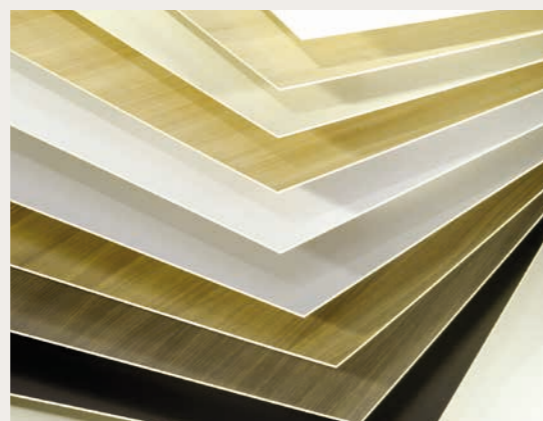


# Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju 2023 Homann Holzwerkstoffe GmbH





## Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju 2023

Homann Holzwerkstoffe GmbH

### SPIS TREŚCI

Słowo wstępu - Wywiad	04
Portret firmy	06
Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem	14
Dbamy o nasze relacje	20
Stawiamy sobie wyzwania	32
Poprawiamy wydajność	42
Liczby, dane, fakty	52
Index GRI	72
O raporcie	80



## SŁOWO WSTĘPU – WYWIAD

*Grupa Homann Holzwerkstoffe kontynuuje konsekwentne wdrażanie swojej strategii zrównoważonego rozwoju i dokumentuje swoje wysiłki w zakresie zrównoważonego rozwoju wraz z najważniejszymi działaniami i celami w swoim trzecim raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju.*

*Wywiad z dyrektorem zarządzającym Fritzem Homannem.*

**Panie Homann, właśnie publikuje Pan trzeci raport dotyczący zrównoważonego rozwoju Grupy Homann Holzwerkstoffe. Jaki jest Pana wniosek?**

*Fritz Homann:* Przygotowując już nasz pierwszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju, który został opublikowany w sierpniu 2022 roku, zdecydowaliśmy, że od tej pory będziemy raportować nasze działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Postrzegamy ten temat jako ważną okazję dla naszej grupy przedsiębiorstw, aby zwiększyć odporność naszego modelu biznesowego, zabezpieczyć naszą silną pozycję rynkową i dotrzeć do nowych klientów i partnerów biznesowych. Także wewnętrznie nasz raport przyczynia się do zwiększenia świadomości na temat zrównoważonego rozwoju oraz wspiera działania naszych pracowników w tym zakresie. Na koniec, co nie mniej ważne, ważne jest dla nas wzmocnienie zaufania do naszego przedsiębiorstwa poprzez działanie w sposób przejrzysty.

**Jakie postępy poczyniło Pana przedsiębiorstwo w odniesieniu do celów i środków w zakresie zrównoważonego rozwoju od zeszłego roku?**

*Fritz Homann:* W 2023 roku podjęliśmy znaczące działania, szczególnie na rzecz redukcji emisji. W tym zakresie, oprócz automatyzacji naszych zakładów produkcyjnych, przyspieszyliśmy również wymianę starych urządzeń i maszyn oraz przeprowadziliśmy ważne prace planistyczne dotyczące dalszych działań. Również w obszarze innowacji udało nam się osiągnąć nasz pierwszy cel częściowy, jakim było przejście na 5% zawartość „better carbon” w farbach we wszystkich zakładach. Również nasze działania w obszarze rekrutacji pracowników przynoszą znaczące sukcesy. Nasz cel na rok 2026, jakim było zwiększenie wskaźnika szkoleń w całej

Grupie Homann Holzwerkstoffe do 5%, udało nam się osiągnąć już w roku 2023.

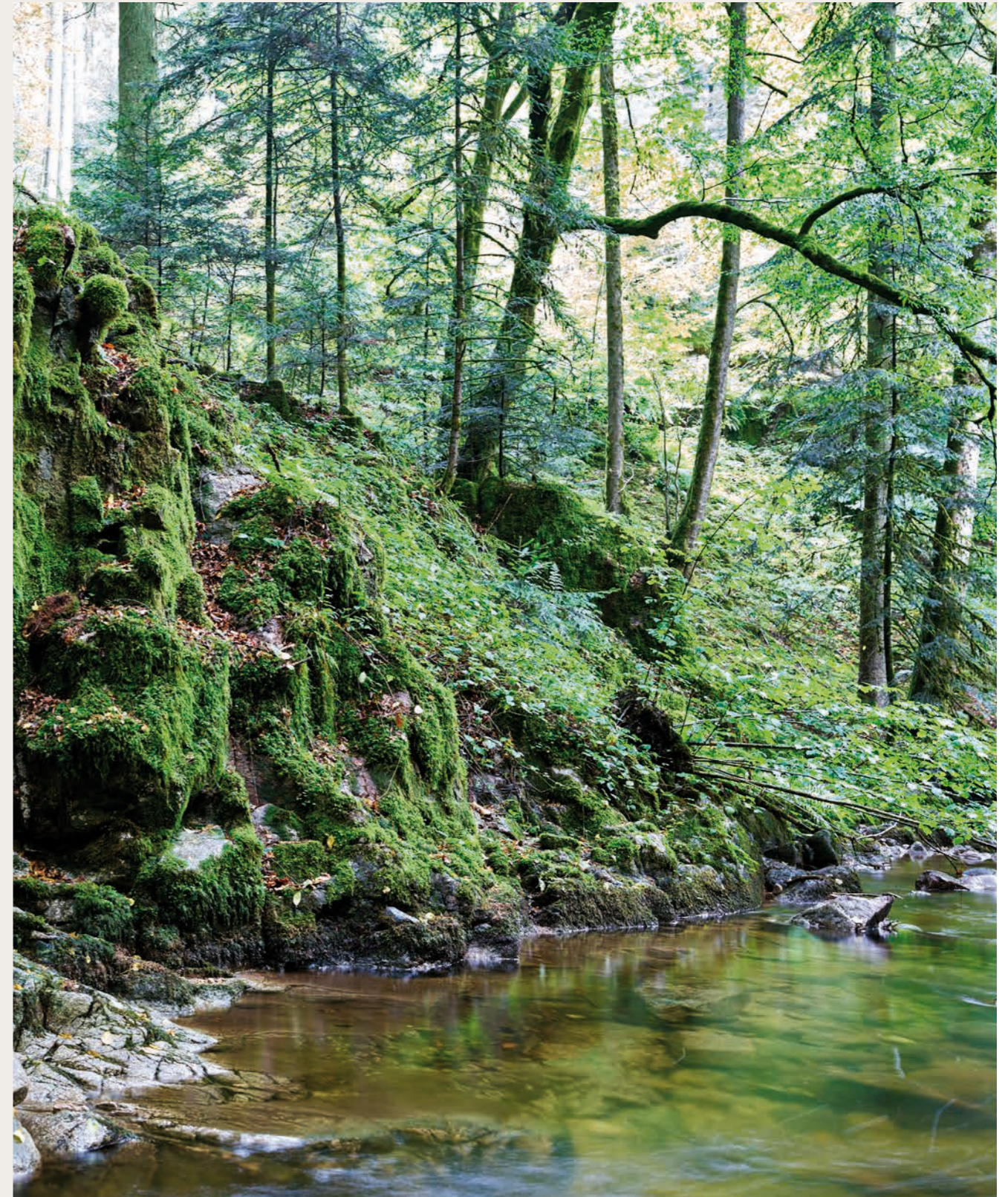
**Który projekt jest szczególnie wart uwagi pod względem redukcji emisji grupy? I co skłoniło Państwo do tej inwestycji?**

*Fritz Homann:* Szczególnie ważnym krokiem w tym obszarze jest budowa naszej stacji uzdatniania wody w Krośnie. W 2023 roku zakończono prace planistyczne i rozpoczęły się prace budowlane. U uruchomienie planowane jest w 2024 roku. Stacja ta umożliwi nam oczyszczanie ścieków przemysłowych i wody deszczowej, a następnie zwracanie ich do obiegu. Pozwala to również ograniczyć koszty transportu i utylizacji do zewnętrznej stacji, co przekłada się na oszczędność CO<sub>2</sub>. Dodatkowo, poprzez uzdatnianie wody, zmniejszamy pobór wód gruntowych na potrzeby wytwarzania pary. Z tego powodu poświęciliśmy temu projektowi podwójną stronę w naszym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju.

**A patrząc na rok 2024: Jakie są Państwa plany na bieżący rok?**

*Fritz Homann:* W roku 2024 planujemy nadal kontynuować i wdrażać naszą strategię zrównoważonego rozwoju z wyznaczonymi celami oraz zaplanowanymi działaniami. Ponadto przygotowujemy się aktualnie do unijnej dyrektywy w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, zgodnie z którą po raz pierwszy będziemy raportować za rok obrotowy 2025. W ramach przygotowań spodziewamy się osiągnąć kluczowe kamienie milowe w 2024 roku, a jednocześnie uzyskać wgląd w przyszły strategiczny kierunek Grupy Homann Holzwerkstoffe.

**Dziękuję bardzo za rozmowę, Panie Homann.**



## Portret firmy

*Grupa Homann Holzwerkstoffe, z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech, Polsce i na Litwie, specjalizuje się w produkcji i sprzedaży cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych (HDF/MDF). Grupa przedsiębiorstw jest jednym z wiodących europejskich dostawców i zaopatruje głównie przemysł meblarski i drzwiowy. Na dzień bilansowy 31 grudnia 2023 roku grupa zatrudniała łącznie 1468 osób. To właśnie oni są podstawą pomyślnego rozwoju naszej grupy i codziennie przyczyniają się do realizacji strategii zrównoważonego rozwoju w całym przedsiębiorstwie.*

## Portret firmy

Grupa Homann Holzwerkstoffe, z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech, Polsce i na Litwie, specjalizuje się w produkcji i sprzedaży cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych (HDF/MDF). Grupa przedsiębiorstw jest jednym z wiodących europejskich dostawców i zaopatruje głównie przemysł meblarski i drzwiowy. Na dzień bilansowy 31 grudnia 2023 roku grupa zatrudniała łącznie 1468 osób. To właśnie oni są podstawą pomyślnego rozwoju naszej grupy i codziennie przyczyniają się do realizacji strategii zrównoważonego rozwoju w całym przedsiębiorstwie.

Pod względem organizacyjnym Grupa Homann Holzwerkstoffe składa się zasadniczo z Homann Holzwerkstoffe GmbH jako spółki dominującej grupy oraz czterech spółek operacyjnych zarządzanych 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 Karlino 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. Na tym terenie powstał czwarty zakład produkcyjny w Pagiriai, niedaleko stolicy Litwy, Wilna. Ponieważ, według obecnych danych, nie zostanie on uruchomiony przed wrześniem 2024 roku, UAB Homanit Lietuva nie została uwzględniona w niniejszym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2023.

### Siedziby

#### Siedziba główna, Monachium (Niemcy)

- 7 pracowników

#### Zakład, Losheim am See (Niemcy)



#### Sprzedaż, Herzberg am Harz (Niemcy)

- 44 pracowników
- 2 praktykantów

W zakładzie tym od 1995 roku produkujemy drewnopochodne płyty pilśniowe HDF/MDF HOMADUR o grubości od 1,8 mm do 14,0 mm. Tutaj produkujemy płyty drzwiowe HDF/MDF HOMADUR w różnych wariantach, oprócz znanych Państwu surowych i lakierowanych płyt pilśniowych w różnych wymiarach.

- 288 pracowników
- 15 praktykantów

#### Zakład, Krosno Odrzańskie (Polska)



Nasz zakład w Krośnie działa już od ponad dziesięciu lat. Od początku 2015 roku produkujemy tutaj płyty surowe HDF/MDF HOMADUR o grubości od 1,5 do 12,0 mm na linii do produkcji płyt surowych. Wytwarzane tu produkty znajdują zastosowanie w różnych obszarach przemysłu meblarskiego, na przykład jako składane tylne ścianki mebli lub jako dna szuflad.

- 460 pracowników
- 2 praktykantów

#### Zakład, Karlino (Polska)



Od 2005 roku w Karlino, przy użyciu najnowocześniejszych technologii, produkowane są płyty pilśniowe o grubości od 1,5 do 12,0 mm. Oprócz standardowych produktów, takich jak płyty surowe, drewnopochodne płyty pilśniowe HDF/MDF HOMADUR lakierowane w kolorach uni, foliowane i zadrukowane dekokiem, oferowane są również wykończenia dostosowane do potrzeb klienta. Techniki wykończeniowe obejmują ścinanie i wycinanie rogów, wiercenie, składanie, frezowanie, cięcie, perforowanie, rowkowanie i profilowanie płyt pilśniowych.

- 539 pracowników
- 41 praktykantów

#### Zakład, Pagiriai (Litwa)



W przyszłości surowe i uszlachetnione płyty drewnopochodne HDF/MDF HOMADUR o grubości od 1,5 mm do 22,0 mm będą produkowane na najnowocześniejszym sprzęcie w nowym zakładzie na Litwie.

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:

#### Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino (Polska)



Homatech Polska specjalizuje się w montażu przemysłowym oraz konserwacji i naprawie maszyn od 2011 roku. Przedsiębiorstwo oferuje także usługi w zakresie przeprojektowywania maszyn w celu optymalizacji efektywności i wydajności instalacji.

- 73 pracowników
- 12 praktykantów

**Homatrans Sp. z o.o., Karlino (Polska)**



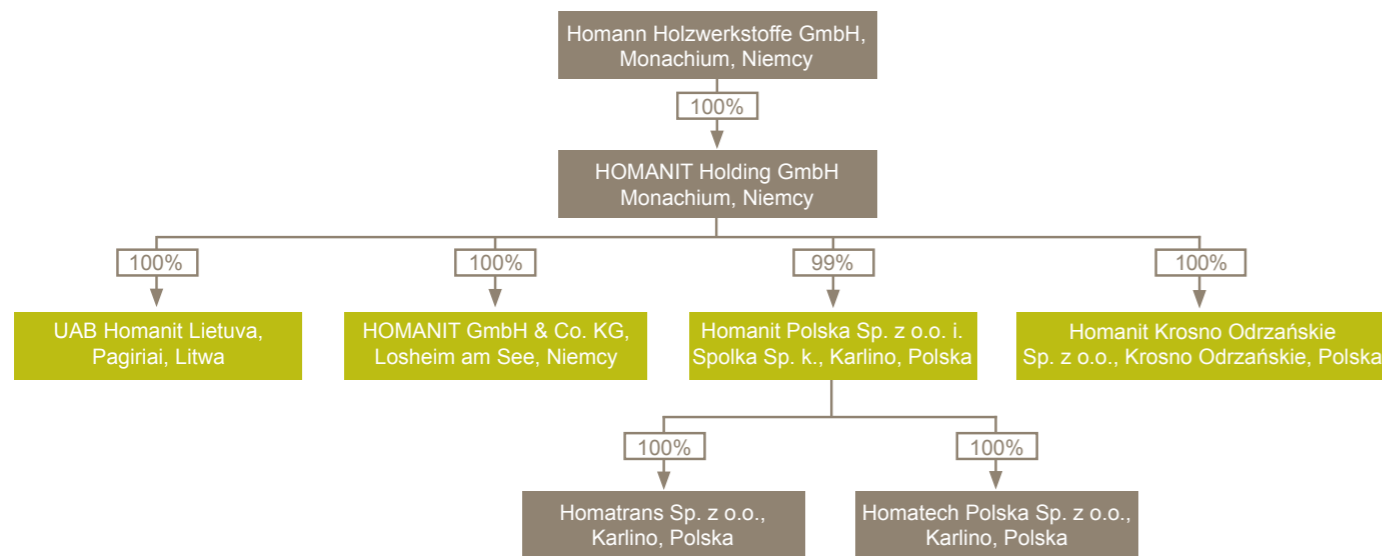
Od 2008 roku Homatrans oferuje szeroki zakres usług logistycznych i transportowych, w tym transport ciężarowy, spedycję i transport kolejowy. Dodatkowo przedsiębiorstwo przeprowadza kompleksowe przeglądy i prace konserwacyjne infrastruktury kolejowej, dokonuje napraw floty pojazdów oraz wykonuje prace manewrowe własnymi lokomotywami lub lokomotywami należącymi do operatora bocznic kolejowych.

- 57 pracowników
- 2 praktykantów

Ponadto Grupa Homann Holzwerkstoffe ogłosiła w roku obrotowym 2022 swój udział w spółce joint venture Global MDF Industries B.V. Prace budowlane w Egipcie postępują stabilnie, a uruchomienie zakładu

planowane jest na trzeci kwartał 2024 roku. Jednak udział ten i pozostałe spółki zależne, które nie są istotne dla kwestii zrównoważonego rozwoju, nie zostały ujęte w niniejszym raporcie.

