

Edycja 2022

Raport zrównoważonego rozwoju



Spis treści

3	Tytułem wstępu
6	Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju
8	Nasza działalność biznesowa
9	Strategia i ambicje w obszarze ESG
12	Podjęcie oparte na istotności
15	Postępy ESG
16	Łańcuch wartości
24	Środowisko
40	Kwestie społeczne
50	Ład korporacyjny
58	Praca dla społeczności i dla społeczeństwa
60	Fakty, dane i gwarancje
60	Podsumowanie celów i postępów we wszystkich obszarach
64	Historia, zakres i podstawy sprawozdawczości
68	Globalne wskaźniki ESG
74	Lokalne wskaźniki ESG
76	Indeks GRI

Tytułem wstępu



Drodzy Czytelnicy,

Jako nowy Dyrektor Zarządzający Kuehne+Nagel mam zaszczyt podzielić się z Państwem refleksją, jak istotny dla naszych pracowników, planety i działalności biznesowej jest zrównoważony rozwój. Sektor logistyki stoi dziś w obliczu bezprecedensowych wyzwań: od zmieniających się potrzeb klientów, poprzez rosnące ceny energii, wojnę w Ukrainie, po zmiany adaptacyjne, konieczne po pandemii oraz wynikające z potrzeby przekształcania naszego sektora w bardziej zrównoważony.

W ciągu ostatnich lat doświadczyliśmy różnego rodzaju zakłóceń działalności skutkujących rosnącymi wymaganiami klientów. Były to wyzwania, z którymi 80 tysięcy naszych kolegów radziło sobie z niewiarygodnym zaangażowaniem.

Zarządzanie złożonymi zagadnieniami to nasza specjalność, oraz czynnik, który sprawił, że w roku 2022 Grupa Kuehne+Nagel, po raz ósmy z rzędu, odnotowała rekordowe wpływy.

Dostarczyliśmy cztery miliardy szczepionek na Covid-19 na całym świecie – co dowodzi,

że klienci ufają naszym rozwiązaniom dla sektora opieki zdrowotnej. Firma zwiększyła też swoje zaangażowanie w sektorze e-commerce oraz rozszerzyła obecność w Azji, w szczególności na trasach transpacyficznych.

Wykorzystując nowe metody obniżyliśmy emisje gazów cieplarnianych dla większej liczby klientów. Dzięki nam firmy, takie jak Lenovo, mogą teraz oferować swoim klientom zrównoważone rozwiązania transportowe. Novo Nordisk korzysta z naszego wsparcia wdrażając program, którego celem jest zwiększenie udziału zrównoważonych paliw i obniżenie do zera emisji dwutlenku węgla w transporcie lotniczym do roku 2030. Firma Vestas powierzyła nam transport swoich turbin wiatrowych oraz części zamiennych w serwisie 24/7.

We wszystkich naszych centrach usług logistyki kontraktowej osiągnęliśmy cel wykorzystywania wyłącznie energii odnawialnej, a w przyszłości planujemy produkcję własnej energii. Rozpoczęliśmy też współpracę z dostawcami, by rozbudować niezbędną infrastrukturę stacji ładowania przy drogach.

Tak samo uważnie jak głos naszych klientów słuchamy też głos naszych pracowników.

W zeszłym roku zaprosiliśmy ponad 25 tysięcy pracowników do udziału w ankiecie działów operacyjnych. Aktualnie, bazując na tym badaniu wdrażamy działania i wymieniamy się dobrymi praktykami, które będą fundamentem naszego nowego programu o nazwie Great Place to Work, który rozpocznie się w tym roku.

Mogę też z radością poinformować, że aktualnie 40% naszych pracowników stanowią kobiety. Osobiście zobowiązałem się, że do roku 2030 liczba kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych się podwoi.

W zeszłym roku powołaliśmy Rzecznika Praw Człowieka i zapewniliśmy wytyczne dla pracowników świadczących pracę zdalną podczas pandemii, obejmujące również wsparcie w zakresie realizacji planów indywidualnego rozwoju.

To tylko niektóre z działań, które utrzymują nas na właściwej ścieżce – równoległe do zobowiązań wynikających z inicjatywy SBTi koncentrującej się na obniżaniu emisji i radzeniu sobie ze skutkami zmian klimatycznych.

Wraz z kolegami z Zarządu podejmujemy decyzje dotyczące zrównoważonego rozwoju i strategii firmy.

Niedawno ogłosiliśmy Roadmap 2026, który bazuje na priorytetach umożliwiających nam realizację zobowiązań wynikających z długoterminowej Wizji 2030: pragniemy „stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw, wspierającym zrównoważoną przyszłość”.

Realizacja działań z obszaru ESG to jeden z czterech istotnych filarów Roadmap 2026 odzwierciedlającej naszą ambicję stania się liderem zrównoważonej logistyki. Pragniemy ograniczyć nasz wpływ na środowisko, wspierać klientów na drodze do zrównoważonej przyszłości oraz zatrudniać i zatrzymywać najlepszych pracowników poprzez tworzenie najlepszego środowiska pracy.

Solidne zasady ładu korporacyjnego umożliwią nam nie tylko osiągnąć sukces, ale również jego zabezpieczenie.

Z myślą o realizacji działań ESG wprowadziliśmy zmiany również na poziomie Zarządu. Nową globalną dyrektorką HR została Sarah Kreienbühl, stając się tym samym pierwszą kobietą w Globalnym Zarządzie Kuehne+Nagel. Sarah, która dysponuje bogatym doświadczeniem z dziedziny ESG przejmie odpowiedzialność za ten obszar na poziomie globalnego Zarządu. Jednocześnie fakt, że na początku roku 2023 do Zarządu dołączył dr Mark Pfeffer, Dyrektor ds. Prawnych, wieloletni główny radca prawny Grupy Kuehne+Nagel odpowiedzialny za ładu korporacyjny, potwierdza trwałe zaangażowanie Rady Dyrektorów i Zarządu w przestrzeganie przepisów i kwestie uczciwej działalności.

Wspieranie zrównoważonej przyszłości stanowi rdzeń przekonań naszej firmy i integralną część Wizji 2030. To podróż, do której Was zapraszamy!

Stefan Paul,
Dyrektor Zarządzający Kuehne+Nagel



Drodzy Czytelnicy,

jako firma działająca na świecie od ponad 130 lat, a w Polsce od ponad 31 lat, jesteśmy dumni z roli, jaką odgrywamy w tworzeniu i utrzymywaniu globalnych łańcuchów dostaw. Jednocześnie obserwujemy globalne trendy i dostosowujemy nasze działania tak, aby minimalizować negatywne konsekwencje naszej działalności. Obecnie jednym z największych i najważniejszych długofalowych wyzwań, przed którymi stoimy wszyscy – nasi klienci, przewoźnicy, dostawcy i my, pracownicy Kuehne+Nagel – są zmiany klimatyczne.

Sektor transportu towarów odpowiada za 8% światowej emisji dwutlenku węgla. Jeśli wziąć pod uwagę również operacje związane z logistyką magazynową, to może to być nawet 11 do 15% globalnych emisji. Mając na uwadze te dane mamy do odegrania ważną rolę w opracowywaniu i wdrażaniu przyjaznych dla środowiska rozwiązań. Z pełną odpowiedzialnością podejmujemy i wdrażamy działania mające na celu ograniczenie i redukcję emisji we wszystkich zakresach zdefiniowanych przez Greenhouse Gas Protocol, a więc zarówno w emisji generowanej bezpośrednio przez naszą firmę, jak i przez naszych poddostawców energii oraz usług.

Realizację programów środowiskowych rozpoczęliśmy w Kuehne+Nagel już w roku 2010. Ich zakres i formy działania ulegały w tym czasie ewolucji. Stale wyznaczamy sobie kolejne cele i z uporem dążymy do ich realizacji. Na przykład od 2022 r. wszystkie nasze obiekty są zasilane energią

elektryczną, pochodzącą ze źródeł odnawialnych, na co posiadamy odpowiednie certyfikaty. Kontynuujemy wdrażanie oświetlenia LED, dążąc do osiągnięcia 95% udziału do końca roku 2023. Jednocześnie działamy na rzecz usprawnienia naszej gospodarki odpadami i zmniejszania ilości odpadów opakowaniowych w łańcuchu dostaw zgodnie z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego. Monitorujemy i zwiększamy nasze ambicje redukcji zużycia wody we wszystkich obiektach logistycznych na całym świecie.

Nasze dążenie do zrównoważonego rozwoju nie ogranicza się wyłącznie do kwestii środowiskowych. Chcemy stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw, wspierającym zrównoważony rozwój ekonomiczny, a jednocześnie dbającym o każdego z naszych 1770 pracowników w Polsce. Jesteśmy ukierunkowani na rozwój kompetencji kadry, promowanie różnorodności i równości szans oraz tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym każdy pracownik ma realny wpływ na zarówno swój rozwój, jak i przyszłość organizacji. Jesteśmy również zorientowani na eliminację wszelkich dyskryminacji i nierówności, m.in. płciowych, rasowych i wiekowych, zapewniając równy dostęp do programów rozwojowych i talentowych. Staramy się rozwijać kulturę firmy razem z pracownikami i pielęgnujemy wspólne wartości, stawiając człowieka w sercu wszystkiego, co robimy.

Jako firma o silnych wartościach etycznych, od lat konsekwentnie realizujemy program etyki i zgodności, zobowiązujący naszą organizację do umacniania etycznych postaw biznesowych i transparentności podatkowej. Każdy pracownik corocznie zobowiązany jest do potwierdzenia zapoznania się z zasadami etyki przyjętymi w Kuehne+Nagel. Wśród nich znajdują się aspekty dotyczące uczciwości biznesowej, w tym bezwzględnej zgodności z obowiązującymi przepisami i zasad przeciwdziałania korupcji.

Jesteśmy dumni z naszych dotychczasowych osiągnięć. Wiemy też, że wciąż jest wiele pracy przed nami. Dlatego zobowiązujemy się do nieustannego doskonalenia naszych praktyk i dążenia do przejmowania coraz większej odpowiedzialności ESG. W przyszłości chcemy także rozwijać naszą współpracę z organizacjami rządowymi i pozarządowymi, aby wzmacniać partnerstwo sektora prywatnego z publicznym oraz coraz efektywniej realizować Cele Zrównoważonego Rozwoju.

Zapraszam do lektury Raportu zrównoważonego rozwoju za 2022 r.

Wojciech Sienicki
Dyrektor Zarządzający Kuehne+Nagel
w Polsce

Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju



100%

**odnawialnej
elektryczności**
w naszych centrach usług
logistyki kontraktowej
oraz



99%

**odnawialnej
elektryczności**
w wszystkich
lokalizacjach



76%

wykorzystanie LEDów
na 5,958,824 m²
budynków



25%

wskaźnik zatrudnienia
stażystów
w ujęciu globalnym

**24%**

reprezentacji kobiet
wśród kadry zarządzającej
wyższego szczebla
oraz

**> 95%**

pracowników
z ukończonym corocznym
kursem znajomości
Kodeksu Postępowania

**40%**

reprezentacji kobiet
w ujęciu globalnym

**4.66**

gwiazdek na 5
ocena naszej aplikacji
onboardingowej

Nasza działalność biznesowa

Tworzenie wartości dodanej

Oferując globalne kompleksowe usługi logistyczne Kuehne+Nagel uwalnia klientów od wszelkich problemów związanych z transportem. Zarządzamy wachlarzem usług, od magazynowania i spedycji, poprzez dystrybucję, po logistykę zwrotów. Kuehne+Nagel specjalizuje się także w zarządzaniu kompleksowymi rozwiązaniami dla łańcucha dostaw.

Dane o transporcie stanowią kluczową część naszej działalności biznesowej. Dzięki łączeniu i synchronizacji danych oraz udostępnianiu ich w nieskomplikowany sposób, nasze procesy w łańcuchu dostaw stają się bardziej transparentne i efektywne.

Jednocześnie, w przypadku większości naszych usług realizowanych drogą morską, lotniczą czy lądową, obsługę towarów klientów realizujemy przy udziale podwykonawców. Ten lekki model biznesowy typu „asset light” umożliwia stałą, elastyczną ewolucję łańcucha wartości oraz optymalizację usług pod względem kosztu, czasu i wpływu na środowisko.

Krótko mówiąc oferujemy naszym klientom przewagę na rynku, gdzie konkurencja jest silna. W przyszłości planujemy inwestycje w rynki, na których będziemy mogli ułatwiać klientom działalność oraz inwestycje w usługi, które umożliwią dalszą rozbudowę naszego łańcucha wartości z zaangażowaniem stron trzecich (3PL). Będziemy też promować rozwiązania logistyczne wspierające zrównoważoną przyszłość.



98

krajów
na świecie



1,277

lokalizacji
na świecie



80,334

pracowników
na świecie



39,398

milionów CHF
obrotu netto

Liczba lokalizacji
w podziale na regiony

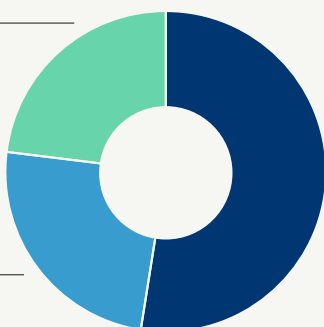
292

Azja i Pacyfik

313

Ameryki

672
EMEA



Zatrudnieni
w podziale na regiony

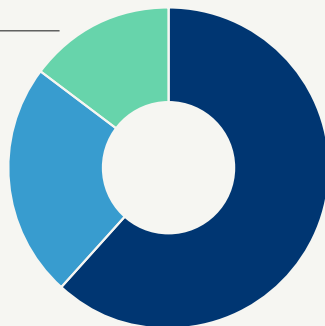
11,766

Azja i Pacyfik

18,828

Ameryki

49,740
EMEA



Strategia i ambicje w obszarze ESG

Dążenie do stania się liderem zrównoważonej logistyki

Rok 2022 miał decydujące znaczenie dla ewolucji strategii korporacyjnej Kuehne+Nagel: dobiegła końca realizacja pięcioletniej strategii 2022, która koncentrowała się na rozbudowaniu naszej oferty łańcucha dostaw i rozwinięciu jej w kierunku łańcucha wartości.

Dlatego też drugą połowę roku poświęcono na zbudowanie kolejnej wersji naszej strategii: Roadmap 2026 oraz Wizji 2030. Nowa, czteroletnia strategia przygotowana na nieustannie zmieniające się warunki rynkowe i nieprzewidywalność łańcucha dostaw bazuje na naszych doświadczeniach i osiągnięciach. W jej centrum znajduje się ambicja, by stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw wspierającym zrównoważoną przyszłość.

Będąc elementem nadrzędnej strategii, realizacja działań ukierunkowanych na ESG podsumowuje nasze podejście do zrównoważonego rozwoju, które zamierzamy wdrażać w nadchodzących latach. Uwzględnienie ESG w Roadmap odzwierciedla nasze przekonanie, że podejście oparte na solidnych zasadach stanowi kluczowy element rozwoju w obszarze środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego (ESG).

Filar „Living ESG” to nasze zobowiązanie do kierowania się aspektami środowiskowymi, społecznymi i ładu korporacyjnego na co dzień w pracy i w kulturze naszej organizacji, a także do koncentrowania się na opracowywaniu usług w ramach zrównoważonego łańcucha wartości.

Łańcuch wartości, stanowiący integralną część naszej ambicji stania się globalnym liderem dekarbonizacji rozwiązań transportowych, stanowi rdzeń wszystkich naszych działań. Z tego względu został opisany we wstępie do drugiej części niniejszego raportu.

Zbudowana na solidnych fundamentach

Nasza firma jest sygnatariuszem oenietowskiej inicjatywy UN Global Compact zachęcającej przedsiębiorstwa do stosowania zrównoważonych, odpowiedzialnych społecznie praktyk i zdawania sprawozdań z ich wdrażania. Jak opisano poniżej, „Living ESG” ma przyczynić się do wdrażania Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ i realizacji innych istotnych kwestii.

Kluczowy wpływ na naszą strategię ESG ma także nasze zaangażowanie w inicjatywę SBTi. Dzięki współpracy z Carbon Disclosure Project (CDP), inicjatywą UN Global Compact, Światowym Instytutem Zasobów oraz WWF określiliśmy docelowe poziomy obniżenia emisji i monitorujemy postępy w tym zakresie. Ten oraz inne cele i inicjatywy środowiskowe opisano w rozdziale dotyczącym środowiska, znajdującym się w drugiej części raportu.

Zdobywanie zaufania interesariuszy to kolejna kluczowa zasada naszej strategii. W obszarze ESG poddajemy się ocenie wiodących agencji ratingowych, w szczególności tych najbardziej uznanych i najczęściej wykorzystywanych przez klientów i inwestorów. Po 2023 roku będziemy publikować również naszą oficjalną ocenę Carbon Disclosure Project (CDP).

Ramy ESG

- Polityka środowiskowa
- Polityka w obszarze towarów niebezpiecznych
- Polityka różnorodności i inkluzji
- Polityka praw człowieka
- Deklaracja dot. BHP
- Kodeks Postępowania
- Wytyczne do przeciwdziałania łapówkarstwu
- Bezpieczeństwo informacji
- Centrum polityki prywatności
- Kodeks Postępowania Dostawcy
- Oświadczenie o bezpieczeństwie



Podejście bazujące na trzech kluczowych filarach

Środowisko

Jako lider łańcucha dostaw, Kuehne+Nagel poważnie traktuje zarówno swój wpływ na środowisko, jak i potencjał wpływania na zmiany w branży. Wytyczając sobie ambitne, oparte na naukowych podstawach cele redukcji emisji, poprzez nasz łańcuch wartości wspieramy klientów w drodze do zeroemisyjnej logistyki. Dlatego inwestujemy w elektryfikację naszej floty ciężarówek oraz energię odnawialną dla naszych biur i centrów usług oraz oferujemy klientom rozwiązania takie jak pomiar emisji, czy zrównoważone paliwa.

W przyszłości planujemy rozwijać liczne inicjatywy i programy pilotażowe związane m.in. z redukcją ilości odpadów i plastiku w logistyce kontraktowej, instalacją paneli słonecznych na ciężarówkach i wykorzystaniem pojazdów elektrycznych przy obsłudze transportu towarowego na lotniskach.

Kwestie społeczne

Koncentrując się na ludziach i planecie, Kuehne+Nagel pragnie stać się najlepszym pracodawcą oraz miejscem, gdzie inkluzja i równe szanse są silnie zakorzenione w kulturze korporacyjnej. Naszą strategię kształtuje przekonanie, że pozytywne doświadczenia pracowników i klientów

są ze sobą nierozzerwalnie związane.

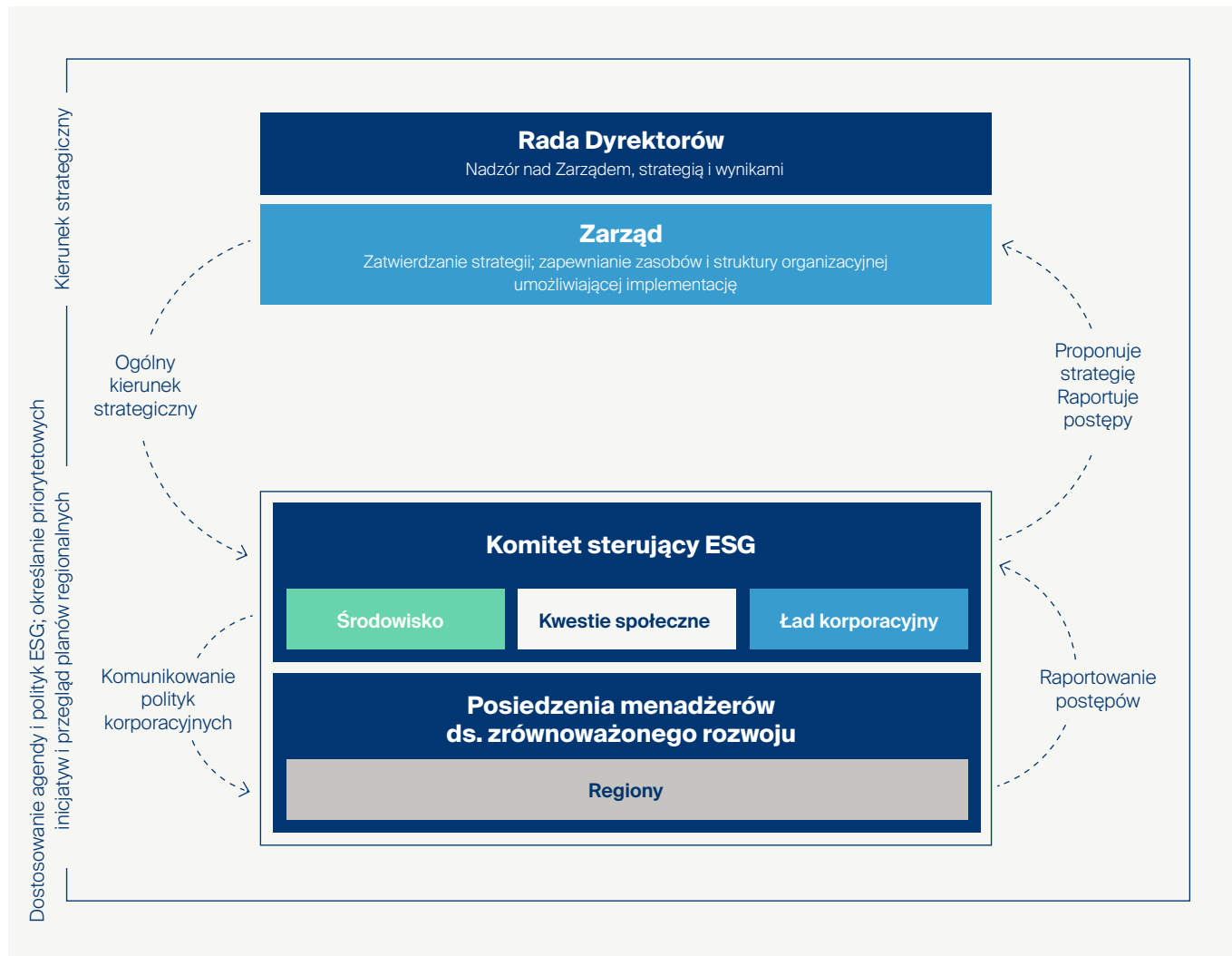
Pracownicy wywierają wpływ na naszą strategię poszukując wyższego celu, zwracając uwagę na kwestie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu, oraz dążąc do zarządzania swoimi karierami poprzez stały rozwój osobisty. Wierząc w innowacyjną moc różnorodności w zespołach, kierujemy się szacunkiem do indywidualności. Wśród naszych inicjatyw należy wymienić zwiększanie reprezentacji kobiet wśród kierownictwa, a także zwiększanie liczby stażystów przyjmowanych do firmy.

Ład korporacyjny

Realizacja naszych ambicji społecznych i środowiskowych wymaga ładu korporacyjnego. Nasze polityki i praktyki koncentrują się na uczciwości biznesowej, odpowiedzialności, sprawiedliwości i przejrzystości. Kuehne+Nagel pragnie budować, bazując na lojalności i zaufaniu, wolne od dyskryminacji relacje z klientami, dostawcami, pracownikami oraz społecznościami, w których działamy. Ponadto, w dobie cyfryzacji, Kuehne+Nagel odpowiada za bezpieczne zarządzanie danymi, cyberbezpieczeństwo i zaangażowanie w otwartą komunikację z interesariuszami: by zagwarantować przejrzystość oferowanych produktów i usług oraz działalność zgodną z obowiązującymi przepisami prawa.

Nasze wyniki według agencji ratingowych ESG

Agencja ratingowa	Wyniki		Skala punktacji	
	2022	2021	Najlepszy	Najgorszy
Ecovadis	72 (złoty medal)	70 (złoty medal)	100	0
Cyberadis	897	NA	1000	0
MSCI	AAA „Lider”	AAA „Lider”	AAA	CCC
Sustainalytics	17.8 (niskie ryzyko)	17.9 (niskie ryzyko)	0	50



Struktura koordynacji i współpracy w obszarze ESG

Nadzór nad zarządzaniem ESG

Wraz z ewolucją zakresu, złożoności i wagi praktyk zrównoważonego rozwoju, zagadnienia środowiskowe, społeczne i zagadnienia ładu korporacyjnego stają się coraz mocniej zintegrowane z naszą strukturą zarządzania i kulturą korporacyjną. Kuehne+Nagel posiada dwupoziomowy system zarządzania, na który składa się Rada Dyrektorów oraz Zarząd zatwierdzający strategię i monitorujący wyniki ESG. Zwykle zarówno Dyrektor Zarządzający (CEO) jak i Dyrektor Finansowy (CFO), a także inni kierownicy jednostek funkcjonalnych i biznesowych reprezentują Zarząd na kwartalnych posiedzeniach Rady Dyrektorów.

Zarząd regularnie otrzymuje informacje od Komitetu Sterującego ESG – w którego skład wchodzi przedstawiciele jednostek biznesowych związanych ze środowiskiem, kwestiami społecznymi i ładem

korporacyjnym – oraz od wspólnych grup roboczych i omawia działania z zakresu na ESG, które należy wdrożyć, by sprostać zmieniającym się globalnym potrzebom. Komitet Sterujący ESG powstał w roku 2022 i odpowiada m.in. za monitorowanie i raportowanie wyników, koordynację między jednostkami biznesowymi oraz koordynację strategii regionalnych i krajowych.

Ponadto, w związku z raportowaniem postępów Komitetowi Sterującemu ESG, co kwartał odbywa się spotkanie Menadżerów ds. Zrównoważonego Rozwoju – ekspertów od wdrażania strategii korporacyjnej na poziomie regionalnym i krajowym.

„Living ESG” to integralna część naszej Roadmap 2026. Od pierwszego kwietnia 2023 roku do Zarządu dołączyła pierwsza kobieta, doświadczona w obszarze ESG Dyrektorka HR, która przejmie odpowiedzialność za

zrównoważony rozwój na poziomie Rady Dyrektorów. Na początku 2023 roku na członka Zarządu powołany został Dyrektor ds. Prawnych i wieloletni główny radca prawny Grupy, odpowiedzialny za ład korporacyjny.

