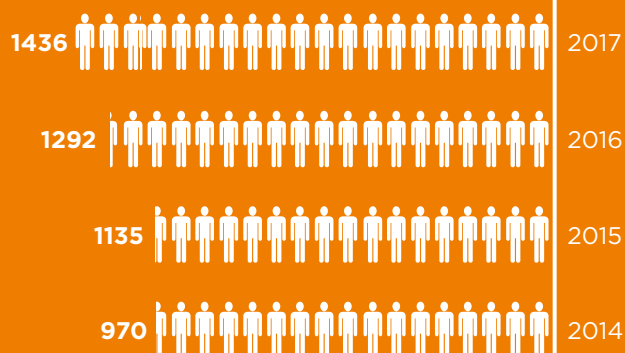
Przychód  
**1326 mln PLN**

## GRUPA Unibep w EUROPIE



Przychód  
**303 mln PLN**

### LICZBA PRACOWNIKÓW (stan na 31.12)



### Pracownicy produkcyjni

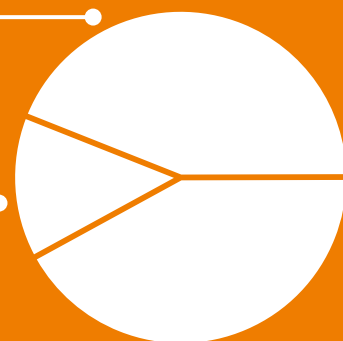
**43%**

### Administracja

**17%**

### Kadra inżynierska

**40%**



## Akcjonariat (w proc.)

25,09% Zofia Mikołuszko

14,26% Zofia Iwona Stajkowska

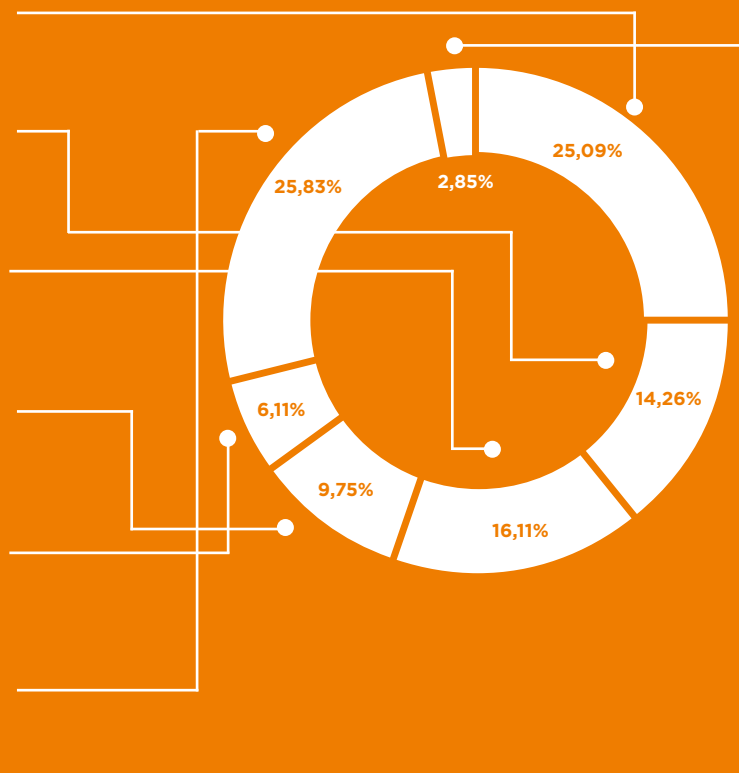
16,11% Beata Maria Skowrońska

9,75% AVIVA OFE AVIVA BZ WBK

6,11% Nationale-Nederlanden OFE

25,83% Free float

2,85% Akcje własne



Stan na 31.12.2017 r.

## Od 2008 roku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie

Unibep SA jest spółką z większościovym kapitałem polskim, notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych od 2008 roku. Większość akcji jest w rękach trzech polskich rodzin, Państwa: Mikołuszko, Stajkowskich i Skowrońskich. Pakiety po ponad 5 proc. akcji mają dwa fundusze OFE - AVIVA OFE AVIVA BZ WBK oraz NN OFE

SA. Blisko 30 proc. akcji jest w rękach mniejszościowych akcjonariuszy.

Statut spółki, dokumenty dotyczące Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy znajdują się na stronie internetowej spółki [www.unibep.pl](http://www.unibep.pl) w zakładce Relacje inwestorskie.

## Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

Unibep SA jako spółka giełdowa musi dbać o należyłą komunikację z inwestorami i analitykami, prowadzi przejrzystą i skuteczną politykę informacyjną. W tym celu zapewnia łatwy i niedyskryminujący nikogo dostęp do ujawnianych informacji, korzystając z różnorodnych narzędzi komunikacji. W 2016 roku, w związku ze zmianami przepisów, w spółce został wprowadzony Indywidualny Standard Raportowania.

Spółką giełdową kieruje zarząd, jego członkowie działają w interesie spółki i ponoszą odpowiedzialność za jej działalność. Do zarządu należy w szczególności przywództwo w spółce, zaangażowanie w wyznaczanie jej celów strategicznych i ich realizacja oraz zapewnienie spółce efektywności i bezpieczeństwa.

Grupa Unibep prowadzi otwartą politykę informacyjną, m. in. poprzez [www.unibep.pl](http://www.unibep.pl).

## Skład Zarządu Unibep SA



**Leszek Marek Gołąbiecki**  
Prezes Zarządu Unibep SA



**Sławomir Kiszycki**  
Wiceprezes Zarządu Unibep SA,  
Dyrektor Finansowy



**Marcin Drobek**  
Wiceprezes Zarządu Unibep SA,  
Dyrektor Budownictwa



**Jan Piotrowski**  
Członek Zarządu Unibep SA,  
Dyrektor Handlowy

## Zintegrowany System Zarządzania w Unibep SA

Unibep SA przyjął wymagania normy ISO 9001 jako zbiór najlepszych oraz zalecanych praktyk prowadzenia działalności biznesowej. Polityka jakości Unibep SA została autoryzowana w 2017 roku i została opisana w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Obejmuje swoim obszarem wszystkie istotne zagadnienia związane z prowadzeniem działalności biznesowej Unibep SA.

System ZSZ jest cały czas doskonały, z uwzględnieniem ryzyk. Wszystkie procesy zachodzące w przedsiębiorstwie są monitorowane, nadzorowane i opisane w postaci wewnętrznych procedur, które są dostępne dla pracowników Unibep SA w intranecie. Instrukcje i zarządzenia odwołujące się do ZSZ spełniają wymagania procedur należytej staranności. Dotyczy to także wszystkich istotnych obszarów wskazanych w ustawie o rachunkowości.

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania wskazuje całej załodze Unibep SA priorytetowe traktowanie potrzeb klientów, ciągły rozwój kompetencji pracowników, skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem pracy i ochrony środowiska, postępowanie zgodne z obowiązującym prawem i normami etycznymi, a także współpracę z otoczeniem lokalnym. W ramach tego systemu funkcjonuje szereg wewnętrznych dokumentów/instrukcji określających rozwiązania oraz standardy zachowania z zachowaniem należytej staranności względem poszczególnych ze wskazanych powyżej obszarów.

W spółce w sposób cykliczny przeprowadzane są audyty Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

## Rada Nadzorcza

Spółka jest nadzorowana przez skuteczną i kompetentną radę nadzorczą.

Członkowie rady nadzorczej działają w interesie spółki i kierują się w swoim postępowaniu niezależnością własnych opinii i osądów.

### Skład Rady Nadzorczej:

Jan Mikołuszko – Przewodniczący Rady Nadzorczej Unibep SA

Beata Maria Skowrońska – Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej Unibep SA

Wojciech Jacek Stajkowski – Członek Rady Nadzorczej

Jarosław Mariusz Bełdowski – Członek Rady Nadzorczej

Michał Kołosowski – Członek Rady Nadzorczej

Paweł Markowski – Członek Rady Nadzorczej

Dariusz Marian Kacprzyk – Członek Rady Nadzorczej.


Rada nadzorcza jednostki dominującej, czyli Unibep SA, w szczególności opiniuje strategię spółki i weryfikuje pracę zarządu w zakresie osiągnięcia ustalonych celów strategicznych oraz monitoruje wyniki osiągnięte przez spółkę.

## Akcjonariusze a skład Rady Nadzorczej

Główni akcjonariusze Unibep SA zasiadają w Radzie Nadzorczej spółki lub mają tam swoich przedstawicieli. Pan Wojciech Stajkowski jest mężem Pani Zofii Iwony Stajkowskiej, dysponującej akcjami reprezentującymi więcej niż 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki Unibep SA. Pan Jan Mikołuszko jest mężem Pani Zofii Mikołuszkó, dysponującej akcjami reprezentującymi więcej niż 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki Unibep SA. Pani Beata Maria Skowrońska jest akcjonariuszem Emitenta i dysponuje więcej niż 5% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki Unibep SA.

Wymóg niezależności członka Rady Nadzorczej spełniają: Pan Michał Kołosowski, Pan Paweł Markowski, Pan Jarosław Bełdowski oraz Dariusz Marian Kacprzyk.

### Skład Rady Nadzorczej pod względem wieku

|                                   |  |  |  |
|-----------------------------------|---|---|---|
| <b>Unibep SA – Zarząd</b>         |   |   |   |
| < 30 lat                          | 0   | 4   | 4   |
| 30 – 50 lat                       | 0   | 0   | 0   |
| > 50 lat                          | 0   | 3   | 3   |
|                                   | 0   | 1   | 1   |
| <b>Unibep SA – Rada Nadzorcza</b> |   |   |   |
| < 30 lat                          | 1   | 6   | 7   |
| 30 – 50 lat                       | 0   | 0   | 0   |
| > 50 lat                          | 0   | 3   | 3   |
|                                   | 1   | 3   | 4   |

## Ład korporacyjny

### Spółka a dobre praktyki firm notowanych na GPW

Ład korporacyjny stanowi zbiór podstawowych zasad, które powinny być stosowane w spółkach notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Ład korporacyjny określa:

- zasady i normy odnoszące się do szeroko rozumianego zarządzania organizacją,
- podjęte w ostatnim czasie inicjatywy, opracowania i wdrożenia reguł dobrych praktyk w spółkach publicznych,
- zasady zarządzania i nadzoru oraz relacje między innymi z akcjonariuszami w związku z udziałem w danej spółce.

Na stronie internetowej [www.unibep.pl](http://www.unibep.pl) w dziale „Relacje inwestorskie” są umieszczone dokumenty spółki oraz informacje dotyczące stosowania dobrych praktyk przez Unibep SA. dobrych praktyk przez Unibep SA.

### Przy Radzie Nadzorczej działają ponadto Komitet Audytu oraz Komitet Strategii.

#### W skład Komitetu Audytu zostali powołani:

- Przewodniczącym Komitetu Audytu Rady Nadzorczej – Michał Kołosowski,
- Członek Komitetu Audytu Rady Nadzorczej – Wojciech Jacek Stajkowski,
- Członek Komitetu Audytu Rady Nadzorczej – Dariusz Marian Kacprzyk.

#### W skład Komitetu Strategii zostali powołani:

- Przewodniczącym Komitetu Strategii Rady Nadzorczej – Jan Mikołuszko,
- Członek Komitetu Strategii Rady Nadzorczej – Beata Maria Skowrońska,
- Członek Komitetu Strategii Rady Nadzorczej – Paweł Markowski,
- Członek Komitetu Strategii Rady Nadzorczej – Jarosław Mariusz Bełdowski.

## Spółka a dobre praktyki firm notowanych na GPW

Większość aspektów związanych ze stosowaniem dobrych praktyk spółek giełdowych jest przez Unibep SA realizowana (szczegóły na [www.unibep.pl](http://www.unibep.pl)). Poniżej kilka podstawowych zasad stosowanych i nie stosowanych przez firmę z Bielska Podlaskiego.

- +** Zarząd spółki giełdowej i jej rada nadzorcza zachęca akcjonariuszy do zaangażowania się w sprawy spółki, wyrażającego się przede wszystkim aktywnym udziałem w walnym zgromadzeniu. Walne zgromadzenie obraduje z poszanowaniem praw akcjonariuszy i dąży do tego, by podejmowane uchwały nie naruszały uzasadnionych interesów poszczególnych grup akcjonariuszy. Akcjonariusze biorący udział w walnym zgromadzeniu wykonują swoje uprawnienia w sposób nienaruszający dobrych obyczajów.
- +** Spółka posiada przejrzyste procedury zapobiegania konfliktom interesów i zawieraniu transakcji z podmiotami powiązаныmi w warunkach możliwości wystąpienia konfliktu interesów. Procedury stosowane w spółce przewidują sposoby identyfikacji takich sytuacji, ich ujawniania oraz zarządzania nimi.
- +** Spółka posiada politykę wynagrodzeń co najmniej dla członków organów spółki i kluczowych menedżerów. Polityka wynagrodzeń określa w szczególności formę, strukturę i sposób ustalania wynagrodzeń

członków organów spółki i jej kluczowych menedżerów.

#### Ze względów obiektywnych nie są stosowane:

- Spółka nie realizuje zapisu przebiegu obrad walnego zgromadzenia, w formie audio lub wideo. Spółka ocenia, że dotychczasowy sposób informowania zainteresowanych o przebiegu walnego zgromadzenia (podawanie bez zwłoki do wiadomości publicznej treści podjętych uchwał oraz informacji o głosach przeciw etc.) zapewnia transparentność działalności Spółki oraz chroni prawa akcjonariuszy. Spółka informuje jednocześnie, że w przypadku pojawienia się ze strony akcjonariuszy zainteresowania zapisem przebiegu obrad WZA w formie audio/video, Zarząd Spółki rozważy podjęcie działań w kierunku wprowadzenia tej zasady.
- Spółka nie realizuje transmisji audio lub wideo walnego zgromadzenia akcjonariuszy. Spółka nie stosuje tej zasady z uwagi na niedostateczne możliwości techniczne w zakresie obsługi walnego zgromadzenia gwarantujące bezpieczeństwo techniczne oraz prawne dwustronnej komunikacji w czasie rzeczywistym, w tym także ze względu na niedostatecznie rozpowszechnioną w tym zakresie praktykę wśród spółek notowanych na GPW.

Ponadto statut spółki oraz regulamin walnego zgromadzenia nie przewidują możliwości udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Jednocześnie w ocenie Spółki, realizacja obowiązków informacyjnych, tj. publikowanie stosownych raportów bieżących oraz podawanie informa-

cji na stronie internetowej bez zbędnej zwłoki, zapewnia akcjonariuszom dostęp do wszystkich najważniejszych informacji dotyczących organizowanych przez spółkę walnych zgromadzeń. Spółka nie wyklucza jednak możliwości wdrożenia zasady w przyszłości.

## Udział w stowarzyszeniach

Unibep SA jest aktywnym członkiem stowarzyszeń branżowych i biznesowych. Należy m.in. do:



**POLISH  
CLUSTER  
OF CONSTRUCTION  
EXPORTERS**

**Polskiego Klastra Eksporterów Budownictwa** – to inicjatywa przedsiębiorców, którzy stawiają sobie za cel budowanie i pogłębianie współpracy polskich firm budowlanych na rynkach eksportowych oraz internacjonalizację polskiego sektora budowlanego. Jej ideą jest prezentowanie na globalną skalę możliwości polskich przedsiębiorstw w zakresie rozbudowy i modernizacji szeroko pojętej infrastruktury w oparciu o najnowocześniejsze technologie, produkty, systemy oraz profesjonalną kadrę inżynierską. Unibep SA od początku należy do tego stowarzyszenia (od grudnia 2015 r.). Prezesem zarządu PKEB jest Jan Mikołuszko, przewodniczący Rady Nadzorczej Unibep SA.



**Wschodni Klaster Budowlany**  
Wiarygodność Rzetelność Innowacyjność

**Wschodniego Klastra Budowlanego** – zrzeszenie ponad 100 przedsiębiorstw działających w branży budowlanej, których siedziby zlokalizowane są na terenie całego kraju. Unibep SA należy do Klastra niemal od początku jego powstania. We wrześniu 2015 roku Wschodni Klaster Budowlany otrzymał status Krajowego Klastra Kluczowego, który był nadawany przez ówczesnego Ministra Gospodarki jedynie elitarniej grupie klastrów, które swoimi działaniami przyczyniają się do rozwoju przedsiębiorczości i konkurencyjności regionów, a tym samym całej gospodarki.



**BCC – Business Centre Club** istnieje od 1991 r. Jest prestiżowym klubem przedsiębiorców i największą w kraju organizacją indywidualnych pracodawców. Do BCC należy 2000 członków (osób i firm). Członkowie BCC zobowiązują się do reprezentowania wysokich norm etycznych, przestrzegania zasad kodeksu kupieckiego i działania zgodnie z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu.



**POLSKI ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA**

**Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa** – ogólnopolska organizacja zrzeszająca firmy z branży infrastruktury i budownictwa, które wspólnie reprezentują ponad 70 proc. potencjału rynku generalnego wykonawstwa inwestycji w Polsce.



**Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa** – kontynuator Polskiego Związku Inżynierów Budowlanych utworzonego 4 maja 1934 r., jest twórczym samorządowym stowarzyszeniem naukowo-technicznym zrzeszającym inżynierów i techników oraz studentów. Zajmuje się problematyką budowlaną oraz sprawami zawodowymi i społecznymi swoich członków.



**Izba Przemysłowo-Handlowa  
w Białymstoku**

**Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku** – regionalna organizacja samorządu gospodarczego działająca na terenie województwa podlaskiego. Powstała w 1991 roku, kiedy to grupa pięćdziesięciu przedsiębiorstw działając na mocy ustawy o izbach gospodarczych powołała ją do życia. W chwili obecnej Izba uznawana jest za jedną z większych i prężniej działających organizacji zrzeszających podmioty gospodarcze z terenu północno – wschodniej Polski. Izba Przemysłowo – Handlowa w Białymstoku jest członkiem Krajowej Izby Gospodarczej, której była założycielem. Podstawowym celem i misją Izby jest integracja środowiska biznesu. Występując w imieniu grupy przedsiębiorców stanowi pomost współpracy środowisk gospodarczych wobec władz administracji zarówno lokalnej, wojewódzkiej jak i centralnej.



**Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych** – to prestiżowa organizacja dbająca o rozwój polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentująca interesy spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Służy środowisku emitentów wiedzą i doradztwem w zakresie regulacji rynku giełdowego oraz praw i powinności uczestniczących w nim spółek. Obecnie SEG skupia około 300 spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych oraz alternatywnym rynku NewConnect, reprezentujących ponad 80 proc. kapitalizacji emitentów krajowych.



**Klastra Infotech** - klastr reprezentuje branżę ICT regionu podlaskiego, złożoną z przedstawicieli środowisk biznesowych, naukowo-badawczych oraz organizacji otoczenia biznesu. Dysponuje ważnym opiniotwórczym głosem w dyskusji nad przyszłością oraz kierunkami rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej.

Celem klastra jest łączenie lokalnych władz, jednostek naukowo-badawczych i przedstawicieli biznesu w celu popularyzacji i rozwoju inicjatyw opartych na nowoczesnych technologiach teleinformatycznych. Klastr pragnie wzmocnić pozycję branży i stworzyć warunki do jej dynamicznego wzrostu w oparciu o wiedzę, współpracę i najnowsze technologie. Zdaniem przedstawicieli Klastra, Polska Wschodnia jest atrakcyjnym miejscem dla inwestorów z zewnątrz.





# Nasz biznes

---





## Nasz biznes

Unibep SA z Bielska Podlaskiego jest obecnie jednym z największych przedsiębiorstw budowlanych w Polsce, funkcjonującym na rynku od blisko 70 lat.

Biznes Grupy Kapitałowej Unibep SA zbudowany jest na pięciu uzupełniających się segmentach:

- generalne wykonawstwo Unibep SA w Polsce, w ramach którego głównym filarem jest budownictwo mieszkaniowe. Firma posiada silną pozycję na rynku warszawskim. Spółka realizuje też projekty związane z budownictwem komercyjnym (obiekty hotelowe, biurowe, handlowo-usługowe), a także z budownictwem przemysłowym. Generalne wykonawstwo jest realizowane przez podmiot dominujący Unibep SA;
- generalne wykonawstwo za granicą (Białoruś, Ukraina), głównie w zakresie budownictwa komercyjnego. Eksport usług budowlanych jest realizowany przez jednostkę dominującą Unibep SA oraz spółki i przedstawicielstwa obecne w krajach, gdzie prowadzona

jest działalność; Unibep SA prowadzi obecnie działalność głównie na rynku białoruskim, rozpoczęcie na rynku ukraińskim.

- działalność deweloperska, prowadzona za pośrednictwem spółek z grupy Unidevelopment SA. Obecnie prowadzone są inwestycje w Warszawie, Poznaniu oraz Radomiu
- produkcja modułów drewnianych do budowy i montażu domów wielorodzinnych oraz obiektów użyteczności publicznej na rynku skandynawskim (głównie w Norwegii oraz Szwecji). Inwestycje realizowane przez Oddział Unihouse w Bielsku Podlaskim;
- budownictwo drogowe i mostowe na terenie Polski północno-wschodniej, realizowane przez Oddział Drogowy Unibep SA. Od lipca 2015 roku Unibep SA jest 100% udziałowcem białostockiej firmy Budrex-Kobi, wyspecjalizowanej spółki budującej mosty i przepusty drogowe na terenie niemal całej Polski.

# Schemat Grupy Unibep



## Czym zajmują się poszczególne biznesy?

### Generalne budownictwo w kraju i za granicą

Generuje około 70% przychodów Grupy. Na rynku krajowym realizuje budynki mieszkalne, przemysłowe, handlowe, biurowe, obiekty użyteczności publicznej, kulturalne, sportowe, hotele. Czołowy generalny wykonawca w Warszawie - według rankingu miesięcznika „Builder” lider budownictwa mieszkaniowego w stolicy Polski.

Na rynkach eksportowych realizuje budynki mieszkalne, handlowe, biurowe, hotele.

### Działalność drogowo-mostowa

Generuje około 10% przychodów Grupy. Ten segment działalności realizuje projekty drogowe głównie na terenie województw Polski północno-wschodniej, a w przypadku budowy mostów - na terenie niemal całego kraju. Firma posiada własne laboratorium oraz bogatą bazę sprzęto-transportową.

### Działalność deweloperska

Generuje około 10% przychodów Grupy. Unidevelopment SA - spółka-córka Unibep SA - prowa-

dzi działalność na rynku warszawskim i poznańskim oraz - wraz z partnerem biznesowym - w Radomiu W 2017 r. Unidevelopment SA sprzedał 621 mieszkań, co kwalifikuje tego dewelopera w gronie średnich tego typu przedsiębiorstw działających w Polsce.

### Budownictwo modułowe

Generuje około 10% przychodów Grupy. W Fabryce Domów Modułowych Unihouse w Bielsku Podlaskim są wytwarzane produkty mieszkaniowe w oparciu o najnowsze technologie o charakterze przemysłowym. Specjalnością są domy modułowe wielorodzinne i osiedla domów wielorodzinnych, wykończone „pod klucz”. Domy modułowe są sprzedawane do krajów skandynawskich, głównie do Norwegii. Od 2016 r. Unihouse aktywnie ofertuje na rynek szwedzki. W 2017 r. rozpoczął realizację pierwszego kontraktu na tym rynku. Inwestycja została ona zakończona na początku 2018 r.

## Przychód i zysk w 2017 roku



1 629

Przychód ze  
sprzedaży w roku 2017 (w mln zł)

26,6

Zysk netto w roku 2017 (w mln zł)

Szczegółowe dane finansowe za rok 2017 znajdują się w raporcie zarządczym.

## Główne produkty i usługi

**Usługi generalnego wykonawstwa** – zarządzanie projektami budowlanymi według zleceń uzyskanych od inwestorów.

**Usługi deweloperskie** – sprzedaż mieszkań i lokali wybudowanych na zlecenie Unidevelopment SA. Sprzedaż ma miejsce w Warszawie, Poznaniu oraz Radomiu.

**Domy modułowe** – produkcja w Fabryce Dómów Modułowych w Bielsku Podlaskim. Realizacja wielorodzinnych obiektów mieszkalnych w krajach skandynawskich we współpracy z miejscowymi deweloperami.

**Drogi i mosty** – realizacja projektów infrastrukturalnych zleconych przez samorzady szczebla gminnego, powiatowego, wojewódzkiego oraz instytucje krajowe (m.in. Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad).

**Mieszanki bitumiczne** – produkcja mieszanek bitumicznych wykonywanych na potrzeby własnych kontraktów oraz dla realizatorów dużych projektów infrastrukturalnych na terenie Polski północno-wschodniej.

## Działalność usługowa

Cechą charakterystyczną branży budowlanej, w tym Grupy Unibep, jest elastyczne zarządzanie zasobami, tj. częste posiłkowanie się podwykonawcami. Długi horyzont inwestycji, które na poszczególnych etapach wymaga wykonania różnych prac i dysponowania zróżnicowanym sprzętem sprawia, że takie właśnie podejście jest racjonalne i efektywne kosztowo. Inaczej poszczególne maszyny i ludzie czekaliby bezczynnie na właściwy dla siebie etap realizacji inwestycji. Elastyczność pozwala dynamicznie reagować na zmieniającą się koniunkturę rynkową i albo ograniczać koszty, albo szybko zwiększać potencjał potrzebny do zrealizowania prac.

Dlatego też jednym z kluczowych czynników długoterminowego sukcesu biznesowego w branży jest umiejętność doboru wiarygodnych podwykonawców o zróżnicowanej specjalizacji i budowanie z nimi relacji opartych na wzajemnym zaufaniu i partnerstwie. Wspomniana specyfika branży sprawia też, że w przypadku większości z wymienionych obszarów oddziaływania społecznego, sama odpowiedzialność za dany aspekt nie ogranicza się wyłącznie do bezpośredniej odpowiedzialności konkretnej spółki Grupy. Staje się odpowiedzialnością pośrednią, tj. wykraczającą poza samą Grupę, w znacznym stopniu dotyczącą dostawców i podwykonawców.

Przykładowo, w związku z realizacją modelu biznesowego opartego o podwykonawców zewnętrznych, rozszerza się odpowiedzialność Grupy Unibep w zakresie wpływu na lokalną biosferę, BHP czy staranności i jakości wykonania, stanowiącej o bezpieczeństwie użytkowania obiektów.

Konsekwencją tego, z punktu widzenia odpowiedzialnego zarządzania, musi być waga przykładana do monitoringu partnerów biznesowych w tych wymiarach działalności. Przesunięcie ciężaru niektórych prac na osoby trzecie sprawia, że odpowiednio większa część zużycia surowców i materiałów, włączając w to paliwa, również leży

po ich stronie. W przypadku niektórych kluczowych surowców, np. stali, odpowiedzialność za jej produkcję, która obciąża środowisko, leży całkowicie poza Grupą Unibep. Niemniej jednak Grupa Unibep dążąc do ciągłej poprawy efektywności zarządzania utworzyła Dział Centralnych Zakupów, dzięki któremu ma lepszą kontrolę nad łańcuchem dostaw.

Model biznesowy, w którym obecni są podwykonawcy i którego konsekwencją jest poszerzenie odpowiedzialności, determinuje podejście zarządcze do społecznej odpowiedzialności.

Mówiąc o łańcuchu dostaw należy wspomnieć nie tylko o podwykonawcach, świadczących usługi budowlane, ale również o dostawcach podstawowych materiałów i surowców, wykorzystywanych przez Grupę.

Wśród dostawców znajdują się najwięksi producenci m.in. zbrojeń stalowych, prętów zbrojeniowych i wyrobów hutniczych, kruszyw i betonu, barier drogowych i mostowych, paliw oraz elementów instalacji kanalizacyjnych. Co istotne, udział każdego z dostawców materiałów lub usług jest na bieżąco monitorowany, by nie uzależnić się od któregośkolwiek z nich.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że posiłkowanie się podwykonawcami i dostawcami nie oznacza wyłącznie odpowiedzialności poszerzonej o łańcuch dostaw.

Działalność Grupy to zarówno przychody dla samej grupy kapitałowej, jak i dla przedsiębiorstw, z których usług i produktów korzysta, co oznacza pośrednie przyczynianie się do tworzenia znacznie większej liczby miejsc pracy niż wynikałoby to z zatrudnienia w samych tylko spółkach grupy kapitałowej. Niemniej liczba ta jest trudna do oszacowania, choć w ciągu roku Unibep współpracuje z ok. 6 tys. kontrahentów.

Ze względu na zróżnicowany charakter prac, który zmienia się wraz z postępem projektu, zmianie ulega zarówno liczba, jak i specjalizacja pracowników.

## Działalność produkcyjna

Odbywa się w dwóch oddziałach Unibep SA – w Unihouse i Oddziale Drogowym Unibep.

W obu przypadkach posiłkujemy się w większości własną kadrą, co nie wyklucza korzystania z podwykonawców.

## Domy modułowe

Domy modułowe, produkowane przez Unihouse, spełniają światowe normy dotyczące ekologii, hałasu, szczelności. Posiadają norweskie aprobaty techniczne na realizację budynków. Unihouse zrealizował w 2016 roku projekt budynków pasywnych pod nazwą Miljobyen Granasen B5-3, w Trondheim w Norwegii. Innowacyjne, energooszczędne budynki zostały wybudowane na terenie jednego z największych osiedli domów pasywnych w Europie.

