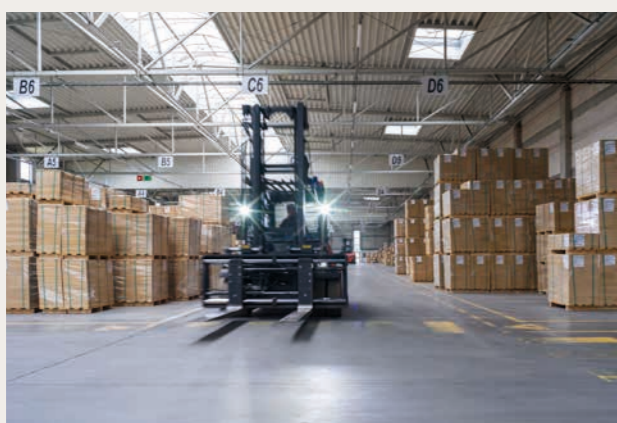
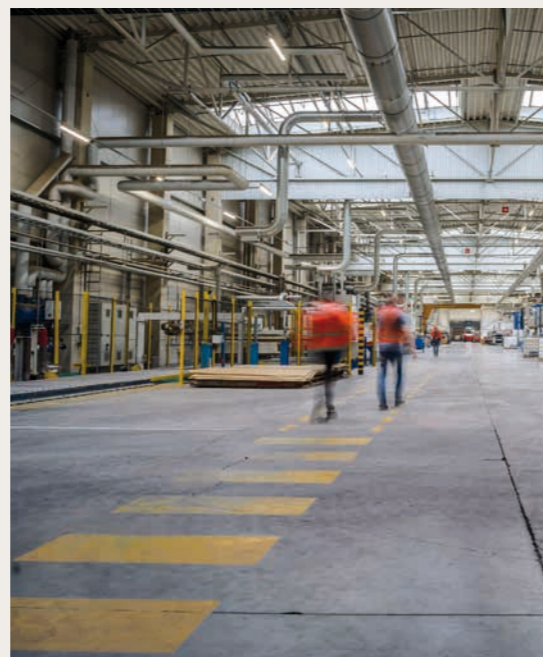


Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju 2022 Homann Holzwerkstoffe GmbH





Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju 2022 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	39
Poprawiamy wydajność	38
Liczby, dane, fakty	48
Index GRI	68
O raporcie	76



SŁOWO WSTĘPU - WYWIAD

W swym drugim raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju Grupa Homann Holzwerkstoffe pokazuje, w jaki sposób konsekwentnie realizuje swoją strategię zrównoważonego rozwoju i przedstawia najważniejsze aspekty. Wywiad z dyrektorem zarządzającym Fritzem Homannem.

Panie Homann, w sierpniu 2022 roku Grupa Homann Holzwerkstoffe opublikowała swój pierwszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju. Jakie informacje zwrotne odebrał Pan na jego temat?

Fritz Homann: Bardzo pozytywne. Pierwszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju adresowaliśmy do różnych grup interesu: klientów, partnerów biznesowych, dostawców czy też nawet naszych własnych pracowników, dając im głębszy wgląd w naszą strategię i procesy dotyczące zrównoważonego rozwoju. Informacje zwrotne pokazały, że wysiłek się opłaca, ponieważ zrównoważony rozwój oznacza dla nas nie tylko zobowiązania regulacyjne, ale także wykorzystywanie szans ekonomicznych.

Dobrym przykładem pozytywnej reakcji jest ostatnia ocena zrównoważonego rozwoju imug rating, która potwierdziła nasz pozytywny wkład w zrównoważony rozwój. Chcemy dzielić się naszym rozumieniem kwestii zrównoważonego rozwoju i komunikować się w przejrzysty sposób.

Dlatego właśnie pojawił się drugi raport?

Fritz Homann: Tak, to prawda. Zawsze podkreślaliśmy, że chcemy publikować raport dotyczący zrównoważonego rozwoju co roku i niezależnie od nadchodzącego zobowiązania. Dzięki raportowi dotyczącemu zrównoważonego rozwoju 2022 kontynuujemy naszą strategię przejrzystego działania oraz ciągłego pomiaru i komunikowania wyznaczonych przez nas celów. Jak już wspominałem, zrównoważony rozwój postrzegamy jako szansę i zauważamy również, iż zajmując się tą kwestią, sprawiamy, że nasz model biznesowy staje się bardziej odporny. Publikowanie naszej strategii, celów i działań pomaga nam również przyciągać nowych klientów i partnerów biznesowych, a także motywować naszych pracowników i zwiększać świadomość na temat zrównoważonego rozwoju.

Jakie znaczenie ma zrównoważony rozwój dla Pana firmy i branży?

Fritz Homann: Ponieważ najważniejszym składnikiem naszych produktów jest surowiec drzewny, zrównoważone działanie to dla nas kwestia kluczowa. Jesteśmy jednym z wiodących europejskich dostawców cienkich płyt pilśniowych, które dystrybuujemy w kraju i za granicą. Pozyskujemy drewno z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony, zaś w procesie przetwarzania wykorzystujemy do 100% surowców pochodzących. W przyszłości będziemy nadal inwestować w badania i rozwój nowych technologii, aby nasza produkcja była jeszcze bardziej zrównoważona i wydajna. Dla przykładu w naszym zakładzie w Krośnie zainstalowaliśmy kocioł na biomase, który został uruchomiony wiosną 2023 roku, zastępując tym samym stary kocioł węglowy.

A patrząc na rok 2022: Jak Pan go postrzega?

Fritz Homann: Rok 2022 prawdopodobnie pozostanie w naszej pamięci na dłużej ze względu na wstrząsy geopolityczne i gospodarcze: konflikt na Ukrainie, kryzys energetyczny czy nawet zaburzone łańcuchy dostaw. Ta skomplikowana sytuacja kryzysowa wpłynęła nie tylko na firmy i gospodarkę, ale także pozostawiła ślad w każdym z nas. Niemniej jednak Grupa Homann Holzwerkstoffe przeszła przez ten rok obronną ręką i podjęła decyzje o dalszych dużych inwestycjach – także w zakresie zrównoważonego rozwoju. Dlatego czujemy się dobrze przygotowani na nadchodzące wyzwania i nadal będziemy traktować kwestię zrównoważonego rozwoju – obok rentowności naszej firmy – jako najwyższy priorytet.

Dziękuję bardzo za rozmowę, Panie Homann.



Portret firmy

Grupa Homann Holzwerkstoffe z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech i Polsce to wiodący dostawca cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych o średniej i wysokiej gęstości (płyty MDF i HDF). Na dzień bilansowy 31 grudnia 2022 roku grupa zatrudniała łącznie 1526 osób. To właśnie one stanowią podstawę pomyślnego rozwoju Homann Holzwerkstoffe i codziennie przyczyniają się do wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju w całej grupie.

Portret firmy

Grupa Homann Holzwerkstoffe z siedzibą główną w Monachium oraz zakładami w Niemczech i Polsce to wiodący dostawca cienkich, uszlachetnionych płyt pilśniowych o średniej i wysokiej gęstości (płyty MDF i HDF). Na dzień bilansowy 31 grudnia 2022 roku grupa zatrudniała łącznie 1526 osób. To właśnie one stanowią podstawę pomyślnego rozwoju Homann Holzwerkstoffe i codziennie przyczyniają się do wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju w całej grupie.

Do Homann Holzwerkstoffe GmbH jako spółki dominującej należą cztery spółki operacyjne, które są zarządzane przez HOMANIT Holding GmbH. HOMANIT GmbH & Co. KG zajmuje się produkcją

w Niemczech, z siedzibą w Losheim am See (dalej Losheim), a dwie spółki zależne Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka Sp. k. oraz Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o. w lokalizacjach w Karlinie i Krośnie Odrzańskim (dalej Krosno). W celu dalszej rozbudowy mocy produkcyjnych Homann Holzwerkstoffe koncentruje się na rynkach rozwijających się i dlatego w 2020 roku przedsiębiorstwo nabyło działkę przemysłową na Litwie. Po zakończeniu stale postępujących prac budowlanych czwarta lokalizacja grupy przedsiębiorstw w Pagiriai niedaleko stolicy Litwy, Wilna, ma zostać oddana do użytku w połowie 2023 roku. Firma UAB Homanit Lietuva będzie uwzględniana w raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju od roku obrotowego 2023.

Siedziby

Siedziba główna, Monachium (Niemcy)

- 8 pracowników

Zakład, Losheim am See (Niemcy)



Zakład ten już od 1995 roku produkuje płyty pilśniowe HDF/MDF HOMADUR o grubości od 1,8 mm do 8,0 mm. Oprócz dobrze znanych surowych i lakierowanych płyt pilśniowych o różnych wymiarach produkowane są tu m. in. panele drzwiowe HDF/MDF HOMADUR w różnych wersjach.

- 280 pracowników
- 13 praktykantów

Zakład, Krosno Odrzańskie (Polska)



W 2022 roku zakład w Krośnie obchodził jubileusz 10-lecia powstania. Od początku 2015 roku na linii do produkcji płyt surowych HDF/MDF HOMADUR produkuje się płyty o grubości od 1,5 do 7,0 mm. Wytwarzane tu produkty znajdują zastosowanie w przemyśle meblarskim, m.in. jako składane tylne ścianki mebli czy dna szuflad.

- 487 pracowników
- 1 praktykant

Zakład, Karlino (Polska)



Od 2005 roku płyty pilśniowe o grubości od 1,5 do 10,0 mm są produkowane w Karlinie przy zastosowaniu najnowocześniejszych technologii. Oprócz wszystkich surowych, gładkich, szlifowanych, lakierowanych i zadrukowanych dekokiem HDF/MDF płyt pilśniowych HOMADUR, zakład posiada w swoim portfolio produkty dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta. Techniki wykończeniowe obejmują fazowanie, karbowanie, wiercenie, składanie, frezowanie, wykrawanie, rowkowanie i profilowanie płyt pilśniowych.

- 582 pracowników
- 38 praktykantów

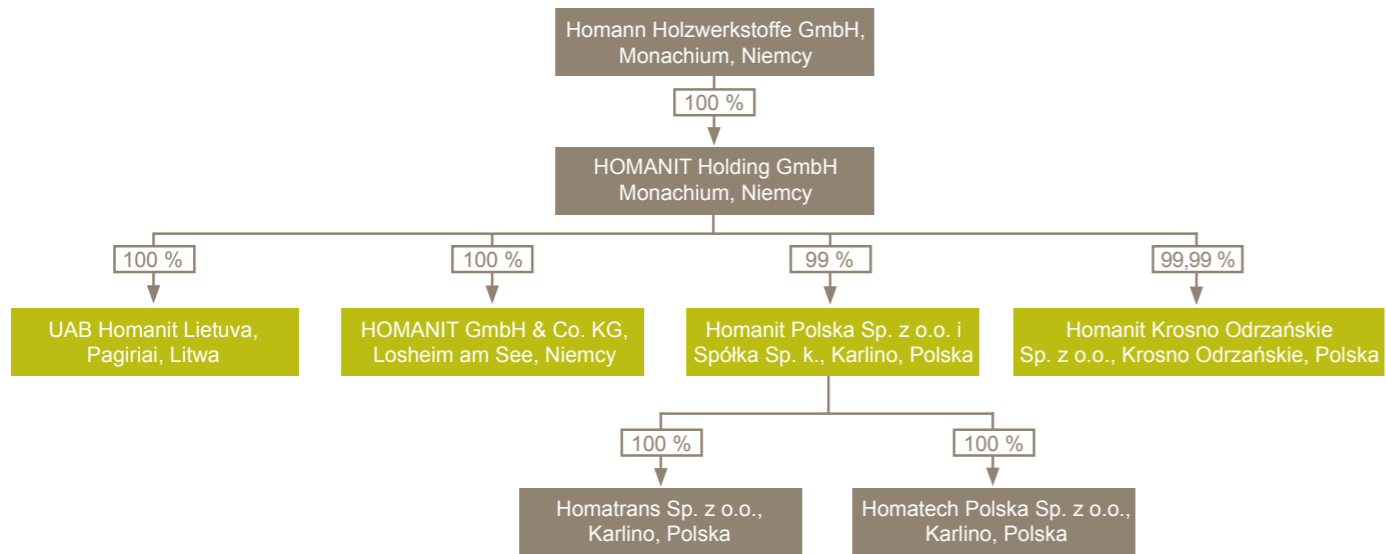
Zakład, Pagiriai (Litwa)



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. Ponadto Grupa Homann Holzwerkstoffe ogłosiła w roku obrotowym 2022 swój udział w spółce joint venture Global MDF Industries B.V. Jednak udział ten i pozostałe spółki zależne, które nie są istotne dla kwestii zrównoważonego rozwoju, nie zostały ujęte w niniejszym raporcie.

Struktura korporacyjna wygląda w następujący sposób:



■ Zakłady produkcyjne

Dyrektorem zarządzającym i rzeczywistym właścicielem Homann Holzwerkstoffe GmbH jest Fritz Homann, który zarządza rodzinnym przedsiębiorstwem od 1989 roku w czwartym pokoleniu. Do zarządu należy również Helmut Scheel jako CFO i Gunnar Halbig, który odpowiada za obszary technologii, produkcji i inwestycji.¹

Model biznesowy

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

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

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

¹ Helmut Scheel opuścił firmę 30 kwietnia 2023 roku. Jego funkcję CFO w Grupie Homann Holzwerkstoffe przejął Michael Albert.

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



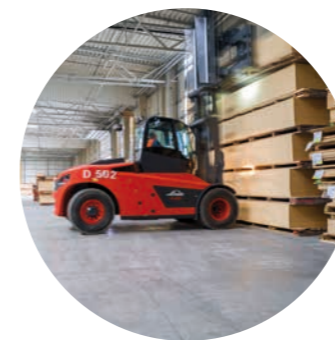
1 Drewno pochodzące z trzebieży jest przetwarzane na zrębki drzewne.



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



3 Wysuszone włókna są formowane w kobierzec, a następnie prasowane w prasie na gorąco do grubości między 1,5 mm a 22,0 mm, cięte na żadaną długość i chłodzone.