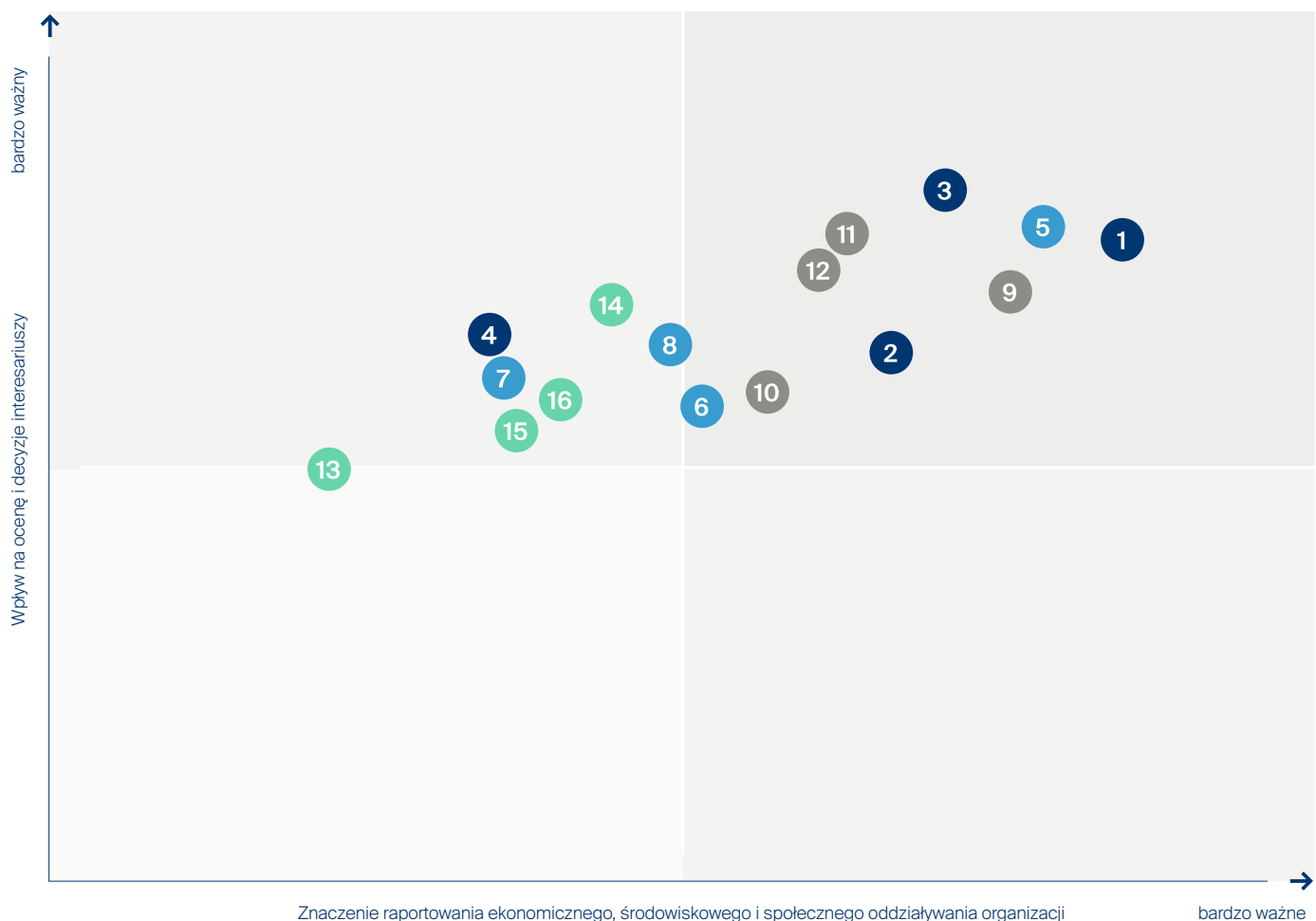
Do zadań Rady Dyrektorów należy m.in. zatwierdzanie Raportu Roczного i nadzór nad osobami, którym powierzono zadania związane z zarządzaniem. Zarząd publikuje Raport zrównoważonego rozwoju. Kluczowe tematy są komunikowane Radzie Dyrektorów. Więcej informacji o różnorodności (w Zarządzie), niezawisłości interesariuszy, zarządzaniu ryzykiem, działaniach i inicjatywach w obszarze uczciwości biznesowej, takich jak Kodeks Postępowania, przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu, działania antymonopolowe oraz wynagrodzenia znajduje się w Raporcie rocznym za rok 2022.

Matryca istotności

Kuehne+Nagel stosuje matrycę istotności, by zidentyfikować kwestie priorytetowe dla naszej organizacji i interesariuszy. W tym celu co dwa lata przeprowadzamy ocenę – ostatnia odbyła się w roku 2021, a kolejna jest planowana na połowę roku 2023. Podczas tego procesu, przy udziale Zarządu, identyfikowane są istniejące

i potencjalne istotne czynniki, które są następnie oceniane i grupowane przez interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. W ramach tego podejścia uwzględnia się również trendy zewnętrzne, np. nowe przepisy i dobrowolne regulacje; mapuje makro trendy w sektorze transportu i logistyki, a także dokonuje przeglądów badań branżowych.

Matryca istotności 2021



Ład korporacyjny

- 1 Integracja biznesowa
- 2 Przygotowanie firmy, odporność i reakcje na katastrofy
- 3 Prywatność i bezpieczeństwo danych
- 4 Odpowiedzialna komunikacja

Łańcuch wartości

- 5 Relacje z klientami i ich satysfakcja
- 6 Innowacyjne produkty i usługi
- 7 Zaangażowanie dostawców
- 8 Zrównoważony łańcuch dostaw

Kwestie społeczne

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

Środowisko

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

Ocenę prawdopodobieństwa wystąpienia oraz dotkliwości potencjalnych i rzeczywistych oddziaływań przeprowadza się dla każdego z tematów, a ostateczne decyzje dotyczące istotnych kwestii są uwzględniane w raportach Zarządu.

W ramach oceny istotności 2021 Kuehne+Nagel przeprowadziła badanie wewnętrzne, którym objęto 75 kierowników wyższego szczebla oraz pracowników ze wszystkich obszarów działalności biznesowej (np. operacje, compliance, zakupy, Business Development i zrównoważony rozwój). Ponadto otrzymaliśmy 138 odpowiedzi z odrębnego badania przeprowadzonego z udziałem interesariuszy zewnętrznych, m.in. klientów, dostawców i organizacji pozarządowych (NGO), w tym stowarzyszeń branżowych i stowarzyszeń zajmujących się zrównoważonym rozwojem.

Zgodnie ze wskazaniem matrycy jako najważniejsze w 2021 roku, badani wymienili zagadnienia społeczne: rozwój i retencja pracowników, różnorodność oraz równe szanse. Ważne okazały się także takie aspekty ładu korporacyjnego jak integralność biznesowa, przygotowanie i odporność firmy na katastrofy oraz prywatność i ochrona danych. W porównaniu do dwóch wcześniejszych cykli badań, w badaniu przeprowadzonym w roku 2021 wiele oddziaływań na środowisko uznano za mniej istotne.

Fakt, że ocena istotności przeprowadzana jest co dwa lata umożliwia Kuehne+Nagel monitoring zmieniających się trendów, pozwala pominąć czynniki nieistotne i uzyskać aktualny obraz czynników wywierających istotny wpływ i ważnych dla naszych interesariuszy. Jednocześnie, ponieważ ankiety udostępnione są w konkretnym oknie czasowym, w naszej odpowiedzialności jest odniesienie ich wyników do szerszego kontekstu i długoterminowej wizji działalności sektora oraz wpływu na pozostałe istotne czynniki.

Okres 2020-2021 był trudny: niepewna przyszłość przyczyniła się do wzrostu koncentracji na kwestiach społecznych. Jednak z drugiej strony w 2020 roku globalne emisje gazów cieplarnianych gwałtownie spadły odciągając uwagę od obaw związanych ze zmianą klimatu. Jesteśmy przekonani, że czynniki te wywarły znaczny wpływ na ocenę istotności 2021.

W Kuehne+Nagel spodziewaliśmy się jednak, że łańcuchy dostaw powrócą do normalnego poziomu, co przełoży się na wpływ sektora transportu i logistyki na globalny ślad węglowy i wywoła stanowcze wezwanie do wdrożenia długoterminowych, zrównoważonych rozwiązań, które przyspieszą realizację naszych ambicji związanych z dekarbonizacją transportu. Jako lider łańcucha dostaw możemy wpłynąć na tempo realizacji tego globalnego dążenia – jest to także naszym obowiązkiem.

Z tego względu strategia Roadmap 2026 wyraźnie koncentruje się na kwestiach środowiskowych, jak emisje gazów cieplarnianych, energia odnawialna i gospodarka odpadami, rzucając wyzwanie wynikom oceny przeprowadzonej w roku 2021. Nie oznacza to jednak, że lekceważymy zwiększoną świadomość społecznych aspektów zrównoważonego rozwoju, którym zagrożona pandemia. Wręcz przeciwnie, w naszej strategii na przyszłość pragniemy przełożyć ambicje społeczne na kluczowe dane liczbowe, potwierdzając tym samym, że jesteśmy najlepszą firmą dla naszych pracowników oraz społeczności, w których działamy.

W przyszłości, by nasza analiza była kompletna, w ramach oceny, która zostanie przeprowadzona w roku 2023, planujemy wprowadzić koncepcję podwójnej istotności. Analiza obejmie zarówno wpływ naszej działalności na środowisko i ludzi, jak i implikacje kwestii zrównoważonego rozwoju dla naszej firmy. Uwzględniając obowiązujące prawo, analiza podwójnej istotności pozwoli nam także poprawić nasze zrozumienie kwestii ESG i zapewni solidne podstawy do stałej ewolucji naszej strategii.

Ryzyka i szanse związane z klimatem

Zarządzanie ryzykiem to fundamentalny element praktyki biznesowej przedsiębiorstwa. Gdy jest wbudowane w strategię biznesową oraz procesy kontroli, staje się wynikiem stałego dialogu między Zarządem, Komitetem ds. Ryzyka i Compliance, a Komitetem ds. Audytu (więcej informacji o zarządzaniu ryzykiem znajduje się w Raporcie Rocznym za rok 2022 na str. 16).

Wybrane ryzyka z obszaru zrównoważonego rozwoju i klimatu uwzględniono już w ocenie ryzyka przeprowadzanej przez Zarząd, jednak nasza opinia na temat tego, co stanowi ryzyko – a czasem również szansę – ciągle się zmienia.

Z tego powodu należy uwzględnić ryzyko związane z klimatem, w tym zagrożenia fizyczne wynikające z ekstremalnych zjawisk pogodowych i rosnącego poziomu mórz, a także ryzyko związane z transformacją, np. przejściem na gospodarkę zeroemisyjną.

Co za tym idzie, od 2023 roku Kuehne+Nagel będzie opracowywać i utrzymywać program ryzyka dla całej firmy, w celu identyfikacji, oceny i reagowania na ryzyko klimatyczne, a następnie określania możliwości związanych ze zmianą klimatu. Raportowanie będzie opierać się na rekomendacjach Grupy Roboczej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD).



Postępy ESG



Łańcuch wartości



Kuehne+Nagel posiada globalnie 1 277 biur, w których zatrudnionych jest ponad 80 tysięcy osób. Firma ma ugruntowaną pozycję jako dostawca usług logistycznych i jeden z wiodących globalnych spedytorów morskich i lotniczych. Aktualnie oferujemy rozwiązania magazynowe i transportowe w niemal 100 krajach, co pozwala nam dostrzec rosnącą istotność zrównoważonych łańcuchów dostaw.

Dopasowując rozwiązania logistyczne do klientów, Kuehne+Nagel odpowiada nie tylko za wdrożenie strategii ESG w swej bezpośredniej sferze wpływów, ale również – poprzez usługi, które oferujemy – za globalny rozwój w kierunku bardziej zrównoważonych łańcuchów dostaw.

Nasza rozwijająca się oferta bazuje na polityce budowanej na podstawie krajowych i międzynarodowych standardów, modelach oraz przepisach z obszaru ESG. Jednocześnie słuchamy głosu organów regulacyjnych: Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO) kierującej lotnictwem międzynarodowym i Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO), która odgrywa odrębną rolę. Rozwijamy wiedzę wewnętrzną – zgodną z przepisami z obszaru ESG oraz potrzebami zrównoważonego rozwoju.

W przeprowadzonym w 2022 roku badaniu Gartner Magic Quadrant firma Kuehne+Nagel została nazwana największym wizjonerem w branży zewnętrznych usług logistycznych.

W przyszłości kluczową rolę odegra ewolucja naszego łańcucha wartości. Stanowi ona integralną część Roadmap 2026 i Wizji 2030 i kształtuje naszą ofertę w obszarze dekarbonizacji, koncentrującą się na nowych, niskoemisyjnych technologiach transportowych.

W tej części raportu opisano powiązane ze sobą tematy takie jak relacje z klientami i satysfakcja klienta, zaangażowanie dostawców, innowacyjne produkty i usługi oraz zrównoważony łańcuch dostaw. Według wskazań matrycy istotności wszystkie te zagadnienia są istotne dla naszych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

Łańcuch wartości: istotne tematy





Słuchamy naszych klientów

Nasz biznes ma swój początek u 400 tysięcy naszych klientów.

W roku 2021 przeprowadziliśmy działania w celu rozpoznania potrzeb naszych klientów. Na podstawie ich wyników w roku 2022 wprowadziliśmy nowe narzędzie online przeznaczone do zbierania opinii klientów. Umożliwiając klientom szybki i bezpośredni kontakt z nami za pośrednictwem prostej usługi informacji zwrotnej stanowiącej element jednego z naszych narzędzi do komunikacji, skróciliśmy czas odpowiedzi. W ramach programów pilotażowych narzędzie zostało przetestowane w ponad 20 krajach w Amerykach i w Europie, a w roku 2023 trafi na Bliski Wschód, do Azji, Afryki i pozostałych krajów Europy.

W roku 2022 przeprowadzono również badanie klientów logistyki kontraktowej, w którym otrzymano największą jak dotąd liczbę odpowiedzi; badanie wykazało też najwyższy z dotychczasowych poziomów satysfakcji klienta. Odnotowano także, że w porównaniu do roku 2021 wskaźnik Net Promoter Score (NPS) mierzący lojalność i satysfakcję klienta oraz skłonność klientów do polecenia produktów i usług danej firmy wzrósł o 2%.

Bez względu na to, na jakim etapie swych dążeń w kierunku zrównoważonego rozwoju znajdują się nasi klienci, oferujemy im relacje skoncentrowane na celu oraz doskonałe, zrównoważone rozwiązania.

Jednocześnie w roku 2022 trwały prace nad zidentyfikowaniem klientów, którzy – tak jak my – zaangażowali się w inicjatywę SBTi. W przyszłości będziemy dążyć do identyfikacji synergii z takimi firmami, a także wzmocnienia naszego partnerstwa, by osiągać wspólne cele.

Wykorzystanie potęgi danych

Dokonywanie przyjaznych dla środowiska wyborów wymaga znajomości śladu węglowego generowanego na poszczególnych etapach łańcucha dostaw. Dlatego nasze podejście do emisji, nazywane „zmiierz-unikaj-redukuj” zaczyna się od danych.

System Pomiaru Emisji z Transportu (TEM) będący elementem naszego systemu Zarządzania Śladem Węglowym (Carbon Management) oblicza emisje dwutlenku węgla ze wszystkich działań transportowych korzystając z oprogramowania EcoTransIT, które może być wykorzystywane na całym świecie. Metodologia, z której korzystamy uwzględnia wszystkie środki transportu, wspólne czynniki emisji i zakresy rozliczania, takie jak Well-to-Wheel (WtW 1). Uzyskane wyniki są następnie łączone z interfejsem

Nasi klienci mogą dokonywać bardziej zrównoważonych wyborów

Wielka ilość danych od klientów to także ogromny potencjał analityczny. W roku 2022 wykorzystaliśmy ten potencjał do zarządzania i analizy danych przy wdrożeniu Essential Emission Suite. W ramach Emission Suite dostarczamy klientom kompleksowych informacji o ich przesyłkach oraz emisjach, ukazując wpływ sposobów i wielkości transportu na szlaki handlowe. Nasze analizy emisji sięgają głębiej, by wspierać działania własne klientów zmierzające do obniżenia emisji; oferujemy możliwość określenia docelowych poziomów emisji i śledzenia osiąganych wyników w odniesieniu do celów; zapewniamy narzędzia umożliwiające podejmowanie świadomych decyzji transportowych, np. zmianę transportu lotniczego na połączenie transportu lotniczego z morskim, które pozwala zbilansować czas, koszt i emisję z transportu.

Kuehne+Nagel wykorzystuje dane o emisjach również do optymalizacji i rozbudowy oferty usług oraz w celu uwzględnienia rozwiązań ograniczających lub redukujących emisje CO₂e². To obejmuje optymalizację i konsolidację operacji, a także nowe technologie transportowe i paliwa niskoemisyjne (więcej informacji w rozdziale zatytułowanym „Środowisko”).

1. Metodę Well-to-Wheel WtW stosuje się do oceny całego cyklu życiowego paliw wykorzystywanych w transporcie, od wydobycia do wykorzystania.
2. Ekwivalent dwutlenku węgla, w skrócie CO₂e to jednostka stosowana do porównania emisji z różnych gazów cieplarnianych na podstawie ich potencjału tworzenia efektu cieplarnianego (GWP) poprzez przeliczanie ilości innych gazów na równoważną ilość dwutlenku węgla o tym samym potencjale tworzenia efektu cieplarnianego (źródło: EOG).



Angażowanie naszych dostawców

Nasi dostawcy są zróżnicowaną grupą: logistyka morska to zaledwie część potencjalnych partnerów, ale już logistyka drogowa to dziesiątki tysięcy. W roku 2022 współpracowaliśmy z 38 356 dostawcami, których ocenialiśmy w ramach naszego Systemu Zarządzania Dostawcami (SMT).

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać Kodeksu Postępowania Dostawcy oraz podejmować rozsądne starania, by przestrzegali go także ich dostawcy. Kodeks obejmuje wymóg postępowania zgodnego z przepisami prawa oraz standardami w obszarze BHP, a także obowiązek przestrzegania praw człowieka, w tym zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej, prawo do zrzeszania się

negocjowania umów zbiorowych (więcej informacji w rozdziale zatytułowanym „Kwestie społeczne”).

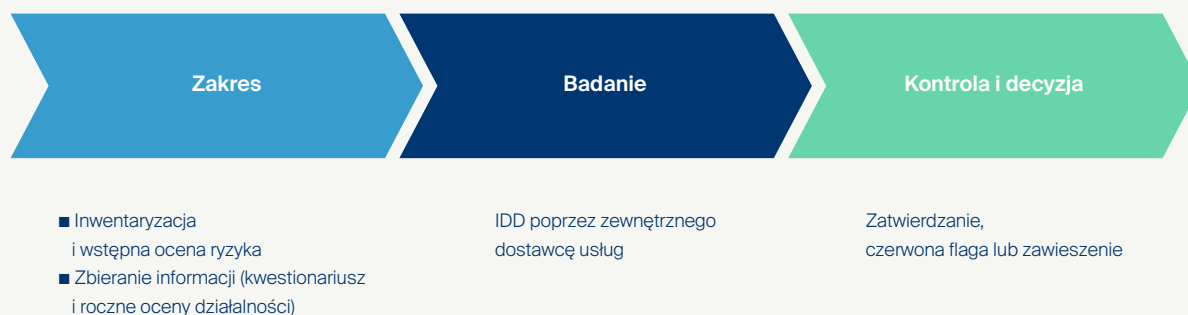
Aby zabezpieczyć decyzje menadżerów w obszarze ryzyka współpracy z osobami trzecimi, Kuehne+Nagel stosuje oparty na analizie ryzyka proces Integrity Due Diligence (IDD). Dostawcy wysokiego ryzyka podlegają zatwierdzeniu przez Kuehne+Nagel i mają obowiązek odbyć internetowe szkolenie z przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji. Proces IDD koncentruje się m.in. na dostawcach, którzy w imieniu naszych klientów współpracują z urzędnikami państwowymi, co ma miejsce np. w przypadku usług pośrednictwa celnego.

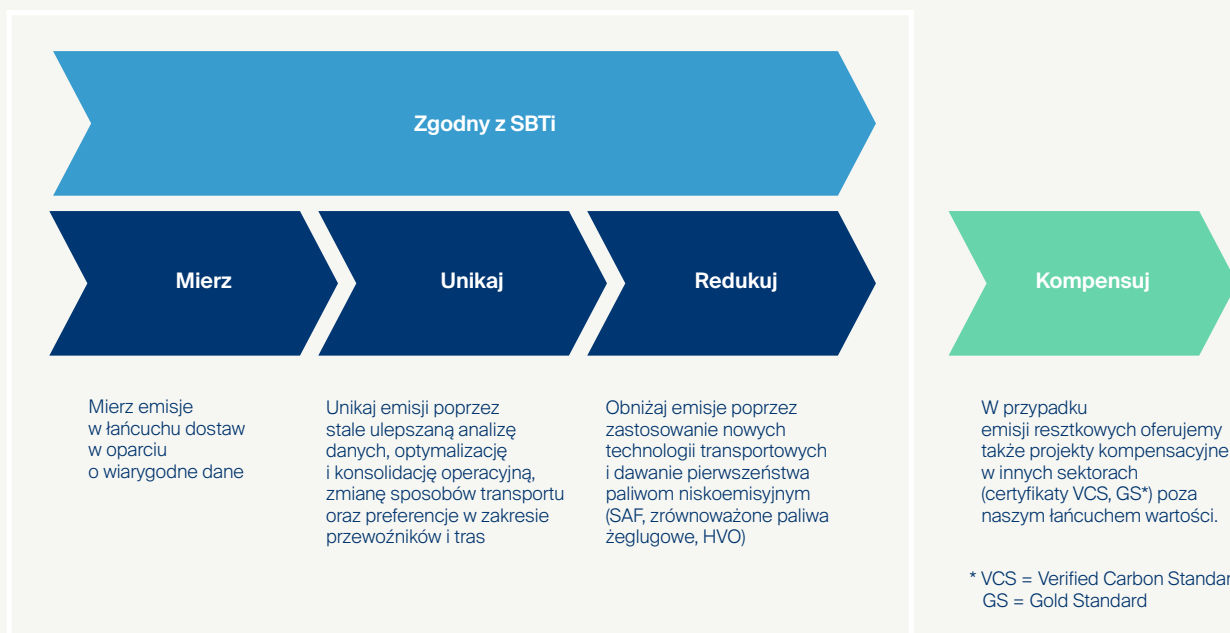


629

**zatwierdzonych dostawców
wysokiego ryzyka
na koniec roku 2022
(ocenieni w ramach Integrity Due Diligence)**

Proces Integrity Due Diligence





Odpowiadamy za rozwój technologii

Jako przedsiębiorstwo typu „asset light” Kuehne+Nagel ma ograniczoną flotę pojazdów własnych. Dlatego organizując usługi logistyczne dla naszych klientów współpracujemy z dostawcami. W związku z tym – i tak jak opisano to w rozdziale zatytułowanym „Środowisko” – ponad 98% wszystkich naszych emisji dwutlenku węgla jest generowanych przez sieć dostawców świadczących usługi naszym klientom.

To stawia Kuehne+Nagel na interesującej pozycji, nie jesteśmy bowiem partnerem branżowym, który może opracowywać zrównoważone technologie dla sektora transportu. Możemy jednak współpracować z różnymi partnerami i dostawcami, by oferować jak najbardziej zrównoważone i jak najbardziej niskoemisyjne rozwiązania na rynku. Rozwiązania te są zgodne z naszym podejściem Mierz-Unikaj-Redukuj, które z kolei jest spójne z naszymi celami w ramach inicjatywy SBTi.

