

KUEHNE+NAGEL



Edycja 2021

Raport Zrównoważonego Rozwoju

Kuehne+Nagel w Polsce

Spis treści

3	Słowem wstępu
5	Nasza działalność
6	Zrównoważony rozwój
9	Podejście i postępy
13	Zarządzanie
13	Uczciwość biznesowa
19	Gotowość i odporność przedsiębiorstw oraz reagowanie na klęski żywiołowe
20	Prywatność i bezpieczeństwo danych
21	Odpowiedzialna komunikacja
24	Łańcuch dostaw
24	Relacje z klientami i ich satysfakcja
25	Innowacje produktowe i usługowe
26	Zaangażowanie dostawców
27	Zrównoważony łańcuch dostaw
30	Spółeczeństwo
30	Satysfakcja i utrzymanie pracowników
31	Rozwój pracowników
34	Bezpieczeństwo i higiena pracy
37	Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse
39	Środowisko
39	Emisja gazów cieplarnianych (GHG)
45	Gospodarka odpadami i recykling
46	Efektywne wykorzystanie zasobów
48	Obsługa towarów niebezpiecznych
49	Zaangażowanie społeczności
52	Historia, zakres i podstawa sprawozdawczości
53	Globalne wskaźniki wydajności
56	Lokalne wskaźniki wydajności
58	Podsumowanie celów i postępów w zakresie wszystkich zagadnień
63	Indeks GRI
72	Globalne Porozumienie ONZ Indeks 2021

Słowem wstępu



Drodzy czytelnicy,

Wyzwania minionego roku oraz wydarzenia ostatnich miesięcy przypomniły nam, że przyszłość naszej planety i społeczeństwa nie jest permanentna i może się zmienić. To w naszych rękach leży przyszłość następnych pokoleń. Pandemia dowiodła, że ludzkość może zrobić coś niezwykłego, jeśli nauka i technologia są wykorzystywane dla dobra wszystkich i jeśli wszystkie zaangażowane strony biorą na siebie odpowiedzialność.

Niezależnie od tego, czy chodzi o gospodarkę, naukę, politykę czy społeczeństwo, musimy działać i stawiać rozwój społeczno-gospodarczy na pierwszym miejscu.

Niektórzy mogą pomyśleć, że w aktualnej sytuacji zrównoważony rozwój, zmiany klimatu czy dekarbonizacja nie są głównym problemem.

Wręcz przeciwnie: w Kuehne+Nagel wierzymy, że mogą być one potężnym akceleratorem, aby stworzyć upragnioną „nową normalność”.

Wykorzystując dane, które zbieramy i stosując stworzoną przez nas technologię, możemy nie tylko opracować rozwiązania dotyczące zmian klimatu, ale też wprowadzić innowacje dla zrównoważonej przyszłości. Warunkiem jest połączenie innowacji z działaniem, wszyscy musimy wykorzystać tę dynamikę i podnieść poprzeczkę dla naszych działań.

W Kuehne+Nagel zaangażowaliśmy się w inicjatywę Science-Based Target (SBTi) i przejście na bezemisyjny model biznesowy, jednocześnie umożliwiając to samo naszym klientom. Dzięki wiedzy opartej na danych, projektowaniu i optymalizacji łańcuchów dostaw, alternatywnym środkom transportu, trasom i opcjom przewoźników oraz niskoemisyjnym rozwiązaniom paliwowym możemy aktywnie przeciwdziałać zmianom klimatu w naszej branży i być odpowiedzialnym partnerem dla klientów i dostawców.

Opierając się na odpowiedzialności wobec naszych klientów i społeczeństwa, tworzymy natychmiastową i skuteczną odpowiedź na globalne zapotrzebowanie na dostawy i dystrybucję szczepionek, a także indywidualne rozwiązania, aby poradzić sobie z trwającymi zakłóceniami łańcucha dostaw.

Oznaczało to znaczne przejście z transportu morskiego na lotniczy, co doprowadziło do wzrostu CO₂. Niemniej jednak utrzymujemy nasze cele w zakresie dekarbonizacji.

Włożyliśmy wiele wysiłku w inwestycje w zrównoważone paliwa lotnicze SAF i zawarliśmy sojusze na rzecz promowania stosowania paliw alternatywnych. Jednocześnie udało nam się zwiększyć udział energii odnawialnej w naszych zakładach na całym świecie z 21% do 78%.

Pomimo pandemii i trudnych warunków rynkowych udowodniliśmy, że nasz model biznesowy i sposób działania jest odporny na wszelkie zakłócenia. Oferując to, co najlepsze dla naszych klientów, dbamy o naszych współpracowników i społeczność. Pandemia pokazała nowe możliwości i potencjał naszego modelu biznesowego. Dzięki elastycznym godzinom pracy, opcji pracy zdalnej, wyraźnemu zaangażowaniu na rzecz różnorodności i integracji pracowników, wzmacnianiu pozycji społeczności, w których działamy, tworzymy wartość wykraczającą poza naszą branżę. Aby wesprzeć handel światowy, dokładnie przeanalizowaliśmy przyszłe trendy i w rezultacie przeprowadziliśmy kilka strategicznych przejęć, które pomogą nam lepiej zarządzać przyszłymi potrzebami w łańcuchu dostaw.

Zrównoważony rozwój jest różnorodny i wieloaspektowy. W Kuehne+Nagel bierzemy odpowiedzialność za przyszłe pokolenia, współpracowników, ekosystem i partnerów.

Dołącz do nas i wesprzyj tę podróż!

Dr Detlef Trefzger.

Dyrektor Zarządzający Kuehne+Nagel

Słowem wstępu



Drodzy czytelnicy,

w wartości i misję zrównoważonego rozwoju jesteśmy zaangażowani jako firma i jako każdy pracownik z osobna. Wierzymy, że pomimo nie najłatwiejszego czasu, wspólnie możemy przyczynić się do intensyfikacji działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. W Kuehne+Nagel wszelkie podejmowane działania koncentrują się głównie na ograniczaniu negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko.

Osiągnięcie celów środowiskowych jest naszym wspólnym przedsięwzięciem, w którym każdy pracownik odgrywa ważną rolę. Dlatego szerzenie wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju oraz wspieranie lokalnych inicjatyw na rzecz ochrony środowiska i lokalnej społeczności są dla nas szczególnie ważne.

Program zrównoważonego rozwoju Kuehne+Nagel obejmuje elementy tematów środowiskowych, społecznych i biznesowych, dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem. Można je podsumować następującymi zobowiązaniami: wdrażanie globalnych standardów i ram; utrzymywanie najwyższych poziomów praktyk etycznych i compliance; wsparcie lokalnych społeczności; zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa naszym pracownikom; minimalizowanie wpływu naszych usług na środowisko.

Oprócz działań związanych z bezpośrednim prowadzeniem działalności, Kuehne+Nagel wprowadza rozwiązania, mające na celu ograniczenie emisji CO₂ z transportów naszych klientów m.in. poprzez: narzędzia cyfrowe, wspierające wybór serwisu z uwagi na pozostawiany ślad węglowy; inwestycje w zrównoważone paliwa i możliwość ich wykorzystania na wszystkich trasach. Wprowadzamy także alternatywne opcje transportowe dla wysoko emisyjnych połączeń, a także służymy doradztwem i analizom łańcuchów dostaw zarówno pod względem emisyjności, jak i efektywności.

Nasze cele są dostosowane do obszarów, które są dla nas bardzo ważne. Są to m.in. gospodarka odpadami i recykling, zużycie energii elektrycznej, podróże służbowe i mobilność pracowników, edukacja i zaangażowanie społeczności oraz żywność i rolnictwo. W każdym z tych obszarów wyróżniliśmy cele ilościowe i jakościowe, takie jak, np. zwiększenie otrzymywania faktur elektronicznych do 70%, ograniczanie zużycia papieru i folii w magazynach, zwiększenie współczynnika recyklingu oraz wspieranie tych aktywności poprzez organizację celowych zbiórek w duchu zero waste wraz z partnerami firmy.

Naszym celem na 2022 r. jest także zwiększenie współczynnika instalacji energooszczędnego oświetlenia LED do 92% i wykorzystania odnawialnych źródeł energii do 100% oraz instalacji czujników ruchu i zużycia wody w obiektach zarządzanych przez Kuehne+Nagel. Koncentrujemy się także na emisyjności pojazdów, z których korzystają pracownicy, dlatego rok rocznie powiększamy flotę aut służbowych o samochody hybrydowe. W 2021 r. zaangażowaliśmy się także w projekt Pajacyk Polskiej Agencji Humanitarnej, zbierając punkty podczas tankowania na partnerskiej stacji benzynowej.

Małe kroki mają znaczenie. Każda, nawet drobna zmiana po skumulowaniu przynosi wielkie efekty. Wszystkie nasze starania mają jeden cel, aby dać możliwość przyszłym pokoleniom żyć w podobnej rzeczywistości do naszej. Wspólnie z pracownikami, klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi chcemy zmieniać świat na lepsze. Logistyka może być przyjazna dla klimatu, jeśli wszyscy będziemy działać odpowiedzialnie.

Zapraszam do zapoznania się z raportem, który opisuje zaangażowanie Kuehne+Nagel w zrównoważony rozwój.

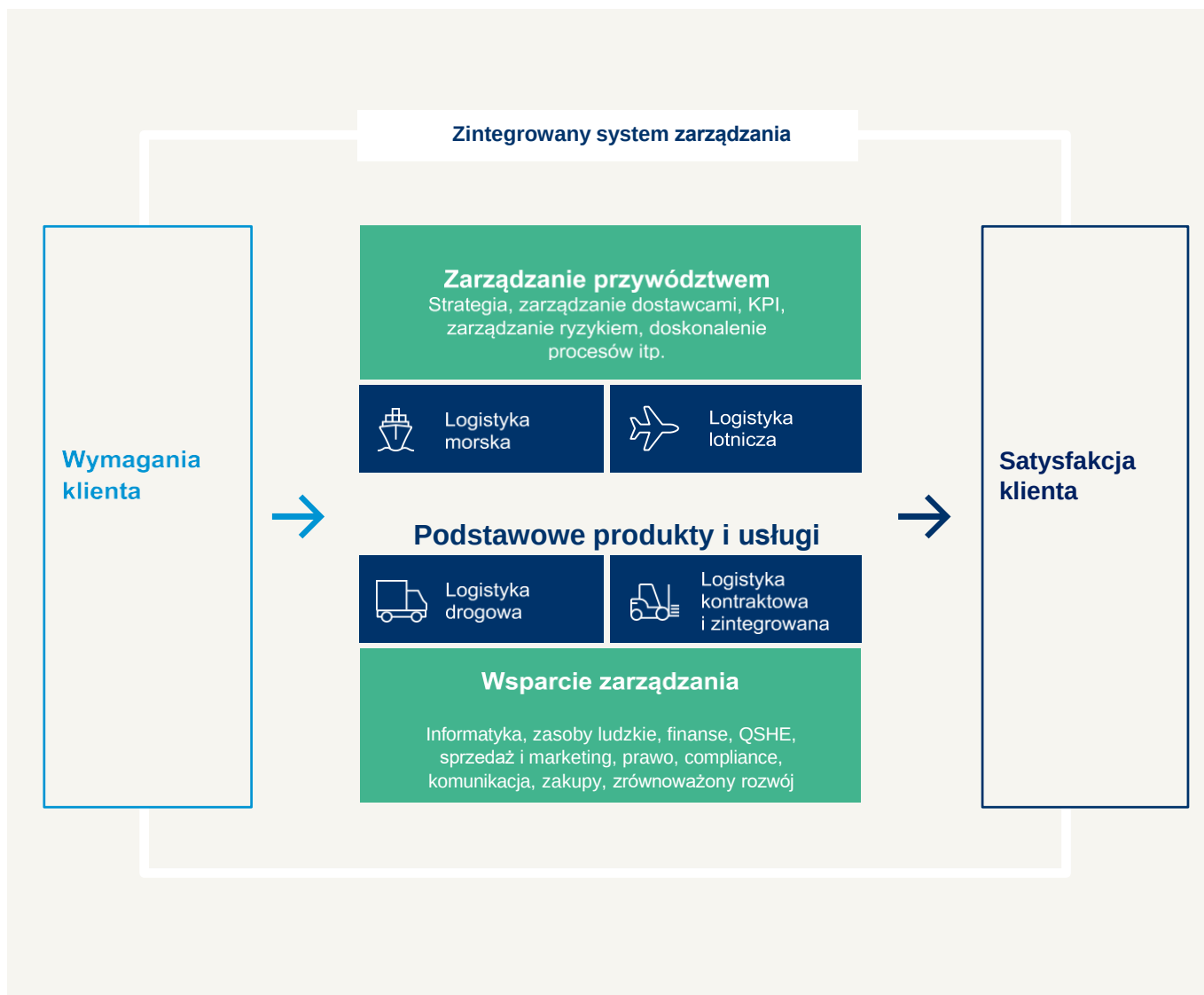
Wojciech Sienicki
Dyrektor Zarządzający polskim
oddziałem Kuehne+Nagel

Nasza działalność

Kuehne+Nagel codziennie dąży do łączenia ludzi i towarów poprzez innowacyjne i zrównoważone rozwiązania biznesowe. Poprzez zintegrowane podejście do zarządzania, tworzymy wartość dodaną dla naszych zewnętrznych i wewnętrznych klientów, przyczyniając się do ich sukcesu w zarządzaniu ryzykiem biznesowym i zwiększaniu wydajności.

Diagram poniżej przedstawia mapę procesów jednostek biznesowych i funkcjonalnych Kuehne+Nagel, wspieraną przez zintegrowany system zarządzania Kuehne+Nagel.

Zintegrowany system zarządzania



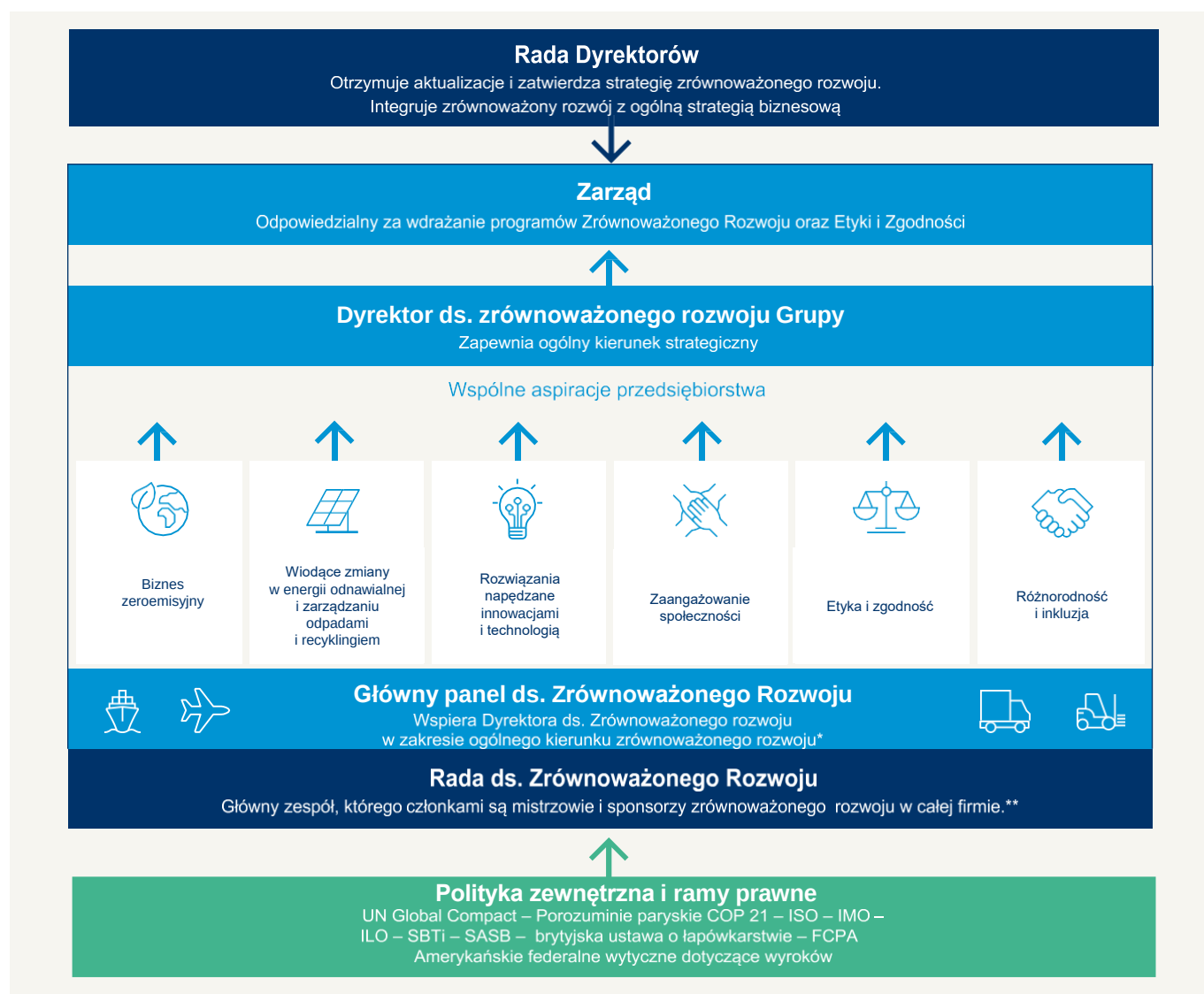
Zrównoważony rozwój

Strategia

Globalny program zrównoważonego rozwoju Kuehne+Nagel obejmuje elementy tematów środowiskowych, społecznych i zarządczych. Można je podsumować następującymi:

- wdrażanie globalnych standardów i ram,
- zachowanie najwyższego poziomu praktyk etycznych i zgodności,
- dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników,
- aktywne zainteresowanie zmianą klimatu,
- minimalizacja wpływu naszych usług na środowisko,
- zdefiniowane cele zrównoważonego rozwoju dla zarządzania korporacyjnego i regionalnego,
- przyczynianie się do rozwoju społeczności lokalnych.

Model nadzoru korporacyjnego



*Główny zespół – przedstawiciele i managerowie głównych produktów i usług (logistyka morska, lotnicza, drogową, kontraktowa i zintegrowana)

**Rada – składająca się z managerów produktów i usług oraz osób odpowiedzialnych za tworzenie zintegrowanego systemu zarządzania

Zrównoważone zarządzanie

Dyrektor ds. zrównoważonego rozwoju, w porozumieniu z Radą Zarządzającą, określają strategiczne i nadrzędne kierunki zrównoważonego rozwoju w Grupie Kuehne+Nagel.

W ciągu roku 2021 odbyły się trzy spotkania z interesariuszami: dyrektor generalny, dyrektor finansowy, przedstawiciele jednostek logistyki morskiej, lotniczej, drogowej, kontraktowej, IT i HR oraz panel ds. zrównoważonego rozwoju, składający się z ekspertów z odpowiednich jednostek biznesowych i funkcjonalnych. Dzięki Radzie ds. zrównoważonego rozwoju, w którego skład wchodzi eksperci i sponsorzy, zapewniamy realizację uzgodnionych działań w całej Grupie.

W 2021 roku Grupa utworzyła stanowisko Dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju, który raportuje bezpośrednio do Dyrektora Generalnego. Kluczowym zadaniem nowo utworzonego stanowiska jest opracowanie przyszłościowych strategii, które będą odpowiadały na zmieniające się potrzeby klientów i budowały przewagę konkurencyjną, dzięki najlepszym praktykom w dziedzinie środowiska, spraw społecznych i zarządzania (ESG), tworząc zrównoważoną wartość i wspierając przejście na gospodarkę niskoemisyjną.

W Polsce lokalny Komitet CSR, powołany w 2020 r. kontynuuje swoje działania w ramach planowania i wdrażania inicjatyw, wspierających realizację celów strategicznych na szczeblu lokalnym i ogólnokrajowym. W skład Komitetu CSR wchodzi członkowie zarządu oraz przedstawiciele jednostek biznesowych Kuehne+Nagel w Polsce. Spotkania Komitetu CSR odbywają się raz w miesiącu.

Temat zrównoważonego rozwoju jest regularnie omawiany z zarządem (KNIGL). Poruszane są kwestie integracji zrównoważonego rozwoju ze strategią biznesową i podejściem firmy do klientów, dostawców, pracowników i innych interesariuszy (np. inwestorów, organizacji pozarządowych i organów rządowych)

W celu usprawnienia pracy nad opracowywaniem i kierowaniem korporacyjnym programem zrównoważonego rozwoju, a także w skutecznym zdobywaniu indywidualnej i zbiorowej wiedzy, utworzono panel ds. zrównoważonego rozwoju Grupy, w skład którego wchodzi członkowie wyższego szczebla z każdej jednostki biznesowej oraz z zespołu sprzedaży. Spotkania tej grupy odbywają się co dwa miesiące lub częściej w razie potrzeby, w celu omówienia oraz przeglądu tematów i decyzji o strategicznym znaczeniu dla firmy.

Ponadto utworzono globalną radę ds. zrównoważonego rozwoju, w skład której wchodzi zarówno członkowie wyższego szczebla ze wszystkich funkcji korporacyjnych, jak i członkowie wyższego szczebla ze wszystkich pięciu kluczowych regionów.

Rada ds. zrównoważonego rozwoju odbywa spotkania dwa do trzech razy w roku lub w razie konkretnej potrzeby.

Kuehne+Nagel przyjmuje do wiadomości, że od 2024 roku firma będzie prawnie zobowiązana do raportowania ryzyka związanego z klimatem zgodnie z wytycznymi TCFD i w związku z tym rozpoczęła przygotowania do spełnienia tych wymagań.

Spośród 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG), Kuehne+Nagel zobowiązuje się do realizacji 10 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG). Cele, na które firma ma niewielki wpływ lub działania nie byłyby skuteczne to m.in. Cel 1 (zero ubóstwa), Cel 2 (zero głodu), Cel 4 (dobra jakość edukacji), Cel 6 (czysta woda), Cel 11 (zrównoważone miasta i społeczności), Cel 14 (życie pod wodą) i Cel 15 (życie na lądzie).

Cele korporacyjne i regionalne

W ramach strategii zrównoważonego rozwoju, a w szczególności przeciwdziałaniu zmianom klimatu, korporacyjnym, regionalnym i lokalnym managerom zostały wyznaczone cele na rok 2021, które były monitorowane i które miały wpływ na ich system premiowania.

KN Trophy

W roku sprawozdawczym 2021 firma uruchomiła program KN Trophy, aby nagradzać działania pracowników wspierające transformację na rzecz zmian klimatycznych. Obejmował on działania w zakresie efektywności energetycznej, dekarbonizacji, recyklingu odpadów i redukcji zużycia papieru. Wszystkie regiony wzięły udział w konkursie i osiągnęły wysoki poziom zaangażowania i wsparcia pracowników. Zwycięski kraj z każdego regionu otrzymał nagrodę. Więcej szczegółów można znaleźć w rozdziale Zaangażowanie społeczności.

Program zrównoważonego rozwoju



Podejście i postępy

Ocena zaangażowania interesariuszy (matryca istotności)

Matryca istotności 2021

Ocena istotności w Grupie Kuehne+Nagel opiera się na ciągłym dialogu z interesariuszami, co dwa lata dokonywana jest ponowna ocena istotnych kwestii.



Proces identyfikacji istotnych problemów

1 Wprowadzenie	Określenie wraz z Zarządem tematów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych.
2 Ocena	Ocena, które obszary są istotne dla naszej organizacji oraz interesariuszy. Zainteresowane strony to: zarząd korporacyjny, kierownictwo wyższego szczebla, klienci, dostawcy i organizacje pozarządowe (NGO).
3 Porozumienie	Ostateczny zestaw kluczowych kwestii uzgodniony na podstawie analizy stosowności i potencjalnych skutków oraz działań naprawczych. Ostateczną decyzję podejmuje zarząd korporacyjny.
4 Raportowanie	Raport Zrównoważonego Rozwoju

Przegląd istotności na rok 2021 zawiera nową ocenę na rok 2021. Istotne tematy dla Grupy zostały podzielone na cztery grupy:

- Zarządzanie
- Łańcuch wartości
- Społeczeństwo
- Środowisko

Ocena istotności na rok 2021 obejmowała zewnętrznych i wewnętrznych interesariuszy, badania branżowe, mapowanie ryzyka regulacyjnego i trendów makroekonomicznych w celu wsparcia opracowania kompleksowego krajobrazu problemów zrównoważonego rozwoju.

