

Strategia zrównoważonego rozwoju Homann Holzwerkstoffe GmbH



Nasze cele na rzecz bardziej zrównoważonej przyszłości

Pole działania	Cel
Dbamy o nasze relacje	Wzrost wskaźnika szkoleń do 5% do 2026 roku
	Zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin rocznie do 2026 roku
Stawiamy sobie wyzwania	Redukcja emisji CO ₂ eq w zakresie 1 i 2 na m ³ płyty HDF o 65% do 2030 roku
	Zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70% do 2030 roku
Poprawiamy wydajność	Zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcie do 15% do 2030 roku
	Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych farbach do 50% do 2030 roku

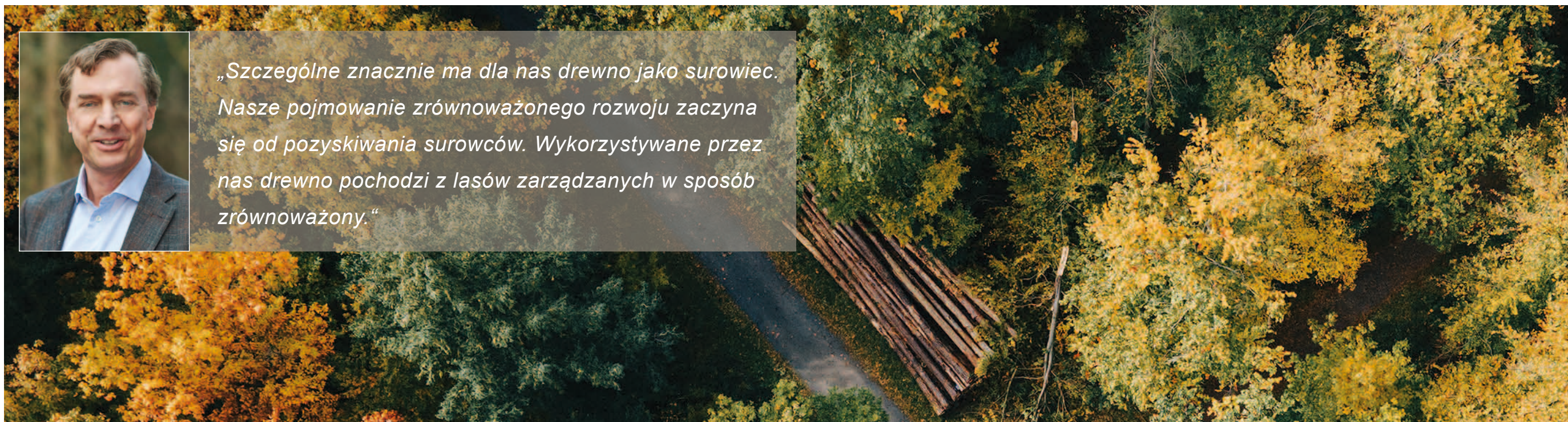


Strategia zrównoważonego rozwoju Homann Holzwerkstoffe GmbH

SPIS TREŚCI

Przedmowa	06
Portret przedsiębiorstwa	08
Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem	14
Dbamy o nasze relacje	22
Stawiamy sobie wyzwania	32
Poprawiamy wydajność	40
Liczby, dane, fakty	50
Indeks treści GRI	70
O raporcie	78

PRZEDMOWA



Szanowni Państwo,

we wszystkich aspektach życia obserwujemy, jak duże znaczenie ma zrównoważony rozwój, a obowiązkiem przedsiębiorstw, jako podmiotów gospodarczych, jest wniesienie znaczącego wkładu w kształtowanie zrównoważonej przyszłości, w której będą chciały żyć przyszłe pokolenia. Jako wiodący dostawca płyt MDF i HDF, który w swojej pracy wykorzystuje zasoby naturalne, takie jak drewno, zrównoważone działanie od zawsze zakotwiczone jest w filozofii naszej firmy. Aby w nadchodzących latach kontynuować nasze wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju w ukierunkowany sposób, w ciągu ostatnich lat intensywnie pracowaliśmy nad stworzeniem strategii zrównoważonego rozwoju dla Grupy Homann Holzwerkstoffe i określiliśmy sześć kluczowych celów.

Proces opracowywania strategii obejmował intensywną wymianę informacji z naszymi klientami, partnerami handlowymi, pracownikami i kadrami zarządzającą w poszczególnych zakładach. Udało się zdefiniować trzy pola działania: „Dbamy o nasze relacje”, „Stawiamy sobie wyzwania” i „Poprawiamy wydajność”.

Pod hasłem „Dbamy o nasze relacje” poruszamy kwestie dotyczące *wiarygodności i transparentności w działaniu i komunikacji* oraz staramy się znaleźć *rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej* we ścisłej współpracy z naszymi pracownikami. Pole działania „Stawiamy sobie wyzwania” obejmuje z jednej strony nasze starania w zakresie *zautomatyzowanej produkcji*, a z drugiej *redukcję emisji oraz wykorzystanie odnawialnych źródeł energii*. Nasz trzeci filar – „Poprawiamy wydajność” – dotyczy naszej i tak już *wysokiej rentowności, wydajności i konkurencyjności oraz wysokiej jakości usług*. Ponadto w tym kontekście ważną rolę odgrywają dla nas *pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna pochodzącego z recyklingu, a także innowacyjność*.

Szczególnie znacznie ma dla nas drewno jako surowiec. Nasze pojmowanie zrównoważonego rozwoju zaczyna się od pozyskiwania surowców. Wykorzystywane przez nas drewno pochodzi z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. Podczas jego dalszego przetwarzania w naszych zakładach stawiamy na redukcję odpadów i wykorzystujemy do 100% surowców przychodzących. Jednocześnie jesteśmy świadomi naszego potencjału rozwojowego na różnych polach działania i nieustannie pracujemy nad tym, by stawać się coraz lepszym.

Wraz z niniejszym pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju firmy Homann Holzwerkstoffe GmbH pragniemy umożliwić naszym interesariuszom głębszy wgląd w nasze najważniejsze pola działania, cele i przedsięwzięcia. Niniejszy raport został sporządzony zgodnie ze standardem GRI, uznanym na całym świecie standardem Global Reporting Initiative dotyczącym raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju, z odpowiednim uwzględnieniem Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals - SDGs) Organizacji Narodów Zjednoczonych. Tym sposobem przedstawiamy naszą strategię w kontekście międzynarodowym, na co naszym zdaniem zasługuje kwestia zrównoważonego rozwoju.

Życzymy Państwu miłej lektury i czekamy na Państwa opinie!

Fritz Homann

Portret przedsiębiorstwa

Grupa Homann Holzwerkstoffe z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech i Polsce to wiodący dostawca cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych o średniej i wysokiej gęstości (płyty MDF i HDF).

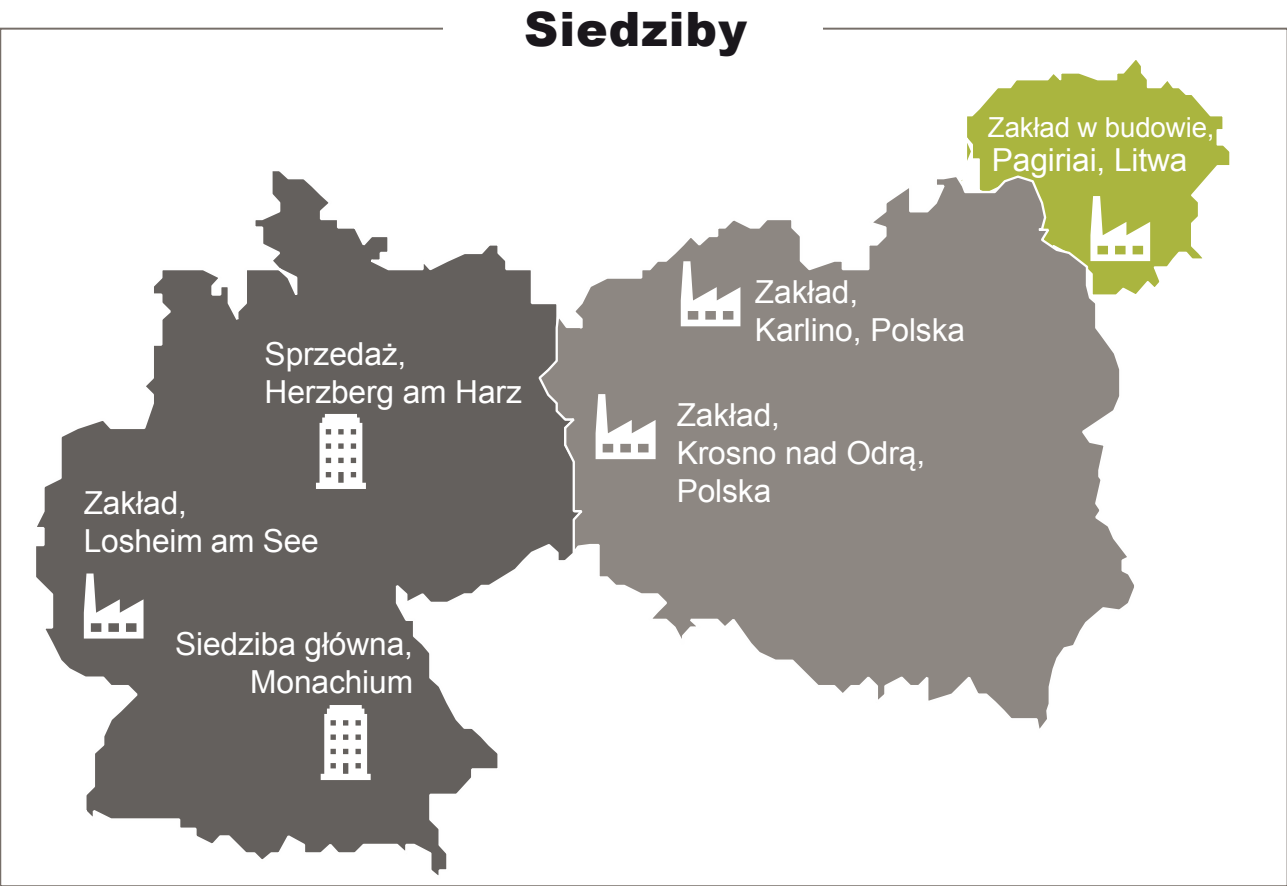


GRI 102-1
GRI 102-3

Portret przedsiębiorstwa

Grupa Homann Holzwerkstoffe z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech i Polsce to wiodący dostawca cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych o średniej i wysokiej gęstości (płyty MDF i HDF). Do Homann Holzwerkstoffe GmbH jako spółki dominującej należą cztery spółki operacyjne, które są zarządzane przez Homanit Holding GmbH. Homanit GmbH & Co. KG zajmuje się produkcją w Niemczech, z siedzibą w Losheim am See (dalej Losheim), a dwie spółki zależne Homanit Polska Sp. z o.o. i Spółka Sp. K. oraz Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o. w lokalizacjach w Karlinie i Krośnie Odrzańskim (dalej Krosno). W celu dalszej rozbudowy mocy produkcyjnych

Homann Holzwerkstoffe koncentruje się na rynkach rozwijających się i dlatego w 2020 roku przedsiębiorstwo nabyło powierzchnię przemysłową na Litwie. Po zakończeniu prac budowlanych na początku roku obrotowego 2023 ma zostać oddana do użytku czwarta siedziba Grupy w pobliżu stolicy Litwy Wilna, o ile nie nastąpią opóźnienia wynikające z obecnej sytuacji rynkowej. Firma UAB Homanit Lietuva będzie uwzględniana w raporcie zrównoważonego rozwoju od roku obrotowego 2023.

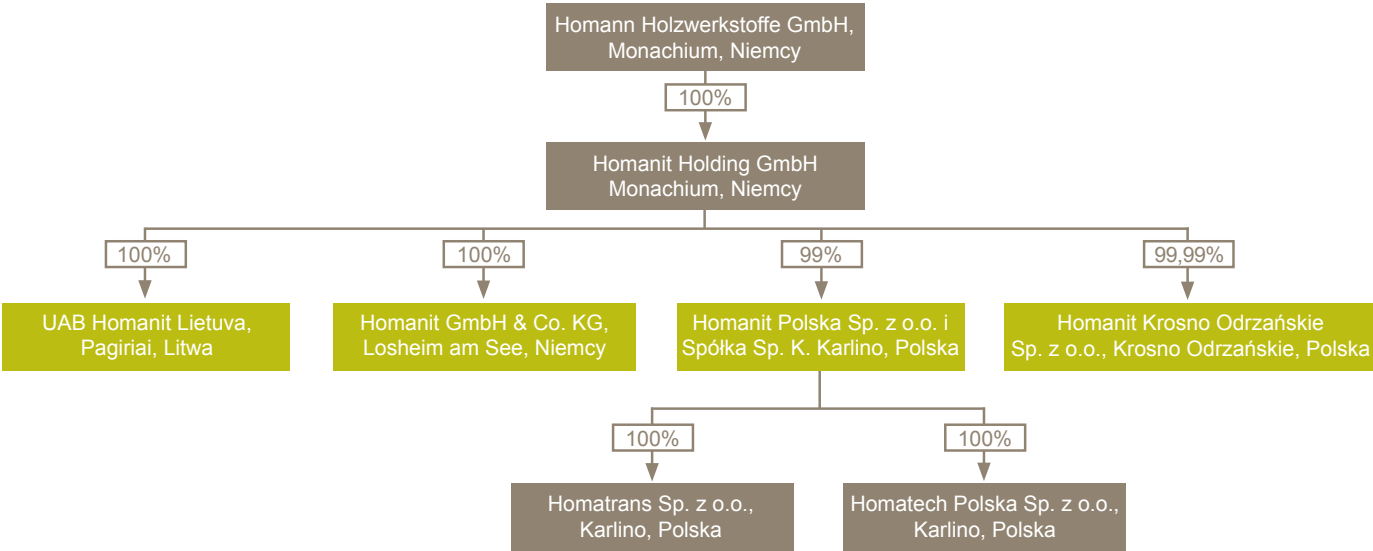


Do Grupy Homann Holzwerkstoffe należy również firma transportowa Homatrans Sp. z o.o. oraz firma Homatech Polska Sp. z o.o., zajmująca się konserwacją

i utrzymaniem ruchu. Pozostałe spółki zależne, które nie są istotne dla kwestii zrównoważonego rozwoju, nie zostały ujęte w niniejszym raporcie.

GRI 102-1
GRI 102-3
GRI 102-4

Struktura korporacyjna wygląda w następujący sposób:



■ Zakłady produkcyjne

Dyrektorem zarządzającym i rzeczywistym właścicielem Homann Holzwerkstoffe GmbH jest Fritz Homann, który zarządza rodzinnym przedsiębiorstwem od 1989 roku w czwartym pokoleniu. Do zarządu należy również Helmut Scheel jako CFO i Ernst Keider, który odpowiada za obszary technologii, produkcji i inwestycji.

Model biznesowy

Grupa Homann Holzwerkstoffe obejmuje cały łańcuch wartości od pozyskania surowców do sprzedaży gotowego produktu. W ofercie znajdują się zarówno surowe płyty w dużym formacie, jak i różnorodne uszlachetnione płyty pilśniowe. Usługi obejmują cięcie, szlifowanie, foliowanie, lakierowanie i obróbkę mechaniczną. W razie potrzeby na linii montażowej klientów dostarczane są znormalizowane produkty (np. tylne ścianki mebli).

Produkcja płyt pilśniowych o średniej gęstości (MDF) i wysokiej gęstości (HDF) odbywa się w procesie suchym. Po podgrzaniu tzw. zrębków drzewnych pod odpowiednim ciśnieniem i temperaturą, a następnie po ich rozwłóknieniu, wilgotne włókna ze spoiwem są suszone strumieniem ciepłego powietrza. W ten sposób wysuszone włókna są formowane, tworząc niekończący się nasyp, a następnie prasowane w sposób ciągły w prasie na gorąco do grubości między 1,5 mm a 22,0 mm. Następnie płyta jest przycinana do wymaganej długości, chłodzona i sztaplowana w stos.

Spółka zależna Homatrans Sp. z o.o. działająca w branży logistycznej i posiadająca własną flotę pojazdów zajmuje się transportem surowców i gotowych wyrobów, a Homatech Polska Sp. z o.o. odpowiada za konserwację i utrzymanie ruchu w polskich zakładach produkcyjnych.

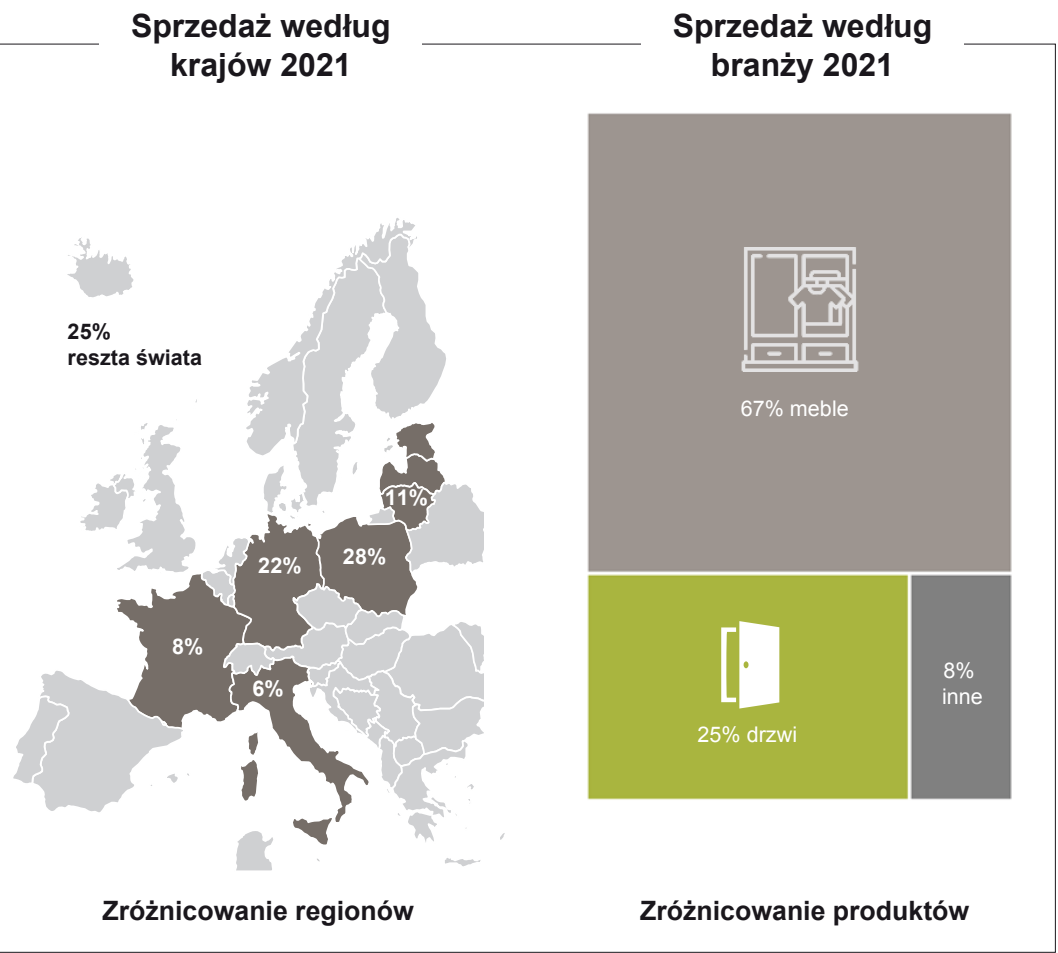
W ofercie firmy dostosowanej do potrzeb zróżnicowanego grona klientów znajdują się zarówno płytsurowe, jak i lakierowane, szlifowane i foliowane płyty pilśniowe. Produkty Homann Holzwerkstoffe stosowane są głównie w przemyśle meblarskim (np. jako ścianki tylne szaf lub dna szuflad) i produkcji drzwi (drzwi płytowe). Firma czerpie również duże korzyści z związku z panującym w branży trendem na konstrukcje lekkie, którego celem jest ograniczenie ciężaru, materiałów i energii, które możliwe jest wyłącznie poprzez stosowanie wysokiej jakości cienkich płyt pilśniowych. Inne możliwe zastosowania produktów znajdują się w sektorach pojazdów silnikowych i przyczep kempingowych, np. do wykańczania wnętrza małych samochodów dostawczych.