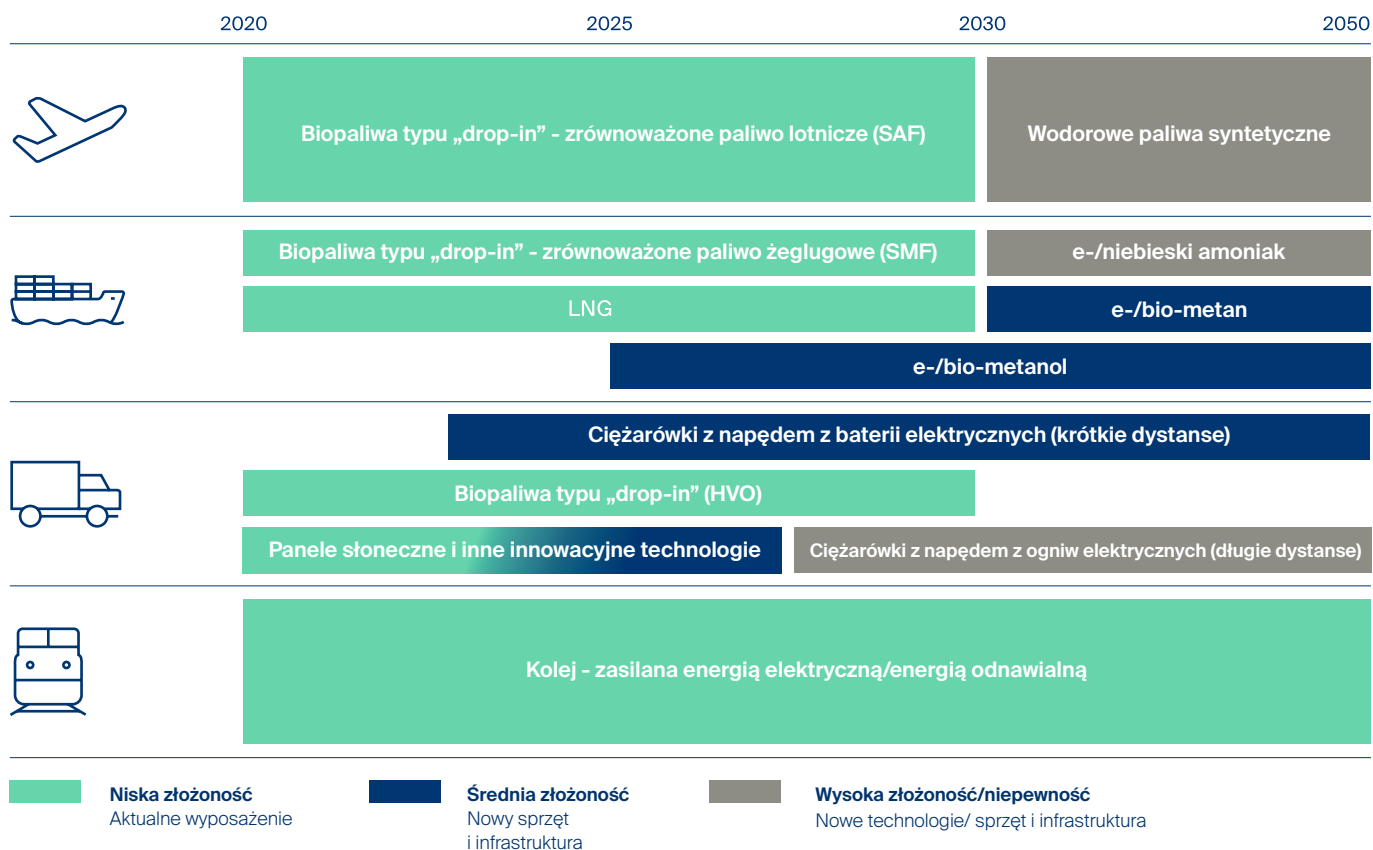
Gdy rynek jest gotowy wcześniej niż technologia

Być może najważniejszym, nieustannie ewoluującym aspektem naszego łańcucha wartości jest rozwijanie produktów i innowacji. Ponieważ transport, a w szczególności transport towarowy odpowiada za wysoki odsetek globalnych emisji, uwaga polityków i obywateli skupia się aktualnie na elektryfikacji transportu, a także opracowywaniu niskoemisyjnych paliw.

Rynek paliw alternatywnych wciąż się rozwija, a Kuehne+Nagel odgrywa kluczową rolę tworząc odpowiednie warunki do wykorzystania biopaliw w transporcie morskim, uwodornionego oleju roślinnego (HVO) w transporcie drogowym oraz zrównoważonego paliwa lotniczego (SAF). Nasza strategia w tym obszarze opiera się na Roadmap Zielonych Technologii.



Roadmap Zielonych Technologii



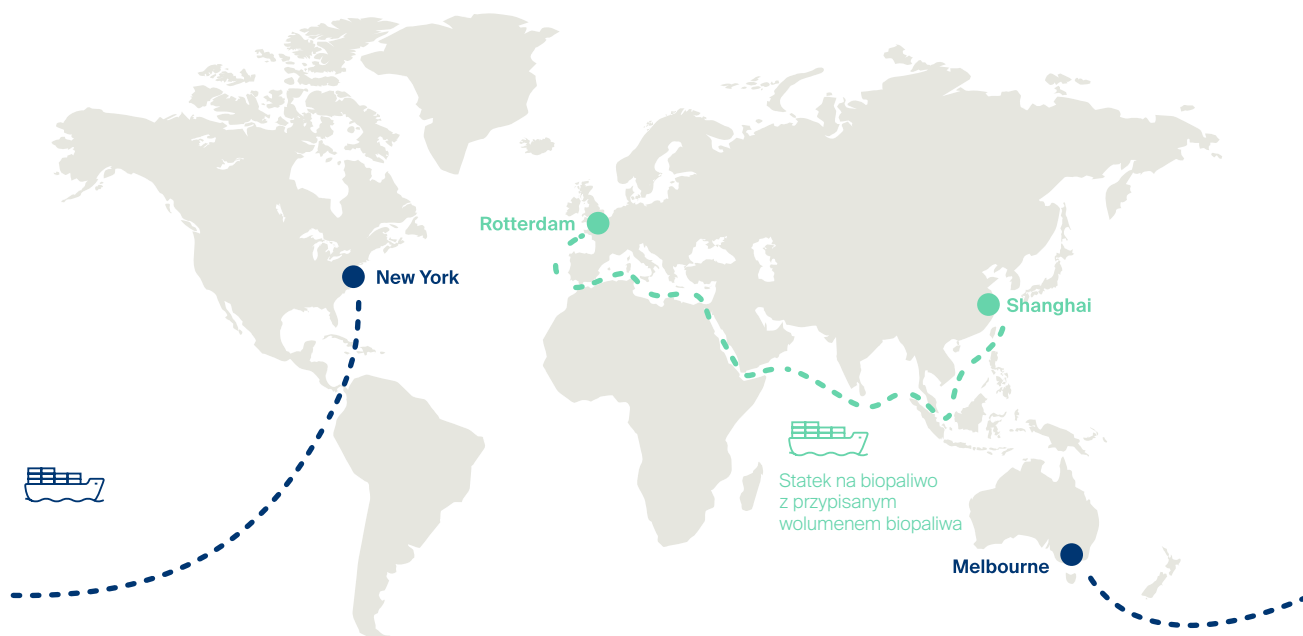
Paliwa alternatywne, w powietrzu i na morzu

Kuehne+Nagel nieustannie inwestuje w popularyzację alternatywnych paliw lotniczych i rozszerza swą ofertę. W 2022 roku jednym z partnerów Kuehne+Nagel stała się firma farmaceutyczna Novo Nordisk.

W przypadku Novo Nordisk, transport lotniczy odpowiada za większość emisji powstających podczas dostarczania leków ratujących życie pacjentom na świecie. W 2022 roku Novo Nordisk wykorzystał 12 milionów litrów SAF Kuehne+Nagel, co pozwoliło uniknąć bezpośrednich emisji około 30 tysięcy ton CO₂e.

Ponadto dzięki większej koncentracji na transporcie morskim, Kuehne+Nagel zabezpieczyło wystarczające ilości biopaliwa nowej generacji na bazie odpadów, by zaoszczędzić 40 000 TEU ekwiwalentu dwutlenku węgla (CO₂e).

Z rozwiązania tego, które ogłoszono w sierpniu 2022 roku, będącego pierwszą z szeregu opcji dla wysokich wolumenów, skorzystało już wielu klientów na całym świecie, obniżając emisje CO₂e związane z transportem towarów i usługami.



Krok 1

Klient wybiera dowolny szlak handlowy lub usługę ze statkiem na paliwo tradycyjne.

→ Krok 2

Biopaliwo potrzebne do obniżenia CO₂e jest zużywane przez statek na innym szlaku handlowym.

→ Krok 3

Redukcja jest przypisywana do ładunku klienta. Klient otrzymuje dokumentację potwierdzającą transport niskoemisyjny.

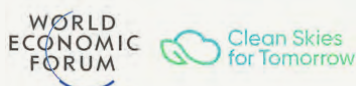
Zrównoważony łańcuch dostaw przyszłości

Kuehne+Nagel jest dumne ze swej pozycji pośród wiodących firm logistycznych świata. We współpracy z klientami, a także uczestnicząc w licznych inicjatywach branżowych dotyczących łańcucha dostaw, ilekroć to możliwe chętnie korzystamy z naszych możliwości, by pomóc w wypracowaniu zeroemisyjnego łańcucha dostaw przyszłości.

W roku 2022 na uwagę zasłużyło aktywne i niezależne zaangażowanie się Kuehne+Nagel w inicjatywę zapoczątkowaną przez Smart Freight Centre

i Światową Radę Biznesu na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju (WBCSD). W ramach działań na rzecz przejrzystych emisji CO₂ i zeroemisyjnego sektora logistycznego Kuehne+Nagel, wraz z ponad trzydziestoma innymi firmami, zaangażowała się w opracowanie „Całościowych wytycznych do raportowania emisji gazów cieplarnianych w operacjach logistycznych” (End-to-End GHG Reporting of Logistics Operations Guidance). Zaproponowane przez konsorcjum wytyczne opracowane do obliczania wpływu emisji z operacji logistycznych – od dostawcy do klienta końcowego – zostały wprowadzone na Światowym Forum Gospodarczym w Davos w styczniu 2023 r.

Najważniejsze partnerstwa i członkostwo w organizacjach



Road Freight Zero

Coalition for the Energy of the future
(Koalicja dla energii przyszłości)

Środowisko



Skutki zmiany klimatu są dostrzegalne na co dzień. Nasz wpływ na planetę i jej rosnącą populację nieustannie pozostaje w centrum wielu dyskusji.

W listopadzie 2022 r., 27. Konferencja Stron UNFCCC (COP27) w egipskim Sharm El-Sheik potwierdziła zobowiązania zawarte w Porozumieniu Paryskim dotyczące zatrzymania wzrostu średniej globalnej temperatury na poziomie dużo poniżej 2°C względem poziomu z czasów przedindustrialnych i starań, by było to nie więcej niż 1,5 °C. Obniżenie emisji gazów cieplarnianych (GHG) to droga do osiągnięcia zerowych emisji netto w roku 2050. COP27 oparł się przede wszystkim na Pakcie Klimatycznym z Glasgow zawartym podczas COP26, w którym szczególną uwagę poświęcono kwestiom transportu.

Według Międzynarodowej Agencji Energii (IEA), transport morski, lotniczy i drogowy łącznie, w największym stopniu ze wszystkich sektorów bazuje na paliwach kopalnych. W roku 2021 odpowiadał za 37% emisji gazów cieplarnianych z sektorów użytkowników końcowych, przy czym transport związany z handlem odgrywał w tym istotną rolę. Choć transport zaliczał się do sektorów najbardziej dotkniętych wpływem pandemii Covid-19, to w roku 2022 nastąpiło jego odbicie.

Proces przechodzenia na pojazdy niskoemisyjne trwa, jednak implikacje zeroemisyjnego lub – bardziej ambitnie – cyrkularnego łańcucha dostaw (ponowne wykorzystanie, recykling, obniżenie zużycia naturalnych zasobów, np. energii i wody) są szersze.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel?

Przez ostatnich 130 lat Kuehne+Nagel rozwinęła się z tradycyjnej firmy spedycyjnej w globalnego partnera logistycznego oferującego specjalistyczne rozwiązania najważniejszym sektorom na całym świecie. Jako kluczowy gracz mamy obowiązek dawać dobry przykład oraz w obszarach, gdzie jest to możliwe, wykorzystywać swoją pozycję w branży w celu budowy zrównoważonego łańcucha dostaw.

Uwzględniliśmy to w naszej Polityce Środowiskowej i Systemie Zarządzania Środowiskiem ISO 14001, który obowiązuje we wszystkich lokalizacjach, przy czym 45% z nich posiada już odpowiednie certyfikaty.

W roku 2021 Kuehne+Nagel jako jedna z pierwszych firm w sektorze logistycznym postawiła sobie cele bazujące na nauce (science-based targets), bazujące na metodzie redukcji bezwzględnej. Od tego czasu inicjatywa SBTi opracowała już Standard Zerowych Emisji Netto wraz z wytycznymi sektorowymi, więc nasze cele zostaną dostosowane do zmieniających się ram międzynarodowych.

Zgodnie opisem zawartym w rozdziale zatytułowanym „Łańcuch wartości”, ostatecznym zadaniem Kuehne+Nagel jest włączenie tych rozwiązań w szerszy łańcuch dostaw: poprzez ofertę usług bazującą na najnowszymi, opartych na danych technologiach niskoemisyjnych. Stosując Roadmap Zielonych Technologii wykorzystujemy swoją przewagę, by stymulować absorpcję rozwiązań transportu bezemisyjnego, w miarę jak stają się one gotowe do wprowadzenia na rynek. Szczegółowe informacje o naszej współpracy z dostawcami w celu przekazania tej wizji naszym klientom znajdują się w rozdziale „Łańcuch wartości”.

Nasze cele środowiskowe do roku 2030

Podjmując działania zgodne z opracowywanymi regulacjami międzynarodowymi, aby osiągnąć poziomy, do których zobowiązaliśmy się w ramach inicjatywy SBTi, do roku 2030 wytyczyliśmy sobie następujące cele:

- bezwzględne obniżenie całkowitych emisji o 33% (zakresy 1, 2 i 3) w stosunku do stanu z 2019 r.
- utrzymanie 100% odnawialnej energii elektrycznej we wszystkich lokalizacjach logistyki kontraktowej
- Zero odpadów przekazywanych na wysypiska
- Utrzymanie obniżenia zużycia wody o 10% (w stosunku do stanu z 2019)

Cztery kluczowe dźwignie dekarbonizacji



Zaangażowanie klientów



Współpraca z dostawcami



Paliwa niskoemisyjne, odnawialna energia i technologia



Dane i analityka

Nasz cel: obniżyć emisje we wszystkich zakresach zgodnie z SBTi

Emisje

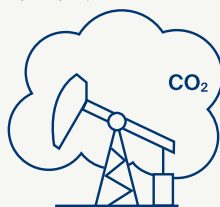
- Samochody służbowe
- Samochody ciężarowe logistyki drogowej
- Budynki (gaz/paliwo)



Zakres 1

Emisje pośrednie

Elektryczność dla budynków (naszych biur i obsługiwanych centrów logistycznych)



Zakres 2

Inne emisje pośrednie

Emisje dostawców logistyki lotniczej, drogowej i morskiej

Podróże służbowe →



Zakres 3

Powyższe cele odzwierciedlają również te zagadnienia środowiskowe, które zostały wyróżnione w naszej matrycy istotności jako ważne dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, i zostały zilustrowane przykładami w dalszej części niniejszego rozdziału:

- Emisje CO₂ / gazów cieplarnianych (GHG)
- Efektywne wykorzystanie zasobów
- Gospodarka odpadami i recykling
- Zarządzanie towarami niebezpiecznymi

Postępy w realizacji celów udokumentowano w dalszej części niniejszego rozdziału.

Pomiar emisji gazów cieplarnianych (GHG)

Obniżanie emisji gazów cieplarnianych zaczyna się od zbierania danych. Dane są zbierane i analizowane w podziale na trzy zakresy.

Ograniczenie emisji we wszystkich zakresach stanowi priorytet Kuehne+Nagel i przekłada się na konkretny cel bezwzględnego obniżenia wszystkich emisji o 33% (zakresy 1, 2 i 3) w stosunku do stanu z 2019 r., obejmujący redukcję emisji w naszym łańcuchu wartości (zakres 3) o 5,5 mln ton.

Aby osiągnąć cel wprowadziliśmy rygorystyczny system rozliczania. Nasza metodologia emisyjna jest weryfikowana i zatwierdzana przez podmiot zewnętrzny, zgodnie z GHG Protocol, normą ISO 14064-3 i europejskim standardem EN 16285. Dzięki aktywnemu uczestnictwu w Globalnej Radzie ds. Emisji w Logistyce (GLEC) możemy także uczestniczyć w tworzeniu wspólnych standardów branżowych oraz wytycznych dla transportu.

Zaczynając od siebie:**Obniżanie emisji zakresu 1 i 2**

Najłatwiej zmierzyć i obniżyć emisje pochodzące z naszej własnej floty pojazdów ciężarowych oraz z gazu ziemnego i elektryczności zużywanych w naszych biurach i centrach logistycznych, ponieważ pozostają one pod naszą bezpośrednią kontrolą.

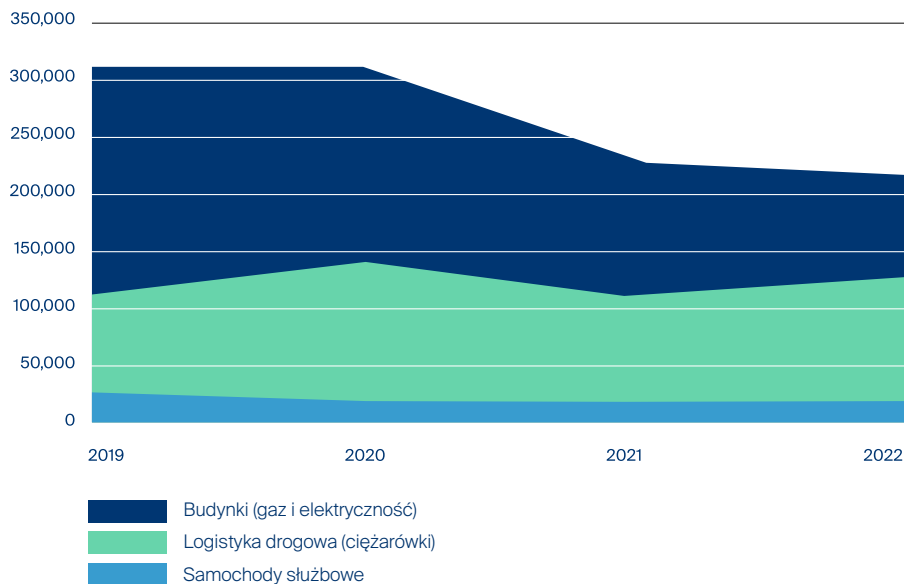
W roku 2022 wraz z powrotem aktywności sektora transportu emisje z zakresu 1 Kuehne+Nagel generowane przez samochody służbowe i ciężarowe firmy

wzrosły o 22%, do 137 tysięcy ton CO₂e.

Jednocześnie emisje z biur i centrów logistycznych znacznie spadły, dzięki zielonym certyfikatom i montowanym na miejscu, w lokalizacjach, instalacjom fotowoltaicznym (PV). Elektryfikacja naszej floty samochodów ciężarowych i inwestycje w energię odnawialną, które opisano szerzej w dalszej części raportu, stawiają nas na drodze do osiągnięcia celów postawionych na rok 2030.

Emisje zakresu 1 i 2

w tonach CO₂e



Łączne emisje zakresu 1 i 2 obniżyły się dzięki inwestycjom w Zielone Certyfikaty i instalacjom fotowoltaicznym montowanym na miejscu.



60-procentowa elektryfikacja floty własnej do roku 2030

Choć świadcząc usługi Kuehne+Nagel bazuje głównie na modelu partnerstwa, posiada też własną flotę ciężarowych pojazdów dostawczych. Ponieważ klienci poszukują sposobów na obniżenie emisji własnych z zakresu 3 w transporcie drogowym, Kuehne+Nagel od dwóch lat pilotażowo wykorzystuje we flocie ciężarówki elektryczne zdobywając wiedzę, jak najlepiej zoptymalizować ich zastosowanie.

Zanim ciężarówki o dużej ładowności rozpowszechnią się na rynku muszą pokonać wiele przeszkód. Przy aktualnym stanie technologii średnie (do 18 ton) ciężarówki na baterie elektryczne (BEV) mogą pokonywać wyłącznie krótkie trasy (do 250 km). Wynika to z czynników takich jak czas ładowania baterii, zakres odległości oraz parametry ładunku. Dostępność infrastruktury ładującej i podaż pojazdów niskoemisyjnych na rynku to kolejne istotne argumenty wpływające na tempo zmian.

Uznając przejście na flotę niskoemisyjną za proces kilkietapowy – przy czym transport krótkodystansowy stanowi znaczną część drogowych przewozów towarowych – w grudniu 2022 roku Kuehne+Nagel ustanowiło kamień milowy w postaci 60% elektryfikacji floty własnej do roku 2030. Celem pośrednim będzie obniżenie przez logistykę drogową emisji własnych (Zakres 1) o 10% do roku 2026 – w stosunku do poziomu z roku 2019.

W przypadku dłuższych tras, korzystamy z technologii pomostowych np. paliwa z wodorowanego oleju roślinnego (HVO), które wprowadzono już u kilku klientów z Europy. Dopóki ścieżka technologiczna nie zostanie rozpoznana, Kuehne+Nagel planuje przyjmować i testować wszystkie dostępne na rynku rozwiązania niskoemisyjne. Dalsza transformacja nastąpi, gdy dostępne staną się obiecujące technologie przyszłości, np. pojazdy z ogniwoami paliwowymi (FCEV) zasilane wodorem. Ponadto Kuehne+Nagel w dalszym ciągu angażuje się w projekt Road Freight Zero Światowego Forum Gospodarczego, w obszarach dotyczących infrastruktury ładowania i udźwigu.



100%

odnawialnej energii elektrycznej
w centrach logistyki kontraktowej



76%

LED, pokrycie 5 958 824 mkw. (wzrost
o 6% w roku 2022)

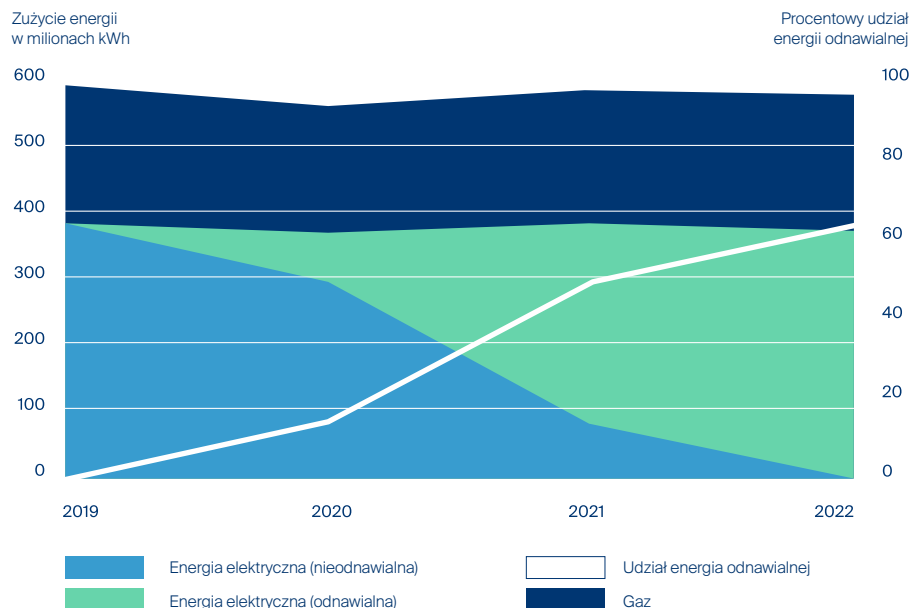
Inicjatywy w obszarze zrównoważonej i efektywnej energii

Zarówno ocena jak i zarządzanie wynikami energetycznymi mają kluczowy wpływ na obniżenie emisji w budynkach i jako takie są koordynowane na poziomie Korporacji, poprzez zbieranie i analizę danych o zużyciu energii (gazu i elektryczności) we wszystkich lokalizacjach. Lokalizacje składają comiesięczne raporty dotyczące zużycia energii (oraz zużycia wody, a także raporty dotyczące odpadów i recyklingu) korzystając z GFCC – Global Facility Carbon Calculator. W 2022 roku ważnym osiągnięciem było wprowadzenie nowej wersji GFCC 1.0, która umożliwiła określenie celów strategicznych oraz uzyskiwanie bardziej przejrzystych, dokładnych i zautomatyzowanych raportów

Podczas gdy całkowite zużycie energii elektrycznej spadło w 2022 roku o 1%, energochłonność (zużycie energii elektrycznej na FTE i na 100 mkw.) obniżyła się o 4%. W porównaniu do roku 2021, zużycie gazu ziemnego również spadło: o 7%.

Odchodząc od paliw kopalnych Kuehne+Nagel wspiera czystszy mikś energetyczny dzięki zielonym certyfikatom (REC) oraz instalacjom fotowoltaicznym instalowanym na miejscu i może z dumą poinformować, że w roku 2022 100% lokalizacji logistyki kontraktowej było zasilanych energią odnawialną. Dla wszystkich lokalizacji łącznie wskaźnik ten wynosi 99%. Jest to możliwe, ponieważ 69 lokalizacji jest wyposażonych w moduły fotowoltaiczne o szczytowej wydajności 50MW. Wszystkie te działania umożliwiły znaczny postęp w kierunku przejścia firmy na energię odnawialną we wszystkich lokalizacjach do roku 2030. Ponieważ zgodnie z Protokołem GHG gazu ziemnego i LPG nie uważa się za „odnawialne” źródła energii, aktualnie udział energii odnawialnej ogółem wynosi 64%, co oznacza, że od 2021 r. wzrósł o kolejne 15%.

Zużycie energii



Dzięki inwestycjom w odnawialną energię elektryczną (Zielone Certyfikaty i instalacje PV w lokalizacjach) udział energii odnawialnej w naszej firmie wzrósł do 64%.

Zrównoważone przedsiębiorstwa potrzebują zrównoważonych magazynów

Ponieważ oferta Kuehne+Nagel obejmuje zarówno usługi transportowe, jak i usługi magazynowania, element działalności biznesowej, którym jest logistyka kontraktowa umożliwia firmie współpracę z klientami w zakresie osiągnięcia wspólnych celów w obszarze redukcji emisji.