W odniesieniu do makro trendów rozwijamy i koncentrujemy się na Zero Waste (zmniejszenie ilości opakowań), pozyskiwaniu energii (energia słoneczna) oraz czystej technologii (biopaliwa, wiatr). Etyczna konsumpcja jest również uwzględniona w kampanii "zero plastiku" i "zero marnowania żywności" i odgrywa rolę społecznego komponentu zrównoważonego rozwoju.

Ocena ta jest wykorzystywana do ustalania priorytetów naszych zasobów i inwestycji w kontekście zmieniającego się otoczenia biznesowego i znaczenia dla zewnętrznych interesariuszy. Wyodrębniliśmy cztery klasy dla 16 istotnych kwestii (zob. matryca na następnej stronie).

Odpowiedzialność: Po przeanalizowaniu zagadnień, głównymi tematami, na których należy się skupić w celu złagodzenia potencjalnego, negatywnego wpływu naszej firmy na społeczeństwo i środowisko są: uczciwość biznesowa; bezpieczeństwo oraz higiena pracy; satysfakcja i zaangażowanie pracowników; prawa człowieka, różnorodność i równe szanse; gotowość biznesowa, odporność i reagowanie na katastrofy.

Ryzyko: W zakresie ryzyka związanego z reputacją firmy i ryzyka finansowego zidentyfikowaliśmy następujące kwestie: uczciwość biznesowa, relacje z klientami i ich satysfakcja, prywatność i bezpieczeństwo danych.

Wewnętrzne zaangażowanie w ocenę istotności

Zaangażowaliśmy kierownictwo wyższego i najwyższego szczebla Grupy oraz pracowników ze wszystkich jednostek biznesowych (operacje, dział prawny, zakupy, Business Development, specjaliści ds. zrównoważonego rozwoju) w wewnętrzną ankietę, aby poznać opinie na temat tego, które kwestie są ważne dla działalności Grupy Kuehne+Nagel. Liczba odpowiedzi wyniosła 75.

Zewnętrzne zaangażowanie w ocenę istotności

Zaangażowaliśmy zewnętrzne grupy interesariuszy Kuehne+Nagel, takie jak klienci, dostawcy, organizacje pozarządowe w zewnętrzną ankietę, aby dostarczyć nam opinie na temat tego, jakie kwestie są ważne w ich relacjach z Kuehne+Nagel. Liczba odpowiedzi wyniosła 138.



75

odpowiedzi od naszej kadry kierowniczej wyższego i najwyższego szczebla

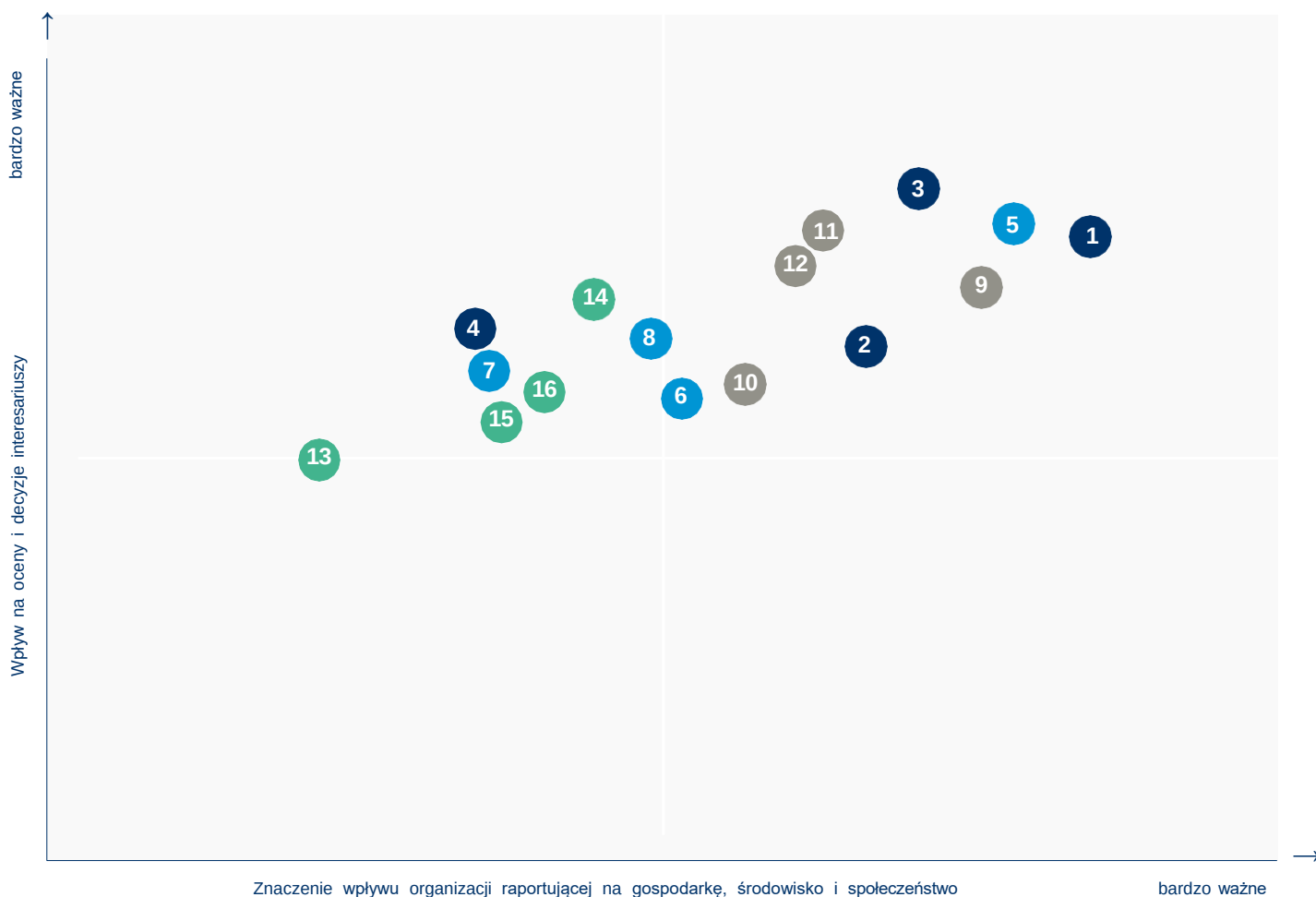
138

odpowiedzi od naszych zewnętrznych interesariuszy dotyczące naszej oceny istotności

Matryca istotności 2021

istotne tematy

Matryca istotności 2021



Zarządzanie

- 1 Integralność biznesu
- 2 Gotowość biznesowa, odporność i reagowanie na katastrofy
- 3 Prywatność i bezpieczeństwo danych
- 4 Odpowiedzialna komunikacja

Łańcuch wartości

- 5 Relacje z klientami i ich satysfakcja
- 6 Innowacje produktowe i usługowe
- 7 Zaangażowanie dostawców
- 8 Zrównoważony łańcuch dostaw

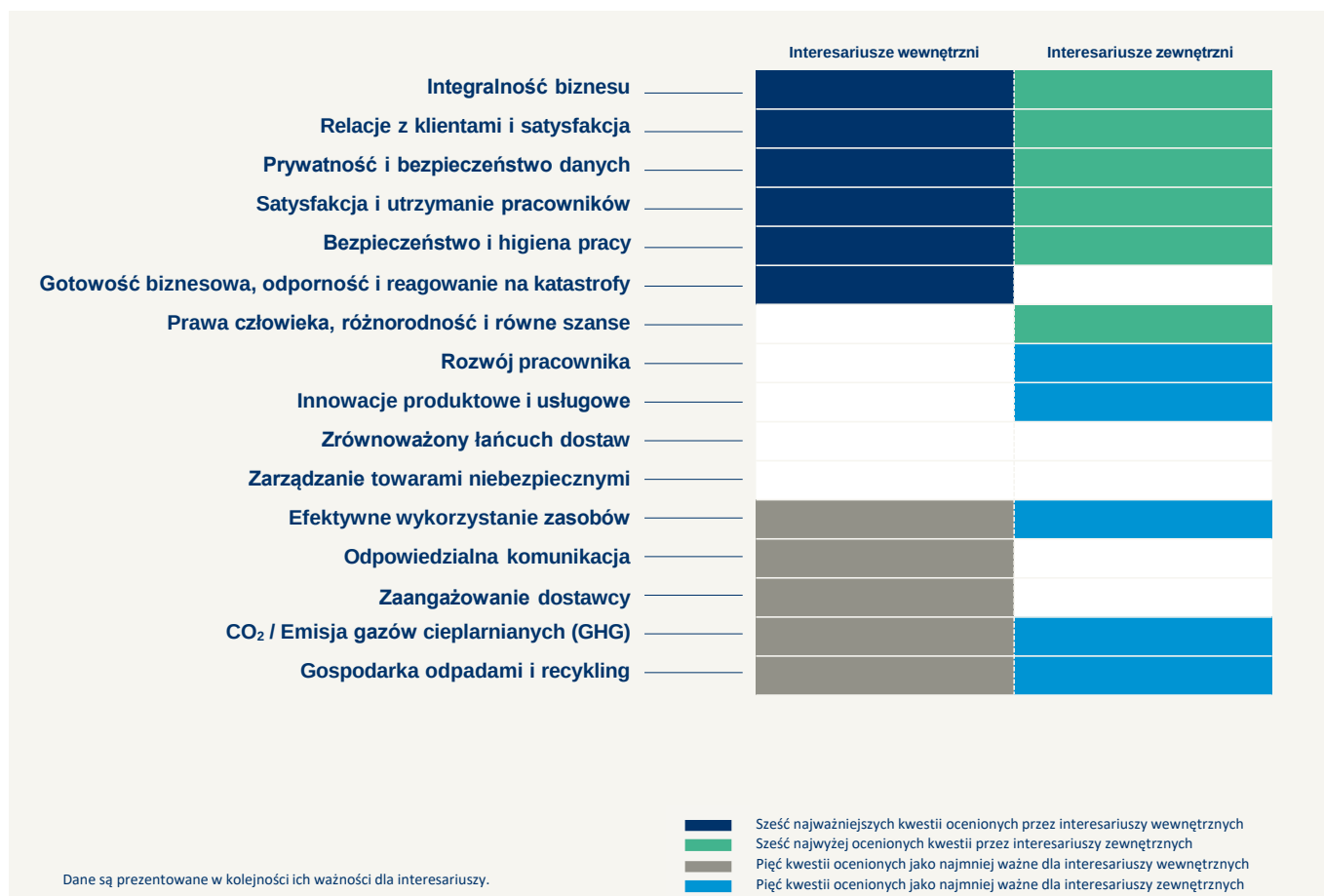
Spółeczeństwo

- 9 Satysfakcja i utrzymanie pracowników
- 10 Rozwój pracownika
- 11 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 12 Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse

Środowisko

- 13 Gospodarka odpadami i recykling
- 14 Zarządzanie towarami niebezpiecznymi
- 15 CO₂ / Emisja gazów cieplarnianych (GHG)
- 16 Efektywne wykorzystanie zasobów

Ustalanie hierarchii ważności spraw między interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi:



Grupowanie kluczowych tematów dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych ujawniło zbieżność pięciu najwyższej ocenianych. Dwa z kluczowych tematów zostały sklasyfikowane, jako mało istotne dla obu zainteresowanych stron. Ocena jest istotna dla dalszej oceny i ukierunkowania działalności grupy.

Jak wynika z punktacji, oto najwyższej oceniane kwestie przez interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych:

- Integralność biznesu
- Relacje z klientami i ich satysfakcja
- Prywatność i bezpieczeństwo danych
- Satysfakcja i utrzymanie pracowników
- Bezpieczeństwo i higiena pracy

Zdefiniowane trzy zagadnienia o najmniejszym znaczeniu dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych:

- Gospodarka odpadami i recykling
- CO₂ / Emisja gazów cieplarnianych (GHG)
- Efektywne wykorzystanie zasobów

W porównaniu z poprzednią matrycą istotności sporządzoną w 2019 r. tematy związane z zarządzaniem i sprawami społecznymi przeważają nad tematami związanymi ze środowiskiem i łańcuchem wartości w obu grupach. Przyczyny tego przesunięcia mogą być związane z niepewnością, co do rozwoju pandemii.

W 2021 roku, Grupa zobowiązała się do realizacji inicjatywy Science Based Target (SBTi) oraz do redukcji emisji z zakresów 1, 2 i 3 GHG o 33% do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2019. Kuehne+Nagel chce w ten sposób lepiej komunikować i promować dyskusję na temat zmian klimatu.

Zarządzanie



Uczciwość biznesowa

Etyczna ochrona reputacji

Program Etyki i Zgodności

Jako jeden z wiodących dostawców usług logistycznych na świecie, nasza działalność opiera się na wysokich standardach etycznych i prawnych. Uznając uczciwość za kluczowy element naszego postępowania w biznesie, możemy budować poczucie zaufania u naszych partnerów i wywiązywać się z obowiązku bycia wiarygodnym i odnoszącym sukcesy partnerem biznesowym.

Program Etyki i Zgodności ma na celu zapewnienie, że przestrzegamy zarówno ustaw i rozporządzeń, jak i naszych wewnętrznych standardów oraz innych zasad profesjonalnego postępowania.

Program Etyki i Zgodności jest zintegrowanym elementem naszego środowiska biznesowego, który stosowany jest przez wszystkich pracowników firmy oraz partnerów biznesowych w całej Grupie, niezależnie od funkcji, regionu geograficznego czy obszaru działalności.

Nasz Program Etyki i Zgodności wspiera nas w ochronie Kuehne+Nagel przed negatywnymi konsekwencjami, takimi jak sankcje lub szkody w reputacji. Środki zgodności są stale rozwijane i wdrażane w oparciu o analizę ryzyka, z uwzględnieniem zasad: zapobiegaj, wykrywaj i działaj. Realizacja Programu Etyki i Zgodności jest w całej organizacji na bieżąco monitorowana. W tym celu oraz w celu identyfikacji potrzebnych działań naprawczych i zmian ustanowiono szereg kluczowych wskaźników. Monitorowanie zapewnia, że kształt projektu, wdrożenie i związane z nimi procesy są dostosowane do działań Kuehne+Nagel we wszystkich regionach i branżach.

Program Etyki i Zgodności



Ocena ryzyka

Właściwe zarządzanie programem, przy jednoczesnym odpowiednim podziale zasobów, wymaga ciągłej oceny ryzyka. Ocena ryzyka pozwala nam zidentyfikować obszary wymagające większej uwagi, a jednocześnie wspiera nasze działania związane z oceną ryzyka Grupy.

Kluczowe wskaźniki skuteczności działania w zakresie zgodności z przepisami (Compliance)

W celu monitorowania postępów wdrażania programu w całej Grupie ustalono szereg kluczowych wskaźników efektywności związanych ze zgodnością (Compliance). Wskaźniki pozwalają również ustalić konieczne działania naprawcze lub zmiany w programie, tak aby stale poprawiać jego skuteczność.

Ramy programu

Wprowadziliśmy zestaw dokumentów statuujących, które opisują minimalne zasady etyczne stosowane przez naszych pracowników przez cały czas. Wewnętrzne zasady i instrukcje uzupełniają Kodeks Postępowania, poruszając konkretne tematy i instruując naszych pracowników w zakresie standardów i procedur, z którymi spotykają się każdego dnia.

Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania Kuehne+Nagel określa minimalne ogólne i etyczne zasady, które nasi pracownicy muszą stosować konsekwentnie i w sposób ciągły we wszystkich swoich działaniach biznesowych. W rezultacie, Kuehne+Nagel może pokazać, że jest wiarygodnym partnerem biznesowym na całym świecie i będzie chronić swoich partnerów biznesowych, udziałowców oraz Grupę przed negatywnymi skutkami, wynikającymi z prowadzonej działalności. Ochrona naszej reputacji to ochrona reputacji naszych klientów. Każdy pracownik Kuehne+Nagel musi przeczytać, zrozumieć i przestrzegać zasad oraz być w pełni świadomy znaczenia i wagi Kodeksu Postępowania oraz uzupełniających go wytycznych.

Przeciwdziałanie łapówkarstwu

Wytyczne dotyczące przeciwdziałania łapówkarstwu jasno opisują i określają, co jest dopuszczalnym zachowaniem. Ma to na celu dostarczenie Członkom Zarządu, dyrektorom i pracownikom Kuehne+Nagel wskazówek dotyczących postępowania w przypadku wystąpienia ryzyka niewłaściwych płatności (zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania Kuehne+Nagel).

Podkreśla się, że Kuehne+Nagel nie będzie angażować się w żadną formę łapownictwa czynnego lub biernego i nie będzie tolerować zaangażowania jej pracowników lub osób trzecich w ich relacjach z firmą w łapownictwo.

Wytyczne antymonopolowe

Wytyczne antymonopolowe określają i precyzują minimalne zasady postępowania w zakresie zachowań konkurencyjnych zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i dot. konkurencji.

Wytyczne w zakresie prezentów i rozrywek

Kuehne+Nagel wprowadziło Kodeks Postępowania także w celu przekazania pracownikom wskazówek, będących pomocą w podejmowaniu właściwych decyzji dotyczących przekazywania lub przyjmowania prezentów podczas prowadzenia działalności w imieniu firmy Kuehne+Nagel.

Wytyczne dotyczące konfliktu interesów

Członkowie Kuehne+Nagel muszą kierować się obiektywną oceną sytuacji i działać w najlepszym interesie Grupy. Kodeks Postępowania zawiera szczegółowe wskazówki dotyczące konfliktu interesów.

Etyka w codziennym życiu

Dzięki Programowi Etyki i Zgodności stworzyliśmy środowisko oparte na wartościach, które jest istotne dla wszystkich naszych pracowników. Inicjatywy i procedury, bazujące na analizie ryzyka skutecznie przenoszą te zasady i wartości do naszego codziennego środowiska pracy. Niektóre z nich zostały szczegółowo opisane w dalszej części:

Etyczne Przywództwo

Jesteśmy przekonani, że codzienna skuteczność każdego kompleksowego programu etycznego i zgodności z przepisami (Compliance) zaczyna się od liderów, poprzez tworzenie i pielęgnowanie kultury etycznej i zgodności z odpowiednim prawem i innymi regulacjami na wszystkich szczeblach firmy. Dlatego też postawiliśmy sobie za cel adresowanie kwestii Etycznego Przywództwa do osób zarządzających ludźmi w Kuehne+Nagel.

Postęp 2021

W 2021 roku zdecydowaliśmy się nałożyć na managerów odpowiedzialność za poprawę świadomości członków ich zespołów w zakresie zgodności z przepisami (Compliance) oraz ich znajomości polityk i procedur firmy Kuehne+Nagel. Skuteczność przywództwa kierownika mierzy się poprzez testowanie wiedzy członków zespołu na temat zgodności (compliance). Na podstawie wyników testu obliczana jest ocena pracy kierownika zespołu, która ma wpływ na jego premię pieniężną.

Pracownicy kierowani przez liderów i osoby odpowiedzialne za kwestie Compliance

Nasz Program Etyki i Zgodności jest przewodnikiem nt. zachowania w wielu sytuacjach związanych z prowadzeniem działalności. Wyraźnie opisuje zasady promowane i niepromowane oraz inne wytyczne zapewniające podobną jednoznaczność. Stale podnosimy kwalifikacje naszych liderów i managerów, aby byli w stanie udzielić właściwych i praktycznych porad. Ponadto utworzyliśmy wewnętrzną sieć wykwalifikowanych, dedykowanych i niezależnych pracowników zajmujących się kwestiami compliance, z którymi można się konsultować.

Postęp 2021

W 2021 r. ponownie wydano zestaw praktycznych materiałów pomocniczych dla liderów, którzy chcą zwiększyć własną świadomość i świadomość swoich zespołów, takich jak: "A Journey with Confidence", "Making Good Choices", "Tone from the Top".



Wskaźniki globalnego uczestnictwa w szkoleniach nt. Kodeksu Postępowania

w procentach	Cel	2021	2020	2019
Szkolenie na żywo	>95	90.1	91	86
Szkolenie na żywo dla menedżerów wyższego szczebla	>99	98.3	98	93
Szkolenie online	>95	93.3	94	74
Ukończone sesje szkoleniowe	>95	95.1	98	93

Compliance

Program szkoleniowy

Kodeks Postępowania

Obowiązkowy program szkoleniowy z zakresu Kodeksu Postępowania firmy został opracowany w celu upewnienia się, że wszyscy pracownicy rozumieją zasady etyczne mające zastosowanie w ich działalności biznesowej. Realizowany jest on zarówno w formie szkolenia na żywo, jak i online. W celu monitorowania postępów i uczestnictwa określono kluczowe wskaźniki efektywności. Stosowane są procedury przypominania i eskalacji w przypadku niezadowolających wyników.

Pomimo kryzysu związanego z pandemią, oczekiwane wskaźniki uczestnictwa zostały prawie osiągnięte, przy czym środowisko pandemiczne miało największy wpływ na szkolenia na żywo. Podobnie jak w poprzednim roku, cel dotyczący rocznego potwierdzenia został osiągnięty.

Kodeks Postępowania

Wskaźniki uczestnictwa w szkoleniach nt. Kodeksu Postępowania w Polsce

W 2021 r. w Polsce realizowano szkolenia z zakresu Kodeksu Postępowania w formie online oraz szkoleń na żywo.

98% pracowników potwierdziło swoje kompetencje dotyczące obszarów związanych z Kodeksem Postępowania w formie corocznego potwierdzenia. 70% nowo zatrudnionych pracowników omówiło te zagadnienia w formie spotkania z przedstawicielem działu prawnego. Szkolenia nt. programu etyki i Kodeksu Postępowania były również przeprowadzane dla nowo zatrudnionych managerów i top managerów. 70% nowo zatrudnionych managerów i top managerów wykonało szkolenia w 2021 r.

Szkolenie w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji oraz przeciwdziałania praktykom monopolistycznym

Od 2014 i 2015 r. pracownicy przechodzą coroczne szkolenia antykorupcyjne i antymonopolowe. Ta forma szkolenia jest realizowana w formie sesji na żywo lub online dla grup, które są wybierane na podstawie ryzyka, np. zespołów zarządzających w korporacji, regionie lub kraju, a także innych funkcji, takich jak sprzedaż. W 2021 zaktualizowaliśmy nasze szkolenia online o kwestie dotyczące zachowania się w stosunku do konkurencji, np. na kongresach lub spotkaniach organizacji biznesowych i stowarzyszeń. Ponadto w 2021 roku kładziemy nacisk na wykorzystanie standardowych szkoleń online obejmujących tematykę antyłapówkarską i antykorupcyjną oraz antymonopolową. Dla przykładu, grupa docelowa około 3000 wybranych managerów na podstawie ryzyka została zaproszona do ukończenia dwóch kursów antymonopolowych; o treści podstawowej i zaawansowanej.

Zachęcanie do wyrażania opinii i zarządzanie zgłoszonymi przypadkami

Poufna linia zgłoszeniowa

Zgodnie z Kodeksem Postępowania firmy, nasi pracownicy są zachęceni do zgłaszania wątpliwości dotyczących potencjalnych problemów, które zaobserwowali. Zgłoszeń dokonać mogą poprzez różne dostępne kanały; w tym *Poufną Linie Zgłaszania*, jeśli czują taką potrzebę, zgłoszenie może być anonimowe. Poufna Linia ds. zgłoszeń naruszeń obsługiwana przez zewnętrznego dostawcę, jest dostępna 24/7 i umożliwia dokonywanie zgłoszeń w ponad 100 językach.

