

# Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych z działalności Grupy Grenevia w 2022r

(obejmujące informacje niefinansowe z działalności Grenevia S.A. w 2022r.)

## Nasze podejście do raportowania

Prezentowane dane obejmują Grupę Grenevia z wyodrębnieniem spółki Grenevia S.A. Grupa Grenevia (dawniej FAMUR) to podmiot integrujący i rozwijający swoją działalność w czterech segmentach biznesowych:

1. Segment rozwiązań dla górnictwa i energetyki wiatrowej w ramach marki FAMUR („**FAMUR**”)
2. Segment rozwiązań dla dystrybucji energii, w ramach spółki Elgór+Hansen („**elektroenergetyka**”)
3. Segment wielkoskalowej fotowoltaiki, skoncentrowany w Grupie Projekt Solartechnik („**PV**”)
4. Segment bateryjny dla e-mobilności i magazynów energii w ramach spółki IMPACT Clean Power Technology („**e-mobilność**”)

Pozostała działalność oraz ogólna zarządcza działalność podmiotu jest prezentowana jako segment korporacyjny.

Raportowaniem niefinansowym objęto wszystkie te spółki Grupy Grenevia, w których zatrudnienie na koniec 2022 roku było powyżej 10 osób. Przyjęty skład Grupy Grenevia do raportowania niefinansowego pod względem istotności zatrudnienia reprezentuje w ok 99% całego zatrudnienia wszystkich spółek Grupy Grenevia konsolidowanych na potrzeby sprawozdania finansowego. W skład segmentu fotowoltaika wchodzi znaczna ilość spółek specjalnego przeznaczenia, które zostały stworzone tylko pod dany projekt fotowoltaiczny. Ich istnienie jest efektywne z operacyjnego punktu widzenia, ale nieistotne dla raportowania niefinansowego poza wskazaniem wielkości unikniętych emisji gazów cieplarnianych dzięki farmom fotowoltaicznym, które są ich aktywami.

Poniższa tabela prezentuje jednostki Grupy Grenevia na 31 grudnia 2022r. istotne z punktu widzenia niefinansowych aspektów działalności Grupy wraz z przypisaniem do segmentu operacyjnego.

Nazwa segmentu	FAMUR	Elektroenergetyka	Fotowoltaika	E-mobilność	Korporacyjny
<b>Główny zakres działalności</b>	Rozwiązania dla górnictwa i energetyki wiatrowej	Rozwiązania dla dystrybucji energii	Wielkoskalowa fotowoltaika (PV)	Systemy bateryjne dla e-mobilności i magazynów energii	Funkcje korporacyjne i pozostała działalność
<b>Jednostki segmentu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenevia S.A. FAMUR oddział w Katowicach (oddział samobilansujący)</li> <li>• TOO Kazachstan</li> <li>• PRIMETECH S.A.</li> <li>• Śląskie Towarzystwo Wiertnicze DALBIS sp. z o.o.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elgór Hansen S.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekt-Solartechnik S.A.</li> <li>• PST Service sp. z o.o.</li> <li>• Projekt-Solartechnik Group sp. z o.o.</li> <li>• PST Steel sp. z o.o.</li> <li>• Projekt-Solartechnik Dystrybucja sp. z o.o.</li> <li>• Projekt-Solartechnik Development sp. z o.o.</li> <li>• PST Projekt Solartechnik GmbH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact Clean Power Technology S.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenevia S.A. Holding</li> <li>• Hansen and Genwest Pty Ltd</li> </ul>

Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych Grupy Grenevia za rok 2022 (obejmujące informacje niefinansowe Grenevia S.A. za rok 2022) zostało przygotowane zgodnie z art. 49b ust 9 Ustawy o rachunkowości i w nawiązaniu do standardów: Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021) oraz Wytycznych GPW w Warszawie dotyczących raportowania ESG. Zostały również ujawnione dane dotyczące tzw. unijnej Taksonomii, której raportowanie jest obowiązkowe na mocy Rozporządzenia Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. Pełny raport zawierający listę wskaźników GRI zostanie przygotowany oddzielnie w postaci Raportu Zintegrowanego Grupy Grenevia.

W sprawozdaniu zamieszczono dane niefinansowe zidentyfikowane podczas dialogu z interesariuszami przeprowadzonego w roku 2022 i zawarte w strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Grenevia na lata 2023-2030 oraz innych dokumentach strategicznych. O zawartości dokumentu zdecydowała istotność poszczególnych kwestii dla interesariuszy i dla Grupy. Oświadczenie stanowi kontynuację dotychczas publikowanych oświadczeń niefinansowych, sprawozdań i raportów.

Zapoznanie się dodatkowo ze Sprawozdaniem Zarządu oraz Sprawozdaniem Finansowym pozwoli na pełne poznanie obrazu działalności Grupy Grenevia, które jest efektem naszego strategicznego podejścia do prowadzenia biznesu zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

## Różnice i zmiany w porównaniu do danych prezentowanych w poprzednim okresie

W porównaniu do danych prezentowanych w poprzednim okresie rozszerzony został zakres sprawozdawczości niefinansowej o spółki z segmentu fotowoltaika, (które weszły w skład Grupy w następstwie działań inwestycyjnych w roku 2021) spółkę IMPACT, (która weszła w skład Grupy od połowy listopada 2022 roku) oraz inne spółki Grupy istotne dla raportowania niefinansowego.

W dniu 16.02.2023 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę w sprawie zmiany firmy Spółki z FAMUR Spółka Akcyjna na GRENEVIA Spółka Akcyjna. Zmiana została zarejestrowana przez Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 3 kwietnia 2023 roku.

## Strategia biznesowa oparta na zrównoważonym rozwoju

### Nasza wizja

Grenevia powstałaby odpowiedzialnie i aktywnie wspierać budowę drogi do zrównoważonej i niskoemisyjnej gospodarki.

### Nasza misja

Świadomie zmieniając nasz model biznesowy inwestujemy w perspektywiczne projekty z obszaru zielonej transformacji budując ich wartość z korzyścią dla Świata.

### Model biznesowy Grenevia

Model biznesowy Grupy Grenevia to efekt konsekwentnie realizowanej strategii, ogłoszonej w maju 2021 r. Ma ona na celu przekształcenie Grupy z wiodącego producenta maszyn górniczych w aktywnego inwestora w obszarze transformacji energetycznej.

Przyspieszający w skali globalnej proces transformacji w kierunku niskoemisyjnych gospodarek wymagał zmiany modelu biznesowego Grupy, której znaczna część przychodów (ok. 51% w 2022 roku, względem ok. 52% w 2021 r.) była powiązana z krajowym sektorem górnictwa węgla energetycznego. W maju 2021 r. Zarząd podjął decyzję o modyfikacji kierunków strategicznych.

Nowe kierunki strategiczne mają na celu wykorzystanie m.in. potencjału i szans wynikających z transformacji energetycznej Polski i będą skupiały się na następujących filarach:

- | Orientacji na generowaniu gotówki z posiadanych aktywów górniczych, poprzez koncentrację na najbardziej rentownych i stabilnych obszarach produktowych, bieżące dostosowywanie struktury aktywów operacyjnych zgodnie z kierunkiem transformacji energetycznej Polski, przy zachowaniu kompetencji i know-how, umożliwiających udział w najbardziej perspektywicznych projektach górniczych w Polsce oraz na rynkach eksportowych;
- | Przebranżowieniu wybranych zakładów produkcyjnych m.in. w modelu partnerstwa strategicznego (np. joint venture, umowy licencyjne) w sektorach przemysłowych szczególnie zorientowanych na producentów maszyn i urządzeń dla OZE, transportu, logistyki oraz infrastruktury;
- | Rozwoju w kierunku podmiotu inwestującego w zieloną transformację poprzez aktywne poszukiwanie atrakcyjnych inwestycji w obszarze związanym z OZE oraz innych perspektywicznych branżach przemysłowych.

Pierwszym krokiem realizacji nowych kierunków strategicznych było wejście w 2021 roku w sektor fotowoltaiki wielkoskalowej oraz rozwiązań PV dla sektora B2B. W 2022 roku Grenevia zaangażowała się z kolei w obszar energetyki wiatrowej, opierając się o wieloletnie doświadczenie i kompetencje w projektowaniu i budowie urządzeń dla przemysłu. W tym samym roku Grupa zainwestowała także w kolejny perspektywiczny obszar OZE – systemy bateryjne, elektromobilność i magazyny energii. Rok 2022 to również dywersyfikacja biznesowa Elgór+Hansen S.A. Spółka weszła

w obszar rozwiązań dla sektora dystrybucji energii, budując m.in. stacje transformatorowe dla OZE. W ten sposób powstał wieloobszarowy podmiot, którego rozwój wymagał zdefiniowania nowych ram organizacyjnych.

### **Grupa Grenevia to obecnie cztery segmenty biznesowe:**

1. Wielkoskalowa fotowoltaika – pod marką Projekt Solartechnik;
2. Systemy bateryjne dla e-mobilności i magazynów energii – pod markę IMPACT Clean Power Technology;
3. Rozwiązania dla dystrybucji energii – pod marką Elgór+Hansen;
4. Rozwiązania dla górnictwa i energetyki wiatrowej – pod marką FAMUR.

Segmenty biznesowe posiadają niezależność operacyjną oraz finansową. Szczegółowe osiągnięcia i opis rozwoju poszczególnych segmentów został opisany w dalszej części sprawozdania.

## **Strategia zrównoważonego rozwoju na lata 2023-2030**

Przyjęta strategii transformacji modelu biznesowego w oparciu o zrównoważony rozwój wymagała uzupełnienia o cele związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym - ESG (E – environmental, S – social, G – governance). W tym celu, w drugiej połowie 2022 roku wraz z firmą doradczą EY opracowywana została Strategia Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023-2030, której oficjalna prezentacja odbyła się na początku 2023 roku.

### **Postawiono sobie trzy główne cele przy jej tworzeniu:**

- 1 ESG jako integralna część strategii transformacji modelu biznesowego Grupy
- 2 Sprostanie oczekiwaniom kolejnych grup interesariuszy (pracownicy, klienci, dostawcy, regulator, społeczności lokalne, inwestorzy, instytucje finansowe)
- 3 Budowa długoterminowej wartości Grupy w sposób równoważący względy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne

Metodologia wypracowania ram strategii zrównoważonego rozwoju obejmowała następujące etapy:

1. identyfikacja kluczowych interesariuszy Grupy Grenevia i ich oczekiwań,
2. analiza najlepszych praktyk rynkowych,
3. analiza regulacyjna z perspektywy ESG,
4. analiza dojrzałości Grupy Grenevia w zakresie ESG,
5. analiza standardów.

To kompleksowe podejście pozwoliło następnie dokonać oceny wpływu Grupy Grenevia na otoczenie oraz istotności biznesowej i finansowej, zidentyfikować obszary wpływów z uwzględnieniem perspektywy interesariuszy i na koniec wyznaczyć kluczowe zagadnienia (ang. Material Topics) dla Grupy Grenevia.

Przyjęta strategia zrównoważonego rozwoju opiera się na pięciu filarach będących odzwierciedleniem zrównoważonego rozwoju z perspektywy Grenevii, które jednocześnie definiują zakres przyszłych działań w tym obszarze. Ich wybór jest konsekwencją dogłębnej analizy globalnych megatrendów, na czele z paradygmatem redukcji emisji oraz odpowiedzialnego wykorzystania zasobów, będących katalizatorami dla transformacji energetycznej światowej gospodarki. Strategia w bezpośredni sposób wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, wzmacniając zaangażowanie Grupy w rozwiązywanie globalnych problemów. W ramach strategii zostało zdefiniowanych 5 celów strategicznych, 18 aspiracji oraz 22 projekty wdrożeniowe.

## Nasza strategia wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Poprzez realizację naszej strategii zrównoważonego rozwoju jednocześnie będziemy wspierać osiągnięcie jedenastu Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Jest to rozszerzenie zakresu w stosunku do naszych wcześniejszych deklaracji, kiedy wskazywaliśmy dziewięć.

### Obecnie wspierane Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ:

<b>Cel 3 ONZ</b>	Zapewnić wszystkim ludziom, niezależnie od wieku, zdrowe życie i dążyć do zapewnienia dobrostanu.
<b>Cel 4 ONZ</b>	Zapewnić wszystkim edukację włączającą na wysokim poziomie i promować uczenie się przez całe życie.
<b>Cel 5 ONZ</b>	Osiągnąć równość płci i wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt.
<b>Cel 6 ONZ</b>	Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i odpowiednie warunki sanitarne poprzez zrównoważone gospodarowanie zasobami wody.
<b>Cel 7 ONZ</b>	Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do stabilnych, zrównoważonych i nowoczesnych źródeł energii w przystępnej cenie.
<b>Cel 8 ONZ</b>	Promować inkluzywny, zrównoważony model wzrostu gospodarczego oraz pełne, efektywne zatrudnienie i godną pracę dla wszystkich.
<b>Cel 9 ONZ</b>	Budować trwałą infrastrukturę, odporną na skutki katastrof, promować zrównoważony, inkluzywny model rozwoju gospodarczego oraz wspierać innowacyjność
<b>Cel 10 ONZ</b>	Zmniejszyć nierówności rozwojowe pomiędzy krajami i w obrębie poszczególnych krajów.
<b>Cel 12 ONZ</b>	Wypracować zrównoważone modele konsumpcji i produkcji.
<b>Cel 13 ONZ</b>	Podjąć pilnie działania mające na celu zahamowanie zmian klimatycznych i przeciwdziałanie ich skutkom
<b>Cel 17 ONZ</b>	Wzmocnić narzędzia wdrażania i odbudowywania globalnego partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju.

## Filary Strategii Zrównoważonego Rozwoju

<p><b>Filar 1</b></p> <p>Zrównoważona transformacja biznesowa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Na bazie zasobów i wieloletnich doświadczeń producenta maszyn wydobywczych przekształcamy się w podmiot przemysłowy, inwestujący w podmioty działające w zakresie transformacji energetycznej</li> <li>▪ Transformujemy się w sposób, który równoważy względy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne</li> <li>▪ Wspieramy rozwój naszych spółek portfelowych z korzyścią dla wszystkich interesariuszy, jednocześnie generując naszym akcjonariuszom atrakcyjny zwrot z inwestycji</li> </ul>
<p><b>Filar 2</b></p> <p>Energia do transformacji</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istotnie zredukujemy emisję gazów cieplarnianych Grupy w Zakresach 1 i 2</li> <li>▪ Do końca 2024 roku ~35% energii z OZE i wzrost w kolejnych latach, poprzez rozwój źródeł własnych i cPPA, o ile będzie to dostępne i ekonomicznie uzasadnione</li> <li>▪ Rozwój naszych nowych segmentów wspierających transformację energetyczną przyczyni się jednocześnie do uniknięcia emisji gazów cieplarnianych</li> <li>▪ W ramach działalności operacyjnej dążymy do ograniczenia zużycia zasobów takich jak woda i energia elektryczna</li> </ul>
<p><b>Filar 3</b></p> <p>Nowoczesne produkty i modele biznesowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktywnie wspieramy naszych Klientów i Dostawców w ograniczeniu wpływu na klimat</li> <li>▪ Wdrażamy zasady gospodarki o obiegu zamkniętym</li> <li>▪ Priorytetem jest bezpieczeństwo i redukcja wpływu naszych produktów na środowisko</li> </ul>
<p><b>Filar 4</b></p> <p>Efektywna i odpowiedzialna organizacja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zrównoważony rozwój traktujemy jako integralną część procesu podejmowania decyzji w całej organizacji</li> <li>▪ Kierujemy się najwyższymi standardami w prowadzeniu działalności i zarządzaniu łańcuchem dostaw oraz sprzedaży. Do końca 2025 roku relacje z 70% naszych istotnych dostawców będą oparte o Kodeks Zrównoważonego Rozwoju Grenevia</li> <li>▪ Prowadzimy aktywny dialog z interesariuszami i wdrażamy najlepsze praktyki raportowania, zarządzania ryzykiem oraz ładu korporacyjnego</li> <li>▪ Zwiększamy efektywność organizacji poprzez doskonalenie procesowe, w tym automatyzację i cyfryzację</li> </ul>
<p><b>Filar 5</b></p> <p>Pracownicy i społeczeństwo kluczowym elementem transformacji klimatycznej</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Współpracujemy z przedsiębiorstwami i organizacjami, działając na rzecz zrównoważonego rozwoju Polski i regionów</li> <li>▪ Wzmacniamy edukację i rozwój pracowników oraz społeczności lokalnych</li> <li>▪ Chcemy być preferowanym, długoletnim i odpowiedzialnym pracodawcą</li> <li>▪ Rozwijamy kulturę organizacyjną promującą równouprawnienie i różnorodność</li> </ul>

## Cele strategiczne

<p><b>Filar 1</b></p> <p>Zrównoważona transformacja biznesowa</p>	<p>Poprzez rozwój nowych segmentów ~70%* przychodów Grupy w 2024 roku powinno pochodzić z innych źródeł niż sektor węgla energetycznego.</p> <p>Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ</p>  <p>* Cel zgodny z przyjętymi w dniu 25.05.2021 r. nowymi kierunkami strategicznymi Grupy Grenevia, dotyczącymi spadku szacowanego udziału przychodów powiązanych z sektorem węgla energetycznego poniżej 30% w roku 2024.</p>
<p><b>Filar 2</b></p> <p>Energia do transformacji</p>	<p>Do 2030 roku zredukujemy emisję gazów cieplarnianych w Zakresach 1 i 2, w stosunku do roku 2021, o 40% i jednocześnie będziemy rozwijali nowe segmenty biznesowe, które pozwolą na uniknięcie w gospodarce nawet do 2,3 mln t CO2 emisji do roku 2030.</p> <p>Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ</p> 
<p><b>Filar 3</b></p> <p>Nowoczesne produkty i modele biznesowe</p>	<p>W odniesieniu do cyklu życia naszych produktów sukcesywnie wdrażamy zasady gospodarki o obiegu zamkniętym i zarządzania emisyjnością produktów.</p> <p>Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ</p> 
<p><b>Filar 4</b></p> <p>Efektywna i odpowiedzialna organizacja</p>	<p>Wdrażamy najlepsze międzynarodowe praktyki w zakresie ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz postępowania z partnerami biznesowymi.</p> <p>Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ</p> 
<p><b>Filar 5</b></p> <p>Pracownicy i społeczeństwo kluczowym elementem transformacji klimatycznej</p>	<p>Prowadzimy inicjatywy pozytywnie oddziałujące na pracowników, lokalne społeczności oraz dostawców.</p> <p>Wsparcie dla Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ</p> 

## Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Nadzór nad kwestiami środowiskowymi, społecznymi i ładu zarządczego - ESG, w tym również nad realizacją celów strategicznych zrównoważonego rozwoju sprawuje Zarząd kierowany przez Prezesa Zarządu. Zarząd Grenevia S.A. wyznacza wspólne kierunki strategiczne i zakres działań dla całej Grupy przy współdziałaniu Zarządów spółek portfelowych.

