



Raben

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY RABEN 2023

**NA DRODZE DO EUROPEJSKIEJ SIECI
ZRÓWNOWAŻONEGO TRANSPORTU DROGOWEGO**

| eco₂way

Niniejszy dokument jest przetłumaczoną wersją oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju Grupy Raben, sporządzonych pierwotnie w języku angielskim i opublikowanych 28 marca 2024 roku pod nazwą „Raben Group Sustainability Report 2023” na stronie internetowej Grupy Raben. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek niezgodności lub różnic interpretacyjnych pomiędzy dokumentem oryginalnym a jego polskim tłumaczeniem, decydujące są treści zawarte w oryginalnym źródle.



SPIS TREŚCI

LIST OD CEO

3

O GRUPIE RABEN

5Realizacja celów zrównoważonego rozwoju
wpisanych do umowy kredytowej

6

Europejski partner w logistyce

7

Nasz model biznesowy

9

Model tworzenia wartości

10

Łańcuch dostaw

12

Strategia Zrównoważonego Rozwoju

13

Ocena istotności

16

ŁAD KORPORACYJNY

17

Najważniejsze informacje o ładzie korporacyjnym

18

Ład korporacyjny

19

Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju

23

Zaangażowanie interesariuszy

24

Zarządzanie ryzykiem w kontekście
zrównoważonego rozwoju

26

Etyka w biznesie i zgodność z przepisami

27

Bezpieczeństwo informacji

29

ŚRODOWISKO NATURALNE

30

Najważniejsze informacje o wpływie środowiskowym

31

Zielone rozwiązania

32

Zmiany klimatu - wpływ i ryzyka

33

Zarządzanie emisjami

37

W stronę zielonej logistyki

40

LUDZIE

44

Najważniejsze informacje o wpływie społecznym

45

Ludzie na pierwszym miejscu

46

Bezpieczeństwo przede wszystkim

52

Jakość obsługi i satysfakcja klientów

55

ZAŁĄCZNIKI

56

O raporcie

57

Wskaźniki środowiskowe

58

Wskaźniki społeczne

62

Wskaźniki ładu korporacyjnego

69

Metody obliczeniowe

70

Zarządzanie kluczowymi aspektami
zrównoważonego rozwoju (indeks)

75

EY Assurance Report

76

Indeks GRI

79

Indeks SDG

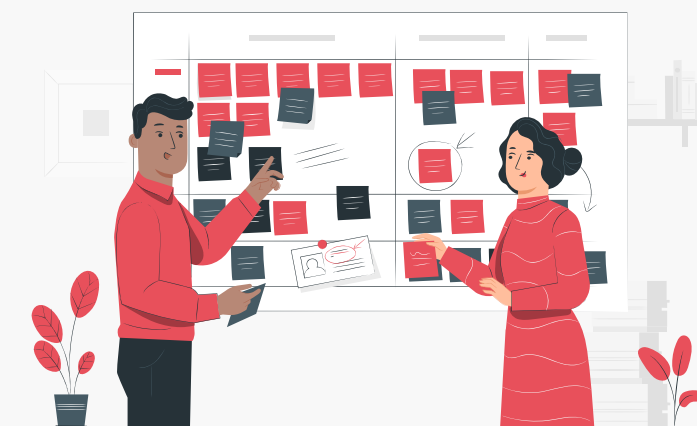
84

Indeks TCFD

85

Dane kontaktowe

86





LIST OD CEO

NA DRODZE KU ZRÓWNOWAŻONEJ SIECI EUROPEJSKIEJ

Rok 2023 to kolejny intensywny etap w realizacji standardów ESG. Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój widać na różnych poziomach organizacji, co przekłada się na zwiększenie świadomości tego zagadnienia i oddziałuje na praktyki biznesowe. Wspólnie z klientami, przewoźnikami i partnerami biznesowymi kontynuujemy projekty, które mają kształtować i zwiększać nasz pozytywny wpływ na planetę, społeczność i środowisko pracy.

W minionym roku poczyniliśmy dalsze kroki, wdrażając strategię zrównoważonego rozwoju. Osiągnęliśmy znaczące postępy w modernizacji floty i – pomijając Ukrainę, ogarniętą wojną – wycofaliśmy z rynków większość ciężarówek o normie poniżej EURO V. To jednak nie koniec: w następnej fazie planujemy wyeliminować pojazdy spełniające także tę normę. Dofinansowanie w wysokości 20 mln euro, otrzymane w trzecim kwartale, umożliwi nam inwestycje w zeroemisyjny transport (stacje ładowania i elektryczne pojazdy ciężarowe) w 24 terminalach na terenie Niemiec. Chcemy zrealizować ten projekt w ciągu dwóch lat, budując bazę dla sieci e-ciężarówek, a przy okazji przeprowadzić testy nowego wyposażenia w większej skali i realnych warunkach drogowych. Ponadto w 2023 roku testowaliśmy zastosowanie biopaliwa HVO w naszej własnej flocie w Niemczech, Austrii i Niemczech, co pozwoli nam zaoferować klientom wartość dodaną. Jesteśmy świadomi naszych zobowiązań, dlatego wszystkie nowe magazyny i centra przeładunkowe Grupy Raben są budowane jako zeroemisyjne. W 2023 roku oddaliśmy do użytku całkowicie bezemisyjne obiekty magazynowe, infrastruktura o takim standardzie powstaje również w kolejnych lokalizacjach.

W istniejących magazynach zainwestowaliśmy w niskoemisyjne rozwiązania (technologię LED), a przy rozbudowie innych skorzystaliśmy z okazji, aby unowocześnić system ogrzewania. Ubiegły rok to także inicjatywy na rzecz doskonalenia ładu korporacyjnego w ramach ESG. Zapoczątkowaliśmy projekt w łańcuchu dostaw poprzez wdrożenie z należytą starannością definicji standardów dla całej grupy oraz aktualizację kodeksu etyki i innych polityk, które uwzględniają prawa człowieka i relacje z naszymi dostawcami.

WYKORZYSTYWAĆ OKAZJE NA WYMAGAJĄCYM RYNKU

Podsumowując 2023 rok z perspektywy biznesowej: utrzymaliśmy przychody na poziomie 2 mld euro, pomimo osłabienia europejskiej gospodarki, zmniejszonego wolumenu przewozów, cen diesla niższych o prawie 20% i wysokiej konkurencyjności na rynku. Spożytkowaliśmy ten czas, by organicznie rozwijać naszą europejską sieć. W pierwszym kwartale 2023 roku uruchomiliśmy nową strukturę bazującą na Eurohubach. Cztery lokalizacje w Niemczech, jedna w Polsce i jedna w Czechach uzyskały status europejskich hubów, a wraz z nim kompetencje, by tworzyć nowe codzienne połączenia w Europie i zarządzać nimi.

W 2023 roku Grupa Raben powiększyła bank ziemi o kolejne działki w strategicznych dla rozwoju sieci lokalizacjach w południowych Niemczech, Austrii i Polsce, co daje punkt wyjścia do dalszego wzrostu wydajności. W drugim kwartale przedłużyliśmy i zwiększyliśmy kredyt konsorcjalny powiązany ze zrównoważonym rozwojem (SLL) o kwotę 115 mln euro.





LIST OD CEO

Kontynuujemy inwestycje i nieustannie pracujemy nad zapewnieniem bezpieczeństwa informacji. Naszym głównym wyzwaniem jest bezpieczeństwo danych własnych i naszych klientów.

Wraz z rozwojem technologii dbamy o to, aby stale podnosić poziom zabezpieczeń i wprowadzać niezbędne środki techniczne, organizacyjne i zwiększające świadomość, co ma zagwarantować bezpieczeństwo naszego otoczenia.

PLANY I MAPA DROGOWA NA 2024 ROK

Nasze plany na 2024 rok wyglądają ambitnie. Już w poprzednim roku zainicjowaliśmy projekt, polegający na podwyższeniu celów SBTi, i zamierzamy go zakończyć w nadchodzących miesiącach, zobowiązując się do realizacji scenariusza 1,5°C. Nasza mapa drogowa obejmuje ponadto zdefiniowanie strategii zrównoważonego rozwoju na lata 2026–2030 i opracowanie nowej metody sprawozdawczości, co napędza ambicja, by wcześniej wdrożyć standardy raportowania ESRS i CSRD. Plany inwestycyjne przewidują nakłady na tworzenie sieci stacji ładowania elektrycznych ciężarówek w Niemczech i kontynuację programu modernizacji floty.

Zdajemy sobie sprawę z oczekiwań, jakie mają wobec nas organy nadzorujące i rynek, jak również ambitnych celów redukcyjnych oraz standardów dla nowych ciężkich pojazdów i europejskiego transportu drogowego, które zaczną obowiązywać w najbliższych latach. Wierzymy, że w obecnej sytuacji rynkowej są one osiągalne, jeśli wszystkie ogniwa tego łańcucha podejmą współpracę i uzyskają wsparcie rządu.

Wreszcie warto wspomnieć, że zobowiązaliśmy się włączyć do naszego ładu korporacyjnego procedury i procesy, które wspierają oraz wzmacniają poszanowanie praw człowieka i pracownika w całym łańcuchu wartości.

PEOPLE WITH DRIVE

Jako rodzinna firma z blisko 12 tys. pracowników wierzymy, że to właśnie ludzie wyróżniają nas w branży. Różnorodność, którą kreujemy w międzynarodowym przedsiębiorstwie, jest wielkim zasobem i naszą główną wartością. Dla osób, które zatrudniamy, pragniemy być dobrym, stabilnym i bezpiecznym miejscem pracy, dlatego w Grupie Raben rozwijamy kulturę bezpieczeństwa. Zapewniamy pracownikom szkolenia i niezbędne środki ochrony, troszczymy się o to, by przestrzegali zasad bezpieczeństwa i stale udoskonalali środowisko pracy. Corocznie w całej Grupie przeprowadzamy badanie zaangażowania, które pozwala załódze wyrazić opinie i ocenić nasze dążenia do stworzenia jeszcze lepszych warunków pracy. Z dumą obserwujemy, jak wielu kolegów aktywnie uczestniczy w programach takich jak Manager of Choice, Raben Sports Challenge czy innych, przygotowujących do sukcesji.

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2023

Jesteśmy zadowoleni z postępów, jakie poczyniliśmy w obszarze zrównoważonego rozwoju w minionym roku pełnym wyzwań. Jednocześnie z niecierpliwością czekamy na to, co przyniesie rok 2024. W imieniu własnym, zarządu i wszystkich pracowników Grupy przedstawiam najnowszy raport zrównoważonego rozwoju. Zachęcam Państwa, by poświęcić chwilę i zapoznać się z naszymi ambicjami, działaniami i dokonaniem w tej dziedzinie.

Życzę przyjemnej lektury!



O GRUPIE RABEN





REALIZACJA CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU WPISANYCH DO UMOWY KREDYTOWEJ*

14,1 kgCO₂e/m² zmniejszenie intensywności emisji CO₂ w biurach i magazynach

strona 42

104,0 gCO₂e/tkm^{}**
zmniejszenie intensywności emisji CO₂ w transporcie

strona 39

99,9 gCO₂e/tkm^{*}**

94,6% udział pojazdów ciężarowych spełniających normy środowiskowe

strona 41

32,05% udział kobiet na stanowiskach menedżerskich

strona 47

65 punktów wynik oceny EcoVadis

strona 23

* ang. Sustainability-Linked Loan

** Intensywność emisji obliczona na podstawie wskaźnika rekomendowanego przez GLEC 3.0

*** Intensywność emisji obliczona na podstawie wskaźnika rekomendowanego przez normę EN 16258 (wskaźnik użyty również w poprzednich latach)



EUROPEJSKI PARTNER W LOGISTYCE

Raben Group N.V. (dalej Grupa Raben lub Grupa) jest jednym z wiodących europejskich dostawców usług transportowych i logistycznych. Założona w Niderlandach jest w tej chwili obecna już na 15 rynkach europejskich. Dzięki rozległej sieci transportowej i około 1,8 mln m² powierzchni magazynowej w ponad 160 lokalizacjach łączymy klientów z całego świata, dostarczając ponad 17,5 mln 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 w temperaturze kontrolowanej oraz transportu morskiego, lotniczego i intermodalnego dla tysięcy klientów. Nie tylko dostarczamy towary z punktu A do punktu B, ale także budujemy długoterminowe partnerstwa i osiągamy długofalowe 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 dla klientów przy jednoczesnym ograniczaniu emisji.



15 krajów



ponad 160 magazynów



blisko 12 000 pracowników



10 000 pojazdów

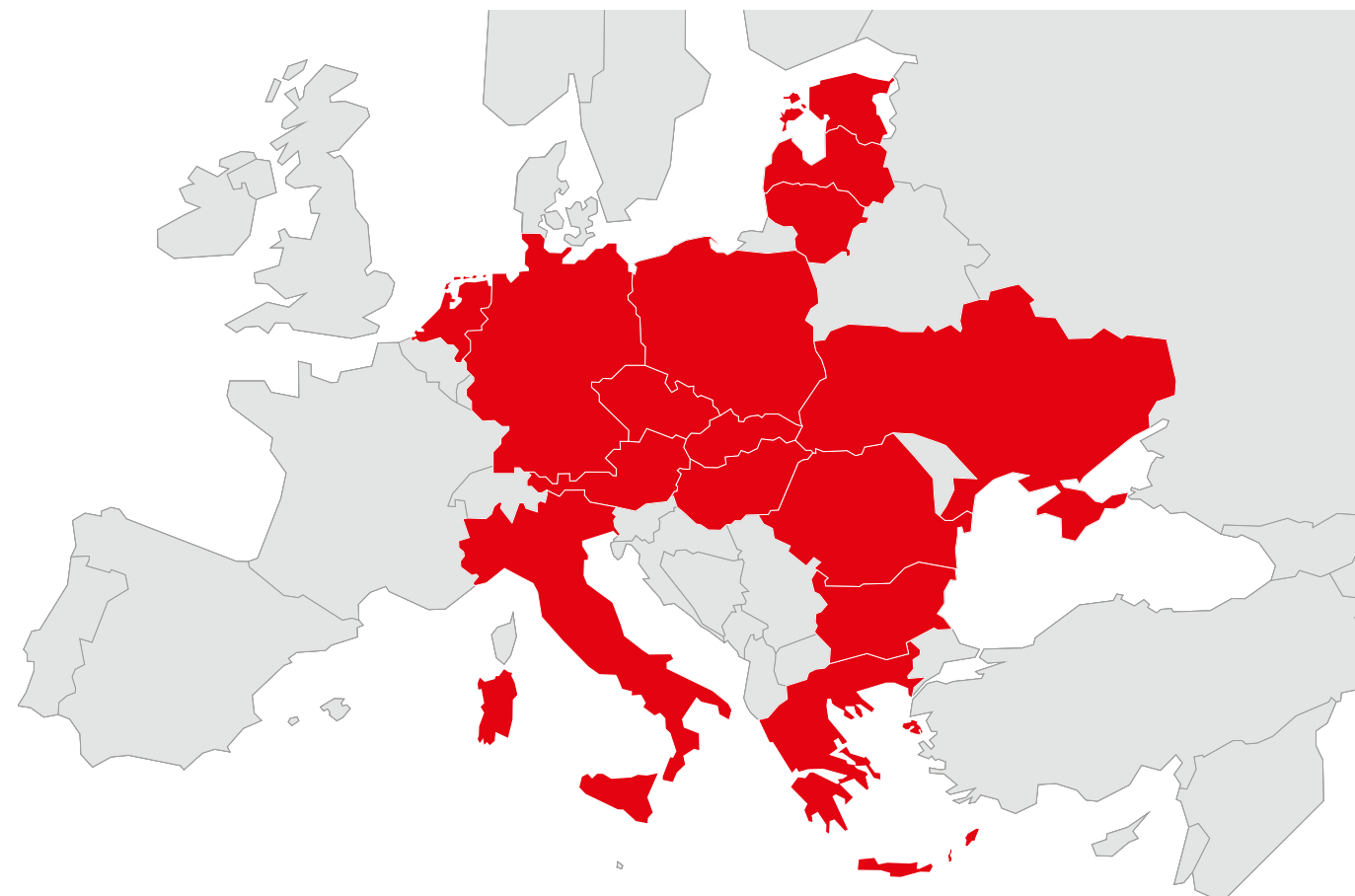


przychody 2 mld EUR

ponad 1 800 000 m² powierzchni magazynowej

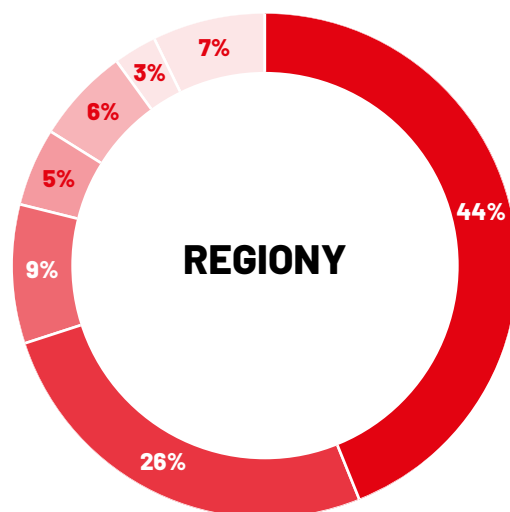
ponad 17 500 000 przesyłek rocznie

prawie 40 000 000 miejsc paletowych





WYNIKI EKONOMICZNE



 **44%**
Polska

 **26%**
Niemcy

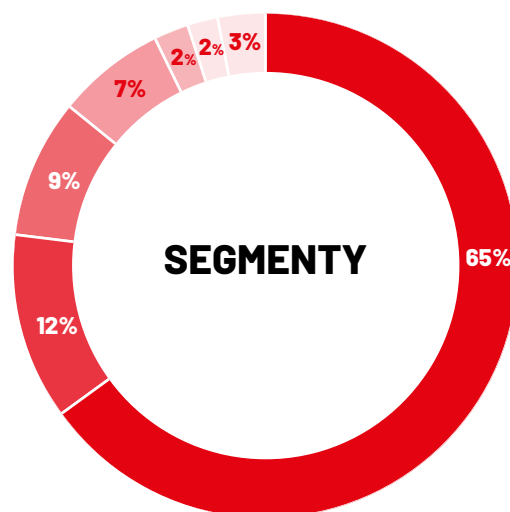
 **9%**
Austria

 **5%**
Włochy

 **6%**
Czechy

 **3%**
Niderlandy

 **7%**
Pozostałe kraje



 **65%** Transport drogowy

 **12%** Logistyka kontraktowa

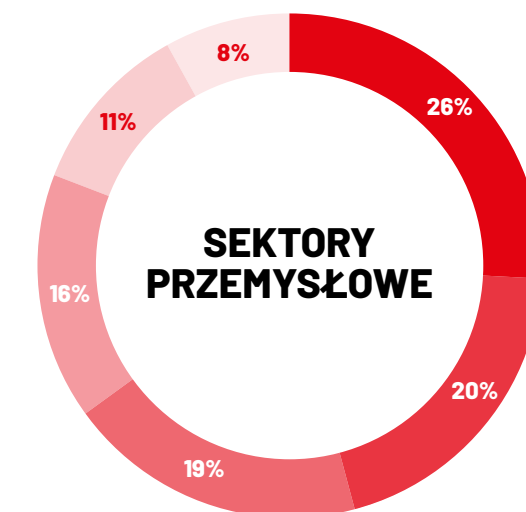
 **9%** Logistyka produktów w temp. kontrolowanej

 **7%** Transport pełnopojazdowy

 **2%** Transport morski i lotniczy

 **2%** 4PL

 **3%** Pozostałe



 **26%**
Żywność

 **20%**
Motoryzacja

 **19%**
Technologie

 **16%**
Branża chemiczna

 **11%**
Handel

 **8%**
FMCG (niespożywcze)

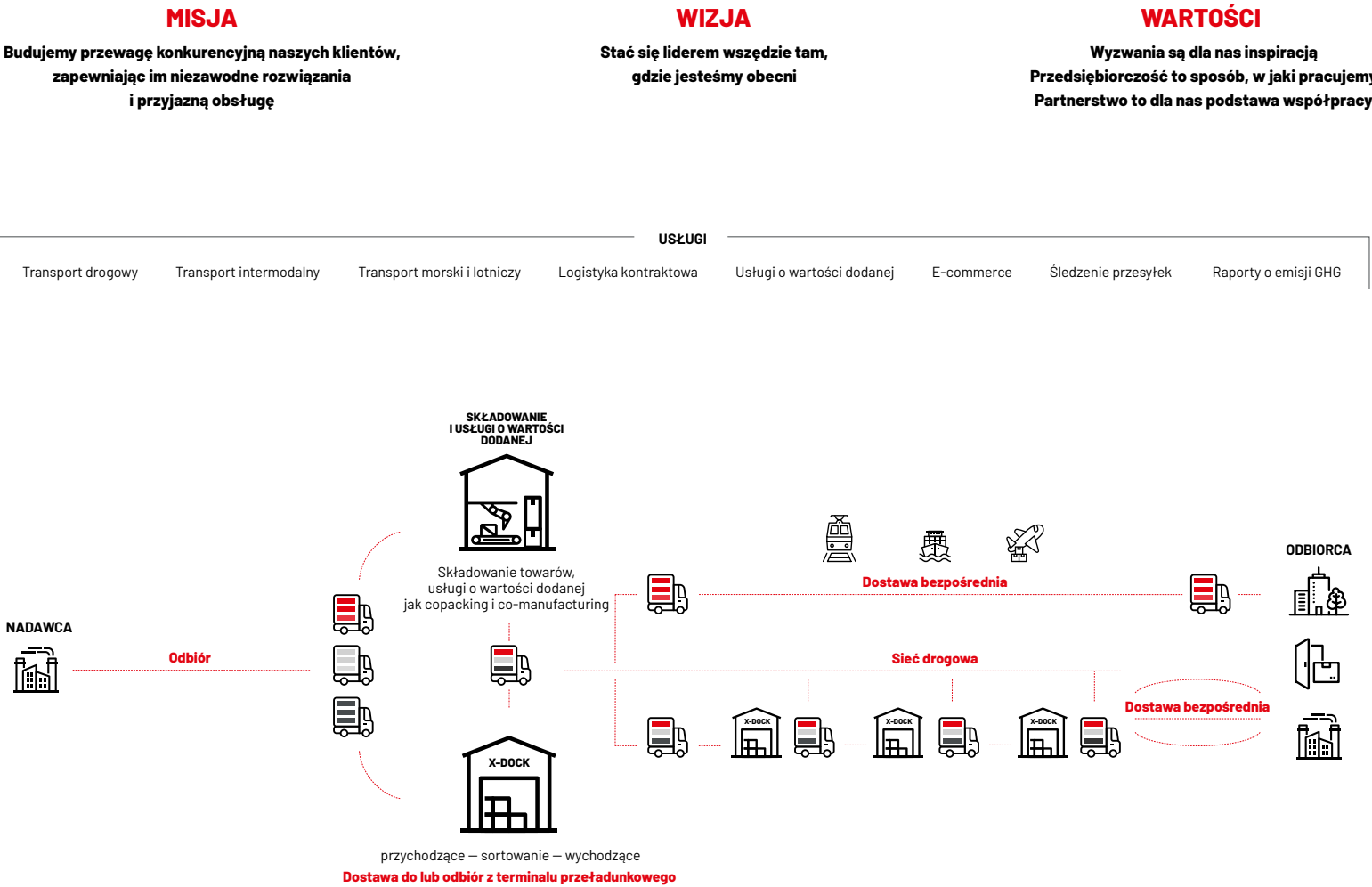


NASZ MODEL BIZNESOWY

Model biznesowy Grupy Raben opiera się na naszych wartościach, do których należą: wyzwania, przedsiębiorczość i partnerstwo. Wszystkie one stawiają na pierwszym miejscu szacunek dla ludzi i troskę o planetę.

W Grupie Raben dostarczamy naszym klientom dostosowane do ich potrzeb wysokiej jakości usługi, które rozwijamy zgodnie ze Strategią Zrównoważonego Rozwoju, przy wykorzystaniu nowoczesnych i innowacyjnych rozwiązań oraz technologii. Nasze usługi oparte są przede wszystkim o dobrze rozwiniętą, własną sieć połączeń drogowo-magazynowych. Ponadto oferujemy dostawę z wykorzystaniem transportu morskiego, lotniczego i kolejowego, a także intermodalnego – wszystko po to, aby zapewnić kompleksową ofertę naszym klientom, działającym we wszystkich sektorach, w tym obejmujących produkty świeże, wymagające kontrolowanej temperatury w całym łańcuchu dostaw lub chemikalia. Oferujemy również magazynowanie i inne usługi o wartości dodanej.

Do transportu drogowego, który stanowi trzon naszej działalności, wykorzystujemy z jednej strony własną flotę, z drugiej zaś zewnętrznych dostawców usług transportowych, z którymi budujemy długoterminowe relacje biznesowe i którzy są ważnym elementem naszego łańcucha dostaw. Ten model pozwala nam zachować elastyczność i skutecznie dostosowywać się do szybko zmieniającego się otoczenia, gwarantując naszym klientom ciągłość i niezawodność w ich łańcuchach dostaw.





MODEL TWORZENIA WARTOŚCI



Kluczowe zasoby

Kapitał ludzki: Naszym najważniejszym kapitałem są ludzie. Ich wiedza i doświadczenie, a także zaangażowanie i dążenie do ciągłego samorozwoju oraz proaktywna postawa wspierająca obsługę klientów, pozwalają nam tworzyć unikalną wartość dla organizacji, naszych partnerów biznesowych i otoczenia społecznego.

Kapitał finansowy: Wykorzystujemy zarówno środki zewnętrzne, jak i kapitał własny, aby wzmocnić swoją pozycję rynkową i rozwijać markę firmy.

Partnerzy i dostawcy: Naszą wartością są długoterminowe relacje z naszymi partnerami biznesowymi i dostawcami, do których należą przede wszystkim: przewoźnicy drogowi, właściciele magazynów i deweloperzy, agencje zatrudnienia i rekrutacyjne, dostawcy usług IT.

Kapitał środowiskowy: Polegamy na zasobach naturalnych, głównie paliwach kopalnych, takich jak ropa naftowa i gaz ziemny. Wraz z trwającą transformacją energetyczną są one stopniowo zastępowane przez odnawialne źródła energii i paliwa, takie jak wiatr, energia słoneczna, a także biogaz i inne biopaliwa.

Kapitał technologiczny: Wdrażane obecnie zaawansowane technologie i innowacje zmieniają reguły gry. Odgrywają kluczową rolę nie tylko w rozwoju organizacji, ale także budowaniu nisko- lub zeroemisyjnej przyszłości. To na nich budujemy naszą przewagę. Jednocześnie dbamy o bezpieczeństwo naszej infrastruktury IT i ochronę informacji.

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. Tworzymy wartość dodaną poprzez realizację celów w zakresie redukcji emisji z transportu.

Dla europejskiej gospodarki: Sektor transportu ma znaczący wpływ na wzrost gospodarczy. Jako jeden z europejskich liderów, wnosimy znaczący wkład w rozwój europejskiej gospodarki i zwiększamy stabilność zatrudnienia.