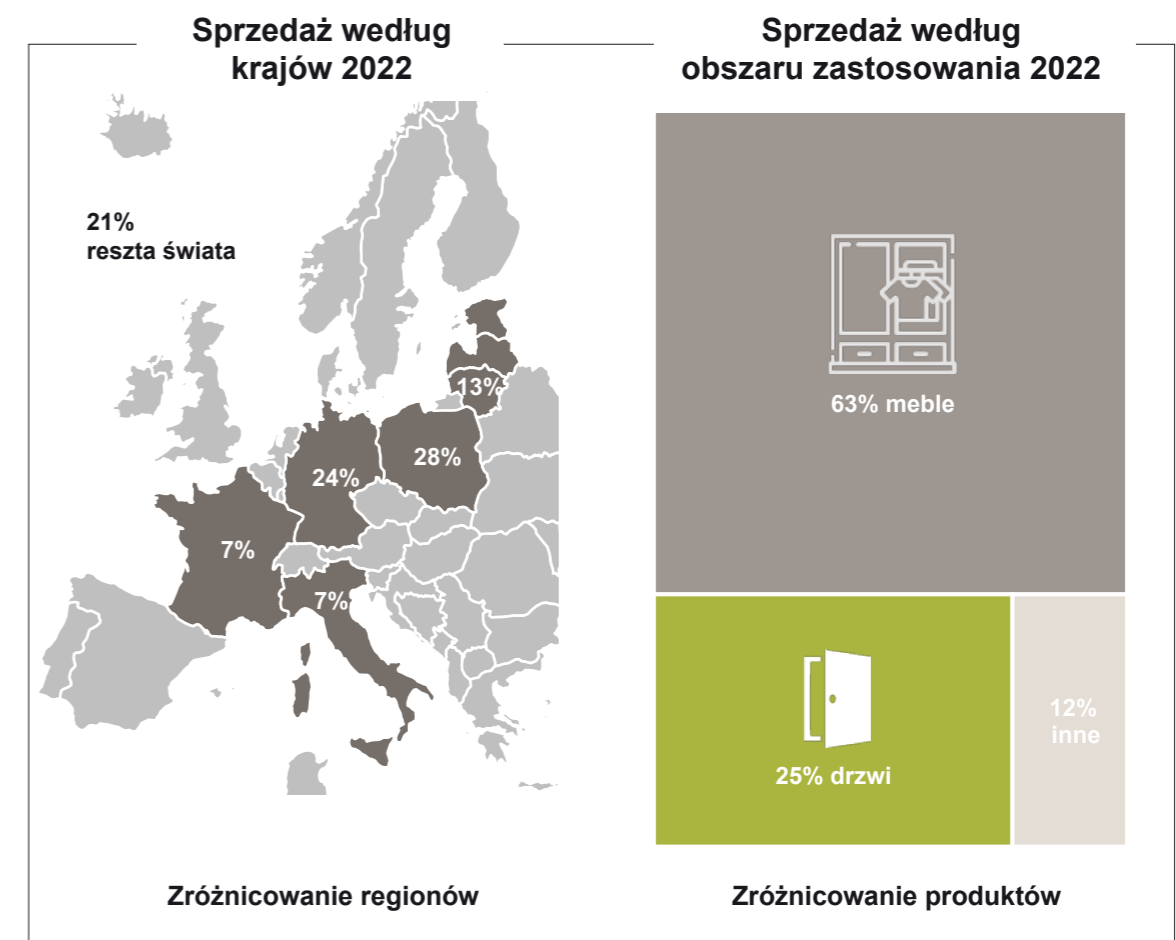
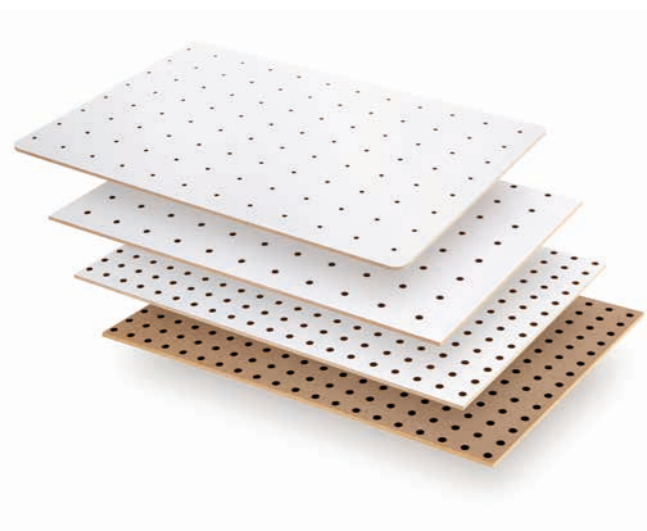


4 Surowe płyty są pakowane na palety i transportowane do wysyłki lub uszlachetnienia.

Rozwój działalności

W roku obrotowym 2022 Grupa Homann Holzwerkstoffe osiągnęła sprzedaż na poziomie 394,4 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 110 mln EUR i 28% udziałem w przychodach ogółem. Sprzedaż w Niemczech wyniosła 97 mln EUR i stanowiła 24% przychodów ogółem. Inne ważne rynki zbytu to Litwa (13%),

Francja (7%) i Włochy (7%). Pozostałe kraje uzyskują łącznie 20% sprzedaży w grupie przedsiębiorstw. W podziale na obszary zastosowania, spółka uzyskuje największą sprzedaż w branży meblarskiej na poziomie 63%, a następnie produkcji drzwi (25%). Pozostałe 12% to inne obszary, takie jak handel detaliczny, podłogi, pojazdy silnikowe i inne sektory.



Wskutek podwyżki cen sprzedaży w wyniku drastycznego wzrostu kosztów wejściowych drewna, kleju i energii od 2021 roku firma osiągnęła skorygowaną EBITDA operacyjną w wysokości 75,0 mln euro. Choć jest to spadek w porównaniu z rokiem poprzednim (82,7 mln euro), to wskaźnik ten pozostał na wysokim poziomie, powyżej oczekiwań kierownictwa. Ogólnie rzecz ujmując, wygenerowano skonsolidowany zysk netto w wysokości 44,6 mln euro. Suma bilansowa

wzrosła do 493,2 mln euro, przy aktywach trwałych w wysokości 347,1 mln euro. W okresie sprawozdawczym kapitał własny wzrósł do 150,0 mln euro (31 grudnia 2021: 107,3 mln euro), w szczególności ze względu na wyraźnie dodatni skonsolidowany zysk netto za ten rok. W związku z tym wskaźnik kapitału własnego – pomimo znacznie zwiększonej sumy bilansowej – wzrósł do 30,3% w porównaniu z 28,6% na koniec roku obrotowego 2021.



Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

W ramach pierwszego raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju 2021 w poprzednim roku Grupa Homann Holzwerkstoffe skupiła się na opracowaniu kluczowych celów zrównoważonego rozwoju na kolejne lata. Są one nadal aktualne i znajdują się w zdefiniowanych obszarach działania grupy.

Strategia i zarządzanie zrównoważonym rozwojem

W ramach pierwszego raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju 2021 w poprzednim roku Grupa Homann Holzwerkstoffe skupiła się na opracowaniu kluczowych celów zrównoważonego rozwoju na kolejne lata. Są one nadal aktualne i znajdują się w zdefiniowanych obszarach działania grupy. Obszar działania „Dbamy o nasze relacje” koncentruje się na zrównoważonym rozwoju pracowników, będących najcenniejszym zasobem firmy. Celem jest zwiększenie wskaźnika szkoleń do 5% do 2026 roku oraz zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin rocznie do 2026 roku.

Obszar działania „Stawiamy sobie wyzwania” ma na celu sprostanie złożonym wyzwaniom poprzez dalszą automatyzację produkcji, redukcję emisji CO₂ na m³ HDF o 65% do 2030 roku oraz zwiększenie udziału energii odnawialnych do 70% do 2030 roku.

Trzeci obszar działania – „Poprawiamy wydajność” – koncentruje się z kolei na zrównoważonym i skutecznym zarządzaniu przedsiębiorstwem. Celem Homann Holzwerkstoffe jest zwiększenie udziału włókien pochodzących z recyklingu w produkcie do 15% do 2030 roku oraz zwiększenie udziału biospoiw we wszystkich stosowanych lakierach do 50% do 2030 roku.

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

Rok referencyjny 2020

Grupa Homann Holzwerkstoffe jest świadoma swojej odpowiedzialności i przywiązuje dużą wagę do bliskiego związku ze środowiskiem, dlatego też angażuje się w przyjazne dla klimatu i energooszczędne praktyki biznesowe. Ten wizerunek własny znajduje odzwierciedlenie w całym łańcuchu wartości, od pozyskiwania drewna ze zrównoważonej gospodarki leśnej po produkcję materiałów drewnopochodnych o niskiej zawartości formaldehydu. W ten sposób grupa nie korzysta z drewna pochodzącego z nielegalnej wycinki czy też z wylesiania, a także drewna pochodzącego z lasów objętych ochroną, stawiając przede wszystkim na odpady drzewne i pozostałości z tartaków z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony.

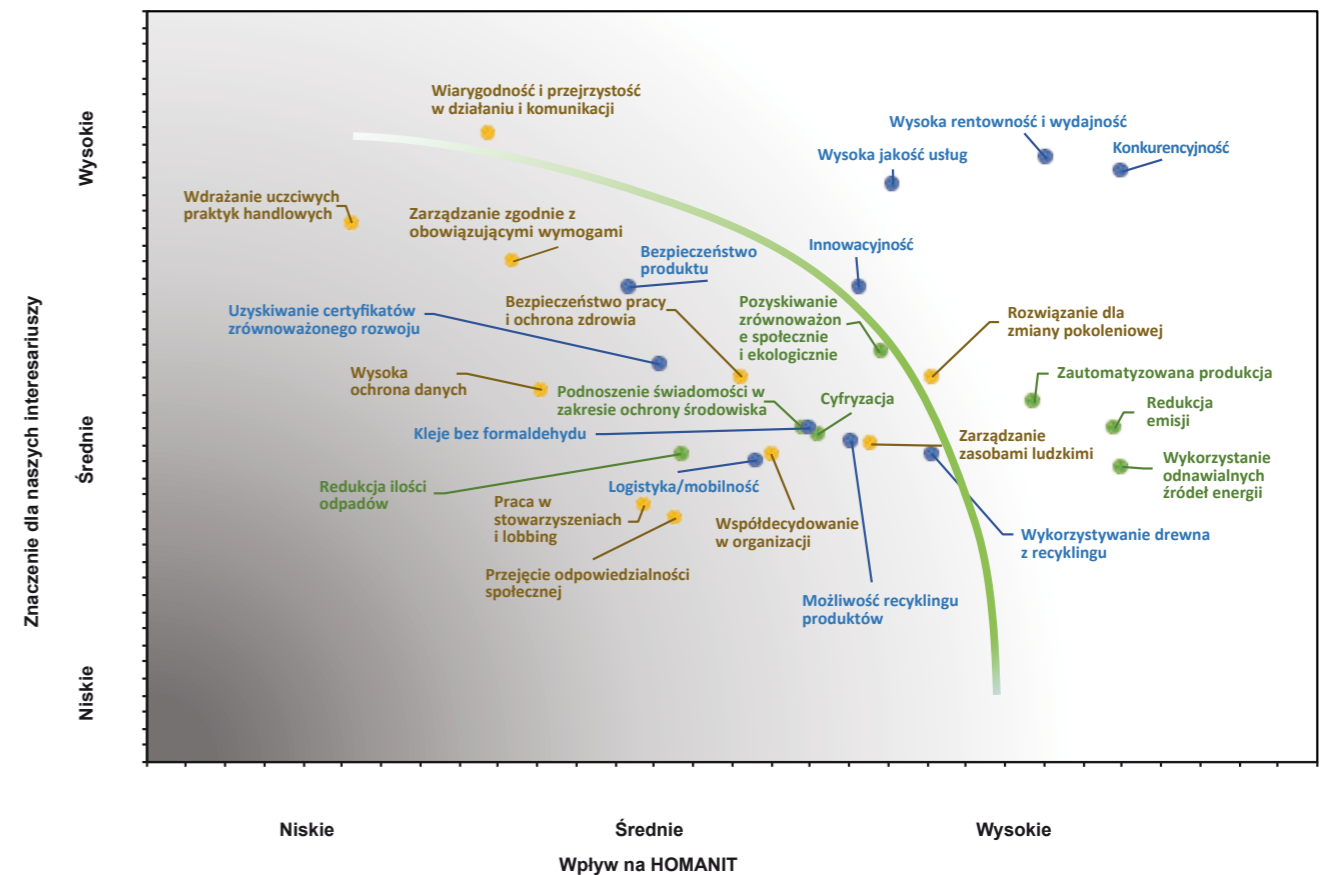
Grupa Homann Holzwerkstoffe nie tylko rozumie ideę zrównoważonego rozwoju, ale również angażuje się społecznie. Kierownictwo firmy bardzo poważnie traktuje potrzeby swoich interesariuszy, takich jak klienci, dostawcy i banki, i utrzymuje pełen zaufania, oparty na równości dialog. Jako ważny pracodawca w regionie, firma zatrudnia ponad 1500 wykwalifikowanych pracowników, oferując im dobre i uczciwe warunki zatrudnienia. Grupa uczestniczy również w życiu społeczności lokalnych, promując budowę mieszkań socjalnych oraz wspierając lokalne szkoły, szpitale i kluby sportowe. Zakłady produkcyjne Grupy Homann Holzwerkstoffe są regularnie poddawane audytom i mają już wdrożone systemy zarządzania energią.

Rozwój strategii zrównoważonego rozwoju

W 2021 roku przeprowadziliśmy szczegółowy proces opracowania strategii zrównoważonego rozwoju. Do opracowania konkretnych obszarów działania i celów zrównoważonego rozwoju wykorzystano i połączono kilka metod. W pierwszej kolejności przeprowadzono dwuetapową analizę środowiska (zewnętrzną i wewnętrzną), aby uzyskać ogólny zarys kwestii, które firma chciała rozwijać w zakresie zrównoważonej przyszłości. Obejmowało to identyfikację różnych megatrendów, które odgrywają również ważną rolę dla Grupy Homann Holzwerkstoffe, a także ważnych wymogów prawnych i społecznych oraz oczekiwań klientów, dostawców i banków. W drugim kroku przeprowadzono analizę istotności, w ramach której opracowano kwestionariusz dla interesariuszy mający na celu ocenę znaczenia każdej z tych kwestii dla zewnętrznych interesariuszy. Tematy zo-

stały ocenione pod kątem skutków ekonomicznych, środowiskowych i społecznych, uwzględniono również Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) Organizacji Narodów Zjednoczonych. Następnie przeprowadzono ocenę oddziaływania (Impact-Evaluation), aby ocenić prawdopodobieństwo i rozmiar konsekwencji dla poszczególnych tematów. Na koniec stworzono matrycę istotności w celu umożliwienia połączenia perspektywy wewnętrznej i zewnętrznej oraz skoncentrowania się na najważniejszych tematach w określonych obszarach działania. We wszystkich polach działania opracowano ostatecznie konkretne cele zrównoważonego rozwoju zgodnie z kryteriami SMART*. Szczegółowy opis rozwoju strategii i przeprowadzonej analizy istotności można znaleźć w [raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju Homann Holzwerkstoffe z 2021 roku](#).