Postęp 2021

W 2021 r. został zmieniony dostawca usług dla Poufnej Linii. Powstały nowe plakaty informacyjne dotyczące infolinii oraz aktualizacje w intranecie, aby ponownie zwrócić uwagę naszych pracowników na tę kwestię.

Zarządzanie zgłoszeniami

Niezależny komitet Kuehne+Nagel ds. zarządzania zarzutami ocenia wszystkie zgłoszenia.

W razie potrzeby wszczynane są profesjonalne i niezależne dochodzenia, zgodnie z wytycznymi Grupy dotyczącymi zarządzania zarzutami, w celu wyjaśnienia zgłoszonych zastrzeżeń oraz skutecznego zastosowania środków zaradczych. Procedury te są zgodne z przepisami prawa i regulacjami oraz pomagają w proaktywnym wykrywaniu i rozwiązywaniu problemów, które w przeciwnym razie mogłyby mieć negatywne skutki dla Grupy, jej udziałowców lub klientów. Przypadki mające istotny wpływ na Grupę zostały ujawnione odpowiednio w naszych raportach rocznych i komunikatach dla mediów. Zgłaszanie problemów jest pomocne w ich skutecznym rozwiązywaniu i podejmowaniu właściwych działań zapobiegawczych (w tym stosowanie grupowych wytycznych dotyczących działań dyscyplinarnych).

Postęp 2021

W 2021 roku w Grupie 220 zgłoszeń zostało rozpoznane przez niezależny Komitet.

W razie potrzeby Komitet podjął działania w celu przeprowadzenia dochodzenia i re-negocjacji, w tym zaangażowała zewnętrzne kancelarie prawne lub ekspertów z dziedziny kryminalistyki.

Zarządzanie zgłoszeniami w Grupie

	2021	2020	2019
Bezwzględna liczba przypadków	220	323	320
Przypadki na 1000 pracowników	2.8	4.1	3.8
Odsetek zgłoszeń za pośrednictwem poufnej linii raportowania	39	57	69
Odsetek zgłoszeń przychodzących anonimowo	35	53	61
Odsetek przychodzących zgłoszeń dotyczących spraw z zakresu HR* w porównaniu z tymi, które nie dotyczą HR**	53	62	71
Odsetek spraw zamkniętych z wynikiem pozytywnym	41	40	28

* Sprawy z zakresu HR obejmują np. kwestie związane z warunkami zatrudnienia, niewłaściwym zachowaniem, dyskryminacją i konfliktami interesów.

** Sprawy niezwiązane z zakresem HR obejmują np. nieprawidłowe płatności, oszustwa i inne kwestie, takie jak kontrola eksportu, prywatność danych lub prawo konkurencji.



Prowadzenie odpowiedzialnego zarządzania podatkami

Kuehne+Nagel jest jednym z największych na świecie zintegrowanych dostawców usług logistycznych. Grupa dąży do tego, aby być światowej klasy operatorem, pracodawcą z wyboru oraz przedsiębiorstwem godnym zaufania.

Działalność gospodarcza firmy Kuehne+Nagel generuje znaczne kwoty i wiąże się z różnymi podatkami, takimi jak podatek dochodowy od osób prawnych czy opłaty skarbowe. Kuehne+Nagel pobiera i odprowadza podatki VAT i inne podatki pośrednie oraz podatki pracownicze. Zapłacone podatki stanowią znaczącą część wkładu ekonomicznego w krajach, w których działa firma Kuehne+Nagel.

Kuehne+Nagel wierzy, że odpowiedzialne postępowanie podatkowe jest kluczowe dla jej strategii zrównoważonego rozwoju.

Zarządzanie podatkami w Grupie obejmuje nasze zobowiązania do:

- Odpowiedzialnego zarządzania sprawami podatkowymi Grupy i ochrona wartości dla akcjonariuszy zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy;
- Zapewnienie odpowiedniego doradztwa podatkowego oraz komunikacji o istotnym znaczeniu dla działalności Grupy na rzecz Komisji Rewizyjnej, Zarządu Grupy, Jednostek Biznesowych oraz innych ważnych Interesariuszy;
- Utrzymanie silnego środowiska kontroli podatkowej i ram ryzyka podatkowego, uwzględniającego aktualne przepisy prawa podatkowego.

Kodeks Postępowania Kuehne+Nagel określa oczekiwania wobec wszystkich pracowników Kuehne+Nagel i obejmuje podejście Grupy do kwestii podatkowych.

Ramy zarządzania podatkami

Zasady zarządzania podatkami należą do Dyrektora Finansowego Grupy, a nadzór nad nimi i ich przegląd sprawuje Komitet Audytu. Za wdrożenie odpowiada dyrektor ds. podatków grupowych, podlegający dyrektorowi finansowemu, który w razie potrzeby informuje Zarząd i Komisję Rewizyjną. Raporty w sposób wyczerpujący wyjaśniają charakter wpływu wdrożonych modeli biznesowych na podatki, związane z nimi implikacje podatkowe oraz potencjalne kwestie związane z kontrolą podatkową. Przedstawiane są aktualne informacje na temat polityki podatkowej rządów w obszarach, w których może ona mieć wpływ na Grupę.

Zasady podatkowe:

1. Zgodność

Kuehne+Nagel działa w ścisłej zgodności z obowiązującym prawem podatkowym i przestrzega międzynarodowych standardów, a mianowicie standardów OECD. Jeśli litera prawa jest niejasna lub nie daje odpowiedzi, Kuehne+Nagel postępuje zgodnie z duchem prawa. Kuehne+Nagel szanuje prawo rządu do ustalania stawek podatkowych i mechanizmów poboru.

2. Treści prawne, przejrzystość i zasada pełnej konkurencji

Kuehne+Nagel angażuje się w efektywne strukturyzowanie podatków, co jest rozumiane, jako podążanie za rzeczywistością komercyjną wynikającą z funkcjonowania modeli biznesowych. Kuehne+Nagel posiada aktywa oraz podejmuje decyzje w celu zarządzania ryzykiem związanym z opodatkowaniem.

Kuehne+Nagel w sposób przejrzysty podchodzi do kwestii podatkowych, wszystkie transakcje muszą mieć uzasadnienie handlowe i biznesowe. Kuehne+Nagel stosuje się do zasady równości stron OECD.

3. Stosunki z organami podatkowymi:

Kuehne+Nagel nieustannie dąży do rozwijania i podtrzymywania wzajemnie szanującej się relacji z organami podatkowymi, opartej na zaufaniu i przejrzystości.

4. Zarządzanie ryzykiem podatkowym

Jako duża międzynarodowa firma działająca w ponad 100 krajach, Kuehne+Nagel jest narażone na różne ryzyka podatkowe:

- Ryzyko związane ze sprawozdawczością podatkową i zgodnością z przepisami:
Ryzyko to przejawia się w niepowodzeniach związanych ze składaniem nieterminowych lub niedokładnych deklaracji, roszczeniami i wyborami dokonywanymi nieterminowo lub w sytuacji, gdy systemy i procesy finansowe lub operacyjne nie są wystarczająco solidne, aby zapewnić zgodność z wymogami podatkowymi i sprawozdawczymi;
- Ryzyko transakcyjne:
Ryzyko to może wystąpić, gdy transakcje są realizowane bez odpowiedniego uwzględnienia potencjalnych konsekwencji podatkowych lub gdy udzielone porady nie są właściwie realizowane;
- Ryzyko utraty reputacji:
Ryzyko to dotyczy relacji firmy Kuehne+Nagel i jej interesariuszy, takimi jak udziałowcy, klienci, organy podatkowe i opinia publiczna.

Ryzykiem tym zarządza się zgodnie z następującymi zasadami:

- Kuehne+Nagel zarządza ryzykami podatkowymi za pośrednictwem ICS (Międzynarodowego Centrum Rozstrzygnięcia Sporów Inwestycyjnych), podobnie jak ryzykami operacyjnymi w całej Grupie.
- Poza sprawowaniem nadzoru podatkowego nad Grupą, dział Corporate Tax doradza Grupie i jej jednostkom biznesowym w kwestiach związanych z podatkami, wypełnia formularze podatkowe lub pomaga w ich wypełnianiu, zarządza relacjami z organami podatkowymi oraz pomaga w sporządzaniu różnych form sprawozdawczości podatkowej. Wprowadzono kontrole wewnętrzne i procedury eskalacji w celu identyfikacji, kwantyfikacji i zarządzania kluczowymi rodzajami ryzyka podatkowego.

Kuehne+Nagel dokłada wszelkich starań, aby w razie potrzeby aktywnie współpracować z organami podatkowymi w celu ujawniania i rozwiązywania problemów, zagrożeń i potencjalnie niepewnych pozycji podatkowych. Subiektywny charakter wielu przepisów podatkowych oznacza, że ograniczanie znanego ryzyka podatkowego może być trudne. W każdym przypadku, gdy podejście Kuehne+Nagel jest zgodne z zasadami określonymi w strategii podatkowej może pojawić się element ryzyka podatkowego.

Gotowość i odporność firmy oraz reagowanie na klęski żywiołowe

Ograniczanie ryzyka

Osiągnięcie naszych celów strategicznych i operacyjnych wiąże się z zarządzaniem potencjalnym i rzeczywistym ryzykiem. Zintegrowany system zarządzania ryzykiem w Kuehne+Nagel odnosi się do ryzyk we wszystkich działaniach firmy.

System ten pomaga nam dopasować te ryzyka i szanse do naszych celów strategicznych oraz chronić organizację przed przyszłymi niepewnościami.

Jest to również istotny element w kształtowaniu kultury świadomości ryzyka w całej organizacji.

Więcej na temat zarządzania ryzykiem Kuehne+Nagel można znaleźć w Raporcie Rocznym 2021, strona 102.

Więcej informacji na temat ocen zrównoważonego rozwoju rynku kapitałowego można znaleźć w globalnym raporcie zrównoważonego rozwoju 2018.

Wymagania dotyczące SIX-SVK

Kuehne+Nagel stosuje się do rekomendacji Szwajcarskiego Stowarzyszenia Odpowiedzialnego Inwestowania (SVVK- ASIR), aby działać odpowiedzialnie wobec środowiska naturalnego, społeczeństwa i gospodarki.

Co roku dokonuje starannego przeglądu i oceny działań o kluczowym znaczeniu dla działalności firmy, które mogą potencjalnie zagrażać aspektom dobrych praktyk biznesowych.





Prywatność i bezpieczeństwo danych

Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji

Nasi klienci, pracownicy i inni interesariusze oczekują, że ich dane osobowe będą chronione w najwyższym możliwym stopniu, a my traktujemy tę odpowiedzialność bardzo poważnie. Zapewnienie bezpieczeństwa danych i przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony prywatności to nasze najwyższe priorytety.

W ostatnich latach wymagania związane z przepisami o ochronie danych osobowych w różnych jurysdykcjach stały się znacznie bardziej rygorystyczne. Wdrożenie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Ogólne rozporządzenie o ochronie danych) spowodowały wprowadzenie dodatkowych regulacji, do których przestrzegania zobowiązane są firmy przetwarzające dane osobowe.

Struktura dotycząca ochrony prywatności w firmie została wyrażona w sześciu zasadach dotyczących prywatności, do których przestrzegania zobowiązani są wszyscy pracownicy, gdziekolwiek się znajdują:

należyta staranność; zasada ograniczania celu; uzasadnione zawężanie; transparentność oraz jawność, co do tego, gdzie dane są przechowywane i procesowane; wybór i wyrażanie zgody oraz domyślna ochrona prywatności. W czasie gdy program dotyczący ochrony danych jest wdrażany w operacje biznesowe, będziemy monitorować i kontrolować czynności i procesy związane z zarządzaniem prywatnością we wszystkich jednostkach.

Cel

Analizę i zarządzanie ryzykiem związanym z ochroną danych przeprowadzamy na poziomie przetwarzania, tak aby upewnić się, że jest ono mierzone, monitorowane i zmniejszane podczas wykonywania naszych kluczowych operacji.

Wyniki tej analizy stanowią podstawę do zarządzania ryzykiem i jego minimalizowania. Umożliwiają nam one przyjęcie podejścia opartego na ryzyku w celu dalszego rozwoju zarządzania ryzykiem związanym z ochroną prywatności. Przyspieszenie rozwoju cyfryzacji spowodowane kryzysem COVID-19 przyniosło nowe wyzwania w zakresie ochrony danych.

Nasze podejście obejmuje poprawę przejrzystości w zakresie przetwarzania danych osobowych oraz lepsze zrozumienie ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych.

W przyszłości będziemy stale dążyć do poprawy zapewniania zgodności z RODO i będziemy dokonywać przeglądu aktualizacji struktur dotyczących ochrony prywatności w Kuehne-Nagel, obowiązujących regulacji i wytycznych dotyczących prywatności w celu uwzględniania potrzeb związanych ze zmianami prawa i decyzjami sądów. Będziemy także zwiększać świadomość zagadnień związanych z ochroną danych w Grupie, w tym wymogów dotyczących międzynarodowego transferu danych.

Postęp 2021

Nasz system zarządzania ochroną danych umożliwia systematyczne planowanie, wdrażanie i stałe monitorowanie środków mających na celu zapewnienie zgodności z przepisami o ochronie danych. Opiera się on na obowiązujących przepisach dotyczących ochrony danych.

Przeprowadziliśmy również globalne szkolenie online w zakresie ochrony danych osobowych dla wszystkich pracowników przetwarzających dane osobowe.

Obsługa incydentów związanych z bezpieczeństwem ochrony danych podlegających przepisom RODO należy do działu ochrony danych, który jest wspierany w prowadzeniu dochodzenia przez lokalną jednostkę związaną z incydem.

Odpowiedzialna komunikacja

Zaangażowanie zainteresowanych stron i dialog

Grupa promuje przejrzysty i klarowny dialog z interesariuszami. Obejmuje to ocenę wpływu naszej działalności na środowisko i społeczności, w których działamy. Kuehne+Nagel opracowała program, który skutecznie wspiera przepływ komunikacji z interesariuszami i pozwala na doskonalenie procesów we wszystkich obszarach działalności.

Grupa zachęca swoich udziałowców do rozwiązywania problemów.

Partnerzy branżowi

Globalne inicjatywy branżowe mają duże znaczenie dla Kuehne+Nagel. Stanowią one solidną platformę wymiany pomysłów i najlepszych praktyk w oparciu o dynamiczny dialog.

Standardy sprawozdawczości i ramy normatywne zrównoważonego rozwoju Grupy

Raportowanie o zrównoważonym rozwoju	Globalne partnerstwo	Ustalanie celów	Inicjatywy sektorowe	Oceny	Indeks Zrównoważonego Rozwoju
Globalna Inicjatywa Sprawozdawcza (GRI)	Inicjatywa ONZ Global Compact (UNGC)	Cele oparte na wiedzy naukowej (SBTs)	Clean Cargo Zrównoważony transport (CCST)	Sustainalytics	Szwajcarska Giełda Papierów Wartościowych (SIX)
Rada Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju (SASB)	Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs)	Protokół w sprawie gazów cieplarnianych (GGP)	Globalny Zespół ds. Emisji Logistyki (GLEC)	EcoVadis	S&P Global
Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ISO)			SmartWay Transport Partnership		
			Światowe Forum Morskie		
			Euro. Assoc. for Forwarding, Transport, Logistics and Customs Services (CLECAT)		
			Ocean Conservancy		
			Sojusz na rzecz Klimatu		

Relacje z interesariuszami

Grupy interesariuszy

Pracownicy



- Szkolenia i rozwój
- Zdrowie i bezpieczeństwo
- Zadowolenie i utrzymanie pracowników
- Różnorodność i integracja

- Codzienne interakcje między kierownikami i współpracownikami
- Ramy rozwoju kariery zawodowej
- System zarządzania nauczaniem
- Badanie opinii pracowników
- Townhalls / komunikacja wewnętrzna
- Proces zarządzania wydajnością
- Kodeks Postępowania

Sekcja społeczna

Klienci



- Zmiana klimatu i węgiel
- Obsługa klienta
- Prywatność i ochrona danych
- Jakość, bezpieczeństwo i odpowiedzialność w dostawie i realizacji

- Codzienne zaangażowanie klientów
- Badanie satysfakcji klienta
- Audyty
- Imprezy dla klientów
- Kodeks postępowania, prywatność i ochrona danych oraz zasady bezpieczeństwa

Relacje z klientami i satysfakcja

Zachowanie bezpieczeństwa ładunku

Prywatność i bezpieczeństwo danych

Inwestorzy



- Wyniki ekonomiczne
- Odpowiedzialna komunikacja
- Przejrzysty i etyczny ład korporacyjny

- Walne Zgromadzenie (WZA)
- Roadshow, spotkania inwestorów i analityków
- Raport roczny
- Kodeks postępowania
- Strona korporacyjna
- Finansowe informacje prasowe, media społecznościowe

Roczny raport

Odpowiedzialna komunikacja

Dostawcy i partnerzy



- Standardy etyczne i społeczne
- Długoterminowe partnerstwo
- Uczciwe warunki płatności

- Polityka zakupowa
- Audyty i oceny ryzyka
- Kodeks postępowania dostawcy
- Szkolenia
- Ocena i zatwierdzenie (system zarządzania dostawcami)

Zaangażowanie dostawcy

Społeczności/
Organizacje
pozarządowe



- Praktyki etyczne, społeczne i środowiskowe
- Partnerstwa społeczne

- Spotkania i raporty z postępów za pośrednictwem organizacji branżowych (UN Global Compact, EcoVadis)
- Media społecznościowe
- Serwis społeczności

Środowisko

Sekcja społeczna



Zaangażowanie kierownictwa w kontakty z inwestorami w skali globalnej (2019 – 2021)

Wydarzenia



Podział zarządzania/uczestnictwo w skali globalnej (2021 – 2019)

Przydział środków/udział w zarządzaniu *



* Przydział/udział kadry zarządzającej = liczba przedstawicieli KN (CEO/CFO/IR) x wyznaczone dni; w każdym zaangażowaniu uczestniczy jeden lub więcej przedstawicieli KN.

Ogólny poziom aktywności w roku 2021 w stosunku do roku 2020 był umiarkowany, ponieważ aktywność w roku 2020 odzwierciedlała wzmożoną komunikację z rynkiem ze względu na pandemię i związaną z nią niestabilność rynku.

Łańcuch dostaw



Relacje z klientami i ich satysfakcja

Rok 2021 był rokiem dostosowania i przeorientowania naszych wysiłków w celu wybrania najlepszych kanałów zbierania informacji zwrotnych od naszych interesariuszy, aby wzmocnić naszą kulturę i dyscyplinę reagowania, analizowania i ciągłego doskonalenia.

Łańcuch wartości Kuehne+Nagel jest odzwierciedlony w zintegrowanym systemie zarządzania, który jest przedstawiony na stronie 5.

W 2021 roku firma Kuehne+Nagel przeprowadziła różne inicjatywy cyfrowe w celu poprawy satysfakcji klientów, takie jak ankiety badawcze, lokalne narzędzia do przesyłania opinii za pomocą jednego kliknięcia oraz ciągłe ulepszanie naszej platformy myKN w celu współpracy z klientami i partnerami.

Zaprosiliśmy ponad 10 000 klientów z całego świata, aby przeprowadzić badania i lepiej zrozumieć ich szczególne potrzeby i wymagania w celu poprawy jakości obsługi we wszystkich jednostkach biznesowych i funkcjonalnych. Korzystając z naszego globalnego narzędzia do przesyłania opinii za pomocą jednego kliknięcia w różnych krajach i regionach, otrzymaliśmy ponad 17 000 odpowiedzi, które pozwoliły nam uzyskać informacje na temat sposobów poprawy obsługi klienta.

Wraz z tymi inicjatywami, kontynuowaliśmy ulepszanie myKN, platformy cyfrowej Kuehne+Nagel, aby umożliwić stały dialog z naszymi klientami. W 2021 r. zwiększyliśmy liczbę aktywnych użytkowników o 25% w porównaniu z rokiem ubiegłym, a co trzeci z nich korzystał z platformy raz dziennie. Pozwala to użytkownikowi na samoobsługowy dostęp do różnych informacji w czasie rzeczywistym.

Nasz cel na rok 2022

Obecnie, bardziej niż kiedykolwiek, szybko zmieniające się środowisko wymaga szybkich i skutecznych reakcji na potrzeby klientów. Zidentyfikowaliśmy potrzebę prostego narzędzia, które pozwala naszym klientom na przekazywanie opinii w dowolnym czasie i pomaga zespołom Kuehne+Nagel szybko reagować i rozwiązywać problemy. W 2021 r. wprowadziliśmy dodatkowe zmiany i ulepszenia do istniejącego narzędzia i będziemy je wdrażać globalnie w naszych zespołach operacyjnych w spedycji.

Partnerstwo z klientami:

- Seaexplorer jest rozwiązaniem online dla frachtu morskiego. Oferuje on klientom pełną przejrzystość w zakresie emisji CO₂ z każdego kontenerowca, niezależnie od firmy spedycyjnej. Wybierając usługi przyjazne dla środowiska, klienci mogą zmniejszyć emisję CO₂, biorąc jednocześnie pod uwagę inne parametry, takie jak czas przewozu i niezawodność.
- Koalicja na rzecz Energii Przyszłości w Transporcie i Łańcuchu Dostaw. Dołączyliśmy do Koalicji na rzecz Energii Przyszłości w 2021 r. Koalicja ma na celu przyspieszenie rozwoju energetyki przyszłości, wspieranie przyszłych ekologicznych modeli mobilności oraz zmniejszenie wpływu transportu i logistyki na zmiany klimatyczne.
- COP 26 - World Climate Foundation Konferencja klimatyczna ONZ w Glasgow (COP 26) zjednoczyła jesienią 2021 roku wiele krajów.

Zespoły logistyki lotniczej starają się oferować klientom rozwiązania niskoemisyjne. Kuehne+Nagel chce zaoferować klientom na całym świecie możliwość transportu lotniczego, bez emisji dwutlenku węgla. W listopadzie 2021 r. firma Kuehne+Nagel z powodzeniem wprowadziła możliwość wyboru opcji SAF100 we wszystkich wycenach (offline i online).

Dzięki temu, Kuehne+Nagel nie tylko prezentuje możliwość retrospektywnego zastąpienia tradycyjnego paliwa zrównoważonym paliwem lotniczym, ale także oferuje tę opcję dla indywidualnych zamówień podczas procesu wyceny. Rozpoczęło się przekształcanie naszej działalności w zakresie logistyki lotniczej w działalność charakteryzującą się niską emisją dwutlenku węgla.

Innowacje produktowe i usługowe

Zachowanie bezpieczeństwa ładunku

Kuehne+Nagel nieustannie dąży do zabezpieczenia legalnych międzynarodowych łańcuchów dostaw, wspierania międzynarodowego handlu swoich klientów oraz ochrony swoich pracowników, partnerów biznesowych i powierzonych towarów przed aktami bezprawnej ingerencji.

Postęp 2021

Kuehne+Nagel jest członkiem programu bezpieczeństwa dostaw AEO (Authorised Economic Operator), sponsorowanego przez Światową Organizację Celną, którego celem jest ułatwienie handlu międzynarodowego poprzez przyznawanie przywilejów celnych swoim członkom. W 2021 roku, Kuehne+Nagel rozszerzyło swoją sieć AEO do 41 krajów, nowo dodanymi członkami są Indie i Turcja.

Kuehne+Nagel stale analizuje zmiany scenariuszy zagrożeń i najczęściej stosowane sposoby działania (np. porwania z bronią, włamania do magazynów, fałszywi przewoźnicy) i wdraża udoskonalone środki ograniczania ryzyka, co prowadzi do zmniejszenia liczby incydentów bezpieczeństwa o 15% i 7% wartości strat. Ogólna liczba incydentów bezpieczeństwa zgłoszonych w 2021 r. spadła o 15% (w porównaniu z rokiem poprzednim), a wartość strat komercyjnych w tym samym okresie sprawozdawczym zmniejszyła się o 7%.

Podczas pandemii COVID-19 firma Kuehne+Nagel przetransportowała na całym świecie około 1 miliarda dawek szczepionek COVID-19 bez incydentu związanego z bezpieczeństwem.