Dla planety: Jesteśmy odpowiedzialni za nasz wpływ na środowisko. Jesteśmy również świadomi naszego udziału w globalnych emisjach, dlatego dążymy do ich ograniczenia i tym samym przeciwdziałamy zmianom klimatu.

Dla ludzi: Jesteśmy odpowiedzialni za to, z kim współpracujemy. Promujemy wśród naszych dostawców i wymagamy od nich budowania środowiska pracy opartego na wartościach etycznych, w którego centrum znajdują się prawa człowieka i prawa pracownicze.



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

To usługa obejmująca szereg operacji przeprowadzanych w magazynach, począwszy od rozładunku i składowania, aż po usługi dodatkowe, takie jak etykietowanie, foliowanie czy przygotowywanie zestawów promocyjnych. Usługa ta obejmuje również procesy e-commerce.



FTL (ładunki całopojazdowe)

Świadczymy usługi międzynarodowego i krajowego całopojazdowego transportu drogowego ładunków (FTL) oraz usługi transportowe oparte na rozwiązaniach intermodalnych. Pozwalają one optymalizować koszty dostawy ładunków jednorodnych bez konieczności przeładunku. Z kolei usługa transportu intermodalnego pozwala na korzystanie z różnych środków transportu przy użyciu tej samej jednostki ładunkowej.



4PL (Wiodący Operator Logistyczny)

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 w temperaturze kontrolowanej

Kompleksowe rozwiązanie logistyczne dla produktów świeżych, wymagających kontrolowanej temperatury w dwóch zakresach: 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 FTL.



Transport morski i lotniczy

Usługi frachtu morskiego i lotniczego pozwalają na transport towarów na duże odległości. Ładunki dostarczane są w dowolne miejsce w szybki i bezpieczny sposób. Wieloletnie doświadczenie, ścisła i oparta na zaufaniu współpraca z armatorami i liniami lotniczymi pozwalają nam łączyć kontynenty i czynić dostępnymi nawet najbardziej odległe lokalizacje na całym świecie. W ramach tych rozwiązań świadczymy również usługi oparte na transporcie intermodalnym.





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 z 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 Dostawców 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.

Aby lepiej zrozumieć nasz wpływ i ocenić potencjalne ryzyko w łańcuchu dostaw zarówno dla ludzi, jak i środowiska, na przełomie roku rozpoczęliśmy wdrożenie procesu należytej staranności, którego działania w pierwszej kolejności obejmą największych dostawców.

DOSTAWCY

W realizacji usług naszym celem jest nie tylko dostarczenie ładunku z punktu A do punktu B, ale przede wszystkim 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 zamówień jednorazowych, zapewniając dostęp do naszych sieci dystrybucyjnych we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność. Dążymy do tego, aby obsługa klienta była czynnikiem wyróżniającym naszą firmę.

Dodatkowo oferujemy naszym klientom rozwiązania dostosowane do ich potrzeb i oparte na danych, wspierające realizację ich celów w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych.

REALIZACJA USŁUG DODATKOWYCH

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.

ROZWINIĘTA SIEĆ

Przewoźnicy stanowią bardzo ważną grupę w naszym łańcuchu wartości. Firmy transportowe, działające przede wszystkim na rynkach lokalnych, współpracują z nami na podstawie długoterminowych umów, gwarantujących obu stronom stabilną współpracę.

Grupa Raben wdrożyła, jako integralną część umowy ramowej, jednolity Standard Współpracy z Przewoźnikami (General Terms and Conditions), który zawiera Ogólne Warunki Świadczenia Usług (OWU), a także obejmuje zasady opisane w Podręczniku Kierowcy. Dokument określa wymogi prawne i operacyjne dla dostawców usług transportowych. OWU są dostosowane do obowiązujących lokalnych przepisów prawa i regulacji, dlatego poszczególne postanowienia mogą różnić się lokalnie.

GTC są obecnie wdrożone w Polsce i Niemczech. W pozostałych krajach trwa proces ich implementacji.





STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Filary i obszary Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Raben

ODPOWIEDZIALNA ORGANIZACJA

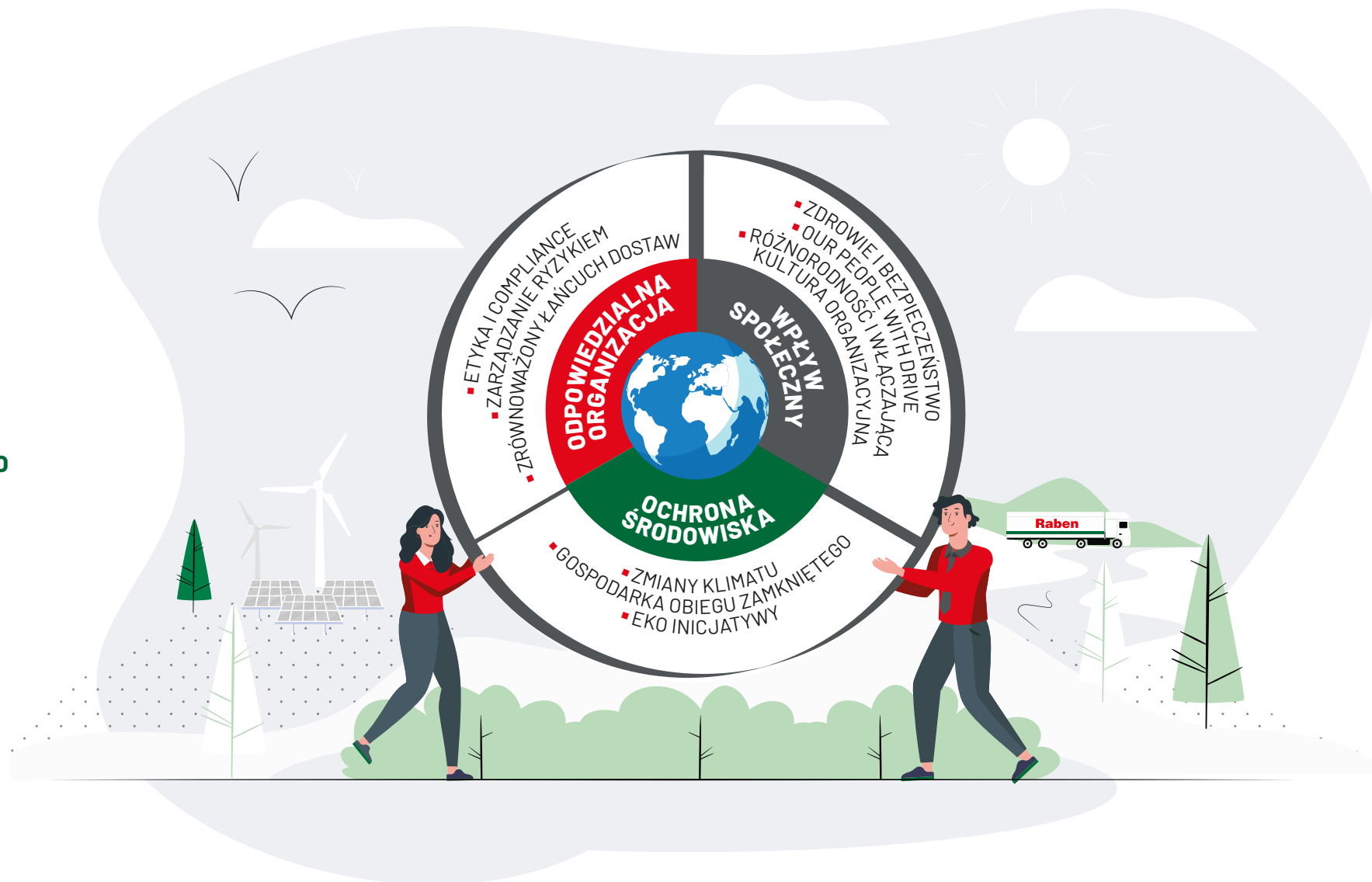
Etyka i zgodność z przepisami
Zarządzanie ryzykiem
Zrównoważone zaopatrzenia

OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Zmiana klimatu
Gospodarka o obiegu zamkniętym
Inicjatywy ekologiczne

WPŁYW SPOŁECZNY

Bezpieczeństwo i higiena pracy
Nasi pracownicy
Różnorodność i integracja





STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

NASZA STRATEGIA

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy na lata 2021-2025 prezentuje kompleksowe podejście do minimalizowania śladu środowiskowego i wywierania pozytywnego wpływu społecznego w całej naszej działalności.

Podstawą naszej Strategii jest zobowiązanie do redukcji emisji i podnoszenia efektywności energetycznej. Dzięki zastosowaniu zaawansowanych algorytmów optymalizacji tras, ciągłej pracy nad lepszym wykorzystaniem naszych możliwości operacyjnych, a także inwestowaniu w nowoczesną, efektywną emisję floty, dążymy do zmniejszenia naszego śladu węglowego w transporcie. Dodatkowo, integracja odnawialnych źródeł energii w magazynach i wykorzystanie energooszczędnych technologii potwierdza nasze zaangażowanie w przeciwdziałanie zmianom klimatycznym.

Ponadto w Grupie Raben kładziemy nacisk na odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw. Obejmuje to współpracę z dostawcami, którzy wdrażają etyczne i zrównoważone praktyki, zapewniając, że cały łańcuch dostaw jest zgodny ze standardami środowiskowymi i społecznymi. Implementując programy promujące redukcję odpadów w naszych zakładach, nasze oddziały aktywnie działają na rzecz stworzenia bardziej zrównoważonego i świadomego ekologicznie ekosystemu.

Wreszcie, priorytetowo traktujemy również odpowiedzialność społeczną, promując uczciwe praktyki pracownicze, dbając o poszanowanie różnorodności i integrację w miejscu pracy oraz zapewniając szkolenia i możliwości rozwoju.

Wspieramy kulturę, która ceni zarówno naszych pracowników, jak i społeczności, którym służymy. Kompleksowa Strategia Zrównoważonego Rozwoju nie tylko wzmacnia reputację naszej marki, ale także wspiera długoterminową odporność i konkurencyjność na rynku, przyczyniając się jednocześnie do budowania bardziej zrównoważonej przyszłości.

Ponieważ horyzont czasowy strategii wyznacza 2025 rok, w 2024 roku rozpoczęliśmy przygotowania do aktualizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju na kolejne lata.

ZARZĄDZANIE

Skuteczne podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem obejmuje integrację kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego we wszystkich obszarach działalności Grupy i jej działów. Kluczowe dla takiego podejścia jest uznanie, że zrównoważony rozwój nie jest samodzielną inicjatywą, ale integralną częścią strategii biznesowej, mającą na celu tworzenie wartości w wieloletniej perspektywie przy jednoczesnym minimalizowaniu negatywnego wpływu na środowisko i maksymalizowaniu zysku dla otoczenia społecznego.

Kluczową rolę w zarządzaniu Strategią Zrównoważonego Rozwoju odgrywa Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, który jest odpowiedzialny za ustalanie celów, zatwierdzanie projektów i działań oraz nadzorowanie ich realizacji. Przegląd celów jest przeprowadzany co najmniej raz w roku, ale biorąc pod uwagę dynamikę obszaru ESG, staramy się na bieżąco uwzględniać wszystkie zmiany prawne, wymagania i oczekiwania interesariuszy.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

W zarządzanie Strategią Zrównoważonego Rozwoju włączamy różne grupy interesariuszy, na których Grupa Raben oddziałuje zarówno w obszarze ochrony środowiska, spraw społecznych i ładu korporacyjnego. Zaangażowanie to nie ogranicza się jedynie do wewnętrznych interesariuszy, takich jak pracownicy i menedżerowie, ale obejmuje również zewnętrznych partnerów – klientów, inwestorów, dostawców oraz stowarzyszenia branżowe.

Opracowanie założeń Strategii zostało poprzedzone analizą oczekiwań interesariuszy, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Aby zapewnić aktualność dokumentu, proces przeglądu jest systematycznie powtarzany, a wnioski są uwzględniane w bieżących pracach nad aktualizacją dokumentu. Aby zapewnić skuteczność tego procesu, Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju jest odpowiedzialny za zatwierdzanie wniosków i koordynowanie aktualizacji głównego dokumentu.

Komunikacja z interesariuszami naszego podejścia do zrównoważonego rozwoju i postępów w realizacji celów, staje się impulsem do lepszego poznania ich oczekiwań oraz potrzeb, a w konsekwencji poszerza naszą perspektywę. Pozwala nam to lepiej zarządzać bieżącą strategią, w tym planować i podejmować odpowiednie działania, teraz i w przyszłości. Zaangażowanie interesariuszy jest również kluczem do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, w tym redukcji emisji z działalności transportowej. Odgrywają oni kluczową rolę w budowaniu odpornego i zrównoważonego łańcucha dostaw, którego podstawę stanowi poszanowanie praw człowieka i praw pracowniczych, a także troska o środowisko naturalne.



STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Opracowując naszą Strategię, zintegrowaliśmy ją również z Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDG), przyjętymi przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2015 roku. Zidentyfikowaliśmy cele, na które oddziałujemy w największym stopniu i przyjęliśmy konkretne zobowiązania odnoszące się do sześciu z siedemnastu Celów Zrównoważonego Rozwoju.



DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA



RÓWNOŚĆ PŁCI



WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA



INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ I INFRASTRUKTURA



ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA



DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU

CELE SBTi DO ROKU 2030

CEL SBTi 1

38,7%

ograniczenie emisji 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.

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 CO₂ (zakres 1 oraz zakres 2) z biur i magazynów.

CEL 2

-10%

redukcja intensywności emisji CO₂ z działalności transportowej.

CEL 3

96%

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

CEL 4

34%

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

CEL 5

2/5

wzrost oceny ratingu EcoVadis dla Grupy Raben.

CEL SBTi 2

77,0%

przewoźników zaangażowanych w inicjatywę SBTi do 2027 r.

Pośrednie emisje z transportu realizowanego przez podwykonawców (do 2027 roku 77% dostawców zobowiąże się do wyznaczenia własnych celów).

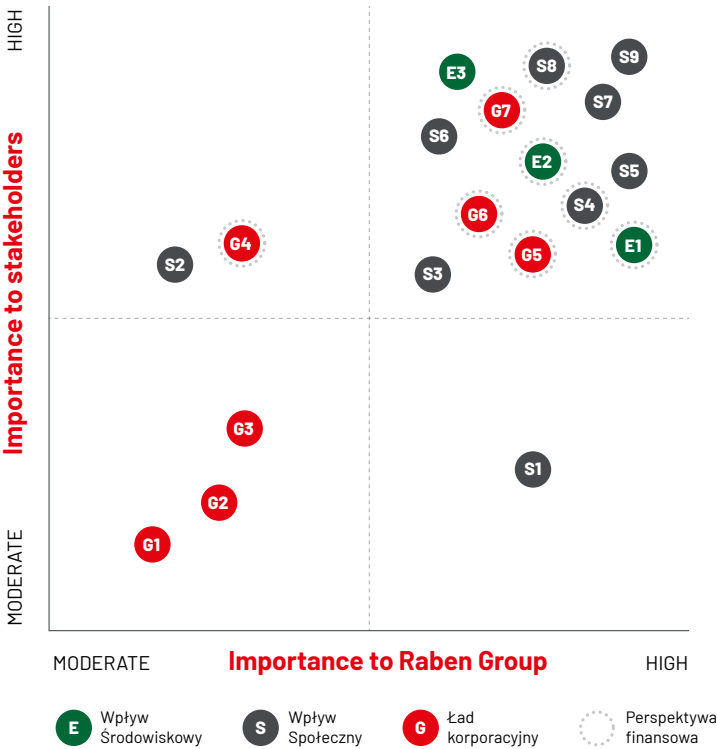




OCENA ISTOTNOŚCI

W złożonym środowisku biznesowym fundamentalnego znaczenia nabiera zrozumienie kluczowych wyzwań i oczekiwań oraz identyfikacja wpływu i ryzyk. U podstaw tych procesów leży nasza identyfikacja istotności w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego (ESG). Systematycznie oceniając znaczenie czynników ESG i angażując w ten proces różnych interesariuszy, uzyskujemy wielowymiarowy obraz naszej organizacji i stawianych przed nią oczekiwań. Aby jeszcze lepiej zrozumieć i ustalić strategiczne priorytety przyszłych działań, rozpoczęliśmy przygotowania do aktualizacji matrycy istotności, w oparciu o wymagania wskazane w standardzie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Proces będzie opierał się na kompleksowej ocenie wpływu i ryzyka oraz zapewni uwzględnienie perspektywy interesariuszy i osób, na które jako organizacja oddziałujemy.

Dialog z naszymi klientami, który został przeprowadzony w 2022 roku, zapewnił wgląd w zmieniające się oczekiwania, co pozwoliło nam lepiej zrozumieć ich wizję dotyczącą odpowiedzialnego i etycznego postępowania. Spotkania z przewoźnikami dostarczyły nam cennych informacji na temat trendów w branży, postrzegania ryzyka i zmieniających się wyzwań. Co więcej, zaangażowanie naszych pracowników pozwoliło nam wykorzystać ich doświadczenie i otwartość, a także wiedzę zgromadzoną wewnątrz organizacji do ukształtowania matrycy istotności. Szczegółowość tej oceny doprowadziła do identyfikacji najbardziej krytycznych obszarów, w których nasze działania mogą mieć znaczący wpływ. W 2023 roku ustalenia te zostały potwierdzone przez Komitet Sterujący ds. Zrównoważonego Rozwoju.



W porównaniu do 2022 roku, matryca istotności nie uległa zmianie. Proces oceny gwarantuje, że nasze inicjatywy strategiczne są dostosowane do oczekiwań i priorytetów naszych interesariuszy oraz wspiera przejrzystość, odpowiedzialność i zrównoważone praktyki w całej organizacji. Znaleźnienie potwierdzenia dla przyjętych ustaleń daje nam solidne podstawy do proaktywnego zajmowania się istotnymi tematami i wprowadzania pozytywnych zmian do naszej działalności i w ramach społeczności, którym służymy.

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

W 2023 roku rozpoczęliśmy ocenę wpływu oraz ryzyk w obszarach społecznym i środowiskowym. Proces ten jest pierwszym krokiem w kierunku spełnienia wymogów wytycznych ESRS, dotyczących oceny istotności.



ŁAD KORPORACYJNY





NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE O ŁADZIE KORPORACYJNYM

Ocena A- CDP Climate Assessment (Zmiany klimatu)

strona 23

Ocena B- CDP Supplier Engagement (Zaangażowanie dostawców)

strona 23

5 452 osoby przeszkolone z bezpieczeństwa informacji

strona 29

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:





ŁAD KORPORACYJNY

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

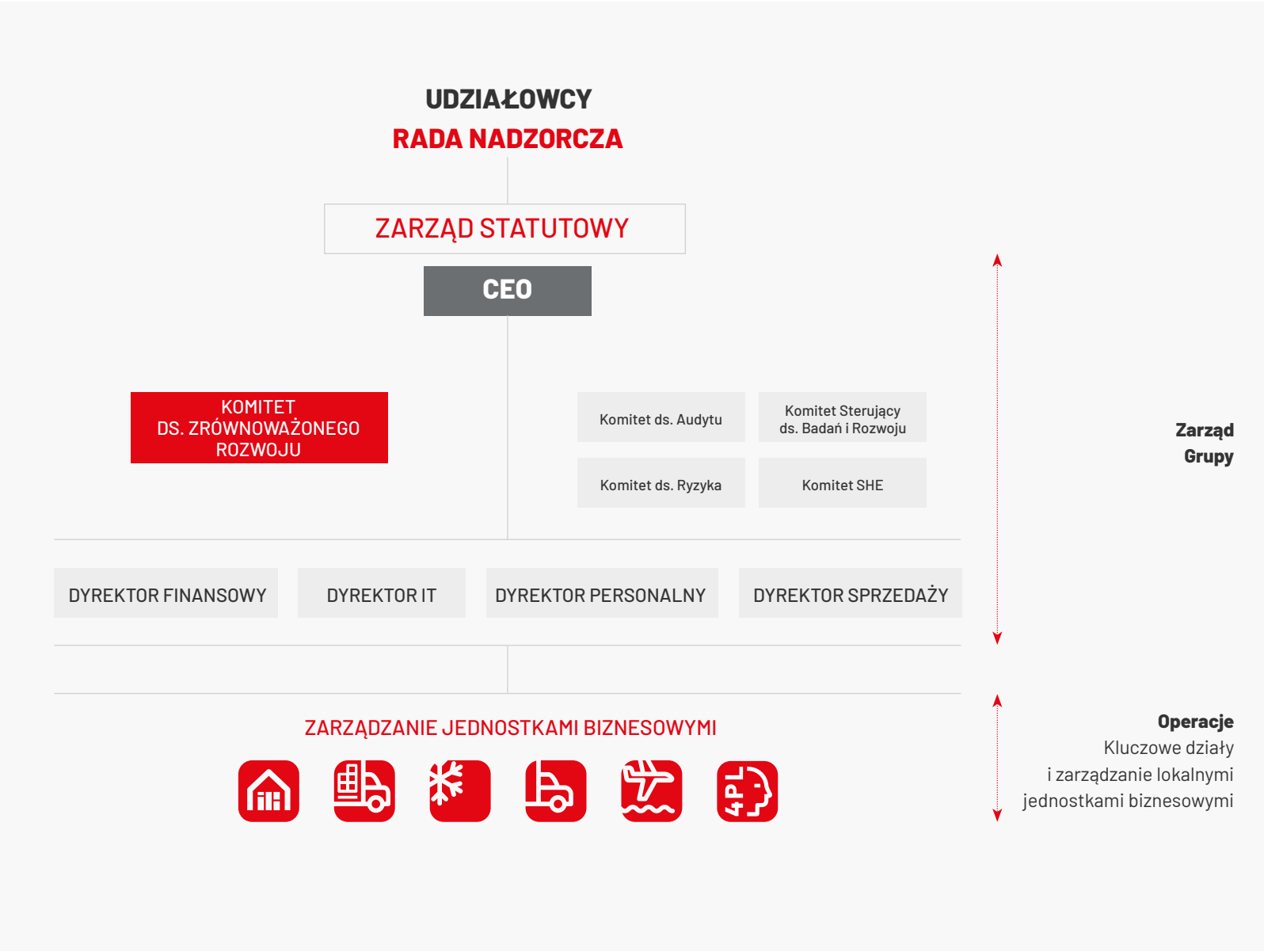
RADA NADZORCZA

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
 Stefan Delacher
 Robert Erni

W 2023 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej. W Radzie Nadzorczej nie ma interesariuszy i niedostatecznie reprezentowanych przedstawicieli grup społecznych. 31 stycznia 2024 roku do Rady Nadzorczej dołączył Robert Erni.





ŁAD KORPORACYJNY

ZARZĄD STATUTOWY RABEN GROUP N.V.

Najwyższym organem wykonawczym Grupy Raben, kierowanym przez Prezesa Zarządu jest Zarząd Statutowy Raben Group N.V. Aby uniknąć potencjalnego konfliktu interesów ze względu na pełnienie funkcji wykonawczej Prezesa Zarządu przez właściciela, w strukturach Grupy Raben funkcjonuje Rada Nadzorcza. Posiada ona uprawnienia doradcze i kontrolne. Nie występują konflikty interesów związane z członkostwem w radach nadzorczych, byciem udziałowcem dostawców lub innych zainteresowanych stron, w podmiotach powiązanych, ich relacjach, transakcjach i zaległych saldach. Zarząd Statutowy jest odpowiedzialny za zarządzanie Grupą Raben. Powołuje i odwołuje Zarząd Grupy Raben oraz określa jego uprawnienia i obowiązki. Członkowie Zarządu Statutowego powoływani są na czas nieokreślony przez Prezesa Zarządu w oparciu o ich kwalifikacje i 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 *Sustainability Linked Loan*. Prezes Zarządu jest odpowiedzialny za ocenę wyników pracy członków Zarządu Statutowego i Zarządu Grupy. Ponadto, Rada Nadzorcza dokonuje co roku przeglądu oraz niezależnej oceny działalności Zarządu Statutowego i Zarządu Grupy.

Rada Nadzorcza nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń, ani nie wydała żadnych zaleceń dotyczących zmian w składzie Zarządu w roku sprawozdawczym. W procesie oceny nie korzystano z usług zewnętrznych konsultantów ani audytorów.

Skład:

Ewald Raben – Prezes zarządu (CEO)

Marek Zdanowicz – Dyrektor Finansowy (CFO)

Katarzyna Jaeger – Dyrektor Sprzedaży

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 (wraz z odpowiedzialnym członkiem Zarzędem Grupy). Dyrektor Finansowy, w ramach ogólnej odpowiedzialności i uprawnień, nadzoruje działy: zarządzania ryzykiem, zgodności, zrównoważonego rozwoju i prawny. Dyrektor Sprzedaży odpowiada za sprzedaż i marketing, obsługę klienta oraz segment 4PL.

W najwyższym organie zarządzającym nie ma innych interesariuszy ani przedstawicieli grup społecznych.

W 2023 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Zarządu Statutowego Raben Group N.V.

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 2023 roku nie nastąpiły zmiany w składzie Zarządu Grupy Raben.

WSKAŹNIK RÓŻNORODNOŚCI W ORGANACH 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

Stan na dzień 31 grudnia 2023 roku.



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 Grupy Raben. Zarządy Statutowe jednostek biznesowych są odpowiedzialne za realizację strategii, osiąganie ustalonych celów, w tym związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz za adresowanie obszarów ryzyka i wpływu.

Podejmują działania istotne dla firmy, o ile nie są one sprzeczne z interesami Grupy Raben i należących do niej pozostałych spółek. Zarząd Statutowy jednostki biznesowej Grupy Raben jest również odpowiedzialny za uzyskiwanie zgód na poszczególne działania od Zarządu Grupy 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 standardowych umów, zawierających takie elementy wynagrodzenia, jak wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne. Aby podkreślić znaczenie obszaru zrównoważonego rozwojem, składniki wynagrodzenia dyrektorów odpowiedzialnych za obszary wchodzące w zakres ESG są również powiązane z realizacją celów ESG.

KOMITETY

Zarząd Statutowy i Zarząd Grupy Raben są wspierane przez komitety, które pełnią funkcję doradczą. Co do zasady, co najmniej jeden członek Zarządu jest zaangażowany w pracę każdego komitetu, a skład komitetu jest uzupełniany o członków zgodnie z ich kompetencjami i doświadczeniem.

Komitety nie mają określonej kadencji.

Komitety związane z ESG

w skład których wchodzi członkowie Zarządu.

Komitet ds. Audytu – jest odpowiedzialny za nadzór nad audytem wewnętrznym, zatwierdzanie i wdrażanie Polityki Zgłaszania Nieprawidłowości oraz rozpatrywanie zgłaszanych nieprawidłowości. Przewodniczący Komitetu ds. Audytu jest delegowany przez Radę Nadzorczą.

Komitet Sterujący ds. Badań i Rozwoju – jest odpowiedzialny za przegląd realizowanych projektów innowacyjnych, podejmowanie decyzji o kolejnych działaniach i zatwierdzanie zmian do wdrożenia w Grupie Raben.