Matryca istotności



* (SMART: specific, measurable, achievable, relevant, time-bound / specyficzny, mierzalny, atrakcyjny, realistyczny, określony w czasie)

Orientacja na cele rozwojowe ONZ

Jako firma działająca na arenie międzynarodowej Homann Holzwerkstoffe aktywnie przyczynia się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Zostały one opracowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych i obejmują łącznie 17 celów symbolizujących globalny plan działania na rzecz promowania pokoju i dobrobytu oraz ochrony naszej planety. Skupiamy się na ośmiu celach zrównoważonego rozwoju. W obszarze działania 1 „Dbamy o nasze relacje” angażujemy się w następujące cele: „Dobra jakość edukacji”, „Równość płci” i „Partnerstwa na rzecz celów”. W odniesieniu do drugiego pola działania

„Stawiamy sobie wyzwania” nasze cele pokrywają się z następującymi celami zrównoważonego rozwoju: „Czysta i przystępna energia”, „Innowacyjność, przemysł, infrastruktura” i „Działania w dziedzinie klimatu”. Nasz trzeci obszar działania „Poprawiamy wydajność” jest zgodny z celami: „Innowacyjność, przemysł, infrastruktura”, „Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja” oraz „Życie na lądzie”. Więcej informacji na temat tego, w jaki sposób poszczególne działania i cele przyczyniają się do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, można znaleźć w odpowiednich rozdziałach niniejszego raportu.



Nasze obszary działania i środki

W minionym roku zainicjowaliśmy różne działania i wdrożyliśmy projekty, które przyczyniły się do realizacji naszych trzech obszarów działania i kluczowych kwestii zrównoważonego rozwoju oraz celów, które sobie wyznaczaliśmy.

Obszary działania	Kluczowe tematy	Działania w roku 2022
Dbamy o nasze relacje	Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji	Bliska współpraca z jednym z naszych kluczowych klientów w zakresie jakości i optymalizacji produkcji.
	Rozwiązanie dla zmiany pokoleniowej – nasi pracownicy	Przeprojektowanie procesów onboardingu i offboardingu w naszych lokalizacjach w Polsce.
Stawiamy sobie wyzwania	Zautomatyzowana produkcja	Nowy zakład produkcyjny w Karlinie łączący kilka etapów produkcji.
	Redukcja emisji	Uruchomienie nowej oczyszczalni ścieków w Krośnie. Uruchomienie planowane jest na koniec 2024 roku.
	Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii	Budowa kotła na biomasę i wymiana starego kotła węglowego w Krośnie.
Poprawiamy wydajność	Duża rentowność, wydajność i konkurencyjność	Budowa czwartego zakładu na Litwie prawie zakończona. Rozpoczęcie produkcji latem 2023 roku.
	Wysoka jakość usług	Dalszy rozwój procesów cyfrowych w relacjach z klientami.
	Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu	Udział w unijnym projekcie EcoReFibre i analiza istniejących technologii oczyszczania.
	Innowacyjność	Produkt do specjalnych zastosowań podłogowych, produkty do drzwi zewnętrznych, produkt do wytłaczanych paneli drzwiowych i produkt do zastosowań poformatowych.



Obszar działania 1: Dbamy o nasze relacje




Nasi pracownicy, którzy każdego dnia ciężko pracują na nasz sukces, zasługują na nasze pełne uznanie. Poprzez zrównoważone wspieranie naszych kolegów chcemy również zabezpieczyć nasz postęp w dłuższej perspektywie i opierać się na doskonałej wiedzy i umiejętnościach naszych pracowników.

Obszar działania 1: Dbamy o nasze relacje

Nasi pracownicy, którzy każdego dnia ciężko pracują na nasz sukces, zasługują na nasze pełne uznanie. Poprzez zrównoważone wspieranie naszych kolegów chcemy również zabezpieczyć nasz postęp w dłuższej perspektywie i opierać się na doskonałej wiedzy i umiejętnościach naszych pracowników. Rozszerzając nasz program praktyk i oferując bardziej atrakcyjne warunki pracy, chcemy zatrzymać w naszej grupie zarówno doświadczonych, jak i zaangażowanych nowych pracowników. Chcemy stworzyć środowisko pracy, w którym wszyscy pracownicy będą czuć

się docenieni. Utrzymujemy również bliskie relacje z naszymi interesariuszami, charakteryzujące się przejrzystością i zaufaniem, a także regularną wymianą i bliską współpracą.

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

<p>4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI</p> 	<p>Cel 4 – Dobra jakość edukacji Homann Holzwerkstoffe wspiera rozwój i edukację każdego pracownika oraz oferuje szeroki program szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego.</p>
<p>5 RÓWNOŚĆ PŁCI</p> 	<p>Cel 5 – Równość płci Równość płci jest dla nas ważnym aspektem, który pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy w postaci zróżnicowanej siły roboczej.</p>
<p>17 PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW</p> 	<p>Cel 17 – Partnerstwa na rzecz celów Nasze cele możemy osiągnąć tylko poprzez stałą wymianę informacji z interesariuszami oraz partnerstwo w projektach, a także wspólne opracowywanie produktów.</p>

Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Wzrost wskaźnika szkoleń o 5%	do 2026 roku	<ul style="list-style-type: none"> Różne projekty HR: wizyty w szkołach, na uczelniach, dni rodzinne, drzwi otwarte Współpraca z uczelniami Oferta studiów dualnych Rozszerzenie oferty kursów szkoleniowych Praca wakacyjna i staże letnie
Zwiększenie liczby godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego do 25 godzin	do 2026 roku	<ul style="list-style-type: none"> Szczegółowy plan szkoleń i matryca wiedzy Różne oferty szkoleniowe Wzrost liczby szkoleń stacjonarnych

Wiarygodność i przejrzystość w działaniu i komunikacji

Jakość, rzetelność, odpowiedzialność, zaufanie i rentowność to nasze wartości, którymi kierujemy się w codziennej pracy i które kształtują nasze codzienne działania. Są one fundamentem naszej kultury korporacyjnej i kierują nami w kontaktach z naszymi interesariuszami.

Grupa Homann Holzwerkstoffe posiada zakłady w Niemczech, Polsce i na Litwie i zaopatruje klientów na całym świecie. Ze względu na różne przepisy prawne i rozporządzenia w poszczególnych krajach przejrzyste działanie i otwarta komunikacja są dla nas szczególnie ważne, aby przyczynić się do zrozumienia, a tym samym wzmocnienia wzajemnego zaufania.

Nasze podejście strategiczne

Przestrzeganie naszych wartości korporacyjnych ma olbrzymie znaczenie dla udanej współpracy w Grupie Homann Holzwerkstoffe. Ważne jest dla nas, aby nasze wartości i standardy postępowania były przestrzegane zarówno w naszej organizacji, jak i przez naszych dostawców. Dlatego w 2021 roku opublikowaliśmy [Kodeks postępowania dla pracowników](#) a także [Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych](#); nasi pracownicy są uwrażliwiani i szkoleni w zakresie ich przestrzegania podczas regularnych szkoleń. Odpowiedzialność za przestrzeganie tych kodeksów spoczywa na kadrze kierowniczej najwyższego szczebla, która jest również odpowiedzialna za zapewnienie zasobów.

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

System zgłaszania nieprawidłowości

Aby zapewnić uczciwą współpracę i zgodne z prawem zachowanie w codziennym życiu zawodowym, nasi pracownicy mogą anonimowo zgłaszać incydenty w ramach systemu zgłaszania nieprawidłowości za pośrednictwem skrzynki pocztowej lub bezpośrednio do kierownictwa danego zakładu, działu HR, przedstawicieli pracowników lub rady zakładowej. W przypadku poważnych naruszeń zasad są one również omawiane z zarządem. Następnie podejmowane są odpowiednie działania. Również nasi dostawcy mogą w każdej chwili zwrócić się do kierownictwa działu zakupów strategicznych z pytaniami lub wątpliwościami.

Otwarte i przejrzyste relacje z naszymi interesariuszami

Stale optymalizujemy wymianę informacji z naszymi interesariuszami i regularnie informujemy ich w zakresie bieżących tematów i nowości dotyczących grupy przedsiębiorstw i produktów. W 2022 roku opublikowaliśmy nasz pierwszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju, umożliwiając głębszy wgląd w naszą strategię zrównoważonego rozwoju, obszary działania, cele i środki. Miało to również wpływ na ocenę zrównoważonego rozwoju przez imug rating: agencja ratingowa ESG potwierdziła pozytywny wkład Homann Holzwerkstoffe w zrównoważony rozwój i podkreśliła systematyczne podejście ESG. Ponadto zaktualizowaliśmy informacje o produktach na naszej [stronie internetowej](#), aby zapewnić kompleksowe informacje na temat zrównoważonego rozwoju naszych produktów.

Ścisła współpraca z klientami, dostawcami i partnerami produktowymi

Aby nasze produkty były bardziej zrównoważone, intensyfikujemy współpracę z naszymi klientami, dostawcami i partnerami produktowymi. Dlatego w 2022 roku współpracowaliśmy z producentami w celu określenia emisji CO₂ generowanych podczas produkcji naszych produktów. W ten sposób chcemy móc zapewnić naszym interesariuszom informacje na temat śladu węglowego naszych produktów w przyszłości.

W celu zapewnienia jakości i optymalizacji produkcji ściśle współpracujemy również z dużym producentem mebli. W tym zakresie korzystamy z planu działania na rzecz rozwoju dostawców i organizujemy regularne spotkania w celu zapewnienia jakości dostarczanych materiałów. Umożliwia to bliższy kontakt z klientem i bliższą współpracę.

Perspektywy

Po opublikowaniu i wdrożeniu w całej organizacji naszej strategii zrównoważonego rozwoju i celów będziemy nadal realizować te cele w 2023 roku, aby kontynuować nasze wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju w ukierunkowany sposób.

W ramach naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości tożsamość osoby zgłaszającej jest obecnie wymagana do dalszej korespondencji z jednostkami zajmującymi się daną sprawą. Aby zapewnić anonimowość podczas całej procedury przetwarzania, planujemy w przyszłości wprowadzić cyfrowy system zgłaszania nieprawidłowości.

Nasi pracownicy jako podstawa zrównoważonego rozwoju i sukcesu

Naszych 1526¹ pracowników wnoszą znaczący wkład w osiągnięcie naszych celów zrównoważonego rozwoju i wdrażanie zrównoważonego rozwoju w całej grupie. Stanowią oni podstawę Grupy Homann Holzwerkstoffe i są czynnikiem naszego sukcesu. Dlatego też, aby zapewnić długoterminowy i zrównoważony sukces firmy, kładziemy szczególny nacisk na szkolenie naszych pracowników.

Przeгляд pracowników 2022 według grup wiekowych

Grupa wiekowa	poniżej 35 lat	35-50 lat	powyżej 50 lat
Homann Holzwerkstoffe	441	665	420
Homatrans	16	23	18
Homatech	18	23	28
Krosno	151	198	138
Karlino	161	324	97
Losheim, Herzberg i Monachium	95	97	139

Zmiana liczby pracowników

	2020	2021	2022
Homann Holzwerkstoffe	1.590	1.591	1.526
Homatrans	58	62	57
Homatech	68	70	69
Krosno	511	490	487
Karlino	631	635	582
Losheim, Herzberg i Monachium	322	334	331

Szczególnie dla naszego zakładu w Losheim potrzebna jest strategia na rzecz zmiany pokoleniowej. Im szybciej stawimy czoła temu wyzwaniu, tym łatwiej będzie nam określić działania. Ponadto grupa przedsiębiorstw mierzy się z wyzwaniem w postaci zarówno stosunkowo wysokiej rotacji pracowników, jak i rekrutacji pracowników. Pomimo dobrego wynagrodzenia podczas stażu i odpowiedniej płacy, coraz

trudniej jest znaleźć wystarczającą liczbę praktykantów i wykwalifikowanych pracowników. Temat, który obecnie dotyczy wszystkich firm we wszystkich branżach. Poszukiwanie odpowiednich pracowników wyznających nasze wartości i przyczyniających się do sukcesu przedsiębiorstwa wymaga długiego okresu przygotowań, a także długofalowych decyzji na różnych szczeblach firmy.

Za sprawą transferu wiedzy i terminowego obsadzania stanowisk, dzięki dobremu wdrożeniu powinno wzrosnąć również zadowolenie pracowników. Ponadto chcemy zwiększyć naszą atrakcyjność jako pracodawcy dzięki możliwościom doskonalenia zawodowego, elastycznym godzinom pracy w administracji, zapewnieniu posiłków i opieki zdrowotnej. Równość, różnorodność oraz uczciwe i pełne szacunku traktowanie siebie nawzajem również odgrywają dla nas istotną rolę. Wielu pracowników ceni sobie domową atmosferę w pracy. Są to czynniki, które mogą mieć znaczenie dla młodych ludzi.



Aby ułatwić transfer wiedzy, oferujemy plany szkoleniowe dla wszystkich pracowników, dając doświadczonym pracownikom możliwość przekazania swojej wiedzy następnemu pokoleniu. Ponadto pomagamy naszym dotychczasowym pracownikom doskonalić ich kompetencje oraz oferujemy im możliwość rozwoju w ramach grupy przedsiębiorstw.

Promowanie atrakcyjności i rozpoznawalności wśród młodych ludzi

Aby zaprezentować się jako atrakcyjny pracodawca, współpracujemy ze szkołami, uniwersytetami i lokalną Izbą Przemysłowo-Handlową. Uczestniczymy również w targach branżowych; np. online podczas pandemii koronawirusa nasz zakład w Losheim brał udział w [targach szkoleniowych Merzig-Wadern](#), byliśmy obecni także na targach pracy w Karlinie i Krośnie. Ponadto organizujemy również dni szkoleniowe i rodzinne, a także oferty pracy wakacyjnej i staży letnich oraz dni otwarte dla szkół i mieszkańców w naszych zakładach w Karlinie i Krośnie w celu umożliwienia zapoznania się ze światem pracy i firmą. Działy HR obierają często nowe i kreatywne ścieżki, planują wydarzenia i działania „online i offline”, którym towarzyszy zainteresowanie mediów drukowanych i internetowych.

Nasze podejście strategiczne

Naszym celem jest obsadzanie lokalizacji wysoko wykwalifikowanymi pracownikami, którzy chcą pozostać w firmie na dłużej.

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

¹Dzień bilansowy 31.12.2022 r.

Promocja pracowników



Zaangażowanie społeczne

Przywiązujemy dużą wagę do rodzinnej atmosfery pracy w naszej firmie. Dlatego też oferujemy szeroki wachlarz wydarzeń dla naszych pracowników, na które pracownicy mogą przyprowadzić również swoje dzieci, jak np. podczas imprezy bożonarodzeniowej czy dnia otwartego, kiedy to rodzice pokazują dzieciom swoje miejsce pracy i organizowane są np. konkursy malarskie. Oprócz transportu do pracy z wybranych kierunków w naszych polskich zakładach, w 2022 roku zorganizowaliśmy również na przykład bieg firmowy i angażowaliśmy się na rzecz uchodźców z Ukrainy.