Cel 2022

Celem jest dalsze zmniejszenie liczby incydentów i strat w aktywach klientów o 5% (linia bazowa 2021). Nacisk zostanie położony na szkolenia z zakresu świadomości bezpieczeństwa, ulotki dla przewożących towary atrakcyjne pod względem kradzieży oraz wykorzystanie bezpiecznych miejsc parkingowych w Europie (Kuehne+Nagel jest członkiem Grupy Roboczej UE).

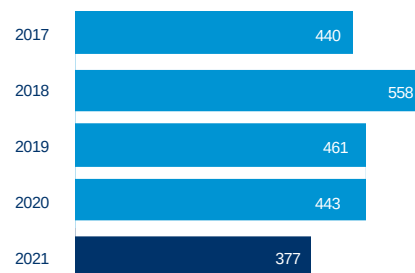
Kontrola handlowa

Kuehne+Nagel, jako jeden z wiodących globalnych dostawców usług logistycznych, jest zobowiązana do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących kontroli handlu międzynarodowego, ograniczeń handlowych oraz systemów sankcji. Kuehne+Nagel stara się ograniczać ryzyko związane z kontrolą handlu poprzez:

- sprawdzanie stron, z którymi Kuehne+Nagel prowadzi interesy oraz
- sprawdzanie stron naszych transakcji z klientami (przesyłek) pod kątem zgodności z odpowiednimi międzynarodowymi listami osób i podmiotów objętych ograniczeniami.

Incydenty w poszczególnych latach w Grupie

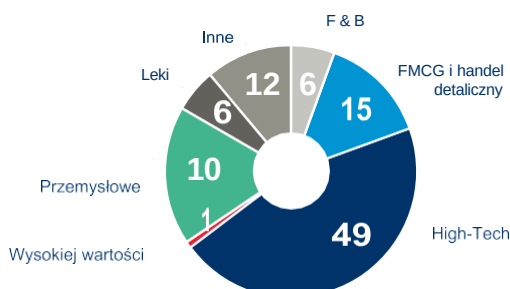
Liczba incydentów



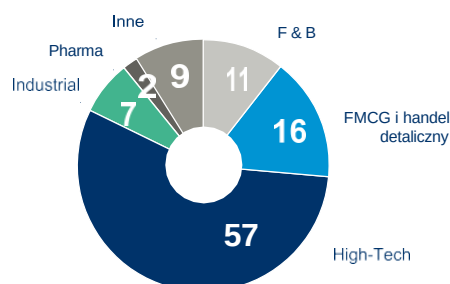
41

krajów Kuehne+Nagel jest obecnie w sieci AEO, nowo dodanymi członkami są Indie i Turcja

Kradzieże według typów produktów (Grupa) w procentach



Wartość strat komercyjnych według typów produktów (Grupa) w procentach



W tym celu systemy zarządzania transportem w Kuehne+Nagel zostały połączone z wewnętrzną aplikacją kontrolną. Roczna liczba przesłuchań przeprowadzanych w oparciu o międzynarodowe listy osób i podmiotów objętych ograniczeniami wynosi około 475 milionów. Gdy aplikacja sprawdzająca wykryje dopasowanie, automatycznie uruchamiany jest wniosek o przeprowadzenie dochodzenia i prowadzone jest dalsze dochodzenie w celu zachowania zgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi kontroli handlu.

KN Docs – standard dla zintegrowanych rozwiązań w zakresie dokumentów i plików cyfrowych w Kuehne+Nagel

W 2021 roku Kuehne+Nagel zakończyła strategiczną inicjatywę jakościową mającą na celu wdrożenie globalnej platformy dokumentów cyfrowych. Platforma ta oferuje kilka rozwiązań dla różnych zastosowań w organizacji, zwiększając wydajność, cyfryzację, komunikację i standaryzację.

Ponadto nasze działania i klienci korzystają z platformy, która w skali globalnej gromadzi wszystkie nasze zasady, wytyczne, standardowe procedury operacyjne (SOP) i instrukcje robocze, które są centralnie utrzymywane, a także walidowane w systemie komputerowym (CSV), aby spełnić najbardziej rygorystyczne przepisy w branży farmaceutycznej i opiece zdrowotnej.

Platforma zawiera wiele innych rozwiązań, takich jak umożliwienie efektywnego zarządzania osobistymi aktami elektronicznymi, kilka rozwiązań z zakresu prawa i zgodności z przepisami oraz rozwiązanie do komunikacji wewnętrznej służące do wysyłania oficjalnych komunikatów dyrektora generalnego. Dzięki wysokiej elastyczności w przyszłości będziemy dodawać nowe rozwiązania, aby wzmocnić współpracę wewnętrzną i jak najlepiej służyć naszym klientom.

Zaangażowanie dostawców

Zarządzanie naszymi dostawcami i współpraca z nimi

Kuehne+Nagel wymaga od swoich dostawców stałego przestrzegania zobowiązań w zakresie zgodności, odpowiednich przepisów, zasad, instrukcji pracy i środków bezpieczeństwa. Zapewniamy, że współpracujemy wyłącznie z autoryzowanymi i wiarygodnymi partnerami biznesowymi, którzy przestrzegają globalnych, regionalnych i lokalnych przepisów prawnych.

Jako firma o zasięgu globalnym, stosujemy standardowe procedury zarządzania naszymi dostawcami. Zarządzamy ryzykiem nieprzestrzegania przez dostawców Kodeksu Postępowania Dostawców, a ocenę każdego dostawcy przeprowadzamy za pomocą Systemu Zarządzania Dostawcami (SMT). SMT jest internetową aplikacją dostawców z jednostek biznesowych Kuehne+Nagel, obejmującą kryteria operacyjne, prawne i zgodności z przepisami.

Cel i postęp

Dzięki wdrożonym systemom zarządzania dostawcami, firma Kuehne+Nagel zidentyfikowała 46 800 zatwierdzonych dostawców.

Kuehne+Nagel jest w trakcie opracowywania nowych kwestionariuszy dla dostawców w celu uzyskania odpowiedzi dotyczących aspektów środowiskowych. Dodatkowym zadaniem jest dokonanie przeglądu istniejących pytań pod kątem aspektów społecznych, aby usprawnić wybór dostawców i chronić zaufanie naszych klientów.

Ocena osób trzecich wysokiego ryzyka

Dostawcy wnoszą znaczący wkład w działania biznesowe realizowane na rzecz naszych klientów. Ocena i oszacowanie ryzyka związanego z dostawcami to podstawa ochrony naszych klientów, a także nas samych i naszych udziałowców. Dostawcy o wysokim stopniu ryzyka są obowiązkowo zatwierdzani w ramach naszego procesu Integrity Due Diligence, obejmującego profesjonalne działania z zakresu wywiadu gospodarczego oraz obowiązkowy wymóg ukończenia przez dostawcę inter-

netowego szkolenia w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.

Integrity Due Diligence

Całkowita liczba zatwierdzonych dostawców wysokiego ryzyka na koniec roku w Grupie



Proces Integrity Due Diligence koncentruje się w szczególności na dostawcach, którzy w imieniu naszej firmy kontaktują się z urzędnikami państwowymi, np. w zakresie usług pośrednictwa celnego. Ustanawiamy rozsądne i adekwatne zabezpieczenia w celu zmniejszenia takiego ryzyka. Należyta staranność w zakresie uczciwości jest najpierw stosowana podczas zatrudniania nowych dostawców ocenionych, jako wysoce ryzykowni i stale aktualizowana przez cały czas trwania relacji biznesowych. Istnieją globalne procedury monitorowania i zawieszania, zapewniające ciągłą skuteczność operacyjną procesu.

Postęp 2021

W 2021 r. uaktualniliśmy kwestionariusz badania uczciwości Due Diligence, aby zwiększyć efektywność procesu, oraz dodaliśmy obowiązkowy wymóg wypełnienia przez uzupełniającego szkolenia online z zakresu przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji.



Zgodnie z zapisami Kodeksu Postępowania, Kuehne+Nagel sprzeciwia się wszelkim formom pracy dzieci. W naszych magazynach nie zatrudniamy dzieci ani nie narażamy ich na pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

Dzieci są zatrudniane najwcześniej w momencie rozpoczęcia nauki zawodu, co zawsze jest zgodne z lokalnymi przepisami i wymogami.

Zrównoważony łańcuch dostaw

Podejście logistyki morskiej

Kalkulator emisji CO₂ dla logistyki projektów w ramach jednego globalnego systemu

System One Global System (OGS) zapewnia przejrzysty, wydajny i prosty sposób zarządzania całym łańcuchem dostaw, od planowania po dostawę. Posiada on wiele modułów, które oferują szeroki zestaw funkcji, zapewniając pełną widoczność łańcucha dostaw. Dzięki dołączonemu do projektu logistycznemu kalkulatorowi emisji, klienci mogą efektywnie analizować zużycie energii i emisje CO₂ każdej przesyłki we wszystkich kluczowych rodzajach transportu.

W oparciu o dane dotyczące zużycia energii, pochodzące z systemu EcoTransIT, klienci mogą zapoznać się z szacunkowymi emisjami związanymi przesyłkami logistycznymi w ramach każdego projektu,

niezależnie od tego, czy przesyłka odbywa się drogą morską, powietrzną czy lądową.

Interaktywna tablica rozdzielcza emisji umożliwia przeglądanie i analizowanie danych oraz zintegrowanych funkcji analitycznych w celu zbadania trendów w oparciu o konkretne jednostki lub statki, rodzaje transportu, priorytety żeglugowe, szlaki handlowe lub konkretne zlecenia zakupu. Więcej informacji:

<https://home.kuehne-nagel.com/-/services/project-logistics/co2-emissions-calculator>

Biopaliwo w logistyce morskiej

Biopaliwo to skuteczny sposób na natychmiastową redukcję emisji CO₂ w branży transportu morskiego. Koncepcja biopaliw Kuehne+Nagel oparta jest na biopaliwie 2 generacji zwanym również UCOME.

UCOME nie wymaga terenów uprawnych i nie przeszkadza w uprawie żywności, ponieważ jest wytwarzane z odpadów: olejów odpadowych, tłuszczów, alg, biomasy lub odpadów paszowych. Współpracujemy bezpośrednio z wiodącymi przewoźnikami morskimi.

Nasze podejście umożliwia natychmiastową redukcję emisji CO₂ w całym łańcuchu dostaw. Pozwoli to na natychmiastowe uniknięcie 90-100% emisji CO₂. Cieszymy się, że koncepcja biopaliw została dobrze przyjęta w 2021 r.

Więcej informacji:

<https://home.kuehne-nagel.com/-/services/sea-freight/biofuel>

Business Case: Magazyn bez plastiku



Cel ogólny: magazyn bez plastiku do końca 2022 r.

- Redukcja 500 ton opakowań z tworzyw sztucznych rocznie.
- Materiały opakowaniowe z tworzyw sztucznych w 100% nadających się do recyklingu lub z recyklingu
- Redukcja o 2000 ton emisji CO₂ związanej z materiałami opakowaniowymi z tworzyw sztucznych rocznie.



Działania 4R w zakresie zrównoważonych opakowań

- Zmniejszenie ogólnego zużycia materiałów opakowaniowych z tworzyw sztucznych,
- Używanie ponownie materiałów opakowaniowych i wdrażanie rozwiązań wielokrotnego użytku,
- Poddawanie recyklingowi materiały opakowaniowe i używanie materiałów wykonanych z przetworzonych tworzyw sztucznych,
- Zastąpienie konwencjonalnych opakowań z tworzyw sztucznych materiałami na bazie papieru lub biopochodnymi.



<1,000

zaoszczędzonych ton emisji CO₂

Inne osiągnięte oszczędności w 2021 roku dzięki zastosowaniu koncepcji magazynu bez plastiku:

- zmniejszono ilość opakowań z tworzyw sztucznych o ponad 350 ton
- zoptymalizowano ponad 100 operacji pakowania.

Business case: Uruchomienie dużego projektu fotowoltaicznego w Kuehne+Nagel Luxemburg

Dążenie do transformacji energetycznej

Luksemburg czyni wielkie postępy w zakresie swojego portfela energetycznego. Kuehne+Nagel przekazuje dachy swoich dwóch magazynów do dyspozycji Evonos, głównego dostawcy energii w Luksemburgu, w celu zainstalowania nowej instalacji fotowoltaicznej.



Inwestowanie w energię słoneczną

Przyszłość Luksemburga rysuje się w zielonych barwach.

Nie mniej niż 17 000 paneli słonecznych o mocy 6300 kWp będzie teraz wytwarzać 5 900 MWh rocznie. Ta imponująca instalacja jest jak dotąd największym projektem firmy Evonos w Luksemburgu.



17,000

paneli słonecznych na dachach KN Luksemburg mogą zasilić około 1 500 domów!



Business case: Instalacje fotowoltaiczne (PV) w Grupie

Miesiąc	m2 wyposażonych w systemy fotowoltaiczne	Str.	Kraje	% obecnego śladu LED	*KWp
Grudzień 2020	700,000	23	10	8.50	24,686
Grudzień 2021	894,000	32	15	11.23	30,700

* KWp: Kw "peak" - maksymalna moc zainstalowana energii

Wdrażanie rozwiązań LED

Zgodnie z przyjętym planem, Grupa Kuehne+Nagel kontynuowała wysiłki w celu dalszej poprawy efektywności energetycznej. Dzięki precyzyjnemu planowaniu i pełnemu zaangażowaniu wszystkich współpracowników i partnerów zewnętrznych udało nam się osiągnąć ten cel w tym trudnym roku, który mamy za sobą.

Postęp w Grupie

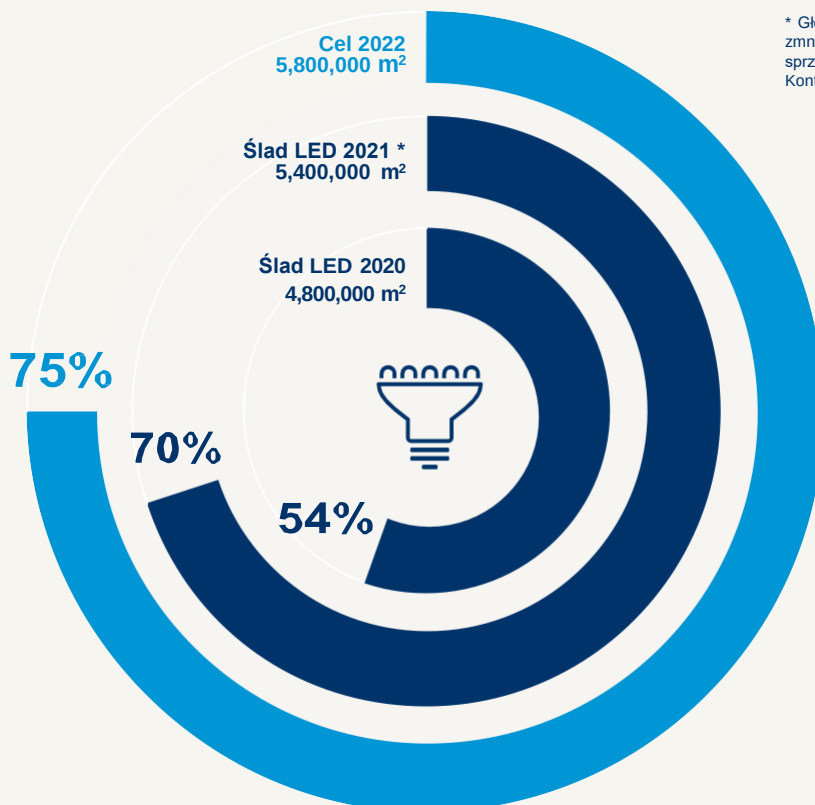
Cel instalacji oświetlenia LED w portfelu firmy na poziomie 70% został osiągnięty. W roku 2022, kolejny wzrost 5% jest możliwy do osiągnięcia, aby dalej redukować wpływ środowiskowy związany z instalacjami oświetleniowymi w firmie Kuehne+Nagel.

Postęp w Polsce

W Polsce cel instalacji oświetlenia LED wynosił 90% i został osiągnięty. W efekcie oświetlenie LED zostało zainstalowane na 204960 mkw. Celem na 2022 r. jest instalacja oświetlenia LED na łącznej powierzchni 216296 mkw, co pokryje 92% lokalizacji zarządzanych przez spółkę.

Wdrażanie rozwiązań LED w Grupie

4,800,000



* Głównym czynnikiem mającym wpływ na zmniejszenie powierzchni (m² łącznie) jest sprzedaż brytyjskiej spółki Logistyki Kontraktowej, projekt BLUE

Społeczeństwo



Satysfakcja i utrzymanie pracowników

W 2021 roku firma Kuehne+Nagel doświadczyła wyzwań związanych z wymaganiami globalnego łańcucha dostaw. Spowodowało to również ogromne oczekiwania i wymagania wobec pracowników. Z wyników badania przeprowadzonego w 2021 r. wynika, że musimy położyć szczególny nacisk na rozwiązywanie problemów związanych z integracją społeczną, wspieranie zdrowia psychicznego i lepsze radzenie sobie ze stresem związanym z pracą. W związku z tym włożono ogromny wysiłek w ukierunkowaną komunikację z pracownikami, przygotowując liderów do radzenia sobie z tymi wyzwaniami i pomagając w zarządzaniu oczekiwaniami pracowników. Wszystko to miało zostać zrealizowane, podczas gdy większość naszych pracowników musiała pracować zdalnie.

- Stworzyliśmy Bibliotekę Przywództwa, z której mogli korzystać nasi menedżerowie. W szczególności wspieraliśmy ich w rozwiązywaniu problemów przywódczych związanych z najlepszym zarządzaniem zespołami zdalnymi, koncentrując się na komunikacji i inkluzywnym zarządzaniu zespołami.
- Przeszkoliliśmy wielu pracowników, aby stali się osobami odpowiedzialnymi za udzielanie pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego, a menedżerów wyposażyliśmy w umiejętność rozpoznawania pierwszych oznak problemów ze zdrowiem psychicznym u swoich pracowników. Ponadto przeprowadziliśmy szkolenia, aby lepiej radzić sobie z wyzwaniami związanymi z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, a także poprosiliśmy menedżerów o proaktywne komunikowanie się na ten temat ze swoimi zespołami.
- Wykorzystaliśmy naszą globalną platformę Care, do komunikacji z pracownikami na tematy zidentyfikowane w ankiecie "Future of Work 2020". W każdym kraju, organizacja w sposób szczególnie zareagowała na te tematy i komunikowała się z pracownikami, wykorzystując do tego celu dedykowane narzędzia Care.
- Opracowaliśmy standardowe globalne podejście do zdalnego wprowadzenia nowo zatrudnionych pracowników

w Kuehne+Nagel. Teraz każdy nowy pracownik, który podpisuje umowę o pracę, ma dostęp do aplikacji Onboarding App. Dzięki tej aplikacji zaczynamy komunikować się z nowymi pracownikami jeszcze przed ich pierwszym dniem pracy, integrując ich z zespołem i wprowadzając w kulturę naszej firmy. Pierwsze opinie nowych pracowników na temat tej aplikacji są bardzo zachęcające, a ich przychylna ocena wynosi 4,6 na 5.

Kolejnym ogromnym sukcesem w 2021 roku było aktywne zaangażowanie wszystkich pracowników w rozwiązanie problemu rekrutacji. W związku z rosnącymi wyzwaniami logistycznymi musieliśmy rekrutować nowych pracowników na trudnym rynku pracy. Opracowano i uruchomiono globalny "Program Poleceń". Teraz pracownicy na całym świecie mogą polecać kandydatów na dowolne wolne stanowisko.

Cel 2022

Nasz cel, czyli bycie najlepszym pracodawcą i najlepszym partnerem biznesowym oraz nasza ambicja stworzenia wyjątkowego doświadczenia kandydatów i pracowników pozostaje niezmienną.

We wszystkich inicjatywach dotyczących HR, które wprowadzamy w 2022 r. na pierwszym miejscu stawiamy tworzenie jak najlepszych doświadczeń pracowników poprzez:

- Zapewnienie łatwych w użyciu usług cyfrowych, jak również bardziej zaawansowanych usług HR opartych na bazie danych
- Wzmocnienie naszego programu „Balance+Belonging” poprzez trzy zdefiniowane inicjatywy
- Wprowadzenie nowego globalnego modelu zachowań oraz
- Wspieranie wdrożenia ulepszonej platformy pracowniczej w 2022 r,
- Włożenie nowoczesnego, dedykowanego dla danego kraju, kompleksowego planu wydajnej organizacji.

Satysfakcja i zaangażowanie pracowników zostaną ponownie zmierzone w

badaniu zaangażowania pracowników w 2022 r. Naszym celem jest poprawa wskaźnika Employee Net Promoter Score (eNPS) o 2%.

Ponadto po raz pierwszy przeprowadzamy ankietę dotyczącą zaangażowania wszystkich pracowników operacyjnych. Wysiłki na rzecz satysfakcji pracowników powinny znaleźć odzwierciedlenie w naszym niepożądanym wskaźniku odejść, który chcemy zmniejszyć o 5% w stosunku do roku 2021.

Celem naszej nowej aplikacji onboardingowej jest uzyskanie poziomu satysfakcji 4,5 lub wyższego z opinii wszystkich nowych pracowników.



Benefity

W 2021 r. w Polsce dział HR utworzył ankietę dla pracowników, w której pytał o satysfakcję z benefitów pozapłacowych. 61% pracowników wzięło udział w ankiecie i przedstawiło swoje preferencje.

W efekcie wprowadzono następujące zmiany: powrót do organizacji spotkań integracyjnych, dodatkowy dzień wolny od pracy, zmiany w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, bogatsza oferta na wczasy pod gruszą, nowy, korzystniejszy program ubezpieczeń dla dzieci, rozszerzony pakiet zdrowotny, wyższe dopłaty do karty Multisport.



Rozwój pracowników

Szkolenia i edukacja

W Kuehne+Nagel, zapewniamy holistyczne spojrzenie na rozwój ludzi, podążając za cyklem życia pracownika. Głęboko wierzymy, że ciągła ocena kompetencji, regularność w otrzymywaniu informacji zwrotnej oraz tworzenie i realizowanie planów rozwojowych są kluczowymi elementami wysokiej wydajności.

Postęp 2021

2021 rok to rok szkoleń zdalnych, głównie z umiejętności miękkich i managerskich organizowanych w odpowiedzi na przeprowadzoną w 2020 roku analizę potrzeb szkoleniowych. Liderom proponujemy ścieżkę doskonalenia umiejętności managerskich, składającą się z kilku programów: nowo wdrożonego programu onboardingowego dla nowo zatrudnionych lub awansowanych kierowników, kilkustopniowej ścieżki rozwoju przywództwa, rozwiązywanie konfliktów, prowadzenie spotkań CARE i wdrażania kultury CARE, wrażliwy obserwator – szkolenie wspierające zauważanie i zapobieganie spadkowi zdrowia psychicznego pracowników oraz szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnymi zespołami.

Na 2022 r. planujemy: kontynuację programów rozwoju managerskiego, w tym specjalnie opracowany dla grupy brygadzystów i kierowników zmian zarządzających pracownikami magazynowymi w Contract i Road Logistics program rozwoju liderского CARMA, a także feedback i efektywną komunikację oraz trening komunikacji z klientem – SAT. Te szkolenia odbywają się w ramach programu CARE, który jest długoterminowym programem wspierającym zmianę kultury organizacyjnej na taką, byśmy stali się najlepszym pracodawcą i partnerem biznesowym na naszym rynku, dzięki stawianiu pracowników oraz klientów w centrum uwagi. Rozpoczęliśmy wdrażanie tej zmiany w Polsce od zbadania w 2020 r. satysfakcji z kultury organizacyjnej. Na bazie wniosków z tego badania, Zarząd po konsultacjach z Adwokatami CARE, czyli z przedstawicielami różnych działów, zaangażowanymi we wdrażanie tej kultury, wytyczył kierunki i priorytety działań na 2021 rok. Działania te zostały sformułowane w postaci sposobów działania, do których dążymy w 4 obszarach dbałości o: Pracowników, Klientów, Firmę i Społeczności, w których działamy.