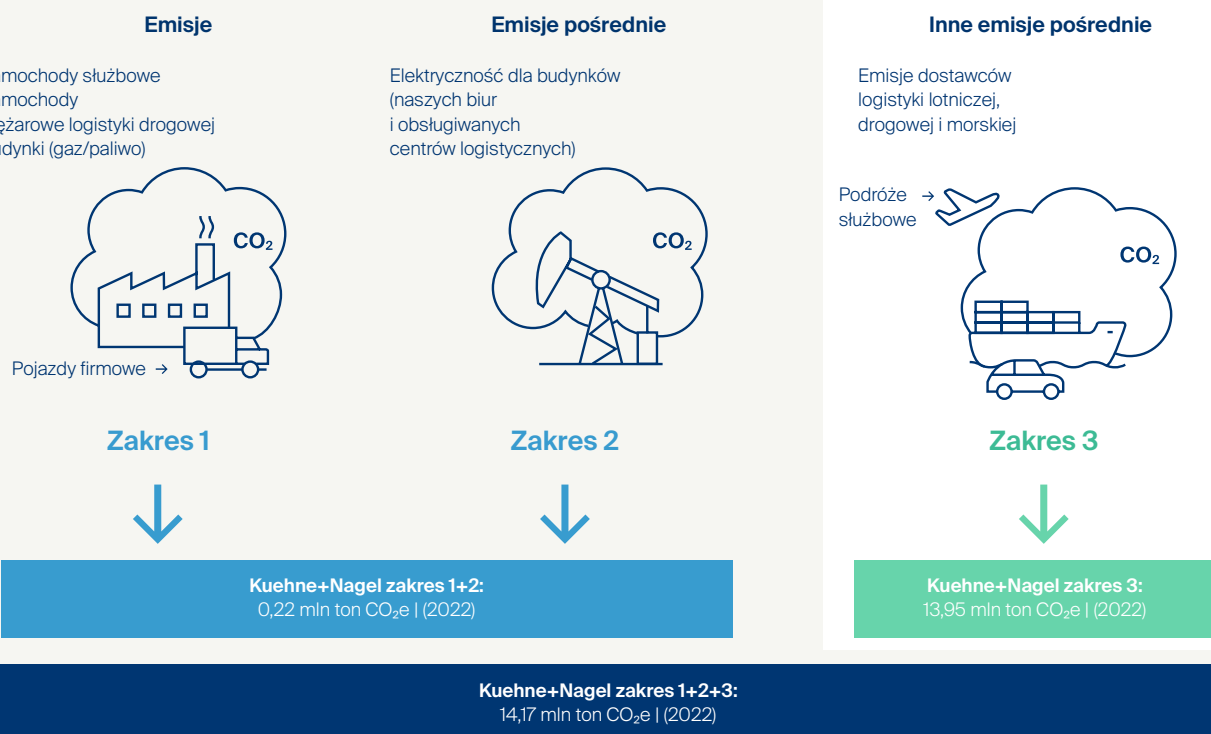
W roku 2022, dzięki rozszerzeniu współpracy z duńskim liderem energii odnawialnej firmą Vestas, Kuehne+Nagel powiększyło swoje centrum logistyczne w niemieckim Hohenhagen o 60 000 mkw. Od roku 2023, we wspomnianym centrum przechowywanych będzie około 135 000 różnych artykułów rocznie, od małych elementów elektronicznych po towary niebezpieczne, np. baterie, farby, smary oraz duże części do warsztatów.

Ekspansja zapewnia skalowalną podstawę dostarczania zrównoważonej energii na całym świecie. Centrum logistyczne spełnia najnowsze standardy efektywności energetycznej, jest m.in. wyposażone w montowane na dachu panele słoneczne, oświetlenie LED z czujnikami ruchu i stacje ładowania pojazdów elektrycznych.



Naszą ambicją jest wspieranie klientów i dostawców poprzez oferowanie im odpowiednio dopasowanych rozwiązań

98,4% emisji Kuehne+Nagel pochodzi z łańcucha wartości (zakres 3)



Nie uwzględniono danych o emisjach z ostatnich fuzji i przejęć (w tym Apex Logistics). Konsolidacja i reset poziomu bazowego zostaną przeprowadzone w 2023 r.

Emisje zakresu 3

Nasza droga do dekarbonizacji

Kuehne+Nagel bazuje na modelu biznesowym typu „asset light”. Jak opisano w rozdziale zatytułowanym „Łańcuch wartości”, firma współpracuje z globalną siecią dostawców, by oferować najbardziej zrównoważone rozwiązania spośród dostępnych w danym momencie na rynku. To oznacza, że ponad 98% naszych emisji gazów cieplarnianych przypada na zakres 3: inne emisje pośrednie.

Logistyka morska i lotnicza, które mają największy udział w wynikach finansowych Kuehne+Nagel, stanowią jednocześnie największe źródło emisji zakresu 3. W roku 2022 usługi logistyki morskiej i lotniczej wygenerowały około 12,3 mln ton CO₂e (i odpowiadały za ponad 85% emisji razem). W tym samym roku emisje zakresu 3 z logistyki drogowej odpowiadały za niemal 12% emisji razem.

Ogólnie, w porównaniu do poziomu z roku 2021, w roku 2022 emisje spadły. Wpłynął na to szereg czynników, m.in. niewielki spadek całkowitego wolumenu logistyki morskiej oraz spowolnienie na rynku logistyki lotniczej w drugiej połowie roku. Ponadto w raportach dot. emisji za rok 2022 nie uwzględniono danych z ostatnich fuzji i przejęć (w tym danych o emisjach Apex Logistics, wiodącego azjatyckiego spedytora

znanego z usług logistyki lotniczej). Braki te zostaną uzupełnione w roku sprawozdawczym 2023.

Jednocześnie udoskonalenie naszej metodologii obliczania emisji CO₂e dla logistyki drogowej, polegające na przejściu z ogólnego poziomu na podejście bardziej granularne, przy zastosowaniu najnowszych ram i standardów, poskutkowało spadkiem emisji z logistyki drogowej.

Reset punktu odniesienia

Pełna integracja danych o emisjach z ostatnich fuzji i przejęć będzie miała w roku 2023 znaczenie priorytetowe. Dzięki niej raporty dotyczące naszego całkowitego śladu węglowego staną się kompletne. W związku z integracją danych oraz dalszą realizacją celów SBTi, konieczny będzie reset naszego poziomu odniesienia. Po udostępnieniu wszystkich wytycznych SBTi konieczna może okazać się także zmiana naszych celów długoterminowych.

Promocja technologii niskoemisyjnych

Jako zewnętrzny dostawca usług logistycznych Kuehne+Nagel nie może wymusić gotowości technologicznej w sektorze. Możemy jednak tworzyć korzystne warunki, zachęcając rynek do przyjmowania rozwiązań niskoemisyjnych.

Transformacja sektora logistyki w kierunku realizacji ambicji zerowych emisji netto opiera się o rozwój rewolucyjnych technologii niskoemisyjnych. Jednak ich dostępność nie jest jeszcze wystarczająca, aby w pełni odpowiedzieć na potrzeby rynku, w szczególności w transporcie morskim i lotniczym, które stanowią filary handlu międzynarodowego. Dlatego też, jeśli pragniemy faktycznie przyczynić się do obniżenia emisji gazów cieplarnianych, musimy współpracować z partnerami w łańcuchu dostaw, by oferować klientom jak najbardziej zrównoważone rozwiązania transportowe.

Łącząc to, co najlepsze w transporcie morskim i lotniczym

Dobrym przykładem jest tu nasz produkt Sea-Air, stworzony, by pozwolić klientom zaoszczędzić czas i pieniądze. Produkt istnieje od dłuższego czasu i oferuje multimodalne rozwiązania oparte na transporcie morskim i lotniczym. W roku 2019 powołano specjalny zespół ekspertów do promowania i zarządzania tą hybrydową usługą. Ponieważ Sea-Air generuje średnio o 50% mniej emisji niż sam transport lotniczy, wielu klientów poszukujących bardziej zrównoważonych opcji transportowych postrzega to rozwiązanie jako wartościową propozycję.

Inwestycje w przyszłość paliw lotniczych

Jak opisano w rozdziale zatytułowanym „Łańcuch wartości”, Kuehne+Nagel także inwestuje w nowe technologie. Z uwagi na to, że transport lotniczy jest rozwiązaniem generującym najwyższe emisje, jedną z nich jest zrównoważone paliwo lotnicze (SAF). W roku 2021, przystępując do inicjatywy Clean Skies, Kuehne+Nagel zobowiązało się do roku 2030 zwiększyć udział SAF do 10%. W rezultacie liczba litrów tego paliwa sprzedanych klientom w 2022 roku wzrosła dziesięciokrotnie.

Kompensacja emisji dwutlenku węgla

Równolegle do powstawania i wchodzenia na rynek nowych technologii, kompensacja emisji dwutlenku węgla daje możliwość dodatkowego odniesienia się do środowiskowego wpływu przesyłek. Od roku 2020 Kuehne+Nagel kompensuje wszystkie pozostałe emisje zakresu 1 i 2, systematycznie oferując klientom możliwość przyłączania się do tej inicjatywy. Projekty kompensacyjne wykorzystujące naturalne rozwiązania usuwają dwutlenek węgla z atmosfery, przyczyniają się do osiągnięcia

Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) i służą społecznościom zaangażowanym w projekty. Projekty, które wspieramy posiadają certyfikaty Verified Carbon Standard (VCS) lub Gold Standard (GS). Wybrane usługi logistyki morskiej także uwzględniają kompensację emisji dwutlenku węgla.

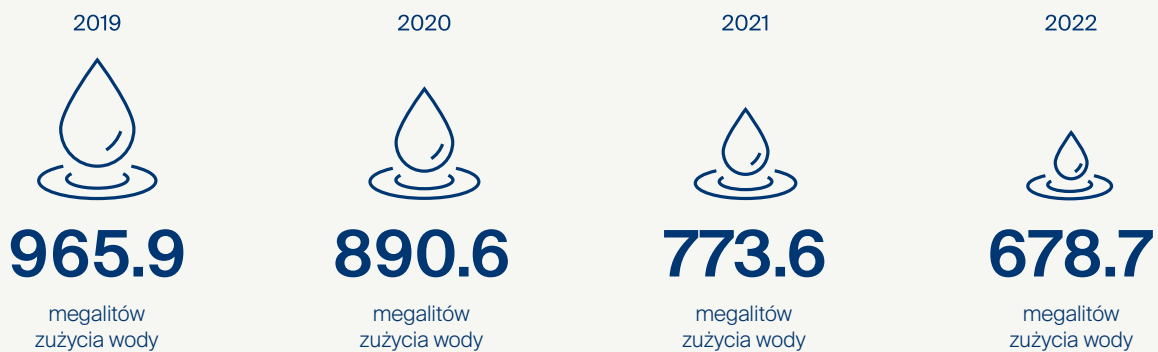


Ochrona zasobów wodnych

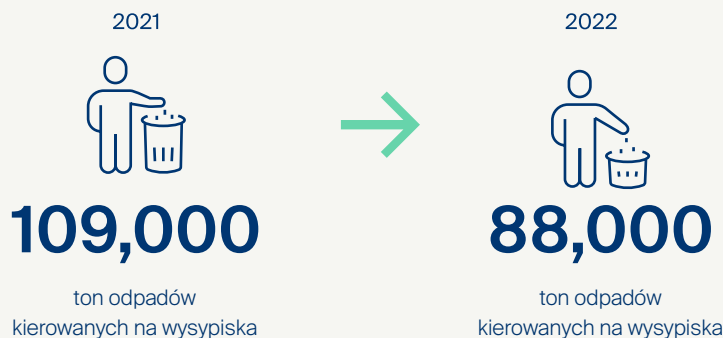
W Kuehne+Nagel uważamy wodę za cenny zasób. Dlatego jej zużycie jest monitorowane i raportowane we wszystkich lokalizacjach, a większość naszych wodochłonnych działań odbywa się w Stanach Zjednoczonych i Europie, w miejscach nie narażonych na stres wodny i niedobory wody.

Najwięcej wody zużywa się do mycia pojazdów i skrzyń do powtórnego wykorzystania. Wdrażane są działania w celu ochrony zasobów wodnych i powtórnego wykorzystania zużytej wody, dzięki czemu od 2019 roku firma odnotowała 30% redukcję zużycia wody ogółem.

Grupa Kuehne+Nagel odnotowuje 30% redukcję zużycia wody ogółem w porównaniu do poziomu z roku 2019



W roku 2020 zredukowaliśmy ilość odpadów kierowanych na wysypiska o 10%



Zero Waste

Jako dostawca usług logistyki kontraktowej Kuehne+Nagel oferuje usługi spedycyjne oraz prowadzi działalność magazynową na rzecz klientów. Wykorzystywane w działaniach „przychodzących” i „wychodzących”, opakowania, niezależnie od tego, czy są wykonane z drewna, tektury czy plastiku mogą stanowić potencjalne źródło odpadów.

Dlatego gospodarka odpadami stanowi kolejny kluczowy element naszego programu środowiskowego. Dane o odpadach zbierane są w lokalizacji i zapisywane w centralnej bazie danych, w cyklu miesięcznym lub dwumiesięcznym. Podczas gdy nasze działania w zakresie zrównoważonych opakowań w działalności „wychodzącej” zostały zintensyfikowane (patrz: następny rozdział), w tym roku zwróciliśmy uwagę również na odpady z działalności „przychodzącej”.

W roku 2022 kontynuowaliśmy działania zmierzające do osiągnięcia celu na rok 2030, tj. zerowej ilości odpadów kierowanych na wysypiska: 75% wszystkich odpadów zostało poddanych recyklingowi (58%) lub odzyskowi (17%), zaś spadek ilości odpadów wyniósł ogółem 19%. W porównaniu do roku 2021, całkowita ilość odpadów kierowanych na wysypiska spadła o kolejnych 10%.

W roku 2023, po wdrożeniu Global Facility Carbon Calculator (GFCC) 2.0 zamierzamy dalej ulepszać nasz system, by dokładniej rejestrować dane o odpadach i ich składzie.

Recycle, reduce, reuse

Roadmap Zrównoważonego Pakowania (Sustainable Packaging Roadmap)

Większość odpadów w lokalizacjach Kuehne+Nagel pozostaje poza naszym bezpośrednim wpływem, ponieważ są to głównie opakowania z naszej działalności „wychodzącej”. W roku 2022 zwróciliśmy uwagę na ten obszar.

Choć postrzegamy recykling jako drogę do zero waste, to w celu redukcji i powtórnego wykorzystania odpadów badamy także inne koncepcje gospodarki obiegu zamkniętego.

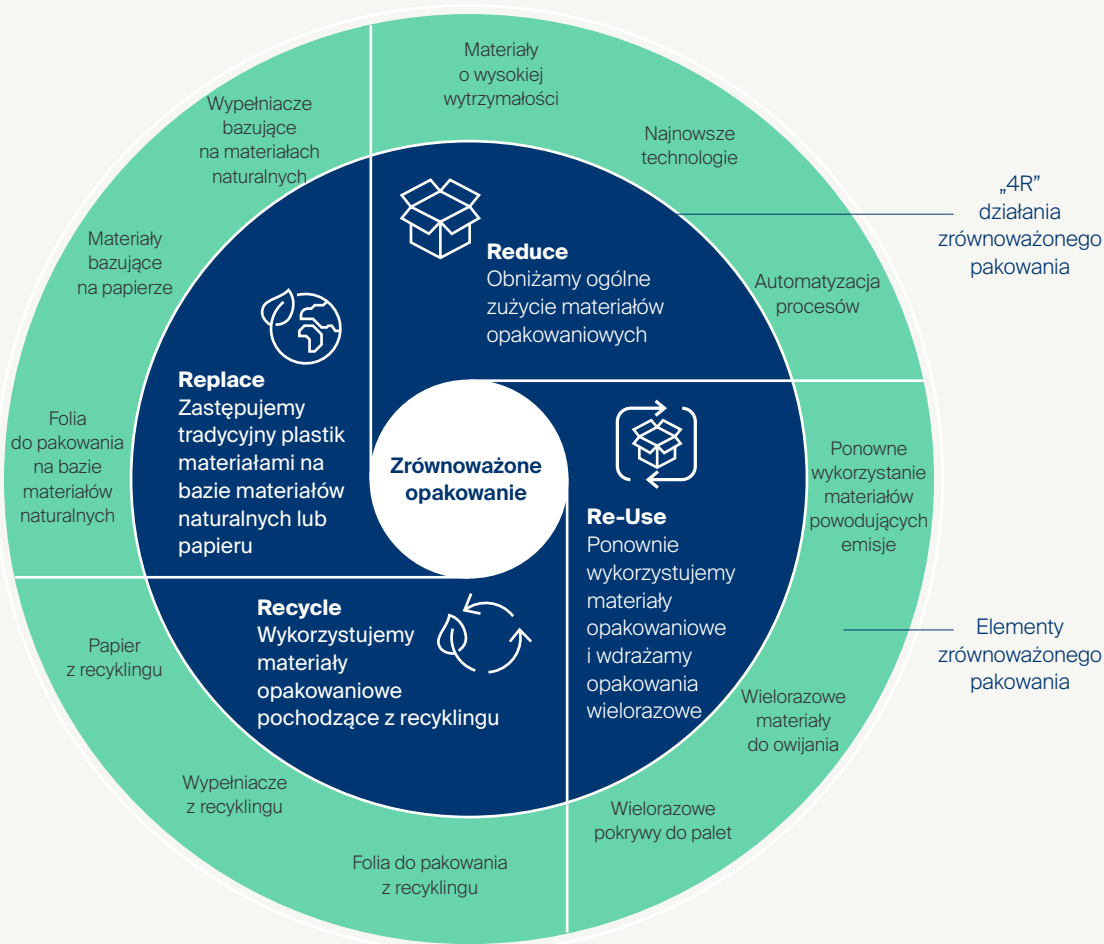
W przypadku odpadów „przychodzących”, najprostszym sposobem na osiągnięcie obiegu zamkniętego jest recykling opakowań „przychodzących” lub ich ponowne wykorzystanie do naszych przesyłek „wychodzących”.

W roku 2022, dział logistyki kontraktowej poszedł o krok dalej i opracował koncepcję Roadmap Zrównoważonego Pakowania. Faza pierwsza Programu, w ramach której wprowadzono standardy w kilku lokalizacjach, objęła 152 procesy pakowania przesyłek „wychodzących”. Dzięki zastosowaniu zasad reduce, reuse, recycle, replace wykorzystanie folii rozciągliwej i wypełniaczy plastikowych zoptymalizowano zgodnie z wizją „Zero Plastic”.

W przyszłości uwzględnimy także nowe materiały, np. folię papierową i folię o wysokiej wytrzymałości.



Co zrobić, by opakowania były zrównoważone?



Do chwili obecnej,
dzięki zastosowaniu koncepcji
Zrównoważonego Pakowania
zoptymalizowaliśmy 152 procesy
pakowania



586
ton plastiku

Stwierdzona roczna redukcja dzięki zastosowaniu cieńszej, wytrzymałej folii, materiałów papierowych, rozwiązań wielorazowych i/lub automatyzacji procesów.



1,573
ton CO₂e

Stwierdzone roczne oszczędności dzięki zastosowaniu materiałów o wysokiej wydajności, rozwiązań wielorazowych i/lub materiałów z recyklingu.



37%
oszczędności CO₂e

średnio o 37% zmniejszyły się emisje CO₂e w każdym procesie pakowania



Wytyczanie nowego kierunku gospodarki odpadami w łańcuchu dostaw

W roku 2022, wykorzystując swą pozycję w branży, Kuehne+Nagel proaktywnie zaproponowało usługi gospodarki odpadami w łańcuchu dostaw niektórym spośród swoich klientów. Zespoły na całym świecie współpracowały z klientami, aby zaoferować bardziej zrównoważone rozwiązania logistyki kontraktowej, takie jak automatyzacja produkcji przesyłek „wychodzących” w USA, czy transport wahadłowy z napędem elektrycznym w Niemczech.

Dla jednego z klientów w Hiszpanii opracowano również kompletny program redukcji odpadów, obejmujący ograniczenie zużycia opakowań ogółem, wyeliminowanie

jak największej ilości plastiku oraz powtórne wykorzystanie tektury z opakowań przesyłek „przychodzących”, przy jednocześniej poprawie dobrostanu pracowników.

W roku 2022 rozpoczęły się też prace nad opracowaniem największego neutralnego węglowo centrum logistycznego Kuehne+Nagel. Zlokalizowane we Włoszech centrum o powierzchni 130 tysięcy metrów kwadratowych obsługuje, będącą naszym klientem, firmę Adidas. Posiada złoty certyfikat LEED i jest w 100% zasilane energią odnawialną. W centrum stosowane będą wyłącznie zrównoważone materiały opakowaniowe oraz zrównoważone procesy.



Zarządzanie towarami niebezpiecznymi

Kuehne+Nagel przewozi wszelkiego rodzaju towary na całym świecie, w tym potencjalnie niebezpieczne. Szacuje się, że towary niebezpieczne stanowią 3% wszystkich naszych ładunków. Skuteczne zarządzanie towarami niebezpiecznymi pozwala chronić nie tylko środowisko, ale także zdrowie i życie ludzi.

Nasza Globalna Polityka w obszarze towarów niebezpiecznych (Global Dangerous Goods policy) promuje bezpieczny i zgodny z przepisami transport towarów niebezpiecznych w naszej sieci. Pomaga nam eliminować lub łagodzić ryzyka: od etapu magazynowania, poprzez wszystkie kanały transportu. Nasza polityka jest możliwa dzięki tworzeniu i utrzymywaniu odpowiednich procesów (krajowych i lokalnych), instrukcji pracy, szkoleń, a także systemów monitoringu.

Kluczowym osiągnięciem w roku 2022 było wdrożenie – w ponad 90% krajów – Dangerous Goods Info Tool. Dzięki temu narzędziu powstał centralny system monitorowania statusu szkoleń i zmian personelu, tj. kontrolerów i osób zatwierdzających przesyłki towarów niebezpiecznych

we wszystkich jednostkach biznesowych. Ponadto prowadzimy regularny monitoring przepisów i zasad obowiązujących w poszczególnych krajach, dzięki czemu unikamy ich naruszania.

Obowiązek zgłaszania towarów niebezpiecznych istnieje także po to, aby dokładnie badać wszystkie związane z nimi incydenty. Incydenty takie należy zgłaszać w przypadku, gdy wymagane jest zaangażowanie służb ratowniczych, kiedy doszło do uszkodzenia towarów lub szkodliwego oddziaływania na środowisko, co skutkuje sklasyfikowaniem incydentów jako „poważnych”. W ubiegłym roku sprawozdawczym odnotowano zaledwie jeden przypadek wymagający interwencji medycznej. Zgłoszono także, w tym wewnętrznie, sześć incydentów spowodowanych przez wycieki, do których doszło w Niemczech, Francji, Meksyku i Belgii. Żaden z nich nie spowodował szkód ani nie wywarł negatywnego wpływu na ludzi i środowisko, ponieważ niezwłocznie podjęto działania zaradcze.

Więcej informacji o towarach niebezpiecznych przedstawiono w studium przypadku „aplikacja HSE wiele zmienia” w rozdziale o Kwestiach Społecznych.

Incydenty związane z towarami niebezpiecznymi wymagające interwencji medycznej

Lokalizacja	Kraj	Data	Opis	Szacowany koszt w CHF	Wielkość wycieku	Zniszczenie środowiska	Szkody osobowe
Oberkrämer	Niemcy	17 maja	Wyciek gazu z kontenera	N/A	N/A	No	Interwencja medyczna (nie poważna)

Kwestie społeczne



Przez ostatnich pięć lat świat pracy bardzo się zmienił, między innymi w wyniku pandemii Covid-19. Praca hybrydowa stała się normą. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego przez McKinsey w roku 2021, po pandemii dziewięć na dziesięć firm planuje łączyć pracę zdalną ze stacjonarną. Już przed pandemią środowisko pracy zmieniało się pod wpływem transformacji cyfrowej. Aby odnaleźć się w takich okolicznościach, pracownicy potrzebują nowych kompetencji, w tym elastyczności, a także gotowości na rozwój i sterowania własnym rozwojem osobistym. Jednocześnie dla wielu firm zdrowie, bezpieczeństwo oraz dobrostan pracowników stały się kwestiami priorytetowymi.

Widać wyraźnie, że firmy o wysokim współczynniku różnorodności, z powodzeniem wdrażające procesy inkluzji, skuteczniej osiągają cele, przyciągają i zatrzymują pracowników oraz budują doskonałe zespoły generujące lepsze pomysły i rezultaty. Czynniki te znalazły odzwierciedlenie w naszej ocenie istotności: w roku 2021 waga tematów społecznych znacznie wzrosła (w porównaniu do roku 2019).

Obserwujemy, że oczekiwania pracowników są bardziej jasne niż kiedykolwiek wcześniej; szczególnie młodzi pragną przyczynić się do osiągnięcia istotnych celów i uczestniczyć w ważnych zadaniach. To oznacza, że firmy kierujące się celem (np. realizacją Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ), oferujące pracownikom możliwość rozwoju oraz poczucie przynależności będą w przyszłości bardziej atrakcyjne.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel?

Wszystkie te czynniki kształtują wizję wymienionych kwestii społecznych w Kuehne+Nagel ukazując, że najważniejszym elementem umożliwiającym osiągnięcie opisanych w poprzednim rozdziale celów środowiskowych są ludzie. Dlatego pragniemy być jak najlepszym pracodawcą.

Jesteśmy także przekonani, że doświadczenia klientów i doświadczenia pracowników są ze sobą nierozdzielnie związane: gdy nasi pracownicy są zadowoleni, zrobią wszystko co w ich mocy, by dostarczyć klientom jak najlepsze usługi. To podejście określa naszą rolę jako przedsiębiorstwa, gdzie klient stoi w centrum, a także wizji stania się ludzkim partnerem dla naszych klientów.

Powyższe przekonania odzwierciedlają również te zagadnienia społeczne, które zostały wyróżnione w naszym matrycy istotności jako ważne dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Są to:

- Satysfakcja i retencja pracowników
- Rozwój pracowników
- Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse
- Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nasze podejście i postępy w zakresie tych istotnych tematów opisano i zilustrowano przykładami w dalszej części niniejszego rozdziału.

Zatrudnianie i onboarding pracowników

Wskutek zmiany trendów i zwiększonej dynamiki na rynku pracy także Kuehne+Nagel doświadczyło w ostatnich latach nieznaczniego wzrostu liczby odchodzących pracowników – w przypadku pracowników administracyjnych współczynnik ten wynosił 8,7% w 2019 roku i wzrósł do 10,4% w roku 2021 i 2022. To zjawisko wzmacnia nasze dążenie do stania się jak najlepszym pracodawcą – działania, które podejmujemy w tym zakresie przedstawiono poniżej.

By zbadać nastroje wewnątrz firmy, w III kwartale 2022 roku przeprowadziliśmy ankietę wśród pracowników działów operacyjnych. Do udziału w badaniu zaprosiliśmy ponad 25 000 osób i otrzymaliśmy 11 700 odpowiedzi.