Zoptymalizowane procesy on- i off-boardingu

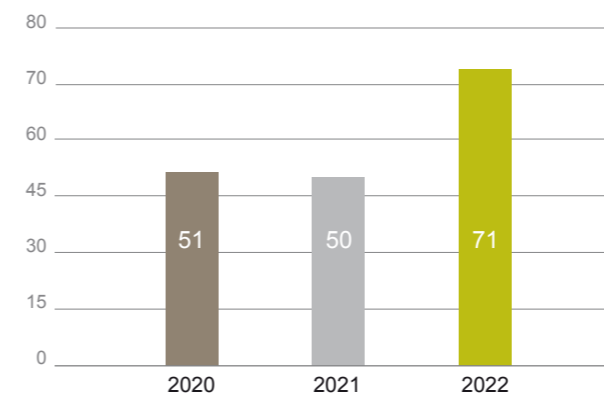
Aby zatrzymać naszych pracowników w dłuższej perspektywie i zapewnić nowym pracownikom dobry start, zoptymalizowaliśmy procesy on- i off-boardingu w naszych polskich lokalizacjach. W 2022 roku w ramach procesu off-boardingu wprowadzono rozmowy zwrotne, aby poznać motywacje do odejścia, a także dowiedzieć się więcej na temat czynników (de)motywujących i doświadczenia zawodowego w naszej firmie. Działania te pomagają zoptymalizować warunki pracy na miejscu. W ramach procesu onboardingu od 2022 roku zapewniamy rozszerzone szkolenie wprowadzające i rozmowy onboardingowe. Aby ułatwić nowym pracownikom poruszanie się po firmie, otrzymują oni również mapę miejsca pracy z wszystkimi ważnymi punktami w zakładzie, która ma im pomóc w orientacji.

Nasi praktykanci: Inwestycja w przyszłość

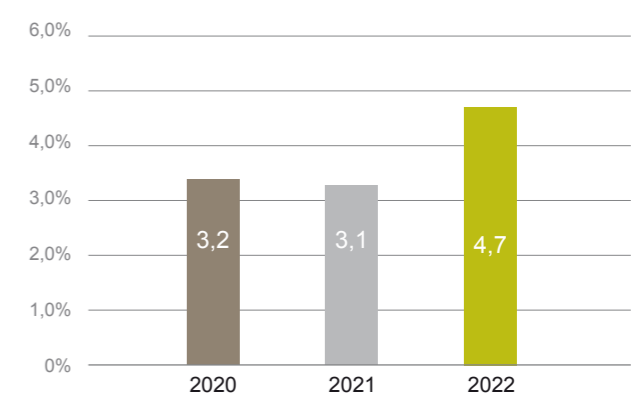
W 2022 roku w Homann Holzwerkstoffe zatrudnionych było 71 praktykantów. Odpowiada to wskaźnikowi 4,7%, który chcemy konsekwentnie zwiększać w kolejnych latach. Aby zapewnić naszym praktykantom kompleksową naukę zawodu, każdy z nich otrzymuje na początku szczegółowy plan szkoleniowy. W naszym zakładzie w Losheim nasi praktykanci mają również możliwość wzięcia udziału w różnych wewnętrznych szkoleniach i działaniach doskonalenia

zawodowego we współpracy z naszym zakładem w Herzbergu. Dodatkowo oferowane są różne staże – np. z zakresu logistyki, technologii drewna lub mechaniki. Przykładowo, praktyki letnie oferowane są również uczniom Technikum Mechatronicznego w Karlinie oraz Zespołu Szkół Morskich w Kołobrzegu w zawodzie logistyk. Ponadto we współpracy z DHBW Mosbach oferujemy w siedzibie Losheim program studiów dualnych w zakresie technologii drewna.

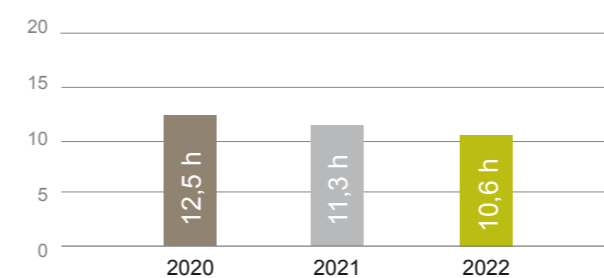
Liczba praktykantów w Homann Holzwerkstoffe



Wskaźnik wykształcenia w Homann Holzwerkstoffe



Liczba godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego 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

Krosno:

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

Homatech:

- Mechanik utrzymania ruchu
- Mechatronik
- Elektryk
- Electronic/Automatyk

Homatrans:

- Logistyk

Dzięki zrównoważonym produktom, zorientowanemu na przyszłość kierownictwu i atrakcyjnej ofercie szkoleniowej chcemy zatrzymać naszych obecnych pracowników, a także pozyskać młode talenty. Dlatego przywiązujemy dużą wagę do szkolenia i doskonalenia zawodowego naszych pracowników. Pracownicy są zmotywowani do korzystania z możliwości doskonalenia zawodowego, które są dostosowane do ich potrzeb. W 2022 roku liczba godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego na pracownika wynosiła 10,6 godziny. Doskonalenie zawodowe obejmuje zarówno szkolenia techniczne, jak i związane z bezpieczeństwem, np. w grupach pierwszej pomocy i w wewnętrznej zakładowej straży pożarnej.

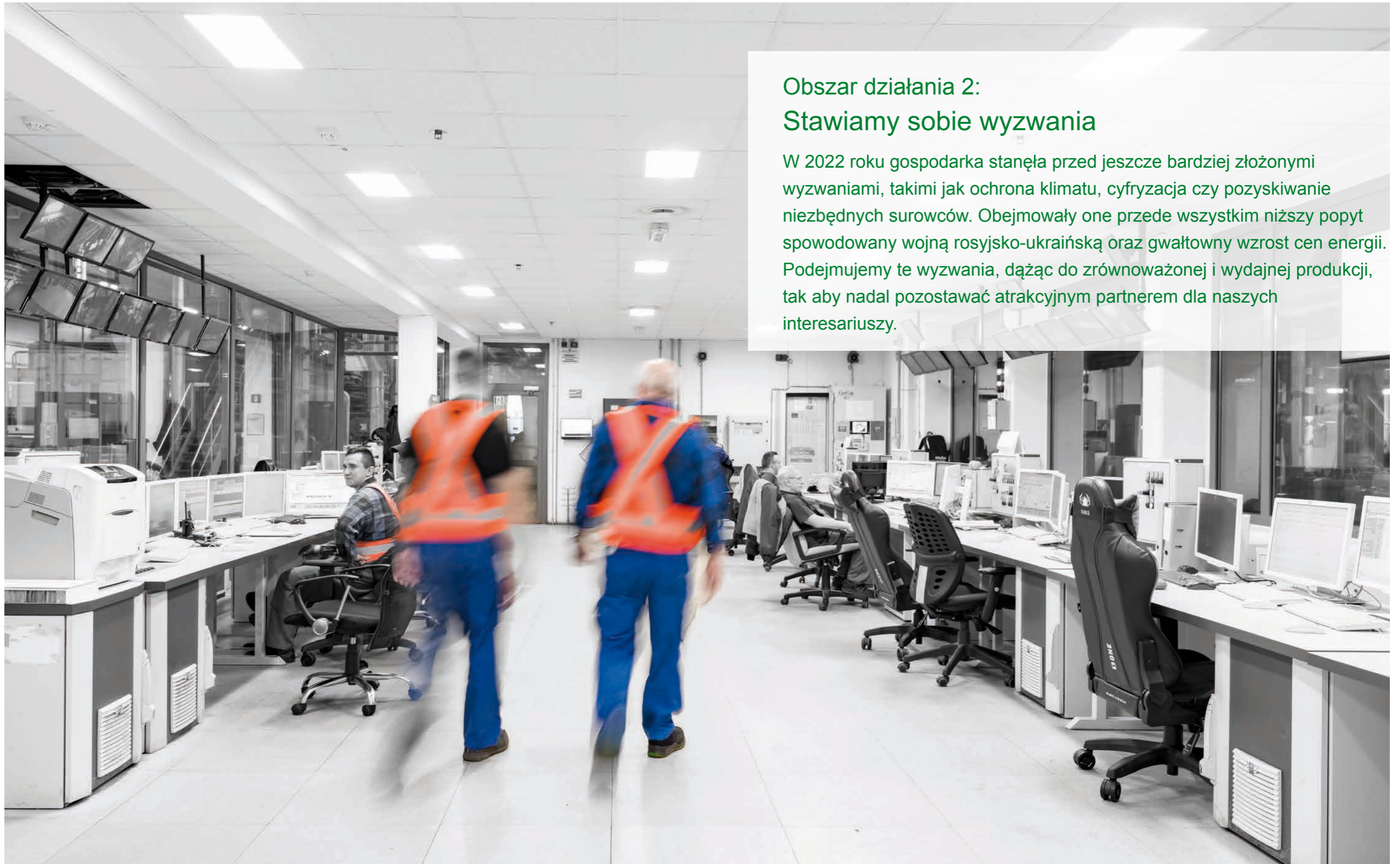
Perspektywy

W przyszłości chcielibyśmy jeszcze bardziej wzmocnić i rozszerzyć nasz program szkoleń i doskonalenia zawodowego pracowników. Do 2026 roku chcemy zwiększyć wskaźnik szkoleń do 5% i zwiększyć liczbę godzin szkoleń i kursów doskonalenia zawodowego na pracownika do 25 godzin rocznie. W tym celu chcemy również zoptymalizować rejestrowanie godzin kursów doskonalenia zawodowego w zakładzie w Losheim w 2023 roku. Planujemy nadrobić godziny doskonalenia zawodowego utracone z powodu pandemii koronawirusa. W przypadku naszych polskich zakładów postawiliśmy sobie za cel dalsze utrzymanie kluczowych pracowników. Dlatego też za cel postawiliśmy sobie budowanie silniejszych relacji z pracownikami, ale także wprowadzanie i doskonalenie procesów wewnętrznych oraz wdrażanie planów personalnych. Aby pozyskać nowe młode talenty, chcemy umożliwić absolwentom poznanie naszej działalności, organizując dla nich wycieczki po zakładzie.



Aby zapewnić długoterminowy i zrównoważony sukces firmy, kładziemy szczególny nacisk na szkolenie naszych pracowników.





Obszar działania 2: Stawiamy sobie wyzwania

W 2022 roku gospodarka stanęła przed jeszcze bardziej złożonymi wyzwaniami, takimi jak ochrona klimatu, cyfryzacja czy pozyskiwanie niezbędnych surowców. Obejmowały one przede wszystkim niższy popyt spowodowany wojną rosyjsko-ukraińską oraz gwałtowny wzrost cen energii. Podejmujemy te wyzwania, dążąc do zrównoważonej i wydajnej produkcji, tak aby nadal pozostawać atrakcyjnym partnerem dla naszych interesariuszy.

Obszar działania 2: Stawiamy sobie wyzwania

W 2022 roku gospodarka stanęła przed jeszcze bardziej złożonymi wyzwaniami, takimi jak ochrona klimatu, cyfryzacja czy pozyskiwanie niezbędnych surowców.

Obejmowały one przede wszystkim niższy popyt spowodowany wojną rosyjsko-ukraińską oraz gwałtowny wzrost cen energii. Podejmujemy te wyzwania, dążąc do zrównoważonej i wydajnej produkcji, tak aby nadal pozostawać atrakcyjnym partnerem dla naszych interesariuszy.

Nasze wysiłki obejmują automatyzację produkcji, redukcję emisji i zwiększenie wykorzystania energii odnawialnej w celu przyczynienia się do zrównoważonego rozwoju świata. W odniesieniu do obszaru działania „Stawiamy sobie wyzwania” nasze cele pokrywają się z następującymi celami zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (Sustainable Development Goals (SDGs)):

7

CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA

Cel 7 – Czysta i dostępna energia

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

9

INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA

Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura

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

13

DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

Cel 13 – Działania w dziedzinie klimatu

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

Nasze cele w skrócie

Cele	Termin	Dotychczasowe działania i planowanie
Redukcja emisji CO ₂ eq w zakresie 1 i 2 na m ³ płyty HDF o 65%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> Zastąpienie kotła węglowego kotłem na biomasę w Krośnie
Redukcja emisji	do 2024 roku	<ul style="list-style-type: none"> Planowanie i budowa nowej stacji uzdatniania wody w Krośnie

Zautomatyzowana produkcja

W zakresie produkcji w Homann Holzwerkstoffe w ramach postępującej cyfryzacji już od dłuższego czasu promujemy automatyzację procesów. Wiele etapów pracy już dziś przebiega niezależnie. Przynosi to nie tylko znaczny wzrost wydajności, ale ma również pozytywny wpływ na zdrowie naszych pracowników. Praca przy maszynach sprawia, że nasi pracownicy codziennie muszą stawiać czoła wyzwaniom zdrowotnym i wysiłkowi fizycznemu. Dodatkowo czynniki klimatyczne, takie jak upał i zimno, podnoszenie ciężkich materiałów lub często powtarzające się ruchy mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie naszych pracowników. Wraz z rosnącą automatyzacją naszej produkcji, chcemy zminimalizować te czynniki i przyczynić się do zmniejszenia prawdopodobieństwa wypadków.

Oprócz aspektów zdrowotnych, może również zostać zredukowany wysiłek manualny, co oznacza, że nasi pracownicy coraz częściej mogą być zatrudniani w innych obszarach, co jest bardzo pomocne, zwłaszcza w czasach niedoboru wykwalifikowanych pracowników w całej branży.

Restrukturyzacja naszej produkcji nie tylko poprawia warunki pracy naszych pracowników i zwiększa atrakcyjność naszych miejsc pracy, ale także umożliwia nam zwiększenie wydajności i pomaga zapewnić wyższą jakość naszych produktów. W ten sposób zapewniamy, że nasi klienci będą zadowoleni w dłuższej perspektywie.



Nasze podejście strategiczne

Naszą ambicją jest nieustanne doskonalenie się oraz dostarczanie produktów najwyższej jakości. Gwarantujemy to między innymi dzięki automatyzacji produkcji, która pomaga zoptymalizować procesy robocze, zredukować zużycie energii i ilość odpadów oraz zminimalizować wpływ na środowisko. Prowadzi to również do zwiększenia komfortu pracy, co z kolei zwiększa atrakcyjność pracy w naszej firmie dla potencjalnych pracowników, a tym samym może okazać się przewagą konkurencyjną na tym wymagającym rynku.

Automatyzacja produkcji w całej grupie przedsiębiorstw jest wprowadzana krok po kroku za pomocą różnych środków. Zarząd Grupy Homann Holzwerkstoffe podejmuje indywidualne decyzje, które etapy procesu mają zostać zautomatyzowane w jakich siedzibach i zapewnia na to odpowiednie zasoby. Odbywa się to na zasadzie ścisłej współpracy z kierownictwem danego zakładu oraz odpowiednimi działami specjalistycznymi. Te ostatnie zapewniają transparentność kontroli technicznej dzięki obszernym zapisom danych dotyczących zużycia, ilości odpadów, a także kryteriów jakości i statystyk wypadków w celu umożliwienia odpowiednich analiz i identyfikacji potencjału poprawy.

Sukcesywne inwestycje w modernizację i automatyzację naszych zakładów produkcyjnych

Również w roku 2022 Grupa Homann Holzwerkstoffe kontynuowała inwestycje w modernizację i automatyzację swoich zakładów.

Dzięki restrukturyzacji produkcji udało się poprawić warunki pracy we wszystkich zakładach. Na przykład w Losheim zaplanowano modernizację w pełni zautomatyzowanej linii do produkcji ścian tylnych, która została uruchomiona na początku 2023 roku. W ramach modernizacji zoptymalizowano linię, dostosowując ją do nowych wymagań produktowych.