Realizacja zadań i celów zrównoważonego rozwoju spoczywa na liderach, którzy są przynajmniej w funkcji członka zarządu w spółkach portfelowych tworzących poszczególne segmenty Grupy. Przyjęty model funkcjonowania podmiotu dla Grupy Grenevia, który daje autonomię operacyjną swoim spółkom portfelowym, pozwala im na wyznaczanie sobie dodatkowych celów ESG wynikających ze specyfiki ich działalności, tzw. Programy ESG spółki portfelowej.

W lutym 2023 roku uchwałą Zarządu Grenevia S.A. została formalnie powołana struktura organizacyjna, w celu sprawnego wdrażania w Grupie Grenevia Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023-2030. Nadzór nad realizacją przyjętych celów i inicjatyw spoczywa na **Komitecie Wykonawczym ds. Zrównoważonego Rozwoju, składającego się z członków zarządu odpowiedzialnych za kwestie zrównoważonego rozwoju w spółkach portfelowych. Na czele Komitetu stoi Prezes Zarządu Grenevia S.A.**

Za operacyjną koordynację strategicznych działań zrównoważonego rozwoju odpowiada zespół koordynatorów ESG w poszczególnych segmentach biznesowych Grupy. **Zespół koordynatorów ESG** składa, przynajmniej raz na kwartał, do komitetu Wykonawczego ds. Zrównoważonego Rozwoju sprawozdanie z przebiegu realizowanych zadań, działań i celów strategicznych zrównoważonego rozwoju w Grupie Grenevia.

## Dialog z interesariuszami

Tworzymy wartość dla Interesariuszy Grupy Grenevia poprzez prowadzenie odpowiedzialnego biznesu przy jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia trwałego rentownego wzrostu dzięki naszym inwestycjom w obszarze zielonej transformacji.

Naszych najważniejszych interesariuszy definiujemy jako te podmioty lub osoby, na których kreację wartości wpływa działalność Grenevia lub od których zależy w dłuższej perspektywie budowa wartości Grenevia. W roku 2022 ponownie dokonaliśmy identyfikacji kluczowych interesariuszy wraz z kompleksową analizą ich oczekiwań względem kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Chcąc uzyskać od nich bezpośrednią opinię, zostały przeprowadzone pogłębione wywiady w wybranymi Interesariuszami.

Wynik badania wskazał następującą grupę **Kluczowych Interesariuszy Grenevia**: Klienci, Akcjonariusze, Pracownicy, Obligatariusze oraz lokalni Dostawcy. Choć grupa **Istotnych Interesariuszy Grenevia** jest szersza i obejmuje dodatkowo m.in. pozostałych Dostawców, Pracowników w Łańcuchu Dostaw Grupy, Instytucje finansowe, Społeczności lokalne, itd.

W ramach bieżącej działalności biznesowej Grenevia, stale prowadzony jest dialog z Interesariuszami. Korzyści z zaangażowania interesariuszy jest wiele. Pomaga to Grupie uzyskać informacje na tematy związane ze zrównoważonym rozwojem. Przyczynia się do zrozumienia bezpośrednich i pośrednich skutków działalności Grupy wzdłuż całego łańcucha wartości. Informacje zwrotne pomagają zrozumieć obecne oraz nowe ich oczekiwania oraz ich wpływ na długoterminową budowę wartości Grenevia. Aktywny dialog z interesariuszami może pomóc również złagodzić pewne ryzyka, np. utratę reputacji oraz stwarza możliwości zwiększenia świadomości i wiarygodności marki Grenevia oraz jej spółek portfelowych. Kilka przykładów dialogu z interesariuszami z roku 2022:

- Spotkania grupowe lub indywidualne z analitykami, inwestorami, akcjonariuszami, instytucjami finansującymi działalność Grenevia, na których omawiamy wpływ realizacji strategii na Grupę Grenevia, czy realizację inwestycji w zielone projekty związane z energetyczną transformacją. Podczas tych spotkań Interesariusze



przekazują również swoje oczekiwania wobec Grenevia w kwestii zrównoważonego rozwoju. W 2022 roku Zarząd Grenevia S.A. spotkał się ze wszystkimi swoimi głównymi akcjonariuszami.

- | Dialogi z klientami prowadzone są w sposób ciągły, w tym poruszane są takie kwestie, jak rozwój produktu w celu poprawy jego bezpieczeństwa, jakości i efektywności, zwiększania udziału surowców wtórnych (z recyklingu).
- | Regularnie prowadzony jest dialog z pracownikami poprzez okresowe spotkania z Zarządem, ankiety pracownicze i spotkania podczas których omawiane są bieżące tematy, kwestia zmian organizacyjnych w Grupie, czy plany rozwojowe. Zarząd Grenevia S.A. regularnie spotyka się również ze związkami zawodowymi, podczas tych spotkań omawiane są wszystkie kwestie pracownicze, w tym te dotyczące polityki wynagrodzeń.
- | W ramach codziennej działalności prowadzone są również rozmowy z lokalnymi i globalnymi dostawcami firmy/spółki, podczas których wskazywane są kwestie związane z odpowiedzialnym łańcuchem dostaw.
- | Prowadzony jest dialog z lokalnymi społecznościami oraz organizacjami. Odbywają się m.in. cykliczne spotkania ze Stowarzyszeniem Dom Aniołów Stróżów w zakresie realizowanych projektów oraz możliwości udzielenia wsparcia ze strony Grupy. Z kolei w Gorlicach prowadzony jest szczegółowy dialog ze szkołami średnimi w zakresie współpracy w ramach klas patronackich i poprawy rozwoju szkolnictwa zawodowego. Lokalnie odbywają się także spotkania z władzami miast w celu wsparcia prowadzonych przez nich inicjatyw.

## Członkostwo w organizacjach i w stowarzyszeniach

Grenevia jest członkiem stowarzyszeń i organizacji, dzięki którym może poszerzać wiedzę oraz dzielić się wiedzą, jak również wpływać na określone programy istotne dla działalności Grupy Grenevia. Lista organizacji i stowarzyszeń, w które zaangażowana jest Grenevia obejmuje:

- Polskie Stowarzyszenie Fotowoltaiki
- Polskie Stowarzyszenie Energii Wiatrowej
- RE-Source Poland
- Klub Energetyczny
- Polskie Stowarzyszenie Magazynowania Energii
- Polskie Stowarzyszenie Paliw Alternatywnych
- Polska Izba Magazynowania Energii
- Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa
- Stowarzyszenie Elektryków Polskich
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych
- APQP 4 Wind
- Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach
- Izba Przemysłowo-Handlowa Rybnickiego Okręgu Przemysłowego
- Klaster "Silesia Automotive & Advanced Manufacturing"
- Polska Izba Ekologii
- Platforma Grupy Doradczej KZP Sp. z o.o.
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- Fundacja Rodzin Górniczych

## Kluczowe zagadnienia dla Grupy Grenevia

W roku 2022 zostało przeprowadzone pogłębione badanie istotności wpływu działalności Grupy Grenevia na otoczenie w celu identyfikacji najbardziej istotnych zagadnień dla zrównoważonego rozwoju Grupy Grenevia oraz jej interesariuszy. Analiza została przeprowadzona wraz z firmą doradcą EY. Proces badania obejmował identyfikację potencjalnych obszarów wpływu Grupy Grenevia, a następnie ich oceny z trzech perspektyw:

1. wpływu organizacji na zewnątrz,
2. zarządczej,
3. pozostałych interesariuszy.

Istotnym czynnikiem w procesie wyboru i oceny czynników był bezpośredni dialog z wybranymi głównymi interesariuszami spółki: klienci, akcjonariusze, inwestorzy, pracownicy. Wykorzystując wytyczne GRI, wpływ Grupy Grenevia na otoczenie został przeanalizowany z dwóch stron – pozytywnej oraz negatywnej (obecnych lub potencjalnych). Zidentyfikowane kluczowe czynniki środowiskowe, społeczne i ładu zarządczego zostały zagregowane w następujące tematy istotne (ang. material topics):

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Emisje GHG i Energia                      | Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw |
| Gospodarka o obiegu zamkniętym i produkty | Wpływ na społeczności lokalne      |
| Środowisko naturalne                      | Wpływ na gospodarkę Polski         |
| Pracownicy (organizacji)                  | Efektywność organizacji            |

Powyższy wybór tematów był fundamentem do określenia celów i ambicji Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Grenevia.

## Polityki i procedury związane z ESG

Grupa Grenevia jest na etapie ujednoczania standardów w zakresie obowiązujących polityk oraz innych wewnętrznych regulacji dla spółek portfelowych. Jednolite standardy proceduralne mają zapewnić Grupie spójny system etyczno-strategicznego zarządzania. Podejmowane działania w tym zakresie mają również zapewnić większą transparentność, wpływać na ograniczenie ryzyka, a także zwiększyć efektywność operacyjną.

Poniżej zostały wskazane i opisane wybrane polityki, które odnoszą się do obszarów niefinansowych.

Nazwa dokumentu	Opis
<b>Polityka Przeciwdziałania Konfliktom Interesów</b>	Celem Polityki Przeciwdziałania Konfliktom Interesów jest implementacja zasad mających na celu przeciwdziałanie powstawaniu konfliktu interesów, identyfikację sytuacji, które stanowią bądź mogą stanowić konflikt interesów oraz wskazanie zasad postępowania w przypadku ich zidentyfikowania i właściwego zarządzania takimi sytuacjami tak, aby nie narazić Spółki na straty oraz nie naruszyć interesów żadnej ze stron (klienci, kontrahenci, inwestorzy, partnerzy biznesowi).
<b>Polityka Antykorupcyjna i Prezentowa oraz Kodeks Antykorupcyjny</b>	Celem Polityki Antykorupcyjnej i Prezentowej jest określenie obowiązków organizacji, pracowników i współpracowników w zakresie przestrzegania zasad zapobiegania wszelkim przejawom korupcji, wskazanie zasad określających sposoby wręczania i przyjmowania prezentów, przedstawienie informacji i wytycznych dla pracowników i współpracowników w zakresie identyfikacji zachowań korupcyjnych oraz wskazanie właściwego sposobu postępowania. Kodeks Antykorupcyjny stanowi wyraz zaangażowania w przeciwdziałanie wszelkim formom korupcji w ramach prowadzonej działalności, w tym w relacjach biznesowych. Grupa Grenevia stosuje zasadę zera tolerancji dla korupcji i łapówkarstwa.

Nazwa dokumentu	Opis
<b>Polityka Dobroczywności</b>	Celem Polityki Dobroczywności jest wskazanie podejmowanej przez Grenevię działalności dobroczynnej, znaczenie sponsoringu i działań charytatywnych dla rozwoju przedsiębiorstwa, wskazanie popieranych inicjatyw, formy przekazywania darowizn oraz wyjaśnienie wartości i wagi społecznej odpowiedzialności biznesu w prowadzeniu działalności produkcyjnej.
<b>Kodeks Postępowania Etycznego dla Dostawców</b>	Celem Kodeksu Postępowania dla Dostawców jest wskazanie zbioru zasad i dyrektyw, jakimi powinni kierować się nasi dostawcy podczas współpracy z nami oraz uczestnikami własnych łańcuchów dostaw. Postanowienia Kodeksu mają gwarantować nam, że usługi oferowane przez naszych dostawców świadczone są z poszanowaniem podstawowych praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.
<b>Procedura Zgłaszania Naruszeń Prawa, Procedur Wewnętrznych i Standardów Etycznych</b>	Celem Procedury Zgłaszania Naruszeń Prawa, Procedur Wewnętrznych i Standardów Etycznych jest określenie zasad postępowania w przypadku zidentyfikowania naruszeń i nadużyć prawa (rzeczywistych lub potencjalnych), procedur wewnętrznych oraz standardów etycznych, a także zapewnienie właściwej ochrony informatora przed działaniami odwetowymi.
<b>Polityka Poszanowania Praw Człowieka</b>	Celem Polityki Poszanowania Praw Człowieka jest określenie zasad działań i zachowań związanych z prawami człowieka w organizacji, w tym łańcuchu dostaw oraz w relacjach z różnymi grupami interesariuszy. Polityka uzupełnia i konsoliduje aspekty związane z prawami człowieka ujętymi w innych politykach i wytycznych regulujących działanie spółek z Grupy Grenevia.
<b>Polityka Ochrony Danych Osobowych</b>	Celem Polityki Ochrony Danych Osobowych jest określenie zasad ochrony danych osobowych z uwzględnieniem ryzyk i zidentyfikowanych zagrożeń, w celu uzyskania i utrzymania zgodności operacji przetwarzania z przepisami w zakresie ochrony danych osobowych, oraz realizacji praw lub wolności osób, których dane dotyczą.
<b>Polityka Ochrony Tajemnicy Przedsiębiorstwa</b>	Celem Polityki Ochrony Tajemnicy Przedsiębiorstwa jest zapewnienie ochrony informacji posiadających wartość gospodarczą, których ujawnienie osobom nieuprawnionym mogłoby skutkować stratami finansowymi, a także zapewnienie ciągłości realizacji procesów biznesowych.

Opisy innych dokumentów wewnętrznych znajdują się w poszczególnych sekcjach niniejszego raportu.

## Systemy zarządzania

W celu właściwego określenia i zoptymalizowania procesów, a także efektywniejszego wykorzystania posiadanych zasobów i budowy konkurencyjności, poszczególne spółki z Grupy Grenevia posiadają wdrożone Zintegrowane Systemy Zarządzania (ZSZ). W ramach wdrożonych wymagań norm PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-EN 45001:2018 oraz norm branżowych w obszarze zarządzania jakością, ochroną środowiska i BHP opracowano właściwą dokumentację.

Dodatkowe opisy w zakresie systemów zarządzania znajdują się w sekcjach związanych z bezpieczeństwem oraz środowiskiem.

## Nasz wpływ na środowisko

### Istotnie zredukujemy emisje gazów cieplarnianych Grupy w Zakresach 1 i 2

Do końca 2024 roku ~35% energii z OZE i wzrost w kolejnych latach, poprzez rozwój źródeł własnych i cPPA, o ile będzie to dostępne i ekonomicznie uzasadnione.

Naszym celem jest redukcja o 40% do 2030 roku emisji gazów cieplarnianych w Zakresach 1 i 2, w stosunku do roku 2021.

Grupa Grenevia dokłada wszelkich starań, aby w pierwszej kolejności jej zakłady produkcyjne wypracowywały plany działań na rzecz zwiększenia efektywności energetycznej i redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG), co równocześnie pozwala na osiągnięcie wymiernych oszczędności w kosztach energii.

Przykładem mogą być działania w segmencie FAMUR. W pierwszym kwartale 2022 r. zostały uruchomione w dwóch zakładach produkcyjnych instalacje paneli słonecznych w systemie prosumenckim, każda o mocy 50 kWp. Obecnie trwają prace nad rozbudową dotychczasowych instalacji (instalacje dachowe) do łącznie ponad 0,5 MWp oraz uruchomieniem nowej instalacji o łącznej mocy 0,25 MWp w kolejnych lokalizacjach. Planowana jest budowa kolejnej instalacji naziemnej o mocy ok. 1MWp oraz rozważa się doposażenie jej w magazyn energii, przy czym produkcja uzyskana z w/w źródeł w większości będzie wykorzystywana na potrzeby własne.