Struktura korporacyjna<sup>1</sup> 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. Zarząd uzupełniają Michael Albert, który jest odpowiedzialny za wszystkie

kwestie związane z finansowaniem, kontrolingiem, księgowością, podatkami, prawem i IT, oraz Gunnar Halbig, który odpowiada za obszary technologii, produkcji i inwestycji.

<sup>1</sup> Uproszczona reprezentacja struktury korporacyjnej

**Model biznesowy**

Grupa Homann Holzwerkstoffe obejmuje cały łańcuch wartości od pozyskania surowców do sprzedaży gotowych produktów. Oprócz szerokiej gamy płyt surowych, przedsiębiorstwo oferuje szereg uszlachetnionych płyt pilśniowych, w tym cięcie, szlifowanie, lakierowanie, foliowanie i obróbkę mechaniczną. Standaryzowane produkty gotowe, takie jak tylne ścianki mebli, są dostarczane do linii montażowych klienta zgodnie z wymaganiami.

Spółka zależna Homatrans Sp. z o.o. wykorzystuje własną flotę pojazdów do realizacji transportów, głównie zaopatrzenia w drewno i dostaw produktów gotowych, a także transportów zewnętrznych. Homatech Polska Sp. z o.o. odpowiada za utrzymanie i konserwację polskich zakładów produkcyjnych

oraz aktywnie uczestniczy w budowie nowych instalacji we wszystkich zakładach.

Szeroko zdywersyfikowana baza klientów grupy obejmuje klientów z różnych branż. Obok przemysłu meblarskiego, gdzie produkty te są wykorzystywane głównie jako ścianki tylne szaf lub dna szuflad, są one również stosowane w przemyśle drzwiowym. Grupa Homann Holzwerkstoffe korzysta ponadto z silnego trendu w kierunku koncepcji lekkich konstrukcji, które mają na celu oszczędność wagi, materiałów i energii oraz wymagają wysokiej jakości cienkich płyt pilśniowych. Wreszcie, produkty te są również wykorzystywane w sektorze motoryzacyjnym i przyczep kempingowych, np. do wykańczania wnętrza małych samochodów dostawczych.

Poniżej zaprezentowano przykład produkcji naszych płyt pilśniowych o wysokiej gęstości (HDF) i średniej gęstości (MDF).



**1** Drewno pochodzące z trzebieży jest przetwarzane na zrębki drewniane.



**2** Zrębki te są podgrzewane pod ciśnieniem i w odpowiedniej temperaturze, a następnie rozwłókniane i suszone w strumieniu gorącego powietrza z dodatkiem środków wiążących.



**3** Wsuszone włókna są rozpraszane, tworząc kobierzec, a następnie prasowane w prasie na gorąco do grubości między 1,5 mm a 22,0 mm, cięte na żądaną długość i chłodzone.



**4** Surowe płyty są układane w stopy i transportowane do wysyłki lub wykończenia.

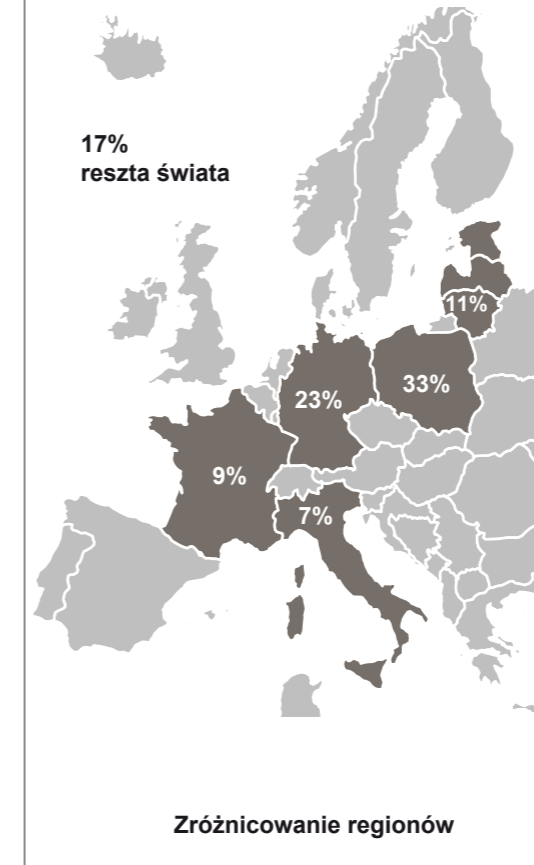
## Rozwój działalności

W roku obrotowym 2023 Grupa Homann Holzwerkstoffe osiągnęła sprzedaż na poziomie 354,5 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 117,0 mln EUR i 33% udziałem w przychodach ogółem. Sprzedaż w Niemczech wyniosła 82,6 mln EUR i tym samym stanowiła 23% przychodów ogółem.

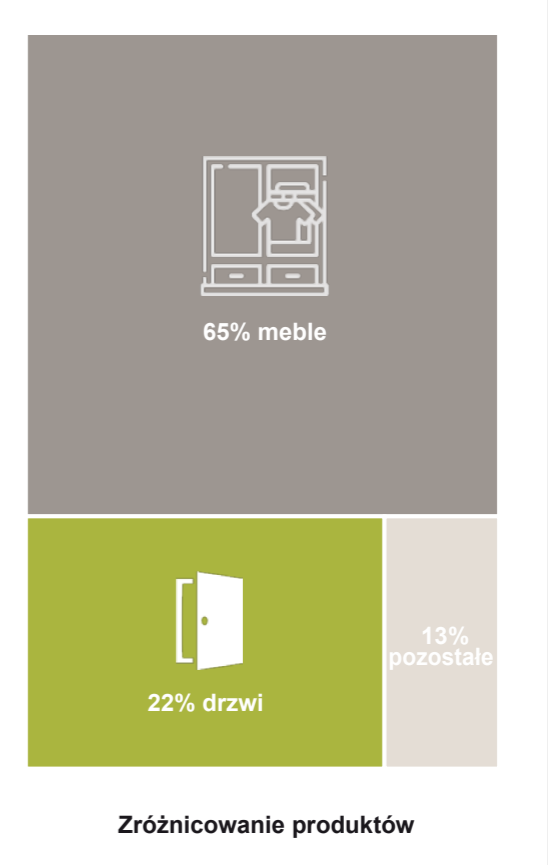
Inne ważne rynki zbytu to Litwa (11%), Francja (9%) i Włochy (7%). Pozostałe kraje uzyskują łącznie 17% sprzedaży w grupie przedsiębiorstw. W podziale na obszary zastosowania, spółka uzyskuje największą sprzedaż w branży meblarskiej na poziomie 65%, a następnie produkcji drzwi z 22%. Pozostałe 13% to inne obszary, takie jak handel detaliczny, podłogi, pojazdy silnikowe i inne sektory.



**Sprzedaż według krajów 2023**



**Sprzedaż według obszaru zastosowania 2023**



Koszty produkcji drewna, kleju i energii, które od 2021 roku drastycznie wzrosły, uległy w roku sprawozdawczym złagodzeniu, co doprowadziło do obniżenia wskaźnika kosztów materiałowych (w odniesieniu do całkowitej wydajności) z 59,4% w poprzednim roku do 55,4% w minionym roku obrotowym. W okresie sprawozdawczym utrzymywał się jednak wyraźny trend spadkowy popytu na płyty HDF/MDF, co doprowadziło do dalszych obniżek cen. W związku z tym przychody netto ze sprzedaży w minionym roku obrotowym spadły o 40,4 mln EUR do 354,5 mln EUR w porównaniu do tego samego okresu w roku poprzednim. Ponadto wskaźnik kosztów personalnych wzrósł do 16,6% (w poprzednim roku: 12,5%). Przyczyną tego były przede wszystkim wzrosty płac i wynagrodzeń spowodowane inflacją, a także zmniejszona baza przychodów. W rezultacie spółka osiągnęła

skorygowany EBITDA operacyjny na poziomie 55,2 mln EUR. Choć wynik ten był niższy niż w poprzednim roku (75,0 mln EUR), mieścił się on w oczekiwaniach kierownictwa. Ogólnie rzecz ujmując, wygenerowano skonsolidowany zysk netto w wysokości 23,7 mln euro. Suma bilansowa wzrosła znacznie do 578,0 mln euro, przy aktywach trwałych w wysokości 452,0 mln euro. Kapitał własny, w szczególności ze względu na wyraźny dodatni skonsolidowany zysk netto za ten okres oraz zmniejszenie ujemnej różnicy w kapitale własnym wynikającej z przeliczenia walut, wzrósł do 179,7 mln EUR (w poprzednim roku: 150,0 mln EUR). W związku z tym wskaźnik kapitału własnego – pomimo znacznie zwiększonej sumy bilansowej – wzrósł do 31,1% w porównaniu z 30,4% na koniec roku obrotowego 2022.



## Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

*Już w 2021 roku Grupa Homann Holzwerkstoffe w ramach starannego procesu opracowywania strategii wypracowała istotne cele zrównoważonego rozwoju. Cele te mieszczą się w następujących trzech polach działania i będą dalej realizowane.*



## Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Już w 2021 roku Grupa Homann Holzwerkstoffe w ramach starannego procesu opracowywania strategii wypracowała istotne cele zrównoważonego rozwoju.<sup>2</sup> Cele te mieszczą się w następujących trzech polach działania i będą dalej realizowane.

Zrównoważony rozwój naszych pracowników znajduje się w centrum pola działania „**Dbamy o nasze relacje**”. Wskaźnik szkoleń ma zostać zwiększony do 5% do 2026 roku, a liczba godzin doskonalenia na pracownika do 25 godzin rocznie.

W celu sprostania złożonym wyzwaniom, drugie pole działania „**Stawiamy sobie wyzwania**” ma na celu osiągnięcie konsekwentnej automatyzacji produkcji, redukcję emisji CO<sub>2</sub> na m<sup>3</sup> HDF o 65% do 2030 roku i zwiększenie udziału energii odnawialnej w zużywanej energii elektrycznej do 70% do 2030 roku.

Trzecie pole działania – „**Poprawiamy wydajność**” – koncentruje się na zrównoważonym i skutecznym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Celem Homann Holzwerkstoffe jest zwiększenie udziału włókien pochodzących z recyklingu w produkcji do 15% do 2030 roku oraz zwiększenie środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych farbach do 50% do 2030 roku.

Pole działania	Cele
Dbamy o nasze relacje	Wzrost wskaźnika szkoleń o 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 <sub>2</sub> -eq w zakresie 1 i 2 na m <sup>3</sup> 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 produkcji do 15% do 2030 roku
	Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych farbach do 50% do 2030 roku

Rok referencyjny 2020

Począwszy od pozyskiwania drewna ze zrównoważonych leśnictw po produkcję materiałów drewnopochodnych o niskiej zawartości formaldehydu, przyjazne dla klimatu i energooszczędne zarządzanie jest widoczne w całym łańcuchu wartości. Oczywiście jest przy tym, że grupa nie korzysta z drewna pochodzącego z nielegalnego wycięcia, wycinki lasów naturalnych oraz chronionych obszarów leśnych. Stawia przede wszystkim na odpady drzewne i pozostałości z tartaków z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony.

Grupa Homann Holzwerkstoffe angażuje się również aktywnie w kwestie społeczne. Kierownictwo firmy bardzo poważnie traktuje potrzeby swoich interesariuszy, takich jak klienci, dostawcy i banki, i utrzymuje pełen zaufania, oparty na równości dialog. Grupa oferuje atrakcyjne miejsca pracy i szkolenia dla około 1500 pracowników w Niemczech i Polsce, a także angażuje się w działalność lokalnych społeczności i organizacji. Na przykład w Polsce wspierana jest budowa mieszkań socjalnych oraz wspomagane są szkoły, szpitale i kluby sportowe. We wszystkich zakładach produkcyjnych wdrożono systemy monitorowania i dalszego rozwoju procesów produkcyjnych oszczędzających zasoby i energię.

<sup>2</sup> Szczegóły można znaleźć w [Raportie dotyczącym zrównoważonego rozwoju 2021 i Raportie dotyczącym zrównoważonego rozwoju 2022.](#)

## Nowe wymagania europejskie i dalszy rozwój strategii zrównoważonego rozwoju

Z początkiem 2023 roku weszła w życie unijna dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD), która nakłada nowe wymagania w zakresie sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Już od 2024 roku niektóre przedsiębiorstwa w UE będą zobowiązane do uwzględniania w swoich raportach zarządczych informacji niefinansowych dotyczących kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego. Grupa Homann Holzwerkstoffe będzie raportować zgodnie z CSRD po raz pierwszy za rok obrotowy 2025.

CSRD określają europejskie standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS). Skutkuje to również zmianami w analizie istotności. Przedsiębiorstwa muszą analizować potencjalne i rzeczywiste materialne skutki swojej działalności na

ludzi i środowisko (inside-out) oraz finansowe skutki aspektów zrównoważonego rozwoju na firmę (outside-in), aby zidentyfikować kluczowe tematy do raportowania zgodnie z CSRD. Grupa Homann Holzwerkstoffe przeprowadziła już analizę istotności w ramach opracowywania strategii zrównoważonego rozwoju na 2021 rok, która jest obecnie poddawana przeglądowi i rewizji zgodnie z nowymi wymogami europejskimi. Ponieważ przegląd nie został jeszcze w pełni zakończony, niniejszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju opiera się na analizie przeprowadzonej w 2021 roku.<sup>3</sup> Po zakończeniu analizy istotności, nowe ustalenia posłużą nie tylko jako podstawa i wytyczne dla przyszłej sprawozdawczości niefinansowej, ale także dostarczą informacji na temat kierunku strategicznego i wszelkich modyfikacji, które należy wprowadzić do strategii zrównoważonego rozwoju grupy.



<sup>3</sup> Szczegółowe informacje na temat poprzedniego procesu istotności oraz rozwoju strategii zrównoważonego rozwoju można znaleźć w [Raportie dotyczącym zrównoważonego rozwoju 2021 i Raportie dotyczącym zrównoważonego rozwoju 2022.](#)

## Orientacja na cele rozwojowe ONZ

Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) zostały opracowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych jako globalny plan promowania pokoju, dobrobytu i ochrony naszej planety. Obejmują one łącznie 17 celów. Jako firma działająca na arenie międzynarodowej, Grupa Homann Holzwerkstoffe przyczynia się do realizacji tych celów, co znajduje odzwierciedlenie w polach działania. Jesteśmy zaangażowani w realizację celów „Dobra jakość edukacji”, „Równość płci” i „Partnerstwa na rzecz celów” w ramach pola działania 1 „Dbamy o nasze relacje”. W odniesieniu do pola działania 2 „Stawiamy sobie wyzwania” grupa pracuje

nad osiągnięciem celów zrównoważonego rozwoju: „Czysta i przystępna energia”, „Innowacyjność, przemysł, infrastruktura” i „Działania w dziedzinie klimatu”. Ponadto w ramach pola działania 3 „Poprawiamy wydajność” zajmujemy się celami: „Innowacyjność, przemysł, infrastruktura”, „Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja” oraz „Życie na lądzie”. Więcej informacji na temat poszczególnych działań i celów przyczyniających się do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, można znaleźć w odpowiednich rozdziałach niniejszego raportu.



## Nasze pola działania i środki

Aby osiągnąć nasze cele, w 2023 roku opracowano i wdrożono różne środki i projekty, które przyczyniają się do realizacji naszych trzech pól działania i

kluczowych kwestii zrównoważonego rozwoju oraz celów, które sobie wyznaczaliśmy.