Mimo umiejętności realizacji modułów zgodnie ze światowymi normami i standardami, Unihouse nie rezygnuje z dalszego doskonalenia swoich produktów. Dlatego został powołany do życia Dział Badań i Rozwoju, którego rolą jest rozwój produktów i prowadzenie prac B+R w zakresie dalszej poprawy parametrów produktów Unihouse.

10 sierpnia 2017 roku przedstawiciele firmy Unibep SA i członkowie Zarządu Województwa Podlaskiego podpisali umowę na realizację projektu badawczo-rozwojowego, dzięki któremu powstanie prototypowy, samowystarczalny energetycznie budynek mieszkalny.

Dotacja z Regionalnego Programu Operacyjnego ma pomóc w opracowaniu, a następnie wdrożeniu do produkcji w Fabryce Domów Unihouse w Bielsku Podlaskim modułów, z których są budowane budynki wielorodzinne. Kilkupiętrowe bloki zrealizowane dzięki takim modułom będą

zeroenergetyczne, a więc samowystarczalne pod względem energetycznym. Prace badawczo-rozwojowe dotyczą przede wszystkim stworzenia nowych rozwiązań w zakresie izolacji i akustyki domów, a także poprawy ich parametrów cieplnych i wilgotnościowych.

W ramach projektu powstanie prototyp takiego budynku, który zostanie poddany różnym testom. Dzięki temu będzie można sprawdzić, czy opracowane wcześniej rozwiązania konstrukcyjne sprawdzają się w warunkach rzeczywistych, a następnie je udoskonalać.

Całkowita wartość projektu to prawie 4,5 mln zł. Dofinansowanie z RPOWP wynosi 2,4 mln zł. Jego realizacja ma się zakończyć w listopadzie 2019 roku.

Grupa Unibep posiada wdrożony System Zarządzania BHP zgodny z OHSAS 18001 potwierdzony stosownymi certyfikatami.

W Grupie Unibep działają Rady Jakości w obszarze generalnego wykonawstwa, produktów Unihouse oraz budownictwa drogowego.

Ich głównym celem jest podniesienie jakości produktów i usług oferowanych w Grupie Unibep.



## Łańcuch wartości

Wszystko, co robimy i wytwarzamy będzie z nami przez wiele lat – są to bowiem różnego rodzaju budynki, mosty, drogi. Dlatego prowadząc inwestycje musimy myśleć o przyszłości i spełnianiu potrzeb klientów. Musimy także spełniać wszelkie normy budowlane, ekologiczne, jakości zarządzania. Tego wymagamy od siebie oraz od naszych dostawców czy podwykonawców.

Budujemy też przyszłość w zakresie dzielenia się naszą wiedzą i doświadczeniem – współpracujemy ze szkołami, uczelniami, klastrami i stowarzyszeniami branżowymi. Budujemy zamożność i markę społeczności lokalnych – wierzymy, że zadowoleni i dumni z życia ludzie pracują z entuzjazmem i pasją.

## Zrównoważone budownictwo

Zdajemy sobie sprawę, że branża budowlana musi ograniczyć zużycie energii, materiałów, zmniejszyć ilość odpadów. Dlatego coraz częściej i z większą uwagą podchodzimy do projektów budowlanych, które realizujemy.

Zielone budownictwo to kierunek budownictwa zrównoważonego i ekologicznego, oszczędnego, komfortowego i stworzonego z poszanowaniem środowiska naturalnego. Ocena jakości oraz wpływu budynków na środowisko jest obecnie jednym ze standardów w branży nieruchomości

w Europie i na świecie, stosowanym przez inwestorów, deweloperów, najemców. Oceny dokonują wyspecjalizowane jednostki certyfikacyjne potwierdzające, że budynek został wybudowany z zachowaniem wymaganych kryteriów środowiskowych. Najbardziej popularnymi systemami certyfikacji Zielonego Budownictwa są: LEED, BREEAM, DGNB System oraz HQE.



**W 2017 r. Unibep SA** zakończył realizację budowy Galerii Północnej w Warszawie jako jednego z najbardziej zielonych budynków w swojej klasie w Polsce – Inwestor planuje uzyskanie dla inwestycji certyfikatu LEED na poziomie Gold.

## **Etapy cyklu życia produktu, na których ocenia się wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim procedurom**

Ze względu na specyfikę działalności Grupy Unibep do kategorii produktowych, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo zostały zaliczone moduły wytwarzane przez Oddział Unihouse oraz masy bitumiczne produkowane przez Oddział Drogowy. W obu przypadkach, tj. w 100% wytwarzanych produktów, aspekty związane z bezpieczeństwem użytkowania podlegają stałemu monitorowaniu w oparciu o powszechnie

przyjęte standardy. Ocenie podlega m.in. zgodność wykorzystywanych surowców i materiałów z normami oraz aprobatami technicznymi (np. SINTEF), przy czym także na etapie produkcji szczególna uwaga zwracana jest na bezpieczeństwo pracowników (instruktarze stanowiskowe) oraz poszanowanie środowiska (np. poprzez stosowanie filtrów czy rozwiązania technologiczne ograniczające emisyjność - mobilne wytwórnie mas bitumicznych).

## **Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie**

Zgodnie z definicją standardu G4 w przedmiotowym zakresie nie odnotowano przypadków nie-

zgodności produktów Grupy Unibep z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami postępowania.





## Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur oraz procent znaczących produktów i usług podlegających takim wymogom informacyjnym

Podobnie jak w przypadku oceny produktów przez pryzmat zdrowia i bezpieczeństwa klientów, ze względu na specyfikę działalności Grupy Unibep do kategorii produktowych, które poddaje się ocenie ze względu na pochodzenie komponentów, skład, bezpieczeństwo użytkowania czy sposób utylizacji, zostały zaliczone moduły Unihouse oraz masy bitumiczne wytwarzane przez Oddział Drogowy. W obu przypadkach, tj. w 100% wytwarzanych produktów, ww. aspekty są przedmiotem informacji, do której ma dostęp klient oraz znajdują swoje odzwierciedlenie w stosownym oznakowaniu.

Produkty Unihouse nie podlegają pod żadną normę zharmonizowaną, jako takie nie są więc znakowane znakiem CE, jednak przy ich produk-

cji stosowane są materiały (w tym materiały oraz urządzenia elektryczne podlegające pod dyrektywę niskonapięciową) zgodne z tym znakiem lub dla których została opracowana Europejska Ocena Techniczna (ETA) - Unihouse jest w trakcie prac nad ETA dla swoich produktów (wspólnie panele i moduły). W zależności od wymagań odbiorców materiały mogą być również znakowane lub posiadać krajowe aprobaty techniczne, przy czym Unihouse posiada dwie norweskie aprobaty techniczne SINTEF na moduły oraz na panele, w związku z czym produkty mogą być znakowane tym znakiem.

Unihouse posiada również certyfikat Übereinstimmungszertifikat na zgodność z niemieckimi przepisami technicznymi do konstrukcji drewnianych (dwustronnie pokryte lub poszyte elementy ścian, stropów i dachów), które mogą być znakowane znakiem Ü, a także certyfikat dobrego wykonania RAL.

Dodatkowo każdy produkt Unihouse (w odniesieniu do każdego odrębnego projektu) przekazywany jest klientowi z tzw. FDV (Forvaltning • Drift • Vedlikehold), czyli instrukcją zarządzania, użytkowania i konserwacji, w którym znajdują się kompleksowe informacje dotyczące całego cyklu życia produktu.

Masy bitumiczne wytwarzane przez Oddział Drogowy Unibep są, ze względu na swoją charakterystykę, sprzedawane w dużych ilościach, luzem - bez opakowania i oznakowania. Niezależnie od tego zapewniamy naszym klientom dostęp do pełnej informacji w zakresie pochodzenia komponentów mieszanek, ich składu, bezpieczeństwa użytkowania (w zakresie składowania, magazynowania) oraz utylizacji. Gotowy produkt sprzedawany jest klientom wraz z tzw. Deklaracją Właściwości Użytkowych, zawierającą kompleksową informację o jego cechach wraz z odniesieniem do stosownych norm. Z kolei w ostatnim wymienionym aspekcie, postępowanie z utylizowanym produktem regulowane jest zapisami właściwych przepisów prawa m.in. z wykorzystaniem tzw. charakterystyki podstawowej oraz karty przekazania odpadu. Ponadto każda partia produktu jest przez Oddział Drogowy oznaczana co do zgodności ze znakiem CE.



# Polityka Zarządzania Ryzykiem

W Grupie Unibep w 2017 r. został zakończony projekt dotyczący zarządzania ryzykiem. 12 zespołów z kluczowych obszarów działalności Unibep przez wiele miesięcy pracowało nad tym, by zidentyfikować, opisać istniejące i przyszłe zagrożenia dla wciąż rozwijającej się firmy. Zostały zaprojektowane ścieżki rozwiązywania problemów, została stworzona obszerna dokumentacja, w tym plan działań zaradczych. Cała wiedza dotycząca projektu zarządzania ryzykiem jest dostępna bez ograniczeń dla Zarządu, Komitetu Audytu oraz audytorów wewnętrznych. Od ponad roku pracuje Pełnomocnik Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem, który na bieżąco monitoruje procesy zachodzące w firmie.

Zarząd spółki przyjął Politykę Zarządzania Ryzykiem, która na bieżąco jest modyfikowana – wraz z zaobserwowanymi zmianami w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym firmy.

Do niezbędnej wiedzy, która bezpośrednio ich dotyczy, mają dostęp poszczególni pracownicy – kierownicy, majstrowie, specjaliści i inni pracownicy.

Poprzez wypracowane i na bieżąco aktualizowane i udoskonalane rozwiązania, ich standaryzację i stosowanie mechanizmów systemowych, w tym działań zapobiegawczych, realizuje się zasada przezorności, prewencja ryzyka szkód środowiskowych, skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem pracy i innymi kwestiami pracowniczymi i społecznymi oraz bezpieczeństwem informacji. Zasadę przezorności wspierają mechanizmy systemowe (procedury wewnętrzne), uprzedzające występowanie nieprawidłowości, bazujące na analizie procesów oraz elementach analizy ryzyk i szans.

W celu usystematyzowania i łatwiejszej realizacji procesu zarządzania ryzykiem zdefiniowano obszary, dla których stworzono i utrzymywane są odrębne rejestry i mapy ryzyka. Są to: Oferowanie, Produkcja (budownictwo kubaturowe, przemysłowe i drogowe), Mieszanki bitumiczne, Produkcja domów, IT, Finanse i księgowość, Zespół prawny, Eksport, Zakupy i logistyka, HR, Jakość i BHP oraz Serwis gwarancyjny.

Cykliczne przeglądy ryzyka przeprowadzane są nie rzadziej niż raz na kwartał przy wykorzystaniu następujących technik identyfikacji ryzyka:

Analiza posiadanych list kontrolnych z wykazami kategorii ryzyka w danym obszarze pod kątem jego występowania w Unibep;

→ Przegląd dotychczasowych rejestrów ryzyka dla danego obszaru;

→ Badania kwestionariuszowe, w ramach których odpowiednio przygotowane kwestionariusze przesyłane są pracownikom firmy w celu wypełnienia i odesłania z powrotem do Pełnomocnika Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem;

→ Analiza przebiegu wewnętrznych procesów organizacyjnych na podstawie przygotowanych wcześniej opisów i map procesów;

→ Analiza informacji i raportów na temat zdarzeń, które wystąpiły w przeszłości;

→ Analiza kluczowych wskaźników ryzyka (jeżeli takie zostaną zdefiniowane dla danego obszaru);

→ Warsztaty moderowane przez Pełnomocnika Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem, które wykorzystywane są w przypadku podejmowania nowego typu działalności lub wejścia na nowe rynki zagraniczne.

Bieżąca identyfikacja ryzyka dokonywana jest przez wszystkich pracowników firmy Unibep niezależnie od zajmowanego stanowiska w strukturze organizacyjnej oraz pełnionej funkcji. Identyfikują oni czynniki wewnętrzne oraz zewnętrzne o charakterze zagrożeń lub szans, które mogą w istotny sposób wpłynąć na możliwość osiągnięcia postawionych celów.

Wśród monitorowanych ryzyk związanych z obszarami wskazanymi w ustawie o rachunkowości w odniesieniu do informacji niefinansowych można wskazać między innymi:

→ Ryzyko związane z zatrudnianiem pracowników i utrzymaniem profesjonalnej kadry – dążenie do świadczenia przez Grupę produktów i usług o wysokiej jakości wymaga zarządzania firmą przez profesjonalną kadrę oraz wykwalifikowanych pracowników. Pozycja i siła konkurencyjna Grupy została zbudowana przy udziale utalentowanej i doświadczonej kadry. Niemniej jednak istnieje ryzyko utraty lub zmniejszenia się zasobu doświadczonej i profesjonalnej kadry zarządzającej. W celu minimalizacji ryzyka Grupa prowadzi odpowiednią politykę kadrową minimalizującą fluktuację kadr.

→ Ryzyko związane z solidarną odpowiedzialnością za zapłatę wynagrodzenia za roboty budowlane wykonane przez podwykonawców – w ramach realizacji projektów budowlanych Grupa UNIBEP korzysta z usług wyspecjalizowanych wykonawców robót budowlanych, niejednokrotnie za-trudniających

swoich podwykonawców. Nie można wykluczyć ryzyka związanego z niewykonaniem lub niewłaściwym wykonaniem zobowiązań takich wykonawców i/lub podwykonawców. W celu minimalizacji ryzyka Grupa dokonuje weryfikacji kontrahentów pod kątem procedur, kontroli jakości, zdolności wykonawczej, a także prowadzi politykę dywersyfikacji podwykonawców, postępuje zgodnie z wprowadzonymi procedurami wewnętrznego przetargu, jak również stosuje w umowach zapisy zapewniające skuteczną i szybką wymianę nierzetelnego podwykonawcy. Ponadto spółki Grupy są zabezpieczone każdorazowo w umowach z podwykonawcami poprzez wprowadzane zapisy dotyczące odpowiedzialności z tytułu nienależytego wykonania prac, ich terminowości, jak również odpowiedzialności w okresie gwarancyjnym.

→ Ryzyko występowania trudności społecznych, administracyjnych i inwestycyjnych przy realizacji projektów budowlanych – w trakcie realizacji projektu budowlanego mogą wystąpić protesty mieszkańców, stowarzyszeń lub organizacji pozarządowych utrudniające realizację inwestycji. Organy administracyjne oraz przedsiębiorstwa zajmujące się zarządaniem i dostawą mediów mogą próbować narzucić deweloperom poniesienie kosztów budowy dodatkowej infrastruktury, niezwiązanej bezpośrednio z realizowanym projektem deweloperskim lub alternatywnie wyznaczać odległe terminy w przypadku realizowania budowy infrastruktury jako zadań własnych. W celu minimalizacji wystąpienia tego typu ryzyk spółki Grupy stosują otwarte zasady komunikacji z otoczeniem zewnętrznym, prowadząc otwarty dialog, w ramach którego każdy zainteresowany może przedstawić swoje racje i zastrzeżenia, które są wnikliwie analizowane celem osiągnięcia rozwiązania korzystnego dla obu stron. Re-

alizacja zadań Grupy odbywa się przy tym zawsze z poszanowaniem obowiązujących norm prawnych.

Dla zdiagnozowanych ryzyk (po podjęciu przez Zarząd spółki decyzji o sposobie odpowiedzi na ryzyko) wprowadzane są plany działań zaradczych. Są one przygotowywane z wykorzystaniem jednolitego dla całej Grupy szablonu, co ułatwia monitorowanie, kontrolowanie i zarządzanie wszystkimi ww. obszarami. Plany działań są z kolei, po pozytywnym zaopiniowaniu przez Zarząd, akceptowane i przyjmowane do realizacji przez właściwych dyrektorów. Są także publikowane na portalu wewnętrznym Grupy w celu umożliwienia zapoznania się z ich założeniami przez zainteresowanych pracowników.

Wdrażane plany działań zaradczych stanowią podstawę do wypracowania odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej, które stanowią odpowiedź na konkretne ryzyko. Także w tym przypadku stosowane są ujednolicone wzory dokumentacji procesowej (w tym przypadku macierzy), które pozwalają na dokonanie odpowiedniego powiązania poszczególnych kategorii ryzyka oraz odpowiadających im kontroli wewnętrznych.

Całość przedstawionych powyżej rozwiązań pozwala na wyprzedzającą identyfikację, monitorowanie i zarządzanie ryzykami we wszystkich kluczowych obszarach związanych z działalnością spółek Grupy Unibep, a przewidziane w procedurach wewnętrznych okresowe przeglądy procesów umożliwiają zachowanie aktualności i adekwatności systemu zarządzania funkcjonującego w jednostkach.

*Informacje nt. ryzyka związanego z obszarem BHP, obszarem ochrony środowiska oraz prawach człowieka zostały opisane w kolejnych rozdziałach poświęconych poszczególnym zagadnieniom.*





# Nasi klienci

---

i otoczenie



## Lista interesariuszy



## Zaangażowanie interesariuszy

### Pracownicy grupy Unibep

Pracownicy są na bieżąco angażowani w działalność Grupy Kapitałowej Unibep. Co roku dla większości z nich organizowane są spotkania, związane z podsumowaniem wyników finansowych firmy za rok poprzedni i przedstawienia planów na rok kolejny.

W 2017 roku takie spotkania miały miejsce w Rynie (narada roczna - koniec lutego), Majątku Howieny (majówka dla pracowników i ich rodzin

- maj) oraz w Serocku (Dni Budowlanych - wrzesień), a także spotkanie przedświąteczne.

Po spotkaniach uczestnicy zostali zapytani o ocenę wydarzeń. Ich opinie mają wpływ na kolejne tego typu wydarzenia.

Poprzez różne kanały komunikacji pracownicy na bieżąco są informowani o wydarzeniach i zmianach w przedsiębiorstwie. W czasie cyklicznych spotkań mogą zgłaszać swoje uwagi i sugestie. Więcej w rozdziale "Kadry".

## Inwestorzy

Inwestorzy, rynek kapitałowy na bieżąco są informowani o zdarzeniach istotnych z punktu widzenia prowadzenia biznesu (raporty bieżące) oraz w określonych terminach otrzymują raporty okresowe. W marcu 2017 r. w warszawskiej siedzibie spółki miało miejsce spotkanie podsumowujące wyniki finansowe za rok 2016. Wszelkie informacje, prośby od analityków są kierowane przez adres e-mail: [relacje@unibep.pl](mailto:relacje@unibep.pl) i na wszystkie pytania są udzielane odpowiedzi.

Oprócz tego członkowie zarządu spółki, przede wszystkim wiceprezes i dyrektor finansowy spółki oraz prezes zarządu, uczestniczą w spotkaniach organizowanych przez domy maklerskie oraz poszczególne banki – w roku 2017 uczestniczyli w kilkunastu takich spotkaniach. Istnieje także możliwość osobistego umówienia się z dyrektorem finansowym spółki – z takiej możliwości skorzystało kilkunastu analityków. Jest specjalny adres internetowy dot. komunikacji w tym obszarze: [relacje@unibep.pl](mailto:relacje@unibep.pl)

Klienci Grupy Kapitałowej Unibep uczestniczą w bieżących spotkaniach dotyczących prowadzenia inwestycji. Są także uczestnikami wszelkich spotkań i uroczystości związanych z kamieniami milowymi budowy – kamienie węgielne, wiechy, wbiecie łopaty itp.

Działalność GK Unibep jest bardzo rozległa, dlatego na bieżąco współpracujemy z partnerami okołobiznesowymi, podwykonawcami oraz przedstawicielami administracji samorządowej i rządowej.

## Społeczeństwo

Grupa Kapitałowa Unibep jest aktywnym uczestnikiem działalności społecznej na poziomie lokalnym, regionalnym oraz krajowym. W roku 2017 wsparła projekty m.in. wydania albumu dot. religii Wschodu, jest jednym z głównych sponsorów drużyny koszykówki Tur Bielsk Podlaski, czy zakupiła stroje dla trampkarzy lokalnego klubu sportowego.

13 lipca 2017 roku Unibep SA został oficjalnie partnerem Bazy Żeglarskiej w Rydzewie im. phm. Tadeusza Czaczkowskiego, obiektu prowadzonego przez Komendę Hufca ZHP w Bielsku Podlaskim. Co roku sztuki żeglowania uczą się tam setki dzieci i młodzieży z całego kraju.

Unibep SA od lat pomaga Komendzie Hufca ZHP w Bielsku Podlaskim. Jest to zarówno pomoc finansowa, jak też wolontariacka – pracownicy budowlani wykonują remonty, pomagają w podnoszeniu standardów lokalowych bazy w Rydzewie. W części oficjalnej nastąpiło także podpisanie „Deklaracji o objęciu patronatem Bazy Żeglarskiej w Rydzewie Komendy Hufca ZHP w Bielsku Podlaskim przez Unibep SA”.

W 2017 r. Unibep SA przekazał w formie darowizn ok. 100 tys. PLN na potrzeby lokalnych środowisk.

## Klienci

Grupa Unibep ma wiele grup klientów, gdyż jest grupą silnie zdywersyfikowaną.

Niezależnie od segmentu działalności, stawiamy na długofalowe relacje z inwestorami i klientami, oparte na wspólnym poszukiwaniu najlepszych rozwiązań. Załoga Grupy Unibep gwarantuje partnerom pasję, najwyższe bezpieczeństwo, rzetelność i terminowość oraz unikalne kompetencje.

W definicję odpowiedzialności Grupy Unibep wpisana jest działalność zgodna z najwyższymi standardami jakości, przy wykorzystaniu najlepszych praktyk z obszaru technologii, materiałów, metod pracy, zabezpieczenia inwestycji. Inwestorzy doceniają to, że Grupa Unibep ma wprowadzony Zintegrowany System Zarządzania, który zapewnia spójne, efektywne zarządzanie i minimalizuje ryzyka, tak dla firmy, jak również jej partnerów. Co ważne – pracujemy z wieloma inwestorami, dla których robimy kolejne inwestycje. Do takich klientów należy chociażby GTC (w 2017 roku oddaliśmy do użytku Galerię Północną), Mlekovita (wybudowaliśmy kolejny obiekt przemysłowy dla największej spółdzielni mleczarskiej w kraju), czy czołowi deweloperzy, no. Dom Development czy Turret Development.

Grupa Unibep wdraża innowacje procesowe i organizacyjne, które przekładają się na wymierną wartość dla inwestorów i innych interesariuszy Grupy.

Troska o długofalowe, partnerskie relacje ze sprawdzonymi podwykonawcami i dostawcami jest zatem przejawem odpowiedzialności Grupy Unibep za jej wpływ ekonomiczny, społeczny i środowiskowy oraz zrównoważony rozwój na każdym etapie łańcucha wartości.

W ciągu blisko 70 lat działalności Grupa Unibep wypracowała sieć relacji ze sprawdzonymi, doświadczonymi dostawcami i podwykonawcami. Są wśród nich zarówno firmy międzynarodowe, duże polskie firmy, ale również lokalni dostawcy i wykonawcy.

Każdorazowo wybór partnerów do danego projektu uzależniony jest od wielu kryteriów, tak cenowych, jak i jakościowych, specyficznych dla danego projektu (zależnie od rodzaju inwestycji, wymagań inwestora, itp.). Grupa Unibep ma opracowaną procedurę, związaną z wyborem podwykonawców i kooperantów.

Zasady wyboru oraz współpracy z dostawcami i podwykonawcami są ujęte w Zintegrowanym Systemie Zarządzania (ZSZ) oraz szczegółowych procedurach.

## **Inwestorzy, według podziału na segmenty działalności i różne produkty:**

### **Segment generalnego wykonawstwa w kraju**

Klienci: inwestorzy prywatni – polscy i zagraniczni inwestorzy zainteresowani budową budynków kubaturowych, w tym liczący się liczący się deweloperzy. Obiekty kubaturowe to m.in. bloki mieszkalne, galerie handlowe, biurowce, hotele, hale produkcyjne, obiekty kulturalne i sportowe.

Klienci instytucjonalni – inwestorzy publiczni w tym inwestorzy samorządowi. Unibep buduje dla nich m.in. bloki mieszkalne, obiekty kulturalne i sportowe.

Podwykonawcy i partnerzy biznesowi – Unibep na co dzień współpracuje z podwykonawcami oraz partnerami biznesowymi wykonującymi prace na obiektach zarządzanych przez kadre inżynierską firmy.

### **Segment generalnego wykonawstwa za granicą**

Obecnie głównie rynek białoruski – inwestorzy prywatni i samorządowi, dla których budujemy obiekty handlowe i sportowe oraz centra logistyczne.

### **Segment deweloperski**

Klienci prywatni, chcący mieszkać w aglomeracji warszawskiej i poznańskiej oraz radomskiej.

### **Segment drogowo-mostowy**

Klienci instytucjonalni – głównie GDDKiA oraz samorządy różnych szczebli. Nasz biznes drogowo-mostowy jest także podwykonawcą dla innych generalnych wykonawców inwestycji infrastrukturalnych.

### **Segment domów modułowych**

Klienci prywatni – inwestorzy budujący budynki modułowe, w celu ich sprzedaży klientom indywidualnym (Norwegia) lub inwestorzy samorządowi realizujący projekty spełniające zapotrzebowanie społeczne dot. zamieszkania (Szwecja).

W Białymstoku, stolicy woj. podlaskiego, Unibep był partnerem takich wydarzeń, jak Wschodni Kongres Gospodarczy, czy Kongres Liderów Zmian. Pracownicy firmy uczestniczą w różnych gremiach doradczych na poziomie regionalnym, m.in. w różnego rodzaju fundacjach, stowarzyszeniach itd.





# Współpraca z klientami instytucjonalnymi

## - urzędy, samorządy, organizacje pozarządowe, media

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą mamy kontakt z różnymi instytucjami i urzędami zarówno na poziomie centralnym, jak też regionalnym, np. ZUS, urzędy skarbowe, urzędy wojewódzkie, powiatowe i gminne. Uważamy za naturalne, by współpracować – w ramach stanowiącego prawa – ze wszystkimi organami władzy państwowej i samorządowej.

### Współpraca z organami administracji rządowej

Grupa Unibep uczestniczy w życiu gospodarczym kraju i poza jego granicami i podlega wszystkim zasadom i prawom, jakie obowiązują w Polsce, a także wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność. Dlatego współpracujemy z urzędami skarbowymi, zakładami ubezpieczenia społecznego, czy inspektorami nadzoru budowlanego.

W przypadku działalności zagranicznej korzystamy z usług miejscowych kancelarii prawnych i podatkowych, by być w zgodzie z obowiązującym w danym kraju prawem.

### Współpraca z organizacjami administracji samorządowej

Siedzibą Grupy Unibep jest Bielsk Podlaski, ale swoje oddziały mamy w Białymstoku, Warszawie, Łomży, Poznaniu i Krakowie. W każdym z tych miast staramy się być aktywni, jeśli chodzi o kontakty z administracją samorządową.

Od lat współpracujemy z Urzędem Miasta Bielsk Podlaski. Jest to współpraca wielowymiarowa – od pomocy przy organizacji imprez i eventów miejskich, po doradztwo w przypadku opracowywania strategii rozwoju miasta.

Jako jeden z największych podmiotów gospodarczych miasta Bielsk Podlaski jesteśmy partnerem wielu wydarzeń kulturalnych i sportowych, organizowanych przez instytucje związane – pośrednio lub bezpośrednio – z miastem. Uważamy, że aktywność naszej firmy na tym polu jest świadectwem odpowiedzialności za jakość życia mieszkańców Bielska, pozwala nam też budować wizerunek swojej marki jako dobrego, dbającego o pracowników pracodawcy.

Na podobnych zasadach od lat współpracujemy także z gminą Bielsk Podlaski oraz starostwem powiatowym.

Ważnym elementem działalności Grupy Unibep jest współpraca z powiatowymi urzędami pracy. Z powodu rozwoju firmy, potrzebujemy nowych pracowników. Korzystając z wiedzy, doświad-

czeń pracowników PUP, uzupełniamy kadre niezbędną do realizacji naszych celów biznesowych. Korzystamy także ze szkoleń oferowanych przez PUP, w tym dofinansowanych przez Unię Europejską.

Nieco inny wymiar ma współpraca z Urzędem Marszałkowskim Województwa Podlaskiego. Jako jeden z największych podmiotów województwa, a jednocześnie lider budownictwa, aktywnie uczestniczyliśmy w budowaniu i napisaniu Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020. To dzięki m.in. staraniom władz Unibep SA Bielsk Podlaski został wpisany do strategii jako trzeci ośrodek subregionalnego rozwoju województwa (prócz Łomży i Suwałk – kiedyś stolic województw). Jest to ewenement na skalę Polski – mimo niespełnienia wymogów formalnych (m.in. za małą liczbą mieszkańców), Bielsk znalazł się w gronie obszarów wzrostu gospodarczego, dzięki wyjątkowej przedsiębiorczości ludzi tu działających.

Unibep SA był też wielokrotnie nagradzany i doceniany w wojewódzkich rankingach – został firmą 10-lecia Podlaskiej Złotej Setki Przedsiębiorstw (ranking organizowany przez „Kurier Poranny”), jest stawiany za wzór rozwoju przedsiębiorstwa przez władze wojewódzkie.

