



Raport Zrównoważonego Rozwoju

Tomorrow is made together





Spis treści

List prezesa _____ 3



1. O DB SCHENKER _____ **5**
O nas _____ 6
Odpowiedzialne zarządzanie _____ 8



2. Współpraca jest najważniejsza _____ **16**
Angażowanie interesariuszy
i wpływ na otoczenie _____ 17
Współpraca z dostawcami _____ 22



3. Logistyka szanująca środowisko _____ **25**
Droga do neutralności węglowej _____ 26
Nasze obiekty logistyczne _____ 30



4. Odpowiedzialny pracodawca _____ **34**
Warunki zatrudnienia _____ 35
Bezpieczne warunki pracy _____ 42



5. Bezpieczeństwo klientów i towarów _____ **48**



6. O raporcie _____ **53**



List prezesa

[2-22]

Szanowni Państwo,

jesteśmy świadkami bardzo ważnych zmian dotyczących raportowania kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem. Zielona transformacja przestaje być jedynie hasłem, a dla coraz większej liczby podmiotów gospodarczych staje się rzeczywistością, która ma wpływ na strategiczne decyzje biznesowe. Parlament postawił w tej kwestii kropkę nad „i”, wprowadzając szeroki obowiązek raportowania niefinansowego. Jest to wyzwanie, które należy rozpatrywać jako znacznie szersze niż zbiory liczb, danych

czy wskaźników. Raport jest tylko formą podsumowania, a celem samym w sobie jest rewolucja myślenia i postaw ludzi w tym zakresie. **Dlatego dążymy do tego, żeby DB SCHENKER pozostał inicjatorem zmian w branży oraz przewodnikiem w zrównoważonej logistyce przyszłości.**

Jestem przekonany, że proces zmiany już się zaczął i w ciągu najbliższych lat bardzo przyspieszy. Ewolucja będzie dotyczyć zarówno firm dużych jak i małych, będziemy bowiem współpracować z partnerami biznesowymi działającymi zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju



we wszystkich obszarach swojego funkcjonowania. Dlatego na hasło przewodnie tegorocznego raportu wybraliśmy zdanie:

To co będzie jutro, tworzymy razem już dzisiaj!

Globalnie, od ponad 150 lat zajmujemy się działalnością transportowo-logistyczną. W tym czasie jako firma przeszliśmy przez wiele mniejszych i większych zmian społecznych, politycznych czy gospodarczych. Przed nami stoi jedno z ważniejszych wyzwań w historii – **chcemy osiągnąć neutralność węglową do 2040 roku**. W ramach naszych strategicznych założeń dotyczących zrównoważonego rozwoju prowadzimy działania w konkretnych obszarach: czysta logistyka, rozwijające się społeczności oraz wspólne wartości, zgodnie z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Oddajemy w Państwa ręce raport zrównoważonego rozwoju DB SCHENKER

w Polsce za lata 2021-2022. Raportujemy nieprzerwanie od 2010 roku w cyklu dwuletnim, wytyczając branżowe standardy i podejmując jednocześnie odważny dialog na temat wpływu prowadzonego biznesu na otoczenie.

To, co pokazujemy w raporcie, to konkretne dowody na nasze działania. Inwestujemy w energię odnawialną oraz produkty neutralne pod względem emisji dwutlenku węgla dla naszych klientów. Obecnie 14 z 18 naszych terminali korzysta z zielonej energii, a 8 z nich uzyskało prestiżowy certyfikat BREEAM. Klientom umożliwiamy zaś niwelowanie śladu węglowego ich przesyłek, mogą m.in. wybrać opcję Econeutral czy zrównoważone paliwo (SAF) w przesyłkach lotniczych.

Oprócz środowiskowego wpływu, od wielu lat aktywnie angażujemy się we wspieranie różnorodnych

działań społecznych. Nasz lokalny program wolontariatu pracowniczego „Czas Pomagania” funkcjonuje od 2008 roku. Co roku, około 20% pracowników firmy realizuje kilkadziesiąt projektów. Do udziału w akcjach wolontariusze DB SCHENKER zapraszają klientów, kierowców i przewoźników, jak również swoje rodziny i bliskich. Charakter projektów jest bardzo różnorodny – charytatywny, edukacyjny, ekologiczny czy związany z bezpieczeństwem na drogach. Program cały czas się rozwija i jest świetnym przykładem na to, jak aktywnie angażujemy się w lokalne społeczności.

Niezwykle istotne pozostają też dla nas kwestie dotyczące zgodności, czyli tzw. compliance. Przykładamy ogromną wagę do tego, aby wszystkie nasze działania były zgodne z obowiązującym prawem oraz wewnętrznymi regulacjami. Prowadzimy politykę „zero tolerancji

dla korupcji”, eliminujemy konflikty interesów i szczególnie dbamy o przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji. O konkretnych przykładach naszych działań w tym zakresie więcej piszemy na dalszych stronach niniejszego raportu.

Zrównoważony rozwój to istotna zmiana kulturowa, która dotyka wielu obszarów funkcjonowania dzisiejszego świata, w tym logistyki, gdzie ESG jest kluczowym elementem strategii biznesowej.

W DB SCHENKER z pasją i determinacją stawiamy czoła tym wyzwaniom. Transformacja trwa, a my aktywnie w niej uczestniczymy.

Życzę Państwu ciekawej lektury.

Piotr Zborowski,
prezes zarządu
SCHENKER Sp. z o.o.,
CEO DB SCHENKER NEE



List prezesa

O DB SCHENKER

Współpraca jest najważniejsza

Logistyka szanująca środowisko

Odpowiedzialny pracodawca

Bezpieczeństwo klientów i ich towarów

O raporcie



01

O DB SCHENKER

O nas

[2-1] [2-2]

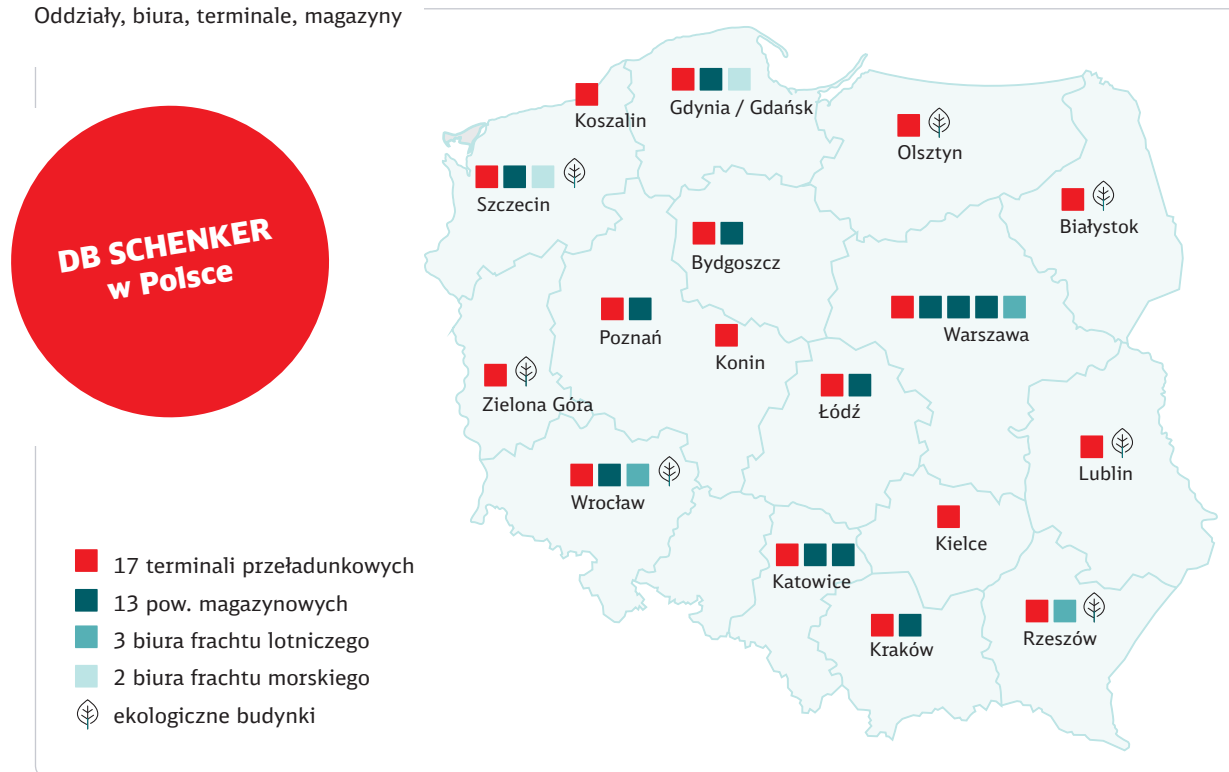
DB SCHENKER w Polsce, którego dotyczy niniejszy raport za lata 2021-2022, jest częścią globalnego operatora logistycznego DB SCHENKER, wchodzącego w skład koncernu Deutsche Bahn AG. Grupa oferuje na całym świecie zintegrowane usługi logistyczne, zarządzając globalnymi łańcuchami dostaw w przemyśle i handlu. **Światowa sieć Grupy DB SCHENKER działa w 140 krajach i dwóch tysiącach lokalizacji.** W Polsce DB SCHENKER jest obecny od 1991 roku, tworząc w strukturze korporacji wraz z Litwą, Łotwą, Estonią, Ukrainą, Białorusią i Kazachstanem klaster North and East Europe.

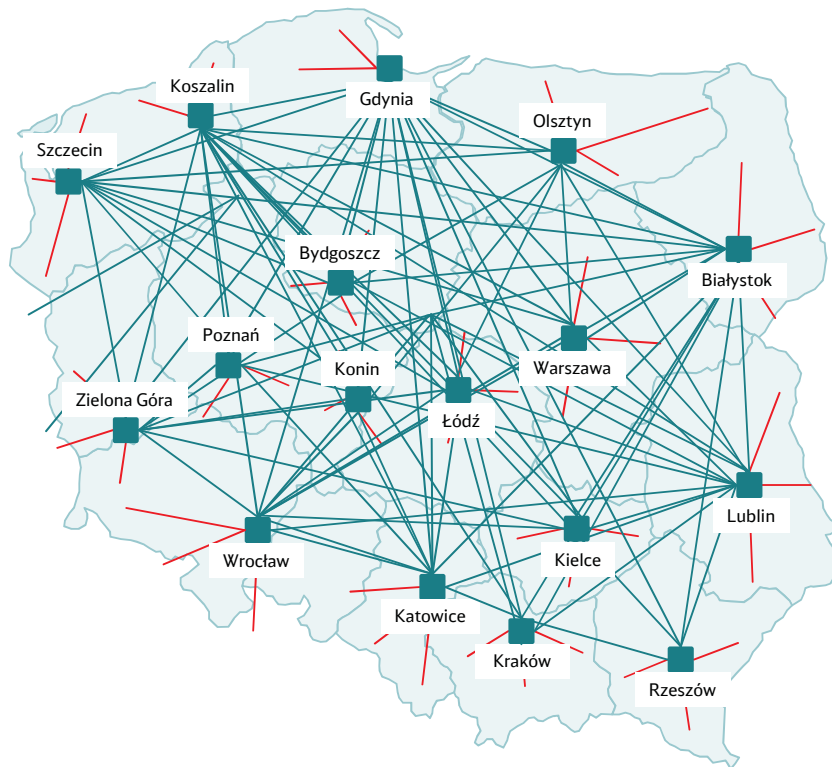
Formalnie działamy jako Schenker spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie.

[2-6]

Nasza działalność w Polsce jest na trwałe wpisana w globalny łańcuch wartości DB SCHENKER. W naszej ofercie znajdują się przesyłki lądowe, oceaniczne i lotnicze. Świadczymy usługi magazynowania i dystrybucji oraz obsługi celnej. Z troską o najwyższą jakość obsługujemy łańcuchy dostaw zarówno największych polskich firm produkcyjnych i handlowych, jak i mniejszych przedsiębiorstw, które dzięki nam mogą rozwijać swój biznes.

Oddziały, biura, terminale, magazyny





**Sieć krajowa
DB SCHENKER**

Pod koniec 2022 roku obsługiwaliśmy w Polsce 39 tysięcy przesyłek dziennie zapewniając 350 regularnych krajowych i międzynarodowych połączeń. Nasze trasy obsługiwało około czterech tysięcy pojazdów.



[3-3 wpływ ekonomiczny]

Wspierając polskich przedsiębiorców, wspieramy polską gospodarkę. W 2021 roku przychody DB SCHENKER w Polsce wyniosły ponad 2,325 mld złotych, a w roku 2022 – blisko 2,592 mld zł. Do Skarbu Państwa odprowadziliśmy

podatki i różnego rodzaju składki. Jesteśmy dużą firmą i ważnym klientem wielu polskich przedsiębiorstw – w tym przewoźników, z którymi stale współpracujemy – przez co mamy pośredni wpływ na tworzenie miejsc pracy w Polsce i wielkość gospodarki.

Nasze finanse w latach 2021 i 2022 (w zł)

	2021	2022
przychody	2 325 763 202	2 591 788 905
EBIT	43 229 381	145 886 527

Więcej danych finansowych za lata 2021 i 2022 dostępnych jest w sprawozdaniach finansowym spółki za 2021 i 2022 rok.

Wzrost EBIT w 2022 związany jest ze sprzedażą części kolejowej do innej spółki z grupy DB.

Odpowiedzialne zarządzanie

Etyka w dostawie

[3-3 Ład korporacyjny]

W DB SCHENKER łączymy ekonomię z etyką.

Przestrzegamy norm społecznych i prawnych, a od wszystkich pracowników i partnerów biznesowych wymagamy najwyższych standardów etycznych.

Gwarantujemy każdemu pracownikowi poszanowanie jego praw i godności i w kategorięczny sposób odrzucamy jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji.

Nasze wartości:

Nasza wizja: Dostarczamy przyszłość.



Nasza misja: Dodajemy wartości. Uwalniamy zasoby



Dotrzymujemy słowa (Walk the talk)

Każdy z nas bierze odpowiedzialność za działania, które podejmuje. Jesteśmy dumni z naszej pracy i wartości, którą wnosi oraz roli, jaką odgrywamy w zrównoważonym rozwoju świata.



Jesteśmy jednym zespołem, mamy jeden cel (Be one team with one goal)

Wiemy, że najlepsze rezultaty osiągamy pracując jako zespół. Każdego dnia motywujemy się wzajemnie do osiągnięcia naszych celów.



Jesteśmy uczciwi (Be honest)

Jesteśmy szczerzy i uczciwi, okazujemy szacunek sobie nawzajem i doceniamy różnorodność na całym świecie.



Przesuwamy granice (Push limits)

Stale zadajemy sobie pytanie: „czy istnieje lepszy lub szybszy sposób?”. Rozbudzamy innowacyjność, która rozwija naszych klientów i branżę.



Zabieramy klientów w przyszłość

(Take customers further)
Stawiamy klientów w centrum naszych działań, aby dostarczyć im najwyższą jakość, sprostać ich wyzwaniom oraz tworzyć nowe rozwiązania na przyszłość.



Jesteśmy fair wobec ludzi i planety (Play fair with people and planet)

Ludzie i planeta są dla nas najważniejsi – czujemy się odpowiedzialni społecznie za ulepszanie świata z myślą o naszych pracownikach, klientach i przyszłych pokoleniach.

[2-23]

Przestrzegane przez nas w Polsce kwestie etyki, przeciwdziałania dyskryminacji oraz poszanowania różnorodności są spójne dla całej globalnej Grupy DB SCHENKER. Szczegółowo regulują je procedury, kodeksy oraz polityki, w tym m.in.:

- Kodeks postępowania DB Etyka
- Kodeks Postępowania dla kontrahentów DB i uzupełniającego go Standardy Postępowanie w biznesie
- Minimalne Standardy Społeczne

**Regulacje compliance**

DB SCHENKER są jawne i znajdują się na [naszej stronie internetowej](#).