Pola działania	Kluczowe tematy	Działania w roku 2023
Dbamy o nasze relacje	Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rozbudowa naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości dzięki zwiększonej świadomości i zaufanemu adwokatowi w naszej siedzibie w Losheim.</li> </ul>
	Rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej – nasi pracownicy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intensywna współpraca ze szkołami i uczelniami, a także udział w targach i inne okazje do poznania naszego przedsiębiorstwa.</li> <li>Zaangażowanie społeczne naszych pracowników.</li> <li>Osiągnięcie wskaźnika szkoleń na poziomie 5%.</li> <li>Duży projekt szkoleniowy dla litewskich pracowników.</li> </ul>
Stawiamy sobie wyzwania	Zautomatyzowana produkcja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renowacja hali pod nowe instalacje do uszlachetniania produktów oraz budowa trzech lekkich hal odciążających magazyny i hale produkcyjne w Losheim.</li> <li>Rozpoczęcie budowy nowej drogi dojazdowej dla ciężarówek do zakładu w Losheim.</li> <li>Uruchomienie zautomatyzowanej linii produkcyjnej w Karlinie.</li> </ul>
	Redukcja emisji	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uruchomienie kotła na biomasę w celu zastąpienia kotła węglowego.</li> <li>Planowanie i budowa nowej stacji uzdatniania wody w Krośnie.</li> <li>Wymiana maszyn i ciężarówek do transportu drewna w firmie Homatrans.</li> </ul>
	Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza własnego zaopatrzenia w odnawialną energię elektryczną lub współpracy z firmami w celu pozyskiwania odnawialnych źródeł energii.</li> </ul>
Poprawiamy wydajność	Duża rentowność, wydajność i konkurencyjność	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zatwierdzenie i rozpoczęcie budowy nowej stacji uzdatniania wody w Krośnie.</li> </ul>
	Wysoka jakość usług	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalszy rozwój procesów cyfrowych w relacjach z klientami.</li> </ul>
	Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udział w unijnym projekcie EcoReFibre z pierwszymi wynikami na poziomie technicznym.</li> <li>Projekty recyklingu materiałowego wewnętrznych odpadów produkcyjnych.</li> </ul>
	Innowacyjność	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przejście na 5% „better carbon” z surowcami pochodzenia biologicznego w środkach wiążących do farb.</li> <li>Produkcja nowego rodzaju płyt o zwiększonej odporności na wilgoć.</li> <li>Zakończenie projektu współpracy BENHoLei.</li> </ul>



## Pole działania 1: Dbamy o nasze relacje

Nasi zaangażowani pracownicy są podstawą naszego sukcesu. Aby zapewnić jego długoterminowe utrzymanie, chcemy wspierać naszych współpracowników i nasze współpracownice w sposób zrównoważony oraz rozwijać ich wyjątkowe umiejętności. Naszym celem jest związanie naszej załogi z firmą poprzez atrakcyjne warunki pracy oraz bogatą ofertę szkoleniową, a także stworzenie dla wszystkich doceniającego środowiska pracy. Aby to osiągnąć, w 2023 roku zorganizowaliśmy kilka wydarzeń dla naszych pracowników, takich jak letni festyn w Losheim czy drzwi

otwarte w naszych polskich lokalizacjach. Oprócz relacji z naszą załogą utrzymujemy również przejrzyste i zaufane relacje z naszymi interesariuszami, z którymi regularnie się kontaktujemy.

Nasze wymagania w odniesieniu do naszego pola działania „Dbamy o nasze relacje”, 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 kładzie duży nacisk na rozwój i szkolenie wszystkich pracowników oraz oferuje szeroką gamę programów szkoleniowych i doszkalaćcych.

**5**  
RÓWNOŚĆ  
PŁCI

**Cel 5 – Równość płci**  
Równość płci jest dla nas bardzo ważna zarówno na poziomie kierownictwa, jak i zakładu. Różnorodność pracowników ma pozytywny wpływ na atmosferę pracy.

**17**  
PARTNERSTWA  
NA RZECZ CEŁÓW

**Cel 17 – Partnerstwa na rzecz celów**  
Nasze cele można osiągnąć tylko wtedy, gdy będziemy nieustannie angażować się w dialog z naszymi interesariuszami, nawiązywać partnerstwa w projektach i wspólnie opracowywać produkty.

## Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Wzrost wskaźnika szkoleń o 5%	do 2026 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Różne projekty HR: wizyty w szkołach, na uczelniach, dni rodzinne</li> <li>Drzwi otwarte</li> <li>Współpraca z uczelniami</li> <li>Oferta studiów dualnych</li> <li>Rozszerzenie oferty kursów szkoleniowych</li> <li>Praca wakacyjna i staże letnie</li> <li>Organizacja wydarzeń informacyjnych i wycieczek po zakładzie</li> <li>Osiągnięcie wskaźnika szkoleń na poziomie 5% w 2023 roku</li> </ul>
Zwiększenie liczby godzin kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin	do 2026 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Szczegółowy plan szkoleń i matryca wiedzy</li> <li>Rozszerzenie i oferta różnych szkoleń (obowiązkowych i opcjonalnych)</li> <li>Duży projekt szkoleniowy dla litewskich pracowników</li> <li>Planowanie rozwoju programów szkoleniowych i doszkalaćcych dla naszych pracowników</li> </ul>

## Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji

W naszej codziennej pracy kierujemy się takimi wartościami jak jakość, niezawodność, odpowiedzialność, zaufanie i wydajność. Te wartości są fundamentem naszej kultury korporacyjnej i kierują nami w kontaktach z naszymi interesariuszami.

Ponieważ Grupa Homann Holzwerkstoffe zaopatruje klientów na całym świecie i jest reprezentowana w Niemczech, Polsce i na Litwie, stykamy się z różnymi przepisami i regulacjami. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do przejrzystego zachowania i otwartej komunikacji w celu promowania wzajemnego zaufania oraz przyczyniania się do zrozumienia.

### Nasze podejście strategiczne

Przestrzeganie naszych wartości korporacyjnych i standardów postępowania ma zasadnicze znaczenie dla udanej współpracy w Grupie Homann Holzwerkstoffe. Dlatego w 2021 roku wprowadziliśmy [kodeks postępowania dla pracowników](#), który został uwzględniony w procesie wdrażania, a także dla [partnerów biznesowych](#). Najwyższy szczebel zarządzania jest odpowiedzialny za wdrożenie tych kodeksów, a także za zapewnienie niezbędnych zasobów.

W ostatnich latach opracowaliśmy również cele zrównoważonego rozwoju dla Grupy Homann Holzwerkstoffe, które zostały zintegrowane w organizacji w roku 2022 w celu kontynuowania naszych wysiłków w zakresie zrównoważonego rozwoju w ukierunkowany sposób.

### Rozbudowa systemu zgłaszania nieprawidłowości oraz zaufany adwokat

Nasi pracownicy mają możliwość zgłaszania incydentów za pośrednictwem anonimowego systemu zgłaszania nieprawidłowości, aby zapewnić uczciwe środowisko pracy i przestrzeganie standardów prawnych. Od tego roku w lokalizacji w Losheim nasi pracownicy mają również do dyspozycji zaufanego adwokata. Szczegółowe informacje na temat procedury i osoby pełniącej tę funkcję znajdują się na naszej [stronie internetowej](#) i są przekazywane pracownikom podczas szkoleń. Poważne naruszenia zasad są omawiane z zarządem. Następnie podejmowane są odpowiednie działania. Nasi dostawcy mogą również w dowolnym momencie skontaktować się z kierownictwem działu zakupów strategicznych w celu omówienia wszelkich pytań lub nieprawidłowości. W 2023 roku nie otrzymaliśmy żadnych zgłoszeń.

### Otwarte i przejrzyste relacje z naszymi interesariuszami

Regularnie informujemy naszych interesariuszy o nowościach z grupy kapitałowej i naszych produktach, stale optymalizując wymianę informacji. Od momentu opublikowania naszego pierwszego raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju w 2022 roku, udało nam się sprofesjonalizować komunikację z naszymi klientami w zakresie zrównoważonego rozwoju, co spotkało się z rosnącym zainteresowaniem. Głębszy wgląd w naszą strategię zrównoważonego rozwoju miał również pozytywny wpływ na ocenę zrównoważonego rozwoju przez agencję ratingową ESG imug rating. Na naszej [stronie internetowej](#) udostępniamy również wyczerpujące informacje na temat zrównoważonego rozwoju naszych produktów.

### Intensywna współpraca z klientami, dostawcami i partnerami produktowymi

W celu optymalizacji produkcji i zapewnienia jakości naszych produktów, nieustannie współpracujemy z naszymi dostawcami we wszystkich lokalizacjach, przeprowadzając wspólnie testy laboratoryjne i zakładowe.

### Perspektywy

Po włączeniu naszej strategii i celów zrównoważonego rozwoju do organizacji, nadal pracujemy nad ich intensyfikacją w 2024 roku, aby celowo rozwijać nasze działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Cyfrowy system zgłaszania nieprawidłowości został już wprowadzony. Pracownicy niemieckich lokalizacji mogą również konsultować się z naszym zaufanym adwokatem w przypadku incydentów. Na polskiej stronie internetowej informacje dotyczące zaufanego adwokata zostaną udostępnione, gdy tylko zostaną poznane wymagania polskiego ustawodawcy.

## Nasi pracownicy jako podstawa zrównoważonego rozwoju i sukcesu

1.468<sup>4</sup> naszych pracowników tworzy fundament Grupy Homann Holzwerkstoffe. Są oni naszym czynnikiem sukcesu i odgrywają kluczową rolę w pomaganiu nam w osiągnięciu naszych celów zrównoważonego

rozwoju i wdrażaniu zrównoważonego rozwoju w całej grupie. Dlatego koncentrujemy się na szkoleniu naszych pracowników, aby zapewnić długoterminowy i zrównoważony sukces przedsiębiorstwa.

### Przegląd pracowników 2023 według grup wiekowych

Grupa wiekowa	poniżej 35 lat	35-50 lat	powyżej 50 lat
Homann Holzwerkstoffe	388	565	515
Homatrans	18	24	15
Homatech	19	24	30
Krosno	120	187	153
Karlino	131	236	172
Losheim, Herzberg i Monachium	100	94	145

### Zmiana liczby pracowników

	2021	2022	2023
Homann Holzwerkstoffe	1.591	1.526	1.468
Homatrans	62	57	57
Homatech	70	69	73
Krosno	490	487	460
Karlino	635	582	539
Losheim, Herzberg i Monachium	334	331	339

Niektóre wyzwania, które obecnie nas zajmują w odniesieniu do naszych pracowników, to zmiana pokoleniowa oraz pozyskiwanie pracowników. Wymaga to strategii i odpowiednich działań. Ponadto, Grupa Homann Holzwerkstoffe, podobnie jak wszystkie przedsiębiorstwa w różnych branżach, jest dotknięta

niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej. Wybór odpowiednich pracowników, którzy będą reprezentować nasze wartości i przyczyniać się do sukcesu firmy, wymaga starannego planowania oraz długoterminowych decyzji na różnych szczeblach w przedsiębiorstwie.

Chcemy zwiększyć naszą atrakcyjność jako pracodawcy oraz zadowolenie pracowników poprzez różne działania. Wolne stanowiska powinny być obsadzone w odpowiednim czasie, wiedza przekazywana, a kompleksowy program wprowadzający zagwarantowany. Oprócz możliwości doskonalenia zawodowego, elastycznych godzin pracy w administracji, zapewnieniu posiłków oraz opieki zdrowotnej, ważne są dla nas równość, różnorodność i wzajemny szacunek. Wielu naszych pracowników ceni sobie rodzinną atmosferę w firmie. Wszystkie te czynniki mogą mieć znaczenie dla młodych ludzi przy wyborze miejsca nauki i pracy.



Oferujemy plany szkoleniowe dla wszystkich pracowników, aby poprawić transfer wiedzy. Doświadczeni pracownicy mają możliwość przekazywania swojej wiedzy. Ponadto wspieramy naszą obecną kadre w rozwoju ich kompetencji i oferujemy wewnętrzne możliwości rozwoju.

### Dalsze promowanie wizerunku atrakcyjnego pracodawcy

Aby zaprezentować się jako atrakcyjny pracodawca, współpracujemy ze szkołami, uniwersytetami i lokalną Izbą Przemysłowo-Handlową. Na przykład w tym roku odwiedzili nas absolwenci zespołu szkół „Gesamtschule Losheim”, którzy mogli zwiedzić ośrodki szkoleniowe i zakład. Jesteśmy również obecni na targach branżowych, takich jak targi pracy na Uniwersytecie Zielonogórskim, Politechnice Koszalińskiej oraz targach szkoleniowych w Wadern i Losheim.

### Nasze podejście strategiczne

Dążymy do znalezienia wysoko wykwalifikowanych pracowników dla naszych lokalizacji, którzy będą chcieli pozostać w firmie na dłużej.

Ze względu na wagę tego tematu, rekrutacja pracowników jest zarządzana na najwyższym szczeblu kierownictwa we współpracy z działami HR. Do poszukiwania wykwalifikowanych i odpowiednich pracowników wykorzystujemy różne kanały dla różnych grup docelowych, takie jak zamieszczanie ogłoszeń online, nasza strona internetowa, agencje pracy, a także media społecznościowe. Wewnętrznie również poszukujemy odpowiednich osób, na przykład wśród absolwentów szkoleń. Proces zatrudniania nowych kolegów i koleżanek jest odpowiedzialnością kierownictwa zakładów oraz działu HR, który również planuje nowe stanowiska i regularnie ocenia możliwości obsadzania wolnych stanowisk wewnętrznie.

Ponadto działy HR często rozważają nowe i kreatywne środki w postaci działań „online i offline”, którym często towarzyszy prasa. Oferujemy również dni szkoleniowe i rodzinne, wycieczki po zakładzie, pracę wakacyjną i staże letnie, a także dni otwarte.

<sup>4</sup> Dzień bilansowy 31.12.2023 r.



### Oferty mobilności dla naszych pracowników

Aby promować mobilność naszych pracowników, oferujemy połączenie autobusowe w naszych polskich lokalizacjach, które dowozi naszych pracowników do pracy z wybranych kierunków. Ponadto w tym roku w Krośnie została zainstalowana wiata rowerowa, dzięki której zarówno polskie oddziały, jak i nasz oddział w Losheim oferują teraz udogodnienia dla osób dojeżdżających do pracy rowerem. Chcąc promować aktywne korzystanie z rowerów, w ubiegłym roku zorganizowano bezpłatny przegląd i naprawę rowerów dla pracowników w polskich zakładach, co spotkało się z dużym zainteresowaniem.



### Promowanie rodzinnej atmosfery pracy i zaangażowania społecznego

By promować rodzinną atmosferę pracy w firmie, oferujemy różne wydarzenia dla naszych pracowników i ich dzieci, takie jak imprezy bożonarodzeniowe czy drzwi otwarte. Staramy się przy tym przekazywać przydatne umiejętności i wiedzę. Na przykład w ubiegłym roku dzieci naszych pracowników mogły zapoznać się z technikami ratowniczymi i przećwiczyć udzielanie pierwszej pomocy na manekinach. Ponadto wspieramy różne projekty społeczne, takie jak budownictwo socjalne w Polsce lub organizacje społeczne w formie darowizn dla szkół, przedszkoli lub klubów sportowych. Aby zaangażować naszych pracowników w działania społeczne, organizujemy ich aktywny udział w różnych wydarzeniach, takich jak na przykład „Rybobranie” – bieg podczas Dni Krosna Odrzańskiego, Bieg uliczny Krosno 10, Bieg Papieski w Karlinie czy Turniej Międzyzakładowy w Karlinie.

### Ciągła optymalizacja procesów on- i off-boardingu

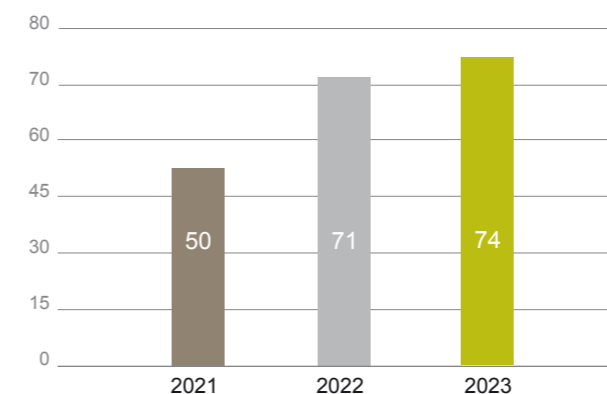
Nieustannie pracujemy nad procesami on- i off-boardingu w naszych polskich lokalizacjach, aby zapewnić długotrwałe związanie naszych pracowników z firmą oraz umożliwić nowym kolegom i koleżankom bezproblemowe rozpoczęcie pracy. Na przykład prowadzimy rozmowy zwrotne, aby poznać przyczyny opuszczenia firmy. Skuteczność tych rozmów wzrasta z roku na rok i udało nam się już zidentyfikować istotne powody odejścia. Przeprowadzamy również rozmowy zwrotne z nowymi pracownikami, około miesiąc po ich zatrudnieniu, aby ocenić proces wdrażania. Pracujemy także nad rozszerzeniem pakietu powitalnego, w którym pracownicy znajdują „książkę powitalną” opracowaną przez nas oraz mapę zakładu.

### Szkolenia i doskonalenie zawodowe jako inwestycja w przyszłość

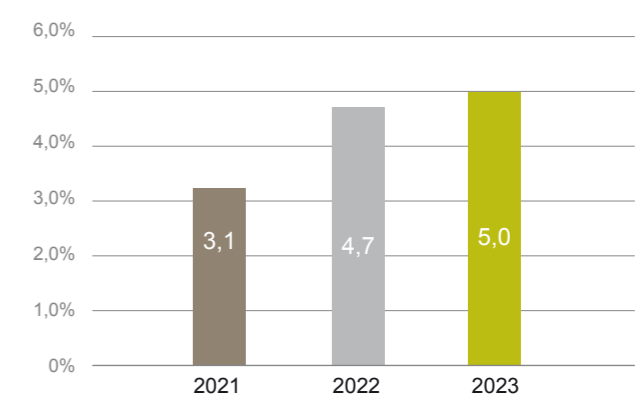
W 2023 roku wszystkie miejsca praktycznej nauki zawodu w naszej lokalizacji w Losheim zostały wypełnione. Praktykanci byli również zatrudniani we wszystkich innych lokalizacjach. Oferujemy różne praktyki w obszarach produkcji, IT, administracji i logistyki. Osiągnięto docelowy wskaźnik 5,0% pracowników stażystów w całym przedsiębiorstwie. Łącznie w tym roku w Homann Holzwerkstoffe zatrudniliśmy 74 praktykantów. Oprócz szczegółowego planu szkoleniowego, nasi praktykanci mają możliwość wzięcia

udziału w różnych szkoleniach i działaniach doskonalenia zawodowego. Aktywnie współpracujemy ze szkołami i uniwersytetami w celu rekrutacji nowych praktykantów. Aby uczniowie i studenci mogli poznać naszą firmę, oprócz Drzwi otwartych czy obecności na targach pracy, oferujemy również różnorodne praktyki w takich obszarach jak logistyka, technologia drewna, elektrotechnika czy mechanika. W naszych lokalizacjach w Polsce odbyły się 2023 praktyki uczniowskie w obszarach finansów i księgowości oraz zarządzania i technologii produkcji. Pomimo trudnego rynku pracy, prowadzone działania odnoszą sukces.

