

Edycja 2023

Raport zrównoważonego rozwoju



Spis treści

3	Tytułem wstępu
4	Wiadomość Dyrektorki HR
7	Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju
9	Nasza działalność biznesowa
10	ESG: strategia, osiągnięcia i ład korporacyjny
14	Analiza istotności / Matryca istotności
14	Postępy ESG
16	Łańcuch wartości
17	Innowacyjne produkty i usługi
18	Relacje z klientami i ich satysfakcja
21	Zaangażowanie dostawców
22	Zrównoważony łańcuch dostaw
24	Środowisko
25	Emisje gazów cieplarnianych i zmiana klimatu
36	Zużycie energii
38	Zużycie wody
39	Gospodarka odpadami i recykling
41	Zarządzanie towarami niebezpiecznymi
42	Kwestie społeczne
43	Satysfakcja i retencja pracowników
46	Rozwój pracowników
48	Różnorodność, równość i włączanie
51	Bezpieczeństwo i higiena pracy
52	Prawa człowieka i prawa pracownicze
54	Zarządzanie ukierunkowane na biznes
56	Uczciwość biznesowa
60	Przygotowanie firmy, odporność i reakcja na katastrofy
62	Prywatność i bezpieczeństwo danych
64	Odpowiedzialna komunikacja
66	Poza własnym łańcuchem wartości
68	Fakty, dane i gwarancje
68	Podsumowanie postępów w zakresie zagadnień niefinansowych
74	Historia, zakres i podstawy sprawozdawczości
78	Globalne wskaźniki ESG
	Lokalne wskaźniki ESG
84	Indeks GRI
90	List uwierzytelniający

Tytułem wstępu



Drodzy Czytelnicy,

Upłynął rok odkąd rozpoczęliśmy realizację nowej strategii Roadmap 2026, która wyznacza drogę do osiągnięcia założeń Vision 2030, czyli stania się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw, wspierającym zrównoważoną przyszłość. Działanie na rzecz zrównoważonej przyszłości jest integralną częścią naszej codziennej działalności.

Dokonujemy znaczących postępów w realizacji Roadmap 2026, a ponieważ rdzeń naszej wizji stanowi zrównoważony rozwój, nadal będziemy implikować nowatorskie podejście do nowych rozwiązań i pozostaniemy w centrum partnerstw zrównoważonego rozwoju, które odgrywają kluczową rolę przy wprowadzaniu zmian.

Korzystając z okazji, pragnę podziękować 81 tysiącom naszych koleżanek i kolegów za ich doskonałe wyniki w osiąganiu celów zrównoważonego rozwoju i wspieranie klientów w tak niestabilnym środowisku logistycznym.

Opanowanie złożoności stało się normą, a jednocześnie jest to coś, z czym nasze koleżanki i koledzy radzą sobie doskonale, dzięki czemu Grupa Kuehne+Nagel osiągnęła znakomite wyniki w 2023 roku.

Zapraszamy do zapoznania się z raportem i do współtworzenia historii zrównoważonego rozwoju.

Stefan Paul
Dyrektor Zarządzający

Drodzy Czytelnicy,

obejmując stanowisko dyrektorki zarządzającej Kuehne+Nagel w Polsce, mam zaszczyt przejęcia odpowiedzialności za działania strategiczne Roadmap 2026 i Vision 2030, których jednym z czterech filarów jest zrównoważony rozwój. Niniejszy raport koncentruje się na omówieniu perspektywy biznesowej, skupionej na realizacji konkretnych i mierzalnych zrównoważonych działań, które prowadzą firmę Kuehne+Nagel oraz jej klientów i partnerów na ścieżkę, realnej już dziś, dekarbonizacji łańcucha dostaw. Przedstawione w raporcie działania mają przeciwdziałać negatywnemu oddziaływaniu biznesu na klimat oraz kreować najlepsze przykłady pozytywnych praktyk w branży.

Na początku 2023 r., ogłaszając strategię Roadmap 2026 i Vision 2030, firma Kuehne+Nagel zdefiniowała kluczowe priorytety we wszystkich obszarach swojej działalności biznesowej, a Living ESG stało się jednym z czterech jej filarów oraz elementem scalającym wszystkie aspekty biznesu.

Naszą strategię środowiskowo-klimatyczną poznawały koleżanki i koledzy na wszystkich szczeblach organizacji, edukując się w tym zakresie i identyfikując obszary w ramach własnego wpływu. W skali kraju został powołany zespół złożony z przedstawicieli wszystkich działów, tzw. Krajowy Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, który identyfikuje i koordynuje krajowe inicjatywy z obszarów środowiskowych, społecznych oraz zarządczych. Ten organ pracuje wspólnie nad realizacją celów zrównoważonego rozwoju. W 2023 r. z sukcesem

zaimplementowaliśmy praktyki, których część została opublikowana w Raporcie Dobrych Praktyk Forum Odpowiedzialnego Biznesu (edycja 2024 za rok 2023) oraz uhonorowana Srebrnym Listkiem CSR tygodnika Polityka w 2023 r.*

Rok do roku dążymy do zmniejszenia emisji wewnętrznych (zakres 1. i 2.) i z sukcesem realizujemy te cele osiągając kilku-procentowe krokowe redukcje w skali całego kraju, mając na uwadze docelową Vision 2030. Przykładem są tu inicjatywy podejmowane wraz z partnerami i klientami w zakresie redukcji energii elektrycznej (na podstawie danych z dedykowanych mierników zużycia elektryczności) i gazu, poprzez implementacje rozwiązań na terenie parków logistycznych (m.in. kurtyn termicznych) oraz działania ograniczające wykorzystanie plastiku w operacjach logistycznych – zamianę konwencjonalnej folii na wytrzymałą folię paletową, ponowne wykorzystanie kartonów, wypełniaczy powietrznych czy pasków opakowaniowych wielorazowego użytku. W 2023 r. rozpoczęliśmy także testy samochodów elektrycznych w dystrybucji dla naszych klientów. Dzięki realnym działaniom, nasi klienci stają się partnerami w zakresie ochrony klimatu. Razem z wdrażaniem rozwiązań, dzielimy się wiedzą o dostępnej technologii i wprowadzanej legislacji m.in. w mediach społecznościowych oraz na naszej stronie, publikując artykuły, podcasty i dedykowane materiały, jak np. słownik pojęć ESG.



Doskonalimy się w zarządzaniu danymi środowiskowymi, dlatego wszystkie nasze zakresy są poddane zewnętrznym audytom, a klienci mają dostęp do kalkulatorów emisji bezpośrednich dla swoich ładunków w dedykowanej platformie do zarządzania transportem morskim, lotniczym i drogowym, zwanej myKN.

Dzięki podejściu opartemu na rzetelnych danych, możliwa jest analiza, a w konsekwencji unikanie lub redukcja dodatkowych emisji wpływająca pozytywnie na biznes naszych klientów. Współpracując z klientami tworzymy nasze oferty uwzględniając alternatywne rozwiązania, trasy, a także wskazujemy pośrednie i docelowe możliwości dla łańcucha dostaw. Naszą ambicją jest zmniejszenie intensywności emisji, redukując je w całej branży. Wiemy, że ten cel może być osiągnięty jedynie we współpracy z klientami. Jest to szczególnie istotne, gdyż przewidujemy, że branża transportowa będzie miała stale wzrostową pozycję, co będzie miało implikacje na emisję. Dlatego stale rozwijamy nasze portfolio ofertowe w kierunku niskoemisyjnych rozwiązań transportowych.

Wspieranie środowiska i lokalnych społeczności ma miejsce już od lat i jest to wynik współpracy międzyoddziałowej. W 2023 r. zrealizowaliśmy ponad 20 akcji ogólnokrajowych razem z fundacjami i stowarzyszeniami (m.in. Las na Zawsze, Wiosna) oraz lokalnymi społecznościami. Wpływ naszych koleżanek i kolegów na powodzenie tych działań jest bardzo duży. Dlatego istotnym kierunkiem jest dla nas KN Employee Experience, będący składową społecznego filaru strategii Kuehne+Nagel Living ESG. W 2023 r. przeprowadziliśmy pomiar zadowolenia naszej kadry i ich spojrzenia na kondycję Kuehne+Nagel Polska w ramach ankiety Voice of Employee. Na początku 2024 r. pogłęбилиśmy te dane na spotkaniach z wybranymi reprezentantami osób pracujących w firmie. W konsekwencji zdefiniowane zostały działania na 2024 r., do których realizacji zaproszono całą kadrę kierowniczą oraz wszystkich pracowników i pracowniczkę polskiej firmy Kuehne+Nagel.

Nieprzerwanie priorytetem naszych aktywności są bezpieczeństwo i dobrostan pracowników, dla których etyka i kierowanie się Kodeksem Postępowania w codziennej pracy jest nierozłącznym aspektem.