### Współpraca z uczelniami i szkołami

Grupa Unibep buduje trwałe relacje w kontaktach z uczelniami i szkołami (zwłaszcza na terenie Bielska Podlaskiego). Dzięki determinacji spółki oraz kilku innych lokalnych firm – po latach przerwy – w mieście znów funkcjonuje zasadnicza szkoła zawodowa. Wspieramy także szkolnictwo zawodowe w Białymstoku, m.in. Technikum Budowlane.

Od lat Unibep SA współpracuje z Wydziałem Budownictwa i Inżynierii Środowiska Politechniki Białostockiej. Tu kształcą się przyszłe kadry naszej firmy, dlatego uczestniczymy w procesie dydaktycznym uczelni, wspieramy ją finansowo (różnego rodzaju konkursy i sympozja), korzystamy z wiedzy naukowców. Jesteśmy pewni, że taka współpraca przynosi korzyści wszystkim stronom.

### Współpraca z rynkiem finansowym

Jako podmiot gospodarczy korzystamy z usług sektora finansowego. Wśród finansistów cieszymy się dobrą opinią. Cyklicznie spotykamy się z analitykami finansowymi – zarówno jeśli chodzi o

spotkania organizowane przez banki lub instytucje inwestujące, jak też w formule „face to face”.

Jesteśmy cenieni za otwartość na rynku finansowym, zaś firmy badające naszą sytuację finansową wystawiają nam pozytywne recenzje. Poniżej podajemy ich przykłady.

Międzynarodowa firma Bisnode, w 17 krajach europejskich, przyznała Unibep SA certyfikat wiarygodności finansowej.

Euler Hermes, wiodący na świecie dostawca rozwiązań w zakresie ubezpieczeń należności przyznał nam certyfikat Złoty Płatnik – w terminie regulujemy płatności.

W przypadku podsumowań rocznych organizujemy specjalną konferencję, na którą zapraszamy zarówno analityków finansowych, jak też media. W przypadku spotkania, podsumowującego 2016 rok wzięło swój udział 33 analityków.

Unibep SA jako firma, która od 2008 roku jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie podlega wszelkim zasadom i obowiązkom, które obowiązują spółki na parkiecie. Na bieżąco informujemy rynek kapitałowy o każdej ważnej decyzji mającej wpływ na wyniki finansowe spółki, jesteśmy transparentni i przewidywalni. Jesteśmy też codziennie poddani ocenie rynku.

### **Współpraca z NGO**

Do Unibep SA wpływają liczne prośby od stowarzyszeń i fundacji o darowizny. Dotyczą wielu aspektów – od prośb o wsparcie poszczególnych akcji po długofalową współpracę, mającą na celu budowanie konkretnych wartości dla poszczególnych środowisk.

Od lat wspieramy Związek Harcerstwa Polskiego w Bielsku Podlaskim. Co roku otrzymują oni wsparcie na modernizację remont lub zakup nowych sprzętów do ich bazy w Rydzewie. Dzięki pomocy harcerze z bielskiego hufca mogą spędzać wakacje w coraz lepszych warunkach.

Cyklicznie wspieramy fundacje i stowarzyszenia, promujące młodych zdolnych i przedsiębior-

czych ludzi. Wspieramy fundację „Technotalenty” oraz Stowarzyszenie „Odkrywczy Talentów” (stowarzyszenie Politechniki Białostockiej).

Generalną zasadą jest, że wspieramy ważne inicjatywy lokalne.

### **Współpraca z mediami**

Grupa Unibep realizuje ambitne inwestycje, dlatego istotna jest komunikacja z mediami. Po każdym ważnym wydarzeniu informacja znajduje się na firmowej stronie internetowej [www.unibep.pl](http://www.unibep.pl) Przy szczególnie ważnych informacjach następuje kolportaż informacji prasowej do redakcji mediów branżowych (budownictwo) oraz mediów gospodarczo-ekonomicznych.

Grupa Unibep bierze też aktywny udział w konkursach/rankingach organizowanych przez media ogólnopolskie (Puls Biznesu, Rzeczpospolita) i regionalne (Gazeta Współczesna, Kurier Poranny).

Na stronie internetowej spółki jest podany kontakt do rzecznika firmy – zarówno telefoniczny, jak też e-mailowy.

### **Komunikacja wewnętrzna**

Niezmiernie istotną sprawą w zarządzaniu tak dużą organizacją jak Grupa Kapitałowa Unibep jest komunikacja. Dlatego w firmie działa wewnętrzny intranet, gdzie zamieszczane są wszystkie niezbędne informacje dotyczące bieżącej działalności spółki – komunikaty, zarządzenia, aktualności itd. Jest tam także baza wiedzy niezbędnej dla określonych zainteresowanych grup, m.in. dotyczy to działu jakości, IT, BHP itp. W intranecie są też wszelkie niezbędne dokumenty, które są wykorzystywane przy bieżącej działalności spółki.

W GK wydawany jest także kwartalnik pt. „Uniwieści”. Zamieszczane są w nim aktualności związane z bieżącą działalnością firmy, przedstawiane są sylwetki pracowników, opisywane relacje z imprez firmowych itd. Periodyk jest dostępny w wersji papierowej i elektronicznej.



# Nasze wartości

---



## Nasze wartości

Jedną z kluczowych przewag konkurencyjnych Unibep SA jest kultura organizacyjna. Firma wywodząca się z Podlasia od lat kieruje się kodeksem stworzonym przez pracowników.

W 2017 r. zostały zakończone prace nad „odświeżeniem” Wspólnoty zasad i celów Grupy Unibep. Obok prezentujemy jej treść.





# Wspólnota zasad i celów

## Nasza tożsamość

Grupa Unibep to zespół firm z polskim kapitałem, pracujących w kraju i poza granicami Polski. Nasza historia sięga 1950 roku i od zawsze jest związana z Podlasiem. Z doświadczenia i pasji czerpiemy wszystko, co było i jest najlepsze. To nasza tradycja, z której jesteśmy dumni i na której budujemy przyszłość przedsiębiorstwa o zasięgu międzynarodowym.

Nasz sukces zawdzięczamy trzem wartościom, które były drogowskazami dla naszej kadry. Były to wiedza, pasja i zaufanie. Zgodnie z tymi wartościami chcemy w przyszłości realizować kolejne ambitne inwestycje.

## Wiedza

### Profesjonalizm

Mamy wiedzę i kompetencje, by budować coraz bardziej wymagające obiekty, by pracować coraz efektywniej we wszystkich obszarach naszej działalności. Wciąż się rozwijamy w wielu segmentach rynkowych, by być wiodącą firmą na rynku polskim i znaczącą na europejskim.

### Jakość

Jesteśmy grupą firm, w których liczy się wysoka jakość pracy, zapewniana w szczególności poprzez budowanie trwałych relacji z naszymi partnerami.

### Otwartość

W obecnym świecie zmiany są rzeczą naturalną i oczywistą. Zmiany traktujemy jako wyzwania, a nie jako zagrożenia. Chcemy się zmieniać na lepsze, bo tylko ciągłe doskonalenie się gwarantuje sukces i zadowolenie w pracy i w życiu osobistym. Jesteśmy otwarci na innowacje.

## Pasja

### Zaangażowanie

Pracujemy z pasją, która pozwala nam wciąż rozwijać się i osiągać kolejne ambitne cele. Przekraczamy kolejne granice, bo jesteśmy ambitni i twórcy.

### Duma

Wiele już zrobiliśmy, jesteśmy dumni z tego, co zbudowaliśmy, ale wiemy, że by osiągnąć sukces, potrzeba pokory, ale także odwagi oraz efektywnej pracy. Potrafimy dużo, pomimo tego każdego dnia podnosimy nasze kompetencje.

### Odwaga i rozwaga

Pragniemy być coraz lepszą firmą, ale postępujemy rozważnie, eliminując zagrożenia.

## Zaufanie

### Zespołowość

Lubimy ze sobą być i pracować, mamy do siebie szacunek, który wyraża się w naszych codziennych działaniach. Szanujemy wszystkich, z którymi pracujemy, niezależnie od różnic kulturowych i religijnych, traktujemy wszystkich zgodnie z zasadą równości. Uważamy, że efektywne, rozumiejące się zespoły są kluczowe do osiągnięcia sukcesu.

### Odpowiedzialność

Sumiennie i profesjonalnie podchodzimy do swoich zadań wobec klientów, współpracowników i pracowników. Poczynione zobowiązania są dla nas wiążące. Z entuzjazmem realizujemy wszystkie projekty. U nas obowiązują wysokie standardy etyczne.

### Spółeczeństwo

Traktujemy otoczenie z szacunkiem i godnością. Dostrzegamy potrzeby innych. Wspieramy kulturę, sport i osoby w potrzebie. Uczestniczymy w wielu akcjach charytatywnych i społecznych. Kreujemy przyszłość poprzez aktywną działalność w wielu obszarach życia społecznego, nakierowaną głównie na wspieranie uzdolnionych przedsiębiorczych młodych ludzi.

## Wiedza Pasja Zaufanie

Nowa „Wspólnota zasad i celów” była hasłem przewodnim wszystkich eventów skierowanych do pracowników Grupy Unibep. Była promowana w różnej postaci – od materiałów graficznych po spotkania z ludźmi, którzy wyznają te zasady, są idealnym przykładem, że działając zgodnie z szeroko pojętą etyką, można osiągnąć sukces, można też budować przedsiębiorstwo na trwałych podstawach.

# 100%

nowych pracowników  
Grupy Unibep  
zostaje zapoznanych ze  
„Wspólnotą zasad i celów”



## Zasady etyczne

Grupa Unibep od lat ma spisana i wprowadzoną „Wspólnotę zasad i celów”, swoisty kodeks etyczny w firmie. Dzięki rozwojowi opartemu na wartościach udowadnia, że można łączyć dynamiczny rozwój z odpowiedzialnością społeczną, poszanowaniem zasad etycznych, partnerstwa, uczciwości oraz przestrzeganiem praw człowieka. W tym zakresie Grupa Unibep wymaga przede wszystkim od siebie, ale także od swoich partnerów – w tym dostawców i podwykonawców – narzucając wszystkim stronom zaangażowanym w daną inwestycję dodatkowe,

nieobligatoryjne wysokie wymagania odnośnie do jakości, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz minimalizacji negatywnego wpływu działalności na środowisko.

Wszyscy nowi pracownicy zapoznają się ze „Wspólnotą zasad i celów”. Jest to ważne dla najwyższego kierownictwa, które w ten sposób pragnie kształtować postawy pracowników.



## Przestrzegamy praw człowieka

W 2017 r. w Grupie Unibep nie wystąpiły incydenty związane z naruszeniem praw człowieka. Wszyscy pracownicy Grupy Unibep pracują na umowach o pracę, mają swobodę zrzeszania się w związkach zawodowych.

W ramach tworzonego łańcucha dostaw tj. również współpracując z firmami zewnętrznymi ważne jest dla nas, by nasi kooperanci przestrze-

gali prawa w obszarze zarządzania ludźmi oraz szeroko rozumianych praw człowieka. Powyższe aspekty staramy się przy tym monitorować. Mając powyższe na uwadze nie uznajemy za istotne ryzyko związane z zagadnieniem naruszenia praw człowieka w Grupie Unibep.





# Kadry

---

To pracownicy tworzą Unibep



## Cel: Wzmacnianie zespołu

W 2017 roku została przyjęta strategia rozwoju Grupy Unibep w obszarze HR. Strategicznym celem jest wzmacnianie potencjału i zaangażowania zespołu Grupy poprzez różnorodne działania nastawione na rozwój i satysfakcję pracowników. Wszystkie działania koncentrują się na wzmacnianiu kadry, utrzymaniu wartościowej kadry oraz pozyskiwaniu najlepszych pracowników z rynku.

Od trzech lat w firmie funkcjonuje model kompetencyjny, który jest swoistym drogowskazem - wskazuje menedżerom i pracownikom, jakie zachowania i wartości są oczekiwane oraz doceniane w Grupie. Dzięki ocenom okresowym, które odbywają się w Grupie co dwa lata, tworzony jest plan rozwoju kompetencyjnego poszczególnych pracowników, ale także ścieżki kariery.

Dzięki informacjom pozyskanym w czasie rozmów oceniających, diagnozujemy potencjał i potrzeb rozwojowych pracowników na stanowiskach menedżerskich i specjalistycznych.

Grupa Unibep stawia na rozwój pracowników poprzez szkolenia, ale również proponuje udział w ambitnych projektach, dzięki którym pracownicy rozwijają nowe umiejętności.

W różnorodnych szkoleniach w 2017 roku uczestniczyło blisko 2000 pracowników Grupy. Tematyka szkoleń obejmowała zarówno miękkie kompetencje, jak też typowo inżynierskie. W 2017 zainicjowaliśmy tzw. Techniczne Czwartki, gdzie inżynierowie z wieloletnim doświadczeniem dzielili się swoją wiedzą.

Grupa Unibep dociera do utalentowanych absolwentów szkół technicznych, podejmując takie działania jak:

- współpraca z uczelniami (m.in. Politechnika Białostocka, Politechnika Warszawska, Politechnika Wrocławska)
- współpraca z branżowymi szkołami średnimi i zawodowymi, głównie na Podlasiu

### Stan zatrudnienia w podziale na określone biznesy

|                       | Kobiety    | Mężczyźni  | Razem       | Kobiety    | Mężczyźni   | Razem       |
|-----------------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|
|                       | 2016       |            |             | 2017       |             |             |
| <b>Unibep SA</b>      | <b>175</b> | <b>969</b> | <b>1144</b> | <b>197</b> | <b>1070</b> | <b>1267</b> |
| czas określony        | 39         | 257        | 296         | 57         | 331         | 388         |
| czas nieokreślony     | 136        | 712        | 848         | 140        | 739         | 879         |
| pełny etat            | 170        | 967        | 1137        | 193        | 1067        | 1260        |
| niepełny etat         | 5          | 2          | 7           | 4          | 3           | 7           |
| wiek poniżej 30 r.ż.  | 51         | 226        | 277         | 61         | 232         | 293         |
| wiek 30 - 50 r.ż.     | 105        | 535        | 640         | 118        | 609         | 727         |
| wiek powyżej 50 r.ż.  | 19         | 208        | 227         | 18         | 229         | 247         |
| <b>rynek polski</b>   | <b>175</b> | <b>899</b> | <b>1074</b> | <b>194</b> | <b>953</b>  | <b>1147</b> |
| czas określony        | 39         | 232        | 271         | 55         | 308         | 363         |
| czas nieokreślony     | 136        | 667        | 803         | 139        | 645         | 784         |
| pełny etat            | 170        | 897        | 1067        | 191        | 950         | 1141        |
| niepełny etat         | 5          | 2          | 7           | 3          | 3           | 6           |
| wiek poniżej 30 r.ż.  | 51         | 204        | 255         | 61         | 214         | 275         |
| wiek 30 - 50 r.ż.     | 105        | 494        | 599         | 116        | 526         | 642         |
| wiek powyżej 50 r.ż.  | 19         | 201        | 220         | 17         | 213         | 230         |
| <b>rynek norweski</b> | <b>0</b>   | <b>63</b>  | <b>63</b>   | <b>0</b>   | <b>91</b>   | <b>91</b>   |
| czas określony        | 0          | 22         | 22          | 0          | 15          | 15          |
| czas nieokreślony     | 0          | 41         | 41          | 0          | 76          | 76          |
| pełny etat            | 0          | 63         | 63          | 0          | 91          | 91          |
| niepełny etat         | 0          | 0          | 0           | 0          | 0           | 0           |
| wiek poniżej 30 r.ż.  | 0          | 21         | 21          | 0          | 14          | 14          |
| wiek 30 - 50 r.ż.     | 0          | 38         | 38          | 0          | 68          | 68          |
| wiek powyżej 50 r.ż.  | 0          | 4          | 4           | 0          | 9           | 9           |

|                               | Kobiety     | Mężczyźni | Razem     | Kobiety     | Mężczyźni | Razem      |
|-------------------------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| <b>rynek szwedzki</b>         | <b>0</b>    | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>    | <b>20</b> | <b>22</b>  |
| czas określony                | 0           | 0         | 0         | 1           | 6         | 7          |
| czas nieokreślony             | 0           | 0         | 0         | 1           | 14        | 15         |
| pełny etat                    | 0           | 0         | 0         | 2           | 20        | 22         |
| niepełny etat                 | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 4         | 4          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0           | 0         | 0         | 2           | 13        | 15         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 3         | 3          |
|                               | <b>2016</b> |           |           | <b>2016</b> |           |            |
| <b>rynek białoruski</b>       | <b>0</b>    | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>1</b>    | <b>5</b>  | <b>6</b>   |
| czas określony                | 0           | 1         | 1         | 1           | 1         | 2          |
| czas nieokreślony             | 0           | 2         | 2         | 0           | 4         | 4          |
| pełny etat                    | 0           | 3         | 3         | 0           | 5         | 5          |
| niepełny etat                 | 0           | 0         | 0         | 1           | 0         | 1          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0           | 2         | 2         | 0           | 2         | 2          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 1         | 1         | 1           | 3         | 4          |
| rynek ukraiński               | 0           | 0         | 0         | 0           | 1         | 1          |
| czas określony                | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| czas nieokreślony             | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| pełny etat                    | 0           | 0         | 0         | 0           | 1         | 1          |
| niepełny etat                 | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 1         | 1          |
| <b>Unidevelopment SA</b>      | <b>29</b>   | <b>11</b> | <b>40</b> | <b>34</b>   | <b>12</b> | <b>46</b>  |
| czas określony                | 5           | 5         | 10        | 8           | 3         | 11         |
| czas nieokreślony             | 24          | 6         | 30        | 26          | 9         | 35         |
| pełny etat                    | 29          | 11        | 40        | 34          | 11        | 45         |
| niepełny etat                 | 0           | 0         | 0         | 0           | 1         | 1          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 6           | 2         | 8         | 6           | 2         | 8          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 23          | 7         | 30        | 28          | 9         | 37         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 2         | 2         | 0           | 1         | 1          |
| <b>Monday Development</b>     | <b>8</b>    | <b>1</b>  | <b>9</b>  | <b>8</b>    | <b>3</b>  | <b>11</b>  |
| czas określony                | 0           | 0         | 0         | 8           | 2         | 10         |
| czas nieokreślony             | 8           | 1         | 9         | 0           | 1         | 1          |
| pełny etat                    | 7           | 1         | 8         | 7           | 3         | 10         |
| niepełny etat                 | 1           | 0         | 1         | 1           | 0         | 11         |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 2           | 0         | 2         | 1           | 1         | 2          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 6           | 1         | 7         | 7           | 2         | 9          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 0         | 0         | 0           | 0         | 0          |
| <b>Budrex-Kobi sp. z o.o.</b> | <b>11</b>   | <b>87</b> | <b>98</b> | <b>14</b>   | <b>98</b> | <b>112</b> |
| czas określony                | 5           | 16        | 21        | 1           | 18        | 19         |
| czas nieokreślony             | 6           | 71        | 77        | 13          | 80        | 93         |
| pełny etat                    | 11          | 86        | 97        | 14          | 97        | 111        |
| niepełny etat                 | 0           | 1         | 1         | 0           | 1         | 1          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 2           | 16        | 18        | 6           | 18        | 24         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 9           | 53        | 62        | 8           | 61        | 69         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0           | 18        | 18        | 0           | 19        | 19         |

# Kariera z Unibepem

Polityką firmy jest kształcenie absolwentów i prowadzenie ich, towarzyszenie w osiąganiu coraz wyższych szczebli kariery.

Na każdym etapie rozwoju pracownika wspieramy go odpowiednimi szkoleniami i działaniami wspomagającymi samorealizację zawodową.

W corocznie tworzonym planie szkoleń, określonym na podstawie potrzeb zebranych z poszczególnych działów Spółki, uwzględniamy szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, dotyczące czterech podstawowych zagadnień:

- **szkolenia merytoryczne** – dają one konkretną, „twardą” wiedzę i w zależności od działu dotyczą zagadnień prawnych, księgowo-finansowych, logistycznych, czy administracyjnych. Najczęściej dotyczą one jednak wiedzy budowlanej, potrzebnej naszej kadrze inżynierskiej i innym pracownikom technicznym.
- **szkolenia rozwoju osobistego** – kształtujące „miękkie” zdolności, takie jak przywództwo, zarządzanie czasem, komunikacja, rozwiązywanie konfliktów czy umiejętność negocjacji.
- **szkolenia informatyczne** – w zależności od potrzeb zapoznajemy pracowników z oprogramowaniem niezbędnym do pracy. Najczęściej dotyczy to pakietów biurowych lub programów technicznych do kosztorysowania, projektowania, zarządzania harmonogramem budowy, a także programów graficznych. Organizujemy również szkolenia wewnętrzne prowadzone przez naszych informatyków.
- **szkolenia językowe** – organizujemy szkolenia dopasowane do poziomu zaawansowania i miejsca pracy danej osoby. Współpracujemy z kilkoma szkołami językowymi, które prowadzą zajęcia indywidualne i grupowe na terenie firmy (w biurze i na budowie), bądź też we własnej siedzibie. Nauka dotyczy głównie języka angielskiego, dodatkowo prowadzone są też zajęcia z języka norweskiego.

Wspieramy pracowników w planowaniu kariery poprzez oceny wstępne po okresie próbnym i cykliczne oceny okresowe, w trakcie których przełożony z podwładnym ustalają możliwości i potrzeby szkoleniowo-zawodowe ocenianego. Działania te wspomaga specjalista z działu kadr, który też regularnie odwiedza pracowników, monitorując i identyfikując potencjał rozwojowy kadry.

Regularnie wybieramy kadrę rezerwową, czyli pracowników planowanych do awansu na stanowiska kierownicze, którym zapewniamy pakiet szkoleń przygotowujących do tej roli. Obejmuje on szkolenia rozwijające kompetencje przywódcze, objaśniające zagadnienia prawne i BHP, zapoznające z problematyką finansowo-budżetową, a także szkolenia techniczne.

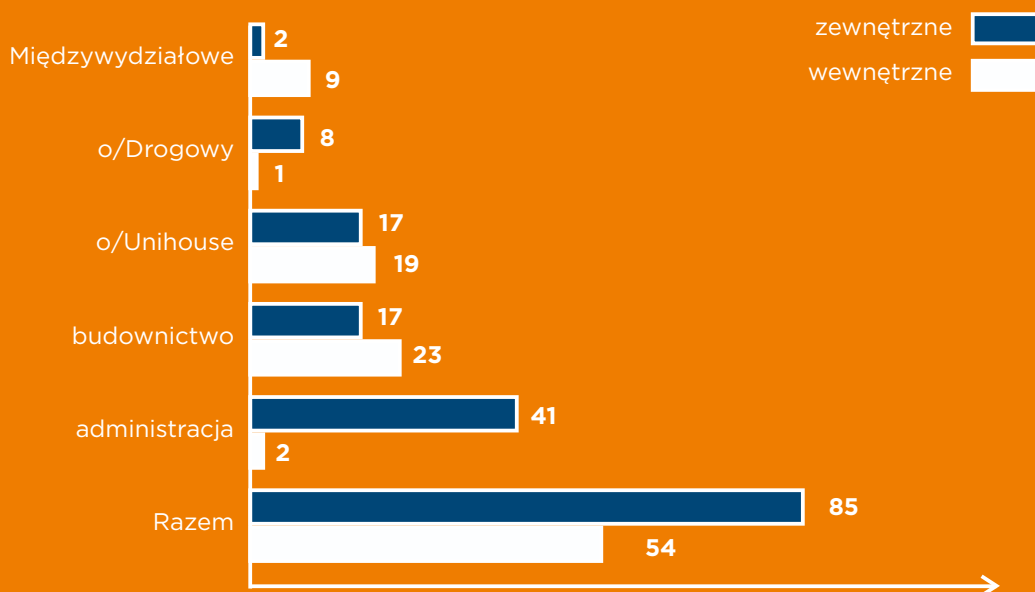
## Pracownicy korzystają ze szkoleń:

- **zewnętrznych** – organizowanych przez jednostki zewnętrzne, dotyczących umiejętności specjalistycznych,
- **wewnętrznych** – w ramach Akademii Wiedzy Unibep:
  - adaptacyjnych – szkolenia dla pracowników nowych i oddelegowanych na nowy rynek,
  - BHP,
  - kwestii prawnych dla kierownictwa kontraktów,
  - technicznych,
  - specjalistycznych programów komputerowych,
- **menedżerskich** – z zakresu zarządzania zespołem:
  - dla kadry kierowniczej back office,
  - dla kadry kierowniczej technicznej wyższego i niższego szczebla.

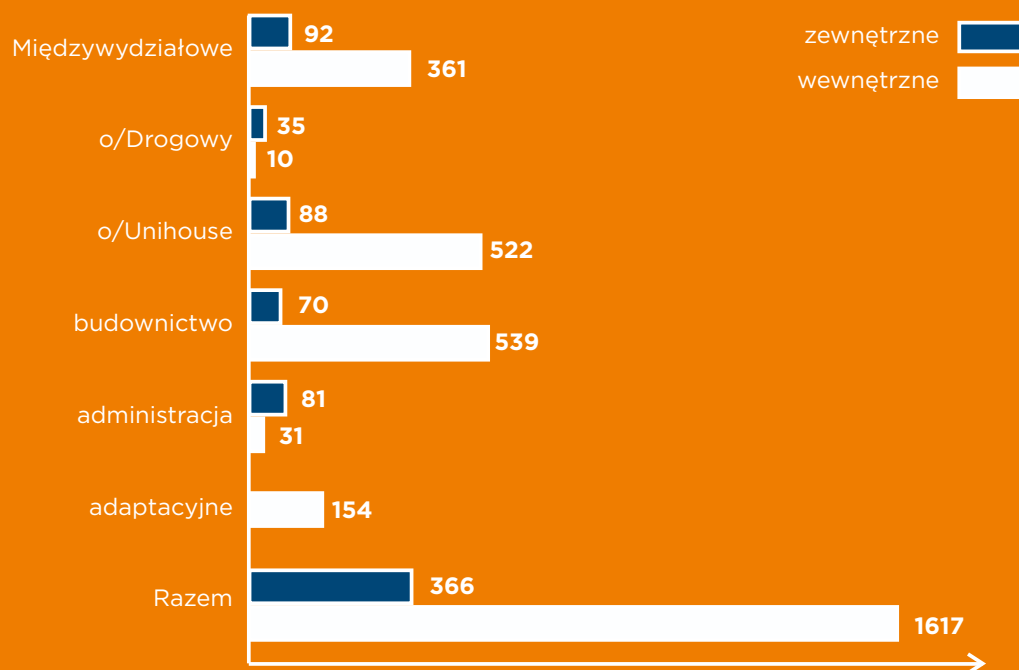
Dodatkowo firma dofinansowuje w 50% kursy językowe, studia wyższe oraz koszt zdobycia uprawnień budowlanych czy radcowskich.

Na zdobycie ww. uprawnień i dyplomów firma udziela urlopów szkoleniowych zgodnie z obowiązującymi powszechnie zasadami.

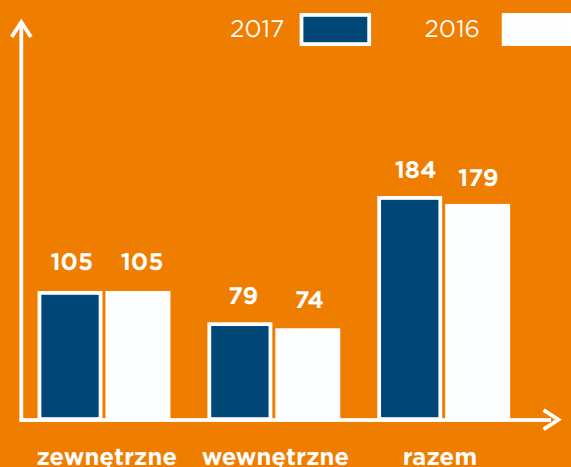
### Liczba tematów szkoleń w rozbiciu na oddziały w 2017 r.



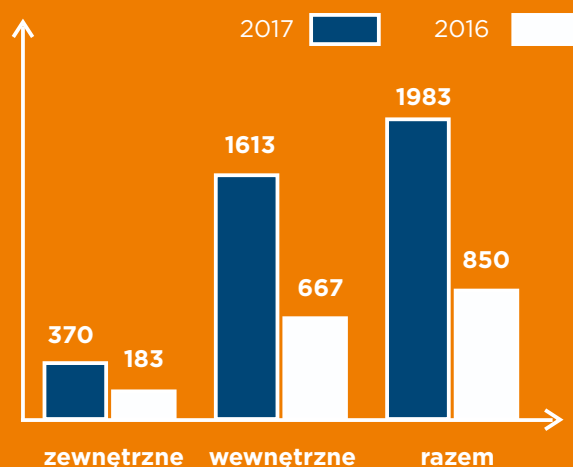
### Liczba osób przeszkolonych w podziale na oddziały w 2017 r.