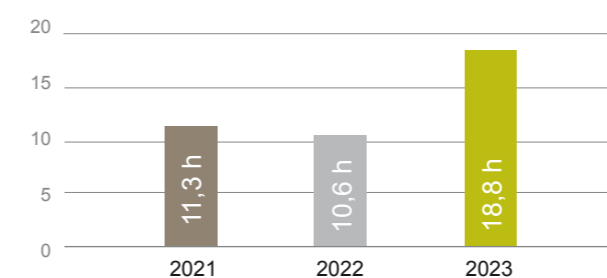
### Liczba praktykantów w Homann Holzwerkstoffe



### Wskaźnik szkoleń w Homann Holzwerkstoffe



### Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika



## Oferowane szkolenia dla wszystkich płci

**Losheim:**

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

**Karlino:**

- Operator maszyn do obróbki drewna
- Technik mechatronik
- Technik informatyk
- Technik przemysłowy

**Krosno:**

- Technik informatyk
- Herzberg:**
- Handlowiec ds. zarządzania biurem

**Homatech:**

- Technik mechatronik
- Elektryk
- Technik elektronik ds. technologii automatyzacji
- Elektromechanik

**Homatrans:**

- Logistyk

Szczególną uwagę przykładamy do szkolenia i doskonalenia zawodowego naszych pracowników, aby związać ich z nami na dłużej i pozycjonować się jako atrakcyjny pracodawca. Oprócz szkoleń wymaganych prawnie, takich jak ochrona danych, ochrona przeciwpożarowa, bezpieczeństwo i higiena pracy, zachęcamy naszych pracowników do korzystania z dopasowanych do nich ofert szkoleniowych. Na przykład w 2023 roku przeprowadziliśmy duży projekt szkoleniowy dla naszych litewskich pracowników. W Losheim odbyło się szkolenie dla wszystkich elektryków dotyczące najnowszych technologii urządzeń. W 2023 roku na jednego pracownika przypadało średnio 18,8 godzin kursów doskonalenia zawodowego.

**Perspektywy**

W przyszłości chcemy dalej rozwijać naszą politykę zatrudnienia w oparciu o strategię firmy. Obejmuje to dalszą optymalizację procesów on- i off-boardingu oraz poprawę kultury pracy i wszystkich procesów personalnych. Długoterminowo chcemy zbudować markę pracodawcy, dla której nasza załoga chętnie pracuje. Ponadto chcemy rozszerzyć naszą ofertę szkoleń i doskonalenia zawodowego dla naszych pracowników – szczególnie w odniesieniu do zmian w maszynach, które wymagają zmiany profilu kompetencji personelu. Naszym celem jest zwiększenie liczby godzin doskonalenia zawodowego na jednego pracownika do 25 godzin rocznie do 2026 roku. Chcemy także promować wymianę wiedzy wewnątrz działów i organizacji oraz między organizacjami, dlatego w najbliższych latach szczególnie wspierana będzie wymiana między lokalizacjami w Polsce i na Litwie.



Szczególną uwagę przykładamy do szkolenia i doskonalenia zawodowego naszych pracowników, aby związać ich z nami na dłużej i pozycjonować się jako atrakcyjny pracodawca.



# Nasi pracownicy są częścią sukcesu naszej firmy

Pracownicy Grupy Homann Holzwerkstoffe wnoszą decydujący wkład w sukces naszej firmy i są naszym najważniejszym zasobem. Na potrzeby tegorocznego raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju rozmawialiśmy z niektórymi pracownikami zakładów w **Karlinie** i **Krośnie** o ich motywacji, hobby, oferowanych benefitach i potencjalnych wyzwaniach w nadchodzących latach. Niektórzy pracownicy pracują w Homanit od wielu lat i przeszli szczególny rozwój w ostatnich latach. Niektórzy byli nawet w stanie zintegrować swoje hobby z pracą.



Łukasz SZPIECH

**Łukasz Szpiech** pracuje w dziale zarządzania jakością oraz badań i rozwoju w zakładzie w Karlinie i jest związany z firmą Homanit od 17 lat. Tutaj jest odpowiedzialny za pożądaną jakość płyt na każdym etapie przetwarzania. Szczególnie ważni są dla niego ludzie, z którymi współpracuje i pełna uznania atmosfera pracy, którą chętnie promuje. Łukasza szczególnie motywuje pole manewru w pracy oraz jasno określone cele i zaangażowanie współpracowników. Jego zdaniem wyzwaniem dla Homanit jest przede wszystkim rosnące zapotrzebowanie na zrównoważony rozwój przy jednoczesnym utrzymaniu ciągłego wzrostu innowacyjności i konkurencyjności.



Alicja KRASOWSKA

**Alicja Krasowska** od trzech lat pracuje w oddziale w Krośnie na stanowisku specjalistki ds. HR. Szczególnie motywuje ją atmosfera pracy i współpraca z miłymi współpracownikami, możliwość rozwoju osobistego oraz ciągle zdobywanie nowej wiedzy i doświadczenia. Ma możliwość włączenia swojego hobby, jakim jest nauka języków obcych, do swojej pracy, tłumacząc dokumenty na język angielski i mając okazję uczyć się niemieckiego w Homanit. Alicja postrzega poszukiwanie odpowiedniego personelu na specjalistyczne stanowiska jako przyszłe wyzwanie dla Homanit.



MARTYNA SZULC

**Martyna Szulc** pracuje w firmie Homanit od 10 lat w dziale planowania produkcji w zakładzie w Karlinie. Do jej głównych zadań należy przetwarzanie potwierdzeń terminów dla klientów i zmian w zamówieniach, a także tworzenie wariantów materiałowych. Szczególną motywacją dla Martyny jest miła i przyjazna atmosfera oraz dobre warunki pracy. Docenia również dbałość przedsiębiorstwa o pracowników. Jako przeszkolona ratowniczka przedmedyczna i członek Fundacji Survival & Rescue, Martyna stara się włączyć swoją pasję do pracy wraz z działem ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, biorąc udział w różnych wykładach z pierwszej pomocy dla pracowników. Za wyzwanie uważa dalszy rozwój przedsiębiorstwa i spełnianie wymagań klientów.



MATEUSZ MAZUR

**Mateusz Mazur** pracuje w dziale uszlachetniania jako operator CNC w zakładzie w Krośnie i jest związany z firmą od dziewięciu lat. Do jego głównych zadań należy ustawianie i wspieranie innych pracowników przy maszynie CNC. Mateuszowi szczególnie podoba się to, że praca jest blisko jego domu i że ma możliwość zmiany stanowisk w firmie, dzięki czemu jego praca pozostaje zróżnicowana. Jego hobby to druk 3D, który pod wieloma względami jest podobny do obrabiarek CNC pod względem konstrukcji i działania. Jego zdaniem wyzwaniem dla Homanit jest dalszy rozwój firmy i jej pracowników.



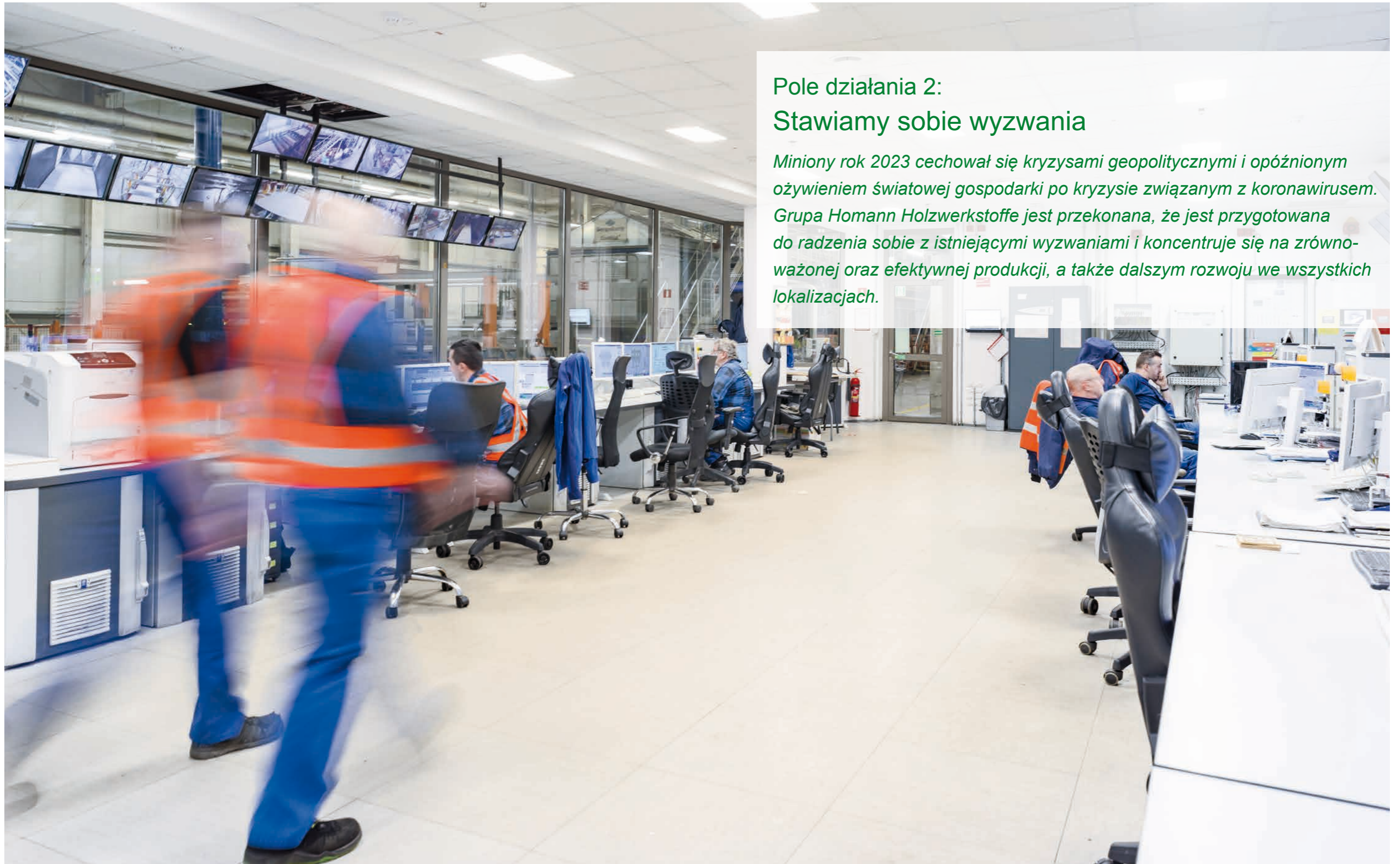
PRZEMYSŁAW PSZCZOŁA

**Przemysław Pszczoła** od 19 lat jest mistrzem w dziale produkcji płyt lakierowanych Homanit w Karlinie. Odpowiada za wdrażanie planu produkcji i zarządzanie pracownikami. Szczególnie przyjemna jest dla niego przyjazna atmosfera pracy i wzajemny szacunek. Motywacją dla Przemysława są również stabilne warunki pracy i dobre wynagrodzenie. Według niego jednym z wyzwań na przyszłość dla Homanit może być utrzymanie obecnego poziomu i przetrwanie trudniejszych czasów.

## BENEFITY

- Dobre warunki pracy
- Wewnętrzna współpraca
- Elastyczna organizacja urlopu
- Możliwości rozwoju i doskonalenia zawodowego
- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Elastyczne modele czasu pracy
- Subwencionowanie systemu emerytalnego
- Wydarzenia zakładowe
- Nowoczesne maszyny i sprzęt roboczy
- Bezpłatna odzież robocza wysokiej jakości





## Pole działania 2: Stawiamy sobie wyzwania

*Miniony rok 2023 cechował się kryzysami geopolitycznymi i opóźnionym ożywieniem światowej gospodarki po kryzysie związanym z koronawirusem. Grupa Homann Holzwerkstoffe jest przekonana, że jest przygotowana do radzenia sobie z istniejącymi wyzwaniami i koncentruje się na zrównoważonej oraz efektywnej produkcji, a także dalszym rozwoju we wszystkich lokalizacjach.*

## Pole działania 2: Stawiamy sobie wyzwania

Miniony rok 2023 cechował się kryzysami geopolitycznymi i opóźnionym ożywieniem światowej gospodarki po kryzysie związanym z koronawirusem. Ze względu na inflację, załamanie w branży budowlanej i niepewność polityczną, konsumenci niechętnie wydają pieniądze. Tendencja cenowa dla najważniejszych surowców i cen energii uległa złagodzeniu dla grupy. Grupa Homann Holzwerkstoffe jest przekonana, że jest przygotowana do radzenia sobie z istniejącymi

wyzwaniami i koncentruje się na zrównoważonej oraz efektywnej produkcji, a także dalszym rozwoju we wszystkich lokalizacjach. Grupa wnosi swój wkład w zrównoważoną gospodarkę poprzez stopniową automatyzację produkcji, redukcję emisji i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. Zajmujemy się następującymi Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) w polu działania „Stawiamy sobie wyzwania”:

**7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA**

**Cel 7 – Czysta i dostępna energia**  
 Uczestniczymy w przejściu na odnawialne źródła energii. Oprócz inwestowania w modernizację naszych lokalizacji, obecnie badamy zakres, w jakim możemy pozyskiwać własną energię elektryczną ze źródeł odnawialnych i nawiązywać partnerstwa z firmami, aby w coraz większym stopniu pokrywać nasze zapotrzebowanie na energię elektryczną energią odnawialną.

**9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA**

**Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura**  
 Inwestujemy w automatyzację naszej produkcji, zwiększając tym samym wydajność i poprawiając jakość produktów. Nowe inteligentne procesy robocze i zautomatyzowane linie zmniejszają nasz wpływ na środowisko. Jednocześnie wymieniane są poszczególne maszyny.

**13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU**

**Cel 13 – Działania w dziedzinie klimatu**  
 Chcemy być wzorem do naśladowania dla przedsiębiorstw produkcyjnych i stale redukujemy nasze emisje. Kocioł węglowy w Krośnie został zastąpiony kotłem na biomasę, a szereg innych działań optymalizacyjnych doprowadziło do zmniejszenia zużycia gazu.

## Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Redukcja emisji CO <sub>2</sub> -eq w zakresie 1 i 2 na m <sup>3</sup> płyty HDF o 65%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uruchomienie kotła na biomasę w celu zastąpienia kotła węglowego w Krośnie</li> <li>• Wymiana maszyn i ciężarówek do transportu drewna w firmie Homatrans</li> <li>• Kompletna modernizacja prasy i systemu klejenia do produkcji naszych płyt pilśniowych w Losheim</li> <li>• Planowanie nowych systemów uszlachetniania produktów w Losheim</li> </ul>
Redukcja emisji	nieprze-rwanie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planowanie i budowa nowej stacji uzdatniania wody w Krośnie</li> <li>• Planowanie instalacji nowej wstępnej oczyszczalni ścieków oraz wymiany rurociągów w Karlinie</li> </ul>
Zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza możliwości własnego zaopatrzenia w energię elektryczną</li> <li>• Analiza współpracy z firmami w celu pozyskiwania odnawialnych źródeł energii</li> </ul>

## Zautomatyzowana produkcja

Homann Holzwerkstoffe strategicznie koncentruje się na automatyzacji procesów, co prowadzi do znacznego wzrostu wydajności i ma pozytywny wpływ na pracowników. Wdrażane działania zmniejszają ryzyko wypadków, minimalizują wysiłek fizyczny i odciążają pracowników od wykonywania ręcznych i powtarzalnych zadań. Ponadto można przeciwdziałać międzybranżowemu niedoborowi wykwalifikowanej siły roboczej. Dzięki automatyzacji procesów produkcyjnych uwolniono na przykład zasoby w polskich zakładach, dzięki czemu pracownicy mogli zostać przeniesieni do innych obszarów zakładów.