Komitet ds. Ryzyka – jest 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 – jest odpowiedzialny za wspieranie wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju, ocenę planów działań, w tym służących realizacji celów związanych z klimatem. Do jego zadań należy również proponowanie nowych inicjatyw i ich zatwierdzanie.

Komitet SHE – jest odpowiedzialny za aktywne wspieranie budowania kultury bezpieczeństwa w Grupie Raben poprzez ocenę i zatwierdzanie planów, standardów SHE (bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona 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.



ŁAD KORPORACYJNY

ZARZĄDZANIE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

Grupa Raben zarządza zrównoważonym rozwojem poprzez jasną strukturę organizacyjną i zarządczą. Odpowiada za to dedykowany Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, który kieruje inicjatywami w zakresie zrównoważonego rozwoju. W skład komitetu wchodzi przedstawiciele różnych działów. Dzięki współpracy możliwe jest kompleksowe zarządzanie zrównoważonym rozwojem w całej organizacji. Podstawową rolą jest ustalanie, wdrażanie i nadzorowanie realizacji strategii zrównoważonego rozwoju, w tym monitorowanie postępów i przekazywanie informacji na temat działań w Grupie Raben.

W skład Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju wchodzi CEO, CFO, a także dyrektorzy do spraw: rozwoju biznesu, HR, marketingu, badań i rozwoju, nieruchomości, ryzyka, sieci drogowej, a także Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Posiedzenia komitetu organizowane są kwartalnie, aby dokonać przeglądu postępów w realizacji Strategii Zrównoważonego Rozwoju, w tym celów i projektów związanych z klimatem. Ponadto, Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju jest odpowiedzialny za przegląd i zatwierdzanie matrycy istotności, a także adresowanie działań powiązanych z istotnymi tematami.

W ciągu ostatniego roku Komitet nadzorował między innymi wdrażanie celów i działań związanych z dekarbonizacją. Ponadto poszczególni członkowie, wraz z kluczowymi interesariuszami wewnętrznymi, byli zaangażowani w aktualizację ryzyk i szans związanych z klimatem.

Co więcej, członkowie zarządu i dyrektorzy wykonawczy odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Ich osobiste zaangażowanie i kierunki przez nich wyznaczone znacząco wpływają na realizację priorytetów zrównoważonego rozwoju. Określają oni alokację zasobów, nadają priorytet celom zrównoważonego rozwoju i rozliczają pozostałych menadżerów z realizacji tych celów.

Jednostka bezpośrednio odpowiedzialna za koordynowanie działań związanych ze zrównoważonym rozwojem i klimatem podlega Dyrektorowi ds. Ryzyka i Dyrektorowi Finansowemu (CFO).

Ustanowienie wytycznych, standardów i procedur zgodności jest również ważnym aspektem zarządzania zrównoważonym rozwojem. Obejmują one zarówno ochronę środowiska, gospodarkę odpadami, etykę, łańcuch dostaw i odpowiedzialność społeczną. Ponadto zgodność z normami branżowymi i przepisami oraz certyfikacje zapewniają, że działamy zgodnie z uznanymi praktykami rynkowymi i oczekiwaniami.

SZKOLENIE I ŚWIADOMOŚĆ

Zarząd Grupy Raben poszerza swoją wiedzę dotyczącą zrównoważonego rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach tematycznych, bezpośrednio związanych z obszarem kompetencji. Ponadto tematy ESG są również prezentowane przez Dyrektora ds. Zrównoważonego Rozwoju podczas corocznej konferencji dla członków zarządu, dyrektorów zarządzających i menedżerów wyższego szczebla.

Tematy ESG są również dyskutowane podczas posiedzeń Rady Nadzorczej, w tym omawiane są tematy zgodnie z matrycą istotności, cele oraz realizacja kluczowych działań. Kwestie ESG są również uwzględnione w planowaniu strategicznym Grupy Raben.





PRZEJRZYSTOŚĆ W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Przejrzystość i regularne raportowanie stanowią podstawę etycznego dialogu z interesariuszami, a także wspierają skuteczne zarządzanie zrównoważonym rozwojem. Podstawowym narzędziem, którego używamy do monitorowania naszych wyników i postępów, jest raport roczny, który przygotowujemy w oparciu o standard GRI oraz wytyczne TCFD. Przekazujemy w nim informacje dotyczące wszystkich zidentyfikowanych tematów istotnych. Raport jest publicznie dostępny, publikowany na naszej stronie internetowej i przekazywany naszym interesariuszom. Z kolei wyniki ujęte w raporcie są wykorzystywane do identyfikacji tych obszarów, które wymagają dodatkowego wysiłku. Aby zagwarantować rzetelność przygotowania raportu, jest on weryfikowany przez niezależnego audytora.

TRANSPARENTNOŚĆ W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Wierzymy, że długoterminowe relacje biznesowe można budować wyłącznie w oparciu o wzajemne zaufanie. Nie jest to możliwe bez zapewnienia dostępu do wiarygodnych informacji. Dlatego na bieżąco informujemy naszych kluczowych partnerów o naszych zobowiązaniach i celach oraz postępach w ich realizacji. Tematem niezmiennie ważnym dla naszych klientów jest emisja gazów cieplarnianych. Uznając naszą rolę w globalnym łańcuchu dostaw, a tym samym w strukturze emisji naszych klientów, monitorujemy nasze emisje i dostarczamy miesięcznie dane naszym klientom w oparciu o wspólnie uzgodnione standardy. Ponadto, aby poprawić widoczność naszego łańcucha wartości, w 2023 roku rozpoczęliśmy wdrażanie należytej staranności w zakresie praw człowieka, praw pracowniczych, etyki i środowiska, zgodnie z Wytycznymi OECD

dla przedsiębiorstw wielonarodowych, dotyczącymi odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz Wytycznymi ONZ, dotyczącymi biznesu i praw człowieka. Naszym celem jest skuteczne monitorowanie i ograniczanie ryzyka oraz negatywnego wpływu – bezpośredniego i pośredniego, jaki wywieramy na otoczenie.

ZEWNĘTRZNA WERYFIKACJA

Nasze zobowiązanie do transparentności znajduje odzwierciedlenie w procesie zewnętrznej weryfikacji. Raport Zrównoważonego Rozwoju jest poddawany audytowi przez tę samą jednostkę, która odpowiada za badanie sprawozdania finansowego. W bieżącym okresie jest nim Ernst & Young Accountants LLP (EY). EY przeprowadza badanie o ograniczonym zakresie (limited assurance engagement) w celu ustalenia, czy wybrane wskaźniki Grupy Raben N.V. za okres 2023 roku zostały przygotowane zgodnie ze wszystkimi tematami istotnymi i zgodnie z obowiązującymi kryteriami raportowania (GRI uzupełnione o kryteria specyficzne dla Grupy Raben). Ponadto, aby zapewnić naszym interesariuszom porównywalne informacje i niezależną ocenę dojrzałości organizacyjnej w obszarze zrównoważonego rozwoju – do czasu wejścia w życie nowej dyrektywy - zdecydowaliśmy się poddawać ocenie w ratingu EcoVadis. EcoVadis bada szeroki zakres tematów niefinansowych, w tym obecność systemów zarządzania, wpływ na środowisko, prawa pracownicze i prawa człowieka, etykę i zrównoważone zakupy. Przez cały rok aktywnie rozwijaliśmy obszar zrównoważonego rozwoju, dzięki czemu w 2024 roku osiągnęliśmy 65 punktów i otrzymaliśmy srebrny medal.

Udział w ratingu EcoVadis i systematyczna poprawa oceny są jednym z zadań wpisanych do umowy kredytowej uwzględniającej realizację celów zrównoważonego rozwoju (Sustainability Linked Loan, SLL). Umowa podpisana w 2021 roku była jedną z pierwszych tego typu udzieloną firmie z sektora logistycznego. Pożyczka została uzyskana dzięki współpracy z konsorcjum instytucji finansujących, do których należą: BNP Paribas Bank Polska, ING Bank Śląski, Coöperatieve Rabobank, Commerzbank, mBank, Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski i UniCredit Bank. W 2023 roku Grupa Raben zrealizowała cztery z pięciu celów SLL.

Zwiększając nasze wysiłki w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, ponownie oceniliśmy nasze plany, polityki i działania podejmowane w obszarze przeciwdziałania zmianom klimatu w ramach inicjatywy CDP (Carbon Disclosure Project). W 2023 roku otrzymaliśmy ocenę A- w CDP Climate Change, co potwierdza nasze wysokie zaangażowanie oraz dążenie do transparentności. Jest to również znaczący krok w kierunku zwiększenia naszej wiarygodności (w poprzednich latach otrzymywaliśmy ocenę C).



Rok	EcoVadis	CDP
2024	65 (srebro)	A-
2023	61 (srebro)	C
2022	61 (srebro)	C
2021	53 (brąz)	D



ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Jednym z naszych priorytetów jest aktywny i przynoszący wzajemną korzyść dialog. Przy jego realizacji korzystamy z różnych kanałów komunikacji i metod zaangażowania umożliwiających wejście w interakcję z interesariuszami, takich jak: regularne spotkania, ankiety, konferencje, fora oraz komunikacja za pośrednictwem mediów. Za ich pośrednictwem nie tylko dzielimy się informacjami na temat celów, strategii i wyników Grupy Raben, ale także aktywnie pozyskujemy informacje, w tym: sugestie zmian, komentarze do naszych działań, oczekiwania interesariuszy i ich obawy. Ta dwukierunkowa komunikacja pozwala nam lepiej zrozumieć perspektywę naszych partnerów, odpowiedzieć na ich potrzeby i uwzględnić ich udział w procesach decyzyjnych. Wierzymy, że prowadząc otwarty dialog, możemy budować zaufanie i wzmacniać relacje z interesariuszami.

Co więcej, nasze podejście do zaangażowania zakłada wykorzystanie zindywidualizowanego podejścia do różnych grup interesariuszy. Zdajemy sobie sprawę, że każdy interesariusz, niezależnie od tego, czy jest to klient, dostawca, pracownik czy inwestor, ma swoje cele i oczekiwania. Dlatego też dostosowujemy nasze metody komunikacji do preferencji i potrzeb każdej grupy. Wszystkie grupy zapraszamy do dialogu co najmniej raz w roku. Szczególnym rodzajem zaangażowania interesariuszy jest proces oceny istotności, który został przedstawiony w poprzednim rozdziale.

Wiodącą rolę w procesie odgrywają menedżerowie. Odpowiadają oni za dobór i ocenę skuteczności inicjatyw podejmowanych w celu prowadzenia dialogu z poszczególnymi grupami interesariuszy.

Są oni również ważnym ogniwem w interpretowaniu informacji zwrotnych i przekładaniu ich na praktyczne wnioski. Menedżerowie gromadzą i analizują dane zebrane w trakcie procesu zaangażowania, co wspiera identyfikację dominujących trendów, ryzyk i szans. Informacje te są następnie przekazywane odpowiednim działom lub kierownictwu, umożliwiając Grupie podejmowanie świadomych decyzji, zgodnych z oczekiwaniami interesariuszy. Dodatkowo przedstawiciele Zarządu Grupy Raben co najmniej raz w roku osobiście uczestniczą w spotkaniu z poszczególnymi menedżerami, którego celem jest ocena efektywności procesu dialogu.

GRUPA	METODA	OPIS
Klienci		Aby zapewnić wysoki poziom satysfakcji klienta, badamy ją regularnie za pomocą ujednoliconych ankiet.
	Badanie satysfakcji klienta (raz w roku)	Pytania otwarte pomagają nam zidentyfikować obszary wymagające poprawy, podczas gdy wskaźnik Net Promoter Score (NPS) oraz Customer Satisfaction Index (CSI) ilustrują ogólny poziom zadowolenia naszych klientów.
	Bieżąca komunikacja	Budujemy trwałe relacje z naszymi klientami i poszerzamy naszą wiedzę o ich potrzebach i oczekiwaniach poprzez systematyczne spotkania. Każdemu klientowi przydzielony jest dedykowany opiekun, który odpowiada za bieżącą komunikację.
	Coroczne spotkanie	
Przewoźnicy	Spotkanie (raz w roku)	Aby utrzymać dobre relacje z naszymi kluczowymi dostawcami, prowadzimy sesje dialogowe dotyczące ważnych tematów w danym roku.

GRUPA	METODA	OPIS
Institucje finansowe	Spotkanie (raz w roku)	Świadomi potrzeby przejrzystej komunikacji, raz w roku organizujemy spotkanie z udziałem przedstawicieli instytucji finansujących.
Ubezpieczyciele	Spotkanie (raz w roku)	Celem corocznego spotkania z firmami ubezpieczeniowymi jest wzmocnienie wzajemnego zaufania i stworzenie platformy do dyskusji o aktualnej sytuacji rynkowej, ryzykach i szansach wpływających na rynki ubezpieczeń i TSL.
Pracownicy	Badanie zaangażowania pracowników (Pulse Check)	W Grupie Raben mierzymy zaangażowanie naszych pracowników za pomocą badania Pulse Check. Umożliwia ono pracownikom dzielenie się opiniami i przekazywanie informacji zwrotnych.
	Konsultacje ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników	Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania i podejmujemy dialog z przedstawicielami pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.





ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Jako jeden z liderów w branży TSL staramy się wywierać pozytywny wpływ na rynek. Wierzymy, że angażując się we współpracę z branżowymi stowarzyszeniami i organizacjami na poziomie krajowym oraz 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.

Spółki Grupy Raben należą do krajowych i międzynarodowych organizacji branżowych zrzeszających spedytorów, firmy transportowe, przedsiębiorstwa, w tym m.in:

- International and domestic chambers of commerce
- Global Freight Group
- WCA
- International Air Transport Association
- International Federation of Freight Forwarders Associations
- International Network of Independent Freight Forwarders
- European Food Network
- FENEX (De Nederlandse organisatie voor expeditie en logistiek)
- Sedex

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM W KONTEKŚCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

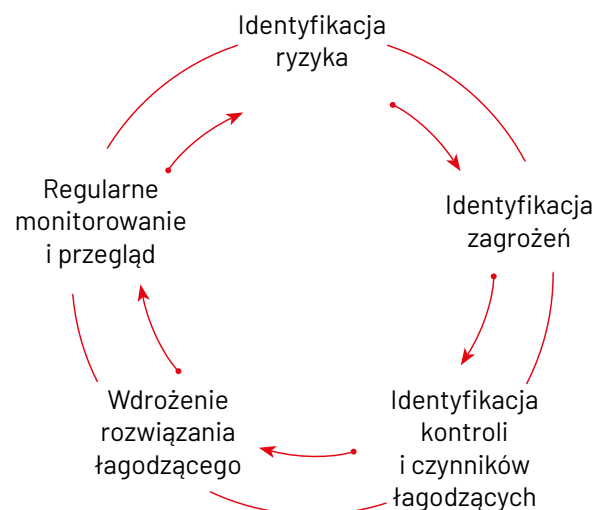
ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Zarządzanie ryzykiem opiera się na ustrukturyzowanym podejściu, mającym na celu identyfikację, ocenę i przeciwdziałanie potencjalnym ryzykom, w tym środowiskowym i społecznym w całym łańcuchu wartości.

Aby zapewnić efektywność zarządzania ryzykiem, w Grupie Raben stosujemy kilkietapowy proces opisany w Polityce Ubezpieczeń i Zarządzania Ryzykiem. Obejmuje on wszystkie etapy postępowania, od wstępnej identyfikacji po bieżące śledzenie i monitorowanie ryzyka. To ustrukturyzowane podejście umożliwia Grupie sprawne reagowanie na pojawiające się zagrożenia oraz utrzymanie ich na akceptowalnym – w dynamicznym środowisku biznesowym – poziomie. Włączenie analizy ryzyk klimatycznych do testów ciągłości działania potwierdza nasze proaktywne podejście do łagodzenia wpływu potencjalnych ryzyk.

Wysiłki na rzecz zbudowania odporności są wzmacniane w efekcie prowadzonego nadzoru przez Dyrektora ds. Ryzyka. Ta rola jest odpowiedzialna za nadzorowanie całego procesu zarządzania ryzykiem, w tym podejmowanie działań mitygujących, zapewniając zgodność z celami biznesowymi. Gwarantuje, że zarządzanie ryzykiem pozostaje integralnym i stale rozwijającym się elementem działalności Grupy Raben, co wpływa na budowanie kultury odporności.

Aby lepiej zrozumieć nasz wpływ na środowisko naturalne i ludzi oraz aby ocenić ryzyka z tym związane, w 2023 roku rozpoczęliśmy proces aktualizacji matrycy ryzyk i wpływu. Celem tego procesu jest dostosowanie naszego ładu korporacyjnego do wymogów należytej staranności. Proces identyfikacji ryzyka i wpływu będzie kontynuowany w 2024 roku, a jego wyniki zostaną przedstawione członkom Komitetu Zrównoważonego Rozwoju oraz Radzie Nadzorczej.





ETYKA W BIZNESIE I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

Etyka pozostaje fundamentem naszej działalności – jest nie tylko zgodna z naszymi wartościami korporacyjnymi, ale także kieruje naszymi decyzjami i wzmacnia naszą reputację jako wiarygodnego partnera biznesowego. Etyczne postępowanie obejmuje każdy aspekt naszej działalności, od współpracy z klientami oraz partnerami po sposób, w jaki traktujemy naszych pracowników i środowisko naturalne. Ponadto przestrzeganie etycznych praktyk i odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw mają kluczowe znaczenie dla budowania zaufania i odpowiedzialności wśród wszystkich interesariuszy.

KODEKS ETYKI

Kodeks Etyki dla pracowników spełnia najwyższe standardy etyczne, w tym nawiązuje do Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Jego wdrożenie we wszystkich krajach¹ potwierdza nasze zobowiązanie do prowadzenia działalności w sposób uczciwy niezależnie od miejsca, gdzie prowadzimy naszą działalność. Ten dokument wyraźnie wskazuje na obowiązek poszanowania praw człowieka, wspierając równe traktowanie i poszanowanie godności wszystkich osób wewnątrz i poza Grupą. Fundamentalne znaczenie mają dla nas również prawa pracownicze, w tym: promowanie godnych płac, bezpiecznego środowiska pracy i przeciwstawianie się pracy przymusowej. Ponadto załącznikiem do Kodeksu Etyki są Złote Reguły Bezpieczeństwa – zestaw wytycznych, które muszą być przestrzegane przez wszystkich pracowników, a także wszystkie podmioty świadczące pracę lub usługi na naszą rzecz. Również ochrona środowiska



KODEKS ETYKI

<https://polska.raben-group.com/o-nas/odpowiedzialnosc-spoieczna/kodeks-etyki>

stanowi integralną część wpisaną do naszych zasad prowadzenia zrównoważonej działalności. Kodeks Etyki dla dostawców Grupy Raben gwarantuje natomiast, że nasi partnerzy w całym łańcuchu dostaw przestrzegają tych samych wysokich standardów etycznych, co my.

Ramy etyczne uzupełniają następujące dokumenty:

- **Kodeks Etyki dla pracowników,**
- **Kodeksy Etyki dla dostawców,**
- **Polityka zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji,**
- **Polityka zwalczania korupcji,**
- **Polityka zgłaszania nieprawidłowości,**
- **Polityka ochrony danych osobowych,**
- **Polityka zgodności z sankcjami.**

ZARZĄDZANIE ETYKĄ

Dyrektor ds. Ryzyka, będący jednocześnie Dyrektorem ds. Zgodności z Przepisami, jest bezpośrednio odpowiedzialny za wdrażanie Kodeksu Etyki. W celu dostosowania Kodeksu do zmian w prawie, ewoluujących zasad i wartości Grupy oraz najlepszych praktyk branżowych, Dyrektor ds. Ryzyka kieruje procesem aktualizacji dokumentu, współpracując z różnymi komórkami organizacyjnymi. Ponadto Dyrektor ds. Ryzyka koordynuje warsztaty i sesje szkoleniowe, które mają na celu zilustrowanie praktycznych następstw wynikających z przyjęcia zasad etycznych i doprecyzowanie wszelkich niejasności, aby każdy pracownik rozumiał i akceptował obowiązujące standardy. Ponadto jest także punktem kontaktowym, uczestniczącym w procesie badania zgłoszonych naruszeń w obszarze etyki i prowadzi postępowania wyjaśniające zgodnie z zasadami należytej staranności.

Aby skutecznie implementować zasady na poziomie każdej jednostki biznesowej, wyznaczono do tego celu lokalnych koordynatorów. Wszystkie przyjęte zobowiązania znajdują odzwierciedlenie w strategii Grupy i wewnętrznych politykach oraz procedurach, a także prowadzonych szkoleniach, warsztatach i komunikacji skierowanej do poszczególnych grup pracowników.

NALEŻYTA STARANNOŚĆ

Realizując nasze zobowiązanie do zachowania standardów etycznych i odpowiedzialnych praktyk biznesowych, Grupa zainicjowała projekt implementacji procesu należytej staranności w łańcuchu dostaw (supply chain due diligence). Ten złożony proces ma na celu identyfikację, ocenę i łagodzenie rzeczywistego oraz potencjalnego negatywnego oddziaływania i ryzyk środowiskowych oraz społecznych we wszystkich aspektach naszej działalności.

Proces ten wspiera również identyfikację istotnych tematów, o których mowa w ESRS-ach. Zespół ds. Zarządzania Ryzykiem rozpoczął opracowywanie systemowego podejścia, które obejmuje dogłębną ocenę partnerów, dostawców i procesów wewnętrznych, w celu zapewnienia zgodności z naszymi standardami etycznymi i zobowiązaniami prawnymi. Będzie on nie tylko wspierał budowanie odporności przed potencjalnymi ryzykami, ale także wzmocni nasze dążenie do przejrzystości, uczciwości i postępowania w sposób etyczny w każdym aspekcie naszej działalności.

¹ z wyłączeniem Niemiec; Kodeks Etyki jest obecnie w trakcie uzgodnień z radami pracowniczymi.



ETYKA W BIZNESIE I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

Korupcja to globalne zjawisko, które dotyka wszystkie kraje i sektory gospodarki. Aby zmniejszyć podatność Grupy Raben i jej łańcucha dostaw na korupcję, w 2022 roku wdrożyliśmy Polityki przeciwdziałania łapownictwu i korupcji (Polityka ABC) we wszystkich krajach (z wyłączeniem podmiotów działających na terenie Niemiec). Polityka opiera się na zasadzie absolutnego braku tolerancji dla korupcji. Została uzupełniona o Podręcznik antykorupcyjny dla pracowników, który określa zasady postępowania i jest zgodna z przepisami obowiązującymi w poszczególnych krajach. Aby spełnić najwyższe standardy, wymagamy stosowania procesu należytej staranności w procesie oceny wszystkich partnerów biznesowych.

Ważnym krokiem we wdrożeniu Polityki ABC było przeprowadzenie tematycznych sesji szkoleniowych w całej Grupie. Szkolenia te zostały starannie opracowane, aby wspierać pracowników na stanowiskach kierowniczych i eksperckich w stosowaniu Polityki ABC, rozstrzyganiu dylematów etycznych oraz praktycznym jej wykorzystaniu w codziennej pracy. Ich celem było ponadto promowanie kultury odpowiedzialności, uczciwości oraz przestrzegania przepisów antykorupcyjnych, a także dostarczenie narzędzi umożliwiających identyfikowanie, zapobieganie i zgłaszanie potencjalnych przypadków korupcji.

SANKCJE

Aby zapewnić pełną zgodność z przepisami dotyczącymi sankcji i warunkami określonymi w umowie kredytowej, wdrożyliśmy Politykę zgodności z sankcjami, która obejmuje wszystkie podmioty

należące do Grupy Raben i ich pracowników. Wdrożyliśmy narzędzia wspierające ocenę podmiotów pod kątem sankcji w oparciu o mechanizm kontroli. W czasie wojny w Ukrainie niezwykle ważne jest posiadanie aktualnej listy sankcji i zapewnienie zgodności ze wszystkimi określonymi i obowiązującymi przepisami.

UCZCIWA KONKURENCJA

Celem Polityki zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji jest zapewnienie pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i chroniącymi uczciwą konkurencję przez spółki kontrolowane przez Grupę Raben i wszystkich jej pracowników. Ponadto niniejsza polityka wpływa pozytywnie na podniesienie świadomości w kwestiach związanych z ochroną konkurencji oraz identyfikuje obowiązki i grożące sankcje związane z nieprzestrzeganiem obowiązujących przepisów z prawa. Przestrzeganie wszystkich przepisów ustawy o ochronie konkurencji opiera się na założeniu, że wolna i uczciwa konkurencja jest warunkiem zrównoważonego rozwoju.

Ponadto, Grupa Raben opracowała i wdrożyła Regulamin Kontroli, który, jako dokument towarzyszący Polityce, określa szczegółowe zasady postępowania na wypadek kontroli organów antymonopolowych.

W 2023 roku nie odnotowano istotnych przypadków niezgodności z prawem i regulacjami oraz nie zapłacono istotnych kar pieniężnych.

 **POLITYKI ZGODNOŚCI Z PRZEPISAMI
DOTYCZĄCYMI OCHRONY KONKURENCJI**
<https://www.raben-group.com/about-us/sustainability/governance>

MECHANIZMY ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Mechanizm zgłaszania nieprawidłowości („whistleblowing”) jest przeznaczony dla osób, które uważają, że były świadkami lub osobiście doświadczyły nadużycia lub nieprawidłowości. Ma on na celu umożliwienie im podjęcie skutecznych działań. Polityka zgłaszania nieprawidłowości zawiera definicję nieprawidłowości, wyjaśnia jakie informacje powinien przekazać sygnalista oraz opisuje proces postępowania z informacjami ujawnionymi przez sygnalistów oraz możliwe skutki zgłoszenia takich informacji. Zapewniamy naszym pracownikom oraz zewnętrznym interesariuszom możliwość poinformowania nas o incydencie za pośrednictwem platformy do zgłaszania nieprawidłowości, dostępnej na naszej stronie internetowej, która gwarantuje anonimowość. Proces zgłaszania nieprawidłowości jest również opisany w Kodeksie Etyki zarówno dla pracowników, jak i dostawców. Zgłoszenie nieprawidłowości jest również możliwe za pośrednictwem przełożonego lub bezpośrednio w dziale HR. W każdym przypadku zapewniamy ochronę sygnalistom przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi. Platforma jest dostępna w jedenastu językach i umożliwia dokonanie anonimowego zgłoszenia za pośrednictwem infolinii telefonicznej lub formularza elektronicznego. Dzięki zapewnieniu pełnej digitalizacji procesu, wszystkie zgłoszenia są automatycznie rejestrowane. Postępowania dotyczące nieprawidłowości są prowadzone przez Audyt Wewnętrzny i monitorowane przez Komitet Audytu. Wszystkie raporty są przedstawiane i omawiane na kwartalnych posiedzeniach Komitetu Audytu lub, w razie potrzeby, na bieżąco między zaplanowanymi posiedzeniami.