Dokumenty te jednocześnie pomagają nam wspierać i przestrzegać wszystkich uznanych na arenie międzynarodowej praw człowieka. DB SCHENKER na całym świecie dąży do eliminowania wszelkich przejawów łamania tych praw. Nasze Polityki – podobnie jak cały system compliance DB SCHENKER – oparte są na uznanych na arenie międzynarodowej wytycznych i standardach, w tym m.in.:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych
- Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych
- Podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Global Compact
- Niemieckim Kodeksie Zrównoważonego Rozwoju

[2-24] Za promowanie, komunikowanie i egzekwowanie w codziennej działalności naszej spółki zasad opisanych w kodeksach i politykach odpowiedzialny jest Dział Compliance. Zasady te są ściśle przestrzegane i nie ma możliwości, żeby prowadzić jakiegokolwiek działania biznesowe z ich pominięciem. Wymóg pozytywnej opinii Działu Compliance jest stosowany m.in. przed podpisaniem jakiegokolwiek umowy, zobowiązania czy oświadczenia w imieniu spółki. Wszelkie nieprawidłowości są – po ich analizie – raportowane bezpośrednio do Zarządu.

Wszyscy pracownicy DB SCHENKER zostali zapoznani z dokumentami związanymi z szeroko pojętą etyką obowiązującą w spółce. Regularnie organizujemy obowiązkowe szkolenia online, szkolenia stacjonarne prowadzone przez Dział Compliance oraz szkolenia dodatkowe, dedykowane dla specjalnie wybranych grup pracowników, w związku z konkretnymi potrzebami. Kwestie etyki są poruszane również w firmowej gazecie Teraz DB, jak również są częścią szkolenia onboardingowego dla nowych pracowników.

[2-27] W latach 2021-2022 nie wystąpiły w DB SCHENKER w Polsce przypadki niezgodności z prawem lub regulacjami.

[205-2] [205-3] [206-1]

Stanowczo i jednoznacznie potępiamy korupcję i inne nieuczciwe praktyki biznesowe. Nasze podejście – wyrażające się w zasadzie „zero tolerancji dla korupcji” – jest jasno przedstawione w Kodeksie Postępowania DB Etyka. Procedury antykorupcyjne są zakomunikowane wszystkim pracownikom DB SCHENKER w Polsce, również osobom z Zarządu.

Raz w roku przeprowadzamy ocenę ryzyka wystąpienia korupcji w organizacji, podczas której analizujemy kontakty z urzędnikami publicznymi, stosowanie wewnętrznych procedur organizacyjnych dotyczących wręczania i przyjmowania korzyści, konfliktu interesu, transakcji gotówkowych, weryfikacji partnerów biznesowych, a także stosowania procedur dotyczących darowizn oraz sponsoringu.

Przeciwdziałania korupcji wymagamy również od naszych partnerów biznesowych – stosowne zapisy na ten temat znajdują się w Kodeksie Postępowania dla Kontrahentów, z którym zapoznać się muszą wszyscy dostawcy przed nawiązaniem współpracy z DB SCHENKER. **W latach 2021-2022 nie odnotowaliśmy w naszej organizacji ani jednego przypadku korupcji**, nie zostały również wobec nas wszczęte lub zakończone żadne postępowania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych.

Wszyscy członkowie dwuosobowego Zarządu znają obowiązujące w spółce procedury antykorupcyjne. W 2022 roku zorganizowaliśmy specjalne szkolenie antykorupcyjne dla członków Zarządu.



[2-26] [2-25] Ułatwiamy interesariuszom przekazywanie sygnałów o ewentualnych nieprawidłowościach, nadużyciach czy przypadkach złamania prawa. Pomaga nam globalny, dostępny całą dobę internetowy system zgłaszania naruszeń. Umożliwia on każdej osobie w bezpieczny sposób zgłosić podejrzenie naruszenia prawa lub poważnego wykroczenia. Sygnały można przekazywać imiennie lub anonimowo. System uzupełnia inne drogi przekazywania

informacji – telefonicznie, mailowo i listownie, a odpowiednie kontakty są podane na naszej stronie www. Wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane przez Dział Compliance, z poszanowaniem interesów zainteresowanych osób i zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa pracy i ochrony danych. Znaczące i potwierdzone przypadki naruszeń raportowane są bezpośrednio do Zarządu.

Informacje o nieprawidłowościach docierające do Działu Compliance są analizowane i wykorzystywane do identyfikacji powtarzających się problemów. Monitorowane są czas reakcji na zgłoszenie i poprawność podjętych działań, a ocenie poddawane są m.in. jakość i szczegółowość prowadzonych postępowań wyjaśniających. Zbierane są również informacje zwrotne na temat funkcjonowania systemu uzyskiwane m.in. podczas szkoleń.

[2-15] Wszyscy pracownicy DB SCHENKER w Polsce – również osoby zajmujące najwyższe stanowiska kierownicze – podlegają takim samym zasadom dotyczącym konfliktu interesów. Są one opisane w m.in. w Kodeksie postępowania DB Etyka.

- Nie tworzymy świadomie sytuacji konfliktu interesów. Fakt taki nie może być zatajany. Wystąpienie takiej sytuacji należy zgłosić przełożonemu.
- Pracownik tylko za zgodą przełożonego może pracować na rzecz firmy będącej naszym klientem, o ile nie powoduje to sprzeczności z interesem DB SCHENKER. Nie może to być działalność konkurencyjna wobec naszej i nie może negatywnie wpływać na wypełnianie obowiązków pracownika w firmie.
- Nie zatrudniamy członków rodziny kadry kierowniczej w taki sposób, by powstawała pionowa podległość, np. dyrektor oddziału nie może zatrudniać w oddziale swojego krewnego. Unikamy także zatrudniania w tym samym zespole członków rodziny pracowników.
- W przypadku kandydowania do pracy w innej jednostce organizacyjnej osoby spokrewnionej z pracownikiem, osoby decydujące o zatrudnieniu muszą mieć zapewnioną pełną autonomię swej decyzji. Wykluczone jest ingerowanie w ocenę pracy takiej osoby.



Zakres ujawnień konfliktu interesów obejmuje występowanie akcjonariusza z pakietem kontrolnym, powiązania osobowe, powiązania udziałowe z dostawcami i innymi interesariuszami oraz podmioty powiązane – ich relacje, transakcje i należności. Zgodnie z procedurą, w przypadku zaistnienia sytuacji konfliktu interesów, informowane są wszystkie zainteresowane strony i podejmowane działania ograniczające udział osób znajdujących się w konflikcie w konkretnych aktywnościach biznesowych. W latach 2021-2022 w DB SCHENKER w Polsce nie wystąpił przypadek znaczącego konfliktu interesów, który mógłby wywoływać negatywne skutki.

Strategia ESG

[2-22]

W DB SCHENKER w Polsce realizujemy światową Strategię ESG Grupy DB SCHENKER. Nasze działania wpisują się w globalny cel, jakim jest pozycja lidera zrównoważonego rozwoju w branży logistycznej.

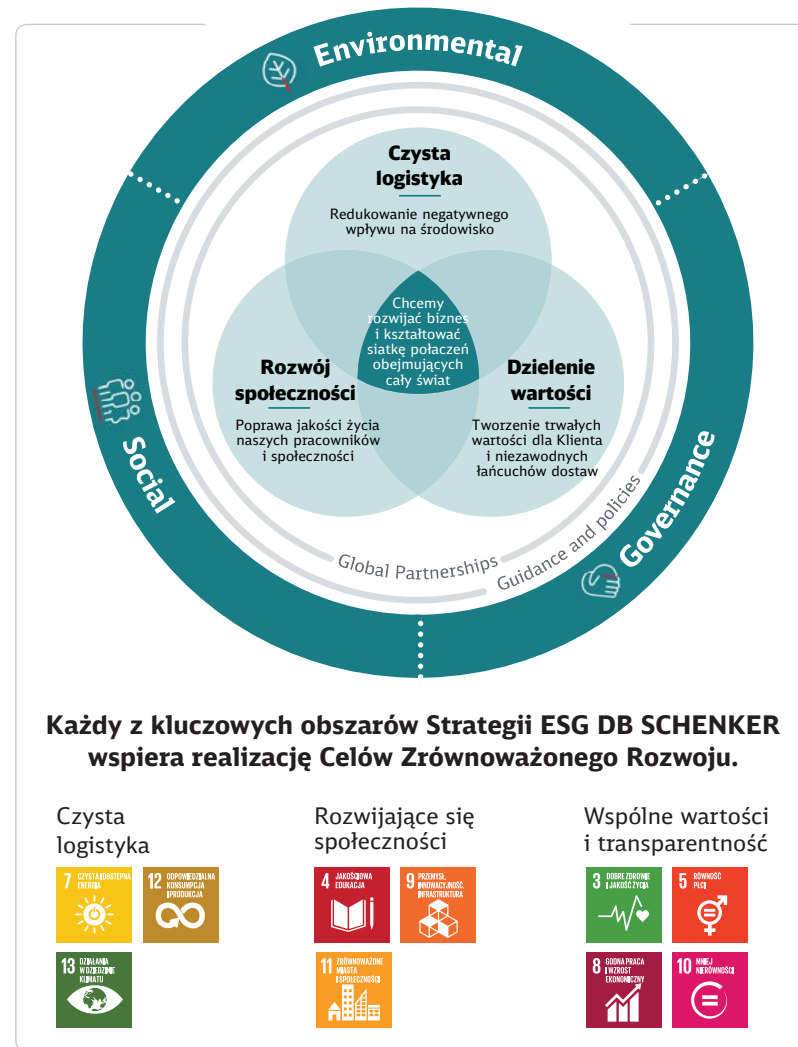
W ramach naszych strategicznych założeń dotyczących zrównoważonego rozwoju wybraliśmy konkretne obszary działania, znaczące dla nas i naszej planety. Model ten obejmuje trzy elementy – czystą logistykę, rozwijające się społeczności i wspólne wartości.

Te elementy są realizowane w oparciu o globalne partnerstwo, wytyczne i zasady.

- **Czysta logistyka** – ograniczając wpływ naszych działań na środowisko, wspieramy ochronę klimatu. Przechodzimy na energię odnawialną i efektywnie zarządzamy zasobami. Dążymy do zapewnienia środków na rzecz zrównoważonego rozwoju w ramach realizacji naszego celu, jakim jest osiągnięcie neutralności węglowej do 2040 roku. Wprowadzamy także rozwiązania dotyczące redukcji emisji w Zakresie 3 (scope 3) oraz neutralizujemy zanieczyszczenia w całym łańcuchu dostaw.
- **Rozwijające się społeczności** – dążymy do zrównoważonego środowiska pracy poprzez zapewnianie bezpiecznych i inkluzywnych warunków, które są w stanie przyciągać największe talenty. Poprzez tworzenie godnego i bezpiecznego otoczenia dla naszych pracowników,

przyczyniamy się do poprawy ich jakości życia. Staramy się zapewnić doskonałe warunki pracy, promować równość płci i tworzyć inkluzywne miejsca pracy.

- **Wspólne wartości i transparentność** – stawiamy na transparentność i dążymy do stosowania dobrych praktyk, wykraczających poza standardową zgodność z przepisami. Umocnianie współpracy i dzielenie się wiedzą z naszymi partnerami biznesowymi odgrywa kluczową rolę w naszej strategii. Naszym celem jest ciągły rozwój zrównoważonych rozwiązań, ale także zapewnienie trwałej wartości dla klienta oraz niezawodności łańcucha dostaw.



Ład w zarządzie

[2-9] [2-18]

Strukturę zarządcza spółki Schenker Sp. z o.o. w Polsce tworzy Zarząd i Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza składa się z dwóch członków powoływanych przez Wspólnika posiadającego co najmniej 80% udziałów. Rada funkcjonuje w oparciu m.in. o wyniki audytów, które dają pełny obraz kondycji firmy pod względem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym. Na tej podstawie dokonuje co roku ewaluacji pracy członków zarządu w zakresie nadzorowania zarządzania wpływem na gospodarkę, społeczeństwo i środowisko. Za pośrednictwem Zarządu, pracownicy i udziałowcy mają możliwość zgłaszania rekomendacji do Rady Nadzorczej w formie pisemnej.

[2-10] Do kompetencji Rady należy m.in. powoływanie i odwoływanie członków Zarządu – w spółce nie wprowadzono kadencyjności członków zarządu, są oni powoływani na czas nieokreślony. Podczas nominacji i wyboru kandydatów i członków Zarządu uwzględniane są kompetencje oraz cechy osobowości pozwalające osiągnąć sukces na danym stanowisku. Zarówno kompetencje, jak i cechy osobowości zostały zdefiniowane w tzw. profilu sukcesu, który jako standardowy dokument został stworzony na poziomie regionalnym. Proces weryfikacji wymagań wspierany jest przez niezależną firmę doradczą.

W latach 2021-2022 roku Zarząd DB SCHENKER w Polsce składał się z dwóch osób.

[2-9]

Zarząd DB SCHENKER w Polsce w latach 2021-2022:

- **Piotr Zborowski**
Prezes Zarządu pełniący równocześnie funkcje CEO w klastrze North-East Europe
- **Szymon Bielas**
Wiceprezes Zarządu pełniący równocześnie funkcje Dyrektora Finansowego w klastrze North-East Europe

W 2023 roku doszło do zmiany w zarządzie DB SCHENKER w Polsce. Jolanta Zwolińska zastąpiła Szymona Bielasa, zostając Wiceprezes i Dyrektorem Finansową klastra North-East Europe.

Rada Nadzorcza DB SCHENKER w Polsce w latach 2021-2022:

- **Helmut Schweighofer**
przewodniczący Rady Nadzorczej
- **Karsten Keller**
członek Rady Nadzorczej
- **Cyrille Bonjean**
członek Rady Nadzorczej

[2-11] [2-12] [2-13]

W spółce funkcjonuje również Zespół Zarządzający, w skład którego wchodzi członkowie Zarządu, dyrektorzy poszczególnych pionów, finansów, marketingu i komunikacji, szefowie odpowiedzialni za bezpieczeństwo, zarządzanie projektami oraz sprawy prawne i dotyczące etyki oraz compliance. Zespół podejmuje zbiorowe decyzje dotyczące strategii i jej realizacji, kluczowe decyzje finansowe oraz jest odpowiedzialny za kluczowe kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem DB SCHENKER w Polsce. W ich podejmowaniu uczestniczą również menedżerowie oraz pracownicy odpowiedzialni za dany obszar. Funkcją Prezesa Zarządu jest operacyjne zarządzanie Zespołem Zarządzającym oraz osobami bezpośrednio do niego raportującymi. Dzięki temu Prezes Zarządu wpływa na realizację założonych celów biznesowych przez wszystkie biznesy oraz funkcje spółki.



Dobra praktyka

[2-14] [2-17] Zarząd jest odpowiedzialny za przegląd i akceptację danych ujawnianych w raportach niefinansowych. Wiedza Zarządu na temat zrównoważonego rozwoju była w latach 2021-2022 rozwijana m.in. poprzez udział członków Zarządu w warsztatach ESG zorganizowanych przez zewnętrzną firmę consultingową.

[2-16]

Problemy krytyczne są komunikowane organowi zarządcemu na bieżąco:

- na spotkaniach Cluster Committee, w których bierze udział Head of Legal and Compliance.
- cotygodniowych spotkaniach z Prezesem Zarządu
- spotkaniach z Wiceprezesem Zarządu organizowanych co dwa tygodnie
- doraźnie w miarę potrzeb poprzez e-mail lub bezpośrednie spotkanie

Zakres komunikowania problemów krytycznych jest szeroki – należą do nich ryzyka prawne, ryzyka compliance oraz ryzyka trade compliance. Spółka dokonuje również oceny ryzyka w różnych obszarach w ramach narzędzia R2C, a zidentyfikowane ryzyka są omawiane przez zespół zarządzający oraz dokonywana jest ich klasyfikacja. W DB SCHENKER w Polsce nie jest prowadzona statystyka ani rejestr komunikowania ryzyk.

[207-1]

W Schenker Sp. z o.o. uznajemy, że wpływ państwa z podatków są kluczowym elementem w utrzymaniu ładu społecznego, przyczyniają się do ekonomicznego i socjalnego rozwoju i jako takie odgrywają istotną rolę w zapewnieniu stabilnych struktur państwowych i społecznych. Płacenie podatków w kwocie i czasie wymaganymi przepisami prawa jest dla nas istotą odpowiedzialności. Podlega to weryfikacji w toku badania sprawozdania rocznego przez niezależnego biegłego rewidenta, a także w ramach prowadzonych kontroli podatkowych. Mamy świadomość, że tylko podmioty funkcjonujące w ramach struktur opartych na rządach prawa oraz w poszanowaniu dla obowiązków z niego wynikających, mają szansę na realny ekonomiczny wzrost.