GRI 102-2
GRI 102-5
GRI 102-6

Rozwój działalności

W roku obrotowym 2021 Grupa Homann Holzwerkstoffe osiągnęła sprzedaż na poziomie 334,9 mln EUR. Świadczy to o zrównoważonym zróżnicowaniu dochodów ze szczególnym uwzględnieniem rynku europejskiego. Państwem o największym zbycie w Grupie jest Polska ze sprzedażą na poziomie 94,7 mln EUR i 28% udziałem w przychodach ogółem. Sprzedaż w Niemczech wyniosła 72,5 mln EUR i

stanowiła 22% przychodów ogółem. Inne ważne rynki zbytu to Litwa (11%), Francja (8%) i Włochy (6%). Pozostałe kraje uzyskują łącznie 25% sprzedaży w Grupie. W podziale na obszary zastosowania, spółka uzyskuje największą sprzedaż w branży meblarskiej na poziomie 67%, a następnie produkcji drzwi (25%). Pozostałe 8% to inne obszary, takie jak handel detaliczny, podłogi, pojazdy silnikowe i inne sektory.



Pomimo trudnej sytuacji spowodowanej trwającą pandemią, firma osiągnęła w roku obrotowym 2021 zysk operacyjny EBITDA na poziomie 82,7 mln EUR, co stanowi wzrost o 33,3 mln EUR w stosunku do roku 2020. Zysk koncernu wyniósł 48,7 mln EUR. Na dzień 31 grudnia 2021 roku suma bilansowa wyniosła 375,6 mln EUR, a aktywa trwałe 230,3 mln EUR.

Łącznie Grupa Homann Holzwerkstoffe dysponuje wystarczającą liczbą środków płynnych. Środki pieniężne w kasie wyniosły na dzień bilansowy 85,3 mln EUR. Kapitał obcy wniósł 268,4 mln EUR, a kapitał własny 107,3 mln EUR, co odpowiada wskaźnikowi kapitału własnego 28,6%.

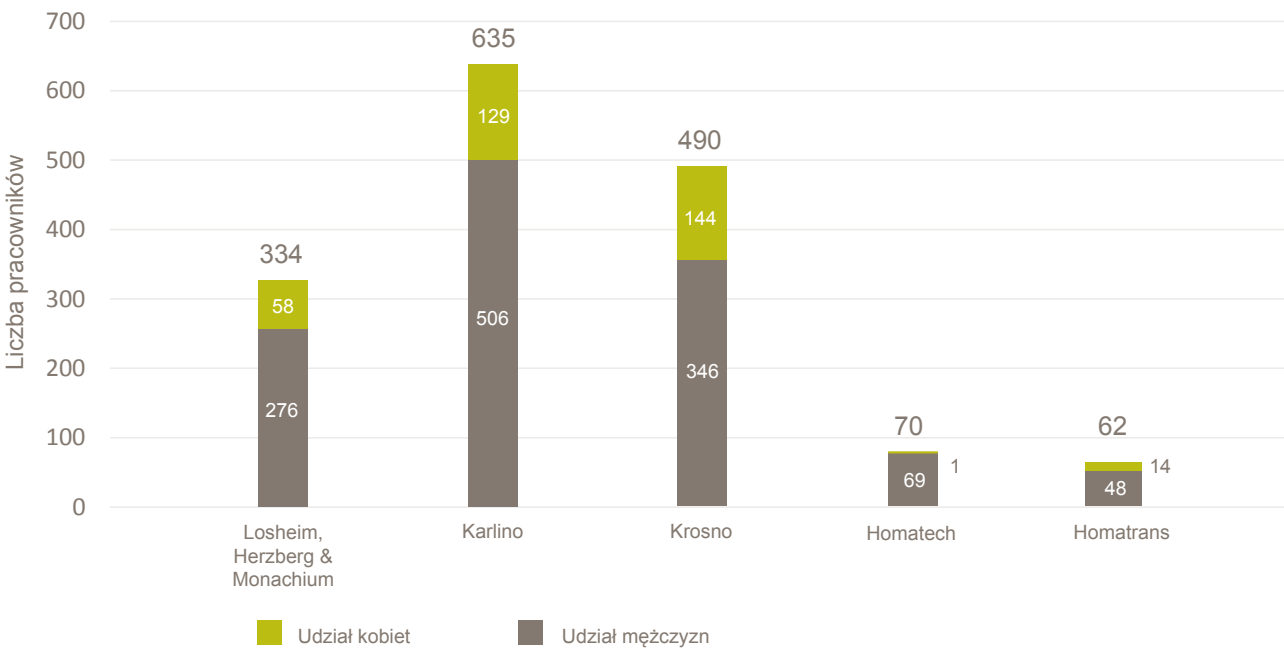
GRI 102-7

Pracownicy

Podstawą udanego rozwoju Grupy Homann Holzwerkstoffe są jej pracownicy. Na dzień bilansowy 31 grudnia 2021 roku grupa zatrudniała 1591 pracowników. Można ich podzielić na 1247 pracowników produkcyjnych i 329 pracowników biurowych (plus 15 stażystów w zakładzie w Losheim) lub 1245 mężczyzn i 346 kobiet. Spośród nich spółka Homanit zatrudnia 635 osób w Karlinie i 490 w Krośnie. W zakładach w Losheim, Herzbergu i Monachium zatrudnionych jest łącznie 334 pracowników. Spółki zależne Homatech i Homatrans zatrudniają odpowiednio 70 i 62 osoby.

Łączna liczba stażystów w Grupie Homann Holzwerkstoffe wynosi 50 osób. Ponadto w Karlinie zatrudnionych jest 20 pracowników tymczasowych, a w Krośnie 23, których nie uwzględnia się w ogólnej liczbie pracowników. Poza tym w Grupie nie pracują inni pracownicy tymczasowi. W siedzibie w Krośnie pracuje 27 pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony ze względu na wymagania wizowe, lecz de facto zatrudnieni są na stałe.

Przegląd pracowników 2021 według płci



Stowarzyszenia i inicjatywy

Grupa przywiązuje dużą wagę do uczestnictwa w stowarzyszeniach i inicjatywach. Jako członek Izby Przemysłowo-Handlowej (IHK), firma Homanit GmbH & Co. KG należy do dużej sieci przedsiębiorstw i uważana jest za należycie reprezentowaną w tym stowarzyszeniu gospodarczym. W stowarzyszeniu niemieckiego przemysłu materiałów drewnopochodnych (VHI) poruszane są zarówno kwestie dotyczące przemysłu krajowego, jak i międzynarodowego. Stowarzyszenie federalne Energie-Abnehmer e.V. (VEA) doradza małym i średnim przedsiębiorstwom oraz sektorowi publicznemu we wszystkich kwestiach związanych z redukcją kosztów energii i zarządzaniem energią. Również w tych stowarzyszeniach Grupa jest aktywnie reprezentowana przez Homanit GmbH & Co. KG, podobnie jak w sieci Netzwerk

Energieeffizienz für die Industrie (E.E.f.I), w ramach której przedsiębiorstwa mogą się wymieniać informacjami o swoich staraniach na rzecz zwiększenia efektywności energetycznej i wdrażania działań w zakresie ochrony klimatu i zrównoważonego rozwoju. Regionalnie spółka jest członkiem stowarzyszenia Verband der Saarländischen Holz u. Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V. (SHKI), a w Polsce Stowarzyszenia Producentów Płyt Drewnopochodnych SPPDwP.

GRI 102-7
GRI 102-12
GRI 102-13



Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Ścisły związek między Grupą Homann Holzwerkstoffe a jej otoczeniem jest zakorzeniony w naturze jej produktów. Kierownictwo przedsiębiorstwa ma świadomość spoczywającej na nim odpowiedzialności i stawia przede wszystkim na przyjazne dla środowiska oraz energooszczędne zarządzanie.

Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Ścisły związek między Grupą Homann Holzwerkstoffe a jej otoczeniem jest zakorzeniony w naturze jej produktów. Kierownictwo przedsiębiorstwa ma świadomość spoczywającej na nim odpowiedzialności i stawia przede wszystkim na przyjazne dla środowiska oraz energooszczędne zarządzanie. Podejście to widoczne jest w całym łańcuchu wartości: zrównoważony proces produkcji Homann Holzwerkstoffe GmbH rozpoczyna się już w momencie pozyskiwania surowców. Grupa nie korzysta z drewna pochodzącego z nielegalnej lub naturalnej wycinki drzew, a także drewna pochodzącego z lasów objętych ochroną. Stawia przede wszystkim na odpady drzewne i pozostałości z tartaków z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. Do drewna rozdrobnionego w procesie produkcyjnym jest następnie dodawany środek wiążący. Systemy klejenia o niskiej zawartości formaldehydów spełniają surowe wytyczne niemieckiego rozporządzenia w sprawie zakazu stosowania środków chemicznych (klasa emisji E1) oraz amerykańskiej agencji ochrony środowiska EPA* (CARB). Podczas obróbki w zakładach należących do firmy wykorzystywane jest do 100% przychodzącego surowca drzewnego. Ponieważ zakłady produkcyjne dysponują własnymi kotłowniami na biomasę, odpady drzewne są wykorzystywane do wytwarzania ciepła. Zakłady Homann Holzwerkstoffe są w regularnych odstępach czasu poddawane audytom – zarówno Losheim, jak i Karlino posiadają certyfikowany system zarządzania energią.

Podejście firmy do kwestii zrównoważonego rozwoju można zauważyć również w kontekście społecznym. Grupa Homann Holzwerkstoffe działa w obszarze

grup interesariuszy, których potrzeby zarząd Grupy traktuje bardzo poważnie. Utrzymujemy oparte na zaufaniu relacje z bankami, dostawcami i klientami. Zatrudniając ponad 1500 wykwalifikowanych pracowników, firma jest ważnym pracodawcą w regionach, w których ma swoje siedziby, oraz oferuje swoim pracownikom dobre i sprawiedliwe warunki zatrudnienia. Grupa uczestniczy również w życiu społeczności lokalnych, promując budowę mieszkań socjalnych oraz wspierając lokalne szkoły, szpitale i kluby sportowe.

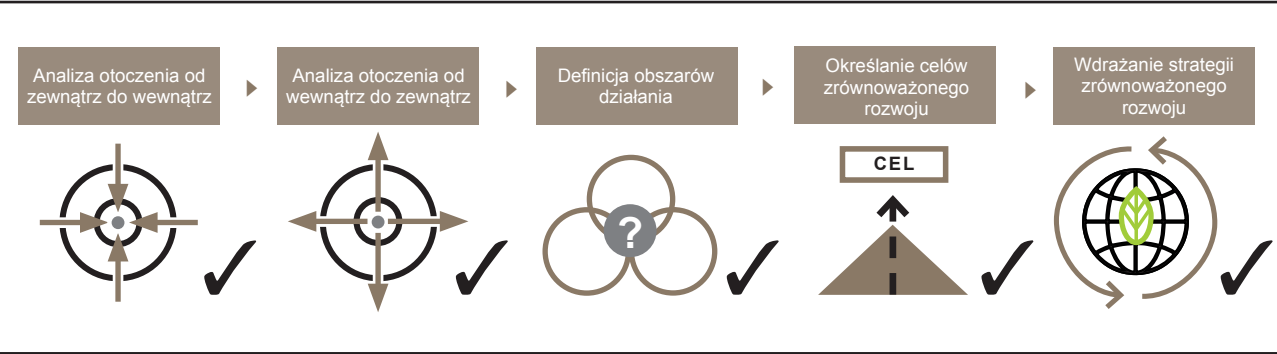
Opracowanie strategii na rzecz zrównoważonego rozwoju

Mimo ogromnej wagi, jaką Homann Holzwerkstoffe przywiązuje do kwestii zrównoważonego rozwoju, kierownictwo zdecydowało się jeszcze silniej i w bardziej ustrukturyzowany sposób zintegrować ten kluczowy temat z działalnością firmy oraz jeszcze bardziej przejrzysto i obszernie dokumentować proces z myślą o przyszłości. Podstawą długoterminowej strategii zrównoważonego rozwoju o wartości dodanej jest to, aby opracować ją w staranny sposób.

W ramach rozwoju strategii zrównoważonego rozwoju wyznaczono jasny zakres odpowiedzialności za kwestie i cele ekonomiczne, ekologiczne i społeczne na poziomie zarządu. Ogólna odpowiedzialność spoczywa na zarządzie Grupy. Ponadto dyrektorzy zarządzający operacyjnych spółek zależnych odpowiadają za swoje obszary odpowiedzialności.

GRI 102-16
GRI 102-20

Poniższa grafika przejrzysto przedstawia proces opracowywania strategii:



* Environmental Protection Agency

Aby uzyskać przegląd tematów, które firma powinna poruszyć w kontekście zrównoważonej przyszłości i z którymi musi się zmierzyć, przeprowadzono dwuetapową analizę otoczenia. Spojrzenie oczami wewnętrznych i zewnętrznych grup docelowych zwiększa wiarygodność wyników i jest zgodne z filozofią Homann Holzwerkstoffe, która zakłada konstruktywną wymianę informacji z interesariuszami firmy oraz wdrażanie ich oczekiwań i doświadczeń w proces podejmowania decyzji.

W ramach **analizy otoczenia od zewnątrz do wewnątrz** zidentyfikowano różne trendy dominujące, które odgrywają ważną rolę również dla Homann Holzwerkstoffe. Obejmują one globalizację, cyfryzację, zmianę klimatu i brak zasobów, zmiany demograficzne, niedobór wykwalifikowanych pracowników oraz postępującą urbanizację. Ponadto zestawiono najważniejsze wymagania prawne i społeczne, a także oczekiwania ze strony klientów, dostawców i banków. Zadaniem **analizy od wewnątrz do zewnątrz** jest za to kompleksowa ocena sytuacji rzeczywistej firmy i siedzib w Karlinie, Krośnie i Losheim. Łącznie przeprowadzono 38 rozmów z 56 przedstawicielami polskiego i niemieckiego kierownictwa działów oraz z dyrektorami zarządzającymi Homanit GmbH & Co. KG, Homatrans Sp. z o.o. i Homatech Polska Sp. z o.o. oraz poddano je ocenie.

Na podstawie wyników badania udało się wyciągnąć pierwszy wniosek dotyczący szans i wyzwań dla firmy: Homann Holzwerkstoffe jest uznanym specjalistą w zakresie płyt pilśniowych o średniej i wysokiej gęstości oraz ma bardzo dobrą pozycję z dużymi udziałami rynkowymi. Potencjał rynkowy firmy w nadchodzących latach jest bardzo optymistyczny. Aktualną

sytuację wspomaga niezwykle zaangażowana siła załoga we wszystkich siedzibach. Z drugiej strony ważne jest, aby zająć się takimi kwestiami, jak zarządzanie zmianami, zmiana pokoleniowa pracowników i niezbędny transfer wiedzy, automatyzacja i cyfryzacja oraz istniejące i przyszłe wymogi środowiskowe. Konieczna jest również skuteczna i wydajna organizacja obszarów, takich jak pozyskiwanie surowców, monitorowanie kluczowych danych procesowych oraz komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna.

Orientacja na cele rozwojowe ONZ
W ramach Agendy 2030 Organizacja Narodów Zjednoczonych przyjęła 17 celów zrównoważonego rozwoju – tak zwane Sustainable Development Goals (SDG). Symbolizują one globalny plan działania na rzecz promowania pokoju i dobrobytu oraz ochrony naszej planety. Zakładają one eliminację ubóstwa, a przede wszystkim poprawę warunków życia w krajach słabo rozwiniętych. Aby udało się osiągnąć te cele do 2030 roku, konieczne jest wspólne działanie wszystkich uczestników. Wraz z nową strategią zrównoważonego rozwoju Homann Holzwerkstoffe pragnie wnieść swój wkład w lepsze jutro i dlatego również wdraża cele rozwojowe ONZ. Szczególną uwagę skupia się na następujących SDG. W kolejnych rozdziałach opisano szczegółowo, w jaki sposób poszczególne działania i cele przyczyniają się do osiągnięcia SDG.