Ta reorganizacja nie tylko pomaga poprawić warunki pracy i atrakcyjność naszych miejsc pracy, ale także zwiększa wydajność naszych procesów i jakość naszych produktów, co zapewnia długoterminową satysfakcję naszych klientów.



### Nasze podejście strategiczne

Poprzez automatyzację naszej produkcji pomagamy zoptymalizować procesy robocze, zmniejszyć zużycie energii i zminimalizować wpływ na środowisko. Ponadto Grupa Homann Holzwerkstoffe zyskuje przewagę konkurencyjną, czyniąc pracę bardziej komfortową i atrakcyjną.

Automatyzacja produkcji odbywa się krok po kroku w całej grupie przedsiębiorstw. W dialogu z kierownictwem zakładu i specjalistycznymi działami, zarząd decyduje o inwestycjach w automatyzację etapów procesu w różnych lokalizacjach. Kluczowe dla analizy potencjału i podjęcia decyzji są dane z kontrolingu technicznego, który dostarcza obszernych rejestrów danych dotyczących zużycia, ilości odrzuconych, kryteriów jakości i statystyk wypadków.

**Sukcesywne inwestycje w modernizację i automatyzację naszych zakładów produkcyjnych**

W 2023 roku ponownie poczyniono różne inwestycje w celu optymalizacji naszych procesów poprzez modernizację i automatyzację oraz zmniejszenia obciążenia dla środowiska.

W lokalizacji w Losheim zaplanowano dalsze inwestycje w uszlachetnianie produktów. Na przykład w 2023 roku wyremontowano halę pod kątem nowych systemów uszlachetniania produktów. Budowa trzech lekkich hal odciąża magazyny i hale produkcyjne. Ponadto w ubiegłym roku rozpoczęto budowę nowego dojazdu dla ciężarówek do zakładu w Losheim.

W polskim zakładzie w Karlinie wprowadzono nową linię, która automatyzuje cięcie foliowanych płyt, frezowanie krawędzi i rozładunek. Dzięki temu można było wymieniać poszczególne maszyny.

**Perspektywy**

W nadchodzących latach wciąż będziemy koncentrować się na modernizacji i automatyzacji naszych zakładów produkcyjnych. Chcemy przy tym konsekwentnie optymalizować nasze procesy produkcyjne i zwiększać udział elektrycznych wózków widłowych.

**Redukcja emisji**

Grupa Homann Holzwerkstoffe nieustannie pracuje nad redukcją emisji, aby osiągnąć nadrzędny cel, jakim jest neutralność klimatyczna. Oprócz spełniania wymogów prawnych i środowiskowych oraz oczekiwań naszych interesariuszy, chcemy również z własnej inicjatywy wypełniać naszą odpowiedzialność i zobowiązania etyczne.

**Nasze podejście strategiczne**

Wysokie znaczenie redukcji emisji znajduje odzwierciedlenie w głębokim zakorzenieniu w naszej grupie przedsiębiorstw. Odpowiedzialność oraz zapewnienie odpowiednich zasobów spoczywa na barkach kierownictwa. Długoterminowe cele i środki są uzgadniane w dialogu z kierownictwem. Wdrożenie jest przeprowadzane przez działy energetyczne w odpowiednich lokalizacjach.

Systemy zarządzania energią w zakładach w Losheim i Karlinie są certyfikowane zgodnie z normą ISO 50001 i podlegają regularnym audytom. Ponadto emisje CO<sub>2</sub> w Losheim są weryfikowane przez niezależnego eksperta. Odbyna się to w ramach europejskiego systemu handlu uprawnieniami do emisji. W polskim zakładzie w Krośnie urzędy są stale informowane o oszczędnościach energii i odpowiednich działaniach. Ponadto ważnym filarem jest ustrukturyzowane rejestrowanie danych dotyczących emisji i zużycia we wszystkich lokalizacjach. Umożliwia to identyfikację szczególnie energochłonnych procesów. Umożliwia to zarządowi Grupy Homann Holzwerkstoffe usprawnianie procesów w ukierunkowany sposób i zwiększanie oszczędności energii.



**Zastosowanie nowoczesnej technologii dla większej ochrony środowiska**

W przeszłości różne działania doprowadziły już do redukcji naszych emisji. W szczególności wykorzystanie biomasy do ogrzewania doprowadziło do znacznych oszczędności w różnych lokalizacjach pod względem znacznego zmniejszenia zużycia paliw kopalnych. Kocioł na biomasę w zakładzie w Krośnie został uruchomiony w lutym 2023 roku. Dzięki temu odtąd nie będzie już emisji CO<sub>2</sub> z węgla podczas wytwarzania pary i ciepła technologicznego w zakładzie. Zmniejszają się również koszty wytwarzania energii. We wszystkich lokalizacjach stale wprowadzane są modyfikacje wyposażenia technicznego w celu zmniejszenia zużycia energii. Nasza spółka zależna Homatrans również wymieniła maszyny i ciężarówki do transportu drewna na bardziej wydajne pojazdy w 2023 roku.

**Perspektywy**

Kluczowym celem Grupy Homann Holzwerkstoffe jest zmniejszenie emisji CO<sub>2</sub>-eq w zakresie 1 i zakresie 2 o 65% na m<sup>3</sup> płyty HDF do 2030 roku. W nadchodzących latach park maszynowy grupy zostanie również poszerzony o nowoczesne maszyny. Ponadto, w Karlinie planowana jest instalacja nowego urządzenia do wstępnego oczyszczania ścieków w celu poprawy jakości ścieków oraz wymiana rurociągów w celu optymalizacji uzdatniania wody. W Krośnie instalowana jest również stacja uzdatniania wody, którą omówimy bardziej szczegółowo w poniższym flagowym projekcie. Prace planistyczne zostały zakończone, więc chcemy uruchomić stację w 2024 roku.

**Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)**

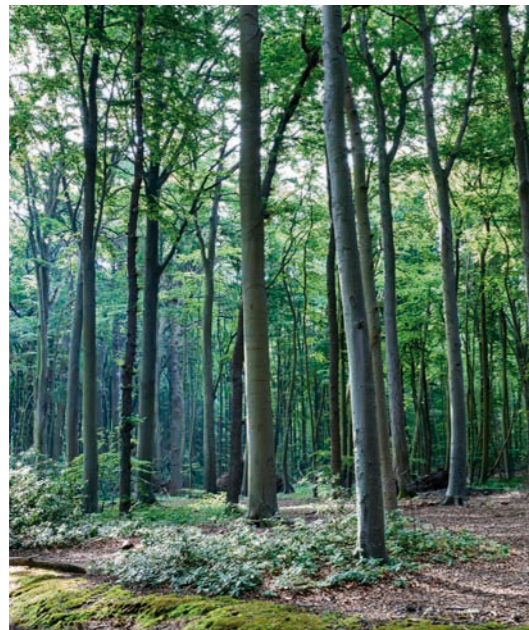
Emisje bezpośrednie [tony CO <sub>2</sub> -eq netto]	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>60.243</b>	<b>49.989</b>	<b>17.627</b>

**Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z energią (zakres 2)**

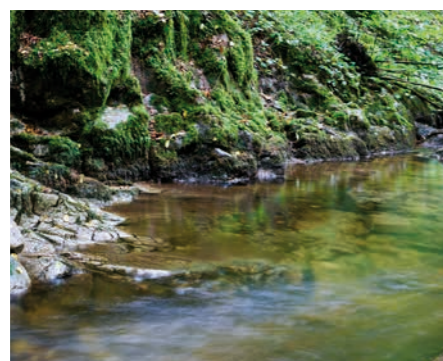
Pośrednie emisje [tony CO <sub>2</sub> -eq netto]	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>149.253</b>	<b>146.546</b>	<b>134.891</b>

**Intensywność emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2)**

Określona ilość CO <sub>2</sub> [tony CO <sub>2</sub> netto / m <sup>3</sup> ]	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>0,2801</b>	<b>0,2819</b>	<b>0,2451</b>



*Wysokie znaczenie redukcji emisji znajduje odzwierciedlenie w głębokim zakorzenieniu w naszej grupie przedsiębiorstw.*



## Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii

Jako przedsiębiorstwo produkcyjne możemy, oprócz efektywnego gospodarowania energią, przyczynić się do ekologicznej gospodarki, zwłaszcza poprzez wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, oraz zmniejszyć zależność od paliw kopalnych. Zarówno ceny surowców, takich jak ropa, gaz i węgiel, jak i wymagania regulacyjne oraz wymagania rynkowe rosną i są wyzwaniem, którym musimy jako grupa sprostać. Zawsze dążymy do równowagi między naszym własnym dążeniem do przyjaznej dla środowiska produkcji a stawianymi nam wymaganiami.

Aby osiągnąć nasze cele, sprostać wyzwaniom i zmniejszyć wpływ na środowisko, inwestujemy w naszych lokalizacjach w ekologiczne formy pozyskiwania energii. Przede wszystkim ma zostać zwiększony udział energii odnawialnej w zużywanym prądzie.

### Nasze podejście strategiczne

Analizujemy różne opcje modernizacji dostaw energii w zależności od lokalizacji.

Odpowiedzialność za planowanie i zatwierdzanie działań dotyczących odnawialnych źródeł energii spoczywa na najwyższym szczeblu zarządzania. Następujące wdrożenie tych działań odbywa się w ścisłej współpracy z odpowiednimi kierownictwami zakładów i działami specjalistycznymi. Nieustanne rejestrowanie kluczowych danych dotyczących zużycia energii i emisji oraz związane z tym regularne przygotowywanie raportów energetycznych jest bardzo pomocne w planowaniu i wdrażaniu działań.

### Dalszy rozwój w lokalizacjach

Grupa Homann Holzwerkstoffe zainwestowała głównie w automatyzację i modernizację swoich zakładów produkcyjnych w 2023 roku, aby zmniejszyć wpływ na środowisko i emisje. Obecnie trwają analizy, w jakim stopniu zarówno samodzielne pozyskiwanie energii odnawialnej, jak i współpraca z firmami w zakresie jej pozyskiwania mogą być realizowane w sposób ekonomiczny i przyjazny dla środowiska.



### Perspektywy

Celem Grupy Homann Holzwerkstoffe jest zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70% do 2030 roku. Dalsze działania zmierzające do osiągnięcia celu są obecnie planowane we wszystkich lokalizacjach.

## Ochrona zasobów wodnych: budowa stacji uzdatniania wody w Krośnie Odrzańskim.

Aby zredukować nasze zużycie świeżej wody w lokalizacji w Krośnie, planujemy uruchomić stację uzdatniania wody w 2024 roku. W 2023 roku zakończono w tym zakresie prace planistyczne i rozpoczęły się prace budowlane. Stacja uzdatniania wody pozwala nam oczyszczać naszą wodę procesową i zwracać ją do obiegu. **Woda procesowa** jest definiowana jako **ścieki operacyjne** i **woda deszczowa** z obszarów składowania drewna i podjazdów zakładu płyt pilśniowych.

WODA PROCESOWA JEST

CAŁKOWICIE OCZYSZCZONA,

WODA DESZCZOWA

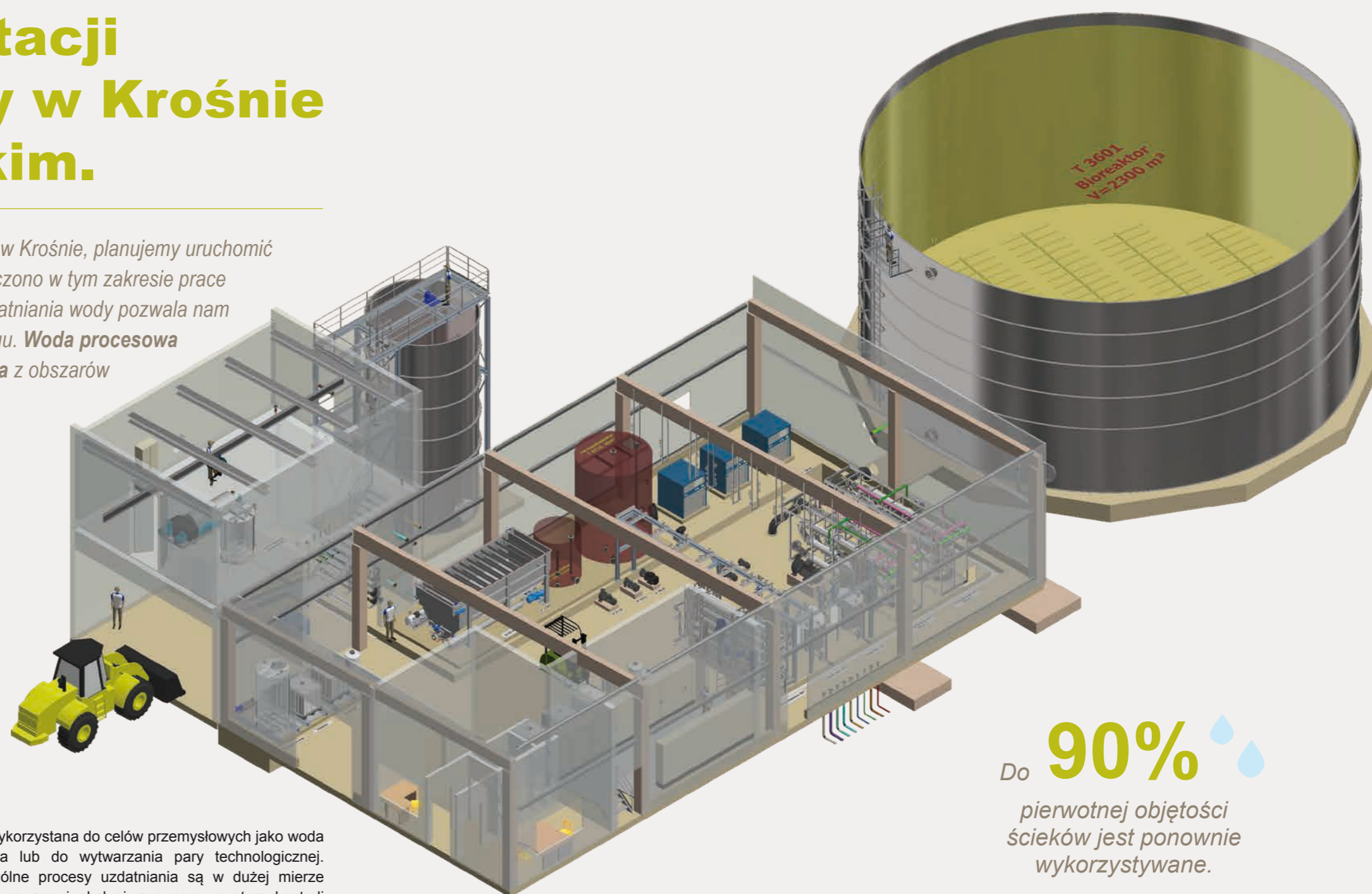
JEST WYKORZYSTYWANA


Ścieki z produkcji zawierają przede wszystkim naturalne składniki przetwarzanego drewna, takie jak włókna drzewne, celuloza, lignina, olejki eteryczne i żywice, skrobia i tłuszcze, garbniki, substancje fenolowe i minerały. Z procesu produkcji pochodzą również składniki klejów, takie jak mocznik i formaldehyd, a także resztki farb z lakierowania. Woda deszczowa oprócz naturalnych składników drewna zawiera między innymi węglowodory i naturalne fenole.

Podczas uzdatniania wody ścieki są najpierw oczyszczane przez sedymentację. Zanieczyszczenia są usuwane ze ścieków za pomocą flotacji i dodatku flokulantów. Substancje organiczne i nieorganiczne znajdujące się w wodzie są następnie rozkładane w bioreaktorze. Po przejściu przez oczyszczalnię membranową woda może być po-

nownie wykorzystana do celów przemysłowych jako woda procesowa lub do wytwarzania pary technologicznej. Poszczególne procesy uzdatniania są w dużej mierze zautomatyzowane i obsługiwane przez system kontroli procesu.

Na koniec procesu oczyszczania nie pozostają żadne ścieki i możemy ponownie wykorzystać około 85-90% pierwotnej objętości ścieków. Celem projektu jest całkowite uzdatnianie i ponowne wykorzystanie wody procesowej lub oddawanie tylko niewielkich ilości uzdatnionej wody lub wody powierzchniowej, z zachowaniem wszystkich wymaganych prawem norm. Dzięki obsłudze stacji uzdatniania wody można całkowicie uniknąć transportu ścieków do zewnętrznej oczyszczalni ścieków i związanej z tym emisji gazów spalinowych.



Do **90%**   
pierwotnej objętości  
ścieków jest ponownie  
wykorzystywane.