Wykonujemy wszystkie nałożone na naszą firmę przez krajowe przepisy podatkowe obowiązki i wdrażamy standardy należytej staranności w ramach tzw. CMS (Tax Compliance Management System). Program ten jest koordynowany przez Dział Podatkowy. Jednym z filarów należytej staranności, który wdrożyliśmy, jest stworzenie własnej struktury organizacyjnej i zaangażowanie właściwych, kompetentnych osób, które są odpowiedzialne za rozliczenia podatkowe.

Kwestie podatkowe traktowane są jako zagadnienie odpowiedzialności także całej Grupy DB SCHENKER. Z tego względu Grupie powierzono część zadań do wykonania w ramach funkcji podatkowej (tzw. Taxes corporate function). Są one realizowane przez Grupowy Dział Podatkowy (CBS). W ramach tych zadań wyznaczone na poziomie centralnym osoby zapewniają

na rzecz spółek z Grupy, w tym Schenker sp. z o.o., wsparcie doradcze i koordynujące w przypadku wątpliwości związanych z zadaniami podatkowymi. Wykonywanie tych zadań na poziomie centralnym przyczynia się do zapewnienia stosowania jednolitych standardów postępowania w zakresie rozliczeń podatkowych we wszystkich spółkach wchodzących w skład Grupy.

Odpowiedzialne podejście do obowiązków związanych z obszarem podatków postrzegamy jako proces, którego głównymi elementami składowymi są odpowiedzialne budowanie zespołu, właściwe i terminowe wykonywanie obowiązków podatkowych oraz kompletność, poprawność i terminowość przekazywanych organom podatkowym informacji.

Zgodnie z obowiązkami wynikającymi z prawa podatkowego spółka **Schenker sp. z o.o. udostępnia informacje o zrealizowanej i zatwierdzonej przez Zarząd strategii podatkowej.**

Jest ona publikowana [na stronie internetowej](#) do końca dwunastego miesiąca następującego po zakończeniu roku podatkowego.

Wdrożone w spółce regulacje i standardy dotyczące kwestii podatkowych to m.in.:

- Wytyczne grupowe (101.0204: Finance, Accounting and Controlling)
- Polityka zarządzania zgodnością z przepisami podatkowymi (280.1000 Tax Compliance Management System Policy)
- Polityka podatkowa Grupy (Tax Policy 280.000)
- Grupowa Polityka Cen Transferowych (280.5000 Transfer Pricing Policy)

Pracownicy Spółki na bieżąco identyfikują ryzyka w zakresie funkcji podatkowej przede wszystkim poprzez monitorowanie zmian powszechnie obowiązującego prawa oraz analizę wykładni przepisów prawa podatkowego.

W procesie analizy uwzględniane jest orzecznictwo sądów administracyjnych, a także interpretacje podatkowe i inne wytyczne organów podatkowych. Regularnej analizie poddawana jest także prasa fachowa oraz newslettery podatkowe publikowane przez firmy doradztwa podatkowego lub wydawnictwa podatkowe.



02

Współpraca jest najważniejsza

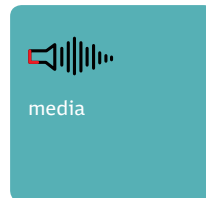
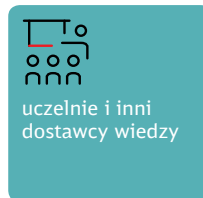
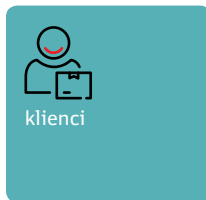
Angażowanie interesariuszy i wpływ na otoczenie

Nasi kluczowi interesariusze to:

- pracownicy
- przewoźnicy i kierowcy
- właściciele i globalni partnerzy DB SCHENKER
- klienci
- społeczności lokalne i organizacje pozarządowe
- uczelnie i inni dostawcy wiedzy
- media

Z każdą z grup interesariuszy prowadzimy transparentne, oparte na zaufaniu i życzliwości relacje. Słuchamy interesariuszy i chcemy być słuchani – prowadzony dialog traktujemy jako szansę na poznanie oczekiwań każdej z grup, a jednocześnie możliwość zaprezentowania naszego stanowiska.

Kluczowi interesariusze DB SCHENKER



[2-29] Jak angażujemy interesariuszy:



Pracownicy

- pomysły na usprawnienia wewnętrzne zgłaszane do Księgi Dobrych Zmian
- badania satysfakcji i ankiety tematyczne
- szkolenia online i stacjonarne
- spotkania integracyjne, wyzwania sportowe
- projekty wolontariackie



Więcej o badaniu satysfakcji pracowników piszemy w [rozdziale 5.](#)



Przewoźnicy i kurierzy

- specjalne szkolenia, w tym m.in.:
 - » obsługa klientów
 - » specyfika działania operatora logistycznego
 - » bezpieczna i ekologiczna jazda
 - » etyka i compliance
- udział w firmowych spotkaniach, warsztatach, webinarach oraz projektach wolontariackich



Właściciele i globalni partnerzy w DB SCHENKER

- spójne procedury i globalna współpraca w całym DB SCHENKER
- wymiana wiedzy i doświadczeń wewnątrz DB SCHENKER
- szkolenia
- globalne rozwiązania IT, systemy komunikacji z klientami i komunikacji wewnętrznej



Klienci

- cykliczne badania satysfakcji klientów
- zaproszenia do projektów wolontariackich
- spotkania i kontakty bezpośrednie
- ochrona transferu danych z klientami



Więcej o badaniu satysfakcji pracowników oraz Systemie Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji piszemy w [rozdziale 6.](#)



Społeczności lokalne i organizacje pozarządowe

- budowa terminali poza miejskimi centrami i osiedlami
- korzystanie z usług lokalnych dostawców
- projekty ekologiczne i społeczne we współpracy z lokalnymi mieszkańcami
- projekty wolontariackie
- współpraca z Fundacją Nasza Ziemia i Bankami Żywności



Uczelnie i inni dostawcy wiedzy

- Partnerstwo ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie
- wykłady dla studentów
- wizyty studyjne, staże i praktyki w DB SCHENKER
- udział w targach pracy
- Międzynarodowy program praktyk Talents International



Media

- obecność w branżowej i ekonomicznej prasie oraz mediach elektronicznych
- współpraca z dziennikarzami oraz przez media społecznościowe
- monitoring mediów i bieżąca reakcja na wybrane tematy



Dobra praktyka

Z okazji 150-lecia globalnej działalności DB SCHENKER nasza firma nawiązała w 2022 roku współpracę z Sopot Tennis Klub, obejmując patronatem sportową edukację i rozgrywki tenisowe dla najmłodszych, organizowane w ramach Akademii Tenisowej.

[3-3 zaangażowanie organizacji]

Początek wiosny oraz okres świąteczny to w DB SCHENKER co roku Czas Pomagania, czyli wyjątkowych, organizowanych przez pracowników, akcji wolontariackich. Dzięki finansowemu wsparciu DB SCHENKER realizowane są inicjatywy naszych wolontariuszy, a **w pomoc dobroczynną angażuje się około 20% naszej załogi**. Edycja świąteczna tradycyjnie poświęcona jest najbardziej potrzebującym – wsparcie i pomoc wolontariuszy DB SCHENKER trafia m.in. do domów dziecka, szpitali, hospicjów czy świetlic i szkół.

[wskaźnik własny: liczba zrealizowanych projektów wolontariackich]



W sumie w latach 2021-2022 zorganizowaliśmy 205 projektów wolontariackich w ramach Czasu Pomagania.

Na wiosnę, w czasie Zielonego Czasu Pomagania, realizowane są projekty środowiskowe i społeczne – remonty, warsztaty ekologiczne czy spotkania dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa.

Wybrane projekty Czasu Pomagania w latach 2021–2022:

– W 2021 roku po raz pierwszy w nasze działania włączyło się dwóch klientów – firma L'Oréal oraz Mueller Świece. Dzięki przekazanim darowiznom **możliśmy wesprzeć Fundację Pomocy Dzieciom z Chorobami Nowotworowymi w Poznaniu**. Udało się zgromadzić trzy palety produktów, które trafiły do Szpitala Klinicznego w Poznaniu. W działania włączyła się także młodzież z Tarnowa Podgórnego pod Poznaniem, która umieszczała odpowiednie etykiety na kosmetykach, szamponach, odżywkach, żelach antybakteryjnych



czy świeczkach. Swoją pomoc zaoferowali również przewoźnicy – przetransportowali produkty L'Oréal z Oddziału Warszawa do Oddziału Poznań, a następnie dostarczyli je do siedziby fundacji.

– W Pyskowicach **zorganizowaliśmy warsztaty** pod hasłem **Wakacyjnie-Bezpiecznie**. Zaprezentowaliśmy dzieciom podstawowe zasady udzielania pierwszej pomocy, przypominaliśmy o tym, jak bezpiecznie spędzać wakacje w mieście oraz jak odpowiedzialnie korzystać z uroków lasów,

łąk i pól. Pracę wolontariuszy wsparli goście z ratownictwa medycznego, straży pożarnej oraz policji i straży miejskiej.

– W Łodzi wybraliśmy się do osób w kryzysie bezdomności i **wsparliśmy** swoimi siłami **Zupę na Pietrynie**. Zupę tworzy grupa ludzi, którzy spotykają się z osobami potrzebującymi, żeby podzielić się z nimi swoim czasem, ciepłym posiłkiem, uśmiechem i dobrym słowem. Wspólnie z wolontariuszami przygotowaliśmy i rozdaliśmy ciepły posiłek oraz kanapki dla blisko 300 osób. Zebraliśmy również odzież

oraz środki czystości, które przekazaliśmy podczas wydawania posiłków.

- **Wsparliśmy** placówkę Świętokrzyskiego Centrum Psychiatrii w Morawicy – **Poradnię Zdrowia Psychicznego dla Dzieci i Młodzieży w Kielcach**. Placówka otrzymała profesjonalne testy psychologiczne, zabawki, książeczki oraz artykuły papirnicze, które będą wykorzystywane w terapii.
- **Pomogliśmy schronisku dla zwierząt w Wałbrzychu**. Przebywa w nim łącznie ponad 120 psów i kotów – często porzuconych, schorowanych, mających więcej niż pięć lat. Na rzecz tej organizacji przekazaliśmy ręczniki, pościelę czy koce, niezwykle potrzebne zimą. Udało nam się również zgromadzić specjalistyczną karmę oraz środki do utrzymania higieny zwierząt i czystości w obiekcie.

 **Dobra praktyka**

W 2022 roku wiosenną edycję wolontariatu zorganizowaliśmy pod hasłem Czas Pomagania dla Ukrainy. Projekty miały jeden wspólny cel – wsparcie dla uchodźców. Aby zwielokrotnić pomoc, do współpracy wolontariusze zaprosili klientów i dostawców. Realizację 44 projektów wspierało ponad 1200 wolontariuszy – pracowników, kierowców oraz przewoźników.

Jedną z takich akcji była pomoc uchodźcom znajdującym się pod opieką Fundacji Emic, która od lat pomaga uchodźcom w usamodzielnianiu się w Polsce. Dzięki dofinansowaniu DB SCHENKER udało się kupić podstawowe artykuły

gospodarstwa domowego. Inny projekt wsparł fundację pracującą z dziećmi, które były świadkami lub ofiarami przestępstw, wypadków lub traumatycznych przeżyć. Wsparcie pracowników polegało na dostarczeniu jak największej liczby farb plakatowych, flamastrow, boków rysunkowych i plasteliny, wykorzystywanych w czasie zajęć z dziećmi z Ukrainy.

Ponadto stworzyliśmy formularze, łączące osoby potrzebujące pomocy z tymi, którzy mogą jej udzielić. W ten sposób pracownicy DB SCHENKER organizujące zbiórki mogli zgłaszać aktualne zapotrzebowania na rzeczy dla uchodźców z Ukrainy. U uruchomiliśmy też platformę ułatwiającą znalezienie pracy

w DB SCHENKER w Polsce, Czechach, Słowacji, Rumunii i Niemczech, aby uchodźcy mogli się usamodzielnić i utrzymać siebie i swoje rodziny.

W pierwszym miesiącu rosyjskiej inwazji do Polski przyjechało 16 pracowników DB SCHENKER Ukraina, wraz z rodzinami (łącznie 56 osób), którzy otrzymali pomoc w transporcie, wynajmie mieszkania, legalizacji pobytu i znalezieniu pracy.

Dostępna dla wszystkich pracowników platforma Mindgram jest miejscem, gdzie można znaleźć pomoc psychoterapeuty online. W lutym 2022 roku osoby dzwoniące na infolinię w godz. 19-21 mogły porozmawiać w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim



Jednego dnia wszystko się zmieniło. Nie tylko dla naszych 111 kolegów.

**[2-28]**

Współtworzymy branżę logistyczną w Polsce. Naszą ekspertyzą, doświadczeniem oraz najlepszymi praktykami, związanymi również ze zrównoważonym rozwojem, dzielimy się z rynkiem poprzez członkostwo w organizacjach branżowych.

Pod koniec 2022 roku należeliśmy do:

- Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej (AHK)
- Akademii Controllingu Sp. z o.o.
- Mazowieckiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa
- Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan
- Polska Izba Inżynierów Budownictwa
- UN Global Compact Network Poland
- Zrzeszenie Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce
- Związku Pracodawców ECR Polska
- Stowarzyszenie Księgowych w Polsce
- Forum Kolejowe Railway Business Forum
- Klub Partnerów Szkoły Głównej Handlowej
- Polska Izba Spedycji i Logistyki



Cieszymy się, że nasze działania są doceniane. W 2021 roku otrzymaliśmy Złoty Listek CSR oraz Diamentowy Listek CSR POLITYKI 2011-21. W 2022 roku ponownie wyróżniono nas Złotym Listkiem CSR POLITYKI.

**Dobra praktyka**

W związku z agresją Rosji na Ukrainę DB SCHENKER zawiesił transport do i z Rosji dla przesyłek morskich, lotniczych i drogowych. Grupa DB SCHENKER uruchomiła Most Kolejowy DB z pomocą humanitarną dla Ukrainy. Pierwszy pociąg, składający się z 15 kontenerów z żywnością, produktami medycznymi i ciepłą odzieżą, wyruszył 11 marca z Seddin w Niemczech do Kijowa. Było to możliwe dzięki współpracy zespołów DB SCHENKER w Polsce z ukraińskimi kolejami oraz DB Cargo.

[415-1] W latach 2021-2022 nie przekazywaliśmy darowizn finansowych i rzeczowych na rzecz partii politycznych, polityków oraz instytucji o podobnym charakterze.

Współpraca z dostawcami

[3-3 partnerzy biznesowi] [204-1]

Jesteśmy dużą firmą i ważnym klientem wielu polskich przedsiębiorstw – około 70% naszego budżetu przeznaczonego na zakupy niezwiązane z obsługą logistyczną w latach 2021-2022 wydaliśmy na ich produkty i usługi. W tym samym okresie **95% budżetu związanego z obsługą logistyczną, organizacją transportu, było wydatkowane w ramach współpracy z polskimi przewoźnikami**. Ciągły rozwój oraz skala naszej działalności i zamówień sprawiają, że współpraca z DB SCHENKER niejednokrotnie może decydować o biznesowym sukcesie naszych dostawców. Ten wpływ chcemy wykorzystać do promocji zasad, którymi



sami kierujemy się w codziennej działalności. Każda firma, od której kupujemy towary lub usługi musi przestrzegać naszego Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych. Kodeks jest dokumentem globalnym, obowiązującym w każdej

lokalnej spółce DB SCHENKER. W dokumencie określone są wymagania i zasady w transakcjach handlowych z partnerami biznesowymi, w szczególności w zakresie zgodności ze standardami etycznymi, obowiązującymi przepisami prawa i uczciwym postępowaniem.



Dobra praktyka

Nasi partnerzy biznesowi mają możliwość raportowania naruszeń popełnianych w trakcie prowadzenia przez nich działalności biznesowej dla Grupy DB z wykorzystaniem systemu raportowania Grupy DB.

