Raben

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY RABEN 2022

Z ESG AMBITNIE DO PRZODU

eco$_2$way

SPIS TREŚCI

List od CEO 3

O Grupie Raben 5
Realizacja wskaźników kredytu powiązanego ze zrównoważonym rozwojem 6
Europejski partner w logistyce 7
Wyniki ekonomiczne 8
Nasz model biznesowy 9
Model tworzenia wartości 10
Łańcuch dostaw 12
Strategia Zrównoważonego Rozwoju 13
Ocena istotności 16
Wojna w Ukrainie 17

Ład korporacyjny 18
Przegląd kluczowych informacji 19
Nasz ład korporacyjny 20
Zaangażowanie Interesariuszy 25
Ocena i zarządzanie ryzykiem w kontekście zrównoważonego rozwoju 27
Ryzyka ESG 28
Szanse i ryzyka klimatyczne 29
Wdrożone polityki 35
Bezpieczeństwo informacji 38
Innowacje 39

Wpływ środowiskowy 40
Przegląd kluczowych informacji 41
Emisje 42
Efektywny transport i nowoczesna flota 45
Zielone budynki 48

Wpływ społeczny 49
Przegląd kluczowych informacji 50
Pożądany pracodawca 51
Bezpieczeństwo i higiena pracy 56
Jakość usług i zadowolenie klienta 59

Załączniki 61
O raporcie 62
Wskaźniki środowiskowe - podsumowanie 64
Wskaźniki społeczne - podsumowanie 68
Wskaźniki korporacyjne - podsumowanie 75
Metody obliczeniowe 76

Indeks TCFD 82
Indeks SDG 83
Weryfikacja zewnętrzna 84
Indeks GRI 85
Dane kontaktowe 91

LIST OD CEO

Dynamiczny rok zrównoważonego wzrostu

2022 był rokiem pełnym wydarzeń. Zakłócenia wynikające z pandemii COVID-19 zostały zastąpione nowymi wyzwaniami, związanymi z inwazją Rosji na Ukrainę i wynikającym z niej kryzysem humanitarnym, rekordowo wysokimi cenami energii oraz inflacją, a pod koniec roku również globalnym spowolnieniem gospodarczym.

Z biznesowego punktu widzenia, pomimo wszystkich tych wydarzeń i wyzwań, był to bardzo dobry rok. Grupa osiągnęła kamień milowy w zakresie wzrostu i po raz pierwszy przekroczyła 2 mld EUR przychodów, tj. ponad 30% powyżej poziomu z 2021 roku. Po serii przejęć w poprzednim roku w Grecji, Niderlandach i Niemczech, rok 2022 rozpoczął się finalizacją przejęcia austriackiej spółki z kompletną siecią krajową - to już 15. kraj, w którym prowadzimy naszą działalność.

Na rynku ukraińskim działamy za pośrednictwem własnej spółki zależnej. Od 24 lutego 2022 r. nasz ukraiński zespół dokonywał heroicznych wysiłków, wykazując się bezprecedensowym zaangażowaniem, aby utrzymać funkcjonowanie firmy i obsługę klientów. Od pierwszego dnia wojny zarówno nasza firma, jak i nasi pracownicy byli zaangażowani w aktywne wspieranie uchodźców i różne programy pomocy zapewniające prawdziwą opiekę dla przyjaciół z Ukrainy.

Kolejne kroki w realizacji naszych ambicji w obszarze ESG

Grupa dołączyła do inicjatywy Science Based Target (SBTi) i wyznaczyła ambitne cele w zakresie dekarbonizacji, które zostały zatwierdzone. Nowe cele Grupy obejmują teraz redukcję bezwzględnych emisji z Zakresu 1 i Zakresu 2 do 2030 roku w porównaniu z emisjami z 2020 roku oraz zaangażowanie jej regularnych przewoźników w działania w obszarze ochrony klimatu.

W 2022 roku kontynuowaliśmy realizację Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Podstawę naszej agendy ESG stanowią: ochrona środowiska, prawa człowieka i solidna struktura dotycząca ładu korporacyjnego. Wprowadziliśmy również obejmujące całą Grupę dalsze ulepszenia w zakresie przejrzystości danych ESG i procesu sprawozdawczości.

Proces przejścia na transport bezemisyjny jest jednym z kluczowych wyzwań dla całego sektora. To przejście będzie możliwe tylko dzięki rozwojowi technologii, infrastruktury i jej wdrażaniu na wielką skalę. Nadal jednak potrzebne są dalsze wysiłki w celu zwiększania dostępności tych technologii. Dlatego w perspektywie krótkoterminowej rozważamy również wdrożenie rozwiązań przejściowych, które mogłyby pomóc nam w ograniczeniu emisji.

LIST OD CEO

Kluczową rolę w naszej transformacji odgrywają również rozwiązania intermodalne i alternatywne wobec rozwiązań transportu drogowego. Dzięki niedawnym przejęciom w Niderlandach i Austrii, zaczęliśmy w ramach naszej sieci korzystać z bezpośrednich połączeń kolejowych.

Jednym z naszych celów jest oferowanie klientom bardziej zrównoważonych rozwiązań. Dlatego połączyliśmy siły z naszymi partnerami biznesowymi Volvo Truck i IKEA Industry w projekcie wprowadzającym ciężarówki elektryczne. Mocno wierzę, że ta współpraca pozwoli nam zdobyć doświadczenie potrzebne do wspierania klientów w osiąganiu ich celów klimatycznych.

Naszym następnym krokiem będzie opracowanie kompleksowego zestawu zrównoważonych usług. Częścią tego procesu jest oferowanie neutralnej dla klimatu logistyki kontraktowej. Obecnie znaczna część naszych budynków zasilana jest energią ze źródeł odnawialnych. Mogę jednak z dumą podkreślić, że podnieśliśmy poprzeczkę i możemy obecnie zaoferować naszym klientom magazyny zeroemisyjne, które zaczęliśmy budować w zeszłym roku.

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Zatrudniamy już prawie 12 000 pracowników, a jako firma rodzinna uważamy, że ważne jest, aby każdy z nas był traktowany z szacunkiem. Różnorodność, którą wspólnie tworzymy jako wielonarodowa firma, jest naszą wartością i uznajemy ją za element naszej przewagi rynkowej.

Chcemy zapewnić naszym pracownikom dobre i bezpieczne miejsce do pracy. Dlatego w Grupie Raben rozwijamy kulturę bezpieczeństwa. Szkolimy naszych pracowników, zapewniamy im niezbędne środki ochrony, dbamy o to, aby przestrzegali zasad bezpieczeństwa i stale poprawiali wspólne środowisko pracy.

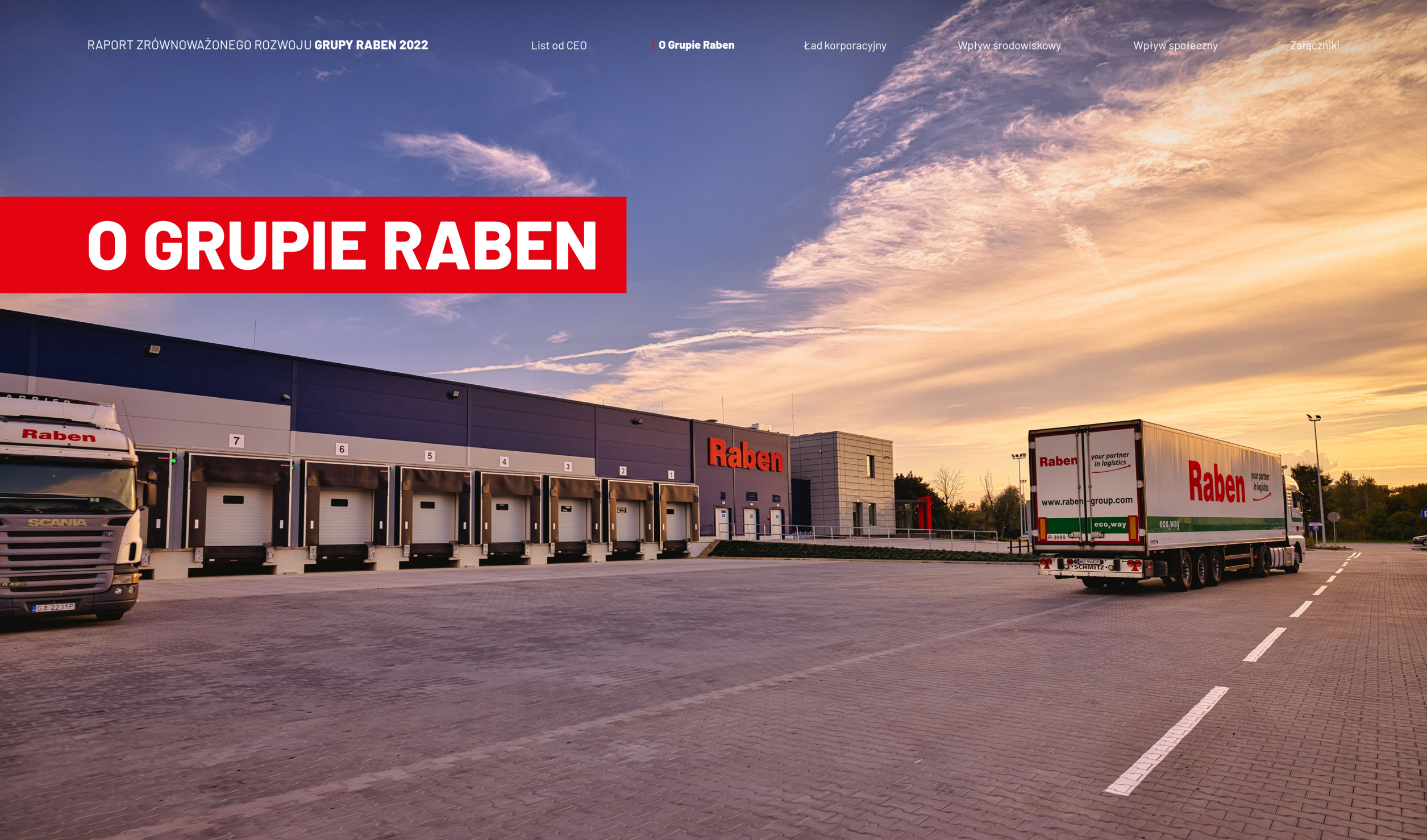
Co roku przeprowadzamy ankiety badające zaangażowanie w skali całej Grupy, które pozwalają pracownikom wyrazić własną opinię i przekazać informacje zwrotne o tym, jak możemy stać się jeszcze lepszym miejscem do pracy.

Ponadto nieustannie podejmujemy wysiłki w zakresie bezpieczeństwa informacji. Zapewnienie bezpieczeństwa naszych danych, a także danych naszych klientów, jest obecnie niełatwym wyzwaniem. Wraz z rozwojem technologii zmieniają się zagrożenia, którym musimy sprostać. Wymaga to ustanowienia i natychmiastowego rozwoju odpornych struktur oraz wdrożenia niezbędnych technicznych środków organizacyjnych, pozwalających na zapewnienie bezpieczeństwa naszego środowiska.

W imieniu swoim, Zarządu oraz wszystkich Pracowników Grupy Raben dzielę się raportem na temat zrównoważonego rozwoju za 2022 rok. Zachęcam do poświęcenia czasu na poznanie kolejnych kroków, które podejmujemy w ramach rozwoju strategii ESG, a także naszych osiągnięć i planów.

Zapraszam do lektury!

O GRUPIE RABEN



REALIZACJA WSKAŹNIKÓW KREDYTU POWIĄZANEGO ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

OSIĄGNIĘTE CELE: 4/5

✓ **14,9 $kgCO_2e/m^2$** Zmniejszenie intensywności emisji CO_2 w biurach i magazynach strona 48 →

✓ **103,89 gCO_2e/tkm** Zmniejszenie intensywności emisji CO_2 w transporcie strona 45 →

✓ **88,3%** Liczba pojazdów spełniających normy środowiskowe strona 46 →

✓ **32,8%** Udział kobiet na stanowiskach menedżerskich strona 55 →

61 punktów Ocena EcoVadis strona 24 →

EUROPEJSKI PARTNER W LOGISTYCE

Grupa Raben jest europejską firmą logistyczną o niderlandzkich korzeniach, obecną w 15 krajach Europy, posiadającą własną sieć transportową oraz powierzchnią magazynową sięgającą około 1 700 000 m² w ponad 160 lokalizacjach, dostarczającą ponad 16 milionów przesyłek rocznie.

Grupa Raben to nie tylko liczby, ale przede wszystkim ludzie: międzynarodowy zespół blisko 12 000 pracowników, pełnych energii i pasji do logistyki, inspirowanych wyzwaniami i duchem przedsiębiorczości, wyznających te same wartości i zapewniających wspaniałe doświadczenia dla klientów. Raben to po prostu „People with Drive".

Każdego dnia świadczymy usługi dystrybucji krajowej i międzynarodowej, logistyki kontraktowej, logistyki produktów świeżych oraz transportu morskiego i lotniczego dla tysięcy klientów. Nie tylko dostarczamy towary z punktu A do punktu B, ale także budujemy długoterminowe partnerstwa i osiągamy długoterminowe cele zrównoważonego rozwoju. Wszystko to przekłada się na unikalną wartość, która przyczynia się do sukcesu naszych klientów poprzez tworzenie i dostarczanie kompleksowych i spersonalizowanych rozwiązań logistycznych.

Jednocześnie Grupa konsekwentnie wdraża swoją Strategię Zrównoważonego Rozwoju, stale ulepszając oferowane usługi i czyniąc je lepszymi i bardziej przyjaznymi dla środowiska.

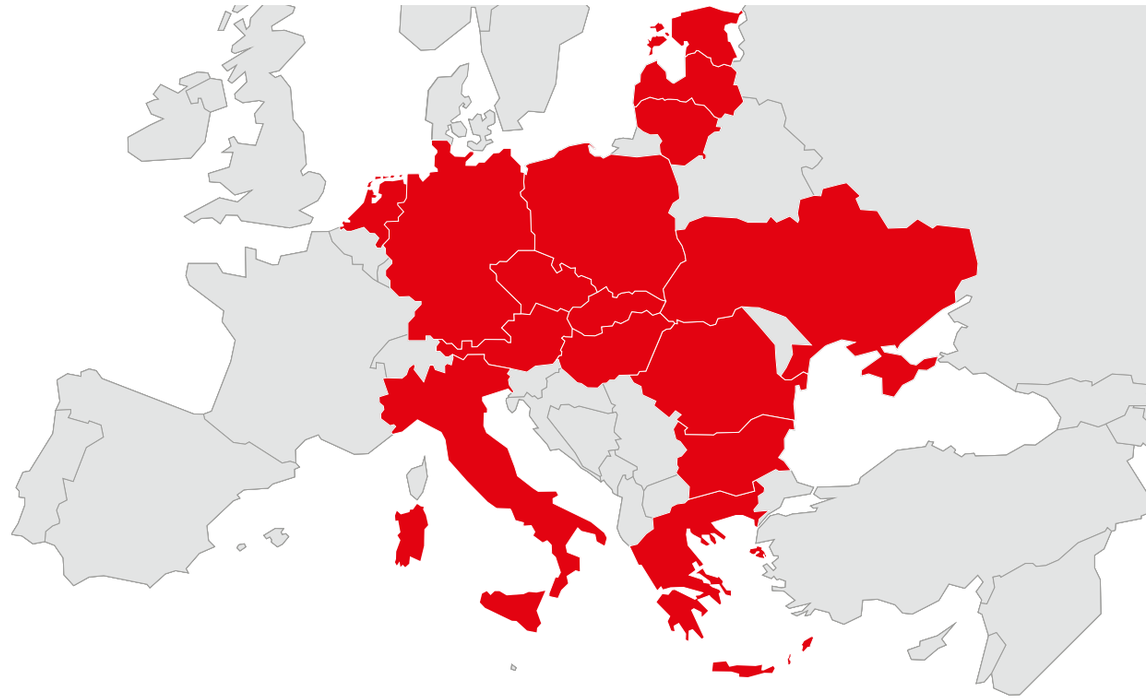
15 krajów

około
160 magazynów

blisko
12 000 pracowników

10 000 pojazdów

przychody
2 mld EUR

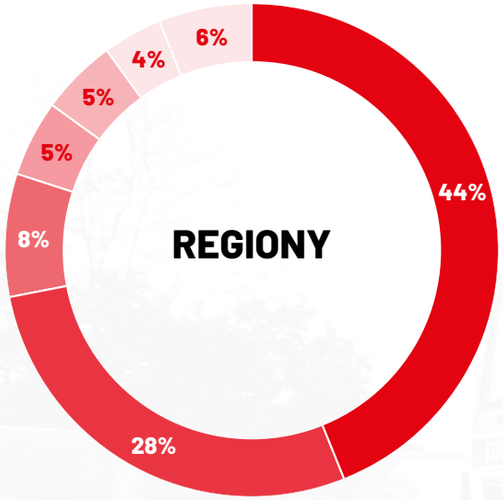


ponad
1 700 000 m²
powierzchni magazynowej

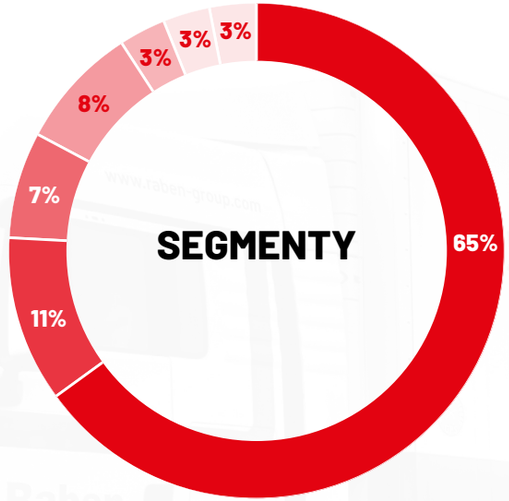
16 000 000
przesyłek rocznie

prawie
45 000 000
miejsc paletowych

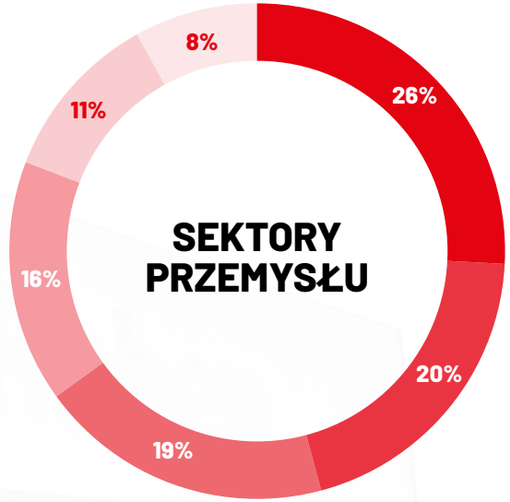
WYNIKI EKONOMICZNE



- **44%** Polska
- **28%** Niemcy
- **8%** Austria
- **5%** Włochy
- **5%** Republika Czeska
- **4%** Niderlandy
- **6%** Pozostałe kraje



- **65%** Transport drogowy
- **11%** Logistyka kontraktowa
- **7%** Logistyka produktów świeżych
- **8%** Transport intermodalny i FTL
- **3%** Transport morski i lotniczy
- **3%** 4PL
- **3%** Inne



- **26%** Żywność
- **20%** Motoryzacja
- **19%** Technologia
- **16%** Branża chemiczna
- **11%** Handel
- **8%** FMCG niespożywcze

NASZ MODEL BIZNESOWY

Model biznesowy Grupy Raben opiera się na rozwoju i wdrażaniu nowych technologii w celu wspierania procesów operacyjnych, upraszczania procedur, a także zapewniania bezpieczeństwa pracowników, podwykonawców i klientów oraz ochrony środowiska. Słuchamy naszych klientów, rozumiemy i odpowiadamy na ich potrzeby, wdrażając najbardziej efektywne i innowacyjne rozwiązania uwzględniające przyjętą przez Grupę Strategię Zrównoważonego Rozwoju.

Zapewniamy wysokiej jakości, zindywidualizowane usługi, w tym transport drogowy, morski i lotniczy, a także transport intermodalny, kompleksowe rozwiązanie logistyczne dla świeżych produktów, wymagających kontrolowanej temperatury w całym łańcuchu dostaw, logistykę kontraktową, w tym magazynowanie i inne usługi o wartości dodanej. Ponadto, rozumiejąc naszą rolę jako kluczowy element w łańcuchu dostaw, stale rozwijamy nasze usługi poprzez wdrażanie innowacyjnych i zrównoważonych rozwiązań.

Nasza sieć drogowa opiera się na zewnętrznych dostawcach usług transportowych, z którymi budujemy długoterminowe relacje biznesowe oraz na naszej własnej flocie. Pozwala nam to zachować elastyczność i efektywnie dostosowywać się do zmian zachodzących w dynamicznym środowisku.

MISJA

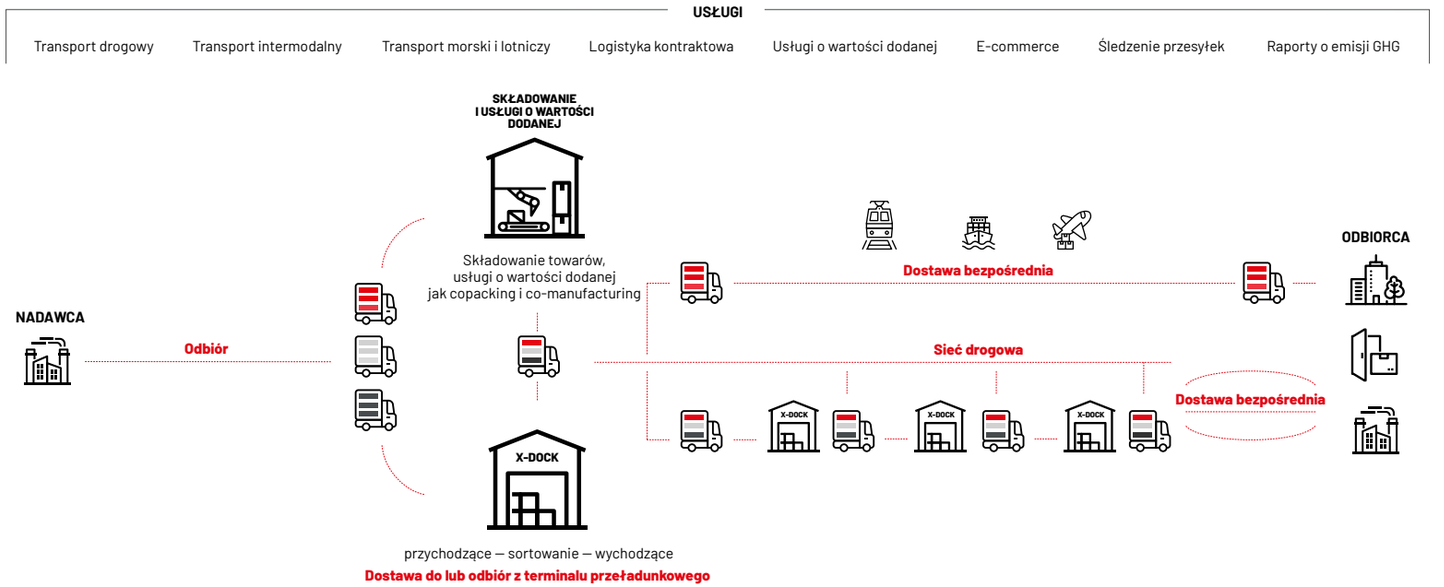
Budujemy przewagę konkurencyjną naszych klientów, zapewniając im niezawodne rozwiązania i przyjazną obsługę

WIZJA

Stać się liderem wszędzie tam, gdzie jesteśmy obecni

WARTOŚCI

Wyzwania są dla nas inspiracją
Przedsiębiorczość to sposób, w jaki pracujemy
Partnerstwo to dla nas podstawa współpracy



MODEL TWORZENIA WARTOŚCI

Kluczowe zasoby

Kapitał ludzki: Najważniejszym kapitałem Grupy Raben są ludzie. Ich wiedza i doświadczenie, a także wykazywane przez nich zaangażowanie i naturalne dążenie do ciągłego samorozwoju, pozwalają nam tworzyć wyjątkową wartość dla organizacji, partnerów, klientów, otoczenia społecznego i planety.

Kapitał finansowy: Grupa Raben wykorzystuje zarówno środki zewnętrzne, jak i zasoby własne, aby wzmacniać swoją pozycję w branży i dalej rozwijać markę firmy.

Partnerzy i dostawcy: Naszą wartością są solidne relacje z naszymi partnerami biznesowymi i dostawcami, w tym w szczególności przewoźnikami, właścicielami magazynów i deweloperami oraz agencjami pracy.

Kapitał środowiskowy: Polegamy na zasobach naturalnych, w tym przede wszystkim paliwach kopalnych, które wraz z transformacją klimatyczną zostaną zastąpione przez odnawialne źródła energii.

Kapitał technologiczny: Wdrażane obecnie zaawansowane technologie i innowacje mają kluczowe znaczenie. To w oparciu o nie budujemy naszą przewagę. Jednocześnie dbamy o bezpieczeństwo naszego systemu i danych.

Tworzenie wartości

Dla pracowników: Budujemy pełne szacunku i bezpieczne środowisko pracy, zapewniając godne i sprawiedliwe warunki pracy dla wszystkich pracowników.

Dla akcjonariuszy: Dążymy do zwiększenia wartości Grupy Raben dla naszych akcjonariuszy.

Dla klientów: Jesteśmy niezawodnym partnerem, który buduje odporny na zagrożenia łańcuch dostaw, wspierając naszych klientów w osiąganiu ich celów.

Dla planety: Jesteśmy odpowiedzialni za nasz wpływ na środowisko. Świadomi naszego wkładu w globalne emisje, dążymy do zmniejszenia negatywnego wpływu, przede wszystkim poprzez redukcję emisji i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym.

Dla ludzi: Zapewniamy, że nasz łańcuch wartości opiera się na poszanowaniu praw człowieka. Ponadto wspieramy lokalne społeczności, za które czujemy się współodpowiedzialni.

MODEL TWORZENIA WARTOŚCI

Nasze usługi

Transport drogowy

Świadczymy usługi dystrybucji krajowej i transportu międzynarodowego na terenie Europy, zapewniając kompleksową obsługę celną oraz możliwość czasowego składowania towarów.

Logistyka kontraktowa

Usługa obejmująca szereg operacji przeprowadzanych w magazynach, począwszy od rozładunku i składowania, zabezpieczenia przesyłki i przygotowania do dystrybucji, a także usługi dodatkowe, takie jak etykietowanie, foliowanie czy przygotowanie zestawów promocyjnych. Usługa ta obejmuje również procesy e-commerce.

FTL (ładunki całopojazdowe)

Międzynarodowy i krajowy transport drogowy ładunków całopojazdowych (FTL) oraz usługi transportowe oparte na rozwiązaniach intermodalnych. Usługa ta pozwala na optymalizację kosztów dostawy ładunków jednorodnych bez konieczności przeładunku produktów w transporcie całopojazdowym. Z kolei usługa transportu intermodalnego pozwala na korzystanie z różnych środków transportu przy użyciu tej samej jednostki ładunkowej.

Główny dostawca logistyczny (4PL)

Usługi te są nowym wymiarem logistyki. Grupa Raben przejmuje rolę integratora wszystkich operacji logistycznych w całym łańcuchu dostaw klienta, od transportu surowców do ostatecznej dystrybucji produktów do odbiorców.

Logistyka produktów świeżych

Kompleksowe rozwiązanie logistyczne dla produktów świeżych, wymagających kontrolowanej temperatury od 0°C do +2°C (ultra świeże) i od +2°C do +6°C w całym łańcuchu dostaw. Klienci mogą korzystać z usług magazynowania, dystrybucji krajowej i transportu międzynarodowego, zarówno w przypadku ładunków drobnicowych, jak i transportu FTL.

Transport morski i lotniczy

Usługi frachtu morskiego umożliwiają transport towarów na duże odległości. Ładunki lotnicze są dostarczane do dowolnego miejsca na świecie w sposób szybki i bezpieczny. Wieloletnie doświadczenie oraz bliska i zaufana współpraca z partnerskimi armatorami i liniami lotniczymi pomagają nam łączyć kontynenty i przybliżać do siebie nawet najbardziej odległe miejsca na całym świecie. W ramach tej usługi świadczymy również usługi transportu intermodalnego.

ŁAŃCUCH DOSTAW

Ważną rolę w naszym łańcuchu wartości i modelu biznesowym odgrywają partnerzy zewnętrzni, wśród których kluczowe znaczenie mają dostawcy usług transportowych. Oprócz tego, współpracujemy z agencjami pracy tymczasowej oraz właścicielami aktywów magazynowych.

Rozszerzony łańcuch wartości pozwala nam zachować większą elastyczność, a w rezultacie szybko i skutecznie reagować na potrzeby klientów i zmieniające się sytuacje rynkowe.

Zdajemy sobie sprawę, że oczekuje się od nas większej odpowiedzialności za łańcuch wartości. Dlatego w procesie budowania zrównoważonych relacji biznesowych priorytetowo traktujemy standardy współpracy z naszymi dostawcami, w tym standardy etyczne. Staramy się współpracować tylko z firmami, które dzielą z nami wspólne wartości.

Wszyscy nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do podpisania Kodeksu Etyki dla Podwykonawców Grupy Raben, a także Złotych Zasad Bezpieczeństwa. Wszystkie umowy z naszymi partnerami są standardowymi umowami biznesowymi, ale oczekujemy, że nasi partnerzy będą zatrudniać swoich pracowników z poszanowaniem lokalnych przepisów prawa pracy i w pełni przestrzegać praw pracowniczych.

Klienci

W realizacji usług naszym celem jest nie tylko dostarczenie ładunku z punktu A do punktu B, ale raczej budowanie długoterminowych partnerstw z klientami. Dzięki ponad 90-letniemu doświadczeniu na rynku jesteśmy niezawodnym dostawcą usług transportowych i magazynowych, zarówno dla największych światowych marek, jak i klientów lokalnych. Jako operator 3PL (tj. Third Party Logistics), świadczymy usługi dla naszych klientów na podstawie umów długoterminowych, umów rocznych, a także ofert spotowych, zapewniając klientom dostęp do naszych sieci dystrybucyjnych we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność.
Dążymy do tego, aby obsługa klienta była czynnikiem wyróżniającym naszą firmę.

