



FILAR 03 Odpowiedzialna organizacja

Tworzymy wiarygodną organizację zaangażowanych ludzi.



3.1 Różnorodność i włączająca kultura organizacyjna

Top 25% najlepszych pracodawców wg badania Instytutu Gallupa do 2025 r.

Wynik 2021

34%
+3pp vs. 2020

Status 2021



Wzrost NPS pracowników do 65 pkt do 2025 r.

59 pkt
+1 pkt vs. 2020



23 godzin szkoleniowych dla każdego pracownika w roku do 2023 r.

22 godziny
+2 vs 2020



Spadek wskaźnika rotacji pracowników do 10% do 2025 r.

16,2%
+4,4pp vs. 2020



Uzyskanie certyfikatu EQUAL-SALARY do 2023 r.

Etap ilościowy ukończony, uzyskanie certyfikacji zaplanowane na 2022 rok



Utrzymanie oceny pracodawcy równo traktującego swoich pracowników na poziomie 8 pkt do 2023 r.

8,7 pkt
+0,6 pkt vs. 2020



Utrzymanie oceny pracodawcy otwartego na różnorodność i z włączającą kulturą organizacyjną na poziomie 8 pkt do 2023 r.

9,1 pkt
+0,4 pkt vs. 2020



Wysokie zaangażowanie pracowników budujemy poprzez włączającą kulturę równych szans. Oferujemy wybór szkoleń dostosowany do potrzeb, wprowadziliśmy Politykę Równości promującą otwartość na różnorodność, podjęliśmy decyzję o walidacji poziomu wynagrodzeń w podziale na płeć przez niezależnego audytora. Podwyższony wskaźnik rotacji wynika głównie z dobrowolnych odejść pracowników centrów logistycznych oraz dynamicznej sytuacji na rynku pracy. Wdrożyliśmy działania mające na celu redukcję tego wskaźnika i w 2022 roku obserwujemy stabilizację trendu.

3.2 Ład korporacyjny i odpowiedzialne zarządzanie

100% pracowników przeszkolonych z etyki do 2025 r.

77%
Wdrożony Kodeks



100% partnerów biznesowych zapoznanych z Kodeksem Postępowania do 2025 r.

Wdrożony Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych



Czynniki ESG we wszystkich naszych kluczowych decyzjach i inwestycjach do 2025 r.

Prace nad rozwiązaniami dla poszczególnych obszarów decyzyjnych.



100% zgodności wewnętrznych polityk z prawem i regulacjami związanymi z zagadnieniami ESG do 2023 r.

Stworzenie radaru legislacyjnego



Przynajmniej 12 spotkań Zarządu w ciągu roku, podczas których omawiane są kwestie związane z ESG do 2023 r.

13 spotkań
+2 vs. 2020



100% pracowników przeszkolonych w zakresie cyberbezpieczeństwa do 2023 r.

75%
+57pp vs. 2020



Zdefiniowane kryteria ESG dla naszych dostawców do 2023 r.

Zdefiniowanie kryteriów, prace nad systemem zapewnienia zgodności



Wdrożyliśmy Kodeks Etyki i Postępowania dla Pracowników oraz przeszkoliliśmy z jego zakresu 77% pracowników. Obecnie szkolenie jest obowiązkowym elementem planu szkoleniowego na 2022 rok, podobnie jak szkolenie w zakresie cyberbezpieczeństwa. Wdrożyliśmy Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych. Rozpoczęliśmy z nimi dialog mający na celu zapoznanie ich z wymogami Kodeksu. Pracujemy nad określeniem zestawu wskaźników do oceny wpływu kluczowych decyzji i inwestycji na kierunek zrównoważonego rozwoju obrany przez organizację

3.3 Przejrzystość i wiarygodność

Raportowanie zewnętrzne według najlepszych praktyk i standardów

Raport ESG i raport klimatyczny za 2020 i 2021 r.



Raportowanie w sposób zintegrowany

Prace nad przygotowaniem pierwszego raportu zintegrowanego



Kontynuacja certyfikacji EcoVadis

Platynowy medal EcoVadis



Regularne poddawanie się zewnętrznej weryfikacji wybranych kwestii ESG

Weryfikacja raportu ESG przez niezależnego audytora



Po raz drugi raportujemy nasz postęp związany z realizacją Strategii Odpowiedzialności oraz planem dekarbonizacyjnym. Dla zwiększenia wiarygodności w oczach interesariuszy poddaliśmy go zewnętrznej weryfikacji przez niezależnego audytora. Kontynuowaliśmy także proces certyfikacji z EcoVadis, gdzie po efektywnym wdrożeniu planu remediacji uzyskaliśmy najwyższe – platynowe wyróżnienie.

Oznaczenia: ○ nie zrealizowano założeń na 2021 r. ◐ częściowo zrealizowano założenia na 2021 r. ● zrealizowano założenia na 2021 r.