W naszym kręgu zainteresowań są również osoby pracujące dla naszych partnerów, podwykonawców albo ich podwykonawców, dlatego w naszym łańcuchu wartości również zachowujemy najwyższe standardy pracownicze i praw człowieka. Jednocześnie aktywnie promujemy kulturę ciągłego doskonalenia skoncentrowaną na odbiorcach naszych usług. Aktywne słuchanie ich potrzeb jest jednym z filarów utrzymania dobrej współpracy. W tym celu zadbaliliśmy o możliwość udzielenia nam kompleksowej informacji zwrotnej implementując adekwatne narzędzia. Od maja do września 2023 r. rozmawialiśmy z naszymi klientami w ramach Voice of Customer, a w październiku przeprowadziliśmy badanie NPS. Uruchomiliśmy także Customer Feedback Tool, czyli narzędzie do bieżącej oceny jakości naszych usług w czasie rzeczywistym. W 2024 r. będziemy rozwijać tę drogę komunikacji z klientami umożliwiając im udzielanie bieżącej informacji zwrotnej w kontakcie z każdym z naszych pracowników i pracowniczek. Na tej podstawie chcemy budować jeszcze lepsze standardy i pozytywne doświadczenia z marką Kuehne+Nagel.

Zapraszam do zapoznania się ze szczegółowym opisem działań oraz wskaźnikami efektywności z obszaru ESG firmy Kuehne+Nagel

*Emilia Górską-Mytyk
Dyrektorka Zarządzająca
Kuehne+Nagel w Polsce*



Wiadomość Dyrektorki HR

Drodzy Czytelnicy,

mam zaszczyt przedstawić Państwu raport zrównoważonego rozwoju Kuehne+Nagel za 2023 r. i podzielić się naszymi postępami, inicjatywami i zaangażowaniem w obszarach ESG: środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.

Przez pierwszy rok swojej pracy w Kuehne+Nagel w charakterze Dyrektorki HR odpowiedzialnej za ESG i QSHE mogłam bezpośrednio obserwować ogromne zaangażowanie naszych pracowników w zagadnienia zrównoważonego rozwoju.

Jestem dumna, że filar „Living ESG” stanowi integralną część strategii Roadmap 2026 i adaptuje nasze zaangażowanie w cele ESG, wspierając wysiłki w kierunku zrównoważonej przyszłości.

W 2023 r. nie tylko potwierdziliśmy nasze zaangażowanie w aspekty środowiskowe, m.in. inwestując w odnawialne źródła energii elektrycznej, wprowadzając biopaliwa i ograniczając emisje. Zwróciliśmy również uwagę na wymiar społeczny, osiągając wysoki poziom uczestnictwa w badaniach opinii pracowników prowadzonych w całej organizacji czy tworząc solidny model

oddziaływania społecznego, aby pozytywnie wpływać zarówno na społeczeństwo, jak i środowisko.

Wzmocniliśmy także nasz model zarządczy w obszarze zrównoważonego rozwoju. Dzięki niemu mamy spójne podejście w całej organizacji i jesteśmy gotowi, aby osiągać najlepsze wyniki zarówno wśród osób pracujących w Kuehne+Nagel, jak i klientów oraz partnerów.

W przyszłości będziemy dalej koncentrować się na obniżeniu emisji w całym łańcuchu wartości i dostarczaniu naszym partnerom praktycznych informacji na podstawie danych o emisjach. Jednocześnie nadal będziemy uważnie słuchać głosu naszych klientów i pracowników, by budować dla nich wyjątkowe doświadczenie kontaktu z marką Kuehne+Nagel.

Poprzez niniejsze sprawozdanie zapraszam Państwa do zapoznania się z tym, w jaki sposób zintegrowaliśmy cele ESG z naszymi praktykami biznesowymi oraz z postępami i osiągnięciami w tych obszarach.

Mam nadzieję, że dołączycie do nas w tej podróży na rzecz zrównoważonej przyszłości!

*Sarah Kreienbühl
Dyrektorka HR
dodatkowo odpowiedzialna
za Zrównoważony
Rozwój oraz QSHE*

Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju



20%

**produkcji energii
odnawialnej**
w lokalizacjach logistyki



53

**kraje z certyfikatem
„Great Place to Work”**



96%

pracowników
z ukończonym corocznym
kursem znajomości
Kodeksu Postępowania



26 mln

litrów SAF
pozyskanych przez
Kuehne+Nagel w 2023 r.



80%

poziom uczestnictwa
w ankiecie dotyczącej
doświadczenia pracownika
z marką Kuehne+Nagel



B

**wynik CDP w badaniu
nt. zmiany klimatu**

Nasza działalność biznesowa

Kim jesteśmy

Od firmy rodzinnej po międzynarodowe przedsiębiorstwo – 81 000 pracowników Kuehne+Nagel zlokalizowanych w 94 krajach dostarcza usługi transportowe i logistyczne klientom na całym świecie. Łącząc kontynenty, zaspokajamy ich krótko- i długoterminowe potrzeby, kształtując bardziej innowacyjny łańcuch dostaw.

Dzięki globalnej sieci, Kuehne+Nagel specjalizuje się w kompleksowych, multimodalnych rozwiązaniach typu end-to-end dla łańcucha dostaw w transporcie morskim, lotniczym, drogowym oraz logistyce kontraktowej i zintegrowanej. Wobec obsługiwanych wolumenów nasza organizacja jest uznawana za jednego z największych na świecie spedytatorów morskich i lotniczych.

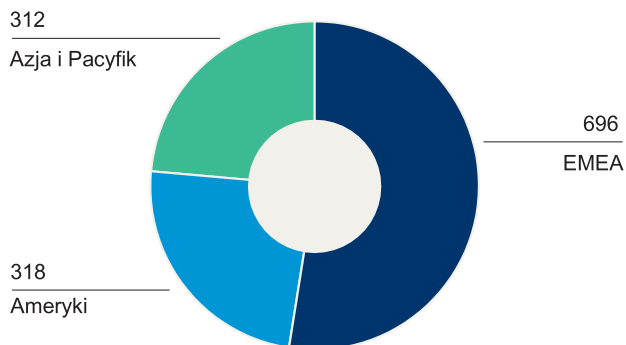
Nasz holding Kuehne+Nagel International AG (KNIN), jest zarejestrowany w szwajcarskim Schindellegi i notowany na Szwajcarskiej Giełdzie Papierów Wartościowych SIX.

Model biznesowy

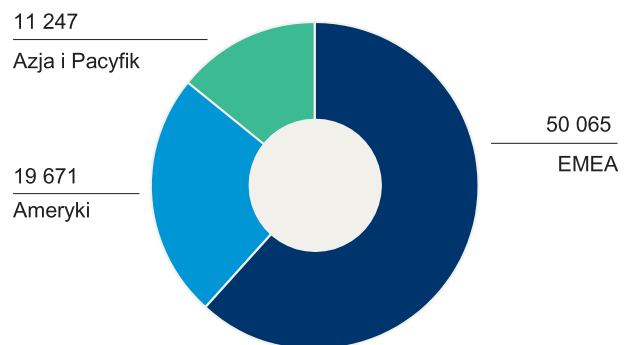
data-driven typu asset-light

Obsługując ponad 400 000 klientów, Kuehne+Nagel podejmuje współpracę z zaufanymi dostawcami. Zamiast inwestować we własną flotę, współpracujemy z preferowanymi przewoźnikami, liniami lotniczymi oraz przewoźnikami drogowymi. Inwestujemy kapitał, aby wyeliminować luki w zasięgu geograficznym, wzmocnić naszą ofertę usług i wprowadzać innowacje w łańcuchu dostaw. Przykładem jest przejęcie jednego z afrykańskich spedytatorów towarów łatwo psujących się z 2023 roku, firmę Morgan Cargo, oraz kanadyjskiego agenta celnego Farrow.

Liczba lokalizacji w podziale na regiony



Zatrudnieni w podziale na regiony



94

kraje na całym świecie



1 326

lokalizacji na całym świecie



80 983

pracowników na całym świecie



23 849

milionów CHF obrotu netto



Zakres usług logistycznych end-to-end

Konsolidujemy i synchronizujemy dane o łańcuchu dostaw, aby były łatwo dostępne dla zespołów oraz klientów Kuehne+Nagel. Interesariusze mogą z wyprzedzeniem uzyskać dostęp do powiadomień o wysyłce, danych dostawy, a także śledzić informacje o przepływach przychodzących i wychodzących. Specjalizujemy się w kluczowych segmentach rynku, co pozwala nam precyzyjnie dopasowywać rozwiązania logistyczne do potrzeb klientów reprezentujących przemysł lotniczy, motoryzacyjny, czy sektory nowej mobilności, konsumencki, opieki

zdrowotnej, technologicznej, półprzewodników, przemysłu i towarów szybko psujących się.