Efektywność energetyczną i redukcja gazów cieplarnianych jest również istotnym elementem brany pod uwagę przy planowaniu nowych inwestycji. Tu przykładem może być budowa Gigafactory w segmencie e-mobilności, która w będzie zasilana w ok. 30% z OZE poprzez instalacje farmy fotowoltaicznej o mocy 410 kWp wraz z 1 MW bankiem energii. Spółka Elgór+Hansen reprezentująca segment elektroenergetyczny zaplanowała wykonanie instalacji fotowoltaicznej na dachach budynków o mocy do 250kWp. – spodziewana jest autokonsumpcja wytworzonej energii elektrycznej na poziomie ok. 75% co stanowi ok. 30 % zapotrzebowania tego segmentu na energię.

Ilość zużytych paliw w budynkach i instalacjach w Grupie Grenevia w 2022 roku wyniosła 2 030Mwh co oznacza spadek o 26% względem roku 2021. Nastąpił również wyraźny spadek o 14% zakupionej energii cieplnej w Grupie do 32 352GJ. W tym samym czasie całkowita energia elektryczna wzrosła w Grupie o 14% do 15 956MWh.

		Grupa Grenevia		Grenevia S.A.	
Zużycie paliw i energii	jednostka	2022	2021	2022	2021
<b>Paliwa zużyte w budynkach i instalacjach</b>	<b>MWh</b>	<b>2 030</b>	<b>2 729</b>	<b>1 767</b>	<b>2 522</b>
Gaz ziemny	MWh	2 023	2 719	1 767	2 522
Olej opałowy	MWh	7	10	-	-
LPG	MWh	-	-	-	-
<b>Paliwa zużyte w transporcie pojazdami własnymi</b>	<b>Mg</b>	<b>780</b>	<b>528</b>	<b>184</b>	<b>194</b>
Benzyna	Mg	118	68	33	34
Olej napędowy	Mg	632	458	151	159
LPG	Mg	29	2	-	1
<b>Energia elektryczna ze wszystkich źródeł</b>	<b>MWh</b>	<b>15 956</b>	<b>14 039</b>	<b>14 403</b>	<b>12 710</b>
Zakupiona energia elektryczna	MWh	15 863	16 125	14 310	14 795
Energia elektryczna wytworzona z OZE	MWh	93	-	93	-
<b>Zakupiona energia ciepła</b>	<b>GJ</b>	<b>32 352</b>	<b>37 497</b>	<b>29 083</b>	<b>34 464</b>

### Metodyka określania śladu węglowego w Grupie Grenevia

Grupa Grenevia pierwszy raz dokonała określenia śladu węglowego w zakresach 1 i 2. Metodyka wyznaczania śladu węglowego organizacji została przygotowana w oparciu o The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protokół GHG – Standard korporacyjny) oraz GHG Protocol: Scope 2 Guidance (Wytyczne dotyczące zakresu 2).

Protokół GHG – Standard korporacyjny określa standardy oraz wytyczne dla spółek oraz innych typów organizacji raportujących emisję gazów cieplarnianych na poziomie korporacyjnym. Standard ten obejmuje raportowanie siedmiu gazów cieplarnianych objętych Protokołem Kioto:

1. dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>),
2. metanu (CH<sub>4</sub>),
3. podtlenku azotu (N<sub>2</sub>O),
4. wodorofluorowęglowodorów (HFCs),
5. perfluorowęglowodorów (PFCs),
6. sześćciufluorku siarki (SF<sub>6</sub>)

## 7. trifluorku azotu (NF3)

Na potrzeby inwentaryzacji emisji GHG Grupa Grenevia wybrała metodę kontroli operacyjnej. Emisje z zakresu 1 pochodzą z spalania paliw w źródłach stacjonarnych, mobilnych oraz substancji wykorzystywanych w procesach. Emisje niezorganizowane nie wystąpiły w roku sprawozdawczym. Emisje z zakresu 2 pochodzą z zużywanej energii elektrycznej i ciepła sieciowego. Para technologiczna oraz chłód nie są wykorzystywane w spółkach Grupy Grenevia. Ślad węglowy w zakresie 2 został wyliczony w oparciu o dwie metody. Pierwsza z metod – metoda lokalizacyjna (location-based) odzwierciedla średnią intensywność emisji dla energii elektrycznej i ciepła sieciowego pochodzących z sieci, czyli odnosi się do lokalizacji danego obiektu, w którym następuje zużycie mediów. Metoda ta opiera się na zagregowanych i uśrednionych wskaźnikach emisji dla zakupionych mediów w określonych granicach geograficznych. W przypadku metody location-based do obliczeń emisji w spółkach Grupy Grenevia z zużywanej energii elektrycznej i ciepła sieciowego zastosowano wskaźniki emisyjności:

- dla energii elektrycznej – wskaźnik krajowy opublikowany przez krajową bazę – KOBiZE, wskaźniki emisji z sieci dla Afryki Południowej (Eskom), wskaźnik emisji z sieci dla Kazachstanu opublikowany w dokumencie „GCF-EBRD Kazakhstan Renewables Framework
- dla ciepła sieciowego – wskaźnik URE.

Obecnie Grupa Grenevia jest na etapie przygotowania do wyliczenia emisji gazów cieplarnianych (GHG) w Zakresie 3, które zostaną opublikowane w raporcie za rok 2023

**Poniższa tabela prezentuje emisję gazów cieplarnianych (GHG) w Grupie Grenevia i Grenevia S.A.**

	Grupa Grenevia		Grenevia S.A.	
	2022	2021	2022	2021
Emisje GHG w Mg CO <sub>2</sub> e				
Zakres 1	3 377	2 696	1 121	1 276
Zakres 2 (location based)	14 768	15 398	13 098	14 098
Zakres 2 (market based)	19 585	14 945	17 935	13 673
<b>Razem Zakres 1 i 2 (market based)</b>	<b>22 962</b>	<b>17 641</b>	<b>19 056</b>	<b>14 949</b>

Wzrost wartości emisji w zakresie 2 według metodologii market-based, wynika z zawartej umowy na dostawę energii elektrycznej w 2021 roku na lata 2022-2023r w ramach utworzonej grupy zakupowej, której Grenevia jest uczestnikiem. Grupa Grenevia podtrzymuje cel redukcji emisji CO<sub>2</sub> w zakresie 1 i 2 ze wskazanym rokiem bazowym 2021 zgodnie z przyjętą Strategią Zrównoważonego Rozwoju. Głównymi działaniami zmierzającymi do osiągnięcia celu strategicznego w zakresie redukcji emisji CO<sub>2</sub> będzie budowa własnych źródeł wytwarzania energii (w pierwszej kolejności własnych instalacji PV), zakup zielonej energii w ramach CPPA oraz uwzględnieniu kryteriów związanych z odpowiednią strukturą surowcową wytwarzania energii przy zawieraniu nowych umów z dostawcami energii.

## W ramach działalności operacyjnej dążymy do ograniczenia zużycia zasobów takich jak woda i energia elektryczna

Grupa Grenevia w swoich działaniach biznesowych uwzględnia obecne i przyszłe konsekwencje oddziaływań środowiskowych wynikające ze stosowanych procesów technologicznych we wszystkich Oddziałach produkcyjnych. W ramach wdrożonego i certyfikowanego Systemu Zarządzania Środowiskowego ISO 14001 spółki z Grupy Grenevia dążą do minimalizowania znaczących wpływów na środowisko.

Spółki Grupy Grenevia prowadzą działalność zgodnie z obowiązującymi wymaganiami w zakresie ochrony środowiska i w oparciu o aktualne pozwolenia sektorowe (m.in. pozwolenia na wytwarzanie odpadów, pozwolenia na emisję gazów lub pyłów do powietrza, pozwolenia wodnoprawne), realizując terminowo obowiązki sprawozdawcze wynikające z prawa ochrony środowiska. Skuteczny monitoring i kontrola wpływu działalności na środowisko w segmentach biznesowych Grupy Grenevia pozwala na niezwłoczne podjęcie działań zmierzających do zmniejszenia ryzyka wystąpienia negatywnych zdarzeń. W celu odpowiedniego zarządzania kwestiami związanymi ze środowiskiem część spółek zależnych Grupy Grenevia wdrożyły Zintegrowane Systemy Zarządzania, których integralną częścią jest Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania – właściwa dla danej spółki. Wszystkie spółki Grupy kierują się dodatkowo wewnętrznymi regulacjami, dążąc do zapewnienia jak najwyższej jakości i bezpieczeństwa oferowanych produktów i usług, a także minimalizowania – tam, gdzie jest to możliwe – wpływu działalności na środowisko.

Grenevia opracowała i wdrożyła w 2018 roku Politykę środowiskową, w której zadeklarowała stałe minimalizowanie wpływu prowadzonej działalności na środowisko co realizuje poprzez następujące działania:

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

W zmniejszaniu wpływu działalności na środowisko Grupy Grenevia w istotnym stopniu pomagają budowanie kultury Lean Management skierowanej na kształtowanie wysokiej świadomości pracowników w zakresie efektywności operacyjnej, ale też ograniczania wpływu działalności na środowisko. Wdrażane narzędzia i metody służące poprawie wydajności procesów produkcji oraz wprowadzane usprawnienia prowadzą jednocześnie do racjonalnego wykorzystywania mediów elektrycznych czy wody, optymalizowania zużycia surowców, usprawnianie gospodarki odpadami i opakowaniami czy materiałów podlegających recyklingowi.

### Zrównoważone IT

Staramy się, aby redukcja śladu węglowego obejmowała także operacyjne procesy związane z IT. W ramach podejmowanych działań w roku 2022 udało nam się zrealizować i rozpocząć następujące inicjatywy:

- | Ponowne wykorzystanie sprzętu - oddaliśmy 692 sztuk sprzętu komputerowego (monitory, komputery stacjonarne, laptopy, drukarki) firmie specjalizującej się w recyklingu odpadów elektrycznych i elektronicznych. Sprzedaliśmy pracownikom 10 szt. sprzętu IT. Równocześnie oddaliśmy do utylizacji 90 szt. telefonów komórkowych, a naszym pracownikom sprzedaliśmy 122 szt. telefonów.
- | Zdigitalizowaliśmy papierowe wnioski HR które generowały setki arkuszy papieru każdego miesiąca: wniosek o rekrutację, zatrudnienie, zmianę warunków zatrudnienia, rozwiązanie umowy, nadgodziny, czas pracy, pracę zdalną, ZFŚS.

- | W 2022 roku rozpoczęliśmy projekt modernizacji Data Center, który obejmuje wymianę istniejącej infrastruktury serwerowej i sieciowej oraz uruchomienie drugiej redundantnej lokalizacji. Projektując architekturę rozwiązania stawialiśmy na wysoką dostępność usług oraz znaczącą redukcję urządzeń oraz ich zapotrzebowania na energię elektryczną.

## Gospodarka odpadami

Racjonalna gospodarka odpadami jest jednym z kluczowych celów określonych w Polityce środowiskowej Grenevia. Tu są prowadzone przede wszystkim następujące działania:

- | Doskonalenie gospodarki odpadami.
- | Racjonalne gospodarowanie opakowaniami.
- | Stosowanie materiałów podlegających recyclingowi.
- | Optymalizowanie zużycia surowców.

Ilość odpadów w Grupie Grenevia w 2022 roku wyniosła 8 192Mg co oznacza spadek o 4% względem roku 2021.



	Grupa Grenevia		Grenevia S.A.	
	2022	2021	2022	2021
Odpady w Mg				
<b>Odpady niebezpieczne</b>	<b>202</b>	<b>211</b>	<b>198</b>	<b>208</b>
Recykling	16	23	16	23
Ponowne użycie	-	-	-	-
Pozostałe metody odzysku	103	124	100	122
Składowanie na składowiskach odpadów	-	-	-	-
Spalanie	83	64	81	63
Pozostałe metody unieszkodliwiania	-	-	-	-
<b>Odpady inne niż niebezpieczne</b>	<b>8 192</b>	<b>8 561</b>	<b>7 653</b>	<b>7 987</b>
Recykling	948	1 309	875	1 194
Ponowne użycie	-	6	-	-
Pozostałe metody odzysku	6 170	6 556	6 141	6 539
Składowanie na składowiskach odpadów	664	269	590	236
Spalanie	27	-	27	-
Pozostałe metody unieszkodliwiania	180	210	19	17
<b>Razem wszystkie odpady</b>	<b>8 192</b>	<b>8 561</b>	<b>7 851</b>	<b>8 194</b>

## Wykorzystanie wody

Zużycie wody w procesach technologicznych FAMUR jest nieistotne. Proces technologiczny segmentu fotowoltaika oraz e-mobilności również nie wymaga znacznego zużycia wody, ponieważ w Grupie Grenevia nie produkuje się ani paneli fotowoltaicznych ani ogniw bateryjnych. Zużycie wody wynika z wykorzystywania jej do celów socjalno-bytowych. Grupa Grenevia podejmuje działania w celu racjonalnego gospodarowania zużyciem wody w swojej działalności. Ilość zużytej wody w Grupie Grenevia w 2022 roku wyniosła 28 093m<sup>3</sup>, co oznacza spadek o 9% względem roku 2021.

	Grupa Grenevia		Grenevia S.A.	
	2022	2021	2022	2021
Zużycie wody w m3				
Woda zakupiona	28 093	28 757	23 884	25 633
Woda z ujęć własnych	-	1 948	-	1948
<b>Całkowite zużycie wody</b>	<b>28 093</b>	<b>30 750</b>	<b>23 884</b>	<b>27 581</b>

## Rozwój naszych nowych segmentów wspierających transformację energetyczną przyczynia się jednocześnie do uniknięcia emisji gazów cieplarnianych

Rozwój i wzrost skali działania tych dwóch segmentów Grupy Grenevia ma pozwolić na uniknięcie w gospodarce nawet do 2,3 mln t CO2 emisji do roku 2030.

W 2022 roku segment fotowoltaika konsekwentnie powiększał portfel projektów PV oraz budował farmy fotowoltaiczne. W grudniu 2022 roku segment posiadał portfolio zenergetyzowanych projektów o łącznej mocy 91MW, co pozwala na uniknięcie ok. 68 tys ton emisji CO2 rocznie. Na koniec grudnia 2022 roku, posiadaliśmy w portfelu ok. 120MW projektów w budowie oraz ok. 65MW w przygotowaniu do budowy. Całe portfolio projektów na różnym etapie rozwoju na koniec roku 2022 przekroczyło 3GW.

Drugim kluczowym segmentem Grupy Grenevia, którego działalność przyczynia się do uniknięcia emisji gazów cieplarnianych jest segment e-mobilności. Tworzy go spółka IMPACT, która weszła w skład Grupy Grenevia w połowie listopada 2022 roku. IMPACT to czołowy producent innowacyjnych, szytych na miarę systemów bateryjnych, głównie dla autobusów, transportu szynowego, transportu specjalistycznego oraz stacjonarnych magazynów energii. Na koniec 2022 roku systemy bateryjne IMPACT były zamontowane w ponad 2 000 autobusów elektrycznych jeżdżących głównie w Europie, choć systemy bateryjne IMPACT są również obecne w transporcie publicznym i zastosowaniach przemysłowych w Ameryce Północnej, Azji i Australii.

Innym naszym działaniem biznesowym a jednocześnie pośrednio przyczyniającym się do uniknięcia emisji gazów cieplarnianych jest wdrożenie w segment FAMUR w 2022 roku oferty usług remontu przekładni stosowanych w turbinach elektrowni wiatrowych typu onshore. 12 września 2022 roku podpisano z Energa Wytwarzanie umowę o współpracy w zakresie remontów i konserwacji urządzeń niezbędnych do ciągłej i wydajnej pracy źródeł odnawialnych. W grudniu 2022 roku pierwsza wyremontowana przez FAMUR przekładnia, wraz z pilotażowym systemem monitoringu jej pracy, została zamontowana na turbinie wiatrowej farmy Karścino. Współpraca jest stopniowo rozszerzana, między innymi o remonty falowników dla turbin wiatrowych oraz systemy monitoringu i diagnostyki pracy przekładni.

## Wdrażamy zasady gospodarki o obiegu zamkniętym

### Chcemy dawać drugie życie zużyтым bateriom z e-autobusów

Jedną z kluczowych inicjatyw strategicznych w segmencie e-mobilności wpisujących się w koncepcję gospodarki o obiegu zamkniętym jest tzw. drugie życie baterii tj. możliwość aplikacji zużytej baterii z e-pojazdu w celu wykorzystania jej w stacjonarnych magazynach energii, które wymagają mniejszej pojemności na zainstalowaną przestrzeń użytkową. Systemy bateryjne IMPACT montowane w pojazdach elektrycznych są wyposażone w system zdalnej diagnostyki, który

pozwala na pełny ich nadzór i kontrolę zużycia. Średnia długość życia systemu bateryjnego w e-autobusie wynosi od 8-10 lat. Po tym okresie, bez ponoszenia istotnych nakładów, taki system może być jeszcze używany od 4 do 6 lat w aplikacji stacjonarnej jako magazyn energii dla OZE, głównie średniej wielkości farmy fotowoltaicznej (1MW-5MW) lub magazyn pracujący bezpośrednio z siecią elektroenergetyczną.