### Liczba szkoleń



### Liczba osób przeszkolonych

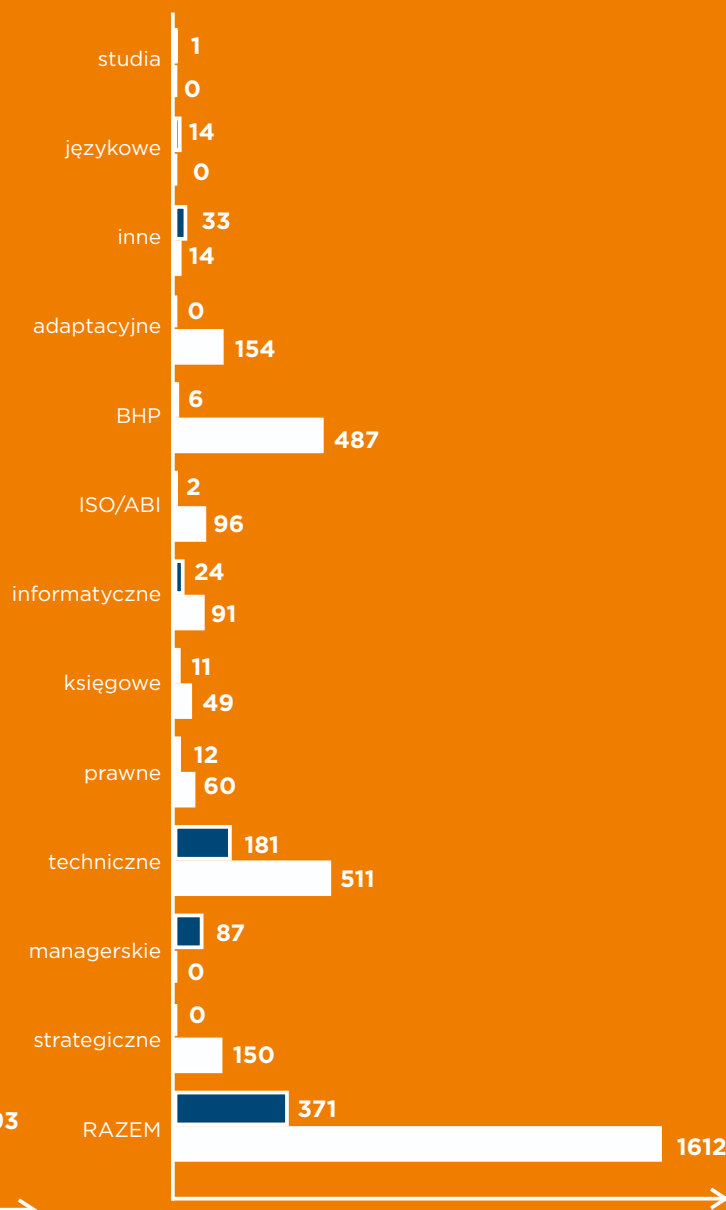
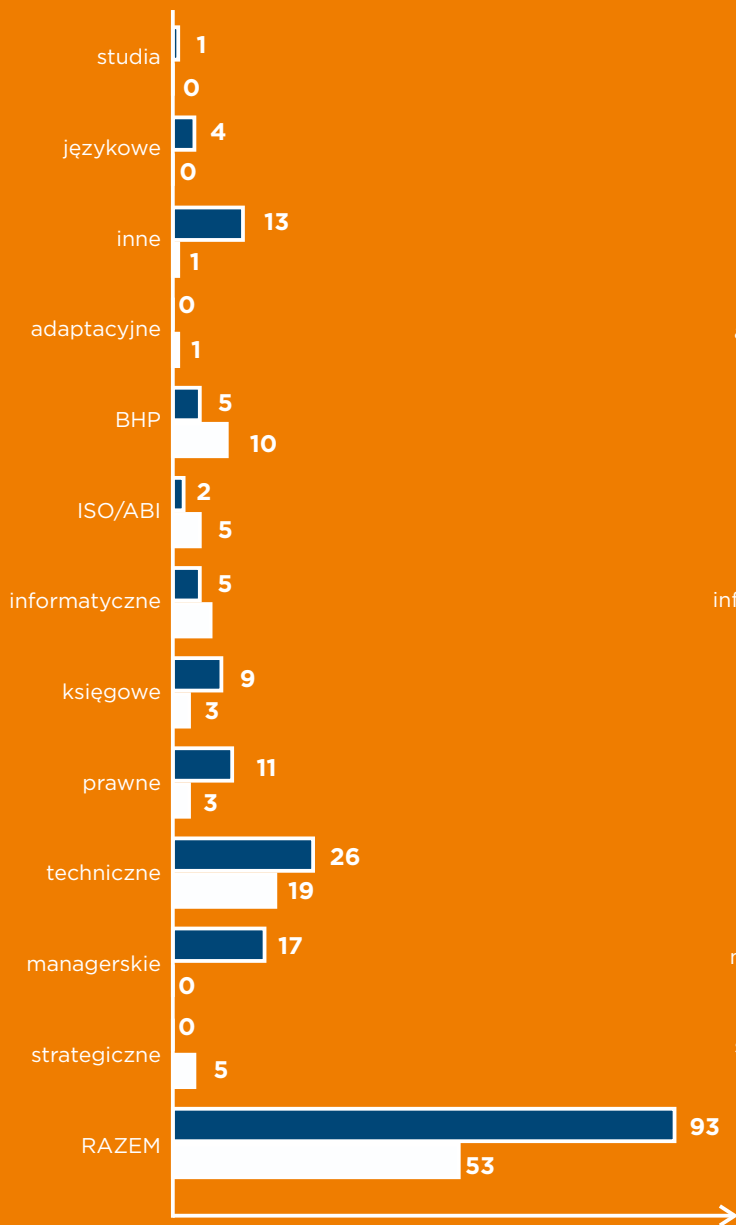


## Liczba tematów szkoleń według obszarów w 2017 r.

## Liczba uczestników według obszarów szkoleń w 2017 r.

zewnątrzne   
wewnętrzne 

zewnątrzne   
wewnętrzne 



## Czy wiesz, że

W kraju wspieramy m.in. projekt skierowany do młodych inżynierów, zapoczątkowany przez miesięcznik „Builder”, rozpoczęliśmy współpracę chociażby z Politechniką Warszawską i Politechniką Wrocławską.

Na Politechnice Białostockiej w 2017 r. zorganizowaliśmy – po raz pierwszy – Unibep Day. Dla studentów PB przedstawiliśmy korzyści płynące z zatrudnienia z Unibep SA, w tym droga kariery, możliwości rozwoju, wartości. Swoje prezentacje mieli pracownicy Grupy Unibep, którzy opowiadali o swojej pracy.



# Ludzie – najważniejsza inwestycja

## Nowo zatrudnieni w Grupie Unibep

|                               | Kobiety   | Mężczyźni  | Razem      | Kobiety   | Mężczyźni  | Razem      |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|                               | 2016      |            |            | 2017      |            |            |
| <b>Unibep SA</b>              | <b>38</b> | <b>260</b> | <b>298</b> | <b>51</b> | <b>291</b> | <b>342</b> |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 17        | 112        | 129        | 25        | 128        | 153        |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 20        | 123        | 143        | 26        | 133        | 159        |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 1         | 25         | 26         | 0         | 30         | 30         |
| <b>rynek polski</b>           | <b>38</b> | <b>210</b> | <b>248</b> | <b>50</b> | <b>239</b> | <b>289</b> |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 17        | 101        | 118        | 25        | 110        | 135        |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 20        | 87         | 107        | 25        | 102        | 127        |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 1         | 22         | 23         | 0         | 27         | 27         |
| rynek szwedzki                | 0         | 0          | 0          | 1         | 7          | 8          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 2          | 2          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0         | 0          | 0          | 1         | 3          | 4          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 2          | 2          |
| <b>rynek norweski</b>         | <b>0</b>  | <b>49</b>  | <b>49</b>  | <b>0</b>  | <b>45</b>  | <b>45</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 11         | 11         | 0         | 16         | 16         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0         | 36         | 36         | 0         | 28         | 28         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 2          | 2          | 0         | 1          | 1          |
| <b>Unidevelopment SA</b>      | <b>16</b> | <b>6</b>   | <b>22</b>  | <b>14</b> | <b>3</b>   | <b>17</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 5         | 2          | 7          | 4         | 0          | 4          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 11        | 4          | 15         | 10        | 3          | 13         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| <b>Monday Development SA</b>  | <b>9</b>  | <b>1</b>   | <b>10</b>  | <b>1</b>  | <b>3</b>   | <b>4</b>   |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 2         | 0          | 2          | 0         | 1          | 1          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 7         | 1          | 8          | 1         | 2          | 3          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| <b>Budrex-Kobi Sp. z o.o.</b> | <b>6</b>  | <b>13</b>  | <b>19</b>  | <b>6</b>  | <b>30</b>  | <b>36</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 2         | 8          | 10         | 5         | 11         | 16         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 4         | 3          | 7          | 1         | 14         | 15         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 2          | 2          | 0         | 5          | 5          |

Kochamy młodych ludzi. Ich kreatywność, zaangażowanie, pracowitość. Chętnie ich zatrudnimy, bo wiemy, jak budować efektywne zespoły ludzkie.

Młodzi ludzie mogą u nas liczyć nie tylko na specjalne benefity, ale przede wszystkim na naukę u czołowych polskich inżynierów budownictwa.

Nasza firma jest miejscem, gdzie młodość miesza się z doświadczeniem, gdzie można szybko i w sposób planowy nauczyć się nowoczesnego budownictwa.

Wiemy, że młodzi ludzie nie tylko żyją pracą. Dlatego m.in. wspieramy drużyny sportowe oraz inne aktywności pracowników.





## Benefity

Unibep SA oferuje atrakcyjne wynagrodzenie i bogaty wachlarz świadczeń dodatkowych. Wynagrodzenie podstawowe wzbogacone jest o różne rodzaje premii - comiesięczną premię regulaminową, premię obiektową dla kadry inżynierskiej, będącą wypracowanym zyskiem na danej realizacji oraz premię rzeczową za wykonanie dodatkowych zleconych zadań.

Pracownicy uzyskują też dodatkowe świąteczne świadczenia finansowe, a także nagrody rzeczowe za osiągnięcia oraz jubileuszowe.

Ponieważ prowadzimy inwestycje na terenie całego kraju i za granicą, zapewniamy zakwaterowanie i dojazdy pracownikom oddelegowanym oraz zwracamy koszty w tym zakresie. Kadry kierowniczej dajemy do dyspozycji samochody służbowe i inne narzędzia pracy (laptop, telefon służbowy).

Dzieciom pracowników dofinansowujemy zakup podręczników, wyjazdy na wypoczynek, a także fundujemy paczki świąteczne. W Spółce działa kasa zapomogowo-pożyczkowa, która umożliwia doraźną pomoc finansową zainteresowanym pracownikom. Udzielamy również nisko oprocentowanych pożyczek na zakup mieszkań wybudowanych przez firmę Unibep.

Doceniamy pracowników pragnących podwyższyć swoje kwalifikacje, dofinansowując studia wyższe, kursy dodatkowe i egzaminy w celu zdobycia uprawnień budowlanych.

Dbamy też o zdrowie pracowników, oferując im prywatną opiekę medyczną grona specjalistów. Umożliwiamy również przystąpienie do grupowego ubezpieczenia na życie.

# Zwolnieni

|                               | Kobiety   | Mężczyźni  | Razem      | Kobiety   | Mężczyźni  | Razem      |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
|                               | 2016      |            |            | 2017      |            |            |
| <b>Unibep SA</b>              | <b>12</b> | <b>139</b> | <b>151</b> | <b>29</b> | <b>184</b> | <b>213</b> |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 6         | 44         | 50         | 7         | 65         | 72         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 3         | 68         | 71         | 20        | 93         | 113        |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 3         | 27         | 30         | 2         | 26         | 28         |
| <b>rynek polski</b>           | <b>12</b> | <b>100</b> | <b>112</b> | <b>29</b> | <b>151</b> | <b>180</b> |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 6         | 36         | 42         | 7         | 49         | 56         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 3         | 43         | 46         | 20        | 76         | 96         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 3         | 21         | 24         | 2         | 26         | 28         |
| rynek szwedzki                | 0         | 0          | 0          | 0         | 1          | 1          |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0         | 0          | 0          | 0         | 1          | 1          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| <b>rynek norweski</b>         | <b>0</b>  | <b>35</b>  | <b>35</b>  | <b>0</b>  | <b>32</b>  | <b>32</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 8          | 8          | 0         | 16         | 16         |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 0         | 23         | 23         | 0         | 16         | 16         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 4          | 4          | 0         | 0          | 0          |
| <b>Unidevelopment SA</b>      | <b>11</b> | <b>5</b>   | <b>16</b>  | <b>9</b>  | <b>1</b>   | <b>10</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 3         | 0          | 3          | 3         | 0          | 3          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 8         | 4          | 12         | 6         | 1          | 7          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 1          | 1          | 0         | 0          | 0          |
| <b>Monday Development SA</b>  | <b>1</b>  | <b>0</b>   | <b>1</b>   | <b>1</b>  | <b>1</b>   | <b>2</b>   |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 1         | 0          | 1          | 1         | 1          | 2          |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0          |
| <b>Budrex-Kobi Sp. z o.o.</b> | <b>2</b>  | <b>18</b>  | <b>20</b>  | <b>1</b>  | <b>21</b>  | <b>22</b>  |
| wiek poniżej 30 r.ż.          | 0         | 6          | 6          | 0         | 5          | 5          |
| wiek 30 - 50 r.ż.             | 2         | 8          | 10         | 1         | 10         | 11         |
| wiek powyżej 50 r.ż.          | 0         | 4          | 4          | 0         | 6          | 6          |

Wskaźnik rotacji I = **20.01 %**

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w ciągu roku do chwili obecnej

x 100

Całkowita liczba pracowników zatrudnionych w organizacji

Zwolnieni 2017 = 248

Zwolnieni od 01.01.2017 do 12.02.2017 = 44

Całkowita liczba pracowników, zatrudnionych w organizacji w dniu 12.02.2018 = 1343 + 116 Budrex-Kobi = 1459

$292 / 1459 \times 100 = 20.01 \%$

Wskaźnik rotacji II = **62.16 %**

Całkowita liczba pracowników, którzy odeszli z pracy w ostatnim roku

x 100

Całkowita liczba pracowników zatrudnionych w ostatnim roku

Zwolnieni w 2017 r. = 248

Zatrudnieni w 2017 r. = 399

$248 / 399 \times 100 = 62.16 \%$



## Równość i różnorodność w pracy

Jesteśmy z Bielska Podlaskiego. Tutaj różnorodność – kulturowa i religijna – jest wartością, a nie przeszkodą. Każdy nowo zatrudniony pracownik Unibep SA podpisuje, że zapoznał się z informacją o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu jest niedopuszczalna.

Spółka nie opracowała sformalizowanego dokumentu polityki różnorodności w postaci jednolitego dokumentu, niemniej jednak na przestrzeni lat zostały wypracowane pewne reguły postępowania w tym zakresie, w tym opisane zasady postępowania pt. „Wspólnota zasad i celów”, z któ-

rym zapoznawany jest każdy nowo zatrudniony pracownik firmy.

Ze względu na umiejscowienie siedziby firmy na Podlasiu, które jest uważane za tygiel narodowościowy, kulturowy i społeczny, pracownicy i członkowie organów Spółki to osoby pochodzące z różnych środowisk i kultur, reprezentujące różne style myślenia i punkty widzenia oraz posiadające różne doświadczenia życiowe i zawodowe. W gronie pracowników i organów Spółki istnieje zróżnicowanie wiekowe.

Oprócz pracowników będących pomiędzy trzydziestym, a pięćdziesiątym rokiem życia, którzy stanowią najliczniejszą grupę wiekową, Spółka zatrudnia sporo osób będących powyżej pięćdziesiątego i poniżej trzydziestego roku życia.

Spółka zatrudnia na różnych stanowiskach zarówno kobiety, jak i mężczyzn.

Zróżnicowanie na rynku pracy, Spółka stara się

umiejętnie wykorzystać, wierząc, że działania promujące różnorodność pomagają tworzyć współpracujący i uzupełniający się zespół.

Spółka kładzie duży nacisk na politykę równego traktowania i zarządzania różnorodnością, szczególnie w obszarze rekrutacji, oceny wyników pracy, szkoleń, awansów i wynagrodzeń. Realizowane działania w obszarze różnorodności obejmują m.in. uwzględnienie jej zasad w dokumentach wewnętrznych takich jak kultura organizacyjna czy zakładowy układ zbiorowy pracy. Istotną częścią realizacji zasad w obszarze

różnorodności jest tworzenie właściwej atmosfery w pracy, sprawiającej, że pracownicy czują się doceniani, szanowani oraz mają poczucie, że mogą się rozwijać i w pełni realizować swój potencjał zawodowy.

W odniesieniu do organów zarządzających i nadzorujących Spółka wyjaśnia, iż skład Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zróżnicowany pod względem wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Jednocześnie w Zarządzie Spółki brak jest zróżnicowania pod względem płci.

## Majówka i Dzień Budowlanych

### Uśmiech, radość, emocje

#### Zaskoczenie – zaproszenie trafiło do wszystkich pracowników

Ogólnie to jedna z najlepszych imprez, na których byłem – to jedna z opinii o Majówce w Małtaku Howieny w Pomigaczach. To także największa z imprez w historii Grupy Unibep – w sumie w sobotę, 27 maja, przez kilka godzin bawiło się blisko 1300 osób. Wszyscy są zgodni: takie imprezy są nam potrzebne.

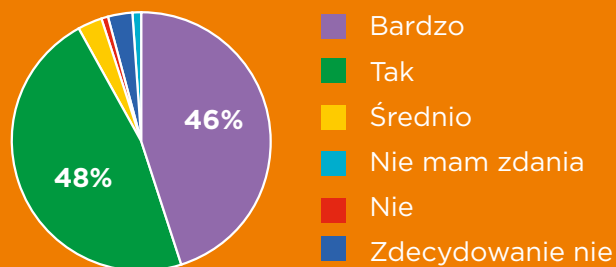
Majówka zaskoczyła wszystkich długo przed tym, jak się rozpoczęła. Wszyscy pracownicy Grupy Unibep na swoje adresy domowe dostali bowiem zaproszenia od zarządu spółki do udziału w imprezie.

#### Konkurs na zdjęcie z wakacji

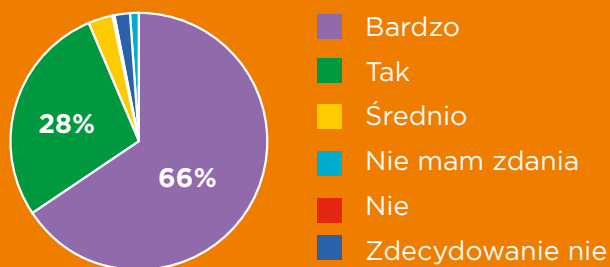
Wraz z rozpoczęciem wakacji ogłosiliśmy konkurs na zdjęcie lub pocztówkę z wakacji. Zależało nam, abyście podzielili się swoimi doświadczeniami z przebytego urlopu.

Zdjęcia konkursowe nadchodziły do nas przez całe wakacje – dostaliśmy w sumie aż 96 zdjęć! To rekord w historii naszych konkursów. Były piękne krajobrazy, z bliższych i dalszych zakątków świata. Były zdjęcia rodzinne i przedstawiające dzieci w różnych sytuacjach. Były też zdjęcia przedmiotów, które towarzyszyły Wam podczas wypoczynku. Były również zdjęcia z logo Unibep, które wymagały wyposażenia w koszulkę lub inny element z logotypem naszej firmy.

#### Czy jesteś zadowolony z uczestnictwa w Dniach Budowlanych? (200 odpowiedzi)



#### Czy jesteś zadowolony z uczestnictwa w Majówce? (120 odpowiedzi)



## Wskaźniki HR

### Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji

Na Podlasiu początkującym pracownikom na stanowiskach fizycznych płacimy - 160% płacy minimalnej.

- Na Mazowszu - 188% płacy minimalnej.
- W Norwegii oferujemy 100% płacy minimal-

nej.

- W Szwecji 100% płacy minimalnej.
- Uwaga - nie zatrudniamy kobiet na stanowiskach fizycznych.

### Odsetek wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej z rynku lokalnego

Zgodnie z założeniami:

- Polska - 79%,
- Norwegia - 50%,
- Rosja - 50%.

Zakładając, że dyrektorzy rynków mają stałe miejsce pracy w Polsce, na rynku białoruskim i niemieckim nie było osób z wyższej kadry kierowniczej.

| Stan na 31.12.2017 r.     | Kadra kierownicza z rynku lokalnego | Kadra kierownicza | Rynek lokalny | %           |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------|---------------|-------------|
| <b>Unibep</b>             | 181                                 | 232               | podlaski      | <b>78</b>   |
| Norwegia                  | 11                                  | 14                | podlaski      | <b>78,6</b> |
| Szwecja                   | 2                                   | 2                 | podlaski      | <b>100</b>  |
| Białoruś                  | 1                                   | 2                 | podlaski      | <b>50</b>   |
| <b>Ukraina</b>            | 1                                   | 1                 | Ukraina       | <b>100</b>  |
| <b>Unidevelopment</b>     | 8                                   | 13                | Warszawa      | <b>61,5</b> |
| <b>Monday Development</b> | 3                                   | 3                 | Poznań        | <b>100</b>  |
| <b>Budrex Kobi</b>        | 6                                   | 6                 | podlaski      | <b>100</b>  |

### Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin według głównych jednostek organizacyjnych

Wszystkie świadczenia finansowe przysługujące pracownikom pełnoetatowym przysługują też pracownikom tymczasowym we wszystkich lokalizacjach:

- ubezpieczenie na życie,
- dofinansowanie wczasów,
- dofinansowanie do podręczników dla dzieci,
- paczki świąteczne dla dzieci,
- dofinansowanie do imprez kulturalnych,
- dofinansowanie do zajęć sportowych (basen),
- wypłaty z okazji świąt,
- prezenty dla nowożeńców,
- prezenty dla emerytów,
- odprawy emerytalne / rentowe / pośmiertne,
- dofinansowanie zakupu okularów,
- ryczałt za korzystanie z samochodów prywatnych,
- dodatek za rozłąkę,
- zakwaterowanie oraz zwrot kosztów przejazdu z miejsca zakwaterowania na plac budowy oraz z miejsca zakwaterowania do stałego zamieszkania dla osób czasowo przeniesionych do pracy,
- opieka medyczna,
- nagrody za realizację zadań rzeczowych i finansowych oraz nagrody okazjonalne, premie,
- ekwiwalenty za używanie odzieży własnej,
- świadczenia delegacyjne,
- dofinansowanie studiów, kursów,
- zwrot części kosztów za uprawnienia budowlane,
- urlop macierzyński / tacierzyński.

## Koszty ZFŚS 2017 r.

| Nazwa konta   | Unibep              | Unidevelopment | Budrex-Kobi   | Razem                  |
|---|---------------------|----------------|---------------|------------------------|
| ZFŚS- kolonie, obozy, wycieczki opodatkowane                | 8 824,35 zł         | - zł           | 9 936,80 zł   | 18 761,15 zł           |
| ZFŚS - bilety na imprezy kulturalne, sportowe               | 153 817,55 zł       | 35 410,00 zł   | 11 537,80 zł  | 200 765,35 zł          |
| ZFŚS- inne świadczenia pieniężne, rzeczowe, okolicznościowe | 1 091 519,89 zł     | 15 770,00 zł   | 129 720,82 zł | 12 37 010,71 zł        |
| ZFŚS- wypoczynek dzieci                                     | 29 989,25 zł        | - zł           | 3 661,00 zł   | 33 650,25 zł           |
| ZFŚS - zapomogi   | 27 000,00 zł        | - zł           |               | 27 000,00 zł           |
| <b>ZFŚS - pożyczki mieszkaniowe</b>                         | <b>40 000,00 zł</b> |                |               | <b>40 000,00 zł</b>    |
| <b>RAZEM</b>  |                     |                |               | <b>1 557 187,46 zł</b> |

| Pozostałe koszty 2017 r.          | Unibep          | Unidevelopment | Budrex-Kobi  | Monday       | Razem                 |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|--------------|--------------|-----------------------|
| Podróże służbowe                  | 2 776 775,90 zł | 47 443,32 zł   | 0            | 21 818,48 zł | 2 846 037,70 zł       |
| Koszty zakwaterowania pracowników | 4 88 2002,34 zł | 0              | 44 596,67 zł | 0            | 4 926 599,01 zł       |
| Ryczałty samochodowe              | 194 781,05 zł   | 31 832,63 zł   | 4 328,48 zł  | 2 593,17 zł  | 233 535,33 zł         |
| Koszty biletów MPK, PKP, PKS      | 350 304,45 zł   | 0              | 3 310,91 zł  | 0            | 353 615,36 zł         |
| <b>RAZEM</b>                      |                 |                |              |              | <b>8 359 787,4 zł</b> |

### Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych

Okresy wypowiedzenia zgodnie z kodeksem pracy; najczęściej stosowany najkrótszy okres wypowiedzenia to dwa tygodnie.

Okres wypowiedzenia czy konieczność konsultacji i negocjacji nie są uwzględnione w umowach zbiorowych.

### Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej.

Nie ma programów pomocy.

Pracownikowi przysługuje odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika, jednak nie mniej niż 4-krotność minimalnego wynagrodzenia.

### Swoboda zrzeszania się i sporów zbiorowych

Brak działań stwarzających zagrożenie. Mamy w firmie działający związek – ZZ Budowlani.

# Polityka środowiskowa

---



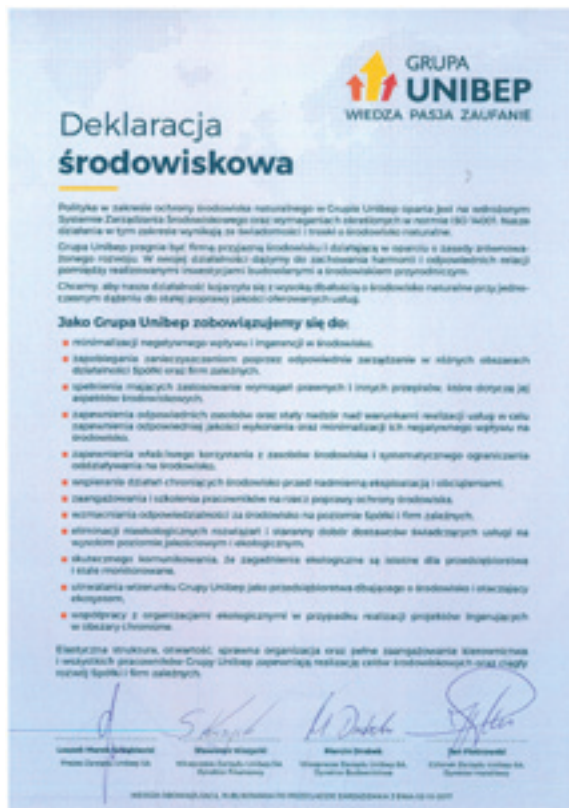
# Środowisko

W Unibep SA została wprowadzona deklaracja środowiskowa, aby zakomunikować pracownikom, współpracownikom, inwestorom, instytucjom oraz innym podmiotom cele i zasady środowiskowe, świadomość odpowiedzialności ekologicznej towarzyszącej w działalności naszej firmy.

Jest to deklaracja mówiąca, iż Unibep SA nie tylko spełnia wymogi prawne w tym zakresie, ale planuje, podejmuje działania oraz zobowiązuje się do zminimalizowania wpływu na środowisko podczas realizacji inwestycji budowlanych, prowadzonych procesów produkcyjnych w fabryce, wytwórni mas bitumicznych i innych obszarach działalności. Jest to swojego rodzaju podniesienie kompetencji firmy i motywacja do dalszych działań ekologicznych. Ta deklaracja mówi także o tym, że obszar działań proekologicznych jest ważny dla całej firmy, gdyż postępujemy według zasad biznesu odpowiedzialnego społecznie.

Prowadzimy wiele działań, mających na celu zmniejszenie uciążliwości środowiskowej – od szkoleń, edukację ekologiczną, po przemyślane zakupy sprzętu.

Wspieramy wszelkie aktywności, które mają na celu ograniczenie negatywnego oddziaływania naszej firmy na środowisko.



## Co robimy?

W celu ograniczenia ilości wprowadzanych gazów i pyłów do powietrza podejmujemy działania polegające na:

- Używaniu paliw ekologicznych w procesach spalania i wytwarzania energii cieplnej. Do wytwarzania energii cieplnej stosujemy drewno, które jest jednocześnie odpadem poprodukcyjnym o statusie produktu ubocznego oraz olej lekki opałowy.
- Używaniu substancji niezawierających LZO lub stopniowej ich eliminację z procesów produkcyjnych i budowlanych.
- Regularnym serwisie urządzeń wytwórni oraz wymianie filtrów tkaninowych, kieszeniowych odpylających oraz innych filtrów i instalacji odpylających. Stosowane reduktory emisji pyłów stosowanych na WMB w Repkach mają skuteczność redukcji od 95% do 98%.
- Zakup nowych samochodów służbowych w klasie EURO 4 i 5.

- Użytkowaniu samochodów służbowych w klasie EURO 4 i 5 (68% floty służbowej wyprodukowano w latach 2013-2016).
- Stosowaniu skutecznych urządzeń odpylających w celu ograniczenia emisji niezorganizowanej.
- Oszczędnej jeździe samochodami służbowymi.
- Podejmowaniu działań na placach budów w celu ograniczenia nadmiernego pylenia.
- Monitoringu emisji gazów i pyłów do powietrza.
- Prowadzeniu okresowych pomiarów emisyjnych.
- Gospodarką odpadami w Grupie Unibep opartej na koncepcji minimalizacji wytwarzania odpadów, poprzez planowanie produkcji i wytwarzania oraz rozsądne gospodarowanie oparte na odzysku i recyklingu odpadów.