Świadczenia i wsparcie pracowników

Pełnoetatowi pracownicy Kuehne+Nagel otrzymują ubezpieczenie na życie, ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy czy niepełnosprawności, urlopy rodzicielskie, rezerwy emerytalne. Dodatkowo, pracownicy osiągający najlepsze wyniki otrzymują świadczenie w postaci akcji firmy. W niektórych krajach (np. USA i Brazylii), zgodnie z przepisami lokalnego prawa naszymi świadczeniami objęci są również pracownicy tymczasowi lub niepełnoetatowi.

Globalny program świadczeń Kuehne+Nagel obejmuje również Program Wsparcia Pracowników (Employee Assistance Programme) zapewniający pracownikom z problemami osobistymi i/lub związanymi z pracą poufne badania, doradztwo, skierowania na leczenie i inne usługi. W ramach programu pracownicy mogą otrzymać wsparcie dotyczące zmiany kariery w przypadku rozwiązania umowy oraz porady dotyczące przejścia na emeryturę.



25%

stażystów znalazło zatrudnienie
w firmie (globalnie, 2022)

W kolejnym kroku działy logistyki kontraktowej i HR wspólnie przeanalizują wyniki i ustalą działania, które zostaną wdrożone, a także praktyki, które zostaną zakomunikowane naszej globalnej społeczności. Wdrażaniu zmian będzie towarzyszyć skrupulatne monitorowanie postępów i regularne udzielanie głosu inicjatywom pracowniczym.

W roku 2021 wprowadziliśmy aplikację do wdrażania pracowników: Onboarding App. W kolejnym roku aplikacja była już stosowana na szeroką skalę. Aplikacja pozwala nam – na bardzo wczesnym etapie – komunikować się z osobami nowo przyjętymi do pracy, umożliwia im kontakty z zespołem i wdraża je do kultury firmy, wspierając tym samym budowanie poczucia przynależności. Reakcje na aplikację, którą wprowadzono globalnie w roku 2022, były bardzo pozytywne: oceniano ją na 4,66 punktu w skali 5-punktowej, podczas gdy naszym celem sformułowanym w roku 2021 był wynik wynoszący około 4,5 punktu.

Odświeżyliśmy też swoją markę jako pracodawca: publikując artykuły na naszej stronie internetowej nakreślającej możliwości kariery w firmie, a także promując je na LinkedIn. W artykułach koncentrowaliśmy się na udanych stażach oraz programach dla absolwentów. Zmodernizowaliśmy także nasze Centra Pozyskiwania Talentów (Talent Sourcing Centres), a także zmodyfikowaliśmy podstawowe standardy naszych procesów rekrutacyjnych, by były bardziej włączające i wolne od uprzedzeń. Szkolimy naszych menadżerów HR, by budować ich świadomość i rozwijać wrażliwość międzykulturową, dzięki czemu poszczególne osoby są traktowane zgodnie ze swoimi umiejętnościami, kompetencjami, zasługami i zdolnościami. Kryteria wyboru na stanowiska są poddawane regularnym przeglądom, by proces rekrutacji i promocji opierał się na zasadach równościowych. Z perspektywy zewnętrznej, Kuehne+Nagel

było wielokrotnie nagradzane jako pracodawca, otrzymując m.in. tytuł Great Top Employer we Francji i Wielkiej Brytanii, tytuł Great Place to Work w 15 krajach Ameryki Południowej i Środkowej oraz w 2022 roku, tytuł Best Companies na rynku azjatyckim – w Wietnamie i Hong Kongu.

Rozwój pracowników w nowych okolicznościach pracy

Jesteśmy dumni, że nasza organizacja tak szybko zareagowała na zmiany w środowisku pracy: m.in. wprowadzając modele polityk pracowniczych, ustrukturyzowaną metodologię angażowania pracowników oraz po pandemii, porady dla zespołów świadczących pracę w trybie hybrydowym.

Kuehne+Nagel wspiera także pracowników w kierowaniu rozwojem własnym. Zbudowaliśmy zróżnicowany ekosystem skupiający się na eksperymentalnych metodach zdobywania wiedzy, edukacji społecznej i formalnej, zapewniający pracownikom odpowiednie narzędzia. Wykorzystujemy wiedzę własną oraz wiedzę dostawców zewnętrznych, by tworzyć treści na platformę do nauki online. Oferujemy sesje stacjonarne i wirtualne, a także programy dla liderów i Globalny Program Talentów.

W roku 2022 poprzez platformę ukończono 697 788 wewnętrznych i zewnętrznych sesji szkoleniowych – czyli o 25% więcej niż rok wcześniej. Do warty uwagi rozwiązań, z których korzystamy rozwijając naszą ofertę edukacyjną, należą szkolenia z zakresu uprzedzeń kulturowych, skierowane w szczególności do naszej społeczności HR oraz kontynuacja regionalnych programów dla pracowników (więcej informacji w ramce poniżej). Ich dodatkową funkcją jest promowanie poczucia przynależności.

Gotowi na przyszłość dzięki naszym Regionalnym Programom Talentowym

Regionalny Program Talentowy (RTP) to program rozwojowy skierowany do przyszłych liderów, uruchomiony w latach 2022-2023 w 3 regionach: w Południowej i Środkowej Ameryce wystartował w 2022 r., następnie objął region Azji i Pacyfiku, oraz Europę i Bliski Wschód.

RTP stworzono, by umożliwić pracownikom o wysokim potencjale rozwój wewnątrz firmy, a także by wyposażać ich we właściwy sposób myślenia, odporność i odwagę w realizacji strategii firmy, rozwijaniu własnej ścieżki kariery i radzeniu sobie z wyzwaniami w dynamicznym świecie.

Od każdego uczestnika oczekuje się wysokiego poziomu zaangażowania i poczucia odpowiedzialności. Zapewniając uczestnikom platformę do budowania międzyregionalnej sieci, RTP oferuje działania edukacyjne: wirtualne szkolenia, webinaria, sesje coachingowe i mentorskie trwające do 18 miesięcy w zależności od regionu. Tematy, na które kładzie się nacisk, to m.in. przeprowadzanie transformacji, świadczenie najwyższej jakości usług klientom, przyszłość pracy i kluczowe umiejętności finansowe. Uczestnicy angażują się również w zadania projektowe, przy czym w 2022 zespoły w Europie i na Bliskim Wschodzie skupiały się na tematach związanych ze zrównoważonym rozwojem. W 2022 roku z programu skorzystało 198 talentów z ponad 40 krajów.



Osiąganie lepszych wyników

Nowe warunki wymagają zmiany myślenia o sposobie pracy: zaufanie, dyscyplina i samoświadomość w kluczowy sposób wpływają na nasz sukces. Dlatego w 2022 roku wprowadziliśmy myBehaviours, drogowskaz pomagający uwzględnić te elementy w codziennych działaniach.

Opracowaliśmy też nowe podejście do ocen pracowniczych – bardziej proaktywne i koncentrujące się na rozmowach kierowników z członkami zespołów, które będzie wdrożone w 2023 r. Podejście bazuje na danych za rok 2022, kiedy to przeprowadzono ocenę roczną wśród ponad 93% pracowników administracyjnych.

Zwrot w kierunku DEI*

W Kuehne+Nagel doceniamy wartość różnorodnych zespołów stanowiących odzwierciedlenie struktury społeczeństwa, a także włączające, równe warunki, dzięki którym każdy może wnieść swój wkład i mieć poczucie przynależności. Obecnie jesteśmy na drodze do wzmocnienia DEI. Poza płcią skupiamy się także na innych aspektach różnorodności i dążymy do osiągnięcia równowagi między różnymi poziomami dojrzałości w naszej organizacji. W tym celu opracowaliśmy politykę różnorodności i inkluzji (Diversity and Inclusion), która jest naszym dokumentem przewodnim.

Odnosnie płci, mimo że 40% naszych pracowników to kobiety, to pośród kierownictwa najwyższego szczebla stanowią one zaledwie 10%. Dlatego za cel postawiliśmy sobie podwojenie liczby kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla do roku 2030 (w porównaniu do 2021).

W tym celu koncentrujemy się na optymalizacji procesów dotyczących talentów, by zmniejszyć uprzedzenia związane z płcią. Wciąż rozwijamy naszą sieć Women in Logistics Leadership (więcej informacji w ramce). Od 2023 roku planujemy wprowadzić szkolenia z zakresu inkluzji i różnorodności w całej organizacji.

W odniesieniu do różnorodności w zakresie wieku, planujemy zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 15% do roku 2030 (w porównaniu do 2021). Z radością informujemy, że w roku 2022 prawie udało nam się osiągnąć ten cel: na koniec roku liczba przyjmowanych stażystów wzrosła o 14%. Spośród nich 25% znalazło zatrudnienie w firmie.

* DEI = Diversity, Equity, Inclusion - Różnorodność, Równość, Inkluzja

myBehaviours

Inspire	Demonstruję samoświadomość	Traktuję innych uczciwie i z szacunkiem	Umożliwiam zespołowi osiągnięcie sukcesu
Empower	Skupiam się na celach klientów	Współpracuję, przewidyuję i działam	Ufam innym, a oni ufają mnie
Deliver	Biorę odpowiedzialność	Wykazuję się odwagą i determinacją	Wspieram różnorodne perspektywy

32%

naszych pracowników
to przedstawiciele
Pokolenia X

46%

naszych pracowników
to przedstawiciele
Pokolenia Y

15%

naszych pracowników
to przedstawiciele
Pokolenia Z

Zatrudniamy osoby ponad

100 narodowości

40% naszych pracowników
stanowią

kobiety

24%

kierownictwa wyższego
szczebla stanowią kobiety

10%

kierownictwa najwyższego
szczebla stanowią kobiety





Dla chcącego nic trudnego – inicjatywa WILL!

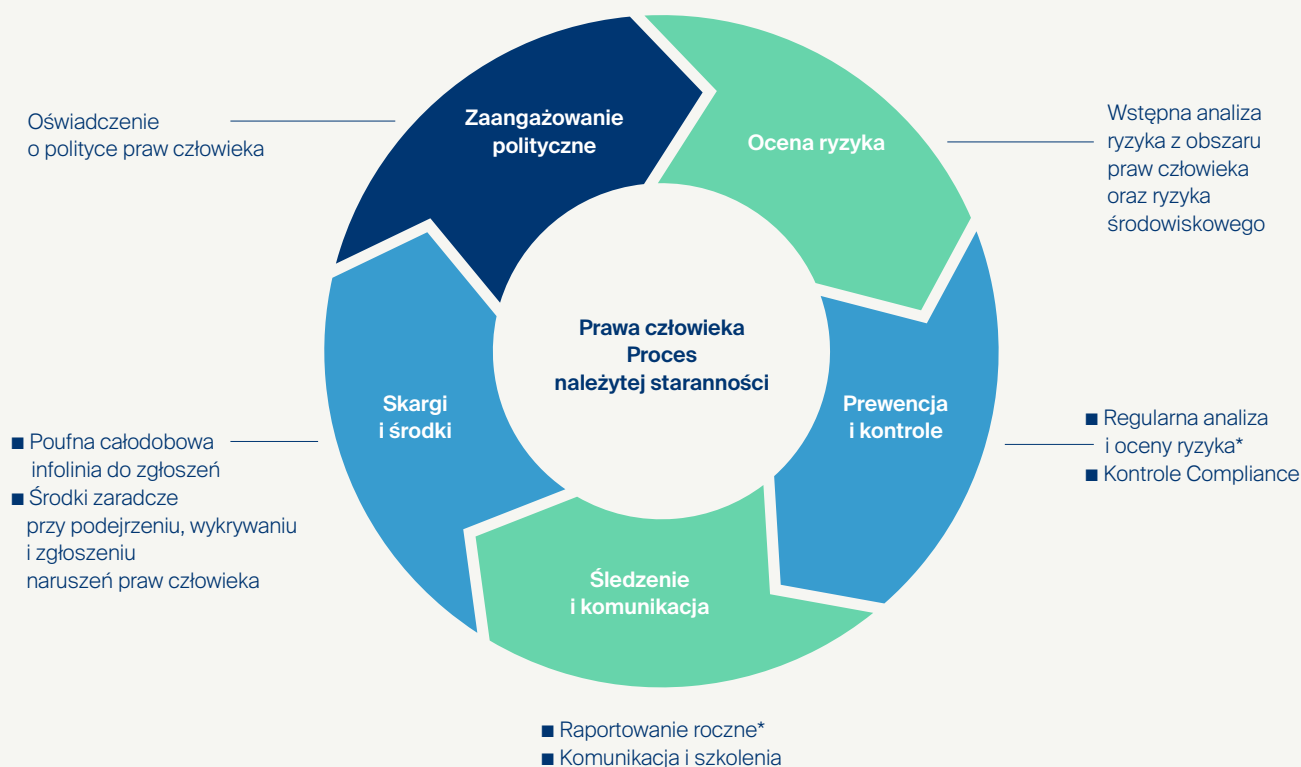
Women in Logistics Leadership (WILL) to sieć kobiet, które wzajemnie się inspirować i wspierają, podnosząc świadomość i promując równość płci oraz reprezentację kobiet na wszystkich szczeblach kierownictwa w Kuehne+Nagel. Zainicjowany w Ameryce Północnej program został przyjęty również w Europie i wspiera cel firmy, czyli podwojenie reprezentacji kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych do roku 2030.

Celem programu jest także budowanie świadomości, by inspirować do zmian w kierunku równości szans oraz rozwijać sieć realizującą misję WILL i kultywującą partnerstwo. Program opiera się na czterech filarach:

- Comiesięcznych wydarzeniach wspierających rozwój osobisty i zawodowy oraz różne sposoby myślenia: poprzez networking, edukację, otwarty dialog, coaching, dobre praktyki, webinaria i inne.

- W Ameryce Północnej realizowany jest program mentoringu zapewniający wsparcie indywidualne. Spotkania, na których omawiane są konkretne tematy odbywają się co miesiąc.
- Kwartalny klub książki, którego celem jest podtrzymywanie zaangażowania społeczności i poznawanie nowych perspektyw. Omawiana jest literatura piękna, literatura faktu, biografie i pozycje na temat biznesu.
- Regularnie aktualizowany blog wewnętrzny prezentujący najświeższe badania, statystyki, dane i wiadomości z obszaru równości płci oraz dobre praktyki na rynku.

Z wyjątkiem programu mentorskiego wszystkie działania społeczności są otwarte dla wszystkich chętnych do nawiązywania otwartego dialogu i dołączenia do tej podróży.



* zgodnie z niemiecką ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG)

Należyta staranność i prawa człowieka

Prawa człowieka

Kuehne+Nagel zobowiązuje się do poszanowania i przestrzegania wszystkich zasad Globalnych Praw Człowieka ONZ oraz do zapobiegania, eliminowania i minimalizowania wszelkiego negatywnego wpływu na przestrzeganie praw człowieka w naszych globalnych operacjach biznesowych.

W roku 2022 firma opracowała kompleksową Politykę Praw Człowieka, która skonsolidowała dotychczasowe wytyczne, uwzględniając i promując następujące zasady:

- 1) Zakaz pracy dzieci
- 2) Kultura różnorodności i inkluzji, wolna od prześladowania i dyskryminacji
- 3) Prawa pracownika i sprawiedliwe praktyki pracy, w tym zapobieganie pracy przymusowej
- 4) Prawo do zrzeszania się i tworzenia układów zbiorowych

Również nasi dostawcy mają obowiązek przestrzegać uznanych na całym świecie praw człowieka. Stanowi to integralną część zobowiązania dostawców i podwykonawców do przestrzegania Kodeksu Postępowania Dostawcy i zapewniania jego przestrzegania (więcej informacji w części "Współpraca z dostawcami" w rozdziale „łańcuch wartości”). W roku 2022 powołaliśmy także Rzecznika Praw Człowieka, który koordynuje roczne analizy i oceny ryzyka zgodnie z przepisami obowiązującymi w Niemczech.

Analizę ryzyka przeprowadzono zgodnie z niemiecką ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), ankiety były skierowane do wielu adekwatnych dostawców. Ponadto w wybranych lokalizacjach wprowadziliśmy przepisy zapobiegające pracy dzieci oraz przegląd ryzyk. Naszym krótko- i średnioterminowym celem jest przyspieszenie prac nad Procesem Należytej Staranności w obszarze praw człowieka

(HRDD) oraz przeprowadzenie wewnętrznej kampanii, w ramach której podnoszona będzie świadomość i realizowane szkolenia dotyczące Polityki Praw Człowieka. Planujemy także zmiany w systemie zarządzania łańcuchem dostaw i rewizję Kodeksu Postępowania Dostawcy.

Układy zbiorowe Ogółem, w ujęciu globalnym, 39% naszych pracowników jest zrzeszonych w układach zbiorowych. Kuehne+Nagel jest dumne z relacji nawiązanych z lokalnymi przedstawicielami pracowników, w szczególności z doskonałej współpracy z Europejską Radą Zakładową (EWC) reprezentującą większość naszych pracowników. Regularne kontakty i spotkania z naszym regionalnym Zarządem, a na poziomie globalnym – z Dyrektorem HR (CHRO) dowodzą naszego zaangażowania w tworzenie środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy mają poczucie przynależności.

Prawa pracownicze

Kuehne+Nagel zobowiązuje się przestrzegać lokalnych przepisów i nie oferować wynagrodzeń poniżej lokalnej płacy minimalnej. Przestrzegania tych standardów oczekujemy również od naszych dostawców, co uwzględniono w Kodeksie Postępowania Dostawcy. W stosownych przypadkach pracownicy mają prawo do urlopu rodzicielskiego. W ostatnich latach, w naszych głównych lokalizacjach wzrost odsetek mężczyzn korzystających z tego świadczenia, jednak ogólnie jest on w dalszym ciągu niższy od odsetka korzystających z niego kobiet.

Dalsza poprawa kultury bezpieczeństwa i higieny pracy

W Kuehne+Nagel konsekwentnie realizujemy naszą misję NO HARM (zero szkód), organizując szkolenia czy monitorując różnorakie incydenty. W 2022 roku rozpoczęliśmy wdrażanie nowej Kotwicy Bezpieczeństwa. Kotwice Bezpieczeństwa powstały, by zwiększać świadomość kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy w naszej działalności oraz zapobiegać incydentom – w oparciu o przeprowadzone analizy ryzyka oraz wcześniejszych sytuacji potencjalnie wypadkowych: w naszej działalności i w szeroko pojętym sektorze logistycznym.

Nasze wyniki w zakresie bezpieczeństwa osiągnęły najlepszy poziom w historii, a wskaźnik czasu pracy utraconego wskutek wypadków (ang. LTIF) nadal wykazuje tendencję spadkową.

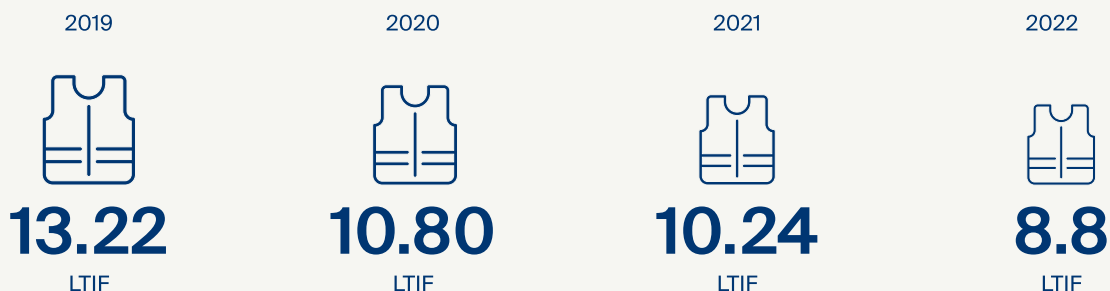
W roku 2022 w USA i Europie rozpoczęliśmy wdrażanie trzeciego poziomu szkolenia NO HARM (zero szkód). Dzięki niemu znajomość misji NO HARM wykracza poza poziom specjalistów BHP i przenosi się na poziom kierownictwa, zwiększając rangę tej misji i jej zrozumienie. Ten moduł skupia się na wpływie kierownictwa na zmianę zachowania i podnoszeniu kultury bezpieczeństwa pracy. Docelowo w roku 2023 szkolenie ma zostać przeprowadzone we wszystkich regionach. Planujemy też rozbudowanie aplikacji stosowanej do monitorowania stanu BHP o dodatkowe moduły, takie jak bezpieczeństwo fizyczne i towary niebezpieczne. W perspektywie średniookresowej planujemy również dodać do naszych działań i celów w obszarze BHP dobrostan naszych pracowników. Ponadto, w ubiegłym roku nie odnotowaliśmy w obszarze BHP żadnych naruszeń przepisów prawa ani postępowań przeciwko naszej firmie.

Nasze cele związane z bezpieczeństwem i higieną pracy mają solidny fundament w postaci zintegrowanego systemu zarządzania i odpowiedniej dokumentacji. System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (ang. SHMS) obejmuje wszystkie podmioty należące do Kuehne+Nagel na całym świecie i posiada certyfikat ISO 45001. Identyfikujemy zagrożenia związane z naszymi procesami i działaniami na terenie naszych oddziałów, oceniamy ryzyko ich wystąpienia, a także identyfikujemy i wdrażamy środki prewencyjne, by zapobiegać zdarzeniom wypadkowym. Przeprowadzamy audyty wewnętrzne, by zagwarantować przestrzeganie lokalnych przepisów prawa czy standardów firmowych, a także wymogów w zakresie certyfikacji. Jeżeli przepisy prawa różnią się od wymogów Kuehne+Nagel, to zawsze stosujemy to rozwiązanie, które jest surowsze. Wreszcie, nasze oświadczenie dotyczące BHP podkreśla, że firma zobowiązuje się utrzymywać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dla pracowników, partnerów, klientów oraz społeczności, w których działamy.

HSE = Health, Safety, Environment
(zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko)

Czas pracy utracony wskutek wypadków

Współczynnik utraconego czasu pracy wskutek wypadków (LTIF) wykazuje tendencję spadkową



Fakty z obszaru BHP

	2022	2021	2020	2019
Liczba ofiar śmiertelnych (FAT)*	0 (1)	1 (1)	1 (2)	1 (3)
Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF)	8.8	10.24	10.80	13.22
Częstotliwość przypadków podlegających zgłoszeniu (TRCF)	8.8	13.33	14.40	17.66
Przypadki utraconych dni roboczych (LWC)	1,468	1,688	1,834	2,434
Utracone dni robocze (LWD)	29,351	30,581	32,067	41,733
Niebezpieczne działanie / niebezpieczne warunki	63,730	44,302	36,271	43,522

* Wypadek śmiertelny (x) dotyczący osoby trzeciej na naszym terenie

Aplikacja HSE wiele zmienia

W 2021 roku nastąpiło globalne wdrożenie aplikacji HSE, a jej wykorzystanie w latach 2021 i 2022 można określić jako ogromny sukces. W Kuehne+Nagel zalecamy, by pracownicy interweniowali (procedura STOP) w momencie stwierdzenia niebezpiecznych warunków pracy, a następnie zgłaszali takie sytuacje. Prosta aplikacja HSE ułatwiła ten proces, a zgłoszenia dokonywane przy jej użyciu są w pełni anonimowe.

W roku 2022 podejmowaliśmy różnorodne działania w oparciu o te zgłoszenia. Analiza danych z roku 2021 wykazała, że wzrosła liczba incydentów, w których istotną rolę odgrywała ergonomia pracy. Dlatego dodaliśmy nową (ósmą) Kotwicę Bezpieczeństwa, koncentrującą się właśnie na ergonomii. W roku 2023 będzie ona częścią globalnego szkolenia podnoszącego świadomość pracowników w zakresie BHP.

W perspektywie średniookresowej aplikacja HSE będzie uwzględniać wszystkie zdarzenia mogące mieć wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy, choroby zawodowe, szkody majątkowe i towary niebezpieczne (więcej informacji w części „Zarządzanie towarami niebezpiecznymi” w rozdziale „Środowisko”).

Kotwice bezpieczeństwa



Bezpieczne prowadzenie pojazdów



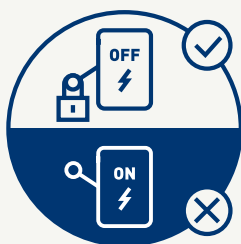
Zezwolenie na pracę



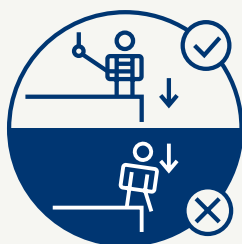
Strefa niebezpieczna



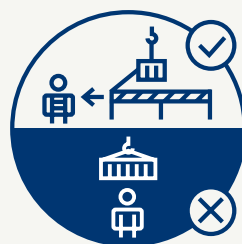
Kontrole bezpieczeństwa



Izolacja energetyczna



Praca na wysokościach



Operacje dźwigowe



Ergonomia

Ład korporacyjny



Ład korporacyjny oznacza praktyki i polityki gwarantujące odpowiedzialność, przejrzystość i sprawiedliwość. Kształtuje relacje firmy z pracownikami, klientami i akcjonariuszami, obejmując różne obszary: od ustanawiania i egzekwowania standardów etycznych, po tworzenie efektywnych kanałów komunikacji. Ład korporacyjny nie jest jedynie środkiem zapobiegającym szkodliwym działaniom czy nieetycznym zachowaniom; często ma korzystny wpływ na wyniki finansowe, reputację firmy, a także postrzeganie firmy przez społeczeństwo.

Ponieważ dzięki platformom cyfrowym świadomość etycznych i zrównoważonych praktyk trwale rośnie, firmy coraz częściej są pociągane do odpowiedzialności, gdy ich działalność wywiera niekorzystny wpływ na ludzi lub środowisko.

Era cyfrowa przyczyniła się do wzrostu przejrzystości, jednak przyniosła także nowe wyzwania. Jednym z nich są cyberataki stanowiące coraz większe ryzyko dla firm, niezależnie od obszaru ich działalności. Cyberataki mogą skutkować wyciekiem informacji, stratami finansowymi i utratą reputacji. Zaufanie konsumentów jest ściśle uzależnione od odpowiedniej ochrony systemów i danych.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel?