Ten podzielony na segmenty, multimodalny model biznesowy typu asset-light pozwala nam szybko skalować i dostosowywać usługi. Dzięki globalnej obecności i relacjom na rynku wykorzystujemy najnowsze innowacje w łańcuchu dostaw. Nasza strategia Roadmap 2026 (opisana w następnym rozdziale) uwzględnia tę ambicję przy jednoczesnym promowaniu jakości i zaufania. Utrzymujemy wiodącą pozycję na rynku dostarczając naszym

klientom wyspecjalizowane rozwiązania logistyczne i techniczno-logistyczne. Dzięki ciągłym inwestycjom, długoterminowej wizji i zaangażowanym ekspertom Kuehne+Nagel mamy szeroki obraz globalnego transportu i logistyki. W ten sposób wzmacniamy i kształtujemy zrównoważone łańcuchy dostaw, z korzyścią dla naszych klientów i otaczającego świata.

Oprócz usług logistycznych end-to-end oferujemy rozwiązania dla łańcucha wartości, takie jak ubezpieczenie ładunku (cargo), widoczność i raportowanie emisji, projektowanie i optymalizacja łańcucha dostaw, zarządzanie zwrotami i kontrole jakości.

ESG: strategia, osiągnięcia i ład korporacyjny



Wprowadzenie Roadmap 2026

Jako jeden z wiodących globalnych dostawców usług logistycznych jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności wobec klientów, współpracowników i współpracowniczek, społeczeństwa i środowiska. Zgodnie z Vision 2030, pragniemy stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw, wspierającym zrównoważoną przyszłość.

Fundamentem tej wizji jest Roadmap 2026. Ta czteroletnia strategia bazuje na doświadczeniach i osiągnięciach naszej poprzedniej strategii, która rozszerzyła naszą ofertę, przekształcając ją z oferty usług dla łańcucha dostaw na ofertę usług dla łańcucha wartości. Roadmap 2026 składa się z czterech filarów. Razem, stanowią one przepis na nasz sukces w nadchodzących latach.

Oto cztery filary składające się na naszą wizję zrównoważonego rozwoju:

Kuehne+Nagel Experience

Filar "doświadczenie" stworzono, aby zapewnić spójne doświadczenia klientom i pracownikom firmy na całym świecie. Jego celem jest satysfakcja i retencja klientów, a także większa satysfakcja, motywacja i retencja pracowników. Z tego względu filar ten jest ściśle związany z wieloma aspektami społecznymi Living ESG.

Market Potential

Market Potential skupia się na łączeniu ludzi i towarów z właściwymi informacjami, we właściwym czasie. Filar ten wykorzystuje potęgę technologii, aby kierować naszą wizją przyspieszając przejście na napędzane danymi, zoptymalizowane i bardziej zrównoważone łańcuchy dostaw.

Digital Ecosystem

Filar ten koncentruje się na wykorzystaniu właściwych dla branży rozwiązań, stanowiących wartość dodaną oraz na rozszerzeniu zasięgu geograficznego, w celu dalszego rozwijania naszej działalności biznesowej. Dobrym przykładem jest tu logistyka energii odnawialnej, rosnący sektor rynku sprzyjający transformacji energetycznej.

Living ESG

Filar Living ESG uznaje wagę zagadnień środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym i mocno zakotwicza je w naszej nadrzędnej strategii biznesowej. Jednostki biznesowe i funkcjonalne integrują Living ESG ze swoimi strategiami oraz celami biznesowymi, zapewniając ściśle dostosowanie i integrację praktyk zrównoważonego rozwoju.

W praktyce, Living ESG koncentruje się na pomiarze i obniżaniu emisji naszych klientów, oferowaniu zrównoważonych paliw i zrównoważonych alternatyw i wzmocnieniu zaangażowania dostawców. Wyznacza cele i KPI, dzięki którym osoby zatrudnione w Kuehne+Nagel czują, że ich miejsce pracy jest bezpieczne, a ich wkład i rozwój są doceniane. Wreszcie, Living ESG zapewnia ład korporacyjny stanowiący zabezpieczenie naszej działalności biznesowej i środków utrzymania naszych pracowników.

Od 2020 roku, Kuehne+Nagel angażuje się w oenizetowską inicjatywę korporacyjnej odpowiedzialności biznesu UN Global Compact oraz jej zasad z zakresu praw człowieka, pracy, środowiska i działań antykorupcyjnych.

Cele Living ESG są zgodne z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs) i przyczyniają się do ich osiągnięcia. Living ESG wspiera też nasze zaangażowanie w inicjatywę SBTi i wysiłki, które podejmujemy, aby osiągnąć cele obniżenia emisji opisane w rozdziale zatytułowanym „Środowisko”.



Prawa człowieka

Traktowanie wszystkich sprawiedliwie i z szacunkiem, niezależnie od tego, gdzie działamy.



Prawa pracownika

Zapewnienie godziwych wynagrodzeń, bezpiecznych miejsc pracy i możliwości dla pracowników.



Rozwój pracowników

Wspomaganie pracowników w zakresie uczenia się, wzrastania i w rozwijaniu ich własnego potencjału.



Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan

Promowanie zdrowia i dobrostanu pracowników jako klucza do zaangażowania i dobrej współpracy.



Różnorodność, równość i włączanie

Akceptowanie różnorodności, zapewnianie sprawiedliwości i promowanie kultury włączania.



Wsparcie społeczności

Pozytywny wpływ na lokalne społeczności poprzez wsparcie i dawanie czegoś od siebie.

Nasz model wpływu społecznego

Osiągnięcia w obszarze ESG w 2023 r.

W 2023 r. osiągnęliśmy postępy we wszystkich obszarach zrównoważonego rozwoju. Takie postępowanie jest ściśle zintegrowane z naszą strategią biznesową. Wzmocniliśmy model zarządzania, budując strukturę odpowiedzialności zapewniającą kaskadowanie Living ESG w całej organizacji przez jednostki biznesowe, a także regionalnych (a w niektórych przypadkach krajowych) kierowników ds. zrównoważonego rozwoju. Dostosowaliśmy też naszą matrycę istotności, aby dokładniej odzwierciedlała oddziaływanie Grupy na obszary zrównoważonego rozwoju. Utrzymanie i ulepszanie ocen przyznawanych przez agencje ratingowe również wspiera nasze wyniki w zakresie ESG (więcej informacji w tabeli na stronie 10). Oto nasze najważniejsze postępy w zakresie zagadnień środowiskowych, społecznych i zarządzania:

Środowisko

Zaangażowanie Kuehne+Nagel w radzenie sobie ze skutkami zmiany klimatu pozostaje w centrum naszej strategii zrównoważonego rozwoju. W związku z tym, nasze dążenie do osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto zostało uwzględnione w zaktualizowanej deklaracji dot. polityki środowiskowej, której walidacja przez SBTi jest planowana na 2024 r.

Nasza ostatnia ocena B, przyznana przez Carbon Disclosure Project, również stanowi potwierdzenie naszych postępów w obszarze zarządzania kwestiami związanymi z klimatem.

W 2023 r., w porównaniu do 2022 r., emisje wyrażone w wartościach bezwzględnych zostały zredukowane o 11%, do 14,422 mln ton. Pomimo tego znacznego spadku, Grupa w dalszym ciągu dostrzega jak ważne jest dalsze obniżanie emisji w całym łańcuchu wartości, i dążenie do przejścia na niskoemisyjny, a ostatecznie zeroemisyjny model biznesowy. W związku z tym w roku sprawozdawczym podjęliśmy szereg działań, aby obniżyć emisje. W strefie naszych bezpośrednich wpływów, zwiększyliśmy udział hybrydowych i elektrycznych samochodów służbowych z 16% do 32%, a udział elektrycznych samochodów ciężarowych w naszej flocie wzrósł do 1,5%.

Produkcja energii elektrycznej w lokalizacjach z wykorzystaniem paneli fotowoltaicznych również wzrosła o 5%, dzięki czemu wytworzyliśmy ekwiwalent 20%

energii elektrycznej używanej bezpośrednio w naszych obiektach. Te działania oraz inwestycje w certyfikaty EAC (ang. Energy Attribute Certificates) sprawiły, że wszystkie lokalizacje Kuehne+Nagel w 100% korzystają z odnawialnej energii elektrycznej (w 98% po ostatnich przejściach). W 2023 r. w wybranych lokalizacjach wdrożono także tzw. inteligentne liczniki. Ich wdrażanie będzie kontynuowane w 2024 r. Ten system monitorowania energii w czasie rzeczywistym umożliwi śledzenie zużycia energii elektrycznej, gazu oraz wody, co pozwala nam optymalizować zużycie energii.