Podczas 2021 roku wszyscy pracownicy Kuehne+Nagel w Polsce spotykali się regularnie, by poznać 12 zasad CARE definiujących nasze zachowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych.

W 2022 r. jako kontynuacja transformacji kultury organizacyjnej CARE przeprowadzane będą krótkie, godzinne szkolenia z zakresu komunikacji, obsługi klienta oraz organizacji czasu pracy – Trening komunikacji z Klientem – Service Action Training. Działanie to adresowane jest do wszystkich pracowników biurowych. Każdy moduł szkoleniowy będzie kontynuowany poprzez zadanie wdrożeniowe oraz Spotkanie CARE w zespole, prowadzone przez kierowników zespołów. Szkolenia prowadzone będą przez trenerów wewnętrznych ze wsparciem trenera zewnętrznego. Kolejnym etapem będzie zbieranie informacji zwrotnej od współpracowników i klientów w procesie CARE Connections – Voice of Customer / Employee w celu pogłębienia relacji i wzajemnego zrozumienia, a w konsekwencji jeszcze lepszej współpracy i obsługi.

Oto niektóre z naszych działań:



Aplikuj

Staramy się przekazywać kandydatom jasne opisy stanowisk, co pozwala im na zastanowienie się i ocenę własnych kompetencji.

Dołącz

Cyfrowy proces onboardingu rozpoczyna się 30 dni przed dołączeniem nowego pracownika do organizacji. Przez ponad cztery tygodnie przekazywane są informacje o organizacji, zespole, kulturze, co zapewnia pozytywny start. Ponadto zapewniamy ustrukturyzowane szkolenie wprowadzające w zależności od roli i obowiązków. Szkolenie w zakresie systemów, narzędzi i procesów, zrozumienie sieci wewnętrznej, zarządzanie dostawcami, opieka (nasze nastawienie na usługi) to tematy, które stanowią solidny punkt odniesienia dla sukcesu wdrożenia.

Ucz i rozwijaj się

Nasza silna pozycja w logistyce i łańcuchu dostaw zależy od umiejętności, wiedzy i doświadczenia 78 000 naszych pracowników na całym świecie. Mając to na uwadze, zapewniamy solidną platformę rozwoju zgodną z poniższym modelem uczenia się.

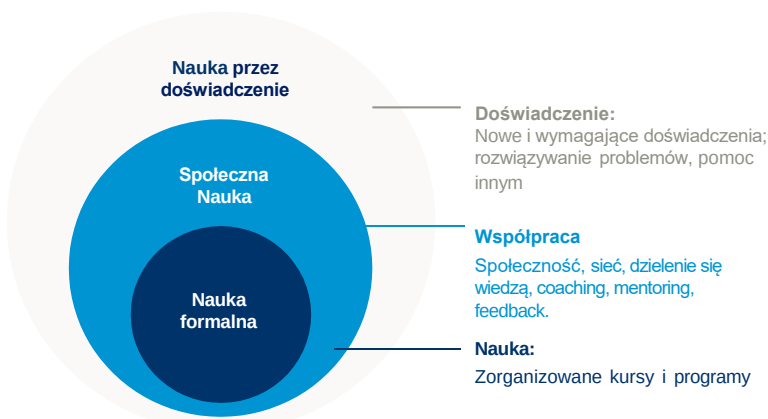
Nasz zespół trenerów, moderatorów i ekspertów prowadzi formalne i nieformalne sesje szkoleniowe. Dysponujemy internetową platformą edukacyjną, która jest również dostępna dla naszych pracowników na żądanie i uczy kultury samokształcenia.

Na całym świecie został wprowadzony kompleksowy Trening Komunikacji z Klientem - Service Action Training dla wszystkich zespołów obsługi klienta dla logistyki lotniczej i morskiej. W Polsce objął on wszystkich pracowników biurowych bez względu na dział i rolę w jakiej pracują.

Więcej informacji o programach szkoleniowych dla pracowników spółki można znaleźć na stronie 31.

Nasz proces ewaluacji *Performance and Potential Review* (PPR) stanowi ramy dla dyskusji o wynikach i jest jednym z naszych filarów rozwoju kariery. Dokonuje się przeglądu realizacji celów i mocnych stron, co stanowi dopełnienie pętli ciągłego rozwoju.

W przypadku wystąpienia słabych wyników, uruchamiany jest proces ich poprawy.



Wymiana informacji i zainteresowań

Kuehne+Nagel posiada wewnętrzną platformę do komunikacji i współpracy o nazwie myKN. Umożliwia ona łatwą wymianę informacji i zainteresowań na różne tematy - programy pomocy dla społeczności lokalnych, stypendia, przynależność, wymiana kulturalna.



Program Pomocy Pracownikom na całym świecie jest częścią oferty świadczeń firmy Kuehne+Nagel. Ten kompleksowy program zapewnia poufną ocenę, doradztwo, referencje i inne usługi pracownikom, którzy mają doczynienie z osobistymi i/lub zawodowymi wyzwaniami. Jednym z elementów tego programu jest wspieranie ciągłości zatrudnienia w przypadku utraty pracy oraz doradztwo w zakresie przejścia na emeryturę zawodową.

Każdy region w inny sposób radzi sobie z odchodzącymi pracownikami. Dobrym przykładem jest region Ameryki Południowej, w którym realizowane są programy outplacementu z powodów biznesowych. Programy te wspierają reintegrację zawodową między innymi przez przedłużenie ubezpieczenia zdrowotnego dla pracownika i członków jego rodziny.

Cel 2022

Dzięki wspomnianym już inicjatywom i programom rozwoju pracowników nasza organizacja będzie nadal przyczyniać się do zmniejszania liczby młodych ludzi bez pracy, którzy nie uczą się ani nie szkolą. Rozwój każdego z naszych pracowników jest kluczowy dla sukcesu Kuehne+Nagel na całym świecie. Młode talenty to nasza przyszłość i nasza nadzieja na rozwój i sukces w nadchodzących latach. Celem jest zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 15% w skali globalnej do 2030 roku.

Skoncentrujemy się na analizie aktualnych praktyk w poszczególnych regionach, wdrożeniu modelu bazowego na całym świecie oraz zbudowaniu procesów do śledzenia działań i wzrostu konwersji. Głównymi zainteresowanymi stronami są regionalne i krajowe kierownictwo, pracownicy działu HR oraz wszyscy menedżerowie. Jednym ze zdefiniowanych wyzwań jest niska atrakcyjność branży i marki.

Akademia Młodych Talentów – Kuehne+Nagel Włochy



Akademia Młodych Talentów

Globalny program ma na celu umożliwienie młodszym pracownikom wszechstronnego rozwoju w ramach organizacji. Trwa on do 18 miesięcy, a jego pierwsza edycja rozpoczęła się pod koniec czerwca 2021 r.

Do kogo kierowany jest program?

- Wszyscy pracownicy ze stanowisk juniorskich oznaczeni, jako "Star", "Best Fit" lub "Grow", z co najmniej 1-4 letnim oświadczeniem zawodowym i co najmniej rocznym stażem pracy w organizacji.
- Młode talenty, które są ciekawe świata, gotowe na wszelkie wyzwania i chętne do kształtowania swojej przyszłości.

Na podstawie wyników PPR, zarząd krajowy identyfikuje grupę najbardziej utalentowanych pracowników z różnych jednostek biznesowych i funkcjonalnych, którzy właśnie rozpoczęli swoją podróż w ramach Akademii Młodych Talentów.

Co obejmuje program?

Program daje możliwość naszym młodym talentom skorzystać z wielofunkcyjnego rozwoju, dzięki podejściu multimodalnemu: obecność na module + przypisanie do projektu + zmiana roli wewnątrz organizacji. Ponadto każdemu z uczestników przypisany jest mentor, który na podstawie wyników Oceny Rozwoju Zawodowego, będzie prowadził go przez cały czas trwania programu.

Praca zespołowa będzie również fundamentalną częścią programu. Uczestnicy wezmą udział w sześciomiesięcznym projekcie grupowym, którego zwieńczeniem będzie wystąpienie przed krajowym zarządem Kuehne+Nagel. Na koniec programu przewidziana jest wewnętrzna zmiana ról.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nasz system zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem (SHMS) stale ocenia stan naszego środowiska pracy we wszystkich jednostkach na świecie, jednocześnie wspierając jego ciągłe doskonalenie.

Ocena ryzyka uwzględnia wpływ działań na środowisko i otoczenie zakładu (w tym na ludzi). W procesie zarządzania zagrożeniami i ich skutkami identyfikuje się i ocenia:

- Zagrożenia związane z bezpieczeństwem, zdrowiem i środowiskiem w miejscu pracy.
- Ryzyko, jakie mogą ponieść ludzie, środowisko, towary (uszkodzenia) oraz ryzyko negatywnego wpływu na reputację firmy Kuehne+Nagel.
- Środki kontroli i przywracania stanu normalnego w celu zarządzania ryzykiem.

W ramach tego procesu monitorowane jest także wdrażanie środków kontroli.

Analiza tych działań pokazuje, że istotne zagrożenia BHP zostały zredukowane. Zarządzanie incydentami wraz z analizą wyników audytów są wykorzystywane do bieżącego monitorowania postępów w tym obszarze.

W oświadczeniu o bezpieczeństwie i higienie pracy, podpisanym przez dyrektora generalnego Grupy, wymagamy od wszystkich pracowników i dostawców stałego przestrzegania wszystkich wymogów zgodności, odpowiednich przepisów, zasad, instrukcji pracy i środków bezpieczeństwa.

Za pomocą internetowego narzędzia do raportowania incydentów – aplikacji HSE, istnieje możliwość anonimowego interweniowania w przypadku wykrycia niebezpiecznych sytuacji. Zachęcamy do tego naszych pracowników, ponieważ pomoże to podjąć działania korygujące i zapobiegawcze.

Postęp

Pozostajemy konsekwentni w naszym dążeniu do tego, by zapewnić bezpieczne miejsce pracy – NO HARM (brak szkód). Dzięki zgłaszaniu niebezpiecznych sytuacji i wprowadzeniu Kotwic Bezpieczeństwa, nasze wyniki w zakresie bezpieczeństwa osiągnęły najwyższy poziom, a wskaźnik LTIF (Lost Time Injury Frequency) nadal wykazuje tendencję spadkową. Wskaźnik LTIF w Polsce wyniósł 3,53 w 2021 r.

Skupiamy się na niebezpiecznych działaniach i niebezpiecznych warunkach. Kraje, które korzystają z aplikacji HSE, w tym Polska, analizują i poprawiają wyniki.

Działania doskonalące w 2021 roku:

- Analiza danych i identyfikacja działań doskonalących na poziomie lokalnym, krajowym, regionalnym i globalnym.
- Wprowadzenie kotwic bezpieczeństwa (wewnętrzne szkolenie w MyLearning)

Kotwice Bezpieczeństwa

Zostały opracowane, aby zwiększyć świadomość w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w naszych działaniach. Upewnij się, że postępujesz zgodnie z nimi, **to może uratować życie!**



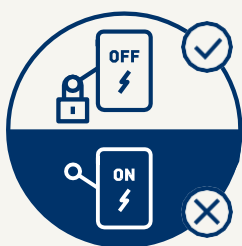
Bezpieczna jazda



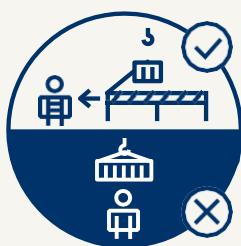
Dopuszczenie do pracy



Kontrole bezpieczeństwa



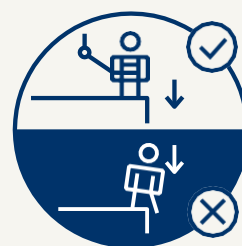
Izolacja energetyczna



Operacje dźwigowe



Linia strzału



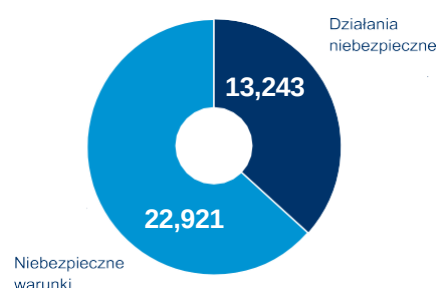
Praca na wysokości

Ofiary śmiertelne w 2021 r.

Zarząd korporacyjny, regionalny i krajowy jest informowany o każdym pojedynczym wypadku śmiertelnym pracownika Kuehne+Nagel lub osoby trzeciej. Wszczynane są odpowiednie dochodzenia, a współpraca z władzami zapewni przekazanie i wyciągnięcie wniosków, a przyczyny wypadków zostaną skorygowane. Głęboko ubolewamy nad tymi zdarzeniami i przekazujemy rodzinom serdeczne wyrazy współczucia.

Cel 2022

Do 2022 r. wszystkie zdarzenia związane i niezwiązane z pracą będą rejestrowane za pomocą aplikacji HSE, co pozwoli na pełną przejrzystość przyczyn źródłowych i zainicjowanie działań zapobiegawczych oraz komunikację w celu globalnego zmniejszenia ryzyka.

Działania niebezpieczne zgłoszone w aplikacji HSE w 2021 r. w Grupie**Ofiary śmiertelne w Grupie w 2021 r.**

Obszar działalności	Lokalizacja	Opis	Zatrudnienie
Logistyka Drogowa	Niemcy	Kierowca śmiertelnie ranny w wypadku drogowym w Niemczech	Pracownik
Logistyka Drogowa	Meksyk	Kierowca ciężarówki został śmiertelnie ranny w wypadku drogowym	Strona trzecia

Niektórzy pracownicy Kuehne+Nagel zostali zakażeni wirusem Covid 19 i niestety w 2021 roku 18 z nich zmarło z powodu infekcji. Obostrzenia związane z Covid 19 (zespoły zdalne lub szkoleniowe) miały negatywny wpływ na zgłaszane niebezpieczne sytuacje, ale miały pozytywny wpływ na liczbę takich incydentów.

Wyrazy współczucia kierujemy również do rodzin, które straciły bliską osobę w wyniku pandemii COVID-19 lub tragicznego wypadku, o którym była mowa powyżej.

W okresie sprawozdawczym zgłoszono cztery naruszenia przepisów BHP na świecie, które zakończyły się nałożeniem kar i są publicznie dostępne.

Nadrzędnym celem firmy Kuehne+Nagel jest pełna zgodność z ustalonymi standardami i dostępnymi wymogami prawnymi oraz zapewnienie, że personel jest odpowiednio przeszkolony i wykwalifikowany do wykonywanej pracy.

Działania niebezpieczne w Polsce

W 2021 r. w aplikacji HSE zgłoszono 205 niebezpiecznych działań, 18 incydentów oraz 49 pozytywnych obserwacji. Nie zanotowano ofiary śmiertelnej oraz żadnych poważnych wypadków przy pracy. Urazów doznało 14 osób, w tym 11 pracowników Kuehne+Nagel i 3 osoby trzecie. Niektórzy pracownicy zostali zakażeni wirusem, powodującym chorobę COVID-19. Na szczęście żaden z nich nie zmarł z tego powodu.

Zgłoszone naruszenia BHP

Data	Lokalizacja	Przyczyna	Kara	Działania naprawcze
24.03.2021	Salt Lake City, UT/USA	Niezgłoszenie urazu pleców i nóg w ciągu 8 godzin	USD 500	Komunikacja na poziomie krajowym w celu wzmocnienia wymogów dotyczących powiadamiania o incydentach
02.07.2021	Whitestown, IN/USA	Brakujące znaki gaśnic, wyłączniki awaryjne przenośnika	USD 2,500	Kompleksowa ocena bezpieczeństwa z wykorzystaniem zasobów państwowych
18.06.2021	Los Angeles, CA/USA	Osiem naruszeń stwierdzonych przez CFI (firmę należącą do Kuehne+Nagel)	USD 15,170	Wzmocnienie planu działania COVID-19 (naruszenia sprawdzane i poddawane przeglądowi OSHA)
11.12.2021	Seul, Korea	Pas bezpieczeństwa nie został zapięty	KRW 4 mio.	Sprawdzenie przez stronę trzecią i odesłanie na szkolenie.



Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse

Na pytanie, na czym Kuehne+Nagel powinno się skupić, aby stać się "najlepszym pracodawcą i partnerem biznesowym", pracownicy na całym świecie wybrali trzy kluczowe priorytety, zapewniając kierownictwu wyraźny znak, że warto inwestować w rozwiązania:

- Work/Life Balance + Well-being (29% pracowników)
- Nowe sposoby pracy, obejmujące zarówno dynamikę zespołu, jak i technologię (29% pracowników)
- Możliwość rozwoju i awansu zawodowego z uwzględnieniem różnorodności, integracji i sprawiedliwości (21% pracowników)

Dzięki informacjom zwrotnym od naszych pracowników, organizacja kieruje przyszłość na właściwe tory.

Egzekwowanie praw człowieka

Kuehne+Nagel jest w pełni zaangażowane w przestrzeganie wszystkich praw człowieka w systemie Organizacji Narodów Zjednoczonych, oczekujemy tego również od naszych partnerów i dostawców.

Dążąc do tego, aby Kuehne+Nagel stała się najlepszym pracodawcą i partnerem biznesowym, realizujemy program CARE, który kładzie nacisk na otwartą informację zwrotną. Zachęcamy naszych pracowników do kontaktowania się ze swoimi przełożonymi i/lub lokalnym działem HR, jeśli czują się źle w swoim środowisku pracy.

W ciągu ostatnich dwóch lat świadomość na poziomie regionalnym i krajowym wzrosła dzięki lepszej definicji dyskryminacji, która została wprowadzona w 2020 roku w wewnętrznej Polityce Różnorodności i Inkluzji. Doprowadziło to do wprowadzenia lokalnych procedur w celu dalszego rozwiązywania spraw związanych z dyskryminacją w miejscu pracy.

Prowadzony jest również przegląd mający na celu zapewnienie możliwości rozwiązania wszystkich kwestii spornych jeszcze przed wszczęciem formalnej procedury. Oprócz działań naprawczych jesteśmy przekonani, że otwarta kultura przekazywania informacji zwrotnych pozwoli firmie Kuehne+Nagel jeszcze lepiej radzić sobie z tymi problemami w przyszłości.

Ponadto obecnie w regionach opracowywane są konkretne środki i szkolenia, które pozwolą uniknąć lub ograniczyć sytuacje dyskryminacji w firmie Kuehne+Nagel.

Oprócz tych lokalnych procesów, pracownicy Kuehne+Nagel mogą zgłaszać przypadki domniemanej dyskryminacji za pośrednictwem poufnej infolinii ds. zgłoszeń i naruszeń Kuehne+Nagel (oddzielny rozdział w części Etyka i Zgodność niniejszego raportu). Problemy można zgłaszać każdego dnia tygodnia, o każdej porze dnia, w bezpieczny i – jeśli jest taka potrzeba – w anonimowy sposób.

Cel długoterminowy

- Stworzyć miejsce pracy, w którym każdy pracownik czuje, że do niego należy. Wykorzystywać znane praktyki w miejscu pracy, aby poczucie przynależności pracowników nie zmniejszyło się. Skupić się na bazowych wynikach ankiety dotyczącej zaangażowania w pracy oraz na określeniu możliwości ewentualnej poprawy działań i wyników.



Kuehne+Nagel ogłasza, że przestrzega najwyższych standardów etycznych i prawnych dotyczących wolności zrzeszania się.



W Polsce podczas majowego miesiąca różnorodności firma zorganizowała webinaria dla pracowników wraz z zewnętrzną firmą, Akademią Wellbeing. Podczas spotkań pracownicy mogli wziąć udział w dwóch panelach: *Kluczowe umiejętności budowania własnego dobrostanu* oraz *Self-wellbeing, czyli jak zadbać o siebie na co dzień*. Podczas spotkań pracownicy dowiedzieli się, jakie są potrzeby i wyzwania na różnych etapach życia, jak dbać o siebie i w jakich okolicznościach szczególnie warto to robić, jak wzmacniać swoją odporność psychiczną, jak radzić sobie z emocjami i zachowywać równowagę emocjonalną, a także jak nasza osobowość wpływa na sposób radzenia sobie w różnych sytuacjach, jak efektywnie komunikować swoje potrzeby i jak komunikować trudne emocje i chronić swoje granice.



Firma Kuehne+Nagel jest dumna z relacji nawiązanych z lokalnymi przedstawicielami pracowników, a w szczególności z doskonałej współpracy z Europejską Radą Pracowniczą (ERZ) reprezentującą większość naszych pracowników. W szczególności regularna wymiana poglądów i spotkania z Zarządami regionalnymi oraz na szczeblu globalnym z naszym Dyrektorem ds. HR pokazują nasze zaangażowanie w tworzenie takiego środowiska pracy dla naszych pracowników, w którym czują się oni mile widziani i w którym panuje przyjazna atmosfera.

Ogólnie rzecz biorąc, 35% pracowników Kuehne+Nagel jest związanych umowami zbiorowymi. Liczba ta zmniejszyła się od 2020 roku, głównie z powodu znaczących dezinvestycji w kilku krajach europejskich, gdzie obowiązuje większość obecnych układów zbiorowych.

Zgodnie z umową zbiorową z naszą najważniejszą reprezentacją pracowników, Europejską Radą Zakładową (ERZ), wszelkie znaczące zmiany operacyjne, które mogłyby mieć istotny wpływ na pracowników, są uwzględniane w programie corocznego spotkania ERZ. W przypadku wystąpienia wyjątkowych okoliczności o charakterze ponadnarodowym, dotyczących znacznej liczby pracowników, w szczególności w przypadku zmiany miejsca zamieszkania, przeniesienia, likwidacji zakładów lub przedsiębiorstw albo zwolnień grupowych, Komisja Specjalna ma prawo być o nich informowana. ERZ lub komisja selekcyjna zostaną powiadomione w ciągu czternastu dni od otrzymania pisemnej lub ustnej informacji o proponowanych konsultacjach. Punkty te są ustalone na piśmie w Umowie pomiędzy firmą Kuehne+Nagel a Europejską Radą Zakładową.

Wprowadzane są praktyki, które zaszczepiają odpowiedzialność w budowaniu kultury przynależności. Najważniejszymi interesariuszami są najwyższe i wyższe kierownictwo, pracownicy oraz społeczność HR (rada). Podejście musi być jasne, zgodne z inicjatywami innych firm i nie może powodować potencjalnych nieporozumień.

Ochrona praw pracowników

Kuehne+Nagel jest zobowiązane do przestrzegania lokalnych praw i przepisów dotyczących nieoferowania wynagrodzeń poniżej minimalnej płacy obowiązującej w danym kraju. Dodatkowo w większości naszych głównych miejsc prowadzenia działalności, organizacja oferuje wynagrodzenia wyższe niż obowiązująca płaca minimalna. W niektórych miejscach są to wartości dwukrotnie wyższe od płacy minimalnej. Ponadto nie wprowadza się rozróżnienia za względu na płeć pracownika, jako punktu odniesienia.

Podwykonawcy otrzymują wynagrodzenie od naszych zaufanych partnerów zewnętrznych, od których oczekujemy wynagrodzenia pracowników zgodnie z lokalnymi wymogami lub obowiązującymi umowami zbiorowymi. Kuehne+Nagel zawsze stara się płacić zgodnie z obowiązującymi standardami, i to niezależnie od płci.

W krajach, w których urlop rodzicielski jest wymogiem prawnym, wszyscy pracownicy Kuehne+Nagel zatrudnieni w danym kraju mają prawo do urlopu rodzicielskiego w ramach obowiązującego prawa.

Coraz więcej pracowników decyduje się na urlop macierzyński. Odnotowujemy także wzrost liczby pracowników płci męskiej, decydujących się na urlop ojcowski.

W ujęciu globalnym, około 85% pracowników korzystających z urlopu rodzicielskiego wraca do pracy po jego zakończeniu. Spośród pracowników powracających, wskaźnik powrotu do pracy wśród kobiet jest nieco niższy niż wśród mężczyzn. Wraz ze wzrostem elastycznych możliwości pracy, Kuehne+Nagel spodziewa się również zwiększenia liczby pracowników powracających do pracy.