Jako jedna z wiodących globalnych firm logistycznych, Kuehne+Nagel zobowiązuje się do nawiązywania opartych na lojalności i zaufaniu relacji z klientami, dostawcami, pracownikami i społecznościami, w których działa. Szczególnie w czasie globalnych kryzysów i zakłóceń łańcucha dostaw dążymy do tego, by być godnym zaufania, odpornym partnerem biznesowym, przygotowanym do zapobiegania i zarządzania zakłóceniami w łańcuchach dostaw oraz łagodzenia ich skutków.

Podczas transformacji cyfrowej do obowiązków Kuehne+Nagel należy bezpieczne zarządzanie danymi i traktowanie danych osobowych ze szczególną uwagą. Zobowiązanie do odpowiedzialnej komunikacji umożliwia otwarty dialog z interesariuszami oraz przejrzystość w zakresie oferowanych produktów i usług.

W dobie pozornie nieograniczonego dostępu do informacji i ciągłej wymiany komunikatów, etyczna i szczerza komunikacja jest niezbędna, nie tylko w przypadku spółek notowanych na giełdzie.

W wyniku oceny istotności stwierdzono, że wymienione poniżej tematy z zakresu ładu korporacyjnego są istotne

dla firmy, w związku z czym zostały one szczegółowo opisane w kolejnym rozdziale:

- Uczciwość biznesowa
- Przygotowanie firmy, odporność i reakcja na katastrofy
- Prywatność i bezpieczeństwo danych
- Odpowiedzialna komunikacja

Kontakty z interesariuszami Kuehne+Nagel wspiera przejrzysty, bliski i równy dialog z interesariuszami uwzględniający ocenę, jak nasza działalność wpływa na środowisko i społeczność, w których działamy, a także jak firma może zabezpieczyć interesariuszy. W zakresie kontaktów z inwestorami, w roku 2022 nastąpił zauważalny, konsekwentny wzrost komunikacji dotyczącej zagadnień ESG.

Ponadto, podczas kryzysu, aktywnie nawiązywaliśmy kontakt z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi, w tym klientami i rządami, by dostosować nasze reakcje do ich potrzeb. Po zakończeniu pandemii Covid-19 wprowadziliśmy kolejne usprawnienia w systemie komunikacji kryzysowej, w tym comiesięczne aktualizacje dla Zarządu.

Relacje z interesariuszami

Grupy interesariuszy

Pracownicy



- Szkolenia i rozwój
- BHP
- Wynagrodzenia i świadczenia
- Różnorodność i inkluzji

- Ankiety
- Spotkania townhall
- Komunikacja wewnętrzna
- Rady zakładowe

- Model rozwoju kariery
- System zarządzania edukacją
- Proces zarządzania wynikami
- System zarządzania BHP
- Program na rzecz różnorodności i inkluzji

Klienci



- Zmiany klimatu i emisje gazów cieplarnianych
- Obsługa klienta
- Ochrona i prywatność danych
- Jakość, bezpieczeństwo i odpowiedzialność za dostawy

- Narzędzie do badania satysfakcji i zbierania informacji od klientów
- Wydarzenia i spotkania z klientami
- Wspólne dostosowanie do klienta projekty dekarbonizacji

- Konsulting w zakresie emisji
- Wewnętrzne i zewnętrzne audyty QSHE
- Bezpieczeństwo informacji
- Oceny ESG

Inwestorzy



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

- Walne zgromadzenie
- Obowiązki w zakresie ujawniania informacji
- Dzień rynków kapitałowych
- Zaangażowanie kierownictwa
- Road shows, spotkania z inwestorami i analitykami
- Komunikaty dla prasy na temat finansów

- Proces należytej staranności w zakresie uczciwości biznesowej
- Oceny ESG
- Sprawozdawczość

Dostawcy i partnerzy



- Standardy etyczne i społeczne
- Długoterminowe partnerstwo
- Sprawiedliwe warunki wynagradzania

- Stowarzyszenia biznesowe
- Partnerstwa

- Audyty i oceny ryzyka
- System zarządzania dostawcami (SMT)
- Szkolenia

Społeczności/
Organizacje
pozarządowe (NGO)

- Praktyki etyczne, społeczne i środowiskowe
- Partnerstwa ze społecznością

- Spotkania i raporty z postępów przy pośrednictwie organizacji branżowych
- Usługi/zaangażowanie społeczności

- Należyta staranność w zakresie praw człowieka
- Logistyka awaryjna i pomocowa
- Inicjatywy w zakresie angażowania społeczności

Rząd/Organy
regulacyjne

- Compliance

- Fora publiczne i podmioty branżowe
- Przejrzysta komunikacja z organami skarbowymi

- Sprawozdawczość w zakresie kwestii finansowych i zrównoważonego rozwoju
- Kontrole i audyty zewnętrzne

Wskaźnik udziału w szkoleniach z Kodeksu Postępowania

w procentach	Target	2022	2021	2020
Szkolenia wprowadzające na żywo	>95	86	90	91
Szkolenia wprowadzające na żywo Kadra kierownicza wyższego i najwyższego szczebla	>99	98	98	98
Szkolenie komputerowe	>95	92	93	94
Kodeks Postępowania (coroczne potwierdzenie)	>95	96	95	98

Etyka i compliance

Bazujący na analizie ryzyka Program Etyki i Compliance Kuehne+Nagel odgrywa centralną rolę w ramach istotnego tematu „uczciwości biznesowej”. W ramach podlegającego corocznym przeglądom programu stworzyliśmy kompleksowy podręcznik opisujący przepisy, regulacje oraz zasady etyczne obowiązujące w firmie, przeznaczony do codziennego użytku menadżerów i pracowników. Program obejmuje m.in. wytyczne, szkolenia, procesy i kontrole. Opiera się na kompleksowym modelu polityki, w tym:

- Kodeksie Postępowania
- Wytycznych do przeciwdziałania łapówkarstwu
- Wytycznych antymonopolowych
- Wytycznych w zakresie prezentów i rozrywek
- Wytycznych w zakresie konfliktu interesów

Stale organizowane, oparte na ryzyku, obowiązkowe szkolenia z zakresu compliance stanowią kluczowy element programu, dzięki któremu uczestnicy ze wszystkich poziomów organizacji zdobywają i utrzymują odpowiedni poziom wiedzy umożliwiający im przestrzeganie programu na co dzień.

Aby podkreślić istotność programu dla firmy, średnie wyniki testów wiedzy z zakresu compliance przeprowadzanych wśród członków zespołu wpływają na ocenę menadżera danego zespołu jako etycznego lidera.

Kuehne+Nagel prowadzi dalsze szkolenia z uczciwości biznesowej. W roku 2022 na poziomie regionalnym przeprowadzono kampanie uświadamiające z zakresu Etycznego Przywództwa: w formie sesji stacjonarnych, online oraz szkolenia z wykorzystaniem komputera.

Dla wybranej w oparciu o stopień narażenia na ryzyko grupy około 3000 menadżerów przeprowadzono dwuletnią kampanię szkoleniową online, która zakończyła się zaawansowanym kursem z zakresu działań antymonopolowych. W roku 2023 rozpocznie się podobna, również dwuletnia kampania skierowana do około 7000 menadżerów, obejmująca podstawowe i zaawansowane kursy przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji. Wszystkich pracowników zachęca się do przeciwdziałania, wykrywania, a także zgłaszania wszelkich naruszeń przepisów oraz zasad Kodeksu Postępowania Kuehne+Nagel.



za pośrednictwem całodobowej Poufnej Linii Zgłoszeniowej, dostępnej w ponad 50 językach. Zgłoszenia można składać anonimowo. Weryfikacji zgłoszeń dokonuje Niezależna Komisja ds. Zarządzania Zgłoszeniami, po czym, w razie potrzeby, przed wdrożeniem środków prewencyjnych w celu przeciwdziałania ponownemu wystąpieniu podobnego naruszenia, wszczyna się niezależne dochodzenie.

Przypadki o istotnym oddziaływaniu są ujawniane w Raporcie Rocznym. W Raporcie Rocznym ujawnia się wszelkie istotne postępowania sądowe oraz wyniki zakończonych procesów, a także potwierdzone istotne zdarzenia i sprawy o charakterze publicznym dotyczące korupcji.

Zarządzanie zgłoszeniami: fakty i liczby

w sprawach związanych z Kodeksem Postępowania
lub potencjalnym naruszeniem przepisów i regulacji

	2022	2021	2020
Bezwzględna liczba przypadków	220	220	323
Liczba przypadków na 1 000 pracowników	2.7	2.8	4.1
Odsetek zgłoszeń otrzymanych przez Poufną Linie	55	39	57
Odsetek zgłoszeń anonimowych	41	35	53
Odsetek zgłoszeń otrzymanych w sprawach HR* i innych niż HR**	62	53	62
Odsetek zgłoszeń zamkniętych i uznanych	51	41	40

* Sprawy HR obejmują m.in. kwestie okresu zatrudnienia, nieodpowiednie zachowania, dyskryminację i konflikt interesów

** Sprawy niedotyczące HR obejmują m.in. nieodpowiednie płatności, nadużycia oraz inne kwestie związane z kontrolą eksportu, prywatnością danych czy przepisami z obszaru konkurencji

Odpowiedzialne zarządzanie podatkami

W krajach, gdzie działamy podatki stanowią istotną część wkładu ekonomicznego Kuehne+Nagel. Jesteśmy przekonani, że odpowiedzialne postępowanie w zakresie podatków jest kluczowe dla uczciwości biznesowej.

Za nasz Model Zarządzania Podatkami odpowiada Dyrektor Finansowy (CFO) Grupy, a nadzoruje go Komisja Audytowa, która sprawdza, czy podatki są zgodne z przepisami, przejrzyste oraz zarządza ryzykiem podatkowym. Za wdrażanie modelu odpowiada Dyrektor ds. Podatków Grupy podlegający Dyrektorowi Finansowemu.

Kuehne+Nagel działa zgodnie z obowiązującymi przepisami podatkowymi i przestrzega standardów międzynarodowych tj. standardów OECD oraz zasady ceny rynkowej. Firma stosuje wewnętrzne procedury kontroli i eskalacji, by identyfikować, mierzyć i zarządzać najważniejszymi ryzykami podatkowymi np. ryzykiem w zakresie sprawozdawczości i compliance, ryzykiem transakcyjnym oraz ryzykiem związanym z reputacją. W stosownych przypadkach Kuehne+Nagel aktywnie inicjuje współpracę z organami skarbowymi w celu ujawniania i rozwiązywania problemów oraz eliminowania ryzyka i potencjalnie niepewnych warunków podatkowych. Więcej informacji o odpowiedzialnym zarządzaniu podatkami zawarto w Raporcie zrównoważonego rozwoju 2022.

Kontrola handlu

Aby obowiązujące przepisy i regulacje z zakresu kontroli handlu były przestrzegane, a ryzyko związane z kontrolą handlu minimalizowane, Kuehne+Nagel opracowało solidny system kontroli przepisów, który prześwietla wszystkie transakcje przy użyciu Systemu Zarządzania Transportem (TMS). Gdy aplikacja wykryje potencjalny problem, automatycznie generuje wniosek o zbadanie sprawy, co jest następnie przeprowadzane. Proces ten opisano w Wytycznych do Kontroli Handlu. W roku 2022 przeprowadzono stacjonarne i internetowe szkolenia z zagadnień kontroli handlu skierowane do lokalnych menadżerów z tego obszaru.

Przygotowanie firmy, odporność i reakcja na katastrofy

Jako firma globalna musimy być przygotowani na kryzysy i radzić sobie z nimi stosując dobre praktyki, aby zapewnić niezakłócone działanie globalnych łańcuchów dostaw. Kuehne+Nagel stosuje system reagowania na katastrofy i sytuacje awaryjne, który opisano w naszych Wytycznych z zakresu przygotowania i reagowania na sytuacje awaryjne. Wszystkie lokalizacje przestrzegają normy ISO 22301 Zarządzanie Ciągłością Działania.

Każda organizacja posiada krajowy plan ciągłości działania (BCP), który jest regularnie poddawany przeglądowi, aktualizowany i zarządzany na poziomie kraju. Jednym z elementów planu jest przeprowadzana co najmniej raz do roku ocena ryzyka.

Efektywność planów BCP ocenia się w drodze corocznych audytów i kontroli. Co najmniej raz na trzy lata każda z lokalizacji jest poddawana ocenie, a na poziomie korporacyjnym organizuje się szkolenia-symulacje na wypadek kryzysu. W ramach tych szkoleń Kuehne+Nagel podjęło działania zapobiegawcze, by zapewnić dostęp do planów BCP i danych krytycznych nawet w przypadku cyberataku.

W roku 2022 wszystkie lokalizacje w Europie sklasyfikowano w oparciu o rodzaj wykorzystywanego źródła energii i krytyczność. Do listopada dokonano przeglądów i aktualizacji planów BCP wszystkich lokalizacji krytycznych i utworzono alternatywną infrastrukturę zapasową.

W roku 2022, tak samo, jak inne globalne firmy, stanęliśmy w obliczu wyzwań. Jednak dzięki skuteczności naszych reakcji nawet podczas pandemii Covid-19 nie dotknęły nas żadne wprowadzone przez rząd przeestoje, ani nie nałożono na nas kar.

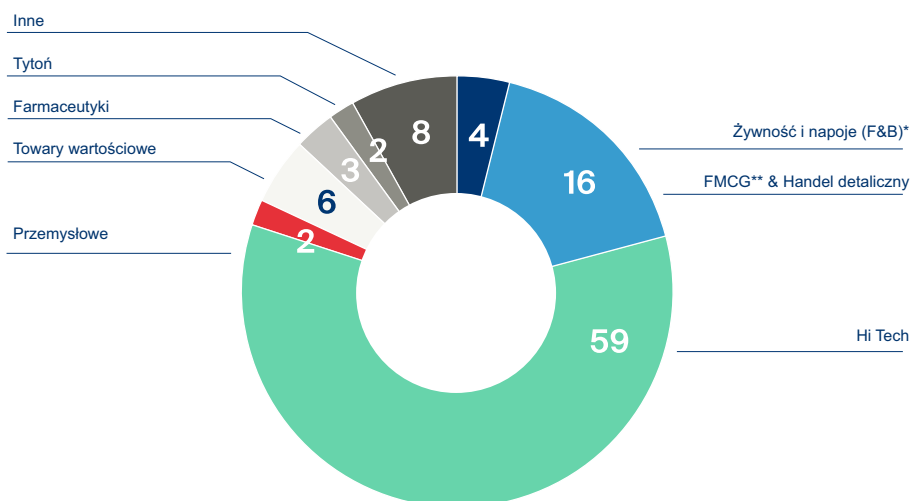
Wojna w Ukrainie

Spośród zeszłorocznych wyzwań największe stanowiła wojna w Ukrainie. Myślami nieustannie jesteśmy przy wszystkich dotkniętych tym konfliktem. Choć kontakt z pracownikami był utrudniony, możemy z radością poinformować, że nasze filie w Ukrainie na tyle, na ile było to możliwe kontynuowały działalność pomimo wyjątkowo trudnych okoliczności. Dzięki naszej globalnej sieci mogliśmy także wspierać i gościć pracowników dotkniętych przez wojnę.





Incydenty związane z bezpieczeństwem w roku 2022



Bezpieczeństwo ładunków

Pragniemy zapewniać klientom bezpieczny transport towarów i chronić pracowników, partnerów oraz powierzone nam towary przed aktami bezprawnej ingerencji. Dlatego też Kuehne+Nagel jest członkiem sieci programu bezpieczeństwa łańcucha dostaw Uprawnionych Podmiotów Gospodarczych (ang. AEO) w 41 krajach.

Współpracujemy również z partnerami z branży, by rozwijać środki zaradcze na okoliczność przestępczości zorganizowanej oraz inwestować w badania i rozwój systemów bezpieczeństwa.

W stosunku do obrotów i zysku brutto, w porównaniu do poziomu sprzed pandemii strata wartości aktywów klientów nieznacznie się zmniejszyła.

* F&B = Żywność i napoje

** FMCG = Produkty szybko zbywalne

W niektórych regionach, w szczególności w obu Amerykach, dzięki wdrożeniu nowych środków bezpieczeństwa, liczba incydentów związana z bezpieczeństwem i utratą towarów spadła.

W celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa przewożonych towarów przeprowadzamy liczne szkolenia wewnętrzne.

W roku 2022 obowiązkowe szkolenie dla pracowników administracyjnych, mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa, zostało znacząco rozbudowane i zaktualizowane. Dla pracowników magazynowych opracowaliśmy interaktywne szkolenie z bezpieczeństwa składowanych i przeładowywanych towarów, w tym plakaty w kilku wersjach językowych. Szkolenie zostanie globalnie wdrożone w roku 2023.

Wspieranie ochrony prywatności i bezpieczeństwa danych

Nasi klienci, pracownicy, a także inni interesariusze oczekują najwyższej staranności w zakresie ochrony danych osobowych. Traktujemy ten obowiązek niezwykle poważnie i realizujemy go poprzez System Zarządzania Ochroną Danych (DPMS) oraz naszą organizację zarządzania ochroną danych.

Identyfikacja ryzyka i zarządzanie ryzykiem związanym z ochroną prywatności danych odbywa się na poziomie procesów operacyjnych. Na podstawie modelu dostosowanego do określonych potrzeb, ryzyko jest mierzone, monitorowane i ograniczane. Wczesne wykrywanie i odpowiednie zarządzanie ryzykiem umożliwia Ocena Zgodności z Polityką Prywatności, obejmująca wrażliwe systemy oraz procesy wykorzystujące dane osobowe.

Zdarzeniami z zakresu ochrony danych, które wystąpiły w procesach podlegających RODO zajmuje się nasz dział ochrony danych, wspierany przez lokalnych specjalistów. W trakcie ubiegłego roku organom nadzorującym ochronę danych zgłosiliśmy kilka przypadków, jednakże nie spowodowały one żadnych sankcji wobec naszej firmy.

Aby standard RODO mógł być realizowany w ujęciu globalnym, Model Ochrony Prywatności Kuehne+Nagel wytycza sześć zasad ochrony prywatności obowiązujących wszystkich pracowników. Są to: należyta staranność, ograniczenie co do celu, należyte obostrzenia, przejrzystość i otwartość odnośnie do miejsca przechowywania i wykorzystania danych osobowych, wybór i zgoda oraz celowość ochrony danych.

W roku 2022 działalność rozpoczęło nasze Centrum Polityki Prywatności, w którym jasno określamy, jakie informacje mają być zbierane i przetwarzane. Ponadto, zgodnie z wymogami regulacyjnymi, zrealizowaliśmy kolejne szkolenia z ochrony prywatności danych skierowane do wszystkich pracowników zaangażowanych w przetwarzanie danych osobowych. Nowi pracownicy mają obowiązek odbycia globalnego szkolenia z ochrony prywatności danych. Wszystkie te działania są wdrażane po to, by pracownicy w całej organizacji dysponowali gruntowną wiedzą o zasadach ochrony poufności i prywatności danych.

Bezpieczeństwo informacji

W Kuehne+Nagel stworzyliśmy solidny i dojrzały model zarządzania bezpieczeństwem informacji, zgodny z międzynarodowym standardem ISO 27001, obejmujący wytyczne obowiązujące na całym świecie.

W Niemczech, od roku 2019, Kuehne+Nagel posiada certyfikat ISO 27001, odnowiony w roku 2022. W ramach tego procesu globalny System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji jest stale ulepszany pod okiem Dyrektora Generalnego ds. Bezpieczeństwa Informacji (CISO).

Jednocześnie regionalni Dyrektorzy ds. Bezpieczeństwa Informacji (ISO), menadżerowie, a także eksperci wspierają jednostki funkcjonalne i biznesowe przy projektowaniu produktów i rozwiązań dla klientów.

W zakresie cyberbezpieczeństwa szczególną uwagę poświęcamy ochronie przed oprogramowaniem typu ransomware. W tym celu wdrożyliśmy szereg rozwiązań technicznych i organizacyjnych, aby wzmocnić poziom bezpieczeństwa, zmniejszyć wrażliwość na ten rodzaj zagrożenia, łagodzić skutki jego oddziaływania i podejmować właściwe działania w przypadku stwierdzenia ataku przy użyciu tego typu oprogramowania.

Praca dla naszych społeczności i dla społeczeństwa

W Kuehne+Nagel pragniemy zapewniać postęp społeczeństwu i odwdzięczać się społecznościom, w których działamy. Cel ten realizujemy w ramach kierowanych przez naszych pracowników inicjatyw angażujących społeczność i wywierających korzystny wpływ również na kulturę naszej firmy; wdrażamy także działania przy zaangażowaniu specjalistycznego departamentu Emergency and Relief Logistics.

Angażowanie społeczności

Blue for Green to program odpowiedzialności społecznej prowadzony przez pracowników Kuehne+Nagel. Jego celem jest zwiększanie świadomości i prowadzenie działań w zakresie kwestii środowiskowych,

budowanie ściślejszych związków z kandydatami do pracy oraz klientami, a także wspieranie celu Kuehne+Nagel jakim jest przejście na rozwiązania bezemisyjne.

W 2022 roku w systemie do śledzenia działań zarejestrowano 539 inicjatyw zrealizowanych w 33 krajach. Społeczność Blue for Green obchodziła także Dzień Ziemi: przeprowadzono kampanię pod hasłem „Tydzień Ziemi” obejmującą szereg dyskusji panelowych i webinarów z udziałem kierownictwa firmy z całego świata.

Działania na rzecz społeczności koncentrują się na sześciu obszarach

Odpady i recykling



152

inicjatywy 2022

Zużycie energii



81

inicjatywy 2022

Podróże i dojazdy



12

inicjatywy 2022

Edukacja i świadomość



157

inicjatywy 2022

Angażowanie społeczności



114

inicjatywy 2022

Żywność i rolnictwo



23

inicjatywy 2022



Reagowanie na sytuacje awaryjne i katastrofy

Od 40 lat specjalistyczny departament Emergency and Relief Logistics Kuehne+Nagel zapewnia wsparcie logistyczne na obszarach dotkniętych przez klęski. Przez 365 dni w roku, zespół 50 ekspertów z różnych dziedzin: od radzenia sobie z trudnym terenem, po skomplikowane odprawy celne, ściśle współpracuje z ONZ i organizacjami pozarządowymi, a także lokalnymi przedstawicielami na całym świecie, by zapewnić pomoc najbardziej potrzebującym. Transport pomocy do miejsc, które straciły dostęp do zaopatrzenia jest trudny. By poradzić sobie z wyzwaniami i móc bezzwłocznie wysłać towary Kuehne+Nagel otworzyło magazyny w kilku strategicznych lokalizacjach koordynowanych przez Wieżę Kontrolną (Control Tower)

w Kopenhadze. Zaangażowani specjaliści-logistycy dysponują wiedzą niezbędną by realizować długoterminowe projekty pomocy humanitarnej

i radzić sobie w sytuacji nagłego kryzysu. Specjaliści organizują transport najlepiej dostosowany do aktualnych potrzeb: w tym morski, lotniczy i drogowy (częściowy i pełny).

W roku 2022 Kuehne+Nagel udzielało pomocy nadzwyczajnej Ukrainie, w tym przekazując kwotę 10 mln CHF. Przy koordynacji departamentu Emergency and Relief Logistics, pro bono, dostarczyliśmy wiodącym organizacjom pomocowym usługi logistyczne w zakresie transportu i magazynowania towarów pomocowych w Ukrainie, Polsce, Słowacji, na Węgrzech i w Rumunii. Wsparcie obejmowało dowóz ambulansów terenowych, sprzętu potrzebnego do budowy kliniki, materiałów medycznych, a także budowę tymczasowych magazynów kryzysowych. Szersza reakcja obejmowała również wsparcie dla poszkodowanych pracowników, np. przyjęcie i goszczenie lub przeniesienie potrzebujących pomocy kolegów.