Wspierając klientów w przechodzeniu na gospodarkę niskoemisyjną, opracowaliśmy wiodący w branży program certyfikacji zrównoważonego paliwa lotniczego (SAF) i rozszerzyliśmy naszą ofertę book&claim w logistyce drogowej. W 2023 r., wraz z naszymi partnerami, pozyskaliśmy 13 391 ton zrównoważonego paliwa żeglugowego, 26 milionów litrów zrównoważonego paliwa lotniczego i 0,8 mln litrów hydorafinowanego oleju roślinnego. Tym samym, w porównaniu do 2022 r., zwiększyliśmy ilość pozyskanego biopaliwa o ponad 90%, a nasze emisje były niższe o 110 000 ton niż w przypadku zastosowania paliw konwencjonalnych.

Współpracujemy także z przewoźnikami, w celu dekarbonizacji logistyki. Godnym uwagi wydarzeniem ogłoszonym w 2023 r. jest nasz udział w finansowanym przez rząd programie dekarbonizacji samochodów ciężarowych (HGV), który przyspieszy elektryfikację drogowego transportu towarów w Wielkiej Brytanii i przyczyni się do obniżenia emisji w łańcuchu dostaw w nadchodzących latach. Ponadto Kuehne+Nagel zostało oficjalnym partnerem spedycyjnym i logistycznym szczytu COP28, co podkreśliło nie tylko naszą doskonałość operacyjną, lecz także nasze zaangażowanie w dekarbonizację logistyki.

Kwestie społeczne

W obszarze społecznym, w 2023 r. Kuehne+Nagel opracowało szereg elementów strategicznych, w tym model oddziaływania społecznego (Social Impact Framework) w ramach Living ESG oraz HR Roadmap. Pierwsze z tych rozwiązań definiuje nasze ambicje dotyczące wielu kwestii, w tym BHP, praw człowieka, różnorodności, równości i włączania (DEI), oraz ocenia obecny etap ich realizacji. Ta ocena pomoże nam w dalszym wytyczaniu priorytetów działań. Ponadto w HR Roadmap zdefiniowano nowe obszary działalności w ramach strategii Grupy. W rezultacie nastąpi zmiana podejścia z transakcyjnego na transformacyjne.

Dążenie do postępów w obrębie doświadczenia osób pracujących w Kuehne+Nagel było jedną z najważniejszych inicjatyw 2023 r. Na przykład, rozpoczęliśmy program Voice of the Employee, w ramach którego przeprowadziliśmy dwie ankiety, w tym zrealizowane w listopadzie badanie Great Place To Work (GPTW).

Poziom uczestnictwa w badaniu okazał się bardzo zadowalający; Kuehne+Nagel posiada teraz certyfikaty GPTW w 53 krajach świata. Na podstawie informacji zwrotnych z obu ankiet zdefiniujemy konkretne kroki, które doprowadzą do poprawy doświadczeń osób pracujących w Kuehne+Nagel w 2024 r. W rezultacie, w dalszym ciągu będziemy koncentrować się na rozwoju pracowników, ich efektywności, a także transparentnej komunikacji w całej organizacji.

W 2023 r. osiągnęliśmy także lepsze niż kiedykolwiek wyniki w zakresie BHP. Ani w naszych zakładach, ani wśród dostawców pracujących na ich terenie nie odnotowano ani jednego wypadku śmiertelnego.

W obszarze różnorodności, równości i włączania (DEI), podjęliśmy skromne kroki, aby budować widoczność kobiet w branży, zwiększając świadomość, intensyfikując działania komunikacyjne i jednocześnie kształtując środowisko, które uwzględnia i szanuje różnice.

Zarządzanie ukierunkowane na biznes

Odpowiedzialność, sprawiedliwość i transparentność definiują zagadnienia zarządzania, takie jak uczciwość biznesowa i bezpieczeństwo danych. Są kluczowe dla realizacji naszych ambicji w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiskowego i społecznego.

W 2023 r. 96% osób pracujących w Kuehne+Nagel ukończyło coroczne szkolenie z Kodeksu Postępowania Kuehne+Nagel, co potwierdza zaangażowanie firmy w budowanie lojalnych i wiarygodnych relacji z naszymi klientami, dostawcami i pracownikami.

Zrealizowaliśmy także kampanię szkoleniową online z podstaw przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji, którą objęto około 7000 managerów. Na 2024 r. zaplanowaliśmy szkolenie na poziomie zaawansowanym.

Potwierdzając odpowiedzialne podejście Kuehne+Nagel do bezpiecznego zarządzania danymi, w 2023 r. zdobyliśmy certyfikat bezpieczeństwa informacji ISO 27001 w Niemczech i rozpoczynamy wdrażanie polityki dot. generatywnej sztucznej inteligencji.

ESG i ład korporacyjny

Wobec zwiększającej się złożoności i znaczeniu praktyk zrównoważonego rozwoju, zmienia się struktura zarządzania i kultura korporacyjna Kuehne+Nagel.

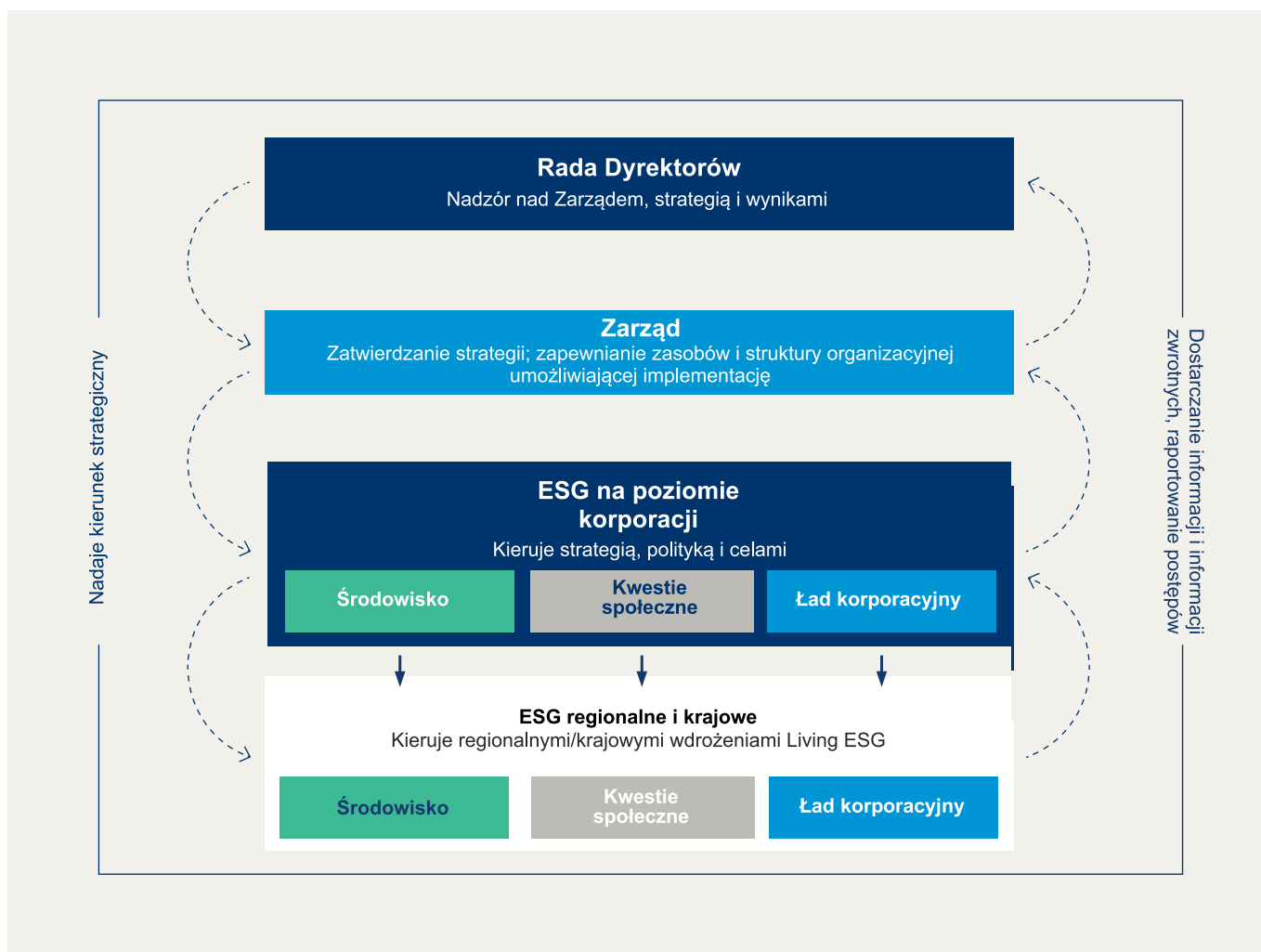
Kuehne+Nagel posiada dwustopniowy system zarządzania, na który składa się Zarząd i Rada Dyrektorów. Zarząd zatwierdza strategię ESG i monitoruje jej realizację. Zazwyczaj Prezes i/lub Dyrektor Finansowy, a także inni kierownicy jednostek funkcjonalnych i biznesowych reprezentują Zarząd na kwartalnych posiedzeniach Rady Dyrektorów.