GRI 102-21
GRI 102-40

Pola działania i analiza istotności

W kolejnym kroku podzielono różne aspekty na trzy główne obszary w celu uporządkowania wszystkich tematów zidentyfikowanych w ramach analizy środowiskowej. Obszary te tworzą centralne pola działania Grupy i odzwierciedlają wartości Homann Holzwerkstoffe:

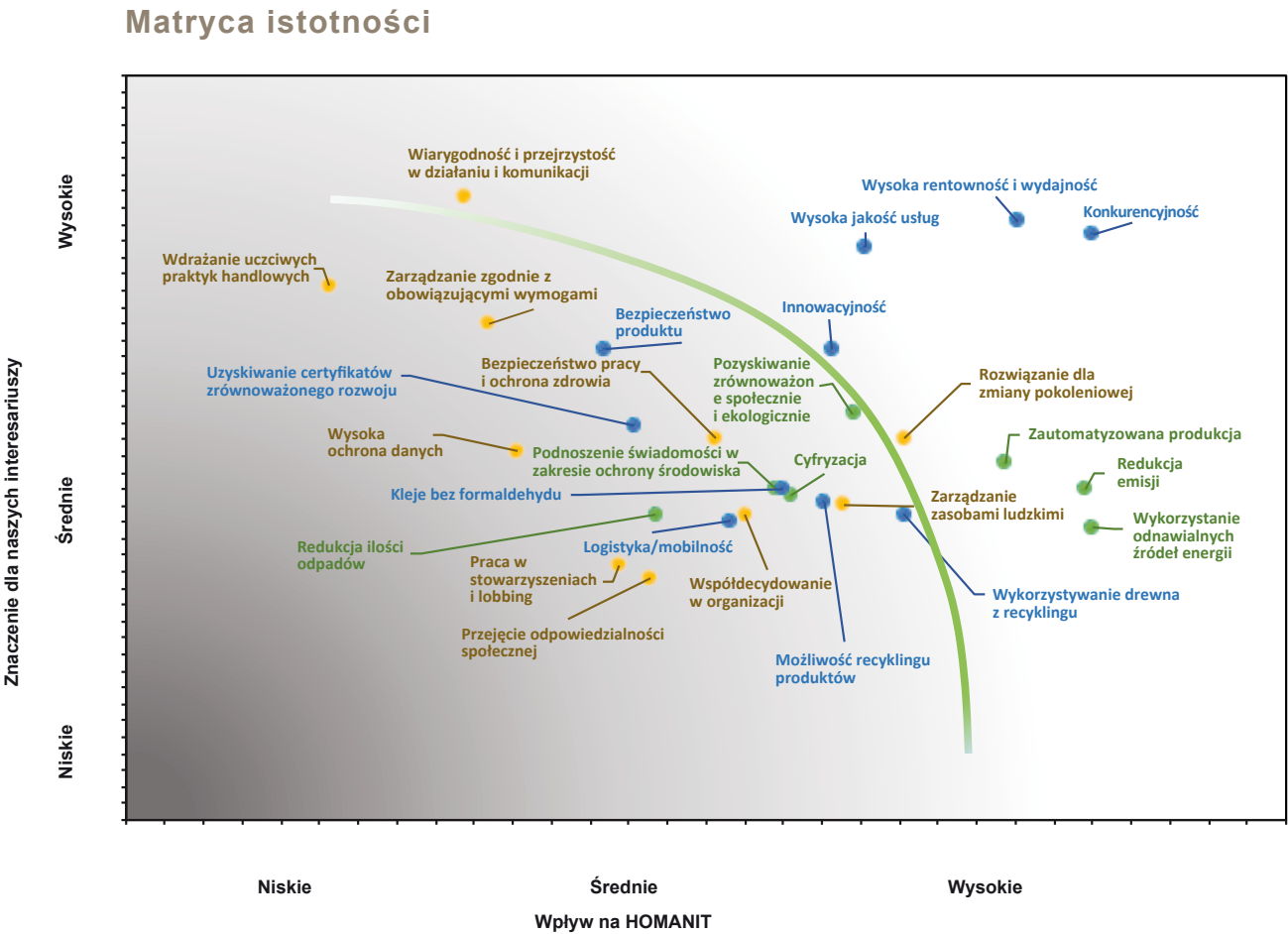
Dbamy o nasze relacje	Stawiamy sobie wyzwania	Poprawiamy wydajność
• Zarządzanie zgodnie z obowiązującymi wymogami • Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji • Praca w stowarzyszeniach i lobbying • Wdrażanie uczciwych praktyk handlowych • Wysoka ochrona danych • Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia • Zarządzanie zasobami ludzkimi • Współdecydowanie w organizacji • Rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej • Przejęcie odpowiedzialności społecznej	• Cyfryzacja • Pozyskiwanie zrównoważone społecznie i ekologicznie • Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii • Zautomatyzowana produkcja • Redukcja emisji • Redukcja ilości odpadów • Podnoszenie świadomości w zakresie ochrony środowiska	• Wysoka rentowność i wydajność • Konkurencyjność • Logistyka/mobilność • Kleje bez formaldehydu • Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu • Możliwość recyklingu produktów • Wysoka jakość usług • Bezpieczeństwo produktu • Uzyskiwanie certyfikatów zrównoważonego rozwoju • Innowacyjność

Dążąc do wyboru najważniejszych celów, przeprowadzono analizę istotności z tej dużej liczby tematów. Za pomocą opracowanego kwestionariusza dla interesariuszy, trafność każdego tematu dla zewnętrznych grup interesariuszy klientów, dostawców i banków oceniono w skali od 1 (nieistotne) do 4 (bardzo istotne). Głównymi grupami klientów są producenci mebli,

producenci drzwi na Wschodzie i Zachodzie oraz producenci podłóg i kuchni. Głównymi partnerami po stronie zakupowej są przedstawiciele dostawców środków chemicznych, drewna i technologii oraz przedstawiciele branży energetycznej.

GRI 102-21
GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43

W drugim etapie przeprowadzono ocenę wewnętrzną z wykorzystaniem oceny wpływu. W tym celu dla każdego tematu oszacowano prawdopodobieństwo i zakres konsekwencji ekonomicznych, ekologicznych i społecznych. Ocena wpływu została przeprowadzona z uwzględnieniem oceny ekspertów wewnętrznych i zarządu oraz opisanych powyżej celów zrównoważonego rozwoju (SDG). Zestawienie wewnętrznego i zewnętrznego punktu widzenia pozwoliło opracować matrycę istotności, która wygląda następująco:



Patrząc na matrycę, istotność tematów dla Homann Holzwerkstoffe wzrasta od lewej strony na dole do prawej strony na górze. Zielona linia podziału pozwala skupić się na najważniejszych aspektach. Jak widać, interesariusze zewnętrzni wskazali dla pola działania **Dbamy o nasze relacje**, że oprócz „wiarygodności i przejrzystości w działaniu i komunikacji” przywiązują dużą wagę do tematów takich, jak „wdrażanie uczciwych praktyk handlowych” oraz „zarządzanie zgodnie z obowiązującymi wymogami”. Jako że Grupa dobrze radziła sobie w tych obszarach już w przeszłości, a

dalszy potencjał poprawy wydaje się ograniczony, tematy zostały ocenione wewnętrznie jako mniej ważne w kontekście rozwoju strategii zrównoważonego rozwoju, pomimo ich istotności. „Wysoka jakość usług”, „wysoka rentowność i wydajność” oraz „konkurencyjność” to również bardzo istotne kwestie dla interesariuszy zewnętrznych Homann Holzwerkstoffe. Tematy te można ująć w polu działania **Poprawiamy wydajność** i zostały również wewnętrznie wskazane jako istotne, gdyż mają duży wpływ na rozwój Grupy.

W związku z tym w zdefiniowanych polach działania kładzie się duży nacisk na kluczowe tematy wymienione w poniższym przeglądzie: :

Dbamy o nasze relacje	Stawiamy sobie wyzwania	Poprawiamy wydajność
• Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji • Rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej – nasi pracownicy	• Zautomatyzowana produkcja • Redukcja emisji • Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii	• Duża rentowność, wydajność i konkurencyjność • Wysoka jakość usług • Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu • Innowacyjność



GRI 102-44
GRI 102-46
GRI 102-47

Cele dla zrównoważonej przyszłości

W nawiązaniu do tego, we wszystkich polach działania opracowano konkretne cele zrównoważonego rozwoju zgodnie z kryteriami SMART.

Cele dla pola działania „Dbamy o nasze relacje”

Nasi pracownicy są naszym największym kapitałem. Każdego dnia przyczyniają się do sukcesu naszej Grupy oraz posiadają doskonałą wiedzę i umiejętności. Aby odnosić sukces w perspektywie długofalowej, chcemy wspierać naszych pracowników w zrównoważony sposób. Jesteśmy zgodni co do tego, że uczenie się to proces na całe życie oraz konieczne jest inwestowanie w dalsze doskonalenie zawodowe naszych pracowników. Ponadto należy przekazać know-how, aby poradzić sobie ze zmianą pokoleniową. Tworząc dodatkowe, atrakcyjne miejsca praktycznej nauki zawodu możemy pozyskać młode talenty, które to z kolei wnoszą do naszej Grupy nowe pomysły i impulsy. Dlatego stawiamy sobie następujące cele:

- Wzrost wskaźnika szkoleń do 5% do 2026 roku
- Zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin rocznie do 2026 roku

Cele dla pola działania „Stawiamy sobie wyzwania”

Podmioty gospodarcze stoją przed wieloma złożonymi wyzwaniami. Chcemy zmierzyć się z tymi problemami. Naszym celem jest dalsza automatyzacja produkcji, aby działać wydajnie i chronić naszych pracowników. W kontekście zmiany klimatu chcemy wnieść nasz wkład w kształtowanie czystego świata jutra. Dlatego z zapałem pracujemy nad tym, by zmniejszyć generowane przez nas emisje i w większym stopniu wykorzystywać odnawialne źródła energii. Nasze inteligentne cele to:

- Redukcja emisji CO₂ eq w zakresie 1 i 2 na m³ HDF um 65% bis 2030
- Zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70% do 2030 roku

Cele dla pola działania „Poprawiamy wydajność”

Celem Homann Holzwerkstoffe jest długofalowe prowadzenie działalności w sposób zrównoważony. Przy tym stale wykazujemy się wydajnością względem naszych klientów, partnerów i inwestorów. Jako lider rynku cienkich płyt pilśniowych zwiększyliśmy w ostatnich latach naszą rentowność, udowodniliśmy naszą konkurencyjność oraz wykazaliśmy się wysoką jakością usług. Chcemy to kontynuować również w przyszłości. Poważnie traktujemy postulat przyszłych pokoleń dotyczący ochrony lasów oraz wymagania naszych klientów dotyczące ciągłych innowacji. To zachęca nasze firmy do ciągłego rozwoju i wyznaczania ambitnych celów. W tym kontekście postawiliśmy sobie następujące cele w ramach tego pola działania:

- Zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcie do 15% do 2030 roku
- Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych lakierach do 50% do 2030 roku

*SMART = konkretny, mierzalny, atrakcyjny, realistyczny, terminowy

Pole działania 1:

Dbamy o nasze relacje

*Nasi pracownicy zasługują na najwyższe uznanie.
Każdego dnia przyczyniają się do sukcesu naszej
Grupy oraz posiadają doskonałą wiedzę i umiejętności.
Aby odnosić sukces w perspektywie długofalowej,
chcemy wspierać naszych pracowników w
zrównoważony sposób.*

Pole działania 1: Dbamy o nasze relacje

Nasi pracownicy zasługują na najwyższe uznanie. Każdego dnia przyczyniają się do sukcesu naszej Grupy oraz posiadają doskonałą wiedzę i umiejętności. Aby odnosić sukces w perspektywie długofalowej, chcemy wspierać naszych pracowników w zrównoważony sposób. Jesteśmy zgodni co do tego, że uczenie się to proces na całe życie oraz konieczne jest inwestowanie w dalsze doskonalenie zawodowe naszych pracowników. Ponadto należy przekazać know-how, aby poradzić sobie ze zmianą pokoleniową. Tworząc

dodatkowe, atrakcyjne miejsca praktycznej nauki zawodu możemy pozyskać młode talenty, które to z kolei wnoszą do naszej Grupy nowe pomysły i impulsy.

W odniesieniu do naszego pola działania „Dbamy o nasze relacje”, nasze zobowiązania pokrywają się z następującymi celami zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (Sustainable Development Goals (SDGs)):

4

DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI

Cel 4 – Dobra jakość edukacji

Homann Holzwerkstoffe wspiera rozwój i edukację każdego pracownika oraz oferuje szeroki program szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego.

5

RÓWNOŚĆ PŁCI

Cel 5 – Równość płci

Równość płci jest dla nas ważnym aspektem, który pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy w postaci zróżnicowanej siły załogi.

17

PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW

Cel 17 – Partnerstwa na rzecz celów

Nasze cele możemy osiągnąć tylko poprzez stałą wymianę informacji z interesariuszami oraz partnerstwo w projektach, a także wspólne opracowywanie produktów.

Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Wzrost wskaźnika szkoleń o 5%	do 2026	- Różne projekty HR: wizyty w szkołach, na uczelniach, dni rodzinne, drzwi otwarte - Współpraca z uczelniami
Zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin	do 2026	- Szczegółowy plan szkoleń i matryca wiedzy - Różne oferty szkoleniowe - Wzrost liczby szkoleń stacjonarnych - Oferta studiów dualnych

Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji

Jakość, rzetelność, odpowiedzialność, zaufanie i rentowność to nasze wartości, którymi kierujemy się w codziennej pracy. Mają one decydujący wpływ na naszą kulturę korporacyjną oraz zapewniają nam ramy postępowania z naszymi interesariuszami.

Grupa Homann Holzwerkstoffe posiada oddziały w Niemczech, Polsce, a wkrótce także na Litwie i zaopatruje klientów na całym świecie. W różnych krajach obowiązują różne przepisy prawne i rozporządzenia, dlatego przejrzyste działanie i otwarta komunikacja powinny budować zrozumienie w celu umacniania wzajemnego zaufania.

Nasze podejście strategiczne
Postępowanie zgodnie z naszymi wartościami korporacyjnymi ma ogromne znaczenie dla współpracy w Grupie Homann Holzwerkstoffe. Wartości i standardy zachowania powinni wspierać nie tylko pracownicy wewnętrzni firmy. Ważnym aspektem promowania wiarygodności i przejrzystości jest włączenie naszych dostawców do naszego kodeksu postępowania.

Aby wdrożyć standardy zachowania w całej działalności, w 2021 roku opracowano i przyjęto kodeks postępowania dla pracowników oraz kodeks postępowania dla partnerów handlowych. Ponadto oba kodeksy zostały opublikowane na stronie internetowej, aby były dostępne dla wszystkich interesariuszy Homann Holzwerkstoffe.

Odpowiedzialność za przestrzeganie tych kodeksów spoczywa na kadrze kierowniczej najwyższego szczebla, która jest również odpowiedzialna za zapewnienie zasobów.

Kodeks postępowania dla pracowników
Dzięki wspólnemu zestawowi zasad wzmacniamy wzajemne zaufanie i poprawiamy współpracę w Grupie Homann Holzwerkstoffe. Ponadto jednakowe podejście do naszych wartości sprzyja przejrzystemu działaniu, a tym samym umożliwia szybsze rozwiązywanie problemów.

Kodeks postępowania (CoC) dla naszych pracowników jest dostępny we wszystkich językach używanych w firmie – niemieckim, angielskim, polskim i francuskim – aby zapobiec nieporozumieniom lub barierom językowym. Aby zapewnić przestrzeganie wytycznych w zakresie obowiązujących wymogów w całym przedsiębiorstwie, muszą być one mocno zakorzenione w kulturze korporacyjnej. W tym celu oferujemy regularnie organizowane szkolenia, które uświadamiają naszym pracownikom obowiązek przestrzegania kodeksu postępowania. Wszyscy nowi pracownicy przechodzą szkolenie w momencie zatrudnienia.

W przypadku naruszenia zasad należy niezwłocznie poinformować kierownictwo zakładu, które z kolei działa w porozumieniu z działem HR, a w przypadku poważniejszych naruszeń także z zarządem i wdraża odpowiednie działania. Ponadto każdy pracownik ma możliwość zgłoszenia skargi, konfliktów lub pytań do rady zakładowej lub przedstawicieli pracowników, a także działu HR w każdej siedzibie lub, w razie potrzeby, może złożyć anonimowe zgłoszenie do skrzynki danego działu HR.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 102-16

Zasady postępowania dla naszych dostawców

Kodeks postępowania dla partnerów handlowych określa wymagania względem naszych dostawców w odniesieniu do przestrzegania przepisów prawa oraz uczciwości i standardów etycznych. Oprócz wzmacniania wzajemnego zaufania w ramach istniejących stosunków handlowych, stanowi on wsparcie w nawiązywaniu relacji biznesowych z nowymi partnerami. Dzięki jednolitemu podejściu do zasad i wytycznych można zapobiec negatywnym skutkom nieprzestrzegania zasad, takim jak utrata zaufania do nas i naszych produktów lub szkoda na wizerunku.

Kodeks postępowania dla dostawców również dostępny jest w stosowanych przez nas językach biznesowych. Prowadzimy intensywną wymianę informacji z naszymi dostawcami na temat naszego kodeksu postępowania (CoC). Nasi główni dostawcy zobowiązali się już do przestrzegania kodeksu i potwierdzili to na piśmie w naszym dziale zakupów strategicznych. Inni dostawcy mają własny kodeks, który odpowiada wartościom naszego CoC. Ponadto dostawcy mogą w każdej chwili zwrócić się do kierownictwa działu zakupów strategicznych z pytaniami lub wątpliwościami.

Otwarte i przejrzyste relacje z naszymi klientami

Budowane przez lata dobre relacje z naszymi klientami stanowią ważny czynnik sukcesu dla Grupy Homann Holzwerkstoffe. Utrzymujemy otwarty i bezpośredni kontakt z naszymi klientami. Do każdego klienta przypisana jest osoba do kontaktu i jej zastępca. Są to często native speakerzy, którzy pracują z klientem od wielu lat. Klienci wysoko cenią sobie niską rotację pracowników. Ponadto partnerzy są na bieżąco informowani o aktualnych kwestiach i nowościach dotyczących Grupy i produktów. Dzięki temu pozostajemy w stałym kontakcie z naszymi klientami.

Perspektywy

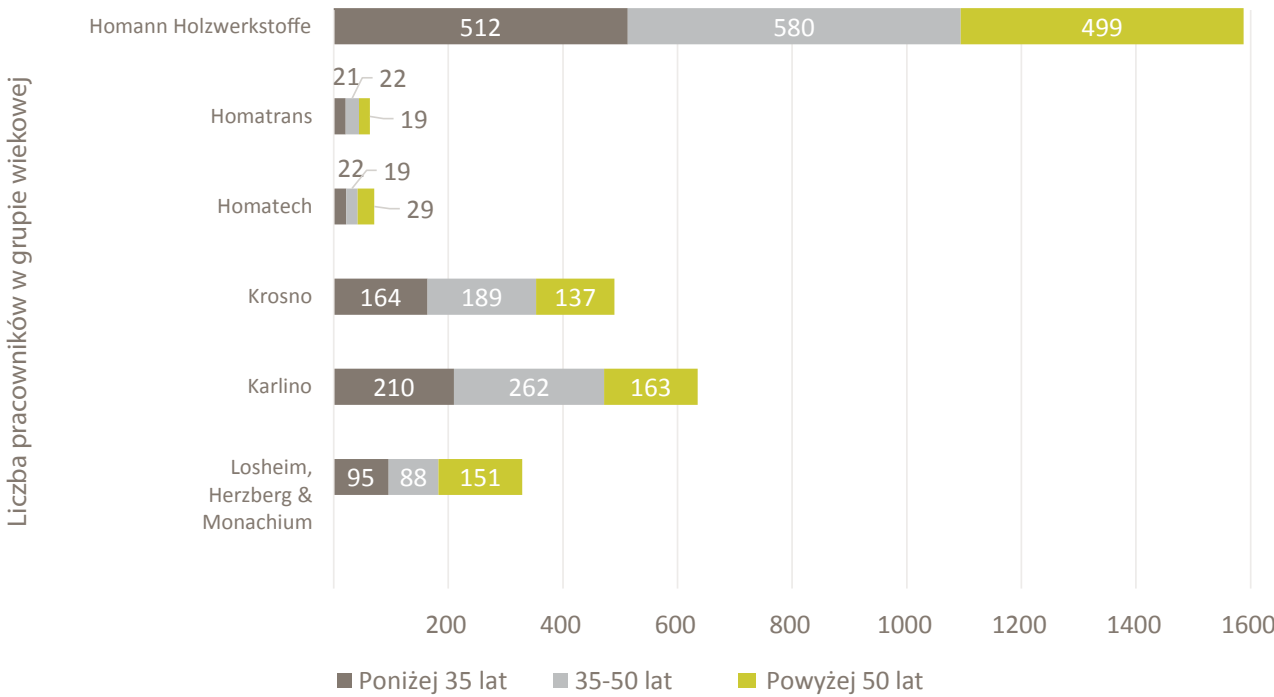
Aby w jeszcze większym stopniu poprawić naszą wiarygodność i przejrzystość, opracowaliśmy różne działania strategiczne na lata 2022 i 2023. Oprócz opublikowania naszej strategii i raportu zrównoważonego rozwoju, chcemy zintensyfikować współpracę z klientami i partnerami projektowymi, aby nasze produkty były jeszcze bardziej zrównoważone. Nieustannie optymalizujemy wymianę informacji z naszymi interesariuszami za pośrednictwem strony internetowej, raportów finansowych i osobistych rozmów. Ponadto ufamy naszym trzem filarom, które w poprzednich latach uczyniły z nas niezawodnego partnera handlowego, jakim jesteśmy do dziś: rzetelna realizacja zleceń i dostawa towarów, szybkie rozwiązywanie problemów oraz stałe osoby do kontaktu.

Rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej – nasi pracownicy

1591 stałych pracowników wewnętrznych tworzy fundament Grupy Holzwerkstoffe i jest naszym najważniejszym zasobem. Byli naszym czynnikiem sukcesu w przeszłości i będą nim w przyszłości. Aby pomyślnie kształtować tę przyszłość, potrzebna jest strategia dla zmiany pokoleniowej. Długoterminowy i zrównoważony sukces firmy możliwy jest wyłącznie z dobrze wyszkolonymi pracownikami.

Zmiany pokoleniowe w firmach nie są łatwym zadaniem, dlatego należy zająć się nimi na wczesnym etapie. Im szybciej stawimy czoła temu wyzwaniu, tym łatwiej będzie nam określić działania, które pozwolą nam kontynuować sukces Homann Holzwerkstoffe.

Przegląd pracowników 2021 według grup wiekowych



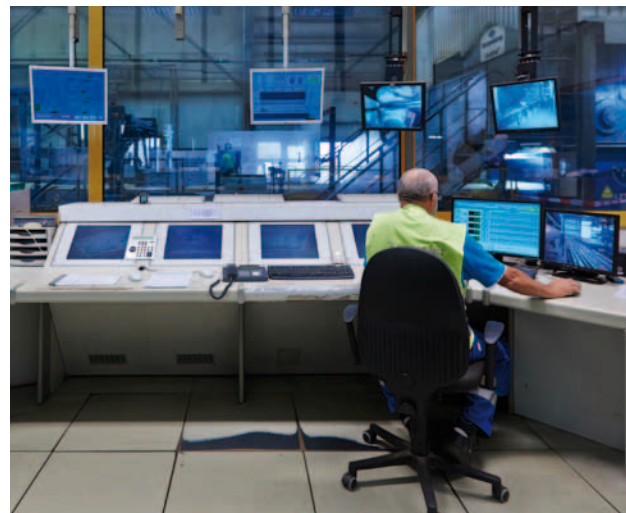
Poszukiwanie odpowiednich pracowników, którzy stosują się do wartości Homann Holzwerkstoffe i przyczyniają się do sukcesu przedsiębiorstwa, wymaga nie tylko długiego okresu przygotowań, ale także długofalowych decyzji na różnych szczeblach firmy. Poszczególne siedziby Grupy stoją przed różnymi wyzwaniami. Z jednej strony jest to zarządzanie zmianą pokoleniową, z drugiej strony ograniczenie rotacji pracowników na hali produkcyjnej. Pomimo dobrego wynagrodzenia podczas stażu i odpowiedniej płacy, trudno jest znaleźć wystarczającą liczbę praktykantów

i wykwalifikowanych pracowników. Temat, który obecnie dotyczy wszystkich firm we wszystkich branżach.

Grupa Homann Holzwerkstoffe jeszcze bardziej skupi się w nadchodzących latach nad kwestiami dotyczącymi pracowników, aby zająć optymalną pozycję w przyszłości oraz uniknąć wpływu braków personalnych na produkcję i terminy dostaw. W tym celu ważne jest przekazanie wiedzy kolejnemu pokoleniu, aby zapewnić bezproblemową działalność.



Długoterminowy i zrównoważony sukces przedsiębiorstwa można osiągnąć tylko dzięki pracownikom.



Obsadzanie stanowisk w odpowiednim czasie zwiększa zadowolenie pracowników, gdyż można zapewnić ich prawidłowe wdrożenie. Ponadto możliwości dalszego doskonalenia zawodowego, elastyczny czas pracy dla pracowników administracji, oferta posiłków i opieki zdrowotnej to kolejne szanse na pozyskanie pracowników i zatrzymanie ich. Homann Holzwerkstoffe to pracodawca, dla którego równoprawnienie, różnorodność oraz sprawiedliwe i pełne szacunku postępowanie odgrywają kluczową rolę. Wielu pracowników ceni sobie domową atmosferę w pracy. Wszystkie te aspekty mogą mieć znaczenie dla młodych osób poszukujących pracy, a także ułatwić decyzję o podjęciu pracy w obszarze wiejskim.

Nasze podejście strategiczne

Nasz personel jest dla nas bardzo ważny. Chcemy zatrudniać w naszych siedzibach wykwalifikowanych pracowników, którzy zechcą zostać w naszej firmie przez długi czas oraz ułatwią wszystkim przejście z aktywności zawodowej na emeryturę.

Aktywnie stawiamy czoła wyzwaniom w zakresie przedsiębiorczości i potrzebom społecznym, dlatego kwestia pozyskiwania pracowników jest wdrażana na najwyższym szczeblu kierowniczym i koordynowana z działem HR. Poszukiwanie wykwalifikowanych i odpowiednich pracowników na wolne stanowiska prowadzone jest zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie. Odpowiedzialność za zatrudnianie nowych osób ponosi kierownictwo zakładu i dział HR. Opracowują oni plan działania oraz wykaz stanowisk, które w najbliższej przyszłości mają być na nowo obsadzone, oraz regularnie przeprowadzają analizę, czy stanowiska mogą być obsadzone wewnętrznie, czy też opublikowane zostanie ogłoszenie.

Chcemy, aby obecni i nowi pracownicy czuli się u nas komfortowo. Dotyczy to również pracowników, którzy ze względu na swój wiek wkrótce opuszczą firmę. Mają możliwość przekazania swojej wiedzy kolejnemu pokoleniu oraz mogą terminowo i kompleksowo wdrożyć nowych pracowników. W ten sposób chcemy zapewnić dobre przejście i transfer wiedzy dla wszystkich zainteresowanych.

Ponadto pomagamy naszym dotychczasowym pracownikom doskonalić ich kompetencje oraz oferujemy im możliwość rozwoju w ramach Grupy.

Inicjatywy, propozycje ulepszeń lub skargi można składać osobiście, drogą mailową lub wrzucając je do skrzynki w odpowiednim dziale HR, a także przekazać je przełożonym i radzie zakładowej.

Dalsze promowanie atrakcyjności i rozpoznawalności

Aby zwiększyć rozpoznawalność również poza naszą branżą, nasze działy HR podejmują działania, by promować Grupę Homann Holzwerkstoffe wśród młodych osób. Dzięki współpracy ze szkołami, uczelniami oraz lokalnymi Izbami Przemysłowo-Handlowymi Homann Holzwerkstoffe zakotwicza się w świadomości młodych osób jako potencjalny przyszły pracodawca. Organizowane są dni szkoleniowe i rodzinne, aby przybliżyć młodzieży świat pracy. Istnieje również możliwość np. poznania firmy od środka w ramach pracy wakacyjnej. Działy HR obierają często nowe i kreatywne ścieżki, planują wydarzenia i działania „online i offline”, którym towarzyszy zainteresowanie mediów drukowanych i internetowych.

Wymiana z Politechniką Koszalińską

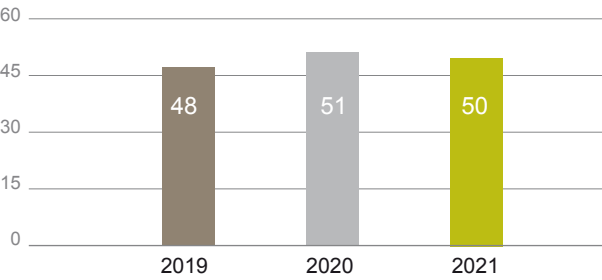
W zeszłym roku nawiązano w Polsce współpracę z Biurem Kariery i Edukacji na Politechnice Koszalińskiej. Biuro zajmuje się promocją kierunków studiów, rekrutacją oraz działaniami w zakresie rozwoju zawodowego studentów i absolwentów oraz przygotowaniem do rynku pracy. W ramach tego działania opublikowano film wizerunkowy Homanit i zaprezentowano przedsiębiorstwo.

Inwestycja w przyszłość

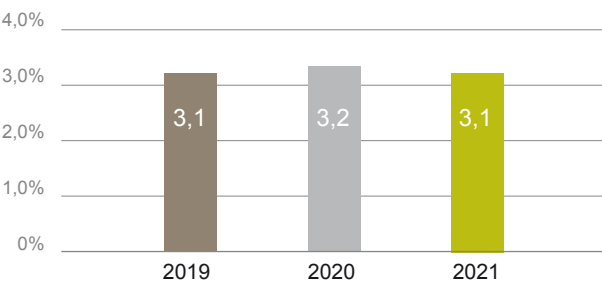
W 2021 roku zatrudnialiśmy średnio 50 stażystów w Homann Holzwerkstoffe, co odpowiada wskaźnikowi 3,1%, którą chcemy konsekwentnie zwiększać w kolejnych latach. Każdy stażysta otrzymuje na wstępie szczegółowy plan szkolenia, który zapewnia kompleksową naukę.

Ponadto umożliwiamy stażystom w Losheim różne szkolenia wewnętrzne i możliwości doskonalenia zawodowego w połączeniu z naszą siedzibą w Herzbergu. Dodatkowo oferowane są różne staże – np. z zakresu logistyki, technologii drewna lub mechaniki. We współpracy z DHBW Mosbach oferujemy w siedzibie Losheim program studiów dualnych w zakresie technologii drewna.

Liczba stażystów Homann Holzwerkstoffe

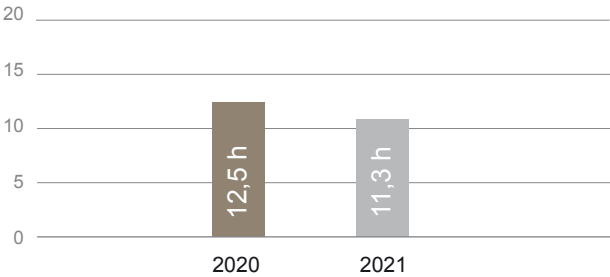


Wskaźnik szkoleń Homann Holzwerkstoffe



Dzięki zrównoważonym produktom, zorientowanemu na przyszłość kierownictwu i atrakcyjnej ofercie szkoleniowej możemy i chcemy pozyskać młode talenty, ale także zatrzymać obecną siłę roboczą. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do szkolenia i dalszego doskonalenia zatrzymać obecnych pracowników. W 2021 roku przypadało 11,3 godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego na pracownika. Ze względu na pandemię koronawirusa, która uniemożliwiła niektórym udział w szkoleniach stacjonarnych, wartość ta była poniżej poziomu z poprzedniego roku, ale powinna zwiększyć się w nadchodzących latach.

Liczba godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego na pracownika



Pracownicy są zmotywowani do dalszej nauki i udziału w ukierunkowanych szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Oferujemy różne opcje doskonalenia zawodowego dostosowane do pracowników. Obejmują one kursy specjalistyczne w zakresie rzemiosła, technologii i zarządzania. Kolejnym istotnym aspektem jest bezpieczeństwo. Organizowane są m.in. regularne seminaria dla grup pierwszej pomocy oraz ćwiczenia dla zakładowej straży pożarnej.

Perspektywy

Aby stawić czoła nadchodzącej zmianie pokoleniowej, chcemy w najbliższych latach wzmocnić ofertę szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego dla pracowników. Naszym celem jest zwiększenie wskaźnika szkoleń do 5% oraz zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin rocznie do 2026 roku. W związku z tym postawiliśmy sobie następujące cele na lata 2022 i 2023: rozszerzymy naszą ofertę szkoleniową, a od lata 2022 będziemy oferować w naszym zakładzie w Losheim szkolenie dla operatorów maszyn i instalacji.

GRI 404-1
GRI 404-2

Oferowane szkolenia dla wszystkich płci

Losheim:

- Technik elektronik
- Handlowiec w przedsiębiorstwie przemysłowym
- Mechanik w przedsiębiorstwie przemysłowym
- Operator maszyn i urządzeń (od lata 2022)

Herzberg:

- Handlowiec ds. zarządzania biurem

Karlino:

- Mechanik maszyn do obróbki drewna
- Szkolenie doskonalące dla mechatronika
- Szkolenie doskonalące dla technika IT

Krosno:

- Szkolenie doskonalące dla technika IT

Homatech:

- Mechanik
- Elektryk
- Elektryk technologii automatyzacji

Pole działania 2:

Stawiamy sobie wyzwania

Podmioty gospodarcze stoją przed wieloma złożonymi wyzwaniami, takimi jak ochrona klimatu, cyfryzacja czy pozyskiwanie niezbędnych surowców. Chcemy zmierzyć się z tymi problemami.

Pole działania 2: Stawiamy sobie wyzwania

Podmioty gospodarcze stoją przed wieloma złożonymi wyzwaniami, takimi jak ochrona klimatu, cyfryzacja czy pozyskiwanie niezbędnych surowców. Chcemy zmierzyć się z tymi problemami. Naszym celem jest dalsza automatyzacja naszej produkcji, aby działać w sposób zrównoważony i wydajny oraz pozostać atrakcyjnym dla naszych pracowników i klientów. Chcemy wnieść nasz wkład w kształtowanie czystego świata jutra i dlatego z zapałem pracujemy nad tym, by zmniejszyć generowane przez nas emisje i w większym stopniu wykorzystywać odnawialne źródła energii.

W odniesieniu do pola działania „Stawiamy sobie wyzwania”, nasze cele pokrywają się z następującymi celami zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (Sustainable Development Goals (SDGs)):

7

CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA



Cel 7 – Czysta i dostępna energia

Homann Holzwerkstoffe bierze na siebie odpowiedzialność. Dzięki licznym inwestycjom w modernizację siedzib oraz instalację kotłów na biomasę, a także przyszłym inwestycjom w wytwarzanie własnej energii elektrycznej, coraz większą część naszego zapotrzebowania na energię pokrywamy z odnawialnych źródeł energii.

9

INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA



Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

Stawiamy na inteligentne procesy pracy i stopniowo automatyzujemy naszą produkcję. Towarzyszy temu wzrost wydajności oraz doskonalenie lub utrzymywanie jednolitego wysokiego standardu jakości naszych produktów.

13

DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU



Cel 13 – Działania w dziedzinie klimatu

Chcemy znacznie zmniejszyć generowane przez nas emisje, służąc przy tym jako wzór do naśladowania dla innych firm produkcyjnych. Aby zmniejszyć nasz wpływ na środowisko, wdrażamy nowe technologie i będziemy stopniowo wycofywać nasze ciepłownie węglowe i gazowe.

Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe i planowane środki
Redukcja emisji CO ₂ eq w zakresie 1 i 2 na m ³ płyty HDF o 65%	do 2030	- Nowa technologia filtracyjna w Krośnie - Instalacja najnowszej technologii pomiarowej w Karlinie - Zastąpienie kotła węglowego kotłem na biomasę w Krośnie - Wymiana palnika gazowego w Karlinie
Zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70%	do 2030	- Instalacja fotowoltaiczna w Losheim od 2024 - Własne wytwarzanie energii elektrycznej w Karlinie od 2024

Zautomatyzowana produkcja

Zautomatyzowane procesy produkcyjne stają się coraz ważniejsze i już dziś niezależnie przebiegające etapy robocze w produkcji odgrywają ważną rolę w Homann Holzwerkstoffe. Oprócz znacznego wzrostu wydajności mają pozytywny wpływ na zdrowie naszych pracowników. Podczas codziennej pracy z maszynami borykają się z problemami zdrowotnymi i przemęczeniem fizycznym. Czynniki klimatyczne, takie jak upał i zimno, podnoszenie ciężkich materiałów lub często powtarzające się ruchy mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie naszych pracowników. Zautomatyzowana produkcja pozwala ograniczyć te czynniki oraz zredukować prawdopodobieństwo wypadków. Zmniejszenie wysiłku manualnego pozwala uwolnić zasoby wśród pracowników, które są potrzebne gdzie indziej – jest to ważny aspekt, biorąc pod uwagę niedobór wykwalifikowanych pracowników w różnych branżach.

Poprzez restrukturyzację naszej produkcji możemy nie tylko poprawić warunki pracy naszych pracowników i uczynić nasze miejsce pracy bardziej atrakcyjnym, ale także zagwarantować jeszcze wyższą jakość naszych produktów, zapewniając standaryzację etapów pracy. Jest to ważny aspekt w kontekście długofalowego zadowolenia klientów.

Nasze podejście strategiczne

Jako Grupa Homann Holzwerkstoffe stawiamy sobie za cel nieustanne doskonalenie się oraz dostarczanie produktów najwyższej jakości. Gwarantujemy to między innymi poprzez automatyzację naszej produkcji, co pozwala nam zoptymalizować procesy robocze, zredukować zużycie energii i ilość odpadów oraz zminimalizować wpływ na środowisko. Automatyzacja naszej produkcji ma również decydujący wpływ na rekrutację siły roboczej, gdyż zwiększa komfort pracy, a tym samym daje przewagę konkurencyjną.

Automatyzacja produkcji w całej Grupie jest wprowadzana krok po kroku za pomocą różnych środków. Zarząd Grupy Homann Holzwerkstoffe podejmuje indywidualne decyzje, które etapy procesu mają zostać zautomatyzowane w jakich siedzibach i zapewnia na to odpowiednie zasoby. Odbywa się to na zasadzie ścisłej współpracy z kierownictwem danego zakładu oraz odpowiednimi działami specjalistycznymi. Te ostatnie zapewniają transparentność kontroli technicznej dzięki obszernym zbiorom danych dotyczących zużycia, ilości odrzutów, a także kryteriów jakości i statystyk wypadków. Analiza danych pokazuje, w jakich miejscach można znaleźć potencjał do poprawy.