Wybrane zasady dla partnerów biznesowych:



- przestrzeganie powszechnie uznawanych praw człowieka
- przestrzeganie obowiązujących standardów środowiskowych i zasad zrównoważonego zarządzania oraz ochrony środowiska
- brak tolerancji dla pracy przymusowej i stanowcze odrzucenie możliwości zatrudniania dzieci
- ochrona danych osobowych
- promocja różnorodności i braku tolerancji dla jakiegokolwiek dyskryminacji przy zatrudnianiu pracowników.
- przeciwdziałanie korupcji i unikanie konfliktów interesów
- należyta troska o bezpieczeństwo pracy, produktów i usług
- zgodność z przepisami o ochronie konkurencji
- ochrona praw pracowniczych

Kodeks jest znany wszystkim naszym partnerom biznesowym, a odpowiednia klauzula zobowiązująca do zapoznania się z zasadami i przepisami antykorupcyjnymi jest częścią umów o współpracy z konsultantami, agentami, dostawcami towarów i usług oraz przewoźnikami.

Nasze procesy zakupowe są częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Środowiskiem. Przy wyborze ofert kierujemy się zasadami etyki i promujemy zasady odpowiedzialnego biznesu, a wdrożone procedury pozwalają na skuteczne zarządzanie dostawcami oraz utrzymywanie i rozwijanie opartych na zaufaniu relacji. W ramach centralizowania i optymalizacji procesów zakupowych prowadzimy analizę rynku oraz kosztów. Przy wyborze niektórych dostawców zwracamy również uwagę na

środowisko, a odpowiednie kryteria dotyczące energii, emisji CO₂ czy ograniczeń w zakresie negatywnego wpływu na środowisko są częścią zapytań ofertowych. Przykładami praktyk dotyczących aspektu środowiskowego w latach

2021-2022 są zakup energii zielonej, zamiana wybranych produktów biurowych na produkty ekologiczne oraz rozpoczęcie prac nad montażem fotowoltaiki w wybranych lokalizacjach DB SCHENKER.

Ocena dostawców pod kątem środowiskowym oraz społecznym odbywa się na etapie zapytania o informację lub zapytania ofertowego (RFI lub RFQ), w zależności od kategorii zakupowych. W latach 2021-2022 nie prowadziliśmy statystyk dotyczących oceny

środowiskowej nowych dostawców.

Szczególną grupę wśród naszych kontrahentów stanowią przewoźnicy. Każdego dnia ponad trzy tysiące kierowców zatrudnianych przez współpracujące z nami firmy przewozowe obsługuje naszych klientów. Ich praca jest wizytówką DB SCHENKER w Polsce. W przeprowadzonym w 2022 roku badaniu NPS, **kierowcy DB SCHENKER otrzymali 9,73 na 10 możliwych punktów**. Doceniani są m.in. za uprzejmość, punktualność, natychmiastowe reagowania, wysoką jakość obsługi. Kierowcom i zatrudniającym ich przewoźnikom pomagamy od blisko dekady realizując Plan Bezpiecznej Jazdy. Program wspiera najlepsze praktyki rekrutacji oraz szkoleń kierowców w całej Polsce.



Plan bezpiecznej jazdy



Pomagamy szkolić kierowców zaczynających swoją karierę w branży logistycznej i nie zapominamy o ich bardziej doświadczonych kolegach. Dla tych ostatnich przygotowaliśmy pakiet kursów zwiększający świadomość potencjalnych zagrożeń

i wskazujących praktyczne rozwiązania potencjalnych sytuacji. Poszczególne moduły kursu poświęcone są bezpieczeństwu drogowemu, bezpieczeństwu w terminalu oraz bezpieczeństwu informacji.

Dobra praktyka

Każdy wypadek lub zdarzenie drogowe, w którym uczestniczy pojazd wiozący towary naszych klientów musi być – zgodnie z procedurami – zgłoszony Zespołowi Zarządzającemu. Jeśli wina leży po stronie naszego przewoźnika lub ktoś został poszkodowany, prowadzimy działania powypadkowe.

Zachęcamy też innych uczestników ruchu drogowego do podzielenia się z nami swoją opinią o stylu jazdy samochodów z logotypem DB SCHENKER – uwagi zbieramy poprzez specjalną infolinię 500 707 000.

Każdy kierowca przed wyjazdem w trasę obowiązkowo poddawany jest testowi trzeźwości. Trzeźwość kierowców jest również badana wśród kierowców wjeżdżających do naszych terminali. Jeśli wyniki budzą wątpliwości, pojazd zostaje przekazany przewoźnikowi, a na miejsce wzywana jest policja celem przeprowadzenia ponownego testu.

Wspieramy przewoźników w obniżeniu kosztów prowadzonej działalności poprzez tworzenie grup zakupowych. Takie rozwiązanie daje możliwość zakupu paliw, napraw, mycia pojazdów i innych usług poniżej cen rynkowych z odroczonym terminem płatności. Pomagamy również w dostosowaniu działalności

do nowych przepisów. W lutym 2022 roku weszły w życie nowelizacje ustawy o transporcie drogowym i czasie pracy kierowców, które wdrożyły do polskiego prawa unijny Pakiet Mobilności. Przewoźnicy realizujący przewozy międzynarodowe stanęli w obliczu konieczności dostosowania się do licznych regulacji zmieniających rynek

usług przewozowych. W DB SCHENKER przygotowaliśmy dla przewoźników cykl materiałów wyjaśniających istotę zmian oraz pozwalających obniżyć koszty prowadzonej działalności przy zapewnieniu wynagrodzeń kierowców na tym samym poziomie. Dodatkowo, zaprosiliśmy właścicieli firm – często będących przedsiębiorstwami rodzinnymi – na spotkania związane z sukcesją i zarządem sukcesyjnym w organizacji.

Dobra praktyka

W 2022 roku kierowcy zaczęli korzystać z nowej aplikacji Connect2Drive w urządzeniach mobilnych. Wdrożenie nowego systemu z m.in. funkcją GPS, objęło łącznie 1500 kierowców. Wraz z nową aplikacją uległ zmianie proces planowania dystrybucji oraz obsługi przesyłek przez kierowców.



03

Logistyka szanująca środowisko

Droga do neutralności węglowej

[3-3 zmiany klimatu]

Branża logistyczna jest jedną z kluczowych w walce na rzecz ochrony środowiska i ze zmianami klimatu. Globalnie DB SCHENKER podchodzi do tego zagadnienia w sposób holistyczny. Wszystkie biznesy – lądowy, oceaniczny, lotniczy oraz logistyka kontraktowa – poszukują, testują i wdrażają rozwiązania, które mają doprowadzić do neutralności węglowej.

[201-2] Ryzyka związane ze zmianami klimatycznymi są określone na poziomie całej Grupy DB i DB SCHENKER. Są one opisane w Zintegrowanym Raporcie za rok 2022 (Deutsche Bahn 2022 Integrated Report) dostępnym

Do 2040 roku
DB SCHENKER
zrezygnuje
z oleju napędowego,
ropy naftowej
i paliw
kopalnych

na globalnych internetowych stronach korporacyjnych.

W raporcie określono ryzyka i szanse przejścia oraz ryzyka fizyczne. Wpływ ryzyk na strategię i model organizacji został określony na poziomie globalnym dla całej Grupy.

Najważniejsze ryzyka to:

– **Ryzyko fizyczne:** ekstremalne zjawiska pogodowe wynikające ze zmian klimatu,

które wpływają na procesy biznesowe

- **Ryzyko fizyczne:** uszkodzenia infrastruktury torowej oraz magazynowej spowodowane warunkami pogodowymi, co może prowadzić do utraty przychodów, kar oraz dodatkowych nakładów inwestycyjnych w celu naprawy szkód i wdrożenia działań zapobiegawczych
- **Ryzyko fizyczne:** uszkodzenia pojazdów szynowych i drogowych wpływające na zdolności operacyjne i punktualność
- **Ryzyko przejścia:** przepisy państwowe i rosnąca cena uprawnień do emisji
- **Ryzyko przejścia:** zwiększone zapotrzebowanie na energię elektryczną, zwiększająca zależność od cen energii



Fundamentem realizowanej przez DB SCHENKER globalnie Strategii ESG jest czysta logistyka. **Ambicją – którą wspieramy działaniami w Polsce – jest neutralność węglowa do 2040 roku.**

Do 2040 roku DB SCHENKER zrezygnuje również z korzystania z oleju napędowego, ropy naftowej i paliw kopalnych. Zwiększone zostanie wykorzystanie odnawialnych źródeł energii – elektrycznych i wodorowych.

Nasz ślad węglowy



Od 2021 roku mierzymy ślad węglowy DB SCHENKER w Polsce we wszystkich trzech zakresach. Przy wyliczeniach określiliśmy istotne źródła emisji bazując na analizie naszej działalności biznesowej. Podawane wartości zostały wyrażone jako ekwiwalent CO₂ (CO₂e). Nie zidentyfikowano biogenicznych emisji CO₂. Współczynniki emisji i potencjału tworzenia efektu

cieplarnianego dla zakresu I zostały ustalone w oparciu o publikację KOBIZE (Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami), a dla zakresu II oraz III w oparciu o korporacyjny kalkulator emisji, opracowany zgodnie z GHG Protocol przez World Resources Institute oraz World Business Council for Sustainable Development.

Dobra praktyka

W 2022 roku DB SCHENKER i Lufthansa Cargo uruchomiły niskoemisyjne, regularne, czarterowe połączenie lotnicze pomiędzy Frankfurtem i Szanghajem. Samoloty na linii korzystają ze zrównoważonego paliwa lotniczego (SAF). Paliwo powstaje z odpadów odnawialnych i pozostałości surowców, takich jak zużyty olej spożywczy. Pozwala to zaoszczędzić tygodniowo około 174 ton tradycyjnego paliwa lotniczego. W letnim rozkładzie lotów 2022 inicjatywa ta przyniosła redukcję gazów cieplarnianych (CO₂e) na poziomie 20 250 ton.

Aktualne dane o śladzie węglowym w ujęciu miesięcznym dostępne są na naszej platformie eServices. Pojedyncze dane dotyczące transportów i ich emisyjności monitorujemy w oparciu o EN 16258 i [EcoTransIT](#).

W przypadku zakresu III emisja obliczana jest przy użyciu danych dotyczących wynajmowanych budynków

174 tony

**oszczędności
tradycyjnego paliwa
lotniczego tygodniowo,
dzięki korzystaniu
ze zrównoważonego
paliwa lotniczego
(SAF).**

oraz wykorzystywanych przez DB SCHENKER środków transportu (według zużycia i rodzaju paliwa, wielkości pojazdu, normy silnika EURO, poziomu wypełnienia jednostki ładunkowej). Obliczenia obejmują następujące etapy transportu: odbiór od klientów, transport między portami, terminalami oraz dystrybucję do odbiorców końcowych. W transporcie lotniczym wykorzystywane są dane OAG dot. rozkładu lotów i dane Eurocontrol „Small Emitters Tool” dot. zużycia paliwa. W transporcie morskim wskaźniki emisji oparte są na kodach przewoźników SCAC (Standard Carrier Alpha Code).



Do 2040 roku chcemy osiągnąć
neutralność
węglową

[305-1] Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ (Zakres 1)

2021 1 962

2022 1 874

Rok 2021 jest rokiem bazowym. Zakres I obejmuje zużycie paliw do ogrzania budynków pod kontrolą DB SCHENKER. Emisje ze spalania paliw w źródłach mobilnych nie zostały uwzględnione.

[305-2] Pośrednie emisje gazów cieplarnianych w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ (Zakres 2)

2021 5 721

2022 5 318

Rok 2021 jest rokiem bazowym. Zakres II obejmuje zużycie energii elektrycznej z sieci przez DB SCHENKER w Polsce.

[305-3] Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych w tonach (t) ekwiwalentu CO₂ (Zakres 3)

2021 291 509

2022 265 496

Rok 2021 jest rokiem bazowym. Zakres III obejmuje emisje powstałe w czasie transportu oraz emisje z wynajmowanych budynków.

Całkowita emisja gazów cieplarnianych w ramach Zakresów 1, 2 oraz 3 w tonach (t) ekwiwalentu CO₂

2021 299 192

2022 272 688

Dobra praktyka

W Europie DB SCHENKER i Volta Trucks rozpoczęły w 2021 roku współpracę w zakresie przedsprzedaży 1500 elektrycznych ciężarówek. Volta Trucks jest wiodącym producentem innowacyjnych, elektrycznych pojazdów. Współpraca dotyczy przedsprzedaży blisko 1500 elektrycznych ciężarówek Volta Zero. To największe zamówienie w Europie na duże ciężarówki o zerowej emisji spalin. 16-tonowe samochody znajdą swoje zastosowanie w europejskich miastach. Celem jest transport towarów z hubów dystrybucyjnych DB SCHENKER głównie do gęsto zaludnionych i zabudowanych obszarów.



[305-4] Intensywność emisji gazów cieplarnianych

Emisja tCO₂e w Zakresie 3 w przeliczeniu na tonę ładunku

Rok	Emisja tCO ₂ e	Wzrost/Spadek
2021 rok	0,0433	tCO ₂ e
2022 rok	0,0413	tCO ₂ e

Określając wskaźnik intensywności emisji gazów cieplarnianych pod uwagę wzięliśmy emisję ekwiwalentu CO₂ z krajowego i międzynarodowego transportu lądowego przypadającą na tonę ładunku.

[305-5] Ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w porównaniu do 2021 roku

Zakres 1	- 88,05	tCO ₂ e
Zakres 2	- 402,89	tCO ₂ e
Zakres 3	- 26 013,44	tCO ₂ e

W zakresach 1, 2 i 3 odnotowaliśmy zmniejszenie emisji, względem roku bazowego, którym jest rok 2021.

Nasze obiekty logistyczne

Zmieniamy nasze terminale obsługujące rocznie miliony przesyłek klientów z różnych branż tak, aby miały jak najmniejszy wpływ na środowisko. Rozległe powierzchnie logistyczne i magazynowe potrzebują energii elektrycznej do efektywnej, bezpiecznej i niezakłóconej pracy praktycznie przez całą dobę. Dlatego konsekwentnie zwiększamy zużycie energii elektrycznej pochodzącej z certyfikowanych, zielonych źródeł. **Na koniec 2022 roku 13 z 17 terminali cross-dockowych DB SCHENKER w Polsce wykorzystywało energię pochodzącą wyłącznie z OZE – farm fotowoltaicznych i wiatrowych.**

W roku 2023 do listy tej dodane zostały kolejne terminale w Szczecinie i Toruniu.

W 2022 roku rozpoczęliśmy także weryfikację źródeł energii zamawianej przez właścicieli wynajmowanych przez naszą firmę obiektów, w tym magazynów logistycznych. Pierwszy przeprowadzony audyt wykazał, że cztery z nich są zasilane w pełni zieloną energią.

Siedem naszych terminali wybudowanych w ostatnich latach to obiekty z rozwiązaniami ograniczającymi zużycie energii, wody oraz sprzyjające naturze.

Rozwiązania w zielonych terminalach DB SCHENKER to:

- kolektory słoneczne do podgrzewania wody,
- urządzenia grzewczo-wentylacyjne z odzyskiem ciepła na poziomie 70-90 proc.,
- oświetlenie LED z systemem autodimmingu, tzn. dostosowaniem natężenia światła do dziennego oświetlenia,
- wykorzystywanie wody deszczowej do spłukiwania toalet,
- zakup zielonej energii,
- budki dla owadów w nowo budowanych obiektach.



Terminale DB SCHENKER z oceną „very good” na koniec 2022 roku:

- Złotoria koło Białegostoku
- Nowa Wieś Wrocławska
- Stawiguda koło Olsztyna
- Rzeszów
- Zielona Góra
- Lublin

W 2023 roku certyfikaty BREEAM Very Good uzyskały terminale w Szczecinie i Toruniu.





Dobra praktyka

W 2021 roku nasz nowy terminal w Lublinie otrzymał certyfikat BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), który określa standardy w zakresie zrównoważonego projektowania, budowania i użytkowania obiektów. Metoda BREEAM zwraca uwagę na komfort użytkownika budynku, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz rozwiązania służące zdrowiu. Punktowane są obszary związane z zastosowanymi materiałami budowlanymi i wykończeniowymi. W trakcie weryfikacji oceniana jest także jakość rozwiązań w zakresie ochrony środowiska, w tym wydajności energetycznej, oszczędności wody czy zarządzania odpadami.