IMPACT ma w swoim portfolio projekt instalacji drugiego życia baterii w stacjonarnym magazynie energii dla jednego z polskich operatorów sieci dystrybucyjnej. Został tu wykorzystany system bateryjny, które zakończył swoją eksploatację w autobusie elektrycznym. Taki magazyn ma na celu wykonywanie usług sieciowych związanych z bilansowaniem zapotrzebowania na energię elektryczną w systemie elektroenergetycznym. Projekt pozwala na wydłużenie czasu życia baterii przez zastosowanie jej jako w pełni sprawna w odmiennej gałęzi biznesu niż pierwotnie założona i przeniesienie w czasie utylizacji.

## Produkty FAMUR tworzymy w znacznym stopniu w obiegu zamkniętym

Produkcję urządzeń dla górnictwa staramy się już od wielu lat utrzymywać w obiegu zamkniętym. Już na etapie projektowania przewidujemy możliwość ponownego zastosowania elementów maszyn, całych zespołów i podzespołów na podstawie wcześniej zaplanowanych procesów regeneracji i sposobów odzyskiwania materiałów.

Każde urządzenie trafiające do nas po okresie eksploatacji jest oceniane pod kątem przydatności i możliwości jego ponownego wykorzystania. Maszyna następnie jest demontowana na części, które po procesie czyszczenia są poddawane indywidualnej ocenie określającej stopień zużycia oraz podatność do regeneracji. Stosowane przez nas technologie regeneracji pozwalają przywrócić odpowiednie właściwości techniczne i ponownie zastosować części w maszynach bez utraty ich parametrów użytkowych. Maszyny po regeneracji spełniają wszystkie wymogi przepisów, którym podlegają nowe maszyny i mają te same parametry techniczne.

Przywracanie w procesie regeneracji pełnej wartości użytkowej maszyny optymalizuje koszty jej wytworzenia i zmniejsza zapotrzebowanie na nowe części, a tym samym ilość energii potrzebnej do ich wytworzenia oraz obniża zapotrzebowanie na materiały i surowce. Szacujemy, że ok. 70-80% części to części po regeneracji, a tylko ok. 20-30% to części nowe, głównie elementy wyposażenia hydraulicznego, elektrycznego i elementy systemów sterowania.

Wykorzystując procesy regeneracji dajemy „drugie życie” produktom FAMUR i dodatkowo:

- Chronimy środowisko, redukując zapotrzebowanie na surowce, zmniejszając ilość odpadów i ograniczając emisję gazów cieplarnianych.
- Wspomagamy naszych klientów poprzez obniżenie kosztów remontów, wydłużenie cyklu życia produktu i zwiększenie możliwości modernizacji maszyn.
- Dajemy satysfakcję, że nasze działania przyczyniają się do ochrony zasobów naturalnych i ochrony środowiska.

## Ład korporacyjny

Zrównoważony rozwój traktujemy jako integralną część procesu podejmowania decyzji w całej Grupie Grenevia

W 2023 roku rozpoczęliśmy procesy mające na celu wdrożenie dedykowanych procesów operacyjnych i odpowiedzialności za zarządzanie obszarem ESG, a do końca 2024 roku zaktualizujemy lub wdrożymy jednolite dla całej Grupy polityki obejmujące zidentyfikowane obszary istotnego wpływu działalności Grupy Grenevia na otoczenie i interesariuszy.

Naszym celem jest zapewnienie dobrze funkcjonującej struktury z właściwie umiejscowioną kontrolą naszej działalności operacyjnej i zarządzanie ryzykiem braku zgodności. Kluczowym elementem w zarządzaniu zgodnością jest zbudowanie silnej kultury organizacyjnej w oparciu o zasady etyczne oraz odpowiednio dostosowane procedury i

szkolenia. Kultura zgodności pomaga nam właściwie zarządzać procesami, kładąc akcent na ich transparentność oraz czytelną komunikację.

Kluczowe jest dla nas zaangażowanie kadry kierowniczej oraz menadżerów w całym procesie związanym z należytą starannością, dlatego odpowiedzialność w tym zakresie została przypisana na poziomie Grenevia S.A. oraz poszczególnych spółek portfelowych. Dzięki świadomej integracji z wewnętrzną kulturą organizacji, mamy możliwość efektywnie zarządzać zmianą oraz zwiększać zaufanie wśród naszych pracowników, partnerów biznesowych oraz innych interesariuszy.

Promujemy kulturę uczciwości, co znajduje odzwierciedlenie w naszych wewnętrznych regulacjach, obowiązujących wszystkich naszych pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Działania szkoleniowe mają dla nas zasadnicze znaczenie, jako forma wspierania kultury uczciwości oraz zasad etycznego postępowania. Aby nasi pracownicy mieli świadomość w zakresie oczekiwanych postaw oraz właściwym zrozumieniem istotnych tematów, uruchamiamy nowe programy szkoleniowe. Szkolenia są dywersyfikowane pod konkretne komórki organizacyjne, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzeby pracowników oraz wskazywać właściwe ścieżki działania w określonych sytuacjach.

W ramach przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023-2030 podjęliśmy działania mające na celu ujednoczenie zasad ładu korporacyjnego w Grupie Grenevia. Chcemy działać zgodnie bądź w oparciu o najlepsze dostępne standardy rynkowe. Dla zapewnienia spójnego i skutecznego zarządzania poszczególnymi ryzykami, zarówno korporacyjnymi jak i związanymi z prawami człowieka, bezpieczeństwem, środowiskiem naturalnym, ryzykami klimatycznymi, podjęliśmy działania w zakresie systematyzacji zarządzaniem ryzykiem w całej Grupie Grenevia.

Wprowadzimy mechanizmy motywacji płacowej związane z celami ESG, w tym aspiracjami określonymi w Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Grenevia, dla kadry zarządzającej oraz dyrektorskiej na poziomie Grenevia S.A. oraz spółek portfelowych.

## Przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom

### Niezmienna zasada w Grupie Grenevia – zero tolerancji dla korupcji

Korupcja stanowi bardzo duże zagrożenie dla organizacji, zarówno finansowe jak i reputacyjne, dlatego przyjęliśmy szereg procedur, które mają na celu ograniczenie ryzyka wystąpienia procederu korupcji czy łapownictwa. W Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. obowiązują: Polityka Antykorupcyjna i Prezentowa, a także Kodeks antykorupcyjny, które stanowią zestaw norm i standardów, które mają eliminować sytuacje korupcyjne oraz wspomagać wykrywalność takich zachowań. Postanowienia polityki oraz kodeksu szczegółowo opisują działania o charakterze korupcyjnym, uwzględniają zasady przyjmowania i wręczania upominków biznesowych, a także wskazują zasady kontaktu z osobami pełniącymi funkcje publiczne. Dodatkowo, udzielają odpowiedzi co do właściwego postępowania w trudnych sytuacjach oraz wskazują osoby, u których można znaleźć pomoc w rozwiązaniu problemu. Przestrzeganie zasad i reguł wskazanych w powyższych dokumentach obowiązuje wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko. Impact Clean Technology S.A. ma przyjęty Kodeks postępowania, który obejmuje swoim zakresem przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu. Naszym nadrzędnym celem jest budowanie zaufania oraz propagowanie etycznych postaw wśród swoich pracowników, współpracowników oraz partnerów biznesowych

Podejmujemy szereg działań w celu maksymalizacji poziomu bezpieczeństwa poprzez prewencję w wykrywaniu przypadków korupcji oraz działalność uświadamiającą i edukacyjną – obecnie trwa wdrażanie jednolitego systemu do zgłaszania naruszeń oraz nadużyć w całej Grupie Grenevia. Pracownicy, którzy w ramach pełnienia obowiązków służbowych są najbardziej narażeni na ryzyko korupcji są poddawani szkoleniom z uwzględnieniem specyfiki pracy i konkretnych zagrożeń. Wymogi realizowanego programu zgodności (w tym identyfikacji ryzyk, szkoleń, ujednoczenia procedur, audytów, raportowania oraz monitorowania) są obecnie wdrażane w spółkach portfelowych. Poprzez budowanie wzajemnych kompetencji w ramach Grupy Grenevia, dążymy do zwiększania efektywności przy zapewnianiu ochrony interesów akcjonariuszy i ograniczeniu ryzyka. W okresie objętym sprawozdaniem nie odnotowano incydentów czy naruszeń o charakterze korupcyjnym w Grupie Grenevia.

## Przeciwdziałanie konfliktom interesów

### Transparentność – integralny element prowadzenia działalności biznesowej

Wystąpienie konfliktu interesów może negatywnie wpływać na działalność biznesową, dlatego w naszych działaniach zawsze kierujemy się przejrzystością. Konflikt interesów może bezpośrednio lub pośrednio wpłynąć na bezstronne podejmowanie decyzji przez pracowników Grupy Grenevia, dlatego najistotniejsza jest wczesna identyfikacja i podjęcie odpowiednich działań wyjaśniających, a także właściwe zarządzanie danym konfliktem. Nie akceptujemy wykorzystywania stanowiska czy pozycji w organizacji do realizacji własnych celów ze szkodą dla organizacji, pracowników czy partnerów biznesowych. Szanujemy prywatność i indywidualne interesy, jednakże unikanie konfliktów interesów traktujemy bardzo poważnie i na bieżąco monitorujemy czy podejmowane działania w organizacji są transparentne. W Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. obowiązuje Polityka Przeciwdziałania Konfliktom Interesów. Impact Clean Technology S.A. ma przyjęty Kodeks postępowania, który obejmuje swoim zakresem przeciwdziałanie konfliktom interesów. W spółkach z Grupy Grenevia są podejmowane faktyczne działania zmierzające do wykluczenia potencjalnych konfliktów interesów. Obecnie Grupa Grenevia rozpoczęła działania w celu standaryzacji wewnętrznych procedur w tym zakresie.

### Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

Do końca 2025 roku relacje z 70% istotnych dostawców Grupy Grenevia będą oparte o zasady Kodeksu Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców Grupy Grenevia.

Będziemy dążyli do tego, aby nasi lokalni dostawcy i partnerzy w Polsce brali udział w działaniach informacyjnych z zakresu zrównoważonego rozwoju prowadzonych przez Grupę Grenevia.

W 2022 roku segmenty biznesowe Grupy Grenevia miały relacje biznesowe z ok. 4 100 dostawcami, w większości pochodzili oni z Polski lub pozostałych krajów europejskich. W segmencie PV i e-mobilności znaczna część wartości zakupów pochodziła Azji.

Dokładamy wszelkich starań, aby w relacjach z naszymi interesariuszami propagować poszanowanie dla praw człowieka, prowadząc przy tym otwarty dialog. Osiąganie wyników biznesowych nie następuje nigdy kosztem jakości produktów czy etycznego postępowania. W zakresie kontaktów biznesowych zobowiązujemy się do prowadzenia działalności opartej na szczerości, uczciwości, zaufaniu i odpowiedzialności. Przestrzegamy wszelkich przepisów antykorupcyjnych krajów, w których działamy. Relacje biznesowe opieramy o silne podstawy w zakresach poszanowania uczciwej konkurencji, tajemnicy przedsiębiorstwa i własności intelektualnej. Chronimy dane osobowe oraz promujemy mechanizmy zapobiegania konfliktom interesów. Oczekujemy od naszych dostawców, że uznane przez nas standardy oraz przyjęte zasady, będą respektowane i przestrzegane. Chcemy budować relacje z partnerami, którzy są świadomi naszych wartości, kierują się zasadami uczciwej współpracy, stawiają na wzajemny szacunek oraz transparentność.

Mając na względzie powyższe Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. przyjęły do stosowania Kodeks postępowania etycznego dla Dostawców. Kodeks stanowi obowiązujący standard promując tym samym odpowiedzialność wśród interesariuszy zewnętrznych i zachęcając dostawców do wdrażania w ich strukturach odpowiednich praktyk. Pełen tekst kodeksu został zamieszczony na stronach internetowych spółek. Przedmiotowy dokument jest obowiązkowym kryterium stosowanym w procesie kwalifikacji kontrahentów. Spółki z Grupy Grenevia zarządzają dodatkowo swoimi dostawcami poprzez stosowanie tzw. list dostawców kwalifikowanych, co zapobiega dokonywaniu zakupów od przypadkowych, niezweryfikowanych podmiotów. Kwalifikacja dostawców odbywa się przy zachowaniu zasad określonych w przyjętych procedurach wewnętrznych z uwzględnieniem specyfiki działalności biznesowej danej spółki portfelowej. Dodatkowo przeprowadzane są ankiety samooceny oraz audyty.

Nasi dostawcy powinni działać w sposób, gdzie rozwój odbywa się w sposób zrównoważony, szczególnie w kontekście zasobów środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz zmniejszania negatywnego wpływu w całym łańcuchu wartości. Dostawcy powinni mieć świadomość coraz wyższych oczekiwań rynkowych względem dostarczanych usług oraz produktów z dbałością o środowisko naturalne, ślad węglowy, bezpieczeństwo pracowników czy dialog ze społecznościami lokalnymi. Właściwy dialog z dostawcami zapewnia nam budowanie stabilnego partnerstwa, a także przyczynia się do osiągnięcia przez nas długoterminowych celów, jakie obraliśmy w naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023-2030.

W ramach dbałości o wysoki standard w łańcuchu wartości oraz odpowiedzialną realizację zobowiązań Grupa Grenevia podjęła działania w celu opracowania grupowego Kodeksu Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców. Dzięki temu chcemy zagwarantować sobie możliwość współpracy z podmiotami, których działalność odbywa się z poszanowaniem praw człowieka, bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałaniem korupcji.

Przyjęte przez nas kierunki w zakresie zrównoważonego łańcucha wartości mają minimalizować negatywny wpływ na środowisko oraz społeczeństwo, tworzyć wartość Grupy Grenevia, a także budować naszą przewagę konkurencyjną poprzez właściwe zarządzanie ryzykiem ESG.

## Zgłaszanie nieprawidłowości

### Zgodność w każdym obszarze

W celu zapewnienia przestrzegania przepisów prawa oraz wewnętrznych standardów postępowania Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. mają zaimplementowane procedury zgłaszania naruszeń. Pracownicy mają możliwość zgłoszenia stwierdzonego rzeczywistego lub potencjalnego naruszenia przepisów prawa, regulacji wewnętrznych czy standardów etycznych. Zgłoszenia mogą być dokonywane bez podawania tożsamości informatora (anonimowo). Istnieje możliwość dokonywania zgłoszeń za pośrednictwem różnych kanałów zgłoszeniowych. Wszystkie zgłoszenia, zgodnie z przyjętą procedurą, podlegają weryfikacji i podejmowane są dalsze działania wyjaśniające w sprawie. Dochodzenia są prowadzone z zachowaniem najwyższej poufności, a także z gwarancją ochrony dla informatorów, osób których dotyczy zgłoszenie oraz innych osób, które są zaangażowane w sprawę. Z początkiem 2023 roku uruchomiony został projekt mający na celu wdrożenie narzędzia IT, które będzie wspierać procesy związane z obsługą i rozpatrywaniem zgłoszeń, a także procesem raportowania. System do obsługi zgłoszeń będzie dawał nową możliwość dokonywania zgłoszeń za pośrednictwem przeglądarki internetowej, komunikacji z sygnalistą (również anonimowej), a także możliwość nagrań ustnych. Projektem wdrożeniowym są objęte wszystkie spółki z Grupy Grenevia. Podejmowane działania mają na celu doskonalenie systemu zarządzania zgodnością, a także wypełnienie obowiązków wynikających z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r., w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. W ramach realizowanego projektu zostaną zaktualizowane i ujednolicone procedury, które zapewnią zgodność z obowiązującymi przepisami unijnymi i krajowymi dotyczącymi ochrony osób zgłaszających naruszenia w całej Grupie Grenevia.

## Nasi pracownicy

### Na koniec 2022 roku Grupa Grenevia zatrudniała 2 613 osób

#### Prowadzimy inicjatywy pozytywnie oddziałujące na pracowników

W Grenevia chcemy, by nasze działania przekładały się na rozwój oraz bezpieczeństwo pracowników. Naszym celem jest umożliwienie pracownikom osiągnięcia najlepszych wyników oraz samorealizacji, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi pomiędzy realizacją zawodową a życiem prywatnym. Wierzymy, że promowanie i realne wsparcie różnorodności pomoże nam przyciągnąć, rozwinąć i zatrzymać największe talenty.

## Struktura zatrudnienia

### Zatrudnienie w Grenevia S.A. w osobach

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
pełny wymiar czasu pracy	186	214	1 538	1 791	1 724	2 005
niepełny wymiar czasu pracy	10	13	23	34	33	47
<b>Razem</b>	<b>196</b>	<b>227</b>	<b>1 561</b>	<b>1 825</b>	<b>1 757</b>	<b>2 052</b>

### Zatrudnienie w Grupie Grenevia w osobach

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
pełny wymiar czasu pracy	401	278	2 153	2 183	2 554	2 461
niepełny wymiar czasu pracy	24	16	35	45	59	61
<b>Razem</b>	<b>425</b>	<b>294</b>	<b>2 188</b>	<b>2 228</b>	<b>2 613</b>	<b>2 522</b>

### Zatrudnienie w Grenevia S.A. w osobach

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
czas nieokreślony	179	214	1 386	1 636	1 565	1 850
czas określony	17	13	175	189	192	202
<b>Razem</b>	<b>196</b>	<b>227</b>	<b>1 561</b>	<b>1 825</b>	<b>1 757</b>	<b>2 052</b>

**Zatrudnienie w Grupie Grenevia w osobach**

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
czas nieokreślony	339	273	1 880	1 944	2 219	2 217
czas określony	86	21	308	284	394	305
<b>Razem</b>	<b>425</b>	<b>294</b>	<b>2 188</b>	<b>2 228</b>	<b>2 613</b>	<b>2 522</b>

W Grenevia S.A. nie występuje zatrudnienie poza Polską, natomiast zatrudnienie poza Europą jest poniżej 5%, głównie w Afryce i Azji.