Sukcesywne inwestycje – również w 2021

Firma Homann Holzwerkstoffe zainwestowała w automatyzację dalszej obróbki w zakładzie Karlino, dzięki czemu udało się zredukować liczbę etapów produkcji. Dodatkowo w Karlinie wdrożono działania mające na celu zwiększenie wydajności w obszarze opakowań. Zakup nowoczesnej technologii w zakładzie w Krośnie pozwolił na dalszą poprawę jakości naszych płyt pilśniowych. Przy tym zredukowaliśmy ilości zużytych lakierów farby i generowanych odpadów.

Perspektywy

W kolejnych latach zmodernizujemy zakład w Losheim i wprowadzimy automatyzację w poszczególnych zakładach. Obejmuje to ciągłą optymalizację rozruchów produkcyjnych, stopniowe zwiększanie udziału elektrycznych wózków widłowych oraz ustawianie dodatkowych stołów pomiarowych do pomiaru komponentów.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Redukcja emisji

Zmiana klimatu jest jednym z głównych, globalnych wyzwań, z jakimi musi się zmierzyć ludzkość. Każdy z nas może wnieść swój wkład. Również my, Homann Holzwerkstoffe, mamy obowiązek podjąć odpowiednie działania i postawiliśmy sobie za cel znaczne ograniczenie emisji. Stale rosnące wymagania środowiskowe oraz jasne oczekiwania naszych interesariuszy stawiają przed nami zadanie, jakim jest podążanie drogą do neutralności klimatycznej. W związku z zastępowaniem naszych ciepłowni węglowych i gazowych w siedzibach w Polsce musimy stawić czoła wyzwaniu, jakim jest przebudowa w czasie eksploatacji i koszty renowacji. Przykładowo w Karlinie zużycie gazu ma zostać zmniejszone poprzez wytwarzanie zrównoważonej energii cieplnej w kotle na biomasę zamiast, jak do tej pory, na gaz ziemny.

Pracując z cennym zasobem, jakim jest drewno, zrównoważony rozwój jest dla nas czymś oczywistym. Kwestia zrównoważonego rozwoju staje się coraz ważniejsza w społeczeństwie ze względu na coraz mniejsze ilości surowców i ogromne problemy środowiskowe spowodowane produkcją przemysłową. Również nasi klienci oczekują od nas coraz lepszych wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju, które muszą być zgodne z naszymi wynikami ekonomicznymi.

Oprócz naszej postawy oraz własnych przekonań, jest to dla nas kwestia społecznej akceptacji oraz wprowadzenia przedsiębiorstwa rodzinnego Homann Holzwerkstoffe wraz z jego pracownikami w przyszłość.

Nasze podejście strategiczne

Dbanie o środowisko oraz jego poszanowanie od zawsze stanowiło mocno zakorzeniony element naszej filozofii korporacyjnej. Mamy świadomość, że duże firmy produkcyjne mają negatywny wpływ na środowisko poprzez generowane przez nie emisje i dlatego chcielibyśmy dawać dobry przykład, znacznie ograniczając emisje. Odpowiedzialność za tę kwestię oraz zapewnienie odpowiednich zasobów spoczywa na barkach kierownictwa najwyższego szczebla. Podczas spotkania zarządu regularnie prowadzone są dyskusje na ten temat – określane są długoterminowe cele i działania. Następnie regionalne wydziały odpowiedzialne za zarządzanie energią wdrażają odpowiednie działania w swoich siedzibach.

Wartości emisji i dane o zużyciu są stale rejestrowane we wszystkich lokalizacjach. Ponadto w siedzibach stosowany jest system zarządzania energią, który jest certyfikowany zgodnie z ISO 50.001 w Losheim i Karlinie oraz regularnie kontrolowany. W Losheim emisje CO₂ są również weryfikowane przez niezależnego eksperta w ramach europejskiego systemu handlu uprawnieniami do emisji. W Krośnie prowadzona jest ścisła wymiana informacji z władzami. Są one informowane o wdrożonych działaniach i oszczędnościach energetycznych. Tak ustrukturyzowana organizacja daje nam obraz generowanych przez nas emisji. Zidentyfikowaliśmy szczególnie energochłonne procesy. Aby osiągnąć jak największy efekt, zarząd koncentruje się obecnie na doskonaleniu tych procesów oraz promowaniu oszczędności energii w odpowiednich punktach.

Nowoczesna technologia dla większej ochrony środowiska

Firma Homann Holzwerkstoffe podjęła już różne działania, by w zrównoważony sposób ograniczyć swoje emisje. W zakładzie w Losheim wartości emisji są już na niskim poziomie, ponieważ do ogrzewania jest stosowana głównie biomasa. Kocioł na biomasę jest używany w Losheim już od kilku lat, co znacznie ograniczyło zużycie paliw kopalnych.

Grupa prowadzi obecnie działania na rzecz redukcji emisji w szczególności w zakładach w Polsce, gdzie wartości te są stosunkowo wysokie. Tutaj również w niedalekiej przyszłości mają zostać zainstalowane nowe systemy energetyczne. W roku obrotowym 2021 w Krośnie zainstalowano nową technologię filtracyjną. Ma ona zminimalizować emisję zanieczyszczeń, a jednocześnie zapewnić maksymalną skuteczność. Również w Karlinie poczyniono pewne inwestycje: dzięki instalacji najnowszej technologii pomiarowej można dokładnie rejestrować wartości CO₂ i tlenków azotu, aby podjąć proaktywne środki zaradcze. Ponadto w ramach wdrażania procesów automatyzacji we wszystkich zakładach udało się ograniczyć liczbę starych wózków widłowych na olej napędowy i gaz oraz zastąpić je elektrycznymi wózkami widłowymi. Z kolei wymiana lamp standardowych na lampy LED pozwoliła ograniczyć zużycie prądu we wszystkich siedzibach.

Regionalne pozyskiwanie surowców

Generalnie przy pozyskiwaniu surowców zwracamy uwagę na efektywny i niskoemisyjny proces zakupów. Surowce powinny pochodzić z okolic naszych zakładów, dlatego współpracujemy głównie z pobliskimi, regionalnymi nadleśnictwami. Więcej informacji na temat pozyskiwania drewna można znaleźć w rozdziale „Poprawiamy wydajność” (od str. 40).

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)

Emisje bezpośrednie (tony CO ₂ -eq netto)	2019	2020	2021
Łącznie	62.175	54.910	60.243

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z energią (zakres 2)

Emisje pośrednie (tony CO ₂ -eq netto)	2019	2020	2021
Łącznie	145.979	132.667	145.457

Intensywność emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2)

Określona ilość CO ₂ (tony CO ₂ netto / m ³)	2019	2020	2021
Łącznie	0,2851	0,2726	0,2750

Perspektywy

Głównym celem Grupy Homann Holzwerkstoffe jest ograniczenie emisji CO₂ w zakresie 1 i 2 na m³ płyty HDF o 65% do 2030 roku. Obecnie planujemy zastąpienie elektrowni węglowej w Krośnie instalacją na biomasę. Planowane jest, że zostanie ona uruchomiona zimą 2022/2023. Ponadto w Krośnie przygotowywana jest certyfikacja systemu zarządzania energią. W Karlinie prawdopodobnie do 2024 roku nastąpi wymiana opalania gazowego i wykorzystywany będzie generowany przez nas prąd. Ponadto w przyszłości planujemy również rejestrację części zakresu 3 oraz włączenie obszaru pozyskiwania. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO₂.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-4

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 305-5



Jako Homann Holzwerkstoffe chcemy aktywnie przyczynić się do transformacji energetycznej i brać odpowiedzialność za nasze codzienne działania.



Wykorzystywanie energii odnawialnych

Energie odnawialne są głównym filarem transformacji energetycznej. Oprócz efektywnego energetycznie zarządzania, jest to decydująca dźwignia dla nas jako firmy, która może nam pomóc przyczynić się do czystego świata jutra. Musimy znaleźć równowagę między naszym własnym zobowiązaniem do produkcji przyjaznej dla środowiska, a wymaganiami naszych klientów. Przy tym należy wziąć pod uwagę coraz bardziej restrykcyjne wymagania środowiskowe i przepisy prawne z jednej strony oraz nasze obecne wymagania energetyczne i wysokie koszty energii – w tym energii elektrycznej – z drugiej strony.

Firma Homann Holzwerkstoffe jest przekonana, że ograniczenie wpływu na środowisko jest priorytetem. Dlatego we wszystkich zakładach produkcyjnych dążymy do przyjaznej dla środowiska produkcji energii oraz inwestujemy w energię odnawialną. W szczególności chcemy zwiększyć udział energii odnawialnej w zużywanej energii elektrycznej. Konwersja ta wymaga jednak czasu i wiąże się z kosztami.

Nasze podejście strategiczne

Jako Homann Holzwerkstoffe chcemy proaktywnie przyczynić się do transformacji energetycznej oraz bierzemy odpowiedzialność za nasze codzienne działania. Oznacza to ciągle minimalizowanie zużycia paliw kopalnych i wykorzystywanie energii odnawialnej. W tym celu modernizujemy instalacje zasilające w naszych siedzibach. Oprócz nowych kotłów inwestycje będą obejmować również własne wytwarzanie energii elektrycznej.

Ze względu na wysokie zapotrzebowanie na energię i duże inwestycje związane z konwersją, za planowanie i zatwierdzanie w tym zakresie odpowiada kierownictwo najwyższego szczebla Homann Holzwerkstoffe. Projekty wdrażane są przy ścisłej współpracy z kierownictwem odpowiedniego zakładu i działami specjalistycznymi. Ponadto sporządzane są regularne raporty energetyczne i na bieżąco gromadzone są dane dotyczące zużycia energii i emisji.

Większa efektywność energetyczna w siedzibach

W przeszłości podjęto już szereg działań na rzecz wydajnej energetycznie działalności i większego wykorzystania energii odnawialnej. Zastosowanie systemu odzyskiwania pary w Karlinie pozwala na ograniczenie utraty ciepła poprzez zmniejszenie zużycia pary w procesach podgrzewania. Wymiana nagrzewnic powietrza i montaż sterowania pogodowego w

systemie ogrzewania centralnego przyczyniły się do oszczędności cieplnych. W odniesieniu do sprężonego powietrza osiągnęliśmy poprawę efektywności energetycznej poprzez wymianę urządzeń do stałego monitorowania ciśnienia powietrza oraz ulepszenia w dystrybucji sprężonego powietrza w sieci oraz pozostałych sprężarkach. Modernizacja stacji chłodzenia przyczyniła się ponadto do oszczędności w zakresie wody chłodzącej. Ulepszono izolację starszych budynków. W rezultacie osiągnęliśmy ponad 90% naszych celów zgodnie z audytem zarządzania energią w Karlinie na rok 2021 i złożyliśmy różne projekty do Urzędu Regulacji Energetyki w Polsce (URE) pod koniec 2021 roku w celu uzyskania odpowiednich świadectw efektywności energetycznej.

W ramach działań na rzecz ograniczenia energii w zakładzie w Saarland zmodyfikowano system odciągu przy piłach. Inne projekty, takie jak ograniczenie zużycia sprężonego powietrza w szlifierni lub modernizacja oczyszczalni ścieków poprzez wymianę sprężarki, przyczyniły się w zeszłym roku do ograniczenia zapotrzebowania energetycznego.

Perspektywy

Celem firmy jest zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70% do 2030 roku. W związku z tym we wszystkich siedzibach zaplanowano już różne działania. Na przykład w Losheim planowany jest montaż nowej instalacji fotowoltaicznej na powierzchni ponad 10.000 m².

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Pole działania 3:

Poprawiamy wydajność

Celem Homann Holzwerkstoffe jest długofalowe prowadzenie działalności w sposób zrównoważony. Przy tym stale wykazujemy się wydajnością względem naszych klientów, partnerów i inwestorów. Jako lider rynku cienkich płyt pilśniowych zwiększyliśmy w ostatnich latach naszą rentowność, udowodniliśmy naszą konkurencyjność oraz wykazaliśmy się wysoką jakością usług.

Pole działania 3: Poprawiamy wydajność

Celem Homann Holzwerkstoffe jest długofalowe prowadzenie działalności w sposób zrównoważony. Przy tym stale wykazujemy się wydajnością względem naszych klientów, partnerów i inwestorów. Jako lider rynku cienkich płyt pilśniowych zwiększyliśmy w ostatnich latach naszą rentowność, udowodniliśmy naszą konkurencyjność oraz wykazaliśmy się wysoką jakością usług. Nie mamy jednak zamiaru spocząć na laurach, a chcemy się dalej doskonalić. Poważnie traktujemy postulat przyszłych pokoleń dotyczący

ostrożnego postępowania z zasobami naturalnymi i ochrony lasów oraz wymagania naszych klientów dotyczące ciągłych innowacji. To zachęca nasze firmy do ciągłego rozwoju i wyznaczania ambitnych celów.

W odniesieniu do pola działania „Poprawiamy wydajność”, nasze cele odpowiadają następującym celom zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (Sustainable Development Goals (SDGs)):

9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA



Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

W naszym wewnętrznym centrum technologicznym nieustannie pracujemy wspólnie z naszymi klientami nad innowacjami i ulepszeniami produktów oraz przywiązujemy dużą wagę do zrównoważonego podejścia.

12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA



Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja

Cel 15 – Życie na lądzie

Zwracamy szczególną uwagę na przyrodę i podchodzimy do niej z szacunkiem. Do produkcji naszych płyt pilśniowych wybieramy przede wszystkim odpady drzewne z tartaków i wycinki lasów zarządzanych w sposób zrównoważony oraz chcemy znacznie zwiększyć udział włókien pochodzących z recyklingu w naszych produktach w ciągu najbliższych kilku lat. W ramach niskoemisyjnego procesu pozyskiwania współpracujemy z regionalnymi nadleśnictwami.

15 ŻYCIE NA LĄDZIE



Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcji do 15%	do 2030	• Udział w czteroletnim projekcie badawczym dotyczącym wykorzystania drewna z recyklingu w przemyśle płyt pilśniowych (EcoReFibre)
Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych lakierach do 50%	do 2030	• Wymagane w związku z tym prace rozwojowe przewidują pierwszy etap wdrożenia na połowę 2023 roku: do tego czasu 5% środków wiążących w lakierach będzie na bazie surowców pochodzenia biologicznego

Wysoka rentowność, wydajność i konkurencyjność

Wysoka rentowność i wydajność są nie tylko niezbędne do osiągnięcia sukcesu, lecz również ściśle związane z wysiłkami firmy na rzecz zrównoważonego rozwoju, gdyż tylko sprawna pod względem ekonomicznym i konkurencyjna firma może optymalnie przygotować się na nadchodzące wyzwania.

W branży, w której działa Grupa Homann Holzwerkstoffe, wyzwania te są obecnie widoczne w dostępności surowców i rozwoju ich cen. Biorąc pod uwagę napiętą sytuację na rynku surowców, utrzymanie cen odpowiadającym potrzebom rynku jest nie lada wyzwaniem. Ponadto Grupa musi dostosować się do zmian w zakresie dotychczas korzystnych stóp procentowych, a także liczyć się ze zwiększonym ryzykiem walutowym związanym z bieżącymi wydarzeniami. Do tego dochodzą wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju nałożone na firmę przez różnych interesariuszy – takie jak nowe przepisy prawne, zmiany w opcjach finansowania uwzględniające aspekty zrównoważonego rozwoju lub rosnący popyt klientów na produkty zrównoważone.

W obliczu tych wyzwań Grupa Homann Holzwerkstoffe korzysta z budowanej przez dziesięciolecia dobrej pozycji rynkowej i konkurencyjności. Dobre, długofalowe relacje handlowe z klientami, dostawcami i bankami tworzą stabilną podstawę do tego, by kontynuować zrównoważony rozwój Grupy oraz wykorzystać szanse, wynikające m.in. z dużego zainteresowania naszych klientów handlem on-line oraz tendencji do pracy w domu, nauki w domu i gotowania w domu.

Nasze podejście strategiczne

Nasze wartości, takie jak jakość, niezawodność, odpowiedzialność, zaufanie i rentowność mają decydujące znaczenie dla naszej kultury, a tym samym dla naszego sukcesu

Wysoka jakość naszych produktów i usług to rzecz oczywista dla nas. Wszystkie trzy zakłady Grupy posiadają certyfikat zarządzania jakością ISO 9001, a jakość naszych produktów jest na bieżąco kontrolowana przez dział zapewnienia jakości.

Aby wywiązać się z naszych zobowiązań w zakresie usług, musimy stale dostosowywać się do nowych sytuacji i czynników zewnętrznych. Duża ilość zamówień w połączeniu z brakami surowców w minionym roku doprowadziła do wydłużenia terminów dostaw, którymi trzeba było odpowiednio zarządzać i je optymalizować. Dzięki temu, że udało nam się sprawnie poradzić z tą sytuacją, umocniliśmy pozycję wśród naszych interesariuszy i pogłęбилиśmy ich zaufanie.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 102-16

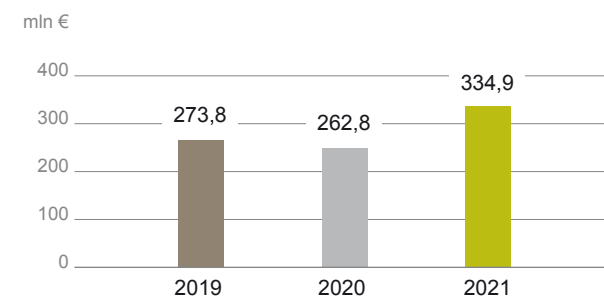
Za innowacje odpowiada dział technologiczny, który wraz z odpowiednimi działami specjalistycznymi dba o istniejące i nowe produkty w bieżącej produkcji. Nowe produkty i surowce oraz innowacyjne technologie procesowe są testowane z naszymi klientami w wewnętrznym centrum technologicznym w zależności od ich potrzeb.

Kluczowe decyzje w sprawie nowych projektów i inwestycji podejmuje zarząd Homann Holzwerkstoffe GmbH. W tym celu najpierw gromadzone są wszystkie istotne dane i ustalany jest ogólny budżet, który musi zostać zatwierdzony przez zarząd. Wdrożenie zatwierdzonych projektów jest następnie przekazywane do odpowiedniego kierownika działu, który nadzoruje projekt. W raportach rocznych, półrocznych oraz komunikatach prasowych firma przekazuje swoim interesariuszom, a przede wszystkim inwestorom informacje o rozwoju operacyjnym i ekonomicznym Grupy. Od tego momentu dotychczasowe prace w zakresie public relations zostaną uzupełnione o publikowany co roku raport zrównoważonego rozwoju.

Trzy filary: rentowność, finansowanie i inwestycje

W minionym roku obrotowym firma Homann Holzwerkstoffe odnotowała dobry wzrost i utrzymała swój stabilny kurs wzrostu w trudnych czasach pandemii. Dzięki dużej liczbie zamówień i prawidłowemu wykorzystaniu mocy produkcyjnych osiągnięto znaczący wzrost sprzedaży na poziomie 334,9 mln EUR. Pomimo wyższych cen surowców zwiększono marżę.