 **POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA KORUPCJI**
<https://www.raben-group.com/about-us/sustainability/governance>



BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Zapewnienie bezpieczeństwa informacji jest obowiązkiem dotyczącym nas samych oraz zobowiązaniem wobec naszych klientów. W ramach Grupy jesteśmy zdeterminowani, aby rozwijać procesy i wdrażać odpowiednie zabezpieczenia nie tylko na potrzeby ochrony naszych własnych danych, ale także danych naszych klientów i innych interesariuszy.

To zobowiązanie wynika z naszego przekonania o konieczności ochrony wrażliwych informacji, a przez to podtrzymania zaufania, jakim obdarzają nas nasi klienci i partnerzy. Nadając priorytet bezpieczeństwu informacji i dostosowując nasze działania do wymagań normy ISO 27001, gwarantujemy, że na każdym kroku działamy na rzecz zachowania poufności, integralności i dostępności danych. Dzięki ciągłej ocenie ryzyka, szkoleniom i współpracy możemy nieprzerwanie doskonalić nasze praktyki zapewniające bezpieczeństwo informacji, a w konsekwencji skutecznie chronić wartościowe zbiory danych naszych interesariuszy.

ISMS został wdrożony w strukturach grupowych oraz potwierdzony jako zgodny z normą ISO 27001 przez audyt zewnętrzny.

W 2024 roku planowane jest zakończenie wdrożenia systemu w sześciu kolejnych spółkach. Kluczowe role w zarządzaniu systemem ISMS pełnią Dyrektor ds. Ryzyka oraz Menedżer ds. Bezpieczeństwa Informacji (CISO). Dyrektor ds. Ryzyka jest odpowiedzialny za nadzorowanie procesu identyfikacji, oceny i mitygacji ryzyka związanego z bezpieczeństwem informacji.

Współpracując ściśle z Dyrektorem ds. Ryzyka i działem IT, w tym działem ds. bezpieczeństwa IT, CISO określa i realizuje działania mające na celu poprawę poziomu bezpieczeństwa zgodnie z potrzebami biznesowymi i najlepszymi praktykami branżowymi. Dzięki ich współpracy ramy ISMS pozostają odporne i adresują zmieniające się zagrożenia i potencjalne luki w zabezpieczeniach.

Integralną częścią naszego ISMS jest audyt wewnętrzny oraz system szkoleń. Jesteśmy głęboko przekonani, że siła naszego systemu bezpieczeństwa informacji zależy w dużej mierze od zaangażowania i świadomości naszych pracowników. Poprzez regularne audyty wewnętrzne oceniamy skuteczność naszych środków bezpieczeństwa, identyfikujemy potencjalne słabe punkty i usprawniamy nasze procesy w celu aktywnego ograniczania ryzyka.

Ponadto oferowane szkolenia wyposażają naszych pracowników w wiedzę i umiejętności niezbędne do skutecznego identyfikowania zagrożeń bezpieczeństwa oraz prawidłowego reagowania na nie. Kreując kulturę bezpieczeństwa i ciągłego doskonalenia, dbamy o to, aby każdy pracownik odgrywał aktywną rolę w zachowaniu bezpieczeństwa naszych zasobów informacyjnych i ochronę prywatności.

Prowadzimy również na bieżąco ocenę dostawców pod kątem standardów bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych. W procesie weryfikacji staramy się ograniczyć potencjalne ryzyko i zapewnić integralność naszego środowiska informacyjnego.

Uruchomiliśmy również przejrzyste kanały zgłaszania naruszeń oraz nieprawidłowości dotyczących bezpieczeństwa informacji i ochrony danych osobowych. Kanały te ułatwiają szybką i przejrzystą wymianę informacji, umożliwiając nam natychmiastowe reagowanie na wszelkie incydenty, które mogą się pojawić. W ubiegłym roku odnotowaliśmy 17 przypadków naruszenia lub wycieku danych, z których każdy stanowił podstawę do dalszego doskonalenia naszych systemów i środków bezpieczeństwa. Analizując incydenty i podejmując działania naprawcze, nieustannie dążymy do wzmocnienia naszej obrony i utrzymania najwyższych standardów bezpieczeństwa danych i prywatności w całej naszej organizacji.





ŚRODOWISKO NATURALNE





WYNIKI ŚRODOWSKOWE

878 078 tCO₂e ślad węglowy organizacji

[strona 38](#) ➔

22,9% redukcja śladu węglowego w zakresie 1 i zakresie 2

[strona 38](#) ➔

70,8% udział energii elektrycznej pochodzącej ze źródeł odnawialnych

[strona 39](#) ➔

94,6% udział floty spełniającej normę EURO V, VI lub zasilanej paliwami alternatywnymi

[strona 41](#) ➔

14,6% udział energii ze źródeł odnawialnych

[strona 42](#) ➔

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:





ZIELONE ROZWIĄZANIA

POJAZDY ELEKTRYCZNE (BEV)



Polska

Wspólny projekt Ikea Industry, Volvo Trucks i Grupy Raben w Polsce, mający na celu wdrożenie do działalności operacyjnej bezemisyjnych elektrycznych ciężarówek Volvo FM. Obecnie w użyciu są trzy pojazdy.

Niemcy

W ciągu najbliższych dwóch lat zakupimy co najmniej 11 elektrycznych ciągników oraz 17 bezemisyjnych pojazdów operujących na placach, a także zbudujemy sieć ładowarek, która obejmie 24 lokalizacje.

MAGAZYN ZEROEMISYJNY

Polska

Projekt zakończony: Robakowo – Fresh Polska – rozbudowa obiektu

Projekty w trakcie realizacji: Łomża, Białystok, Kalisz

Niemcy

Projekt zakończony: Herborn, Regensburg

Niderlandy

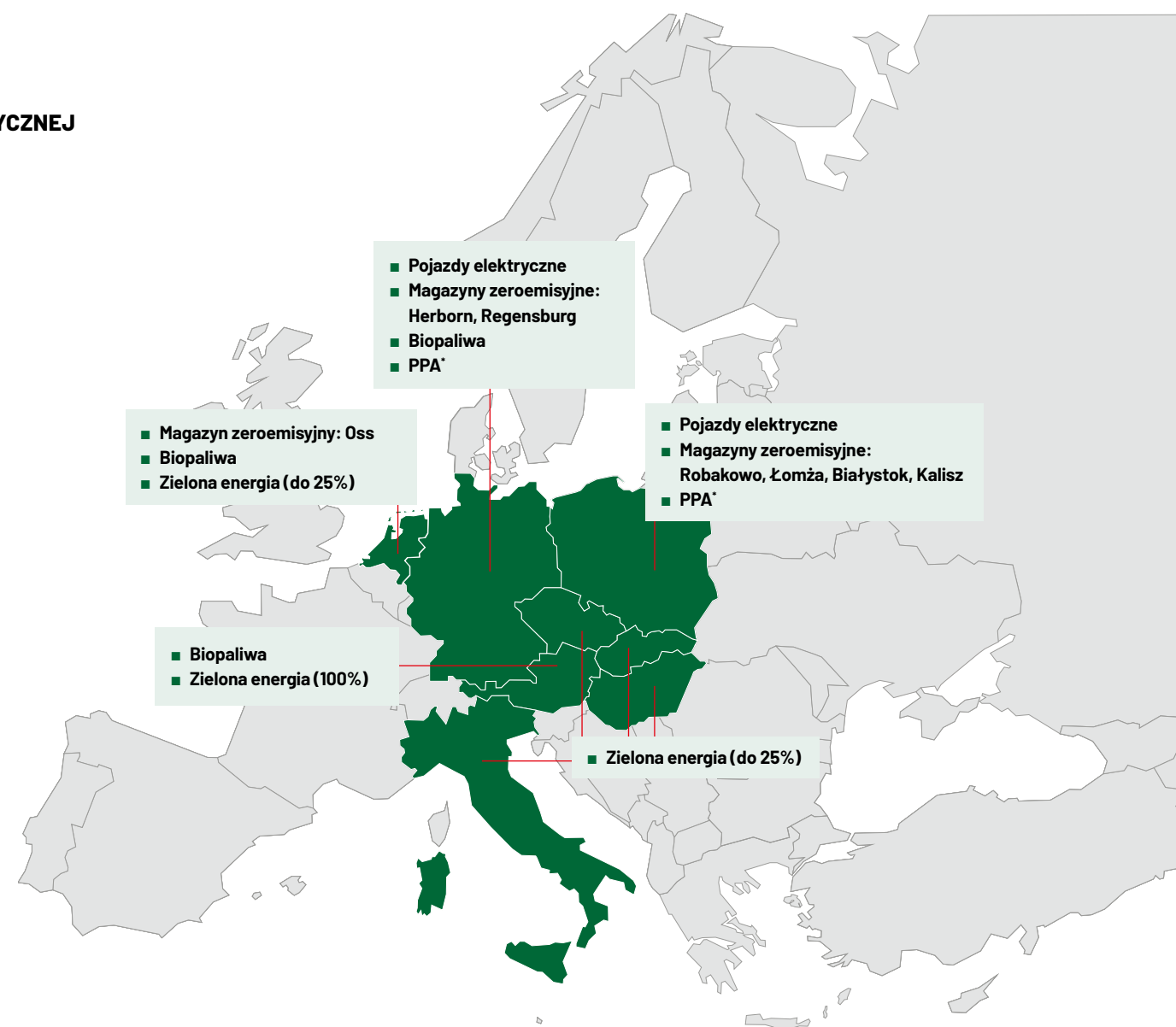
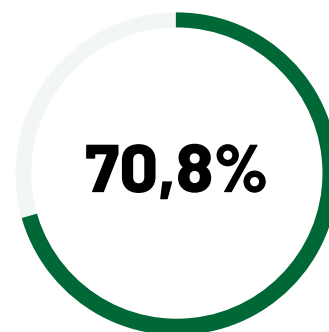
Projekt zakończony: Oss

BIOPALIWA



Austria, Niderlandy, Niemcy

UDZIAŁ ZIELONEJ ENERGII ELEKTRYCZNEJ



* PPA – Power Purchase Agreement. Zgodnie z jej postanowieniami podmioty Grupy Raben mają zagwarantowaną energię elektryczną ze źródeł odnawialnych każdego roku do 2029 roku (podmioty polskie) i do 2025 roku (podmioty niemieckie). PPA dotyczy obiektów będących własnością Grupy Raben.



ZMIANY KLIMATU – WPŁYW I RYZYKA

Dynamiczny wzrost znaczenia sektora logistycznego w światowej gospodarce na przestrzeni lat przyczynił się również do gwałtownego wzrostu emisji gazów cieplarnianych. Szacuje się, że transport odpowiada za 25% całkowitej emisji gazów cieplarnianych w 27 krajach UE. Podczas gdy całkowita emisja gazów cieplarnianych w UE spadła o 24%, jednakże emisje pochodzące z sektora transportu wzrosły o 33%, co pokazuje skalę wyzwania przed którym stoi sektor, przyczyniając się istotnie do antropogenicznych zmian klimatu, których niekorzystne i narastające skutki już odczuwamy. Sektor logistyczny ma zatem do odegrania niezwykle ważną rolę w ograniczaniu globalnych emisji, zmniejszaniu zużycia energii i odchodzeniu od paliw kopalnych, co stanowi jedno z największych wyzwań w nadchodzących latach czy dekadach.

RYZYKA I SZANSE ZWIĄZANE Z KLIMATEM

Ryzyka związane z klimatem mają oczywisty wpływ na całą gospodarkę, w tym na sektor transportu drogowego. Ekstremalne zjawiska pogodowe, takie jak burze i powódzie, mogą prowadzić do zamknięcia dróg i uszkodzenia infrastruktury, zakłócając terminowy przepływ towarów. Rosnące temperatury mogą zwiększyć częstotliwość i dotkliwość fal upałów, potencjalnie wpływając na wydajność pojazdów i stan dróg. Ponadto zmieniające się wzorce klimatyczne mogą wymagać dostosowania operacji logistycznych do zmieniających się warunków środowiskowych, co przełoży się na ogólną wydajność i rentowność. Branża transportu drogowego będzie musiała w coraz większym stopniu inwestować w infrastrukturę odporną na zmiany klimatu i przyjmować zrównoważone praktyki, aby łagodzić te zagrożenia, gwarantując jednocześnie niezawodność łańcuchów dostaw. Aby sprostać wszystkim tym wyzwaniom, w 2021 roku przeprowadziliśmy ocenę ryzyka klimatycznego

w oparciu o wymogi TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). W procesie analizy, przy użyciu publicznie dostępnych zbiorów danych (między innymi scenariuszy Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu – IPCC i dobrowolnych zobowiązań – Nationally Determined Contributions), opracowano prognozy zmian klimatu. Uwzględniają one zarówno fizyczne, jak i transformacyjne konsekwencje zmian klimatu. Zostały one zidentyfikowane i ocenione ilościowo i opisane jakościowo przez grupę ekspertów, składającą się z członków zarządu i kierownictwa. Analiza obejmowała trzy horyzonty czasowe: krótkoterminowy (do 2025 roku), średnioterminowy (do 2030 roku) i długoterminowy (do 2050 roku). Kryteria oceny ryzyka zostały przeprowadzone w pełni zgodnie z procesem zarządzania ryzykami obowiązującym w Grupie Raben, a wyniki analizy scenariuszowej zostały uwzględnione w rejestrze ryzyka.

W ramach tego procesu dokonano również wstępnej wyceny potencjalnych ryzyk. Całkowity wpływ finansowy w perspektywie krótkoterminowej został oszacowany w przedziale od 10 mln EUR do 25 mln EUR rocznie, a szanse zawierają się w przedziale od 5 mln EUR do 15 mln EUR. Do 2030 roku koszt ryzyka może się nawet podwoić. Przekroczenie temperatury o 1,5°C może spowodować dalszy wzrost kosztów. W oparciu o tę ocenę Grupa planuje i wdraża działania mające na celu zmniejszenie ekspozycji na ryzyka klimatyczne. W odniesieniu do kluczowych zidentyfikowanych ryzyk i szans związanych z klimatem, Grupa przypisała właścicieli biznesowych, którzy są odpowiedzialni za koordynację wdrażania działań ograniczających ryzyko i maksymalizujących szanse. Działania te obejmują między innymi: opracowanie planów zachowania ciągłości działania na wypadek

ryzyk fizycznych, podejmowanie nowych inwestycji i analizy należytej staranności, jak również zacieśnianie współpracy w ramach łańcucha wartości oraz wprowadzanie współczynników korekty energetycznej.

W celu dalszego zwiększania odporności Grupy Raben na ryzyka wskazane w obu scenariuszach, wszystkie podejmowane działania mogą podlegać modyfikacjom. Mogą one obejmować dostosowanie modelu biznesowego, celów strategicznych, planów finansowych oraz procedur operacyjnych. Skale ryzyk i szans klimatycznych zostały wyrażone jako wypadkowe prawdopodobieństwa ich wystąpienia i wagi ich wpływu (zarówno w odniesieniu do kryteriów finansowych, jak i reputacyjnych).

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 wdrożenia 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



ZMIANY KLIMATU – WPŁYW I RYZYKA

RYZYKA PRZEJŚCIOWE

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



Kategoria: Rynekowe

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 dostawców lub brakiem spójnego podejścia do redukcji gazów cieplarnianych w łańcuchu dostaw Grupy.



Kategoria: Rynekowe

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 osiągnięcia 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 osiągnięcie celów strategicznych, prowadząc ostatecznie do spadku zyskowności.



ZMIANY KLIMATU – WPŁYW I RYZYKA

RYZIKO 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, powódzie, 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, dostawców 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.



ZMIANY KLIMATU – WPŁYW I RYZYKA

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 wymuszone przez spodziewane na lata 2025–2030 dostosowanie przepisów niż mniejsi konkurenci. Jako silne, nakierowane na zrównoważone działanie przedsiębiorstwo dostrzegamy szansę 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.



ZARZĄDZANIE EMISJAMI

GLOBALNE ZOBOWIĄZANIA I CELE

Rozumiejąc nasz wkład w emisję gazów cieplarnianych, w 2022 roku wyznaczyliśmy opartą na danych naukowych (*science-based*) ścieżkę redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnie z wyrażonym w porozumieniu paryskim zobowiązaniem do powstrzymania globalnego ocieplenia na poziomie znacznie poniżej 2°C.

Do 2030 roku naszym krótkoterminowym celem jest zmniejszenie emisji z zakresu 1 i 2 o 38,7% w stosunku do emisji z 2020 roku (rok bazowy). Ponadto, zobowiązaliśmy się, że zaangażujemy przewoźników, którzy łącznie odpowiadają za 77% emisji z zakresu 3, żeby wspólnie z nimi ograniczyć emisje w naszym zakresie 3.

Zgodnie z zatwierdzonym celem SBTi, wyznaczają oni własne cele redukcyjne do 2027 roku. Rok bazowy jest jednocześnie pierwszym, w którym emisje są raportowane dla wszystkich podmiotów należących do Grupy. Emisje w roku bazowym nie obejmują emisji Raben BEXity, która została włączona do Grupy Raben w 2021 roku.

Ze względu na tę istotną zmianę w strukturze, w 2023 roku.

Grupa rozpoczęła opracowywanie nowych celów, które będą obejmować wszystkie aktualnie istniejące podmioty.

W 2024 roku planujemy przedstawić do weryfikacji nowe cele.

Jednocześnie kontynuowaliśmy prace nad realizacją celów określonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2021-2025 i zawartych w SLL (Sustainability Linked Loan). Cele bezpośrednie związane z klimatem obejmują: zmniejszenie intensywności emisji w transporcie – docelowo o 10%, zwiększenie udziału pojazdów ciężarowych spełniających normy EURO V i VI lub będących zasilanych paliwami alternatywnymi do 96%, a także zmniejszenie intensywności emisji z magazynów i innych budynków o 30%.

MIERZENIE WPŁYWU

Pomiar śladu węglowego jest podstawowym krokiem w zrozumieniu i zarządzaniu wpływem organizacji na środowisko. Obliczenia takie przeprowadzamy raz w roku, określając wyemitowaną – bezpośrednio i pośrednio przez Grupę Raben (we wszystkich trzech zakresach) – całkowitą ilość emisji gazów cieplarnianych, wyrażoną w ekwiwalencie dwutlenku węgla. Pozwala nam to kontrolować postępy w realizacji naszych celów w zakresie redukcji emisji i efektywność naszych działań.

Aby uzyskać bardziej szczegółowy wgląd w intensywność emisji naszych działań transportowych, wdrożyliśmy i systematycznie ulepszamy kalkulator CO₂, który pozwala nam monitorować wybrane wskaźniki w ujęciu miesięcznym. Do pomiaru emisji związanych z transportem (w zakresie 3), w tym ich intensywności, używamy przede wszystkim narzędzia PTV (szczegółowe informacje na temat pomiaru śladu węglowego znajdują się w części dotyczącej zasad raportowania).

Osiągane wyniki w zakresie emisji są raportowane do poszczególnych jednostek biznesowych Grupy Raben, których zadaniem jest wdrażanie działań zaradczych. Wyniki na poziomie Grupy są monitorowane przez zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i przekazywane kwartalnie Komitetowi ds. Zrównoważonego Rozwoju.





ZARZĄDZANIE EMISJAMI

WYNIK ROCZNY

Grupa świadczy usługi logistyczne, oferując swoim klientom głównie transport drogowy i usługi magazynowania, a największa część jej śladu węglowego związana jest z emisjami pochodzącymi właśnie z tych obszarów działalności. W 2023 roku całkowite emisje obliczone w oparciu o wskaźniki odzwierciedlające emisyjność energii zakupionej (*market-based*) wyniosły 878 tys. tCO₂e, przy czym emisje z transportu drogowego we wszystkich zakresach odpowiadają za 70% całkowitych emisji.

Nasz model biznesowy opiera się na sieci przewoźników zewnętrznych, która umożliwia nam dystrybucję przesyłek. W efekcie emisje z zakresu 3 stanowią 90% naszego całkowitego śladu węglowego, a w samym zakresie 3 transport drogowy odpowiada za 78%.

Emisje zakresu 1 są głównie wynikiem spalania paliw, z czego prawie 77% pochodzi z eksploatacji pojazdów ciężarowych, głównie ciężarówek napędzanych olejem napędowym, używanych w operacjach logistycznych i transportowych Grupy. Ponadto 16% emisji zakresu 1 pochodzi z biur i magazynów, głównie z czynników chłodniczych, gazu ziemnego i oleju opałowego. Stosunkowo niewielki udział w strukturze tych emisji ma flota pasażerska (7%).

W ostatnich latach, dzięki przejściu na odnawialne źródła energii i wdrożeniu energooszczędnych rozwiązań, udało nam się znacząco zredukować ślad węglowy w zakresie 2. Pomimo tego, nadal znaczna część emisji pochodzi ze zużycia energii elektrycznej (92% emisji w tym zakresie), źródłem pozostałych 8% jest ciepło zakupione z sieci.

ŚLAD WĘGLOWY ORGANIZACJI W 2023 ROKU:

878 078 tCO₂e

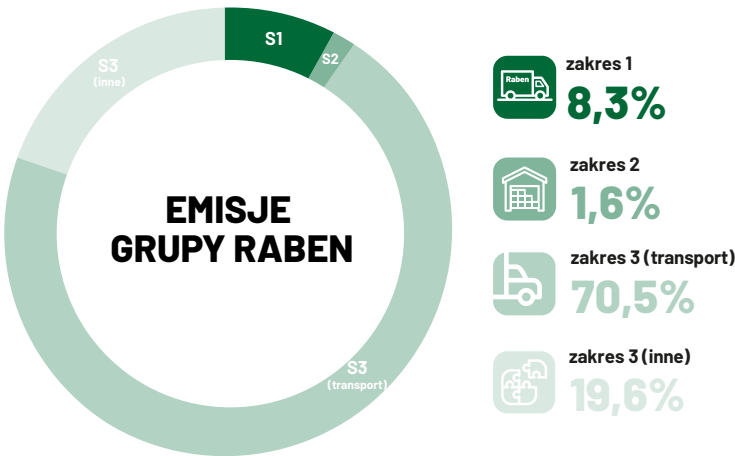
Identyfikacja i zrozumienie źródeł emisji zarówno z zakresu 1 i zakresu 2 pozwala na ukierunkowane działania i inicjatywy mające na celu zmniejszenie wpływu różnych aspektów na środowisko. Rosnące emisje w zakresach 1 i 2 w stosunku do 2022 roku wynikają między innymi z:

- wzrostu zużycia paliwa przez własną flotę samochodów ciężarowych,
- zużycia energii w wyniku zmiany skali działalności operacyjnej w Ukrainie w porównaniu do ubiegłego roku,
- zużycia energii w nowym obiekcie w Czechach.

EMISJE W PODZIALE NA ZAKRESY – W TRENDZIE



STRUKTURA EMISJI W GRUPIE RABEN



zakres 1
uwzględnia emisje ze spalania paliw kopalnych w transporcie

zakres 2
uwzględnia zakup energii elektrycznej i ciepła z sieci

zakres 3
uwzględnia emisje z kategorii:
Kategoria 1 – Zakupione towary i usługi
Kategoria 2 – Dobra inwestycyjne
Kategoria 3 – Działalność związana z paliwem i energią
Kategoria 4 – Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha
Kategoria 6 – Podróże służbowe
Kategoria 7 – Dojazdy pracowników



ZARZĄDZANIE EMISJAMI

Ponadto na wzrost emisji miała wpływ zmiana metodologii obliczania emisji gazów cieplarnianych na ISO 14083. W rezultacie dostosowaliśmy wskaźnik emisji paliw do standardu rynkowego, co doprowadziło do wzrostu emisji z transportu drogowego w zakresie 3. Równolegle wdrożyliśmy nowe rozwiązanie techniczne w segmencie Sea&Air, które pozwoliło nam po raz pierwszy obliczyć emisje w oparciu o rzeczywiste dane (w miejsce stosowanej w latach wcześniejszych metody, której podstawą były poniesione wydatki/uzyskane przychody – *spend-based*). Wykorzystanie dokładniejszych danych zrównoważyło wzrost emisji spowodowany zmianami w metodologii i doprowadziło do spadku emisji w zakresie 3.

INTENSYWNOŚĆ EMISJI

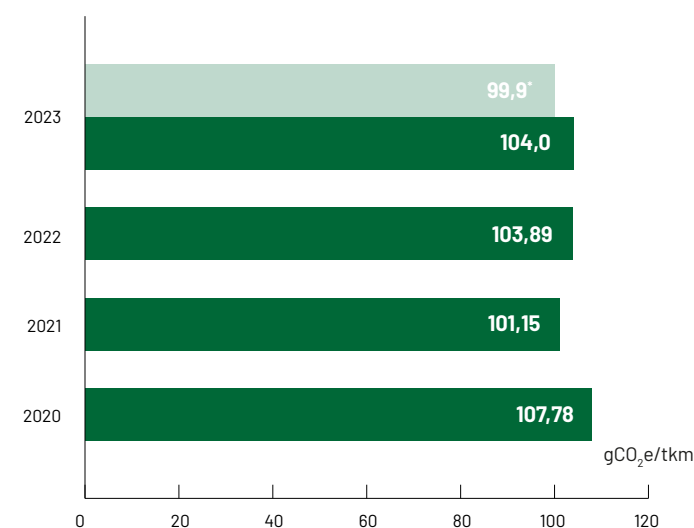
Intensywność emisji w transporcie jest jednym z głównych parametrów, wykorzystywanych do oceny wydajności operacyjnej. Wskaźnik ten pozwala nam zrozumieć nasz wpływ na środowisko poprzez mierzenie ilości dwutlenku węgla emitowanego na jednostkę odległości i przewożonej masy (tonokilometr). Monitorując ten parametr (wyrażony w gCO₂/tkm), możemy szukać możliwości optymalizacji naszych operacji transportowych, inwestować w technologie oszczędzające paliwo i minimalizować nasz ślad węglowy.

W 2023 roku zaktualizowaliśmy współczynnik emisji paliw (w ślad za zmianą metodologii). Aby obliczyć ślad węglowy i intensywność emisji działań transportowych, wykorzystaliśmy najnowszą publicznie dostępną wartość wskaźnika emisji paliw w transporcie drogowym (za Global Logistics Emissions Council Framework v. 3.0).

Aktualizacja wskaźnika wpłynęła na wzrost emisji paliwa w części WTT (Well to Tank), a w konsekwencji na wzrost intensywności emisji z działalności transportowej. Aby lepiej zrozumieć wpływ zmiany wskaźnika emisji na wyniki Grupy Raben w zakresie intensywności, dokonaliśmy porównania wyników dla obu wartości wskaźnika (porównanie przedstawiono na wykresie słupkowym).

W 2023 roku osiągnęliśmy 104,0 gCO₂e/tkm w porównaniu do 103,89 gCO₂e/tkm w 2022 roku i 107,78 gCO₂e/tkm w 2020 roku (99,9 gCO₂e/tkm przy zastosowaniu wskaźnika emisyjności paliwa, który jest spójny z obliczeniami z poprzednich lat).

INTENSYWNOŚĆ EMISJI – ŚREDNIA WARTOŚĆ gCO₂e/tkm



Wpływ zmiany wskaźnika na intensywność emisji. Wartość obliczona na podstawie wskaźnika emisyjności paliw użytego w latach wcześniejszych.