Różnorodność i inkluzja

Poprzez zwiększenie "przynależności" w Kuehne+Nagel, jesteśmy na drodze do rozwoju naszych sposobów myślenia i procesów związanych z inkluzją i różnorodnością. Firmy, w których panuje duża różnorodność i udana integracja, osiągają wyższe cele, przyciągają i zatrzymują talenty oraz korzystają z doskonałej pracy zespołowej i inspirującej współpracy, co prowadzi do lepszych pomysłów, wyników i rezultatów.

Zobowiązujemy się do zapewnienia postępu społecznego i kierowania naszą przyszłością – z inkluzją społeczną.

Cel ten jest przedstawiony w naszej wewnętrznej globalnej polityce różnorodności i inkluzji. Kuehne+Nagel kontynuuje swoją podróż w zakresie różnorodności i integracji, która nazywa się *Balance+Belonging*.

W ciągu najbliższych dwóch lat projekt *Balance+Belonging* będzie koncentrował się na równości płci i równych szansach dla wszystkich w firmie Kuehne+Nagel.

Środowisko



5%

Grupa Kuehne+Nagel osiągnęła wyznaczone w zeszłym roku cele redukcji bezwzględnej emisji dwutlenku węgla.

CO2 / Emisja gazów cieplarnianych (GHG)

Zmiany Klimatu

Redukcja emisji gazów cieplarnianych (GHG) jest priorytetem Kuehne+Nagel od dawna. Podjęliśmy dobrowolne, odpowiedzialne działania w celu zmniejszenia i kontroli emisji dwutlenku węgla. Poza zarządzaniem bezpośrednią emisją z naszych operacji, Kuehne+Nagel ma na swoim koncie osiągnięcia w zakresie poprawy efektywności energetycznej w swoich zakładach i oferuje szeroką gamę innowacyjnych produktów wspierających klientów w poprawie efektywności energetycznej i zmniejszeniu śladu węglowego firmy. Obejmuje to określenie celów i wytycznych w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, które uzupełniają wysiłki przedsiębiorstwa na rzecz zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko.

Zmiany Klimatyczne

Kuehne+Nagel zdaje sobie sprawę, że wpływ i działania redukcyjne związane z emisją gazów cieplarnianych wymagają długoterminowego zaangażowania, ponieważ efektów tych działań nie da się osiągnąć w ciągu jednego roku. Dlatego wdrożenie inicjatyw redukcyjnych było kluczowym priorytetem dla firmy Kuehne+Nagel. Strategia firmy w zakresie redukcji emisji obejmuje rygorystyczny system zliczania, umożliwiający tworzenie corocznej inwentaryzacji emisji gazów cieplarnianych na całym świecie. Proces ten oraz związane z nim emisje gazów cieplarnianych zgłoszone w 2021 r. są weryfikowane i zatwierdzane przez zewnętrzną firmę. Od roku 2010 globalna inwentaryzacja jest opracowywana, prowadzona i weryfikowana przez akredytowaną firmę zgodnie z Greenhouse Gas Protocol, ISO 14064-3, The GLEC Framework oraz europejską normą EN 16258.

Całkowita inwentaryzacja gazów cieplarnianych obejmuje różnorodność i złożoność firmy. Obecna globalna inwentaryzacja obejmuje łącznie około 850 obiektów, w tym magazyny, biura i centra dystrybucyjne znajdujące się pod kontrolą operacyjną Kuehne+Nagel.

Obejmuje to zarówno emisje z zakresu 1 (bezpośrednie), jak i z zakresu 2 (pośrednie), zgodnie z podziałem na kategorie określonym w protokole GHG Protocol.

W oparciu o GHG, firma Kuehne+Nagel posiada obecnie zweryfikowany proces inwentaryzacji emisji z zakresu 3. Emisje te są obliczane zgodnie z normami branżowymi i zatwierdzane w ramach inicjatywy Science Based Targets. Całkowita emisja gazów cieplarnianych z zakresu 1, 2 i 3 w Grupie została zmniejszona o 9% w 2021 r. w porównaniu z rokiem bazowym 2019.

Cele w zakresie redukcji emisji dwutlenku węgla w Grupie i w Polsce

W obszarze emisji dwutlenku węgla celem Grupy Kuehne+Nagel na 2021 rok jest, aby zredukować emisję dwutlenku węgla o 5% w przeliczeniu na FTE oraz 5% na 100 m². W oparciu o te cele, w roku 2021 Kuehne+Nagel zredukowało emisję CO₂ o 24% na FTE i o 20% na 100 m² dla zakresu 2 (emisje pośrednie). Całkowita emisja CO₂ zmniejszyła się o 26%.

W Polsce, spółka zredukowała emisje CO₂ w przeliczeniu na FTE o 43% oraz w przeliczeniu na 100 m² o 38%.



Koalicja Getting to Zero

W skład grupy zadaniowej wchodzi przedstawiciele całego ekosystemu morskiego: żeglugi, czarterów, finansów, portów i produkcji paliw. Zgadzając się z "Call to Action for Shipping Decarbonisation" wyśtosowanym przez Światowe Forum Morskie, dążymy do tego, aby do 2030 r. statki i paliwa o zerowej emisji stały się domyślnym wyborem.

Jako światowy lider w naszej branży, dzięki naszej wiedzy i doświadczeniu logistycznemu przyczynimy się do rozwoju odpowiednich innowacji technologicznych. Wszyscy sygnatariusze są głęboko przekonani, że dekarbonizacja morskiego łańcucha dostaw do 2050 r. jest możliwa i konieczna.





Transport Lotniczy

Aktywnie uczestniczymy w różnych formach współpracy i inicjatyw. Najbardziej widocznym z nich było nasze aktywne wsparcie i praca w ramach inicjatywy Clean Skies for Tomorrow (CST), która jest realizowana pod patronatem Światowego Forum Ekologicznego (WEF). W lipcu, jako Grupa, byliśmy jednym z sygnatariuszy "Policy Proposal for a SAF Blending Mandate in EU", a w listopadzie byliśmy jedynym operatorem logistycznym spoza branży lotniczej, który podpisał się pod dokumentem "10% SAF by 2030".

Business case: Uruchomienie pierwszej trasy towarowej o zerowej emisji wraz z Air France KLM Martinair Cargo.



Paliwo SAF jest najskuteczniejszym środkiem, jaki przemysł ma do dyspozycji, aby znacząco zmniejszyć emisję dwutlenku węgla. Jego właściwości chemiczne i fizyczne są niemal identyczne jak w przypadku konwencjonalnego paliwa lotniczego.

- Krok w kierunku komercyjnego zastosowania paliwa alternatywnego.
- Zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość.



Od roku 2021 wszystkie ładunki Kuehne+Nagel na pokładzie regularnych lotów AFKLM z Los Angeles do Amsterdamu są całkowicie neutralne pod względem emisji dwutlenku węgla



100%

zastąpienie paliw kopalnych przez przyjazne dla środowiska SAF.



Business case: Umowa z American Airlines na wprowadzenie 11 milionów litrów zrównoważonego paliwa lotniczego



Właściwości chemiczne i fizyczne paliwa SAF są niemal identyczne jak w przypadku konwencjonalnego paliwa lotniczego.

- Krok w kierunku komercyjnego zastosowania paliwa alternatywnego.
- Zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość.



Największe zaangażowanie dostawcy usług logistycznych na rzecz zrównoważonego paliwa lotniczego

- Rozwiązanie SAF pozwalające uniknąć emisji CO₂ w transporcie lotniczym na całym świecie, dostępne natychmiast.
- Oferta premium wspierająca Twoje ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju.



11 milionów

litrów paliwa SAF
pozwoliliby

- samolotowi pasażerskiemu Boeing 787-9 Dreamliner na 25-krotny lot dookoła świata bez emisji dwutlenku węgla
- przewieźć 13 mln kg ładunku z Londynu do Dallas na pokładzie samolotu towarowego Boeing 777F..



Business case: Pierwszy neutralny pod względem emisji dwutlenku węgla łańcuch czarterowy z IAG Cargo



Kuehne+Nagel udostępnienia lokalnym i globalnym przedsiębiorcom możliwość wyboru zrównoważonego transportu na pobliskich lotniskach, co pozwoli uniknąć dalszych emisji związanych z przewozem towarów ciężarówkami do głównych centrów dystrybucyjnych.

- Krok w kierunku komercyjnego zastosowania paliwa alternatywnego.
- Zaangażowanie w zrównoważoną przyszłość.



Wspieranie klientów z branży motoryzacyjnej w ograniczaniu emisji CO₂

- Łańcuch 18 lotów czarterowych ze Stuttgartu do Atlanty (B787-9 "frachtowce").
- Inicjatywa podkreśla znaczenie wspólnych wysiłków na rzecz dokonywania wyborów w zakresie zrównoważonego transportu.



1.2 milionów

paliwa SAF wykorzystanego przez IAG Cargo

Business case: Wsparcie pierwszego komercyjnego zakładu produkcji syntetycznych SAF (Power-to-Liquid SAF) wspólnie z Lufthansa Cargo



Paliwa syntetyczne nie są jeszcze produkowane przemysłowo, są dostępne jedynie w ilościach laboratoryjnych. Paliwo to jest uważane za paliwo przyszłości, które może zmniejszyć emisję CO₂ przez silniki lotnicze do poziomu zerowego.

- SAF wyprodukowany metodą HEFA (biologiczny SAF) jest niewystarczający do pokrycia ilości potrzebnych dla "zielonego" przemysłu lotniczego.



Technologia Power-to-liquid jest uważana za kluczową dla przyszłości neutralnego pod względem emisji CO₂ paliwa lotniczego.

- atmosfiera otwiera pierwszą na świecie instalację do produkcji syntetycznej ropy naftowej w Emsland w Niemczech.
- Wśród pierwszych klientów są firmy Kuehne+Nagel i Lufthansa Cargo.



25,000

litrów rocznie przez najbliższe pięć lat.

Logistyka morska

Business case: Transport o zerowej emisji



Klientowi importowemu Kuehne+Nagel w Szwajcarii, który regularnie wysyła panele słoneczne z Chin do Europy, zaproponowano współpracę w zakresie czystego transportu z naszą koncepcją biopaliw.

- Ładunek jest wysyłany w ilości odpowiadającej ilości biopaliwa zużytego na statkach zdolnych do spalania tego rodzaju paliwa.



Klient zgodził się na bezemisyjny transport 35 TEU* z wykorzystaniem biopaliwa.

- Kuehne+Nagel oblicza odpowiedni ekwiwalent TEU i kupuje wymaganą ilość biopaliwa, aby zneutralizować emisję CO₂ w łańcuchu dostaw klienta.
- Gwarantowana jest pełna identyfikowalność.



21,200 kg

unikniętej emisji CO₂, dzięki tej inicjatywie

Klient ma prawo ubiegać się o przyznanie statusu zerowej emisji dla importu oceanicznego.

* TEU (jednostka równoważna 20 stóp)



Gospodarka odpadami i recykling

Gospodarka odpadami jest ważnym elementem programu środowiskowego firmy Kuehne+Nagel, a normy gospodarowania odpadami obowiązują we wszystkich lokalizacjach.

Ponadto spełniają one oczekiwania korporacyjne i zapewniają ramy wymagane do zarządzania wszystkimi rodzajami odpadów od momentu ich wytworzenia do momentu ponownego wykorzystania, recyklingu, przetworzenia lub unieszkodliwienia.

Norma ta wyznacza poziom odniesienia dla kilku podstawowych elementów programu gospodarki odpadami i zachęca do minimalizacji ilości odpadów i recyklingu wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.

Recykling, ponowne wykorzystanie, przetwarzanie i usuwanie

Wszystkie praktyki recyklingu, ponownego użycia, przetwarzania i utylizacji odpadów muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami i polityką środowiskową Kuehne+Nagel, która obejmuje również określenie typów odpadów, ich prawidłowe oznakowanie i określenie ich właściwego przetworzenia.

Zapewnienie zgodności z przepisami

Globalny program zarządzania odpadami wymaga, aby każda lokalizacja wyznaczyła Mistrza Środowiska, który odpowiada za zapewnienie, że personel otrzyma odpowiednie szkolenie w zakresie zarządzania odpadami.

Korporacyjne QSHE globalnie zarządza szkoleniem koordynatorów w zakresie odpadów. Zgodność z wszystkimi obiektami Kuehne+Nagel i innymi regulowanymi wymogami dotyczącymi odpadów jest oceniana za pomocą wewnętrznego narzędzia audytu jakości.

Ustalanie celów i ocena postępu

Kuehne+Nagel wyznacza cele dotyczące całkowitej redukcji odpadów od 2010 roku. Wykorzystując rok, 2019 jako bazowy, Grupa wyznaczyła cel na rok 2030, polegający na zmniejszeniu całkowitej ilości odpadów trafiających na składowiska do zera.

Na przykład całkowita ilość odpadów poddanych recyklingowi w Grupie Kuehne+Nagel w 2021 roku wzrosła o 83%.

W Polsce współczynnik ten wyniósł 95% w 2021 r. Co oznacza poprawę o 26% w porównaniu z rokiem 2020. Sposób raportowania recyklingu odpadów od 2020 r. jest w trakcie zmian w celu poprawy jakości danych. Z uwagi na prowadzone zmiany, mogą występować różnice w kolejnych cyklach raportowania.

Całkowita ilość odpadów jest monitorowana i raportowana globalnie według rodzajów utylizacji: odpady na składowiska, odpady poddane recyklingowi i odpady odzyskane oraz unieszkodliwianie odpadów niebezpiecznych.

Efektywne wykorzystanie zasobów

Efektywność energetyczna

W Kuehne+Nagel, zarządzanie energią jest globalne, kompleksowe i wykracza poza wysiłki związane z efektywnością energetyczną w magazynach i budynkach. Odpowiedzialność za zarządzanie energią jest koordynowana przez korporacyjny zespół ds. energii. W skład zespołu wchodzi pracownicy Działu Zakupów, QSHE i kierownictwo obiektów. Każdy dział wnosi wkład międzyfunkcyjny, zapewniając:

- stosowanie energooszczędnych technologii,
- identyfikowanie możliwości w procesie projektowania,
- realizację i finansowanie możliwości energii odnawialnej,
- rutynowe i konsekwentne monitorowanie danych w obiektach.

Ocena postępów

Kuehne+Nagel gromadzi i analizuje dane dotyczące zużycia energii oraz metryki projektów efektywności energetycznej w celu:

- śledzenia postępów w realizacji korporacyjnych celów w zakresie energii i emisji dwutlenku węgla,
- określenia możliwości poprawy,
- przeprowadzenia analizy porównawczej w stosunku do wyników z przeszłości,
- określenia najlepszych praktyk, które mogą być stosowane w operacjach globalnych.

Wszystkie lokalizacje operacyjne co miesiąc raportują zużycie energii i poniesione koszty w kalkulatorze *Global Facility Carbon Calculator*. Dane są analizowane kwartalnie w każdym zakładzie, jednostce biznesowej i funkcjonalnej oraz na poziomie korporacyjnym. Co sześć miesięcy dane są raportowane do kadry kierowniczej Kuehne+Nagel. W 2021 r. osiągnięto znaczącą redukcję zużycia energii w całej Grupie.

Strategia Energii Odnawialnej

Kuehne+Nagel inwestuje i instaluje energię odnawialną we własnych zakładach oraz kontynuuje ekspansję i współpracę z partnerami zewnętrznymi. W tym roku, aby być bardziej precyzyjnym, Grupa uwzględnia zużycie energii elektrycznej w definicji energii odnawialnej zgodnie z Protokołem GHG, wyłączając inne źródła energii, takie jak gaz ziemny i LPG. Dlatego obecnie 78% energii wykorzystywanej w zakładach Kuehne+Nagel na świecie pochodzi ze źródeł odnawialnych.

Celem do roku 2030 jest, aby 100% zużywanego energii w Grupie pochodziło z odnawialnych źródeł. Ambitny cel, jakim jest przyjęcie energii odnawialnej, pozwoli na odejście od tradycyjnych paliw kopalnych. Pomimo, że dostępnych jest kilka źródeł energii odnawialnej, Grupa wybrała opcję umów o zakup energii (PPA) oraz certyfikatów energii odnawialnej (REC).



83%

Całkowita ilość odpadów poddanych recyklingowi w Kuehne+Nagel w 2021 r. globalnie.

95%

Całkowita ilość odpadów poddanych recyklingowi w polskim oddziale Kuehne+Nagel w 2021 r.



78%

energii wykorzystywanej w zakładach Grupy pochodzi z odnawialnych źródeł

44%

energii wykorzystywanej w zakładach Kuehne+Nagel w Polsce pochodzi z odnawialnych źródeł



13%

Zmniejszenie globalnego
zużycia wody w 2021 r.
w porównaniu z 2019 r.

30%

Zmniejszenie zużycia
wody w 2021 r.
w porównaniu z 2020 r.
w Polsce

Woda i ochrona środowiska

Zmniejszenie zużycia wody i poprawa jej jakości są ważnymi elementami programu środowiskowego dla Kuehne+Nagel. Aktywnie pracujemy nad zmniejszeniem naszego śladu wodnego. System zarządzania zasobami wodnymi zapewnia globalne ramy obejmujące zarówno ogólne, jak i szczegółowe elementy.

Standard wymaga, aby zakłady firmy Kuehne+Nagel zarządzały swoimi zasobami wodnymi poprzez poszerzanie świadomości marnotrawstwie wody, przestrzeganie wymogów prawnych, ponowne wykorzystanie wody tam, gdzie jest to możliwe oraz raportowanie zużycia wody. Zasoby wodne obejmują pobór wody, odprowadzanie ścieków i deszczówkę. Większość wody zużywanej w Kuehne+Nagel jest przeznaczona do użytku domowego, np. do czyszczenia kuchni i łazienek, a także do mycia pojazdów.

Cele i postępy

Wszystkie zakłady Kuehne+Nagel obecnie śledzą i raportują zużycie wody. Działania przyczyniły się do 13% redukcji globalnego zużycia wody w 2021 roku w porównaniu z rokiem 2019 oraz do lokalnej redukcji zużycia wody o 30% w porównaniu z 2020 r. Oszczędność wody osiąga się poprzez recykling, ponowne wykorzystanie oraz ulepszenia w naszych budynkach i procesach operacyjnych.

Większość naszych działań wymagających zużycia wody znajduje się w Stanach Zjednoczonych i Europie, na obszarach, na których nie występuje deficyt wody ani jej niedobór. Jednak wnoszą one również istotny wkład w nasze wysiłki na rzecz ochrony przyrody.

Perspektywa 2030

Wiemy, że droga do bezemisyjnej przyszłości jest długa i trudna, i że musimy współpracować, aby osiągnąć ten wspólny cel.

Ustaliliśmy cele oparte na badaniach naukowych (SBTi) zgodnie z porozumieniem paryskim i dążymy do obniżenia emisyjności naszych zakładów i działalności, dzięki wykorzystaniu energii odnawialnej, nowych środków transportu i paliw niskoemisyjnych.

Wspieramy naszych klientów na drodze do obniżenia emisyjności poprzez analizę danych, projektowanie i optymalizację łańcuchów dostaw, alternatywne środki transportu, trasy i opcje przewoźników oraz paliwa niskoemisyjne.

Ściśle współpracujemy z naszymi dostawcami i organizacjami branżowymi, aby przyspieszyć wprowadzanie nowych, czystych paliw i technologii. Wspieramy również szersze działania na rzecz dekarbonizacji, inwestując w projekty, które chronią naszą planetę.

Obsługa towarów niebezpiecznych

Rok 2021 był niewątpliwie ważnym etapem na drodze do doskonałości w zakresie materiałów niebezpiecznych.

Kontynuując program Globalnej Oceny Dyrekcji Generalnej, tegoroczne wysiłki koncentrowały się na opracowaniu programu szkolenia w zakresie niebezpiecznych towarów kompleksowych, zdefiniowanego na rok 2020.

W ramach tej inicjatywy ponad 500 kierowników oddziałów w 67 krajach przeszło zaawansowane szkolenie w zakresie obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących przewozu i składowania towarów niebezpiecznych oraz wewnętrznych procedur i wytycznych Kuehne+Nagel dotyczących materiałów niebezpiecznych. Następnie przeprowadzono pełną ocenę ryzyka w każdym oddziale, w tym pełną kontrolę zapasów towarów niebezpiecznych, kart charakterystyki, systemów informatycznych, licencji,

polis ubezpieczeniowych i wewnętrznych procedur pracy, aby zapewnić pełną zgodność z obowiązującymi przepisami w ramach naszych wewnętrznych wytycznych DG.

Równocześnie wprowadzono usprawnienia w systemie zgłaszania incydentów dotyczących towarów niebezpiecznych.

Korporacyjne narzędzie do zgłaszania incydentów związanych z towarami niebezpiecznymi, wcześniej używane tylko do zgłaszania poważnych incydentów, zostało udoskonalone w celu uwzględnienia drobnych zdarzeń i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, które do tej pory były zgłaszane za pomocą innych procedur i narzędzi. Przyczyni się to do uzyskania lepszego obrazu wszystkich zdarzeń z udziałem materiałów niebezpiecznych oraz lepszej koordynacji działań prewencyjnych i naprawczych.

Wszystkie wymienione działania mają na celu nie tylko zagwarantowanie bezpieczeństwa wszystkich operacji z towarami niebezpiecznymi, ale także poprawę dostępności i widoczności tego typu usług oraz otwarcie nowych specjalistycznych możliwości biznesowych dla całej sieci Kuehne+Nagel.

Incydenty w 2021 roku

W 2021 r. odnotowano siedem zdarzeń z udziałem towarów niebezpiecznych na świecie. Żaden z nich nie spowodował poważnych obrażeń ciała, szkód środowiskowych ani majątkowych, ponieważ zastosowano się do obowiązujących protokołów bezpieczeństwa. W dwóch przypadkach pracownicy i/lub osoby trzecie wymagali kontroli lekarskiej z powodu narażenia na działanie substancji, po czym zostali zwolnieni bez konieczności podjęcia dalszego leczenia.

W Polsce w 2021 roku nie odnotowano incydentu z udziałem towarów niebezpiecznych

Lista incydentów DG 2021 globalnie

Lokalizacja	Kraj	Data	Opis	Szacowany koszt wycieku w CHF	Objętość rozlania	Szkoda na rzecz środowiska	Szkoda na rzecz ludzi
Ilfeld	Germany	27 kwietnia	Wyciek 2 kanistrów substancji niebezpiecznych dla środowiska	12'130	10 L	Brak	Brak
Dortmund	Germany	12 lipca	Wyciek substancji niebezpiecznych	N/A	10 L	Brak	Przypadek leczenia medycznego (nieciężki)
Grosslehn	Germany	16 września	Wyciek z IBC	N/A	5 L	Brak	Brak
Machelen	Belgium	30 września	Wyciek substancji żrącej	N/A	0.5 L	Brak	Brak
Mainz	Germany	12 października	Wyciek z IBC	N/A	500 L	Brak	Brak
Chaiky	Ukraine	19 października	Uwalnianie stałego korozyjnego pyłu	N/A	NIL	Brak	Brak
Hagen	Germany	8 listopada	Wyciek z IBC	N/A	300 L	No	Przypadek leczenia medycznego (nieciężki)

Zaangażowanie społeczności

Blue for Green to inicjatywa pracowników mająca na celu zmniejszenie i/lub uniknięcie emisji dwutlenku węgla w krajach i miejscach, w ramach zakresu 1 i 2.

Celem Blue for Green jest zwiększenie świadomości ekologicznej i działań w krajach i oddziałach, stworzenie bliższej więzi z klientami, a ostatecznie wsparcie głównego celu Kuehne+Nagel, jakim jest osiągnięcie zerowej emisji CO₂.

KN Trophy

KN Trophy to inicjatywa angażująca pracowników, przyspieszająca działania państw w zakresie redukcji emisji dwutlenku węgla. Konkurs został zorganizowany w ramach współpracy pomiędzy Centrum Doskonalenia Organizacyjnego (COE) oraz QSHE.