Usługi o wartości dodanej

Z myślą o realizacji specjalnych zamówień i wspieraniu działalności magazynowej, zwłaszcza w okresach szczytowej aktywności, współpracujemy z agencjami pracy tymczasowej. Współpraca opiera się na długoterminowych porozumieniach z lokalnymi firmami, opartych na typowych umowach biznesowych.

Rozbudowana sieć transportowa

Drugą co do wielkości i najważniejszą po klientach grupę interesariuszy w naszym łańcuchu wartości stanowią przewoźnicy drogowi. Firmy transportowe, działające przede wszystkim na rynkach lokalnych, współpracują z nami na podstawie długoterminowych umów gwarantujących obu stronom stabilną współpracę. W 2022 roku rozpoczęliśmy wdrażanie Standardu Grupy dla Współpracy z Przewoźnikami, czyli zbioru dokumentów formalnie regulujących współpracę, obejmujących m.in. Ogólne Warunki Współpracy zawarte w umowie ramowej i są one zgodne z obowiązującymi przepisami lokalnymi.
Do tej pory Standardy Grupy zostały wdrożone w Polsce i Niemczech. W pozostałych krajach zostaną one wdrożone w 2023 roku.
Częścią Ogólnych Warunków Współpracy jest również Podręcznik Kierowcy, czyli przeznaczony dla kierowców dokument określający regulacje prawne i procesowe dotyczące świadczenia usług transportowych.

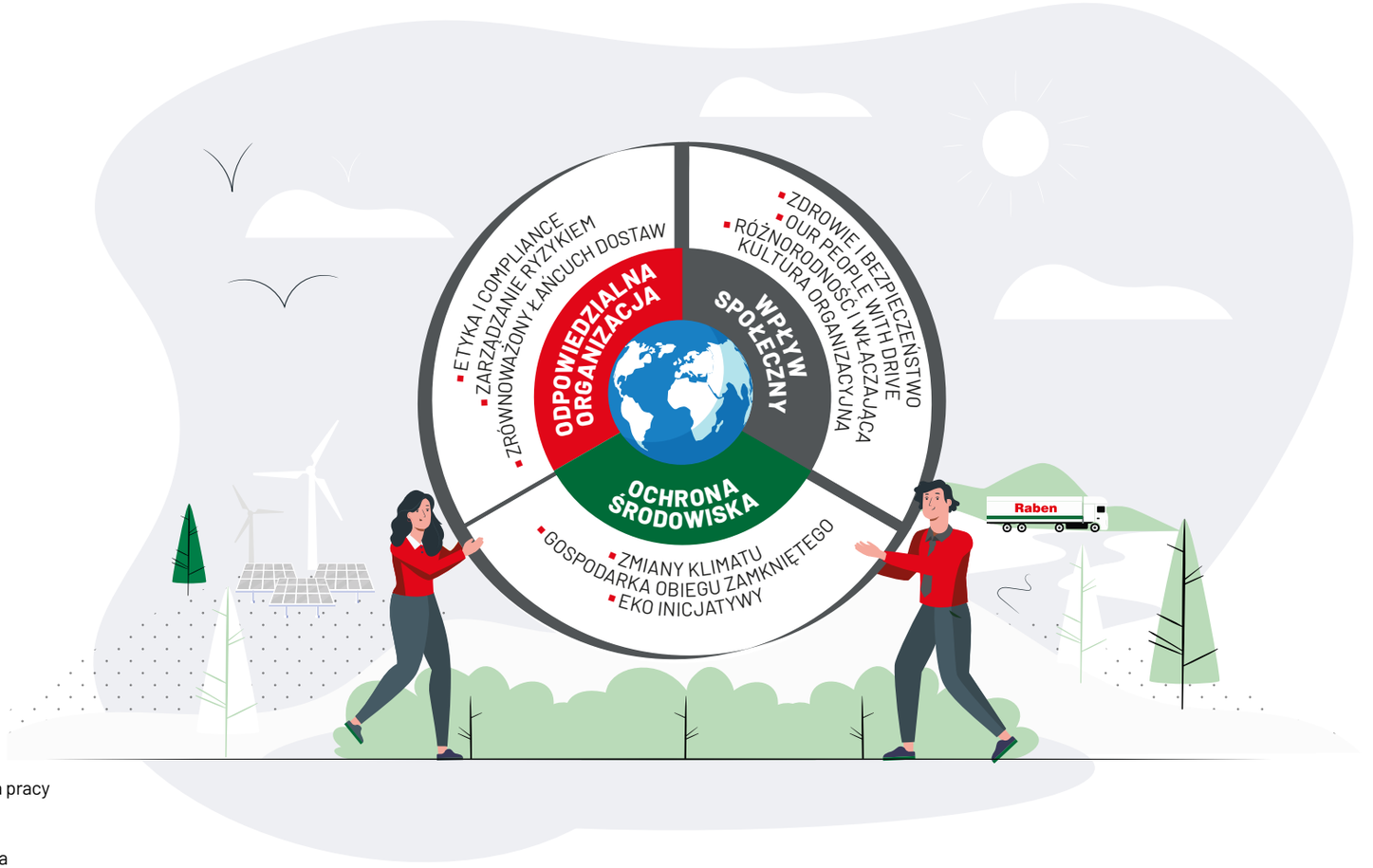
Pomimo posiadania portfolio regularnych przewoźników - zgodnie ze standardem rynkowym - korzystamy również z dostępnych na rynku przewoźników spotowych.

[GRI 2-6], [GRI 2-8]

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Jako jeden z liderów europejskiej branży transportu i logistyki, jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za środowisko jako całość – przyrodę oraz ludzi. Budowa lepszej, bardziej zrównoważonej przyszłości jest naszym celem i zobowiązaniem wobec naszych interesariuszy, w tym klientów, pracowników, partnerów finansowych, dostawców i społeczeństwa obywatelskiego.

Dlatego w 2021 roku przyjęliśmy zaktualizowaną Strategię odnośnie kluczowych zagrożeń i szans związanych z kwestiami ESG i klimatem, a także oczekiwań naszych interesariuszy i najważniejszych wyzwań w okresie najbliższych pięciu lat. Obejmuje ona nasze zobowiązania i jasne cele, które pozwalają nam na monitorowanie osiąganych postępów.



ODPOWIEDZIALNA ORGANIZACJA	OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO	WPŁYW SPOŁECZNY
Etyka i zgodność z przepisami	Zmiana klimatu	Bezpieczeństwo i higiena pracy
Zarządzanie ryzykiem	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Nasi pracownicy
Zrównoważone zaopatrzenia	Inicjatywy ekologiczne	Różnorodność i integracja

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zarządzanie Strategią

Ochrona środowiska, odpowiedzialna organizacja i wpływ społeczny są głównymi wymiarami Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2021-2025. Odnoszą się one do dobrze znanego akronimu ESG (Environmental, Social, Governance). Opiera się ona na dziewięciu obszarach, które wyznaczają jej granice: Etyka i zgodność z przepisami, Zarządzanie ryzykiem, Zrównoważone zaopatrzenia, Bezpieczeństwo i higiena pracy, Nasi pracownicy, Różnorodność i integracja, Zmiany klimatyczne, Gospodarka o obiegu zamkniętym, Inicjatywy ekologiczne.
Priorytety i cele na 2021 rok zostały zatwierdzone na poziomie Grupy przez Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju i Zarząd Grupy Raben. Odpowiedzialność za nadzór i utrzymanie Strategii spoczywa na Menedżerze ds. Zrównoważonego Rozwoju, a także na dyrektorach zarządzających jednostek biznesowych i menedżerach odpowiedzialnych za jednostki i tematy związane z ESG.
Jednocześnie, aby podkreślić znaczenie kwestii zrównoważonego rozwoju i ich wpływu na działalność operacyjną, rozpoczęliśmy proces integracji Strategii Zrównoważonego Rozwoju w jednolity dokument dotyczący strategii biznesowej i wdrażania jej również w ramach programu integracji dla nowo nabytych jednostek.
Przegląd tych celów jest przeprowadzany co najmniej raz w roku, ale biorąc pod uwagę dynamiczny charakter ram ESG, staramy się na bieżąco uwzględniać wszystkie zmiany prawne, wymagania i oczekiwania interesariuszy.

Zaangażowanie interesariuszy

Opracowanie Strategii wymaga również aktywnego udziału naszych kluczowych interesariuszy. Opracowanie ram naszej Strategii poprzedziła analiza oczekiwań naszych interesariuszy - wewnętrznych i zewnętrznych. W celu zapewnienia aktualności dokumentu, systematycznie powtarzany jest proces jego przeglądu, a wszelkie wnioski uwzględniane są w bieżących pracach nad Strategią. Aby upewnić się, że proces przeglądu jest przeprowadzany dokładnie, Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju odpowiada za zatwierdzanie wszelkich ustaleń i przyjmowanie poprawek do głównego dokumentu.

Zobowiązania

Grupa Raben rozumie konieczność podjęcia pilnych działań i deklaruje swoje pełne zaangażowanie w intensyfikację działań na rzecz dekarbonizacji. W celu zwiększenia naszej odporności i potwierdzenia naszego zaangażowania w rozwiązanie problemu zmian klimatu, w 2022 roku przystąpiliśmy do inicjatywy Science Based Targets i wyznaczyliśmy cele redukcji emisji zgodne z porozumieniem paryskim, których celem jest ograniczenie globalnego ocieplenia znacznie poniżej 2°C.

Biorąc pod uwagę oczekiwania interesariuszy wyrażone w procesie oceny istotności, w naszej Strategii poruszyliśmy takie tematy jak: gospodarka o obiegu zamkniętym, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, ich warunki pracy, a także ciągłe doskonalenie ładu korporacyjnego, z uwzględnieniem przejrzystego informowania o wynikach osiąganych w zakresie zrównoważonego rozwoju.
W ramach dziewięciu kluczowych obszarów wyznaczyliśmy konkretne cele i kluczowe wskaźniki wydajności, które pomagają nam monitorować wdrażanie Strategii. Odpowiadają one obszarom, w których wysiłki ze strony Grupy Raben są najbardziej oczekiwane przez interesariuszy i w których mogą one wywrzeć największy wpływ.

Realizacja naszej strategii dekarbonizacji jest bezpośrednio związana z naszym podejściem do analizy ryzyka, w tym źródeł ryzyka i szans związanych z klimatem. Rozumiejąc ryzyko, przed którym stoi nasza organizacja, analizujemy skuteczność naszej strategii w obliczu tych zagrożeń i możliwości, co pomaga w wyznaczaniu krótko-, średnio- i długoterminowych celów strategicznych.
Nieustannie monitorujemy wszystkie aspekty, które mogłyby stwarzać dla nas zagrożenie z perspektywy dążenia do zerowych emisji netto oraz utrzymania ciągłości operacji biznesowych.
Następnie, w ramach grup roboczych, poszukujemy odpowiednich środków w celu rozwiązania tych problemów i podjęcia odpowiednich kroków na rzecz zminimalizowania wpływu danego źródła ryzyka na Grupę Raben.

[GRI 2-12], [GRI 3-3], UN GC 8

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Cele zrównoważonego rozwoju

Opracowując naszą Strategię, zadbaliśmy również o zgodność z Celami Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals - SDG) przyjętymi przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 roku. Zidentyfikowaliśmy obszary o dużym oddziaływaniu i wyznaczyliśmy konkretne cele, które odnoszą się do 6 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zobowiązania SBTi na 2030 r.

CEL SBTi 1

38.7%

redukcja do 2030 r.

Zakres 1: Bezpośrednie emisje z paliw – olej napędowy i LNG wykorzystywane przez własne ciężarówki i nieruchomości oraz inne emisje związane z nieruchomościami.
Zakres 2: Pośrednie emisje z zakupionej energii elektrycznej, ciepła, pary.

CEL SBTi 2

77.0%

przewoźników zaangażowanych w SBTi do 2027 r.

Pośrednie emisje z transportu realizowanego przez podwykonawców (77% dostawców będzie ustalać własne cele do 2027 r.).

SCIENCE BASED TARGETS

Nasze zobowiązania na 2025 r.

W ramach przyjętej Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupa Raben wyznaczyła cele i wskaźniki ich realizacji. Obejmują one:

CEL 1

-30%

redukcja intensywności emisji CO_2 (Zakres 1 oraz Zakres 2) z biur i magazynów.

CEL 2

-10%

redukcja intensywności emisji CO_2 z działalności transportowej.

CEL 3

96%

udział floty z normą EURO5 i 6 lub pojazdów LNG/CNG/ elektrycznych/ wodorowych (73% w 2020 r.).

CEL 4

34%

udział kobiet na stanowiskach menedżerskich (29% w 2020 r.).

CEL 5

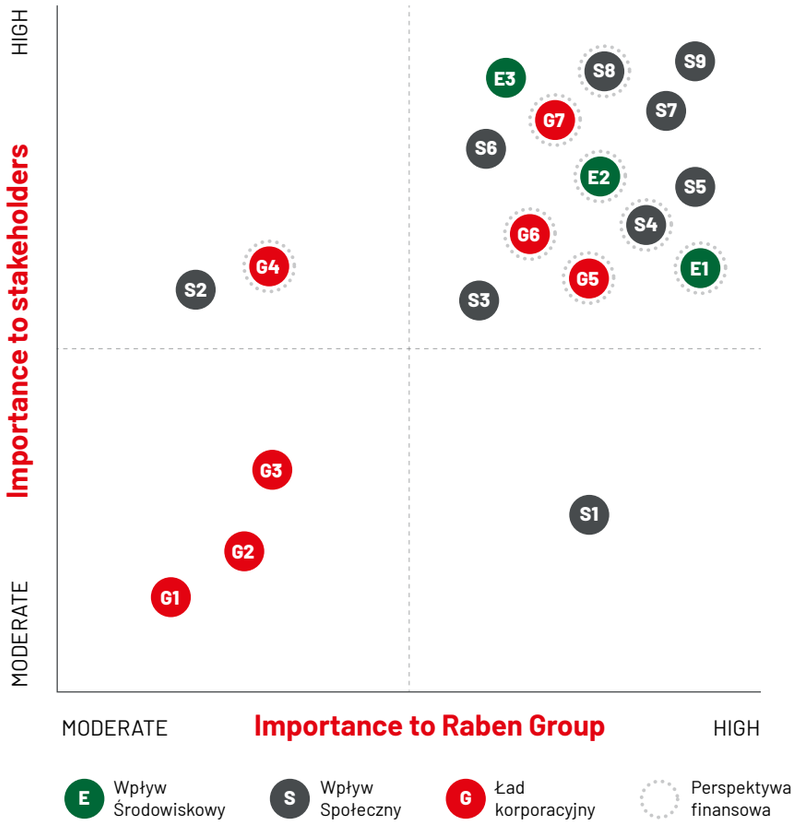
2/5

wzrost oceny EcoVadis dla Grupy Raben.

OCENA ISTOTNOŚCI

W 2022 roku przeprowadziliśmy dogłębną ocenę istotności w oparciu o standard zaangażowania interesariuszy AA1000. Zastosowaliśmy również podwójne kryteria istotności: środowiskowe, społeczne i finansowe. Aby wstępnie zdefiniować tematy, przebadaliśmy istniejące ramy dla ESG, w tym GRI, TCFD, SDG.

Do udziału w ankiecie online zaprosiliśmy kluczowych interesariuszy: pracowników, przewoźników, klientów, przedstawicieli sektora finansowego, mediów i innych partnerów zewnętrznych. Poprosiliśmy ich o ocenę wpływu w zakresie konkretnych tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Wnioski zostały dokładniej omówione w serii indywidualnych i grupowych wywiadów z przedstawicielami kluczowych interesariuszy. Tematy te zostały następnie omówione i ocenione przez Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju. W porównaniu z ubiegłym rokiem wzrosło znaczenie tematów społecznych. Jednocześnie interesariusze ponownie potwierdzili wagę tematów dotyczących środowiska, w tym zagadnień związanych z klimatem i energią. Zarazem wskazali, że angażowanie się w kwestie związane ze środowiskiem nie może przesłaniać znaczenia tematów społecznych. W rezultacie stworzyliśmy rozszerzoną matrycę istotności, obejmującą również tematy, które uznano za mające duży wpływ tylko w jednym wymiarze. Na potrzeby raportu uznano, że tematy istotne znajdują się w górnych ćwiartkach macierzy. W 2023 roku mamy zamiar przeprowadzić ocenę zagrożeń i szans związanych ze zidentyfikowanymi, istotnymi tematami.



WYNIKI W DZIEDZINIE OCHRONY ŚRODOWISKA

E1 Emisje gazów cieplarnianych
E2 Zmiany klimatu
E3 Zarządzanie energią

WYNIKI W DZIEDZINIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

S1 Bezpieczeństwo magazynowania i dystrybucji żywności
S2 Bezpieczeństwo drogowe
S3 Zaangażowanie pracowników
S4 Zadowolenie klienta
S5 Różnorodność i włączanie
S6 Zarządzanie zasobami ludzkimi
S7 Szkolenia i rozwój
S8 Warunki pracy kierowców
S9 Bezpieczeństwo i higiena pracy

WYNIKI W DZIEDZINIE ŁADU KORPORACYJNEGO

G1 Wojna w Ukrainie
G2 Zapobieganie korupcji
G3 Wyniki finansowe
G4 Innowacje
G5 Zarządzanie ryzykiem
G6 Cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo informacji i RODO
G7 Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju

WOJNA W UKRAINIE

Wydarzenia z dnia 24 lutego 2022 roku doprowadziły do nieodwracalnej zmiany otaczającego nas świata. Trwająca na pełną skalę od ponad roku wojna w Ukrainie zmieniła znany nam świat. Konsekwencje rosyjskiej inwazji można mierzyć na wiele sposobów, ale pewne jest, że ofiarami konfliktu są przede wszystkim ludzie. Dlatego od pierwszego dnia wojny uczestniczymy w świadczeniu pomocy humanitarnej skierowanej zarówno do naszych ukraińskich pracowników, jak i całego narodu ukraińskiego.

Wojna w Ukrainie zmusiła nas również do zrewidowania naszych priorytetów i planów. Aby chronić infrastrukturę IT i wszystkie dane klientów, wyizolowaliśmy i zabezpieczyliśmy połączenie informatyczne między Ukrainą a całą Grupą Raben. W związku z zaistniałą sytuacją podjęliśmy decyzję o zawieszeniu wszystkich trwających projektów w Ukrainie, w tym związanych z naszą Strategią Zrównoważonego Rozwoju, takich jak redukcja udziału wysokoemisyjnych samochodów ciężarowych w łańcuchu dostaw oraz pomiar i raportowanie śladu węglowego w Zakresie 3.

Wierzymy, że po zakończeniu wojny możliwe będzie wznowienie naszych działań na pełną skalę i aktywne zaangażowanie w odbudowę gospodarczą i społeczną kraju. Zdajemy sobie również sprawę, że konieczne będzie dostosowanie strategii do lokalnych potrzeb i wymagań, włącznie z rozwiązaniem najpilniejszych z nich.

Wojna w Ukrainie pośrednio dotknęła również całą Grupę Raben. Kryzys na rynku energetycznym, powodujący m.in. wzrost cen paliw i gazu, skłonił nas do rewizji naszego podejścia do zarządzania energią. W 2022 roku, zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Agencji Energetycznej, podjęliśmy decyzję o dobrowolnym wdrożeniu w całej Grupie Raben działań zmierzających do oszczędzania energii.

Jednocześnie rosnące ceny paliw wzmacniają dążenie do uzyskania niezależności energetycznej i przyspieszają rozwój technologii paliw alternatywnych. Ekspansja transportu nisko- i zeroemisyjnego jest zgodna z kierunkami wyznaczonymi w strategii Grupy. Odejście od paliw kopalnych postrzegamy też jako szansę na znaczne ograniczenie emisji CO_2.

Niezależnie od trwającej wojny i znacznego ograniczenia działalności w Ukrainie, zdecydowaliśmy się włączyć oddział Raben Ukraina w proces raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju. Ograniczenia w ujawnianiu danych obejmują wyłącznie emisje związane z transportem w Zakresie 3. Wszystkie inne wskaźniki, w tym dane dotyczące emisji, zostały zebrane i skonsolidowane na poziomie całej Grupy.

ŁAD KORPORACYJNY

PRZEGLĄD KLUCZOWYCH INFORMACJI

C Ocena klimatyczna CDP strona 24

B Ocena Zaangażowania Dostawców CDP

Wdrożenie **polityki antykorupcyjnej** strona 36

Wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji **ISO 27001** strona 38

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

NASZ ŁAD KORPORACYJNY

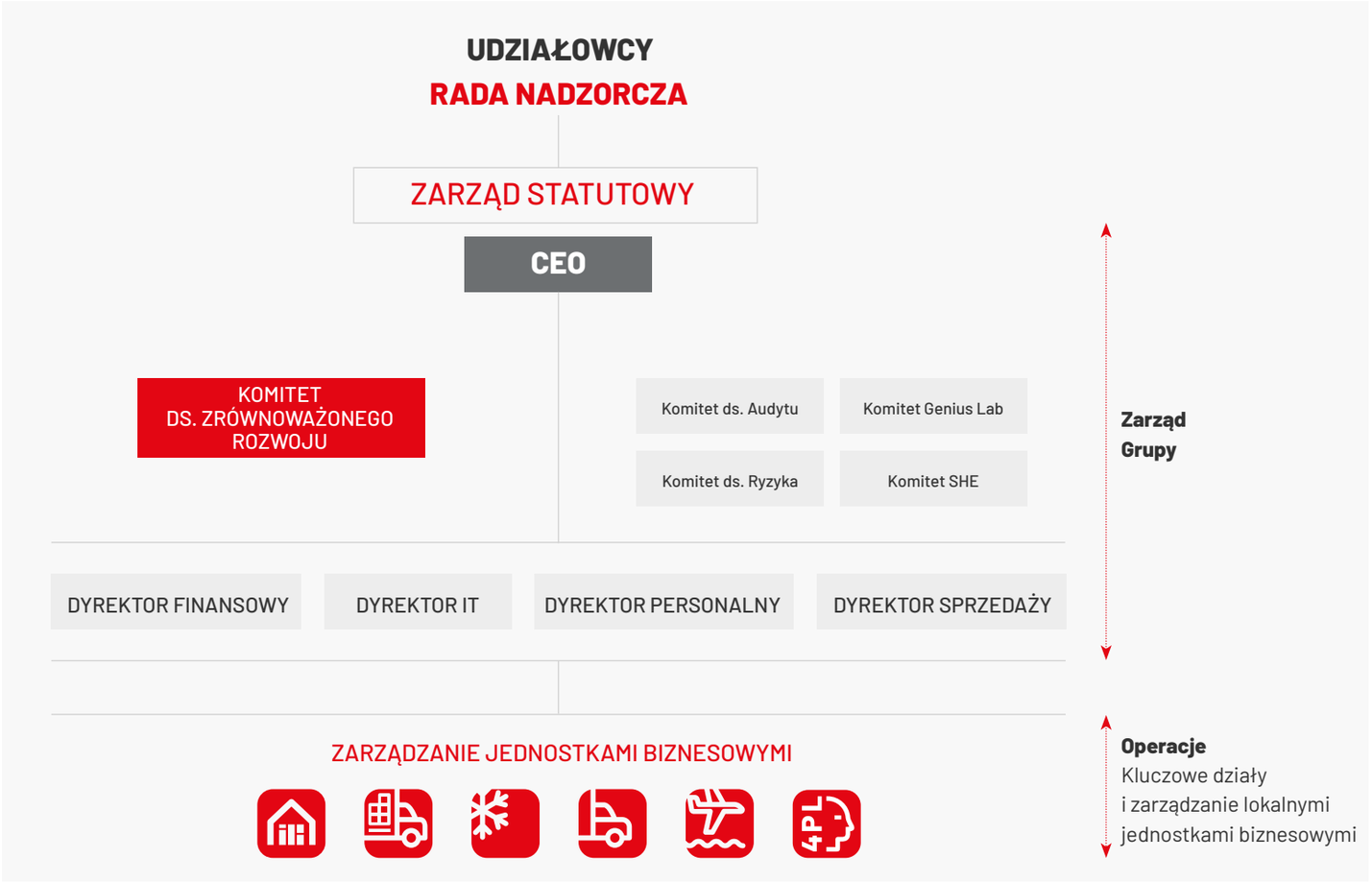
Ład korporacyjny opiera się na jasnej strukturze, umożliwiającej efektywne podejmowanie decyzji, zarządzanie kluczowymi kwestiami i nadzór nad realizacją strategii.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza została powołana do nadzorowania ogólnej strategii i ładu korporacyjnego Grupy Raben i jej spółek zależnych. Rada Nadzorcza jest również organem doradczym Zarządu Statutowego i Zarządu Grupy, doradzającym Prezesowi Zarządu oraz innym członkom Zarządu Grupy w obszarze skutecznego zarządzania działalnością Grupy Raben oraz w realizacji jej celów. Rada Nadzorcza zatwierdza konkretne kwestie przedstawione przez Prezesa Zarządu lub innych Dyrektorów Grupy. Rada Nadzorcza składa się z trzech niezależnych członków powołanych na czas nieokreślony, spośród których wszyscy są ekspertami w branży transportowej i logistycznej. Rada spotyka się co najmniej raz na kwartał.

Skład: Gerard Van Kesteren, Ben Van De Vrie i Stefan Delacher.

W 2022 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej. W Radzie Nadzorczej nie ma interesariuszy i niedostatecznie reprezentowanych przedstawicieli grup społecznych.



STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

NASZ ŁAD KORPORACYJNY

Zarząd Statutowy Grupy Raben

Najwyższym organem wykonawczym Grupy Raben kierowanym przez Prezesa Zarządu jest Zarząd Statutowy Grupy Raben (zwana dalej „Zarządem Statutowym"). Aby uniknąć potencjalnych konfliktów interesów, ze względu na połączenie własności i funkcji wykonawczych w stanowisku Prezesa Zarządu, Grupa utworzyła Radę Nadzorczą posiadającą uprawnienia doradcze i kontrolne (nie ma konfliktu interesów związanego z członkostwem w różnych radach, byciem udziałowcem dostawców i innych zainteresowanych stron, podmiotach powiązanych, ich relacjach, transakcjach i zaległych saldach). Zarząd Statutowy jest odpowiedzialny za zarządzanie Grupą Raben, powołuje i odwołuje Zarząd Grupy Raben oraz określa uprawnienia i obowiązki Zarządu Grupy. Członkowie Zarządu Statutowego powoływani są na czas nieokreślony przez Prezesa Zarządu w oparciu o ich kwalifikacje i odpowiednie doświadczenie, po pozytywnej rekomendacji Rady Nadzorczej. W procesie mianowania nie są brane pod uwagę żadne inne kryteria.

Proces oceny: Ocena Zarządu Statutowego jest przeprowadzana corocznie, w oparciu o wyniki Grupy Raben, realizację strategii i indywidualnych celów, w tym celów ESG zawartych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju i SLL. Prezes Zarządu jest odpowiedzialny za ocenę wyników pracy członków Zarządu Statutowego i Zarządu Grupy.

Ponadto, Rada Nadzorcza samodzielnie dokonuje przeglądu oraz corocznej oceny działalności Zarządu Statutowego i Zarządu Grupy. W 2022 roku Prezes Zarządu i Rada Nadzorcza nie zgłosiły zastrzeżeń ani rekomendacji w zakresie zmiany składu Zarządu. Do procesu oceny nie angażujemy zewnętrznych doradców ani audytorów.

Skład: Prezes Zarządu - Ewald Raben; Dyrektor Finansowy – Marek Zdanowicz; Dyrektor Sprzedaży – Katarzyna Jaeger.

Prezes Zarządu, w ramach ogólnej odpowiedzialności i uprawnień, bezpośrednio nadzoruje segmenty operacyjne i zarządzanie krajowe, działy kadr (wraz z odpowiedzialnym członkiem Zarządu Grupy), nieruchomości i IT (z odpowiedzialnym członkiem Zarządem Grupy). Dyrektor Finansowy, w ramach ogólnej odpowiedzialności finansowej i uprawnień, nadzoruje działy zarządzania ryzykiem, zgodności, ESG/ zrównoważonego rozwoju i prawny. Dyrektor Sprzedaży odpowiada za sprzedaż i marketing, obsługę klienta oraz segment 4PL.

W 2022 roku Marco Raben zrezygnował ze stanowiska członka zarządu. Na członków zostali powołani Marek Zdanowicz i Katarzyna Jaeger. W najwyższym organie zarządzającym nie ma innych interesariuszy ani przedstawicieli grup społecznych.

Zarząd Grupy Raben

Zarząd Grupy Raben działa jako niestatutowy, wewnętrzny, wspólny komitet zarządzający Grupą Raben. Jest odpowiedzialny za podejmowanie kluczowych decyzji dotyczących Grupy jako całości oraz określanie kierunków i celów, zatwierdzanie polityk i procedur wewnętrznych Grupy Raben, w tym dokumentów i celów związanych z ESG i zmianami klimatu. Zarząd Grupy Raben udziela zgód w konkretnych sprawach przedstawionych przez Zarządy Statutowe każdej jednostki biznesowej Raben.

Skład: Członkowie Zarządu Statutowego i mianowani Dyrektorzy Grupy, w tym Dyrektorzy odpowiedzialni za HR i IT.

W 2022 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Zarządu Grupy Raben.

Wskaźnik różnorodności organów zarządzających

	Według płci		Według wieku		
	Mężczyźni	**Kobiety**	**Poniżej 30**	**30-50**	**Powyżej 50**
Rada Nadzorcza	3	0	0	0	3
Zarząd Statutowy	2	1	0	2	1
Zarząd Grupy Raben	3	2	0	3	2

Wszyscy członkowie Zarządu Statutowego Grupy Raben i Zarządu Grupy Raben są członkami wykonawczymi.

[GRI 2-9], [GRI 2-10], [GRI 2-11], [GRI 2-15], [GRI 2-18]

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

NASZ ŁAD KORPORACYJNY

Zarządy Statutowe jednostek biznesowych Grupy Raben

W ramach każdej jednostki biznesowej Zarząd Statutowy powołuje organy zarządzające, odpowiedzialne za ogólne zarządzanie odpowiednią jednostką biznesową Raben. Zarządy Statutowe jednostek biznesowych są odpowiedzialne za osiągnięcie celów jednostki biznesowej, strategię i związany z nią profil ryzyka, rozwój wyników i kwestie związane z ESG, które są istotne dla firmy, o ile nie są sprzeczne z interesami jednostki biznesowej Raben i jej spółki stowarzyszonej. Zarząd Statutowy jednostki biznesowej Raben jest również odpowiedzialny za uzyskiwanie zgód na poszczególne działania od Zarządu Grupy i/lub Rady Nadzorczej.