Od kwietnia 2023 r., wraz z integracją Living ESG jako podstawy Roadmap 2026, nasza Dyrektorka HR również odpowiada za ESG i QSHE na poziomie Zarządu. Globalny Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju i korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju podlegają Dyrektorce HR. To oni odpowiadają za koordynację między jednostkami biznesowymi, dostosowanie strategii regionalnych i krajowych do Living ESG oraz monitorowanie i raportowanie wyników.

Nasze wyniki ESG według agencji ratingowych

Agencja ratingowa	2023	2022	2021	Najlepszy	Najgorszy
Ecovadis	70 (złoty medal)	72	70	100	0
CDP	B (Zarządzanie)	–	–	A	F
MSCI	AAA (Lider)	AAA	AAA	AAA	CCC
Sustainalytics	15,0 (niskie ryzyko)	17,8	17,9	0	50

Status Grudzień 2023 (oprócz CDP: luty 2024)



Struktura koordynacji i współpracy w zakresie Living ESG

Wytaczanie kierunku strategicznego

Bliska współpraca między jednostkami biznesowymi i jednostkami funkcjonalnymi stanowi podstawę zharmonizowanego i spójnego podejścia. Tę współpracę wspierają także dedykowane grupy robocze, np. Grupa Robocza ds. Środowiska, koncentrujące się na celach dekarbonizacji, a także opracowaniu i realizacji strategii dekarbonizacji.

Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju Kuehne+Nagel i dyrektorzy regionalni ds. zrównoważonego rozwoju stale ze sobą współpracują, aby ułatwiać promowanie Living ESG w całej organizacji. Menadżerowie regionalni ds. zrównoważonego rozwoju, a w niektórych przypadkach menadżerowie krajowi, kierują realizacją strategii, dostosowując ją do rynków charakteryzujących się wysokim popytem wśród klientów lub specyficznymi wymogami regulacyjnymi. Zaangażowanie menadżerów regionalnych jest niezbędne także po to, aby uzyskać efekt dźwigni na poziomie korporacyjnym. Kwartalne spotkania zespołu korporacyjnego z menadżerami regionalnymi i krajowymi

umożliwiają ścisłą współpracę. W 2023 r. koordynacja zagadnień związanych z ESG została wzmocniona poprzez wdrożenie planu zrównoważonego rozwoju (sustainability blueprint) i utworzenie systemu raportowania, w ramach którego menadżerowie ds. zrównoważonego rozwoju: regionalni, krajowi i menadżerowie jednostek biznesowych raportują do zespołu korporacyjnego.

Zarządzanie ryzykiem

Zarządzanie ryzykiem stanowi fundamentalny element praktyki biznesowej Grupy. Gdy zarządzanie ryzykiem jest wbudowane w strategię biznesową oraz procesy planowania i kontroli, staje się wynikiem nieustannego dialogu między Zarządem, Komitetem ds. Ryzyka i Compliance oraz Komitetem ds. Audytu (więcej informacji o zarządzaniu ryzykiem na str. 16 Raportu Rocznego za rok 2023).

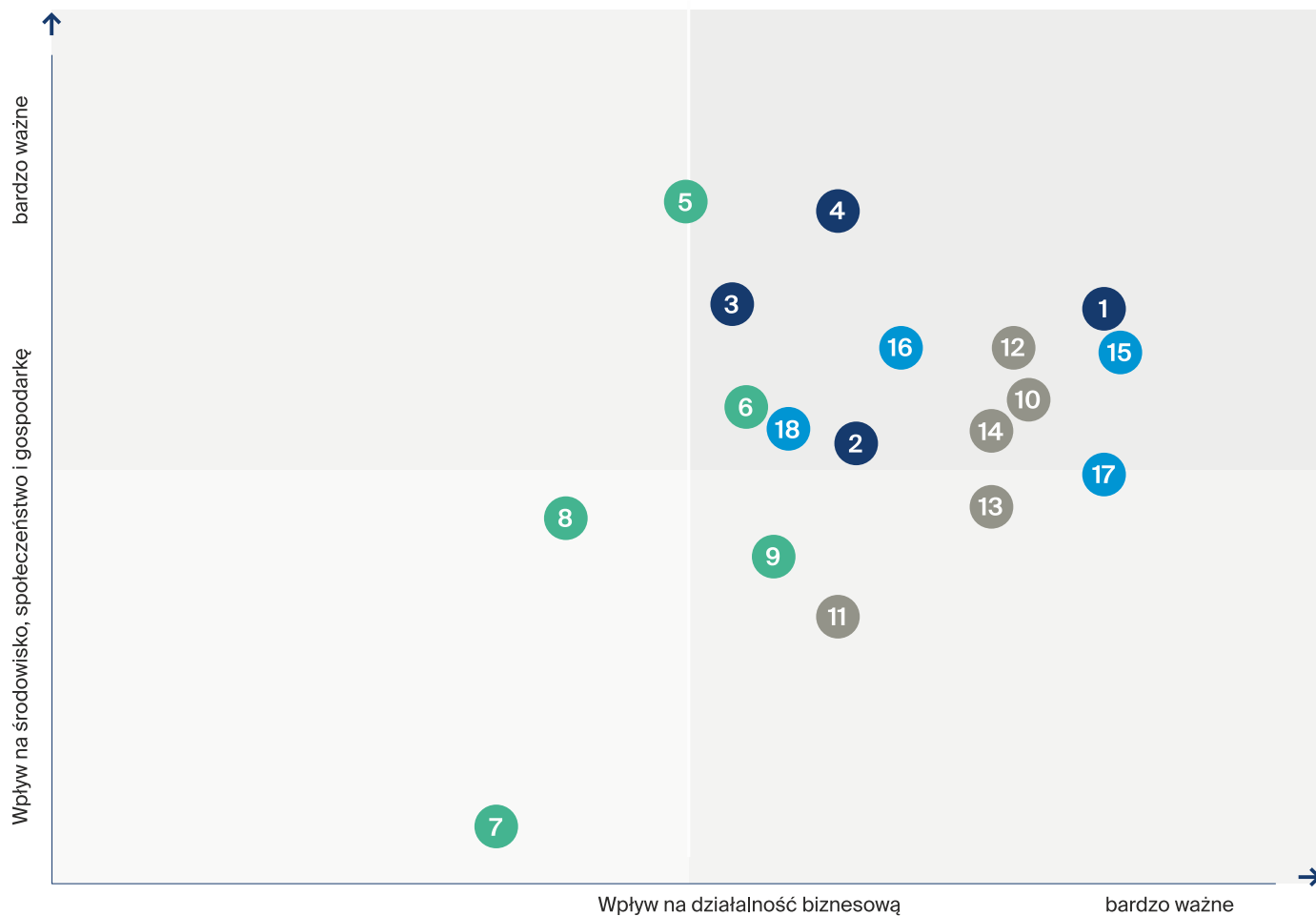
Wybrane ryzyka z obszaru zrównoważonego rozwoju i kwestii klimatycznych stanowią element oceny ryzyka przeprowadzanej przez Zarząd. Są one uwzględniane w ogólnej strategii na

podstawie siły ich oddziaływania i prawdopodobieństwa wystąpienia.

Należy zatem uwzględnić ryzyko fizyczne, w tym wynikające z ekstremalnych zjawisk pogodowych i wzrostu poziomu mórz, a także ryzyko związane ze zmianami, np. wprowadzaniem nowych przepisów.

Ponieważ jesteśmy przedsiębiorstwem typu asset-light, ryzyka transformacyjne, wynikające ze zmian przepisów i zmian politycznych oraz zmieniających się warunków na rynku mogą wywierać bardziej bezpośredni wpływ na naszą działalność biznesową niż ryzyka fizyczne. W związku z tym, że obawy związane ze zmianą klimatu rosną, a przepisy stają się coraz bardziej surowe, będziemy prowadzić dalsze pogłębione oceny zgodnie z rekomendacjami Grupy Roboczej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD). Oceny te będą dotyczyć ryzyka i możliwości związanych z klimatem, a także ich potencjalnego oddziaływania strategicznego i finansowego na naszą działalność biznesową.