## Opieka nad Kumakiem

Podczas realizacji inwestycji budowlanych z troską podchodzimy do środowiska naturalnego oraz ochrony gatunkowej zwierząt, ptaków, gadów i płazów oraz innych form przyrody żywej i nieożywionej. Przykładem jest ochrona płazów będących pod ochroną, jakim jest gatunek żaby Kumaka, podczas realizacji budowy drogi wojewódzkiej 676 w Supraślu.

Na terenie odnalezienia Kumaka były sprzyjające warunki do rozmnażania płazów (okres rozmnażania) – duże zastoiska wody. Potencjalnymi konsekwencjami prowadzenia inwestycji było zniszczenie gatunku chronionego i ich siedlisk przez trwające prace budowlane oraz zaburzenie stosunków wodnych. Podjęto natychmiastowe działania, które polegały na zgłoszeniu zdarzenia dla Inwestora, WIOŚ i RDOŚ.

Wydano pisemne zalecenia przez organy nadzoru nad środowiskiem dla kadry budowy. Dalszymi działaniami było wydzielenie strefy występowania Kumaka za pomocą ogrodzenia,

przeniesienie wszystkich osobników Kumaka nizinnego w wydzielony obszar przez zewnętrzne organy nadzoru nad środowiskiem oraz wydanie pozwolenia na rozpoczęcie prac w rejonie występowania Kumaka.

Docelowo, po każdym zagrożeniu lub awarii środowiskowej, planowana jest analiza aspektów środowiskowych występujących w danym obszarze prac, ustalenie i omówienie przyczyn i okoliczności powstania zagrożenia oraz zaproponowanie skutecznych rozwiązań eliminujących możliwość ponownego wystąpienia sytuacji niebezpiecznej dla środowiska naturalnego.

### Specjalna ochrona ptaków

Budowa i rozbudowa drogi wojewódzkiej Nr 682 wraz z drogowymi obiektami inżynierskimi i niezbędną infrastrukturą techniczną na odcinku Markowszczyzna – Roszki Wodźki wraz z obejściem miejscowości Markowszczyzna, Turośń Dolna, Uhowo, Łapy, Płonka Kościelna i Roszki Wodźki.

## Czy wiesz, że

Kumak jest płazem typowo wodnym. Całe życie spędza w wodzie. Na lądzie spotkać go można jedynie wtedy, gdy wyschnie zbiornik wodny, w którym przebywał. Wówczas podejmuje wędrówkę w poszukiwaniu następnego zbiornika. Nie szuka jednak zbiornika dużego, zadowala się każdym pierwszym, jaki znajdzie.

Kumaka spotkać można nie tylko w dużych stawach i jeziorach, ale również w bardzo małych zbiornikach wodnych, nawet w okresowych, szybko wysychających kałużach i koleinach dróg polnych. Jeśli już znajdzie zbiornik wodny, przebywa w nim całymi latami. W tych samych zbiornikach, gdzie żyje, odbywa też gody.



Łukasz Rados  
Brzeszcze, Polska · Kumak nizinny.

Przedsięwzięcie realizowane w okresie od października 2017r. do czerwca 2019r. przebiega w większości przez tereny leśne, pola uprawne i łąki. Inwestycja na znacznym odcinku przecina obszar specjalnej ochrony ptaków Natura 2000 Bagienna Dolina Narwi. Koliduje również ze specjalnym obszarem ochrony siedlisk Natura 2000 Narwiańskie Bagna, pokrywającym się terytorialnie w rejonie inwestycji z Narwiańskim Parkiem Narodowym. Przedsięwzięcie położone jest w granicach jednolitych części wód powierzchniowych dorzecza Wisły: Awissa, Narew, Dopytyw z Czaczek oraz Turośnianka, których stan oceniono jako zły.

**Bagienna Dolina Narwi Natura 2000** jest to obszar specjalnej ochrony ptaków (Dyrektywa Ptasia) wyznaczony Rozporządzeniem Ministra Środowiska. Obejmuje on dolinę Narwi, w obrębie Narwiańskiego Parku Narodowego. Obszar pokryty jest siedliskami, głównie szuwarami, turzycowiskami, zaroślami wierzbowymi i olsami. Stanowi ptasią ostoję o randze europejskiej, w której stwierdzono przynajmniej 28 gatunków z Załącznika I Dyrektywy Ptasiej i regularne występowanie dalszych 8 gatunków migrujących, nie wymienianych w tej dyrektywie.

Ponadto 10 gatunków występujących tu ptaków zostało wpisanych do Polskiej Czerwonej Księgi Zwierząt. Ważne dla Europy gatunki zwierząt: bączek, bąk, błotniak łąkowy, błotniak stawowy, błotniak zbożowy, bocian biały, bocian czarny, cietrzew (podgatunek kontynentalny), derkacz, dubelt, dzięcioł czarny, dzięcioł zielonosiwy, gąsiorek, jarzębatka, kraska, kropiatka, lerka, ortolan, podróżniczek, rybitwa czarna, rybitwa zwyczajna (rzeczna), sowa błotna, świergotek polny, trzmielojad, wodniczka, zielonka, zimorodek, żuraw. [Źródło: [www.npn.pl](http://www.npn.pl)]

**Natura 2000 Narwiańskie Bagna** jest to specjalny obszar ochrony siedlisk (Dyrektywa Siedliskowa) zatwierdzony Decyzją Komisji Europejskiej. Obszar pokrywa się z Narwiańskim Parkiem Narodowym. Występują tutaj zwiężenia rzeki Narwi o charakterze przetomów oraz rozległe baseny wypełnione osadami torfowymi. Cechą charakterystyczną doliny Narwi w granicach obszaru jest przestrzenne przenikanie się ekosystemów lądowych z ekosystemami wodnymi, wynikającym z wyjątkowo bogatej sieci koryt rzecznych. Dobrze zachowane rodzaje siedlisk przyrodniczych z załącznika I Dyrektywy Siedliskowej, których wyróżniono tu 9 rodzajów, z których najcenniejsze są starorzecza, torfowiska i bory bagienne. Obszar ważny dla zachowania takich gatunków ryb jak: minóg ukraiński, piskorz i różanka. Obfite populacje bobra i wydry. Ogółem stwierdzono tu 11 gatunków zwierząt ujętych w II załączniku Dyrektywy Siedliskowej.

Ważne dla Europy gatunki zwierząt: batalion, bączek, bąk, bielik, błotniak łąkowy, błotniak stawowy, błotniak zbożowy, bocian biały, bocian czarny, boleń, bóbr europejski, cietrzew (podgatunek kontynentalny), czapla biała, czerwończyk nieparek, derkacz, dubelt, dzięcioł czarny, dzięcioł zielonosiwy, gąsiorek, jarzębatka, kania czarna, koza, kraska, kropiatka, kumak nizinny, lelek, lerka, łabędź czarnodzioby (mały), mewa mała, minóg ukraiński, muchołówka mała, orlik krzykliwy, ortolan, piskorz, podgorzałka, podróżniczek, różanka, rybitwa białowąsa, rybitwa czarna, rybitwa zwyczajna (rzeczna), rybołów, sowa błotna, strzępotek edypus, ślepowron, świergotek polny, trzaska, trzmielojad, wodniczka, wydra, zielonka, zimorodek, żuraw. [Źródło: [www.npn.pl](http://www.npn.pl)]

## Inwestycja na obszarze Natury 2000



Jesteśmy w trakcie realizacji inwestycji w obszarze Natura 2000 zlokalizowanej w Puszczy Knyszyńskiej, tj. budowy mostu na rzece Supraśl w miejscowości Supraśl wraz z rozbudową drogi wojewódzkiej Nr 676.

Jako, że inwestycja została sklasyfikowana jako przedsięwzięcie mogące znacząco oddziaływać na środowisko, zadeklarowaliśmy, iż dotychczasowe wieloletnie wykorzystanie terenu nie ulegnie zmianie, a ingerencja w środowisko będzie dotyczyła tylko okresu, w którym prowadzone są roboty drogowe oraz przebudowa mostu.

Rzeka Supraśl charakteryzuje się największą wartością przyrodniczą w omawianym przedsięwzięciu. Wilgotne siedliska w dolinie Supraśl z półnaturalną roślinnością są miejscem występowania następujących gatunków znajdujących się pod ochroną:

- Czerwończyk nieparek
- Czerwończyk fioletek
- Żaba trawna
- Żaba moczarowa
- Gąsiorek
- Derkacz
- Kszyk
- Trzciniak
- Bocian biały
- Orlik krzykliwy

Obszar Puszczy Knyszyńskiej zaklasyfikowany jako Obszar NATURA 2000 liczy 139590,23 ha. Obszar obejmuje kompleks leśny, którego wiele fragmentów zachowało naturalny charakter. Dużym walorem obszaru jest występowanie licznych źródeł, rzeczek oraz czystych strumieni. Główną rzeką jest Supraśl, która stanowi dopływ Narwi.

## Zabezpieczenia herpetologiczne

**Przedsięwzięcie polegające na rozbudowie drogi krajowej Nr 8 do parametrów drogi ekspresowej na odcinku Wyszaków – granica województwa.**

Przebieg istniejącej trasy drogi krajowej Nr 8 na odcinku Wyszaków – granica województwa podlaskiego znajduje się w ciągu europejskiego korytarza transportowego łączącego Warszawę, Białystok i dalej Rygę i Helsinki.

W związku z realizowanym przedsięwzięciem otrzymaliśmy decyzję o środowiskowych uwarunkowaniach, która zobowiązała nas do szeregu działań mających na celu ograniczenie negatywnego wpływu na otaczające środowisko naturalne, których staramy się przestrzegać.

W ramach prowadzonych prac wykonaliśmy zabezpieczenie herpetologiczne (płotki herpetologiczne) dla płazów. Budowa ogrodzeń ochronnych ma na celu ograniczenie śmiertelności płazów. Omawiane elementy zabezpieczające spełniają dwie funkcje: zatrzymują przemieszczające się płazy oraz zmieniają kierunek ich ruchu. Obiekty takie mają zabezpieczać wszystkie gatunki narażone na zagrożenia, na każdym etapie ich rozwoju.

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że zastosowanie płotków dla płazów jest jednym z najskuteczniejszych sposobów na zmniejszenie śmiertelności płazów w wyniku kolizji z pojazdami lub przedostania się do miejsc, które stanowią dla nich pułapki, np. wszelkiego rodzaju elementy odwadniające.

## W zgodzie z prawem i normami

Zarządzając ryzykiem w obszarze wpływu na środowisko naturalne podejmuje szereg działań ograniczających negatywny wpływ na otoczenie – powyższe dotyczy tak sytuacji tzw. standardowych jak również sytuacji awaryjnych. Unibep SA, prowadząc każdą inwestycję lub prowadząc jakąkolwiek działalność produkcyjną, spełnia nie tylko wymogi prawne, ale także podejmuje wszelkie działania mające na celu zminimalizowania wpływu na środowisko. Unibep SA traktuje dbanie o środowisko jako proces ciągły, który cały czas jest monitorowany i raportowany.

Ze standardami dotyczącymi ochrony środowiska zapoznawani są podwykonawcy i kooperanci.



## Dobre Praktyki Środowiskowe

---



Na Fabryce Produkcji Domów Modułowych Uni-house wdrażamy dobre praktyki środowiskowe. Jedną z nich jest instalacja i uruchomienie belownicy do odpadów z papieru i tworzyw sztucznych.

Kilku pracowników Oddziału Unihouse zostało przeszkolonych z obsługi urządzenia. Prasa ma na celu zmniejszenie objętości wytwarzanych odpadów, a co za tym idzie zmniejszenie powierzchni na ich składowanie oraz częstotliwości wywozu odpadów do odbiorcy.

# System LEED

## Realizacje w systemie LEED - Budowa Galerii Północnej w Warszawie

System LEED jest uznany na arenie międzynarodowej systemem certyfikacji ekologicznej budynków. Opracowany przez U.S. Green Building Council (USGBC), LEED zapewnia właścicielom i zarządcom budynków narzędzia służące identyfikacji i wdrożeniu praktycznych i mierzalnych rozwiązań w zakresie proekologicznego projektowania budynków, ich budowy, użytkowania i konserwacji.

W systemie certyfikacji LEED wyróżnionych jest siedem głównych kategorii. W każdej z nich wydzielono również podkategorie, które szczegółowo opisują standardy, jakim powinien odpowiadać certyfikowany budynek, oraz wymagania krytyczne, od których zależy, czy dany budynek może w ogóle zostać zakwalifikowany do procedury certyfikacyjnej. Wymagania krytyczne to: zrównoważona lokalizacja, efektywne wykorzystanie zasobów wodnych, energia i atmosfera, materiały i zasoby, jak również jakość środowi-

ska wewnętrznego. Niespełnienie nawet jednego z wymogów krytycznych skutkuje nieprzyznaniem certyfikatu.

Projekt posiada pre-certyfikację polegającą na zatwierdzeniu założeń realizacji inwestycji.

Inwestycja budowy Galerii Północnej realizowana była w okresie od II kwartału 2015r. do III kwartału 2017r. W listopadzie 2017r. został przesłany komplet dokumentów, które będą weryfikowane na potrzeby spełnienia wymagań systemu LEED.

W celu weryfikacji spełnienia wytycznych pod kątem czystości budowy, prowadzone były checklisty kontrolne. Prowadzono segregację odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych oraz papieru i tektury, a także odpadów drewna. Odpady przekazywane były firmie, która wystawiała Kartę Przekazania Odpadu. Firma zajmująca się odbiorem odpadów z budowy, posiada stosowne decyzje do świadczenia usług w zakresie tym.



# Statystyka środowiskowa

## Emisja gazów i pyłów do powietrza

W Grupie Unibep S.A. emisje gazów i pyłów do powietrza powstają w wyniku działalności Wytwórni Mas Bitumicznych w Nowowoli, Repkach i Szumowie. Dodatkowo emisja powstaje w wyniku spalania paliw w kotłach w celu wytworzenia energii cieplnej. Kotły użytkowane są w Oddziale Unihouse, gdzie spalane jest drewno, trociny stanowiące biomasę, w Bazie Transportu i Logistyki w Łomży, a także w Wytwórniach Mas Bitumicznych.

Emisje w wyniku spalania paliw w silnikach spalinowych w roku 2017 stanowi 48% kosztów z tytułu korzystania ze środowiska. Na taki stan rzeczy wpływ ma wzrost liczby pojazdów będących w użytkowaniu przez Grupę Unibep oraz wzrost spalania paliw w silnikach spalinowych w stosunku do roku poprzedniego. W 2017 roku uwzględnionow również Budrex-Kobi w kosztach środowiskowych.

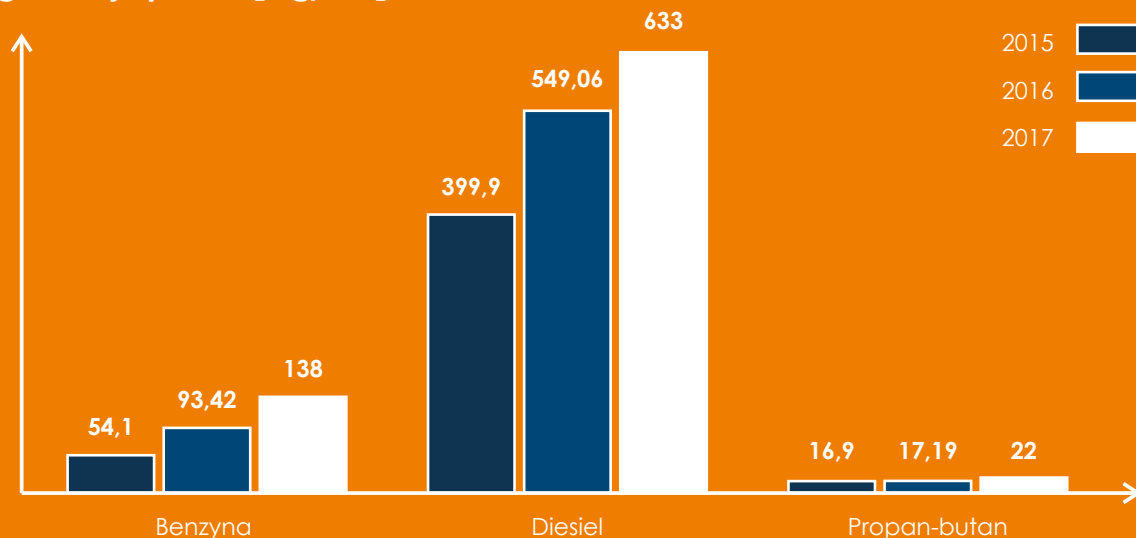
W Budrex-Kobi, spalono następujące paliwa: benzyna 50,47Mg, olej napędowy 244,07 Mg, propan-butan 25,42 Mg.

Staramy się ograniczać emisję gazów i pyłów do powietrza podejmując następujące działania:

- Stosowanie biomasy w postaci drewna, trocin i wiór do spalania w kotłowni Oddziału Unihouse.

- Używanie lekkiego oleju opałowego w procesie spalania w maszynach i urządzeniach oraz w kotłowniach.
- Stosowanie reduktorów zapylenia w użytkowanych instalacjach. W Oddziale Unihouse stopień redukcji wynosi od 92% do nawet 100%, zaś w Wytwórniach Mas Bitumicznych przedział ten mieści się w granicach od 95% do 98%
- Organizujemy transporty zbiorowe pracowników. Transportujemy pracowników do Warszawy, gdzie prowadzimy wiele budów, głównie w zakresie budownictwa mieszkaniowego. Codziennie dowozimy zbiorowo pracowników na trasie Białystok - Bielsk Podlaski.
- Organizowaliśmy transporty pracowników na imprezy okolicznościowe, np. Dzień Budowlanych na trasie Bielsk Podlaski - Warszawa. Pracownicy Oddziału Unihouse przewożeni byli z Bielska Podlaskiego do Warszawy na budowę Awangarda.
- Prowadzimy okresowe pomiary emisji zanieczyszczeń do powietrza.
- Informujemy pracowników o korzyściach wynikających z oszczędnej jazdy samochodem służbowym, jak i prywatnym.

## Emisja gazów z silników spalinowych w latach 2015-2017 wg rodzaju paliwa [Mg/rok] \*



\* Dotyczy Unibep + Unidevelopment bez BudrexKobi

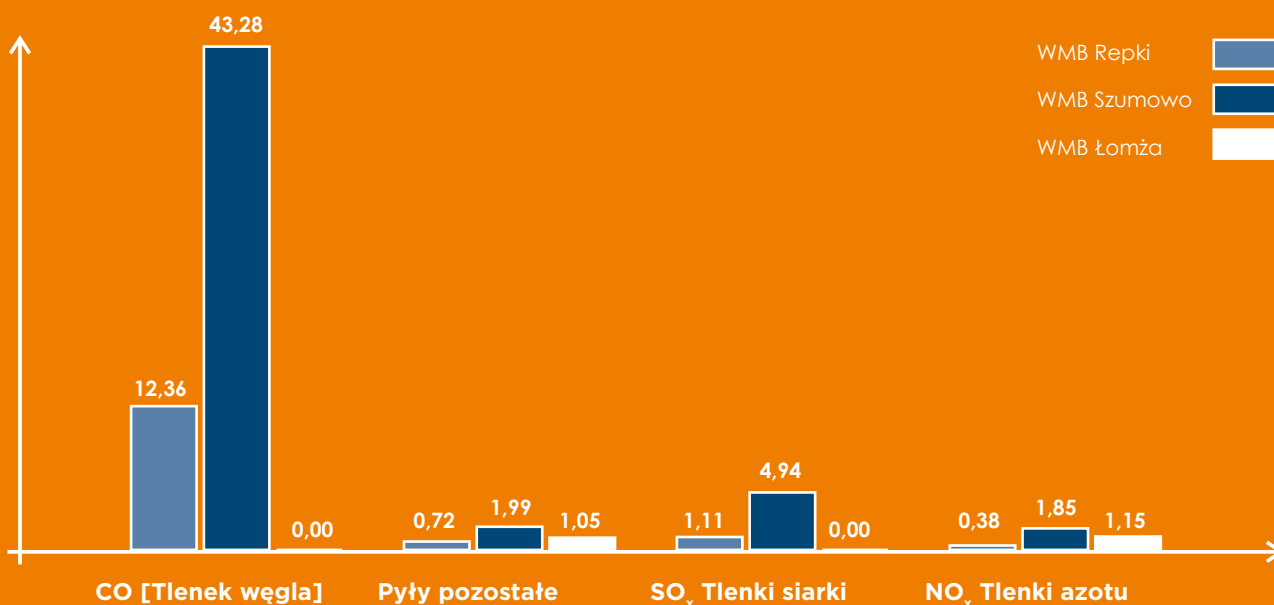
# Emisja Lotnych Związków Organicznych [LZO]

W wyniku prowadzonej działalności w związku z eksploatacją Zakładu Produkcji Domów Modułowych Oddziału Unihouse w Bielsku Podlaskim, Bazy Transportu i Logistyki w Łomży, Wytwórni Mas Bitumicznych w Repkach, Nowowoli oraz Szumowie, emitujemy do atmosfery lotne związki organiczne. Użytkowanie różnego rodzaju substancji chemicznych zawierających wyżej wymienioną grupę związków powoduje konieczność rozliczenia opłat z korzystania ze środowiska z tego tytułu. Przykładowe związki powodujące emisję LZO do powietrza:

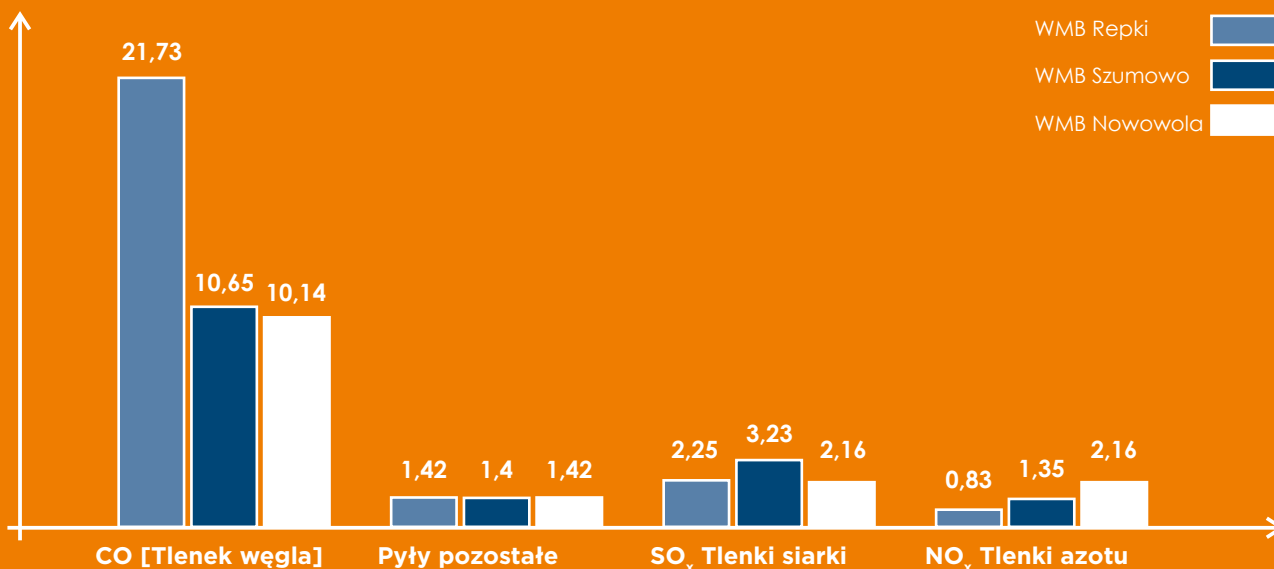
- Tetrachloroetylen w laboratoriach Oddziału drogowego;
- Farby i impregnaty w Oddziale Unihouse;
- Farby i rozpuszczalniki w Bazie Transportu i Logistyki Oddziału drogowego.

W roku 2017 Oddział Unihouse zmniejszył ilość LZO w stosunku do roku 2016 o 2%. Zamierzamy szukać zamienników substancji chemicznych, które jako substytut mogą przyczynić się do zmniejszenia emitowanych LZO do powietrza.

## Emisja związków CO, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, pyłów i innych istotnych związków emitowanych do powietrza w roku 2016 [Mg/rok]



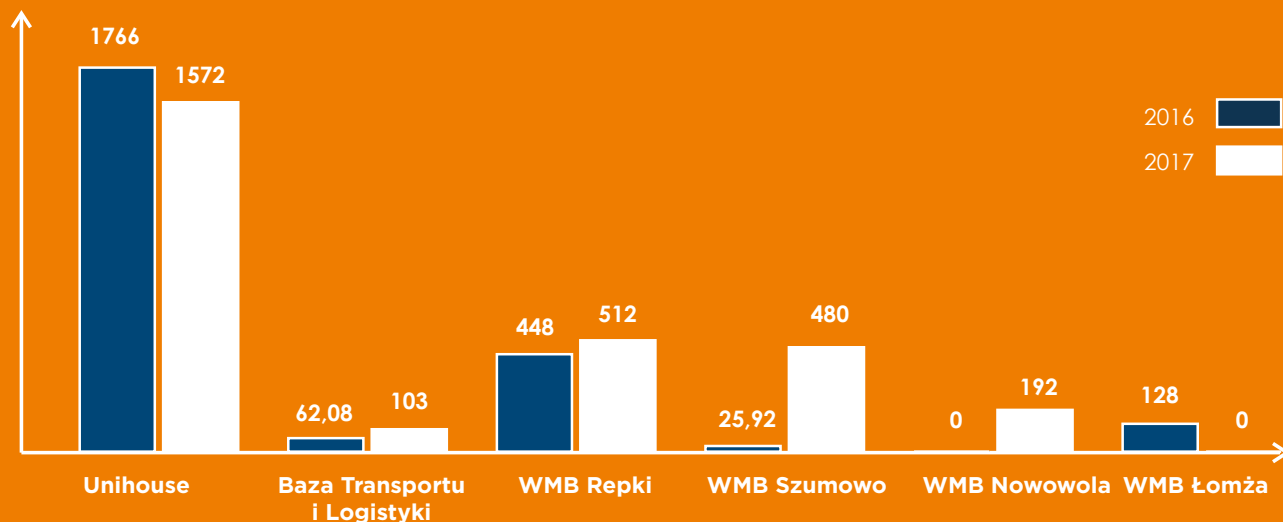
## Emisja związków CO, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, pyłów i innych istotnych związków emitowanych do powietrza w roku 2017 [Mg/rok]





# Lotne Związki Organiczne

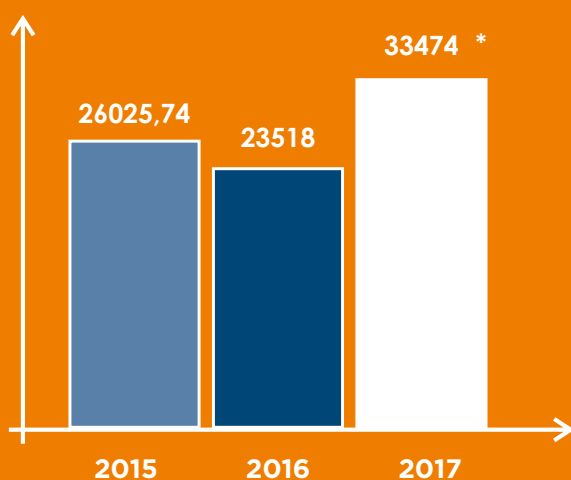
Ilość wytworzonych lotnych związków organicznych w roku 2017 [kg/rok]



W 2017 roku koszty z tytułu korzystania ze środowiska obejmują również spółkę Budrex-Kobi.

Zatrudniamy coraz więcej pracowników, a co za tym idzie dysponujemy coraz większą flotą samochodową. W roku 2017 zużyliśmy więcej paliwa w porównaniu do roku poprzedniego. Wpłynęło to na wzrost opłat z tego tytułu.

Roczne koszty z tytułu korzystania ze środowiska w latach 2015-2017 [w zł]



\* Dotyczy Unibep + Unidevelopment + Budrex-Kobi. Wcześniejsze dane - bez Budrex-Kobi.



# Gospodarka odpadami

W grupie Unibep wytworzyliśmy ogółem 26545 Mg odpadów, przy czym 99,98% tych odpadów stanowią odpady inne niż niebezpieczne, a zaledwie 0,02% stanowią odpady niebezpieczne.