W Karlinie przeprowadzono modernizację linii do foliowania, prowadzącą do rozszerzenia możliwości produkcyjnych i gwarantującą wyższą jakość. Nowy sposób podawania zmniejsza liczbę uszkodzonych płyt do minimum, zapewniając wzrost wydajności, ponieważ nie ma potrzeby przerywania pracy w celu wymiany palet. Ponadto zainstalowano nową linię do obróbki ścian tylnych, w której kilka etapów obróbki jest połączonych w ramach jednej maszyny.

W celu zapewnienia lepszej jakości w Krośnie, podobnie jak w Karlinie, zainstalowano również elektroniczny stół pomiarowy. Zapewnia on większą dokładność podczas pomiaru obrabianych ścianek tylnych. Ponadto na linii produkcyjnej HDF w Karlinie wdrożono środki techniczne, prowadzące do lepszej jakości cięcia, większej dokładności wymiarowej i oszczędności energii.

Już zaplanowane i rozpoczęte w zakładzie w Losheim działania budowlane są kontynuowane. Celem działań budowlanych jest modernizacja zakładu i dobre wyposażenie go na przyszłość.

Perspektywy

Chcemy kontynuować modernizację produkcji i elektryfikację transportu wewnętrznego. Obejmuje to ciągłą optymalizację procesów produkcyjnych. Kolejnym celem jest zwiększenie udziału elektrycznych wózków widłowych.

Redukcja emisji

Jako Homann Holzwerkstoffe chcemy wywiązać się z naszej odpowiedzialności i znacznie zredukować nasze emisje, a także dążyć do neutralności klimatycznej. Temat ten został już uwzględniony w wielu przepisach dotyczących ochrony środowiska i jest wyczekiwany przez naszych interesariuszy. Aby podążać tą drogą, pracujemy już nad zastąpieniem naszych kotłowni węglowych i gazowych w polskich zakładach kotłami na biomasę, a także nad odpowiednimi modernizacjami mającymi na celu zmniejszenie emisji.

Zrównoważony rozwój poprzez pracę z zasobami naturalnymi, takimi jak surowiec drzewny zawsze był zakotwiczony w filozofii Homann Holzwerkstoffe. Jako firma jesteśmy świadomi ograniczonej dostępności tego zasobu i negatywnego wpływu, jaki nieostrożne użytkowanie może mieć na nasze środowisko. Nasze zrównoważone praktyki pozwalają nam oferować produkty wysokiej jakości i wносить pozytywny wkład w ochronę środowiska.

Jesteśmy przedsiębiorstwem rodzinnym, dlatego ważne jest dla nas, aby utworzyć naszym pracownikom i firmie drogę do następnego pokolenia i umożliwić odniesienie sukcesu w dłuższej perspektywie. Obejmuje to przestrzeganie zobowiązań prawnych i etycznych oraz uwzględnianie potrzeb społeczeństwa.

Nasze podejście strategiczne

Chcemy dawać dobry przykład i osiągnąć znaczną redukcję naszych emisji. Temat ten jest niezwykle istotny również dla zarządu Homann Holzwerkstoffe, które ponosi odpowiedzialność za tę kwestię i zapewnienie zasobów. Podczas spotkań na szczeblu kierowniczym regularnie prowadzone są dyskusje na ten temat – określane są długoterminowe cele i działania. Odpowiednie lokalne działy energetyczne są odpowiedzialne za wdrażanie ustalonych środków w poszczególnych zakładach.

W naszych zakładach stosowany jest system zarządzania energią, który jest certyfikowany zgodnie z ISO 50001 w Losheim i Karlinie oraz poddawany regularnym audytom. Wartości emisji i dane o zużyciu są stale rejestrowane we wszystkich zakładach Homann Holzwerkstoffe. W przypadku naszego zakładu w Losheim emisje CO₂ są również weryfikowane przez niezależnego eksperta w ramach europejskiego systemu handlu uprawnieniami do emisji. W Krośnie urzędy są informowane o wdrożonych działaniach i oszczędnościach energetycznych. Dzięki ustrukturyzowanej organizacji mamy wgląd w nasze emisje i jesteśmy w stanie zidentyfikować szczególnie energochłonne procesy. Zarząd koncentruje się na usprawnianiu tych procesów i dążeniu do oszczędności energii w celu osiągnięcia jak największego efektu.

Nowoczesna technologia dla większej ochrony środowiska

W ramach naszych wysiłków na rzecz zrównoważonej redukcji emisji wdrożyliśmy już różne działania. Zakład w Losheim do ogrzewania wykorzystuje głównie biomasę, co pozwala utrzymać poziom emisji na niskim poziomie. Kocioł na biomasę jest używany już od kilku lat, co znacznie ogranicza zużycie paliw kopalnych.

Ponieważ wartości emisji w naszych polskich zakładach są nadal stosunkowo wysokie, podejmujemy szczególnie intensywne wysiłki, aby wprowadzić środki mające na celu redukcję emisji. W polskim zakładzie w Krośnie w roku 2022 zbudowano i podłączono również kocioł na biomasę. Oddanie do użytku nastąpi w 2023 roku. Dzięki działaniom w obszarze obiektów i centralnego zasilania osiągnięto już dalsze oszczędności.

Współpraca z naszymi dostawcami

Aby zredukować nasze emisje i zapewnić przejrzystą komunikację, jesteśmy obecnie w trakcie rozszerzania procesu rejestracji naszych emisji. Oprócz bezpośrednich i pośrednich emisji gazów cieplarnianych związanych z energią (zakres 1 i 2), które mierzymy już od pewnego czasu, chcemy również rejestrować w przyszłości pośrednie emisje gazów cieplarnianych z naszego współdziałającego łańcucha wartości. W tym celu w 2022 roku rozpoczęliśmy rozmowy z naszymi dostawcami. Są oni bowiem niezbędni do uzyskania wartości emisji ze współdziałającego łańcucha dostaw na wyższym szczeblu i umożliwienia raportowania części emisji z zakresu 3 dla Homann Holzwerkstoffe.

Perspektywy

Głównym celem Grupy Homann Holzwerkstoffe jest ograniczenie emisji CO₂ w zakresie 1 i 2 na m³ płyty HDF o 65% do 2030 roku. Jednym ze środków do osiągnięcia tego celu jest uruchomienie kotła na biomasę, które planowane jest na wiosnę 2023 roku. Opracowana zostanie również koncepcja modernizacji kotła w Karlinie i generowania własnej energii elektrycznej. Po wdrożeniu tej koncepcji opalanie gazem w Karlinie zostanie zastąpione i wykorzystywana będzie energia elektryczna z własnej produkcji. Ponadto w przyszłości planujemy również rejestrację części zakresu 3 oraz włączenie obszaru pozyskiwania. W tym celu zintensyfikujemy rozmowy z naszymi dostawcami. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO₂.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)

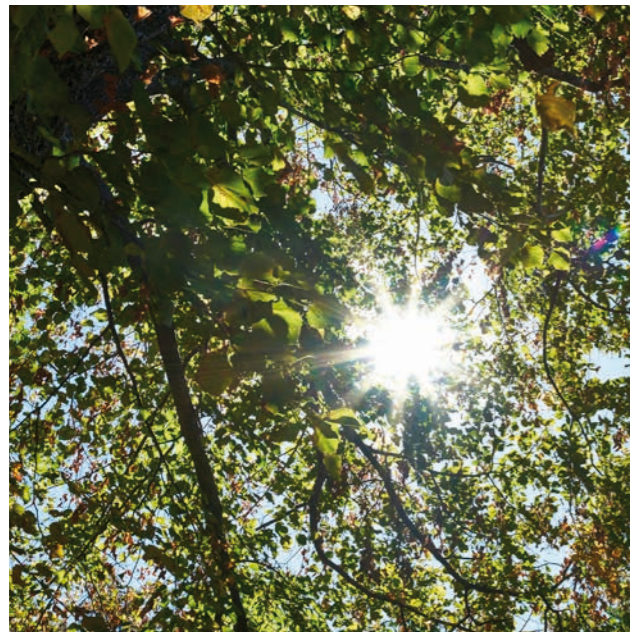
Emisje bezpośrednie (tony CO ₂ -eq netto)	2020	2021	2022
Łącznie	54.910	60.243	49.989

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z energią (zakres 2)

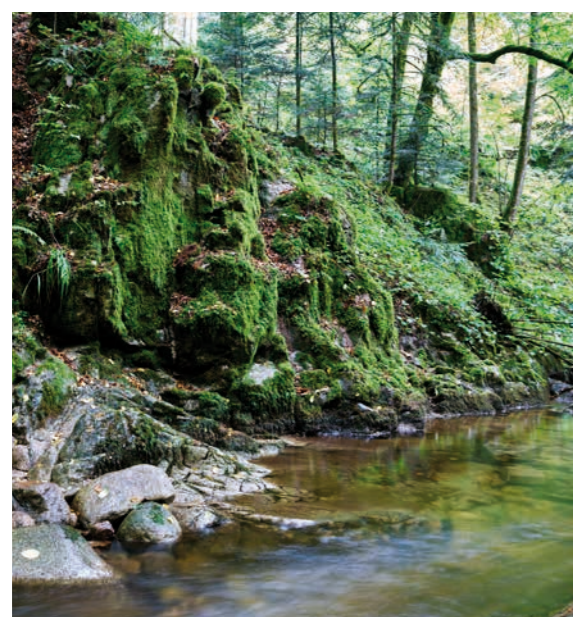
Emisje pośrednie (tony CO ₂ -eq netto)	2020	2021	2022
Łącznie	132.667	145.457	144.397

Intensywność emisji gazów cieplarnianych (zakres 1 i 2)

Określona ilość CO ₂ (tony CO ₂ -eq netto / m ³)	2020	2021	2022
Łącznie	0,2726	0,2750	0,2788



W Homann Holzwerkstoffe chcemy sprostać naszej odpowiedzialności i znacznie ograniczyć emisje, a także podążać drogą ku neutralności klimatycznej.



Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii

Przejęcie na energię odnawialną jest niezbędne do walki ze zmianami klimatycznymi i zmniejszenia zależności od paliw kopalnych. Oprócz wydajnego zarządzania energią, odnawialne źródła energii stanowią dla nas kluczowe podejście do wnoszenia naszego wkładu w przyjazną dla środowiska przyszłość. Mając to na uwadze, zawsze dążymy do równowagi między naszym własnym zobowiązaniem do produkcji przyjaznej dla środowiska, a wymaganiami naszych klientów. Uwzględniamy również coraz bardziej rygorystyczne przepisy i regulacje środowiskowe z jednej strony oraz nasze obecne potrzeby energetyczne i silny wzrost cen surowców ropy naftowej, gazu i węgla z drugiej strony.

Aby zredukować nasz wpływ na środowisko, dążymy do przyjaznej dla środowiska produkcji energii we wszystkich zakładach produkcyjnych i w coraz większym stopniu inwestujemy w odnawialne źródła energii. Naszym celem jest w szczególności zwiększenie udziału energii odnawialnej w zużywanej energii elektrycznej.

Nasze podejście strategiczne

Chcemy przyczynić się do transformacji energetycznej i wziąć odpowiedzialność za nasze codzienne działania poprzez stałe zmniejszanie zużycia paliw kopalnych i coraz większy udział odnawialnych źródeł energii. Analizujemy różne opcje modernizacji dostaw energii w zależności od lokalizacji.

Najwyższy szczebel zarządzania w Homann Holzwerkstoffe jest odpowiedzialny za planowanie i zatwierdzanie działań mających na celu przejście na odnawialne źródła energii ze względu na wysokie zapotrzebowanie na energię i koszty inwestycji. Projekty są realizowane w ścisłej współpracy z kierownictwem danego zakładu i działami specjalistycznymi. Ponadto sporządzane są regularne raporty energetyczne i na bieżąco gromadzone są dane dotyczące zużycia energii i emisji.

Większa efektywność energetyczna w siedzibach

Już teraz działamy w bardziej energooszczędny sposób i coraz częściej korzystamy z energii odnawialnej. Nieustannie podejmujemy nowe działania w celu zwiększenia efektywności energetycznej w naszych zakładach. Na przykład w 2022 roku w Krośnie zatwierdzono i zbudowano kocioł na biomasę, którego uruchomienie planowane jest na wiosnę 2023 roku.

Odnawialne źródła energii dla bardziej zrównoważonych sposobów pracy

Pragniemy jednak nie tylko podejmować działania mające na celu zwiększenie efektywności energetycznej naszych zakładów, ale także dać naszym pracownikom możliwość zmniejszenia udziału energii pochodzącej z paliw kopalnych i zwiększenia udziału energii odnawialnej, a także zmniejszenia ogólnego zużycia paliwa. Dlatego w 2022 roku rozbudowaliśmy naszą wiatę rowerową w Karlinie o system fotowoltaiczny. Wiatka została wyposażona w stojaki na rowery, stację naprawy rowerów z podstawowymi narzędziami i pompką powietrza, a także stację ładowania rowerów elektrycznych. Ma to na celu nie tylko promowanie jazdy na rowerze do pracy i domu, ale także ładowanie rowerów elektrycznych wyłącznie energią odnawialną.

Perspektywy

Celem Homann Holzwerkstoffe jest zwiększenie udziału energii ze źródeł odnawialnych do 70% do 2030 roku. W tym celu zainicjowaliśmy już różne działania we wszystkich zakładach i zamierzamy je kontynuować. Na przykład w zakładzie w Krośnie wiosną 2023 roku został uruchomiony kocioł na biomasę, a we wszystkich zakładach będą nadal promowane odnawialne źródła energii.





Obszar działania 3: Poprawiamy wydajność




Prezentujemy naszą ekonomiczną i zrównoważoną wydajność nie tylko naszym klientom, partnerom i inwestorom, ale także pod względem realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). W ostatnich latach z powodzeniem rozwijaliśmy się jako lider rynku cienkich płyt pilśniowych, demonstrowaliśmy naszą konkurencyjność i spełnialiśmy wysokie standardy usług.

Obszar działania 3: Poprawiamy wydajność

Prezentujemy naszą ekonomiczną i zrównoważoną wydajność nie tylko naszym klientom, partnerom i inwestorom, ale także pod względem realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs). W ostatnich latach z powodzeniem rozwijaliśmy się jako lider rynku cienkich płyt pilśniowych, demonstrowaliśmy naszą konkurencyjność i spełnialiśmy wysokie standardy usług. Nasze zaangażowanie w odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych oraz promowanie innowacyjnych produktów i usług stanowi integralną

część naszej strategii. W tym kontekście ochrona naszych lasów w ramach zrównoważonego zarządzania odgrywa dla nas kluczową rolę.