Analiza istotności 2023



Łańcuch wartości

- 1 Relacje z klientami i satysfakcja klienta
- 2 Innowacyjne produkty i usługi
- 3 Zaangażowanie dostawców
- 4 Zrównoważony łańcuch dostaw

Środowisko

- 5 Emisje GHG i zmiana klimatu
- 6 Zużycie energii
- 7 Zużycie wody
- 8 Gospodarka odpadami i recykling
- 9 Zarządzanie towarami niebezpiecznymi

Kwestie społeczne

- 10 Satysfakcja i retencja pracowników
- 11 Rozwój pracowników
- 12 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- 13 Różnorodność, równość i włączanie
- 14 Prawa człowieka i prawa pracownicze

Zarządzanie

- 15 Uczciwość biznesowa
- 16 Przygotowanie firmy, odporność i reakcje na katastrofy
- 17 Prywatność i bezpieczeństwo danych
- 18 Odpowiedzialna komunikacja

Nasze podejście

Kuehne+Nagel stosuje analizę istotności, aby zidentyfikować kwestie priorytetowe z perspektywy wpływu na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę. Wpływ ten może być pozytywny lub negatywny, a jego istotność określa się na podstawie prawdopodobieństwa wystąpienia i potencjalnej skali.

Podejście bazujące na istotności odnosi się także do zagadnień najbardziej krytycznych dla sukcesu naszego przedsiębiorstwa, np. przewidywanych ryzyk i możliwości, które mogą potencjalnie istotnie wpłynąć na naszą strategię.

Wyniki matrycy istotności są wykorzystywane do celów analizy i podejmowania decyzji strategicznych, dzięki czemu Kuehne+Nagel może odpowiednio dostosowywać Living ESG w miarę postępów realizacji Roadmap 2026.

Aktualizacje matrycy istotności przeprowadzone w 2023 roku

W 2021 r. zidentyfikowano szereg istotnych zagadnień w kontekście działalności biznesowej Kuehne+Nagel. Dzięki zaangażowaniu i opiniom uzyskanym od interesariuszy, w tych zagadnieniach uwzględniono modele zrównoważonego rozwoju, takie jak Global Reporting Initiative (GRI) oraz trendy branżowe, planowane wymogi regulacyjne i agencje ratingowe działające w obszarze ESG.

W 2023 r., działając zgodnie z obowiązującymi przepisami, zastosowaliśmy koncepcję podwójnej istotności i przeprowadziliśmy kolejną ocenę oddziaływania działalności biznesowej Kuehne+Nagel na istotne zagadnienia. W ramach tego procesu, oś y przedstawiona na matrycy została poddana ponownej ocenie, a nazwę osi x zmieniono, aby nawiązać do oddziaływania wymienionych zagadnień na sukces biznesowy Kuehne+Nagel.

Wszystkie zagadnienia z poprzedniej matrycy istotności uznano za nadal istotne i zachowano. Wprowadzono jednak niewielkie zmiany w zakresie następujących punktów:

- Zagadnienie „Prawa człowieka, różnorodność i równe szanse” podzielono na dwa osobne zagadnienia: „Różnorodność, równość i włączanie” oraz „Prawa człowieka i prawa pracownicze”.
- Zagadnienie „Efektywne wykorzystanie zasobów” również podzielono na dwa osobne tematy: „Zużycie energii” i „Zużycie wody”.

Następnie, wśród wewnętrznych ekspertów Kuehne+Nagel zajmujących się zagadnieniami ESG, przeprowadzono ankietę oceniającą oddziaływanie działalności biznesowej Kuehne+Nagel na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę, dzięki czemu uzyskano kompleksowe, szczegółowe informacje uzupełniające. Wyniki ankiety zestawiono z istniejącą oceną istotności poszczególnych zagadnień dla sukcesu biznesowego Kuehne+Nagel (oś x). Pierwsza matryca przedstawiająca stopień istotności poszczególnych zagadnień zarówno dla Kuehne+Nagel, jak i dla świata zewnętrznego została poddana walidacji podczas warsztatu.

Po ocenie wewnętrznej wprowadzono niewielkie zmiany i w ten sposób matryca istotności nabrała ostatecznego kształtu.

Działalność biznesowa Kuehne+Nagel koncentruje się na transporcie towarów. Nie jest zatem zaskoczeniem, że oddziaływanie na środowisko związane z emisjami gazów cieplarnianych i zmianą klimatu znalazło się na wysokiej pozycji w zaktualizowanej matrycy istotności.

Zużycie energii również jest uważane za zagadnienie, w przypadku którego zarówno ryzyko, jak i siła oddziaływania są wysokie, natomiast zużycie wody w naszych lokalizacjach charakteryzuje się niższym oddziaływaniem ze względu na stosunkowo niski poziom.

Ponieważ Kuehne+Nagel jest przedsiębiorstwem typu asset-light, jednocześnie pozostając w centrum zarządzania globalnymi łańcuchami dostaw, zrównoważony łańcuch dostaw i zaangażowanie dostawców uważa się za zagadnienia o wysokim stopniu oddziaływania, zarówno na Kuehne+Nagel, jak i na świat zewnętrzny.

W temacie kwestii społecznych, za obszar o najistotniejszym oddziaływaniu uważa się bezpieczeństwo i higienę pracy. Kuehne+Nagel posiada globalną sieć ponad 400 000 klientów, zatem relacje z klientami i pracownikami również ocenia się jako bardzo istotne, przy czym mogą one stanowić zarówno ryzyko, jak i szansę dla naszej działalności biznesowej.

Uczciwość biznesową oraz prywatność i bezpieczeństwo danych uważa się za bardzo istotne dla interesariuszy wewnętrznych, których sukces jest kluczowy dla reputacji i dalszej działalności Kuehne+Nagel.

Na 2024 r. zaplanowaliśmy przeprowadzenie oceny podwójnej istotności, zgodnej z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Umożliwi nam to przygotowanie się do raportowania zgodnego z wymogami Dyrektywy o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD).

Postępy ESG





Łańcuch wartości



Łańcuchy dostaw przechodzą aktualnie głęboką transformację. Przepisy prawa i zaangażowanie interesariuszy skłaniają firmy działające w branży transportowo-logistycznej do przyjmowania większej odpowiedzialności za własne oddziaływanie środowiskowe i społeczne, nie tylko we własnych lokalizacjach, ale również w całym łańcuchu wartości. Oczekiwania klientów rosną, w szczególności te związane z dekarbonizacją transportu i obniżaniem emisji. W rezultacie, od dostawców usług logistycznych oczekuje się teraz nie tylko konkurencyjnych cen, ale także innych wartości.

Dodatkowo, zakłócenia w łańcuchu dostaw spowodowane przez konflikty geopolityczne i niedobory pracowników ukazały, jak

istotne są bardziej inteligentne i zrównoważone łańcuchy dostaw, zapewniające niezbędną odporność. W tym zmieniającym się krajobrazie rynkowym klienci nie poszukują już po prostu dostawcy usług, a raczej zaufanego partnera podziеляjącego ich zaangażowanie w zmiany na lepsze.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

W 2023 r., w badaniu Gartner Magic Quadrant, Kuehne+Nagel utrzymało swą pozycję jednego z najbardziej wizjonerskich liderów w branży zewnętrznych usług logistycznych, plasując się na szczycie rankingu wraz z innymi liderami skuteczności. Gartner docenił także naszą zróżnicowaną, wysoce wyspecjalizowaną ofertę, którą Roadmap 2026 będzie

w dalszym ciągu optymalizować. Naturalnie, osiągnięcie tego sukcesu nie byłoby możliwe bez zaangażowania i współpracy z naszymi klientami oraz dziesiątkami tysięcy naszych dostawców.

W tej części raportu przedstawiono istotne tematy dotyczące innowacyjnych produktów i usług, relacji z klientami i satysfakcji klienta, zaangażowania dostawców oraz zrównoważonego łańcucha dostaw. W pewnym sensie, pierwsze trzy spośród wyżej wymienionych czynników wpływają na czwarty, zaś ostatecznym celem jest zrównoważony łańcuch dostaw stanowiący nadrzędny motyw naszej strategii zrównoważonego rozwoju: Living ESG.

Zagadnienia łańcucha wartości





Innowacyjne produkty i usługi

W miarę rozszerzania naszej oferty usług i otwierania się nowych rynków, innowacyjne produkty i usługi mają kluczowe znaczenie dla utrzymania przez Kuehne+Nagel przewagi konkurencyjnej.

Wśród przykładów naszych innowacji można wymienić nowe rozwiązania dla klientów oraz nowe metody dystrybucji, nowatorskie aplikacje technologiczne i alternatywne sposoby działania w ramach łańcucha dostaw.