Skład: Jeden lub kilku Dyrektorów Zarządzających, którzy mogą być powoływani przez walne zgromadzenie odpowiedniej jednostki biznesowej Raben.

Polityka wynagrodzeń

Członkowie Zarządu Statutowego i inni członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla są wynagradzani na podstawie zwykłych rynkowych umów o pracę, zawierających takie elementy wynagrodzenia, jak wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne. W celu podkreślenia znaczenia kwestii zrównoważonego rozwoju, elementy wynagrodzenia dyrektorów odpowiedzialnych za ESG są również powiązane z wynikami w zakresie ESG.

Komitety

Zarząd Statutowy i Zarząd Grupy Raben wspierane są przez komitety pełniące funkcję doradczą. Zgodnie z ogólną zasadą, co najmniej jeden członek Zarządu jest zaangażowany w pracę komitetu, a jego skład uzupełniają członkowie zgodnie z ich kompetencjami i doświadczeniem. Komitety nie mają wyznaczonej kadencji.

Komitety związane z ESG
w skład których wchodzą członkowie Zarządu

Komitet ds. Audytu – odpowiedzialny za nadzór nad Audytem Wewnętrznym, zatwierdzanie i wdrażanie Polityki Zgłaszania Nieprawidłowości oraz rozpatrywanie wszystkich krytycznych zgłoszeń. Organowi temu przewodniczy Prezes Zarządu.

Komitet sterujący Genius Lab – zadaniem komitetu sterującego jest analizowanie postępów w realizacji projektów innowacyjnych, podejmowanie decyzji o kolejnych krokach oraz zatwierdzanie zmian do wdrożenia w całej Grupie Raben.

Komitet SHE – odpowiedzialny za aktywne wspieranie budowania kultury bezpieczeństwa w Grupie Raben poprzez ocenę i zatwierdzanie planów, standardów SHE (bezpieczeństwa, zdrowia, środowiska), nowych projektów mających na celu zapobieganie urazom i poprawę warunków pracy. Komitet SHE składa się z przedstawicieli pracowników i pracodawców, w tym specjalistów ds. BHP a w razie potrzeby także lekarza medycyny pracy

Komitet ds. Ryzyka – odpowiedzialny za zarządzanie zgodnością z wymogami prawnymi, ryzykiem, ciągłością działania, a także za rozwój systemu bezpieczeństwa Grupy Raben, w tym cyberbezpieczeństwa, bezpieczeństwa informacji oraz ochronę danych osobowych.

Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju - odpowiedzialny za wspieranie wdrażania zrewidowanej Strategii Zrównoważonego Rozwoju, ocenę planów, w tym celów związanych z klimatem. Do jego zadań należy również proponowanie i zatwierdzanie inicjatyw z obszaru zrównoważonego rozwoju.

[GRI 2-9], [GRI 2-15], [GRI 2-16], [GRI 2-19]

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

NASZ ŁAD KORPORACYJNY

Podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem

Zrównoważony rozwój zajmuje bardzo ważne miejsce w naszej działalności. Nasze zobowiązania i cele w tym zakresie zostały zdefiniowane na najwyższym szczeblu struktury Grupy. Jednostka bezpośrednio odpowiedzialna za zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju i klimatu znajduje się w Dziale Ryzyka. Menedżer ds. Zrównoważonego Rozwoju podlega Dyrektorowi Grupy ds. Ryzyka i Dyrektorowi Finansowemu.

Aby wesprzeć Zarząd Grupy Raben w zarządzaniu tematami związanymi z ESG, w tym ryzykami i szansami związanymi z klimatem, powołaliśmy Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju. Komitet składa się z Prezesa Zarządu, Dyrektora Finansowego oraz Dyrektorów ds. Rozwoju Biznesu, HR, Marketingu, Badań i Rozwoju, Nieruchomości, Ryzyka, Sieci Drogowej, a także Menedżera ds. Zrównoważonego Rozwoju, który na bieżąco zarządza kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem i ESG. Komitet zbiera się co kwartał, aby ocenić postępy w zakresie Strategii Zrównoważonego Rozwoju, w tym celów i projektów związanych z klimatem. Ponadto Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju jest odpowiedzialny za przyjęcie matrycy istotności i realizację kluczowych celów, które zostały wskazane podczas oceny istotności. W ciągu ostatniego roku Komitet nadzorował realizację celów i działań w zakresie dekarbonizacji. Ponadto poszczególni członkowie, wraz z kluczowymi interesariuszami wewnętrznymi, byli zaangażowani w aktualizację ryzyk i szans związanych z klimatem.

Jednak kluczowe decyzje dotyczące zadań, projektów i celów związanych ze zrównoważonym rozwojem są podejmowane na posiedzeniu Zarządu Grupy Raben, zgodnie z wnioskiem kierowanym lub skomentowanym przez Komitet Sterujący lub menedżerów odpowiedzialnych za obszary strategiczne.

Strategia Zrównoważonego Rozwoju stanowi spójny system zarządzania w połączeniu z zestawem szczegółowych polityk i standardów wdrożonych w Grupie Raben.

Jednym z kluczowych dokumentów związanych z ESG jest Polityka Środowiskowo-Klimatyczna, przyjęta przez Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju w 2021 roku. Polityka ta ma na celu zdefiniowanie podejścia Grupy Raben do ochrony środowiska i zmian klimatycznych, a także przedstawienie zobowiązań dotyczących wybranych istotnych tematów, takich jak zagrożenia dla środowiska i klimatu, emisje gazów cieplarnianych, zużycie energii i gospodarka odpadami.

Szkolenie i świadomość

Zarząd Grupy Raben poszerza swoją wiedzę specjalistyczną w zakresie zagadnień zrównoważonego rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach tematycznych bezpośrednio związanych z daną dziedziną kompetencji. Ponadto temat ESG jest prezentowany przez Menedżera ds. Zrównoważonego Rozwoju podczas corocznej konferencji dla członków zarządu, dyrektorów zarządzających i menedżerów wyższego szczebla.

Od 2022 roku tematy ESG są częścią regularnej agendy posiedzeń Rady Nadzorczej, włącznie z matrycami istotności oraz kluczowymi działaniami i celami Grupy w tym zakresie. Kwestie ESG są również uwzględnione w planowaniu strategicznym Grupy Raben.

[GRI 2-12], [GRI 2-13], [GRI 2-14], [GRI 2-17]

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

NASZ ŁAD KORPORACYJNY

Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju

W Strategii Zrównoważonego Rozwoju zobowiązaliśmy się do prowadzenia i rozwijania przejrzystej i otwartej komunikacji w obszarze zrównoważonego rozwoju. Centralnym elementem naszych działań w tym zakresie jest roczne sprawozdanie na temat zrównoważonego rozwoju, które podlega audytowi zewnętrznemu. Jest to również nasza odpowiedź na wprowadzone przez Unię Europejską zmiany dyrektywy dotyczącej sprawozdawczości niefinansowej (tj. dyrektywy w sprawie raportowania przez przedsiębiorstwa zagadnień dotyczących zrównoważonego rozwoju; Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD).

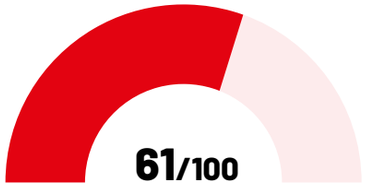
Aby zapewnić naszym interesariuszom porównywalne informacje oraz niezależną ocenę dojrzałości organizacji do czasu wejścia w życie nowej dyrektywy, zdecydowaliśmy się wziąć udział w ewaluacji EcoVadis, który zapewnia kompleksową ocenę wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju. Ocena EcoVadis obejmuje szeroki zakres systemów zarządzania niefinansowego, w tym oddziaływania w zakresie kwestii środowiskowych, praw pracowniczych i ludzkich, etyki i zrównoważonych działań zaopatrzeniowych.

W roku 2022 utrzymaliśmy wynik z poprzedniego i otrzymaliśmy srebrny medal.

Udział w ewaluacji EcoVadis i systematyczne postępy były jednym z celów w zakresie kredytu powiązanego ze zrównoważonym rozwojem (Sustainability Linked Loan, SLL). Umowa podpisana w 2021 roku była jedną z pierwszych tego typu dla sektora logistycznego. Pożyczka została uzyskana dzięki współpracy konsorcjum z bankami BNP Paribas Bank Polska, ING Bank Śląski, Coöperatieve Rabobank, Commerzbank, mBank, Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski i UniCredit Bank. W 2022 roku Grupa Raben osiągnęła cztery z pięciu celów SLL.

Zwiększając nasze wysiłki w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, dokonaliśmy ponownej oceny naszych planów, polityk i działań związanych z klimatem w ramach inicjatywy CDP (Carbon Disclosure Project). Podobnie jak w ubiegłym roku, osiągnęliśmy ocenę C, która odzwierciedla średnią dla sektora transportu i logistyki.

EcoVadis



CDP

CLIMATE

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Dialog z interesariuszami stanowi istotną część naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Komunikujemy się z różnymi grupami, prowadząc sesje dialogowe, organizując ankiety dotyczące zaangażowania i satysfakcji, spotkania fokusowe i wywiady z liderami opinii. Chcemy dowiedzieć się więcej o ich oczekiwaniach, zrozumieć potrzeby i stworzyć platformę komunikacyjną do skutecznego dzielenia się informacjami, a także nawiązać dialog na ważne tematy. Dialog z interesariuszami i dzielenie się opiniami przyczynia się do kształtowania naszych decyzji, strategii i procesu raportowania.

Prowadzenie dialogu leży w gestii dyrektorów odpowiedzialnych za dany obszar, którzy identyfikują interesariuszy, koordynują proces, opracowują wnioski i prezentują je na posiedzeniach Zarządu Grupy. Najważniejsze z nich są przyjmowane przez Zarząd Grupy do wdrożenia na poziomie strategii. Ponadto, przedstawiciele Zarządu Grupy osobiście angażują się co najmniej raz w roku w spotkania wykonawcze z kluczowymi interesariuszami w celu dokonania przeglądu skuteczności i efektywności procesu dialogu.

Organizujemy różne formy zaangażowania dla każdej grupy interesariuszy. Wszystkie grupy uczestniczą w dialogu z interesariuszami co najmniej raz w roku. Specyficznym rodzajem zaangażowania interesariuszy jest proces oceny istotności, który został przedstawiony w poprzednim rozdziale.

KATEGORIA	METODA ANGAŻOWANIA	KRÓTKI OPIS
Klienci	Badanie satysfakcji klienta (corocznie) Bieżąca komunikacja Coroczne spotkanie	Aby zapewnić wysoki poziom satysfakcji klienta, mierzymy ją regularnie za pomocą ujednoliconych ankiet. Pytania otwarte pomagają nam zidentyfikować obszary wymagające poprawy, podczas gdy monitorowane wyniki Net Promoter Score (NPS) oraz Customer Satisfaction Index (CSI) ilustrują ogólny poziom zadowolenia naszych klientów. Budujemy zdrowe relacje z naszymi klientami i poszerzamy naszą wiedzę o ich potrzebach i oczekiwaniach poprzez systematyczne spotkania. Każdemu klientowi przydzielany jest dedykowany opiekun, który odpowiada za bieżącą komunikację.
Przewoźnicy	Spotkanie (coroczne)	Aby utrzymać dobre relacje z naszymi kluczowymi dostawcami, prowadzimy sesje dialogowe dotyczące ważnych tematów w danym roku.
Instytucja finansowa	Spotkanie (coroczne)	Świadomi potrzeby przejrzystej komunikacji, raz w roku organizujemy „Spotkanie Bankierów" z udziałem przedstawicieli instytucji finansujących.
Towarzystwa ubezpieczeniowe	Spotkanie (coroczne)	Celem corocznego spotkania z towarzystwami ubezpieczeniowymi jest wzmocnienie wzajemnego zaufania i stworzenie platformy do dyskusji o aktualnej sytuacji rynkowej, ryzyku i możliwościach wpływających na rynek ubezpieczeń i TFL.
Pracownicy	Ankiety Pulse Check Konsultacje w sprawie porozumień zbiorowych	W Grupie Raben mierzymy zaangażowanie naszych pracowników za pomocą kwestionariusza Pulse Check. Umożliwia to pracownikom dzielenie się opiniami i przekazywanie informacji zwrotnych. Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się oraz angażujemy się w dyskusje i spotkania z przedstawicielami pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

STRUKTURA ŁADU KORPORACYJNEGO

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Jako jeden z liderów w branży TFL staramy się wywierać pozytywny wpływ na rynek. Wierzymy, że angażując się we współpracę ze stowarzyszeniami i organizacjami branżowymi na poziomie krajowym i europejskim, mamy pozytywny wpływ na branżę i regulacje. Jest to również okazja do budowania specjalistycznej wiedzy i poznawania oczekiwań oraz potrzeb naszych interesariuszy.

Grupa Raben jest aktywnym członkiem United Nation Global Compact. W 2022 roku uczestniczyliśmy w panelu Climate Positive oraz w programie Target Gender Equality (zakończonym w 2023 roku).

Jesteśmy członkiem stowarzyszenia CSR Europe, w ramach którego uczestniczymy w inicjatywie Responsible Trucking.

Rozumiejąc znaczenie rozwoju rynku paliw alternatywnych dołączyliśmy do Polskiego Stowarzyszenia Paliw Alternatywnych, gdzie będziemy przewodniczyć Grupie Roboczej ds. Zrównoważonego Transportu.

Międzynarodowe:

- Międzynarodowe Izby Handlowe
- Europejska Sieć Żywnościowa
- Europejskie Stowarzyszenie Spedycji, Transportu, Logistyki i Usług Celnych
- Global Freight Group
- Międzynarodowe Zrzeszenie Przewoźników Powietrznych
- Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Spedytorów
- Międzynarodowa Sieć Niezależnych Spedytorów
- Sedex
- WCAworld

Krajowe:

- Krajowe Izby Handlowe
- Stowarzyszenie Węgierskich Przewoźników Drogowych
- Stowarzyszenie Węgierskich Przewoźników
- Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych
- Bundesvereinigung Logistik e.V.
- Czeskie Stowarzyszenie Logistyczne
- Estońska Izba Handlowa
- Fenex
- Greckie Stowarzyszenie Eksporterów (SEVE)
- Inicjatywa Logistik Austria
- Włoska Federacja Spedytorów
- Polskie Stowarzyszenie Spedytorów Międzynarodowych

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

OCENA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM W KONTEKŚCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zarządzanie ryzykiem ESG

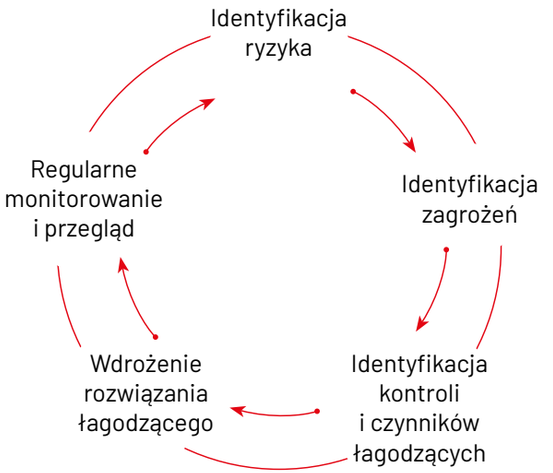
Ryzyka ESG, w tym ryzyko klimatyczne, są zintegrowane w ramach zarządzania ryzykiem Grupy Raben. Jej fundamentem jest Polityka Grupy ds. Ubezpieczeń i Zarządzania Ryzykiem, która określa główne obowiązki w zakresie zarządzania ryzykiem, metodykę identyfikacji i oceny ryzyka oraz podejmowanie działań ograniczających ryzyko. Polityka opisuje również organizację systemów zarządzania ryzykiem.

Cele zarządzania ryzykiem w Grupie Raben:

- **ochrona życia i zdrowia pracowników,**
- **zapobieganie wszelkim negatywnym skutkom dla środowiska, przeciwdziałanie zmianom klimatu i dostosowywanie się do nich,**
- **ochrona i maksymalizacja aktywów materialnych i niematerialnych Grupy, wydajności i potencjału operacyjnego, reputacji oraz wszelkich innych interesów klientów i innych interesariuszy.**

Metodyka oceny ryzyka definiuje skale ryzyka i prawdopodobieństwa, które są wspólne dla analiz prowadzonych w różnych obszarach działalności Grupy. Aby zapewnić, że wszystkie zagrożenia ESG są identyfikowane i odpowiednio rozwiązywane, przyjęliśmy proces zarządzania ryzykiem, który obejmuje wszystkie etapy od identyfikacji do śledzenia.

Istotnym aspektem zarządzania ryzykiem jest zarządzanie ciągłością działania (business continuity management - BCM). Celem BCM jest zminimalizowanie ryzyka, w tym ograniczenie ryzyka zakłóceń kluczowych usług, zaprojektowanie odpowiednich procedur na wypadek poważnych incydentów oraz utrzymanie sprawnej komunikacji w sytuacjach kryzysowych. Od 2022 roku mapa drogowa BCM obejmuje testy bezpośrednio związane z zagrożeniami klimatycznymi, takimi jak ryzyko przerw w dostawie prądu lub ryzyko ekstremalnych zjawisk pogodowych. Proces BCM opiera się na Polityce BCM, przyjętej na poziomie Grupy Raben i nadzorowanej przez Dyrektora ds. Ryzyka.



IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

RYZYKA ESG

TYP RYZYKA	ŁAD KORPORACYJNY	WPŁYW SPOŁECZNY	WPŁYW ŚRODOWISKOWY
Ryzyko operacyjne	■ Ryzyko pożaru w magazynie ■ Ryzyko zawalenia się regału ■ Ryzyko wystąpienia incydentu w magazynie związanego z zastosowaniem nowych technologii, maszyn, przemieszczaniem sprzętu magazynowego ■ Niedostępność krytycznych systemów informatycznych ■ Niedostępność krytycznej infrastruktury logistycznej ■ Ryzyko fuzji i przejęć	■ Ryzyko śmiertelnego wypadku w magazynie lub terminalu ■ Brak pracowników i kierowców na rynku ■ Ryzyko wypadku drogowego w usługach transportowych	■ Ryzyko zanieczyszczenia środowiska ■ Brak dostaw energii elektrycznej z powodu ekstremalnych warunków pogodowych ■ Ryzyko wzrostu zapotrzebowania na energię z powodu zmian klimatycznych, cyfryzacji i robotyzacji ■ Ryzyko powodzi spowodowane ekstremalnymi warunkami pogodowym
Bezpieczeństwo informacji	■ Ryzyko cybernetyczne	■ Ryzyko wycieku wrażliwych i poufnych danych	
Zgodność z przepisami i etyka	■ Ryzyko oszustwa ■ Ryzyko praktyk antymonopolowych ■ Ryzyko przekupstwa	■ Ryzyko molestowania osobistego	■ Ryzyko związane z przestrzeganiem przepisów przez kluczowych dostawców
Rynek zewnętrzny	■ Wojna w Ukrainie ■ Ryzyko pandemii ■ Ryzyko makroekonomiczne i finansowe ■ Ryzyko adaptacyjne wynikające z konieczności zmiany modelu biznesowego spowodowanego cyfryzacją i robotyzacją całego sektora	■ Ryzyko strajków i innych niepokojów społecznych ■ Ryzyko zmian w prawie pracy	■ Ryzyko ograniczeń emisji z pojazdów ■ Ryzyko zmian w regulacjach dotyczących środowiska i klimatu ■ Wzrost kosztów paliw i energii elektrycznej

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

ZAGROŻENIA KLIMATYCZNE

Zarządzanie ryzykiem klimatycznym

Zagrożenia związane z klimatem są najpoważniejsze w skali globalnej. Zgodnie z raportem Global Risk Report z 2022 roku, pięć z nich znajduje się w pierwszej dziesiątce w dziesięcioletniej perspektywie, w tym m.in. niepowodzenie działań w obszarze ochrony klimatu, szkody wyrządzone środowisku naturalnemu przez człowieka i kryzys dotyczący zasobów naturalnych. Wszystkie one mogą mieć wpływ na nas i dostawców usług transportowych i logistycznych.W 2021 roku przeprowadziliśmy ocenę ryzyka klimatycznego na podstawie wymogów zgodnych z TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Grupa przedstawiła dwa scenariusze, które reprezentują wiarygodne, choć odmienne wyniki w odniesieniu do ścieżek globalnych emisji i wynikającego z nich średniego wzrostu temperatury o 1,5°C i 4°C. Scenariusze zostały przygotowane w oparciu o publicznie dostępne zestawy danych (m.in. scenariusze Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmiany Klimatu (Intergovernmental Panel on Climate Change - IPCC) i wkłady ustalone na poziomie krajowym). Zastosowane scenariusze obejmują zarówno skutki fizyczne, jak i przejściowy wpływ zmian klimatu. Skutki zostały zidentyfikowane i ocenione ilościowo jak również jakościowo przez grupę ekspertów składającą się z Zarządu Grupy i stanowisk kierowniczych. Analizą objęto 3 ramy czasowe: krótko- (do 2025 roku), średnio- (do 2030 roku) i długoterminową (do 2050 roku). Kryteria oceny ryzyka były w pełni zgodne z Systemem Zarządzania Ryzykiem Grupy Raben, a wyniki analizy scenariuszy zostały uwzględnione w rejestrze ryzyka.

Kluczowe założenia dla wzrostu temperatury

Scenariusz 1,5°C
Dominują ryzyka przejściowe
Globalnie skoordynowane wysiłki na rzecz dekarbonizacji zgodnie z porozumieniem paryskim
Surowe przepisy ograniczające wykorzystanie paliw kopalnych
Przejście na bardziej zrównoważony i mniej zasobochłonny styl życia
Szybki spadek kosztów kluczowych technologii ekologicznych (pojazdów elektrycznych i wodoru)

Scenariusz 4°C
Większy wpływ fizyczny
Polityka klimatyczna ograniczona do obecnego rozporządzenia
Dalsze korzystanie z paliw kopalnych i działań energochłonnych
Niezrównoważone i energochłonne wzorce konsumpcji
Bardziej widoczne fizyczne skutki zmian klimatu

W ramach analizy ryzyk i szans klimatycznych wskazano wstępną aktualną potencjalną wycenę wpływu finansowego. Całkowity wpływ finansowy ryzyka w perspektywie krótkoterminowej wynosi od 10 do 25 mln EUR rocznie, a szanse wahają się między 5 mln EUR i 15 mln EUR. Do 2030 roku koszty ryzyka mogą się nawet podwoić. Przekroczenie progu 1,5°C może powodować dalszy wzrost kosztów.

Na podstawie szacunkowej wyceny Grupa Raben podejmuje działania mające na celu ograniczenie potencjalnego wpływu w obszarze zagrożeń klimatycznych i zwiększenia potencjalnego wpływu w obszarze szans klimatycznych, co wpłynie na przyszłą potencjalną wartość wpływu ryzyka resztkowego. Aby zaradzić zagrożeniom i wykorzystać możliwości, obecnie opracowujemy plan działania, który obejmuje koszty nadchodzących działań i projektów.
Nie są obecnie dostępne informacje o ryzyku klimatycznym i kosztach związanych z szansami ponoszonymi na poziomie całej Grupy.
Grupa Raben przypisała do kluczowych zidentyfikowanych ryzyk i szans klimatycznych właścicieli, odpowiedzialnych za wdrożenie działań prowadzących do minimalizacji ryzyk i maksymalizacji szans. Działania te obejmują uwzględnienie zmian klimatu w planowaniu biznesowym i operacjach, w tym między innymi w planach BCM, planowanie działań inwestycyjnych i due diligence, rozszerzanie współpracy w ramach łańcucha wartości i wprowadzanie czynników regulujących energię.
W razie konieczności, działania te będą modyfikowane w celu dalszego zwiększenia odporności Grupy Raben w obu scenariuszach.
Takie przykładowe modyfikacje mogą obejmować dostosowanie modelu biznesowego, celów strategicznych, planów finansowych i procedur operacyjnych.
Opisane zagrożenia i szanse klimatyczne zostały wybrane zgodnie z ich oceną ryzyka, która opiera się na prawdopodobieństwie ich wystąpienia i skali ich wpływu w przypadku materializacji (zarówno w odniesieniu do kryteriów finansowych, jak i reputacyjnych).

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

SZANSE I RYZYKA KLIMATYCZNE

RYZYKA PRZEJŚCIOWE

Zwiększone wydatki operacyjne spowodowane wzrostem cen energii (konwencjonalnej i odnawialnej).

Kategoria: Rynkowe
Scenariusz: 1,5°C i 4°C (krótko-, średnio- i długoterminowe)

Opis ryzyka:
Ryzyko związane ze wzrostem cen paliw, energii elektrycznej i gazu spowodowane stanami magazynowymi, wzrastającymi normami wydajności emisyjnej, wzrastającym popytem na paliwa zrównoważone i odnawialne źródła energii, a także spadającą efektywnością wydobycia na wszystkich rynkach, gdzie Grupa Raben prowadzi działalność.

Straty spowodowane ograniczeniami podwykonawców lub brakiem spójności w redukcji emisji gazów cieplarnianych w łańcuchu dostaw Grupy.

Kategoria: Rynkowe
Scenariusz: 1,5°C (krótko- i średnioterminowe)

Opis ryzyka:
Ryzyko obejmuje straty finansowe i niefinansowe spowodowane nieudanym obniżeniem emisyjności łańcucha wartości Grupy Raben (emisje z Zakresu 3). Może to być spowodowane ograniczonymi możliwościami mniejszych kontrahentów, brakiem dostępności lub wysokimi kosztami zielonych technologii transportowych, brakiem danych lub spójnej metodologii obliczania wskaźników klimatycznych.

Pogorszona możliwość osiągania celów strategicznych spowodowana ograniczonymi możliwościami przyciągania i zatrzymywania personelu w związku ze słabymi wynikami środowiskowymi.

Kategoria: Reputacyjne
Scenariusz: 1,5°C (krótko-, średnio- i długoterminowe)

Opis ryzyka:
Niepowodzenie w osiągnięciu ustalonych celów klimatycznych i słabe wyniki w tym zakresie mogą uniemożliwić Grupie utrzymanie i motywowanie personelu menedżerskiego i innych kluczowych pracowników oraz pozyskiwanie wysoko wyspecjalizowanych specjalistów.

To z kolei może uniemożliwić Grupie skuteczne zarządzanie działaniami operacyjnymi i osiąganie celów strategicznych, prowadząc ostatecznie do spadku zyskowności.

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

SZANSE I RYZYKA KLIMATYCZNE

RYZYKO FIZYCZNE

Słaba dostępność lub wyższe składki ubezpieczeń od ryzyk katastroficznych, w tym ekstremalnych zjawisk pogodowych.

Kategoria: Ostre
Scenariusz: 4°C (krótko- i średnioterminowe)

Opis ryzyka:
Rosnąca częstotliwość ekstremalnych zjawisk pogodowych (susze, powodzie, itp.) przekłada się na rosnące koszty ubezpieczeń i potencjalną niezdolność do ubezpieczenia niektórych aktywów. Może to mieć bezpośredni wpływ na aktywa Grupy Raben oraz infrastrukturę publiczną, co może powodować zakłócenia w ciągłości łańcucha wartości Grupy Raben.

SZANSE

Wzmocnienie renomy i konkurencyjności biznesowej wskutek współpracy w ramach zrównoważonego łańcucha wartości dla klientów, podwykonawców i innych partnerów.

Kategoria: Odporność
Scenariusz: 1,5°C i 4°C (krótko-, średnio- i długoterminowe)

Opis szansy:
Rosnące zaangażowanie interesariuszy w kwestie związane ze zmianami klimatu może potencjalnie skutkować pozyskaniem kilku dużych nowych klientów, a także zwiększonymi przychodami od tych klientów, którzy są wrażliwi na kwestie klimatyczne lub mają cele związane z redukcją negatywnego wpływu klimatycznego przełożone na procesy zaopatrzeniowe.

Potencjał rozwoju magazynów zielonych lub niskoemisyjnych.

Kategoria: Dotyczące wydajności zasobów
Scenariusz: 1,5°C i 4°C (krótko-, średnio- i długoterminowe)

Opis szansy:
Grupa stosuje aktualnie szereg standardowych środków na drodze do wdrożenia zielonych lub nawet zeroemisyjnych rozwiązań magazynowych. Rozwój technologii paneli fotowoltaicznych i technologii izolacyjnych może doprowadzić do obniżenia kosztów energii, zwiększenia wydajności zasobów i lepszej ich alokacji. Pierwsza zielona lokalizacja przeznaczona dla potrzeb wysokiego składowania jest obecnie w przygotowaniu i dodatkowo posłuży jako wzorzec na przyszłość.

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

SZANSE I RYZYKA KLIMATYCZNE

SZANSE

Spółki działające w zrównoważony sposób będą rozwijać się szybciej niż konkurencja, tym samym powiększając swój udział rynkowy.

Kategoria: Rynkowe
Scenariusz: 1,5°C (krótko- i średnioterminowe)

Opis szansy:
Większe i stabilne finansowo przedsiębiorstwa będą lepiej przygotowane do inwestowania w zmiany wymuszane przez spodziewane na lata 2025-2030 dostosowanie przepisów niż mniejsi konkurenci. Jako silne, nakierowane na zrównoważone działanie przedsiębiorstwo dostrzegamy szanse na zwiększenie przychodów od obecnych i nowych klientów, którzy coraz częściej podejmują swoje decyzje kierując się działaniami na rzecz ochrony środowiska i klimatu.

Uprzywilejowane warunki finansowania i szybsze tempo potencjalnego wzrostu spowodowane dostępnością kapitału i niższymi kosztami finansowania.

Kategoria: Rynkowe
Scenariusz: 1,5°C (krótko- i średnioterminowe)

Opis szansy:
Przedsiębiorstwa podchodzące do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w sposób kompleksowy mają łatwiejszy i tańszy dostęp do kapitału dzięki obecności wielu zielonych inicjatyw. Uzyskanie dobrego ratingu ESG może zapewnić lepszą dostępność kapitału i obniżyć łączne koszty finansowania, co ostatecznie przełoży się na wyższą stopę zwrotu z nowych inwestycji.