Praca lokalnego Komitetu CSR została nagrodzona zarówno na szczeblu globalnym, jak i regionalnym.

Kuehne+Nagel w Polsce zdobyło drugie miejsce w rankingu globalnym oraz pierwsze miejsce w Europie.

Osiągnięcia

Widoczność

Wszystkie działania są rejestrowane w autorskim systemie, który aktualizowany jest w czasie rzeczywistym, dzięki czemu świat ma wgląd w postępy w realizacji naszych działań angażujących.

Target for 2022

Edukacja – Inwestowanie w edukację na temat zasad zrównoważonego rozwoju w projektowaniu i zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Zaangażowanie – Utrzymywanie zaangażowania pracowników na wysokim poziomie, aby nasza organizacja pokazywała współpracownikom i kandydatom nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Dostosowanie – Dostosowanie działań, zaangażowania i inicjatyw Blue for Green w celu wsparcia zrównoważonego rozwoju firmy Kuehne+Nagel.

Storytelling – Konsekwencja w publicznym udostępnianiu inspirujących historii z różnych krajów.

Edukacja i świadomość



10

Newsletterów lokalnych nt. zrównoważonego rozwoju oraz prezentacja najlepszych praktyk pracowników firmy

12

Globalnych newsletterów, podkreślających wymianę najlepszych praktyk między krajami

8

Webinarów edukacyjnych

Panel Tygodnia Ziemi

Miesiąc Różnorodności

Webinaria nt. recyklingu odpadów

Webinaria z okazji Dnia Zdrowia

Inicjatywy na całym świecie w procentach

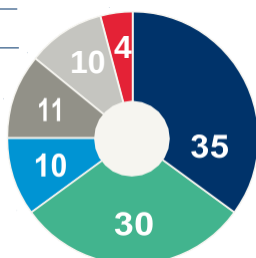
Podróżowanie i dojazd do pracy

Zaangażowanie społeczności

Żywność i rolnictwo

Zużycie energii

Edukacja i świadomość



Odpady i recykling



Zaangażowanie społeczności i współpraca z organizacjami pożytku publicznego



Szlachetna Paczka

Co roku, jako firma i pracownicy, angażujemy się w zbiórkę darów na rzecz Rodzin, objętych programem Szlachetna Paczka. W 2021 r. odbyło się wewnętrzne spotkanie z prezeską Fundacji Stowarzyszenie Wiosna, aby pomóc Wolontariuszom lepiej zrozumieć funkcjonowanie projektu i wesprzeć ich w prowadzeniu własnych zbiórek wśród swoich zespołów. W efekcie 17 pracowników zostało Liderami Szlachetnej Paczki i wraz ze swoimi zespołami koordynowali zbiórki darów dla wybranych Rodzin. W edycji 2021, 452 darczyńców Kuehne+Nagel zaangażowało się w pomoc 13 Rodzinom i wspólnie przeznaczyło blisko 40 000 zł na Paczkę dla Rodzin, objętych programem.



Akademia Przyszłości

Kuehne+Nagel w Polsce od 2021 r. angażuje się także w projekt Akademia Przyszłości, pt. Fotel Prezesa. W 2021 r. zorganizowaliśmy spotkanie prezesa Wojciecha Sienickiego z dziećmi objętymi programem. W efekcie dzieci miały możliwość przyjrzenia się bliżej, jak działa magazyn i jakie operacje się w nim wykonuje. Spotkanie odbyło się w lokalizacji firmy w Świącicach.

Zaangażowanie społeczności



Zbiórki w duchu zero waste

W 2021 r. wszyscy pracownicy zaangażowali się w zbiórki, prowadzone z partnerami firmy.

- Zbiórka obuwia dla potrzebujących, zorganizowaną przez WoshWosh
- Zbiórka nieużywanych toreb na laptopy
- Zbiórka odzieży biznesowej dla młodych dorosłych, stawiających pierwsze kroki na rynku pracy, organizowana wraz z Bankiem Ubrań

Biblioteka pracownicza

W łódzkim oddziale pracownicy utworzyli własną bibliotekę – miejsce, w którym każdy pracownik może podzielić się literaturą, którą sam udostępni. Z każdym kolejnym miesiącem biblioteka rozwijała się o kolejne pozycje, polecane do czytania. Nie zabrakło lektur biznesowych, logistycznych i specjalistycznych na tematy związane z ekologią.

Vege Środy

Firma dąży do ograniczania emisji CO₂ w różnych obszarach – zarówno biznesowych, jak i prywatnych, poprzez uświadamianie pracowników zalet ze zmiany nawyków. Od września 2020 r., dzięki zaangażowaniu zespołu sprzedaży i pracowników różnych działów wdrożono inicjatywę Vege Środy. Pracownicy, którzy dołączyli do akcji, złożyli deklarację, że powstrzymają się od konsumpcji mięsa w każdą środę. Dodatkowo w wewnętrznym intranecie umieszczają przepisy na posiłki wegetariańskie, nominując do tego kolejne osoby.

91%

pracowników działu sprzedaży zaangażowanych w inicjatywę Vege Środy w 2021 r.

Historia, zakres i podstawa sprawozdawczości

Historia

Grupa Kuehne+Nagel opublikowała swój pierwszy Raport Zrównoważonego Rozwoju w 2016 roku. Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021 obejmuje nasze działania i wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju w roku kalendarzowym 2021. Jest to szósty Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kuehne+Nagel. Kuehne+Nagel w Polsce opublikowało pierwszy raport zrównoważonego rozwoju w 2017 r., jest to piąty raport Kuehne+Nagel w Polsce.

Niezależne zapewnienie

Raport zrównoważonego rozwoju Grupy za rok 2021 został po raz pierwszy poddany niezależnej weryfikacji na podstawie ograniczonej pewności. Więcej szczegółów na temat poświadczenia wiarygodności wydanego przez DNV można znaleźć w angielskiej wersji raportu na stronie 72.

Standardy sprawozdawczości

W całym raporcie zamieszczono pewne dane i informacje historyczne w celu zapewnienia kontekstu i zilustrowania trendów w wynikach. Indeks Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (GRI) na końcu niniejszego raportu odnosi się do podstawowych standardów GRI wypełnianych przez Kuehne+Nagel. W niniejszym raporcie Kuehne+Nagel już po raz drugi uwzględnia dziesięć zasad inicjatywy ONZ Global Compact (UNGC). Raport o zrównoważonym rozwoju jest naszym corocznym komunikatem o postępach (COP) dla UNGC i zawiera informacje na temat naszych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Kuehne+Nagel dąży do uzyskania zewnętrznego potwierdzenia swoich bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych (zakres 1), pośrednich emisji gazów cieplarnianych (zakres 2), zużycia i produkcji energii, wytwarzania odpadów i zużycia wody w naszych firmowych obiektach. Grupa zdecydowała się na uzyskanie zewnętrznego zapewnienia, walidacji i certyfikacji od Det Norske Veritas (DNV) w zakresie zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem.

W ramach pierwszego niezależnego audytu, DNV przeprowadziło audyt poświadczający dla trzech zakładów w zakresie pięciu zdefiniowanych kluczowych wskaźników wydajności (KPI):

- Energia (całkowita energia elektryczna w mln KWh)
- Odpady (odpady ogółem w tys. ton)
- Woda (całkowite zużycie wody w m2)
- Wskaźnik wypadkowości (ang. LTIF)
- Społeczne (utrata personelu, niepożądane)

Zakres sprawozdawczości i podstawa sprawozdawczości

Niniejsze sprawozdanie obejmuje globalną i lokalną działalność Kuehne+Nagel, w tym działania prowadzone we wszystkich naszych obiektach, własnych i dzierżawionych, nad którymi sprawujemy kontrolę operacyjną, chyba, że zaznaczono inaczej. Zakres raportowania BHP obejmuje obiekty i operacje, nad którymi Kuehne+Nagel sprawuje kontrolę zarządczą, w tym magazyny i biura. Dane środowiskowe prezentowane w niniejszym raporcie uległy zmianie w stosunku do wcześniej ujawnionych ze względu na zmiany w działalności biznesowej, w tym fuzje i przejęcia, które miały miejsce w roku sprawozdawczym.

Dane globalne zostały zebrane z ponad 1 294 lokalizacji w 106 krajach, lokalne zaś z 26 lokalizacji firmy w Polsce.

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju został sprawdzony i zatwierdzony przed publikacją przez członków zarządu firmy Kuehne+Nagel. Zakres niniejszego raportu obejmuje pełen zakres aspektów środowiskowych, społecznych i zarządczych (ESG) naszej organizacji. Przy określaniu zawartości raportu wzięliśmy pod uwagę zasady raportowania GRI.

Metodologia obliczeń

Wskaźnik wypadkowości (ang. LTIF)

Wskaźnik wypadkowości to liczba urazów związanych z utratą czasu pracy na milion godzin pracy w okresie 12 miesięcy. Obrażenia związane z LTIF definiuje się jako obrażenia związane z pracą, które skutkują śmiercią lub przypadkiem utraty dnia pracy. W przypadku utraty dnia pracy uwzględnia się również incydenty spowodowane przez osoby zewnętrzne obecne na terenie zakładu. Incydenty są rejestrowane po ich wystąpieniu, w zależności od powagi incydentu, odbywa się raportowanie do kierownictwa w ciągu 24 godzin lub co kwartał. Audyt wewnętrzny i kontrole należytej staranności zapewniają jakość danych na poziomie krajowym, regionalnym i globalnym.

Dane środowiskowe

Raportowanie środowiskowe jest prowadzone za pomocą systemu Emex Global Facility Carbon Calculator (GFCC). Do systemu cyklicznie wprowadzane są dane dotyczące m.in. zużycia i kosztów energii elektrycznej, gazu oraz zarządzania odpadami, dzięki czemu możemy monitorować, zarządzać i obliczać emisje CO₂ z ww. zakresów dla wybranych lokalizacji. W raportach GFCC monitorujemy również zakres zużycia wody, który jest również jednym z naszych celów środowiskowych w ramach systemu Zarządzania Środowiskiem i Celami Środowiskowymi Kuehne+Nagel..

Społeczne (utrata personelu)

Co miesiąc tworzymy zestawienie całkowitej liczby pracowników (zatrudnienia) oraz pracowników, którzy odeszli z firmy w danym miesiącu. Dane te zapisujemy w podziale na rodzaj pracowników (pracownicy umysłowi i fizyczni), rodzaj przyczyny odejścia (chciana i niechciana) oraz rodzaj powodu odejścia.

Globalne wskaźniki wydajności

Efektywność środowiskowa	Jednostka	2021	2020 ³	2019	Assured by DNV
Emisja CO2					
CO2 ogółem	000' ton	128	173	201	
CO2 na FTE	ton	1.6	2.1	2.7	
CO2 na 100 m2	ton	1.4	1.7	2.3	
Energy					
Energia elektryczna ogółem	milion kWh	371	376	391	■
Energia elektryczna na FTE	kWh	4,734	4,553	5,205	
Energia elektryczna na 100 m ²	kWh	3,922	3,815	4,496	
Gaz ziemny ogółem	milion kWh	220	192	201	
Gaz ziemny na FTE	kWh	2,807	2,331	2,676	
Gaz ziemny na 100 m ²	kWh	2,326	1,954	2,311	
Gospodarka odpadami					
Odpady ogółem	000 ton	441	209	496	■
Odpady poddane recyklingowi	000 ton	367	135	332	
Odpady odzyskane	000 ton	45	19	21	
Odpady składowane	000 ton	20	34	142	
Odpady niebezpieczne	000 ton	6	21	22	
Wskaźnik recyklingu	procent	83	65	67	
Woda					
Zużycie wody ogółem	m ³	773,576	890,615	965,879	■
Zużycie wody na 100 m2	m ³	8.1	9.0	11.0	
Zużycie wody na FTE	m ³	10	11	13	
GHG					
Zakres 1					
Samochody firmowe	milion ton	0.02	0.02	0.03	
Logistyka drogowa (ciężarówki)	milion ton	0.09	0.12	0.08	
Zakres 2					
Biura, magazyny Kuehne+Nagel	milion ton	0.12	0.17	0.20	
Łącznie Zakres 1+2	milion ton	0.23	0.31	0.36	
Zakres 3					
Transport i logistyka	milion ton	16.4	12.9	16.6	
Podróże służbowe	milion ton	0.003	0.2	1.2	
Dojazdy pracowników	milion ton	0.08	0.011	0.3	
Łącznie Zakres 3	milion ton	16.5	13.2	18.1	
Firma ogółem	milion ton	16.8	13.5	18.4	

Efektywność środowiskowa		Metric unit	2021	2020 ³	2019	Assured by DNV
Biofuel						
Air Logistics (SAF)	litrów		1,307,237	–	–	
Sea Logistics (UCOME)	tony metryczne		500	–	–	
Energia odnawialna kupowana globalnie						
Energia z biomasy	procent		10	13	12	
Energia wiatrowa	procent		30	42	39	
Energia hydroelektryczna	procent		50	29	26	
Energia solarna	procent		10	11	14	
Efektywność społeczna						
Nasi pracownicy						
Liczba pracowników			78,087	78,249	83,161	
FTE			73,516	72,021	78,448	
FTE włączając pracowników tymczasowych			93,288	93,238	99,113	
Struktura wieku						
Poniżej 30	procent		22.5	21.0	23.0	
Poniżej 30 (kobiety)	procent		44.7	42.2	41.4	
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent		55.3	57.8	58.6	
Pomiędzy 30-50	procent		58.6	58.9	56.0	
Pomiędzy 30-50 (kobiety)	procent		39.1	36.3	35.2	
Pomiędzy 30-50 (mężczyźni)	procent		60.9	63.7	64.8	
Powyżej 50	procent		18.9	20.2	21.0	
Powyżej 50 (kobiety)	procent		31.1	27.9	27.3	
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent		68.9	72.1	72.7	
Reprezentacja kobiet						
Kierownik najwyższego szczebla (kobiety)			16	9	9	
Kierownik najwyższego szczebla (mężczyźni)			155	158	177	
Kierownictwo wyższego szczebla (kobiety)			222	228	222	
Kierownictwo wyższego szczebla (mężczyźni)			741	835	882	
Stosunek płci						
Kobiety	procent		38.9	35.8	35.0	
Mężczyźni	procent		61.1	64.2	65.0	
Kobiety (pracownik biurowy)	procent		49.6	48.3	48.1	
Mężczyźni (pracownik biurowy)	procent		50.4	51.7	51.9	
Kobiety (pracownik fizyczny)	procent		24.3	21.0	20.4	
Mężczyźni (pracownik fizyczny)	procent		75.7	79.0	79.6	

Wyniki społeczne		Metric unit	2021	2020 ³	2019
Struktura rekrutacyjna – aplikacje					
White collar			749,229	391,205	308,268
Blue collar			54,268	54,572	64,465
Łącznie			803,497	445,777	372,833
Struktura rekrutacji - zatrudnienia					
White collar			10,281	4,712	7,896
Blue collar			10,821	6,192	10,189
Łącznie			21,102	10,904	18,085
Fluktuacja kadr					
Niechciana fluktuacja kadr (white collar)	procent		10.4	6.6	8.7
Fluktuacja kadr łącznie (white collar)	procent		22.1	14.9	18.0
Szkolenia					
Szkolenia online			474,989	281,509	191,884
Szkolenia na żywo			79,486	69,579	105,413
Ukończone sesje szkoleniowe			554,475	351,088	297,297
Udział w szkoleniach					
Kobiety	procent		52.5	49.4	45.0
Mężczyźni	procent		47.5	50.6	55.0
Kierownicy	procent		17.1	17.8	17.0
Pracownicy	procent		82.9	82.2	83.0
Dane dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa					
Ofiary śmiertelne	liczba pracowników			1 (2)	1 (3)
LTIF ¹			10.24	10.80	13.22 ■
TRCF ²			13.33	14.40	17.66
LWC			1,688	1,834	2,434
LWD			30,581	32,067	41,733
Niebezpieczne działania/warunki			44,302	36,271	43,522

1 LTIF – Liczba LTI na 1 000 000 godzin pracy

2 TRCF – Liczba TRC na 1 000 000 godzin pracy

Lokalne wskaźniki wydajności

Efektywność środowiskowa		Jednostka	2021	2020
Emisja CO2				
CO2 na FTE	kg		2460	4264
CO2 na 100 m2	kg		2969	4745
Energia				
Energia elektryczna ogółem	milion kWh		8,11	8,95
Energia elektryczna na FTE	kWh		3915	5141
Energia elektryczna na 100 m ²	kWh		4726	5721
Gaz ziemny ogółem	milion kWh		10,38	7,56
Gospodarka odpadami				
Wskaźnik recyklingu	procent		95	69
Woda				
Zużycie wody ogółem	m ³		16345	23431,441
Efektywność społeczna				
Nasi pracownicy				
Liczba pracowników			1694	1599
FTE			1578,6	1469,2
FTE włączając pracowników tymczasowych			1993,4	1843,2
Struktura wieku				
Poniżej 30	procent		27,33	25,52
Poniżej 30 (kobiety)	procent		42,12	41,91
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent		57,88	58,09
Pomiędzy 30-50	procent		61,63	62,97
Pomiędzy 30-50 (kobiety)	procent		47,99	49,26
Pomiędzy 30-50 (mężczyźni)	procent		52,01	50,74
Powyżej 50	procent		11,04	11,51
Powyżej 50 (kobiety)	procent		49,73	52,72
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent		50,27	47,28
Reprezentacja kobiet				
Kierownik najwyższego szczebla (kobiety)			0	0
Kierownik najwyższego szczebla (mężczyźni)			1	1
Kierownictwo wyższego szczebla (kobiety)			5	6
Kierownictwo wyższego szczebla (mężczyźni)			5	5
Stosunek płci				
Kobiety	procent		46,58	47,78
Mężczyźni	procent		53,42	52,22
Kobiety (pracownik biurowy)	procent		48,72	51,91
Mężczyźni (pracownik biurowy)	procent		51,28	48,09
Kobiety (pracownik fizyczny)	procent		45,05	45,29
Mężczyźni (pracownik fizyczny)	procent		54,95	54,71

Wyniki społeczne		Jednostka	2021	2020
Struktura rekrutacyjna – zatrudnieni				
White collar			208	91
Blue collar			257	185
Łącznie			465	276
Fluktuacja kadr				
Niechciana fluktuacja kadr (white collar)	procent		12,77	8,63
Fluktuacja kadr łącznie (white collar)	procent		17,24	11,22
Szkolenia				
Szkolenia online			10020	5760
Szkolenia na żywo			461	887
Ukończone sesje szkoleniowe			10481	6647
Udział w szkoleniach				
Kobiety	procent		48	54
Mężczyźni	procent		52	46
Kierownicy	procent		17	23
Pracownicy	procent		83	77

Podsumowanie globalnych celów i postępów w zakresie powyższych zagadnień

Obszary	Zagadnienia	UN SDGs	Ambicje	Cel	Postęp 2021	Zarządzanie	Strona
Integralność biznesu	Program Etyki i Zgodności		Jesteśmy przekonani, że codzienna skuteczność każdego kompleksowego programu w zakresie etyki i zgodności zaczyna się od pracy liderów, którzy tworzą i wspierają kulturę etyki i zgodności z odpowiednim prawem i innymi regulacjami na wszystkich szczeblach firmy.	W roku 2021 zdecydowaliśmy się nałożyć na managerów odpowiedzialność za poprawę świadomości członków ich zespołów w zakresie zgodności z przepisami oraz ich wiedzy na temat polityk i procedur firmy. Skuteczność pracy managera w tym zakresie, monitorowana jest poprzez sprawdzenie wiedzy członków jego zespołu na temat zgodności z przepisami. Na podstawie wyników, obliczona zostaje ocena pracy kierownika zespołu, która ma wpływ na jego premię pieniężną.	W 2021 roku został wydany praktyczny zestaw materiałów dla liderów, który pomoże uświadomić im i ich zespołom istotę dbania o etykę i zgodność.	Nasz program Etyki i Zgodności został opracowany przez zespół ds. zgodności.	13
Ciągłość biznesowa, odporność i reagowanie na katastrofy	Zapewnienie ciągłości biznesowej i reagowanie na katastrofy		Zapewnienie ciągłości działania i reagowanie na sytuacje kryzysowe jest niezbędne, aby być przygotowanym i radzić sobie z sytuacjami kryzysowymi w momencie ich wystąpienia.	Grupa projektowa proponuje możliwe usprawnienia i ulepszenia do 2022 roku, np. w zakresie zintegrowanego podejścia BCM, szkolenia w zakresie monitorowania, ewakuacji i aktualizacji krajowych planów utrzymania działalności.	Aby usprawnić przepływ informacji, nasza komunikacja kryzysowa została aktualizowana czterokrotnie.	Programem kieruje zespół ds. reagowania w sytuacjach kryzysowych i klęsk żywiołowych.	19

Obszary	Zagadnienia	UN SDGs	Ambicje	Cel	Postęp 2021	Zarządzanie	Strona
Prywatność i bezpieczeństwo danych	Ochrona danych poprzez bezpieczeństwo informacji		Zapewnienie bezpieczeństwa danych i przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony prywatności to nasze najwyższe priorytety.	Nasze podejście obejmuje zwiększenie przejrzystości w zakresie wykorzystywania danych osobowych oraz lepsze zrozumienie ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych.	Globalne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych dla wszystkich pracowników, przetwarzających dane osobowe.	Globalny inspektor ochrony danych jest odpowiedzialny za prywatność i bezpieczeństwo danych.	20
Innowacje produktowe i usługowe	Zachowanie bezpieczeństwa ładunku		Nieustannie dążymy do zabezpieczenia międzynarodowych łańcuchów dostaw, wspierania międzynarodowego handlu naszych klientów i ochrony swoich pracowników, partnerów biznesowych i powierzonych towarów przed aktami bezprawnej ingerencji.	Celem programu jest dalsze zmniejszenie liczby incydentów i utraty aktywów klientów o 5% (rok bazowy 2021).	Ogólna liczba incydentów bezpieczeństwa zgłoszonych w 2021 roku spadła o 15% (w porównaniu do roku poprzedniego), a wartość strat handlowych w tym samym okresie sprawozdawczym spadła o 7%.	Za wysoki poziom bezpieczeństwa w naszej organizacji odpowiada organizacja bezpieczeństwa Kuehne+Nagel.	25
Zaangażowanie dostawcy	Ocena osób trzecich wysokiego ryzyka		Zapewniamy współpracę wyłącznie z autoryzowanymi i wiarygodnymi partnerami biznesowymi, którzy przestrzegają globalnych, regionalnych i lokalnych przepisów prawnych.	Ocena i oszacowanie ryzyka związanego z dostawcami stanowi podstawę i coroczny cel ochrony naszych klientów i nas samych.	Badanie due diligence w zakresie uczciwości (IDD) zostało zaktualizowane, aby zwiększyć efektywność. Dodano obowiązkowy wymóg ukończenia przez dostawców szkolenia online z zakresu przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.	Ocena osób trzecich wysokiego ryzyka należąca do globalnego zespołu ds. zgodności.	26