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

 <p>9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ, INFRASTRUKTURA</p>	<p>Cel 9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura</p> <p>W naszym wewnętrznym centrum technologicznym nieustannie pracujemy wspólnie z naszymi klientami nad innowacjami i ulepszeniami produktów oraz przywiązujemy dużą wagę do zrównoważonego podejścia.</p>
 <p>12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA</p>	<p>Cel 12 – Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja</p> <p>Zwracamy szczególną uwagę na przyrodę i podchodzimy do niej z szacunkiem. Do produkcji naszych płyt pilśniowych wybieramy przede wszystkim odpady drzewne z przemysłu tartaczego i drewno z trzebieży z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony oraz chcemy znacznie zwiększyć udział włókien pochodzących z recyklingu w naszych produktach w ciągu najbliższych kilku lat. W ramach niskoemisyjnego procesu pozyskiwania współpracujemy z regionalnymi leśnictwami.</p>
 <p>15 ŻYCIE NA LĄDZIE</p>	<p>Cel 15 – Życie na lądzie</p>

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"> • Udział w czteroletnim projekcie badawczym dotyczącym wykorzystania drewna z recyklingu w przemyśle płyt pilśniowych (EcoReFibre)
Zwiększenie użycia środków wiążących na bazie biologicznej we wszystkich stosowanych farbach do 50%	do 2030 roku	<ul style="list-style-type: none"> • W roku 2023 5% naszych spoiw do farb ma zostać przekształconych w surowce pochodzenia biologicznego • W połowie 2023 roku planujemy rozpocząć produkcję i wprowadzić te produkty do oferty

Duża rentowność, wydajność i konkurencyjność

Duża rentowność i wydajność są ściśle powiązane z działaniami firmy na rzecz zrównoważonego rozwoju: jedynie wówczas, gdy firma wdraża zrównoważone strategie i praktyki, może poprawić swoją rentowność i wydajność oraz zapewnić sobie długofalowy sukces.

Dostępność i rozwój cen zasobów są obecnie kluczowym wyzwaniem w branży, w której działa Grupa Homann Holzwerkstoffe. Napiętą sytuację surowcową zaostrzył dodatkowo wzrost cen paliw, a także spadek popytu w drugiej połowie 2022 roku. Grupa przedsiębiorstw musi również dostosować się do ogólnie zmienionego środowiska stóp procentowych, zwiększonego ryzyka walutowego i wysokiej inflacji, które były uwzględniane w roku sprawozdawczym. Do tego dochodzą wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju nałożone na firmę przez różnych interesariuszy, jak np. nowe przepisy prawne, zmiany w opcjach finansowania uwzględniające aspekty zrównoważonego rozwoju lub rosnący popyt klientów na produkty zrównoważone. Podejmowane są działania mające na celu dostosowanie strategii do zmienionych warunków i zminimalizowanie ryzyka.

Grupa Homann Holzwerkstoffe czerpie korzyści ze swojej wieloletniej dobrej pozycji rynkowej i konkurencyjności, co jednocześnie stanowi jej przewagę w pokonywaniu wyzwań w ramach otoczenia biznesowego. Dzięki dobrym relacjom biznesowym z klientami, dostawcami i bankami, grupa ma stabilną podstawę do kontynuowania zrównoważonego wzrostu i korzystania z możliwości, takich jak zwiększony popyt ze strony klientów spowodowany wzrostem handlu online.

Nasze podejście strategiczne

Wszystkie zakłady wchodzące w skład grupy przedsiębiorstw posiadają certyfikat ISO 9001. Aby stale zapewniać produkty wysokiej jakości, nasz dział zapewnienia jakości regularnie monitoruje jakość oferowanych przez nas produktów.

Kluczowe decyzje w sprawie nowych projektów i inwestycji podejmuje zarząd Homann Holzwerkstoffe GmbH. Wdrożenie zatwierdzonych projektów jest następnie przekazywane do odpowiedniego kierownika działu, który nadzoruje projekt. Poprzez nasze relacje prasowe i inwestorskie regularnie informujemy interesariuszy i inwestorów o rozwoju ekonomicznym i operacyjnym.

Dział Technologii jest odpowiedzialny za innowacje. Wraz z odpowiednimi działami specjalistycznymi zajmuje się zarówno istniejącymi, jak i nowymi produktami w bieżącej produkcji. Rozwój nowych produktów, testowanie surowców, a także testowanie innowacyjnych technologii procesowych odbywa się w naszym wewnętrznym centrum technologicznym – również wspólnie z naszymi klientami, aby działać w sposób zorientowany na potrzeby.

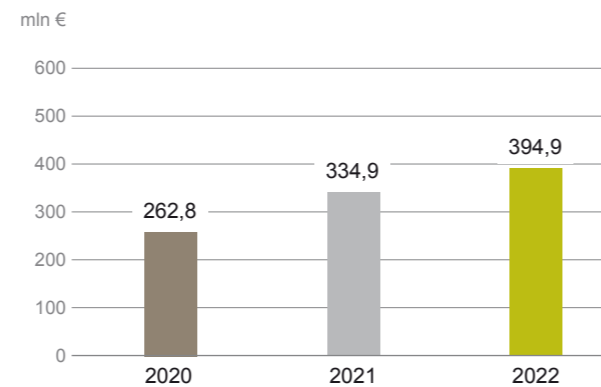
Trzy filary: rentowność, finansowanie i inwestycje

W ubiegłym roku – pomimo trudnego czasu – spółka Homann Holzwerkstoffe wykazała pozytywny rozwój i kontynuowała swój kurs wzrostu. Za sprawą solidnego portfela zamówień firma zwiększyła obroty o 17,9% z 334,9 mln euro do 394,9 mln euro – głównie dzięki wyższym cenom sprzedaży w wyniku wzrostu kosztów produkcji drewna, kleju i energii.

Ponadto w 2022 roku z powodzeniem zrealizowano inwestycję: budowa czwartego zakładu grupy Homann Holzwerkstoffe w Pagiriai na Litwie postępuje zgodnie z planem, tak aby produkcja pierwszych płyt pilśniowych mogła się tam rozpocząć jeszcze w 2023 roku. Ponadto chcemy zwiększyć wydajność i zrównoważony rozwój zakładu w Krośnie poprzez zastąpienie elektrowni węglowej kotłem na biomasę. Pomyślnie zakończyliśmy proces zatwierdzenia i prace budowlane, dzięki czemu kocioł na biomasę może zostać uruchomiony w 2023 roku. Ponadto zatwierdzono nową stację uzdatniania wody w Krośnie, która zostanie oddana do użytku w 2024 roku.

Dzięki obligacjom korporacyjnym o wartości 78 mln euro wyemitowanym w 2021 roku Grupa Homann Holzwerkstoffe zapewniła sobie solidne podstawy finansowania w perspektywie średnioterminowej. Na sukces firmy składa się również dobra zdolność do finansowania zewnętrznego oraz bardzo dobra płynność.

Wykres słupkowy wzrostu sprzedaży



Perspektywy

Otwarcie naszego nowego zakładu na Litwie stanowi ważny kamień milowy dla Grupy Homann Holzwerkstoffe. Prace budowlane przebiegają zgodnie z harmonogramem, dlatego też produkcję pierwszych płyt HDF/MDF na Litwie będziemy mogli rozpocząć prawdopodobnie latem 2023 roku. Jednocześnie planujemy zmodernizować nasz zakład w Losheim w nadchodzących latach, aby jeszcze bardziej zwiększyć jego wydajność. Ponadto w 2023 roku ma zostać uruchomiony nowo zainstalowany kocioł na biomasę w Krośnie.

Wysoka jakość usług

Aby sprostać naszym własnym standardom obsługi w Homann Holzwerkstoffe i zapewnić wysoką jakość usług, nasi pracownicy są niezwykle zaangażowani i ściśle współpracują z dostawcami i klientami. Dzięki temu możemy radzić sobie z wyzwaniami, takimi jak wahania dostępności materiałów i wąskie gardła w dostawach, a także spełniać rosnące wymagania i życzenia naszych klientów. Chociaż wizyty na miejscu w fabrykach i wizyty u klientów stały się ponownie możliwe, rosnąca cyfryzacja prowadzi do ogólnego spadku osobistych kontaktów z klientami. Staramy się możliwie jak najlepiej wspierać naszych pracowników, aby zachować elastyczność w stale zmieniającym się świecie pracy.

Nasze podejście strategiczne

Homann Holzwerkstoffe przywiązuje dużą wagę do jakości swoich produktów i usług, aby zapewnić długoterminowe przywiązanie klientów i silną pozycję na rynku. Aby zdobyć i zwiększyć zaufanie klientów i partnerów biznesowych, niezbędna jest ciągła wymiana informacji ze stałymi osobami kontaktowymi i serwisem terenowym. Zarząd jest odpowiedzialny za zarządzanie jakością usług i alokację zasobów, podczas gdy kierownictwo sprzedaży jest ściśle zaangażowane w komunikację z klientami, aby identyfikować wszelkie wyzwania jeszcze na wczesnym etapie. Skargi i zapytania są kierowane bezpośrednio do osób kontaktowych, które przekazują informacje zwrotne po wewnętrznym przetworzeniu.

Optymalizacja procesów

W ramach cyfryzacji obsługi klienta podstawą działań Grupy Homann Holzwerkstoffe są standardy branżowe i wymagania jej klientów. W tym kontekście w okresie sprawozdawczym wdrożono wszystkie żądania klientów dotyczące cyfrowego powiadamiania o dostawach bezpośrednio z SAP w momencie załadunku. Od pewnego czasu potwierdzenia zamówień i faktury są wysyłane głównie cyfrowo. W przypadku niektórych większych klientów zamówienia mogą być bezpośrednio wprowadzane i rejestrowane cyfrowo w systemie SAP. W ramach szkoleń i doskonalenia zawodowego pracownicy są przygotowani do rosnącej cyfryzacji, aby sprostać rosnącym wymaganiom. Na przykład pracownicy działu sprzedaży są regularnie szkoleni przez naszych kluczowych użytkowników, tj. osoby odpowiedzialne za konkretne oprogramowanie.

Perspektywy

Nasze dotychczasowe działania w celu zapewnienia wysokiej jakości usług, znalazły odzwierciedlenie w zadowoleniu naszych klientów. Aby kontynuować ten sukces, będziemy nadal polegać na sprawdzonych strategiach w przyszłości, jednocześnie koncentrując się na rozwoju zrównoważonych produktów, aby lepiej zaspokajać potrzeby naszych klientów. W celu usprawnienia przetwarzania i rozpatrywania reklamacji klientów opracowujemy narzędzie połączone z SAP, które zostanie wprowadzone do użytku w przyszłości.

Pozyskiwanie drewna i wykorzystanie drewna z recyklingu

Wydajne i zrównoważone zarządzanie jest najwyższym priorytetem dla Grupy Homann Holzwerkstoffe i dotyczy całego procesu produkcji. Istotną rolę odgrywa tu zaopatrzenie w surowce. Długotrwała współpraca z dostawcami gwarantuje ciągłą wymianę doświadczeń i bezpieczne dostawy drewna. Relacje te są wyjątkowo cenne szczególnie w czasach rosnących cen surowców i ograniczonej dostępności.

Ceny rosną, ponieważ drewno jako produkt naturalny jest narażone na wahania ilości uszkodzonego drewna, inwazję szkodników i ekstremalne zjawiska pogodowe, a regulacje polityczne prowadzą również do zmniejszenia obszarów leśnych. Efekt ten wzmacnia rosnący popyt na drewno jako materiał budowlany i do wytwarzania energii odnawialnych.

Nasze podejście strategiczne

Grupa Homann Holzwerkstoffe przywiązuje dużą wagę do zrównoważonego i etycznego pozyskiwania surowców. Z tego względu do produkcji nie wykorzystujemy drewna z nielegalnej wycinki, z lasów, w których nie przestrzega się praw obywatelskich lub tradycyjnych, z lasów wymagających szczególnej ochrony ekologicznej, z drzew modyfikowanych genetycznie czy też z wylesiania.

Aby zapewnić produkcję chroniącą zasoby naturalne, Grupa Homann Holzwerkstoffe do produkcji płyt z włókien drzewnych pozyskuje głównie drewno odpadowe z przemysłu tartaczego oraz drewno z trzebieży z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. W celu zapewnienia niezawodnego, skutecznego i niskoemisyjnego procesu pozyskiwania współpracujemy przede wszystkim z lokalnymi, regionalnymi leśnictwami. Średni promień zakupów dla wszystkich lokalizacji to ok. 140 km.

Odpowiedzialność za pozyskiwanie ponosi dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych. W celu bieżącego monitorowania tych procesów sporządzane są comiesięczne raporty zakupowe dla kierownictwa, które regularnie informuje o aktualnych wydarzeniach i podejmuje decyzję w sprawie działań nadrzędnych. Działania te wdrażane są przez dział ds. zakupu drewna i zakupów technicznych oraz inne odpowiednie działy specjalistyczne.



Zrównoważone przetwarzanie drewna

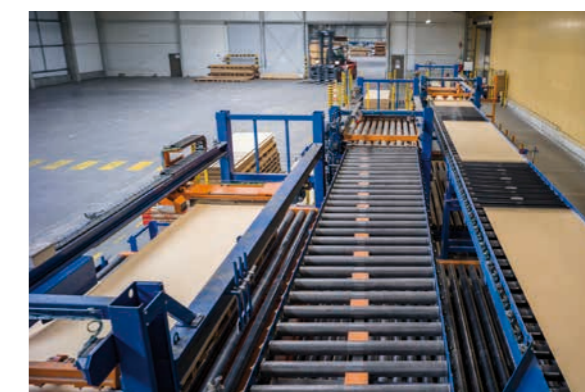
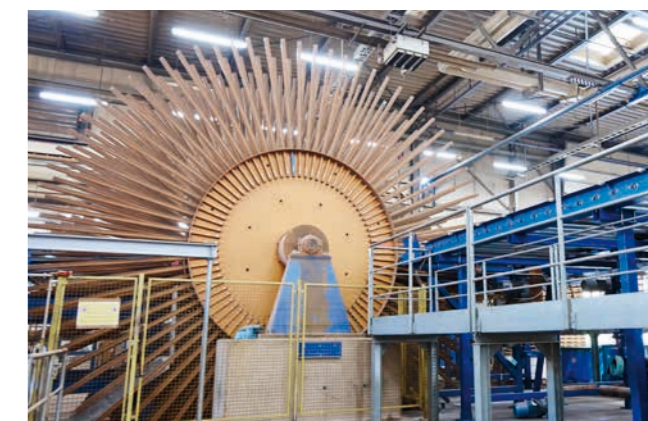
Firma Homann Holzwerkstoffe jest zaangażowana w dalszy rozwój kwestii recyklingu drewna. W tym kontekście w maju 2022 roku rozpoczął się unijny projekt „EcoReFibre” z udziałem 20 firm i partnerów z siedmiu różnych krajów, w ramach którego jesteśmy aktywni w grupie partnerów przemysłowych i MŚP. Projekt badawczo-rozwojowy, który potrwa do 2026 roku, ma na celu zwiększenie dostępnych zasobów drewna w Europie poprzez recykling. Konkretnie projekt ma na celu zastąpienie do 25% świeżych włókien wykorzystywanych obecnie na europejskim rynku płyt pilśniowych włóknami pochodzącymi z recyklingu. W ramach projektu zbadane zostaną inteligentne technologie recyklingu odpadów drzewnych do płyt pilśniowych i nowych produktów budowlanych.