## Gospodarka odpadami w Oddziale Unibep

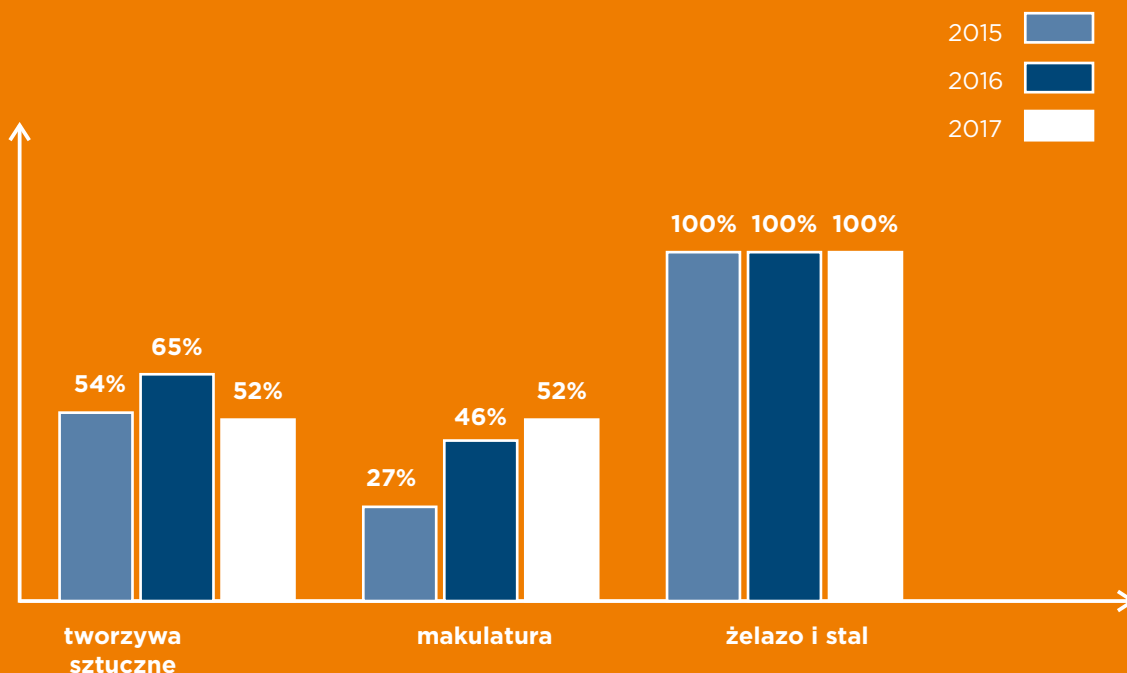
Jesteśmy świadomi, iż wytwarzamy coraz więcej odpadów. W związku z tym, jesteśmy na etapie wdrażania segregacji odpadów na terenach budów. Zaczynając od stopniowego wdrażania systemu segregacji odpadów komunalnych na budowach Unibep S.A. w Polsce, pragniemy osiągnąć cel, jakim jest segregacja odpadów na wysokim poziomie.

W biurze Unibep S.A. w Bielsku Podlaskim prowadzimy zbiórkę baterii, które oddajemy w specjalnie wyznaczonych do tego punktach oraz makulaturę.

## Gospodarka odpadami w Oddziale Unihouse

W Oddziale Unihouse w Bielsku Podlaskim postawiliśmy sobie za cel osiągnięcie segregacji odpadów na poziomie 50%. Osiągnęliśmy średni poziom segregacji odpadów w wysokości 59%. Wytvorzyliśmy 65,08 Mg odpadów opakowaniowych z papieru i tektury, zaś 52,22 Mg przekazaliśmy specjalistycznej firmie w celu poddania recyklingowi. Powstało 35,04 Mg odpadów opakowaniowych z tworzywa sztucznego, zaś 27,68 Mg zostało przekazanych do recyklingu. Płytę kartonowo-gipsową przekazujemy firmie posiadającej pozwolenie na przetwarzanie odpadów, która w całości poddała odpad procesowi odzysku/recyklingu w procesie R5.

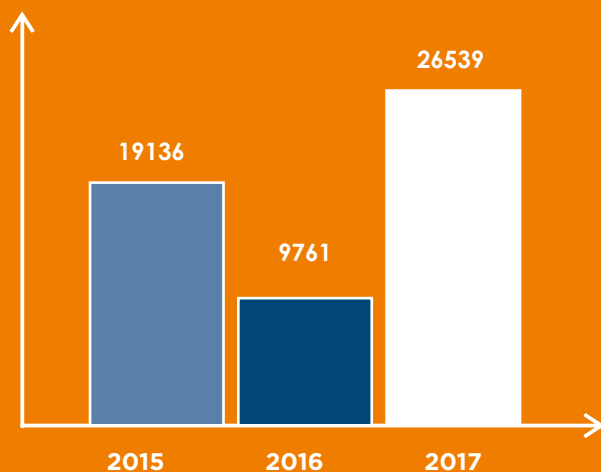
## Poziom odzysku i recyklingu wybranych frakcji odpadów w Oddziale Unihouse



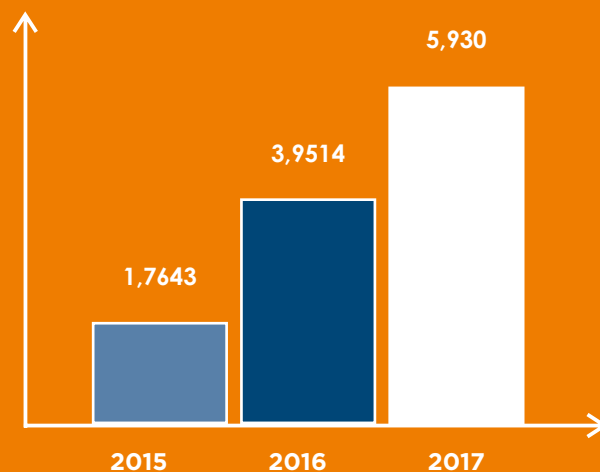
Nie zanieczyszczone drewno, wióry od stycznia 2017 r. traktujemy jako biomasę, którą spalamy w zakładowej kotłowni. Poddaliśmy odzyskowi ciepła 96 Mg biomasy.

Na budowach eksportowych Oddziału Unihouse, założyliśmy cel segregacji odpadów na poziomie 65%. Cel ten został zrealizowany, a nawet poszliśmy o krok dalej. Średnio selektywna gospodarka odpadami wyniosła 78,49%. Klasyfikując budowy eksportowe wg kraju, budowy w Norwegii osiągnęły selektywną gospodarkę odpadami w wysokości 75,46%, zaś w Szwecji w wysokości 90,63%

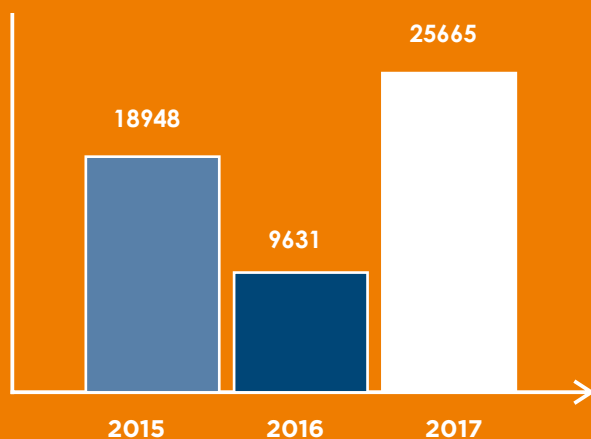
**Odpady inne niż niebezpieczne Grupy Unibep [Mg/rok]**



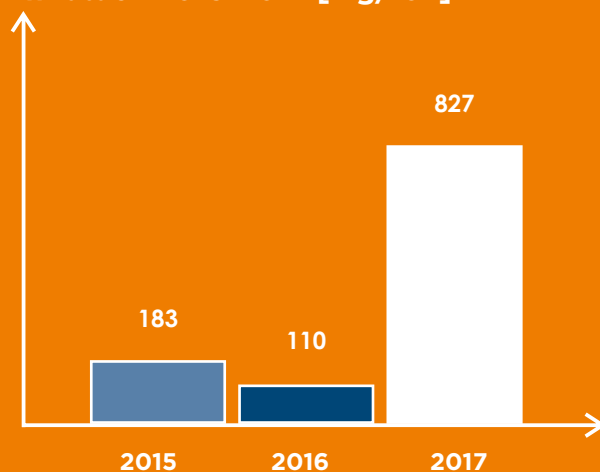
**Odpady niebezpieczne Grupy Unibep [Mg/rok]**



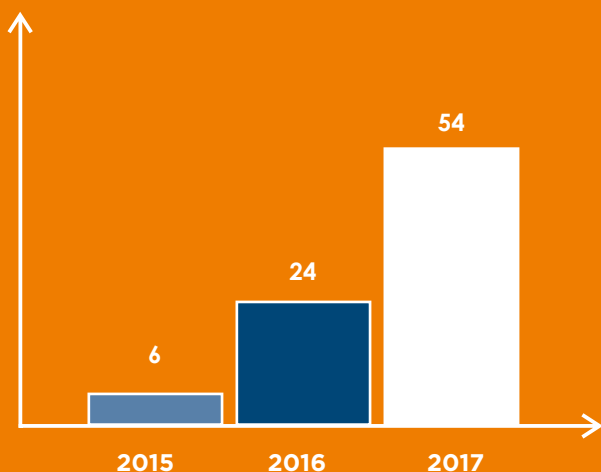
**Ilość wytwarzanych odpadów w Oddziale Unibep w latach 2015-2017 [Mg/rok]**



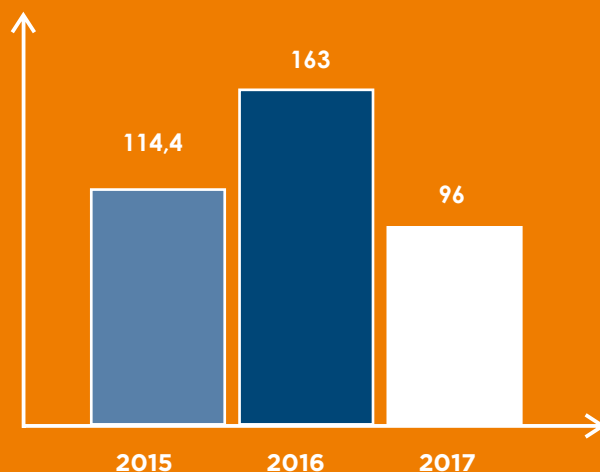
**Ilość wytwarzanych odpadów w Oddziale Unihouse w latach 2015-2017 [Mg/rok]**



**Ilość wytwarzanych odpadów w Oddziale Drogowym w latach 2015-2017 [Mg/rok]**



**Produkt uboczny i biomasa poddane odzyskowi energii cieplnej w instalacjach o/Unihouse w latach 2015-2017 [Mg/rok]**



# Polityka środowiskowa zgodna z Systemem Zarządzania Środowiskowego

Politykę środowiskową w naszej firmie prowadzimy poprzez uwzględnienie aspektów środowiskowych:

1. Znamy wpływ naszego stanowiska pracy lub procesu na środowisko.
2. Segregujemy odpady.
3. Oszczędzamy wodę i energię.
4. Umiemy postępować w sytuacjach awaryjnych (np. pożar, wyciek substancji chemicznej).
5. Ciągłe podnosimy swoją wiedzę i świadomość z zakresu ochrony środowiska.

## Norwegia Budowa KALDNES



W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania prowadzimy monitoring niezgodności i działań korygujących.

**Niezgodnością** jest niespełnienie wymagania, odstępstwo od procedur, przepisów, efektów działania systemu zarządzania, które może bez-

## Budowa w Warszawie GALERIA PÓŁNOCNA



pośrednio lub pośrednio prowadzić do zanieczyszczenia środowiska, awarii środowiskowej, niezgodności z wymaganiami prawnymi.

**Działaniem korygującym** jest działanie, podejmowane po to, aby usunąć przyczyny już wykrytej niezgodności.

## Przykłady niezgodności środowiskowych w fabryce Unihouse

### Materiały niebezpieczne na nie utwardzonym terenie



Docelowo System Zarządzania Środowiskowego ma być wdrożony w Oddziale BUDREX-KOBI Sp. z o.o.

### Nieoznakowane odpady drewna

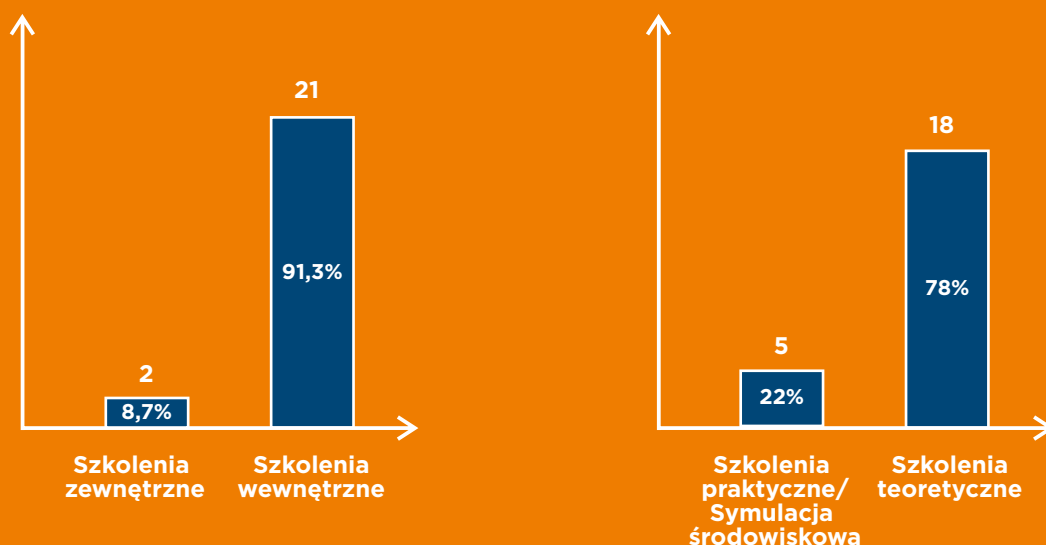


Jesteśmy w trakcie tworzenia procedur dotyczących zarządzania środowiskiem w tymże oddziale.

## Prowadzimy szkolenia w celu poprawy świadomości ekologicznej

W 2017 roku przeprowadzono 23 szkolenia o tematyce środowiskowej (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne). Na przeprowadzone szkolenia składają się zarówno szkolenia praktyczne typu symulacje środowiskowe (5 szkoleń), jak i szkolenia teoretyczne (18 szkoleń).

Szkolenia związane były m. in. z wdrożeniem do wymagań ISO 14001, przeprowadzone w Oddziale Unibep oraz w Polsce i na budowie Kaldnes w Norwegii Oddziału Unihouse.



## Stworzyliśmy Zakładową Formację Bezpieczeństwa Pożarowego

W Oddziale Unihouse z inicjatywy pracowników powstała Zakładowa Formacja Bezpieczeństwa Pożarowego. Celem jest podniesienie bezpieczeństwa pracy w Zakładzie Produkcji Domów Modułowych oraz możliwości szybkiej reakcji na wypadek zaistnienia zagrożenia pożarowego.

13 września 2017 r. członkom ZFBF wręczono nominacje. 20 października 2017 r. przeprowa-

dzono szkolenie PPOŻ, w którym omówiono wymagania prawne i wewnętrzne zakładowe. 20 października 2017 miała miejsce próbna ewakuacja z jednej z hal produkcyjnych, podczas której nakręcono film promujący formację. W grudniu 2017 r. przeprowadzono warsztaty z udzielania pierwszej pomocy przy użyciu defibrylatora.



## Czy wiesz, że

Bądźmy ekologiczni, żyjmy w zgodzie z naturą – zachęca Unidevelopment SA. Od wiosny 2017 r. spółka prowadzi akcję społeczną „ekoPOZYTYWNIENIE – nurtuje nas natura”, która wzmacnia dobre relacje ze społecznością lokalną w miejscach, gdzie prowadzi projekty deweloperskie. Akcja budzi coraz większe zainteresowanie.

- Dzięki temu nasza firma zwiększa świadomość ekologiczną mieszkańców, a przy okazji wzmacnia dobre relacje ze społecznością lokalną, w miejscach, gdzie prowadzimy projekty deweloperskie.

Skupiamy się na działaniach wpływających na poprawę warunków życia małych zwierząt, które spotykamy w mieście m.in. jeży, owadów i ptaków. Kampania „ekoPOZYTYWNIENIE – nurtuje nas natura” ma na celu pokazanie miasta, jako miejsca przyjaznego ludziom i zwierzętom, a także uświadomienie jego mieszkańcom, jak ważne jest budowanie relacji człowieka z otaczającym środowiskiem. Stale rozwijamy ten projekt – *mówi Sylwia Skrętowska, Specjalista ds. Marketingu i koordynator projektu ekoPOZYTYWNIENIE z ramienia Unidevelopment S.A.*



W 2017 roku na Święta Bożego Narodzenia wysłaliśmy do wszystkich kartki pocztowe zrobione z bawełny czyli były to kartki ekologiczne. Część dochodów z kupna tej specjalnej kartki świątecznej trafiło do potrzebujących.

## Gesty ekologiczne promowane w Grupie Unibep - są umieszczone w biurach i budowach



# Zużycie energii w Grupie Unibep

## G4-EN3 - Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii

W 2017 roku zużycie energii w Grupie Unibep wyniosło 42,79 GWh, co daje 154 TJ.

$$\text{Wskaźnik na jedną osobę} = \frac{42,79 \text{ GWh}}{1436} = 29,80 \text{ MWh/na osobę}$$







# Bezpieczeństwo

---

jest dla nas ważne



# Polityka zarządzania jakością i BHP, w tym Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie

Wysoka jakość zarządzania Unibep SA, oparta na międzynarodowych standardach i dobrych praktykach, jest ważną wizytówką firmy, co znalazło potwierdzenie w licznych nagrodach i certyfikatach systemu zarządzania.

Pozycja Unibep SA stale rośnie w rankingach branżowych i ogólnopolskich, nasze przedsiębiorstwo otrzymuje liczne nagrody i wyróżnienia oraz referencje uzyskiwane bezpośrednio od naszych klientów.

W celu ciągłego doskonalenia organizacji wewnętrznej i umacniania pozycji rynkowej, Unibep SA zarządza jakością inwestycyjnego procesu budowlanego zgodnie z wymaganiami międzynarodowej normy **ISO 9001**, stawiając wymagania klientów i wymagania prawne w centrum uwagi całej kadry kierowniczej i personelu operacyjnego.

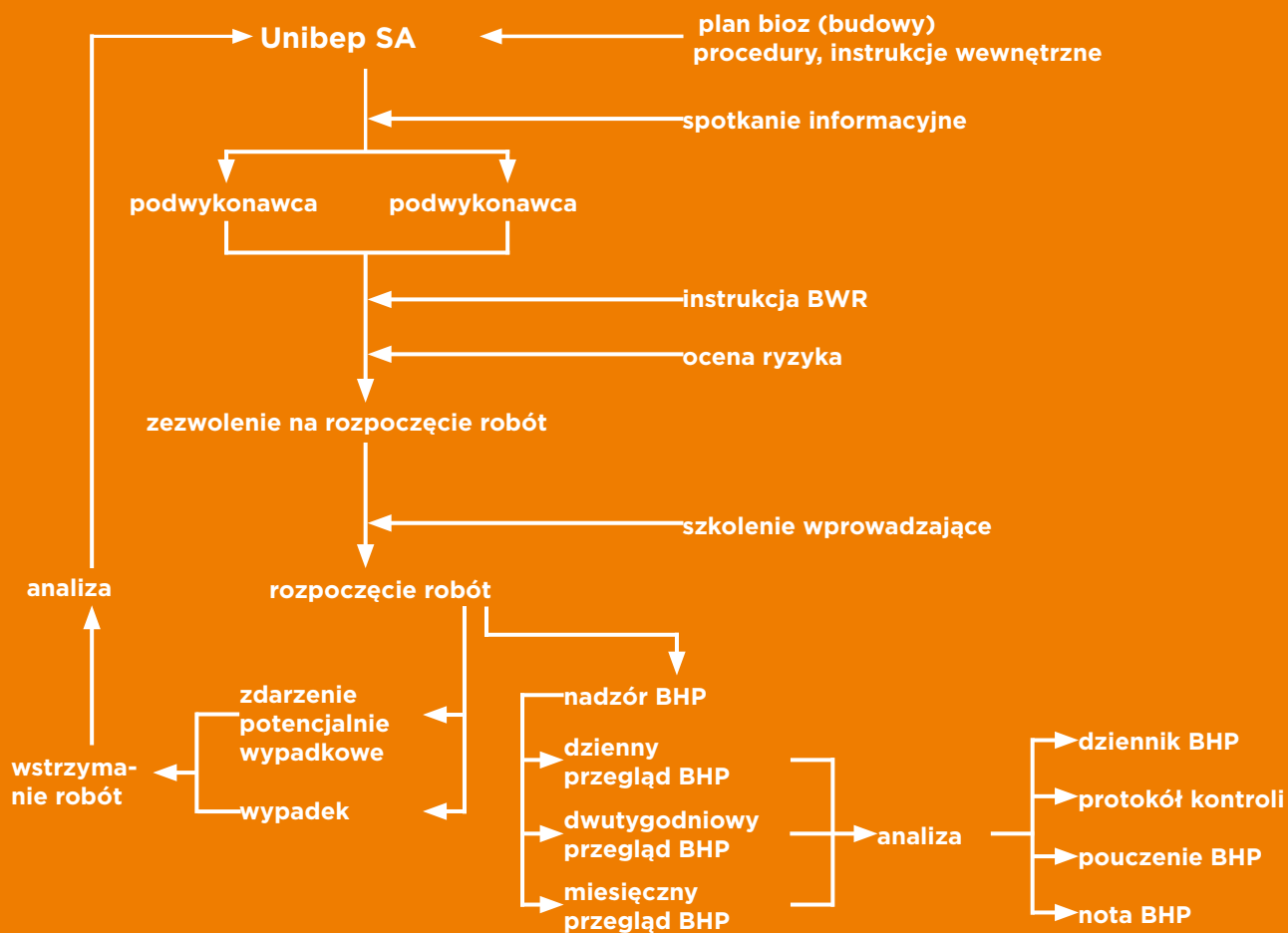
W branży budowlanej, poza zaufaniem, łączącym inwestora z wykonawcą, niezwykle ważne jest też zapewnienie bezpieczeństwa w procesach pracy, bez którego nie można osiągnąć zadowolenia klientów i nie można zbudować trwa-

łej przewagi konkurencyjnej. Dlatego Unibep SA zarządza również bezpieczeństwem, higieną pracy i ochroną zdrowia pracowników i innych podmiotów uczestniczących w realizacji inwestycyjnego procesu budowlanego zgodnie z wymaganiami normy **BS OHSAS 18001**, będącej w dużym stopniu zgodną z **PN-N-18001**.

Wdrożenie Systemu Zarządzania Jakością i BHP z podejściem procesowym było strategiczną decyzją kierownictwa Unibep SA w celu poprawy skuteczności zarządzania oraz zwiększenia zadowolenia Klientów przez spełnianie ich wymagań w sposób ciągły i zaplanowany.



## Schemat monitorowania bezpieczeństwa na placu budowy





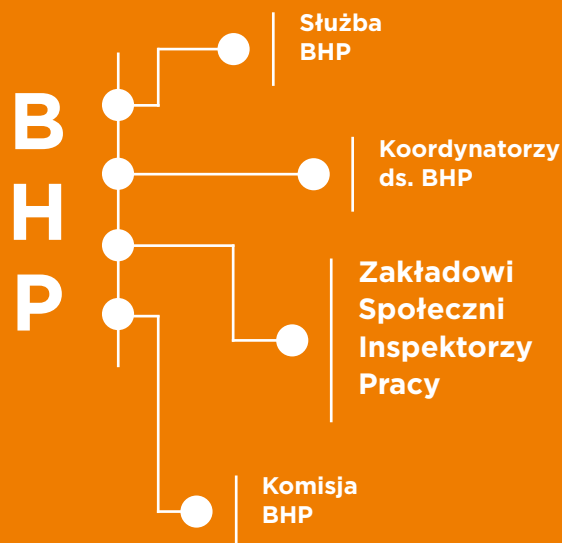
## Bezpieczeństwo pracy jest dla nas najważniejsze

Obszar bezpieczeństwa i higieny pracy w grupie Unibep SA realizowany jest przez:

- Służbę BHP,
- Komisję BHP,
- Zakładową Społeczną Inspekcję Pracy,
- Koordynatorów ds. BHP, którzy pełnią swoją funkcję na każdej budowie, zakładzie, fabryce i w innych miejscach, gdzie wykonują pracę nasi pracownicy i Podwykonawcy,
- Innych uczestników: firmy współpracujące i ich pracownicy, osoby wizytujące zakład i inne osoby trzecie, praktykanci i stażyści.

Najważniejszym ogniwem w łańcuchu zapewnienia bezpieczeństwa pracy jest pracownik, który w dużej mierze współdziała w zakresie poprawy bezpieczeństwa w miejscach wykonywania prac.

**Ważne** – co roku Zarząd Unibep SA wyznacza cele w obszarze BHP. Cele są określone dla poszczególnych biznesów. Co roku szefowie biznesów opracowują raport dotyczący realizacji celów.



## Pilnujemy standardów

W ramach zarządzania ryzykiem w obszarze BHP, Unibep SA zarządza bezpieczeństwem, higieną pracy oraz ochroną zdrowia pracowników i innych podmiotów uczestniczących w realizacji inwestycyjnego procesu budowlanego zgodnie z wymaganiami normy BS OHSAS 18001. W obszarze BHP każda inwestycja realizowana przez Unibep SA musi być zgodna z obowiązującym prawem i wewnętrznymi przepisami. Standardy BHP muszą spełniać także podwykonawcy pracujący na budowach nadzorowanych przez Unibep SA.

# Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie

Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie jest inicjatywą dwunastu generalnych wykonawców, zwanych sygnatariuszami Porozumienia, mającą na celu poprawę bezpieczeństwa na polskich budowach. Unibep SA należy do Porozumienia od 5 lutego 2015 roku. To nieformalne stowarzyszenie propaguje kulturę bezpieczeństwa, uświadamia zagrożenia płynące z pracy na budowie i w konsekwencji przyczynia się do wyeliminowania ryzyka.

Każdego roku na polskich budowach dochodzi do około 120 śmiertelnych wypadków (2008 r. – 127 osób, 2009 r. – 117 osób, 2010 r. – 112 osób), a to oznacza, że co trzy dni ginie człowiek. Głównym powodem takiego stanu rzeczy jest brak kwalifikacji pracowników budowlanych, nieprzestrzeganie zasad BHP oraz niedoskonały system zabezpieczeń. Najczęstsze zdarzenia to upadki z wysokości, uderzenia spadającym przedmiotem lub przygniecenia.

Najniebezpieczniejsza jest praca na dachach, rusztowaniach, a także w głębokich wykopach. Co druga ofiara śmiertelna na budowie to pracownik ze stażem pracy, nieprzekraczającym trzech miesięcy.

Nadrzędnym celem Porozumienia nie jest zredukowanie wypadków śmiertelnych w branży budowlanej, ale ich całkowite wyeliminowanie, bowiem nie ma liczby wypadków, na którą można się zgodzić. Hasłem przewodnim tej kampanii jest „Zero wypadków”.

Aby osiągnąć ten cel, w ramach Porozumienia opracowano szereg projektów wprowadzających systemowe rozwiązania z dziedziny BHP na place budów sygnatariuszy. Działania te rozłożone są na wiele lat i wiążą się nie tylko ze zmianami organizacyjnymi, ale także ze zmianą mentalności, przyzwyczajzeń pracowników i społeczeństwa.

Porozumienie zwiększa szanse osiągnięcia znaczącej poprawy w zakresie BHP w skali całej branży, bo chce się dzielić z innymi firmami swoim doświadczeniem, wiedzą i wynikami. Od jednolitych, jasnych i egzekwowanych zasad BHP nie ma bowiem odwołania. W ostatecznym rozrachunku stawką jest przecież ludzkie życie.

W ramach Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie corocznie organizowany jest TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA, w którym biorą udział pracownicy i podwykonawcy na budowach, fabrykach, zakładach. Podczas tygodnia organizowane są szkolenia, projekcje filmów, warsztaty, próbne ewakuacje i inne działania podnoszące świadomość w zakresie bezpieczeństwa pracy. W 2017 r. Tydzień Bezpieczeństwa odbył się w dniach 8-14 maja.

## Sygnatariusze Porozumienia

**budimex**

**Polimex Mostostal**



**DORA** POLSKA INFRASTRUCTURE

**HOCHTIEF**  
POLSKA

**SKANSKA**



**STRABAG**

**Mostostal**  
WARSZAWA

**UNIBEP**

**MOTA-ENGIL**

**warbud**

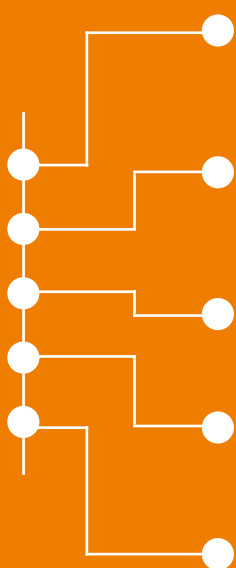


**Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**

5 lutego 2015 r. zostaliśmy sygnatariuszem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Porozumienie ma na celu wypracowanie wspólnych, najwyższych standardów bezpieczeństwa pracy przez 12 największych firm budowlanych w Polsce.

W marcu 2018 r. Unibep SA przejął od Warbud SA prezydencję w Porozumieniu Bezpieczeństwa w Budownictwie

# Podsumowanie Tygodnia Bezpieczeństwa w 2017 r.



**624**

tytu pracowników nadzoru było zaangażowanych w organizację Tygodnia Bezpieczeństwa zaangażowanych w organizację.