Całkowite zużycie energii elektrycznej

2021 rok	10309067	KWh
2022 rok	9269791	KWh
Zużycie energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych:		
2021 rok	5273767	KWh
2022 rok	6228482	KWh
Zużycie energii elektrycznej ze źródeł nieodnawialnych		
2021 rok	5033500	KWh
2022 rok	3041309	KWh

Całkowite zużycie energii cieplnej

2021 rok	24554130	KWh
2022 rok	20214284	KWh
Zużycie energii cieplnej ze spalania gazu		
2021 rok	24447600	KWh
2022 rok	20134584	KWh
Zużycie energii cieplnej ze spalania oleju opałowego		
2021 rok	106530	KWh
2022 rok	79700	KWh

[302-3] Intensywność zużycia energii w terminalach i magazynach

Zużycie energii w przeliczeniu na jedną tzw. linię magazynową (paletę) w logistyce kontraktowej		
2021 rok	1,2047	KWh
2022 rok	1,1664	KWh
Zużycie energii w przeliczeniu na tonę ładunku obsługiwanych w terminalu		
2021 rok	3,1763	KWh
2022 rok	2,5832	KWh

[302-1] Całkowite zużycie energii w GJ

2021 rok	125 507,51	GJ
2022 rok	106 142,67	GJ

Całkowite zużycie energii w kWh

2021 rok	34863197	KWh
2022 rok	29484075	KWh

Zużycie energii raportujemy zgodnie ze standardami ustalonymi globalnie przez DB SCHENKER.

Cele związane z redukcją zużycia mediów określone są ściśle w corocznych założeniach do Planów Poprawy Warunków Pracy i Środowiska. Realizacja celów i zadań są monitorowane na poziomie spółki w Polsce oraz grupowym z wykorzystaniem korporacyjnego narzędzia TORCH.

Dobra praktyka

Wiosną 2022 roku wysłaliśmy sadzonki drzew do klientów i partnerów biznesowych z prośbą o opiekę. Zdecydowaliśmy się na klony – drzewo odporne na suszę, gatunek, który występuje naturalnie i dobrze radzi sobie w naszym rejonie geograficznym. Odpowiednio zabezpieczona przesyłka zawierała także wszystkie niezbędne informacje na temat sposobu zasadzenia oraz całorocznej pielęgnacji.



Dobra praktyka

Ekologicznie świętowaliśmy w Polsce jubileusz 150-lecia globalnego DB SCHENKER. Pod koniec października 2022 posadziliśmy 15 tysięcy sosen i modrzewi w Nadleśnictwie Lipusz na Kaszubach i cztery tysiące sadzonek w Nadleśnictwie Siewierz w Jurze Krakowsko-Częstochowskiej. We wspólnym sadzeniu drzew udział wzięli pracownicy firmy z rodzinami, klienci i partnerzy biznesowi. Nasadzenia wpisały się w działania na rzecz odbudowy straconego ekosystemu po przechodzącej tamtędy nawałnicy, która pięć lat temu praktycznie powaliła blisko 50 tysięcy hektarów drzew.

**[306-1] [306-2]**

Wszystkie nasze oddziały w Polsce działają zgodnie grupowymi zasadami dotyczącymi gospodarki odpadami. Przy ich odbiorze używamy platformy online zintegrowanej z Bazą Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO). Zdecydowana większość naszych odpadów wynika wprost z naszej działalności, jako operatora logistycznego – są to materiały opakowaniowe, części i substancje wykorzystywane do prawidłowej obsługi zleceń. Ponadto współpracujemy z zewnętrznym podmiotem, który w naszym imieniu weryfikuje wszystkich odbiorców odpadów pod

kątem wymaganych prawem decyzji, zezwoleń związanych z gospodarowaniem odpadami oraz wpisów do właściwych rejestrów.


Dobra praktyka

Drewniane palety, tak samo jak przekładki zabezpieczające towar wykorzystujemy ponownie do transportu przesyłek. Czyste kawałki foli stretch i papier, które nie mogą być wykorzystane zgodnie z pierwotnym przeznaczeniem, dostają drugie życie jako wypełnienie kartonowych opakowań przesyłek.

Monitorujemy poziom zużycia materiałów opakowaniowych, jak kartony oraz wypełnienia, a także ilość generowanych przez nas odpadów i poziom recyklingu, przede wszystkim tektury, papieru, drewna, tworzyw sztucznych oraz metali. **W 2021 roku odebrano z DB SCHENKER 1807,46 ton odpadów, z czego 82,7% z nich zostało poddane recyklingowi. W 2022 roku było to odpowiednio 1416,61 ton i 86,5%.** Pozostałe odpady przekazywane są służbom komunalnym lub wyspecjalizowanym firmom do utylizacji.

[306-3] Wytworzone odpady (w tonach)

	Papier i tektura	Tworzywa sztuczne	Opakowania z drewna	Żelazo, stal i mieszaniny metali	Trociny, wiór, drewno, ścinki, fornir itp.	Produkty spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia	Inne odpady
2021	864,70	355,65	170,66	37,62	65,66	186,49	126,68
2022	725,52	250,37	192,59	0,00	13,00	127,93	107,20



04

Odpowiedzialny pracodawca

Warunki zatrudnienia

[3-3 pracownicy – warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo]

Pod koniec 2022 roku w DB SCHENKER pracowało prawie 2,2 tys. specjalistów, którzy zapewniają klientom obsługę na najwyższym poziomie. Pracownicy są w centrum uwagi DB SCHENKER – ich kompetencje, doświadczenie i zaangażowanie zapewniają nam sukces na polskim rynku i bezcenne w branży zaufanie klientów. Nasz zespół rozumie nie tylko wyzwania codziennej pracy w branży logistycznej, ale przede wszystkim identyfikuje się z misją organizacji i zdaje sobie sprawę, że to co robimy na co dzień ma wpływ na komfort życia milionów innych osób.



To dzięki pracownikom możemy odważnie patrzeć w przyszłość. Dlatego z każdą zatrudnioną osobą chcemy budować relacje liczone w latach i dekadach, a nie miesiącach czy kwartałach. Oferujemy jasne ścieżki kariery i zasady awansów, zgodność działań z deklarowanymi wartościami oraz głęboki szacunek i zrozumienie różnorodności każdego człowieka. Cieszymy się z ambicji zawodowych naszych pracowników i dbamy o możliwość podnoszenie kwalifikacji wraz z DB SCHENKER.

[2-7] Pracownicy DB SCHENKER w Polsce

	2021	2022
Liczba pracowników w podziale na płeć		
Kobiety	788	780
Mężczyźni	1538	1399
Wszyscy pracownicy	2326	2179
Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony		
Kobiety	561	585
Mężczyźni	1089	1141
Wszyscy	1650	1726
Pracownicy zatrudnieni na czas określony		
Kobiety	227	195
Mężczyźni	449	258
Wszyscy	676	453
Pracownicy zatrudnieni na pełen etat		
Kobiety	777	772
Mężczyźni	1531	1395
Wszyscy	2308	2167
Pracownicy zatrudnienie na część etatu		
Kobiety	11	8
Mężczyźni	7	4
Wszyscy	18	12



[2-8]

Wszyscy pracownicy mają zagwarantowany czas pracy. Pracę naszych etatowych pracowników wspierają osoby współpracujące z naszą organizacją. W 2021 roku było to 435 osób, a w 2022 – 304 osoby. Z usług agencji pracy tymczasowej korzystamy zazwyczaj przy pracy związanej z obsługą paczek w terminalu oraz w procesach logistyki kontraktowej w magazynach. Osobną grupę stanowią – zatrudniani przez przewoźników – kierowcy ciężarówek, o których [więcej informacji znajduje się w rozdziale 3.](#)

[401-1] Liczba nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie

	2021	2022
Kobiety	188	156
Mężczyźni	360	207
Suma	548	363
Poniżej 30 lat	248	184
30-50 lat	280	163
Powyżej 50 lat	20	16
Suma	548	363

Wskaźnik nowych pracowników zatrudnionych w organizacji w raportowanym okresie

	2021	2022
Kobiety	6,5%	5,9%
Mężczyźni	12,5%	7,8%
Poniżej 30 lat	8,6%	6,9%
30-50 lat	9,7%	6,1%
Powyżej 50 lat	0,7%	0,6%

[2-30]

Chcemy zachować kompetencje pracowników wewnątrz organizacji. Dlatego oferujemy atrakcyjne, stabilne warunki zatrudnienia oraz unikalną kulturę korporacyjną w globalnej organizacji.

Naszą ofertę cenią pracownicy decydując się – pomimo dużej konkurencji w branży – na wieloletnią karierę w naszej organizacji. W DB SCHENKER nie mamy układów zbiorowych pracy.

Liczba pracowników, którzy odeszli z organizacji w raportowanym okresie

	2021	2022
Kobiety	204	149
Mężczyźni	390	312
Suma	594	461
Poniżej 30 lat	237	168
30-50 lat	314	261
Powyżej 50 lat	43	32
Suma	594	461

Wskaźnik rotacji pracowników w raportowanym okresie

	2021	2022
Kobiety	7,1%	5,6%
Mężczyźni	13,5%	11,7%
Poniżej 30 lat	8,2%	6,3%
30-50 lat	10,9%	9,8%
Powyżej 50 lat	1,5%	1,2%



[404-2]

Rozwój pracowników to integralny element rozwoju DB SCHENKER w Polsce. Przygotowaliśmy szeroki wachlarz szkoleń dostosowanych do różnych stanowisk, różnych doświadczeń i zróżnicowanych potrzeb pracowników.

– **Onboarding dla managerów** - szkolenie wspierające rozwój kompetencji

miękkich i twardych. Pakiet trzymiesięcznego szkolenia składa się z 18 tematów. W ciągu roku organizujemy trzy edycje szkolenia.

– **Akademia DB SCHENKER** – szkolenie na managerów z co najmniej rocznym stażem w firmie. Osiem tematów szkoleniowych realizowanych w ciągu roku. Szkolenie wspiera miękkie kompetencje managerskie.

– **Mentoring** – program realizowany co roku dla grupy ochotników. Szkolenie skupia się na rozwoju kompetencji wskazanych przez samych jego uczestników.

– Dedykowane **programy wspierające rozwój** kompetencji eksperckich dostępne na platformie e-learningowej.

– **Szkolenia i warsztaty Lean**

Oferujemy też dofinansowanie studiów i nauki języków obcych oraz kursów zewnętrznych.



[404-3] Wiemy, że nasi klienci wybierając DB SCHENKER oczekują najwyższej jakości usług. Dlatego regularnie oceniamy naszych pracowników sprawdzając realizację stawianych przed nimi celów oraz postępowanie zgodnie z wartościami naszej organizacji. Ocenie podlegają wszyscy zatrudnieni – niezależnie od poziomu zaszerogowania, stanowiska, stażu czy funkcji. Proces realizowany jest zarówno lokalnie, w Polsce, jak i globalnie, na poziomie korporacyjnym i połączony jest również z przeglądem aspiracji zawodowych zatrudnionych osób.

Rozwój pracowników wspiera też ocena 360 stopni. Jest to metoda, która umożliwia porównanie samooceny z ocenami dokonanymi przez inne osoby z organizacji. Wyniki pozwalają na identyfikację silnych stron i obszarów wymagających rozwoju. Pokazują również wagę poszczególnych kompetencji dla zajmowanego stanowiska. W efekcie możliwe jest sporządzenie realistycznego planu rozwoju przez daną osobę.

[404-1] Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na jednego pracownika

	2021	2022
Kobiety	2	1,7
Mężczyźni	1,2	1,5

[2-19] [2-20]

W DB SCHENKER wdrożyliśmy Politykę wynagradzania, która uwzględnia cele i założenia globalnego DB SCHENKER oraz przepisy krajowego prawa.

Obowiązujące zasady dotyczące procesu ustalania wynagrodzeń:

- Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników porównywana jest do mediany rynkowej definiowanej na podstawie raportów płacowych dedykowanych odpowiednim branżom i krajom (indywidualne wynagrodzenia powinny zawierać się w widełkach wynagrodzeń – nie mniej niż 80% i nie więcej niż 120% mediany rynkowej – które są podane do wiadomości pracowników i stanowią załącznik do regulaminu wynagradzania)



Dobra praktyka

Kadra wyższego szczebla i zarząd otrzymują też cele z zakresu wpływu na gospodarkę, środowisko i ludzi. Następnie są one kaskadowane na managerów średniego szczebla oraz pozostałych pracowników. Poziom realizacji tych celów – zgodnie z Polityką Wynagradzania – wpływa na wysokość wynagrodzenia podstawowego i premii.

- Na wysokość podwyżki wynagrodzenia wpływa wynik rocznej oceny okresowej (osoby z najwyższymi wynikami oceny okresowej otrzymują odpowiednio większe podwyżki)
- Przegląd wynagrodzeń odbywa się dwa razy w roku – w marcu dla wszystkich stanowisk oraz dodatkowo w lipcu dla stanowisk pracowników fizycznych
- Propozycje indywidualnych zmian wynagrodzeń planowane są przez bezpośrednich przełożonych, którzy podejmują decyzję w oparciu o otrzymane wytyczne finansowe i politykę wynagradzania.

Zmiany w przedziałach wynagrodzenia są konsultowane z przedstawicielami związków zawodowych i ostatecznie zatwierdzane przez Dyrektora Polityki Personalnej i prezesa zarządu. W proces zaangażowani są również zewnętrzni konsultanci weryfikujący, czy wynagrodzenie odpowiada standardom rynkowym i jest konkurencyjne.

**[401-2]**

Wynagrodzenia finansowe uzupełniamy pakietem świadczeń pozapłacowych. Wśród nich są m.in.:

- ubezpieczenie na życie i zdrowie
- prywatna opieka zdrowotna dla pracowników i ich rodzin
- karty Multisport
- coroczne szczepienia przeciwko grypie,
- warsztaty z profilaktyki zdrowotnej,
- dofinansowanie rodzinnego wypoczynku z Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- pomoc rzeczową i pieniężną w szczególnie trudnej sytuacji,
- pożyczki na remont mieszkania,
- bony z okazji świąt

**Dobra praktyka**

Pracownicy mają również dostęp do kafeterii benefitów – konto każdej zatrudnionej osoby co miesiąc zasilane jest kwotą 25 zł – po uzbieraniu większej sumy można ją przeznaczyć na zakup kuponów lub usług dostępnych na platformie.

Nie stwierdziliśmy przypadków dyskryminacji

[2-19]

Zapewniamy też pracownikom możliwość skorzystania z Pracowniczych Planów Emerytalnych pokrywając miesięczną składkę w wysokości 3% podstawowego wynagrodzenia.

[3-3 pracownicy – równe szanse]**[406-1]**

Nasz sukces budujemy w oparciu o różnorodność spojrzenia naszych pracowników. Dlatego zależy nam na równości, inkluzywności i szacunku. Mają one kluczowe znaczenie w tworzeniu kultury organizacyjnej opartej na zaufaniu i poczuciu przynależności. Globalną ambicją DB SCHENKER jest promowanie równych i sprawiedliwych warunków pracy, która jest kaskadowana na spółki w poszczególnych krajach, wpisując je w swoje strategie HR. W latach 2021–2022 nie stwierdzono żadnego przypadku dyskryminacji.

**Dobra praktyka**

Co roku obchodzimy Tydzień Różnorodności. Hasło kampanii #WeMoveTogether symbolizuje odpowiedzialność za budowanie kultury korporacyjnej, w której wszyscy pracownicy mają prawo do bycia sobą. W ramach Tygodnia Różnorodności w DB SCHENKER zorganizowaliśmy szkolenie dotyczące nieświadomych uprzedzeń i sposób przeciwdziałania uprzedzeniom w pracy. Akcję zakończył „Teams Live Event: Różnorodność to nie tylko płęć” z udziałem czterech prelegentów, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami i rozwiązaniami na budowę inkluzywnego zespołu.