Perspektywy

Naszym celem jest zwiększenie zawartości włókien z recyklingu w produkcie do 15% do 2030 roku. Nie opracowano jeszcze niezbędnej do jego osiągnięcia technologii. HOMANIT aktywnie angażuje się w prace rozwojowe nad odpowiednimi maszynami i procesami. Kolejne testy w warunkach laboratoryjnych i próby produkcyjne planowane są na lata 2023-2026 w ramach europejskiego projektu wspólnotowego „EcoReFibre”.



Wydajne i zrównoważone zarządzanie jest najwyższym priorytetem Grupy Homann Holzwerkstoffe i przenika cały proces produkcji.



Innowacyjność

Innowacyjność i stały rozwój produktów są mocno zakotwiczone w kulturze korporacyjnej Grupy Homann Holzwerkstoffe. Poprzez ciągłą analizę i wdrażanie innowacji technicznych na obszarach o wysokim zużyciu zasobów naturalnych, np. włókna drzewnego, grupa przedsiębiorstw nie tylko wzmacnia swoją przyszłą rentowność, ale także aktywnie przyczynia się do ochrony tych cennych zasobów.

Rozwijając bardziej zrównoważone produkty, jak np. stosowanie biospoiw w lakierach, Homann Holzwerkstoffe nie tylko ma możliwość zdobycia dodatkowego udziału w rynku, ale również prezentuje się jako przyszłościowy i atrakcyjny pracodawca. Ważnym aspektem w tym kontekście jest wymiana informacji między różnymi działami dla wszystkich siedzib oraz współpraca z ekspertami zewnętrznymi, takimi jak konstruktorzy maszyn, uniwersytety, klienci i dostawcy.

Grupa Homann Holzwerkstoffe wykorzystuje swoją silną pozycję rynkową jako uznany specjalista w dziedzinie cienkich płyt MDF/HDF w ukierunkowany sposób, aby inwestować w innowacyjne produkty i napędzać ich dalszy rozwój.

Nasze podejście strategiczne

Jakość produktów oraz pozytywny wpływ naszej działalności to niezbędne elementy warunkujące przyszłość firmy. Pragniemy wspierać otwartą wymianę informacji we wszystkich obszarach i na wszystkich szczeblach firmy, dzięki czemu pracownicy mają możliwość przedstawienia swoich pomysłów i sugestii dotyczących innowacji.

W przypadku wdrożenia nowych, innowacyjnych projektów, odpowiedzialny dział specjalistyczny przekazuje zarządowi informacje na temat aktualnego statusu projektu oraz osobom odpowiedzialnych. Dzięki regularnej i intensywnej wymianie informacji – także z konstruktorami maszyn, dostawcami i klientami – z wyprzedzeniem można rozpoznać trudności w poszczególnych projektach i je wyeliminować.

Rozwój produktów zorientowanych na przyszłość

W 2020 roku zbudowaliśmy centrum technologiczne dla wszystkich siedzib z licznymi jednostkami do produkcji i uszlachetniania cienkich płyt MDF i HDF. Za pomocą tych jednostek możemy przeprowadzić symulację licznych etapów produkcyjnych i optymalizować

je. Możliwość prototypowania przybliżyła nas do użytkownika i umacnia pozycję Homann Holzwerkstoffe jako firmy rozwiązującej problemy. Ponadto centrum technologiczne obejmuje pomieszczenie testowe do standardowych testów, a także komory klimatyczne do testowania drzwi na zgodność z normami dla rozwoju wewnętrznego i jako usługa dla klientów w sektorze drzwi. Centrum technologiczne umożliwia nam zatem rozwój innowacji w ramach Grupy Homann Holzwerkstoffe.

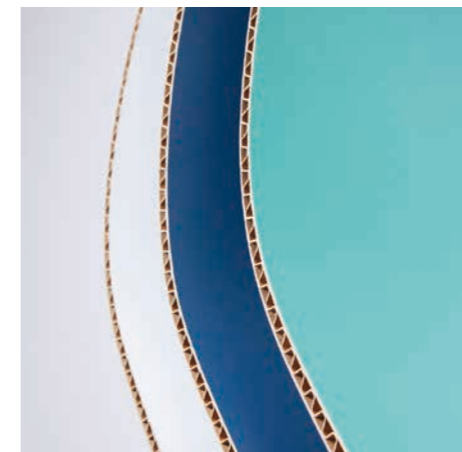
W ramach naszego projektu przejścia na biospoiwa w farbach i lakierach w roku 2022 przeprowadziliśmy pomyślne wstępne próby i testy z udziałem naszych dostawców. Przygotowania do przejścia na 5% „lepszego węgla” u wszystkich dostawców farb zakończyły się sukcesem. Ponadto mamy przyjemność uzupełnić naszą ofertę o dwa nowe produkty w dziedzinie wyłaczania powierzchni.

Dodatkowo na bardzo zaawansowanym poziomie są prace rozwojowe nad płytą o niskim współczynniku pęcznienia. Produkt ten jest stosowany w obszarze drzwi zewnętrznych (jako warstwa wewnętrzna drzwi) oraz w obszarze podłóg (do specjalnych zastosowań podłogowych) i jest już dostępny dla niektórych naszych klientów.

W 2022 roku zrealizowano wspólny projekt BENHoLei (międzybranżowy rozwój i zastosowanie lekkich elementów konstrukcyjnych opartych na włóknach drzewnych pozyskiwanych w sposób bezpieczny dla środowiska) z wydziałem ds. lekkich systemów konstrukcyjnych Uniwersytetu Saarland i doświadczonymi inżynierami mechaniki w celu opracowania nowego typu produktu. Projekt jest finansowany przez Federalne Ministerstwo Gospodarki i Ochrony Klimatu.

Perspektywy

W połowie roku 2023 planujemy rozpocząć produkcję i wprowadzić do oferty produkty zawierające 5% biospoiwa w farbach. Do roku 2030 chcemy zwiększyć udział biospoiw we wszystkich stosowanych powłokach do 50%.



Innowacyjność i ciągły rozwój produktów są mocno zakorzenione w kulturze korporacyjnej Grupy Homann Holzwerkstoffe.



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 lokalizacje. Wszystkie wymienione zakłady produkcyjne to jednostki kontrolne z własnym budżetem.

Nr	Jednostka kontrolna	Produkcja	Pozostała działalność
Niemcy			
1	Homann Holzwerkstoffe GmbH, Monachium		Siedziba główna
2	HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim	1	
3	HOMANIT GmbH & Co. KG, Herzberg		Sprzedaż centralna
Polska			
4	Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno	1	
5	Homanit Polska Sp. z o.o. i. 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
Francja			
8	Homanit S.A.R.L., Schiltigheim		Sprzedaż
Litwa			
9	UAB Homanit Lietuva, Pagiriai	(1)	4. Zakład od połowy 2023 r.
		3	

Działalność i członkowie personelu

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

Liczba	2020	2021	2022
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	2020	2021	2022
Sprzedaż w grupie	262.820	334.900	394.867
Suma bilansowa	310.078	375.623	493.202
Kapitał własny	57.901	107.263	149.971
Zobowiązania	242.016	249.649	324.089

Zatrudnieni (GRI 2-7)

Liczba	2020	2021	2022
Członkowie personelu łącznie*	1.590	1.591	1.526
Średnia liczba osób zatrudnionych**	331	345	372
Średnia liczba pracowników fizycznych**	1.184	1.225	1.191
Średnia liczba członków personelu ogółem**	1.515	1.570	1.563

* 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*	2020	2021	2022
Przychody netto ze sprzedaży	262.820	334.900	394.867
Zwiększenie lub zmniejszenie stanu produktów gotowych i produktów w toku	-5.530	470	13.844
Inne koszty wytworzenia na własne potrzeby	593	1.125	836
Pozostałe dochody operacyjne	5.049	9.464	10.101
Pozostałe odsetki i podobne dochody	70	533	690
Wytworzona bezpośrednia wartość ekonomiczna*	263.002	346.492	420.338
Koszty zużycia materiałów	132.087	165.691	243.323
Koszty osobowe	42.868	50.580	51.283
Odpisy amortyzacyjne	16.070	21.037	16.834
Pozostałe koszty operacyjne	43.739	46.793	50.147
Odpisy aktualizujące wartość aktywów finansowych i krótkoterminowych papierów wartościowych	1.020	82	1.079
Odsetki i podobne koszty	6.868	10.404	9.419
Podatki dochodowe	1.216	3.167	2.023
Podzielona wartość ekonomiczna**	243.868	297.754	374.108
Zachowana wartość ekonomiczna***	19.134	48.738	46.230

* 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. Jeśli dane są prezentowane na zasadzie kasowej, należy wyjaśnić powody tej decyzji, a także raportować następujące podstawowe elementy.

*** 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	2020	2021	2022
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	2020	2021	2022
Kroki prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia kartelu	0	0	0
Kroki prawne dotyczące tworzenia monopolu	0	0	0
Łącznie	0	0	0

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

Liczba	2020	2021	2022
Przypadki dyskryminacji	0	0	0

Zdrowie i bezpieczeństwo klientów (GRI 416)**Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo** (GRI 416-1)**Monitorowanie stosowania formaldehydu:**

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

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

Zarządzanie jakością:

Zapewnienie niezmiennie wysokiej jakości jest podstawowym elementem filozofii naszej firmy. Firma 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	2020	2021	2022
Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	0	0	0

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

Wdrażamy obowiązujące krajowe i międzynarodowe normy dotyczące oznakowania produktów.

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

Liczba	2020	2021	2022
Incydenty braku zgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów oraz usług	0	0	0

Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej (GRI 417-3)

Liczba	2020	2021	2022
Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej	0	0	0

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

Liczba	2020	2021	2022
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”. Policzoneo wszystkich pracowników, w tym uczniów szkoły zawodowej, z wyłączeniem zarządu, studentów pracujących, pracowników tymczasowych i stażystów.

i. wg umowy o pracę i płci

Liczba	2020	2021	2022
Mężczyźni	1.240	1.245	1.190
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1.050	1.016	988
Umowa o pracę na czas określony	190	229	202
Kobiety	350	346	336
Umowa o pracę na czas nieokreślony	283	282	271
Umowa o pracę na czas określony	67	64	65
Łącznie	1.590	1.591	1.526

Bez zarządu.

ii. wg umowy o pracę i obszaru administracyjnego

Liczba na siedzibę	2020	2021	2022
Niemcy	322	334	331
Umowa o pracę na czas nieokreślony	307	313	313
Umowa o pracę na czas określony	15	21	18
Polska	1.268	1.257	1.195
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1.026	985	946
Umowa o pracę na czas określony	242	272	249
Łącznie	1.590	1.591	1.526

Bez zarządu.

iii. wg stosunku zatrudnienia i płci

Liczba	2020	2021	2022
Mężczyźni	1.240	1.245	1.190
Praca w pełnym wymiarze	1.238	1.241	1.181
Praca w niepełnym wymiarze	2	4	9
Kobiety	350	346	336
Praca w pełnym wymiarze	340	334	322
Praca w niepełnym wymiarze	10	12	14
Łącznie	1.590	1.591	1.526

Bez zarządu.

iv. z niepełnosprawnością

Liczba	2020	2021	2022
Pracownicy z niepełnosprawnością	16	20	19

v. wg płci i grupy wiekowej

Liczba	2020	2021	2022
Mężczyźni	1.240	1.245	1.190
do 35 lat	439	414	354
od 35 do 50 lat	428	431	492
powyżej 50 lat	373	400	344
Kobiety	350	346	336
do 35 lat	115	98	87
od 35 do 50 lat	141	149	173
powyżej 50 lat	94	99	76
Łącznie	1.590	1.591	1.526

Zaangażowanie interesariuszy
Układy zbiorowe pracy (GRI 2-30)

	2020		2021		2022	
	Pracownicy do 31.12	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy	Pracownicy do 31.12	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy	Pracownicy do 31.12	Odsetek pracowników objętych zbiorowym układem pracy
Łącznie	1.590	20%	1.591	21%	1.526	21%

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

Zatrudnienie (GRI 401)

Nowe osoby zatrudnione i rotacja (GRI 401-1)

i. nowe osoby zatrudnione wg płci i regionu

	2020		2021		2022	
	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników	Liczba nowych pracowników	Udział w całkowitej liczbie pracowników
Losheim, Herzberg i Monachium	20	6%	17	5%	20	6%
Mężczyźni	18	6%	10	3%	16	5%
Kobiety	2	1%	7	2%	4	1%
Karlino	108	17%	107	17%	58	10%
Mężczyźni	78	12%	89	14%	45	8%
Kobiety	30	5%	18	3%	13	2%
Krosno	96	19%	76	16%	78	16%
Mężczyźni	72	14%	57	12%	56	11%
Kobiety	24	5%	19	4%	22	5%
Homatech	13	19%	17	24%	9	13%
Mężczyźni	13	19%	17	24%	9	13%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	16	28%	12	19%	5	9%
Mężczyźni	14	24%	11	18%	4	7%
Kobiety	2	3%	1	2%	1	2%
Łącznie	253	16%	229	14%	170	11%

Bez zarządu.
Obliczono wg danych na 31.12.

ii. Rotacja zatrudnionych wg płci i regionu

	2020		2021		2022	
	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja	Liczba	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	18	6%	3	1%	23	7%
Mężczyźni	13	4%	3	1%	14	4%
Kobiety	5	2%	0	0%	9	3%
Karlino	87	14%	99	16%	80	14%
Mężczyźni	70	11%	80	13%	66	11%
Kobiety	17	3%	19	3%	14	2%
Krosno	84	16%	81	17%	81	17%
Mężczyźni	65	13%	58	12%	54	11%
Kobiety	19	4%	23	5%	27	6%
Homatech	8	12%	14	20%	7	10%
Mężczyźni	8	12%	14	20%	7	10%
Kobiety	0	0%	0	0%	0	0%
Homatrans	14	24%	8	13%	10	18%
Mężczyźni	12	21%	8	13%	8	14%
Kobiety	2	3%	0	0%	2	4%
Łącznie	211	13%	205	13%	201	13%

Bez zarządu.

Obliczono wg danych na 31.12.

Dane te obejmują odejścia z następujących powodów: wypowiedzenie przez pracownika, rozpoczęcie emerytury częściowej, przejście na emeryturę, wypowiedzenie przez pracodawcę, zakończenie umów na czas określony, umowy rozwiązujące stosunek prawny.

Dane nie obejmują: zakończenia szkolenia, śmierci pracownika, obowiązku wojskowego, końca ograniczenia czasowego z powodu wygaśnięcia wiza (ci pracownicy zwykle wracają do nas z nową wizą).

iii. Wypowiedzenia przez pracowników wg siedziby

	2020		2021		2022	
	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja	Liczba wypowiedzeń przez pracowników	Rotacja
Losheim, Herzberg i Monachium	7	2%	1	0%	9	3%
Karlino	7	1%	10	2%	43	7%
Krosno	23	5%	14	3%	48	10%
Homatech	3	4%	3	4%	4	6%
Homatrans	0	0%	3	5%	8	14%
Łącznie	40	2,52%	31	1,95%	112	7,34%

Wylącznie 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.