ZIELONA ENERGIA ELEKTRYCZNA

Ważnym krokiem w redukcji emisji rynkowych wynikających ze zużycia energii elektrycznej, uwzględnionych w zakresie 2, który został podjęty od 2020 roku, jest w dużej mierze przejście na zieloną energię elektryczną w naszych własnych obiektach. Początkowo używaliśmy energii elektrycznej z certyfikatami z gwarancją pochodzenia. W 2021 roku podpisano siedmioletnią umowę zakupu energii (PPA). Na mocy jej postanowień, podmioty Grupy Raben mają zapewnione 35 000 MWh energii ze źródeł odnawialnych rocznie do 2029 roku. Ponadto, w Niemczech obowiązuje umowa na dostawę 12 500 MWh zielonej energii rocznie od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2025 roku.

Poprzez realizację zapisów umów, a także dzięki wykorzystaniu paneli fotowoltaicznych w nowych obiektach własnych, udział zielonej energii w naszej strukturze emisji osiągnął w 2023 roku poziom 70,8%.





W STRONĘ ZIELONEJ LOGISTYKI

Komisja Europejska prognozuje, że transport towarowy wzrośnie o około 25% do 2030 roku i o 50% do 2050 roku w porównaniu ze stanem z 2015 roku. Wraz z zakładanym wzrostem nastąpi również gwałtowny wzrost emisji, pod warunkiem, że nic się nie zmieni. Wydaje się oczywiste, że zielona logistyka jest kluczem do osiągnięcia celów klimatycznych, zmniejszenia emisji i ostatecznie ograniczenia negatywnego wpływu antropogenicznych zmian klimatu.

Dekarbonizacja transportu drogowego i logistyki, w tym magazynowania, wiąże się z poważnymi wyzwaniami i ryzykiem. Jednym z głównych obciążeń jest uzależnienie od paliw kopalnych, które są wykorzystywane przez większość samochodów ciężarowych. Odejście od nich na rzecz bardziej zrównoważonych alternatyw, takich jak samochody elektryczne lub napędzane wodorem, nadal wymaga pokonania przeszkód, takich jak zwiększenie zasięgu i ładowności czy rozwój infrastruktury ładowania. Dodatkowo różnica w kosztach stanowi barierę w przejściu na transport bezemisyjny, nie tylko dla dużych firm, ale w jeszcze większym stopniu dla przewoźników działających w łańcuchu dostaw (zakres 3).

Zgodnie z prognozami dla transportu, przedstawionymi w zaktualizowanej strategii Międzynarodowej Agencji Energii (IEA): *Net Zero Roadmap: A Global Pathway to Keep the 1.5°C Goal in Reach*, możemy spodziewać się systematycznego przesuwania się sektora w kierunku transportu elektrycznego i wodorowego, z biopaliwami jako narzędziem przejściowym.

IEA spodziewa się jednak, że udział paliw kopalnych pozostanie dominujący jeszcze co najmniej do 2030 roku, przy jednoczesnym wzroście wagi biopaliw (do 10%). Jednocześnie przewiduje się, że po 2030 roku nastąpi znaczne przyspieszenie redukcji emisji, które będzie trwać aż do 2050 roku. Możemy się również spodziewać, że presja regulacyjna, w tym systemu handlu emisjami – ETS2, stref zeroemisyjnych w miastach, a także zatwierdzenie nowych celów redukcyjnych dla nowych samochodów ciężarowych, będą pozytywnie napędzały te zmiany.

Z drugiej strony sektor magazynowy mierzy się z wyzwaniem zmniejszenia zużycia energii. Wydaje się, że rozwiązaniem jest przejście na zrównoważone źródła energii i poprawa efektywności energetycznej. Warto zauważyć, że redukcja emisji w sektorze energetycznym będzie również wspierać dekarbonizację branż, które są od niego zależne.

PRZEJŚCIE W KIERUNKU BEZEMISYJNEGO TRANSPORTU

Kamieniem milowym w drodze do ograniczenia emisji jest rozbudowa naszej floty o kolejne pojazdy z napędem elektrycznym, w ramach projektu realizowanego wspólnie z naszymi partnerami – Ikea Industry oraz Volvo Trucking. Jest to kolejny krok w projekcie elektryfikacji transportu. Pozytywny wpływ wprowadzenia tych pojazdów służy nie tylko redukcji emisji, ale także stanowi dobry przykład w branży pokazujący możliwości wdrożenia innowacyjnych, przyjaznych dla środowiska technologii.

Ponadto rozwijamy naszą flotę elektryczną również w Niemczech, wzmacniając naszą pozycję lidera w zakresie zrównoważonej

logistyki. W ciągu najbliższych dwóch lat zakupimy 11 ciężarówek dalekobieżnych i 17 elektrycznych pojazdów operujących na placach oraz zbudujemy sieć ładowarek w 24 lokalizacjach, aby skutecznie zasilać nasze nowe pojazdy, a także umożliwić korzystanie z nich naszym przewoźnikom.

Uznając wagę dywersyfikacji zrównoważonych praktyk, rozpoczęliśmy wykorzystywanie biopaliw (HVO) przez nasze własne auta dostępne w Niderlandach, Niemczech i Austrii. Do czasu upowszechnienia się pozostałych technologii neutralnych dla klimatu, ten strategiczny krok pozwoli nam znacznie zmniejszyć ślad węglowy. Patrząc w przyszłość, nasze plany obejmują znaczny wzrost wykorzystania biopaliw w naszej działalności oraz dalszy rozwój naszej floty pojazdów elektrycznych. Ta progresywna strategia jest zgodna z naszymi celami i podkreśla nasze zaangażowanie w ochronę klimatu oraz ograniczanie wpływu na środowisko.

DOSKONAŁOŚĆ OPERACYJNA

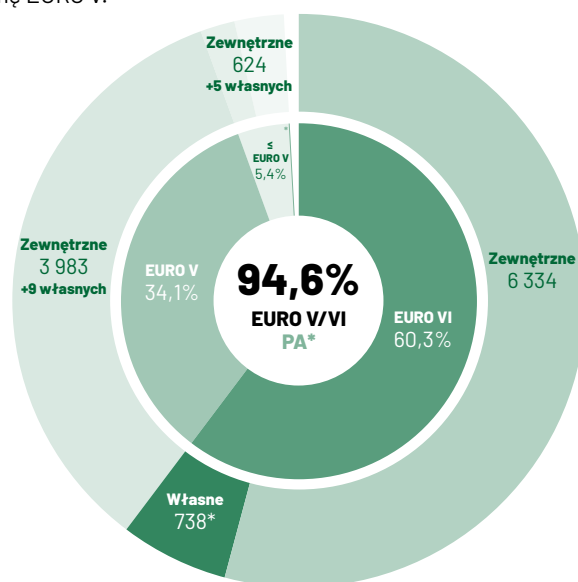
Doskonałość operacyjna to kolejne z dostępnych narzędzi wspierających redukcję emisji poprzez efektywne wykorzystanie zasobów i zmniejszenie zużycia paliw kopalnych. Dzięki lepszemu planowaniu i wypełnieniu jesteśmy w stanie znacznie ograniczyć ilość pustych tonokilometrów i tym samym tras. To nie tylko poprawia naszą ogólną wydajność operacyjną, ale także odgrywa kluczową rolę w redukcji śladu węglowego na jednostkę transportowanych towarów. To podejście w połączeniu z wykorzystaniem pojazdów umożliwiających piętrowy załadunek palet, odgrywa ważną rolę w zmniejszaniu intensywności emisji.

W STRONĘ ZIELONEJ LOGISTYKI

NOWOCZESNA FLOTA

Od 2021 roku stawiamy sobie za cel modernizację floty i zapewnienie w niej wyłącznie pojazdów spełniających normy EURO V i VI.

Wykorzystując najbardziej zaawansowane technologie kontroli emisji, pojazdy te przyczyniają się do redukcji zanieczyszczeń i zużywają mniejszą ilość paliwa. Cele dotyczą zarówno naszej własnej floty, którą posiadamy w Polsce, Niemczech, Niderlandach, Czechach i Austrii, jak i floty naszych przewoźników (z wyłączeniem przewoźników okazjonalnych). Na koniec 2023 roku udział tych pojazdów wynosił 94,6%, a najwięcej ciężarówek poniżej normy EURO V posiadają przewoźnicy świadczący usługi w Ukrainie. Ze względu na trwającą wojnę, cele dla tego kraju zostały zawieszone. We wszystkich pozostałych krajach opracowaliśmy plan na kolejne lata - stopniowe wycofywanie pojazdów spełniających normę EURO V.



* Paliwa alternatywne: LNG, CNG, BEV, stanowią 0,2%





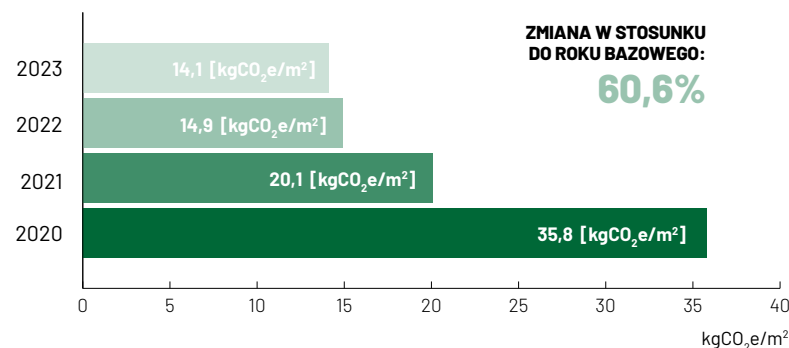
W STRONĘ ZIELONEJ LOGISTYKI



PROJEKTY ROZWOJOWE

Dążąc do ograniczenia emisji i przejścia na gospodarkę zasobooszczędną, uruchomiliśmy w 2023 roku szereg inicjatyw badawczo-rozwojowych wspierających naszą transformację. Nasze obecne projekty koncentrują się na testach naczep z napędem elektrycznym i elektrycznych naczep chłodniczych. Te alternatywne narzędzia mogą stanowić kolejny krok naprzód w dążeniu do czystszej i bardziej zrównoważonej działalności. Oprócz samej elektryfikacji, dostrzegamy również znaczenie promowania ekologicznej jazdy. Dlatego też wdrożyliśmy kompleksowe programy szkoleniowe w zakresie ekonomicznej jazdy, w których uczestniczą nasi kierowcy. Wpływa to nie tylko na ograniczenie zużycia paliwa, ale także stanowi inwestycję w kompetencje naszych kierowców i ich umiejętności. Szkolenie kierowców jest szczególnie ważne w kontekście korzystania z pojazdów BEV. Wydajność pojazdów elektrycznych zależy w dużej mierze od umiejętności i codziennych nawyków kierowców.

WSPÓŁCZYNNIK INTENSYWNOŚCI EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH DLA MAGAZYNÓW I BIUR



ZIELONE BUDYNKI

Osiągnięcie celów porozumienia paryskiego nie byłoby możliwe bez naszych wysiłków na rzecz obniżenia emisyjności w logistyce kontraktowej i całym segmencie nieruchomości. Kluczowe narzędzie stanowi budowa nowych magazynów w oparciu o wewnętrzny standard gwarantujący niemalże zerowe emisje w użytkowaniu. Integrując pompy ciepła i panele słoneczne, dwa odnawialne źródła energii, które działają synergicznie, możemy skutecznie zmniejszyć nasze emisje. Zastosowanie pomp ciepła zapewnia wydajny system ogrzewania i chłodzenia magazynu, znacznie zmniejszając naszą zależność od konwencjonalnych źródeł energii. Wykorzystując moc paneli słonecznych, dążymy do generowania znacznej części naszego zapotrzebowania na energię z czystych i odnawialnych źródeł. Wszystkie nasze nowe obiekty są budowane zgodnie z tym standardem, zapewniając niskoemisyjną logistykę kontraktową.

EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA

Wdrożenie środków efektywności energetycznej w magazynach jest ważne dla zmniejszenia wpływu na środowisko, w tym na klimat, oraz kosztów operacyjnych. Magazyny są zazwyczaj obiektami energochłonnymi, o dużych wymaganiach w zakresie oświetlenia, ogrzewania, wentylacji i chłodzenia. Dzięki zastosowaniu systemów oświetlenia LED, czujników ruchu i energooszczędnych systemów HVAC, udaje się osiągnąć znacznie mniejsze zużycie energii. We wszystkich nowych obiektach stosujemy świetliki dachowe, aby zmaksymalizować dostęp do naturalnego światła. Wdrażamy również inteligentne technologie, takie jak automatyczne systemy sterowania oświetleniem. Wszystkie te rozwiązania zmniejszają zużycie energii elektrycznej w naszej działalności.



W STRONĘ ZIELONEJ LOGISTYKI

WARTOŚĆ DODANA DLA NASZYCH KLIENTÓW

Oferujemy naszym klientom innowacyjne rozwiązania, które wspierają ich na drodze do niskoemisyjności. Jedną z oferowanych przez nas usług jest kompleksowy system raportowania emisji CO₂. Zdajemy sobie sprawę ze znaczenia przejrzystości w zakresie emisji dwutlenku węgla. Nasze narzędzia do raportowania zapewniają szczegółowy wgląd w ślad węglowy na poziomie pojedynczego klienta, trasy i przesyłki. Umożliwia to naszym klientom identyfikację obszarów wymagających poprawy w łańcuchu dostaw oraz wdrożenie strategii i działań mających na celu zmniejszenie śladu węglowego związanego z transportem.

Oprócz raportowania emisji, Grupa Raben zainicjowała program kompensacji emisji dwutlenku węgla w łańcuchu dostaw (*insetting*). Polega on na inwestycji w biopaliwa, które wykorzystywane w naszych własnych pojazdach przyczyniają się do realnego obniżenia śladu węglowego w transporcie. W następnym kroku „zaoszczędzone” emisje alokowane są pośród naszych klientów, którzy korzystają z tej usługi.

Oferujemy również rozwiązania dostosowane do indywidualnych potrzeb naszych klientów. Nasz zespół ściśle współpracuje z odbiorcami naszych usług w celu opracowania i wdrożenia spersonalizowanych strategii, które zapewniają skuteczne włączenie dostępnych narzędzi dekarbonizacyjnych do działalności operacyjnej. Dzięki naszemu kompleksowemu podejściu do dekarbonizacji umożliwiamy naszym klientom osiągnięcie ich celów.





LUDZIE





NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE O WPŁYWIE SPOŁECZNYM

9,3 godzin szkoleniowych na pracownika

strona 49

52% wskaźnik zaangażowania i zadowolenia pracowników (Pulse Check)

strona 50

15 602 dyskusji SUSa

strona 52

7,8 wskaźnik częstotliwości występowania urazów (AIFR) wśród pracowników

strona 52

49 Net Promoter Score

strona 55

Grupa Raben wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju:





LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU

Niewątpliwie to ludzie stoją za Grupą Raben i za sukcesem podróży, którą odbyliśmy, przekształcając się z lokalnej niderlandzkiej firmy w jednego z liderów europejskiego rynku logistycznego. Od dyrektora zarządzającego po kierowcę – każdy ma znaczenie. Wiedza i doświadczenie, serce i umysł, osobowość i zaangażowanie, które każdego dnia wnosimy do swojej pracy, napędzają nas i nasz rozwój.

Wierzmy jednocześnie, że jako organizacja odpowiadamy na najbardziej podstawowe potrzeby i oczekiwania naszych pracowników. Poprzez wspólne wartości, takie jak szacunek dla zdrowia i życia ludzkiego, pracę we wszystkich jej formach, różnorodność, a także potrzebę nauki i ciągłego rozwoju osobistego – czyli po prostu podstawowe prawa człowieka i pracownicze, tworzymy możliwości dla naszych pracowników do poprawy ich dobrobytu i warunków życia. Aby zapewnić, że nasze wartości oraz podejście są respektowane i przestrzegane, opracowaliśmy kompleksowe ramy w zakresie zasobów ludzkich, zawierające następujące polityki, procedury i instrukcje, które prowadzą nas i definiują naszą kulturę oraz strategię HR Grupy Raben:

- 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.

NASZA GRUPA

Grupa Raben ma swoje oddziały na 15 europejskich rynkach i zatrudnia blisko 12 000 osób. W obliczu rosnącej niepewności oraz ryzyka ekonomicznego istotne jest zapewnienie społecznościom i jednostkom poczucia bezpieczeństwa. Dlatego zdecydowana większość naszych pracowników jest zatrudniona na podstawie stałych, pełnoetatowych umów o pracę. Struktura naszych zespołów odzwierciedla rozmiar działalności Grupy w każdym kraju, ze znaczną przewagą liczby pracowników w Polsce i Niemczech, która stanowi 72% całkowitej liczby pracowników Raben.



PRACOWNICY



■ 65% mężczyźni
■ 35% kobiety



■ 47% mężczyźni
■ 53% kobiety



■ 87% mężczyźni
■ 13% kobiety



LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU

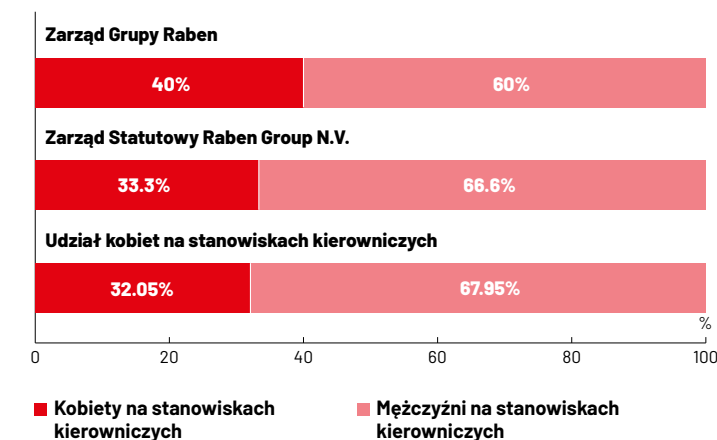


Jesteśmy międzynarodową, zróżnicowaną organizacją. Szacunek dla różnorodności i zwalczanie wszelkich form dyskryminacji mają dla nas priorytetowe znaczenie. W obliczu rosnących ryzyk społecznej polaryzacji (zgodnie z *Global Risks Report 2024*), dążymy do stworzenia otwartego i inkluzywnego środowiska biznesowego. Aby zapewnić, że wszelkie problemy czy obawy, które mogą pojawić się u pracowników w trakcie zatrudnienia, są rozwiązywane na bieżąco, oferujemy nieformalne i formalne mechanizmy zgłaszania i poruszania potencjalnych skarg. Wszyscy pracownicy są zachęceni do zgłaszania swoich obaw osobiście swojemu bezpośredniemu przełożonemu, Działowi Zasobów Ludzkich lub Dyrektorowi ds. Ryzyka. Wierzymy, że większość naruszeń jest niezamierzona i można je naprawić poprzez dialog. Poważne naruszenia lub podejrzenia naruszeń mogą być zgłaszane za pośrednictwem platformy do zgłaszania nieprawidłowości.

RÓŻNORODNOŚĆ

Sektor logistyki, w tym transport drogowy, nadal charakteryzuje się znacząco przewagą mężczyzn. Ogólnie rzecz biorąc, około 20% kobiet pracuje w europejskim transporcie, dodatkowo zdecydowana mniejszość z nich w zawodzie kierowcy – od 1% w Polsce do 5% w krajach, takich jak Francja i Niemcy. Jednym z powodów niskiego poziomu zatrudnienia kobiet w branży, zgodnie z dokumentem Komisji Europejskiej z 2022 roku, są wciąż utrzymujące się stereotypy. Brak silnej reprezentacji kobiet odzwierciedla się także w ich obecności na stanowiskach kierowniczych. Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Światowe Forum Ekonomiczne w raporcie *Gender Gap Report 2030* poświęconym różnicy płci w sektorze

transportu, logistyki, łańcucha dostaw i magazynowania, odsetek kobiet na najniższym szczeblu wynosi 34%, a tylko 17% stanowisk kierowniczych jest obsadzonych przez kobiety. Ma to duży wpływ na realizację piątego celu „Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”, którym jest między innymi zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych.



Dlatego przyczynianie się do osiągnięcia tego celu jest dla nas priorytetem. To nie tylko element naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju na lata 2021-2025, ale również jeden z celów uzgodnionych z instytucjami finansowymi w ramach umowy o kredyt konsorcjalny powiązany ze zrównoważonym rozwojem.



LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU

REKRUTACJA I RETENCJA

Grupa Raben jest napędzana przez ludzi pełnych pasji, których łączy wspólny system wartości. Kluczowym elementem strategii personalnej Grupy jest proces rekrutacji, zbudowany w oparciu o doświadczenia kandydatów (Candidate Experience – CX) oraz podręcznik najlepszych praktyk rekrutacyjnych. Uznajemy, że wspólne standardy CX nie tylko odzwierciedlają naszą markę, ale także wyrażają nasze wartości i podejście do ludzi. Aby zapewnić pozytywne doświadczenia kandydatów, wdrożyliśmy uproszczone procesy, które priorytetowo traktują przejrzystość, komunikację i szacunek. Wiążą się z zapewnieniem jasnych opisów stanowisk, terminowymi aktualizacjami statusu rekrutacji oraz mechanizmami w zakresie udzielania informacji zwrotnej tak, aby kandydaci czuli się cenieni i szanowani przez cały proces rekrutacji. Stawiając na doświadczenia kandydatów, przyciągamy nie tylko najlepsze talenty, ale także budujemy pozytywną reputację w branży, co jest zgodne z naszym szerokim zaangażowaniem w społeczną odpowiedzialność. Rozumiemy, że zatrzymanie talentów jest kluczowe dla naszego sukcesu i rozwoju jako organizacji. Aby to osiągnąć, wdrożyliśmy szereg działań mających na celu zapobieganie problemom z utrzymaniem pracowników. Obejmują one tworzenie wspierającego środowiska pracy, które ceni różnorodność i szacunek; zapewnienie ciągłych szkoleń i możliwości rozwoju w celu wspierania wzrostu zawodowego; wdrażanie sprawiedliwych i konkurencyjnych pakietów wynagrodzeń i świadczeń. Ponadto, priorytetowo traktujemy otwarte i przejrzyste kanały komunikacji, które pozwalają pracownikom swobodnie wyrażać obawy i udzielać informacji zwrotnych. W wyniku naszych działań obniżyliśmy wskaźnik rotacji do 21,3% dla całej Grupy Raben.

WYNAGRODZENIA I KORZYŚCI

Dążąc do stworzenia społecznie odpowiedzialnego miejsca pracy, zdajemy sobie sprawę z kluczowej roli naszej polityki wynagrodzeń i świadczeń w zapewnieniu dobrobytu i godnych warunków życia naszych pracowników. Nasze podejście jest wszechstronne i ma na celu nie tylko przyciągnięcie najlepszych talentów, ale także zatrzymanie wszystkich pracowników, którzy w znaczący sposób przyczyniają się do sukcesu naszej firmy. Uznajemy wagę oferowania konkurencyjnych wynagrodzeń, które stanowią punkt odniesienia dla naszej branży. Nie korzystamy z zewnętrznych doradców, do określenia poziomów wynagrodzeń stosujemy dane pochodzące z rynkowych raportów porównawczych. Nasza baza jest ustawiona na medianie lokalnego rynku i dążymy do stopniowego osiągnięcia wynagrodzeń od poziomu mediany do najwyższego kwartyła dla kluczowych stanowisk. Zapewnia to, że nasi pracownicy są sprawiedliwie wynagradzani za swoje umiejętności i wkład, co z kolei promuje rosnący okres zatrudnienia oraz wspiera morale w organizacji. Reagujemy na wszystkie zmiany dynamicznie, odzwierciedlając naszą wydajność finansową, prognozy, trendy w branży i warunki rynku pracy. Co roku dostosowujemy poziomy wynagrodzeń na podstawie tych czynników i innych wskaźników ekonomicznych. To podejście nie tylko odzwierciedla nasze zaangażowanie w sprawiedliwość, ale także zapewnia, że wynagrodzenie pracowników pozostaje konkurencyjne i zgodne z normami rynkowymi. Oprócz konkurencyjnych wynagrodzeń oferujemy kompleksowy pakiet świadczeń dostosowany do potrzeb naszej zróżnicowanej załogi. Chociaż świadczenia mogą się różnić w zależności od rynku, zapewniamy, że zarówno pracownicy zatrudnieni na pełen etat, jak i na część etatu mają dostęp

do świadczeń wpływających na ich dobrobyt, w tym prywatną opiekę zdrowotną, urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie (zgodnie z prawem lokalnym), rozszerzone ubezpieczenia, szkolenia oraz kursy językowe. Nie oferujemy programów pomocy w przejściu, ubezpieczeń na wypadek niepełnosprawności, ani udziałów w firmie. Ponadto nasz roczny system bonusowy i przejrzysty proces oceny wyników zapewniają dodatkowe możliwości uznania i nagradzania, wzmacniając nasze zaangażowanie w tworzenie wspierającego i satysfakcjonującego środowiska pracy dla wszystkich naszych pracowników.





LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU



SZKOLENIA I ROZWÓJ

W dynamicznie zmieniającym się środowisku konieczna jest gotowość ludzi do doskonalenia swoich umiejętności i kwalifikacji. Ich wiedza i umiejętności stanowią szansę na zdobycie przewagi konkurencyjnej. Rozwój to również inwestycja w lepszą przyszłość dla nich samych. W Grupie Raben kładziemy duży nacisk na inicjatywy szkoleniowe i rozwojowe od pierwszego dnia zatrudnienia. Standardowo nasi pracownicy otrzymują szkolenia wprowadzające, z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa informacji oraz przestrzegania przepisów prawnych. Ponadto nasi pracownicy mogą korzystać ze szkoleń zewnętrznych w ramach ścieżek rozwojowych uzgodnionych z ich kierownikami.

Współczynnik uśrednionego czasu poświęconego na szkolenia przez każdego pracownika Grupy Raben w 2023 roku wyniósł 9,3 godziny, tyle samo co w roku poprzednim.



Jedną z wewnętrznych inicjatyw jest program Manager of Choice. Druga edycja tej gamifikacji miała miejsce między 11 września a 20 grudnia 2023 roku. Wzięło w niej udział 1 262 menedżerów ze wszystkich krajów, w których działa Grupa Raben.

Wprowadziliśmy także coroczne oceny wyników dla wszystkich pracowników, wspierane przez nowo zintegrowane funkcje, takie jak mechanizmy informacji zwrotnej i spotkania jeden na jeden. W 2023 roku w tych ocenach uczestniczyło 57% pracowników biurowych i 48% pracowników fizycznych, co świadczy o naszym zaangażowaniu w ciągłą ocenę i wsparcie rozwoju zawodowego naszych pracowników.

Jako część naszej długoterminowej strategii, nadal skupiamy się na zapewnieniu ciągłości w kluczowych rolach i dynamicznym wspieraniu kadry pracowniczej.

W tym celu kontynuowaliśmy program sukcesji, przygotowując utalentowanych pracowników do przyszłych ról w organizacji. Obecnie zidentyfikowaliśmy 171 kluczowych funkcji w Grupie, wypełniliśmy 70 stanowisk następcami, podczas gdy 86 następców nadal uczestniczy w programie. Poprzez identyfikację i wspieranie wewnętrznych talentów, nie tylko minimalizujemy ryzyko utraty pracowników, ale także wspieramy kulturę wzrostu i szans dla naszych ludzi.