Współpraca ze świadomymi klimatycznie klientami przy opracowywaniu innowacyjnych rozwiązań.

Kategoria: Produktowe / usługowe
Scenariusz: 1,5°C i 4°C (krótko-, średnio- i długoterminowe)

Opis szansy:
Grupa Raben dostrzega szansę zaangażowania interesariuszy firmy w rozwój, pilotaż i komercjalizację innowacji w łańcuchu dostaw. Co więcej, obszar ten stanowi pole do dialogu z klientami, jeśli chodzi o wspólne idee, mogące umocnić więzy, pomóc w tworzeniu trwałych relacji, zapewniać obu stronom wspólne korzyści i ułatwić unikanie niedoskonałych rozwiązań.

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

OCENA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ZWIĄZANYM Z KWESTIAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

W 2022 roku Grupa Raben przeprowadziła dwa warsztaty z udziałem kierownictwa wyższego szczebla, których celem było opracowanie odpowiednich i wykonalnych działań łagodzących dwa kluczowe zagrożenia klimatyczne.

Wybór ryzyka wynikał z potrzeb biznesowych związanych z realizacją dwóch celów strategicznych wyznaczonych przez Grupę:

- **Redukcja emisji z Zakresu 1 i Zakresu 2: 38,7% do 2030 roku.**
- **Zaangażowanie stałych przewoźników odpowiedzialnych za 77% emisji z Zakresu 3 w działania na rzecz ochrony klimatu.**

Ryzyka oceniono za pomocą metody „bow-tie ", która jest analizą jakościową obejmującą techniki systemu zarządzania. W tej metodzie analizy wykorzystuje się macierz ryzyka do kategoryzacji różnych scenariuszy, a następnie przeprowadza bardziej szczegółowe analizy na tych o najwyższym ryzyku. Istotą procesu jest ustalenie, ile barier bezpieczeństwa jest dostępnych w celu zapobiegania, kontrolowania lub łagodzenia zidentyfikowanych scenariuszy oraz jakości tych barier.

CEL: Redukcja emisji z Zakresu 1 i Zakresu 2: 38.7% do 2030 r.

Czynnik ryzyka

Zwiększone wydatki operacyjne spowodowane wzrostem cen energii.

Główne wyzwania

- Ceny gazu ziemnego i ciepła (Zakres 1) - wpływ wojny na Ukrainie wzmocniony czynnikami klimatycznymi.
- Eliminacja wysokoemisyjnego czynnika chłodniczego R404 z naszych urządzeń chłodniczych (Zakres 1).
- Ogromna liczba obiektów, które mają być zasilane energią odnawialną - ponad 160 oddziałów w Europie.
- Zapewnienie energii odnawialnej w wynajmowanych budynkach - emisje z obiektów, w których nie mamy bezpośredniej kontroli nad zakupem energii (Zakres 2).
- 100% energii zasilającej budynki należące do Raben pochodzi ze źródeł odnawialnych (Zakres 2) - ograniczona kontrola nad dostawcami energii odnawialnej w Polsce.

Działania Grupy Raben

- Podpisanie siedmioletniej Umowy Zakupu Energii z PGE Obrót. Zgodnie z umową, w latach 2023-2029 Grupa Raben będzie w Polsce korzystać z energii całkowicie zeroemisyjnej (we własnych lokalizacjach).
- Opracowanie koncepcji magazynu o zbliżonej do zera emisyjności.
- Wdrożenie technologii oszczędzania energii i przyjaznych dla środowiska rozwiązań, jak np. niskoemisyjne czynniki chłodnicze.
- Wyposażenie wszystkich naszych nowych inwestycji w najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne.
- Korzystanie z energii posiadającej świadectwa pochodzenia ze źródeł odnawialnych.

Kluczowe kamienie milowe na przyszłość

- Powołanie dedykowanego Zespołu Indeksacji Energii oraz stworzenie standardu lub najlepszej praktyki w zakresie klauzul indeksacyjnych.
- Określenie przyjętej przez rynek metody wyznaczania statystycznych wskaźników wzrostu energii.
- Zdefiniowanie systematycznego procesu analizy wpływu energii na wynik w jednostkach i w całej Grupie Raben.
- Analiza biznesowa możliwości stania się producentem energii ze źródeł odnawialnych.

IDENTYFIKACJA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

OCENA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ZWIĄZANYM Z KWESTIAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

CEL: Zaangażowanie stałych przewoźników odpowiedzialnych za 77% emisji z Zakresu 3 w działania na rzecz ochrony klimatu

Czynnik ryzyka

Nieudane obniżenie emisyjności w całym łańcuchu dostaw.

Główne wyzwania

Ryzyko obejmuje straty finansowe i niefinansowe spowodowane nieudanym obniżeniem emisyjności w całym łańcuchu wartości (Zakres 3).

Możliwe czynniki ryzyka:

- Ograniczone możliwości mniejszych kontrahentów.
- Brak dostępności lub wysokie koszty zielonych technologii transportowych.
- Brak danych.
- Brak spójnej metodologii obliczania wskaźników klimatycznych.

Działania Grupy Raben

- Zapewnianie efektywnego zapełniania ciężarówek, planowanie tras i minimalizacja pustych przewozów dzięki wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi i programów, jak kalkulator CO_2 czy Smartour.
- Kontynuacja prac nad kalkulatorem CO_2 na poziomie przesyłek.
- Praca nad wprowadzeniem do naszej floty pierwszych ciężarówek zeroemisyjnych i niskoemisyjnych (oprócz używanych już ciężarówek napędzanych LNG i CNG). Poszczególne jednostki biznesowe będą odpowiedzialne pod względem operacyjnym za wdrożenie projektów badawczo-rozwojowych.
- Minimalizacja tzw. pustych przewozów poprzez inwestycję w naczepy dwupoziomowe, nadwozia wymienne, naczepy typu City Liner i pociągi drogowe Jumbo, a także ciężarówki wielonaczepowe - LVH.
- Od 2021 roku nie zakwalifikowano żadnych nowych przewoźników, którzy nie spełniają normy Euro 5.
- Weryfikacja 100% naszych stałych dostawców w zakresie spełniania przez nich kryteriów środowiskowych.

Kluczowe kamienie milowe na przyszłość

- Mapowanie celów podwykonawców w zakresie dekarbonizacji i stała współpraca z nimi.
- Wprowadzenie wewnętrznych narzędzi monitorowania śladu węglowego.
- Zwiększenie efektywności rozwiązań intermodalnych.
- Zapewnienie finansowania wspierającego przejście do celu zerowych emisji netto.

[GRI 3-3]

ETYKA W BIZNESIE I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

WDROŻONE POLITYKI

Kultura korporacyjna Grupy Raben opiera się na zbiorze zasad i wartości etycznych, określonych w Kodeksie Etyki dla pracowników i Kodeksie Etyki dla podwykonawców. Dokumenty te wskazują minimalne wymagania, których wypełnienia oczekujemy od naszych pracowników i dostawców. Wdrożenie Kodeksu Etyki wśród kluczowych dostawców zostało zakończone we wszystkich spółkach Grupy Raben z wyjątkiem Niderlandów, Ukrainy i Niemiec.

Kodeks Etyki odnosi się do międzynarodowych standardów, takich jak: Inicjatywa na rzecz etycznego handlu, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka. Kodeks Etyki obejmuje następujące tematy: podejście do praw człowieka, bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym Złote Zasady Bezpieczeństwa, podejście do równości i przeciwdziałania dyskryminacji, a także zachowania poufności, zapobieganie konfliktowi interesów, przeciwdziałanie korupcji, przyjmowania prezentów, ochrony środowiska naturalnego oraz relacji ze społecznościami lokalnymi, partnerami biznesowi i mediami.

KODEKS ETYKI
https://polska.raben-group.com/o-nas/odpowiedzialnosc-spoleczna/kodeks-etyki

Ramy etyczne uzupełniają następujące dokumenty:

- **Polityka Zgodności z Prawem o Ochronie Konkurencji Grupy Raben,**
- **Polityka zwalczania korupcji,**
- **Polityka zgłaszania nieprawidłowości,**
- **Polityka bezpieczeństwa informacji,**
- **Polityka zapewniania zgodności z sankcjami.**

Dyrektor ds. Ryzyka, będący również Group Compliance Officer, jest bezpośrednio odpowiedzialny za nadzór nad wdrażaniem Kodeksu Etyki i zgodność z przepisami prawa. Recenzuje on i systematycznie aktualizuje Kodeks Etyki oraz proponuje zmiany Zarządowi Grupy Raben. Kodeks Etyki jest przyjmowany przez Zarząd Grupy na poziomie Grupy i przekazywany wszystkim spółkom. Dotyczy to pracowników, osób niebędących pracownikami Grupy Raben oraz podwykonawców i ich pracowników. Obejmując naszych podwykonawców Kodeksem Etyki, dążymy do wzmocnienia wysiłków na rzecz promowania etycznego biznesu i ograniczenia zagrożeń dla praw człowieka w łańcuchu dostaw. Ponadto, załącznikiem do Kodeksu Etyki są Złote Zasady Bezpieczeństwa – zbiór zasad, których powinni przestrzegać wszyscy pracownicy oraz osoby świadczące nam usługi, nieobjęte umową o pracę.

ZŁOTE REGUŁY BEZPIECZEŃSTWA
https://polska.raben-group.com/o-nas/kultura-bezpieczenstwa

W celu wdrożenia poszczególnych polityk na każdym poziomie jednostki biznesowej wyznaczono koordynatorów. Wszystkie zobowiązania są zintegrowane ze strategią Grupy oraz wewnętrznymi politykami i procedurami, a także szkoleniami, warsztatami i komunikacją dla określonych grup pracowników. Kolejnym krokiem w budowaniu odpowiedzialnego i odpornego łańcucha dostaw będzie wdrożenie mechanizmu należytej staranności. W celu realizacji naszych zobowiązań za pośrednictwem relacji biznesowych, oczekujemy, że zostaną one przyjęte przez naszych partnerów biznesowych. Obecnie mechanizm należytej staranności jest zintegrowany tylko z polityką antykorupcyjną, polityką zgodności z sankcjami oraz polityką bezpieczeństwa informacji. Zasada ostrożności nie jest jednak uwzględniona w odpowiednich politykach. Informujemy wszystkich pracowników i partnerów biznesowych o zmianach oraz nowych zasadach i instrukcjach za pośrednictwem istniejących kanałów komunikacji, w tym naszej strony internetowej, biuletynu oraz platformy e-mail i e-learningowej. Podobnie proces onboardingu obejmuje moduł etyki biznesowej. Każdy dokument w Grupie Raben jest analizowany zgodnie z normą bezpieczeństwa informacji ISO 27001. Z uwagi na zakres polityki i charakter operacyjny, poza Kodeksem Etyki, wszystkie polityki traktowane są jako dokumenty wewnętrzne. Aby sprostać wymaganiom wynikającym z odpowiednich polityk, są one uwzględniane bezpośrednio w umowach z partnerami biznesowymi.

[GRI 2-15], [GRI 2-23], [GRI 2-24], [GRI 2-27], UN GC 1, 4, 5, 6

ETYKA W BIZNESIE I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

WDROŻONE POLITYKI

Zapobieganie korupcji

Korupcja jest problemem globalnym, dotykającym wszystkie kraje i branże. Aby zmniejszyć jej ryzyko w Grupie Raben oraz w całym łańcuchu dostaw, w 2022 roku wdrożyliśmy Politykę Antykorupcyjną. Przyjęta na poziomie Grupy polityka zostanie wdrożona we wszystkich krajach. Uzupełnieniem tej polityki, obejmującej zasadę zerowej tolerancji dla korupcji, jest Podręcznik Antykorupcyjny. Podręcznik ustanawia ramy antykorupcyjne i opiera się na przepisach obowiązujących w poszczególnych krajach. W celu spełnienia najwyższych standardów, wymagamy stosowania procedury należytej staranności do oceny wszystkich partnerów biznesowych. Procedura zostanie opracowana do końca 2023 roku, a wdrożenie będzie miało miejsce w 2024 roku.

Sankcje

W celu zapewnienia pełnej zgodności przedsięwzięć spółek kontrolowanych przez Grupę Raben oraz wszystkich ich pracowników z sankcjami oraz zobowiązaniami umownymi określonymi w umowie kredytowej, wdrożyliśmy Politykę Zgodności z Sankcjami. Pisząc o sankcjach, odnosimy się do ograniczeń nałożonych przez rządy i oficjalne instytucje lub agencje. W oparciu o proces sprawdzania sankcji, Grupa Raben opracowała i wdrożyła narzędzia wspierające przestrzeganie reżimów sankcyjnych. W czasie wojny w Ukrainie niezwykle ważne jest posiadanie aktualnej listy sankcji i zapewnienie przestrzegania wszystkich zdefiniowanych i wdrożonych przepisów w tym zakresie.

Zgodność z prawem konkurencji

Celem Polityki zgodności z prawem konkurencji jest zapewnienie pełnej zgodności przedsięwzięć spółek kontrolowanych przez Grupę Raben i wszystkich ich pracowników z przepisami dotyczącymi konkurencji. Polityka ta służy celowi budowania świadomości zagadnień związanych z ochroną konkurencji, a także wskazania obowiązków i sankcji wynikających z prawa konkurencji oraz potencjalnych konsekwencji ich naruszenia. Dążenie do zapewnienia zgodności ze wszystkimi przepisami prawa konkurencji wynika z założenia, że wolna i uczciwa konkurencja jest warunkiem zrównoważonego rozwoju Grupy Raben. Dodatkowo, Grupa Raben wdrożyła Regulamin Kontroli jako dokument powiązany z polityką, określający szczegółowe zasady postępowania w przypadku kontroli organów antymonopolowych.

W 2022 roku nie toczyły się postępowania sądowe dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, antymonopolowych i praktyk monopolistycznych, jak również nie odnotowano istotnych przypadków niezgodności z prawem i regulacjami oraz nie zapłacono istotnych kar pieniężnych w okresie sprawozdawczym.

Mechanizm informowania o nieprawidłowościach i składania skarg

Mechanizm informowania o nieprawidłowościach („whistleblowing") jest przeznaczony dla osób, które uważają, że były świadkami lub osobiście doświadczyły nadużycia lub nieprawidłowości. Ma on na celu zachęcenie takich osób do podjęcia odpowiednich działań. Polityka zgłaszania nieprawidłowości zawiera definicję informowania o nieprawidłowościach, wyjaśnia jakie informacje powinien przekazać sygnalista oraz opisuje proces postępowania z informacjami ujawnionymi przez sygnalistów oraz możliwe skutki zgłoszenia takich informacji.

Zapewniamy naszym pracownikom i innym interesariuszom możliwość wyrażenia swoich obaw za pośrednictwem platformy do zgłaszania nieprawidłowości dostępnej na naszej stronie internetowej. Proces zgłaszania nieprawidłowości jest również określony w Kodeksie Etyki zarówno dla pracowników, jak i podwykonawców. W sytuacji, gdy zgłaszanie problemu za pośrednictwem przełożonego lub Działu Kadr byłoby niekomfortowe, możliwe jest wykorzystanie platformy gwarantującej ochronę przed wiktymizacją, nękaniem lub odwetowymi działaniami prawnymi. Platforma dostępna jest w jedenastu językach i umożliwia anonimowe zgłoszenia za pośrednictwem infolinii lub formularza zgłoszeniowego online.

[GRI 2-16], [GRI 2-23], [GRI 2-24], [GRI 2-25], [GRI 2-26], [GRI 2-27], [GRI 206-1], UN GC 1, 10

ETYKA W BIZNESIE I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

WDROŻONE POLITYKI

Dzięki zapewnieniu pełnej cyfryzacji procesu wszystkie wnioski są rejestrowane. Dochodzenia w sprawie zgłaszanych nieprawidłowości są prowadzone przez dział Audytu Wewnętrznego i nadzorowane przez Komitet ds. Audytu. Wszystkie raporty są przedstawiane i omawiane podczas kwartalnych posiedzeń Komitetu ds. Audytu lub w razie potrzeby na bieżąco dyskutowane pomiędzy zaplanowanymi spotkaniami.

Skład Komitetu tworzą: przewodniczący mu Prezes Zarządu, Dyrektor Finansowy, Dyrektor ds. Ryzyka i Dyrektor ds. Audytu. W 2022 roku wszystkie zarejestrowane krytyczne zgłoszenia zostały przekazane Komitetowi ds. Audytu.

Aby ograniczyć negatywny wpływ zgłaszanych problemów, Grupa Raben współpracuje z różnymi interesariuszami, w tym pracownikami, klientami, podwykonawcami, społecznością lokalną (w ramach obowiązującego prawa). Wszystkim zainteresowanym stronom zaleca się zgłaszanie wątpliwości lub problemów za pomocą platformy Whistleblowing. Ponadto, interakcje między klientami, a także przewoźnikami i Grupą Raben są regulowane na poziomie umownym.

Wszelkie skargi można kierować bezpośrednio do poszczególnych jednostek (oddziałów) odpowiedzialnych za rozpatrywanie spraw. Jeśli problem wymaga bezpośredniej reakcji na poziomie Grupy, wyznaczona osoba zgłasza to Dyrektorowi ds. Ryzyka. Wszystkie przypadki, niezależnie od ich charakteru, są rozpatrywane zgodnie z procedurą zgłaszania nieprawidłowości. Jeśli zgłoszenia dotyczą więcej niż jednej spółki Grupy Raben, dodatkowo może mieć zastosowanie procedura reklamacyjna.

W trakcie rozpatrywania sprawy oraz po jej zamknięciu, wyznaczona osoba jest odpowiedzialna za utrzymywanie bieżącej komunikacji z zainteresowanymi stronami, w tym ze stroną składającą skargę i działem Audytu Wewnętrznego.

W Grupie Raben stale doskonalimy i optymalizujemy mechanizmy reklamacyjne, opierając się na doświadczeniach poszczególnych spółek, a także sugestiach zgłaszanych przez klientów i podwykonawców w corocznych sesjach dialogowych czy ankietach.

KANAŁ SYGNALISTÓW
https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/pl/gui/102577/index.html

[GRI 2-16], [GRI 2-23], [GRI 2-24], [GRI 2-25], [GRI 2-26], UN GC 1

ŁAD KORPORACYJNY

BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Dążenie do zapewnienia bezpieczeństwa informacji wynika nie tylko z naszych wewnętrznych potrzeb, ale jest również zobowiązaniem wobec naszych klientów. W ramach Grupy dokładamy wszelkich starań, aby rozwijać ten proces i zapewniać wystarczające środki ochrony własnych danych, a także danych naszych klientów i innych interesariuszy.

Nasz System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji opiera się na uznawanej na całym świecie normie ISO/IEC 27001. W 2022 roku pierwsza spółka holdingowa pomyślnie przeszła zewnętrzną weryfikację swojego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (SZBI) i uzyskała certyfikat zgodności z normą ISO/IEC 27001:2017.

Zasady bezpieczeństwa informacji określa Polityka Bezpieczeństwa Informacji oraz zbiór polityk, procedur i instrukcji wewnętrznych. Biorąc pod uwagę znaczenie bezpieczeństwa informacji dla ciągłości działania przedsiębiorstwa, niektóre z tych dokumentów dotyczą wszystkich jednostek biznesowych. W 2022 roku zainicjowaliśmy wdrożenie SZBI w Polsce, Niemczech i Czechach. Nadzór nad SZBI prowadzony jest przez Dyrektora Grupy ds. Bezpieczeństwa Informacji (Chief Information Security Officer - CISO), który wspólnie z zespołem do spraw bezpieczeństwa informacji, zlokalizowany jest na poziomie Grupy w strukturach odpowiedzialnych za ryzyko. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony Dyrektor Grupy ds. Bezpieczeństwa Informacji na bieżąco współpracuje również z działem IT.

W ramach systemu bezpieczeństwa przeprowadzamy pogłębione analizy i oceny ryzyka, a także stosujemy działania ograniczające narażenie na ryzyko i łagodzące zagrożenia. Mamy również świadomość, że niektórych zagrożeń możemy uniknąć zapewniając odpowiednie szkolenia pracownikom, którzy znajdują się na pierwszej linii działań, jeśli chodzi o cyberbezpieczeństwo. Dlatego rozpoczęliśmy regularne szkolenia i rozwijanie świadomości pracowników. Wykorzystując dedykowaną platformę przeprowadziliśmy w ciągu roku pięć szkoleń, w których wzięło udział blisko 3 000 pracowników. Naszym celem jest objęcie regularnymi szkoleniami wszystkich stanowisk biurowych. Ponadto przeprowadzamy kampanie, badając podatność organizacji na potencjalne ataki cybernetyczne.

W spółkach, w których funkcjonuje system zgodny z ISO, powołaliśmy wewnętrzne zespoły audytorów. Audytorzy uczestniczą w zewnętrznych szkoleniach i kursach oraz dążą do zdobycia pogłębionej znajomości obowiązujących norm. Audytorzy wraz z zespołem do spraw ryzyka spotykają się co tydzień w celu wymiany wyników audytu. W 2022 roku przeprowadzono 60 z 61 zaplanowanych audytów wewnętrznych.

Wdrożyliśmy również proces samooceny w zakresie bezpieczeństwa, obejmujący wszystkich partnerów zewnętrznych, których usługi lub produkty są związane z przetwarzaniem informacji lub danych osobowych. Dostawcy, którzy nie spełniają naszych standardów lub oczekiwań, proszeni są o wdrożenie planów naprawczych, a w skrajnych przypadkach dochodzi do zakończenia współpracy.

W zakres bezpieczeństwa informacji włączyliśmy również ochronę danych osobowych. Nasz dział prawny oraz zewnętrzny inspektor ochrony danych osobowych ponoszą odpowiedzialność za zapewnianie zgodności z obowiązującymi przepisami w tym obszarze.

[GRI 3-3]

ŁAD KORPORACYJNY

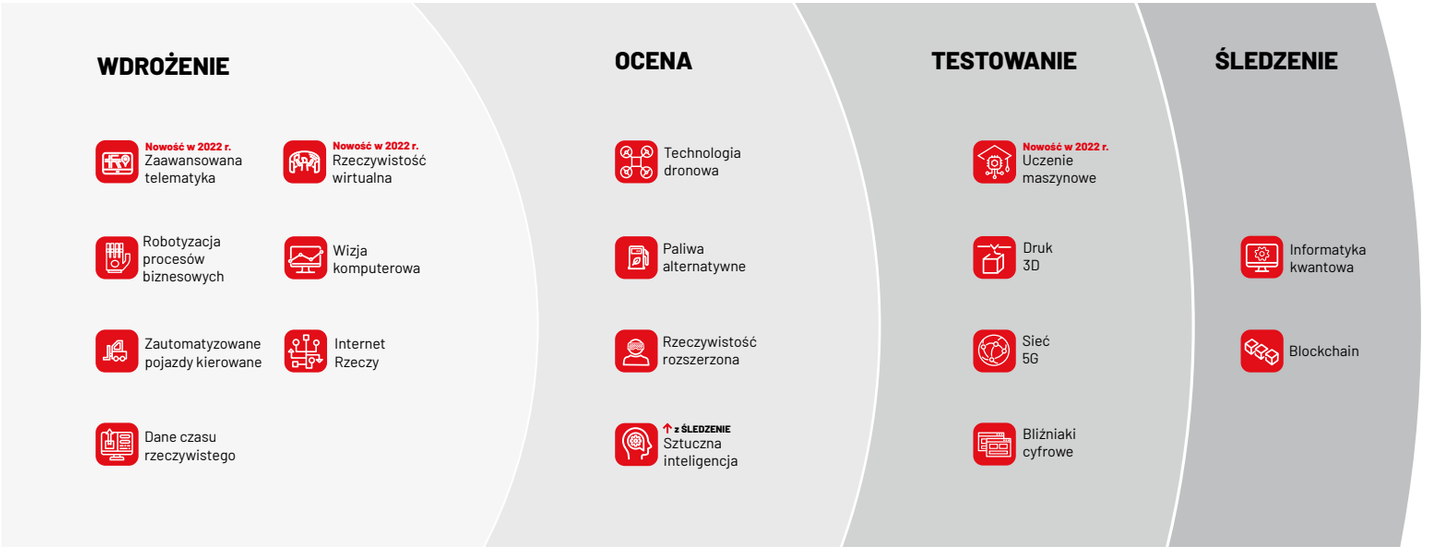
INNOWACJE

Nowe technologie i innowacje są prawdziwym motorem rozwoju i budują nasze przewagi konkurencyjne. Jesteśmy przekonani, że innowacyjność jest kluczem do poprawy produktywności, wydajności, zadowolenia klientów, a także działań na rzecz klimatu i bardziej zrównoważonej przyszłości.

W Grupie Raben innowacje zawsze były najwyższym priorytetem w dążeniu do zapewnienia naszym klientom ciągle doskonalonych, bardziej zrównoważonych usług, odpowiadających ich potrzebom i zmieniającemu się środowisku.

Kołem zamachowym innowacji w Grupie Raben jest laboratorium Genius Lab, które wyszukuje, rozwija i wdraża innowacje oraz nowe technologie w całej Grupie.

Genius Lab podlega Komitetowi Sterującemu, składającemu się z Zarządu Grupy i kluczowych liderów z różnych działów. Komitet spotyka się co kwartał. Jego zadaniem jest dokonywanie przeglądu nowych technologii, które zostały zidentyfikowane i zarekomendowane, ocena postępu projektów innowacyjnych, decydowanie o kolejnych krokach i zatwierdzanie zmian do wdrożenia w całej Grupie Raben.



Jednym z kluczowych priorytetów całej Grupy Raben jest redukcja emisji w transporcie drogowym i osiągnięcie celów dekarbonizacji. Zasadniczą rolę w tym procesie będą odgrywać paliwa alternatywne oraz pojazdy bezemisyjne lub niskoemisyjne. W 2022 roku zaprezentowaliśmy nasz pierwszy 40-tonowy ciągnik elektryczny. Jednak mając świadomość ograniczeń technologicznych w tym obszarze, równolegle badamy rozwiązania przejściowe, w tym HVO.

Ponadto, wdrażamy technologie sztucznej inteligencji (AI) i symulacji, jak na przykład „bliźniaki cyfrowe", zaawansowaną telematykę i optymalizację planowania automatycznego, aby potencjalnie usprawnić procesy magazynowania i transportu oraz poprawić procesy planowania, optymalizacji i analizy predykcyjnej. Dzięki temu jesteśmy w stanie znacznie zmniejszyć zużycie paliwa i emisję gazów cieplarnianych.

WPŁYW ŚRODOWISKOWY

PRZEGLĄD KLUCZOWYCH INFORMACJI

863 800 tCO_2e Ślad węglowy Grupy Raben strona 42

-26,2% Redukcja emisji z Zakresu 1 i Zakresu 2 strona 44

15,9% Współczynnik energii odnawialnej strona 48

76,2% Współczynnik zeroemisyjnej energii elektrycznej strona 48

98,8% Samochodów ciężarowych w ramach własnej floty, spełniających normę EURO V lub EURO VI lub napędzanych paliwami alternatywnymi strona 46

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:

ZMIANY KLIMATYCZNE

EMISJE

Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych i przeciwdziałanie zmianom klimatycznym jest największym wyzwaniem nie tylko dla sektora logistycznego, ale dla całej ludzkości. W najnowszych edycjach Global Risk Report zagrożenia środowiskowe i klimatyczne uznawane są za jedne z najpoważniejszych zagrożeń w nadchodzących dekadach.

Emisja ponad 36 miliardów ton gazów cieplarnianych rocznie zbliża nas do poziomu sprzed pandemii. Dotyczy to również sektora transportowego, który odpowiada za około 25% emisji w Europie i notuje coroczny wzrost w tym obszarze. Zmniejszenie emisji wymaga pilnych działań w całym łańcuchu dostaw.

W Grupie Raben jesteśmy świadomi naszej roli w łańcuchu wartości naszych klientów. Składujemy towary i organizujemy głównie transport drogowy. Każde z tych działań generuje emisje – zarówno po naszej stronie, jak i po stronie naszych klientów. Dlatego jako dostawca usług, czujemy się zobowiązani do podjęcia działań w celu ograniczenia emisji. To pokazuje, że wzrasta świadomość znaczenia zmian klimatycznych. Wraz z tą świadomością rosną nadzieje na powodzenie wspólnych wysiłków.

863 800 tCO_2e

Nasz ślad węglowy w 2022 roku obliczony metodą „market-based".

Wyrazem naszej świadomości i zaangażowania w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym stało się przyjęcie Polityki Środowiskowo -Klimatycznej, która została zaktualizowana w 2022 roku i rozszerzona o nowe cele klimatyczne. W jej ramach potwierdziliśmy jednocześnie nasze wcześniejsze zobowiązania dotyczące zmniejszenia intensywności emisji w dwóch najważniejszych obszarach działalności. Osiągnięcie celów klimatycznych jest stałym punktem porządku obrad Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

W 2022 roku przeprowadziliśmy dogłębną analizę naszych emisji na poziomie konkretnych lokalizacji, co pozwoliło nam na uzyskanie lepszego zrozumienia naszego wkładu w ograniczenie emisji oraz na wstępne określenie priorytetów i potencjalnych działań. Nasz ślad węglowy jest mierzony corocznie i obejmuje wszystkie spółki operacyjne.