Wykres słupkowy wzrostu sprzedaży



Ponadto w wyniku emisji trzeciej obligacji korporacyjnej 2012/2026 (docelowy wolumen 65 mln EUR, wzrost do 78 mln EUR) firma Homann Holzwerkstoffe GmbH zapewniła sobie dobrą pozycję finansową w perspektywie średnioterminowej. Na sukces firmy składa się również zdolność uzyskania finansowania zewnętrznego oraz bardzo dobra płynność. W roku obrotowym 2021 Grupa dokonała również ważnych inwestycji w przyszłość: budowa czwartego zakładu Homann Holzwerkstoffe w Pagirai na Litwie oraz zapowiedź kompleksowych inwestycji w modernizację zakładu w Losheim.

Perspektywy

Ważnym kamieniem milowym w naszym rozwoju gospodarczym i zabezpieczeniu naszej pozycji konkurencyjnej jest nowy zakład na Litwie. Naszym celem jest zakończenie głównych prac budowlanych do zimy 2022, tak aby wiosną 2023 roku rozpocząć produkcję płyt HDF/MDF. Ponadto w najbliższych latach planowana jest modernizacja zakładu Losheim. Dzięki wymianie ciepłowni węglowej na kocioł na biomasę zimą 2022/2023 roku zakład Krosno stanie się jeszcze bardziej wydajny, a przede wszystkim zrównoważony.

Wysoka jakość usług

Utrzymanie wysokiego poziomu jakości wymaga codziennego zaangażowania wszystkich pracowników Homann Holzwerkstoffe oraz dobrej i intensywnej współpracy z dostawcami i klientami w celu przygotowania się na wyzwania, takie jak dostępność materiałów i wąskie gardła w dostawach, a także sprostanie rosnącym oczekiwaniom i życzeniom klientów. Z powodu ograniczenia kontaktów personalnych z klientami w czasie pandemii koronawirusa, w połączeniu z rosnącą cyfryzacją i automatyzacją procesów w obszarze realizacji zamówień, elastyczność i zdolność adaptacji pracowników wystawiana jest na kolejną próbę. Zadaniem firmy jest wskazywanie kierunku i wspieranie pracowników w procesie transformacji.

Firma może liczyć na dobrze wyszkolonych i wykwalifikowanych pracowników, z których większość pracuje w niej od wielu lat. Jako lider rynku niszowego w obszarze ścianek tylnych do mebli i paneli drzwiowych, firma Homann Holzwerkstoffe jest otwarta na życzenia specjalne klientów w zakresie produktów i ich opakowań.

Nasze podejście strategiczne

Homann Holzwerkstoffe uważa jakość swoich produktów i usług za najważniejszy instrument, mający pozytywny wpływ na lojalność klientów i pozycję na rynku Grupy. Poprzez odpowiedzialne działanie chcemy zdobywać zaufanie klientów i partnerów handlowych, stale je pogłębiać i utrzymać przez długi czas. Podstawowym elementem jest regularna, indywidualna wymiana informacji między klientami a ich osobami do kontaktu oraz naszymi przedstawicielami w terenie.

W celu kontrolowania jakości usług zarząd określa zakresy odpowiedzialności i odpowiada za przydział zasobów. Kierownictwo sprzedaży jest ściśle zaangażowane w komunikację z klientami, dzięki czemu może wcześniej identyfikować wyzwania i podejmować odpowiednie działania. Wszelkie zapytania, skargi, anulacje lub zwroty klienci Homann Holzwerkstoffe kierują bezpośrednio do przydzielonych osób do kontaktu, a po rozpatrzeniu sprawy otrzymują od nich odpowiedź.

Podczas cyfryzacji procesów w ramach działu obsługi klienta, Grupa Homann Holzwerkstoffe kieruje się standardami obowiązującymi w łańcuchu dostaw i przemyśle. Decydujące znaczenie mają przy tym życzenia i wymagania klientów. Zmianom, które wiążą się z większą cyfryzacją, firma potrafi sprostać, organizując kursy doskonalenia zawodowego i szkolenia, aby odpowiednio przygotować pracowników do procesów cyfrowych.

Brak ograniczeń w związku z restrykcjami Covid

Choć kontakt osobisty z naszymi klientami był często utrudniony z powodu restrykcji wprowadzonych w związku z koronawirusem w roku 2021, staraliśmy się wymieniać informacje z naszymi klientami podczas tele- i wideokonferencji. W tej trudnej sytuacji byliśmy w stanie realizować zamówienia i życzenia klientów dzięki dobrym wynikom naszej sprzedaży i skoordynowanemu harmonogramowi działów odpowiedzialnych za planowanie procesu produkcji, a także współpracy między niemieckimi i polskimi działami produkcji we wszystkich zakładach, co ostatecznie przyczyniło się do wspomnianego wcześniej wzrostu sprzedaży w roku obrotowym 2021.

Perspektywy

Dzięki naszym dotychczasowym działaniom udało nam się niezmiennie zapewnić naszym klientom wysoką jakość usług, co przekłada się również na ich zadowolenie. Będziemy podążać tą drogą w przyszłości, a oferując nowe, zrównoważone produkty, w jeszcze większym stopniu sprostamy życzeniom naszych klientów.

Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu

Dążenie Homann Holzwerkstoffe do prowadzenia działalności w wydajny i zrównoważony sposób obejmuje cały proces produkcji i zaczyna się od pozyskiwania surowców. Przedsiębiorstwo opiera się na długotrwałych relacjach z dostawcami, z których część sięga czasów powstania firmy. Partnerstwo oparte na zaufaniu z dostawcami umożliwia ciągłą, konstruktywną wymianę doświadczeń i zapewnia dostawy cennego surowca drzewnego.

Jest to szczególnie ważne w obecnej sytuacji, gdy widoczny jest gwałtowny wzrost cen i ograniczona dostępność surowca podczas pozyskiwania drewna. Jest to tym bardziej odczuwalne, gdyż drewno jest cennym produktem naturalnym, którego dostępność może wahać się ze względu na zmienne ilości uszkodzonych drzew, plagi szkodników oraz ekstremalne zjawiska pogodowe. Dodatkowo zaostrzenie przepisów powoduje zmniejszenie powierzchni użytkowych lasów. Kolejnym powodem wyższych cen drewna jest rosnące zapotrzebowanie. Surowiec ten można wykorzystywać na wiele sposobów, zarówno jako materiał, jak i do ogrzewania. Warto tutaj wspomnieć o zastosowaniu jako materiał budowlany (New Green Deal / New Bauhaus) lub zapasowe zasoby do produkcji energii odnawialnej.

Nasze podejście strategiczne

Aby działać w sposób bezpieczny dla zasobów, firma Homann Holzwerkstoffe kupuje do produkcji swoich płyt pilśniowych przede wszystkim odpady drzewne z tartaków lub drewno z wycinki lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. Nie wykorzystujemy drewna z nielegalnej wycinki/gospodarki rabunkowej, drewna z lasów, w których łamane są prawa obywatelskie lub tradycyjne, drewna z regionów objętych ochroną, drewna pochodzącego z drzew modyfikowanych genetycznie oraz drewna z niekontrolowanej wycinki lasów.

W celu zapewnienia niezawodnego, efektywnego i niskoemisyjnego procesu pozyskiwania Grupa Homann Holzwerkstoffe współpracuje przede wszystkim z lokalnymi, regionalnymi nadleśnictwami. Średni promień zakupów dla wszystkich lokalizacji to ok. 140 km.

Jednocześnie firma stawia na jasne zasady i kieruje się wysokimi standardami ekologicznymi. Odpowiedzialność za pozyskiwanie ponosi dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych. W celu bieżącego monitorowania tych procesów sporządzane są comiesięczne raporty zakupowe dla kierownictwa, które

regularnie informowane jest o aktualnych wydarzeniach i podejmuje decyzję w sprawie działań nadrzędnych. Działania te wdrażane są przez dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych oraz inne odpowiednie działy specjalistyczne.

Życzenie klienta: zrównoważony rozwój

Społeczeństwo jest coraz bardziej świadome kwestii związanych z produktami zrównoważonymi. Homann Holzwerkstoffe ze swoim podejściem przyjaznym dla środowiska trzyma rękę na pulsie. Na życzenie klienta dostarczane są certyfikaty FSC® / PEFC.

Dodatkowo firma podejmuje temat recyklingu drewna. W tym procesie technologicznym, który nie jest jeszcze dostępny na dużą skalę w europejskim przemyśle płyt pilśniowych, firma musi stawić czoła przede wszystkim następującym wyzwaniom: w celu ponownego wykorzystania drewna, struktura drewna nie może być zniszczona w procesie recyklingu, a surowiec musi zostać dokładnie oddzielony od zanieczyszczeń. W 2021 roku we wszystkich trzech siedzibach przeprowadzono testy z wykorzystaniem włókien pochodzących z recyklingu z resztek płyt.

Perspektywy

Celem jest zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcie do 15% do 2030 roku. Nie stworzono jeszcze niezbędnej do jego osiągnięcia technologii. Homanit aktywnie angażuje się w prace rozwojowe nad odpowiednimi maszynami i procesami. Kolejne testy w warunkach laboratoryjnych i próby produkcyjne planowane są na lata 2022-2026 w ramach europejskiego projektu wspólnotowego „EcoReFibre”. Projekt ten jest finansowany przez UE w ramach programu „Horyzont – Europa”.

GRI 103-1 GRI 102-9
GRI 103-2 GRI 102-11
GRI 103-3



Wydajne i zrównoważone działania Grupy Homann Holzwerkstoffe przebiegają przez cały proces produkcyjny począwszy się od zaopatrzenia.



Innowacyjność

Ciągły rozwój produkcji i opracowywanie innowacji jest wpisane w DNA Homann Holzwerkstoffe. Poprzez ciągłą analizę i wdrażanie innowacji technicznych na obszarach o wysokim zużyciu zasobów naturalnych (np. włókna drzewnego) Grupa nie tylko wzmacnia swoją przyszłą rentowność, ale także aktywnie przyczynia się do ochrony surowca drzewnego, który cieszy się bardzo dużym popytem. Poprzez minimalizację hałasu, pyłu i odpadów można ograniczyć również inne wpływy na środowisko.

Rozwój bardziej zrównoważonych produktów (np. stosowanie w lakierach środków wiążących na bazie biologicznej) oferuje ponadto możliwość pozyskania kolejnych udziałów w rynku, a tym samym zajęcie pozycji nie tylko jako odpowiedzialny dostawca, ale również zorientowany na przyszłość i atrakcyjny pracodawca. Ważnym aspektem w tym kontekście jest wymiana informacji między różnymi działami oraz współpraca z ekspertami zewnętrznymi, takimi jak konstruktorzy maszyn, uniwersytety, klienci i dostawcy.

Jako uznany specjalista w obszarze cienkich płyt MDF/HDF, firma Homann Holzwerkstoffe wypracowała sobie dobrą pozycję rynkową, dzięki której może promować innowacyjne produkty poprzez ukierunkowane inwestycje.

Nasze podejście strategiczne

Jakość produktów oraz pozytywne wyniki naszej działalności to niezbędne elementy warunkujące przyszłość firmy.

Homann Holzwerkstoffe pragnie wspierać otwartą wymianę informacji na wszystkich szczeblach firmy, dzięki czemu pracownicy mają możliwość przedstawienia swoich pomysłów i sugestii dotyczących innowacji. Decyzję, która z propozycji pracowników zostanie wdrożona, podejmuje kierownictwo najwyższego szczebla, które zatwierdza również odpowiednie zasoby i ściśle współpracuje z kierownikami zakładów oraz poszczególnymi działami specjalistycznymi, przede wszystkim działem zakupów, biurem technicznym i działem ds. technologii.

W przypadku wdrożenia nowych, innowacyjnych projektów, odpowiedzialny dział specjalistyczny przekazuje zarządowi informacje na temat aktualnego statusu projektu oraz osób odpowiedzialnych. Dzięki

regularnej i intensywnej wymianie informacji można z wyprzedzeniem rozpoznać trudności w poszczególnych projektach i je wyeliminować.

W zależności od projektu osoby odpowiedzialne są w bliskim kontakcie z konstruktorami maszyn, dostawcami i klientami – osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem wideokonferencji.

Napędzanie innowacyjności

Pod koniec 2020 roku powstało centrum technologiczne dla wszystkich siedzib z licznymi jednostkami do produkcji i uszlachetniania cienkich płyt MDF i HDF, aby promować rozwój innowacji w całej Grupie Homann Holzwerkstoffe. Za pomocą tych jednostek można przeprowadzić symulację licznych etapów produkcyjnych i zoptymalizować je. Możliwość prototypowania przybliża nas do użytkownika i umacnia pozycję Homann Holzwerkstoffe jako firmy rozwiązującej problemy.

Nasze centrum technologiczne dla wszystkich siedzib obejmuje

- jednostki do produkcji i uszlachetniania cienkich płyt MDF/HDF,
- budowę prototypów,
- pomieszczenie kontrolne do testów standardowych,
- komory klimatyczne do badania drzwi pod kątem zgodności z normami we współpracy z Instytutem Technologii Okien Rosenheim (ift) do celów rozwoju wewnętrznego oraz jako usługa dla klientów.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Ponadto Grupa osiągnęła w 2021 roku znaczną poprawę jakości płyt dzięki zastosowaniu nowoczesnego systemu natryskowego do podawania środka antyadhezyjnego. W obszarze lakierni wdrożono procedurę ciągłego pomiaru zużycia lakieru oraz zoptymalizowano całkowite opróżnianie pojemników z lakierami.

Ponadto zrealizowano wspólny projekt BENHoLei (międzybranżowy rozwój i zastosowanie lekkich elementów konstrukcyjnych opartych na włóknach drzewnych pozyskiwanych w sposób bezpieczny dla środowiska) z wydziałem ds. lekkich systemów konstrukcyjnych Uniwersytetu Saarland i doświadczonymi inżynierami mechaniki w celu opracowania nowego typu produktu. Projekt jest realizowany do momentu budowy prototypu i jest finansowany przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Ochrony Środowiska.

Perspektywy

Na rok 2030 postawiliśmy sobie za cel zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych lakierach do 50%. Pierwszy etap niezbędnych prac rozwojowych przewidziany jest na połowę 2023 roku: do tego czasu 5% środków wiążących do lakierów zostanie zastąpione surowcami pochodzenia biologicznego.

Liczby, dane, fakty

DANE PRZEDSIĘBIORSTWA

Jednostki kontrolne z własnym budżetem (GRI 102-4)

Ponieważ niektóre z poniższych informacji dotyczą najważniejszych zakładów produkcyjnych, poniżej przedstawiono je z podziałem na lokalizacje. Wszystkie wymienione zakłady produkcyjne to jednostki kontrolne z własnym budżetem.

Nr	Jednostka kontrolna	Produkcja	Inne czynności
	Niemcy		
1	Homann Holzwerkstoffe GmbH, Monachium		Siedziba główna
2	Homanit GmbH & Co. KG, Losheim	1	
3	Homanit GmbH & Co. KG, Herzberg		Sprzedaż centralna
	Polska		
4	Homanit Krosno Odrzańskie sp. z o.o., Krosno	1	
5	Homanit Polska sp. z o.o. i. sp. k., Karlino	1	
6	Homatrans sp. z o.o., Karlino		Firma transportowa
7	Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino		Firma konserwacyjna i utrzymania ruchu
	Francja		
8	Homanit S.A.R.L., Schiltigheim		Sprzedaż
	Litwa		
9	UAB Homanit Lietuva, Pagiriai	(1)	4. Zakład od 2023 roku
		3	

Skala organizacji (GRI 102-7)

Liczba	2019	2020	2021
Pracownicy łącznie*	1.553	1.590	1.591
Średnia liczba pracowników umysłowych**	357	331	345
Średnia liczba pracowników fizycznych**	1.127	1.184	1.225
Średnia łączna liczba pracowników**	1.484	1.515	1.570
Zakłady/spółki***	8	8	8
Zakłady	3	3	3

* Dane do 31.12. każdego roku, nie zawierają zarządu oraz uczniów, praktykantów i pracujących studentów
** Dane z raportów rocznych
*** Homann Holzwerkstoffe GmbH, Monachium; Homanit GmbH & Co. KG, Losheim; Homanit Krosno Odrzańskie sp. z o.o., Krosno; Homanit Polska sp. z o.o. i sp. k., Karlino; Homanit S.A.R.L., Schiltigheim; Homatrans sp. z. o.o., Karlino; Homatech Polska sp. z. o.o., Karlino; UAB Homanit Lietuva

w tys. EUR	2019	2020	2021
Sprzedaż w Grupie	273.772	262.820	334.900
Suma bilansowa	246.060	310.078	375.623
Kapitał własny	45.056	57.901	107.263
Zobowiązania	191.862	242.016	249.649

Bezpośrednia wartość ekonomiczna (GRI 201)

Wytworzona i podzielona (GRI 201-1)

w tys. EUR*	2019	2020	2021
Przychody netto ze sprzedaży	273.772	262.820	334.900
Zwiększenie lub zmniejszenie stanu produktów gotowych i produktów w toku	1.084	-5.530	470
Inne koszty wytworzenia na własne potrzeby	1.019	593	1.125
Pozostałe dochody operacyjne	5.482	5.049	9.464
Pozostałe odsetki i podobne dochody	929	70	533
Wytworzona bezpośrednia wartość ekonomiczna*	282.286	263.002	346.492
Koszty zużycia materiałów	151.216	132.087	165.691
Koszty osobowe	42.880	42.868	50.580
Odpisy amortyzacyjne	16.300	16.070	21.037
Pozostałe koszty operacyjne	39.646	43.739	46.793
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych i krótkoterminowych papierów wartościowych	15	1.020	82
Odsetki i podobne koszty	7.194	6.868	10.404
Podatki dochodowe	3.019	1.216	3.167
Podzielona wartość ekonomiczna**	260.270	243.868	297.754
Zachowana wartość ekonomiczna***	22.016	19.134	48.738

* wartości rachunku zysków i strat
** Ujmowana na zasadzie memorialowej, bezpośrednio osiągnięta i podzielona wartość ekonomiczna (Economic Value Generated and Distributed, EVG&D), w tym podstawowe elementy globalnej działalności operacyjnej, jak wyszczególniono poniżej. Jeżeli dane prezentowane są w ujęciu kasowym, należy wyjaśnić powody tej decyzji, a także przedstawić następujące podstawowe składniki.
*** Koszty operacyjne, wynagrodzenia i świadczenia socjalne dla pracowników, płatności na rzecz inwestorów, płatności na rzecz rządu (według kraju) i inwestycje społeczne

COMPLIANCE I WARTOŚCI

Przeciwdziałanie korupcji (GRI 205)
Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania (GRI 205-3)

Liczba	2019	2020	2021
Całkowita liczba i rodzaj potwierdzonych przypadków korupcji	0	0	0
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków zwolnienia lub nagany pracowników z powodu korupcji	0	0	0
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków, w których rozwiązano umowy z partnerami handlowymi lub nie przedłużono ich z powodu wykroczeń związanych z korupcją	0	0	0
Skargi publiczne w związku z korupcją, które wniesiono przeciwko organizacji lub jej pracownikom w okresie sprawozdawczym oraz wyniki tych skarg	0	0	0

Zachowanie antykonkurencyjne (GRI 206)
Podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, tworzenie kartelu i monopolu (GRI 206-1)

Liczba	2019	2020	2021
Kroki prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia kartelu	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia monopolu	0	0	0
Łącznie	0	0	0

Zgodność z przepisami ochrony środowiska (GRI 307)
Nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska (GRI 307-1)

	2019	2020	2021
Łączna wartość pieniężna kar grzywny (w mln EUR)	0	0	0
Łączna liczba kar niepieniężnych (liczba)	0	0	0
spraw wniesionych w ramach procedur rozstrzygania sporów (liczba)	0	0	0

Przeciwdziałanie dyskryminacji (GRI 406)
Liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych (GRI 406-1)

Liczba	2019	2020	2021
Przypadki dyskryminacji	0	0	0

Zdrowie i bezpieczeństwo klientów (GRI 416)
Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo (GRI 416-1)

Monitorowanie stosowania formaldehydu:
Nasze produkty pozostają znacznie poniżej określonych w przepisach wartości granicznych formaldehydu (klasa emisji E1).