### Zalety systemu uzdatniania wody na miejscu:

- Zmniejszenie poboru wód gruntowych do wytwarzania pary
- Oszczędność CO<sub>2</sub> dzięki zmniejszeniu kosztów transportu i utylizacji
- Wykorzystanie wody deszczowej



## Pole działania 3: Poprawiamy wydajność

Jako wiodąca firma na rynku cienkich płyt pilśniowych, Grupa Homann Holzwerkstoffe z powodzeniem radziła sobie w ostatnich latach, mimo trudnego otoczenia rynkowego. Nasz sukces przedsiębiorstwa wynika z naszej wysokiej wydajności ekonomicznej, efektywności i konkurencyjności oraz doskonałej jakości usług. Nasza odpowiedzialność zarówno na poziomie ekonomicznym, jak i zrównoważonego rozwoju,

znajduje odzwierciedlenie w naszej innowacyjności oraz odpowiedzialnym pozyskiwaniu najważniejszego zasobu, jakim jest drewno.

Nasze cele w tym polu działania są zgodne z następującymi Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) Organizacji Narodów Zjednoczonych:

**9**  
INNOWACYJNOŚĆ,  
PRZEMYSŁ,  
INFRASTRUKTURA



**Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura**  
Pracujemy nieustannie nad poprawą naszej infrastruktury, na przykład poprzez wdrożenie środków redukcji hałasu w naszej lokalizacji w Karlinie. Przyczyniają się do tego również innowacje, takie jak oczyszczalnia ścieków budowana obecnie w Krośnie.

**12**  
ODPOWIEDZIALNA  
KONSUMPCJA  
I PRODUKCJA



**Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja**  
Nasze trzy lokalizacje w Losheim, Karlinie i Krośnie prowadzą obecnie projekty recyklingu materiałowego wewnętrznych odpadów produkcyjnych. Chcemy zwiększyć udział włókien pochodzących z recyklingu w naszych produktach do znaczącego poziomu.

**15**  
ŻYCIE  
NA LĄDZIE



**Cel 15 – Życie na lądzie**  
Surowce do naszych płyt pilśniowych pochodzą z odpadów drzewnych z tartaków oraz drewna z wycinki lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. Aby chronić przyrodę i środowisko, zwracamy również uwagę na możliwie krótkie trasy transportu i niski poziom emisji, współpracując z regionalnymi leśnictwami.

## Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcie do 15%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udział w czteroletnim projekcie badawczym dotyczącym wykorzystania drewna z recyklingu w przemyśle płyt pilśniowych (EcoReFibre) z pierwszymi wynikami dotyczącymi produkcji płyt na poziomie technicznym w 2023 roku.</li> <li>• Projekty recyklingu materiałowego wewnętrznych odpadów produkcyjnych.</li> </ul>
Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych farbach do 50%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skuteczne przejście na 5% surowców pochodzenia biologicznego w naszych środkach wiążących do farb w 2023 roku.</li> <li>• Planowanie zwiększenia udziału surowców pochodzenia biologicznego do 15% do 2025 roku.</li> </ul>

## Duża rentowność, wydajność i konkurencyjność

Wydajność ekonomiczna i efektywność są kluczowymi dążeniami Grupy Homann Holzwerkstoffe w trudnym otoczeniu rynkowym, aby zapewnić zrównoważony sukces przedsiębiorstwa i utrzymać konkurencyjność jako lider na rynku płyt HDF/MDF.

W okresie sprawozdawczym utrzymał się trend spadkowy w popycie na płyty HDF/MDF. W tej sytuacji Grupa Homann Holzwerkstoffe opiera się na swojej silnej pozycji rynkowej, długoletnich relacjach biznesowych z klientami, dostawcami i bankami oraz swojej konkurencyjności, co pozwala jej radzić sobie w wymagającym środowisku biznesowym.

### Nasze podejście strategiczne

Wszystkie zakłady grupy są certyfikowane zgodnie z normą ISO 9001. Dział zapewnienia jakości regularnie monitoruje proces produkcji, aby zapewnić niezmiennie wysoką jakość.

Kluczowe decyzje w sprawie nowych projektów podejmuje zarząd Grupy Homann Holzwerkstoffe. Wdrożenie zatwierdzonych projektów jest następnie przekazywane do odpowiedniego kierownika działu, który nadzoruje projekt. Decyzje dotyczące inwestycji są również podejmowane przez zarząd. W przypadku inwestycji w maszyny, początkowo zawierane są umowy między działem sprzedaży, odpowiednim działem produkcji i działem inwestycji. Przed podjęciem decyzji o zakupie określany jest wpływ inwestycji na efektywność energetyczną.

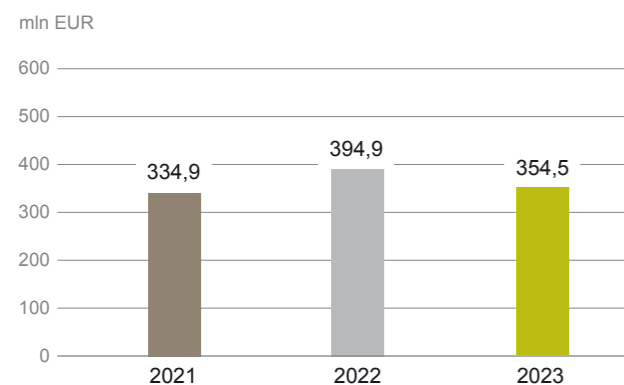
Dział technologii jest odpowiedzialny za innowacje produktowe – ważny czynnik konkurencyjności grupy. Dzięki naszym relacjom prasowym i inwestorskim prowadzimy również regularny dialog z naszymi interesariuszami i inwestorami na temat bieżących wydarzeń gospodarczych i operacyjnych.



**Wzrost sprzedaży i znaczące inwestycje**

Pomimo spadku sprzedaży do 354,5 mln EUR w roku sprawozdawczym 2023, zrealizowano różne znaczące inwestycje, w tym następujące projekty. Faza rozruchu nowego zakładu w Pagiriai na Litwie została zakończona zgodnie z harmonogramem we wrześniu 2023 roku. Planowany na koniec roku 2023 start produkcji opóźnił się jednak z powodu kwestii technicznych i związanych z pozwoleniami.

Nowa stacja uzdatniania wody w Krośnie została zatwierdzona i jest obecnie w budowie, która powinna zostać ukończona do końca listopada 2024 roku.

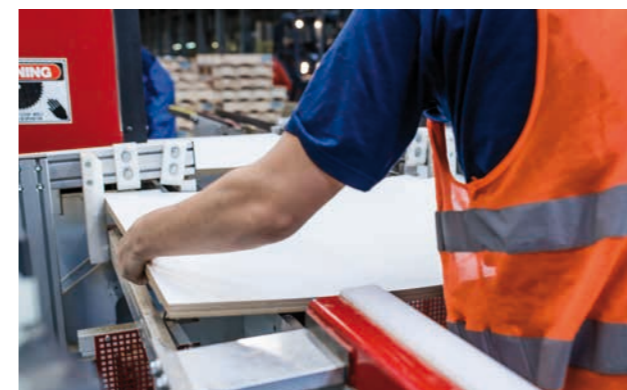
**Wzrost sprzedaży****Perspektywy**

Istniejąca prasa do płyt pilśniowych w zakładzie w Losheim ma zostać przebudowana i zmodernizowana w 2024 roku. W tym kontekście system klejenia zostanie również odnowiony i dostosowany do najnowszych standardów technicznych.

Oprócz modernizacji naszej lokalizacji w Losheim mającej na celu zwiększenie wydajności, w nadchodzących latach planowane jest również rozszerzenie parku maszynowego we wszystkich lokalizacjach Grupy Homann Holzwerkstoffe.

**Wysoka jakość usług**

Ścisła współpraca między naszymi pracownikami a dostawcami i klientami umożliwia nam spełnianie naszych własnych wysokich standardów obsługi. Z tego powodu przywiązujemy również dużą wagę do zapewnienia naszym pracownikom jak najlepszego wsparcia i przekazywania im wiedzy potrzebnej w stale zmieniającym się środowisku pracy poprzez szkolenia i doskonalenie zawodowe. Wzrost liczby osobistych kontaktów z klientami po zakończeniu pandemii koronawirusa oznaczał, że w 2023 roku byliśmy w stanie jeszcze lepiej reagować na wymagania i życzenia naszych klientów.

**Cyfryzacja naszej obsługi klienta**

Grupa Homann Holzwerkstoffe w toku cyfryzacji dostosowuje swoją obsługę klienta do standardów branżowych i potrzeb swoich klientów. Już od dłuższego czasu potwierdzenia zamówień i faktury wysyłane są głównie w formie cyfrowej. Ponadto zamówienia niektórych dużych klientów mogą być bezpośrednio wprowadzane i rejestrowane cyfrowo w systemie SAP.

**Nasze podejście strategiczne**

Grupa przedsiębiorstw wyraźnie koncentruje się na jakości swoich produktów i świadczonych usług, aby utrzymać długoterminową lojalność klientów i wiodącą pozycję na rynku. Stały dialog z zaufanymi osobami do kontaktu i działem zewnętrznym jest niezbędny do budowania oraz umacniania zaufania klientów i partnerów biznesowych. Zarząd kontroluje jakość usług i alokację zasobów, podczas gdy kierownictwo sprzedaży aktywnie uczestniczy w komunikacji z klientami, aby wcześniej rozpoznać potencjalne wyzwania. Skargi i zapytania są bezpośrednio przekazywane dedykowanym osobom do kontaktu, które po wewnętrznym rozpatrzeniu udzielają natychmiastowej odpowiedzi. Ogólnie rzecz biorąc, Grupa Homann Holzwerkstoffe odnotowuje wzrost liczby zapytań klientów w formie ankiet, które między innymi dotyczą kwestii zrównoważonego rozwoju.

**Perspektywy**

Aby jeszcze lepiej sprostać potrzebom naszych klientów, koncentrujemy się na opracowywaniu zrównoważonych produktów, jednocześnie nadal polegając na sprawdzonych strategiach zapewniających wysoką jakość usług. Nasze dotychczasowe działania znajdują pozytywne odzwierciedlenie w zadowoleniu naszych klientów i będą kontynuowane.



## Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu

Wydajne i zrównoważone zarządzanie jest najwyższym priorytetem w Grupie Homann Holzwerkstoffe, który charakteryzuje cały proces produkcji. Zaopatrzenie w surowce odgrywa kluczową rolę, a długotrwała współpraca z dostawcami zapewnia ciągłą wymianę i bezpieczne dostawy drewna. Relacje te są szczególnie korzystne w czasach rosnących cen surowców i ich ograniczonej dostępności oraz są aktywnie pielęgnowane przez naszych pracowników. Ze względu na wymogi polityczne dotyczące zmniejszenia obszarów użytkowania lasów i niezmienny wysoki popyt na drewno, w przyszłości ceny drewna mogą ponownie wzrosnąć.

### Nasze podejście strategiczne

Aby zapewnić zrównoważoną produkcję, Grupa Homann Holzwerkstoffe do produkcji płyt z włókien drzewnych pozyskuje drewno odpadowe z przemysłu tartaczanego oraz drewno z trzebieży z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. By zapewnić niezawodny, wydajny i niskoemisyjny proces zaopatrzenia, ściśle współpracujemy z regionalnymi leśnictwami, które znajdują się w bezpośrednim sąsiedztwie naszych zakładów. Średni promień zakupów dla wszystkich lokalizacji to ok. 140 km.

Grupa Homann Holzwerkstoffe przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego i etycznego pozyskiwania surowców. Z tego powodu do produkcji nie wykorzystuje się drewna pochodzącego z nielegalnego wycięcia lub z lasów, w których nie przestrzega się praw obywatelskich lub tradycyjnych. Jednocześnie nie wykorzystuje się drewna pochodzącego z lasów szczególnie chronionych ekologicznie, z drzew modyfikowanych genetycznie ani z naturalnych wycięcia leśnych.

Odpowiedzialność za pozyskiwanie ponosi dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych. Do ciągłego monitorowania procesów co miesiąc tworzone są raporty zakupowe, które są przedstawiane kierownictwu. Kierownictwo regularnie wymienia się informacjami o aktualnych wydarzeniach i decyduje o nadrzędnych działaniach, które są wdrażane przez dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych oraz inne odpowiednie działy specjalistyczne.

### Zmiany w zakresie pozyskiwania drewna w Polsce

Obecny rząd Polski prowadzi konstruktywny dialog z odpowiedzialnymi instytucjami certyfikującymi w celu reaktywacji certyfikacji FSC dla polskich lasów. Poprzedni rząd podważał zasadność tej certyfikacji i nie przedłużał istniejących umów. Lasy Państwowe w Zielonej Górze, z których Homann Holzwerkstoffe w

dużej mierze pozyskuje drewno, będą certyfikowane przynajmniej do 2027 roku.

Ponadto polskie Ministerstwo Klimatu i Środowiska ograniczyło planowany na 2024 rok wyręb drewna w najważniejszych lasach Polski. Ograniczenie wycięcia wynika głównie z konieczności ochrony cennych lasów pierwotnych, zachowania lasów użytkowanych przez duże aglomeracje miejskie, lasów uzdrowiskowych oraz z powodu niedoboru obszarów leśnych. Ministerstwo wprowadziło również regulacje w ramach „Pakietu dla przemysłu drzewnego”, których celem jest utrzymanie drewna na krajowym rynku oraz ograniczenie jego eksportu za granicę.



### Recykling w przetwórstwie drewna

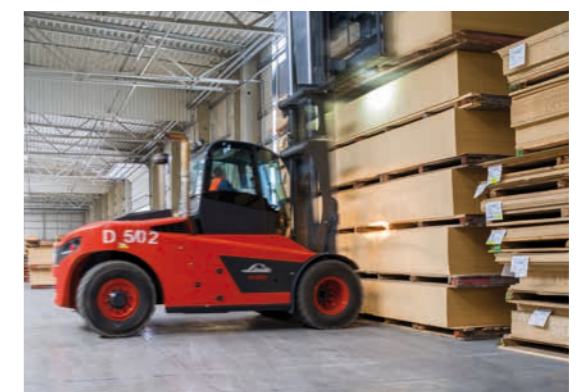
Homann Holzwerkstoffe aktywnie angażuje się w promowanie recyklingu drewna. W tym celu od maja 2022 roku przedsiębiorstwo uczestniczy w czteroletnim projekcie badawczym UE „EcoReFibre” którego celem jest zwiększenie dostępnych zasobów drewna w Europie poprzez recykling. W roku obrotowym 2023 osiągnięto pierwsze wyniki w zakresie produkcji płyt na poziomie technicznym. W ramach projektu konkretnie projekt do 25% świeżych włókien wykorzystywanych obecnie na europejskim rynku płyt pilśniowych ma zostać zastąpionych włóknami pochodzącymi z recyklingu. Tutaj zbadane zostaną inteligentne technologie recyklingu odpadów drzewnych do płyt pilśniowych i nowych produktów budowlanych. Dodatkowo, w niemieckich i polskich zakładach grupy Homann Holzwerkstoffe realizowane są projekty dotyczące recyklingu materiałowego wewnętrznych odpadów produkcyjnych.

### Perspektywy

Naszym celem na rok 2030 jest zwiększenie udziału włókien pochodzących z recyklingu w naszych produktach do 15%. Wymagana do tego technologia jest wciąż w fazie rozwoju. HOMANIT aktywnie angażuje się w prace rozwojowe nad odpowiednimi maszynami i procesami. Dalsze testy na poziomie technicznym i próby produkcyjne planowane są do 2026 roku w ramach wspólnego europejskiego projektu „EcoReFibre”.



*Grupa Homann Holzwerkstoffe przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego i etycznego pozyskiwania surowców.*



## Innowacyjność

Grupa Homann Holzwerkstoffe wykorzystuje swoją ugruntowaną pozycję lidera na rynku cienkich płyt HDF/MDF w ukierunkowany sposób, aby inwestować w innowacyjne produkty i napędzać ich dalszy rozwój. Poprzez ciągłą analizę i wdrażanie innowacji technicznych w obszarach o intensywnym zużyciu zasobów naturalnych, grupa nie tylko wzmacnia swoją przyszłą rentowność, ale także aktywnie przyczynia się do ochrony tych zasobów. W ten sposób Homann Holzwerkstoffe może jednocześnie dalej rozszerzać swoją wiodącą pozycję na rynku i prezentować się jako pracodawca zorientowany na przyszłość.

Szczególnie wymiana między różnymi działami w różnych lokalizacjach oraz współpraca z zewnętrznymi ekspertami wspierają zdolność innowacyjną grupy przedsiębiorstw. Przykładem są partnerstwa z Politechniką Koszalińską, Zespołem Szkół w Karlinie, Technikum Elektrotechnicznym w Białogardzie oraz Zespołem Szkół w Koszalinie.

### Nasze podejście strategiczne

Zapewniamy przyszłą rentowność naszego przedsiębiorstwa poprzez wyjątkową jakość produktów i perspektywiczne zachowanie. Innowacje w naszym przedsiębiorstwie są rozwijane dzięki otwartej wymianie na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach firmy.