Poprzez nieustanne wprowadzanie innowacji, Kuehne+Nagel dostarcza swoim klientom środki, dzięki którym mogą oni lepiej zaspokajać potrzeby rynków, na których działają, a jednocześnie ułatwia transformację w kierunku zrównoważonej przyszłości. Opracowywanie i wdrażanie nowych produktów i usług stanowi rdzeń strategii Living ESG, pozostając także pod wpływem dwóch innych filarów Roadmap 2026: Potencjał rynkowy i Cyfrowy ekosystem.

Wprowadzanie odnawialnych źródeł energii

Odnawialne źródła energii odegrają kluczową rolę w transformacji, której celem jest osiągnięcie zerowego poziomu emisji netto. Mając to na względzie, w 2023 r., w ramach naszego filaru Potencjał rynkowy, strategicznie rozbudowaliśmy

nasze rozwiązania w zakresie wdrażania odnawialnych źródeł energii dedykowanych sektorowi logistyki. Niezależnie od tego, czy jest to energia wiatrowa, słoneczna, czy też inne formy energii odnawialnej, oferujemy naszym klientom szyte na miarę wysoce wyspecjalizowane usługi wspierające wdrażanie odnawialnych źródeł energii na całym świecie.

Dowodem na powyższe stały się dostawy blisko 11 mln paneli słonecznych i 22 000 ton sprzętu do turbin wiatrowych, które zrealizowaliśmy w 2023 r. Kuehne+Nagel zdobyło także duży projekt logistyczny na Bliskim Wschodzie, dotyczący lądowych elektrowni wiatrowych i obejmujący transport 190 kompletnych turbin wiatrowych oraz 67 zestawów wież i komponentów do turbin.

Nasza transformacja cyfrowa

Ulepszanie cyfrowego doświadczenia klienta wymaga jak najlepszego wykorzystania dostępnych danych, większej automatyzacji i zastosowania rozwiązań chmurowych w celu zapewnienia naszym klientom niezawodności i efektywności. Aby ułatwić klientom dokonywanie bardziej zrównoważonych wyborów, potrzebne są także informacje o śladzie węglowym generowanym na każdym etapie łańcucha dostaw. W 2023 r. Kuehne+Nagel rozpoczęło proces, w wyniku którego

z pomocą wiodącego dostawcy usług chmurowych stanie się firmą napędzaną natywnymi technologiami chmurowymi. Proces ten wpisany jest w filar Digital Ecosystem, stanowiący element Roadmap 2026.

W ramach swojej transformacji cyfrowej, Kuehne+Nagel stworzyło elektroniczny System Zarządzania Jakością (eQMS), który w 2024 r. zostanie wdrożony w wybranych lokalizacjach świadczących usługi dla sektora opieki zdrowotnej. Z myślą o automatyzacji, integracji i ulepszeniu naszych sposobów zarządzania jakością, eQMS oferuje szereg rozwiązań m.in. do zarządzania reklamacjami, analizy przyczyn źródłowych (CAPA), szkoleń oraz zarządzania dokumentami. Ponieważ eQMS przyczynia się do poprawy zaufania, którym obdarzają nas klienci, jest on także związany z filarem Kuehne+Nagel Experience.

Ponadto, w 2023 r. Kuehne+Nagel wprowadziło dalsze ulepszenia w portfolio swoich produktów informatycznych do zarządzania emisjami, zwiększając widoczność emisji dla klientów i automatyzując procesy, aby umożliwić skalowanie wprowadzania zrównoważonych paliw. Więcej informacji na temat raportowania emisji znajduje się w części raportu zatytułowanej „Środowisko”.

**47%****wzrost wskaźnika satysfakcji klienta
w logistyce kontraktowej.**

Jako firma specjalizująca się w łańcuchach dostaw, obsługująca ponad 400 000 klientów, Kuehne+Nagel kształtuje relacje biznesowe w skali globalnej. Ponieważ zrównoważony rozwój stanowi integralną częścią naszej oferty, klienci oczekują od nas nie tylko wysokiej jakości usług logistycznych, ale także konkretnych rozwiązań umożliwiających obniżanie emisji i zrównoważone zarządzanie łańcuchem dostaw.

Dlatego też słuchanie głosu naszych klientów i wychodzenie naprzeciw ich oczekiwaniom ma znaczenie kluczowe i stanowi część filaru Kuehne+Nagel Experience, będącego elementem strategii Roadmap 2026. Pozytywne doświadczenie klienta prowadzi nie tylko do satysfakcji, ale również do retencji klientów. Chociaż doświadczenie klienta wykracza poza zagadnienia zrównoważonego rozwoju, to zrównoważony rozwój stanowi wspólny cel Kuehne+Nagel i dla wielu spośród naszych klientów może być bodźcem do współpracy w ramach łańcucha wartości.

Docieranie do naszych klientów

W 2023 r. wiele naszych inicjatyw nabrało kształtów. Jedną z nich było dalsze wdrażanie narzędzia do zbierania opinii klientów; ukończenie tego procesu jest planowane na rok 2024.

Ponadto znaczną część roku 2023 poświęciliśmy na ankietę przeprowadzoną wśród klientów Kuehne+Nagel i będącą największym tego typu badaniem zrealizowanym dotychczas przez naszą firmę. Zwracając się do ponad 300 000 klientów za pośrednictwem poczty elektronicznej, zapytaliśmy, co robimy dobrze, a co moglibyśmy ulepszyć. Ponieważ poziom uczestnictwa wyniósł 10,5%, badanie było następnie kontynuowane drogą telefoniczną.

W 2024 r., aby zapewnić doskonałość operacyjną i spójne doświadczenie klienta w skali globalnej zostaną określone cele oraz kluczowe wskaźniki efektywności. Badanie ankietowe zostanie powtórzone, aby umożliwić obserwację poziomu satysfakcji klientów przy użyciu indeksu Net Promoter Score (NPS), wskazującego, czy respondenci poleciliby nasze produkty i usługi innym potencjalnym klientom.

Nasze wyniki mierzymy także poprzez badanie CSAT, oceniające satysfakcję klienta.

W logistyce kontraktowej, gdzie pomiar CSAT odbył się już szósty rok z rzędu, w 2023 r. odnotowano rekordowy wzrost wskaźnika do 47%.

Współpraca z klientami i inicjatywy z zakresu dekarbonizacji

W 2023 r. Kuehne+Nagel wzmocniło relacje z klientami poprzez liczne partnerstwa strategiczne, których celem było przyspieszenie przyjęcia zrównoważonych paliw.

W 2023 r., w uznaniu doskonałości logistycznej firmy i jej zaangażowania w opracowywanie zrównoważonych rozwiązań, Kuehne+Nagel zdobyło przyznaną przez Lenovo nagrodę za doskonałość w dziedzinie zrównoważonego rozwoju. Ten sukces był wynikiem opracowania przez naszą firmę pierwszej tego rodzaju usługi dotyczącej stosowania zrównoważonego paliwa lotniczego (SAF), w ramach której zarówno firma Lenovo, jak i jej klienci mogli uzyskać certyfikaty redukcji emisji. Więcej informacji o ofercie zrównoważonego paliwa znajduje się w części raportu zatytułowanej „Środowisko”.



Jak pomagamy naszym klientom osiągać ich cele zrównoważonego rozwoju?



Obniżanie emisji poprzez zastosowanie zrównoważonych paliw

Z sukcesem współpracowaliśmy z wieloma klientami, wraz z nimi obniżając emisje z transportu i logistyki w łańcuchu dostaw. Ten sukces udało się osiągnąć przede wszystkim dzięki zastosowaniu zrównoważonych paliw, które – w porównaniu do paliw konwencjonalnych – mogą przyczynić się do obniżenia emisji nawet o 90%. Godnym uwagi przykładem takiego działania była redukcja emisji podczas zawodów Sail GP: o 77% w porównaniu z poprzednią edycją tego wydarzenia.



Redukcja ilości odpadów i praktyki gospodarki obiegu zamkniętego

Wiedząc, że dzięki zastosowaniu efektywnych rozwiązań Kuehne+Nagel może przyczynić się do redukcji ilości odpadów, nawiązaliśmy współpracę z Lexmark, aby zmniejszyć ilość odpadów z nośników danych firmy poprzez logistykę zwrotną i nowe praktyki gospodarki obiegu zamkniętego. Ponadto Kuehne+Nagel nawiązało współpracę z przewoźnikiem Lufthansa Cargo, w ramach której wprowadziliśmy pionierskie rozwiązania logistyczne eliminujące papier, a także usprawniliśmy działanie i zoptymalizowaliśmy procesy w sposób wykraczający poza efektywność operacyjną.