[401-3] Urlopy rodzicielskie

Całkowita liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie*

	2021	2022
Kobiety	98	102
Mężczyźni	53	67
Suma	151	169
Całkowita liczba osób, które skorzystały z urlopu rodzicielskiego w raportowanym okresie		
Kobiety	67	77
Mężczyźni	2	2
Suma	69	74
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, w raportowanym okresie		
Kobiety	42	45
Mężczyźni	2	2
Suma	44	47
Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i po 12. miesiącach od powrotu do pracy nadal byli zatrudnieni w organizacji		
Kobiety	30	38
Mężczyźni	1	1
Suma	31	39
Wskaźnik powrotu do pracy pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego		
Kobiety	91,6%	90,2%
Mężczyźni	100%	100%
Wskaźnik zatrzymania pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego		
Kobiety	70,4%	84,4%
Mężczyźni	50%	50%

W DB SCHENKER regularnie badamy opinię naszych pracowników. We wrześniu 2022 roku przeprowadziliśmy już szóstą edycję obejmującą wszystkie spółki Grupy DB na świecie. Badanie jest anonimowe i dobrowolne. Po raz pierwszy w historii badań satysfakcji pracowników zastosowaliśmy w pełni cyfrowe podejście do zbierania odpowiedzi, a frekwencja w Polsce wyniosła 86%.

Badanie składało się z 44 pytań podzielonych na 10 kategorii:

- nastawienie na klienta i jakość,
- warunki pracy,
- mój bezpośredni przełożony,
- organizacja czasu pracy,
- pytania odnośnie grupy DB,
- współpraca,
- zaangażowanie,
- zadania i wykonywane czynności,
- rozwój zawodowy,
- komunikacja i informacja.

86%

wyniosła frekwencja w Polsce podczas badania satysfakcji pracowników

Ogólny wskaźnik zaangażowania pracowników DB SCHENKER w Polsce wyniósł 69. W porównaniu z badaniem z 2020 roku jest on lepszy o 4 punkty. W badaniu najwyższe zostały ocenione warunki pracy, nastawienie na klienta i jakość, mój bezpośredni przełożony oraz organizacja czasu pracy. Obszary najniżej ocenione to rozwój zawodowy oraz komunikacja i informacja.

*Osoby uprawnione do korzystania z urlopu rodzicielskiego w DB SCHENKER w Polsce to pracownicy, którzy złożyli wniosek o urlop macierzyński lub urlop wychowawczy, lub złożyli oświadczenie o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień wynikających z art. 188 i art. 178 §2 KP (1) i równocześnie wychowują dziecko do 6. roku życia.

Dyskryminacja stoi w fundamentalnej sprzeczności z podstawowymi wartościami DB SCHENKER. W firmie absolutnie zabronione są – wiedzą o tym wszyscy pracownicy – jakiegokolwiek przejawy dyskryminowania ze względu na pochodzenie, płeć, przekonania, czy preferencje. Mówi o tym jasno nasz Kodeks Etyczny. **W latach 2021-2022 nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku działań dyskryminacyjnych.**

Z zakazem dyskryminacji łączy się nasze wsparcie dla różnorodności. Promujemy środowisko pracy ukierunkowane na poszanowanie i optymalne wykorzystanie potencjału tkwiącego w różnicach pomiędzy zatrudnionymi osobami.



Odsetek pracowników w poniższych wymiarach różnorodności – płeć

	2021	2022
Kierownictwo średniego szczebla		
Kobiety	36%	32%
Mężczyźni	64%	68%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana		
Kobiety	34%	36%
Mężczyźni	66%	64%
Pracownicy umysłowi		
Kobiety	52%	53%
Mężczyźni	48%	47%
Pracownicy fizyczni		
Kobiety	4%	5%
Mężczyźni	96%	95%

[405-1] Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci i wieku

	2021	2022
Kobiety	11%	11%
Mężczyźni	89%	89%
Poniżej 30 lat	0%	0%
30-50 lat	56%	56%
Powyżej 50 lat	33%	33%

[405-2] Całkowite wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska

	2021	2022
Kierownictwo średniego szczebla	100%	93%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana	103%	104%

Zasadnicze wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn według zajmowanego stanowiska

	2021	2022
Kierownictwo średniego szczebla	101%	94%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana	103%	104%

Bezpieczne warunki pracy

[3-3 pracownicy – warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo] [403-1]

Praca w DB SCHENKER to praca bezpieczna, a bezpieczeństwo pracowników od zawsze stoi na pierwszym miejscu w naszej organizacji. Wdrożyliśmy bezprecedensowe na rynku rozwiązania BHP, przeszkoliliśmy wszystkie osoby zatrudnione i nieustannie przypominamy o zasadach bezpiecznej pracy przypominając, że to nie tylko kwestia przepisów, ale przede wszystkim zdrowia i życia ludzkiego. Zgodnie z naszą kulturą bezpieczeństwa, każdy pracownik jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo swoje i współpracowników.

Nasze cele dotyczące bezpieczeństwa:

ZERO

tolerancji dla wypadków przy pracy (tzn. całkowita eliminacja wypadków ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z wewnętrznym transportem ręcznym i zmechanizowanym oraz upadków czy poślizgnięć).
Dotyczy to zarówno naszych pracowników, jak i podwykonawców.

ZERO

przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń (NDSiN) czynników szkodliwych na stanowiskach pracy i bieżący monitoring aktualnych pomiarów warunków panujących na stanowiskach pracy.

Zarządzamy bezpieczeństwem w sposób kompleksowy, opierając się na Zintegrowanym Systemie Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem Pracy oraz wytycznych BHP zawartymi m.in. w Planach Poprawy Warunków Pracy i Ochrony Środowiska. Plany szczegółowo określają zasady, których należy bezwzględnie przestrzegać w miejscu pracy. **W 2020 roku wdrożyliśmy normę ISO 45001:2018, która rozszerzyła wcześniej stosowane procedury BHP m.in. o system ryzyk, szans oraz odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy podwykonawców.** W 2022 r. przeprowadzony został audyt nadzoru przez Centrum Certyfikacji Jakości Wojskowej

Akademii Technicznej, który potwierdził skuteczność wdrożonego systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy.



Dobra praktyka

35 jednostek DB SCHENKER wyposażonych jest w defibrylatory, a załoga została przeszkolona z ich używania – w roku 2021 roku w szkoleniach uczestniczyło 309 pracowników, w roku 2022–191. Robimy to, ponieważ chcemy, żeby na każdej zmianie i w każdej jednostce była osoba potrafiąca obsługiwać AED.

[403-3] [403-4]

Centralny Zespół Bezpieczeństwa Pracy w DB SCHENKER to cztery osoby posiadające uprawnienia służb BHP. Dodatkowo, każdy z regionów posiada Regionalnego Koordynatora ds. Bezpieczeństwa Pracy oraz 5S, a w oddziałach są także Koordynatorzy ds. służb BHP. Na poziomie globalnym DB SCHENKER funkcjonuje międzynarodowa rada pracownicza, w której skład wchodzi przedstawiciele klastrów, na które podzielona jest organizacja. Usługi z zakresu bezpieczeństwa pracy świadczą także firmy zewnętrzne. Ponadto obecny w DB SCHENKER w Polsce związek zawodowy wskazał społecznego inspektora BHP.

[403-2] Na bieżąco identyfikujemy ryzyka i aktualizujemy informacje o zagrożeniach BHP. Proces ten koordynuje Szef Bezpieczeństwa Pracy we współpracy z Szefem Ochrony

Środowiska i Bezpieczeństwa Produktów Specjalnych. Ich współpraca obejmuje m.in. wykrywanie nowych zagrożeń i sytuacji potencjalnie niebezpiecznych oraz planowanie i realizację działań mitygujących. Rozpoznane zagrożenia wpisywane są do arkuszy Oceny Ryzyka Zawodowego, aktualizowanych co roku.

System zarządzania bezpieczeństwem jest w trybie ciągłym oceniany i – w razie potrzeby – zmieniany. Aby zapobiegać wypadkom i sytuacjom ryzykownym prowadzimy okresowe przeglądy procesów oraz weryfikujemy zapisy w naszych procedurach i instrukcjach. Równoległe prowadzony jest monitoring efektów, a na podstawie analiz danych dotyczących zagrożeń realizujemy działania, które mają poprawić warunki pracy. Wydawane są wewnątrz instrukcje, nowe standardy, sygnały ostrzegawcze,

rekomendacje i zalecenia i aktualizowana jest ocena ryzyka zawodowego. Bierzemy pod uwagę także m.in. wyniki pomiarów środowiska pracy, występujące wypadki i zdarzenia niebezpieczne.

[403-7]

Opracowaliśmy i wdrożyliśmy procedury, schematy postępowania i standardy precyzujące scenariusze postępowania w sytuacji wystąpienia jakiegokolwiek sytuacji zagrożenia. Wypadki przy pracy są wyjaśniane zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Procedury postępowania powypadkowego ustalają przyczyny wypadku oraz pozwalają zaplanować działania zgodnie z hierarchią kontroli – w pierwszej kolejności na działaniach technicznych, potem organizacyjnych i ludzkich. Po zdarzeniach wypadkowych przygotowujemy także Sygnały Bezpieczeństwa, czyli informacje o zagrożeniu



Każdy pracownik i podwykonawca może w każdym momencie zgłosić zauważone ryzyko związane z pracą do przełożonego lub służb BHP. Zgodnie z polityką Lean management przestrzegamy zasady braku obwiniania – przyjmuje się założenie, że u podstaw sytuacji niebezpiecznych i awaryjnych leżą błędy organizacyjne, techniczne i inne pozostające poza wpływem pracownika lub podwykonawcy.

Zachęcamy pracowników do zgłaszania zdarzeń niebezpiecznych w ramach codziennych odpraw i dedykowanych spotkań BHP. Udostępniliśmy też specjalną aplikację „Wypadki” do zgłaszania wszelkich sytuacji mogących stwarzać zagrożenie. Aplikacja jest dostępna na telefonach, a także poprzez stronę internetową oraz aplikację Teams.

Każda osoba zgłaszająca sytuację niebezpieczną jest w pełni chroniona przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

i środkach profilaktycznych, jakie należy podjąć, by ograniczyć możliwość jego wystąpienia ponownie.

[403-9] [403-10]

W 2021 i w 2022 roku nie odnotowaliśmy wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz przypadków chorób

zawodowych. Wśród lekkich obrażeń pracowników, do najczęstszych należały powierzchowne urazy stawu skokowego, skręcenia, zwichnięcia i naderwanie stawu skokowego oraz powierzchowne urazy nadgarstka i ręki.

Liczby i wskaźniki dotyczące bezpieczeństwa w pracy

	2021	2022
Liczba obrażeń związanych z pracą wśród pracowników	31	31
Wskaźnik obrażeń związanych z pracą*	7,02	7,41
Liczba poważnych obrażeń związanych z pracą wśród pracowników	0	0
Wskaźnik poważnych obrażeń związanych z pracą wśród pracowników*	0	0
Liczba ofiar śmiertelnych związanych z pracą wśród pracowników	0	0
Wskaźnik ofiar śmiertelnych związanych z pracą wśród pracowników*	0	0
Liczba przepracowanych godzin	4132611	3912851,18
Liczba obrażeń związanych z pracą wśród współpracowników	38	28

*Wskaźnik obliczany jest w przeliczeniu na 1 000 000 roboczogodzin.

Dobra praktyka

Działania wprowadzone w związku z zaistniałymi sytuacjami wypadkowymi to m.in. sygnalizacja świetlna w dokach, która minimalizuje ryzyko nieautoryzowanego odjazdu od doku. Opracowaliśmy także filmy instruktażowe dla pracowników pokazujące zdarzenia niebezpieczne, które są wyświetlane na spotkaniach z pracownikami i podwykonawcami.

[403-4]

Kwestie BHP konsultowane są ze związkami zawodowymi w ramach obradującej co kwartał Komisji BHP. W jej skład wchodzi przedstawiciele naszej firmy, pracowników, służby BHP i Społecznej Inspekcji Pracy. Ocena ryzyka zawodowego jest opracowywana przez zespół, w którego skład wchodzi zarówno przedstawiciele pracowników, jak i pracodawcy. Dodatkowo, aspekty związane z wyborem odzieży roboczej i obuwia każdorazowo są konsultowane z przedstawicielami związków zawodowych, a ich potrzeby są uwzględniane w rozmowach z dostawcami. Pracownicy mają także możliwość uczestniczenia i zgłaszania swoich pomysłów w ramach programu KAIZEN. Cykliczne wybierane są najlepsze propozycje zmian m.in. w obszarze bezpieczeństwa pracy. Organizujemy także tzw. odprawy tablicowe, w czasie których spotykamy się



z pracownikami i omawiamy wyniki z dnia poprzedniego oraz stan obecnego bezpieczeństwa przy pracy.

[403-5]

Wszyscy pracownicy przechodzą wymagane przepisami prawa wstępne i okresowe szkolenia w dziedzinie BHP. Prowadzimy również szkolenia specjalistyczne oraz celowane. Szkolenia specjalistyczne obejmują pracowników obsługujących m.in. wózki jezdniowe, a osoby, które zdadzą kończący je egzamin

otrzymują tzw. pozwolenie wewnętrzne do obsługi danego sprzętu.

Dobra praktyka

Regularnie prowadzimy tzw. lekcje jednotematyczne poświęcone odnotowanym niebezpiecznym sytuacjom i sposobom ich unikania. W każdej jednostce zapewniamy też stały dostęp do materiałów i informacji związanych z BHP – prezentowane są one m.in. na dedykowanych tablicach.

[403-6] Wybrane szkolenia BHP w DB SCHENKER:



- Odpowiedzialność pracodawcy i kierowników zespołów za kwestie bezpieczeństwa – szkolenie dla kierowników
- „BeHaPpy i pracuj z głową” – szkolenia z zakresu ergonomii oraz zasad bezpieczeństwa i odpowiedzialności dla operatorów wózków widłowych
- szkolenia z udzielania pierwszej pomocy z wykorzystaniem defibrylatorów dostępnych w naszych jednostkach
- szkolenia celowane organizowane po wdrożeniu zmian w kwestiach BHP (np. po instalacji sygnalizacji świetlnej w dokach).
- Ergonomia pracy – jak prawidłowo i bezpiecznie przenosić ładunki
- Akademia operatora wózka widłowego – zasady bezpieczeństwa w pracy z wózkiem, odpowiedzialności, dobre praktyki.

Regularnie i systematycznie prowadzimy audyty BHP, które weryfikują kwestie bezpieczeństwa w poszczególnych jednostkach. Audyty kończą się raportami, które stanowią katalog

zaleceń i dobrych praktyk oraz spotkaniami z szefami jednostek, w czasie których specjaliści ds. BHP prezentujemy rekomendacje wdrożeń związanych z bezpieczeństwem.



Dobra praktyka

Kierownictwo naszych poszczególnych jednostek prowadzi audyty eKASK pozwalające wykrywać bieżące zagrożenia w miejscu pracy. Naszym celem jest przeprowadzenie minimum jednego audytu na każdą zmianę roboczą. Od lipca 2021 roku eKASK wykonywany jest przez specjalną aplikację dostępną na komputerach i smartfonach.

4596

**audytów eKASK
w 2021 roku**

21 624

**audytów eKASK
w 2022 roku**

Promujemy wśród pracowników kwestie BHP w czasie obchodzonych co roku Dni Bezpieczeństwa. W ciągle pandemicznym 2021 roku zorganizowaliśmy m.in. konferencję online oraz quiz wiedzy o bezpieczeństwie z atrakcyjnymi nagrodami. W roku 2022 Dzień Bezpieczeństwa zamieniliśmy w Tydzień Bezpieczeństwa – część jednostek zorganizowała próbne ewakuacje lub ćwiczenia z obsługi gaśnic, prowadzone były konkursy, a dzieci pracowników przygotowały rysunki obrazujące zasady BHP widziane oczami najmłodszych.



Wzmacniamy też zdrowie – zarówno fizyczne, jak i psychiczne – naszych pracowników. Co roku prowadzimy szkolenia, które pomagają w zarządzaniu emocjami oraz organizujemy popularne wśród załogi turnieje sportowe.

Aby zachęcić pracowników do dbania o zdrowie udostępniamy Worksmile, czyli platformę benefitów wspierających m.in. dbanie o aktywność fizyczną i zdrowy styl życia. Pracownicy mogą dzielić się swoimi osiągnięciami sportowymi oraz otrzymywać kudosy (pochwały), zamieniane na punkt do wykorzystania na platformie.