Większość naszych produktów spełnia również wymagania IOS-MAT 0003 i CARB faza 2. Niezmiennie wysoki standard jakości gwarantowany jest przez stałe monitorowanie wszystkich parametrów jakościowych we własnych laboratoriach oraz przez regularne, stałe monitorowanie przez instytuty zewnętrzne.

Zarządzanie jakością:
Zapewnienie niezmiennie wysokiej jakości jest podstawowym elementem filozofii naszej firmy. Firma HO-MANIT już w 1995 roku uzyskała certyfikat zgodności z normą zarządzania jakością DIN EN ISO 9001. Oczywiście nasze zakłady są obecnie certyfikowane zgodnie z aktualną normą ISO 9001:2015.

Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo (GRI 416-2)

Liczba	2019	2020	2021
Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	0	0	0

Marketing i oznakowanie (GRI 417)
Wymagania dotyczące informacji i oznakowania produktów oraz usług (GRI 417-1)

Wdrażamy obowiązujące krajowe i międzynarodowe normy dotyczące oznakowania produktów.

Incydenty braku zgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów oraz usług (GRI 417-2)

Liczba	2019	2020	2021
Incydenty braku zgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów oraz usług	0	0	0

Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej (GRI 417-3)

Liczba	2019	2020	2021
Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej	0	0	0

Ochrona danych klientów (GRI 418)
Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych (GRI 418-1)

Liczba	2019	2020	2021
Skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	0	0	0

Zgodność społeczno-ekonomiczna (GRI 419)
Nieprzestrzeganie ustaw i przepisów prawnych w sferze społecznej i gospodarczej (GRI 419-1)

	2019	2020	2021
Łączna wartość pieniężna kar grzywny (w mln EUR)	0	0	0
Łączna liczba kar niepieniężnych (liczba)	0	0	0
spraw wniesionych w ramach procedur rozstrzygania sporów (liczba)	0	0	0

PRACOWNICY I BEZPIECZEŃSTWO

Dane dotyczące zatrudnionych oraz innych pracowników (GRI 102-8)
Jako łączną liczbę wybrano podejście „liczba pracowników”.
Policzono wszystkich pracowników, w tym uczniów szkoły zawodowej, z wyłączeniem zarządu, studentów pracujących, pracowników tymczasowych i stażystów.

I. wg umowy o pracę i płci

Liczba	2019	2020	2021
Mężczyźni	1.217	1.240	1.245
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1.019	1.050	1.016
Umowa o pracę na czas określony	198	190	229
Kobiety	336	350	346
Umowa o pracę na czas nieokreślony	263	283	282
Umowa o pracę na czas określony	73	67	64
Łącznie	1.553	1.590	1.591

Bez zarządu.

II. wg umowy o pracę i obszaru administracyjnego

Liczba na siedzibę	2019	2020	2021
Niemcy	322	322	334
Umowa o pracę na czas nieokreślony	306	307	313
Umowa o pracę na czas określony	16	15	21
Polska	1.231	1.268	1.257
Umowa o pracę na czas nieokreślony	976	1.026	985
Umowa o pracę na czas określony	255	242	272
Łącznie	1.553	1.590	1.591

Bez zarządu.

III. wg stosunku zatrudnienia i płci

Liczba	2019	2020	2021
Mężczyźni	1.217	1.240	1.245
Praca w pełnym wymiarze	1.215	1.238	1.241
Praca w niepełnym wymiarze	2	2	4
Kobiety	336	350	346
Praca w pełnym wymiarze	329	340	334
Praca w niepełnym wymiarze	7	10	12
Łącznie	1.553	1.590	1.591

Bez zarządu.

IV. z niepełnosprawnością

Liczba	2019	2020	2021
Pracownicy niepełnosprawni	15	16	20

V. wg płci i grupy wiekowej

Liczba	2019	2020	2021
Mężczyźni	1.217	1.240	1.245
do 35 lat	445	439	414
od 35 do 50 lat	422	428	431
powyżej 50 lat	350	373	400
Kobiety	336	350	346
do 35 lat	114	115	98
od 35 do 50 lat	137	141	149
powyżej 50 lat	85	94	99
Łącznie	1.553	1.590	1.591

Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy (GRI 102-41)

	2019		2020		2021	
	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy
Łącznie	1.553	20%	1.590	20%	1.591	21%

W zakładach Losheim i Herzberg prowadzone są negocjacje zbiorowego układu pracy.

Zatrudnienie (GRI 401)

Nowe osoby zatrudnione i rotacja (GRI 401-1)

I. nowe osoby zatrudnione wg płci i regionu

	2019		2020		2021	
	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników
Losheim, Herzberg i Monachium	11	3%	20	6%	17	5%
Mężczyźni	10	3%	18	6%	10	3%
Kobiety	1	0%	2	1%	7	2%
Karlino	103	17%	108	17%	107	17%
Mężczyźni	92	15%	78	12%	89	14%
Kobiety	11	2%	30	5%	18	3%
Krosno	101	20%	96	19%	76	16%
Mężczyźni	71	14%	72	14%	57	12%
Kobiety	30	6%	24	5%	19	4%
Homatech	10	16%	13	19%	17	24%
Mężczyźni	10	16%	13	19%	17	24%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	7	13%	16	28%	12	19%
Mężczyźni	4	7%	14	24%	11	18%
Kobiety	3	5%	2	3%	1	2%
Łącznie	232	15%	253	16%	229	14%

Bez zarządu.
Obliczono wg danych na 31.12.

II. Rotacja zatrudnionych wg płci i regionu

	2019		2020		2021	
	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	19	6%	18	6%	3	1%
Mężczyźni	16	5%	13	4%	3	1%
Kobiety	3	1%	5	2%	0	0%
Karlino	49	8%	87	14%	99	16%
Mężczyźni	46	8%	70	11%	80	13%
Kobiety	3	0%	17	3%	19	3%
Krosno	92	18%	84	16%	81	17%
Mężczyźni	62	12%	65	13%	58	12%
Kobiety	30	6%	19	4%	23	5%
Homatech	4	6%	8	12%	14	20%
Mężczyźni	4	6%	8	12%	14	20%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	4	7%	14	24%	8	13%
Mężczyźni	3	5%	12	21%	8	13%
Kobiety	1	2%	2	3%	0	0%
Łącznie	168	11%	211	13%	205	13%

Bez zarządu.
Obliczono wg danych na 31.12.
Dane te obejmują odejścia z następujących powodów: wypowiedzenie przez pracownika, rozpoczęcie emerytury częściowej, przejście na emeryturę, wypowiedzenie przez pracodawcę, zakończenie umów na czas określony, umowy rozwiązujące stosunek prawny.
Dane nie obejmują: zakończenia szkolenia, śmierci pracownika, obowiązku wojskowego, końca ograniczenia czasowego z powodu wygaśnięcia wizy (pracownicy ci zwykle wracają do nas z nową wizą)

III. Wypowiedzenia przez pracowników wg siedziby

	2019		2020		2021	
	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	7	2%	7	2%	1	0%
Karlino	5	1%	7	1%	10	2%
Krosno	15	3%	23	5%	14	3%
Homatech	1	2%	3	4%	3	4%
Homatrans	0	0%	0	0%	3	5%
Łącznie	28	1,80%	40	2,52%	31	1,95%

Wyłącznie wypowiedzenia przez pracowników.
Obliczono wg danych na 31.12.

Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin (GRI 401-2)

Wszyscy pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo do wszystkich świadczeń. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają proporcjonalne prawo do świadczeń majątkowych.

Urlopy rodzicielskie (GRI 401-3)

Zatwierdzona nieobecność pracowników płci męskiej i żeńskiej z powodu urodzenia dziecka w okresie sprawozdawczym.

Zatwierdzona nieobecność obejmuje: urlop z powodu ciąży, urlop rodzicielski, urlop macierzyński lub ojcowski na dłuższy okres. Nie obejmuje to dni wolnych na opiekę nad dziećmi.

Pracownicy*	Niemcy	Polska	Łącznie
	2021	2021	2021
Mężczyźni	1	43	44
Kobiety	7	26	33
Łącznie	8	69	77
Wskaźnik powrotu	W wymienionych okresach wszyscy pracownicy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim lub nadal przebywają na urlopie rodzicielskim.		

*Wszyscy pracownicy mają prawo do urlopu rodzicielskiego. Liczba pracowników, którzy skorzystali z tego uprawnienia.

Bezpieczeństwo i higiena pracy (GRI 403)
Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy (GRI 403-5)

Szkolenia BHP dla pracowników:

- W momencie zatrudnienia wszyscy pracownicy przechodzą szkolenie wstępne BHP oraz instruktaż w zakresie ochrony przeciwpożarowej.
- Regularne powtarzanie szkoleń z zakresu ochrony przeciwpożarowej i pierwszej pomocy.
- W przypadku wykonywania niektórych prac zaliczanych do prac wysokiego ryzyka lub wymagających dodatkowych środków bezpieczeństwa pracownicy przechodzą dodatkowe szkolenia.

Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (GRI 403-8)

	2019		2020		2021	
	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Pracownicy do 31.12.	Odsetek pracowników objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
Łącznie	1.553	72%	1.590	72%	1.591	71%

Krosno i Karlino posiadają certyfikat ISO 45001. Pozostałe siedziby posiadają własne systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, które nie zostały certyfikowane przez podmioty zewnętrzne.

Wypadki przy pracy (GRI 403-9)

Pracownicy*	2021	
	Liczba	Wskaźnik
Zgony z powodu wypadków przy pracy	0	0
Wypadki przy pracy z poważnymi konsekwencjami (wypadki wg NACA III - VI) Wskaźnik = (liczba wypadków wg NACA III-VI * 1 000 000 / przepracowane godziny)	21	7,7
Udokumentowane wypadki przy pracy (wypadki podlegające i niepodlegające zgłoszeniu) LTIR 1 (Loss Time Injury Rate) = (liczba zgonów + liczba wypadków prowadząca do przestoju) * 1.000.000 / przepracowane godziny)	44	16,2
Udokumentowane wypadki przy pracy (wypadki podlegające i niepodlegające zgłoszeniu) LTIR 2 (Loss Time Injury Rate) = (liczba zgonów + liczba wypadków prowadząca do przestoju) * 200.000 / przepracowane godziny)	44	3,2
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Zmiażdżenie, stłuczenie, naciągnięcie, zwichnięcie, oparzenie, przecięcie, otarcie, amputacja	
Liczba przepracowanych godzin**	2.711.062	

* Dotyczy wszystkich pracowników. Nie ma rozróżnienia między zatrudnionymi a pracownikami, którzy nie są zatrudnieni.
** Liczba godzin pracy w roku obliczona zgodnie z kalendarzem firmy.

Wypadki przy pracy (GRI 403-9)

Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko obrażeń z poważnymi konsekwencjami, w tym:	
jak określono te zagrożenia	Pracodawca sporządza wykaz prac wysokiego ryzyka, dla których podejmowane są dodatkowe środki ochrony.
które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do obrażeń z poważnymi konsekwencjami w okresie sprawozdawczym	• upadek na skutek poślizgu, • śliski materiał, • wypadki z udziałem narzędzi/ maszyn, • obsługa płyt, • brak ostrożności • niekontrolowane ruchy,
działania podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych	• omówienie incydentów z osobami poszkodowanymi, • dokumentacja procesu, • aktualizacja oceny ryzyka, • szkolenia, • w razie potrzeby dokonano zmian technicznych/ konstrukcyjnych • informacje dla wszystkich pracowników za pośrednictwem tablic informacyjnych.
Wszystkie podjęte lub zainicjowane działania w celu wyeliminowania zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych	• regularna aktualizacja oceny ryzyka, • wyposażenie pracowników (np. środki ochrony indywidualnej, rękawice odporne na przecięcia / ciepło), • powtarzanie zasad bezpiecznej pracy oraz przepisów ruchu wewnętrznego na szkoleniach.
Czy wskaźniki zostały obliczone na podstawie 200.000 czy 1.000.000 przepracowanych godzin.	oba parametry są dostępne
Czy, a jeśli tak, dlaczego pracownicy zostali wykluczeni z tych danych, w tym rodzaje wykluczonych pracowników.	brak
Ewentualnie kontekst wymagany do tego, by określić, jak dane zostały zestawione, np. standardy, metody i założenia.	-

Choroby zawodowe (GRI 403-10)

Liczba	2019	2020	2021
Liczba zgonów z powodu chorób zawodowych	0	0	0
Liczba udokumentowanych chorób zawodowych	- W regularnych odstępach czasu przeprowadzane są badania (badania wstępne, badania kontrolne i dodatkowe). - Współpraca z lekarzem zakładowym lub firmami, które świadczą usługi w zakresie medycyny pracy		
główne rodzaje chorób zawodowych;	0	0	0

* Brak danych dla siedzib w Polsce na rok 2019

Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko zachorowania, w tym:	2019	2020	2021
jak określono te zagrożenia;	- Regularne inspekcje i oceny warunków pracy w celu wykrycia czynników szkodliwych i (lub) niebezpiecznych. - Posiedzenia Komisji BHP (ASA)		
które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do zachorowania w okresie sprawozdawczym	0	0	0
działania podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych	Pracownicy pracujący w szkodliwych i (lub) niebezpiecznych warunkach pracy poddawani są wstępnym i regularnym badaniom lekarskim w momencie zatrudnienia oraz w trakcie pracy. W przypadku stwierdzenia przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy, kandydat nie zostanie przyjęty na stanowisko lub pracownik zostanie z niego zwolniony.		
Czy, a jeśli tak, dlaczego pracownicy zostali wykluczeni z tych danych, w tym rodzaje wykluczonych pracowników.	brak	brak	brak
Ewentualnie kontekst wymagany do tego, by określić, jak dane zostały zestawione, np. standardy, metody założenia.	-	-	-

Szkolenia i doskonalenie zawodowe (GRI 404)
Szkolenia i doskonalenie zawodowe (GRI 404-1)

Średnia liczba godzin szkoleń i doskonalenia zawodowego zatrudnionych w okresie sprawozdawczym:

wg płci, w godzinach	2019	2020	2021
Całkowita liczba godzin szkoleniowych*	2.912	19.801	17.939
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	brak pełnych danych	12,5	11,3

* Brak pełnych danych na rok 2019

Łączna liczba godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego:
Liczba godzin na szkolenia i doskonalenie zawodowe pracowników w roku sprawozdawczym

Średnia liczba godzin szkoleń i doskonalenia zawodowego wg płci:
Stosunek liczby godzin szkoleń i doskonalenia zawodowego wg płci do siły roboczej wg płci w roku sprawozdawczym (bez stażystów)

Programy rozwoju umiejętności pracowników i pomocy przejściowej (GRI 404-2)

- Pracownicy są zmotywowani do dokształcania się i uczestniczą w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Oferowane jest również doskonalenie zawodowe na mistrza. Oferty cieszą się dużym zainteresowaniem.
- Podczas pandemii odwołano część szkoleń na miejscu, pracownicy mogli wziąć udział w szkoleniach online, w tym kursach doskonalenia zawodowego:
 - Szkolenie i kurs dokształcający na obchodowego kotła
 - Szkolenie operatora wózka widłowego
 - Wewnętrzne szkolenie z pierwszej pomocy

ENERGIA

Energia (GRI 302)
Zużycie energii wewnątrz organizacji* (GRI 302-1)

Dane w GWh	2019	2020	2021
Zużycie prądu	220,84	211,43	226,73
Energia ciepła	0,21	0,21	0,21
Gaz ziemny	74,50	68,54	75,88
Gaz płynny	2,61	2,15	1,57
Olej opałowy	1,29	1,21	0,34
Biomasa	612,18	543,93	601,49
Zużycie węgla	126,70	108,07	125,54
Olej napędowy	8,36	9,13	7,85
Łącznie	1.046,69	944,68	1.039,60

* Dane dotyczące zużycia odnoszą się do następujących siedzib:
Zużycie energii elektrycznej: Losheim, Herzberg, Karlino, Krosno, Homatech
Energia ciepła: Herzberg
Gaz ziemny: Losheim, Karlino
Gaz płynny: Losheim, Krosno
Olej opałowy: Losheim
Biomasa: Losheim, Karlino, Krosno
Zużycie węgla: Krosno
Olej napędowy: Losheim, Krosno, Homatech

Intensywność zużycia energii (GRI 302-3)
obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Jednostkowe zużycie energii elektrycznej (kWh/m³)	2019	2020	2021
Łącznie	1.434	1.373	1.390

Woda i ścieki (GRI 303)
Woda jako wspólny zasób (GRI 303-1)

Opis, w jaki sposób organizacja korzysta z wody, m.in. jak i gdzie woda jest pozyskiwana, zużywana i odprowadzana, oraz oddziaływanie ścieków i wody procesowej zużywanej przez organizację

- Losheim i Karlino pobierają wody gruntowe i rzeczne do produkcji z pobliskich potoków, przede wszystkim do chłodzenia instalacji produkcyjnych i wytwarzania energii, wytwarzania pary oraz usuwania pyłów.
- Pozyskiwanie wody z sieci publicznej do celów sanitarnych i tym podobnych we wszystkich siedzibach.
- Zużyta niezanieczyszczona woda jest odprowadzana bezpośrednio do potoku w Losheim, pozostałe ścieki są oczyszczane w należącej do firmy oczyszczalni ścieków i wprowadzane do potoku.
- W Karlinie wszystkie ścieki są oczyszczane w publicznych oczyszczalniach ścieków – w Kołobrzegu i Karlinie.
- Krosno korzysta z wód podziemnych oraz wody z sieci publicznej. Część ścieków jest oczyszczana w publicznych oczyszczalniach ścieków, a część we własnej oczyszczalni ścieków. Część ścieków jest ponownie wykorzystywana w produkcji.
- Ilości wody wymaganej lub wykorzystywanej do celów społecznych przez Homatrans i Homatech są rozliczane przez Homanit.