	Zakres 1	Zakres 2	Zakres 3 (transport drogowy)	Zakres 3 (inne)
	8,2%	**1,4%**	**68,5%**	**21,9%**
tCO_2e	70 667	12 050	591 928	189 155

** Obliczony przy użyciu metody „market-based".*

[1] https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewers/greenhouse-gases-viewer

ZMIANY KLIMATYCZNE

EMISJE

Źródła emisji we wszystkich trzech zakresach

		ZIDENTYFIKOWANE I ZARZĄDZANE PRZEZ GRUPĘ RABEN ŹRÓDŁA EMISJI	GŁÓWNE WYZWANIA
Zakres 1	**8,2%**	■ 81% emisji związanych jest ze spalaniem paliw (głównie oleju napędowego) przez pojazdy, w szczególności przez własne ciężarówki. ■ 18% emisji pochodzi z biur i magazynów, w tym głównie z energii grzewczej takiej, jak gaz ziemny i olej opałowy. ■ 3% emisji stanowią czynniki chłodnicze.	Ze względu na brak niezawodnych technologii niskoemisyjnych, w ujęciu krótko- i średnioterminowym skupiamy się na efektywności transportu i wdrażaniu paliw alternatywnych. Ponadto dążymy do wyeliminowania wysokoemisyjnego czynnika R404 z naszych urządzeń chłodniczych. Dodatkowo, budując nowe magazyny inwestujemy także w pompy ciepła.
Zakres 2	**1,4%**	■ Zakupy energii elektrycznej odpowiadają za prawie 90% emisji z Zakresu 2. ■ 10% emisji wynika ze zużycia ciepła.	Posiadamy ponad 160 oddziałów w Europie, a głównym wyzwaniem jest ogromna liczba własnych obiektów, które mają być zasilane energią odnawialną. Aby sprostać temu ryzyku przejściowemu, inwestujemy w rozwiązania w zakresie zielonej energii we własnych budynkach. Naszym największym wyzwaniem jest zapewnienie zielonej energii w obiektach przez nas wynajmowanych.
Zakres 3	**90,4%**	■ 87% emisji związanych jest z transportem drogowym towarów, obsługiwanym przez przewoźników zewnętrznych. ■ 13% emisji związanych jest z następującymi kategoriami: 1. Zakupione towary i usługi, 2. Dobra inwestycyjne, 3. Działalność związana z paliwem i energią, 6. Podróże służbowe, 7. Dojazdy pracowników.	Głównym wyzwaniem jest ograniczenie emisji wytwarzanych przez silnika wysokoprężne. Ze względu na brak niezawodnej technologii zeroemisyjnej skupiliśmy się głównie na redukcji pojazdów użytkowych z normą EURO IV i niższymi, a także na poprawie efektywności transportu poprzez analizę intensywności emisji z kalkulatora CO_2.

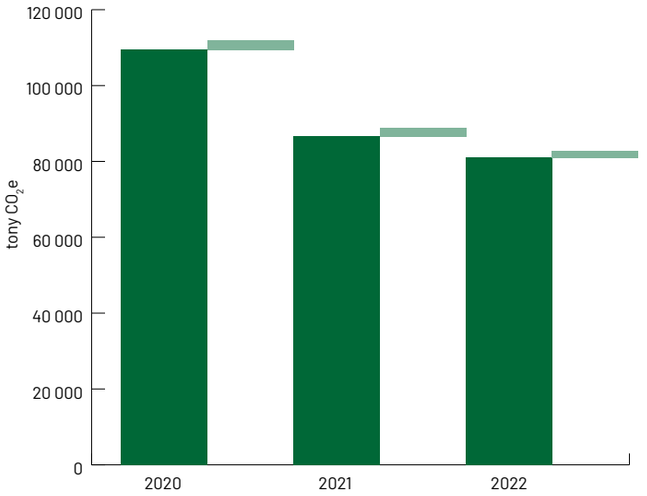
ZMIANY KLIMATYCZNE

EMISJE

Ślad węglowy

Nasze całkowite emisje gazów cieplarnianych (obliczone przy użyciu metody „market-based") wynoszą 863 800 tCO_2e. Obliczenia obejmują emisje ze wszystkich zakresów, w tym emisje z całego łańcucha wartości (Zakres 3). Udział w emisjach z samochodów ciężarowych i autobusów o dużej ładowności w państwach UE-27 w 2020 roku wynosi 0,3%.
To więcej niż wystarczająco, aby podjąć odpowiednie działania.
Dążąc do przyłączenia się do globalnych wysiłków na rzecz utrzymania wzrostu globalnej temperatury znacznie poniżej 2°C, wyznaczyliśmy cel w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, oparty na badaniach naukowych. Nasze emisje są generowane przede wszystkim poprzez spalanie paliw w transporcie drogowym (Zakres 1 i 3), a także zużycie energii elektrycznej oraz energii potrzebnej do ogrzewania i chłodzenia budynków (Zakres 1 i 2). Jednak największy udział w śladzie węglowym Grupy Raben ma transport drogowy, w tym emisje z flot podwykonawców (Zakres 3). Po szczegółowym zbadaniu wpływu każdej kategorii emisji i jej wkładu w ślad węglowy, postanowiliśmy śledzić emisje w sześciu kategoriach.Ponadto, przejęcie nowej spółki, Raben BEXity, niewątpliwie wpłynęło na nasze emisje, zarówno obecnie, jak i w retrospektywie.
W celu zachowania transparentności, dokonaliśmy również rekalkulacji emisji za lata 2020 i 2021. Biorąc jednak pod uwagę, że historyczne emisje BEXity nie zostały uwzględnione w pierwotnych obliczeniach dla roku bazowego, planujemy ponowną ocenę naszego celu redukcji emisji w ramach inicjatywy SBTi.

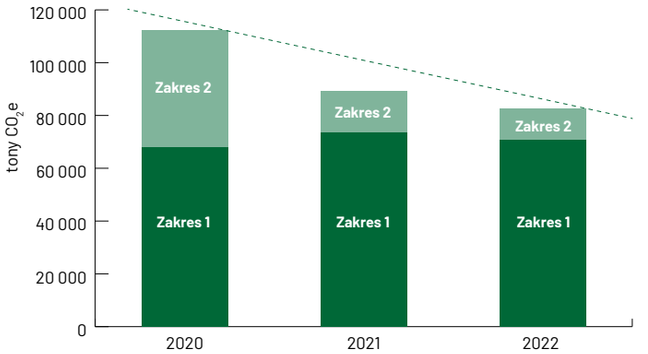
Emisje według Zakresów [Zakres 1 i 2]



	2020	2021	2022
Raben BEXity	2 577,51	2 452,25	1 741,34
Grupa Raben	109 470,49	86 554,22	80 976,28

Emisje Raben BEXity z Zakresu 1 i Zakresu 2 stanowią około 2% wszystkich emisji w tych zakresach w każdym roku.

Emisje według Zakresów



W 2022 roku osiągnęliśmy redukcję emisji o 26,2% w porównaniu z wynikiem z 2020 roku, który został skorygowany o emisje Raben BEXity w 2020 roku. Pomimo wzrostu emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 1 i Zakresie 2, po przejęciu Raben BEXity osiągnięto redukcję, m.in. poprzez wprowadzenie energooszczędnych technologii i przyjaznych dla środowiska rozwiązań, takich jak: bezemisyjne czynniki chłodnicze, najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne we wszystkich nowych inwestycjach, budowa magazynów o niemal zerowej emisji, a także zakup energii ze źródeł odnawialnych z certyfikatami pochodzenia i zgodnie z Umową Zakupu Energii, która zapewnia 100% zeroemisyjną energię w budynkach Raben zlokalizowanych w Polsce.

ZMIANY KLIMATYCZNE

EFEKTYWNY TRANSPORT I NOWOCZESNA FLOTA

Unia Europejska dąży do redukcji swoich łącznych emisji o co najmniej 55% do 2030 roku oraz do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 roku. Osiągnięcie tego celu ma być wspierane dokumentami strategicznymi, tzw. „Europejskim Zielonym Ładem" oraz pakietem regulacji określanych jako „Fit for 55". Wybrane opracowania będące aktualnie na etapie dyskusji prawdopodobnie wpłyną na sektor transportu. Wyznaczą one kierunek przyszłych transformacji.

Biorąc pod uwagę poziom emisji, sektor transportu odgrywa znaczącą rolę w unijnej strategii dekarbonizacji. Jednocześnie boryka się on z pewnymi ograniczeniami, w tym dostępnością technologii, niedoborami w infrastrukturze paliw alternatywnych lub niewystarczającymi zachętami w zakresie wspierania przejścia na transport niskoemisyjny i bezemisyjny. Mimo tego, jako przedsiębiorstwo stawiamy czoła tym wyzwaniom, starając się sprostać oczekiwaniom naszych klientów i pozostałych interesariuszy. Jednym z głównych oczekiwań jest dostarczanie dokładnych i wyczerpujących danych na temat emisji generowanych przez transport.

Aby skutecznie mierzyć nasze emisje i nimi zarządzać, wdrożyliśmy kalkulator CO_2 pozwalający na comiesięczne monitorowanie emisji z transportu drogowego w jednostkach biznesowych działających w standardowym Systemie Zarządzania Transportem (TMS). Narzędzie to jest zintegrowane z naszym systemem TMS i oprogramowaniem telematycznym oraz uwzględnia różne czynniki. Nasze rozwiązanie jest zgodne z metodologią HBEFA i EN 16258.

Aby zarządzać emisjami, ustanowiliśmy dedykowany zespół w każdej jednostce biznesowej, który jest odpowiedzialny za jakość danych i raportowanie emisji klientom. Wszyscy członkowie zespołu zostali przeszkoleni w zakresie metodologii obliczeń i kwestii technicznych związanych z tym rozwiązaniem na wszystkich rynkach. Od stycznia 2022 roku śledzimy emisje z transportu drogowego w ujęciu miesięcznym, na każdym poziomie przejazdu, zapewniając naszym klientom raporty rozszerzone.

Nadzór i monitorowanie strategicznych kluczowych wskaźników efektywności związanych z emisją CO_2, takich jak „intensywność trasy" i „jakość floty", zapewnia komitet sterujący ds. CO_2. Miesięczne raporty na temat CO_2 przekazywane są dyrektorom zarządzającym jednostek biznesowych, a także przedstawiane co kwartał na posiedzeniu Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju Grupy.

Współczynnik intensywności emisji gazów cieplarnianych pochodzących z transportu drogowego

Rok bazowy – 2020:

107,78 [gCO_2e/tkm]

2021:

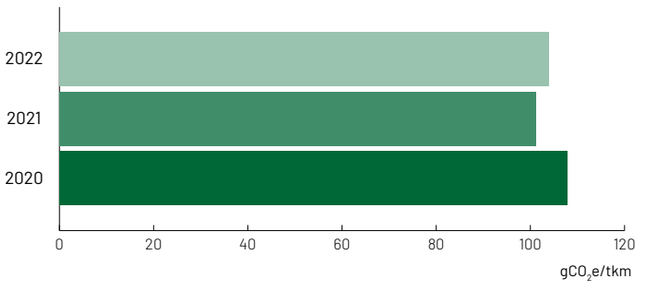
101,15 [gCO_2e/tkm]

2022:

103,89 [gCO_2e/tkm]

Zmiana w stosunku do roku bazowego:

-3,6%



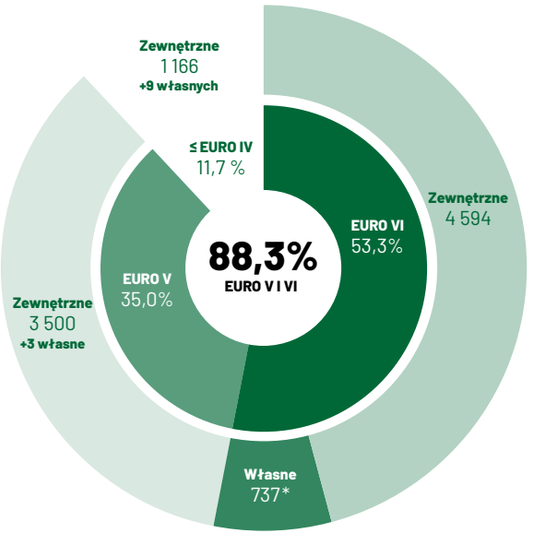
ZMIANY KLIMATYCZNE

EFEKTYWNY TRANSPORT I NOWOCZESNA FLOTA

Oprócz rodzaju paliwa, innymi głównymi czynnikami wpływającymi na emisje są klasa efektywności paliwowej i klasa silnika określana przez normę EURO. Rynek samochodów ciężarowych ewoluuje w obliczu presji regulacyjnej i rosnących oczekiwań.
Chociaż coraz częściej dyskutuje się o pojazdach napędzanych paliwami alternatywnymi, największy udział nadal mają ciężarówki napędzane paliwami kopalnymi. Według raportu opublikowanego przez ACEA, ponad 96% wszystkich ciężarówek w Unii Europejskiej wykorzystuje olej napędowy, podczas gdy tylko 0,1% ciężarówek na drogach UE to pojazdy z silnikiem bezemisyjnym. Ponadto samochody ciężarowe w UE mają średnio 14,2 lat. Świadomi istniejących przeszkód na drodze do elektromobilności, dynamicznie badamy możliwości zindywidualizowanych rozwiązań ograniczających emisje z transportu w łańcuchach dostaw naszych klientów. Podążając stale ścieżką dekarbonizacji, w 2022 roku skupiliśmy się głównie na wymianie własnej floty i angażowaniu w ten proces naszych przewoźników. Wyznaczyliśmy cel: do 2025 roku co najmniej 96% całej regularnej floty (własnej i podwykonawczej) stanowić będą pojazdy spełniające normę EURO V lub EURO VI (lub normy je zastępujące) lub napędzane paliwami alternatywnymi. W 2022 roku znacząco zmniejszyliśmy udział ciężarówek z normą EURO IV i poniżej w naszej flocie, zbliżając się do osiągnięcia wyznaczonego celu. Korzystanie z samochodów ciężarowych z silnikami zgodnymi z normami EURO V i VI znacząco wpływa na zużycie paliwa. Na podstawie wewnętrznych obliczeń i danych od producentów pojazdów, oceniamy, że przejście z floty zgodnej z normą Euro IV na flotę zgodną z normą EURO VI, może doprowadzić do zmniejszenia o 30% średniego zużycia paliwa na 100 km.
Ponadto, aby zmaksymalizować redukcję zużycia, aktywnie rozwijamy różne projekty mające na celu skuteczniejsze zarządzanie spalaniem, w tym zachęcanie pracowników do ekologicznej jazdy i szkolenie ich w tym zakresie.

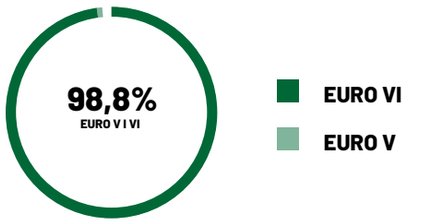
Nasza efektywność

Skład floty

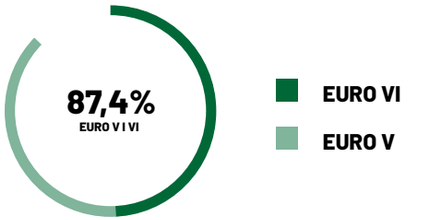


* uwzględniając ciężarówki LNG i EV

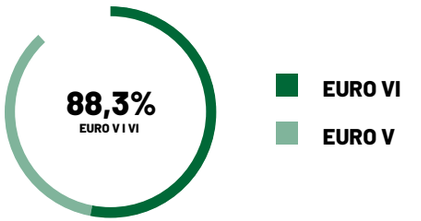
Flota własna



Flota podwykonawców



Ogółem



[GRI 3-3]

ZMIANY KLIMATYCZNE

EFEKTYWNY TRANSPORT I NOWOCZESNA FLOTA

IKEA Industry, Volvo Trucks i Grupa Raben połączyły siły w Polsce, w celu wdrożenia bezemisyjnego elektrycznego samochodu ciężarowego Volvo FM.

Elektryfikacja transportu jest jednym z rozwiązań skupiających się na pierwotnej przyczynie zmian klimatu. Ciężarówka wykorzystywana jest do obsługi wewnętrznego przepływu towarów między dwiema fabrykami IKEA Industry w zachodniej Polsce. Doświadczenie z tego pilotażowego programu zostanie wykorzystane dla celów elektryfikacji operacji transportowych na dużą skalę w naszej sieci transportowej. Ciężarówka jest ładowana w zakładach produkcyjnych IKEA Industry przy użyciu odnawialnej energii elektrycznej ze źródła zewnętrznego. Pierwsza ciężarówka elektryczna została wprowadzona do użytku jesienią 2022 roku, a przyjęty plan zakłada rozbudowę floty w oparciu o doświadczenia z programu pilotażowego. Dla Grupy Raben projekt ten jest pierwszym krokiem w procesie dekarbonizacji własnej floty na drodze do realizacji ambitnych planów w zakresie redukcji emisji CO_2 zatwierdzonych ostatnio przez ekspertów inicjatywy Science Based Targets (SBTi). Jest to również ważny projekt dla procesu transportu całopojazdowego (FTL). Jesteśmy jedną z pierwszych firm logistycznych w Europie, która podjęła się ambitnego wyzwania, jakim jest wykorzystanie elektrycznego samochodu ciężarowego z 24-tonową przyczepą.

ZMIANY KLIMATYCZNE

ZIELONE BUDYNKI

Emisje z obszaru nieruchomości, głównie w zakresie zużycia energii, są drugim najważniejszym czynnikiem wpływającym na nasz ślad węglowy. Dlatego maksymalizujemy wysiłki na rzecz zmniejszenia wpływu naszych budynków na środowisko. Zespół wysoko wykwalifikowanych i doświadczonych w obszarze nieruchomości ekspertów opracowuje i wdraża konwencjonalne, ale również innowacyjne rozwiązania mające na celu zmniejszenie zużycia energii, jak i emisji CO_2.

Wszystkie nasze nowe inwestycje są wyposażone w najnowocześniejsze rozwiązania technologiczne:

- systemy oświetleniowe LED,
- automatyczne systemy sterowania oświetleniem,
- gazowe systemy grzewcze oparte na grzejnikach o zwiększonej zdolności wymiany cieplnej,
- izolacja termiczna platform ramp hydraulicznych,
- wentylacja mechaniczna z odzyskiem ciepła,
- świetliki dachowe zapewniające dostęp do naturalnego światła,
- akumulatory litowo-jonowe do wózków widłowych.

W 2022 roku kontynuowaliśmy nasze wysiłki w celu zwiększenia energooszczędności naszej istniejącej infrastruktury. Obejmowały one m.in. zastąpienie oświetlenia magazynowego energooszczędnymi źródłami światła. Pod koniec 2022 roku energia odnawialna stanowiła 15% całkowitej zużywanej energii.

Aby zmniejszyć emisje związane ze zużyciem energii, podpisaliśmy siedmioletnią umowę na zakup zielonej energii (PPA), która zapewnia nam dostawy energii ze źródeł odnawialnych do wszystkich własnych magazynów w Polsce, aż do 2029 roku. Ponadto, od 2022 roku energia ze świadectwami pochodzenia jest również dostępna w Niemczech.

Naszym kluczem do neutralnej dla klimatu logistyki są magazyny o zerowej emisji. Zastosowanie paneli fotowoltaicznych i pomp ciepła pozwoli zmniejszyć emisje dla standardowego obiektu o powierzchni 10 000 m^2 aż o 96%. Emisję CO_2 do atmosfery generują tylko czynniki chłodnicze stosowane w klimatyzatorach i olej napędowy (stosowany w awaryjnie używanych agregatach prądotwórczych). Pierwszy w swoim rodzaju magazyn na potrzeby cross-dockingu został oddany do użytku w Herborn w Niemczech, w grudniu 2022 roku. Ponadto, w 2023 roku planowane jest uruchomienie zielonego magazynu wysokiego składowania w Oss, w Niderlandach.

Współczynnik intensywności emisji gazów cieplarnianych dla magazynów i biur

Rok bazowy – 2020:

35,8 [$kgCO_2e/m^2$]

2021:

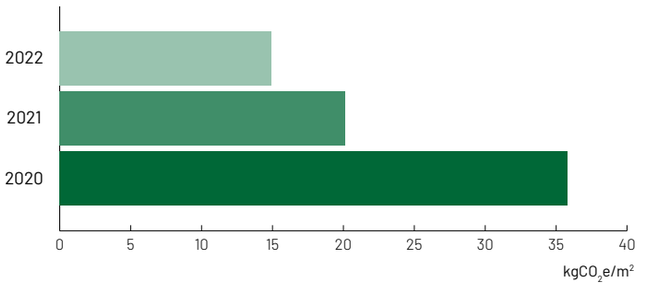
20,1 [$kgCO_2e/m^2$]

2022:

14,9 [$kgCO_2e/m^2$]

Zmiana w stosunku do roku bazowego:

–58,4%



WPŁYW SPOŁECZNY

PRZEGLĄD KLUCZOWYCH INFORMACJI

8,95 Wskaźnik częstotliwości występowania urazów (AIFR) strona 56

9,6 Godzin szkoleniowych na pracownika strona 53

11 402 SUSA discussion strona 58

51% Wskaźnik zaangażowania i zadowolenia pracowników (Pulse Check) strona 51

46 Net Promoter Score strona 59

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:

POŻĄDANY PRACODAWCA

Grupę Raben tworzą wyjątkowi ludzie – to oni kształtują wszystkie nasze działania. Rozwój Grupy i osiąganie celów biznesowych są ściśle związane z zaangażowaniem naszych pracowników.

Relacje pracownicze w Grupie Raben opierają się na wartościach, takich jak zdrowie i bezpieczeństwo, a także godność i szacunek (w tym szacunek dla różnorodności). Aby zapewnić przestrzeganie naszych wartości, opracowaliśmy kompleksowe ramy w zakresie zasobów ludzkich, w tym następujące przepisy, procedury i instrukcje, pełniące rolę drogowskazów i definiujące kulturę Grupy Raben i naszej strategii HR:

- **Wartości Grupy Raben,**
- **Kodeks Etyki Grupy Raben,**
- **Wytyczne Grupy Raben dotyczące wynagrodzeń,**
- **Strategia Employer Brandingu i EVP Grupy Raben (Employee Value Proposition),**
- **Najlepsze Praktyki Rekrutacyjne.**

Bardzo zależy nam na zapewnieniu pracownikom dobrych warunków zatrudnienia oraz możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Wiemy, że kluczem do rozwoju biznesu i sukcesu rynkowego jest rekrutacja, zatrudnianie i utrzymywanie odpowiednich pracowników. Niepowodzenie w tej dziedzinie jest jednym z najpoważniejszych źródeł ryzyka dla naszej działalności.

W celu usprawnienia naszych procesów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w 2022 roku zakończyliśmy wdrażanie SAP Success Factors. Kluczowe znaczenie tego obszaru podkreśla fakt, że Dyrektor HR jest członkiem Zarządu Grupy, a kwestie związane z kapitałem ludzkim są omawiane i zarządzane także przez Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju.

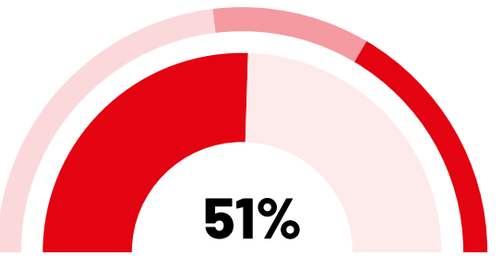
Praktyki rekrutacyjne

Dążymy do zapewnienia przejrzystego i wolnego od wszelkich form dyskryminacji procesu rekrutacji, który opiera się na doświadczeniu kandydata (CV). Wierzymy, że emocje, myśli i wrażenia dotyczące firmy, które powstają w wyniku udziału w procesie rekrutacji, przed, w trakcie i po jego zakończeniu, mają kluczowe znaczenie dla budowania marki pracodawcy i skutecznej rekrutacji. Aby to zagwarantować, opracowaliśmy obowiązujący w całej Grupie „Przewodnik po najlepszych praktykach rekrutacyjnych", który pomaga nam tworzyć pozytywne doświadczenia rekrutacyjne dla kandydatów. Nasze podejście opiera się na siedmiu krokach: świadomości, rozważenia, zastosowania, wyboru, zatrudnienia lub odrzucenia, oceny, ambasadora marki. Wszyscy kandydaci podlegają obiektywnej weryfikacji, a kandydaci przechodzący do dalszych etapów są zapraszani na rozmowy o pracę, po czym otrzymują informację zwrotną.

Zaangażowanie pracowników

W Grupie Raben regularnie mierzymy zaangażowanie i zadowolenie naszych pracowników, przeprowadzając coroczne badania Pulse Check. Ostateczne wyniki są omawiane na posiedzeniu Zarządu i wdrażane do planów strategicznych. Ponadto dane z raportu są przekazywane wszystkim pracownikom.

W 2022 roku w badaniu wzięło udział 9 564 pracowników, w tym kierowcy i inni pracownicy fizyczni. Objęło ono wszystkie firmy w całej Grupie Raben. Wskaźnik uczestnictwa wyniósł 90%, poziom zaangażowania rośnie o 3 punkty procentowe rok do roku, do 51% w roku 2022/2023. W oparciu o pogłębione wyniki badania, będziemy w stanie skuteczniej poprawić warunki pracy i zaspokoić potrzeby pracowników we wszystkich firmach.



[GRI 3-3]

POŻĄDANY PRACODAWCA

Nagroda „SAP Quality Award 2022" dla Grupy Raben

Wdrożenie SAP SuccessFactors w Grupie Raben okazało się międzynarodowym sukcesem nie tylko według pracowników firmy, ale także w opinii branży IT. Projekt został wyróżniony w organizowanym przez SAP dla rynków Europy Środkowo -Wschodniej konkursie SAP Quality Award 2022. Grupa Raben zdobyła główną nagrodę w jednej z czterech kategorii za projekt transformacji cyfrowej procesów, HR realizowany we współpracy z Gavdi.

Nowe współdzielone środowisko HR dla całej Grupy zostało uruchomione w styczniu 2022 roku. Opiera się ono na SAP Success Factors w zakresie: centralnej bazy pracowniczej, naliczaniu płac, wydajności i celów oraz sukcesji i rozwoju. System wspiera obszar zarządzania zasobami ludzkimi, płacami i rozwojem pracowników. Pomaga on przyspieszyć przepływ informacji, ograniczyć pracę ręczną działu HR i usprawnić wiele procesów. Jest nieocenionym narzędziem w zarządzaniu wydajnością i talentami, planowaniu sukcesji, a także w rozwoju pracowników.

Wynagrodzenie i świadczenia

Długoterminowy, zrównoważony sukces Grupy Raben wynika z jej zdolności do przyciągania i zatrzymywania dobrych pracowników, posiadających wymagane umiejętności, kompetencje i doświadczenie oraz nieustannie dążących do samodoskonalenia i zwiększania swojego twórczego wkładu. Grupa Raben ma świadomość tego jak ważne jest oferowanie pracownikom konkurencyjnego pakietu wynagrodzeń i premii uzależnionych od wyników i osiągnięć, co umożliwia rozwój kultury „płacenia za wyniki". Aby zapewnić, że oferujemy równe wynagrodzenie za taką samą pracę, w całej Grupie Raben wprowadziliśmy „Wytyczne Dotyczące Wynagrodzeń", które skutecznie równoważą potrzeby naszych pracowników z warunkami panującymi na lokalnych rynkach. Uwzględniając różnice w obrębie branży i specyfikę rynków lokalnych, bierzemy pod uwagę obiektywne kryteria, takie jak odpowiedzialność i stanowisko, bezpośredni wkład w wyniki Grupy Raben, wydajność lub unikalną propozycję wartości firmy. Jako punkt odniesienia wykorzystujemy medianę rynku lokalnego. Nie angażujemy doradców zewnętrznych, ale wykorzystujemy rynkowe raporty porównawcze do ustalania poziomów wynagrodzeń. Dążymy do osiągnięcia mediany poziomu wynagrodzeń na kluczowych stanowiskach aż do górnego kwartyla. Wynagrodzenie jest corocznie aktualizowane w oparciu o wyniki finansowe, a także trendy w branży i na rynku pracy. Ponadto przy ustalaniu budżetów na podwyżki wynagrodzeń bierzemy również pod uwagę CPI i inne wskaźniki ekonomiczne.

Dyrektor HR, który jest również członkiem Zarządu Grupy Raben, jest odpowiedzialny za zapewnienie, że wytyczne są wdrażane w całej Grupie. Na poziomie lokalnym zespoły ds. zarządzania zasobami ludzkimi tworzą odpowiednie i konkurencyjne pakiety świadczeń, zarówno dla pracowników zatrudnionych w pełnym, jak i niepełnym wymiarze godzin. Szczegółowa lista świadczeń zapewniana jest na poziomie każdej jednostki biznesowej. Takie podejście pozwala nam szybko reagować na zmiany prawne i przedstawiać propozycje odpowiadające zmieniającym się standardom rynkowym, które w większości przypadków obejmują: prywatną opiekę zdrowotną, urlop ojcowski (zgodnie z lokalnym prawem), rozszerzone ubezpieczenie, roczne premie, szkolenia i kursy językowe. Nie oferujemy programów pomocy w okresie przejściowym, ubezpieczenia rentowego, ani udziałów w firmie. Pakiety świadczeń obejmują wszystkich pracowników Grupy Raben, jednak różnią się one w zależności od rynku i pozycji.

[GRI 2-20], [GRI 3-3], [GRI 401-2], [GRI 404-1], [GRI 404-2]

POŻĄDANY PRACODAWCA

Szkolenia i rozwój kariery

Nieustannie doskonalimy jakość naszych usług, inwestując w naszych pracowników. Wspieramy ich w rozwijaniu umiejętności i kwalifikacji poprzez zapewnienie różnorodnych szkoleń i kursów. Po zakłóceniach spowodowanych pandemią COVID-19, w 2022 roku zintensyfikowaliśmy nasze działania w tym obszarze, zwiększając liczbę godzin szkoleniowych przypadających na pracownika z 4 w 2021 roku do 9,6 w 2022 roku.

Każda spółka z Grupy Raben jest zobowiązana do zapewnienia swoim pracownikom skutecznych szkoleń onboardingowych, a także szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa informacji, umiejętności menedżerskich, zarządzania projektami i zapewniania zgodności z prawem. Ponadto spółki posiadają programy szkoleniowe dotyczące innych kwestii - są one opracowywane lokalnie na poziomie przedsiębiorstwa. Pracownicy Grupy Raben biorą również udział w wielu szkoleniach zewnętrznych.

Wspierając naszych menedżerów, kontynuujemy dedykowany program rozwojowy Manager of Choice (nagrodzony w 2021 roku trzema wyróżnieniami). W 2022 roku skupiliśmy się głównie na nowych menedżerach, aby zapoznać ich z naszym sposobem budowania pozytywnych doświadczeń z pracownikami.

Działania podjęte w ramach programu Manager of Choice zwiększyły wiedzę merytoryczną i doświadczenia menedżerów, co pozwoliło podnieść komfort pracy wszystkich pracowników i wpłynęło pozytywnie na kulturę całej Grupy, niezależnie od kraju czy konkretnej spółki.

W ramach rozwoju pracowników przeprowadzamy coroczne przeglądy efektywności, wspierane przez nowo wdrożone funkcjonalności, takie jak przekazywanie informacji zwrotnych i spotkania indywidualne. Ich głównym celem jest promowanie ciągłego doskonalenia poprzez skuteczną komunikację między pracownikiem, a jego menedżerem.