Dobra praktyka

Przez cały listopad 2022 roku zachęcaliśmy wszystkich naszych pracowników do rozmów na temat profilaktyki nowotworowej, badań oraz... zapuszczania wąsów. We wszystkich 13 magazynach DB SCHENKER w Polsce przygotowaliśmy akcję „Zrób to dla jaj. Zapuć wąsy i zapisz się na badania”. W specjalnie przygotowanych przestrzeniach zorganizowaliśmy badania USG jąder oraz poziomu antygenu PSA we krwi pod kątem profilaktyki nowotworów jąder i prostaty. **W sumie przebadano się 230 pracowników. Zainteresowanie badaniem wzmacniał happeningowy konkurs na Najciekawsze wąsy** Logistyki Kontraktowej, w którym udział mogły wziąć wszystkie zatrudnione w organizacji osoby - warunkiem było zapuszczenie dowolnie wąsa oraz zamieszczenie zdjęcia w grupie na Worksmile.

Aktywność pracowników DB SCHENKER w 2021 roku

10,5 tys.

kilometrów biegania

32 tys.

kilometrów chodzenia

130

godzin praktyki jogi

580

godzin ćwiczeń rozciągających.

W 2020 roku uruchomiliśmy program Healthy Challenge, który jest kontynuowany do dzisiaj. W ramach tego programu pracownicy mają dostęp do materiałów o dbaniu o swoje zdrowie w miejscu pracy. W Intranecie dostępne są instruktażowe filmy z ćwiczeniami redukującymi bóle mięśniowe, wzmacniającymi mięśnie brzucha czy też dotyczące dyskopatii.

Przed wakacjami przypominaliśmy wszystkim pracownikom o zgubnych skutkach jazdy po spożyciu alkoholu. Udostępniliśmy załodze film przygotowany przez firmę Diaego oraz Instytut ONZ ds. Badań i Szkoleń, który prezentował prawdziwą historię zawodowego kierowcy i konsekwencje, jakie go spotkały po zatrzymaniu za kierownicą pod wpływem alkoholu.



Film kończył się krótką ankietą, po której wypełnieniu pracownicy pobrać mogli certyfikat ukończenia szkolenia „O każdy promil za daleko”.

[403-8] Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy

	2021	2022
Liczba pracowników, którzy podlegają pod system BHP	2420	2293
Odsetek pracowników, którzy podlegają pod system BHP	100%	100%
Liczba osób, które nie są pracownikami, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez DB Schenker i którzy podlegają pod system BHP	3760	2816
Odsetek osób, które nie są pracownikami, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez DB Schenker i którzy podlegają pod system BHP	100%	100%



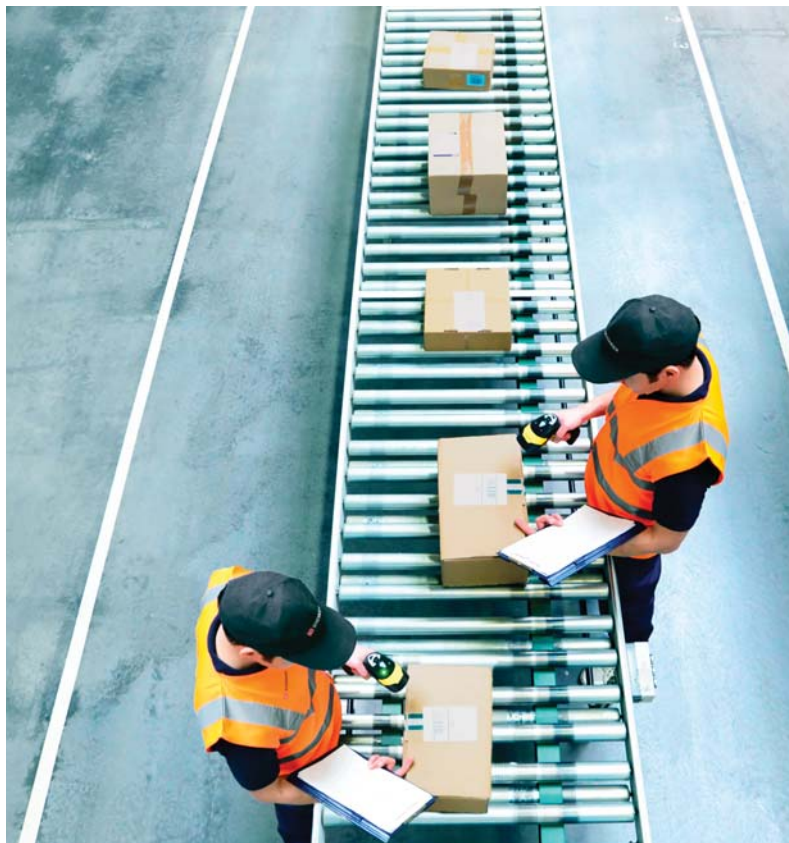
05

Bezpieczeństwo klientów i ich towarów

[3-3 jakość usług i bezpieczeństwo]

Bezpieczeństwo towarów w DB SCHENKER to jeden z podstawowych aspektów składających się na jakość usług świadczonych dla naszych klientów. Odpowiedni poziom bezpieczeństwa jest kluczowy dla zapewnienia ochrony pracowników, mienia organizacji oraz utrzymania ciągłości operacyjnej. Dlatego w DB SCHENKER obowiązują zasady i standardy dotyczące bezpieczeństwa:

- Standardy bezpieczeństwa obiektów zapewniające odpowiednie środki ochrony w magazynach, centrach dystrybucyjnych oraz innych obiektach, w których obsługujemy towary naszych klientów. Dotyczą one bezpieczeństwa (m.in. ogrodzenia, monitoringu, ochrony), kontroli dostępu do obiektów, systemów alarmowych, oświetlenia, systemów przeciwpożarowych oraz procedur awaryjnych.



- Certyfikacja TAPA (Transported Asset Protection Association) potwierdzająca, że obiekty

operacyjne spełniają wymagania certyfikacji TAPA C, a w przypadku kluczowych klientów TAPA A.

Ocena dotyczy standardów bezpieczeństwa w procesach logistycznych pod kątem zabezpieczenia fizycznego, technologii śledzenia, monitorowania i zarządzania ryzykiem.

- Techniczne systemy zabezpieczeń, będące kluczowym elementem nadzoru i zapewniania odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa. Wszystkie nasze obiekty mają zaawansowane systemy bezpieczeństwa (CCTV, ACC, SSWiN, SAP), a także odpowiednio przeszkolony personel reagujący na wszystkie incydenty. W przypadku złamania prawa posiadamy procedury zgłaszania incydentów i współpracy z odpowiednimi służbami.
- Monitorowanie i analiza ryzyka odbywa się regularnie, co jest kluczowe w ramach ciągłego doskonalenia procesów i zapewniania

najwyższej jakości usług. Potencjalne zagrożenia się oceniane i w razie takiej konieczności wdrażane odpowiednie rozwiązania.

- Zabezpieczenia w czasie transportu stosowane globalnie przez DB SCHENKER obejmują zabezpieczenia antykradzieżowe w pojazdach, monitorowanie ładunków w czasie rzeczywistym (GPS oraz dla wybranych klientów monitoring temperatury), dobór bezpiecznych tras.

Wszyscy pracownicy i podwykonawcy DB SCHENKER przechodzą szkolenia z zasad bezpieczeństwa i znają procedury bezpieczeństwa. Dzięki temu wiedzą jak reagować na sytuacje awaryjne oraz jak unikać zagrożeń dla swojego bezpieczeństwa oraz powierzonych nam towarów.



Dobra praktyka

Każdego klienta zachęcamy do korzystania z Podręcznika Pakowania, który w jasny i czytelny sposób przedstawia minimalne standardy niezbędne do uniknięcia ryzyka uszkodzenia przesyłek oraz obrażeń ciała u osób odpowiedzialnych za ich obsługę. Dokument precyzyjnie m.in. maksymalne wymiary i wagę przesyłek, podstawowe zasady prawidłowego pakowania towarów, dopuszczalne rodzaje palet i jednostek ładunkowych oraz najlepsze metody ochrony i zabezpieczeń opakowań.



Program CARE

Każdy nasz klient, bez względu na liczbę wysyłanych przesyłek, ich wielkość i wagę, oczekuje od nas bezpiecznego dostarczenia swojego zamówienia pod właściwy adres i we właściwym czasie. **Dlatego w całej organizacji prowadzimy program CARE, którego celem jest zapobieganie wszelkim niechcianym incydentom podczas transportu przesyłek.**

Program CARE:

- **wytyczne właściwego przygotowania przesyłek do podróży.** Przygotowaliśmy dla klientów jasne wskazówki, w jaki sposób powinni zabezpieczyć swoje przesyłki, jakie są dopuszczalne kształty, rozmiary i wagi oraz jakie etykiety powinny zostać dołączone do zlecenia.
- **identyfikacja i naprawa uszkodzonych opakowań.** Oferujemy pełne wsparcie DB SCHENKER w zakresie oceny przydatności opakowań towarów do transportu. Proaktywnie raportujemy, gdy może dojść do incydentu

i mamy jasne propozycje rozwiązań z naszej strony.

- **wytyczne dla pracowników w zakresie zapobiegania uszkodzeniom oraz ostrożności wymaganej podczas obsługi przesyłek.** Każdą przesyłkę traktujemy zgodnie ze szczegółowymi zasadami postępowania, załadunku i układania towarów. Wdrożyliśmy standard zapobiegania stratom i zmniejszamy ryzyka uszkodzeń ładunku oraz opóźnień.

CARE pozwala nam również na ciągłe doskonalenie procesów w organizacji. Posiadamy dane na temat każdego niechcianego incydentu związanego z transportem lub zdarzenia, które potencjalnie mogło do niego doprowadzić. Analiza tych informacji pozwala nam wdrażać działania zaradcze minimalizujące ryzyko pojawienia się podobnych sytuacji w przyszłości. Regularnie weryfikujemy też, czy wdrożone rozwiązania są skuteczne.



Dobra praktyka

Doradca ds. ADR, wraz z grupą kilkudziesięciu specjalistów ds. ADR, czuwa nad bezpieczeństwem, pomagając klientom w prawidłowym obrocie towarami niebezpiecznymi oraz chemicznymi. Odpowiednie szkolenia w tym zakresie przechodzą nasi kierowcy. Potwierdzeniem spełniania przez DB SCHENKER wymagań, jakie należy spełniać przy obsłudze ADR, jest certyfikat SQAS (System Badania i Oceny Bezpieczeństwa i Jakości) dotyczący obrotu chemikaliami. Posiadamy też Certyfikat Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej w zakresie organizacji przewozu produktów farmaceutycznych.

Cyberbezpieczeństwo

[3-3 jakość usług i bezpieczeństwo]

Bezpieczeństwo przesyłek, to również bezpieczeństwo ich danych. W DB SCHENKER w naturalny sposób mamy dostęp do danych zarówno naszych klientów, jak i odbiorców ich przesyłek. Wszystkie te informacje są przez nas przetwarzane zgodnie z przepisami i z surowym zachowaniem najwyższych standardów korporacyjnych. Do ochrony danych wykorzystujemy najnowsze technologie informatyczne, które skutecznie przeciwdziałają nieautoryzowanemu użyciu, modyfikacji oraz utracie danych. Dzięki centralizacji usług IT oraz wykorzystaniu globalnej chmury obliczeniowej gwarantujemy stabilność pracy systemów informatycznych, a centralne zarządzanie bezpieczeństwem informacji gwarantuje integralność danych i ogranicza ryzyko dostępu przez osoby nieupoważnione. Od ponad 20 lat nasze

bezpieczeństwo informacji budujemy na podstawie standardów certyfikacji ISO/IEC 27001 zapewniając odpowiednie zabezpieczenie danych osobowych, informacji stanowiących własność intelektualną, informacji finansowych oraz innych danych powierzonych nam przez klientów. Pojedyncze incydenty związane z ochroną danych są przez nas na bieżąco i zgodnie z procedurami wyjaśniane, a ich szybka analiza pozwala wdrożyć ewentualne nowe zabezpieczenia.



Dobra praktyka

Szkolenie z zasad cyberbezpieczeństwa jest obowiązkiem każdej osoby rozpoczynającej pracę w DB SCHENKER. Wiedzę przekazaną podczas kursów onboardingowych aktualizujemy i utrwalamy co roku w trakcie szkoleń przypominających.



W warszawskim centrum technologicznym funkcjonuje Global IT Security Competence Center, które jest odpowiedzialne za wdrażanie i przestrzeganie procedur bezpieczeństwa informacji w DB SCHENKER na całym świecie. Członkowie tego zespołu zajmują się m.in.:

- analizą ryzyka aplikacji i systemów informatycznych,
- weryfikacją bezpieczeństwa infrastruktury wewnętrznej i zewnętrznej (Red-Teaming), w Grupie DB SCHENKER,
- opracowywaniem polityk oraz standardów dotyczących bezpieczeństwa IT w ramach Grupy, kontrolą ich przestrzegania i sprawdzaniem poziomu wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa IT wśród pracowników firmy,
- prowadzeniem programu minimalizacji wrażliwości (ang. Vulnerability Management) oraz testów penetracyjnych,
- administracją globalnego programu szkoleń IT Security dla naszych pracowników.

[418-1]

W latach 2021-2022 zidentyfikowaliśmy w sumie osiem przypadków wycieków danych. Siedem przypadków nie skutkowało ryzykiem naruszenia praw lub wolności osób fizycznych – w związku z tym nie zachodziła konieczność zgłaszania incydentów do organu nadzorczego. W jednej sprawie, z uwagi na wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych, organ nadzorczy został o niej powiadomiony, ale nie wszczął postępowania. Nie odnotowaliśmy również skarg od instytucji zewnętrznych ani regulatora w zakresie ochrony danych osobowych. W tym czasie przeprowadziliśmy sześć wewnętrznych postępowań wyjaśniających, w celu doskonalenia procesów i zapobieganiu podobnym zdarzeniom.

Badanie satysfakcji odbiorców

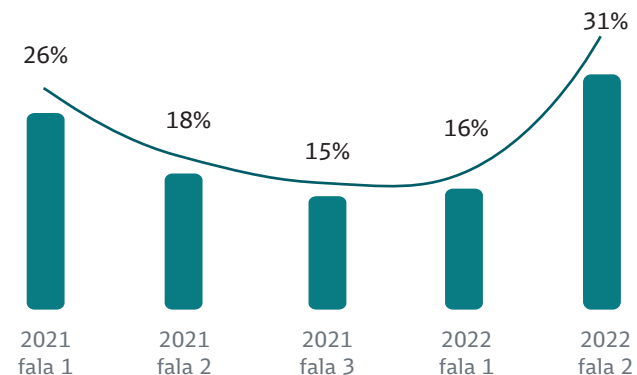
Nasze działania związane z bezpieczeństwem fizycznym przesyłek i cyberbezpieczeństwem danych klientów mają bezpośredni wpływ na ich zadowolenie z usług DB SCHENKER i zaufanie do naszej firmy.

[wskaźnik własny: wyniki badania NPS]

W celu zweryfikowania skuteczności naszych działań regularnie badamy satysfakcję odbiorców, czyli klientów naszych klientów, z naszych usług. Służy nam do tego metodologia Net Promoter Score (NPS), która badana na ile odbiorca przesyłki byłby skłonny polecić DB SCHENKER swojemu znajomemu lub przyjacielowi. W zależności od odpowiedzi w skali od 0 do 10, respondenci dzieleni są na promotorów naszych usług, neutralnych odbiorców oraz krytyków naszego serwisu.