**1512**

tytu pracowników Grupy Unibep wzięło udział w spotkaniach i szkoleniach (niektórzy wzięli udział w kilku działaniach)

**3758**

tytu pracowników firm podwykonawczych wzięło udział w spotkaniach i szkoleniach

**628**

tytu firm podwykonawczych wzięło udział w wydarzeniach na budowie

**72**

tytu partnerów i instytucji wspierających miał Tydzień Bezpieczeństwa 2017



# Zintegrowany System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy

W Grupie Unibep SA wdrożony został system Zarządzania bezpieczeństwem, higieną pracy i ochroną zdrowia pracowników i innych podmiotów uczestniczących w realizacji inwestycyjnego procesu budowlanego zgodnie z wymaganiami normy BS OHSAS 18001.

W ramach ZSZ BHP wprowadzono 7 procedur postępowania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Są to procedury określające role i odpowiedzialności oraz sposób postępowania w zakresie m.in.: oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, badań profilaktycznych pracowników, szkoleń BHP, chorób zawodowych, monitorowania bezpieczeństwa na placach budów i zakładów, oceny zgodności przepisów prawnych w obszarze BHP.

Ponadto, w Unibep SA, zagadnienia tj. posiłki profilaktyczne i napoje, gospodarka odzieżą i SOI są regulowane poprzez zarządzenia wewnętrzne konsultowane ze Związkiem Zawodowym Budowlani spółki Unibep.

## Mieć informacje

Celem monitorowania jest zapewnienie stałych przeglądów i monitorowania (zarówno proaktywnego jak i reaktywnego) warunków pracy. Umożliwia to zarówno bieżące, jak i okresowe śledzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz właściwy sposób jego dokumentowania. Ponadto pozwala na podejmowanie decyzji wpływających na doskonalenie identyfikacji zagrożeń, ograniczenie ryzyka zawodowego oraz funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieny pracy.

## Kontrole wewnętrzne

Poprzez wdrożony system BHP na rynku krajowym zacieśniono współpracę między Unibep SA, a podwykonawcami oraz podniesiono poziom bezpieczeństwa wykonywania robót budowlanych. Kontrole wewnętrzne były przeprowadzane systematycznie przez służbę BHP, Koordynatora BHP, Kierownictwo Budowy oraz Kierownictwo Podwykonawców. Podczas tych kontroli na ujawnione uchybienia i zagrożenia były wydawane zalecenia ustne i pisemne - w formie protokołu lub wpisu w dzienniku BHP.

## Zdarzenia potencjalnie wypadkowe

Na każdej budowie/zakładzie założony jest rejestr wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Rejestr prowadzi Koordynator BHP. Pracownicy na bieżąco informują przełożonych o zauważonych w miejscu pracy zagrożeniach. Przełożeni zagrożenia, awarie i zdarzenia potencjalnie wypadkowe zgłaszają do Działu BHP. Dział BHP informacje w formie e-maila przekazuje na wszystkie budowy i zakłady. Ogłoszenie o kolejnym zdarzeniu potencjalnie wypadkowym jest umieszczane na tablicy w biurze budowy/zakładu do informacji wszystkich pracowników, firm podwykonawczych oraz gości.



44

Liczba zgłoszonych zdarzeń w 2016r.

38

Liczba zgłoszonych zdarzeń w 2017 r.

W Grupie Unibep realizujemy szkolenia BHP nie tylko wynikające z przepisów prawa, tj. szkolenia wstępne i okresowe BHP, lecz również szkolenia dodatkowe, m.in. Warsztaty BHP dla pracowników fabryki w okresie cyklicznym, miesięcznym lub dwumiesięcznym. Celem warsztatów jest podniesienie wiedzy i świadomości w zakresie zagrożeń, które wiążą się z wykonywaną pracą.

Łącznie w 2017 roku zostało przeszkolonych w zakresie BHP 730 pracowników.

Na każdej budowie pracownicy firm Podwykonawczych przechodzą szkolenia wprowadzające na plac budowy oraz szkolenia informacyjne wprowadzonych standardem Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Zmniejszyliśmy również czasokres szkoleń. Pracownicy na stanowiskach robotniczych szkolenia okresowe BHP przechodzą co roku, a pracownicy inżyniersko - techniczni i kadra zarządzająca co 3 lata.

## Konkurs na budowę roku pod względem BHP

W 2017 roku po raz piąty został ogłoszony konkurs na Budowę Roku. W konkursie wzięły udział budowy, które zostały ocenione przez służby BHP przez co najmniej 6 miesięcy.

Budową Roku pod względem bezpieczeństwa zostało osiedle Bemowo Park, pod kierownictwem Artura Aleksiejuka. (Na zdjęciu pierwszy z prawej.)

**Audity** wewnętrzne w Unibep S.A. są prowadzone w sposób zaplanowany i systematyczny. Tematyka auditów obejmowała swym zakresem również cele dotyczące BHP i procesy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Karty działań korygujących po auditach wewnętrznych wraz z raportami z auditów były przedmiotem przeglądów w trakcie spotkań kierownictwa Unibep S.A. Wyniki auditów wewnętrznych są brane pod uwagę również jako dane wejściowe w procesie oceny zgodności, co pozwala doskonalić system zarządzania BHP oraz rozwijać ten system również w Oddziałach Spółki.

**Komisja BHP** Komisja BHP powołana w Unibep S.A. jako organ doradczy i opiniodawczy składa się z 8 członków. Posiedzenia Komisji BHP odbywały się raz w kwartale i kończyły protokołem.





## System Zarządzania BHP

Procedury, zarządzenia wewnętrzne oraz najważniejsze dokumenty z zakresu BHP umieszczone są na portalu unibep.net.

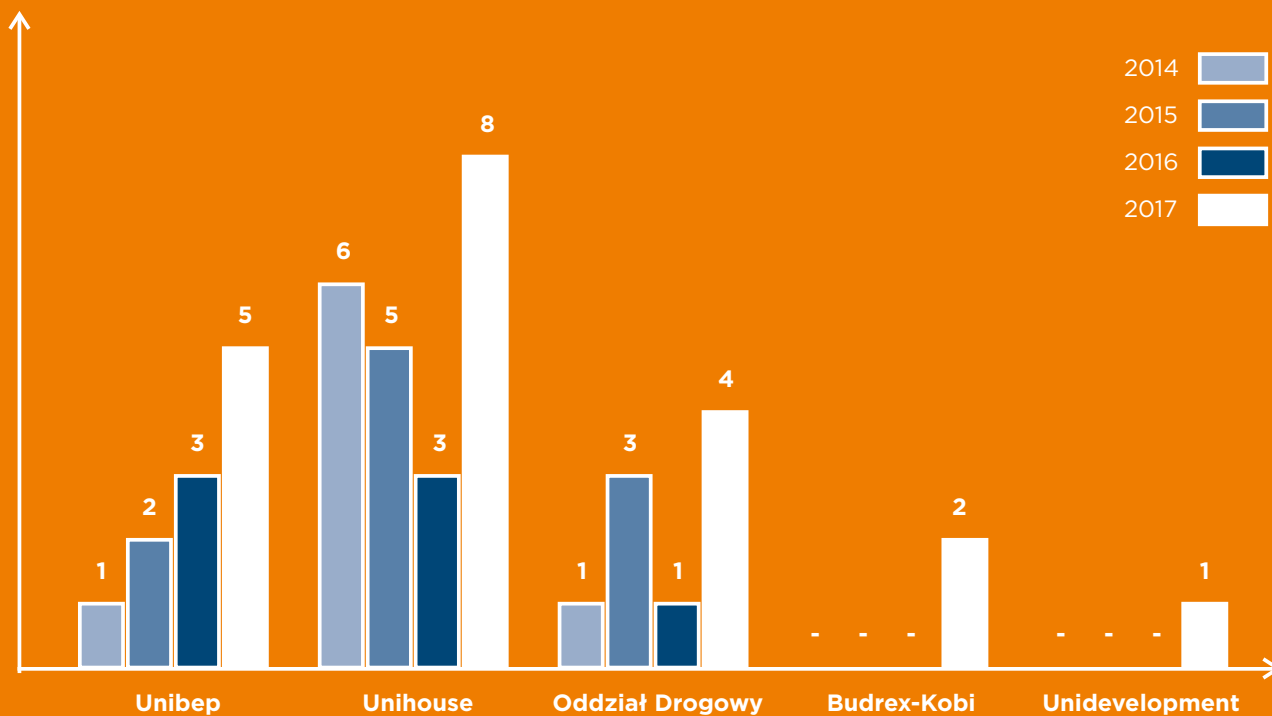
W zakładce mapa procesu BHP jest interaktywny pulpit sterowniczy BHP, który umożliwia łatwe poruszanie się po wszystkich procedurach, zarządzeniach wewnętrznych i załącznikach systemu zarządzania BHP. Do katalogu ma dostęp każdy pracownik Grupy Unibep.

Procedury postępowania zostały opracowane w formie opisowej i graficznej z możliwością bezpośredniego wejścia w każdy załącznik i formularz. W jednym miejscu zostały wskazane wszystkie odpowiedzialności uczestników procesu wynikające z poszczególnych instrukcji BHP.

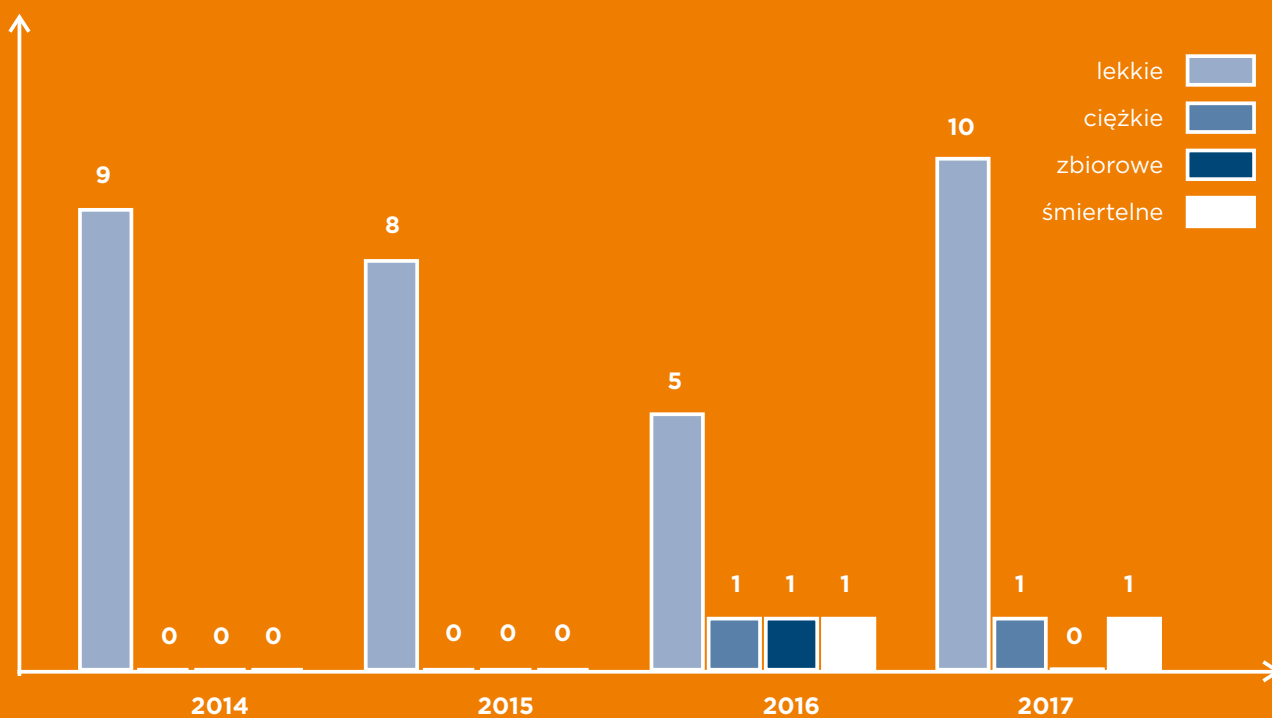


# Wypadkowość

Liczba wypadków w latach 2014-2017 roku



Liczba wypadków Podwykonawców w latach 2014-2017



## Liczba wypadków w 2017 roku

| WYPADEK<br>(liczba poszkodowanych) | UNIBEP*  | UNIHOUSE | ODDZIAŁ<br>DROGOWY | UNIBEP<br>S.A. | BUDREX-<br>-KOBI | UNIDEVELOPMENT |
|------------------------------------|----------|----------|--------------------|----------------|------------------|----------------|
| przy pracy                         | 5        | 8        | 4                  | 17             | 2                | 1              |
| <b>Razem</b>                       | <b>5</b> | <b>8</b> | <b>5</b>           | <b>18</b>      | <b>2</b>         | <b>1</b>       |

\* Unibep - generalne wykonawstwo

## Wskaźniki wypadkowości

**Wskaźnik ciężkości wypadków** – będący średnią liczbą dni niezdolności do pracy przypadającą na jeden wypadek.

Łączna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy

$$Wc = \frac{\text{Łączna liczba dni niezdolności do pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy}}{\text{Liczba wypadków przy pracy}} = 35$$

**Wskaźnik częstości wypadków** – liczba wypadków na 1000 zatrudnionych.

Liczba wypadkach odnotowanych w danym okresie

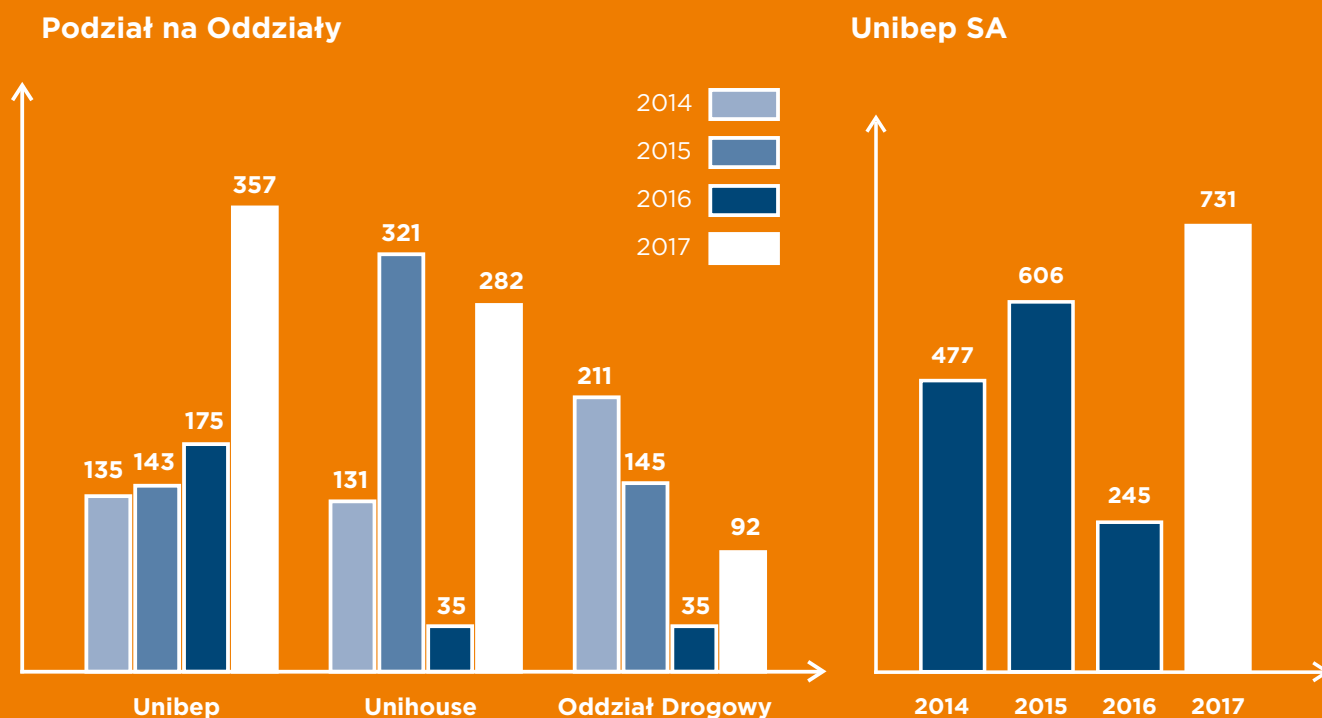
$$Ww = \frac{\text{Liczba wypadkach odnotowanych w danym okresie}}{\text{Liczba pracujących}} \times 1000 = 6,11$$

## Zestawienie wypadków i wskaźników w latach 2015-2017:

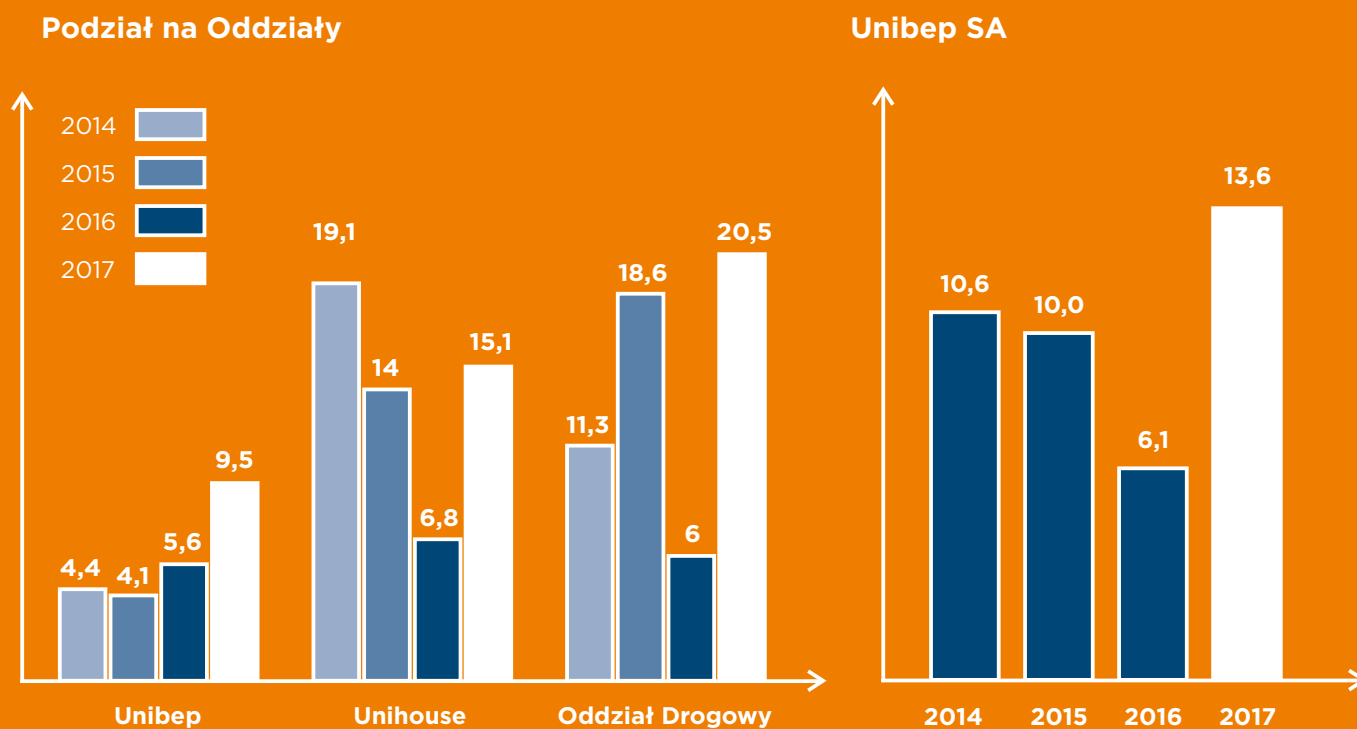
| Rok                    | Wypadki przy pracy | Liczba pracujących | Liczba dni niezdolności do pracy | Wskaźnik częstości wypadków | Wskaźnik ciężkości wypadków |
|------------------------|--------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>UNIBEP*</b>         |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2015                   | 2                  | 483                | 143                              | 4,1                         | 71,5                        |
| 2016                   | 3                  | 534                | 175                              | 5,6                         | 58,3                        |
| 2017                   | 5                  | 526                | 357                              | 9,5                         | 71,4                        |
| <b>UNIHOUSE</b>        |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2015                   | 5                  | 355                | 321                              | 14,0                        | 64,2                        |
| 2016                   | 3                  | 443                | 35                               | 6,8                         | 11,7                        |
| 2017                   | 8                  | 531                | 282                              | 15,1                        | 35,3                        |
| <b>ODDZIAŁ DROGOWY</b> |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2015                   | 3                  | 161                | 145                              | 18,6                        | 48,3                        |
| 2016                   | 1                  | 167                | 35                               | 6,0                         | 35,0                        |
| 2017                   | 4                  | 195                | 92                               | 20,5                        | 23,0                        |
| <b>UNIBEP SA</b>       |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2015                   | 10                 | 999                | 606                              | 10,0                        | 60,6                        |
| 2016                   | 7                  | 1144               | 245                              | 6,1                         | 35,0                        |
| 2017                   | 17                 | 1252               | 731                              | 13,6                        | 43,0                        |
| <b>BUDREX-KOBI</b>     |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2017                   | 2                  | 112                | 73                               | 17,9                        | 36,5                        |
| <b>UNIDEVELOPMENT</b>  |                    |                    |                                  |                             |                             |
| 2017                   | 1                  | 45                 | 15                               | 22,2                        | 15,0                        |

\* Unibep - generalne wykonawstwo

## Liczba dni niezdolności do pracy z tytułu wypadków przy pracy w latach 2014-2017

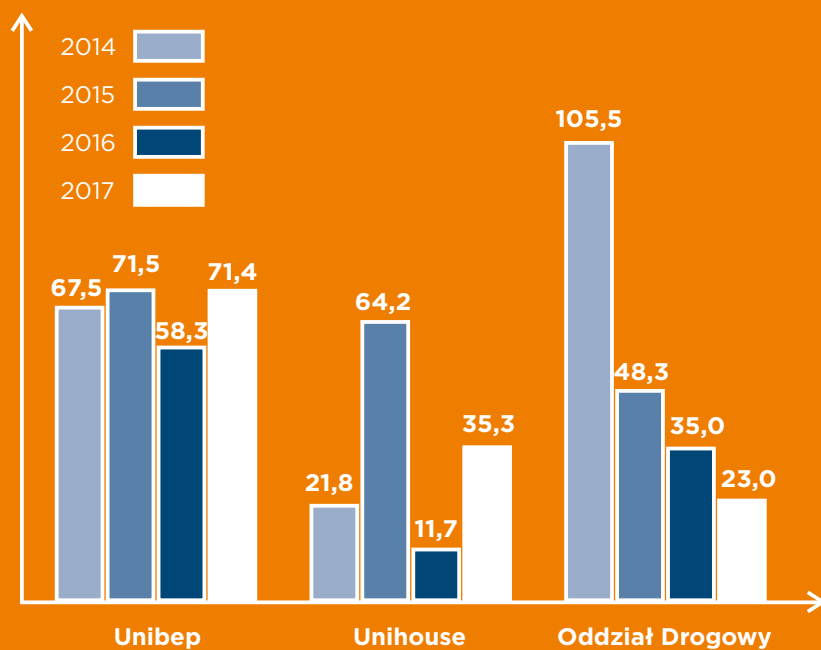


## Wskaźnik częstości wypadków w latach 2014-2017

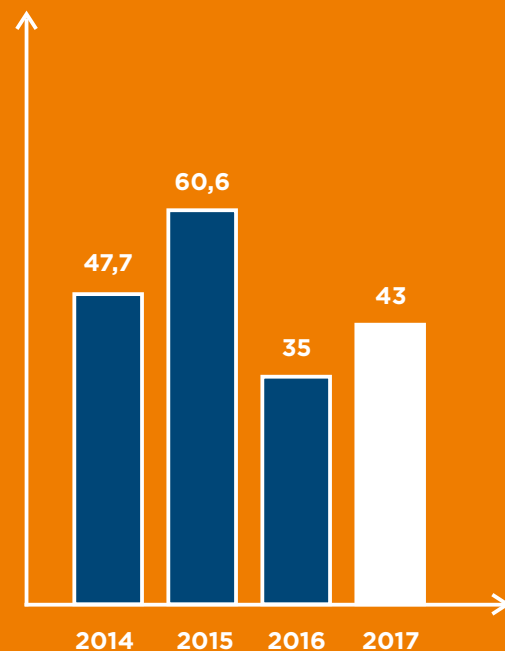


# Wskaźnik ciężkości wypadków w latach 2014-2017

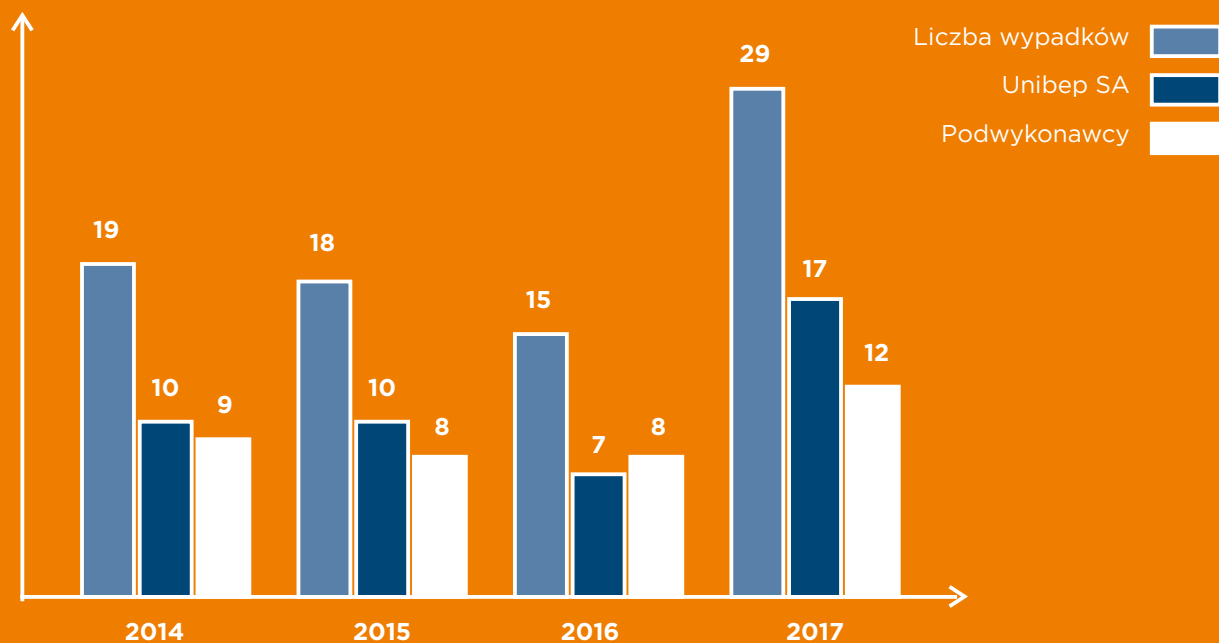
Podział na Oddziały



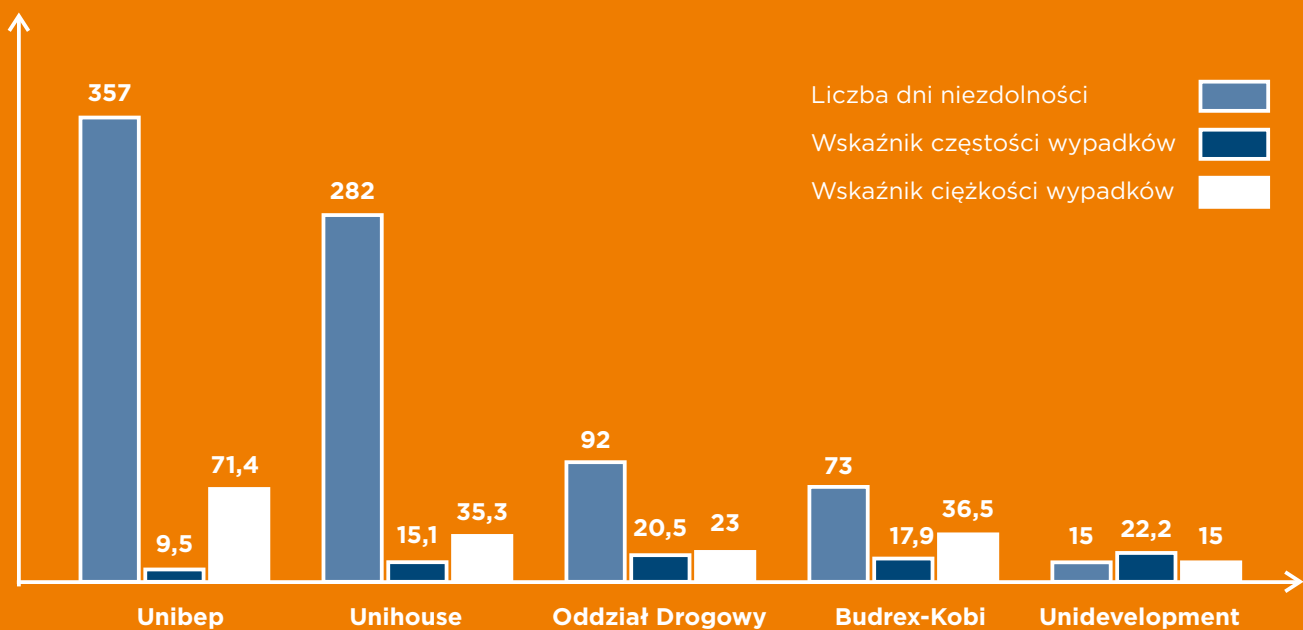
Unibep SA



## Podsumowanie wypadkowości Unibep SA



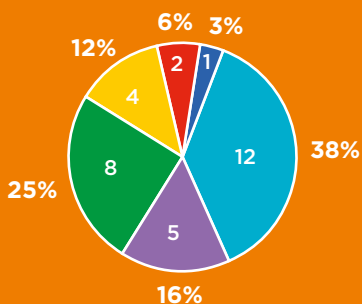
## Podział na Oddziały



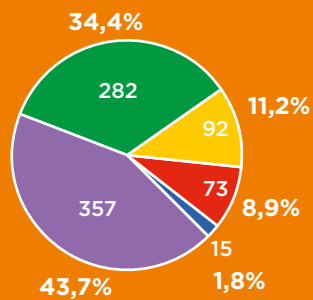
| Rok  | UNIBEP | PODWYKONAWCY | Razem |
|------|--------|--------------|-------|
| 2015 | 10     | 8            | 18    |
| 2016 | 7      | 8            | 15    |
| 2017 | 17     | 12           | 29    |

| Rok  | BUDREX-KOBI | UNIDEVELOPMENT | Razem |
|------|-------------|----------------|-------|
| 2015 | -           | -              | -     |
| 2016 | -           | -              | -     |
| 2017 | 2           | 1              | 3     |

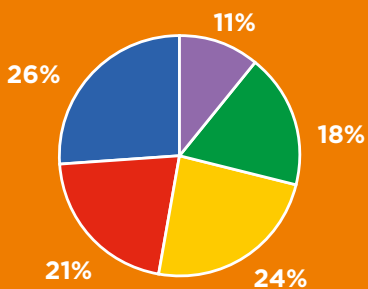
### Podsumowanie liczba wypadków - udział procentowy



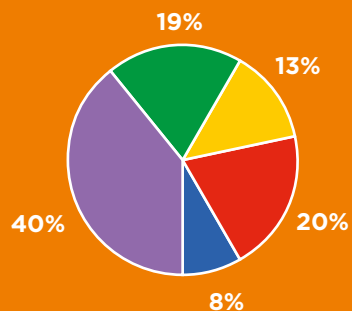
### Podsumowanie absencja - udział procentowy



### Podsumowanie wskaźnik częstości - udział procentowy



### Podsumowanie wskaźnik ciężkości - udział procentowy



Łącznie w UNIBEP S.A. zdarzyło się 29 wypadków, w tym 12 wśród pracowników firm podwykonawczych. W UNIBEP S.A. 16 wypadków było lekkich, a jeden ciężki; wśród firm podwykonawczych 1 śmiertelny, 1 ciężki i 10 lekkich; w UNIDEVELOPMENT 1 lekki; w BUDREX-KOBI 1 ciężki, 1 lekki.