**Nowi pracownicy wg wieku w Grenevia S.A. w osobach**

	Grenevia S.A.				Grupa Grenevia			
	2022		2021		2022		2021	
	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%
Poniżej 30 lat	62	37	34	16	165	45	36	14
30 lat– 50 lat	69	8	52	6	184	14	64	5
Powyżej 50 lat	24	3	31	3	47	5	38	4
<b>Razem</b>	<b>155</b>	<b>9</b>	<b>117</b>	<b>6</b>	<b>396</b>	<b>15</b>	<b>138</b>	<b>5</b>



**Nowi pracownicy wg płci w Grenevia S.A. w osobach**

	Grenevia S.A.				Grupa Grenevia			
	2022		2021		2022		2021	
	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%	Nowi pracownicy	%
Kobiety	15	8	8	4	92	22	14	5
Mężczyźni	140	9	109	6	304	14	124	6
<b>Razem</b>	<b>155</b>	<b>9</b>	<b>117</b>	<b>6</b>	<b>396</b>	<b>15</b>	<b>138</b>	<b>5</b>

**Odejścia pracowników wg wieku w Grenevia S.A. w osobach i wskaźnik fluktuacji w %**

	Grenevia S.A.				Grupa Grenevia			
	2022		2021		2022		2021	
	Odejścia	%	Odejścia	%	Odejścia	%	Odejścia	%
Poniżej 30 lat	40	24	60	27	98	27	71	27
30 lat– 50 lat	79	10	180	19	154	12	222	18
Powyżej 50 lat	86	11	187	21	103	11	220	21
<b>Razem</b>	<b>205</b>	<b>12</b>	<b>427</b>	<b>21</b>	<b>355</b>	<b>14</b>	<b>513</b>	<b>20</b>

## Odejścia pracowników wg płci w Grenevia S.A. i w Grupie Grenevia w osobach i wskaźnik fluktuacji w %

	Grenevia S.A.				Grupa Grenevia			
	2022		2021		2022		2021	
	Odejścia	%	Odejścia	%	Odejścia	%	Odejścia	%
Kobiety	23	12	36	16	67	16	41	14
Mężczyźni	182	12	391	21	288	13	472	21
<b>Razem</b>	<b>205</b>	<b>12</b>	<b>427</b>	<b>21</b>	<b>355</b>	<b>14</b>	<b>513</b>	<b>20</b>

Liczba pracowników nowozatrudnionych i odchodzących w podmiotach zagranicznych była nieistotna dla całej Grupy.

## Badanie zaangażowania

### Chcemy być preferowanym, długoletnim i odpowiedzialnym pracodawcą

Zależy nam na otwartej komunikacji i budowaniu angażującego środowiska pracy, a w efekcie zwiększaniu naszej efektywności biznesowej. Chcemy wiedzieć, jak postrzegają nas nasi pracownicy, jak czują się w miejscu pracy, jak oceniają współpracę. Dlatego w Grenevia S.A. rozpoczęliśmy badania zaangażowania wśród naszych pracowników. Wskaźnik zaangażowania to odsetek pracowników zaangażowanych przez organizację, którzy przejawiają trzy postawy:

- | Zaangażowani pracownicy wypowiadają się pozytywnie na temat organizacji do współpracowników, potencjalnych pracowników oraz klientów.
- | Zaangażowani pracownicy chcą być częścią organizacji i nie planują zmian pracy.
- | Zaangażowani pracownicy czują się motywowani przez organizację do dodatkowego wysiłku.

Badanie zaangażowania zostało przeprowadzone w roku 2021, natomiast w roku 2022 został opracowany action plan, w ramach którego przedstawiono 10 priorytetów, czyli 10 najważniejszych kwestii, które wyniknęły podczas badania i planowane działania do podjęcia przez spółkę w tym zakresie.

#### Grenevia S.A.: badanie zaangażowania pracowników w roku 2021

Liczba osób zaproszonych do badania zaangażowania	1 643
Liczba respondentów	1 393
<b>Frekwencja %</b>	<b>85%</b>

Dzięki prowadzonym badaniom mamy szansę podejmować właściwe działania, reagować na potrzeby pracowników, a także wyznaczać sobie nowe cele w zakresie budowania miejsca pracy, z którym nasi pracownicy będą wiązać swoją przyszłość. W roku 2023 badanie zaangażowania zostanie przeprowadzone także w spółkach portfelowych Grupy Grenevia.

## Wellbing

### Indywidualne korzyści dla pracowników

Oferujemy naszym pracownikom dodatkowe benefity i korzyści, z których mogą korzystać według własnych potrzeb. Dzięki programom benefitów nasi pracownicy mają możliwość zadbać o własne zdrowie oraz swoich najbliższych, aktywność fizyczną, a także realizować swoje pasje. Grupa Grenevia oferuje pakiety dodatkowego ubezpieczenia medycznego dla pracowników i/lub członków ich rodzin, zarówno opłacane przez pracodawcę jak i dodatkowo płatne przez pracowników. Pracownicy mają możliwość korzystania z kart Multisport oraz systemów kafeteryjnych. Grenevia S.A. oferuje bilety na imprezy kulturalno-sportowe, wycieczki integracyjne, wakacje pod gruszą, a także okazjonalne paczki dla dzieci oraz świadczenia świąteczne. W Elgór+Hansen S.A. została założona pracownicza drużyna siatkarska wraz z organizacją treningów. Grenevia S.A. w ramach sportowej ligi firm posiada pracowniczą drużynę piłki nożnej. W spółkach Grenevia S.A., Primetech S.A., Śląskie Towarzystwo Wiertnicze DALBIS sp. z o.o. oraz Impact Clean Power Technology S.A. funkcjonują Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych.

### Obchody Jubileuszu 100-lecia firmy FAMUR

Po okresie zagrożenia pandemicznego w ostatnich latach, w 2022 roku zorganizowaliśmy uroczystości jubileuszowe 100-lecia spółki FAMUR, których celem było uczczenie historii i tradycji firmy, nagrodzenie najdłużej pracujących pracowników oraz integracja. Obchody zostały zorganizowane w duchu rodzinnym: Dni Otwarte (czerwiec) –w trakcie 3 dni zwiedzania prawie 700 dorosłych i 400 dzieci odwiedziło 5 naszych zakładów produkcyjnych; najmłodszy mogli się dowiedzieć jak i gdzie pracują ich rodzice, a członkowie rodzin i znajomi naszych pracowników poznać procesy zachodzące w zakładach firmy oraz spotkać się i dzielić wiedzą o tym, czym na co dzień zajmują się w pracy; Gala jubileuszowa (listopad) –ponad 1 200 gości (byli i obecni pracownicy i współpracownicy wraz z osobami towarzyszącymi) świętowało w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach 100 lat postępu i zaangażowania naszej firmy na rzecz rozwoju regionu

## Szkolenia pracowników

### Wzmacniamy edukację i rozwój pracowników

Naszym celem jest, aby każdy pracownik miał zapewnioną możliwość rozwoju swoich kompetencji zawodowych. Zapewniamy zarówno szkolenia, które naszym zdaniem powinien odbyć każdy z pracowników, jak również szkolenia indywidualne oraz dofinansowanie do studiów oraz kursów językowych. W roku 2022 Grupa Grenevia przeznaczyła ponad 2 mln złotych na szkolenia dla swoich pracowników. W Grenevia S.A. zorganizowano szkolenia indywidualne dla 57 osób, w szkoleniach grupowych wzięło udział 1231 osób, 60 osób uczyło się języka obcego, natomiast w szkoleniach e-learningowych wzięło udział 408 osób (łącznie 37 rodzajów szkoleń).


**Średnia liczba godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników Grenevia S.A. oraz Grupy Grenevia w podziale na płeć i kategorię zatrudnienia.**

	Grenevia S.A.				Grupa Grenevia			
	2022		2021		2022		2021	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Wyższa kadra zarządzająca (Zarząd)	-	-	-	-	8	514	-	448
Dyrektorzy i kierownicy	370	1 840	167	1 102	1 071	4 406	377	3 048
Pozostali pracownicy	1 371	12 272	661	9 744	2 584	17 217	1 402	13 711
<b>Wszyscy pracownicy</b>	<b>1 741</b>	<b>14 112</b>	<b>828</b>	<b>10 846</b>	<b>3663</b>	<b>22 137</b>	<b>1 779</b>	<b>17 207</b>

**Programy wspierające rozwój i doskonalenie umiejętności pracowników Grenevia S.A. oraz Grupy Grenevia**

Realizowane programy szkoleniowe są dostosowywane zarówno do realizacji celów biznesowych, jak również mają na celu realizację potrzeb rozwojowych samych pracowników. Zrealizowane programy szkoleniowe w roku 2022:

- | Szkolenia obowiązkowe wynikające z przepisów prawa (szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy)
- | Szkolenia kompetencyjne pracowników (Akademii Lidera Przyszłości/Produkcji, Akademia Menadżera, cykl szkoleń z zarządzania zespołem, programy rozwoju dla kadry zarządzającej, szkolenia z właściwej komunikacji w zespole, szkolenia językowe, szkolenia branżowe).
- | Szkolenia kwalifikacyjne (studia podyplomowe: Energetyka odnawialna dla biznesu, Zarządzanie energią, MBA, Lean Six Sigma Manager).
- | Szkolenia wewnętrzne (szkolenia ze zmian w obowiązujących przepisach prawa, szkolenia z wewnętrznych procedur i polityk oraz standardów, budowanie kompetencji pomiędzy zespołami w ramach Grupy).

## Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

### Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w Grupie Grenevia

Jednym z podstawowych celów w Grupie Grenevia jest utrzymanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy zarówno w odniesieniu do pracowników własnych, jak i pracowników podwykonawców realizujących prace w imieniu lub rzecz spółek z Grupy, a także wszystkich osób wizytujących zakłady produkcyjne. Poza bezwzględnym przestrzeganiem przepisów prawa, podejmowane są dodatkowe, nieobligatoryjne działania mające na celu zapobieganie urazom,

wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz ukierunkowane na pogłębianie wiedzy i świadomości pracowników z zakresu BHP.

Spółki z Grupy Grenevia sukcesywnie wdrażają kulturę Lean, w której zwraca się szczególną uwagę na aspekty bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ergonomii poprzez systematyczne doskonalenie procesów związanych ze sferą bezpieczeństwa pracy. Kierując się zasadami Lean Management, w ramach programów Kaizen/5S/Pracujemy Bezpiecznie, pracownicy, którzy wykazują się postawą bezpiecznej pracy, jednocześnie osiągając przy tym najlepsze wyniki w zakresie wydajności i organizacji pracy, są nagradzani.

Tworzone są programy i standardy korporacyjne w zakresie bezpieczeństwa (m.in. system zarządzania wizualnego), zachęcające pracowników do stałego poszukiwania usprawnień i doskonalenia codziennych zachowań. Prowadzone są analizy dla zdarzeń potencjalnie wypadkowych, przyczyn rzeczywistych lub potencjalnych nieprawidłowości - również w ramach narzędzia 5WHY. Wdrażane są dobre praktyki BHP, jak system Lock out Tag out (LOTO) - system zabezpieczeń podnoszący poziom bezpieczeństwa pracowników serwisujących maszyny i urządzenia, który chroni przed błędami ludzkimi i uniemożliwia przypadkowe uruchomienie serwisowanej maszyny. Grenevia S.A. prowadzi tzw. audyty behawioralne, które opierają się na wzajemnej obserwacji ze strony pracowników w celu identyfikowania niebezpiecznych zachowań, mogących być przyczyną wypadków oraz podejmuje działania przeciwdziałające ich ponownemu wystąpieniu. Każdy audyt kończy się przekazaniem informacji zwrotnej obserwowanemu pracownikowi. Dodatkowo Impact Clean Power Technology S.A. promuje Kulturę Bezpieczeństwa poprzez obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

## System ewidencji danych oraz wskaźniki dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w Grupie Grenevia

### System zarządzania obszarem BHP

W Grupie Grenevia obowiązują wysokie standardy w obszarze BHP, potwierdzone certyfikatem ISO 45001:2018, które dotyczą zarówno pracowników przedsiębiorstwa, jak i podmiotów wykonujących usługi na terenach zakładów produkcyjnych (Grenevia S.A., Elgór+Hansen S.A., Impact Clean Power Technology S.A.). W spółkach z Grupy Grenevia prowadzone są ciągłe działania na rzecz doskonalenia obszaru zarządzania bezpieczeństwem pracy. Należą do nich m.in. wyznaczanie i realizacja celów, monitorowanie ich realizacji w poszczególnych obszarach, opracowywanie planów poprawy warunków BHP, wykonywanie miesięcznych i rocznych analiz BHP.

### Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów

Prowadzona jest bieżąca identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i analiza zdarzeń wypadkowych jak i potencjalnie wypadkowych oraz zagrożeń dla bezpieczeństwa. Przedmiotowy proces realizowany jest w zakresie opracowywania i aktualizacji Oceny Ryzyka Zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy pracowników, wykonywania badań środowiska pracy, opisywania w instrukcjach stanowiskowych sposobów bezpiecznego wykonywania pracy oraz monitorowania warunków pracy. Istotnym aspektem tego procesu jest realizacja programu Zgłaszania Zagrożeń dla Bezpieczeństwa Pracy. Identyfikacja ryzyk i zagrożeń, a także ich ocena oraz wdrażanie środków profilaktycznych, odbywa się w oparciu o wytyczne metody RISC SCORE. Oceny dokonuje zespół w składzie: przełożony odpowiedzialny za dany obszar, pracownik z wieloletnim stażem/społeczny inspektor pracy, specjalista ds. BHP który koordynuje proces oceny. Wyniki procesu identyfikacji i oceny ryzyka wykorzystywane są do typowania obszarów w których możliwe jest obniżenie ryzyka zaistnienia zagrożenia, jak również do określania i wyznaczania celów i działań w obszarze BHP na kolejne lata. Funkcjonujące w spółkach programy, jak zgłaszania „Zauważonych zagrożeń dla bezpieczeństwa” czy „Program KIZEN” stanowią formy programów motywujących dla pracowników. Każdy pracownik i przełożony ma możliwość zgłoszenia zauważonych incydentów zagrażających bezpieczeństwu, jak również przedstawić propozycje wprowadzenia zmian w procesie lub na stanowisku pracy, co bezpośrednio przekłada się na poprawę bezpieczeństwa. Każde zgłoszone przez pracownika zagrożenie bądź propozycja poprawy bezpieczeństwa są omawiane i analizowane w zespole. Wnioski sformułowane w wyniku analizy są wdrażane na bieżąco bądź są uwzględniane w planach poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Monitoring i weryfikacja realizacji działań odbywa się w ramach cyklicznych spotkań dozoru.

## Medycyna pracy

Pracownicy mają zapewniony dostęp do podstawowej opieki medycznej, w ramach której realizowane są świadczenia medycyny pracy i badania profilaktyczne. W ramach opieki medycznej prowadzone jest orzecznictwo lekarskie i ocena możliwości wykonywania pracy, monitorowanie stanu zdrowia pracowników zaliczanych do grup szczególnego ryzyka, wykonywanie badań umożliwiających diagnostykę chorób zawodowych i innych związanych z wykonywaną pracą. Lekarze medycyny pracy są do stałej dyspozycji pracowników. Lekarz medycyny pracy uczestniczy w spotkaniach służby BHP i przedstawiciele pracowników na terenie zakładu, gdzie omawia się i rozwiązuje problemy zagrożeń dla zdrowia pracowników.

## Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP

W poszczególnych spółkach wybierani są przedstawiciele pracowników, którzy aktywnie uczestniczą w poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzone są Komisje BHP oraz komitety bezpieczeństwa, w skład których wchodzi przedstawiciele pracodawcy, lekarz medycyny pracy oraz przedstawiciele pracowników w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. W czasie posiedzeń poruszane są zagadnienia takie jak opiniowanie projektów planowanych zmian w organizacji, analizowanie wniosków z oceny ryzyka zawodowego, opiniowanie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, omawianie wyników przeglądów i audytów na stanowiskach pracy, a także wniosków w ramach analizy zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych. W zakresie konsultacji pracownicy reprezentowani są przez wybieranych co 4 lata Społecznych Inspektorów Pracy. Aktywnie uczestniczą oni w projektowaniu i utrzymywaniu na wysokim poziomie systemu bezpieczeństwa pracy, w tym uczestniczą w spotkaniach Komisji BHP, cyklicznych spotkaniach o tematyce BHP, uczestniczą w przeglądach warunków pracy i analizie zgłaszanych zagrożeń dla bezpieczeństwa, opiniują wdrażane środki ochrony, wydają zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy. System informowania pracowników jest zapewniony poprzez wewnętrzny system komunikacji.