PROGRAM MANAGER OF CHOICE

Główne cele programu to poprawa doświadczenia pracowników na wszystkich szczeblach kariery w organizacji oraz wzmacnianie menedżerów w zakresie kompetencji przywódczych.

Program zwiększył zaangażowanie pracowników i umocnił relacje między przełożonymi a pracownikami. Ta strukturalna metoda skonsolidowała spójną kulturę organizacyjną opartą na wartościach Grupy Raben i wspólnych standardach zarządzania.

Projekt wykorzystywał mechanizmy znane z gier, aby proces zdobywania i utrwalania wiedzy był bardziej przyjemny i efektywny. Menedżerowie oraz ich zespoły byli zaangażowani w dodatkowe działania przez kilka miesięcy, nie tylko po to, aby nauczyć się nowych metod pracy, ale także, aby przekształcić je w nawyki.



Czas trwania projektu:
83 dni



Liczba zrealizowanych zadań regularnych:
23 801
(średnio 19 na jednego uczestnika)



Liczba zrealizowanych zadań dodatkowych:
3 144
(średnio 2,5 na jednego uczestnika)



LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU

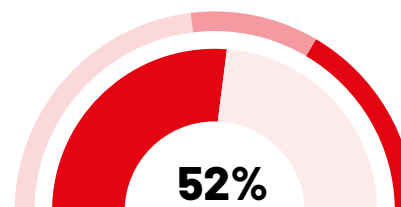
ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Jesteśmy zobowiązani do tworzenia kultury pracy, w której zaangażowanie pracowników nie jest tylko celem, ale fundamentalną zasadą. Na poziomie początkującym zapewniamy naszym pracownikom prawo do stowarzyszeń, do zbiorowego negocjowania warunków zatrudnienia oraz prawo do uczestnictwa w radzie dyrektorów lub jej przedstawicielstwach. Aby zapewnić równy dostęp do negocjacji dla wszystkich pracowników, którzy nie są objęci układem zbiorowym, wspieramy również naszych pracowników w rozwijaniu alternatywnych mechanizmów dialogu. Dialog jest zawsze wolny od jakiejkolwiek formy dyskryminacji, a pracownicy są informowani o wolnym prawie do pełnienia funkcji reprezentacyjnych i organizacyjnych w miejscu pracy.

Aby wzmocnić rolę dialogu, wykorzystujemy coroczną ankietę Pulse Check. Służy ona jako ważny mechanizm zbierania informacji zwrotnych, pozwalający nam mierzyć zadowolenie, obawy i sugestie naszych pracowników w wielu wymiarach. Wykorzystujemy wnioski z tej ankiety do ciągłego doskonalenia i ulepszania naszej strategii HR, zapewniając, że jest ona wrażliwa na zmieniające się potrzeby i aspiracje naszych pracowników. Od identyfikacji obszarów do poprawy po świętowanie sukcesów, ankieta Pulse Check jest kamieniem węgielnym naszych działań na rzecz zaangażowania pracowników.

W tym roku wskaźnik zaangażowania wszystkich pracowników Grupy Raben wyniósł 52%. Szczególnie cieszy nas fakt, że nie tylko sam wskaźnik zaangażowania uległ poprawie, ale każdy obszar doświadczenia pracowniczego został oceniony bardziej pozytywnie

niż w ubiegłym roku. Ta liczba sugeruje umiarkowany poziom zaangażowania w organizacji, co skłania do dalszego badania czynników wpływających na morale pracowników, produktywność oraz ogólny stan organizacji. Poprzez dalsze zgłębianie dynamiki kształtującej tę ocenę, możemy zidentyfikować obszary do poprawy, stworzyć bardziej pozytywne środowisko pracy i wdrożyć ukierunkowane strategie zwiększające zadowolenie pracowników, co ostatecznie poprawi ogólną produktywność i sukces organizacji.



WSPARCIE KIEROWCÓW

Transport drogowy stanowi kręgosłup sektora logistycznego oraz całej europejskiej gospodarki, odpowiadając za trzy czwarte transportu lądowego towarów w Unii Europejskiej (Eurostat). Jest zatem kluczowym elementem łańcucha dostaw, od którego oczekuje się odporności. W jego centrum znajdują się kierowcy. Zgodnie z badaniem IRU, średni deficyt w krajach europejskich wynosi 7%*. Jednocześnie zauważalne jest starzenie się tej populacji, spowodowane niechęcią młodych ludzi do wstępowania w ten zawód. Mimo że przeciętne wynagrodzenie dla kierowców pojazdów ciężarowych jest wyższe niż krajowa płaca minimalna, na spadek zainteresowania mają główny wpływ czynniki niefinansowe. Należą do nich rozłąka z rodziną i wymagające warunki pracy, takie jak brak bezpiecznych parkingów czy nieodpowiednie

warunki sanitarne. Szukamy odpowiedzi na te wyzwania poprzez program partnerski „Responsible Trucking”, koordynowany przez CSR Europe. Celem jest opracowanie i udostępnienie wszystkim zainteresowanym stronom (zarówno firmom transportowym, jak i właścicielom infrastruktury magazynowej) standardów, które definiują nie tylko minimalne wymagania, ale również poziom rosnących oczekiwań w dziedzinie praw człowieka i praw pracowniczych.

Ponadto, na podstawie corocznego badania potrzeb kierowców (zarówno mężczyzn, jak i kobiet), prowadzimy wewnętrzny program „Drive to Drivers”, mający na celu poprawę ich warunków pracy. Dążymy do zapewnienia, by każdy kierowca miał zabezpieczone podstawowe potrzeby, takie jak dostęp do wody pitnej, miejsce do jedzenia czy dostęp do urządzeń sanitarnych. Dążymy również do poprawy jakości i efektywności ich pracy poprzez zapewnienie dostępu do elektrycznych wózków widłowych, pomoc personelu magazynowego przy załadunku i rozładunku oraz skrócenie czasu spędzanego na dokach.



* Driver Shortage Report 2023. Freight – Global. Executive Summary (11.2023)



LUDZIE NA PIERWSZYM MIEJSCU

EMPLOYER BRANDING EXCELLENCE AWARD

W 2023 roku jury konkursu *Employer Branding Excellence Award* doceniło naszą kampanię mającą na celu poprawę wizerunku zawodu kierowcy oraz zwalczanie szkodliwych stereotypów z nim związanych. Bohaterem kampanii był Dyrektor Zarządzający jednej z naszych firm transportowych, który powrócił za kierownicę, czyli do miejsca, w którym zaczynał swoją karierę zawodową. Wybrał się w pojedynkę wraz z ładunkiem w trasę z Polski do Niderlandów. W trakcie podróży powstało 12 krótkich filmów, które opublikowaliśmy w naszych mediach społecznościowych.

Filmy ukazywały rzeczywiste sytuacje, z którymi musi się zmierzyć profesjonalny kierowca. Opowiadaliśmy o warunkach pracy kierowców, takich jak bezpieczeństwo na drodze i miejsca parkingowe, ale również informowaliśmy o wyposażeniu kabiny, posiłkach, a nawet muzyce. Zachęcaliśmy naszych widzów, aby wyrażali opinie i dzielili się swoimi historiami.

W wyniku naszych działań udało się stworzyć sieć osób świadomych pracy kierowcy, a także poprawiliśmy wskaźnik zaangażowania samych kierowców. Co ważniejsze, zwiększyliśmy zainteresowanie pracą w tym zawodzie.

KAMPANIA W LICZBACH:

+41%**wzrost liczby złożonych aplikacji****+74%****wzrost liczby poleceń od pracowników****+24%****wzrost zaangażowania kierowców**

WYZWANIE SPORTOWE RABEN

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) globalna otyłość niemal się potroiła od 1975 roku. Jednym z powodów jest wzrost bierności fizycznej spowodowany siedzącym trybem pracy, zmianami w sposobach transportu i rosnącą urbanizacją. Dlatego w 2023 roku zainicjowaliśmy działanie mające na celu promowanie aktywności fizycznej wśród naszych pracowników.

Podczas dwumiesięcznego wyzwania rywalizowaliśmy ze sobą, biegając, jeżdżąc na rowerze lub po prostu spacerując – wszystko to celem wzmocnienia zdrowych nawyków każdego dnia.



Aktywni uczestnicy
1 457



Liczba aktywności
70 191



Dystans pokonany pieszo
201 074 km



Najdłuższa trasa pokonana pieszo
46,9 km



Dystans pokonany na kołach
338 311 km



Najdłuższa trasa pokonana na kołach
358,4 km



BEZPIECZEŃSTWO PRZEDE WSZYSTKIM

Życie i zdrowie każdego są bezdyskusyjnie cenne, dlatego podejmujemy proaktywne kroki, aby zapewnić bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich. Wierzymy, że poprzez priorytetyzację zdrowia i bezpieczeństwa nie tylko chronimy naszych pracowników, ale także ponosimy naszą odpowiedzialność wobec społeczności, którym służymy. Nasze zaangażowanie w kształtowanie kultury bezpieczeństwa podkreśla nasze ambicje, aby każda osoba mogła bezpiecznie wrócić do domu na koniec dnia, spędzić czas z bliskimi i cieszyć się życiem prywatnym. Aby to osiągnąć, stale doskonalimy kulturę bezpieczeństwa i budujemy jej dojrzałość.

SYSTEM ZARZĄDZANIA ZDROWIEM I BEZPIECZEŃSTWEM

System zdrowia i bezpieczeństwa Grupy Raben opiera się na naszej wizji, strategicznej mapie drogowej (ustanowionej na okres 3 lat), Złotych Zasadach Bezpieczeństwa oraz Standardowej Procedurze SHE (Safety, Health, Environment), jak również innych politykach, takich jak: Zarządzanie Incydentami, Ergonomia Miejsca Pracy i Praca na Wysokości. Standard SHE opiera się na wymaganiach ISO 45001 i modelu niezależnej kultury, a jego wdrożenie jest wspierane przez Komitet SHE na poziomie lokalnym i w całej Grupie Raben. Wybrane lokalizacje zostały zewnętrznym zweryfikowane i certyfikowane zgodnie z ISO 45001. Struktura specjalistów do spraw zdrowia i bezpieczeństwa jest organizowana zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami. System obejmuje wszystkich pracowników Grupy Raben i pracowników zewnętrznych, w tym pracowników magazynowych i kierowców, oprócz nowych firm, które mają indywidualne mapy drogowe do wdrażania standardów Grupy.

BUDOWANIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA

Aby poprawić jakość zarządzania BHP (Bezpieczeństwem i Higieną Pracy), używamy aplikacji EcoOnline do zarządzania wypadkami oraz zgłaszania zagrożeń, ryzyk i sytuacji bliskich wypadkom. Aplikacja ta zapewnia lepsze raportowanie, dochodzenie, komunikację oraz przegląd tak, aby zapobiegać podobnym incydentom w przyszłości. Została wdrożona we wszystkich jednostkach biznesowych (z wyjątkiem niedawno dołączonej Austrii).

Używamy również SUSA, aby poprawić skuteczność i przejrzystość naszych działań związanych z kulturą bezpieczeństwa. SUSA to narzędzie budowania silnej świadomości bezpieczeństwa dotyczącej ryzyka i prewencji. Jest również dobrym źródłem do monitorowania zmian, nowych ryzyk i możliwości.

Metoda SUSA polega na procesie strukturalnych rozmów jeden na jeden w miejscu pracy, zaprojektowanych tak, aby wzmacniać bezpieczne zachowania i zniechęcać do zachowań niebezpiecznych. Dyskusja promuje bezpieczne praktyki, umożliwiając ludziom rozważenie wszystkich konsekwencji ryzykownego działania. Badania pokazują, że dyskusje SUSA są skuteczne, jeśli są prowadzone regularnie we wszystkich procesach i na każdym stanowisku, przy czym każdy pracownik powinien odbyć przynajmniej cztery takie rozmowy rocznie. Naszym celem jest więc zwiększenie liczby rozmów i osiągnięcie zalecanego poziomu. W 2023 roku odbyło się więcej dyskusji SUSA niż w 2022 roku (15 602 w 2023 roku w porównaniu do 9 913 w 2022 roku). Wierzymy również, że wszystkim incydentom można zapobiec dzięki zaangażowaniu pracowników.

Świadomość potencjalnych zagrożeń i ich konsekwencji, reakcja lub brak reakcji mogą pomóc uniknąć poważnych wypadków.

Otwarta komunikacja na temat zdrowia i bezpieczeństwa tworzy dojrzałą i silną kulturę bezpieczeństwa, co ostatecznie ma wpływ na zmniejszenie liczby incydentów w miejscu pracy.

WYNIKI

Aby śledzić realizację naszej wizji i strategii, ustaliliśmy cele, które monitorujemy i raportujemy. Dzięki wprowadzonym pomiarom udało nam się obniżyć wskaźnik częstotliwości wszystkich wypadków (AIFR), który w 2023 roku osiągnął wartość 7,8.

Za każdym wypadkiem stoi ludzkie życie, dlatego dążymy do zmniejszenia liczby urazów, zwłaszcza tych najpoważniejszych – śmiertelnych. Ich redukcja jest dla nas priorytetem.

Z przykrością informujemy, że w 2023 roku doszło do dwóch śmiertelnych wypadków, których uczestnikami byli kierowcy zatrudnieni przez naszych dostawców. W jednym przypadku kierowca był ofiarą, a w drugim zarówno sprawcą, jak i ofiarą. Dwóch kierowców odniosło obrażenia w wyniku niebezpiecznych zachowań.



BEZPIECZEŃSTWO PRZEDE WSZYSTKIM

OCENA RYZYKA

Jednym z fundamentów systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest identyfikacja zagrożeń oraz ocena ryzyka i szans. Jest to proces wieloetapowy, obejmujący ocenę ryzyka zawodowego, uczenie się na błędach będących skutkiem wypadków, analizę zgłoszonych sytuacji grożących wypadkiem oraz niebezpiecznych działań, a także zarządzanie zachowaniami. Przeglądamy warunki pracy, nowe i istniejące ryzyka podczas zaplanowanych wewnętrznych inspekcji BHP i audytów SHE. Zasady analizy przyczyn podstawowych oraz plan działania są ustalane zgodnie z standardami SHE i procedurą zarządzania incydentami Grupy Raben. Ocena Ryzyka Zawodowego (ORA) przeprowadzana jest lokalnie dla każdej lokalizacji przez wyznaczony zespół ORA, na czele którego stoi pracodawca i ekspert BHP. Proces ten prowadzony jest zgodnie z Polityką Ryzyka Grupy Raben i nadzorowany przez Dyrektora ds. Ryzyka. ORA musi być przeglądana co najmniej co pięć lat lub po incydentach lub zmianach operacyjnych, które mogą wpłynąć na zdrowie ludzi. Aby zapewnić, że ocena ryzyka jest aktualna i adekwatna do każdego miejsca pracy, bierzemy pod uwagę wyniki zagrożeń zgłaszanych przez naszych pracowników, badania środowiska pracy, wymagania prawne, wyniki audytów, zmiany w procesach związanych z wykonywaniem pracy i w wyposażeniu, ryzyka opisane w dokumentacji technicznej urządzeń, stosowane substancje chemiczne, istniejące warunki psychiczne i społeczne, itp. Łagodzenie negatywnych skutków dla zdrowia i życia naszych pracowników jest określane przez ryzyka zidentyfikowane w procesie oceny. Zagrożenia są analizowane zarówno dla rutynowych, jak i nietypowych prac, jak również dla sytuacji awaryjnych.

Oceny ryzyka dokonujemy od momentu wejścia na miejsce pracy do momentu wyjścia i na styku procesów. Indywidualne środki zaradcze są wdrażane bezpośrednio w poszczególnych spółkach. Kompleksowa analiza incydentów jest również istotną częścią zarządzania ryzykiem. W Grupie Raben określamy poziom zdarzenia i badamy jego przyczyny zgodnie z wpływem i/lub potencjalnym wpływem. Im poważniejszy incydent, tym bardziej zaawansowane dochodzenie przyczyn podstawowych. Po zidentyfikowaniu przyczyn opracowywany jest plan, zgodnie z hierarchią kontroli: eliminacja, substytucja, kontrola inżynierska, kontrola administracyjna i środki ochrony osobistej.

Zgodnie ze Złotymi Zasadami Bezpieczeństwa, które obowiązują naszych pracowników i zewnętrznych dostawców usług, każdy może zgłosić zidentyfikowane zagrożenia i ryzyka przełożonemu, koordynatorowi BHP lub członkowi zespołu SHE. Za pomocą aplikacji EcoOnline ryzyko można zgłaszać anonimowo za pomocą komputerów dostępnych dla personelu magazynowego. W przypadkach, gdy zagrożone jest zdrowie lub życie, pracownikowi gwarantuje się prawo do odmowy wykonania niebezpiecznej pracy. Pracownicy są informowani o swoich prawach poprzez Złote Zasady Bezpieczeństwa, sesje szkoleniowe i tablice informacyjne.



ZAANGAŻOWANIE

Angażowanie ludzi jest skutecznym sposobem na promowanie bezpiecznych zachowań w pracy. W spółkach Grupy Raben zatrudniających więcej niż dwadzieścia osób, tworzone są komitety zdrowia i bezpieczeństwa z reprezentacją zarówno pracowników, jak i pracodawcy, w tym specjaliści ds. BHP (w 2023 roku 99,4% pracowników było reprezentowanych w formalnych komitetach ds. zdrowia i bezpieczeństwa). Członkowie komitetu są nominowani przez związki zawodowe lub wybierani przez pracowników. Zajmują się ważnymi kwestiami na podstawie najlepszej dostępnej wiedzy i wniosków składanych im bezpośrednio przez pracowników. Aby zachować poufność i chronić pracowników przed reperkusjami, nazwiska zgłaszających nie są ujawniane podczas posiedzeń komitetu. Komitety spotykają się co kwartał, aby omówić problemy zidentyfikowane przez obie strony. Tematy poruszone w 2023 roku obejmowały: wypadki przy pracy, ocenę ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe, wyposażenie miejsca pracy, ryzyko ergonomiczne, zmiany w prawie pracy, postępy w realizacji działań uzgodnionych na poprzednich spotkaniach, zmiany w instrukcjach BHP, badania zdrowotne, zasady komunikacji i inne działania wnioskowane przez pracowników. Ponadto członkowie komitetu identyfikują ryzyka i opracowują środki mające na celu ich zmniejszenie, których wdrażanie jest regularnie weryfikowane. Pracownicy dostawców Grupy Raben są reprezentowani przez wyznaczonych koordynatorów, odpowiedzialnych za aktywny udział w konsultacjach. Obecne przepisy nie wymagają jednak, aby przedstawiciele dostawców usług byli reprezentowani w komitetach zdrowia i bezpieczeństwa.



BEZPIECZEŃSTWO PRZEDE WSZYSTKIM

SZKOLENIA

Pracownicy Grupy Raben regularnie uczestniczą w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Programy szkoleniowe są dostosowane głównie do wymogów prawnych, wyników przeprowadzonych analiz ryzyka oraz specyfiki magazynowanych lub transportowanych towarów. Dodatkowo zapewniamy szkolenia dotyczące transportu i obsługi materiałów niebezpiecznych, substancji chemicznych czy mieszanin. W magazynach zakwalifikowanych do grupy wyższego lub niższego ryzyka, szkolenia odbywają się regularnie, zgodnie z Polityką Zapobiegania Wielkim Awariom oraz obowiązującym prawem lokalnym. Jak co roku, również w 2023 zorganizowaliśmy obejmujące całą Grupę wydarzenie „Miesiąc Bezpieczeństwa”. Najnowsza edycja koncentrowała się na bezpieczeństwie związanym z oponami pojazdów, co wpisuje się w nasz priorytet promowania bezpieczeństwa drogowego; ergonomii przy używaniu sprzętu mobilnego w celu zapobiegania zaburzeniom mięśniowo-szkieletowym; oraz bezpiecznym obchodzeniu się z produktami chemicznymi – jak rozpoznawać zagrożenia i jak ich unikać. W ramach Miesiąca Bezpieczeństwa promowaliśmy aplikację SHE - EcoOnline, szczególnie moduł do zgłaszania zagrożeń, sytuacji grożących wypadkiem i incydentów.

Bezpieczeństwo drogowe promujemy również poprzez nagradzaną aplikację „Don't Be Wild”, przeznaczoną dla kierowców zawodowych i innych użytkowników. Aplikacja jest dostępna w językach: angielskim, niemieckim, polskim, węgierskim, a od 2022 roku także w czeskim.





JAKOŚĆ OBSŁUGI I SATYSFAKCJA KLIENTÓW

W Grupie Raben zdajemy sobie sprawę, że nasi klienci oczekują czegoś więcej niż tylko usług logistycznych. Potrzebują wiarygodnego i solidnego partnera, który nie tylko dostarcza przesyłki bez strat i uszkodzeń, ale również zapewnia ich terminowe doręczenie. Rozumiemy wagę oferowania wysokiej jakości, kompleksowych usług logistycznych, które wykraczają poza standardowe oczekiwania.

STANDARD DOSKONAŁOŚCI W OBSŁUDZE KLIENTA

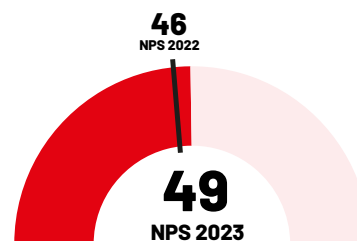
Jesteśmy zobowiązani do utrzymywania najwyższych standardów doskonałości w obsłudze naszych klientów. Oznacza to konsekwentne spełnianie i przekraczanie oczekiwań klientów we wszystkich aspektach naszej działalności. Nasz standard doskonałości w obsłudze klienta stanowi fundament, na którym budujemy nasze relacje z klientami oraz reputację naszego biznesu. Aby zapewnić, że nasze zobowiązanie do doskonałości w obsłudze jest realizowane na wszystkich poziomach organizacji, stosujemy się do Kodeksu Doskonałości i Przywództwa w Obsłudze Klienta (CEAL – *Customer Excellence and Leadership Code*). Kodeks ten składa się z narzędzi komunikacyjnych skoncentrowanych na ludziach, w tym wytycznych, najlepszych praktyk i inspirujących przykładów. Te narzędzia wspierają nasze zespoły na każdym rynku w świadczeniu wyjątkowej obsługi oraz oferowaniu wsparcia dla naszych klientów.

myRaben

Rozumiemy, jak ważne jest zapewnienie naszym klientom intuicyjnych narzędzi, które ułatwią im efektywne zarządzanie logistyką. Dlatego wprowadziliśmy aplikację myRaben, która pozwala na zarządzanie zamówieniami, dostęp do ofert, obsługę dokumentacji, śledzenie przesyłek i zgłaszanie reklamacji w sposób płynny i bezproblemowy. Naszym celem jest poprawa całokształtu doświadczeń naszych klientów oraz zapewnienie przejrzystości i wygody przy każdej interakcji.

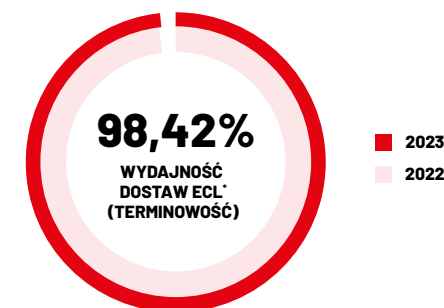
ZADOWOLENIE KLIENTA

W Grupie Raben nieustannie dążymy do doskonalenia naszych usług, aby jak najlepiej odpowiadać na rozwijające się potrzeby naszych klientów. Jesteśmy świadomi, że klucz do zwiększania ich satysfakcji tkwi w ciągłym mierzeniu i analizowaniu wyników. Dlatego co roku oceniamy poziom satysfakcji klientów, korzystając z metody Net Promoter Score (NPS). Pozwala nam to skutecznie zbierać wartościowe opinie od naszych klientów oraz identyfikować obszary wymagające poprawy. Poprzez analizowanie danych i wdrażanie celowych inicjatyw, aspirujemy do utrzymania naszej pozycji lidera pod względem jakości usług i zadowolenia klientów w sektorze logistyki.



KLUCZOWE WSKAŹNIKI WYDAJNOŚCI OPERACYJNEJ

Rozumiemy, że efektywność operacyjna ma bezpośredni wpływ na satysfakcję klientów i zrównoważony rozwój środowiskowy. Jako część naszego zaangażowania w nieustanne doskonalenie, analizujemy kluczowe wskaźniki wydajności, takie jak wydajność dostaw, przesyłki z określonym szacowanym czasem dostawy (ETA) oraz wykorzystanie transportu długodystansowego. Poprzez optymalizację tych wskaźników, nie tylko podnosimy jakość świadczonych usług, ale także przyczyniamy się do obniżenia emisji CO₂ i minimalizacji naszego wpływu na środowisko.



* Wydajność dostaw ECL odnosi się do czasu dostawy na ostatnim odcinku trasy.



ZAŁĄCZNIKI





O RAPORCIE

OKRES OBJĘTY RAPORTEM

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Raben 2023 (zwany dalej „raportem zrównoważonego rozwoju”) przedstawia skonsolidowane dane ESG Raben Group N.V. z siedzibą w Oss, Niderlandy, za okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku (wszystkie różnice zostały wskazane w sekcji „Metody obliczeniowe”).

Raben Group N.V. raportuje informacje ESG za ten sam okres sprawozdawczy, który jest ujęty w sprawozdaniu rocznym Raben Group N.V. za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku (zwany dalej „sprawozdaniem finansowym”). Sprawozdanie jest publikowane corocznie.

Wskaźniki wymienione w Indeksie GRI podlegały ograniczonemu audytowi zewnętrznemu. Weryfikację przeprowadziła firma Ernst & Young Accountants LLP. 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.

REPORTING BOUNDARIES

Raport zrównoważonego rozwoju obejmuje informacje skonsolidowane na poziomie Raben Group N.V. i obejmuje spółki należące do Grupy (spółki operacyjne). Od 2022 roku emisje pochodzące z Ukrainy w zakresie 3 są wyłączone z powodu trwającej wojny oraz braku dostępności danych. Wszystkie informacje w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju są zbierane z krajów i spółek zależnych, grupowane na poziomie krajowym, a następnie agregowane i prezentowane w postaci skonsolidowanej.

Spółki ujęte 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 ECP 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 nawiązaniu do raportu finansowego, raport zrównoważonego rozwoju nie obejmuje spółek, które nie zatrudniają pracowników. Raport uwzględnia emisje pochodzące ze spółek operacyjnych wskazanych powyżej.

Zmiany w skonsolidowanych spółkach Grupy:

- **Austria:** 18 września 2023 roku Grupa Raben nabyła 100% udziałów w spółce Raben Real Estate Austria GmbH (Wiedeń).
- **Włochy:** Spółka Bas Logistica s.r.l. została zlikwidowana 29 grudnia 2023 roku.
- **Czechy:** Raben Transport sp. z o.o. została zlikwidowana 1 lipca 2023 roku.