Pracownicy*	Łącznie	Łącznie
	2021	2022
Mężczyźni	44	41
Kobiety	33	28
Łącznie	77	69

*Wszyscy pracownicy są zasadniczo uprawnieni 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)

	2020		2021		2022	
	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	1.590	72%	1.591	71%	1.526	70%

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	
	Liczba	Wskaźnik	Liczba	Wskaźnik
Zgony z powodu wypadków przy pracy	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
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
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
Główne rodzaje urazów związanych z pracą	Zmiażdżenie, stłuczenie, nadwyrężenie, zwichnięcie, oparzenie, skaleczenie, otarcie, amputacja		Skaleczenia i otarcia, stłuczenia, zmiażdżenia, nadwyrężenia, zwichnięcia, oparzenia, urazy głowy	
Liczba przepracowanych godzin**	2.711.062		2.529.077	

* Dotyczy wszystkich pracowników. Nie ma rozróżnienia między zatrudnionymi a pracownikami, którzy nie są zatrudnieni.

** Liczba rocznych godzin pracy obliczona zgodnie z kalendarzem operacyjnym.

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"> • upadek na skutek poślizgu • śliski materiał • wypadki z udziałem narzędzi/maszyn • obsługa płyt • brak ostrożności • niekontrolowane ruchy
Środki podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka przy zastosowaniu hierarchii środków kontroli.	<ul style="list-style-type: none"> • omówienie incydentów z osobami poszkodowanymi • badania wypadków • aktualizacja ocen ryzyka • szkolenia • w razie potrzeby wprowadzono zmiany techniczne/strukturalne, np. ochronę wizualną lub ograniczenia dostępu • wprowadzenie noży bezpiecznych • informacje dla wszystkich pracowników za pośrednictwem tablic informacyjnych
Wszystkie podjęte lub zainicjowane działania w celu wyeliminowania zagrożeń związanych z pracą i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych.	<ul style="list-style-type: none"> • regularna aktualizacja oceny ryzyka • wyposażenie pracowników • powtarzanie zasad bezpiecznej pracy oraz przepisów ruchu wewnętrznego na szkoleniach
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	2020	2021	2022
Liczba zgonów z powodu chorób zawodowych	0	0	0
Liczba udokumentowanych chorób zawodowych	<ul style="list-style-type: none"> W regularnych odstępach czasu przeprowadzane są badania (badania wstępne, badania kontrolne i dodatkowe). Współpraca z lekarzem zakładowym lub firmami, które świadczą usługi w zakresie medycyny pracy 		
Główne rodzaje chorób zawodowych	0	0	0

Zagrożenia związane z pracą, które stwarzają ryzyko zachorowania, w tym:

	2020	2021	2022
Jak określono te zagrożenia;	<ul style="list-style-type: none"> Regularne inspekcje i oceny warunków pracy w celu wykrycia czynników szkodliwych i (lub) niebezpiecznych. Omawianie incydentów z personelem. 		
Które z tych zagrożeń spowodowało lub przyczyniło się do zachorowania w okresie sprawozdawczym	0	0	0
Działania podjęte lub zainicjowane w celu wyeliminowania tych zagrożeń i zminimalizowania ryzyka z wykorzystaniem hierarchii działań kontrolnych	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 szkoleń i doskonalenia zawodowego rocznie na pracownika** (GRI 404-1)

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

w godzinach	2020	2021	2022
Całkowita liczba godzin szkoleniowych*	19.801	17.939	15.437
Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika	12,5	11,3	10,6

* Optymalizacja naliczania godzin szkoleniowych i edukacyjnych

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

- Personel jest motywowany do doskonalenia i otrzymuje ukierunkowane szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne. Oferowane jest również doskonalenie zawodowe na mistrza. Oferty cieszą się dużym zainteresowaniem.
- W Karlinie i Krośnie nowi kierownicy i zastępcy kierowników oraz nowi brygadziści mogli wziąć udział w „Akademii Lidera”. Jest to trening umiejętności społecznych dla liderów.

ŚRODOWISKO

Energia (GRI 302)

Zużycie energii wewnątrz organizacji* (GRI 302-1)

Dane w GWh	2020	2021	2022
Zużycie prądu	211,43	226,73	213,70
Energia cieplna	0,21	0,21	0,21
Gaz ziemny	68,54	75,88	32,77
Gaz płynny	2,15	1,57	1,36
Olej opałowy	1,21	0,34	17,27
Biomasa	543,93	601,49	541,91
Zużycie węgla	108,07	125,54	101,32
Olej napędowy	9,13	7,85	7,68
Łącznie	944,68	1.039,60	916,23

* 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, Krosno
 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 ³)	2020	2021	2022
Łącznie	1.373	1.390	1.314

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, używana i odprowadzana, oraz oddziaływanie ścieków i wody procesowej używanej 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
- Tworzenie rocznych statystyk wodnych z miesięcznymi informacjami na temat poboru, zrzutu i temperatury wody w strumieniu w momencie poboru
- Regularne gromadzenie danych dotyczących zużycia wody i ścieków
- Regularne raporty do Urzędu Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Pracy Kraju Saary oraz Urzędu Statystycznego Kraju Saary
- 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 ³	2020	2021	2022
Łącznie	835.491	883.077	799.205

Odprowadzanie wody (GRI 303-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m ³	2020	2021	2022
Łącznie	221.222	205.555	200.936

Zużycie wody (GRI 303-5)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Dane pełne m ³	2020	2021	2022
Całkowity pobór wody	835.491	883.077	799.205
Całkowita recyrkulacja wody	221.222	205.555	200.936
Łącznie	614.269	677.522	598.269

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 ₂ -eq netto)	2020	2021	2022
Łącznie	54.910	60.243	49.989

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

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

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Pośrednie emisje (tony CO ₂ -eq netto)	2020	2021	2022
Łącznie	132.667	145.457	144.397

* obejmuje prąd i ciepło

Intensywność emisji gazów cieplarnianych (GRI 305-4)

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Określona ilość CO ₂ (tony CO ₂ -eq netto / m ³)	2020	2021	2022
Łącznie	0,2726	0,2750	0,2788

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

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

Dane w tonach	2020	2021	2022
Łącznie*	61.690	65.319	62.960

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

obejmuje informacje o zakładach w Losheim, Karlinie i Krośnie

Odpady niebezpieczne - dane w tonach	2020	2021	2022
Łącznie*	1.476	1.491	2.015

*zmiana alokacji

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

Odpady inne niż niebezpieczne - dane w tonach	2020	2021	2022
Łącznie*	60.213	63.828	60.945
<i>w tym odpady drzewne i pył</i>	53.582	56.152	51.968
<i>Ilość łączna bez odpadów drzewnych i pyłu</i>	6.632	7.676	8.977

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

INDEX GRI

Oświadczenie o stosowaniu	Spółka Homann Holzwerkstoffe GmbH przedstawiła informacje określone w niniejszym Indeksie GRI za okres od 01.01.2022 do 31.12.2022 w odniesieniu do Wskaźników GRI.
Wykorzystane GRI 1	GRI 1: Podstawy 2021

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 2: Informacje ogólne 2021	2-1 Profil organizacji	7, 8, 9, 48	
	2-2 Podmioty uwzględnione w raportowaniu organizacji dotyczącym zrównoważonego rozwoju	8, 9, 76	
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość raportowania i punkt kontaktowy	76	
	2-4 Ponowne sformułowanie informacji	-	W odniesieniu do GRI 306 nastąpiła zmiana w klasyfikacji odpadów niebezpiecznych. W związku z tym łączne wartości odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne uległy zmianie.
	2-5 Audyt zewnętrzny	76	
	2-6 Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	10, 11, 12, 13, 48	
	2-7 Zatrudnieni	24, 49, 53, 54	
	2-8 Pracownicy niebędący osobami zatrudnionymi	-	Wszyscy członkowie personelu Homann Holzwerkstoffe GmbH są osobami zatrudnionymi.
	2-9 Struktura i skład zarządu	-	W roku obrotowym 2022 zarząd Homann Holzwerkstoffe GmbH składał się z trzech osób: <ul style="list-style-type: none"> Fritz Homann Gunnar Halbig Helmut Scheel 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.
	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.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 2: Informacje ogólne 2021	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 grzywien.
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	-	Homann Holzwerkstoffe jest zaangażowana w niektóre stowarzyszenia i inicjatywy jako aktywny członek: <ul style="list-style-type: none"> Sieć Efektywności Energetycznej dla Przemysłu (E.E.f.I.) Europejskie Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych (European Panel Federation – EPF) Izba Przemysłowo-Handlowa (IHK) Verband der Saarländischen Holz u. Kunst stoffe verarbeitenden Industrie und verwand ter Industriezweige e. V. (Stowarzyszenie Przemysłu Przetwórstwa Drewna i Tworzyw Sztucznych Kraju Saary i Branż Pokrewnych) (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 Umowy zbiorowe (układy zbiorowe pracy)	54	
	GRI 3: Kluczowe tematy 2021	3-1 Procedury określania kluczowych tematów	17
3-2 Lista kluczowych tematów		19	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	41, 42, 43, 46	
	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	49	
	201-2 Implikacje finansowe zmian klimatycznych dla organizacji oraz inne zagrożenia i szanse związane ze zmianami klimatycznymi	-	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.
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	44	
	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.
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	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. Pozostali dostawcy mają własny kodeks, który odpowiada wartościom naszego CoC.
	205-1 Jednostki 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	50	
GRI 206: Zachowania an- tykonkurencyjne 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	41	
	206-1 Podjęte wobec organizacji kroki prawne dotyczące przypadków zachowań antykonkurencyjnych, tworzenia karteli i monopoli	50	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 301: Materiały 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	44	
	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.
GRI 302: Energia 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	37	
	302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji	62	
	302-2 Zużycie energii na zewnątrz organizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany. W przyszłości część emisji z zakresu 3 ma podlegać rejestracji, a obszar pozyskiwania ma zostać również włączony. W tym celu zintensyfikujemy rozmowy z naszymi dostawcami. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO ₂ .
	302-3 Intensywność zużycia energii	62	
GRI 303: Woda i ścieki 2018	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	63	
	303-2 Zarządzanie wpływem na odprowadzanie wody	64	
	303-3 Pobór wody	64	
	303-4 Odprowadzanie wody	64	
	303-5 Zużycie wody	64	
GRI 305: Emisje 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	34, 35	

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	35, 65	
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	35, 65	
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	-	W przyszłości planujemy również rejestrację części zakresu 3 oraz włączenie obszaru pozyskiwania. W tym celu zintensyfikujemy rozmowy z naszymi dostawcami. Celem jest zgodne z normami obliczenie śladu CO ₂ .
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	35, 65	
	305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	34, 35	
GRI 306: Odpady 2020	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	33	
	306-3 Wytworzone odpady	66	
	306-4 Odpady wycofane z utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.
	306-5 Odpady przekazane do utylizacji	-	Gromadzenie danych jest obecnie niemożliwe. Sposób postępowania jest obecnie omawiany.
GRI 306: Ocena środowiskowa dostawców	308-1 Nowi dostawcy zweryfikowani pod kątem kryteriów środowiskowych	-	Jak dotąd nie przeprowadzono oceny dostawców pod kątem kryteriów środowiskowych.
GRI 401: Zatrudnienie 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	25	
	401-1 Nowe osoby zatrudnione i rotacja	55, 56, 57	
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	57	
	401-3 Urlopy rodzicielskie	57	
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	58	
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	58	
	403-9 Wypadki przy pracy	58, 59	
	403-10 Choroby zawodowe	60	
GRI 404: Szkolenia i doskonalenie zawodowe 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	25, 26, 27	
	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych i doskonalenia zawodowego w roku i osoby zatrudnione	27, 61	
	404-2 Programy rozwoju umiejętności osób zatrudnionych i pomocy przejściowej	27, 28, 61	
	404-3 Procent osób zatrudnionych otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje dotyczące rozwoju zawodowego	-	W 2022 roku nie przeprowadzono oceny wyników w grupie.
GRI 406: Brak przypadków dyskryminacji 2016	406-1 Liczba przypadków dyskryminacji i podjętych działań naprawczych	50	
GRI 414: Ocena dostawców pod kątem społecznym 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	23	
	414-1 Nowi dostawcy weryfikowani 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	
GRI 415: Wpływy polityczne 2016	415-1 Darowizny partyjne	-	Partie polityczne lub podobne grupy interesów nie są wspierane. Informacje dotyczące tego wskaźnika nie są zatem zbierane.

Wskaźnik GRI	Informacja	Strona	Komentarze
GRI 416 Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	416-1 Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	51	
	416-2 Przypadki niezgodności z regulacjami związane z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	51	
GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	3-3 Zarządzanie kluczowymi tematami	-	Wdrażane są obowiązujące normy krajowe i międzynarodowe.
	417-1 Wymagania dotyczące informacji i oznakowania produktów oraz usług	52	
	417-2 Incydenty braku zgodności wymagań dotyczących informacji i oznakowania produktów i usług	52	
	417-3 Incydenty braku zgodności komunikacji marketingowej	52	
GRI 418: Ochrona danych klientów 2016	418-1 Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności danych klientów oraz ich utraty	52	

O raporcie

Wraz z niniejszym dokumentem firma Homann Holzwerkstoffe GmbH drugi rok z rzędu publikuje raport dotyczący zrównoważonego rozwoju. Dotyczy on roku obrotowego 2022 (od 1 stycznia 2022 do 31 grudnia 2022) i zawiera także wybrane informacje z pierwszych miesięcy roku obrotowego 2023. W niektórych przypadkach historyczne dane porównawcze nie są jeszcze dostępne, ponieważ gromadzenie ważnych kluczowych danych rozpoczęto po raz pierwszy w 2021 roku. Zamknięcie wydania raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju 2022 nastąpiło 20 maja 2023 roku.

Firma zamierza publikować coroczny raport dotyczący zrównoważonego rozwoju również w przyszłości. Oczekuje się, że kolejny raport za rok obrotowy 2023 zostanie opublikowany w drugim kwartale 2024 roku.

O ile nie zaznaczono inaczej, informacje i kluczowe dane zawarte w niniejszym raporcie dotyczą Grupy Homann Holzwerkstoffe. Raport obejmuje wszystkie spółki zależne, które są istotne z punktu widzenia raportowania zrównoważonego rozwoju. Ponieważ zakład UAB Homanit Lietuva jest nadal w budowie i zostanie oddany do użytku dopiero latem roku obrotowego 2023, firma ta zostanie uwzględniona w raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju dopiero w przyszłym roku.

Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju jest dostępny w tłumaczeniu na język angielski i polski. 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 zaokrągleń 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

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

Koncepcja, redakcja i ogólna koordynacja

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

Informacja o źródle obrazów

Homann Holzwerkstoffe Gruppe
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 podany wyżej adres e-mail.

Informacje dodatkowe

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

GRI 2-2
GRI 2-3
GRI 2-5

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

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