## Szkolenia pracownicze w zakresie BHP

Zarówno dla pracowników jak i kontrahentów realizowane są szkolenia obowiązkowe z zakresu bezpieczeństwa. Ich przeprowadzanie ma na celu zapoznanie pracowników jak i kontrahentów z obowiązującymi standardami bezpieczeństwa. Podczas szkoleń budowana jest świadomość pracowników i kontrahentów poprzez zapoznawanie ze standardami bezpieczeństwa. Szkolenia prowadzone są wewnątrz firmy przy zaangażowaniu pracowników dozoru i specjalistów w danej dziedzinie, a także przy wsparciu firm zewnętrznych. Szkolenie okresowe BHP są przeprowadzane dla pracodawców i osób na kierowniczych stanowiskach, pracowników inżynieryjno-technicznych, pracowników służby BHP, pracowników na stanowiskach robotniczych, pracowników na stanowiskach robotniczych gdy istnieje ryzyko wystąpienia znacznych zagrożeń (również z uwzględnieniem pracy w podziemiach zakładów górniczych) oraz dla pracowników administracyjno-biurowych. Dodatkowo prowadzone są szkolenia BHP w sytuacji występowania szczególnych zagrożeń jak szkolenia dla pracowników sporadycznie zjeżdżających w podziemia kopalń – zapoznanie z zagrożeniami w podziemiach kopalń, szkolenie GWO – podstawowe szkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy w lądowych elektrowniach wiatrowych. Dodatkowo prowadzone są szkolenia BHP z zakresu uprawnień SEP E, SEP D. Pracownicy mają możliwość odbycia szkolenia z zakresu pierwszej pomocy, a także z ochrony przeciwpożarowej.

## Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników

Pracownicy mają zapewniony dostęp do prywatnej opieki medycznej, dzięki czemu mogą korzystać z pakietów medycznych dostosowanych do swoich potrzeb. Pracodawca określił wysokość dofinansowania pakietów zdrowotnych, aby zwiększyć ich atrakcyjność i zachęcić pracowników do ich korzystania. Oferowane są również pakiety dedykowane dla poszczególnych grup wiekowych, a także możliwość skorzystania z badań profilaktycznych. Ponadto, pracownicy mają możliwość realizacji kart Multisport, a także są zachęceni do udziału w sponsorowanych imprezach sportowych, jak maratony czy mecze.

## Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszarów BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności

Spółki mają wdrożone zasady klasyfikacji i nadzoru nad bezpieczeństwem firm zewnętrznych znajdujących się w obrębie zakładu lub wykonujących usługi. Wykonawcy są najczęściej dzieleni na kategorie, zgodnie z rodzajem

wykonywanej przez nich działalności na zakładach pracy bądź z uwagi na stopień zagrożenia. Przed dopuszczeniem do pracy lub wejściem na teren hal produkcyjnych, każda osoba z zewnątrz zobligowana jest do odbycia szkolenia ze standardów BHP obowiązujących na terenie danego zakładu produkcyjnego. Dodatkowo firmy wykonujące usługi mogą podjąć prace po otrzymaniu pisemnego zezwolenia. Dokonywana jest cykliczna ocena dostawców pod względem bezpieczeństwa realizacji prac.

### Urazy związane z pracą

#### Ilość wypadków związane z pracą w podziale na rodzaj w Grenevia S.A.

Rodzaj wypadku	2022			2021		
	Pracownicy	Pod- wykonawcy	Razem	Pracownicy	Pod- wykonawcy	Razem
Lekkie	23	-	23	21	-	21
Ciężkie	-	-	-	-	-	-
Śmiertelne	-	-	-	-	-	-
Zbiorowe	-	-	-	-	-	-
<b>Razem</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>21</b>

#### Ilość wypadków związane z pracą w podziale na rodzaj w Grupie Grenevia

Rodzaj wypadku	2022			2021		
	Pracownicy	Pod- wykonawcy	Razem	Pracownicy	Pod- wykonawcy	Razem
Lekkie	64	-	64	46	-	46
Ciężkie	7	-	7	1	-	1
Śmiertelne	-	-	-	-	-	-
Zbiorowe	-	-	-	-	-	-
<b>Razem</b>	<b>71</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>47</b>

Wzrost wypadków w Grupie Grenevia w 2022 względem 2021 wynikał głównie ze wzrostu wypadków w spółce zlokalizowanej na terenie RPA (łącznie wzrost o 20 wypadków). Wszystkie zanotowane wypadki ciężkie zarówno w roku 2022 jaki i 2021 miały również miejsce w tej samej spółce z/w RPA.

### Wskaźniki dotyczące stanu zdrowia wynikającego z wykonywanej pracy i choroby zawodowe dla Grenevia S.A. i Grupy Grenevia

	Grenevia S.A.		Grupa Grenevia	
	2022	2021	2022	2021
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowanych wpadkami	1 346	1 724	1 564	2 054
Liczba stwierdzonych w danym okresie przypadków chorób zawodowych u byłych pracowników	5	4	5	4
Liczba pracowników pracujących w danym roku w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN)	86	100	86	100
Wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jeden wypadek) (liczba dni niezdolności do pracy/ilość wypadków)	58	82	b/d	b/d
Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych) (liczba wypadków/*liczbę zatrudnionych *1000)	13	12	b/d	b/d

Wskaźniki ciężkości wypadków i częstości wypadków wyliczane są dla każdej spółki oddzielnie. Wyliczenie jednego wskaźnika dla Grupy nie odzwierciedla faktycznego poziomu wypadkowości.

## Poszanowanie praw człowieka

Uznajemy, chronimy oraz popieramy wszelkie regulacje, wytyczne oraz rekomendacje, które mają za zadanie chronić i gwarantować poszanowanie praw człowieka oraz praw dziecka, obowiązujące zarówno w kraju jak i na świecie. Nasze działania mają na celu zapewnienie miejsca pracy, w którym nie występują naruszenia z zakresu dyskryminacji, molestowania czy mobbingu. Dążymy, aby miejsce pracy było wolne jakiegokolwiek dyskryminacji w szczególności ze względu na wiek, płeć, pochodzenie etniczne, wyznanie, narodowość, przekonania polityczne, tożsamość płciową, orientację seksualną, poziom sprawności i inne. Podczas kontaktów z partnerami biznesowymi zwracamy szczególną uwagę czy ich wartości korporacyjne są zbieżne z naszymi.

W Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. zostały przyjęte procedury mające na celu przestrzeganie oraz poszanowanie praw człowieka, w szczególności: Polityka Różnorodności, Polityka Zaangażowania Społecznego, Polityka Poszanowania Praw Człowieka, Polityka Personalna, Polityka Antymobbingowa. Impact Clean Technology S.A. ma przyjęty Kodeks postępowania, który uwzględnia zobowiązanie spółki do przestrzegania praw człowieka oraz praw pracowniczych. Sukcesywnie w spółkach z Grupy Grenevia rozszerzamy zakresy szkoleń dla pracowników, włączając kwestie związane z przestrzeganiem praw pracowników, zasad poszanowania ich godności oraz praw człowieka. Spółki portfelowe mają szereg procedur oraz polityk, które zapewniają, że realizowana działalność odbywa się z poszanowaniem praw człowieka.



Szanujemy i respektujemy prawo do wolności zrzeszania się w związki zawodowe oraz prawo do rokowań zbiorowych. W Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A. zostały utworzone i funkcjonują związki zawodowe. W 2022 roku w Grenevia S.A. 95,65% pracowników było objętych zbiorowym układem pracy, natomiast w Elgór+Hansen S.A. 11%.

Systematyczne doskonalenie jest dla nas kluczowe, dlatego podjęliśmy działania aby uspołnić wewnątrzgrupowe regulacje z zakresu praw człowieka. Grupa Grenevia postanowiła, że w roku 2023 rozpocznie usystematyzowanie procesów związanych z należytą starannością w obszarze przestrzegania praw człowieka. Procesy będą miały na celu zwiększenie działań w zakresie przeciwdziałania naruszeniom, właściwą identyfikację niepożądanych zachowań oraz naruszeń, zarządzanie ryzykiem w obszarze praw człowieka, a także dodatkowe działania edukacyjne.

W okresie objętym sprawozdawczością oraz dla okresu, w którym spółki portfelowe zostały objęte konsolidacją, nie odnotowano zgłoszeń związanych z naruszeniem praw człowieka.

## Polityka różnorodności

### Rozwijamy kulturę organizacyjną promującą równouprawnienie i różnorodność

Wierzymy, że dbając o różnorodność w środowisku pracy, budujemy warunki sprzyjające kreatywności, skuteczności oraz lojalności. Dzięki takim działaniom zwiększamy szanse na przyciągnięcie nowych talentów oraz pobudzamy innowacyjny potencjał zespołu, co w konsekwencji przekłada się na naszą przewagę konkurencyjną oraz możliwość kreowania nowych kierunków rozwoju. Naszym celem jest zapewnienie miejsca pracy, w którym, w atmosferze wzajemnego szacunku oraz wsparcia, pracownicy mają możliwość realizacji i wykorzystania swojego potencjału, umiejętności oraz doświadczeń. Podejmujemy faktyczne działania mające na celu kreowanie kultury, w której panuje atmosfera dialogu, otwartości, tolerancji oraz pracy zespołowej.

Zgodnie z zapisami obowiązującej Polityki Różnorodności zobowiązujemy się do tworzenia kultury organizacyjnej, która, zapewniając szacunek i różnorodność, sprawia że pracownicy czują się szanowani i doceniani, a także mogą rozwijać swój potencjał. Uwzględniamy te zasady w procesie rekrutacji, ścieżek rozwoju pracowników, a także w trakcie szkoleń. W naszych strukturach nie ma miejsca na jakiegokolwiek formy dyskryminacji pośredniej czy bezpośredniej, przyjęliśmy do stosowania oraz pełnego przestrzegania szereg procedur i polityk oraz podejmujemy faktyczne działania mające na celu przeciwdziałanie jakimkolwiek praktykom dyskryminacji, mobbingu czy wykluczenia.

Będziemy podejmować dodatkowe działania mające na celu zachęcenie kobiet do podejmowania zatrudnienia w Grupie Grenevia. Chcemy zapewniać warunki pracy, które będą gwarantować możliwość osiągnięcia sukcesów zawodowych bez konieczności rezygnacji czy ograniczenia roli rodzinnej. Działania, które chcemy podejmować, będą miały na celu wspieranie kobiet w rozwoju zawodowym oraz osobistym, zapewnienie większego dostępu do stanowisk, a także edukację w zakresie szans i przewag zespołów, które bazują na różnorodności.

**Zróżnicowanie pracowników w Grupie Grenevia**

Wiek najstarszego pracownika	<b>72 lata</b>
Wiek najmłodszego pracownika	<b>18 lat</b>
Najdłuższy staż pracy	<b>49 lat</b>

**Liczba pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością zatrudnionych w Grenevia S.A. i Grupie Grenevia w 2022r.**

	Grenevia S.A.	Grupa Grenevia
Kobiety	7	12
Mężczyźni	11	17
<b>Razem</b>	<b>18</b>	<b>46</b>

**Pracownicy w podziale ze względu na płeć i na funkcje w Grenevia S.A. w %**

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Pracownicy administracji	9	9	28	26	37	35
Pracownicy produkcji	2	2	61	63	63	65
<b>Razem</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Pracownicy w podziale ze względu na płeć i na funkcje w Grupie Grenevia w %**

	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Pracownicy administracji	13	9	35	30	48	39
Pracownicy produkcji	3	2	49	59	52	61
<b>Razem</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Pracownicy w podziale ze względu na wiek i na funkcje w Grenevia S.A. w %**

	Poniżej 30 lat		30 lat – 50 lat		Powyżej 50 lat		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Pracownicy administracji	2	4	23	20	12	11	37	35
Pracownicy produkcji	8	7	24	26	31	32	63	65
<b>Razem</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Pracownicy w podziale ze względu na wiek i na funkcje w Grupie Grenevia w %**

	Poniżej 30 lat		30 lat– 50 lat		Powyżej 50 lat		Razem	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Pracownicy administracji	7	4	30	23	11	12	48	39
Pracownicy produkcji	7	6	21	26	24	29	52	61
<b>Razem</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Udział kobiet i struktura wieku na szczeblach w organizacji w Grenevia S.A. w % wg stanu na koniec 31.12.2022r.**

	Udział kobiet w %	Struktura wieku w %		
		Poniżej 30 lat	30 lat– 50 lat	Powyżej 50 lat
Zarząd	20	-	60	40
Dyrektorzy i kierownicy	14	3	61	37
Pozostali pracownicy	11	10	46	44

**Udział kobiet i struktura wieku na szczeblach w organizacji w Grupie Grenevia w % wg stanu na koniec 31.12.2022r.**

	Udział kobiet w %	Struktura wieku w %		
		Poniżej 30 lat	30 lat– 50 lat	Powyżej 50 lat
Zarząd	13	-	69	31
Dyrektorzy i kierownicy	19	5	67	28
Pozostali pracownicy	16	15	49	36

## Nasze zaangażowanie społeczne

### Współpracujemy z przedsiębiorstwami i organizacjami, podejmując działania na rzecz zrównoważonego rozwoju Polski i regionów

Sukcesu naszego biznesu nie mierzymy jedynie wskaźnikami finansowymi – to również dbałość o otoczenie

W ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2023-2030 aktywnie wspieramy powstawanie inicjatyw edukacyjnych, rozwojowych i biznesowych, których celem jest działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju, a także prowadzenie programów praktyk i staży.

Filarem naszej działalności społecznej jest budowanie i umacnianie pozytywnych relacji z otoczeniem. Chcemy mieć pozytywny i realny wpływ na realizację oczekiwań społeczności lokalnych, które wspieramy poprzez szkolenia, sponsoring wydarzeń, dotacje, darowizny, a także wolontariat. Nasze działania podejmujemy w oparciu o obowiązujące w Grenevia S.A. zasady uwzględnione w wewnętrznej polityce dobroczynności i sponsoringu.

Wierzymy, że inwestycja w rozwój najmłodszych ma najcenniejszą wartość dla społeczeństwa, dlatego wspieramy inicjatywy oraz podmioty, które pomagają młodym osobom w wyznaczaniu celów na przyszłość oraz zapewniają pomoc

w wyborze najlepszych edukacyjno-rozwojowych ścieżek. Wspieramy organizacje pozarządowe i inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego w dziedzinie szeroko pojętej pomocy społecznej, przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu oraz działające na rzecz wyrównywania szans społecznych.

Grupa Grenevia, będąc organizacją społecznie odpowiedzialną w roku 2022 przekazała ponad 8 mln zł darowizn pieniężnych głównie na rzecz Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom i Młodzieży "Dom Aniołów Stróżów" oraz Fundacji TDJ na rzecz Edukacji i Rozwoju.

## Fundacja TDJ

### Fundacja TDJ na rzecz Edukacji i Rozwoju stanowi duże wsparcie dla rodziców i dzieci pracowników Grupy Grenevia

Misją Fundacji TDJ jest wspieranie dzieci, młodzieży i rodzin w rozwijaniu kompetencji i odkrywaniu pasji, by mogli świadomie i odpowiedzialnie budować swoją przyszłość służąc innym. Fundacja TDJ powstała, aby umożliwić dzieciom i młodzieży dostęp do jak najlepszych praktyk edukacyjnych. Fundacja chce aktywnie dzielić się najlepszymi praktykami i wiedzą w obszarach edukacji i rozwoju, realizując własne programy dla dzieci, młodzieży i dla osób pracujących w edukacji. Realizowane projekty edukacyjno-rozwojowe opierają się na budowaniu relacji, tworzeniu społeczności opartej na wartościach, w której młodym ludziom dawana jest przestrzeń do rozwoju swoich kompetencji i świadomego budowania swojej przyszłości. Fundacja TDJ realizuje szereg projektów i inicjatyw, które są bezpośrednio związane z edukacją, rozwojem i wsparciem. W ramach działalności Instytutu Educare prowadzone są programy, szkolenia, e-learningi i webinary dla nauczycieli i kadr zarządzających placówkami oświatowymi. Instytut Educare realizuje szkolenia dotyczące rozwoju zawodowego nauczyciela, a także edukacji holistycznej i wychowania holistycznego. Do końca 2022 roku Instytut Educare zorganizował szkolenia dla ponad 2800 uczestników oraz 40 placówek. Równocześnie od początku działalności Fundacji ponad 700 dzieci uczestniczyło w wakacyjnych turnusach, a ponad 380 brało udział w dedykowanych programach wsparcia rozwojowego.