Obszary	Zagadnienia	UN SDGs	Ambicje	Cel	Postęp 2021	Zarządzanie	Strona
Satysfakcja i utrzymanie pracowników	Satysfakcja i utrzymanie pracowników		Stanie się najlepszą firmą, dla której warto pracować.	Dążymy do dalszej poprawy naszego wskaźnika Employee Net Promoter Score (eNPS) o 2%. Naszym celem jest zmniejszenie ogólnego współczynnika niechcianych rotacji o 5% w porównaniu do 2021 r.	Rozwijana jest biblioteka przywództwa dla naszych menedżerów. Przeszkoliliśmy wielu naszych pracowników, aby stali się osobami udzielającymi pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego. Wykorzystaliśmy naszą globalną platformę Care, aby komunikować się z pracownikami na tematy określone w ankiecie 2020 Future of Work. Opracowaliśmy ustandaryzowane, globalne podejście do zdalnego wdrażania nowych pracowników, zwane Onboarding App.	Za satysfakcję pracowników odpowiada Zespół ds. Zasobów Ludzkich.dział HR.	30
Rozwój pracowników	Trening i edukacja		Głęboko wierzymy, że ciągła ocena kompetencji, zapewnienie informacji zwrotnej oraz tworzenie i realizacja indywidualnych planów rozwojowych są niezbędnymi elementami wysokiej wydajności.	Rozwój naszych pracowników jest kluczem do globalnego sukcesu. Młode talenty to nasza przyszłość i nasza nadzieja na rozwój i sukces w nadchodzących latach. Celem jest zwiększenie naboru o 15% na całym świecie do 2030 r.	Kuehne+Nagel przyczyniło się do zmniejszenia bezrobocia, kształcenia lub szkolenia młodzieży.	Za rozwój pracowników odpowiada dział HR	31
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	 	Pozostajemy konsekwentni w naszej drodze do NO HARM, zgłaszania niebezpiecznych sytuacji i uruchamiania kotwic bezpieczeństwa KN.	Wszystkie incydenty związane z pracą i niezwiązane z pracą będą rejestrowane za pośrednictwem aplikacji HSE do 2022 r., co pozwoli na pełną przejrzystość przyczyn źródłowych w celu zainicjowania działań zapobiegawczych i komunikacji w celu zmniejszenia ryzyka na całym świecie.	Nasze wyniki w zakresie bezpieczeństwa osiągnęły najniższy poziom w historii, a współczynnik wypadkowości LTIF (Lost Time Injury Frequency) nadal wykazuje tendencję spadkową.	Zespół ds. bezpieczeństwa i zdrowia (QSHE) jest odpowiedzialny za wymagania od wszystkich pracowników i dostawców, aby zawsze przestrzegali wszystkich zobowiązań, odpowiednich przepisów, zasad, instrukcji pracy i środków bezpieczeństwa.	34

Obszary	Zagadnienia	UN SDGs	Ambicje	Cel	Postęp 2021	Zarządzanie	Strona
Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse	Egzekwowanie praw człowieka		Nasi pracownicy są zachęceni do kontaktowania się ze swoimi przełożonymi i/lub lokalnym działem kadr, jeśli źle się czują w swoim środowisku pracy.	Stworzyć miejsce pracy, którego każdy pracownik czuje się częścią. Rozwijać obecne praktyki, aby pracownicy nadal mieli poczucie przynależności. Skupimy się na wynikach ankiety dotyczącej przyszłości pracy i określimy możliwości wprowadzenia usprawnień.	Grupa dokonała przeglądu aktualnego dokumentu "Ogólne warunki zatrudnienia", w którym zaktualizowano istniejące tematy i dodano nowe informacje na temat urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, służby wojskowej i lat pracy w organizacji. Dokument ten obowiązuje razem z Kodeksem postępowania.	Za realizację celu odpowiada dział HR	7
	Różnorodność i integracja		W ciągu najbliższych dwóch lat, projekt Balance+Belonging będzie koncentrował się na równości płci i równych szansach dla wszystkich w Kuehne+Nagel.	Kuehne+Nagel dąży do podwojenia liczby kobiet obejmujące najwyższe stanowiska.	Przeprowadziliśmy warsztaty uświadamiające dla HR i 100 najlepszych liderów. Omówiono różne procesy organizacyjne, które wpływają na równość płci, takie jak planowanie sukcesów i rekrutacja.	Za osiągnięcie celu odpowiada Zespół ds. Zasobów Ludzkich i 100 najlepszych liderów.	38
Gospodarka odpadami i recykling	Magazyny bez tworzyw sztucznych		■ Zmniejszenie ogólnego zużycia opakowań z tworzyw sztucznych, ■ Ponowne wykorzystanie materiałów opakowaniowych i wdrożenie rozwiązań umożliwiających ponowne wykorzystanie, ■ Recykling materiałów opakowaniowych i stosowanie tworzyw PCR ■ Zastąpić zwykłe opakowania z tworzyw sztucznych materiałami papierowymi lub dwuwarstwowymi.	Ogólny cel - magazyny bez tworzyw sztucznych do końca 2022 r.	Osiągnięte oszczędności w 2021 r: ■ zaoszczędzono ponad 1000 ton emisji CO₂. ■ zmniejszono ilość opakowań z tworzyw sztucznych o ponad 350 ton ■ zoptymalizowano materiały ponad 100 rodzajów opakowań.	Odpowiedzialność nad tym obszarem obejmuje Zespół Logistyki Kontraktowej	27

Obszary	Zagadnienia	UN SDGs	Ambicje	Cel	Postęp 2021	Zarządzanie	Strona
Gospodarka odpadami i recykling	Odpady na składowiskach		Od 2010 r. wyznaczamy cele dotyczące całkowitej redukcji odpadów. Naszym celem jest zmniejszenie do 2030 roku ilości odpadów składowanych na wysypiskach do zera.	Przyjmując rok 2019 jako rok bazowy, wyznaczaliśmy cel na rok 2030, polegający na zmniejszeniu całkowitej ilości odpadów trafiających na składowiska do zera.	Całkowita ilość odpadów poddanych recyklingowi w 2021 r. osiągnęła 83%.	Zespół ds. globalnego zrównoważonego rozwoju ciężko pracuje nad realizacją celów związanych ze zrównoważonym rozwojem i ochroną środowiska.	45
Emisja gazów cieplarnianych (GHG)	Science-Based targets (SBTi)	   	Wyzaczyliśmy Science-Based Targets (SBTi) i jesteśmy na drodze do obniżenia emisyjności naszych zakładów i aktywów dzięki wykorzystaniu energii odnawialnej, nowych środków transportu i paliw niskoemisyjnych.	Zobowiązujemy się do zmniejszenia bezwzględnego zakresu 1, 2 i 3 GHG o 33% do 2030 r. w stosunku do roku bazowego 2019 roku bazowego 2019.	Ściśle współpracujemy z naszymi dostawcami, organizacjami branżowymi, aby przyspieszyć wprowadzanie nowych, czystych paliw i technologii. Wspieramy również szersze działania na rzecz dekarbonizacji, inwestując w projekty, które chronią naszą planetę.	Zespół ds. globalnego zrównoważonego rozwoju ciężko pracuje nad wypełnieniem celów zrównoważonego rozwoju/środowiska.	39
Efektywne wykorzystanie zasobów	Energia odnawialna	  	Przyjęcie energii odnawialnej i odejście od tradycyjnych paliw kopalnych.	Dążymy do tego, aby do 2030 r. wszystkie nasze zakłady przeszły w 100% na energię odnawialną.	Inwestujemy w energię odnawialną w naszych zakładach oraz kontynuujemy rozwój i współpracę z partnerami zewnętrznymi.	Zespół ds. globalnego zrównoważonego rozwoju ciężko pracuje nad wypełnieniem celów zrównoważonego rozwoju.	46

Indeks GRI

Oświadczenie o stosowaniu: Kuehne+Nagel złożyła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od stycznia do grudnia 2021 roku. W tej tabeli znajdziesz odniesienia do poszczególnych sekcji we wszystkich raportach Kuehne+Nagel wraz z odnośnikami, a także powiązaniem z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG).

Niniejszy raport został zewnętrznie potwierdzony przez DNV. Więcej informacji na stronie 72.

Ogólne ujawnianie informacji standardowych

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Ogólne ujawnienie				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-1	Nazwa organizacji	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	36
	102-2	Działania, marka, oferowane produkty i usługi	Status Report 2021	11
	102-3	Siedziby firmy	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	36
	102-4	Kraje, w których organizacja prowadzi działalność	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	113
	102-5	Charakter własności i forma prawna	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	18
	102-6	Obsługiwane rynki	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	113
	102-7	Skala organizacji raportującej według liczby pracowników, operacji, zysku netto, kapitału oraz świadczonych usług	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	45
	102-8	Informacje o pracownikach i współpracownikach	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Wskaźniki wydajności	54
	102-9	Łańcuch dostaw	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie dostawców	26
	102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	Status Report 2021	11
	102-11	Zgodność z zasadami	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	102-110
	102-12	Inicjatywy zewnętrzne	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	21
	102-13	Inicjatywy zewnętrzne	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	21
Strategia				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-14	Oświadczenie prezesa	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021	3-4
Etyka i uczciwość				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-16	Wartości, zasady, standardy postępowania firmy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021,	13

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Zarządzanie				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-18	Wartości, zasady, standardy postępowania firmy	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021 Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021,	19-24 5 12
	102-22	Skład najwyższego organu zarządzającego i jego komitetów	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	24-28
	102-23	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	19-20
	102-24	Nominowanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	26-27
	102-25	Konflikty interesów	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	19-24
	102-26	Rola najwyższego organu zarządzającego w określaniu celów, wartości i strategii	Raport Zarządzania Korporacyjnego 2021	24-28
	102-30	Efektywność procesów zarządzania ryzykiem	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	102
	102-35	Polityka wynagrodzeń	Remuneration report	37-43
	102-36	Proces ustalania wynagrodzenia	Remuneration report	37-43
Interesariusze				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-40	Grupy interesariuszy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	22
	102-41	Procent pracowników objętych zbiorowymi układami pracy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021	38
	102-42	Identyfikacja interesariuszy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	22
	102-43	Podejście do interesariuszy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	22
	102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zaangażowanie interesariuszy i dialog	22
Praktyka sprawozdawcza				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	102-45	Jednostki objęte skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Skonsolidowany Raport Finansowy 2021	113
	102-46	Proces definiowania treści raportu	Proces definiowania treści raportu przebiegał w trzech etapach. Pierwszym była wewnętrzna ocena dostępnych informacji wraz z odpowiadającymi im źródłami. Drugim etapem było przygotowanie danych. Ostatnim etapem było opracowanie raportu, po którym nastąpił rzetelny wewnętrzny przegląd i proces zatwierdzania.	

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Praktyka sprawozdawcza				
GRI 102:	102-47	Zidentyfikowane istotne aspekty	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021,	11
General disclosures			Matryca istotności	
	102-48	Skutek przekształceń informacji zawartych w poprzednich raportach	Brak przekształceń.	
	102-49	Zmiany w stosunku do poprzednich raportów	Brak zmian.	
	102-50	Okres raportowania	Podane informacje dotyczą okresu sprawozdawczego od 1 stycznia do 31 grudnia 2021	
	102-51	Data wydania poprzedniego raportu	Globalny: Maj 2021 Polski: Sierpień 2021	
	102-52	Cykl raportowania	Roczne raportowanie	
	102-53	Kontakt	Emilia Górską-Mytyk (emilia.gorska-mytyk@kuehne-nagel.com), Kuehne+Nagel Polska ul. Spedycyjna 1, 62-023 Gądk	
	102-54	Roszczenia dotyczące raportowania zgodnie ze standardami GRI	Niniejszy raport został przygotowany zgodnie ze standardami GRI	
	102-55	Indeks treści GRI	Niniejszy raport odnosi się do GRI 2018	
	102-56	Zewnętrzne potwierdzenie zgodności	DNV – Sustainability assurance letter (Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy) Polski raport nie został poddany analizie przez podmioty zewnętrzne.	

Szczegółowe standardowe ujawnienia

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Gospodarka				
Podejście do zarządzania				
GRI 103:	103-1	Wyjaśnienie tematu materiału i jego granic	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Relacje z interesariuszami. No further information available.	9
Podejście do zarządzania	103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021: Uczciwość biznesowa, Łańcuch Wartości, Społeczeństwo, Środowisko	13 24 30 39
	103-3	Ocena podejścia do zarządzania	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021: Uczciwość biznesowa, Łańcuch Wartości, Środowisko	13 24 30 39

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Wydajność ekonomiczna				
GRI 201: Wydajność ekonomiczna	201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna	Raport Wynagrodzeń 2021	39
Przeciwdziałanie korupcji				
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji	205-1	Całkowita liczba i odsetek operacji ocenionych pod kątem ryzyka związanego z korupcją	Kuehne+Nagel nie publikuje tych informacji. Kodeks postępowania	
	205-2	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Przeciwdziałanie korupcji, łapówkarstwu i praktykom antymonopolowym	14
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Poufne raportowanie i zarządzanie zgłoszeniami	16
Zachowanie antykonkurencyjne				
GRI 206: Anti-competitive behaviour	206-1	Łączna liczba czynności prawnych dotyczących zachowań antykonkurencyjnych, antymonopolowych	Kuehne+Nagel nie udostępnia publicznie tych informacji.	
Podatki				
GRI 207: Tax	207-1	Podejście do podatków	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zarządzanie podatkami	18
	207-2	Zarządzanie podatkowe, kontrola i zarządzanie ryzykiem	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zarządzanie podatkami	18
	207-3	Zaangażowanie interesariuszy i zarządzanie obawami związanymi z podatkami	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Zarządzanie podatkami	18
Środowisko				
Energia				
GRI 302: Energy	302-1	Zużycie energii	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Efektywność energetyczna, wskaźniki wydajności	46 54
	302-3	Energochłonność	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Efektywność energetyczna	46
	302-5	Zmniejszenie zapotrzebowania na energię	Ta informacja nie jest publicznie dostępna.	
Woda				
GRI 303: Woda	303-1	Interakcja z wodą jako wspólnym zasobem	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Woda i ochrona środowiska	47
	303-2	Zarządzanie odprowadzaniem wody	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Woda i ochrona środowiska	47

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Woda				
GRI 303: Woda	303-4	Odprowadzenie wód	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Woda i ochrona środowiska, wskaźniki wydajności	47 54
Emisje				
GRI 305: Emisje	305-1	Bezpośrednie emisje (Zakres 1)	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Emisja gazów cieplarnianych, wskaźniki wydajności	39 54
	305-2	Pośrednie emisje (Zakres 2)	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Emisja gazów cieplarnianych, Wskaźniki wydajności	39 54
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Emisja gazów cieplarnianych, Wskaźniki wydajności	39 54
	305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych (GHG)	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Emisja gazów cieplarnianych,	39
	305-5	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Emisja gazów cieplarnianych, Wskaźniki wydajności	39 54
Ścieki i odpady				
GRI 306: Ścieki i odpady	306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju i metody unieszkodliwiania	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Gospodarka odpadami i recykling	45
	306-3	Całkowita liczba i objętość znaczących wycieków	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Wskaźniki wydajności	54
Zgodność				
GRI 307: Zgodność	307-1	Wartość pieniężna kar i liczba sankcji pozafinansowych za niezgodność z prawem i regulacjami środowiskowymi	Kuehne+Nagel nie identyfikuje grzywien ani innych form sankcji związanych z nieprzestrzeganiem przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska w 2021 roku	
Zatrudnienie				
Zatrudnienie				
GRI 401: Zatrudnienie	401-1	Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowników	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Satysfakcja i utrzymanie pracowników, Wskaźniki wydajności	30 55
	401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, zatrudnionym na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Satysfakcja i utrzymanie pracowników	30
	401-3	Urlop rodzicielski	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Prawa człowieka	38

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Praca				
GRI 402: Labour	402-1	Minimalne okresy powiadamiania o zmianach operacyjnych	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021	37
Bezpieczeństwo i zdrowie				
GRI 403: Bezpieczeństwo i zdrowie	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-5	Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-7	Zapobieganie skutków bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-9	Obrażenia związane z pracą	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
Szkolenia i edukacja				
GRI 404: Szkolenia i edukacja	404-1	Średnia godzin szkoleniowych rocznie na pracownika według płci	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Wskaźniki wydajności	55
	404-2	Programy podnoszące kwalifikacje pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Rozwój pracowników	31
	404-3	Odsetek pracowników regularnie korzystających z możliwości rozwoju	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Rozwój pracowników	31
Różnorodność i równe szanse				
GRI 405: Różnorodność i równe szanse	405-1	Ład korporacyjny i udział pracowników	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Różnorodność i integracja	38

Standard GRI		Opis	Odnosnik	Strona
Praca dzieci				
GRI 408: Praca dzieci	408-1	Operacje i dostawcy zidentyfikowani jako stwarzający znaczne ryzyko przypadków pracy dzieci	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Praca przymusowa lub obowiązkowa				
GRI 409: Praca przymusowa lub obowiązkowa	409-1	Operacje i dostawcy zidentyfikowani jako stwarzający znaczne ryzyko pracy przymusowej lub obowiązkowej	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Ocena praw człowieka u dostawcy				
GRI 414: Ocena praw człowieka u dostawcy	414-1	Odsetek dostawców zbadanych pod kątem przestrzegania praw człowieka	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Polityka publiczna				
GRI 415: Polityka publiczna	415-1	Całkowita wartość datków na cele polityczne według kraju i odbiorcy/beneficjenta	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Marketing i znakowanie				
GRI 417: Marketing i znakowanie	417-2	Incydenty niezgodności w zakresie informacji i etykietowania produktów i usług	Raport Zrównoważonego Rozwoju 2021, Obsługa towarów niebezpiecznych	48
Prywatność klienta				
GRI 418: Customer privacy	418-1	Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klienta	Kuehne+Nagel nie otrzymało żadnych skarg dotyczących naruszeń danych, wycieków lub jakichkolwiek innych strat danych w 2021 roku. Kodeks postępowania.	
Zgodność				
GRI 419: Zgodność społeczno-ekonomiczna	419-1	Nieprzestrzeganie prawa i regulacji w obszarze społecznym i ekonomicznym	W przypadku wystąpienia znaczących sankcji informacje są publikowane są w oświadczeniach medialnych Kuehne+Nagel.	

Dostosowanie kwestii istotnych dla Kuehne+Nagel do GRI

Kwestie bardzo ważne dla interesariuszy, według analizy istotności przeprowadzonej przez Grupę Kuehne+Nagel	Powiązany temat ujawniania informacji GRI	Raportowane w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Kuehne+Nagel 2021	Strona
---	---	---	--------

Zarządzanie			
Uczciwość biznesowa	102-18: Struktura organizacyjna	Model ładu korporacyjnego	5
		Etyczna ochrona reputacji	12
	205: Przeciwdziałanie korupcji	Etyczna ochrona reputacji	12
		Nauka w zakresie zgodności z przepisami	14
	206: Zachowania antykonkurencyjne	Etyczna ochrona reputacji	12
		Nauka w zakresie zgodności z przepisami	14
	207: Podatki	Prowadzenie odpowiedzialnego zarządzania podatkami	18
Gotowość do prowadzenia działalności gospodarczej, pomoc w sytuacjach kryzysowych i reagowanie na klęski żywiołowe	102-30: Efektywność procesów zarządzania ryzykiem	Gotowość i odporność przedsiębiorstw oraz reagowanie na klęski żywiołowe	19
	403-2: Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	Gotowość i odporność przedsiębiorstw oraz reagowanie na klęski żywiołowe	19
		Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
	403-7: Zapobieganie i łagodzenie skutków dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi	Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
Ochrona i bezpieczeństwo danych	418: Prywatność klientów	Prywatność i bezpieczeństwo danych	20
Odpowiedzialna komunikacja	102-42: Identyfikacja interesariuszy	Relacje z interesariuszami	21
	102-43: Podejście do angażowania interesariuszy	Relacje z interesariuszami	21
	102-44: Kluczowe tematy i obawy zgłoszone w ramach współpracy z zainteresowanymi stronami	Relacje z interesariuszami	21
Łańcuch dostaw			
Relacje z klientami i ich satysfakcja	102-42: Identyfikacja interesariuszy	Relacje z interesariuszami	21
	102-44: Kluczowe tematy i obawy zgłoszone w ramach współpracy z zainteresowanymi stronami	Relacje z interesariuszami	21
Innowacje produktów i usług	102-2: Działalność, marki, produkty i usługi	Innowacje produktowe i usługowe	25
Zaangażowanie dostawców	102-9: Łańcuch dostaw	Zaangażowanie dostawców	26
	414-1: Nowi dostawcy, którzy zostali sprawdzeni według kryteriów społecznych	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Zrównoważony łańcuch dostaw	102-9: Łańcuch dostaw	Zaangażowanie dostawców	26
	416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Ocena osób trzecich wysokiego ryzyka; Kodeks Postępowania	26

Społeczeństwo			
Satysfakcja i utrzymanie pracowników	401-1: Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowników	Zadowolenie i utrzymanie pracowników, Wskaźniki wydajności	30 55
	401-2: Świadczenia dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, które nie są zapewniane pracownikom zatrudnionym na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin	Satysfakcja i utrzymanie pracowników	30
	402-3: Urlop rodzicielski	Ochrona praw pracowniczych	37
Rozwój pracowników	404-2: Programy podnoszące kwalifikacje pracowników i programy pomocy w przejściu na emeryturę	Rozwój pracowników	31
	404-3: Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i rozwoju kariery	Rozwój pracowników	31
Bezpieczeństwo i higiena pracy	403: Bezpieczeństwo i higiena pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	34
Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse	102-41:Praca	Ochrona praw pracowniczych	37
	402: Praca	Egzekwowanie praw człowieka	37
	405-1: Różnorodność i równe szanse	Różnorodność i równe szanse	37
	409-1: Praca przymusowa i obowiązkowa	Kodeks Postępowania, Kodeks Postępowania Dostawcy	
Środowisko			
Gospodarka odpadami i recykling	306-2: Całkowita masa odpadów według rodzaju i metody unieszkodliwiania	Gospodarka odpadami i recykling	45
	306-3: Wytworzone odpady - Całkowita liczba i objętość znaczących wycieków	Wskaźniki wydajności	54
Zarządzanie towarami niebezpiecznymi	306-3: Wytworzone odpady - Całkowita liczba i objętość znaczących wycieków	Wskaźniki wydajności	54
CO2 / Emisja gazów cieplarnianych (GHG)	305: Emisja	CO2 / Emisja gazów cieplarnianych (GHG), Wskaźniki wydajności	39 54
Efektywne wykorzystanie zasobów	302: Energia	Efektywność energetyczna, Wskaźniki wydajności	46 54
	303: Woda	Woda i ochrona środowiska, Wskaźniki wydajności	46 54

Globalne Porozumienie ONZ

Indeks 2021

Grupa Kuehne+Nagel jest sygnatariuszem UN Global Compact od grudnia 2019 r. Kuehne+Nagel w Polsce jest sygnatariuszem UN Global Compact od 12 kwietnia 2022 r. Raport zrównoważonego rozwoju jest corocznym komunikatem w sprawie postępów i zawiera informacje na temat naszych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju zgodnie z kryteriami ONZ.

COP (ang. Communication on Progress) jest dostępny na stronie internetowej UN Global Compact.

Dziesięć zasad Globalnego Porozumienia ONZ	Odpowiednie wytyczne firmy	Strony w Raporcie 2021
1. Firmy powinny wspierać i szanować ochronę praw człowieka propagowanych na arenie międzynarodowej.	Kodeks Postępowania Kodeks Postępowania Dostawcy Polityka bezpieczeństwa i zdrowia	12-13, 15, 20, 22, 34–38
2. Firmy powinny upewnić się, że nie są współwinne łamania praw człowieka		
3. Firmy powinny stać na straży wolności zrzeszania się	Kodeks Postępowania Kodeks Postępowania Dostawcy Polityka bezpieczeństwa i zdrowia Polityka różnorodności	12-13, 20, 38
4. Firmy powinny dążyć do eliminacji wszelkich form pracy przymusowej i obowiązkowej.		
5. Firmy powinny dążyć do skutecznego zniesienia pracy dzieci.		
6. Firmy powinny dążyć do wyeliminowania dyskryminacji w zakresie zatrudnienia		
7. Firmy powinny wspierać ostrożne podejście do wyzwań środowiskowych.	Polityka środowiskowa Kodeks Postępowania Dostawcy	22, 24, 27–29, 40–48, 50
8. Firmy powinny podejmować inicjatywy promujące większą odpowiedzialność za środowisko.		
9. Firmy powinny zachęcać do rozwoju i rozpowszechniania technologii przyjaznych środowisku.		
10. Firmy powinny przeciwdziałać korupcji we wszystkich jej formach, w tym wymuszeniom i przekupstwu.	Kodeks Postępowania Kodeks Postępowania Dostawcy	12–23, 26, 37–38

Kuehne + Nagel Sp. z o.o.
ul. Spedycyjna 1
62-023 Gądko

www.kuehne-nagel.pl