Opis, jak określane jest oddziaływanie ścieków lub wody procesowej, zakres oceny, ramy czasowe itd.

- Regularna kontrola i konserwacja oczyszczalni ścieków
- Regularna analiza ścieków
- Sporządzanie rocznych statystyk dotyczących zużycia wody z comiesięcznymi informacjami o poborze, dostawie i temperaturze wody z potoku
- Regularne gromadzenie danych dotyczących zużycia wody i ścieków
- Regularne raporty do Krajowego Urzędu Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pracy oraz Urzędu Statystycznego Saarland
- W Polsce dane o ilości ścieków przekazywane są do Głównego Urzędu Statystycznego, a wyniki analizy do Inspekcji Ochrony Środowiska i do Wód Polskich.

Zarządzanie wpływem na odprowadzanie wody (GRI 303-2)

Opis obowiązujących standardów minimalnych (o ile dostępne) w zakresie jakości odprowadzania ścieków oraz sposobu określania tych standardów minimalnych

Staramy się ograniczyć ilość ścieków i substancji szkodliwych.

Przed odprowadzeniem ścieków pobierane są próbki i przeprowadzana jest ich analiza. Przestrzegamy wszystkich obowiązujących standardów minimalnych.

Pobór wody (GRI 303-3)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m³	2019	2020	2021
Łącznie	880.380	835.491	883.077

Odprowadzanie wody (GRI 303-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m³	2019	2020	2021
Łącznie	204.098	221.222	205.555

Zużycie wody (GRI 303-5)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m³	2019	2020	2021
Całkowity pobór wody	880.380	835.491	883.077
Całkowita recyrkulacja wody	204.098	221.222	205.555
Łącznie	676.282	614.269	677.522

Emisje (GRI 305)

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)* (GRI 305-1)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Bezpośrednie emisje (tony CO ₂ eq netto)	2019	2020	2021
Łącznie	62.175	54.910	60.243

* obejmuje gaz ziemny, olej opałowy, biomasę, węgiel, pojazdy przemysłowe na olej napędowy oraz gaz płynny i opiera się na wyliczeniach objętego audytem handlu certyfikatami CO2 oraz danych wewnętrznych

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)* (GRI 305-2)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Pośrednie emisje (tony CO ₂ eq netto)	2019	2020	2021
Łącznie	145.979	132.667	145.457

* obejmuje prąd i ciepło

Intensywność emisji gazów cieplarnianych (GRI 305-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Określona ilość CO ₂ (tony CO ₂ netto / m³)	2019	2020	2021
Łącznie	0,2851	0,2726	0,2750

Odpady (GRI 306)

Generowane odpady (GRI 306-3)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie oraz Homatech i Homatrans

Dane w tonach	2019	2020	2021
Łącznie*	52.060	61.690	65.319

*Poniżej suma jest podzielona według składu (odpady niebezpieczne/inne niż niebezpieczne); Materiał pochłaniający i filtrujący Homatrans, materiały eksploatacyjne zabrudzone olejem, filtry oleju i akumulatory są utylizowane przez serwis Scania

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Odpady niebezpieczne - dane w tonach	2019	2020	2021
Łącznie	92,34	110,65	130,42

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie oraz Homatech i Homatrans

Odpady inne niż niebezpieczne - dane w tonach	2019	2020	2021
Łącznie*	51.968	61.579	65.189
w tym odpady drzewne i pył	43.513	53.582	56.152
Ilość łączna bez odpadów drzewnych i pyłu	8.455	7.997	9.037

*Do 2019 roku pył drzewny i odpady drzewne były traktowane w Polsce jako produkt uboczny, obecnie zaliczane są do odpadów. Karlino dokumentuje ilość drewna zużytą na energię na karcie odpadów, a Krosno wykazuje ilość w rocznych statystykach dotyczących odpadów.

INDEKS TREŚCI GRI

Niniejszy raport został sporządzony w oparciu o wskaźniki GRI: opcja „podstawowa”.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
101: Podstawy 2021			
102: Informacje ogólne 2021			
Profil organizacji			
102-1	Nazwa organizacji	8, 10	
102-2	Opis działalności organizacji, marki, produkty i usługi	11	
102-3	Główna siedziba organizacji	8, 10	
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	10, 50	
102-5	Forma własności i forma prawna	11	
102-6	Obsługiwane rynki	11	
102-7	Skala działalności	12,13, 50	
102-8	Dane dotyczące zatrudnionych i innych pracowników	27, 30, 55, 56	
102-9	Łańcuch dostaw	46	
102-11	Zasada ostrożności i podejście	46	
102-12	Zewnętrzne inicjatywy	13	
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	13	
Strategia			
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	6, 7	
102-15	Kluczowe skutki, zagrożenia i szanse	-	Raport roczny 2021 (Sprawozdanie z działalności Grupy Rozdział C.2.; s. 11 n.)
Etyka i uczciwość			
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	16, 25, 43	
Ład korporacyjny			
102-18	Struktura zarządzania	-	W roku obrotowym 2021 zarząd Homann Holzwerkstoffe GmbH składał się z trzech osób: • Fritz Homann • Ernst Keider • Helmut Scheel Zarząd odpowiada również za podejmowanie decyzji w kwestiach ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.
102-19	Delegowanie uprawnień	-	Uprawnienie do podejmowania decyzji posiada zarząd.

GRI 102-54
GRI 102-55

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
Ład korporacyjny			
102-20	Odpowiedzialność zarządu za kwestie gospodarcze, ekologiczne i społeczne	16	
102-21	Kontakt z interesariuszami w kwestiach ekonomicznych, ekologicznych i społecznych	17, 18	
102-35	Polityka dotycząca wynagrodzeń	-	Dyrektorzy zarządzający mają stałe wynagrodzenie. Dodatkowo wypłacane jest wynagrodzenie zmienne w oparciu o wyniki przedsiębiorstwa i cele indywidualne (najczęściej ilościowe). W indywidualnych przypadkach istnieją zobowiązania emerytalne.
102-36	Procedura ustalania wynagrodzenia	-	Wynagrodzenie ustalane jest w ramach umów o pracę. Wynagrodzenie zmienne dyrektorów zarządzających Grupy ustalane jest podczas zgromadzenia wspólników. Dyrektorzy zarządzający Grupy z kolei ustalają wynagrodzenie zmienne dyrektorów zarządzających i osób zatrudnionych kadry zarządzającej spółek zależnych.
102-37	Udział interesariuszy w podejmowaniu decyzji dotyczących wynagrodzenia	-	Interesariusze nie uczestniczą w procesie podejmowania decyzji.
102-38	Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia	-	Zrezygnowano z określenia stosunku całkowitego rocznego wynagrodzenia.
102-39	Stosunek wzrostu procentowego całkowitego rocznego wynagrodzenia	-	Zrezygnowano z określenia stosunku wzrostu procentowego.
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy	17, 18	
102-41	Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy	56	
102-42	Identyfikacja i selekcja interesariuszy	18	
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	18	
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy	20	
Raportowanie			
102-45	Podmioty ujęte w raporcie	-	Raport roczny 2021 (skonsolidowane sprawozdanie finansowe; s. 20)
102-46	Proces definiowania treści raportu oraz granic tematów	20	
102-47	Lista kluczowych tematów	20	
102-48	Ponowne przedstawienie danych	-	Jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju Holzwerkstoffe GmbH, w związku z czym dane poprzednie nie zostały ponownie przedstawione
102-49	Zmiany w procesie raportowania	-	Jest to pierwszy raport zrównoważonego rozwoju Holzwerkstoffe GmbH, w związku z czym nie ma zmian w procesie raportowania.
102-50	Okres objęty raportowaniem	78	
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	78	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
Raportowanie			
102-52	Cykl raportowania	78	
102-53	Dane kontaktowe w przypadku pytań dotyczących raportu	78	
102-54	Oświadczenie o raportowaniu zgodnie ze standardem GRI	70	
102-55	Indeks treści GRI	70-76	
102-56	Audyt zewnętrzny	78	
201: Wyniki ekonomiczne			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	43, 45, 48	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	43, 45, 48	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	43, 45, 48	
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	51	
201-2	Implikacje finansowe oraz inne ryzyka i szanse związane ze zmianą klimatu	-	Homann Holzwerkstoffe podejmuje kwestie związane z zagrożeniami dla klimatu, gdyż Grupa jest w dużym stopniu zależna od zasobów naturalnych. Grupa odczułaby skutki zmniejszenia ilości drewna z powodu zmian klimatycznych.
201-4	Pomoc finansowa ze strony sektora publicznego	-	Homann Holzwerkstoffe otrzymuje wsparcie ze strony sektora publicznego w formie pożyczek na rozwój i badania, pomocy inwestycyjnej oraz w ramach programów wsparcia w związku z pandemią COVID.
204: Praktyki w zakresie pozyskiwania			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	46	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	46	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	46	
204-1	Udział w wydatkach dostawców lokalnych	-	Pozyskujemy surowce znajdujące się w najbliższej odległości. Średni promień zakupu surowca drewna we wszystkich siedzibach wynosi ok. 140 km.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
205: Przeciwdziałanie korupcji			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	-	Aby zapewnić podejmowanie działań zgodnie z wartościami korporacyjnymi Grupy Homann Holzwerkstoffe, w roku 2021 opracowano i przyjęto kodeks postępowania dla pracowników oraz kodeks postępowania dla partnerów handlowych.
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	-	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	-	
205-1	Jednostki operacyjne poddane ocenie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	-	Aby mocno zakotwiczyć wytyczne w firmie, organizowane są cykliczne szkolenia, które uwrażliwiają pracowników na przestrzeganie kodeksu postępowania. Wszyscy nowi pracownicy są ponadto szkoleni w tym zakresie w momencie zatrudnienia.
205-2	Komunikacja i szkolenie w zakresie wytycznych i procedur antykorupcyjnych	-	Nasi główni dostawcy zobowiązali się już do przestrzegania kodeksu i potwierdzili to na piśmie w naszym dziale zakupów strategicznych. Inni dostawcy mają własny kodeks, który odpowiada wartościom naszego CoC.
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania.	52	
206: Zachowanie antykonkurencyjne			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	43	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	43	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	43	
206-1	Podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych	52	
301: Materiały			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	46	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	46	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	46	
301-1	Wykorzystywane materiały wg masy lub objętości.	-	Planowane jest gromadzenie danych w przyszłości.
301-2	Wykorzystane materiały z recyklingu	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Planowane jest gromadzenie danych w przyszłości.
302: Energia			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	35, 39	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	35, 39	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	35, 39	
302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji	64	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
302: Energie			
302-2	Zużycie energii na zewnątrz organizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.
302-3	Intensywność zużycia energii	64	
303: Woda i ścieki			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	-	Woda potrzebna jest nam do chłodzenia instalacji produkcyjnych i elektrycznych, wytwarzania pary, wiązania pyłu i do celów sanitarnych.
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	-	Ścieki są oczyszczane w wewnętrznych lub w publicznych oczyszczalniach ścieków i ponownie wprowadzane do obiegu.
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	-	
303-1	Woda jako wspólny zasób	65	
303-2	Zarządzanie wpływem na odprowadzanie wody	66	
303-3	Pobór wody	66	
303-4	Odprowadzanie wody	66	
303-5	Zużycie wody	66	
305: Emisje			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	36	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	36	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	36	
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	37, 67	
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	37, 67	
305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	37, 67	
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	36	
306: Odpady			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	35	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	35	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	35	
306-3	Wytworzone odpady	68	
306-4	Odpady wycofane z utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.
306-5	Odpady przekazane do utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
307: Zgodność z przepisami w zakresie ochrony środowiska			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	-	We wszystkich zakładach produkcyjnych przestrzegamy surowych wymogów w zakresie ochrony środowiska i przepisów prawnych. Zawsze dostosowujemy się do nowych przepisów i jak najefektywniej wykorzystujemy coraz mniej dostępne zasoby.
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	-	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	-	
307-1	Nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	52	
308: Ocena środowiskowa dostawcy			
308-1	Nowi dostawcy, zweryfikowani pod kątem kryteriów środowiskowych	-	Jak dotąd nie przeprowadzono oceny dostawców pod kątem kryteriów środowiskowych.
401: Zatrudnienie			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	29	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	29	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	29	
401-1	Nowe osoby zatrudnione i rotacja	57-59	
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	59	
401-3	Urlopy rodzicielskie	59	
403: Bezpieczeństwo i higiena pracy			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	-	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	-	
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	60	
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	60	
403-9	Wypadki przy pracy	60, 61	
403-10	Choroby zawodowe	62	
404: Szkolenia i doskonalenie zawodowe			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	29	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	29	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	29	
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych i doskonalenia w roku	31, 63	
404-2	Programy rozwoju umiejętności pracowników i pomocy przejściowej	30, 31, 63	
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	-	W 2021 roku nie przeprowadzono oceny wyników w Grupie

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarz
406: Przeciwdziałanie dyskryminacji			
406-1	Liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	52	
414: Ocena dostawców pod kątem społecznym			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	25	
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	25	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	25	
414-1	Nowi dostawcy weryfikowani pod kątem kryteriów społecznych	-	Jak dotąd nie przeprowadzono oceny dostawców pod kątem kryteriów społecznych.
414-3	Negatywne skutki społeczne w łańcuchu dostaw i podjęte działania	26	
416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów			
416-1	Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	53	
416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	53	
417: Marketing i oznakowanie			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako kluczowe wraz ze wskazaniem ograniczeń	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	-	
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	-	
417-1	Wymagania dotyczące informacji i oznakowania produktów oraz usług	53	
417-2	Incydenty braku zgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów i usług	53	
417-3	Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej	54	
418: Ochrona danych klientów			
418-1	Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	54	
419: Zgodność społeczno-ekonomiczna			
419-1	Nieprzestrzeganie ustaw i przepisów prawnych w sferze społecznej i gospodarczej	54	

Raport zrównoważonego rozwoju firmy Homann Holzwerkstoffe

Wraz z niniejszym dokumentem firma Homann Holzwerkstoffe GmbH publikuje po raz pierwszy raport zrównoważonego rozwoju. Dotyczy on roku obrotowego 2021 (od 1 stycznia 2021 do 31 grudnia 2021) i zawiera wybrane informacje z pierwszych miesięcy roku obrotowego 2022. W związku z tym, że gromadzenie kluczowych danych rozpoczęło się dopiero w 2021 roku, w niektórych fragmentach brakuje historycznych danych porównawczych. Zamknięcie wydania raportu zrównoważonego rozwoju 2021 nastąpiło 30 czerwca 2022 roku.

Firma zamierza w przyszłości publikować coroczny raport zrównoważonego rozwoju. Oczekuje się, że kolejny raport za rok obrotowy 2022 zostanie opublikowany w drugim kwartale 2023 roku.

O ile nie zaznaczono inaczej, informacje i kluczowe dane zawarte w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Homann Holzwerkstoffe. Raport obejmuje wszystkie spółki zależne, które są istotne z punktu widzenia raportowania zrównoważonego rozwoju. Ponieważ zakład UAB Homanit Lietuva jest nadal w budowie i nie przewiduje się, że zostanie oddany do użytku do końca roku obrotowego 2022, firma ta zostanie uwzględniona w raporcie zrównoważonego rozwoju dopiero w przyszłym roku.

Raport zrównoważonego rozwoju jest dostępny w tłumaczeniu na język angielski i polski. W przypadku rozbieżności obowiązuje wersja niemiecka.

Przegląd raportu

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju nie został poddany audytowi. W przyszłości zarząd firmy Homann Holzwerkstoffe GmbH będzie co roku decydować o konieczności przeprowadzenia audytu zewnętrznego.

Nota redakcyjna

W celu zapewnienia lepszej czytelności zrezygnowaliśmy ze stosowania podwójnych nazw zróżnicowanych ze względu na płeć. Nie ma to charakteru klasyfikacyjnego. Wszelkie nazwy są neutralne pod względem płciowym.

Informacja dot. zaokrąglania

W przypadku stosowania zaokrąglonych kwot i wartości procentowych mogą wystąpić niewielkie odchylenia z powodu zaokrągleń do dwóch miejsc po przecinku.

Wydawca

Homann Holzwerkstoffe GmbH
Adalbert-Stifter-Straße 39a
81925 Monachium

Kontakt

Dr. Matthias Schulte
Kierownik ds. technologii
E-mail: m.schulte@homanit.de

Christina Busch
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem
E-mail: c.busch@homanit.de

Koncepcja, redakcja i ogólna koordynacja

IR.on AG, Kolonia
www.ir-on.com

Informacja o źródle obrazów

Grupa Homann Holzwerkstoffe
K. Kircher
Obraz strona 6/7: Photo by Pascal Scholl on Unsplash
iStock
Obraz strona 14/15: 1317323736
Obraz strona 38: 1367422666
2 Obrazy stronie 47: 937291400, 1263319159

Stwierdzenia prognozujące

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju zawiera pewne stwierdzenia dotyczące przyszłości, które odnoszą się do przyszłego rozwoju Grupy Homann Holzwerkstoffe i jej spółek zależnych oraz rozwoju sytuacji gospodarczej i politycznej. Wypowiedzi te są szacunkowe i opierają się na informacjach dostępnych w momencie sporządzania raportu. Jeśli podstawowe założenia nie spełnią się lub pojawią się inne zagrożenia, rzeczywiste wyniki, rozwój i wyniki Grupy mogą odbiegać od przedstawionych szacunków. Nawet jeśli rzeczywiste wyniki firmy Homann Holzwerkstoffe GmbH, w tym jej sytuacja finansowa i rentowność, a także ekonomiczne i prawne warunki ramowe będą zgodne z wypowiedziami prognozującymi zawartymi w niniejszym raporcie zrównoważonego rozwoju, nie można zagwarantować, że sytuacja będzie wyglądać tak samo w przyszłości. Homann Holzwerkstoffe GmbH nie ponosi zatem żadnej odpowiedzialności za przedstawione tutaj stwierdzenia prognozujące.

Państwa opinia

Naszym celem jest ciągle doskonalenie zarządzania zrównoważonym rozwojem, dlatego czekamy na Państwa opinie na temat naszego raportu zrównoważonego rozwoju. Mogą Państwo wysłać do nas wiadomości na podany wyżej adres e-mail.

Informacje dodatkowe

Więcej informacji na temat firmy Homann Holzwerkstoffe GmbH i jej zarządzania zrównoważonym rozwojem można znaleźć na stronie <https://www.homanit.pl/pl/firma/Nachhaltigkeit.php>

GRI 102-50
GRI 102-51
GRI 102-52
GRI 102-53
GRI 102-56

Homann Holzwerkstoffe GmbH
Adalbert-Stifter-Straße 39a
81925 Monachium
Niemcy

Telefon: +49 (0) 89/99 88 69 0
Telefaks: +49 (0) 89/99 88 69 21

E-Mail: info@homanit.org

<https://www.homanit.pl/pl/firma/Nachhaltigkeit.php>