W 2022 roku 63% pracowników Grupy Raben zostało objętych coroczną oceną. Ten przegląd efektywności wykorzystywany jest przy przyznawaniu premii rocznej.

Nie oferujemy programów pomocy w okresie przejściowym, mających na celu zwiększanie szans na zatrudnienie i zarządzanie zakończeniem kariery w obliczu przejścia na emeryturę lub rozwiązania stosunku pracy.

POŻĄDANY PRACODAWCA

Sukcesja

Naszym celem jest zapewnienie ciągłości na kluczowych stanowiskach i utrzymanie dynamicznego rozwoju Grupy Raben. Chcemy to osiągnąć poprzez doskonalenie i przygotowanie następców do przyszłych ról w organizacji, co jest realizowane poprzez konkretny program. Uruchomiony w 2022 roku program mentoringowy „Sukcesja" zakłada udział pracownika po jednej stronie i „właściciela sukcesji" - tj. wspierającego menedżera - po drugiej stronie. Wspólnie ustalają plan rozwoju osobistego kandydata do sukcesji, w tym narzędzie do planowania kariery zintegrowane z procesem zarządzania efektywnością, które pomaga zdefiniować krótko- i długoterminowe cele rozwoju i strategie ich osiągania.

Dzięki ujednoliconemu i transparentnemu podejściu do planowania sukcesji chcemy utrzymać płynność naszej organizacji poprzez rozwijanie kompetencji kadry kierowniczej najwyższego szczebla oraz tworzenie wewnętrznej bazy talentów gotowych do objęcia kluczowych stanowisk. W ubiegłym roku w programie uczestniczyło łącznie sześćdziesięciu trzech pracowników, z czego prawie jedną czwartą stanowiły kobiety.

Warunki pracy kierowców

Pandemia pokazała, jak łańcuchy dostaw wpływają na nasze życie. Kierowcy są najważniejszym ogniwem, zapewniającym sprawne działanie tego systemu. Z pewnością zasługują oni na miano niezbędnych pracowników. Ich aktywność jest dla nas niezwykle cenna – polegamy na nich.

W Grupie Raben dążymy do ciągłej poprawy warunków pracy – zarówno naszych własnych kierowców, jak i kierowców zatrudnianych przez naszych podwykonawców. Aby osiągnąć ten cel, dołączyliśmy do inicjatywy „Odpowiedzialny transport ciężarowy" prowadzonej przez CSR Europe. Jako sygnatariusz tego aliansu, opracowujemy przewodnik dobrych praktyk, którego wdrożenie może mieć wpływ na codzienne rutynowe działania kierowców. Ponadto przygotowujemy wewnętrzne zasady i wytyczne dla obszaru nieruchomości, które planujemy systematycznie wdrażać w nadchodzących latach.

Relacje pracownicze

W Grupie Raben zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich praw człowieka, w tym praw pracowniczych objętych konwencjami ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zapewniamy naszym pracownikom możliwość zrzeszania się, prawo do zbiorowych negocjacji warunków zatrudnienia oraz możliwość uczestniczenia w pracach Zarządu poprzez swoich przedstawicieli. Aby zapewnić równy dostęp do procedur negocjacyjnych wszystkim pracownikom, którzy nie są objęci układami zbiorowymi, wspieramy ich w opracowywaniu zastępczych środków dialogu.

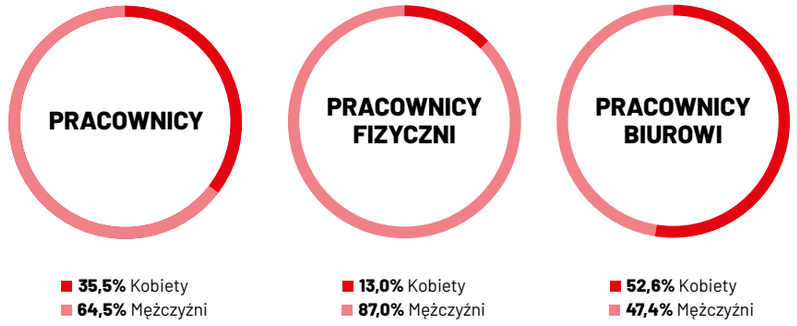
Dialog z pracownikami jest wolny od jakiejkolwiek formy dyskryminacji, a pracownicy zostali poinformowani o swobodzie wykonywania obowiązków przedstawicielskich i organizacyjnych w miejscu pracy.

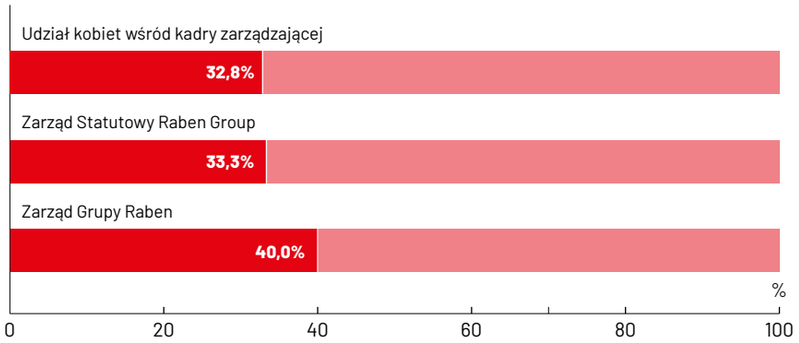
[GRI 2-30], [GRI 3-3], [GRI 404-2], UN GC 3

POŻĄDANY PRACODAWCA

Różnorodność i włączenie społeczne

Grupa Raben jest międzynarodową firmą, która szanuje różnorodność i promuje włączenie społeczne w całym łańcuchu wartości. Nie akceptujemy żadnej formy dyskryminacji lub nierównego traktowania. Nasze zasady etyczne zostały klarownie wyrażone w Kodeksie Etyki i mają zastosowanie zarówno do pracowników, jak i naszych partnerów biznesowych. Aby na bieżąco rozwiązywać wszystkie problemy i trudności, napotykane przez pracowników w toku ich pracy, zapewniamy nieformalny i formalny mechanizm komunikacji i zgłaszania ewentualnych skarg. Pracownicy są zachęcani do zgłaszania swoich uzasadnionych obaw menedżerom, bezpośrednio do działu HR lub do Dyrektora ds. Ryzyka. Wierzymy, że w większości przypadków naruszenia zasad nie mają charakteru intencjonalnego i mogą zostać naprawione w drodze dialogu. Poważne naruszenia lub podejrzenia naruszeń mogą być zgłaszane za pomocą dedykowanej platformy. Sektor transportu jest silnie zdominowany przez mężczyzn. Dlatego, aby zademonstrować naszą determinację w zakresie równości płci, przyjęliśmy strategiczny cel zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jesteśmy przekonani, że ich reprezentacja w strukturach zarządczych będzie działać motywująco i zachęcająco na inne kobiety, co pozwoli na zmniejszenie istniejących różnic w zatrudnieniu między płciami. W 2022 roku nie odnotowano przypadków dyskryminacji.





BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W Grupie Raben staramy się wdrażać współzależną kulturę bezpieczeństwa i dbać o siebie nawzajem tak, aby każdy z nas mógł codziennie bezpiecznie wrócić do domu i cieszyć się życiem rodzinnym. W tej wizji zdrowie i życie są naszymi najważniejszymi priorytetami.

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy wszystkim pracownikom, podwykonawcom i innym interesariuszom, w tym kierowcom Grupy Raben, jak i kierowcom podwykonawców, a także aby zmniejszyć potencjalnie negatywny wpływ pracy na ich zdrowie i dobre samopoczucie. Aby to osiągnąć, stale doskonalimy i rozwijamy naszą kulturę bezpieczeństwa.

Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy

System BHP w Grupie Raben opiera się na naszej wizji, mapie drogowej (ustalonej na okres 3 lat), Złotych Zasadach Bezpieczeństwa w obszarze BHP oraz procedurze bezpieczeństwa, zdrowia, środowiska (Safety, Health, Environment - SHE), a także innych procedurach, np. zarządzania incydentami, ergonomii miejsca pracy i pracy na wysokości. Norma SHE jest przygotowywana w oparciu o wymagania normy ISO 45001 i model kultury niezależnej. Jego wdrażanie wspierane jest przez zespoły SHE w danej lokalizacji i na poziomie Grupy. Struktura sieci specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy jest zorganizowana zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi. System obejmuje pracowników Grupy Raben, dostawców usług transportowych z wyłączeniem nowych firm, które mają indywidualnie dostosowane mapy drogowe w zakresie wdrażania standardów grupowych. Wszystkie podmioty Grupy Raben są zobowiązane do ścisłego przestrzegania lokalnych przepisów i standardów Grupy, przygotowanych w oparciu o normę ISO i zasady budowania kultury bezpieczeństwa w oparciu o zarządzanie zachowaniami ludzkimi. W rezultacie, wszyscy pracownicy Grupy, jak również wszyscy pracownicy zewnętrzni, objęci są systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ponadto 37% naszych zakładów zostało poddanych audytowi zewnętrznemu i uzyskało certyfikat zgodności z normą ISO 45001/OSHAS 18001. Aby wesprzeć nasz zespół SHE w zakresie zarządzania incydentami, w tym w dokumentowaniu incydentów i opracowywaniu planów działania, w 2022 roku wdrożyliśmy spersonalizowaną aplikację EcoOnline.

Efektywność

Aby śledzić realizację naszej wizji i strategii, wyznaczyliśmy cele, których osiągnięcie monitorujemy i raportujemy. Dzięki wprowadzonym środkom znacząco obniżyliśmy wskaźnik częstości występowania wszystkich urazów (all injury frequency rate - AIFR), który w 2022 roku wyniósł 8,95. Wskaźnik wypadków drogowych osiągnął w 2022 roku poziom 5,3 pracowników. Zauważalny wzrost wynikał z ulepszeń w systemie rejestrowania incydentów i wypadków. Zdecydowaną większość zgłoszonych wypadków stanowiły drobne zdarzenia drogowe, które nie powodowały zagrożenia dla życia i zdrowia uczestników.

Za każdym wypadkiem kryje się ludzkie życie, dlatego dążymy do zmniejszenia liczby kontuzji, a zwłaszcza najcięższych, śmiertelnych obrażeń. Ich redukcja jest dla nas bez wątpienia priorytetem.

Z przykrością informujemy, że w 2022 roku doświadczyliśmy jednego śmiertelnego wypadku, w którym ofiarą był kierowca zatrudniony u podwykonawcy. Ponadto jeden z naszych kierowców był bezpośrednio zaangażowany w wypadek, w którym ofiarą śmiertelną był pieszy. Śledztwo policyjne nie wykazało winy po stronie kierowcy.

[GRI 3-3], [GRI 403-1], [GRI 403-8]

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Ocena ryzyka

Jednym z fundamentów systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest identyfikacja zagrożeń oraz ocena ryzyka i szans. W Grupie Raben jest to proces wielopoziomowy i składa się z oceny ryzyka zawodowego, wyciągania wniosków z wypadków, analizy zgłoszonych zdarzeń potencjalnie wypadkowych i niebezpiecznych, oraz zarządzania zachowaniem. Dodatkowo monitorujemy warunki pracy i nowe zagrożenia podczas zaplanowanych wewnętrznych inspekcji BHP (tzw. audyty SHE). Zasady badania przyczyn i plan działania są ustalane zgodnie z normą SHE i procedurą zarządzania incydentami Grupy Raben. Dla każdej lokalizacji przeprowadzana jest lokalna ocena ryzyka zawodowego (occupational risk assessment - ORA). Prowadzi ją specjalnie powołany zespół ds. oceny ryzyka zawodowego pod przewodnictwem pracodawcy i Eksperta ds. BHP. Proces prowadzony jest zgodnie z Polityką ds. Ryzyka Grupy Raben, która jest nadzorowana przez Dyrektora ds. Ryzyka Grupy Raben. Ocena ryzyka zawodowego musi być poddawana przeglądowi co najmniej raz na pięć lat lub po wystąpieniu incydentów lub zmian w prowadzonych działaniach, które mogą mieć wpływ na ludzkie zdrowie. Aby zapewnić aktualizację oceny ryzyka i dostosowanie jej do każdego miejsca pracy, bierzemy pod uwagę zagrożenia zgłaszane przez naszych pracowników, wyniki badań środowiska pracy, wymagania prawne, wyniki audytów, zapisy zmian w procesach pracy i urządzeniach roboczych, źródła ryzyka opisane w dokumentacji technicznej maszyn, stosowanych substancji chemicznych, warunków psychospołecznych itp. Łagodzenie negatywnego wpływu na życie i zdrowie naszych pracowników opiera się na źródłach ryzyka zidentyfikowanych w procesie oceny. Indywidualne środki zaradcze są wdrażane bezpośrednio w poszczególnych przedsiębiorstwach. Istotnym aspektem zarządzania ryzykiem jest również kompleksowa analiza incydentów. W Grupie Raben określamy poziom incydentu i badamy przyczyny w zależności od jego faktycznego lub potencjalnego wpływu. Im poważniejszy incydent, tym bardziej pogłębione jest dochodzenie w sprawie przyczyn źródłowych. Po zidentyfikowaniu przyczyn przygotowywany jest plan, zgodnie z następującą hierarchią kontroli: eliminacja, zastąpienie, kontrola inżynieryjna, kontrola administracyjna i środki ochrony indywidualnej. Zgodnie ze Złotymi Zasadami Bezpieczeństwa, obejmującymi naszych pracowników i usługodawców zewnętrznych, każdy jest zobowiązany do zgłaszania zidentyfikowanych zagrożeń i niebezpieczeństw przełożonemu, koordynatorowi BHP lub członkowi zespołu SHE. W przypadkach, gdy występuje zagrożenie zdrowia lub życia, pracownik ma zagwarantowane prawo do odmowy wykonywania niebezpiecznej pracy. Aż 81% naszych pracowników uważa, że może skorzystać z tego prawa. W celu ochrony pracowników zgłaszających nieprawidłowości wdrożyliśmy funkcję umożliwiającą anonimowe zgłaszanie naruszeń w aplikacji EcoOnline. Zgłoszone zagrożenia są badane przez członków niezależnego zespołu AIT.

Uczestnictwo

Angażowanie pracowników to skuteczny sposób na promowanie bezpiecznych zachowań w pracy. W jednostkach biznesowych Grupy Raben, zatrudniających ponad dwudziestu pracowników, tworzone są Komitety BHP, w których reprezentowani są zarówno pracownicy, jak i pracodawca, w tym specjalista ds. BHP. Członkowie komitetów są nominowani przez związki zawodowe, a jeśli w danym przedsiębiorstwie nie funkcjonują związki zawodowe, są oni wybierani przez pracowników. Przedstawiciele pracowników zgłaszają ważne kwestie na podstawie najlepszej dostępnej wiedzy i próśb kierowanych do nich bezpośrednio przez pracowników. W celu zachowania poufności i ochrony pracowników przed odwetem, nazwiska zgłaszających nie są ujawniane podczas posiedzeń komitetów. Posiedzenia komitetów odbywają się co kwartał i omawiają tematy wskazane przez obie strony. W 2022 roku poruszano tematy, takie jak wypadki przy pracy, ocena ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe, wyposażenie miejsca pracy, zagrożenia ergonomiczne, zmiany w przepisach prawa pracy, postępy w realizacji działań uzgodnionych na poprzednich spotkaniach, zmiany w instrukcjach BHP, testy zdrowotne, zasady komunikacji i inne działania wnioskowane przez pracowników. Ponadto, członkowie komitetu zgłaszają występujące zagrożenia i opracowują środki łagodzące, których wdrażanie jest regularnie poddawane przeglądowi. Pracownicy zewnętrzni, są reprezentowani w tym procesie przez ustalonych koordynatorów odpowiedzialnych między innymi za aktywny udział w konsultacjach.

[GRI 3-3], [GRI 403-2], [GRI 403-3], [GRI 403-4], [GRI 403-7], [GRI 403-9], UN GC 3

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

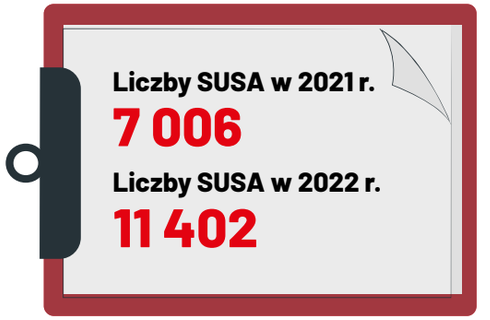
Szkolenia

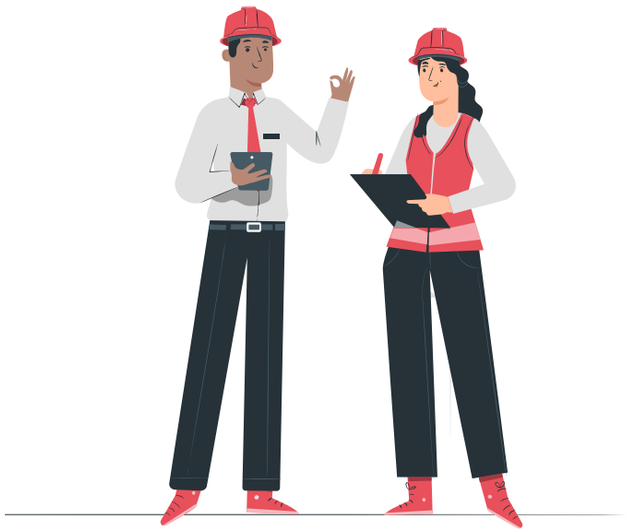
Pracownicy Grupy Raben są regularnie szkoleni w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Tematy i rodzaje szkoleń, w których uczestniczą pracownicy zależą przede wszystkim od wymogów prawnych, a także przeprowadzonej analizy ryzyka oraz profilu składowanego lub przewożonego towaru. Zapewniamy również dodatkowe szkolenia dotyczące transportu i obchodzenia się z niebezpiecznymi materiałami, substancjami chemicznymi lub mieszaninami. W magazynach sklasyfikowanych jako zakłady dużego ryzyka (upper tier establishment) lub zakłady zwiększonego ryzyka (lower tier establishment), szkolenia prowadzone są okresowo, zgodnie z polityką zapobiegania poważnym wypadkom i lokalnym prawem. W 2022 roku przeprowadziliśmy 1,9 godzin szkoleń BHP w przeliczeniu na jednego pracownika.

Budowanie świadomości

Budujemy świadomość i znajomość źródeł ryzyka wśród pracowników za pomocą metody zarządzania zachowaniem, znanej jako tak zwane „dyskusje SUSA" (Safe and Unsafe Acts). SUSA to proces prowadzonej w miejscu pracy ustrukturyzowanej indywidualnej dyskusji, mającej na celu nakłanianie pracowników do bezpiecznych zachowań i zniechęcenie do niebezpiecznych. Bezpieczne zachowania promowane są głównie poprzez zachęcanie do rozważenia wszystkich konsekwencji zachowań ryzykownych.

Według badań, dyskusje SUSA są skuteczne, jeśli odbywają się regularnie w odniesieniu do każdego procesu, lokalizacji i jeśli każdy pracownik odbywa co najmniej cztery dyskusje rocznie. Dlatego naszym celem jest zwiększenie liczby dyskusji i osiągnięcie zalecanego poziomu.
Wierzymy również, że wszystkim incydentom można zapobiec poprzez zaangażowanie pracowników. Świadomość potencjalnych zagrożeń i ich konsekwencji, reakcji lub braku reakcji, może zapobiec poważnym wypadkom. Otwarta komunikacja na temat zdrowia i bezpieczeństwa kształtuje prawdziwie dojrzałą i silną kulturę bezpieczeństwa i ostatecznie wpływa na zmniejszenie liczby incydentów w pracy.
Jak co roku, również w 2022 roku zorganizowaliśmy w całej Grupie „Miesiąc Bezpieczeństwa", tym razem pod hasłem: „Niewidzialni – piesi i rowerzyści", zgodnie z naszym priorytetem promowania bezpieczeństwa na drogach. W ramach inicjatywy promowaliśmy nową aplikację SHE – EcoOnline, w tym w szczególności moduł raportowania ryzyka, zagrożeń, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i incydentów. Bezpieczeństwo ruchu drogowego jest również promowane za pomocą wielokrotnie nagradzanej aplikacji „Nie bądź dziki" dla kierowców zawodowych i wszystkich innych. Aplikacja, dostępna w języku angielskim, niemieckim, polskim i węgierskim, została w 2022 roku uruchomiona również w Czechach.

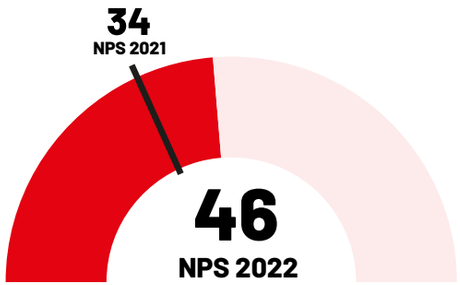




JAKOŚĆ USŁUG I ZADOWOLENIE KLIENTA

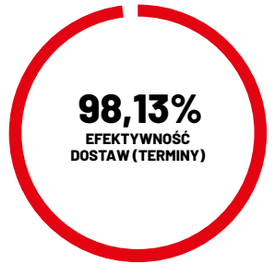
Nasi klienci potrzebują niezawodnego i solidnego partnera, który zapewni im wysokiej jakości, kompleksowe usługi logistyczne. Takiego, który dostarcza przesyłki bez zbędnych i możliwych do uniknięcia strat lub uszkodzeń w oczekiwanym czasie realizacji.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom naszych klientów, we wszystkich spółkach stosujemy standard „Raben Group Service Excellence". Obejmuje on zestaw konkretnych celów i mierzalnych wskaźników. Osiągnięcie ich zapewnia wysoki poziom zadowolenia wśród naszych partnerów, który badamy raz w roku.



Pomiar zadowolenia

W 2022 roku przeprowadziliśmy badanie zadowolenia klienta w całej Grupie Raben. Po raz pierwszy badanie zostało przeprowadzone przy użyciu ujednoliconej metodologii, która gwarantuje porównywalność wyników. Pytania otwarte dały klientom możliwość wyrażenia opinii i pomogły nam zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Monitorowana ocena Net Promoter Score (NPS) zobrazowała ogólny poziom zadowolenia naszych klientów. Każdy wynik jest analizowany na poziomie poszczególnych podmiotów Grupy Raben i wpływa na działania i pozytywne inicjatywy, które podejmujemy w celu poprawy wskaźników zadowolenia. W badaniu z 2022 roku osiągnęliśmy średni wynik wyższy niż w poprzednim, co motywuje nas do ciągłego doskonalenia.



JAKOŚĆ USŁUG I ZADOWOLENIE KLIENTA

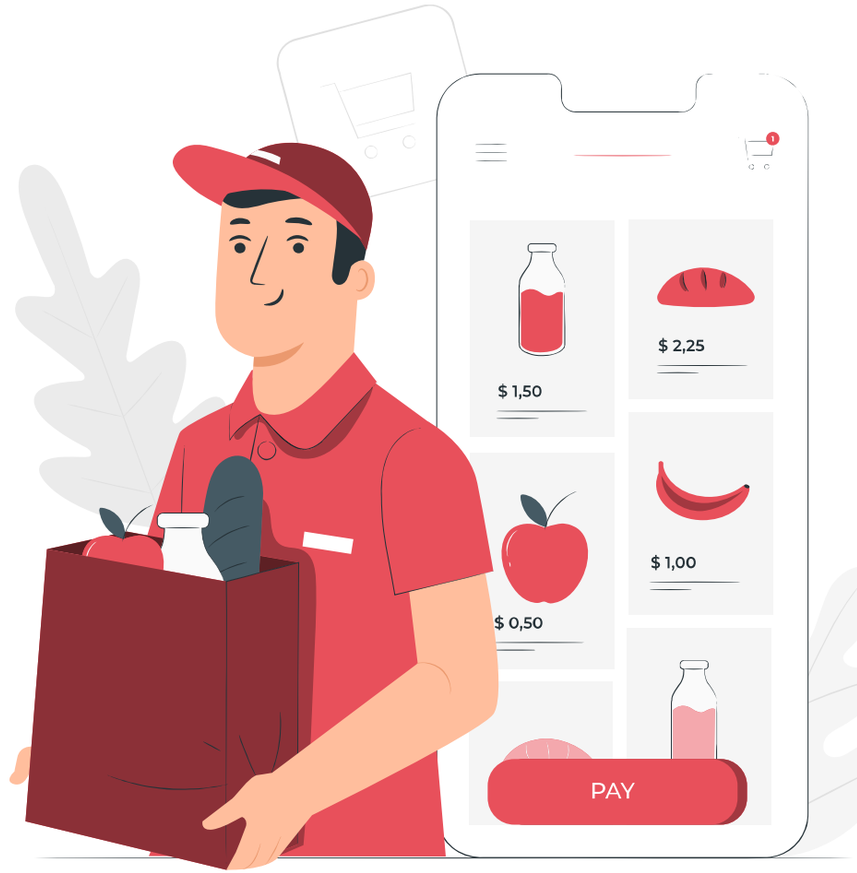
Zapewnianie satysfakcji klienta

Satysfakcję naszych klientów osiągamy poprzez przyjazne i kompleksowe podejście do obsługi klienta. Jego kluczowym elementem jest platforma myRaben z przyjaznym środowiskiem w zakresie oprogramowania. To zorientowane na klienta narzędzie dostępne 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, które pozwala na zarządzanie zamówieniami, ofertami, dokumentami, śledzenie przesyłek i składanie reklamacji. Dzięki ciągłemu rozwojowi aplikacji, użytkownicy mają dostęp do aktualnych informacji w dowolnym miejscu i czasie. Cyfryzacja i automatyzacja procesów logistycznych uświadamiają nam, jak ważne jest indywidualne podejście dla naszych klientów, dlatego indywidualni opiekunowie są zawsze dostępni i otwarci na kontakt.

Rozumiemy znaczenie bezpośrednich relacji i jesteśmy przekonani, że wysoki standard naszej obsługi klienta ma ogromne znaczenie. Z tego powodu stworzyliśmy i wprowadziliśmy Kodeks Doskonałości i Przywództwa w Obsłudze Klienta (Customer Excellence and Leadership Code – CEAL). CEAL to zestaw narzędzi komunikacyjnych zorientowanych na ludzi, takich jak wytyczne, najlepsze praktyki i inspirujące przykłady, które wspierają nasze zespoły obsługi klienta na każdym rynku. Bycie proaktywnym leży u podstaw naszego nastawienia.

Produkty muszą być świeże

Świadcząc usługi w zakresie logistyki dla towarów świeżych (wymagających temperatury kontrolowanej od +2°C do +6°C), musimy przestrzegać najbardziej wymagających norm. W wyniku wymagań standardów HACCP, ISO 22000 oraz IFS Logistics, monitorujemy różne wskaźniki, dzięki czemu produkty spożywcze są transportowane i przechowywane w najbardziej odpowiednich warunkach. Wśród innych certyfikatów posiadanych przez nasze różne lokalizacje wymienić można, m.in. Good Manufacturing Practice (GMP) i Authorized Economic Operator (AEO).



ZAŁĄCZNIKI

O RAPORCIE

Okres objęty sprawozdaniem

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Raben 2022 (zwany dalej „raportem zrównoważonego rozwoju") przekazuje skonsolidowane dane ESG Raben Group N.V. z siedzibą w Oss, Niderlandy, za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 roku (wszystkie różnice zostały wskazane w sekcji „Metody obliczeniowe").

Raben Group N.V. przekazuje informacje ESG za ten sam okres sprawozdawczy, jak w sprawozdaniu rocznym Raben Group N.V. za rok zakończony 31 grudnia 2022 roku (zwany dalej „sprawozdaniem finansowym"). Sprawozdanie jest publikowane corocznie.

Wskaźniki wymienione w Indeksie GRI podlegały ograniczonemu audytowi zewnętrznemu. Weryfikację przeprowadził Deloitte Audyt Sp. z o.o. sp. k. ze względu na fakt, że obszary ESG są zarządzane i raportowane centralnie przez wyspecjalizowany Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju Grupy, działający w Polsce w ramach Raben Management Services Sp. z o.o.

Cała struktura Raben Group N.V. jest przedstawiona w sprawozdaniu finansowym, które dostępne jest pod adresem:
https://www.kvk.nl/english/

Ramy sprawozdawczości

Raport zrównoważonego rozwoju obejmuje informacje skonsolidowane na poziomie Raben Group N.V. i obejmuje spółki należące do Grupy (spółki operacyjne), w tym Raben BEXity przejętą w marcu 2022 r., a także spółki wyłączone w 2021 roku, tj.: Intertrans S.A., Raben Logistics Bulgaria EOOD. Ponadto Luible Logistik GmbH i BAS Group B.V, które znajdowały się poza zakresem w 2021 roku, zostały uwzględnione zgodnie ze sprawozdaniem konsolidacyjnym.

W konsekwencji udoskonalenia metody obliczania CO_2, włączenia nowych spółek w zakres sprawozdawczości oraz dodania najistotniejszych kategorii w Zakresie 3, dokonaliśmy korekty emisji we wszystkich zakresach dla lat 2020 i 2021.

Obliczając ślad węglowy Grupy Raben za 2022 rok, granice działalności operacyjnej zostały rozszerzone o: usługi transportu morskiego, lotniczego i kolejowego, zakupione towary i usługi, dobra inwestycyjne, dojazdy pracowników (szczegółowe informacje w sprawie obliczania emisji przedstawiono w sekcji „Metody obliczeniowe"). Innych zmian w metodologii nie było.

Ze względu na trwającą wojnę i niedostępność informacji, dane dotyczące emisji w Zakresie 3 z Ukrainy zostały wyłączone. Wszystkie informacje zawarte w raporcie zrównoważonego rozwoju pochodzą z krajów i spółek zależnych, zgrupowanych na poziomie krajowym, a następnie zagregowanych i przedstawionych w formie skonsolidowanej.