W roku 2022 zorganizowana została kolejna edycja Wakacji z Pasją, której uczestnikami były dzieci pracowników wszystkich spółek portfelowych, które po czasie izolacji spowodowanej pandemią COVID-19 miały możliwość ponownej integracji, motywacji do nauki oraz rozwoju własnych zainteresowań. Wakacje z Pasją to projekt edukacyjno-rozwojowy, podczas którego łączona jest integracja i dobra zabawa, jak również wspólna motywacja do nauki oraz odkrywania i rozwijania własnych pasji. W turnusach Wakacji z Pasją w roku 2022 uczestniczyło 87 dzieci z Grupy Grenevia

W roku 2022 dzieci i młodzież ze społeczności Grenevia miały możliwość ponownego uczestnictwa w kolejnej edycji Indywidualnego Programu Rozwoju. Celem IPR jest wyrównywanie szans w dostępie do edukacji, przeciwdziałanie wykluczeniu i przemocy rówieśniczej – program ten jest realizowany w ramach pomocy społecznej. Dzięki programowi uczestnicy/czki mogą zoptymalizować swój potencjał rozwojowy. W Indywidualnym Programie Rozwoju szczególny nacisk położony jest na budowanie społeczności rówieśniczej, która wspiera siebie nawzajem i jest źródłem wewnętrznej motywacji młodego człowieka do zdrowia i rozwoju. W 2022 roku 18 osób z Grupy Grenevia skończyło edycję z 2021 roku, a kolejne 23 osoby rozpoczęły nową.

IPR Tutoring, to metoda opierająca się na relacji dwojga ludzi, w której tutor(ka) pomaga młodemu człowiekowi odkrywać jego silne strony, wyznaczać cele oraz towarzyszy w osiągnięciu tych celów. W 2022 roku 45 osób z Grupy Grenevia skorzystało z Tutoringu.

Wolontariat w IPR to dobrowolne, bezpłatne zaangażowanie młodzieży w pracę na rzecz Fundacji TDJ lub innej instytucji działającej w różnych obszarach życia społecznego. W 2022 roku 10 osób z Grupy Grenevia wzięło udział w module wolontariatu.

W ramach IPR realizowane są także miniprojekty, które mają na celu przygotowanie młodego człowieka do realizacji własnego projektu służącego innym. Dzięki wsparciu koordynatora ds. miniprojektów krok po kroku realizują miniprojekt, diagnozując wcześniej potrzebę społeczną i odnajdują odpowiedź jak jej zaradzić. W 2022 roku 8 osób z Grupy Grenevia wzięło udział w module miniprojektów.

IPR Indywidualne Wsparcie jest skierowany do osób, które nie mogły dołączyć do Indywidualnego Programu Rozwoju po zakończonej rekrutacji, ale nadal potrzebują wsparcia w trakcie trwania roku. Mogą to być osoby, które potrzebują wsparcia w zakresie ich rozwoju, a Indywidualny Program Rozwoju nie odpowiada na nie. W 2022 roku 10 osób z Grupy Grenevia wzięło udział w module Indywidualnego Wsparcia.

Fundacja TDJ, zgodnie ze swoimi celami statutowymi w zakresie *prowadzenia działalności w zakresie pomocy ofiarom katastrof, klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych i wojen w kraju i za granicą*, uruchomiła w roku 2022 szereg programów pomocowych dla ludzi, którzy stanęli w obliczu wojny w Ukrainie. Fundacja niosła pomoc dla ludności cywilnej poprzez zakup oraz organizację transportu produktów pierwszej potrzeby, darowizny pieniężne, wsparcie psychologiczne. Grenevia S.A. przekazała szereg darowizn rzeczowych, które Fundacja TDJ przeznaczyła na cele związane z przeciwdziałaniem skutkom działań wojennych na terytorium Ukrainy i zostały one skierowane do osób fizycznych pozostających w kryzysie wojennym w Ukrainie.

## Akcje społeczne

Pracownicy Grupy Grenevia w roku 2022 wzięli udział w wielu szczytnych akcjach, dzięki czemu przyczynili się do pozytywnego wpływu na otoczenie społeczne

Nazwa akcji społecznej	Odbiorca naszych działań	Liczba zaangażowanych pracowników
Uskrzydłamy	Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży Dom Aniołów Stróżów	+200
Szlachetna paczka	Rodziny potrzebujące wsparcia	340
Liga Patronów Domu Aniołów Stróżów	Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży Dom Aniołów Stróżów	+100
Pomoc dla Ukrainy - organizowane wraz ze Stowarzyszeniem Mieszkańcy dla Katowic	Uchodźcy z Ukrainy	+100
Dni Otwarte FAMUR	Pracownicy FAMUR S.A. oraz oddziałów wraz z rodzinami	300

W związku z rozpoczęciem wojny przez Federację Rosyjską na terytorium niepodległej Ukrainy pracownicy Grupy Grenevia byli osobiście zaangażowani w bezpośrednią pomoc ludności ukraińskiej na wielu płaszczyznach. Ponad 200 osób podejmowało aktywne działania już od pierwszych dni od wybuchu wojny. Zorganizowano zbiórki na rzecz Ukrainy - część asortymentu była przekazywana na rzecz Polskiej Akcji Humanitarnej, część do zorganizowanych przez Grenevia magazynów, które następnie były redystrybuowane do ośrodków, gdzie przebywały dzieci z domów dziecka z Ukrainy. Pracownicy Grenevia wraz ze Stowarzyszeniem Mieszkańcy dla Katowic utworzyli sklep socjalny, gdzie każdego dnia osoby z Ukrainy mogły się zaopatrzyć w niezbędne artykuły spożywcze, ubrania, chemię, kosmetyki, artykuły domowe czy zabawki dla dzieci. Spółka a także indywidualnie pracownicy do lipca 2022 cyklicznie zaopatrywali sklep w niezbędny asortyment, a także udzielali się w tym miejscu jako wolontariusze. Korzystając z siatki kontaktów pracownicy organizowali transporty rodzin z Ukrainy do Polski oraz szukali dla uchodźców miejsc w których mogliby się zatrzymać. Wiele osób z naszej społeczności gościło i nadal gości w swoich domach obywateli Ukrainy. Dla przybyłych do Polski rodzin, które zatrzymały się w Gorlicach i w Zabrze zakupiono łóżka, materace, pościelenie oraz wyposażono

kuchnię w hotelu pracowniczym w Zabrze. Dla Fundacji Rozwoju Kardiologii im. prof. Zbigniewa Religi użyczona została przestrzeń magazynową w Zabrze, która wykorzystywana była do przechowywania materiałów i urządzeń dla ukraińskich ośrodków medycznych. Ukraińscy wolontariusze z magazynów wraz ze swoimi dziećmi uczestniczyli w dniach otwartych w Grenevia S.A. oraz brali udział w organizowanych wycieczkach. Pracownicy pomagali w znalezieniu pracy oraz oferowali wsparcie przy kwestiach urzędowych i prawnych, przekazywane były pakiety wsparcia dla dzieci uchodźców, jak wielojęzyczne książeczki i kolorowanki dla rodzin pracowników, którzy przyjęli uchodźców. Dzięki podjętym działaniom oraz niezwykle zaangażowaniu udało się pomóc ponad 500 osobom w kryzysie uchodźczym.

Spółki portfelowe w roku 2022 brały udział, w ramach swojego zaangażowania, w wielu innych akcji społecznych, które miały na celu wsparcie społeczności lokalnych, placówek pomocowych i edukacyjnych, fundacji, stowarzyszeń, a także pomoc dla byłych pracowników w trudnych sytuacjach życiowych.

## Współpraca ze szkołami i uczelniami

### Chcemy, aby sukces firmy przekładał się również na rozwój kompetencji i dostęp do edukacji

Mamy ambicję, aby wpływać pozytywnie na nasze społeczności lokalne, dlatego oferujemy możliwość zdobycia cennego doświadczenia zawodowego poprzez organizowane praktyki i staże w Grenevia S.A. oraz Elgór+Hansen S.A.

Bierzemy również udział w targach edukacyjnych i branżowych konferencjach naukowych, przybliżając naszą działalność produkcyjną, a także wspieramy własne klasy patronackie. W ramach podejmowanych działań przez Grenevia S.A. objętych stażem i praktykami jest 15 placówek oświatowych: szkoły średnie oraz uczelnie, dzięki czemu 43 osoby mogły odbyć u nas swoje staże i praktyki. W ramach Klas Patronackich objęte są dwie szkoły ZST Gorlice (3 klasy i 40 uczniów) oraz ZST Mikołów (3 klasy i 46 uczniów). W ramach programu Katowice Miastem Fachowców objętych jest 6 szkół podstawowych (40 uczniów). Spółka Elgór+Hansen S.A. zorganizowała staże oraz praktyki studenckie dla 7 osób, natomiast praktyki szkolne odbyło 14 osób.

## Zarządzenie ryzykiem ESG

Grupa Grenevia przyjęła zdecentralizowaną strukturę kontroli i zarządzania, w której na poziomie spółek portfelowych jest przypisana odpowiedzialność za identyfikację kluczowych ryzyk, planowanie działań ograniczających oraz reagowanie na konkretne ryzyka strategiczne, operacyjne, handlowe i finansowe. Identyfikowane ryzyka na poziomie spółek portfelowych poddawane są ocenie w kontekście realizowanych celów strategicznych i operacyjnych. Kryteriami ich oceny są zarówno skutki finansowe, reputacyjne dla organizacji, jak również konsekwencje dla środowiska, pracowników i członków społeczności, na którą Grupa Grenevia wpływa swoją działalnością.

Dla każdego ze zidentyfikowanych ryzyk ustalane są sposoby postępowania oraz konieczne działania ograniczające ryzyko. Okresowo dokonywany jest przegląd ryzyk pod kątem ich aktualności i adekwatności do zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania Grupy Grenevia. Przegląd zidentyfikowanych ryzyk jest corocznie uwzględniany w sprawozdaniach Zarządu z działalności zarówno na poziomie danej spółki portfelowej, jak i Grupy Grenevia. Aktywnie współpracujemy z różnymi grupami interesariuszy uwzględniając ich opinię w bieżącej identyfikacji, ocenie i sposobie ograniczania ryzyka. Ocena ryzyka uwzględnia wpływ zrównoważonego rozwoju na organizację, a także sposób, w jaki działalność organizacji wpływa na społeczeństwo i środowisko.

Systematyzując obszar zarządzania ryzykiem dążymy, aby procesy i mechanizmy kontrolne zarządzania ryzykiem były jak najlepiej zintegrowane i pełniły funkcję wspierającą osiągnięcie wszystkich strategicznych i operacyjnych celów biznesowych, w tym celów szczegółowych z zakresu ESG.

Poniżej zostały przedstawione kluczowe czynniki ryzyka Grupy Grenevia w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, w tym ryzyk związanych z produktami jednostki lub jej relacjami z otoczeniem zewnętrznym, w tym z kontrahentami („ryzyka ESG”).

Kolejność prezentacji, nie jest wskazówką co do ich istotności, prawdopodobieństwa ziszczenia się lub potencjalnego wpływu na działalność Grupy Grenevia.

#### Kluczowe ryzyka z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi

Rodzaj ryzyka	Stopień narażenia na ryzyko	Zmiana w 2022r.
Wystąpienie wypadków w pracy	Niskie	Bez zmian
Deficyt w zakresie dostępności pracowników	Umiarkowane	Wzrost

#### Kluczowe ryzyka z obszaru zagadnień środowiskowych i klimatycznych

Rodzaj ryzyka	Stopień narażenia na ryzyko	Zmiana w 2022r.
Nadmierna emisja odpadów produkcyjnych (w tym niebezpiecznych)	Umiarkowane	Bez zmian
Nadmierna emisja do powietrza pyłów i tlenków powstających	Umiarkowane	Bez zmian

#### Kluczowe ryzyka w odniesieniu do zagadnień społecznych

Rodzaj ryzyka	Stopień narażenia na ryzyko	Zmiana w 2022r.
Utraty reputacji	Umiarkowane	Bez zmian

#### Kluczowe ryzyka w odniesieniu do zagadnień poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, relacji z kontrahentami oraz produktami

Rodzaj ryzyka	Stopień narażenia na ryzyko	Zmiana w 2022r.
Niedopełnienia wymogów regulacyjnych, w tym przeciwdziałania korupcji	Niskie	Spadek
Nieprzestrzeganie wymogów regulacyjnych przez kontrahenta	Niskie	Bez zmian
Oczekiwania klienta wobec produktu w zakresie bezpieczeństwa i wpływu na środowisko	Umiarkowane	Wzrost





## Opis kluczowych ryzyk ze wskazaniem działań ograniczających

Poniżej został przedstawiony opis kluczowych ryzyk ESG wraz ze wskazaniem możliwego wpływu materializacji zagrożeń na Grupę Grenevia i działań ograniczających prawdopodobieństwo ich wystąpienia.

Rodzaj ryzyka	Opis ryzyka	Skutek materializacji ryzyka	Działania ograniczające ryzyko
Wstąpienie wypadków w pracy	W wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy może wystąpić nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, którego efektem mogą być straty, w szczególności w postaci niekorzystnych skutków zdrowotnych u pracowników	Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, za który odpowiedzialność ponosi pracodawca, przysługują roszczenia pracownika na podstawie kodeksu cywilnego.	Grupa Grenevia wdrożyła procedury należytej staranności prowadzące do realizacji polityki „zero wypadków”.
Deficyt deficytem w zakresie dostępności pracowników	Brak możliwości pozyskania lub utrata wykwalifikowanych pracowników, w szczególności z kwalifikacjami/uprawnieniami technicznymi.	Wzrost kosztów pracy, możliwości zakłóceń w działalności operacyjnej, możliwość ograniczonego rozwoju w wyniku utraty kluczowych pracowników.	Grupa Grenevia organizuje w szerokim zakresie efektywną rekrutację oraz zapoznaje z ofertami pracy. Grupa poszukuje przy tym różnych kanałów komunikacji i rekrutacji kandydatów, wdraża procedury zastępstw w ramach poszczególnych komórek organizacyjnych zapewniające płynność i niezakłócony przepływ informacji; stosuje podział pracowników w ramach wewnętrznych struktur na zespoły zadaniowe, wraz z odpowiednim rozdysponowaniem pracowników tychże zespołów w różnych lokacjach, w tym z możliwością wykonywania pracy w formie pracy zdalnej, tj. home office.
Nadmierna emisja odpadów produkcyjnych (w tym niebezpiecznych)	Przekroczenie dopuszczalnych ilości odpadów produkcyjnych generowanych w procesie produkcyjnym. Zanieczyszczenie środowiska poprzez niewłaściwe magazynowanie wytworzonych odpadów niebezpiecznych	Zanieczyszczenie środowiska, kary finansowe, utrata zaufania i reputacji z powodu niewłaściwego przetwarzania i/lub magazynowania odpadów niebezpiecznych.	Poszczególne oddziały Grenevia S.A. mają wdrożoną instrukcję zarządzania odpadami i uzyskała pozwolenie na ich wytwarzanie. Wdrożenie systemu i zasad zarządzania odpadami niebezpiecznymi w Impact.



Rodzaj ryzyka	Opis ryzyka	Skutek materializacji ryzyka	Działania ograniczające ryzyko
Nadmierna emisja do powietrza pyłów i tlenków powstających w procesie produkcji	Przekroczenie dopuszczalnych wartości emisji do powietrza powstałych w procesie produkcji.	Zanieczyszczenie środowiska, kary finansowe, utrata zaufania i reputacji.	Poszczególne oddziały Grenevia S.A. uzyskały pozwolenie na wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza.
Utraty reputacji	Brak lub niedostateczna zgodność w działaniach z przyjętymi normami etycznymi, społecznymi i środowiskowymi może zaszkodzić reputacji Grupy Grenevia  Wprowadzająca w błąd komunikacja na temat zrównoważonego rozwoju	Negatywne postrzeganie Grupy Grenevia lub jej spółek portfelowych, partnerów biznesowych i klientów przez opinię publiczną	Przygotowanie oraz wdrożenie jednolitej we wszystkich segmentach Strategii Odpowiedzialnej Komunikacji: podręcznik komunikacji kryzysowej, zasady komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz polityki medialnej, opartych na jednakowych i spójnych wartościach
Niedopełnienia wymogów regulacyjnych, w tym przeciwdziałania korupcji	Naruszenie regulacji powszechnie obowiązujących, związanych z przeciwdziałaniem korupcji, konfliktem interesów, ochroną danych osobowych, uczciwą konkurencją oraz przepisów sankcyjnych.	Kary administracyjne, negatywny wpływ na postrzeganie marki, pogorszenie pozycji konkurencyjnej Grupy co może przekładać się na jej przyszłe wyniki finansowe.	Implementacja procedur wewnętrznych związanych z przeciwdziałaniem korupcji oraz łapówkarstwu, uczciwej konkurencji, ochroną danych osobowych, należytą weryfikacją dostawców, wdrażanie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych w powyższych obszarach. Cykliczne szkolenia pracowników w zakresie właściwego postępowania oraz identyfikacji potencjalnych naruszeń prawa w organizacji.
Nieprzestrzeganie wymogów regulacyjnych przez kontrahenta	Kontrahent Grupy Grenevia może nie spełniać wymogów regulacyjnych, w szczególności dotyczących praw człowieka	Utrata reputacji przez Grupę Grenevia oraz ewentualne sankcje	Implementacja procedur wewnętrznych związanych z należytą starannością wyboru kontrahenta, monitoring trwających relacji, szkolenia pracowników oraz opracowanie jednolitych procedur dla całej Grupy w postaci Kodeksu Postępowania Etycznego dla Dostawców Grenevia.