Wyniki Ogólne NPS w latach 2021-2022

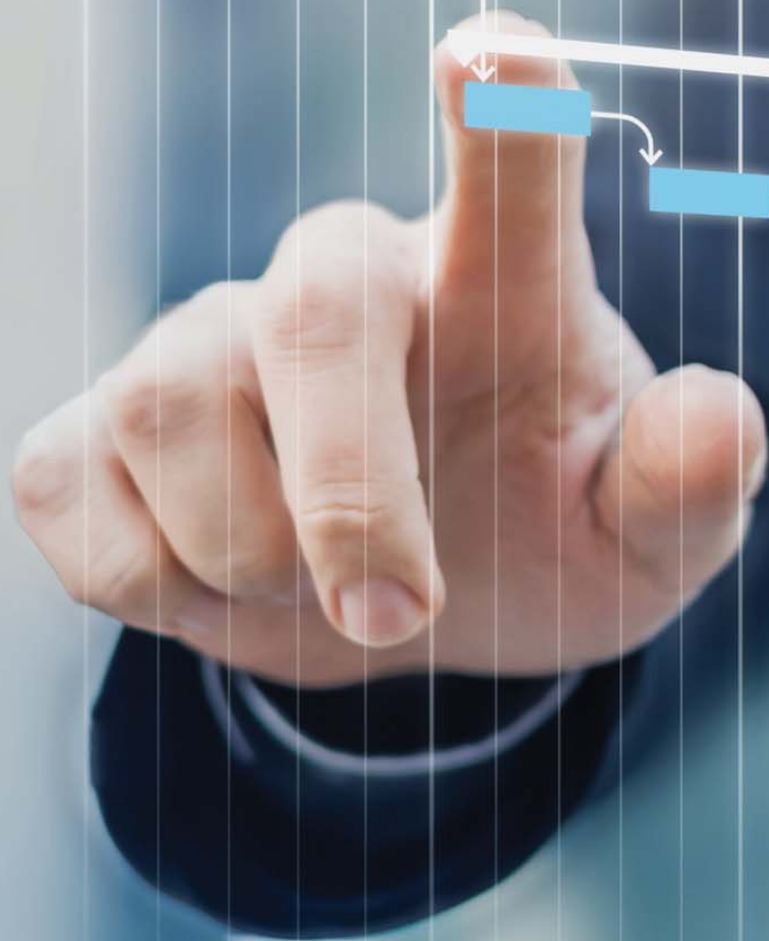


Wartość NPS to rezultat, jaki otrzymuje się od odjęcia odsetka krytyków od odsetka promotorów.

Wnioski z badań NPS grupowane są w 4 kategoriach:

- procesy i organizacja,
- jakość i terminowość dostarczania,
- komunikacja,
- czynniki ludzkie.

Wpływ na ocenę przez odbiorców przesyłek miało wiele czynników, jak niewystarczająca liczba kierowców na rynku, ograniczona dostępnością kontenerów we frachcie morskim, reorganizacja obsługi przesyłek na kierunku Unia Europejska – Wielka Brytania, a także zawirowania w transporcie wynikające z sankcji nakładanych w odpowiedzi na wojnę w Ukrainie.



06

O raporcie

[2-1] [2-2]

Raport ESG dotyczy działań Schenker Sp. z o.o. (w komunikacji używającej nazwy DB SCHENKER) z siedzibą przy ul. Żwirki i Wigury 16 C (02-092) w Warszawie. Spółka działalność operacyjną prowadzi w Polsce. W ramach struktury organizacyjnej globalnego operatora logistycznego DB SCHENKER należy do klastra North and East Europe, w którego w skład – poza spółką w Polsce – wchodzi spółki w Litwie, Łotwie, Estonii, Ukrainie, Białorusi i Kazachstanie.

[2-3] [2-4]

DB SCHENKER raportuje w cyklu dwuletnim, a pierwszy raport ukazał się w 2010 roku. Raport został przygotowany zgodnie z GRI Standards 2021 i dotyczy okresu od 1 stycznia 2021 do 31 grudnia 2022 roku. W raportowanym okresie nie zaszyły znaczące zmiany dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości. Raport nie zawiera korekt informacji za wcześniejsze lata.

[2-5]

Raport opublikowany 9 października 2023 roku został poddany zewnętrznej weryfikacji przez Bureau Veritas, a poświadczenie tego znajduje się na str. 60.

Proces definiowania istotnych tematów

[3-1]

DB SCHENKER przeprowadził proces identyfikowania istotnych tematów zgodnie ze standardami GRI. Zostały one opracowane na podstawie 160 odpowiedzi interesariuszy – pracowników, klientów, przewoźników, dostawców, organizacji branżowych i przedstawicieli mediów. Wszyscy zostali poproszeni o ocenę wpływu oraz istotności poszczególnych zagadnień dotyczących zrównoważonego rozwoju. Proces uzupełniono o dokonanie analizy tematów uznanych przez rynek za istotne oraz ich ocenę przez doradcę.

**[3-2] Lista istotnych tematów****E – środowisko**

- Zmiany klimatu

**S – społeczeństwo**

- Pracownicy – warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo
- Pracownicy – równe szanse
- Partnerzy biznesowi
- Zaangażowanie organizacji

**G – ład korporacyjny**

- Ład korporacyjny
- Jakość usług i bezpieczeństwo
- Wpływ ekonomiczny

Wszelkie pytania dotyczące raportu lub ujawnionych danych dotyczących kwestii społecznej odpowiedzialności biznesu prosimy kierować na adres:

DB SCHENKER
Jolanta Zwolińska, CFO
ul. Żwirki i Wigury 16 C,
02-092 Warszawa
jolanta.zwolinska@dbschenker.com





Tabela GRI

Oświadczenie o zastosowaniu SCHENKER Sp. z o.o. złożył raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 01.01.2021-31.12.2022

Zastosowane GRI 1 GRI 1: Podstawy 2021

Obowiązujące standardy sektorowe GRI Nie dotyczy

Standard GRI / inne źródło	Ujawnienie	Lokalizacja i numer strony	Pominięcia		
			Wymagania (pominięte)	Powody	Wyjaśnienie
Ogólne ujawnienia					
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-1 Dane organizacyjne	6, 54			
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	6, 54			
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	54			
	2-4 Korekty informacji	54			
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	54, 60			
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	6			
	2-7 Pracownicy	36			
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	36			
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	13			
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	13			
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	13			
	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	13			
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	13			
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	14			
	2-15 Konflikt interesów	11			



GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	14	Liczba zgłoszonych problemów krytycznych w raportowanym okresie	W latach 2021-2022 nie była prowadzona statystyka, ani rejestr dotyczący komunikowania problemów krytycznych	Spółka nie prowadziła rejestru komunikowanych problemów krytycznych z uwagi na brak takiego prawnego obowiązku.
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	14			
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	13			
	2-19 Polityka wynagradzania	38, 39			
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	38			
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	-	Nie ujawniono danych wymaganych we wskaźniku	Spółka traktuje te informacje jako poufne	Spółka nie ma obowiązku prawnego publikowania informacji o stosunku wynagrodzenia najlepiej wynagardzanej osoby do mediany wynagrodzeń pracowników
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	3, 12			
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	9			
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	9			
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	10			
	2-26 Mechanizmy zasiegania porad i zgłaszania obaw	10			
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	9			
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	21			
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	18			
2-30 Układy zbiorowe pracy	36				
Istotne tematy					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	54			
	3-2 Lista istotnych tematów	54			
Ład korporacyjny					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	8			



GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	10			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	10			
GRI 206: Zachowania	206-1 Podjęte działania prawne w dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych	10			
Wpływ ekonomiczny					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	7			
GRI 207: Podatki 2016	207-1 Podejście do zarządzania podatkami	15			
Partnerzy biznesowi					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	22			
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204-1 Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	22			
Zaangażowanie organizacji					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	19			
	wskaźnik własny: liczba zrealizowanych projektów wolontariackich	19			
GRI 415: Polityka publiczna 2016	415-1 Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze	21			
Zmiany klimatu					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	26			
GRI 201: Wyniki 2016	201-2 Skutki finansowe, inne ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatycznych	26			
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	28			
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	28			
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	28			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	29			



GRI 302: Energia 2016	305-5 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	29			
	302-1 Zużycie energii w organizacji	31			
	302-3 Energochłonność	31			
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące wpływy powiązane z odpadami	33			
	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	33			
	306-3 Wytworzone odpady	33			
Pracownicy – warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo					
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	35			
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	36			
	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	39			
	401-3 Urlopy rodzicielskie	40			
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	42			
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	43			
	403-3 Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	43			
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	43			
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	44			
	403-6 Promocja zdrowia wśród pracowników	45			
	403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	43			
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	47			



GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo 2018	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	43	Wskaźnik obrażeń związanych z pracą współpracowników oraz liczba przepracowanych godzin przez współpracowników	Spółka nie zbiera informacji o liczbie przepracowanych godzin przez współpracowników oraz nie oblicza wskaźnika obrażeń związanych z pracą wśród współpracowników.	Spółka nie gromadzi informacji na temat liczby godzin przepracowanych przez współpracowników i nie oblicza wskaźnika wypadków związanych z pracą wśród współpracowników, ponieważ nie ma takiego obowiązku prawnego
	403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	43			

Pracownicy – równe szanse

GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39			
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	38			
	404-2 Programy rozwoju kompetencji zawodowych	37			
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	38			
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	41			
	405-2 Stosunek podstawowego i całkowitego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	41			
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	39			

Jakość usług i bezpieczeństwo

GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	49			
GRI: 418. Prywatność klientów 2016	418-1 Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	51			
	wskaźnik własny: wyniki badania NPS	52			

Weryfikacja zewnętrzna



OŚWIADCZENIE NIEZALEŻNEJ OCENY O ZAKRESIE OGRANICZONYM

Do: **Interesariuszy Schenker Sp. z o.o.**

Wstęp i cel pracy

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. (Bureau Veritas) została zaangażowana przez Schenker Sp. z o.o. w celu przeprowadzenia niezależnego poświadczenia Wybranych Informacji przedstawionych w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Schenker Sp. z o.o. za lata 2021/2022 (Raport). Poświadczenie odnosi się do danych i informacji objętych opisanym poniżej zakresem naszych prac.

Wybrane Informacje

Zakres naszej pracy był ograniczony do poświadczenia wskaźników w wersji podstawowej umieszczonych w Raporcie dotyczącym okresu od 01.01.2021 do 31.12.2022, opracowanych zgodnie z:

- GRI Standards 2021: 1, 2-1 do 2-15, 2-17 do 2-20, 2-22 do 2-30, 3-1, 3-2, 3-3.
- GRI Standards 2016: 207-1, 205-2, 205-3, 206-1, 204-1, 415-1, 201-2, 305-1 do 305-5, 302-1, 302-3, 401-1, 401-2, 401-3, 403-1 do 403-8, 403-10, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 418-1 oraz 403-9 częściowo
- GRI Standards 2020: 306-1, 306-2, 306-3.

- Wskaźniki własne: Liczba zrealizowanych projektów wolontariackich, Wyniki badania NPS.

Nasze poświadczenie nie odnosi się do innych informacji zawartych w Raporcie.

Kryteria Raportowania

Wybrane Informacje należy interpretować w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards 2016, 2020 oraz 2021 w wersji dostępnej na stronie internetowej <https://www.globalreporting.org>.

Ograniczenia i wyłączenia

Z zakresu naszej pracy wyłączona jest ocena informacji dotyczących:

- działań realizowanych poza określonym przedziałem czasowym oceny,
- oświadczeń dotyczących obecnych lub przyszłych intencji przedstawionych przez Schenker Sp. z o.o. (Wyrażonych opini, przekonań, oczekiwań, celów).

Niniejsze poświadczenie o ograniczonym zakresie oparte jest na danych dotyczących zrównoważonego rozwoju, wybranych z wykorzystaniem podejścia bazującego na ryzyku wraz z ograniczeniami wynikającymi z takiego podejścia. Rzeczliwość raportowanych danych jest zależna od dokładności stosowanych pomiarów i innych, przyjętych na poziomie poszczególnych lokalizacji, rozwiązań w zakresie monitorowania, które nie były analizowane dla potrzeb sporządzenia niniejszego poświadczenia. Nie należy opierać się na niniejszym oświadczeniu niezależnej oceny w celu wykrycia wszystkich błędów, pominięć lub nieścisłości, które mogą występować.

Odpowiedzialność

Wybrane Informacje zawarte w Raporcie oraz sposoby ich prezentacji są wyłączną odpowiedzialnością Kierownictwa Schenker Sp. z o.o.

Bureau Veritas nie było zaangażowane w opracowanie Raportu ani Kryteriów Raportowania. Naszą odpowiedzialnością było:

- uzyskanie ograniczonej pewności, że Wybrane Informacje zostały przygotowane zgodnie z Kryteriami Raportowania,
- sformułowanie niezależnych wniosków opartych na przeprowadzonych procedurach poświadczenia i na uzyskanych dowodach oraz
- przedstawienie naszych wniosków Kierownictwu Schenker Sp. z o.o.

Strona 1 z 3



Norma Oceny

Nasza praca została wykonana zgodnie z międzynarodową normą International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 Revised, Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (obowiązująca dla poświadczenia raportów od 15. grudnia 2015), wydaną przez International Auditing and Assurance Standards Board.

Podsumowanie wykonanych prac

W ramach niezależnej oceny przeprowadziliśmy:

1. ocenę stosowności Kryteriów Raportowania w odniesieniu do Wybranych Informacji;
2. wywiady z personelem Schenker Sp. z o.o. zaangażowanym w opracowanie Raportu;
3. przegląd procesów Schenker Sp. z o.o. dotyczących zbierania i agregowania danych zastosowanych do opracowania Wybranych Informacji, w tym ocenę założeń oraz zakresu danych i granic raportowania;
4. przegląd dokumentacji przedstawionej przez Schenker Sp. z o.o.;
5. ocenę selekcji Wybranych Informacji w odniesieniu do dokumentacji źródłowej;
6. przegląd systemów Schenker Sp. z o.o. dotyczących analizy i agregowania danych ilościowych;
7. ocenę sposobu prezentacji Wybranych Informacji w celu zapewnienia spójności z poświadczanymi informacjami.

Wnioski

W oparciu o przyjętą metodykę i wymienione wyżej działania wydajemy następującą opinię:

- Nie zidentyfikowaliśmy żadnych oznak wskazujących na to, że Wybrane Informacje nie zostały przedstawione w sposób wiarygodny we wszystkich istotnych obszarach.

Ocena w odniesieniu do GRI Standards

Bureau Veritas Polska Sp. z o.o. dokonała oceny Raportu w odniesieniu do standardów raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards. Obejmowała ona badanie krzywe tabeli wskaźników GRI w odniesieniu do dokumentów referencyjnych w celu wydania opinii o deklarowanej wersji Raportu.

W oparciu o naszą pracę wydajemy następującą opinię:

- *Raport Zrównoważonego Rozwoju Schenker Sp. z o.o. za okres 2021/2022* został przygotowany zgodnie ze standardami raportowania zrównoważonego rozwoju GRI Standards (2016, 2020 oraz 2021) w wersji podstawowej.

Oświadczenie dotyczące niezależności, bezstronności i kompetencji

Bureau Veritas jest profesjonalną firmą usługową, która specjalizuje się w zarządzaniu jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, środowiskiem oraz odpowiedzialnością społeczną o ponad 190-letniej tradycji w świadczeniu usług niezależnej oceny. Zespół oceniający posiada doświadczenie w weryfikacji i ocenie informacji, systemów i procesów dotyczących środowiska, etyki, społecznej odpowiedzialności, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Strona 2 z 3



Bureau Veritas wdrożyła certyfikowany! System Zarządzania Jakością zgodny z wymaganiami ISO 9001:2015 i utrzymuje kompleksowy system nadzorowania jakości, obejmujący udokumentowane polityki i procedury w zakresie zgodności z wymaganiami etycznymi, normami zawodowymi i wymaganiami prawnymi
Bureau Veritas wdrożyła i stosuje Kodeks Etyki, który spełnia wymagania TIC Council¹, w celu zapewnienia integralności, obiektywizmu, profesjonalizmu i należytej staranności oraz wysokiego poziomu etycznego personelu w jego codziennych działaniach zawodowych.

BUREAU VERITAS POLSKA Sp. z o.o.

Warszawa, 2 października 2023

Witold Dżugan

Członek Zarządu

Artur Świątczak

Weryfikator Wiodący

¹ Certyfikat No. 44 100 160145 wydany przez TÜV NORD CERT GmbH
² TIC Council Compliance Code EDITION 1 December 2018

Strona 3 z 3

Adrianna Morze
Head of Marketing and Communications
North & East Europe

adrianna.morze@dbschenker.com

+48 661 290 273

ul. Żwirki i Wigury 16C, 02-092 Warszawa