Fakty, dane i gwarancje

Podsumowanie celów i postępów we wszystkich obszarach

W tabeli przedstawiono wszystkie istotne zagadnienia związane z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ, nasze cele, szczególne osiągnięcia, postępy

oraz kluczowe osiągnięcia w roku 2022. Zawarto w niej także informacje o odpowiedzialności służbowej związanej z przedstawionymi zagadnieniami

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2022 r.	Odpowiedzialność
Relacje z klientami i satysfakcja klienta strona 17		■ 2023/24: globalne wdrożenie narzędzia do zbierania opinii klientów ■ 2023+: dalszy wzrost współczynnika odpowiedzi i wyniku Net Promoter Score w badaniach satysfakcji klientów	■ Wdrożenie nowego narzędzia do zbierania opinii klientów w ponad 20 krajach ■ 2% wzrost wyniku Net Promoter Score w badaniu satysfakcji klientów logistyki kontraktowej, rok do roku	■ Sprzedaż i Marketing, narzędzie do zbierania opinii klientów ■ Logistyka kontraktowa, badanie zaangażowania klientów logistyki kontraktowej
Innowacyjne produkty i usługi strona 17, 20-21		■ 2023-2026: dalsze opracowywanie zrównoważonej oferty komercyjnej ■ 2023-2026: rozbudowa i optymalizacja oferty usług o rozwiązania eliminujące lub obniżające emisje CO₂e	■ Wdrożenie Essential Emission Suite (w celu zapewnienia widoczności emisji gazów cieplarnianych)	■ Środowiskowa Grupa Robocza „Panel Zrównoważonego Rozwoju”, przy wsparciu jednostek funkcjonalnych
Zaangażowanie dostawców strona 19		■ 2023: aktualizacja Kodeksu Postępowania Dostawcy ■ W toku: przestrzeganie Kodeksu Postępowania Dostawcy przez wszystkich dostawców	■ 38 356 dostawców ocenionych przy użyciu Systemu Zarządzania Dostawcami (SMT) ■ 629 zatwierdzonych dostawców wysokiego ryzyka (ocenionych w ramach Integrity Due Diligence)	■ Jednostki biznesowe kierują dostawców wysokiego ryzyka na Integrity Due Diligence – ocenę należytej staranności w zakresie uczciwości biznesowej; proces obsługuje Departament Compliance ■ Finansowanie dla SMT
Zrównoważony łańcuch dostaw strony 22-23		■ 2023-2030: angażowanie wszystkich klientów w kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem ■ 2023-2026: stała obecność i współpraca z partnerami i stowarzyszeniami branżowymi	■ Rozpoczęcie wspólnych, dostosowanych do klienta projektów dekarbonizacji ■ Aktywny udział w opracowywaniu „Całościowych wytycznych dotyczących raportowania emisji gazów cieplarnianych w operacjach logistycznych”.	■ Komitet sterujący ESG

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2022 r.	Odpowiedzialność
Emisje CO₂e / gazów cieplarnianych (GHG) strony 25- 27, 30-32	   	■ 2026: do roku 2026: obniżenie emisji zakresu 1 o 10% (ciężarówki własne, w porównaniu do poziomu z 2019, cel okresowy) ■ 2030: bezwzględne obniżenie emisji zakresu 1, 2 i 3 o 33%, w porównaniu do poziomu z 2019 – w tym redukcja o 5,5 Mt w naszym łańcuchu wartości ■ 2030: 60% pojazdów niskoemisyjnych w naszej flocie	■ Wzrost zużycia zrównoważonych paliw we wszystkich rodzajach transportu ■ Programy pilotażowe w zakresie ciężarówek elektrycznych ■ Testy paneli słonecznych na ciężarówkach ■ Obsługa przy użyciu pojazdów elektrycznych na wybranych lotniskach	■ Środowiskowa Grupa Robocza „Panel Zrównoważonego Rozwoju”,
Efektywne wykorzystanie zasobów strony 28-30, 33	   	Energia odnawialna ■ 2023: globalne wdrożenie szkolenia z Globalnego Kalkulatora Emisji Obiektu (GFCC) 2.0 Zużycie wody ■ 2030: 100% energii odnawialnej ■ 2030: utrzymanie redukcji zużycia wody o 10% (w stosunku do 2019)	■ 100% odnawialnej energii elektrycznej w centrach usług logistyki kontraktowej (99% odnawialnej energii elektrycznej we wszystkich lokalizacjach) ■ Zmniejszenie zużycia elektryczności na FTE i m² ■ Zwiększenie śladu LED o 6% w celu osiągnięcia pokrycia 76% ■ Zwiększenie liczby instalacji fotowoltaicznych w lokalizacji (do szczytowej wydajności 50 MW) ■ Opracowanie GFCC 2.0 ■ Aktualizacja polityki środowiskowej ■ Obniżenie zużycia wody o 30% (w stosunku do poziomu z 2019)	■ Prowadzone przez logistykę kontraktową
Gospodarka odpadami i recykling strony 34-36		■ 2030: Zero odpadów przekazywanych na wysypiska ■ 2030: wyeliminowanie materiałów plastikowych (opakowania i artykuły jednorazowe) w operacjach logistyki kontraktowej	■ Globalna ocena procesu ewidencji odpadów ■ Opracowanie strategii zrównoważonego pakowania ■ Obniżenie ilości odpadów przekazywanych na wysypiska o 10% (w stosunku do poziomu z 2021) ■ Optymalizacja 152 procesów pakowania w celu redukcji ilości opakowań wychodzących	■ Prowadzone przez logistykę kontraktową
Zarządzanie towarami niebezpiecznymi strona 39		■ 2023: wdrożenie standaryzowanego systemu monitorowania i raportowania na potrzeby zastępowania personelu	■ Wdrożenie narzędzia do informowania o towarach niebezpiecznych ■ Kompleksowe szkolenie wewnętrznych audytorów towarów niebezpiecznych	■ QSHE, regionalni/krajowi koordynatorzy towarów niebezpiecznych

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2022 r.	Odpowiedzialność
Satysfakcja i retencja pracowników strony 40-42		■ 2023: opracowanie i wdrożenie dalszych działań po ankiecie działalności pracowników	■ Ukończenie ankiety działalności pracowników (przy wskaźniku odpowiedzi wynoszącym 45%) ■ Ukończenie globalnego wdrożenia aplikacji do wprowadzania nowych pracowników (Onboarding App) ■ Przekroczenie celu 4,5/5 gwiazdek dla Onboarding App: ocena w roku 2022: 4,66 ■ Odświeżenie marki firmy jako pracodawcy, modernizacja Centrów Pozyskiwania Talentów	■ Zasoby ludzkie (HR)
Rozwój pracowników strony 42-44		■ 2023: globalne wdrożenie nowego procesu oceny pracowników	■ Wprowadzenie szkoleń z zakresu uprzedzeń kulturowych ■ Wprowadzenie modelu myBehaviours ■ Opracowanie nowego procesu oceny wyników	■ Zasoby ludzkie (HR)
Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse strony 44-47	  	Prawa człowieka ■ 2023: wewnętrzna kampania uświadamiająca w zakresie Polityki Praw Człowieka (2023) Różnorodność, Równość, Inkluzja (DEI) ■ 2030: podwojenie reprezentacji kobiet wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla (w stosunku do poziomu z 2021) ■ 2030: w ujęciu globalnym, 15% wzrost przyjmowania stażystów (w stosunku do poziomu z 2019)	■ Opracowanie Polityki Praw Człowieka ■ Wstępna analiza ryzyka z obszaru praw człowieka i ryzyka środowiskowego (zgodnie z niemiecką ustawą o należytej staranności w łańcuchu dostaw LkSG). ■ Regulacje dot. pracy dzieci, przeprowadzenie opartego na ryzyku przeglądu w wybranych lokalizacjach ■ Opracowanie wewnętrznego szkolenia DEI ■ Dalszy wzrost reprezentacji kobiet wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla (stan na rok 2022: 9,8%) ■ Zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 13% i liczby zatrudnianych stażystów o 25%	■ Ład korporacyjny: Grupy Robocze do Spraw Społecznych i Ładu Korporacyjnego (przy zaangażowaniu Departamentu HR, QSHE, Prawnego, Compliance, Finansowego) ■ Wdrażanie: Prowadzone przez HR
Bezpieczeństwo i higiena pracy strony 48-49	 	■ 2023: zero przypadków śmiertelnych ■ 2023: możliwość rejestracji przypadków chorób zawodowych w aplikacji HSE, wdrożenie globalne ■ 2023: wdrożenie szkolenia NO HARM poziom 3 ■ 2023: redukcja czasu pracy utraconego wskutek wypadków o 10% (LTIF)	■ Brak przypadków śmiertelnych w firmie (niestety jeden przypadek śmiertelny dotyczący dostawcy na terenie Kuehne+Nagel) ■ Globalne wdrożenie aplikacji HSE we wszystkich krajach, w tym lokalizacjach Logistyki Projektowej ■ Opracowanie szkolenia NO HARM dla kadry kierowniczej Zastosowanie aplikacji HSE do raportowania KPI	*QSHE¹, HSE Logistyki Projektowej

¹QSHE= Jakość, Bezpieczeństwo, Zdrowie, Środowisko i Towary Niebezpieczne

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2022 r.	Odpowiedzialność
Odpowiedzialna komunikacja strony 50-51		- Realizacja rocznych planów kontaktów z inwestorami - Stała poprawa w obszarze systemu komunikacji kryzysowej	Dalsza poprawa w obszarze systemu komunikacji kryzysowej	Komunikacja korporacyjna, finanse, QSHE do celów eskalacji komunikacji kryzysowej
Uczciwość biznesowa strony 52-54		Program Etyki i Compliance: - Cel roczny: >95% udział w szkoleniach z Kodeksu Postępowania (>99% wśród kadry kierowniczej najwyższego i wyższego szczebla) 2023: rozpoczęcie szkolenia ABC online dla ~7,000 menadżerów	- Osiągnięcie rocznego współczynnika potwierdzenia udziału w szkoleniach z Kodeksu Postępowania (96%) - Zakończenie przeprowadzanej co dwa lata kampanii uświadamiającej z zakresu Etycznego Przywództwa	Program Etyki i Compliance: Dyrektor ds. Compliance
Przygotowanie firmy, odporność i reakcja na katastrofy strona 54		2023: umieszczenie wszystkich Planów Ciągłości Działania (BCP) w zewnętrznych rozwiązaniach chmurowych	- Zewnętrzna jednostka certyfikująca nie stwierdziła odchyłeń poważnych ani krytycznych dla biznesu - W marcu 2022 r. zakończenie zarządzania kryzysowego związanego z COVID-19 - Realizacja koncepcji łagodzenia skutków kryzysu energetycznego w lokalizacjach zagrożonych - Wszystkie lokalizacje przestrzegają normy ISO 22301 Zarządzanie Ciągłością Działania	Komunikacja korporacyjna, QSHE do celów eskalacji komunikacji kryzysowej
Prywatność i bezpieczeństwo danych strona 57		Ochrona prywatności danych: - Przyjęcie podejścia opartego na ryzyku w celu dalszego opracowywania zarządzania ryzykiem w obszarze ochrony prywatności danych Bezpieczeństwo informacji: 2023: stała poprawa ochrony przed cyberatakami 2023: koncentracja na zarządzaniu ryzykiem poprzez uświadamianie pracowników 2023: Audyt KRITIS	Ochrona prywatności danych: - Uruchomienie Centrum Polityki Prywatności - Szkolenie utrwalające z zakresu ochrony prywatności danych skierowane do pracowników - Obowiązkowe globalne szkolenie z zakresu ochrony prywatności danych dla nowych pracowników Bezpieczeństwo informacji: - Ponowna certyfikacja ISO27001 - Wdrożenie działań technicznych i organizacyjnych w celu podniesienia poziomu ochrony przed cyberatakami	Ochrona prywatności danych: Globalny Dyrektor ds. Ochrony Danych (model: Model Zarządzania Ochroną Danych) Bezpieczeństwo informacji: Dyrektor Generalny ds. Bezpieczeństwa Informacji

Historia, zakres i podstawy sprawozdawczości

Okres sprawozdawczy

Kuehne+Nagel publikuje coroczne Raporty Zrównoważonego Rozwoju od 2016 roku. Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2022 przedstawia nasze działania i wyniki z obszaru zrównoważonego rozwoju w okresie 12 miesięcy: od 1 stycznia do 31 grudnia 2022.

Niezależna zewnętrzna gwarancja

Po raz drugi z rzędu wystąpiono o zewnętrzną weryfikację niniejszego raportu. W przypadku roku 2022, o ograniczoną gwarancję dotyczącą emisji gazów cieplarnianych brutto w zakresie 3, kategorii 4 (transport i dystrybucja, bez uwzględnienia zakupu paliw zrównoważonych) zwrócono się do DNV Business Assurance Germany GmbH.

Zakres i podstawy sprawozdawczości

O ile nie podano inaczej, niniejszy raport opisuje globalną działalność Kuehne+Nagel, w tym działania we wszystkich lokalizacjach własnych i wynajmowanych, nad którymi sprawujemy kontrolę operacyjną. Zakres sprawozdawczości w zakresie BHP obejmuje lokalizacje i działania, w przypadku których Kuehne+Nagel posiada kontrolę zarządczą, w tym centra usług oraz biura. Do celów niniejszego raportu zebrano dane z 1277 lokalizacji w 98 krajach.

Emisje kategorii 3.4 oblicza się przy użyciu systemu Pomiaru Emisji w Transporcie (TEM). W niektórych przypadkach raport z emisji za rok 2022 nie uwzględnia danych dotyczących niedawnych fuzji, przejęć i przedsięwzięć wspólnych. Dotyczy to m.in. danych dotyczących Apex Logistics, które zgodnie z szacunkami odpowiadają za około 14% dodatkowych emisji firmy (głównie emisji z logistyki lotniczej zakresu 3).

Ponadto aktualne sprawozdania w zakresie Logistyki Drogowej uwzględniają około 90% przesyłek. Jesteśmy w trakcie pozyskiwania brakujących danych, aby mogły zostać uwzględnione w kolejnej edycji raportu zrównoważonego rozwoju (za rok 2023).

Standardy sprawozdawczości

- Nasze raporty opierają się na wytycznych do raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju (ang. Global Reporting Initiative; GRI).
- Skonsultowaliśmy wymagania z Radą Standardów Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (SASB) dla naszej branży i w miarę możliwości raportowaliśmy odpowiednie KPI, jednak nasz proces raportowania nie był w pełni zgodny ze standardem
- Komunikacja o postępach w realizacji oenztowskiej inicjatywy UN Global Compact w 2022 roku będzie realizowana za pośrednictwem platformy internetowej UN Global Compact i odpowiedniego kwestionariusza
- Ilekroć to możliwe, uwzględniamy realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Nowy sposób przedstawiania informacji

Stale ulepszamy nasze systemy i procesy zbierania danych, dlatego niektóre informacje za rok 2021 zostały przedstawione w nowy sposób. Przypadki, w których informacje przedstawiono w nowy sposób zaznaczono w tabeli z danymi dotyczącymi wyników ESG.

Dodatkowe KPI i zmiany w stosunku do lat poprzedzających

W ramach ciągłego doskonalenia w zakresie dostarczania danych ESG, do tabeli z danymi dotyczącymi wyników ESG dodano kilka nowych KPI. Dodatkowe KPI oraz KPI, które uległy zmianie w porównaniu do roku poprzedniego zostały wyraźnie oznaczone w tabeli.

Metody obliczeniowe

Dane Środowiskowe

Emisje

Przy raportowaniu emisji CO₂e zakresu 1 i 3 z działalności transportowej i logistycznej jako podstawowe narzędzie do obliczania emisji Kuehne+Nagel wykorzystuje oprogramowanie EcoTransIT World akredytowane przez GLEC Framework - Smart Freight Centre (SFC). Metoda EcoTransIT World obejmuje obliczenia zgodne z normą EN 16258 i GLEC oraz ma spełniać wymogi normy ISO 14083. Wszystkie raporty dotyczące emisji są zgodne z Protokołem Emisji Gazów Cieplarnianych (GHG Protocol).

Metodologii EcoTransIT dostarczają niezależne instytuty naukowe (ifeu, INFRAS oraz Fraunhofer IML). Metodologia jest stale aktualizowana i weryfikowana. EcoTransIT oblicza odległość w transporcie, zużycie energii, emisje gazów cieplarnianych CO₂ i ekwiwalentów CO₂, zanieczyszczenia powietrza, jak tlenki siarki (SO_x), tlenki azotu (NO_x), węglowodory niemetanowe (NMHC) oraz pył zawieszony PM₁₀ (pył zawieszony o średnicy 10 mikrometrów (0,01 mm) lub mniejszej), dla globalnych łańcuchów transportowych. W roku 2022, zgodnie z normą EN 16258, ekwiwalenty CO₂ obejmują wszystkie gazy cieplarniane, zgodnie z obliczeniami wykonanymi przez EcoTransIT World. O ile nie podano inaczej, emisje oblicza się dla działalności, nad którą Kuehne+Nagel sprawuje kontrolę operacyjną.

Emisje zakresu 1

Emisje zakresu 1 to emisje ze źródeł kontrolowanych przez firmę, w tym samochodów służbowych, ciężarówek firmy (własnych lub leasingowanych) oraz zużycia paliw w budynkach, np. gazu do ogrzewania i chłodzenia biur i centrów usług.

- Emisje zakresu 1 z samochodów służbowych oblicza się zgodnie z normą EN 16258
- Emisje zakresu 1 z ciężarówek firmy (własnych lub leasingowanych) oblicza się w oparciu o zużycie paliwa, przy zastosowaniu wskaźników emisji paliwa EcoTransIT z kraju pochodzenia przesyłki. Wpływ emisji zmniejszony w wyniku zakupu HVO uwzględnia się w obliczeniach emisji zakresu 1.
- Emisje zakresu 1 ze zużycia paliw w budynkach bazują na obliczeniach emisji CO₂e z rzeczywistego zużycia paliw (gazu, oleju opałowego i oleju napędowego) do ogrzewania/chłodzenia oraz na wskaźnikach emisji Międzynarodowej Agencji Energii (IEA). W roku 2022 bezpośrednie emisje z paliw zużytych w budynkach po raz pierwszy uwzględniono w emisjach zakresu 1, jednak następnie dokonano przeliczeń dla roku 2021. W latach 2019 i 2020 bezpośrednie emisje ze zużycia paliw w budynkach uwzględniono w emisjach zakresu 2.

Emisje zakresu 2

Emisje zakresu 2 oblicza się zgodnie z Protokołem GHG i wymogami Międzynarodowej Agencji Energii. Zakres 2 obejmuje emisje związane z zakupem energii elektrycznej do budynków Kuehne+Nagel (własnych i wynajmowanych). Dane dotyczące emisji CO₂e z zakresu 2 oblicza się i podaje w oparciu o metodę stosowaną w danej lokalizacji. Emisjami zarządza się za pomocą narzędzia GFCC, które gromadzi dane środowiskowe dla wszystkich obiektów.

W roku 2022 emisje CO₂e z zakresu 2 uwzględniały spadek emisji w wyniku zakupu zielonych certyfikatów (REC), zgodnie z Protokołem GHG i SBTi.

Do celów pomiaru intensywności emisji zakresu 2 (CO₂e na 100 m², CO₂e na FTE) dane z GFCC oblicza się w okresach miesięcznych. Średnia roczna z danych miesięcznych jest następnie uwzględniana w raporcie zrównoważonego rozwoju. Ponieważ obliczeń dokonuje się w okresach miesięcznych dane dla FTE i m² mogą się różnić od danych w Rocznym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju, który zawiera wyłącznie dane na koniec roku.

Emisje zakresu 3

Emisje zakresu 3 obejmują emisje pośrednie z przewozu ładunków naszych klientów przez dostawców (spedycja morska, powietrzna i drogową), a także emisje wygenerowane w związku z podróżami służbowymi i dojazdami pracowników.

W przypadku usług spedycyjnych w naszym łańcuchu wartości (zakres 3, kategoria 4), trasy są dzielone na etapy, a emisje obliczane są dla poszczególnych etapów, na podstawie danych przesyłki z systemu TEM. Obliczeń dokonuje się przy użyciu metody EcoTransIT i wartości domyślnych (w tym wartości Clean Cargo dla Logistyki Morskiej), chyba że dostępne są dokładniejsze dane pierwotne przekazane przez TEM bezpośrednio do EcoTransIT.

Emisje uwzględnione w obliczeniu dotyczą przesyłek zrealizowanych w roku sprawozdawczym.

Ze względu na niedawne fuzje i przejęcia przedstawione dane obejmują ok. 90% przesyłek drogowych i 80% przesyłek lotniczych.

Ponadto Kuehne+Nagel oblicza spadek emisji związany z zakupem paliw zrównoważonych w roku zakupu (SAF,

biopaliwa żeglugowe) i do celów sprawozdawczych traktuje wykorzystanie paliwa zrównoważonego jako redukcję emisji (w porównaniu do wykorzystania paliw konwencjonalnych). Pozycja „Emisje netto CO₂e Zakresu 3” uwzględnia zatem wykorzystanie zakupionych paliw zrównoważonych w zakresie 3.

„Całkowite emisje CO₂e (zakres 1, 2 i 3 „netto”)” to obliczenia emisji firmy przy uwzględnieniu emisji zakresu 1 i 2 oraz „emisji netto” zakresu 3. Suma uwzględnia obniżenie emisji w wyniku stosowania HVO (zakres 1), wykorzystania zielonych certyfikatów (zakres 2) oraz biopaliw żeglugowych i zrównoważonego paliwa lotniczego (zakres 3).

Ponadto odnośnie do poszczególnych rodzajów transportu przyjęto następujące założenia:

- Logistyka lotnicza: przy raportowaniu emisji z logistyki lotniczej warto zwrócić uwagę na fakt, że w obliczeniach nie uwzględnia się wskaźnika wymuszenia radiacyjnego (RFI). RFI uwzględnia większy potencjał powodowania efektu cieplarnianego przez emisje na dużych wysokościach i ma szczególne znaczenie dla sektora lotniczego. Jednak ze względu na brak globalnych modeli i standardów, biorąc pod uwagę, że uwzględnienie RFI przy obliczaniu emisji CO₂e w ruchu lotniczym nie jest zgodne z europejską normą EN 16258 Kuehne+Nagel nie uwzględnia jeszcze RFI w obliczeniach emisji (ale ściśle monitoruje rozwój tematu).
- Logistyka drogową: ponieważ firma posiada własną flotę do logistyki drogowej, emisje zakresu 3 obliczane są poprzez odjęcie emisji z zakresu 1 (ciężarówki) i 2 (pojazdy niskoemisyjne wykorzystujące energię elektryczną) od sumy uzyskanej z oprogramowania EcoTransIT.

Podróże służbowe

Emisje z podróży służbowych oblicza się zgodnie z kategorią 6 Protokołu GHG, przy użyciu metody bazującej na odległości. Metoda ta polega na przemnożeniu danych o aktywności (osobokilometry na typ pojazdu - braliśmy pod uwagę wyłącznie loty) przez odpowiednie wskaźniki emisji (z Brytyjskiego Departamentu Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej).

Dojazdy pracowników

Emisje z dojazdów pracowników oblicza się zgodnie z kategorią 7 Protokołu GHG, przy użyciu metody bazującej na średniej. W Kuehne+Nagel przyjęto tę metodę, ponieważ dane firmowe nie są obecnie dostępne. Dlatego do oszacowania odległości przebytych przez dojeżdżających pracowników wykorzystuje się średnie dane wtórne dotyczące aktywności i środka transportu. Kuehne+Nagel pozyskuje średnie dane wtórne z krajowych wydziałów transportu, krajowych publikacji statystycznych oraz o ile są dostępne, od stowarzyszeń branżowych.

Dane dotyczące lokalizacji (odpady, woda, energia)

Dane środowiskowe z lokalizacji są zbierane w systemie GFCC Emex. Narzędzie GFCC Emex najczęściej wykorzystuje się do comiesięcznego ewidencjonowania danych lokalizacji. Lokalizacje zachęca się do pozyskiwania i wprowadzania wszelkich dostępnych danych (FTE, powierzchnia zakładu, wydajność). Normalizatory wykorzystuje się do celów sprawozdawczych umożliwiając organizacji wykazanie zużycia mediów oraz emisje CO₂e w poszczególnych lokalizacjach. Zakłady mają obowiązek śledzić wszelkie parametry, w miarę możliwości przy użyciu faktur i odczytów z liczników.

- Kategoria mediów: raportowanie emisji CO₂e w lokalizacji.
- W kategorii odpady i woda śledzi się odpady przychodzące zbierane i przetwarzane na miejscu oraz zużycie wody na miejscu.
- Zużycie energii w organizacji uwzględnia całkowite zużycie energii elektrycznej i gazu.

- Kategoria transport: śledzi odległość, paliwa, efektywność i koszt pojazdów obsługiwanych przez firmę.

Definicje i terminologia

■ Paliwa zrównoważone

Termin paliwa zrównoważone oznacza paliwa inne niż kopalne, charakteryzujące się znacznie mniejszym oddziaływaniem na środowisko niż ich kopalne odpowiedniki. Paliwa zrównoważone są produkowane z biomasy (np. biopaliwa żeglugowe i bio-SAF) lub syntetycznie (te paliwa nie są jeszcze dostępne komercyjnie).

■ Energia odnawialna

Zgodnie z definicją zawartą w Protokole GHG energię uważa się za „odnawialną” wyłącznie wtedy, gdy jest pozyskiwana z niewyczerpalnych źródeł (np. wiatr, woda, słońce, geotermia i biopaliwa). Dlatego zgodnie z Protokołem GHG gaz ziemny i LPG nie są uważane za źródła odnawialne.

Dane społeczne

Niepożądany odpływ personelu

Globalne prezentacje HR podają liczbę odchodzących pracowników w ujęciu miesięcznym, dzieląc liczbę odejść przez liczbę etatów w danym miesiącu. Rejestrują też typ pracownika (pracownicy administracyjni tzw. white-collar i fizyczni tzw. blue-collar) oraz powód odejścia (pożądany/niepożądany). Roczny współczynnik odejść oblicza się jako sumę współczynników miesięcznych.

Definicja stażystów

Definicja stażystów obejmuje stażystów, praktykantów, pracujących studentów/absolwentów.

Czas szkoleń

$(\sum \text{ukończenia kursu } N * \text{czas trwania kursu} + \text{czas trwania seminarium}) / \text{liczba aktywnych pracowników}$. Wartość końcowa uwzględnia wyłącznie godziny prowadzące do ukończenia kursu zarejestrowane przez naszą wewnętrzną platformę.

Ocena wyników

Na poziomie globalnym rejestruje się wyłącznie dane dotyczące pracowników administracyjnych; oceny pracowników fizycznych przeprowadza się na poziomie krajowym i lokalnym (nie mogą być precyzyjnie rejestrowane przez nasze systemy).

W niektórych przypadkach informacje wymagane przez GRI nie są dostępne na poziomie globalnym, ponieważ pewne parametry (np. dotyczące pracowników tymczasowych, zatrudnionych w niepełnym wymiarze i bez gwarantowanego czasu pracy) śledzi się na poziomie regionalnym/krajowym. Jesteśmy jednak w trakcie usprawniania systemów i procesów, aby w przyszłości móc dokładniej śledzić te parametry.

KPI z obszaru BHP

Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF)

Wypadki związane z utratą czasu pracy definiuje się jako wypadki w pracy skutkujące śmiercią lub utratą dnia pracy (LWD), z wyjątkiem przypadków wymagających leczenia (MTC) i/lub pierwszej pomocy (FAC). Wśród przypadków związanych z utratą dni pracy uwzględnia się także zdarzenia dotyczące osób trzecich obecnych na terenie firmy.

Zdarzenia rejestruje się po ich wystąpieniu. W zależności od wagi zdarzenia, raportowanie do kierownictwa (najwyższego szczebla) odbywa się w ciągu 24 godzin lub w ujęciu kwartalnym. Audyt wewnętrzny i kontrole należytej staranności zapewniają jakość danych na poziomie krajowym, regionalnym i globalnym. LTIF rejestruje się jako liczbę LTI na 1 000 000 godzin pracy w okresie 12 miesięcy.