# Ze względu na zaistniałych 17 wypadków przy pracy rok 2017 wykazuje:

## Unibep:

- wzrost liczby wypadków w stosunku do roku ubiegłego o 67% przy spadku zatrudnienia o 1,5%;
- wskaźnik częstości wypadków wyniósł 9,5 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 69,6%;
- wskaźnik ciężkości wypadków wyniósł 71,4 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 22,5%;
- liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy wyniosła 357 i wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o 104%.

## Unihouse:

- wzrost liczby wypadków w stosunku do roku ubiegłego o 166% przy wzroście zatrudnienia o 19,9%;
- wskaźnik częstości wypadków wyniósł 15,1 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 122,1%;
- wskaźnik ciężkości wypadków wyniósł 35,3 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 201,7%;
- liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy wyniosła 282 i wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o 705,7%.

## Oddział Drogowy:

- wzrost liczby wypadków w stosunku do roku ubiegłego o 300% przy wzroście zatrudnienia o 16,8%;
- wskaźnik częstości wypadków wyniósł 20,5 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 241,7%;
- wskaźnik ciężkości wypadków wyniósł 23,0 i spadł w stosunku do roku ubiegłego o 52,2%;
- liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy wyniosła 92 i wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o 162,9%.

## Unibep SA:

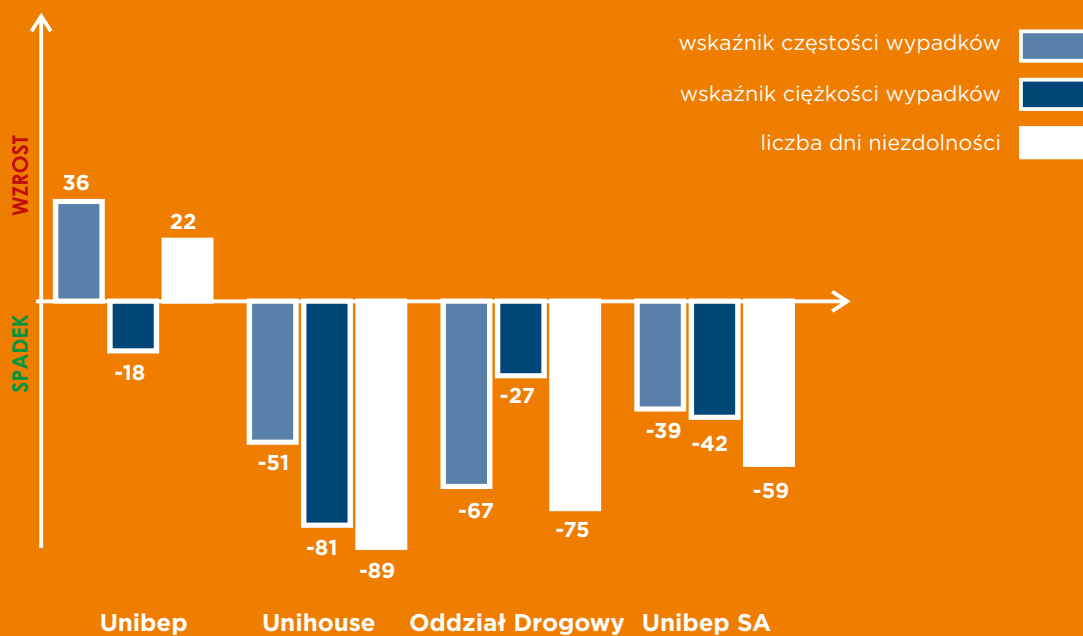
- wzrost liczby wypadków w stosunku do roku ubiegłego o 143% przy wzroście zatrudnienia o 9,4%;
- wskaźnik częstości wypadków wyniósł 13,6 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 123,0%;
- wskaźnik ciężkości wypadków wyniósł 43,0 i wzrósł w stosunku do roku ubiegłego o 22,9%;
- liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy wyniosła 731 i wzrosła w stosunku do roku ubiegłego o 198,4%.



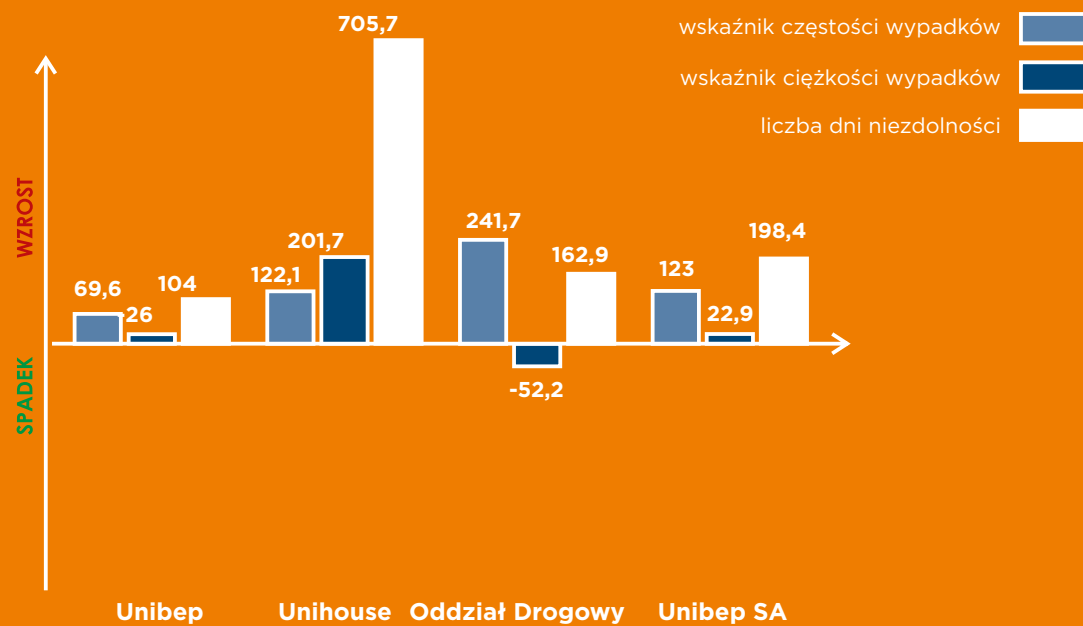


# Podsumowanie porównujące wskaźniki wypadkowości w % w latach 2016-2017

2016



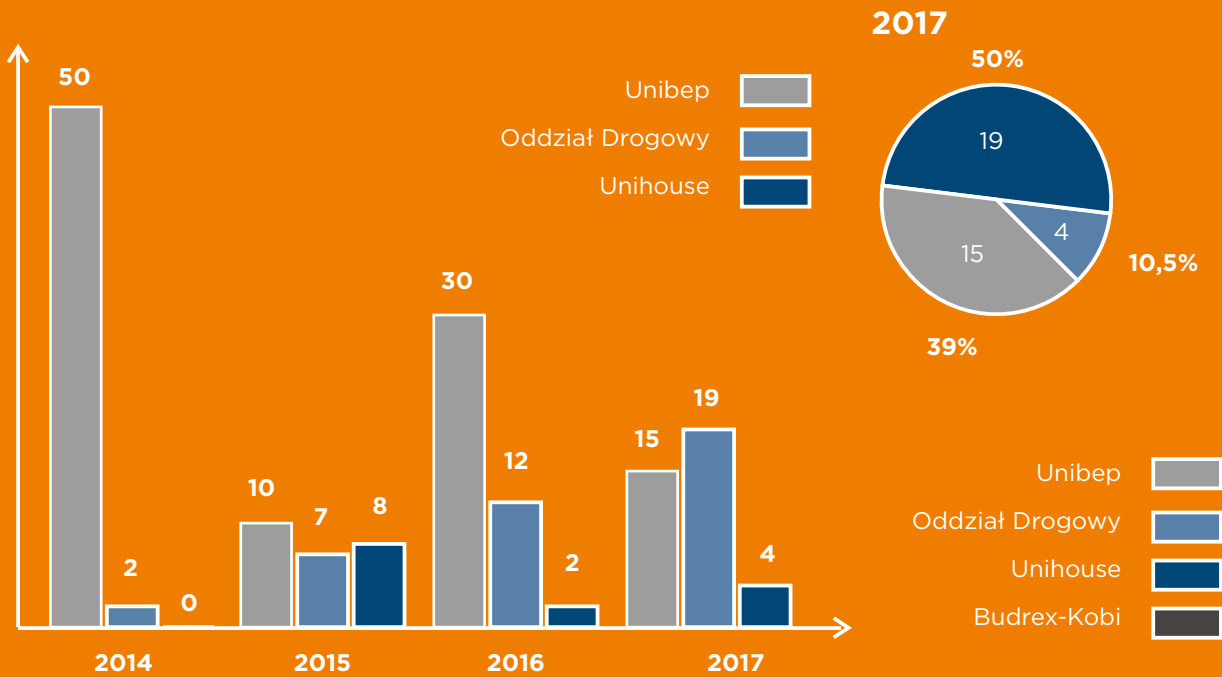
2017



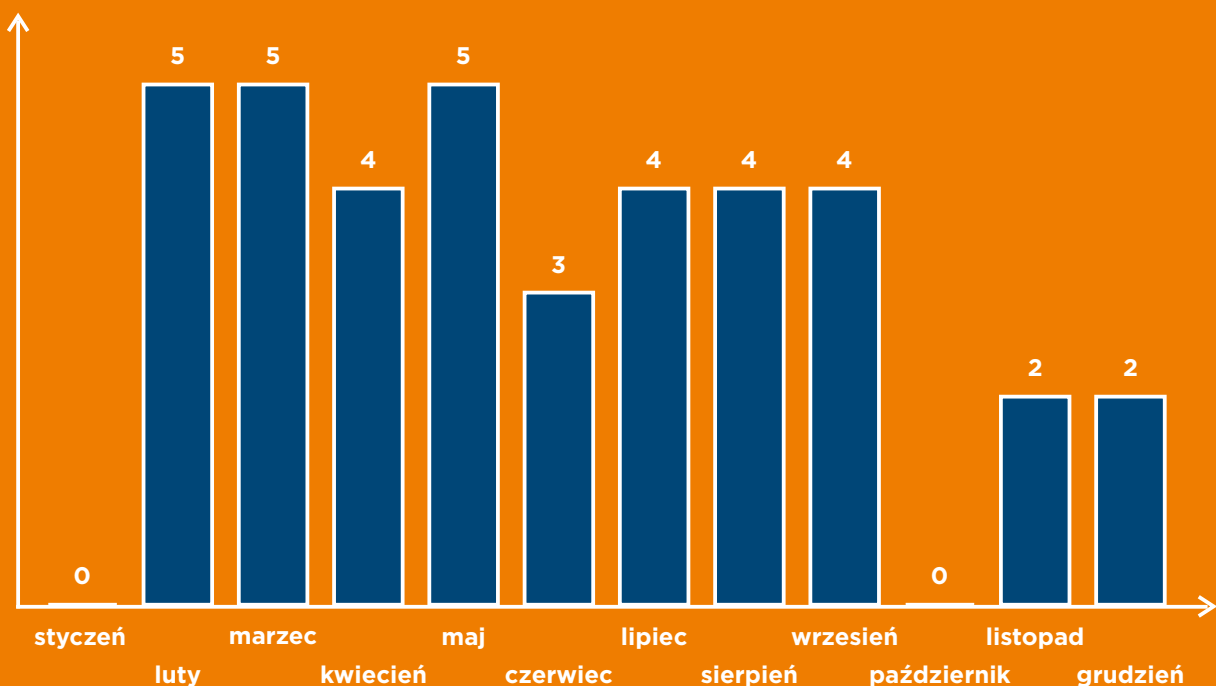
# Zdarzenia potencjalnie wypadkowe

Na każdej budowie/zakładzie założony jest rejestr wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Rejestr prowadzi Koordynator BHP. Pracownicy na bieżąco informują przełożonych o zauważonych w miejscu pracy zagrożeniach. Przełożeni zagrożenia, awarie i zdarzenia potencjalnie wypadkowe zgłaszają do Działu BHPIOŚ.

Dział BHPIOŚ informację w formie e-maila przekazuje na wszystkie budowy i zakłady. Ogłoszenie o kolejnym zdarzeniu potencjalnie wypadkowych jest umieszczane na tablicy w biurze budowy/zakładu do informacji wszystkich pracowników, firm podwykonawczych oraz gości.



## Liczba zgłoszonych zdarzeń potencjalnie wypadkowych w poszczególnych miesiącach 2017



## Choroby zawodowe

W roku 2017 nie stwierdzono chorób zawodowych w UNIBEP S.A.

Wśród pracowników firm podwykonawczych nie zgłoszono podejrzenia choroby zawodowej.

Założony jest rejestr chorób zawodowych.

### Szkolenie wstępne ogólne BHP

W roku 2017 w UNIBEP SA przeszkolono w zakresie BHP wstępnie ogólnie 427 pracowników.

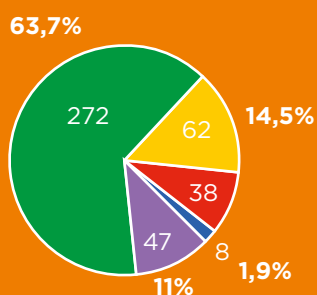
Karty ze szkolenia BHP i oświadczenia o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym oraz instrukcjami znajdują się w aktach osobowych pracowników.

### Szkolenie okresowe BHP

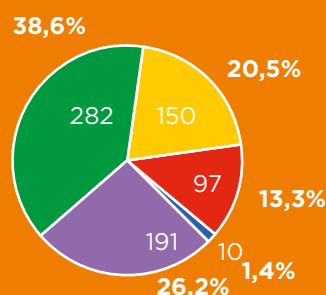
W roku 2017 w Grupie UNIBEP szkolenie okresowe BHP odbyło 730 pracowników. Zaświadczenia ze szkolenia okresowego BHP znajdują się w aktach osobowych pracowników.

| Stanowisko  | UNIBEP     | UNIHOUSE   | ODDZIAŁ DROGOWY | BUDREX-KOBI | UNIDEVELOPMENT | GRUPA UNIBEP |
|---|------------|------------|-----------------|-------------|----------------|--------------|
| <b>Szkolenia wstępne</b>                            |            |            |                 |             |                |              |
| Szkolenie wstępne ogólne                            | 47         | 272        | 62              | 38          | 8              | <b>427</b>   |
| <b>Szkolenia okresowe</b>                           |            |            |                 |             |                |              |
| Osoby kierujące pracownikami                        | 110        | 34         | 61              | 34          | 4              | 243          |
| Pracownicy administracyjno-biurowi                  | 22         | 23         | 7               | 7           | 6              | 65           |
| Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych | 59         | 225        | 82              | 56          | -              | 422          |
| <b>Razem</b>  | <b>191</b> | <b>282</b> | <b>150</b>      | <b>97</b>   | <b>10</b>      | <b>730</b>   |

### Szkolenia wstępne BHP



### Szkolenia okresowe BHP



Łącznie w 2017 roku zostało przeszkolonych w zakresie BHP 1157 pracowników. UNIBEP S.A. posiada opracowane programy szkoleń z zakresu BHP.

Prowadzone są rejestry szkoleń wstępnych i okresowych w zakresie BHP.



# Nasi sąsiedzi

---



## Relacje z lokalnymi społecznościami

Przy realizacji każdej inwestycji – zarówno kubaturowej, jak też infrastrukturalnej – nie wolno zapominać o tym, że prace budowlane mogą oznaczać również niedogodności dla okolicznej społeczności. Niestety, czasem trwa to miesiące, a przy dużych inwestycjach, nawet lata. Materiały budowlane, w tym tysiące ton ziemi, kruszyw, betonu, czy masy bitumicznej muszą zostać dowiezione na plac budowy. To także wzmożony ruch pojazdów, hałas i kurz. To również bardzo często zmiana oznakowania dróg i utrudnienia w ruchu, które uprzykrzają codzienne życie mieszkańców. Unibep SA, który jest przecież chwilowym gościem na danym terenie, reaguje na wszelkie niepokojące sygnały i skargi, chcąc żyć w zgodzie ze społecznością lokalną.

Dlatego wszelkie incydenty i skargi mieszkańców, zgłaszane są kierownictwu kontraktów i budów. Na tablicach budów podawane są wszelkie kontakty, na które można zgłaszać uwagi dotyczące prowadzonych robót.

Dzięki informacjom, które trafiają do kierownictwa budów, możliwe jest natychmiastowe zdiagnozowanie problemu i podjęcie działań naprawczych. Dotyczy to incydentów związanych z oddziaływaniem inwestycji na najbliższe otoczenie (tj. np. uciążliwości takich jak np. hałas z budowy). Zgłoszenia takie trafiają także do Działu Komunikacji.

Wszelkie spory staramy rozwiązać w sposób polubowny – taki jest nasz cel. Obecnie – gdy mamy do czynienia z rozbudowanymi kanałami komunikacji elektronicznej – monitorujemy informacje o codziennej działalności Grupy Unibep.

Od lat Grupa Unibep wspiera społeczności lokalne, gdyż czuje się odpowiedzialna za ich rozwój. Firma chce być postrzegana jako odpowiedzial-

ny partner, budzić pozytywne skojarzenia i dlatego inicjuje oraz angażuje się w szereg działań społecznych.

Unibep od lat skupia się nie tylko na pomnażaniu kapitału, ale także na popieraniu inicjatyw z regionu, z którego się wywodzi. Dla całej firmy ważna jest społeczna odpowiedzialność biznesu. Stąd wspieranie sportu, dofinansowanie działań kulturalnych, instytucji potrzebujących pomocy oraz pomoc młodym talentom w osiągnięciu sukcesu.

Lista instytucji, którym pomagamy (wybrane instytucje):

- Tur Bielsk Podlaski,
- ZHP Bielsk Podlaski,
- Międzynarodowy Festiwal Muzyki Cerkiewnej w Hajnówce,
- Miasto Bielsk Podlaski, Starostwo Powiatowe w Bielsku Podlaskim,
- Stowarzyszenie Technotalenty,
- Stowarzyszenie „Odkrywczy Diamentów” Politechniki Białostockiej,
- Związek emerytów i rencistów – oddział Bielsk Podlaski,
- kościoły i cerkwie – głównie na remonty budynków,
- twórcy ludowi – dofinansowanie wydania książek, płyt, koncertów, jubileuszy, autorzy książek o historii Bielska Podlaskiego i okolic,
- stowarzyszenia opiekujące się niepełnosprawnymi,
- szkoły i przedszkola na terenie Bielska Podlaskiego.

## Fundacja Unitalent

Decyzją właścicieli Unibep SA Fundacja Grupy Unibep Unitalent została powołana do życia 13 czerwca 2017 r. W Krajowym Rejestrze Sądowym fundacja została zarejestrowana 6 września 2017 r.

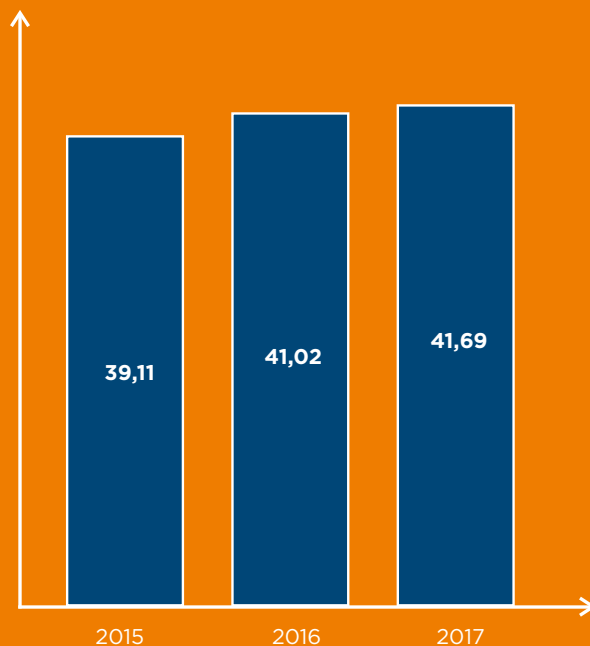
Celem Fundacji jest działalność na rzecz dobra publicznego w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i innych indywidualnych aktywności na terenie działania Grupy Unibep, w tym na terenie województwa podlaskiego, zwłaszcza wśród młodych ludzi.

Poprzez codzienną działalność pragniemy dawać radość pracownikom Grupy Unibep i zdolnym młodym ludziom, z którymi będziemy pracowali.

Fundację Grupy Unibep Unitalent założyły trzy spółki z Grupy Unibep: Unibep SA, Unidevelopment SA oraz Budrex-Kobi Sp. z o.o. Obecnie prowadzi dwa projekty.

## Podsumowanie wyników całorocznego monitorowania zadowolenia klientów Unibep SA – osób reprezentujących Inwestorów w procesach realizacji kontraktów.

Poziom zadowolenia oceniany jest w skali od -100 do +100, dlatego wartość +40 należy uznać za wynik dobry.



## Badanie satysfakcji klientów

Cyklicznie monitorujemy zadowolenie klientów Unibep SA – osób reprezentujących Inwestorów w procesach realizacji kontraktów.

Znacząca część wyników monitorowania satysfakcji (27 z 34 ankiet) dotyczy oceny jakości procesu serwisu gwarancyjnego krajowego budownictwa kubaturowego. Obsługa gwarancyjna krajowego budownictwa kubaturowego jest jedną z przewag konkurencyjnych rozwijanych w Unibep S.A. Po zakończeniu robót kontraktowych i rozpoczęciu okresu gwarancyjnego klient otrzymuje informację zawierającą niezbędne dane kontaktowe osoby dedykowanej do prowadzenia obsługi gwarancyjnej. Prowadzący obsługę jest zobowiązany do takiego zorganizowania procesu usuwania niezgodności, aby dotrzymać określonego terminu.

W przypadku niezuznania reklamacji, prowadzący obsługę gwarancyjną niezwłocznie informuje klienta pisemnie wraz z uzasadnieniem decyzji.

Jak wynika z zamieszczonego wykresu, zadowolenie klientów utrzymuje się na dobrym wysokim poziomie, co świadczy o wysokiej jakości serwisu.

Badanie satysfakcji klienta wykorzystuje najczęściej wskaźnik CSI jako miarę satysfakcji konsumenckiej. Uzyskać go można poprzez analizę

poziomu zadowolenia klientów w odniesieniu do poszczególnych cech produktu, które zostały sklasyfikowane przez kupujących jako istotne. CSI mierzy zarówno ważność, jak i spełnienie oczekiwań i wymagań klientów.

W zakresie zarządzania podwykonawcami, została opracowana polityka partnerskiej współpracy. W sposób ciągły poszerzana jest też baza firm podwykonawczych, wykorzystująca nowoczesne techniki komunikacji.

By spełnić coraz wyższe wymagania klientów pod względem jakości, już w 2011 roku w Grupie Unibep powołana została Rada Jakości i Technologii Robót.

Główny cel to notoryczna poprawa jakości prac budowlanych. Prócz rady jakości w obszarze generalnego wykonawstwa, w poszczególnych oddziałach Grupy Unibep także są powołane: Dział Jakości i Laboratorium (Oddział Drogowy) oraz Rada ds. Jakości i Technologii Robót (Oddział Unihouse).

Działania Rad Jakości mają usprawniać procesy i rozwiązania techniczne, w których wystąpiły problemy zdiagnozowane podczas wizyt kontrolnych, jak i zgłaszanych przez pracowników (w zakresie jakości).

## Monitorowanie zagrożeń

Co do zasady wszystkie kontrakty (100% budów) są na bieżąco monitorowane pod kątem prawidłowości realizacji, w tym m.in. pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji. W cyklach miesięcznych, dwutygodniowych lub czasem tygodniowych monitorowany jest postęp prac budowlanych. Prowadzone są szkolenia, podczas których omawiane są procedury i instrukcje wewnętrzne. W ocenie Grupy aspekt korupcji i

łapownictwa jest elementem szerszego zjawiska, związanego z wartościami, etyką i uczciwością w biznesie. Kryzys wartości w biznesie sprzyja zachowaniom nagannym. Tam, gdzie ludzie działają w oparciu o wartości etyczne, zagrożenie będzie znacznie mniejsze.

### Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji

Nieznane są nam przypadki korupcji. Jako firma giełdowa pracownicy mają świadomość, że musimy działać zgodnie z etyką biznesową. Jednocześnie dział prawny podejmuje działania

prewencyjne, mające na celu uświadomienie zagrożeń wynikających z ew. działań korupcyjnych. Odbywa się m.in. poprzez szkolenie w czasie cyklicznych spotkań kadry zarządzającej.

### Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów i wg obdarowanego

Grupa Kapitałowa Unibep nie angażuje się w działalność polityczną, nie przekazuje też żadnych środków finansowych, ani rzeczowych na

rzecz partii politycznych we wszystkich krajach, gdzie prowadzi swoją działalność.

## Serwis gwarancyjny

W strukturach firmy jest serwis gwarancyjny. Jego głównym celem jest satysfakcja klienta.

Serwis cyklicznie spotyka się z inwestorami, podwykonawcami, usuwa bieżące usterki, planuje remonty i poprawki, bada satysfakcję klienta.

## Komunikacja z klientami

Na stronie internetowej oraz w materiałach promocyjnych jest kontakt do Unibep SA – zarówno do biura, jak też do osoby odpowiedzialnej za relacje inwestorskie.

Ważne adresy:

**biuro@unibep.pl**

**relacje@unibep.pl**

## Przygotowanie do RODO

Grupa Unibep jest w trakcie procesu przygotowania do wchodzącego w życie 28 maja 2018 roku unijnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO). Nowe przepisy są nastawione na to, by jeszcze lepiej chronić dane wrażliwe i osobowe pracowników. Implementacja niezbędnych procedur, instrukcji i wymogów

wewnętrznych obejmie wszystkie spółki Grupy Unibep oraz niemal wszystkie jednostki biznesowe, w tym: HR, IT, produkcję, handel, administrację, finanse, nadzór właścicielski, marketing i komunikację.







## **PODPISY OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH**

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju został sporządzony i przyjęty do publikacji przez Zarząd UNIBEP SA w dniu 30 marca 2018 roku.

### **Zarząd UNIBEP SA**

.....

**Leszek Marek Gołąbiecki**

Prezes Zarządu

.....

**Sławomir Kiszycki**

Wiceprezes Zarządu

.....

**Marcin Piotr Drobek**

Wiceprezes Zarządu

.....

**Jan Piotrowski**

Członek Zarządu



**Unibep SA**



Ul. 3 Maja 19,  
17-100 Bielsk Podlaski



(48 85) 731 80 00



(48 85) 730 68 68



biuro@unibep.pl

**[www.unibep.pl](http://www.unibep.pl)**