Rodzaj ryzyka	Opis ryzyka	Skutek materializacji ryzyka	Działania ograniczające ryzyko
Oczekiwania klienta wobec produktu w zakresie bezpieczeństwa i wpływu na środowisko	Niedostateczne lub nawet brak spełnienia przez produkty dostarczane przez segmenty operacyjne Grupy Grenevia wymagań klienta w zakresie bezpieczeństwa i wpływu na środowisko	Odszkodowania lub kary za wady produktu lub opóźnienia w realizacji, pogorszenie reputacji, spadek przychodów. wyższe koszty gwarancyjne	Uzyskanie wymaganych certyfikatów, norm, oferowanie dedykowanych rozwiązań przy ścisłej współpracy z klientem, inwestycje w R&D, rozszerzanie portfolio produktowego, zapewnienie usług posprzedażowych

## Taksonomia Unii Europejskiej

Poniższe ujawnienia zostały przygotowane na podstawie następujących regulacji europejskich („Taksonomia UE”):

- | Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniające rozporządzenie (UE) 2019/2088 z dnia 18 czerwca 2020 r. (Dz.U.UE.L.2020.198.13)
- | Rozporządzenia Delegowanego Komisji UE 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r. uzupełniającego Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 poprzez ustanowienie technicznych kryteriów kwalifikacji służących określeniu warunków, na jakich dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako wnosząca istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub w adaptację do zmian klimatu, a także określeniu, czy ta działalność gospodarcza nie wyrządza poważnych szkód względem żadnego z pozostałych celów środowiskowych („Techniczne kryteria kwalifikacji”)
- | Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 przez sprecyzowanie treści i prezentacji informacji dotyczących zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa podlegające art. 19a lub 29a dyrektywy 2013/34/UE, oraz określenie metody spełnienia tego obowiązku ujawniania informacji (dalej “Rozporządzenie 2021/2178”).

Grupa Grenevia nie prowadzi, nie finansuje, ani nie ma ekspozycji na rodzaje działalności, o których mowa w sekcjach 4.26 – 4.31 załączników I i II do Technicznych kryteriów kwalifikacji (rodzaje działalności związane z wytwarzaniem energii w ramach procesów jądrowych i produkcji energii z gazowych paliw kopalnych), dlatego nie odwołuje się do Rozporządzenie delegowane 2022/1214 zmieniające rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2139 w odniesieniu do działalności gospodarczej w niektórych sektorach energetycznych oraz rozporządzenie delegowane (UE) 2021/2178 w odniesieniu do publicznego ujawniania szczególnych informacji w odniesieniu do tych rodzajów działalności gospodarczej

Grenevia S.A. jest zobowiązana w roku 2023 dokonać analizy swojej działalności za rok 2022 pod kątem kwalifikowalności do systematyki Taksonomii UE oraz oceny zgodności działalności kwalifikujących się do Taksonomii UE z jej kryteriami technicznymi i z minimalnymi gwarancjami społecznymi. Techniczne kryteria określają sektory oraz listę rodzajów działalności gospodarczych mogących wносить istotny wkład w łagodzenie zmian klimatu lub adaptację do zmian klimatu oraz kryteria istotnego wkładu i nie czynienia poważnych szkód pozostałym celom środowiskowym. Taksonomia UE obejmuje 13 sektorów działalności („działalność kwalifikowana”) i może ulec zmianie, a działalności gospodarcze uznawane obecnie za kwalifikowane, w rozumieniu Taksonomii UE, prawdopodobnie zostaną uzupełnione o kolejne sektory lub rodzaje. Obecnie Kryteria obejmują sektory działalności odpowiedzialne za największą emisję gazów cieplarnianych o największym potencjale realizacji celów środowiskowych.

Podstawowa działalność wykonywana przez Grenevia S.A., tj. produkcja maszyn dla górnictwa i do wydobywania - nie jest objęta zakresem Załącznika nr I i II Technicznych kryteriów kwalifikacji. W efekcie transformacji zgodnie z przyjętą w 2021 roku strategią Grupa Grenevia przekształca się z mono-producenta maszyn górniczych w podmiot aktywnie inwestujący w zielone projekty związane z transformacją energetyczną. W konsekwencji obecnie w skład Grupy Grenevia wchodzi m. in. segmenty biznesowe, których działalność gospodarcza może pozytywnie przyczynić do adaptacji i łagodzenia zmian klimatu w zakresie emisji unikniętych CO2 lub redukcji śladu węglowego w kolejnych okresach sprawozdawczych. Są to następujące dwa segmenty, jeden związany z rozwojem i budową wielkoskalowej fotowoltaiki oraz drugi, związany z produkcją systemów bateryjnych dla transportu publicznego oraz przemysłu o napędzie elektrycznym.

### Metodologia

Grenevia S.A. zastosowała metodologię opisaną w załącznikach I i II do Technicznych kryteriów kwalifikacji dotyczącego ujawnień w celu wyliczenia kwalifikowanej części przychodów, nakładów inwestycyjnych i wydatków operacyjnych. Grenevia S.A. prowadziła weryfikację zgodności z Technicznymi kryteriami kwalifikacji dla wybranych rodzajów działalności kwalifikujących się do systematyki. Badanie polegało na analizie poszczególnych kryteriów: istotnego wkładu w dwa pierwsze cele środowiskowe: „Łagodzenie zmian klimatu” i „Adaptacja do zmian klimatu”, niewyrządzania poważnych szkód oraz spełniania minimalnych gwarancji.

W ramach prowadzonej analizy przyjęto próg istotności na poziomie 100 tys. PLN. W przypadku działalności, dla których KPI (obróć, CapEx lub OpEx) nie przekraczały 100 tys. PLN, Techniczne kryteria kwalifikacji nie były badane. Działalność poniżej wskazanego progu istotności była uznawana za niekwalifikującą się do systematyki i niezgodną z nią.

Ponadto w przypadku działalności, dla których przeprowadzono badanie zgodności z Technicznymi kryteriami kwalifikacji i stwierdzono, że nie spełniono kryterium istotnego wkładu, nie przeprowadzono badania kryteriów niewyrządzania poważnych szkód.

W przypadku braku dostatecznej jednoznaczności opisu działalności, korzystano pomocniczo z systematyki NACE.

Dla zachowania spójności z pozostałą częścią Sprawozdania na temat informacji niefinansowych kluczowe pozycje dotyczące weryfikacji kwalifikowalności z systematyką Taksonomii sporządzone zostały zarówno na poziomie skonsolidowanym z perspektywy Grupy Grenevia oraz na poziomie jednostkowym z perspektywy Grenevia S.A.

W celu obliczenia odsetka obrotu, nakładów inwestycyjnych (CapEx) i wydatków operacyjnych (OpEx) kwalifikujących się do systematyki zastosowano następujące zasady:

Pozycja	Opis
Obrót (Przychody)	Do prezentacji danych na poziomie skonsolidowanym podstawę stanowiły całkowite skonsolidowane przychody Grupy Grenevia w roku 2022, ujawnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Przychody ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów opisane w notach 12 oraz 13. Do licznika przypisano przychody z działalności kwalifikującej się do systematyki i jednocześnie zgodnej z nią.
CapEx (Nakłady inwestycyjne)	W odniesieniu do nakładów inwestycyjnych (CapEx) na poziomie skonsolidowanym podstawę do prezentacji danych stanowiły nakłady inwestycyjne rozliczane w Grupie Grenevia. Całość CapEx jest ujęta w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym w pozycji Aktywa trwałe i opisana w notach 23 oraz 24. Do licznika przypisano część CapEx, która dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii.
OpEx (Wydatki operacyjne)	W zakresie wydatków operacyjnych (OpEx) podstawę do prezentacji danych stanowiły wszystkie koszty służące do bieżącej obsługi aktywów spółki i utrzymywania ich we właściwej kondycji. Do licznika przypisano OpEx, który dotyczy rodzajów działalności kwalifikujących się do Taksonomii.

### Minimalne gwarancje

W Grupie Grenevia została dokonana ocena zgodności działalności w zakresie spełnienia minimalnych gwarancji. Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o wytyczne zawarte w *Final Report on Minimum Safeguards*, który został opublikowany w październiku 2022 roku przez Platformę ds. zrównoważonego finansowania, jako praktyczne założenia do weryfikacji spełnienia wymogów art. 18 Taksonomii UE. Uwzględnione w *Final Report on Minimum Safeguards* rekomendacje i wytyczne, zawierają niezbędne wymogi, celem spełnienia należytej staranności w zakresach: praw człowieka, prawa pracy, korupcji, uczciwej konkurencji, opodatkowania.

Dokonano oceny należytej staranności oraz stosowanych rozwiązań w zakresach związanych z poszanowaniem praw człowieka, przestrzeganiem praw pracowniczych, przeciwdziałaniu korupcji oraz łapówkarstwu, transparentności podatkowej oraz uczciwej konkurencji. Przeprowadzona ocena zgodności wykazała, że Grupa Grenevia spełnia minimalne gwarancje tj. posiada dokumentację wewnętrzną oraz standardy postępowania, a także nieustannie podejmuje działania mające na celu:

- skuteczne wykrywanie wszelkich nadużyć oraz korupcji (sekcja przeciwdziałanie korupcji i nadużyciom);
- ochronę podstawowych praw człowieka (sekcja poszanowanie praw człowieka oraz sekcja nasi pracownicy);
- zwiększanie poziomu bezpieczeństwa (sekcja nasi pracownicy);
- przestrzeganie przepisów podatkowych oraz zapewnienie transparentności podatkowej (zarządzanie ryzykiem podatkowym);
- przestrzeganie regulacji związanych z uczciwą konkurencją (szkolenia, wprowadzenie regulacji wewnętrznych z zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa).

Dokonano analizy bazy zgłoszeń Business and Human Rights Resource Centre oraz KPK OECD, która potwierdziła brak zgłoszeń w stosunku do spółek z Grupy Grenevia w badanym okresie.

### Udział procentowy obrotu Grupy Grenevia z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczy roku 2022

Działalność gospodarcza	Kod	Obrót (wartość bezwzględna)		Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzam szkód”						Minimalne gwarancje	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką rok 2022	Udział procentowy obrotu zgodnego z systematyką rok 2021	Kategoria (działalność wspierająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejścia)
		mln zł	%	Lagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego	Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy	Lagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego	Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy					
				%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N					
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																				
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej																				
	4.1	56	4,3	100	0%	-	-	-	-	-	T	-	T	-	T	T	4,3	0,8		
Wytwarzanie technologii energii odnawialnej																				
	3.1	2	0,1	100	0%	-	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	0,1	0		
Produkcja baterii																				
	3.4	62	4,8	100	0%	-	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	4,8	0		
<b>Obrót ze zrównoważonej środowiskowo działalności (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>																				
		119	9,2														9,2			
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
<b>Obrót z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (niezgodnej z systematyką) (A.2)</b>																				
		0	0																	
<b>Razem (A.1 + A.2)</b>																				
		119	9,2														9,2			
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
<b>Obrót z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)</b>																				
		1 177	90,8																	
<b>Razem (A+B)</b>																				
		1 296	100																	

Grupa Grenevia uzyskuje przychody głównie z produkcji i dzierżawy maszyn dla sektora wydobywczego. Działalność ta nie jest ujęta w Systematyce. W związku z powyższym do systematyki kwalifikują się przychody z segmentu fotowoltaiki i e-mobilności a także częściowo z segmentu elektrenergetyki oraz FAMUR w zakresie remontów przekładni wiatrowych (1 mln zł, działalność 3.1) Pozostałe pozycje to budowa wielkoskalowych farm PV (56 mln zł, działalność 4.1), produkcja stacji transformatorowych do PV (0,6 mln zł działalność 3.1), produkcja baterii do autobusów

elektrycznych (62 mln zł, działalność 3.4). W przypadku wszystkich działalności zweryfikowano Techniczne Kryteria Kwalifikacji i ustalono, że zostały spełnione kryteria istotnego wpływu, jednocześnie spełnione są wszystkie kryteria związane z zasadami niewyrządzania poważnych szkód zweryfikowanych dla pozostałych celów środowiskowych, a tym samym obrót związanymi z tymi działalnościami kwalifikuje się do Systematyki i jest z nią zgodny.

### Udział procentowy nakładów inwestycyjnych Grupy Grenevia z tytułu produktów lub usług powiązanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczący roku 2022

Działalność gospodarcza	Kod	Nakłady inwestycyjne w ujęciu bezwzględnym	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu					Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzam szkód”					Minimalne gwarancje	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką rok 2022	Udział procentowy nakładów inwestycyjnych zgodnych z systematyką rok 2021	Kategoria (działalność wspierająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejęcia)		
				Lagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego	Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy	Lagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego						Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy
				%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N						T/N	T/N
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																				
Montaż konserwacja i naprawa systemów technologii odnawialnych	7.6	0,3	0,2	100	0	-	-	-	-	-	T	-	-	-	-	T	0,2	0		
Produkcja baterii	3.4	1,7	0,9	100	0	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	T	0,9	0		
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	4.1.	8,2	4,6	100	0	-	-	-	-	T	-	T	-	T	T	T	4,6	10,3		
<b>Nakłady inwestycyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>		10,2	5,7														5,7			
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5.	7,8	4,4	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T				
Usługi transportu drogowego towarów	6.6.	0,6	0,3	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T					
<b>Nakłady inwestycyjne z działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (A.2)</b>		8,4	4,7																	
<b>Razem A (A.1 + A.2)</b>		18,6	9,9																	
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
<b>Nakłady inwestycyjne z działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)</b>		168,4	90,1																	
<b>Razem (A+B)</b>		187	100																	

W przypadku nakładów inwestycyjnych na montaż dachowych instalacji fotowoltaicznych (działalność 7.6) w segmencie FAMUR oraz nakładów związanych z główną działalnością segmentu fotowoltaiki montaż wielkoskalowych farm fotowoltaicznych, działalność 4.1) i segmentu e-mobilności (produkcja baterii, działalność 3.4) stwierdzono zgodność z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji. W wyniku przeprowadzonych analiz kryteriów niewyrządzania poważnych szkód ustalono, że kryteria zostały spełnione. W dwóch pozostałych przypadkach ustalono, że nie są spełnione kryteria istotnego wkładu i nie badano kryteriów niewyrządzania poważnych szkód.

**Udział procentowy wydatków operacyjnych Grupy Grenevia z tytułu produktów lub usług związanych z działalnością gospodarczą zgodną z systematyką – ujawnienie dotyczy roku 2022**

Działalność gospodarcza	Kod lub kody	Koszty operacyjne w ujęciu bezwzględny	Udział procentowy wydatków operacyjnych	Kryteria dotyczące istotnego wkładu						Kryteria dotyczące zasady „nie wyrządzam szkód”						Minimalne gwarancje	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką rok 2022	Udział procentowy wydatków operacyjnych zgodnych z systematyką rok 2021	Kategoria (działalność wspierająca)	Kategoria (działalność na rzecz przejęcia)
				Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego	Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy	Łagodzenie zmian klimatu	Adaptacja do zmian klimatu	Zasoby wodne i morskie	Gospodarka obiegu zamkniętego	Zanieczyszczenie	Różnorodności biologiczna i ekosystemy					
				%	%	%	%	%	%	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N	T/N					
<b>A. DZIAŁALNOŚĆ KWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
A.1. Rodzaje działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką)																				
Produkcja energii elektrycznej z wykorzystaniem technologii fotowoltaicznej	4.1.	0,1	0,6	100	0	-	-	-	-	-	T	-	T	-	T	T	0,6	3%		
Produkcja baterii	3.4	0,2	1,1	100	0	-	-	-	-	-	T	T	T	T	T	T	1,1	0%		
<b>Wydatki operacyjne z tytułu działalności zrównoważonej środowiskowo (zgodnej z systematyką) (A.1)</b>		0,3	1,5														1,7			
A.2. Działalność kwalifikująca się do systematyki, ale niezrównoważona środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką)																				
Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi	6.5.	0,3	1,6	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T					
Usługi transportu drogowego towarów	6.6.	1,0	5,1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T					
<b>Wydatki operacyjne z tytułu działalności kwalifikującej się do systematyki, ale niezrównoważonej środowiskowo (działalność niezgodna z systematyką) (A.2)</b>		1,3	6,7																	
<b>Razem A (A.1 + A.2)</b>		1,6	8,2																	
<b>B. DZIAŁALNOŚĆ NIEKWALIFIKUJĄCA SIĘ DO SYSTEMATYKI</b>																				
Wydatki operacyjne z tytułu działalności niekwalifikującej się do systematyki (B)																				
		17,8	91,8																	
<b>Razem (A+B)</b>		19,4	100																	

W przypadku wydatków operacyjnych związanych z główną działalnością segmentów fotowoltaiki (produkcja baterii, działalność 3.4) i e-mobilności (montaż wielkoskalowych farm fotowoltaicznych, działalność 4.1) stwierdzono zgodność z Technicznymi Kryteriami Kwalifikacji. W wyniku przeprowadzonych analiz kryteriów niewyrządzania poważnych szkód ustalono, że kryteria zostały spełnione. W dwóch pozostałych przypadkach ustalono, że nie są spełnione kryteria istotnego wkładu i nie badano kryteriów niewyrządzania poważnych szkód.





## Podpisy Członków Zarządu Grenevia S.A.

Mirosław Bendzera

.....

Beata Zawiszowska

.....

Dawid Gruszczyk

.....

Tomasz Jakubowski

.....