O RAPORCIE

Lista spółek ujętych w raporcie:

- **Austria:** Raben BEXity GmbH
- **Bułgaria:** Raben Logistics Bulgaria EOOD
- **Czechy:** Raben Logistics Czech s.r.o., Raben Transport s.r.o.
- **Estonia:** Raben Eesti OU
- **Niemcy:** Raben Germany GmbH, Raben Sea&Air GmbH, Raben 4PL Solutions GmbH, Raben Trucking & Rental GmbH, Raben Trans European Germany GmbH,
- **Grecja:** Intertrans S.A.
- **Węgry:** Raben Trans European Hungary kft.
- **Włochy:** Raben Sittam srl
- **Łotwa:** SIA Raben Latvia
- **Litwa:** UAB Raben Lietuva
- **Niderlandy:** Raben Netherlands B.V., Raben Trucking Netherlands B.V.
- **Polska:** Raben Transport sp. z o.o., Raben Real Estate Poland, Raben Management Services sp. z o.o., Raben East sp. z o.o., Raben Business Services sp. z o.o., Raben Logistics Polska sp. z o.o., Fresh Logistics Polska sp. z o.o., Raben Sea & Air SE
- **Rumunia:** Raben Logistics Romania s.r.l.
- **Słowacja:** Raben Logistics Slovakia s.r.o.
- **Ukraina:** Raben Ukraine T.z.o.w.

W porównaniu ze sprawozdaniem finansowym, raport zrównoważonego rozwoju nie obejmuje spółek, które nie zatrudniają pracowników lub są w trakcie likwidacji. Rozpoznane emisje są uwzględnione w emisjach spółek ujętych w raporcie, wymienionych powyżej.

Zmiany w skonsolidowanych spółkach grupy:

- **Austria:** Grupa Raben nabyła 100% udziałów w BEXity GmbH (Wien).
- **Niemcy:** Kraftverkehr P. & M. Ehrig GmbH połączyła się z Raben Trucking & Rental GmbH.
- **Niderlandy:** BAS Group B.V. połączyła się z G.J Group B.V. Hereijgers Transport B.V., Bas Warehousing B.V., BAS Logistics B.V., Exploitatiemaatschappij BAS B.V. połączyły się z Raben Netherlands B.V.
- **Polska:** Grupa Raben oddzieliła nową spółkę Raben Business Services Sp. z o.o. od Raben Management Services
- **Słowacja:** Bas Logistika S.r.o. połączyła się z Raben Logistics Slovakia S.r.o. Bas Slovensko S.r.o została zbyta w styczniu 2022 r.

Lista spółek wyłączonych z raportu zrównoważonego rozwoju:

- **Niemcy:** Raben Germany Immobilien GmbH, Raben Trans European Immobilien GmbH
- **Grecja:** Raben Real Estate Greece MIKE (Piraeus)
- **Węgry:** Raben Real Estate Hungary kft. (Budapest)
- **Włochy:** Bas Logistica srl (Novara)
- **Litwa:** UAB Raben Real Estate Lithuania
- **Niderlandy:** Ascari Investments B.V., Raben Real Estate Holding S.E.; Raben Real Estate Netherlands B.V., G.J.Groep B.V. (Etten-Leur)
- **Ukraina:** Raben Real Estate Ukraine T.z.o.w.

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Zużycie energii w organizacji (według typu) [GJ]

302-1

Stacjonarne zużycie energii (biura i magazyny)	**2022**	**2021**	**2020**
Energia elektryczna	**284 498**	**289 653**	**265 076**
Gaz ziemny	207 382	252 788	186 080
Ciepło i para	21 015	21 781	19 561
Olej opałowy	3 187	4 976	5 655
Propan	1 878	2 121	3 723
ON	2 242	1 771	1 392
LPG	3 527	198	87
Benzyna	147	-	-
Energia elektryczna (PV)	2 019	-	-
RAZEM	**525 895**	**573 288**	**481 575**

Paliwa transportowe	**2022**	**2021**	**2020**
Własna flota samochodów ciężarowych	**732 748**	**742 617**	**709 555**
ON	**721 187**	**723 889**	**684 492**
LNG	11 536	18 727	25 063
Energia elektryczna	24	-	-
Flota samochodów pasażerskich	60 377	54 728	51 765
ON	49 699	46 264	45 733
LPG	252	595	620
Benzyna	10 355	7 868	5 411
Energia elektryczna	71	-	-
RAZEM	**793 125**	**797 345**	**761 320**

OGÓŁEM (biura i magazyny + transport)	**1 319 020**	**1 370 633**	**1 242 894**

Zużycie energii (według źródła) [GJ]	**2022**	**2021**	**2020**
Źródła odnawialne (własne)	2 019	0	0
Źródła odnawialne (pozostałe)	210 553	154 453	24 327
Ogółem źródła odnawialne (własne + pozostałe)	212 572	154 453	24 327
Źródła nieodnawialne	1 106 448	1 216 180	1 218 567
RAZEM	**1 319 020**	**1 370 633**	**1 242 894**

Współczynnik energii odnawialnej (%)	**2022**	**2021**	**2020**
Odnawialna (własna)	0,15%	0%	0%
Odnawialna (pozostałe)	15,96%	11,27%	1,96%
Nieodnawialna	83,88%	88,73%	98,04%
RAZEM	**100%**	**100%**	**100%**

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Zużycie energii elektrycznej w nieruchomościach	**2022**	**2021**	**2020**
Całkowita energia elektryczna [MWh]	**79 588,10**	**80 459,30**	**73 632,30**
Zielona energia elektryczna [MWh]	58 480,24	42 903,55	6 757,55
Zielona energia elektryczna (produkcja własna - PV) [MWh]	560,88	-	-
Współczynnik zielonej energii elektrycznej	74,2%	53,3%	9,2%

Zużycie energii poza organizacją [GJ]

302-2

Zużycie energii poza organizacją	**2022**	**2021**	**2020**
Energia WTW podwykonawcy	8 259 852	8 179 662	7 779 346
Źródła energii WTT dla własnej działalności	187 917	189 236	181 112
RAZEM	**8 447 769**	**8 368 898**	**7 960 458**

Energochłonność [MJ/m²]

302-3

Biura i magazyny	**2022**	**2021**	**2020**
Energochłonność w organizacji [MJ/m²]*	309	356	303

Transport	**2022**	**2021**	**2020**
Energochłonność WTW [MJ/tkm]**	1,444	1,406	1,498

* Energia elektryczna, gaz ziemny, ciepło, olej opałowy, propan, olej napędowy, LPG, energia elektryczna (PV), benzyna
** Olej napędowy, LNG, energia elektryczna

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Emisje gazów cieplarnianych [tCO_2e]

	Podejście wykorzystujące metodę market-based	2022		2021		2020	
305-1	**Zakres 1**	**70 667**	**8,2%**	**73 574**	**8,6%**	**68 035**	**8,5%**
	Paliwa	68 121	7,9%	70 781	8,30%	64 517	8,01%
	ON	54 790	0,09%	54 705	6,42%	51 848	6,44%
	Benzyna	762	0,15%	571	0,07%	393	0,05%
	LNG	1 303	1,22%	962	0,11%	1 280	0,16%
	Gaz ziemny	10 513	0,03%	13 953	1,64%	10 278	1,28%
	Olej opałowy	219	0,06%	350	0,04%	398	0,05%
	Inne (LPG, propan, AdBlue)	534	0,29%	240	0,03%	320	0,04%
	Czynniki chłodnicze	2 546	0,3%	2 793	0,33%	3 518	0,44%
305-2	**Zakres 2**	**12 050**	**1,4%**	**15 432**	**1,8%**	**44 013**	**5,5%**
	Zakupiona energia elektryczna	10 709	1,24%	14 025	1,65%	42 857	5,32%
	Zakupione ciepło	1 342	0,16%	1 408	0,17%	1 156	0,14%
	Zakres 1 + Zakres 2	**82 717**	**9,6%**	**89 006**	**10,4%**	**112 048**	**14%**
	Redukcja CO_2 (rok sprawozdania vs. rok bazowy 2020)	**26,2%**		**20,6%**		**-**	
305-3	**Zakres 3**	**781 083**	**90,4%**	**763 608**	**89,6%**	**693 034**	**86%**
	Kategoria 1 - Zakupione towary i usługi	**25 777**	**2,98%**	**29 115**	**3,41%**	**24 620**	**3,06%**
	Kategoria 2 - Dobra inwestycyjne	**32 419**	**3,75%**	**25 628**	**3,01%**	**17 770**	**2,21%**
	Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią	**19 768**	**2,28%**	**24 563**	**2,88%**	**21 614**	**2,69%**
	Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha	**682 767**	**78,89%**	**663 835**	**77,86%**	**608 562**	**75,59%**
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	**188**	**0,02%**	**66**	**0,01%**	**68**	**0,01%**
	Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	**20 400**	**2,36%**	**20 400**	**2,39%**	**20 400**	**2,53%**
	RAZEM	**863 800**	**100%**	**852 614**	**100%**	**805 082**	**100%**

Podejście wykorzystujące metodę location-based [tCO_2e]

305-2

	2022	2021	2020
Zakres 1	**70 667**	**73 574**	**68 035**
Zakres 2	**42 537**	**40 000**	**38 186**
Zakres 3	**789 646**	**767 538**	**693 238**
RAZEM	**902 850**	**881 112**	**799 459**

Intensywność emisji

305-4

	2022	2021	2020
Intensywność emisji gazów cieplarnianych w transporcie [gCO_2e/tkm]	**103,89**	**101,15**	**107,78**
Intensywność emisji gazów cieplarnianych w magazynach i biurach [$kgCO_2e/m^2$]	**14,9**	**20,1**	**35,8**

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA

Emisje gazów cieplarnianych [tCO_2e]

Suma emisji [tCO_2e]	**2022**	**2021**	**2020**
Zakres 1	**70 667**	**73 574**	**68 035**
Biura i magazyny	13 328	16 921	12 806
Własna flota samochodów ciężarowych	53 051	52 768	51 558
Flota samochodów pasażerskich	4 288	3 886	3 671
Zakres 2	**12 050**	**15 432**	**44 013**
Biura i magazyny	12 042	15 432	44 013
Flota samochodów pasażerskich	8	0	0
Zakres 3	**781 083**	**763 608**	**693 034**
Podwykonawcy	**591 928**	**588 354**	**559 562**
Transport lotniczy	**39 253**	**16 378**	**11 346**
Fracht morski	**51 148**	**58 951**	**37 500**
Fracht kolejowy	**439**	**152**	**154**
Podróże służbowe	**188**	**66**	**68**
Inne	**98 128**	**99 706**	**84 404**
RAZEM	**863 800**	**852 614**	**805 082**

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 2-7 **Całkowita liczba pracowników (według płci)**

	2022			2021		
	RAZEM	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**RAZEM**	**Mężczyźni**	**Kobiety**
Całkowita liczba pracowników * [liczba osób]	**11 983**	7 735	4 248	**11 279**	7 237	4 042
Liczba stałych pracowników [liczba osób]	**9 727**	6 219	3 508	**9 232**	5 816	3 416
Liczba pracowników tymczasowych [liczba osób]	**2 256**	1 516	740	**2 047**	1 404	643
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin [liczba osób]	**11 757**	7 607	4 150	**11 051**	7 109	3 942
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [liczba osób]	**226**	128	98	**228**	128	100

* Liczba pracowników wzrosła w wyniku przejęcia BEXity w marcu 2022 roku.

GRI 2-7 **Całkowita liczba pracowników (według regionu**)**

	2022														
		Polska		**Niemcy**		**Austria**		**Czechy**		**Włochy**		**Niderlandy**		**Inne kraje**	
	RAZEM	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**
Całkowita liczba pracowników [liczba osób]	**11 983**	3 589	2 160	2 141	759	393	153	428	320	159	122	247	86	778	648
Liczba stałych pracowników [liczba osób]	**9 727**	2 557	1 658	1 843	650	386	151	349	244	155	121	153	44	776	640
Liczba pracowników tymczasowych [liczba osób]	**2 256**	1 032	502	298	109	7	2	79	76	4	1	94	42	2	8
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin [liczba osób]	**11 757**	3 546	2 118	2 076	718	385	147	428	320	154	114	247	86	771	647
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [liczba osób]	**226**	43	42	65	41	8	6	0	0	5	8	0	0	7	1

** Podział według krajów, przyjęty zgodnie ze sprawozdaniem finansowym.

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 405-1 **Różnorodność**	2022				
	RAZEM	**Mężczyźni**	**%**	**Kobiety**	**%**
Rada Nadzorcza*	**3**	**3**	**100,0%**	**0**	**-**
Poniżej 30 lat	0	0	-	0	-
30-50 lat	0	0	-	0	-
Powyżej 50 lat	3	3	100,0%	0	-
Wszystkie stanowiska kierownicze	**1 767**	**1 187**	**67,2%**	**580**	**32,8%**
Poniżej 30 lat	138	83	4,7%	55	3,1%
30-50 lat	1 332	875	49,5%	457	25,9%
Powyżej 50 lat	297	229	13,0%	68	3,8%
Zarząd Statutowy Raben Group N.V.	**3**	**2**	**66,6%**	**1**	**33,0%**
Poniżej 30 lat	0	0	-	0	-
30-50 lat	0	1	33,3%	1	33,3%
Powyżej 50 lat	1	1	33,3%	0	-
Zarząd Grupy Raben	**5**	**3**	**60,0%**	**2**	**40,0%**
Poniżej 30 lat	0	0	-	0	-
30-50 lat	3	1	20,0%	2	40,0%
Powyżej 50 lat	2	2	40,0%	0	-

* Członkowie Rady Nadzorczej i osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek nie są uwzględnieni w pozycji „Wszystkie stanowiska kierownicze".

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 405-1 **Pracownicy (według obszaru działalności, płci i wieku)**	2022					
	RAZEM	**%**	**Mężczyźni**	**%**	**Kobiety**	**%**
Łączna liczba pracowników	**11 983**	**100,0%**	**7 735**	**64,5%**	**4 248**	**35,5%**
Liczba pracowników biurowych	**6 791**	**56,7%**	**3 219**	**47,4%**	**3 572**	**52,6%**
Poniżej 30 lat	1 616	13,5%	743	10,9%	873	12,9%
30-50 lat	4 218	35,2%	1 933	28,5%	2 285	33,6%
Powyżej 50 lat	957	8,0%	543	8,0%	414	6,1%
Liczba pracowników fizycznych	**5 192**	**43,3%**	**4 516**	**87,0%**	**676**	**13,0%**
Poniżej 30 lat	1 138	9,5%	972	18,7%	166	3,2%
30-50 lat	2 650	22,1%	2 308	44,5%	342	6,6%
Powyżej 50 lat	1 404	11,7%	1 236	23,8%	168	3,2%

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Całkowita liczba pracowników zewnętrznych	**2022**		**2021**	
	Liczba firm [GRI 2-6]	**Liczba pracowników [GRI 2-8]**	**Liczba firm**	**Liczba pracowników**
Osoby samozatrudnione*	-	33	-	-
Stażyści/praktykanci*	-	258	-	-
Podwykonawcy transportowi**	2 276	9 295***	2 685	8 770
Agencje pracy tymczasowej****	142	1 784	205	1 636

* Dane historycznie niedostępne. W 2021 r. nie zgłaszaliśmy informacji w podziale na osoby samozatrudnione i stażystów.

Podział pracowników zewnętrznych na kierowców i pracowników magazynowych dotyczy największej grupy naszych podwykonawców. Wzrost liczby kierowców wynika z organicznego wzrostu i przejęcia Raben BEXity.

** Podwykonawcy transportowi – firmy: na podstawie rzeczywistych tras realizowanych przez regularnych przewoźników w IV kwartale 2022 r. Łączna liczba firm transportowych została oszacowana na podstawie danych dostępnych z systemów finansowo-księgowych.

Podwykonawcy transportowi – kierowcy: kierowcy regularnych przewoźników.

*** Liczba kierowców wśród dostawców usług mierzona jest według liczby osób. Tam, gdzie nie są dostępne bezpośrednie dane, liczymy kierowców według liczby ciężarówek.

**** Agencje pracy tymczasowej zgłoszone według stanu na dzień 31.12.2022r. Liczba pracowników magazynów zewnętrznych wyrażana jest w ekwiwalencie pełnych etatów (FTE). Liczba przepracowanych godzin na dzień 31.12.2022 r.

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 401-1 **GRI 401-1 Nowi pracownicy i odejścia (według grup wiekowych i płci)**	2022				2021			
	Mężczyźni	**%**	**Kobiety**	**%**	**Mężczyźni**	**%**	**Kobiety**	**%**
Pracownicy nowo zatrudnieni	2 321	69,9	1 002	30,1	1 755	67,5	844	32,5
Poniżej 30 lat	948	28,5	427	12,9	719	27,7	374	14,4
30-50 lat	1 088	32,7	510	15,4	862	33,2	418	16,1
Powyżej 50 lat	285	8,6	65	2,0	174	6,7	52	2,0
Pracownicy odchodzący z pracy	1 895	69,0	853	31,0	1 453	69,6	636	30,4
Poniżej 30 lat	649	23,6	256	9,3	485	23,2	207	9,9
30-50 lat	956	34,8	483	17,6	745	35,7	340	16,3
Powyżej 50 lat	290	10,6	114	4,2	223	10,7	89	4,3

Dane liczbowe dotyczące pracowników są prezentowane w formie skonsolidowanej. Ze względu na skalę działalności prezentacja wskaźnika według regionu jest obecnie niedostępna.

Podział według głównych regionów zostanie uzupełniony w kolejnych okresach sprawozdawczych.

GRI 401-1 **GRI 401-1 Wskaźnik rotacji pracowników (według płci i wieku)**	2022		2021	
	Mężczyźni	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Kobiety**
Wskaźnik rotacji pracowników	24,5%	20,1%	20,1%	15,7%
Poniżej 30 lat	37,8%	24,6%	30,4%	21,0%
30-50 lat	22,5%	18,4%	18,2%	13,6%
Powyżej 50 lat	16,3%	19,6%	14,4%	16,2%
Wskaźnik rotacji całkowitej	22,9%		18,5%	

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 403-8	**GRI 403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP**	**2022**		**2021**	
		Liczba	**%**	**Liczba**	**%**
	Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP (wewnętrzny)	11 983	100%	10 884	96,5%
	Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP (certyfikowany)	5 222	44%	-	-

Wszyscy pracownicy zewnętrzni objęci są systemem zarządzania BHP. Całkowita liczba pracowników objętych certyfikowanym systemem szacowana jest na podstawie średniej liczby pracowników w lokalizacjach posiadających certyfikowany system zarządzania BHP.

System zarządzania BHP został certyfikowany w 37% lokalizacji (oddziałów). Ponieważ pracownicy zewnętrzni nie są przypisani do określonej lokalizacji, liczba i odsetek pracowników objętych takim systemem są niedostępne.

GRI 403-9	**Urazy związane z pracą**	**2022**		**2021**	
		Pracownicy	**Pracownicy zewnętrzni**	**Pracownicy**	**Pracownicy zewnętrzni**
	Liczba wypadków ogółem	173	19	216	17
	Liczba wypadków śmiertelnych ogółem	0	1	0	1
	Liczba urazów o dużej szkodliwości ogółem	3	0	1	2
	Całkowita liczba przepracowanych godzin*	19 326 384	3 900 492	16 510 517	3 162 222
	Wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich urazów (AIFR)	8,95	2,82	13,1	5,4
	Wskaźnik ofiar śmiertelnych (z wyłączeniem kierowców)	0	0	0	0
	Wskaźnik ofiar śmiertelnych (wśród kierowców)	0	0,0015	0	0,002
	Wskaźnik incydentów drogowych	5,3	0,05	1,4	0,05
	Częstotliwość występowania urazów o dużej szkodliwości	0,13	0	0,1	0,6

* Łączna liczba godzin przepracowanych przez pracowników zewnętrznych, zgłaszana tylko dla pracowników magazynowych.

Główne rodzaje urazów związanych z pracą w 2022 roku (pracownicy i pracownicy zewnętrzni): skaleczenia/rany szarpane, stłuczenia, złamania, skręcenia, zmiażdżenia. Głównymi przyczynami obrażeń na drogach były zderzenia przód-tył i przód-przód oraz wywrócenie się pojazdu, niespowodowane kolizją.

GRI 403-10 W 2022 roku nie zgłoszono przypadków chorób zawodowych.

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

GRI 404-3 **Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej**

	2022			2021		
	RAZEM	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**RAZEM**	**Mężczyźni**	**Kobiety**
Wszyscy pracownicy	63%	61%	67%	59%	57%	63%
Pracownicy biurowi	68%	67%	68%	61%	61%	61%
Pracownicy fizyczni	57%	56%	61%	57%	55%	72%

GRI 404-1 **Szkolenia i rozwój [liczba godzin/rocznie i na pracownika]**

	2022			2021		
	RAZEM	**Mężczyźni**	**Kobiety**	**RAZEM**	**Mężczyźni**	**Kobiety**
	9,6	10,8	7,5	4,0	-	-
Pracownicy biurowi	9,9	11,9	8,1	-	4,4	4,2
Pracownicy fizyczni	9,3	9,9	4,7	-	2,6	4,0

GRI 2-30 **Układy zbiorowe**

	2022	2021
Odsetek ogółu pracowników objętych układami zbiorowymi	21%	14,4%

WSKAŹNIKI KORPORACYJNE - PODSUMOWANIE

DANE W ZAKRESIE ŁADU KORPORACYJNEGO

	Liczba poważnych zastrzeżeń		**2022**
		Zarejestrowane	**Potwierdzone**
	Wyciek danych	2	2
GRI 205-3	Zapobieganie korupcji	1	0
	Inne	2	0
	Inne: wszystkie zgłoszone krytyczne problemy, które nie zostały jeszcze rozwiązane. Kategoria ta zostanie zaktualizowana po zbadaniu spraw.		
GRI 418-1	W 2022 roku nie odnotowaliśmy żadnych uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów lub utraty danych klientów. W 2022 roku nie zidentyfikowaliśmy wycieków, kradzieży ani utraty danych klientów.		

	Zasięg certyfikacji oddziałów Grupy	**2022**	**2021**
	ISO 9001	79%	82%
	ISO 14001	60%	61%
	ISO 45001	37%	34%
	ISO 50001	20%	25%
	ISO 22000	5%	7%

METODY OBLICZENIOWE

Polityka rachunkowości – informacje ogólne

Łańcuch wartości
Podział na regiony, branże i segmenty przedstawiony według przychodów. W łańcuchu wartości nie zaszły żadne istotne zmiany.

Podwykonawcy
Regularni przewoźnicy:
Wszystkie firmy transportu drogowego (przewoźnicy), które świadczyły usługi na rzecz Grupy w IV kwartale 2022 roku na podstawie umowy.

Agencje pracy tymczasowej:
Wszystkie agencje pracy tymczasowej, które świadczyły usługi w 2022 roku.

Pojazdy (skład floty):
Struktura i wielkość floty własnej zgłoszone według stanu na 31 grudnia 2022 roku. Struktura i wielkość floty przewoźników zgłoszone na podstawie rzeczywistych ciężarówek użytych w IV kwartale 2022 roku.

Istotne tematy ujawnione w raporcie:
- **Wpływ środowiskowy:** E1 Emisje gazów cieplarnianych; E2 Zmiany klimatyczne; E3 Zarządzanie energią;
- **Wpływ społeczny:** S3 Zaangażowanie pracowników; S4 Zadowolenie klienta; S5 Różnorodność i włączenie społeczne; S6 Zarządzanie zasobami ludzkimi; S7 Szkolenia i rozwój; S8 Warunki pracy kierowców; S9 Bezpieczeństwo i higiena pracy;
- **Ład korporacyjny:** G5 Zarządzanie ryzykiem; G6 Cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo informacji i RODO; G7 Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Ponadto uwzględniamy następujące tematy: G4 Innowacje, który jest istotny z finansowego punktu widzenia; G1 Wojna w Ukrainie, ze względu na sytuację geopolityczną i granice sprawozdawczości.

Tematy zostały uszeregowane w oparciu o wpływ każdego z nich, przypisany przez interesariuszy i członków Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju, a następnie uśredniony.

Wskaźnik „Net Promoter Score" (NPS)
NPS raportowany jest jako różnica w udziałach promotorów i krytyków. Pasywni krytycy są uważani za neutralnych i nie mają wpływu na wynik NPS. Badanie przeprowadzono w Austrii, Bułgarii, Czechach, Estonii, Grecji, na Węgrzech, we Włoszech, na Łotwie, Litwie, w Niderlandach, Polsce, Rumunii, Słowacji i Ukrainie.

METODY OBLICZENIOWE

Zarządzanie istotnymi tematami:

ISTOTNY TEMAT:	ODNIESIENIA	LOKALIZACJA
E1: Emisje gazów cieplarnianych	Wpływ tematu na działalność biznesową i zaangażowanie interesariuszy opisano na stronach „Zmiany klimatyczne. Emisje" i „Zarządzanie ryzykiem klimatycznym".	Strony: 29-34, 41-44
	Streszczenie zobowiązań i polityk dotyczących zarządzania emisjami znajduje się na stronach „Strategia Zrównoważonego Rozwoju" i „Zmiany klimatyczne".	Strony: 13-15, 41-48
E2: Zmiany klimatyczne	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Strategia Zrównoważonego Rozwoju", „Zagrożenia klimatyczne" i „Zmiany klimatyczne".	Strony: 13-15, 29-34, 41-48
E3: Zarządzanie energią	Zarządzanie energią to nowy temat. W 2023 roku rozpoczęliśmy analizę wpływów.	
S3: Zaangażowanie pracowników **S5: Różnorodność i włączenie społeczne** **S7: Szkolenia i rozwój** **S6: Zarządzanie zasobami ludzkimi**	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Pożądany pracodawca".	Strony: 50-58
S4: Zadowolenie klienta	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Jakość usług i zadowolenie klienta".	Strony: 59-60
S8: Warunki pracy kierowców **S9: Bezpieczeństwo i higiena pracy**	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Bezpieczeństwo i higiena pracy".	Strony: 56-58
G5: Zarządzanie ryzykiem	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Ocena i zarządzanie ryzykiem w kontekście zrównoważonego rozwoju".	Strony: 27-29
G6: Cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo informacji i RODO	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronie: „Bezpieczeństwo informacji".	Strona: 38
G7: Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju	Podejście Grupy Raben do tematu przedstawiono na stronach: „Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju", „Zaangażowanie interesariuszy" i „Ocena istotności".	Strony: 24

METODY OBLICZENIOWE

Informacje dotyczące ładu korporacyjnego

Liczba poważnych zastrzeżeń:
Wszystkie przypadki zarejestrowane w ciągu roku za pośrednictwem kanału sygnalistów Grupy Raben (platforma składania skarg i informowania o nieprawidłowościach dla pracowników i interesariuszy zewnętrznych). Rejestr poważnych zastrzeżeń nie obejmuje przypadków zgłoszonych osobiście kierownikom lub innym działom.

Poważne zastrzeżenia obejmują wszelkie przypadki korupcji, dyskryminacji i incydentów związanych z naruszeniem prywatności klientów.

Wyniki środowiskowe

Zużycie energii (w organizacji)
Zużycie energii obejmuje wszystkie paliwa używane przez samochody ciężarowe i osobowe (olej napędowy, benzyna, LNG, energia elektryczna), a także biura i magazyny (energia elektryczna, gaz ziemny, ciepło, olej opałowy, propan, olej napędowy, benzyna, LPG). Energia odnawialna to zarówno energia wytwarzana przez własne instalacje fotowoltaiczne, jak i energia zakupiona z sieci z certyfikatem pochodzenia, a także w ramach Umów Zakupu Energii.
Wyliczenie zużycia oleju napędowego i benzyny do produkcji energii (wyrażone w GJ) przeprowadzono z wykorzystaniem współczynników przedstawionych w normie EN 16258. Współczynniki konwersji energii dla gazu ziemnego, propanu, LPG, LNG, oleju opałowego oraz wartości gęstości mediów, wykorzystywane do standaryzacji jednostek, zostały przyjęte z bazy danych DEFRA (Departamentu ds. Środowiska, Żywności i Obszarów Wiejskich).

Zużycie energii (poza organizacją)
Zużycie energii obejmuje paliwo wykorzystywane przez podwykonawców świadczących usługi transportowe (Well to Wheel – „WTW"), a także energię wytwarzaną na etapie produkcji paliw zużywanych bezpośrednio w Grupie Raben (Well to Tank – „WTT").

Energochłonność
Energochłonność odnosi się do operacji transportowych i magazynowych (opisana na stronach poświęconych zużyciu energii). W przypadku transportu obejmuje zużycie energii wewnątrz i na zewnątrz organizacji, a w przypadku obiektów – tylko wewnątrz organizacji. Obliczeń dokonano zgodnie z normą EN 16258 i protokołem GHG.

Emisje gazów cieplarnianych – granice organizacyjne
Wyniki w zakresie emisji gazów cieplarnianych obejmują wszystkie spółki należące do Grupy Raben. Przyjęto kryterium udziałów jako kryterium konsolidacji wielkości emisji od poziomu spółek do poziomu Grupy, co oznacza, że uwzględniono 100% emisji wszystkich spółek. Ze względu na trwającą wojnę, spółka Raben Ukraine została wyłączona z obliczeń Zakresu 3. Dostęp do wewnętrznych systemów danych został zawieszony ze względu na ograniczenia w obszarze bezpieczeństwa.

Emisje gazów cieplarnianych – granice organizacyjne. Zmiany
Raben BEXity odpowiada za 6% struktury przychodów, co miało również wpływ na wyniki w obszarach ESG. Wpływ ten opisano w odpowiednich sekcjach lub bezpośrednio w tabelach wyników.

[GRI 2-16], [GRI 302-1], [GRI 302-2], [GRI 302-3]

METODY OBLICZENIOWE

Emisje gazów cieplarnianych – metoda obliczeniowa:
Obliczenia wykonano zgodnie ze zrewidowaną wersją standardu rachunkowości korporacyjnej i sprawozdawczości (The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accountin and Reportin Standard); z wytycznymi dotyczącymi Zakresu 2 protokołu GHG (GHG Protocol Scope 2 Guidance); ze standardem rachunkowości i sprawozdawczości korporacyjnego łańcucha wartości w Zakresie 3 (Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard) oraz normą PN-EN 16258:2013-05 - Metodologia obliczania i deklaracja zużycia energii i emisji gazów cieplarnianych w usługach transportowych (ładunku i pasażerów).