Przy inicjowaniu nowych projektów innowacyjnych odpowiedzialny dział regularnie przekazuje wszystkie informacje dotyczące aktualnego stanu projektu oraz odpowiedzialności zarządu. Dzięki ciągłej i intensywnej wymianie – zarówno wewnętrznej, jak i z konstruktorami maszyn, dostawcami i klientami – możliwe jest przewidywanie i rozwiązywanie potencjalnych wyzwań w ramach projektów.

### Postęp dzięki innowacjom technicznym i zrównoważonym innowacjom produktowym

W naszym otwartym w 2020 roku międzyzakładowym centrum technologicznym wiele kroków procesowych jest symulowanych i może być w ten sposób udoskonalanych. Celem jest optymalizacja produkcji i wykończenia cienkich płyt HDF i MDF oraz promowanie innowacji w ramach Grupy Homann Holzwerkstoffe. Budowa prototypów wspiera pozycjonowanie Homann Holzwerkstoffe jako innowatora i sprzyja bliskości do użytkowników.

W różnych projektach innowacyjnych osiągnięto postępy w 2023 roku: w dwuletniej fazie rozwoju projektu „Zwiększenie użycia środków wiążących w farbach” ściśle współpracowaliśmy z naszymi dostawcami farb. Pierwszy cel pośredni, przestawienie się na 5% udziału „better carbon” (wykorzystanie zrównoważonych, naturalnych zasobów), został zrealizowany w 2023 roku w różnych lokalizacjach. Ponadto otrzymaliśmy zapytania od kilku klientów dotyczące bardziej odpornych na wilgoć płyt, które mogą być używane w drzwiach zewnętrznych (jako warstwa wewnętrzna drzwi) oraz w podłogach (do specjalnych zastosowań podłogowych). W ścisłej, partnerskiej współpracy płyty tego rodzaju są obecnie wspólnie testowane.

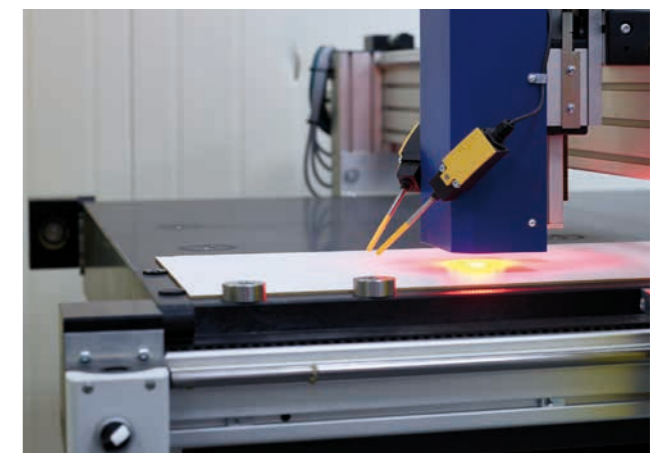
Wspierany przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Ochrony Klimatu wspólny projekt BENHoLei (międzybranżowy rozwój i zastosowanie lekkich elementów konstrukcyjnych opartych na włóknach drzewnych pozyskiwanych w sposób bezpieczny dla środowiska) z wydziałem ds. lekkich systemów konstrukcyjnych Uniwersytetu Saarland i doświadczonymi inżynierami mechaniki został pomyślnie zakończony w styczniu 2023 roku.

### Perspektywy

Homann Holzwerkstoffe postawiła sobie za cel zwiększenie udziału środków wiążących na bazie biologicznej w swoich farbach z obecnych 5% do 15% do 2025 roku. Celem jest zwiększenie udziału wszystkich używanych farb do 50% do 2030 roku.



*Innowacje w naszym przedsiębiorstwie są rozwijane dzięki otwartej wymianie na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach firmy.*



# LICZBY, DANE, FAKTY

## DANE PRZEDSIĘBIORSTWA

### Informacje ogólne (GRI 2)

#### Organizacja i jej praktyki w zakresie raportowania

#### Profil organizacji (GRI 2-1)

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

Nr	Jednostka kontrolna	Produkcja	Inne czynności
<b>Niemcy</b>			
1	Homann Holzwerkstoffe GmbH, Monachium		Siedziba główna
2	HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim	1	
3	HOMANIT GmbH & Co. KG, Herzberg		Sprzedaż centralna
<b>Polska</b>			
4	Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno	1	
5	Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka 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
<b>Francja</b>			
8	Homanit S.A.R.L., Schiltigheim		Sprzedaż
<b>Litwa</b>			
9	UAB Homanit Lietuva, Pagiriai	(1)	4. Zakład od września 2024 r.
		<b>3</b>	

### Działalność i członkowie personelu

#### Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe (GRI 2-6)

Liczba	2021	2022	2023
Zakłady/spółki*	8	8	8
Zakłady	3	3	3

\* Homann Holzwerkstoffe GmbH, Monachium;  
HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim;  
Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno;  
Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka 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	2021	2022	2023
Sprzedaż w grupie	334.900	394.867	354.502
Suma bilansowa	375.623	493.202	578.022
Kapitał własny	107.263	149.971	179.668
Zobowiązania	249.649	324.089	365.692

### Zatrudnieni (GRI 2-7)

Liczba	2021	2022	2023
Członkowie personelu łącznie*	1.591	1.526	1.468
Średnia liczba osób zatrudnionych**	345	372	465
Średnia liczba pracowników fizycznych**	1.225	1.191	1.125
Średnia liczba członków personelu ogółem**	1.570	1.563	1.590

\* Dane do 31.12. każdego roku, nie zawierają zarządu oraz uczniów, praktykantów i pracujących studentów

\*\* Dane z raportów rocznych

### Wyniki ekonomiczne (GRI 201)

#### Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (GRI 201-1)

w tys EUR*	2021	2022	2023
Przychody netto ze sprzedaży	334.900	394.867	354.502
Zwiększenie / zmniejszenie stanu produktów gotowych i produktów w toku	470	13.844	-4.915
Inne koszty wytworzenia na własne potrzeby	1.125	836	1.708
Pozostałe dochody operacyjne	9.464	10.101	23.497
Pozostałe odsetki i podobne dochody	533	690	834
<b>Wytworzona bezpośrednia wartość ekonomiczna*</b>	<b>346.492</b>	<b>420.338</b>	<b>375.626</b>
Koszty zużycia materiałów	165.691	243.323	194.701
Koszty osobowe	50.580	51.283	58.334
Odpisy amortyzacyjne	21.037	16.834	18.826
Pozostałe koszty operacyjne	46.793	50.147	58.823
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych i krótkoterminowych papierów wartościowych	82	1.079	6
Odsetki i podobne koszty	10.404	9.419	15.164
Podatki dochodowe	3.167	2.023	2.200
<b>Podzielona wartość ekonomiczna**</b>	<b>297.754</b>	<b>374.108</b>	<b>348.054</b>
<b>Zachowana wartość ekonomiczna***</b>	<b>48.738</b>	<b>46.230</b>	<b>27.572</b>

\* wartości rachunku zysków i strat

\*\* Ujmowana na zasadzie memoriałowej, 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 osób zatrudnionych, 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	2021	2022	2023
Całkowita liczba i rodzaj potwierdzonych przypadków korupcji	0	0	0
Całkowita liczba potwierdzonych przypadków zwolnienia lub nagany dla osób zatrudnionych 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 osobom zatrudnionym 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	2021	2022	2023
Kroki prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia kartelu	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia monopolu	0	0	0
<b>Łącznie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Liczba	2021	2022	2023
Przypadki dyskryminacji	0	0	0

**Zdrowie i bezpieczeństwo klientów** (GRI 416)**Ocena wpływów 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 instytucje zewnętrzne.

**Zarządzanie jakością:**

Zapewnienie niezmiennie wysokiej jakości jest podstawowym elementem filozofii naszej firmy. Firma HOMANIT 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	2021	2022	2023
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.

**Przypadki niezgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów oraz usług** (GRI 417-2)

Liczba	2021	2022	2023
Przypadki niezgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów oraz usług	0	0	0

**Przypadki niezgodności komunikacji marketingowej** (GRI 417-3)

Liczba	2021	2022	2023
Przypadki niezgodności komunikacji marketingowej	0	0	0

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

Liczba	2021	2022	2023
Skargi dotyczące naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	0	0	0

**PRACOWNICY I BEZPIECZEŃSTWO****Informacje ogólne** (GRI 2)**Działalność i członkowie personelu****Zatrudnieni** (GRI 2-7)

Jako łączną liczbę wybrano podejście „liczba osób zatrudnionych”. Policzone wszystkich pracowników, w tym uczniów szkoły zawodowej, z wyłączeniem zarządu, studentów pracujących, pracowników tymczasowych i stażystów.

**i. wg umowy o pracę i płci**

Liczba	2021	2022	2023
<b>Mężczyźni</b>	1.245	1.190	<b>1.148</b>
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1.016	988	995
Umowa o pracę na czas określony	229	202	153
<b>Kobiety</b>	346	336	<b>320</b>
Umowa o pracę na czas nieokreślony	282	271	274
Umowa o pracę na czas określony	64	65	46
<b>Łącznie</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>	<b>1.468</b>

Bez zarządu.

**ii. wg umowy o pracę i obszaru administracyjnego**

Liczba na siedzibę	2021	2022	2023
<b>Niemcy</b>	334	331	<b>339</b>
Umowa o pracę na czas nieokreślony	313	313	325
Umowa o pracę na czas określony	21	18	14
<b>Polska</b>	1.257	1.195	<b>1.129</b>
Umowa o pracę na czas nieokreślony	985	946	944
Umowa o pracę na czas określony	272	249	185
<b>Łącznie</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>	<b>1.468</b>

Bez zarządu.

**iii. wg stosunku zatrudnienia i płci**

Liczba	2021	2022	2023
<b>Mężczyźni</b>	1.245	1.190	<b>1.148</b>
Praca w pełnym wymiarze	1.241	1.181	1.143
Praca w niepełnym wymiarze	4	9	5
<b>Kobiety</b>	346	336	<b>320</b>
Praca w pełnym wymiarze	334	322	307
Praca w niepełnym wymiarze	12	14	13
<b>Łącznie</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>	<b>1.468</b>

Bez zarządu.

## iv. z niepełnosprawnością

Liczba	2021	2022	2023
Pracownicy z niepełnosprawnością	20	19	20

## v. wg płci i grupy wiekowej

Liczba	2021	2022	2023
Mężczyźni	1.245	1.190	<b>1.148</b>
do 35 lat	414	354	313
od 35 do 50 lat	431	492	418
powyżej 50 lat	400	344	417
Kobiety	346	336	<b>320</b>
do 35 lat	98	87	75
od 35 do 50 lat	149	173	147
powyżej 50 lat	99	76	98
<b>Łącznie</b>	<b>1.591</b>	<b>1.526</b>	<b>1.468</b>

## Zaangażowanie interesariuszy

## Układy zbiorowe pracy (GRI 2-30)

	2021		2022		2023	
	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
<b>Łącznie</b>	<b>1.591</b>	<b>21%</b>	<b>1.526</b>	<b>21%</b>	<b>1.468</b>	<b>22%</b>

W siedzibach 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

	2021		2022		2023	
	Liczba nowych pracowników	Udział w ogólnej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w ogólnej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w ogólnej liczbie pracowników
Losheim, Herzberg i Monachium	17	5%	20	6%	<b>29</b>	<b>9%</b>
Mężczyźni	10	3%	16	5%	23	7%
Kobiety	7	2%	4	1%	6	2%
Karlino	107	17%	58	10%	<b>36</b>	<b>7%</b>
Mężczyźni	89	14%	45	8%	30	6%
Kobiety	18	3%	13	2%	6	1%
Krosno	76	16%	78	16%	<b>52</b>	<b>11%</b>
Mężczyźni	57	12%	56	11%	42	9%
Kobiety	19	4%	22	5%	10	2%
Homatech	17	24%	9	13%	<b>9</b>	<b>12%</b>
Mężczyźni	17	24%	9	13%	9	12%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	12	19%	5	9%	<b>5</b>	<b>9%</b>
Mężczyźni	11	18%	4	7%	4	7%
Kobiety	1	2%	1	2%	1	2%
<b>Łącznie</b>	<b>229</b>	<b>14%</b>	<b>170</b>	<b>11%</b>	<b>131</b>	<b>9%</b>

Bez zarządu.  
Obliczono wg danych na 31.12.

## ii. Rotacja zatrudnionych wg płci i regionu

	2021		2022		2023	
	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	3	1%	23	7%	22	6%
Mężczyźni	3	1%	14	4%	20	6%
Kobiety	0	0%	9	3%	2	1%
Karlino	99	16%	80	14%	80	15%
Mężczyźni	80	13%	66	11%	63	12%
Kobiety	19	3%	14	2%	17	3%
Krosno	81	17%	81	17%	79	17%
Mężczyźni	58	12%	54	11%	60	13%
Kobiety	23	5%	27	6%	19	4%
Homatech	14	20%	7	10%	5	7%
Mężczyźni	14	20%	7	10%	5	7%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	8	13%	10	18%	9	16%
Mężczyźni	8	13%	8	14%	8	14%
Kobiety	0	0%	2	4%	1	2%
<b>Łącznie</b>	<b>205</b>	<b>13%</b>	<b>201</b>	<b>13%</b>	<b>195</b>	<b>13%</b>

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 wize (ci pracownicy zwykle wracają do nas z nową wizą)

## iii. Wypowiedzenia przez pracowników wg siedziby

	2021		2022		2023	
	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	1	0%	9	3%	8	2%
Karlino	10	2%	43	7%	38	7%
Krosno	14	3%	48	10%	64	14%
Homatech	3	4%	4	6%	3	4%
Homatrans	3	5%	8	14%	9	16%
<b>Łącznie</b>	<b>31</b>	<b>1,95%</b>	<b>112</b>	<b>7,34%</b>	<b>122</b>	<b>8,31%</b>

Wyłącznie wypowiedzenia przez pracowników.  
Obliczono wg danych na 31.12.

## Świadczenia firmowe oferowane tylko pracownikom pełnoetatowym, ale nie 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.

	Łącznie 2021	Łącznie 2022	Łącznie 2023
<b>Pracownicy*</b>			
Mężczyźni	44	41	30
Kobiety	33	28	23
<b>Łącznie</b>	<b>77</b>	<b>69</b>	<b>53</b>

\* 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)

	2021		2022		2023	
	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	1.591	71%	1.526	70%	1.468	68%

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		2022		2023	
	Liczba	Wskaźnik	Liczba	Wskaźnik	Liczba	Wskaźnik
Zgony z powodu wypadków przy pracy	0	0	0	0	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	1	0,4	16	6,6
Udokumentowane wypadki przy pracy (wypadki podlegające i niepodlegające zgłoszeniu) LTIR 1 (Loss Time Injury Rate) = (liczba przypadków śmiertelnych + liczba wypadków z czasem przestoju) * 1 000 000 / przepracowanych godzin	44	16,2	25	9,9	30	12,3
Udokumentowane wypadki przy pracy (wypadki podlegające i niepodlegające zgłoszeniu) LTIR 2 (Loss Time Injury Rate) = (liczba przypadków śmiertelnych + liczba wypadków z czasem przestoju) * 200 000 / przepracowanych godzin	44	3,2	25	2,0	30	2,5
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Zmiażdżenie, stłuczenie, nadwyręzenie, zwichnięcie, oparzenie, skaleczenie, otarcie, amputacja		Skaleczenia i otarcia, stłuczenia, zmiżdżenia, nadwyręzenia, zwichnięcia, oparzenia, urazy głowy		Skaleczenia i otarcia, stłuczenia, zmiżdżenia, nadwyręzenia, złamania	
Liczba przepracowanych godzin**	2.711.062		2.529.077		2.438.319	

\* 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:	
W jaki sposób określono te zagrożenia	Pracodawca sporządza wykaz prac wysokiego ryzyka, dla których podejmowane są dodatkowe środki ochronne.
Które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do obrażeń o poważnych konsekwencjach w okresie sprawozdawczym?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• upadek na skutek poślizgu</li> <li>• śliski materiał</li> <li>• obsługa płyt</li> <li>• brak ostrożności</li> <li>• niekontrolowane ruchy</li> </ul>
Środki podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka przy zastosowaniu hierarchii działań kontrolnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• omówienie incydentów z osobami poszkodowanymi</li> <li>• badania wypadków</li> <li>• częstsze kontrolowanie urządzeń ochronnych</li> <li>• szkolenia i szkolenia uzupełniające po wypadkach</li> <li>• informacje dla wszystkich pracowników za pośrednictwem tablic informacyjnych</li> </ul>
Wszystkie podjęte lub zainicjowane działania w celu wyeliminowania zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regularna aktualizacja oceny ryzyka</li> <li>• odnowienie oznakowania bezpieczeństwa</li> <li>• wyposażenie pracowników</li> <li>• aktualizacja i rozbudowa ścieżek dla pieszych</li> </ul>
Czy wskaźniki zostały obliczone na podstawie 200 000 czy 1 000 000 przepracowanych godzin.	Dostępne oba parametry.
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	2021	2022	2023
Liczba zgonów z powodu chorób zawodowych	0	0	0
Liczba udokumentowanych chorób zawodowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• W regularnych odstępach czasu przeprowadzane są badania (badania wstępne, badania kontrolne i dodatkowe).</li> <li>• Współpraca z lekarzem zakładowym lub firmami, które świadczą usługi w zakresie medycyny pracy.</li> </ul>		
Główne rodzaje chorób zawodowych	0	0	0

Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko zachorowania, w tym:	2021	2022	2023
W jaki sposób określono te zagrożenia;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regularne inspekcje i oceny warunków pracy w celu wykrycia czynników szkodliwych i (lub) niebezpiecznych.</li> <li>• Omawianie incydentów z personelem.</li> </ul>		
Które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do zachorowania w okresie sprawozdawczym.	0	0	0
Środki podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka przy zastosowaniu hierarchii działań kontrolnych.	Osoby zatrudnione pracujące w szkodliwych i (lub) niebezpiecznych warunkach pracy poddawane 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 osoba zatrudniona zostanie z niego zwolniona.		
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 i założenia.	-	-	-

**Szkolenia i doskonalenie zawodowe** (GRI 404)**Średnia liczba godzin szkoleniowych i doskonalenia zawodowego w roku i osoby zatrudnione** (GRI 404-1)

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

w godzinach	2021	2022	2023
Całkowita liczba godzin szkoleniowych*	17.939	15.437	26.213
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	11,3	10,6	18,8

\* Ulepszony podział godzin szkoleniowych i edukacyjnych

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

- Personel jest motywowany do doskonalenia i otrzymuje ukierunkowane szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Szkolenia odbywają się głównie stacjonarnie i obejmują szeroki zakres tematów.
- Regularnie odbywają się szkolenia wymagane przepisami, np. dotyczące ścieków, ochrony wód, kontroli emisji lub ochrony danych.
- W obszarze bezpieczeństwa i ochrony odbywają się również regularne instrukcje bezpieczeństwa, instrukcje przeciwpożarowe oraz szkolenia z bezpiecznego transportu materiałów. Pracownikom oferowane są również kursy pierwszej pomocy. W polskich siedzibach zorganizowano również eventy dotyczące bezpieczeństwa dla pracowników i ich dzieci, podczas których dzieci w zabawny sposób zapoznały się z zasadami udzielania pierwszej pomocy i zachowania się w przypadku pożaru.
- Zaoferowano kolejne dobrowolne, jednakże również niezbędne szkolenia mające na celu odświeżenie wiedzy oraz nabycie nowych umiejętności. Należą do nich na przykład podstawy prawa pracy dla kadry kierowniczej, aktualizacje przepisów podatkowych, kursy dla audytorów oraz szkolenia z obsługi nowych urządzeń w dziedzinie elektroniki i mechaniki.

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

Dane w GWh	2021	2022	2023
Zużycie prądu	226,73	213,71	196,71
Energia cieplna	0,21	0,21	0,21
Gaz ziemny	75,88	32,77	24,45
Gaz płynny	1,57	1,36	1,04
Olej opałowy	0,34	17,27	1,93
Biomasa	601,49	541,91	581,15
Zużycie węgla	125,54	101,32	27,98
Olej napędowy	7,85	7,68	7,33
<b>Łącznie</b>	<b>1.039,60</b>	<b>916,23</b>	<b>840,80</b>

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

**Intensywność zużycia energii** (GRI 302-3)

Jednostkowe zużycie energii elektrycznej (kWh/m <sup>3</sup> )	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>1.390</b>	<b>1.314</b>	<b>1.351</b>

**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 wodę gruntową i rzeczną z pobliskich potoków do celów produkcyjnych, głównie do chłodzenia zakładów produkcyjnych.
- 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. Ścieki są częściowo oczyszczane w publicznych oczyszczalniach ścieków, a częściowo w należącej do spółki oczyszczalni ścieków. Część ścieków jest ponownie wykorzystywana w produkcji. W przyszłości ścieki będą oczyszczane na terenie zakładu i zwracane do obiegu.
- Ilości wody wymaganej lub wykorzystywanej do celów społecznych przez Homatrans i Homatech są rozliczane przez HOMANIT.

**Opis, jak określone 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 kraju związkowego Saara
- 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 m <sup>3</sup>	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>883.077</b>	<b>799.205</b>	<b>830.332</b>

**Odprowadzanie wody** (GRI 303-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m <sup>3</sup>	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>205.555</b>	<b>200.936</b>	<b>189.432</b>

**Zużycie wody** (GRI 303-5)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m <sup>3</sup>	2021	2022	2023
Całkowity pobór wody	883.077	799.205	830.332
Całkowita recykulacja wody	205.555	200.936	189.432
<b>Łącznie</b>	<b>677.522</b>	<b>598.269</b>	<b>640.900</b>

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

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Emisje bezpośrednie (tony CO <sub>2</sub> -eq netto)	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>60.243</b>	<b>49.989</b>	<b>17.627</b>

\* obejmuje gaz ziemny, olej opałowy, biomasę, węgiel, pojazdy przemysłowe na olej napędowy oraz gaz płynny i opiera się na wyliczeniach objętego audytem handlu certyfikatami CO<sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> -eq netto]	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>149.253</b>	<b>146.546</b>	<b>134.891</b>

\* obejmuje prąd i ciepło

\* Zaktualizowane obliczenia przy użyciu danych dotyczących rzeczywiście wykorzystywanego miksu energetycznego.

**Intensywność emisji gazów cieplarnianych** (GRI 305-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Określona ilość CO <sub>2</sub> [tony CO <sub>2</sub> netto / m <sup>3</sup> ]	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>0,2801</b>	<b>0,2819</b>	<b>0,2451</b>

**Odpady** (GRI 306)**Generowane odpady** (GRI 306-3)

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

Dane w tonach	2021	2022	2023
<b>Łącznie*</b>	<b>65.319</b>	<b>62.960</b>	<b>73.647</b>

\*Poniżej suma jest podzielona według składu (odpady niebezpieczne/inne niż niebezpieczne)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Odpady niebezpieczne – dane w tonach	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>1.491</b>	<b>2.015</b>	<b>1.770</b>

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

Odpady inne niż niebezpieczne – dane w tonach	2021	2022	2023
<b>Łącznie</b>	<b>63.828</b>	<b>60.945</b>	<b>71.877</b>
<i>w tym odpady drzewne i pył</i>	56.152	51.968	63.843
<i>Ilość łączna bez odpadów drzewnych i pyłu</i>	7.676	8.977	8.034

## INDEX GRI

<b>Oświadczenie o stosowaniu</b>	Spółka Homann Holzwerkstoffe GmbH przedstawiła informacje określone w niniejszym Indeksie GRI za okres od 01.01.2023 do 31.12.2023 w odniesieniu do wskaźników GRI.		
<b>Wykorzystane GRI 1</b>	GRI 1: Podstawy 2021		
Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 2: Informacje ogólne 2021</b>	2-1 Profil organizacji	8, 9, 10, 52	
	2-2 Podmioty uwzględnione w raportowaniu organizacji dotyczącym zrównoważonego rozwoju	8, 9, 10, 80	
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość raportowania i punkt kontaktowy	80	
	2-4 Sprostowanie lub ponowne przedstawienie danych	-	W odniesieniu do GRI 305 nastąpiła aktualizacja obliczeń pośrednich emisji. W związku z tym łączne wartości pośrednich emisji uległy zmianie. Poprzednie obliczenia na podstawie krajowych dostępnych danych, nowe obliczenia na podstawie aktualnych informacji od dostawców energii elektrycznej na temat faktycznie zużytej energii elektrycznej.
	2-5 Audyt zewnętrzny	80	
	2-6 Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	11, 12, 13, 52	
	2-7 Zatrudnieni	24, 53, 57	
	2-8 Pracownicy niebędący osobami zatrudnionymi	-	Wszyscy członkowie personelu Homann Holzwerkstoffe GmbH są osobami zatrudnionymi.
	2-9 Struktura i skład zarządu	10	W roku obrotowym 2023 zarząd Homann Holzwerkstoffe GmbH składał się z trzech osób:  - Fritz Homann - Gunnar Halbig - Michael Albert  Helmut Scheel odszedł z firmy w okresie sprawozdawczym.  Zarząd odpowiada również za podejmowanie decyzji w kwestiach ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.
	2-19 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.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 2: Informacje ogólne 2021</b>	2-20 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 zarządu i osób zatrudnionych kadry zarządzającej spółek zależnych. Interesariusze nie uczestniczą w procesie podejmowania decyzji.
	2-21 Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia	-	Zrezygnowano z określenia stosunku całkowitego rocznego wynagrodzenia do wzrostu procentowego.
	2-22 Oświadczenie o stosowaniu Strategii Zrównoważonego Rozwoju	4	
	2-23 Deklaracja zaangażowania w zasady i kierunki działania	23	
	2-25 Procedury eliminacji negatywnych skutków	23	
	2-26 Procedury zasięgnięcia porad i zgłaszania wątpliwości	23	
	2-27 Przestrzeganie przepisów prawa i regulacji	-	W okresie sprawozdawczym nie odnotowano znaczących naruszeń przepisów prawa i regulacji oraz nie zapłacono żadnych grzywn.
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	-	Homann Holzwerkstoffe jest zaangażowana w niektóre stowarzyszenia i inicjatywy jako aktywny członek:  • Sieć Efektywności Energetycznej dla Przemysłu (E.E.f.I.) • Europejskie Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych (European Panel Federation – EPF) • Izba Przemysłowo-Handlowa (IHK) • Stowarzyszenie Verband der Saarländischen Holz u. Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V. (SHKI) • Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych w Polsce – SPPDwP • Bundesverband der Energie-Abnehmer e.V. (VEA) (Niemieckie Stowarzyszenie Użytkowników Energii) • Stowarzyszenie Niemieckiego Przemysłu Płyt Drewnopochodnych (VHI)
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	23	
	2-30 Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy	58	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 3: Kluczowe tematy 2021</b>	3-1 Procedury określania kluczowych tematów	17	
	3-2 Lista kluczowych tematów	19	
<b>GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	45, 46	
	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	46, 53	
	201-2 Implikacje finansowe oraz inne ryzyka i szanse związane ze zmianą klimatu	-	Homann Holzwerkstoffe podejmuje kwestie związane z zagrożeniami dla klimatu, gdyż grupa przedsiębiorstw 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 oraz pomocy inwestycyjnej.
<b>GRI 204: Praktyki zakupowe 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	48	
	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.
<b>GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	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. 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. 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.
	205-1 J ednostki operacyjne poddane ocenie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	-	
	205-2 Komunikacja i szkolenie w zakresie wytycznych i procedur antykorupcyjnych	-	
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania.	54	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	45, 46	
	206-1 Podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych	54	
<b>GRI 301: Materiały 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	48	
	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.
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	36, 37, 39	
	302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji	67	
	302-2 Zużycie energii na zewnątrz organizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO <sub>2</sub> .
	302-3 Intensywność zużycia energii	67	
<b>GRI 303: Woda i ścieki 2018</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	Woda potrzebna jest nam do chłodzenia instalacji produkcyjnych i elektrycznych, wytwarzania pary, wiązania pyłu i do celów sanitarnych. Ścieki są oczyszczane w wewnętrznych lub w publicznych oczyszczalniach ścieków i ponownie wprowadzane do obiegu.
	303-1 Woda jako wspólny zasób	41, 68	
	303-2 Zarządzanie wpływem na odprowadzanie wody	69	
	303-3 Pobór wody	69	
	303-4 Odprowadzanie wody	69	
	303-5 Zużycie wody	69	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 305: Emisje 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	36, 37	
	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	37, 70	
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	37, 70	
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	-	W przyszłości planujemy również rejestrację części zakresu 3 oraz włączenie obszaru pozyskiwania. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO <sub>2</sub> .
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	37, 70	
	305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	36, 37	
<b>GRI 306: Odpady 2020</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	48	
	306-3 Wytworzone odpady	71	
	306-4 Odpady wycofane z utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe.
	306-5 Odpady przekazane do utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe.
<b>GRI 308: Ocena środowiskowa dostawcy 2016</b>	308-1 Nowi dostawcy, zweryfikowani pod kątem kryteriów środowiskowych	-	Jak dotąd nie przeprowadzono oceny dostawców pod kątem kryteriów środowiskowych.
<b>GRI 401: Zatrudnienie 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	25, 26, 27	
	401-1 Nowe osoby zatrudnione i rotacja	59	
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	61	
	401-3 Urlopy rodzicielskie	61	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	28, 62	
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanego z relacjami biznesowymi	35	
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	62	
	403-9 Wypadki przy pracy	63, 64	
	403-10 Choroby zawodowe	65	
	<b>GRI 404: Szkolenia i doskonalenie zawodowe 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	25, 26, 27
404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych i doskonalenia zawodowego w roku i osoby zatrudnione		27, 66	
404-2 Programy rozwoju umiejętności osób zatrudnionych i pomocy przejściowej		27, 28, 66	
404-3 Procent osób zatrudnionych otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje dotyczące rozwoju zawodowego		-	W 2023 roku nie przeprowadzono oceny wyników w grupie.
<b>GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016</b>	406-1 Liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	54	
<b>GRI 414: Ocena dostawców pod kątem społecznym 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	23	
	414-1 Nowi dostawcy zweryfikowani pod kątem kryteriów społecznych	-	Jak dotąd nie przeprowadzono oceny dostawców pod kątem kryteriów społecznych.
	414-2 Negatywne skutki społeczne w łańcuchu dostaw i podjęte działania	23	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
<b>GRI 415: Wpływy polityczne 2016</b>	415-1 Darowizny partyjne	-	Partie polityczne lub podobne grupy interesów nie są wspierane. Informacje dotyczące tego wskaźnika nie są zatem zbierane.
<b>GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016</b>	416-1 Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	55	
	416-2 Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	55	
<b>GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016</b>	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.
	417-1 Wymagania dotyczące informacji i oznakowania produktów oraz usług	55	
	417-2 Przypadki niezgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów i usług	55	
	417-3 Przypadki niezgodności komunikacji marketingowej	55	
<b>GRI 418: Ochrona danych 2016</b>	418-1 Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności danych klientów oraz ich utraty	56	



## O raporcie

Wraz z niniejszym dokumentem firma Homann Holzwerkstoffe GmbH publikuje swój trzeci dobrowolny raport zrównoważonego rozwoju. Dotyczy on roku obrotowego 2023 (od 1 stycznia 2023 do 31 grudnia 2023) i zawiera także wybrane informacje z pierwszych miesięcy roku obrotowego 2024. Zamknięcie wydania raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju 2023 nastąpiło 27 maja 2024 roku.

Firma zamierza publikować coroczny raport dotyczący zrównoważonego rozwoju również w przyszłości. Oczekuje się, że kolejny raport za rok obrotowy 2024 zostanie opublikowany w drugim kwartale 2025 roku i będzie już przygotowany zgodnie z CSRD, który będzie obowiązkowy dla Grupy Homann Holzwerkstoffe od roku obrotowego 2025, oraz w oparciu o nową analizę istotności.

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 lokalizacja UAB Homanit Lietuva, według obecnych danych, nie zostanie uruchomiona przed wrześniem 2024 roku, UAB Homanit Lietuva nie została uwzględniona w niniejszym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2023.

Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju będzie również dostępny w języku angielskim i polskim. W przypadku rozbieżności obowiązuje wersja niemiecka.

Niniejszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju został przygotowany w odniesieniu do standardów „Global Reporting Initiative” (GRI).

### Przegląd raportu

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju nie został poddany audytowi. 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 zaokrąglenia do dwóch miejsc po przecinku.

### Wydawca

Homann Holzwerkstoffe GmbH  
Gustav-Freytag-Straße 12  
81925 Monachium

### Kontakt

Dr. Matthias Schulte  
Kierownik ds. technologii  
E-mail: [m.schulte@homanit.de](mailto:m.schulte@homanit.de)

Christina Busch  
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem  
E-mail: [c.busch@homanit.de](mailto:c.busch@homanit.de)

### Koncepcja, redakcja i ogólna koordynacja

IR.on AG, Kolonia  
[www.ir-on.com](http://www.ir-on.com)

### Informacja o źródle obrazów

Grupa Homann Holzwerkstoffe  
Ramona Petrolle Photography  
André Köhl  
Klaus Kircher

### Stwierdzenia prognozujące

Niniejszy raport dotyczący 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 przedsiębiorstw 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 dotyczącym 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 ciągłe doskonalenie zarządzania zrównoważonym rozwojem, dlatego czekamy na Państwa opinie na temat naszego raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju. Mogą Państwo wysłać do nas wiadomości na podane wyżej adresy 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>

Homann Holzwerkstoffe GmbH  
Gustav-Freytag-Straße 12  
81925 Monachium  
Niemcy

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

E-Mail: [info@homanit.org](mailto:info@homanit.org)

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