Częstotliwość przypadków podlegających zgłoszeniu (TRCF)

TRCF to suma obrażeń ciała skutkujących śmiercią, przypadków utraty dnia pracy i przypadków wymagających leczenia na 1 000 000 godzin pracy.

Wypadki śmiertelne

Zgon w wyniku obrażeń doznanych w pracy lub choroby związanej z pracą, bez względu na okres, który upłynął od zdarzenia skutkującego obrażeniami ciała lub ekspozycją skutkującą chorobą i zgonem.

Utracone dni robocze (LWD)

Suma dni kalendarzowych, gdy poszkodowana osoba była czasowo niezdolna do pracy wskutek wypadku skutkującego utratą dni roboczych.

Przypadki utraconych dni roboczych (LWC)

Każdy uraz związany z pracą sprawiający, że poszkodowany jest czasowo niezdolny do normalnej pracy w dowolnym dniu przypadającym po dniu, w którym nastąpił uraz.

Termin „dowolny dzień” obejmuje dzień odpoczynku, weekend, zaplanowany urlop, święto państwowe lub dzień następujący po ustaniu zatrudnienia. Przypadki utraconych dni roboczych oblicza się także dla pracowników tymczasowych pracujących na naszym terenie.

Naruszenia

Liczba przypadków, w których Kuehne+Nagel doświadczyła naruszenia skutkującego dowolną sankcją ze strony organu wykonawczego za naruszenie dowolnych przepisów dotyczących BHP/towarów niebezpiecznych.

Pracownicy tymczasowi

W przypadku pracy dla Kuehne+Nagel, na terenie, za który odpowiada Kuehne+Nagel pozostającym pod nadzorem firmy, KPI z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy mają zastosowanie także do pracowników tymczasowych zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin.

Oświadczenie

Oświadczenie członków Zarządu

Członkowie Zarządu otrzymali, a Prezes (CEO) i Dyrektor Finansowy (CFO) zatwierdzili Raport Zrównoważonego Rozwoju Kuehne+Nagel za rok 2022.

Tabela z danymi dotyczącymi wyników ESG w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju za rok 2022 została przygotowana zgodnie z podanymi zasadami księgowania danych dotyczących wyników.

Naszym zdaniem Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2022 umożliwia ogląd działań Kuehne+Nagel w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wyników działań podejmowanych przez firmę w obszarze zrównoważonego rozwoju w okresie od stycznia do grudnia 2022 roku.

Schindellegi, 31 marca 2023

Członkowie Zarządu

Stefan Paul, CEO

Markus Blanka-Graff, CFO Lothar Harings, CHRO

Martin Kolbe, CIO

Dr. Marc Pfeffer, CLO

Dr. Hansjoerg Rodi, EVP Road Logistics Yngve Ruud,

EVP Air Logistics

Horst Joachim Schacht, EVP Sea Logistics Gianfranco

Sgro, EVP Contract Logistics

Globalne wskaźniki ESG

Uwaga: wszystkie wskaźniki środowiskowe podane w jednostkach metrycznych (tj. 1 tona = 1000 kg), wszystkie dane dotyczące emisji w 2022 r. zaokrąglono do trzech miejsc po przecinku.

Przejdź do stron 64-67, aby zapoznać się z metodologiami obliczeniowymi i ogólnymi założeniami.

Dane środowiskowe	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Emisja gazów cieplarnianych (WTW)						
CO₂e Zakres 1						
Samochody służbowe	mln ton	0.021	0.018*	0.02	0.03	
Logistyka drogowa (własna flota)	mln ton	0.116	0.094*	0.12	0.08	obejmuje korzystanie z HVO
Budynki: paliwo (w tym gaz)	mln ton	0.044	0.048*	–	–	Gaz został przeniesiony do Zakresu 1 za rok 2021
Zakres 1 ogółem	mln ton	0.181	0.160	0.14	0.11	
CO₂e Zakres 2 (lokalizacje)						
Budynki: prąd	mln ton	0.038	0.080*	0.17	0.20	W 2022 użyto certyfikatów REC do zbilansowania emisji
Zakres 1+2 ogółem	mln ton	0.219	0.240*	0.31	0.31	
CO₂e Zakres 3						
Transport i logistyka (Zakres 3, kategoria 4) składniki:	mln ton	13.982	16.4	12.9	16.6	Ograniczona pewność DNV dla kategorii 4 z zakresu 3 dla danych z 2022 r
■ Logistyka morska	mln ton	5.227	–	–	–	
■ Logistyka lotnicza	mln ton	7.074	–	–	–	
■ Logistyka drogowa	mln ton	1.681	–	–	–	
Podróże służbowe	mln ton	0.011	0.005*	0.2	1.2	
Dojazdy do pracy	mln ton	0.013	0.008*	0.011	0.3	
CO₂e zakres 3 - emisje "brutto"	mln ton	14.006	16.4*	13.2	18.1	
Zakres 3 Redukcja CO₂e poprzez zakup zrównoważonych paliw składający się z:	mln ton	0.057	NA	NA	NA	Redukcje emisji włączone dopiero od 2022 r i później
■ SAF	mln ton	0.038				W oparciu o zakup zrównoważonych paliw
■ Biopaliwo morskie	mln ton	0.019				
CO₂e zakres 3 - emisje "netto"	mln ton	13.949	16.7	13.5	18.4	
Emisje CO₂e ogółem	mln ton	14.168	16.7*	13.5	18.4	Z uwzględnieniem zakupionych zrównoważonych paliw

Dane środowiskowe	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Zakupione zrównoważone paliwa						
Logistyka lotnicza (SAF)	000' litrów	13,978	4,985*	–	–	2021 przeliczenie na zakupione litry. Głównie SAF z dotowanych źródeł.
Logistyka morska (SMF)	ton	6,750	500	–	–	
Logistyka drogowa Zakres 1 (HVO)	000' litrów	589	–	–	–	**
Intensywność emisji (Zakres 2)						
CO ₂ e ogółem (wartość referencyjna)	000' ton	61	128	173	201	Wartości referencyjne w oparciu o zużycie energii elektrycznej (wyluczając redukcje emisji wynikające z zielonych certyfikatów (REC)).
CO ₂ e na FTE	tony/FTE	1.3	1.6	2.1	2.7	
Co ₂ e na 100 m ²	tony/100 m ²	1.1	1.4	1.7	2.3	
Zużycie energii w organizacji						
Zużycie energii ogółem	mIn/kWh	367	371	376	391	
	kWh/FTE	4,566	4,734	4,553	5,205	
	kWh/100 m ²	3,788	3,922	3,815	4,496	
Udział energii odnawialnej	procent	99	78	21	–	**
Zużycie gazu ziemnego ogółem	mIn/kWh	204	220	192	201	
	kWh/FTE	2,497	2,807	2,331	2,676	
	kWh/100 m ²	2,067	2,326	1,954	2,331	
Zużycie energii ogółem	mIn/kWh	571	591	568	592	**
Udział energii odnawialnej	procent	64	49	14	–	**
LED						
Powierzchnia budynków z oświetleniem LED	m ²	5,958,824	5,400,000	4,800,000	–	
	procent	76	70	54	–	
Instalacje fotowoltaiczne w lokalizacjach						
Liczba lokalizacji	liczba	69	32	23	–	
Uzysk	MWp	50	31	25	–	MWp= MW "szczyt" maksymalna zainstalowana moc energetyczna

* przeformułowanie informacji

** nowe ujawnienie/KPI (nieraportowane w 2021 r.)

Dane środowiskowe	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Gospodarka odpadami						
Odpady ogółem	000' ton	88	109*	209	496	
Odpady niebezpieczne	000' ton	4	1*	21	22	
Odpady poddane recyklingowi	000' ton	51	78*	135	332	
Wskaźnik recyklingu	procent	58	72*	65	67	
Odpady odzyskane	000' ton	15	10*	19	21	
Odpady składowane	000' ton	18	20	34	142	
Woda						
Zużycie wody ogółem	megalitów	678.7	773.6	890.6	965.9	
	m ³	678,659	773,576	890,615	965,879	
	m ³ /100m ²	7.3	8.1	9.0	11.0	
	m ³ /FTE	9	10	11	13	
Zużycie wody redukcja	procent	30	20	8	–	**; rok bazowy 2019

Dane społeczne	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Pracownicy						
Liczba pracowników na koniec roku	osób	80,334	78,087	78,249	83,161	
Kobiety	procent	39.5	38.9	35.8	35.0	
Mężczyźni	procent	60.5	61.1	64.2	65.0	
Kobiety (White-collar)	procent	49.5	49.6	48.3	48.1	
Mężczyźni (White-collar)	procent	50.5	50.4	51.7	51.9	
Kobiety (Blue-collar)	procent	25.4	24.3	21.0	20.4	
Mężczyźni (Blue-collar)	procent	74.6	75.7	79.0	79.6	
Stażysty						
Liczba etatów na koniec roku	FTE	75,194	73,516	72,021	78,448	
Liczba etatów na koniec roku z uwzględnieniem pracowników tymczasowych	FTE	95,079	93,288	93,238	99,113	
Liczba kierowców ciężarówek	osób	1,761	–	–	–	**
Stażysty						
Liczba stażystów	osób	1,705	1,494	–	–	
Wzrost liczby stażystów	procent	14	–	–	–	**
Współczynnik konwersji stażystów	procent	25	–	–	–	

* przeformułowanie informacji

** nowe ujawnienie/KPI (nieraportowane w 2021 r.)

Dane społeczne	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Struktura wieku						
Poniżej 30	procent	22.6	22.5	21.0	23.0	
Poniżej 30 (kobiety)	procent	44.7	44.7	42.2	41.4	
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent	55.2	55.3	57.8	58.6	
Pomiędzy 30–50	procent	58.1	58.6	58.9	56.0	
Pomiędzy 30–50 (kobiety)	procent	40.4	39.1	36.3	35.2	
Pomiędzy 30–50 (mężczyźni)	procent	59.6	60.9	63.7	64.8	
Powyżej 50	procent	19.3	18.9	20.2	21.0	
Powyżej 50 (kobiety)	procent	31.7	31.1	27.9	27.3	
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent	68.2	68.9	72.1	72.7	
Reprezentacja kobiet						
Kierownictwo najwyższego szczebla (mężczyźni)	osób	156	155	158	177	
Kierownictwo najwyższego szczebla (kobiety)	osób	17	16	9	9	
	procent	9.8	9.4	5.4	4.8	**
Kierownictwo wyższego szczebla (mężczyźni)	osób	782	741	835	882	
Kierownictwo wyższego szczebla (kobiety)	osób	250	222	228	222	
	procent	24.2	23.1	21.4	20.1	**
Zarząd						
Mężczyźni	procent	100				
Kobiety	procent	–				**
Poniżej 30	procent	–				
30–50	procent	–				
Powyżej 50	procent	100				
Rada Dyrektorów						
Mężczyźni	procent	89				
Kobiety	procent	11				**
Poniżej 30	procent	–				
30–50	procent	11				
Powyżej 50	procent	89				
Struktura rekrutacji - aplikacje						
White-collar	osób	604,225	749,229	391,205	308,268	
Blue-collar	osób	41,597	54,268	54,572	64,465	
Ogółem	osób	645,822	803,497	445,777	372,833	
Struktura rekrutacji – zatrudnienia						
White-collar	osób	10,594	10,281	4,712	7,896	
Blue-collar	osób	11,226	10,821	6,192	10,189	
Ogółem	osób	21,820	21,102	10,904	18,085	

Dane społeczne	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Struktura rekrutacji – zatrudnienia						
Mężczyźni	procent	58	–	–	–	**
Kobiety	procent	42	–	–	–	**
Poniżej 30	procent	46.2	–	–	–	**
30–50	procent	46.5	–	–	–	**
Powyżej 50	procent	7.3	–	–	–	**
Fluktuacja kadr						
Niechciana fluktuacja kadr (white-collar)	procent	10.4	10.4	6.6	8.7	
Fluktuacja kadr ogółem (white-collar)	procent	18.7	22.1	14.9	18.0	
Ukończone szkolenia						
Szkolenia online	liczba	567,566	474,989	281,509	191,884	
Szkolenia na żywo	liczba	130,222	79,486	69,579	105,413	
Ogółem	liczba	697,788	554,475	351,088	297,297	
Udział w szkoleniach ogółem						
Kobiety	procent	52.9	52.5	49.4	45.0	
Mężczyźni	procent	47.1	47.5	50.6	55.0	
Kierownictwo	procent	14.4	17.1	17.8	17.0	
Pracownicy	procent	85.6	82.9	82.2	83.0	
Średnio godzin szkoleniowych						
White-collar	godziny	19.1	–	–	–	**
Zdrowie i bezpieczeństwo						
Liczba ofiar śmiertelnych (FAT)	liczba	0 (1)	1 (1)	1 (2)	1 (3)	
Uwaga: (x) dotyczy wypadku osoby trzeciej						
Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF) ¹		8.8	10.24	10.80	13.22	
Ogółem TRCF ²		8.8	13.33	14.40	17.66	
Lost workday cases (LWC)		1,468	1,688	1,834	2,434	
Lost workday (LWD)		29,351	30,581	32,067	41,733	
Niebezpieczne działania/warunki		63,730	44,302	36,271	43,522	
Zgłoszone naruszenia HSE	liczba	0	4	NA	NA	

1 LTIF – Liczba LTI na 1000 000 godzin pracy

2 TRCF – Total reportable case frequency/ Liczba TCR na 1 000 000 godzin pracy

Krytyczne działania biznesowe

Zgodnie z rekomendacją Szwajcarskiego Stowarzyszenia na rzecz Odpowiedzialnych Inwestycji (SVVK-ASIR), Kuehne+Nagel co roku raportuje „krytyczne działania biznesowe”. „Krytyczne działania biznesowe” to działania w sektorach, które mogą potencjalnie

narazić na niebezpieczeństwo niektóre aspekty dobrych praktyk biznesowych i dlatego podlegają corocznej ocenie. W roku sprawozdawczym 2022 r. żadna z kluczowych działalności biznesowych nie osiągnęła progu 5 % przychodów Kuehne+Nagel w 2022 roku.

Krytyczne działania biznesowe	Jednostka	2022	2021	2020	2019
Alkohol etc.	procent przychodów	0.8	0.7	1.8	NA
Obrona / Broń	procent przychodów	0.8	0.8	1.3	NA
Tytoń	procent przychodów	0.6	1.1	0.9	NA
Sutenerstwo, węgiel, broń palna, hazard, GMO, energia jądrowa, piaski roponośne	procent przychodów	0	0	0	NA

Lokalne wskaźniki ESG

Dane środowiskowe	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Energia CO₂ ogółem						
CO ₂ na FTE	kg	709	2460	4264	4309	
Co ₂ e na 100 m ²	kg	804	3013*	4745	4306	
Energia						
Zużycie energii elektrycznej ogółem	million kWh	7,256	8,103*	9,027*	9,454	
	kWh/FTE	3611	3904*	5141	5306	
	kWh/100 m ²	4095	4792*	5721	5302	
Udział energii odnawialnej	procent	100	48,72	9	–	**
Gaz ziemny ogółem	million kWh	7,05	10,38	7,8708*	7,315	
Zużycie energii ogółem (energia i gaz ogółem)	million kWh	14,306	18,483	16,8978	16769	**
LED						
Stosowanie oświetlenia LED w budynkach	procent	92	90	74	59	**
Gospodarka odpadami						
Wskaźnik recyklingu	procent	94	95	94*	82,48	
Woda						
Zużycie wody ogółem	m ³	16154	16345	23431,441	23127,5	

Dane społeczne	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Pracownicy						
Liczba pracowników	liczba pracowników	1770	1694	1599	1567	
Kobiety	procent	47,57	46,58	47,78	48,5	
Mężczyźni	procent	52,43	53,42	52,22	51,5	
Kobiety (White-collar)	procent	46,56	48,72	51,91	52,48	
Mężczyźni (White-collar)	procent	44,72	51,28	48,09	47,52	
Kobiety (Blue-collar)	procent	53,44	45,05	45,29	46,26	
Mężczyźni (Blue-collar)	procent	55,28	54,95	54,71	53,74	
Liczba etatów	etat	1672,2	1578,6	1469,2	1463,2	
Liczba etatów z uwzględnieniem pracowników tymczasowych	liczba	1987,7	1993,4	1843,2	1867,3	

* przeformułowanie informacji
 ** nowe ujawnienie/KPI (nieraportowane w 2021 r.)

Dane społeczne	Jednostka	2022	2021	2020	2019	Nota
Stażyści						
Liczba stażystów	liczba	191	162			**
Wzrost liczby stażystów	procent	18				**
Struktura wieku						
Poniżej 30	procent	26,05	27,33	25,52	26,61	
Poniżej 30 (kobiety)	procent	43,38	42,12	41,91	40,77	
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent	56,62	57,88	58,09	59,23	
Pomiędzy 30-50	procent	62,71	61,63	62,97	62,22	
Pomiędzy 30-50 (kobiety)	procent	49,01	47,99	49,26	50,67	
Pomiędzy 30-50 (mężczyźni)	procent	50,99	52,01	50,74	49,33	
Powyżej 50	procent	11,24	11,04	11,51	11,17	
Powyżej 50 (kobiety)	procent	49,25	49,73	52,72	54,88	
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent	50,75	50,27	47,28	45,14	
Reprezentacja kobiet						
Kierownictwo najwyższego szczebla (kobiety)	liczba	0	0	0	0	
Kierownictwo najwyższego szczebla (mężczyźni)	liczba	1	1	1	1	
Kierownictwo wyższego szczebla (kobiety)	liczba	4	5	6	7	
Kierownictwo wyższego szczebla (mężczyźni)	liczba	7	5	5	4	
Struktura rekrutacji - aplikacje						
White-collar	liczba	9766	11296	6491	2921	
Blue-collar	liczba	2656	2260	4125	3336	
Ogółem	liczba	12422	13556	10616	6257	
Struktura rekrutacji - zatrudnienia						
White-collar	liczba	248	208	91	110	
Blue-collar	liczba	166	257	185	246	
Ogółem	liczba	414	465	276	356	
Fluktuacja kadr						
Niechciana fluktuacja kadr (white-collar)	procent	14,57	12,77	8,63	12,07	
Fluktuacja kadr łącznie (white-collar)	procent	19,85	17,24	11,22	18,54	
Struktura rekrutacji - zatrudnienia						
Szkolenia online	liczba	5611	10020	5760	2756	
Szkolenia na żywo	liczba	5406	461	887	1509	
Ogółem	liczba	11017	10481	6647	4265	
Udział w szkoleniach ogółem						
Kobiety	procent	50	48	54	51	
Mężczyźni	procent	50	52	46	49	
Kierownictwo	procent	18	17	23	15	
Pracownicy	procent	82	83	77	85	

** nowe ujawnienie/KPI (nieraportowane w 2021 r.)

Indeks GRI

Oświadczenie o stosowaniu	Kuehne+Nagel złożyło raport zgodnie ze Standardami GRI za okres 01.01.2022-31.12.2022
GRI 1 użyte	GRI 1: Foundation 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI / Inne źródło	Pominięcie	Ujawnienie	Odnosnik	Strona
Ogólne standardowe ujawnienia				
GRI 102: Ujawnienia ogólne	2-1	Nazwa organizacji	AR 2022 ²	19, 20
	2-2	Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	SR 2022 ³	64
	2-3	Okres raportowania, częstotliwość i kontakt	Raport zrównoważonego rozwoju (1.01.2022-31.12.2022) Opublikowany w wersji angielskiej: 31.03.2023, w wersji polskiej 31.07.2023 Osoba kontaktowa: Marta.Papierniak@kuehne-nagel.com Raport roczny 2022: 1.01.2022-31.12.2022, opublikowany 01.03.2023	
	2-4	Przekształcenia informacji	SR 2022	64, 68-70
	2-5	Poświadczenia zewnętrzne	SR 2022	64, 68
	2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	AR 2022	3
			SR 2022	8
	2-7	Pracownicy	SR 2022	70-71
	2-8	Informacje o współpracownikach	SR 2022	70
	2-9	Struktura zarządzania	AR 2022	19-38
	2-10	Znaczące zmiany w organizacji	AR 2022	26
	2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	AR 2022	22

² Raport Roczny 2022

³ Raport Zrównoważonego Rozwoju 2022

GRI 102: Ujawnienia ogólne	2-12	Rola najwyższego organu nadzorczego w nadzorowaniu zarządzania wpływami	SR 2022	11	
	2-13	Odpowiedzialność za zarządzanie wpływami	SR 2022	11	
	2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	SR 2022	11	
	2-15	Konflikt interesów	AR 2022	20	Potencjalne konflikty interesów są ujawniane akcjonariuszom
	2-16	Przekazywanie krytycznych obaw	SR 2022	11	
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	AR 2022	21-25	
	2-18	Ocena pracy najwyższego organu nadzorczego			Ograniczenia dotyczące poufności
	2-19	Polityka wynagrodzeń	AR 2022	40	
	2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	AR 2022	40	
	2-21	Roczny wskaźnik wynagrodzeń ogółem			Ograniczenia dotyczące poufności
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	SR 2022	3-5, 9	
	2-23	Zobowiązania w politykach	SR 2022	47, 52-54	
	2-24	Osadzenie w politykach	SR 2022	52-54	
	2-25	Procesy mające na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom	SR 2022	47, 51-53	
	2-26	Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania wątpliwości	SR 2022	47, 51-53 97, 102	
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	AR 2022	95, 100	
	2-28	Stowarzyszenia członkowskie	SR 2022	23	
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	SR 2022	50-51	
	2-30	Układy zbiorowe	SR 2022	47	

2 Raport Roczny 2022

3 Raport Zrównoważonego Rozwoju 2022

Ocena istotności i zestawienie istotnych tematów			
GRI 3:	3-1 Proces ustalania istotnych tematów	SR 2022	12-13
Istotne tematy 2021	3-2 Lista istotnych tematów	SR 2022	12
Relacje i satysfakcja klientów			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	17
Istotne tematy 2021			
Innowacyjność produktów i usług			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	17, 20-21
Istotne tematy 2021			
Angażowanie dostawców			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	19
Istotne tematy 2021			
Zrównoważony łańcuch dostaw			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	22-23
Istotne tematy 2021			
CO ₂ /Emisja gazów cieplarnianych			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	25-27, 30-32
Istotne tematy 2021			
GRI 305:	305-1 Bezpośrednie emisje GHG (Zakres 1)	SR 2022	68
Emisje 2016	305-2 Energia pośrednie emisje GHG (Zakres 2)	SR 2022	68
	305-3 Inne pośrednie emisje GHG (Zakres 3)	SR 2022	68
	305-4 Intensywność emisji GHG	SR 2022	69
Efektywne wykorzystanie zasobów			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	28-29, 33
Istotne tematy 2021			
GRI 302:	302-1 Zużycie energii w organizacji	SR 2022	69
Energia 2016			
GRI 303:	303-5 Zużycie wody	SR 2022	70
Woda i ścieki 2018			

Gospodarka odpadami i recykling			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	34-36
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące naruszenia związane z gospodarką odpadami	SR 2022	34-36
	306-2 Zarządzanie znaczącymi naruszeniami związanymi z gospodarką odpadami	SR 2022	34-36
	306-3 Odpady wytwarzane	SR 2022	70
	306-4 Odpady wycofane z utylizacji	SR 2022	70
	306-5 Odpady kierowane do utylizacji	SR 2022	70
Zarządzanie towarami niebezpiecznymi			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	39
GRI 306: Odpady 2016	306-6 Znaczące incydenty	SR 2022	39
Satysfakcja i utrzymanie pracowników			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	40-42
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja	SR 2022	71-72
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są zapewniane pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym	SR 2022	41
	401-3 Urlop rodzicielski	SR 2022	41
Rozwój pracowników			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	42-43
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych rocznie na pracownika	SR 2022	72
	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	SR 2022	40-42
	404-3 Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i rozwoju kariery	SR 2022	44

Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	44-47
GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1 Różnorodność w organizacjach zarządczych i wśród pracowników	SR 2022	70-71
Bezpieczeństwo i higiena pracy			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	48-49
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-1 System zarządzania BHP	SR 2022	48-49
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i ocena incydentów	SR 2022	48-49
	403-5 Szkolenie pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	SR 2022	48-49
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanego z relacjami biznesowymi	SR 2022	48-49
	403-9 Wypadki związane z pracą	SR 2022	48-49, 72
	403-10 Choroby związane z pracą	SR 2022	49, 72
Odpowiedzialna komunikacja			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	50-51
Uczciwość biznesu			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	52-54
GRI 201: Wydajność ekonomiczna 2016	201-1 Bezpośrednia generowana i dystrybuowana wartość ekonomiczna	AR 2022	2

Uczciwość biznesowa			
GRI 205: Antykorupcja 2016	205-2 Komunikacja i szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	SR 2022	52
	205-3: Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania		Jeśli dotyczy, w Raporcie Rocznym ujawniono istotne potwierdzone incydenty i publiczne sprawy sądowe dotyczące korupcji.
GRI 206: Zachowanie antykonkurencyjne	206-1 Działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych, antymonopolowych i praktyk monopolistycznych		Jeśli dotyczy, w Raporcie Rocznym ujawniono istotne potwierdzone incydenty i publiczne sprawy sądowe dotyczące korupcji.
GRI 207: Podatki 2019	207-1 Podatki	SR 2022	54
	207-2 Ład podatkowy, kontrola i zarządzanie ryzykiem	SR 2022	54
	207-3 Zaangażowanie interesariuszy i zarządzanie podatkami	SR 2022	54
Gotowość biznesowa, odporność i reagowanie na katastrofy			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	54
Prywatność i bezpieczeństwo danych			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2022	57
GRI 418: Prywatność klienta 2016	418-1 Uzasadnione reklamacje dotyczące naruszenia prywatności klientów i utraty danych klientów	SR 2022	Brak uzasadnionych reklamacji dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych klientów w raportowanym okresie.

Imprint:
Kuehne + Nagel International AG
Kuehne + Nagel House
P.O. Box 67
CH-8834 Schindellegi
+41 (0) 44 786 95 11
www.kuehne-nagel.com