Emisja gazów cieplarnianych – podejście ogólne
Gazy cieplarniane obejmują CO_2, CH_4 i N_2O przekształcone w ekwiwalenty CO_2 („CO_2e") oraz gazy zawarte w czynnikach chłodniczych. Nie zidentyfikowano biogennych emisji CO_2. Obliczenia emisji zostały sporządzone zgodnie z normami: protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych - zrewidowana wersja standardu rachunkowości korporacyjnej i sprawozdawczości (The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition); wytyczne dotyczące Zakresu 2 protokołu GHG (GHG Protocol (Scope 2) Guidance); standard rachunkowości i sprawozdawczości korporacyjnego łańcucha wartości w Zakresie 3 (Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard). Emisje generowane przez pojazdy własne i floty podwykonawców zostały obliczone zgodnie z wymaganiami normy PN-EN 16258 oraz GLEC Framework. Źródłami współczynników emisji były: publikacje z bazy danych DEFRA (Departamentu ds. Środowiska, Żywności i Obszarów Wiejskich), norma PN-EN 16258, Europejska Agencja Środowiska (EEA), Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE), Urząd Regulacji Energetyki („URE"), Międzynarodowa Agencja Energii Odnawialnej (International Renewable Energy Agency - „IRENA"). Współczynnik GWP (Global Warming Potential) dla czynnika chłodniczego został przyjęty zgodnie z czwartym raportem IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). Emisje pochodzące z wytwarzania zakupionej energii elektrycznej wykorzystywanej w obiektach obliczono zgodnie z metodą „location-based" oraz „market-based".

Emisja gazów cieplarnianych – transport morski i powietrzny (Zakres 3)
W obliczeniach śladu węglowego Grupy Raben w 2022 roku granice operacyjne zostały rozszerzone o usługi transportu morskiego, lotniczego i kolejowego. W latach 2020, 2021 ze względu na brak danych przyjęto wyniki obliczeń przesiewowych na podstawie Quantis. W 2022 roku obliczenia oparto na: danych o działalności w zakresie frachtu morskiego i lotniczego dla Raben Sea & Air GmbH, danych o działalności w zakresie frachtu morskiego i lotniczego w drugiej połowie roku dla Raben Sea & Air SE, danych finansowych dotyczących usług transportu morskiego, lotniczego i kolejowego świadczonych przez Raben Logistics Polska Sp. z o.o., danych finansowych na temat usług transportu morskiego i lotniczego świadczonych przez Raben Sittam s.r.l., danych o działalności dla usług kolejowych świadczonych przez Raben BEXity GmbH. Emisje gazów cieplarnianych zostały rozliczone przy użyciu współczynników emisji DEFRA dla danych dotyczących działalności i podejścia Quantis dla danych finansowych. W przypadku korzystania z danych o działalności, ustalano odległości między portami załadunku i rozładunku, a następnie obliczano tonokilometry. Uwzględniono około 99% całkowitej przewożonej masy – odrzucenie niektórych przesyłek wynikało z niepełnych lub niskiej jakości danych wejściowych.

Emisje gazów cieplarnianych — Zakupione towary i usługi (Zakres 3)
Ślad węglowy zakupionych towarów i usług został obliczony na podstawie podejścia Quantis opartego na kontroli finansowej. Wykorzystano koszty operacyjne w celu ich pogrupowania i obliczenia emisji gazów cieplarnianych. Wskaźniki emisji zostały obliczone przy użyciu współczynników emisji stosowanych przez Quantis i średniego rocznego kursu wymiany dla EUR/USD.

METODY OBLICZENIOWE

Emisja gazów cieplarnianych — Dobra kapitałowe (Zakres 3)
Ślad węglowy dóbr kapitałowych obliczono na podstawie podejścia Quantis opartego na kontroli finansowej. Wskaźniki emisji zostały obliczone przy użyciu współczynników emisji stosowanych przez Quantis i średniego rocznego kursu wymiany dla EUR/USD.

Emisja gazów cieplarnianych — Dojazdy pracowników (Zakres 3)
Grupa Raben nie agreguje danych dotyczących dojazdów pracowników do pracy, więc obliczenia oparte na danych o działalności nie były możliwe. W celu oszacowania tych emisji wykorzystano metodologię Quantis. Ponieważ podejście opiera się na przedziale liczby pracowników, wyniki są takie same dla każdego z raportowanych lat.

Intensywność emisji gazów cieplarnianych
Intensywność podróży odnosi się do tego, ile gramów dwutlenku węgla (CO_2) jest uwalnianych w wyniku usługi przemieszczania jednego kilograma ładunku na odległość jednego kilometra. Emisje CO_2 pochodzące z biur i magazynów są mierzone w kg CO_2e/m^2 z wykorzystaniem podejścia rynkowego - emisje gazów cieplarnianych Grupy Raben z Zakresu 1 i 2 (biura i magazyny). Intensywność emisji CO_2 z transportu jest mierzona w gCO_2e/tkm przy wykorzystaniu emisji WTW z operacji transportowych floty ciężarówek własnych i podwykonawców. Intensywność emisji CO_2 w transporcie zmierzono za pomocą kalkulatora CO_2. Konfiguracja systemu opiera się na systemie zarządzania transportem BlueJay, systemie map i nawigacji PTV oraz systemie raportowania Qlik. System zarządzania transportem odpowiada za dostarczanie danych dotyczących przejazdów, wagi i parametrów ciężarówek. Obliczenia emisji odbywają się w PTV, z wykorzystaniem aktualnego systemu nawigacji. Metoda obliczeń jest zgodna z HBEFA i EN 16258.
W przypadku podwykonawców Raben Transport dane dotyczące zużycia uzyskano z wewnętrznych obliczeń firmy wykonanych zgodnie z PN-EN 16258, z uwzględnieniem tylko przejazdów obciążonych (bez pustych przejazdów). Wyniki zostały opracowane przy użyciu kalkulatora CO_2 Raben Transport i i na podstawie danych dotyczących operacji transportowych wyeksportowanych z systemu zarządzania transportem.

Wyniki w dziedzinie odpowiedzialności społecznej

Pracownicy Grupy Raben
Wszyscy pracownicy bezpośrednio zatrudnieni w Grupie Raben, raportowani jako liczba osób na 31 grudnia 2022 roku.
Do kategorii pracowników nie zalicza się pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym oraz kontrahentów.
Pracownicy fizyczni
Wszyscy pracownicy magazynu i kierowcy Grupy Raben, raportowani jako liczba osób na 31 grudnia 2022 roku.
Pracownicy biurowi
Wszyscy inni pracownicy, w tym kierownicy, raportowani jako liczba osób na 31 grudnia 2022 roku.
Pracownicy objęci układami zbiorowymi
Odsetek pracowników Grupy Raben zatrudnionych w miejscu, w którym w ciągu roku działały związki zawodowe (w oparciu o liczbę osób).
Współczynnik mężczyzn do kobiet
Udział pracowników płci żeńskiej w strukturze zatrudnienia Grupy Raben (na podstawie liczby osób). Do obliczeń włączono wyłącznie pracowników Grupy Raben.
Pracownicy niezatrudnieni w Grupie
Wszyscy pracownicy, którzy nie są zgłoszeni w kategorii pracowników, ale znajdują się pod kontrolą Grupy Raben, w tym kierowcy zewnętrzni (całkowita liczba kierowców wśród regularnych przewoźników jest mierzona na podstawie liczby osób; w przypadku braku danych bezpośrednich liczymy kierowców według liczby samochodów ciężarowych użytkowanych w IV kwartale 2022 roku). Liczba zewnętrznych pracowników magazynów (pracownicy zatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) została wyrażona w ekwiwalencie pełnych etatów (FTE). Ekwiwalenty pełnych etatów obliczono w oparciu o łączną liczbę godzin przepracowanych w roku roboczym w porównaniu do stałej liczby godzin pracy w ciągu roku. Praktykanci/stażyści i osoby prowadzące działalność na własny rachunek zostali ujęci w oparciu o liczbę osób według stanu na 31 grudnia 2022 roku.

METODY OBLICZENIOWE

Kobiety na stanowiskach menedżerskich
Wskaźnik mierzony jako odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych (na podstawie liczby osób). Wszyscy menedżerowie są pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach dyrektorów, menedżerów i liderów zespołów. Wszyscy pozostali pracownicy to inni pracownicy, niewymienieni w powyższych kategoriach.

Kobiety w najwyższym organie zarządzającym
Udział kobiet w Radzie Nadzorczej Raben Group, Zarządzie Statutowym Raben Group i Zarządzie Grupy Raben (na podstawie liczby pracowników).

Średnia liczba godzin szkoleń
Mierzona jako całkowita liczba godzin szkoleniowych zapewnionych pracownikom względem łącznej liczby pracowników Grupy Raben na 31 grudnia 2022 roku (na podstawie liczby osób).

Przeglądy rozwoju kariery
Odsetek pracowników Grupy Raben, którzy otrzymali oceny efektywności i rozwoju kariery w ciągu roku (na podstawie liczby pracowników).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP
System zarządzania BHP wprowadzany jest w oparciu o normę ISO 45001. Całkowita liczba pracowników objętych certyfikowanym systemem szacowana jest na podstawie średniej liczby pracowników (według liczby osób) w lokalizacjach posiadających certyfikowany system zarządzania BHP. Pracownicy zewnętrzni, zatrudnieni przez inne podmioty, zostali wykluczeni ze względu na fakt, że nie są przypisani do określonej lokalizacji.

Obrażenia śmiertelne
Łączna liczba incydentów związanych z pracą, prowadzących do śmierci pracowników Grupy Raben lub pracowników zewnętrznych – zatrudnionych przez inne podmioty (na podstawie liczby pracowników).

Wskaźnik ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą (z wyłączeniem kierowców) zgłaszany jako stosunek wszystkich ofiar śmiertelnych do całkowitej liczby godzin przepracowanych w ciągu roku, pomnożony przez 1 000 000 przepracowanych godzin. Dla kierowców jest to stosunek liczby wypadków do całkowitej liczby przejechanych kilometrów, pomnożony przez 1 000 000 przejechanych kilometrów.

Urazy związane z pracą (w tym o dużej szkodliwości)
Urazy związane z pracą - wskaźnik mierzony zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami (na podstawie liczby pracowników). Metody rozliczania urazów nie zmieniły się w porównaniu z 2021 rokiem.

Wskaźnik częstości występowania wszystkich urazów (all injury frequency rate - AIFR) wyrażony jako stosunek wszystkich urazów związanych z pracą do całkowitej liczby przepracowanych godzin w ciągu roku, pomnożony przez 1 000 000 przepracowanych godzin.

Do obliczenia częstości występowania urazów u pracowników zewnętrznych zatrudnionych przez inne podmioty uwzględniono tylko incydenty, które miały miejsce w obiektach Grupy Raben.

Wskaźnik wypadków drogowych zgłaszany jako stosunek całkowitej liczby wypadków i ofiar śmiertelnych do całkowitej liczby przejechanych kilometrów, pomnożony przez 1 000 000 przejechanych kilometrów. W przypadku wszystkich wypadków drogowych bierzemy pod uwagę wszystkie zdarzenia (nie tylko te, które powodują urazy).

[GRI 403-8], [GRI 403-9], [GRI 404-1], [GRI 404-3], [GRI 405-1]

INDEKS TCFD

OBSZAR	STRONA	UJAWNIENIE
Ład korporacyjny	Strony: 22-23	Nadzór Zarządu nad ryzykami i szansami związanymi z klimatem.
	Strona: 23	Rola kierownictwa przy ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi z klimatem.
Strategia	Strona: 29	Ryzyka i szanse związane z klimatem zidentyfikowane w ujęciu krótko, średnio i długoterminowym.
	Strony: 13-14, 29-34	Wpływ ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność gospodarczą, strategię i planowanie finansowe organizacji.
	Strony: 33-34, 44-46	Odporność strategii organizacji biorąc pod uwagę różne scenariusze związane z klimatem, w tym scenariusz uwzględniający wzrost średnich temperatur o 2°C lub mniej.
Zarządzanie ryzykiem	Strona: 29	Identyfikacja i ocena ryzyk związanych z klimatem.
	Strona: 27	Procesy zarządzania ryzykami związanymi z klimatem.
	Strony: 27, 29	Integracja ryzyk związanych z klimatem w zarządzanie ryzykiem ogółem.
Wskaźniki i cele	Strony: 27, 29-34	Wskaźniki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie z jej strategią i procesami zarządzania ryzykiem.
	Strony: 42-44	Emisje gazów cieplarnianych w Zakresach: 1, 2 i 3 oraz powiązane z nimi ryzyka.
	Strony: 5, 15, 67	Cele wykorzystywane przez organizację do zarządzania ryzykami i szansami związanymi z klimatem oraz wyniki w odniesieniu do tych celów.

INDEKS SDG

SDG	CEL I WSKAŹNIKI	WSKAŹNIK	LOCATION
	3.6 Do 2020 roku zmniejszyć o połowę liczbę wszystkich rannych i ofiar śmiertelnych w wypadkach drogowych na świecie.	**3.6.1** Wskaźnik śmiertelności z powodu obrażeń odniesionych w wypadkach drogowych.	Strona: 73
	5.5 Zapewnić kobietom pełny i efektywny udział w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych.	**5.5.2** Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych.	Strona: 69
	8.8 Chronić prawa pracownicze oraz promować bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich, w tym dla pracowników, w tym pracowników - migrantów, w szczególności dla kobiet migrantek i osób mających niepewne zatrudnienie.	**8.8.1** Śmiertelne i niezakończone zgonem obrażenia zawodowe na 100 000 pracowników, według płci i statusu migracyjnego. **8.8.2** Poziom przestrzegania praw pracowniczych na szczeblu krajowym (wolność zrzeszania się i rokowań zbiorowych). na podstawie źródeł tekstowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i ustawodawstwa krajowego, według płci i statusu migracyjnego.	Strona: 73 Strony: 25, 54, 74, 80
	9.4 Do 2030 roku podwyższyć jakość infrastruktury i wprowadzić zrównoważony rozwój przemysłu przez zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów oraz stosowanie czystych i przyjaznych dla środowiska technologii i procesów produkcyjnych, przy udziale wszystkich krajów, zgodnie z ich możliwościami.	**9.4.1** Emisja CO_2 na jednostkę wartości dodanej.	Strony: 67, 80
	12.6 Zachęcać przedsiębiorstwa, w szczególności te duże i międzynarodowe, do wdrażania praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju i uwzględniania informacji na ten temat w swoich cyklicznych raportach.	**12.6.1** Liczba przedsiębiorstw publikujących sprawozdania dotyczące zrównoważonego rozwoju.	Strona: 24
	13.2 Włączyć działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym do krajowych polityk, strategii i planów.	**13.2.2** Całkowita roczna emisja gazów cieplarnianych.	Strona: 67

WERYFIKACJA ZEWNĘTRZNA

Wskaźniki wymienione w Indeksie GRI podlegały ograniczonej weryfikacji. Weryfikację przeprowadziła spółka Deloitte Audyt Sp. z o.o. sp. k. ze względu na fakt, że tematy ESG są zarządzane i raportowane centralnie przez wyspecjalizowany Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju Grupy, działający w Polsce w ramach Raben Management Services Sp. z o.o.

Deloitte.

Deloitte Audyt sp. z o.o. sp.k.
al. Jana Pawła II 22
00-133 Warszawa
Polska

Tel.: +48 22 511 08 11
Fax: +48 22 511 08 13
www.deloitte.com/pl

Independent Limited Assurance Report on Independent Limited Assurance Engagement on indicators Presented in the Sustainability Report of Raben Group for 2022, for the period from 1 January 2022 to 31 December 2022

To the Management Board of Raben Management Services Sp. z o.o.

ul. Zbożowa 1
62-023 Robakowo

Scope of work performed and applicable criteria

We have undertaken a limited assurance engagement on the indicators presented in the Sustainability Report of Raben Group for 2022, for the period from 1 January 2022 to 31 December 2022 (the "ESG Report"), developed by Raben Management Services Sp. z o.o. (the "Company").

The scope of our work covered all General Disclosures and all Topic Specific Disclosures presented in the GRI index.

The indicators included in the GRI index presented in the ESG Report have been reported in the manner defined in the GRI Standards - Sustainability Reporting Guidelines, issued by the Global Reporting Initiative (GRI).

Our limited assurance engagement was limited to the indicators presented in the ESG Report listed above in the GRI index and did not address the other information included in this report or this report understood as a whole. Accordingly, our conclusion below applies only the GRI indicators within the scope of our work and not all data presented, or any other information included in the ESG Report.

Responsibility of the Management Board of the Company

The Management Board of the Company is responsible for the preparation and presentation of the indicators presented in the ESG Report in accordance with Sustainability Reporting Guidelines GRI Standards, as issued by Global Reporting Initiative (GRI). This responsibility includes establishing and maintaining appropriate performance management and internal control systems from which the reported information is derived. The Management Board of the Company is also responsible for the provision of reliable, correct, and fair information, and for the correct preparation of the documentation provided to us.

Our Independence and Quality Control

In performing the service, we have complied with the independence and other ethical requirements set out in the International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Standards of Independence) developed and approved by the International Ethics Standards Board for Accountants, which includes independence requirements and other requirements based on integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional conduct.

In accordance with the International Auditing and Assurance Standards Board's (IAASB) International Quality Management Standard 1, we maintain and apply a comprehensive quality management system that operates continuously and iteratively and responds to changes in the nature and circumstances of the Company and its recommendations.

Our Responsibility

Our responsibility is to express a limited assurance conclusion on the indicators as marked in the GRI index presented in the ESG Report based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained. We conducted our limited assurance engagement in accordance with International Standards on Assurance Engagements 3000 (Revised), *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, issued by the International Auditing and Assurance Standards Board. This standard requires that

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/pl/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

District Court for the city of Warsaw KRS, No. 0000446833, NIP: 527-020-07-86, REGON: 010076870

Deloitte.

we plan and perform this engagement to obtain limited assurance about whether the GRI indicators presented in the ESG Report are not inconsistent with the GRI Standards Guidelines for Sustainability Reporting.

The procedures performed under the limited assurance engagement are different in nature and limited in scope both in terms of risk assessment procedures, including an understanding of internal control, and in terms of the procedures performed in response to the risks assessed compared to the reasonable assurance engagement. As a result, the level of assurance obtained through an assurance service providing limited assurance is significantly lower than the level of assurance that could be obtained through an assurance service providing reasonable assurance.

The procedures we performed were based on our professional judgement, our assessment of the risk of material misstatement of the indicators due to intentional actions or misstatements, and included interviews, observations of the processes performed, examination of documents, analytical procedures, assessments of the appropriateness of calculation methods and reporting policies and reconciling with underlying records.

In order to perform our conclusion on the indicators as marked in the GRI index presented in the ESG Report we undertook in the period 19th October 2022 – 7th April 2023 the following procedures:

- Through inquiries, obtained an understanding of control environment and information systems relevant to reporting the indicators under review, but did not evaluate the design of particular control activities, obtain evidence about their implementation or test their operating effectiveness.
- Obtained through inquiries, analytical procedures, observation and other applicable evidence gathering procedures on a sample basis, an understanding of the key structures, systems, processes, procedures and internal controls relating to collation, aggregation, validation and reporting of data for the indicators under review.
- Compared the information contained in the ESG Report with the GRI Standards guidelines for the indicators under review.
- Compared the information included in the ESG Report to internal documentation of the Company.

Inherent limitations

The process the organization adopts to define, gather, and report data on its non-financial performance is not subject to the formal processes adopted for financial reporting. Therefore, data of this nature is subject to variations in definitions, collection, and reporting methodology with no consistent, accepted standard. This may result in non-comparable information between organizations and from year to year within the organization as methodologies develop. The accuracy and completeness of the information disclosed in the ESG Report is subject to inherent limitations given its nature and the methods for determining, calculating, or estimating such information.

Conclusion

Based on the work we have done and the procedures we have performed, nothing has come to our attention that causes us to believe that the indicators in the scope of our work, presented in the ESG Report in the GRI index, for the period from 1 January 2022 to 31 December 2022 prepared by Raben Management Services Sp. z o.o., have not been prepared, or compiled, in all material respects, in accordance with the GRI Standards issued by the Global Reporting Initiative.

Podpis jest prawidłowy
Dokument podpisany przez
Tomasz G
Data: 2023
CEST

Deloitte Audyt sp. z o.o. sp.k.
Warsaw, 7th April 2023

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/pl/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

District Court for the city of Warsaw KRS, No. 0000446833, NIP: 527-020-07-86, REGON: 010076870

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-1	**Informacje organizacyjne**	Strony: 7, 62-63	Uwzględnione	
2-2	**Podmioty uwzględnione w sprawozdawczości organizacji na temat zrównoważonego rozwoju**	Strony: 62-63	Uwzględnione	
2-3	**Okres, częstotliwość i punkt kontaktowy sprawozdawczości**	Strony: 62, 91	Uwzględnione	
2-4	**Korekty informacji zawartych w poprzednich raportach**	Strona: 62	Uwzględnione	
2-5	**Zewnętrzna weryfikacja raportu**	Strona: 84	Uwzględnione	
2-6	**Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe**	Strony: 7-12, 71	Uwzględnione	Działalność Grupy Raben, zgodnie z Globalnym Standardem Klasyfikacji Branżowej (Global Industries Classification Standard - GICS): Transport lotniczy i logistyka (20301010), transport morski (20303010), transport kolejowy (20304010), ciężarowy (20304020). Przemysłowe REIT-y (60101020). Model biznesowy Grupy Raben opiera się na dobrze zdywersyfikowanym portfolio klientów, reprezentujących branże wskazane na stronach „O Grupie Raben". W łańcuchu dostaw Grupy Raben nie zaszły żadne istotne zmiany.
2-7	**Pracownicy**	Strony: 68, 80	Uwzględnione	
2-8	**Pracownicy niezatrudnieni w grupie**	Strony: 12, 71	Uwzględnione	
2-9	**Struktura i skład ładu korporacyjnego**	Strony: 20-22	Uwzględnione	
2-10	**Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego**	Strona: 21	Uwzględnione	
2-11	**Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego**	Strona: 21	Uwzględnione	

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-12	**Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania oddziaływaniem**	Strony: 14, 23, 25	Uwzględnione	
2-13	**Przekazanie odpowiedzialności za zarządzanie oddziaływaniem**	Strona: 23	Uwzględnione	
2-14	**Rola najwyższego organu zarządzającego w procesie raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju**	Strona: 23	Uwzględnione	
2-15	**Konflikty interesów**	Strony: 21-22, 35	Uwzględnione	
2-16	**Komunikacja poważnych zastrzeżeń**	Strony: 22, 36-37, 75, 78	Uwzględnione	
2-17	**Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego**	Strona: 23	Uwzględnione	
2-18	**Ocena wyników najwyższego organu zarządzającег**	Strona: 21	Uwzględnione	
2-19	**Polityka wynagrodzeń**	Strona: 22	Uwzględnione	
2-20	**Proces ustalania wynagrodzenia**	Strona: 52	Uwzględnione	
2-21	**Roczny łączny wskaźnik wynagrodzeń**		Pominięcie Informacje niedostępne/niekompletne	Biorąc pod uwagę, że raport obejmuje 28 podmiotów Grupy, przedstawienie wiarygodnych i porównywalnych danych jest aktualnie niemożliwe. Opracowywanie metodologii planujemy rozpocząć w 2023 roku i spodziewamy się pełnego ujawnienia informacji na poziomie Grupy w raporcie za 2025 rok.
2-22	**Oświadczenie o strategii zrównoważonego rozwoju**	Strona: 3	Uwzględnione	
2-23	**Zobowiązania w zakresie realizowanych polityk**	Strony: 35-37	Uwzględnione	

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-24	**Zobowiązania w zakresie realizowanych polityk**	Strony: 35-37	Uwzględnione	
2-25	**Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym wpływom**	Strony: 36-37	Uwzględnione	
2-26	**Mechanizmy uzyskiwania porad i zgłaszania uwag**	Strony: 36-37	Uwzględnione	
2-27	**Przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych**	Strony: 35-36	Uwzględnione	
2-28	**Stowarzyszenia członkowskie**	Strona: 26	Uwzględnione	
2-29	**Podejście do angażowania interesariuszy**	Strona: 25	Uwzględnione	
2-30	**Umowy zbiorowe**	Strony: 25, 54, 74, 80	Uwzględnione	
3-1	**Proces określania istotnych tematów**	Strony: 16, 76	Uwzględnione	
3-2	**Lista istotnych tematów**	Strony: 16, 76, 77	Uwzględnione	
3-3	**Zarządzanie istotnymi tematami**	Strony: 13-15, 24, 27-34, 38, 42-48, 51-60, 77	Uwzględnione	
201-2	**Skutki finansowe oraz inne zagrożenia i szanse związane ze zmianami klimatycznymi**	Strony: 29-32	Uwzględnione	Obecnie nie monitorujemy kosztów w oparciu o ryzyko związane z klimatem. Ujawnienia zostaną dodane zgodnie z harmonogramem unijnej Taksonomii, dotyczącej zrównoważonej działalności gospodarczej.
205-1	**Działania oceniane pod kątem ryzyka związanego z korupcją**		Pominięcie Informacje niedostępne/niekompletne	Grupa Raben wdrożyła politykę antykorupcyjną w 2022 roku. Do końca 2023 roku polityka ta zostanie wdrożona we wszystkich jednostkach biznesowych, po czym nastąpi szczegółowa ocena ryzyka. Pełne ujawnienie planowane jest na 2024 rok.

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
205-2	**Komunikacja i szkolenia na temat polityk i procedur antykorupcyjnych**		Pominięcie Nie dotyczy	W styczniu 2023 roku przeprowadzono szkolenie antykorupcyjne dla wszystkich osób na stanowiskach kierowniczych Grupy Raben. Dane dotyczące efektywności wdrożenia zostaną ujawnione w 2023 roku.
205-3	**Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie**	Strona: 75	Uwzględnione	
206-1	**Działania prawne w zakresie praktyk antykonkurencyjnych, antymonopolowych i monopolistycznych**	Strona: 36	Uwzględnione	
302-1	**Zużycie energii w organizacji**	Strony: 64, 78	Uwzględnione	
302-2	**Zużycie energii poza organizacją**	Strony: 65, 78	Uwzględnione	
302-3	**Energochłonność**	Strony: 65, 78	Uwzględnione	
302-4	**Zmniejszenie zużycia energii**		Pominięcie Informacje niedostępne	Obecnie nie są dostępne żadne wiarygodne dane. W ciągu najbliższych 2-3 lat planujemy opracować i wprowadzić wewnętrzny system do monitorowania i raportowania redukcji zużycia energii.
305-1	**Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych**	Strony: 66, 78-79	Uwzględnione	
305-2	**Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2) - energia**	Strony: 66, 79	Uwzględnione	
305-3	**Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3) - inne**	Strony: 66, 79	Uwzględnione	
305-4	**Intensywność emisji gazów cieplarnianych**	Strony: 66, 80	Uwzględnione	
305-5	**Redukcja emisji gazów cieplarnianych**	Strona: 66	Uwzględnione	

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
401-1	**Nowo zatrudnieni pracownicy i rotacja pracowników**	Strona: 72	Uwzględnione	Wyjaśnienie ograniczonego ujawnienia: Dane liczbowe dotyczące pracowników są prezentowane w formie skonsolidowanej. Ze względu na skalę prowadzonej działalności, prezentacja współczynnika według regionu jest obecnie niedostępna. Podział według głównych regionów zostanie dodany w kolejnych okresach sprawozdawczych.
401-2	**Świadczenia udzielane pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, które nie są udzielane pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin**	Strona: 52	Uwzględnione	
401-3	**Urlop rodzicielski**		Pominięcie Informacje niedostępne/niekompletne	Biorąc pod uwagę, że raport obejmuje 28 podmiotów Grupy, nie jesteśmy obecnie w stanie przedstawić wiarygodnych i porównywalnych danych. Chcemy rozpocząć opracowywanie metodologii w 2023 roku. i spodziewamy się pełnego ujawnienia informacji na poziomie Grupy w raporcie za 2025 rok.
403-1	**System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**	Strona: 56	Uwzględnione	
403-2	**Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i dochodzenie ws. incydentów**	Strona: 57	Uwzględnione	
403-3	**Służby bezpieczeństwa i higieny pracy**	Strony: 57-58	Uwzględnione	
403-4	**Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**	Strona: 57	Uwzględnione	
403-5	**Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**	Strona: 58	Uwzględnione	

INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
403-6	**Programy promocji zdrowia pracowników**		Uwzględnione	Europa, na obszarze której znajdują się wszyscy pracownicy zatrudnieni w Grupie Raben oraz pracownicy zewnętrzni, zatrudnieni przez inne podmioty, jest jednym z zaledwie dwóch regionów o stosunkowo wysokim poziomie pokrycia świadczeniami i stosunkowo niskim odsetku osób ponoszących duże wydatki z własnej kieszeni na zdrowie (World Health Statistics 2022 - Światowa Organizacja Zdrowia). W związku z tym, Grupa Raben nie zapewnia konkretnych programów usług medycznych i opieki zdrowotnej, niezwiązanych z pracą, ani dobrowolnych usług i programów promocji zdrowia, oferowanych pracownikom w celu rozwiązania najważniejszych, niezwiązanych z pracą zagrożeń dla zdrowia, w tym konkretnych zagrożeń dla zdrowia. Wybrane spółki oferują takie usługi w ramach swoich pakietów świadczeń.
403-7	**Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy bezpośrednio powiązanych z relacjami biznesowymi**	Strona: 57	Uwzględnione	
403-8	**Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy**	Strony: 56, 73, 81	Uwzględnione	
403-9	**Urazy związane z pracą**	Strony: 57-58, 73, 81	Uwzględnione	
403-10	**Choroby zawodowe**	Strona: 73	Uwzględnione	
404-1	**Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika**	Strony: 74, 81	Uwzględnione	
404-2	**Programy rozwoju kompetencji menedżerskich i wsparcia w okresie przejściowym**	Strony: 52, 54	Uwzględnione	
404-3	**Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej**	Strony: 74, 81	Uwzględnione	
405-1	**Różnorodność wśród kierownictwa i pracowników**	Strony: 55, 69-70, 80-81	Uwzględnione	
406-1	**Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze**	Strona: 55	Uwzględnione	

Dane kontaktowe

Ewelina Jabłońska-Gryżenia
Menedżer ds. Zrównoważonego Rozwoju

→ ewelina.jablonska-gryzenia@raben-group.com
→ sustainability@raben-group.com

Raben Group N.V.
Vorstengrafdonk 81
5342 LW Oss, Niderlandy

Opublikowano: 7 kwietnia 2023 r.