Spółki działające w segmencie real estate, uwzględnione w raporcie w ograniczonym zakresie - tylko emisja gazów cieplarnianych (zakres 3):

- **Niemcy:** Raben Germany Immobilien GmbH, Raben Trans European Immobilien GmbH
- **Grecja:** Raben Real Estate Greece MIKE (Piraeus)
- **Węgry:** Raben Real Estate Hungary kft. (Budapest)
- **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.

PODEJŚCIE DO GRI

Raport został opracowany w oparciu o wytyczne GRI 2021. Tematy istotne opisano zgodnie z GRI (tabela GRI znajduje się na stronie 77 raportu). Ponieważ ocena istotności nie została w całości przeprowadzona zgodnie z wytycznymi, raport nie jest w pełni zgodny z GRI 2021.

DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Zużycie energii w organizacji (według typu) [GJ]

302-1

Stacjonarne zużycie energii (biura i magazyny)	2023	2022	2021	2020
Energia elektryczna	269 326	284 498	289 653	265 076
Gaz ziemny	159 391	207 382	252 788	186 080
Ciepło i para*	17 264	21 015	21 781	19 561
Olej opałowy	3 617	3 187	4 976	5 655
Propan	2 153	1 878	2 121	3 723
ON	1 807	2 242	1 771	1 392
LPG	3 365	3 527	198	87
Benzyna	823	147	-	-
Energia elektryczna (PV)	5 171	2 019	-	-
RAZEM	462 915	525 895	573 288	481 575

* Zużycie pary wodnej nie wystąpiło.

OGÓŁEM (biura i magazyny + transport)	1 341 561	1 319 020	1 370 633	1 242 894
---------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Zużycie energii (według źródła) [GJ]	2023	2022	2021	2020
Źródła odnawialne (własne)	5 171	2 019	0	0
Całkowita produkcja	12 733	2 448	0	0
Energia elektryczna odsprzedana do sieci	7 602	428	0	0
Źródła odnawialne (pozostałe)	190 123	210 553	154 453	24 327
Ogółem źródła odnawialne (własne + pozostałe)	195 294	212 572	154 453	24 327
Źródła nieodnawialne	1 146 267	1 106 448	1 216 180	1 218 567
RAZEM	1 341 561	1 319 020	1 370 633	1 242 894

* Źródła odnawialne (własne) = Całkowita produkcja - Energia elektryczna odsprzedana do sieci.

Paliwa transportowe	2023	2022	2021	2020
Własna flota samochodów ciężarowych	805 029	732 748	742 617	709 555
ON	788 810	721 187	723 889	684 492
Biodiesel HVO100	2 726	-	-	-
LNG	12 741	11 536	18 727	25 063
Energia elektryczna	753	24	-	-
Flota samochodów pasażerskich	73 617	60 377	54 728	51 765
ON	55 729	49 699	46 264	45 733
LPG	369	252	595	620
Benzyna	17 226	10 355	7 868	5 411
Energia elektryczna	292	71	-	-
RAZEM	878 646	793 125	797 345	761 320

Współczynnik energii odnawialnej (%)	2023	2022	2021	2020
Odnawialna (własna)	0,39%	0,15%	0%	0%
Odnawialna (pozostałe)	14,17%	15,96%	11,27%	1,96%
Nieodnawialna	85,44%	83,88%	88,73%	98,04%
RAZEM	100%	100%	100%	100%



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Zużycie energii w organizacji (według typu)

302-1

Zużycie energii elektrycznej w nieruchomościach	2023	2022	2021	2020
Całkowita energia elektryczna [MWh]	76 249,18	79 588,10	80 459,30	73 632,30
Zielona energia elektryczna [MWh]	52 585,95	58 480,24	42 903,55	6 757,55
Zielona energia elektryczna (produkcja własna - PV) [MWh]	1 436,31	560,88	-	-
Całkowita produkcja	3 548	680	0	0
Energia elektryczna odsprzedana do sieci	2 212	119	0	0
Współczynnik zielonej energii elektrycznej	70,8%	74,2%	53,3%	9,2%

* Zielona energia (własna produkcja - fotowoltaika) [MWh] = Całkowita produkcja - Energia elektryczna odsprzedana do sieci.

Zużycie energii poza organizacją

302-2

Zużycie energii poza organizacją	2023	2022	2021	2020
Energia WTW podwykonawcy [GJ]	8 163 169	8 493 088	8 179 662	7 779 346
Źródła energii WTT dla własnej działalności [GJ]	215 700	187 917	189 236	181 112
RAZEM	8 378 869	8 681 005	8 368 898	7 960 458

Energochłonność

302-3

Biura i magazyny	2023	2022	2021	2020
Energochłonność w organizacji [MJ/m²]*	255	309	356	303
Transport	2023	2022	2021	2020
Energochłonność WTW [MJ/tkm]**	1,414	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.



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Emisje gazów cieplarnianych [tCO₂e]

Podejście wykorzystujące metodę market-based		2023		2022		2021		2020	
305-1	Zakres 1	72 446	8,3%	70 667	8,0%	73 574	8,6%	68 035	8,5%
	Paliwa	69 991	7,97%	68 121	7,7%	70 781	8,30%	64 517	8,01%
	ON	58 152	6,62%	54 790	6,2%	54 705	6,42%	51 848	6,44%
	Benzyna	1 277	0,15%	762	0,1%	571	0,07%	393	0,05%
	LNG	719	0,08%	1 303	0,1%	962	0,11%	1 280	0,16%
	Gaz ziemny	8 978	1,02%	10 513	1,2%	13 953	1,64%	10 278	1,28%
	Olej opałowy	261	0,03%	219	0,02%	350	0,04%	398	0,05%
	Inne (LPG propan AdBlue)	602	0,07%	534	0,1%	240	0,03%	320	0,04%
	Biodiesel HVO100	3	0,00%						
	Czynniki chłodnicze	2 454	0,3%	2 546	0,3%	2 793	0,33%	3 518	0,44%
305-1	Emisje biogenne - poza zakresem	3 580		2 414		3 286		2 290	
305-2	Zakres 2	13 901	1,6%	12 050	1,4%	15 432	1,8%	44 013	5,5%
	Zakupiona energia elektryczna	12 727	1,4%	10 709	1,2%	14 025	1,65%	42 857	5,32%
	Zakupione ciepło	1 173	0,1%	1 342	0,2%	1 408	0,17%	1 156	0,14%
	Zakres 1 + Zakres 2	86 346	9,8%	82 717	9,4%	89 006	10,4%	112 048	14%
	Redukcja CO₂ (rok sprawozdania vs. rok bazowy 2020)	22,90%		26,2%		20,6%		-	
305-3	Zakres 3	791 732	90,2%	800 290	90,6%	763 608	89,6%	693 034	86%
	Kategoria 1 - Zakupione towary i usługi	28 945	3,30%	25 777	2,9%	29 115	3,41%	24 620	3,06%
	Kategoria 2 - Dobra inwestycyjne	58 489	6,66%	32 419	3,7%	25 628	3,01%	17 770	2,21%
	Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią	25 110	2,86%	19 532	2,2%	24 563	2,88%	21 614	2,69%
	Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha	658 533	75,00%	701 975	79,5%	663 835	77,86%	608 562	75,59%
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	255	0,03%	188	0,02%	66	0,01%	68	0,01%
	Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	20 400	2,32%	20 400	2,3%	20 400	2,39%	20 400	2,53%
305-3	Emisje biogenne (z kategorii 4) - poza zakresem	25 225		21 050		25 570		17 881	
	RAZEM	878 078	100%	883 008	100%	852 614	100%	805 082	100%
	Kredyty insettingowe (redukcja emisji osiągnięta poprzez zmianę paliwa na biodiesel w transporcie drogowym)	-50		0		0		0	

Podejście wykorzystujące metodę location-based [tCO₂e]

305-2		2023	2022	2021	2020
	Zakres 1	72 446	70 667	73 574	68 035
	Zakres 2	45 506	42 537	40 000	38 186
	Zakres 3	799 505	808 854	767 538	693 238
	RAZEM	917 457	922 057	881 112	799 459

Intensywność emisji

305-4		2023	2022	2021	2020
	Intensywność emisji gazów cieplarnianych w transporcie [gCO ₂ e/tkm]	104,0* 99,9**	103,89	101,15	107,78
	Intensywność emisji gazów cieplarnianych w magazynach i biurach [kgCO ₂ e/m²]	14,1	14,9	20,1	35,8

* Współczynnik emisji oparty na GLEC/ecoinvent 3.9.1

** Współczynnik emisji oparty na EN 16258



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI ŚRODOWISKOWE

Emisje gazów cieplarnianych [tCO₂e]

Suma emisji [tCO ₂ e]	2023	2022	2021	2020
Zakres 1	72 446	70 667	73 574	68 035
Biura i magazyny	11 842	13 328	16 921	12 806
Własna flota samochodów ciężarowych	55 533	53 051	52 768	51 558
Flota samochodów pasażerskich	5 071	4 288	3 886	3 671
Zakres 2	13 901	12 050	15 432	44 013
Biura i magazyny	13 872	12 042	15 432	44 013
Flota samochodów pasażerskich	28	8	0	0
Zakres 3	791 732	800 290	763 608	693 034
Podwykonawcy	600 942	611 136	588 354	559 562
Transport lotniczy	11 848	39 253	16 378	11 346
Fracht morski	45 542	51 148	58 951	37 500
Fracht kolejowy	202	439	152	154
Podróże służbowe	255	188	66	68
Inne	132 943	98 128	99 706	84 404
RAZEM	878 078	883 008	852 614	805 082

Całkowite zużycie wody

303-5	2023
Całkowite zużycie wody ze wszystkich obszarów [megalitry]	176,19

Wygenerowane odpady

306-3	
Masa wygenerowanych odpadów według rodzaju [tony]	2023
Niebezpieczne	285,51
Pozostałe	10 884,05
Całkowita masa wygenerowanych odpadów	11 169,56
Całkowita masa segregowanych odpadów	10 495,26
Udział segregowanych odpadów [%]	94%



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 2-7	Całkowita liczba pracowników (według płci)	2023			2022		
		RAZEM	Mężczyźni	Kobiety	RAZEM	Mężczyźni	Kobiety
	Całkowita liczba pracowników [liczba osób]	11 845	7 683	4 162	11 983	7 735	4 248
	Liczba stałych pracowników [liczba osób]	9 837	6 291	3 546	9 727	6 219	3 508
	Liczba pracowników tymczasowych [liczba osób]	2 008	1 392	616	2 256	1 516	740
	Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin [liczba osób]	10 980	7 220	3 760	11 757	7 607	4 150
	Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [liczba osób]	865	463	402	226	128	98

GRI 2-7	Całkowita liczba pracowników (według regionu*)	2023													
		Polska		Niemcy		Austria		Czechy		Włochy		Niderlandy		Inne kraje	
		RAZEM	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Kobiety
	Całkowita liczba pracowników [liczba osób]	11 845	3 548	2 113	2 146	736	385	159	441	332	137	116	223	82	624
	Liczba stałych pracowników [liczba osób]	9 837	2 571	1 661	1 898	655	385	159	362	284	136	113	144	55	619
	Liczba pracowników tymczasowych [liczba osób]	2 008	977	452	248	81	0	0	79	48	1	3	79	27	5
	Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin [liczba osób]	10 980	3 535	2 096	1 781	485	351	118	441	311	126	100	210	53	597
	Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [liczba osób]	865	13	17	365	251	34	41	0	21	11	16	13	29	27

* Podział według krajów przyjęty zgodnie ze sprawozdaniem finansowym.



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 405-1 Różnorodność	2023				
	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	1 841	1 251	67,95%	590	32,05%
Poniżej 30 lat	121	88	4,8%	33	1,8%
30-50 lat	1 384	905	49,2%	479	26,0%
Powyżej 50 lat	336	258	14,0%	78	4,2%
Zarząd Statutowy Raben Group N.V.	3	2	66,6%	1	33,0%
Poniżej 30 lat	0	0		0	
30-50 lat	2	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”.



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 405-1 Pracownicy (według obszaru działalności, płci i wieku)	2023					
	RAZEM	%	Mężczyźni	%	Kobiety	%
Łączna liczba pracowników	11 845	100%	7 683	64,9%	4 162	35,1%
Liczba pracowników biurowych	6 652	56,2%	3 151	47,4%	3 501	52,6%
Poniżej 30 lat	1 485	12,5%	718	10,79%	767	11,5%
30-50 lat	4 193	35,4%	1 889	28,4%	2 304	34,6%
Powyżej 50 lat	974	8,2%	544	8,2%	430	6,5%
Liczba pracowników fizycznych	5 193	43,8%	4 532	87,3%	661	12,7%
Poniżej 30 lat	1 104	9,3%	952	18,3%	152	2,9%
30-50 lat	2 674	22,6%	2 338	45,0%	336	6,5%
Powyżej 50 lat	1 415	11,9%	1 242	23,9%	173	3,3%

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%



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

Całkowita liczba pracowników zewnętrznych*	2023		2022	
	Liczba firm [GRI 2-6]	Liczba pracowników [GRI 2-8]	Liczba firm [GRI 2-6]	Liczba pracowników [GRI 2-8]
Osoby samozatrudnione	-	45	-	33
Stażyści/praktykanci	-	295	-	258
Podwykonawcy transportowi**	2 449	8 002***	2 276	9 295***
Agencje pracy tymczasowej****	122	1 751	142	1 784

* Podział pracowników zewnętrznych na kierowców i pracowników magazynów obejmuje największą grupę podwykonawców Grupy Raben.

** Podwykonawcy – firmy transportowe: dane oparte na rzeczywistych podróżach zrealizowanych przez regularnych przewoźników w IV kwartale 2023 roku.

*** Podwykonawcy – kierowcy: kierowcy regularnych przewoźników. Liczba kierowców wśród dostawców usług mierzona jest według liczby osób. Gdy bezpośrednie dane nie są dostępne, liczymy kierowców według liczby ciężarówek.

**** Agencje pracy tymczasowej zgłoszone na dzień 31.12.2023 roku. Liczba zewnętrznych pracowników magazynowych wyrażona jako ekwiwalent pełnego czasu pracy (FTE). Liczba przepracowanych godzin na dzień 31.12.2023 roku.



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 401-1 Nowi pracownicy i odejścia (według grup wiekowych i płci)	2023				2022			
	Mężczyźni	%	Kobiety	%	Mężczyźni	%	Kobiety	%
Pracownicy nowo zatrudnieni	1 766	72,7%	664	27,3%	2 321	69,9%	1 002	30,1%
Poniżej 30 lat	739	30,4%	283	11,6%	948	28,5%	427	12,9%
30-50 lat	822	33,8%	341	14,0%	1 088	32,7%	510	15,4%
Powyżej 50 lat	205	8,4%	40	1,6%	285	8,6%	65	2,0%
Pracownicy odchodzący z pracy	1 787	70,9%	735	29,1%	1 895	69,0%	853	31,0%
Poniżej 30 lat	558	22,1%	218	8,6%	649	23,6%	256	9,3%
30-50 lat	910	36,1%	439	17,4%	956	34,8%	483	17,6%
Powyżej 50 lat	319	12,6%	78	3,1%	290	10,6%	114	4,2%

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 Wskaźnik rotacji pracowników (według płci i wieku)	2023		2022	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Wskaźnik rotacji pracowników	23,3%	17,7%	24,5%	20,1%
Poniżej 30 lat	33,4%	23,7%	37,8%	24,6%
30-50 lat	21,5%	16,6%	22,5%	18,4%
Powyżej 50 lat	17,9%	12,9%	16,3%	19,6%
Wskaźnik rotacji całkowitej	21,3%		22,9%	



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP	2023		2022	
	Liczba	%	Liczba	%
Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP (wewnętrzny)	11 845	100 %	11 983	100 %
Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP (certyfikowany)	8 991	76 %	5 222	44 %

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

System zarządzania BHP został certyfikowany w 59% lokalizacji (magazyny). Pracownicy zewnętrzni nie są przypisani do konkretnej lokalizacji, co uniemożliwia określenia liczbowe i procentowe pracowników zewnętrznych objętych takim systemem.

GRI 403-9 Urazy związane z pracą	2023		2022	
	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni
Liczba wypadków ogółem	164	11	166	9
Liczba wypadków śmiertelnych ogółem	0	0	0	1
Liczba urazów o dużej szkodliwości ogółem	0	0	3	0
Całkowita liczba przepracowanych godzin	18 847 680	3 516 755*	19 326 384	3 900 492
Wskaźnik częstotliwości występowania urazów o dużej szkodliwości	0	0		
Wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich urazów (AIFR)	8,70	3,13	8,95	2,82
		Wszyscy kierowcy**		
Liczba wypadków drogowych spowodowanych przez kierowców		13		
Liczba ofiar śmiertelnych wśród kierowców		2	0	0
Liczba przejechanych kilometrów		741 045 628,85		
Wskaźnik ofiar śmiertelnych wśród kierowców na 1 000 000 km		0,0027	0	0,0015
Wskaźnik wypadków drogowych na 1 000 000 km		0,018	5,3	0,05

* Całkowita liczba przepracowanych godzin przez pracowników zewnętrznych obejmuje tylko pracowników magazynowych.

** Kierowcy zatrudnieni przez spółki Grupy Raben oraz podwykonawców.

Główne rodzaje urazów związanych z pracą w 2023 roku (pracownicy i pracownicy zewnętrzni) to: skaleczenia, stłuczenia, złamania, naciągnięcia i skręcenia, zmiążdżenia. Na drogach głównymi przyczynami urazów były zderzenia przód-tył i przód-przód oraz wywrócenie się pojazdu niespowodowane kolizją.

GRI 403-10 W 2023 roku nie zgłoszono przypadków chorób związanych z pracą (przypadki chorób zawodowych są zgłaszane zgodnie z lokalnymi przepisami; identyfikacja chorób zawodowych opiera się na przypadkach oficjalnie zgłoszonych i zaakceptowanych przez odpowiednie organy zdrowotne).



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI SPOŁECZNE

GRI 404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	2023			2022		
	RAZEM	Mężczyźni	Kobiety	RAZEM	Mężczyźni	Kobiety
				63%	61%	67%
Pracownicy biurowi	57%	58%	56%	68%	67%	68%
Pracownicy fizyczni	48%	46%	57%	57%	56%	61%

W 2023 roku zmieniono sposób obliczania wskaźnika. Ze względu na różnice w podejściu do rocznych przeglądów wyników i procesu rozwoju kariery dla pracowników biurowych i pracowników fizycznych, dane procentowe są prezentowane oddzielnie dla każdej grupy.

Konsolidacja tego wskaźnika nie jest możliwa.

GRI 404-1 Szkolenia i rozwój [liczba godzin/rocznie i na pracownika]	2023			2022		
	RAZEM	Mężczyźni	Kobiety	RAZEM	Mężczyźni	Kobiety
	9,3	8,4	11	9,6	10,8	7,5
Pracownicy biurowi	11,6	11,2	11,9	9,9	11,9	8,1
Pracownicy fizyczni	6,4	6,4	6,5	9,3	9,9	4,7

GRI 2-30 Układy zbiorowe	2023	2022
Odsetek ogółu pracowników objętych układami zbiorowymi	21,4%	21%



DANE Z OBSZARU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

WSKAŹNIKI ŁADU KORPORACYJNEGO

GRI 2-16	Liczba poważnych zastrzeżeń	2023		2022	
		Zarejestrowane	Potwierdzone	Zarejestrowane	Potwierdzone
	Wyciek danych	2	2	2	2
GRI 205-3	Zapobieganie korupcji	1	0	1	0
	Inne	7	3	2	0
GRI 418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg otrzymanych w związku z naruszeniami prywatności klientów				
	Całkowita liczba uzasadnionych skarg otrzymanych od osób trzecich i potwierdzonych przez organizację	3	3		
	Całkowita liczba uzasadnionych skarg od organów regulacyjnych	0	0		
	Całkowita liczba stwierdzonych wycieków, naruszeń lub przypadków utraty danych klientów	3	3		
	Całkowita liczba innych wycieków danych niezwiązanych z klientami	14	14		
	Całkowita liczba stwierdzonych wycieków, kradzieży lub przypadków utraty danych klientów	17	17		

GRI 2-16	Zasięg certyfikacji oddziałów Grupy	2023	2022
	ISO 9001	91%	79%
	ISO 14001	80%	60%
	ISO 45001	76%	37%
	ISO 50001	24%	20%
	ISO 22000	6%	5%

Całkowita liczba pracowników objętych certyfikowanym systemem jest szacowana na podstawie średniej liczby pracowników w lokalizacjach posiadających certyfikowane normy ISO.

Wzrost procentowy pracowników objętych zewnętrznie certyfikowanym systemem ISO 45001 jest spowodowany znaczącym wzrostem liczby certyfikatów w Niemczech. Ten kraj jest drugim co do wielkości rynkiem pod względem liczby pracowników w Grupie.



METODY OBLICZENIOWE

ŁAŃCUCH WARTOŚCI

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

PODWYKONAWCY

Regularni przewoźnicy:

Wszystkie firmy transportu drogowego (przewoźnicy), które świadczyły usługi na rzecz Grupy w IV kwartale 2023 roku na podstawie umowy.

Agencje pracy tymczasowej:

Wszystkie agencje pracy tymczasowej, które świadczyły usługi w 2023 roku.

Pojazdy (skład floty):

Struktura i wielkość floty własnej zgłoszone według stanu na 31 grudnia 2023 roku. Struktura i wielkość floty przewoźników zgłoszone na podstawie rzeczywistych ciężarówek użytych w IV kwartale 2023 roku.

ŚRODOWISKO

Emisje gazów cieplarnianych

Informacje ujawniane w ramach tego istotnego tematu obejmują opisy jakościowe oraz dane ilościowe. Dotyczą wszystkich spółek Grupy Raben, co wyjaśniono w sekcji „Ramy sprawozdawczości”. Zastosowano kryterium udziału, aby skonsolidować emisje z poziomu poszczególnych spółek do poziomu Grupy, co oznacza, że uwzględniono 100% emisji wszystkich firm.

Ze względu na trwającą wojnę, Raben Ukraina został wykluczony z obliczeń zakresu 3. Dostęp do wewnętrznych systemów danych został ograniczony ze względów bezpieczeństwa.

Metodologia

Obliczenia zostały przygotowane zgodnie z następującymi standardami:

- Protokół Gazów Ciepłarnianych – Standard Rachunkowości i Raportowania dla Firm, Wydanie Zrewidowane,
- Wytyczne Protokołu Gazów Ciepłarnianych dla zakresu 2,
- Standard Rachunkowości i Raportowania Łańcucha Wartości Korporacyjnej (zakres 3),
- ISO 14083:2023 Kwantyfikacja i raportowanie emisji gazów cieplarnianych wynikających z operacji w łańcuchu transportowym,
- Ramy GLEC dla Rachunkowości Emisji Logistycznych i Raportowania, wersja 3.0.

ŹRÓDŁA WSPÓŁCZYNNIKÓW EMISJI

Paliwa

- Department for Environment, Food & Rural Affairs wersja 2023 (DEFRA): biodiesel (HVO); olej opałowy; LPG; gaz ziemny; propan
- Global Logistics Emissions Council Framework wersja 3.0 (GLEC): olej napędowy; LNG; benzyna
- Rządowe współczynniki konwersji gazów cieplarnianych dla raportowania firm: Metodyka wersja 2023: AdBlue (tylko TTW)

Czynniki chłodnicze

- Department for Environment, Food & Rural Affairs, wersja 2023 (DEFRA): R134A; R32; R404A; R407C; R507A; R410A
- Potencjał globalnego ocieplenia (GWP) czynników chłodniczych HFC: R452A

Kupione ciepło

- Department for Environment, Food & Rural Affairs, wersja 2023 (DEFRA): wszystkie kraje, z wyjątkiem Polski
- Urząd Regulacji Energetyki (URE): Polska
- Elektryczność

Elektryczność

- Źródło współczynników emisji opartych na lokalizacji i mieszanki pozostałej: Europejskie Mieszanki Pozostałe
- Źródło współczynników emisji WTT: DEFRA 2021 – WTT – elektryczność z Wielkiej Brytanii i zagranicy (z powodu braku danych za 2023 rok)
- Austria (Mieszanka pozostała): z uwagi na pełny system ujawnień, przyjęto współczynnik emisji oparty na lokalizacji
- Ukraina (oparty na lokalizacji i mieszanka pozostała): z powodu braku współczynnika emisji przyjęto Europejską Mieszaninę Atrybutów

Czynniki oparte na wydatkach (OPEX, CAPEX)

- Exiobase

Inne

- Department for Environment, Food & Rural Affairs, wersja 2023 (DEFRA)



METODY OBLICZENIOWE

Zmiany

Zastąpienie normy EN 16258 przez standard ISO 14083:2023 spowodowało zmianę w metodologii obliczania emisji. W efekcie wprowadzono nowy współczynnik emisji dla paliw używanych w transporcie drogowym, co skutkuje znaczącym wzrostem emisji związanych z kategoriami 3 i 4 w zakresie 3.

Emisja gazów cieplarnianych – podejście ogólne

Gazy cieplarniane obejmują CO₂, CH₄ i N₂O przekształcone w ekwiwalenty CO₂ („CO₂e”) oraz gazy zawarte w czynnikach chłodniczych. Ze względu na wymogi Protokołu GHG, obliczono również emisje biogenne oraz emisje GHG dla każdego typu gazu.

Granice operacyjne

Ślad węglowy Grupy Raben obejmuje wszystkie jej istotne działania. Kategorie emisji zostały wybrane na podstawie analizy przesiewowej, przeprowadzonej podczas rejestracji Grupy Raben do inicjatywy SBTi (Science Based Targets initiative). Obliczenia emisji gazów cieplarnianych objęły zarówno obiekty własne Grupy Raben, jak i obiekty wynajmowane.

Emisje z zakresu 1

Bezpośrednie emisje CO₂e zakresu 1 obejmują wszystkie emisje bezpośrednio pochodzące z kontrolowanych lub własnych źródeł, w tym spalanie paliw i czynników chłodniczych w nieruchomościach (biura i magazyny), własnych ciężarówkach, naczepach oraz flotach pojazdów osobowych.

Emisje z zakresu 2

Pośrednie emisje CO₂e zakresu 2 obejmują emisje, które są generowane z zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ogrzewania i chłodzenia zużywanego w budynkach, a także energii elektrycznej zużywanej do ładowania baterii w elektrycznych ciężarówkach oraz samochodach osobowych własnych, wynajmowanych lub dzierżawionych.

Emisje z zakresu 3

Emisje zakresu 3 obejmują:

- Kategoria 1 – Zakupione towary i usługi
- Kategoria 2 – Dobra inwestycyjne
- Kategoria 3 – Działalność związana z paliwem i energią
- Kategoria 4 – Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha
- Kategoria 6 – Podróże służbowe
- Kategoria 7 – Dojazdy pracowników

Emisje w innych kategoriach nie są istotne.

Emisje z Kat. 1 i Kat. 2 są obliczane przy użyciu metody opartej na wydatkach. Ponieważ od 2023 roku Quantis nie jest już wspierany, do szacowania emisji gazów cieplarnianych użyto współczynników emisji Exiobase 2022. Dla zapewnienia spójności z inwentarzami z poprzednich lat, użyto tej samej kategoryzacji.

Emisje dla Kat. 4 zgłaszane są na podstawie emisji zarejestrowanych i obliczonych przy użyciu zewnętrznego narzędzia dostarczonego przez PTV. Emisje dla Raben Transport, jak również emisje z transportu kolejowego i morskiego, są obliczane przy użyciu wewnętrznego narzędzia.

Emisje z Kat. 6 są obliczane na podstawie danych zebranych od agencji podróży.

Emisje z Kat. 7 są szacowane na podstawie liczby pracowników. Wyniki są takie same dla każdego z rozpatrywanych lat.

Emisje biogenne

Emisje biogenne wynikające ze spalania biopaliw (zarówno HVO, jak i biopaliwa w mieszankach) zostały obliczone przy użyciu współczynników konwersji z bazy danych DEFRA – Departamentu ds. Środowiska, Żywności i Spraw Wiejskich (Department for Environment, Food & Rural Affairs, DEFRA).

Te emisje są raportowane poza zakresami.



METODY OBLICZENIOWE

Intensywność emisji gazów cieplarnianych

Intensywność podróży to liczba gramów ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO₂e), która jest potrzebna do przetransportowania jednej tony ładunku na odległość jednego kilometra. Intensywność emisji CO₂ w transporcie mierzy się w gramach CO₂e na tonokilometr (gCO₂e/tkm), korzystając z danych emisyjnych WTW (od źródła do koła) z operacji transportowych własnej floty ciężarówek oraz floty podwykonawców, włączając emisje zgłaszane w zakresie 1 (paliwa z własnej floty ciężarówek) i zakresie 3 (emisje zgłoszone w kategoriach 3 i 4).

Intensywność emisji CO₂ w transporcie była mierzona za pomocą aplikacji do obliczania CO₂. System opiera się na BlueJay (wewnętrzny system zarządzania transportem – 'TMS'), PTV (system mapowania i nawigacji), HBEFA (informacje o spalaniu) oraz Qlik (system raportowania). TMS dostarcza dane o podróży (adresy załadunku i rozładunku, kolejność załadunku/rozładunku), wagę, współczynnik załadunku oraz dane o pojeździe. Emisje są obliczane w systemie PTV, korzystając z najnowszego systemu mapowania.

W Raben Transport dane dotyczące zużycia uzyskano z wewnętrznych obliczeń firmy, wykonanych zgodnie z normą ISO 14083:2023, biorąc pod uwagę tylko załadunki (bez uwzględnienia podróży bez ładunku). Wyniki zostały wygenerowane przy użyciu kalkulatora emisji CO₂ Raben Transport i danych transportowych z systemu TMS Raben Transport. Intensywność emisji CO₂ z biur i magazynów mierzona jest w kgCO₂e/m² stosując podejście rynkowe do emisji zakresu 1 i zakresu 2 gazów cieplarnianych z Grupy Raben (biura i magazyny), włączając paliwa, czynniki chłodnicze, zakupioną energię elektryczną i ciepło).

Zmiany klimatyczne

Raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi TCFD i zawiera opis ryzyk i szans, metodologię używaną do ich identyfikacji i oceny, a także wyjaśnienie ich wpływu na organizację. Opisuje także, jak zarządzano ryzykami i możliwościami, w tym cele oraz postępy w ich osiągnięciu.

ZARZĄDZANIE ENERGIA

Zużycie energii (w ramach organizacji)

Zużycie energii obejmuje wszystkie paliwa używane przez ciężarówki i samochody osobowe (diesel, benzyna, LNG, elektryczność), jak również energię zużytą w biurach i magazynach (elektryczność, gaz ziemny, ciepło, olej opałowy, propan, diesel, benzyna, LPG). Energia odnawialna to zarówno energia wyprodukowana przez własne instalacje fotowoltaiczne, jak i energia zakupiona z sieci z certyfikatem pochodzenia, a także w ramach umów PPA (Power Purchase Agreements).

Źródło współczynników konwersji energii:

Paliwa

Department for Environment, Food & Rural Affairs, wersja 2023:

biodiesel (HVO); olej opałowy (WTT – na podstawie PN-EN 16258); LPG; gaz ziemny; propan (WTT – na podstawie PN-EN 16258)

PN-EN 16258: diesel; LNG (WTT – na podstawie EcoTransIT World 2023); benzyna

Zużycie energii (poza organizacją)

Zużycie energii obejmuje paliwo używane przez podwykonawców świadczących usługi transportowe (od źródła do koła – Well to Wheel, „WTW”) oraz energię wygenerowaną na etapie produkcji paliw bezpośrednio zużywanych przez Grupę Raben (od źródła do zbiornika – Well to Tank, „WTT”).

Do obliczenia zużycia paliwa w zakresie 3 (transport drogowy – zewnętrzni przewoźnicy) wykorzystano bazę HBEFA 3.2.

Ze względu na trwającą wojnę, spółka Raben Ukraina została wyłączona z obliczeń zużycia energii poza organizacją.



METODY OBLICZENIOWE

LUDZIE

Pracownicy Grupy Raben

Wszyscy pracownicy bezpośrednio zatrudnieni w Grupie Raben, raportowani jako liczba osób na 31 grudnia 2023 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 2023 roku.

Pracownicy biurowi

Wszyscy inni pracownicy, w tym kierownicy, raportowani jako liczba osób na 31 grudnia 2023 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).

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 2023 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/stażysci i osoby prowadzące działalność na własny rachunek zostali ujęci w oparciu o liczbę osób według stanu na 31 grudnia 2023 roku.

Współczynnik mężczyzn do kobiet

Udział pracowników płci żeńskiej w strukturze zatrudnienia Grupy Raben (na podstawie liczby osób). Do obliczeń włączono wyłącznie pracowników Grupy Raben.

Kobiety na stanowiskach kierowniczych

Mierzone jako procent kobiet w organach zarządzających oraz wśród pracowników (na podstawie liczby osób zatrudnionych). Do menedżerów zaliczani są wszyscy pracownicy na następujących stanowiskach: dyrektorzy, menedżerowie i liderzy zespołów. Pozostali pracownicy to osoby nie wymienione w powyższych kategoriach.

Kobiety w najwyższym organie zarządzającym

Udział kobiet w Radzie Nadzorczej Raben Group N.V., Statutowym Zarządzie Raben Group N.V. oraz Zarządzie Grupy Raben (na podstawie liczby osób zatrudnionych).

Średnia liczba godzin szkoleniowych

Mierzona jako całkowita liczba godzin szkoleniowych zapewnionych pracownikom względem łącznej liczby pracowników Grupy Raben w stosunku do całkowitej liczby pracowników Grupy Raben na 31 grudnia 2023 roku (na podstawie liczby osób zatrudnionych).

Przeglądy rozwoju kariery

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



METODY OBLICZENIOWE

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

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).

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).



ZARZĄDZANIE KLUCZOWYMI ASPEKTAMI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (INDEKS)

ISTOTNY TEMAT	ODNIESIENIA (SEKCJA)	KRYTERIA	LOKALIZACJA
E1: Emisje gazów cieplarnianych	Strategia Zrównoważonego Rozwoju; Zarządzanie emisjami; W stronę zielonej logistyki; Wskaźniki środowiskowe	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4; GRI 305-5	Strony: 13-15, 37-43, 60-61
E2: Zmiany klimatyczne	Ład korporacyjny (Zarządzanie zrównoważonym rozwojem); Zmiany klimatu – wpływ i ryzyka; Zarządzanie emisjami; W stronę zielonej logistyki; Wskaźniki środowiskowe	Wymagania TCFD. GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3; GRI 305-4	Strony: 33-36, 37-39, 40-43, 60-61
E3: Zarządzanie energią	W stronę zielonej logistyki; Wskaźniki środowiskowe	GRI 302-1; 302-2	Strony: 37, 39-40, 42, 58-59
S3: Zaangażowanie pracowników	Ludzie na pierwszym miejscu (Zaangażowanie pracowników; Wsparcie kierowców; Employer Branding Excellence Award)	Własne kryteria: Ujawnienie informacji jakościowych. Badanie zaangażowania pracowników: Pulse Check.	Strony: 50-51
S4: Zadowolenie klienta	Jakość obsługi i satysfakcja klientów	Własne kryteria: Ujawnienie jakościowe. Badanie Satysfakcji Klientów i metoda NPS.	Strona: 55
S5: Różnorodność i włączenie społeczne	Ludzie na pierwszym miejscu (Wprowadzenie; Nasza Grupa; Różnorodność); Wskaźniki społeczne	GRI 405-1 Własne kryteria: Procentowy udział kobiet i mężczyzn w organach zarządczych oraz różnych kategoriach zatrudnienia (pracownicy biurowi w porównaniu do pracowników fizycznych). Proporcja kobiet na stanowiskach menedżerskich.	Strony: 46-47, 63-64
S6: Zarządzanie zasobami ludzkimi	Ludzie na pierwszym miejscu	Własne kryteria: Ujawnienie informacji tylko jakościowych.	Strony: 46-51
S7: Szkolenia i rozwój	Ludzie na pierwszym miejscu (Szkolenia i rozwój); Wskaźniki społeczne	GRI 404-1, GRI 404-2, and GRI 404-3	Strony: 49, 68
S8: Warunki pracy kierowców	Ludzie na pierwszym miejscu (Wsparcie kierowców; Employer Branding Excellence Award)	Własne kryteria: Ujawnienie informacji tylko jakościowych.	Strony: 50-51
S9: Bezpieczeństwo i higiena pracy	Bezpieczeństwo przede wszystkim; Wskaźniki społeczne	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10	Strony: 52-54, 67
G5: Zarządzanie ryzykiem	Zarządzanie ryzykiem w kontekście zrównoważonego rozwoju; Zmiany klimatu – wpływ i ryzyka	Własne kryteria: Ujawnienie informacji jakościowych.	Strony: 26, 33-36
G6: Cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo informacji i RODO	Bezpieczeństwo informacji	GRI 418-1 Własne kryteria: Ujawnienie informacji jakościowych.	Strona: 29
G7: Przejrzystość w zakresie zrównoważonego rozwoju	Transparentność w łańcuchu dostaw	Własne kryteria: Ujawnienie informacji jakościowych. Rating EcoVadis. Inicjatywa CDP.	Strona: 23



EY ASSURANCE REPORT

Limited assurance report of the independent auditor on selected indicators and disclosures
 to the shareholders and supervisory board of Raben Group N.V.

OUR CONCLUSION

We have performed a limited assurance engagement on selected indicators and disclosures in the accompanying Sustainability Report for the year 2023 of Raben Group N.V. in Oss.

Based on our procedures performed and the assurance information obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the selected indicators and disclosures are not prepared, in all material respects, in accordance with the applicable criteria as included in the section 'Criteria'.

The selected indicators and disclosures consist of:

RABEN MATERIAL TOPIC	SELECTED INDICATORS AND DISCLOSURES	ON PAGE(S) OF THE SUSTAINABILITY REPORT 2023
E1 – GHG Emissions	Scope 1, 2, and 3 Greenhouse Gas emissions (tCO ₂ e)	31, 38, 60, 61
E2 – Climate Change	Transport emissions intensity; Warehouse emissions intensity	6, 39, 42, 60
E3 – Energy Management	Energy consumption within the organization; Energy consumption outside the organization; Energy intensity	58, 59

RABEN MATERIAL TOPIC	SELECTED INDICATORS AND DISCLOSURES	ON PAGE(S) OF THE SUSTAINABILITY REPORT 2023
S5 – Diversity and Inclusion	Diversity of governance bodies and employees; Female manager ratio	6, 47, 63, 64
S7 – Training and Development	Employees training and development	49, 68
S8 – Drivers Working Conditions	Drivers working conditions disclosures	50, 51
S9 – Health and Safety	Health and safety metrics	52, 53, 54, 67
G7 – Sustainability Transparency	Materiality assessment: List of material topics, EcoVadis score and CDP score	6, 16, 23, 75

BASIS FOR OUR CONCLUSION

We have performed our limited assurance engagement on the selected indicators and disclosures in accordance with Dutch law, including Dutch Standard 3000 A 'Assurance-opdrachten anders dan opdrachten tot controle of beoordeling van historische financiële informatie (attest-opdrachten)' (Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information (attestation engagements)). Our responsibilities in this regard are further described in the section 'Our responsibilities for the assurance engagement on the selected indicators and disclosures' of our report.

We are independent of Raben Group N.V. in accordance with the 'Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten' (ViO, Code of Ethics for Professional Accountants, a regulation with respect to independence). This includes that we do not perform any activities that could result in a conflict of interest with our independent assurance engagement. Furthermore, we have complied with the 'Verordening gedrags- en beroepsregels accountants' (VGBA, Dutch Code of Ethics for Professional Accountants).

We believe that the assurance evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusion.

CRITERIA

The criteria applied for the preparation of the selected indicators and disclosures are the GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) and the criteria supplementally applied as disclosed in the sections About Report, Sustainability Data Sheet and Approach to Reporting in the Appendices of the Sustainability Report 2023.

The selected indicators and disclosures are prepared in accordance with the GRI Standards and the criteria supplementally applied as disclosed in the sections About Report, Sustainability Data Sheet and Approach to Reporting in the Appendices of the Sustainability Report 2023. The GRI Standards used for the selected indicators and disclosures are listed in the GRI Content Index as disclosed on page 79-83 of the Sustainability Report 2023.



EY ASSURANCE REPORT

The comparability of selected indicators and disclosures between entities and over time may be affected by the absence of a uniform practice on which to draw, to evaluate and measure this information. This allows for the application of different, but acceptable, measurement techniques.

Consequently, the selected indicators and disclosures need to be read and understood together with the criteria applied.

LIMITATIONS TO THE SCOPE OF OUR ASSURANCE ENGAGEMENT

Our assurance engagement is restricted to the selected indicators and disclosures. We have not performed assurance procedures on any other information as included in Sustainability Report 2023 in light of this engagement. Our conclusion is not modified in respect of this matter.

RESPONSIBILITIES OF THE MANAGEMENT BOARD AND THE SUPERVISORY BOARD FOR THE SELECTED INDICATORS AND DISCLOSURES

The Raben Group Board is responsible for the preparation of the selected indicators and disclosures in accordance with the criteria as included in the section 'Criteria'. The Raben Group Board is also responsible for selecting and applying the criteria and for determining that these criteria are suitable for the legitimate information needs of the intended users, considering applicable law and regulations related to reporting. The choices made by the Raben Group Board regarding the scope of the selected indicators and disclosures and the reporting policy are summarized

in the section Sustainability Data Sheet and Approach to Reporting in the Appendices of the Sustainability Report 2023.

Furthermore, the Raben Group Board is responsible for such internal control as it determines is necessary to enable the preparation of the selected indicators and disclosures that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Raben Group Supervisory Board is responsible for overseeing the reporting process of the selected indicators and disclosures of Raben Group N.V.

OUR RESPONSIBILITIES FOR THE ASSURANCE ENGAGEMENT ON THE SELECTED INDICATORS AND DISCLOSURES

Our responsibility is to plan and perform the assurance engagement in a manner that allows us to obtain sufficient and appropriate assurance evidence for our conclusion.

Our assurance engagement is aimed to obtain a limited level of assurance to determine the plausibility of the selected indicators and disclosures. The procedures vary in nature and timing from, and are less in extent, than for a reasonable assurance engagement. The level of assurance obtained in a limited assurance engagement is therefore substantially less than the assurance that is obtained when a reasonable assurance engagement is performed.

We apply the 'Nadere voorschriften kwaliteitssystemen' (NVKS, regulations for quality management systems) and accordingly maintain a comprehensive system of quality management including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and other relevant legal and regulatory requirements.

Our assurance engagement included amongst others:

- Performing an analysis of the external environment and obtaining an understanding of the sector, insight into relevant sustainability themes and issues and the characteristics of the company as far as relevant to the selected indicators and disclosures.
- Evaluating the appropriateness of the criteria applied, their consistent application and related disclosures on the selected indicators and disclosures. This includes the evaluation of the reasonableness of estimates made by the Raben Group Board.
- Obtaining through inquiries a general understanding of the internal control environment, the reporting processes, the information systems and the entity's risk assessment process relevant to the preparation of the selected indicators and disclosures, without obtaining assurance information about the implementation or testing the operating effectiveness of controls.



EY ASSURANCE REPORT

- Identifying areas of the selected indicators and disclosures where misleading or unbalanced information or a material misstatement, whether due to fraud or error, is likely to arise. Designing and performing further assurance procedures aimed at determining the plausibility of the selected indicators and disclosures responsive to this risk analysis. These procedures consisted amongst others of:
 - Making inquiries of management and relevant staff at corporate level responsible for the Sustainability Strategy, policy and results relating to the selected indicators and disclosures.
 - Interviewing relevant staff responsible for providing the information for, carrying out controls on, and consolidating the data in the selected indicators and disclosures.
 - Obtaining assurance evidence that the selected indicators and disclosures reconcile with underlying records of Raben Group N.V.
 - Reviewing, on a limited sample basis, relevant internal and external documentation.
 - Considering the data and trends in the information submitted for consolidation at corporate level.

- Reconciling the relevant financial information with the financial statements.
- Reading the information in Sustainability Report 2023 that is not included in the scope of our assurance engagement to identify material inconsistencies, if any, with the selected indicators and disclosures.
- Considering whether the selected indicators and disclosures are presented and disclosed free from material misstatement in accordance with the criteria applied.

The Hague, 28 March 2024

Ernst & Young Accountants LLP

Signed by A.A. Kuijpers

Ernst & Young Accountants LLP
Wassenaarseweg 80
2596 CZ Den Haag, Netherlands
Postbus 90636
2509 LP Den Haag, Netherlands

Tel: +31 88 407 10 00
Fax: +31 88 407 41 87
ey.com



INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-1	Informacje organizacyjne	Strony: 7, 57	Uwzględnione	
2-2	Podmioty uwzględnione w sprawozdawczości organizacji na temat zrównoważonego rozwoju	Strona: 57	Uwzględnione	
2-3	Okres, częstotliwość i punkt kontaktowy sprawozdawczości	Strony: 57, 84	Uwzględnione	
2-4	Korekty informacji zawartych w poprzednich raportach	Strony: 59-61	Uwzględnione	Przeliczenie emisji i zużycia energii za rok 2022. Zmiana dotyczyła błędnie uzyskanych emisji WTT i współczynnika energii dla oleju napędowego zgłoszonego w kg (w przypadku emisji jest to zmiana w zakresie 3, kategoria 4 – w energii zużycie poza organizacją). Zmiany są następujące: +233,235 zużycie energii poza organizacją (WTT) z oleju napędowego zgłoszonego w kg [GJ] oraz +19,208 emisji WTT z oleju napędowego zgłoszonego w kg [Mg CO ₂ e].
2-5	Zewnętrzna weryfikacja raportu	Strony: 76-78	Uwzględnione	
2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Strony: 7, 9-12	Uwzględnione	Działalność Grupy Raben zgodnie z Global Industry Classification Standard (GICS) – globalnym strandardem klasyfikacji branżowej obejmuje: Lotniczy Transport Towarowy i Logistykę (20301010), Transport Morski (20303010), Transport Kolejowy (20304010), Transport Towarów Drogą Lądową (20304030), Nieruchomości Przemysłowe REITs (60102510). Model biznesowy Grupy Raben opiera się na zróżnicowanym portfelu klientów, reprezentujących branże wskazane w rozdziale „O Grupie Raben”. W łańcuchu dostaw Grupy Raben nie zaszły znaczące zmiany.
2-7	Pracownicy	Strony: 62, 73	Uwzględnione	
2-8	Pracownicy niezatrudnieni w grupie	Strony: 65, 73	Uwzględnione	
2-9	Struktura i skład ładu korporacyjnego	Strony: 19-21	Uwzględnione	
2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	Strony: 20-21	Uwzględnione	
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Strona: 20	Uwzględnione	



INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania oddziaływaniem	Strony: 14, 21-22, 24	Uwzględnione	
2-13	Przekazanie odpowiedzialności za zarządzanie oddziaływaniem	Strona: 22	Uwzględnione	
2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w procesie raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju	Strona: 22	Uwzględnione	
2-15	Konflikty interesów	Strona: 20	Uwzględnione	
2-16	Komunikacja poważnych zastrzeżeń	Strony: 21, 27-28, 69	Uwzględnione	
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	Strona: 22	Uwzględnione	
2-18	Ocena wyników najwyższego organu zarządzająceg	Strony: 19-21	Uwzględnione	
2-19	Polityka wynagrodzeń	Strona: 21	Uwzględnione	
2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	Strona: 21	Uwzględnione	
2-21	Roczny łączny wskaźnik wynagrodzeń		Pominięcie Informacje niedostępne/niekompletne	Biorąc pod uwagę, że raport obejmuje wszystkie jednostki Grupy Raben, obecnie nie możemy przedstawić wiarygodnych i porównywalnych danych. Zamierzamy rozpocząć opracowywanie metodologii w 2023 roku i oczekujemy pełnego ujawnienia danych na poziomie Grupy w raporcie za 2025 rok.
2-22	Oświadczenie o strategii zrównoważonego rozwoju	Strony: 3-4	Uwzględnione	
2-23	Zobowiązania w zakresie realizowanych polityk	Strony: 27-28	Uwzględnione	
2-24	Zobowiązania w zakresie realizowanych polityk	Strony: 27-28	Uwzględnione	
2-25	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym wpływom	Strony: 27-28	Uwzględnione	



INDEKS GRI

GRI	UJAWNIEŃ USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
2-26	Mechanizmy uzyskiwania porad i zgłaszania uwag	Strona: 28	Uwzględnione	
2-27	Przestrzeganie przepisów ustawowych i wykonawczych	Strony: 27-28	Uwzględnione	
2-28	Stowarzyszenia członkowskie	Strona: 25	Uwzględnione	
2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	Strony: 14, 24	Uwzględnione	
2-30	Umowy zbiorowe	Strony: 24, 50, 68	Uwzględnione	
3-2	Lista istotnych tematów	Strony: 16, 75	Uwzględnione	
201-2	Skutki finansowe oraz inne zagrożenia i szanse związane ze zmianami klimatycznymi	Strony: 33-36	Uwzględnione	Obecnie nie monitorujemy kosztów związanych z ryzykiem klimatycznym. Informacje zostaną dodane zgodnie z harmonogramem dyrektywy dotyczącej Taksonomii UE dla działań zrównoważonych.
205-1	Działania oceniane pod kątem ryzyka związanego z korupcją		Pominięcie Nie dotyczy	Polityka Antykorupcyjna została wdrożona w Grupie Raben w 2022 roku. Do końca 2023 roku polityka zostanie wdrożona we wszystkich jednostkach biznesowych, a następnie przeprowadzona zostanie szczegółowa ocena ryzyka, zaplanowana na lata 2024-2025.
205-2	Komunikacja i szkolenia na temat polityk i procedur antykorupcyjnych	Strona: 28	Uwzględnione	
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	Strona: 69	Uwzględnione	
206-1	Działania prawne w zakresie praktyk antykonkurencyjnych, antymonopolowych i monopolistycznych	Strona: 69	Uwzględnione	
302-1	Zużycie energii w organizacji	Strony: 58, 59, 72	Uwzględnione	
302-2	Zużycie energii poza organizacją	Strony: 59, 72	Uwzględnione	
302-3	Energochłonność	Strony: 59, 72	Uwzględnione	



INDEKS GRI

GRI	UJAWNIENIE USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
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: 60, 70-71	Uwzględnione	
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2) - energia	Strony: 60, 70-71	Uwzględnione	
305-3	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3) - inne	Strony: 60, 70-71	Uwzględnione	
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Strony: 60, 72	Uwzględnione	
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Strona: 38-39, 60	Uwzględnione	
401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy i rotacja pracowników	Strona: 66	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: 48	Uwzględnione	
401-3	Urlop rodzicielski		Pominięcie Informacje niedostępne/niekompletne	Biorąc pod uwagę, że raport obejmuje 28 podmiotów Grupy, aktualnie nie posiadamy 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	Strony: 52-54	Uwzględnione	
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i dochodzenie ws. incydentów	Strona: 53	Uwzględnione	
403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	Strona: 48	Uwzględnione	
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Strona: 53	Uwzględnione	



INDEKS GRI

GRI	UJAWNIEŃ USTALEŃ	LOKALIZACJA	POMINIĘCIE	KOMENTARZE
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Strony: 53-54	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.
403-6	Programy promocji zdrowia pracowników		Uwzględnione	
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy bezpośrednio powiązanych z relacjami biznesowymi	Strona: 53	Uwzględnione	
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Strony: 53, 67, 74	Uwzględnione	
403-9	Urazy związane z pracą	Strony: 52, 67, 74	Uwzględnione	
403-10	Choroby zawodowe	Strona: 67	Uwzględnione	
404-1	Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika	Strony: 49, 68, 73	Uwzględnione	
404-2	Programy rozwoju kompetencji menedżerskich i wsparcia w okresie przejściowym	Strony: 49-50, 73	Uwzględnione	
404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądowi rozwoju kariery zawodowej	Strony: 49, 68, 73	Uwzględnione	
405-1	Różnorodność wśród kierownictwa i pracowników	Strony: 47, 63, 73	Uwzględnione	
406-1	Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Strona: 69	Uwzględnione	



INDEKS SDG

SDG	CEL I WSKAŹNIKI	WSKAŹNIK	LOKALIZACJA
	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: 67
	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: 47
	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: 67 Strony: 24, 50, 68
	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.	Strona: 60
	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: 23
	13.2 Włączyć działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym do krajowych polityk, strategii i planów.	13.2.2 Całkowita roczna emisja gazów cieplarnianych.	Strony: 60–61



INDEKS TCFD

OBSZAR	STRONA	UJAWNIENIE
Ład korporacyjny	Strony: 20-22	Nadzór Zarządu nad ryzykami i szansami związanymi z klimatem.
	Strona: 22	Rola kierownictwa przy ocenie i zarządzaniu ryzykami i szansami związanymi z klimatem.
Strategia	Strona: 33	Ryzyka i szanse związane z klimatem zidentyfikowane w ujęciu krótko, średnio i długoterminowym.
	Strony: 13-14, 33	Wpływ ryzyk i szans związanych z klimatem na działalność gospodarczą, strategię i planowanie finansowe organizacji.
	Strony: 37-43	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	Strony: 34-36	Identyfikacja i ocena ryzyk związanych z klimatem.
	Strona: 33	Procesy zarządzania ryzykami związanymi z klimatem.
	Strona: 26	Integracja ryzyk związanych z klimatem w zarządzanie ryzykiem ogółem.
Wskaźniki i cele	Strony: 33-37	Wskaźniki wykorzystywane przez organizację do oceny ryzyk i szans związanych z klimatem zgodnie z jej strategią i procesami zarządzania ryzykiem.
	Strony: 39-42	Emisje gazów cieplarnianych w zakresach: 1, 2 i 3 oraz powiązane z nimi ryzyka.
	Strony: 15, 37	Cele wykorzystywane przez organizację do zarządzania ryzykami i szansami związanymi z klimatem oraz wyniki w odniesieniu do tych celów.

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

Polską wersję językową opublikowano: 20 maja 2024 r.