Energia odnawialna i efektywność energetyczna

Poprzez strategiczne inwestycje w produkcję odnawialnej energii elektrycznej w lokalizacjach i pozyskiwanie odnawialnej energii elektrycznej dla naszych centrów usług, aktywnie zmniejszamy nasz wpływ na środowisko oraz wpływ na środowisko wywierany przez naszych klientów. Ponadto nasze zaangażowanie w kwestie zrównoważonego magazynowania znajduje wyraz w rozwiązaniach charakteryzujących się efektywnością energetyczną, takich jak nowy węzeł logistyki lotniczej na lotnisku Charlesa de Gaulle'a w Paryżu, który uzyskał certyfikat doskonałości BREEAM.



Zrównoważone usługi logistyczne podczas szczytu COP28

Jako oficjalny partner logistyczny szczytu COP 28, Kuehne+Nagel dostarczyło całonocowe rozwiązanie logistyczne dla tego wydarzenia. Naszą firmę wybrano nie tylko ze względu na jej specjalistyczną wiedzę z zakresu logistyki, ale również ambitne dążenie do dekarbonizacji sektora transportu. Podczas szczytu, który odbył się w Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Kuehne+Nagel korzystało z 8-tonowych ciężarówek elektrycznych i oferowało zrównoważone opcje dostawy wszystkim uczestnikom.



Zastosowanie ciężarówek elektrycznych w celu dekarbonizacji transportu drogowego

W 2023 r. wprowadziliśmy pojazdy elektryczne w kilku krajach świata, m.in. we Francji, Niemczech, Stanach Zjednoczonych, Chinach i Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Wiele z nich wyjechało na drogi dzięki nawiązaniu strategicznych partnerstw z przewoźnikami. Nadal kontynuujemy proces elektryfikacji pojazdów, aby obniżyć emisje własne, a także pomóc naszym klientom obniżyć emisje po ich stronie.



Zaangażowanie dostawców

Działając w modelu biznesowym typu asset-light, bazujemy na relacjach z licznymi dostawcami, oferującymi przestrzeń ładunkową w ramach każdego rodzaju transportu. Towarzysząc klientom w ich dążeniach do osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto, Kuehne+Nagel jest w stanie nawiązywać nowe partnerstwa w sektorze. Dzięki temu wzmacniamy nasze sieci i bazujemy na współpracy w ramach łańcucha dostaw.

Ponieważ znaczna część naszej działalności to usługi transportowe oferowane przez naszych dostawców, większość naszych inicjatyw kierowanych do nich jest prowadzona przez jednostki biznesowe specjalizujące się w transporcie morskim, lotniczym i drogowym. Ich wspólnym celem jest przyspieszenie transformacji w kierunku gospodarki niskoemisyjnej poprzez współpracę i partnerstwa wykraczające poza biznes. Poniżej opisano przykłady wartych uwagi globalnych wydarzeń i działań w tym obszarze prowadzonych w 2023 r.

Logistyka lotnicza

Spośród wszystkich rodzajów transportu to właśnie transport lotniczy generuje największe emisje. Dlatego w kwietniu 2023 r. Kuehne+Nagel nawiązało partnerstwo z Atlas Air oraz SR Technics Group tworząc tym samym Sustainable Engine Alliance. Celem tego sojuszu jest zbudowanie nowych standardów branżowych dla niskoemisyjnych silników lotniczych w łańcuchach dostaw. Pierwsze wspólne działania Sustainable Engine Alliance obejmują m.in. wdrożenie zrównoważonego paliwa lotniczego (SAF), wprowadzenie rozwiązań do zarządzania stoiskami silników oraz wdrożenie globalnego interfejsu cyfrowego, który zapewni przejrzystość danych, a w efekcie wprowadzania inicjatyw obniżających, a docelowo eliminujących emisje. W 2023 r., z myślą o przyspieszeniu procesu dekarbonizacji, dywizja logistyki lotniczej podpisała kilka protokołów ustaleń (MoU), deklarując, że będzie nieustannie podejmować i monitorować działania oraz rozwijać nowe współprace i wspólne inicjatywy w tym obszarze.

Kuehne+Nagel uczestniczyło również w projekcie Flight100 linii Virgin Atlantic, zabezpieczając dostępną przestrzeń ładunkową. Był to pierwszy na świecie transatlantycki lot komercyjnej linii lotniczej wykorzystujący w 100% zrównoważone paliwo lotnicze.

Logistyka morska

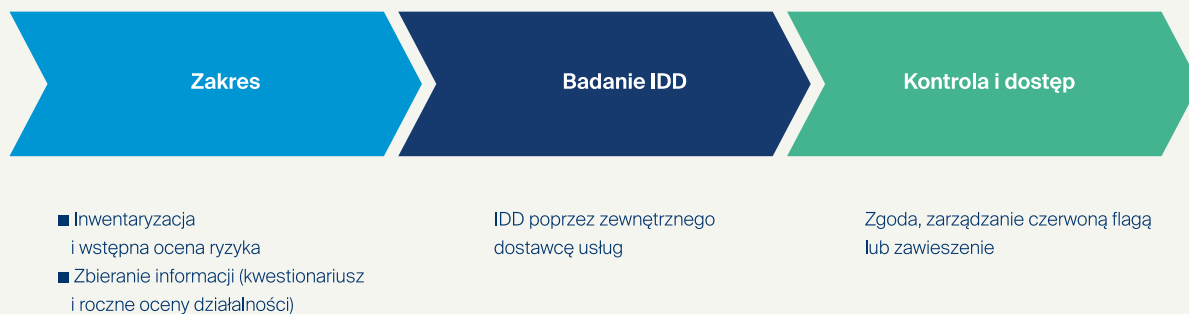
W obszarze transportu morskiego, partnerstwo nawiązane przez Kuehne+Nagel i CMA CGM odzwierciedla nasze długoterminowe zaangażowanie w działania dekarbonizacyjne w całej branży oraz w dostarczanie wysokiej jakości biopaliwa. Obie firmy przewidują, że ich wkład w realizację celów strategii dekarbonizacji Międzynarodowej Organizacji Morskiej wytyczonych do 2030 r. będzie się zwiększał.

W 2023 r. Kuehne+Nagel kontynuowało swoje uczestnictwo w Koalicji Nowych Energii (ang. New Energies Coalition). Koalicja powstała w 2019 r. z inicjatywy CMA CGM i stowarzysza 19 interesariuszy reprezentujących międzynarodowy łańcuch dostaw. Celem Koalicji jest opracowywanie innowacyjnych technologii i rozwiązań energetycznych w dążeniu do dekarbonizacji nie tylko sektora morskiego, ale także lotniczego i drogowego na całym świecie.

Logistyka drogowa

Inaczej niż w przypadku logistyki morskiej czy logistyki lotniczej, logistyka drogowa wymaga zaangażowania wielu przewoźników małej i średniej wielkości. Dlatego kluczową kwestią jest jak najlepsze wykorzystanie naszej specjalistycznej wiedzy i pozycji na rynku do wspierania ich w podróży ku zrównoważonej przyszłości. W 2023 r. wartym odnotowania sukcesem był nasz udział w pionierskim, finansowanym przez rząd programie wdrożenia elektrycznych samochodów ciężarowych i infrastruktury towarzyszącej w Wielkiej Brytanii, przeprowadzonym z myślą o dekarbonizacji transportu towarowego.

W ramach programu, cztery konsorcja, w tym Kuehne+Nagel i nasi partnerzy-spedytorzy, dostarczą około 370 zeroemisyjnych ciężarówek oraz 57 stacji tankowania i ładowania pojazdów. Ponadto w 2023 r. dywizja logistyki drogowej opracowała rozwiązanie book&claim, aby przyspieszyć wprowadzanie pojazdów elektrycznych zarówno w naszej firmie, jak i u naszych partnerów. Więcej informacji na ten temat znajduje się w części raportu zatytułowanej Środowisko.



Proces należytej staranności (ang. Integrity Due Diligence, w skrócie IDD)

Zrównoważony łańcuch dostaw

Ponieważ działalność prowadzona w ramach łańcucha dostaw adaptuje aspekty środowiskowe, społeczne i ekonomiczne, procesy realizacji zamówień i zarządzania łańcuchem dostaw muszą uwzględniać kryteria zrównoważonego rozwoju. Nasza firma jest przedsiębiorstwem typu asset-light, więc zrównoważony łańcuch dostaw rozpoczyna się na etapie podjęcia decyzji o współpracy z dostawcą i obdarzenia ich zaufaniem. Mają oni obowiązek przestrzegania Kodeksu Postępowania Dostawcy Kuehne+Nagel i dokładać wszelkich starań, aby przestrzegali go także ich dostawcy. Nasz system zarządzania dostawcami dokumentuje zobowiązanie dostawcy do przestrzegania wymagań Kuehne+Nagel, w tym fakt akceptacji i podpisania Kodeksu Postępowania Dostawcy. W przypadku wątpliwości, dostawcy mogą je w każdej chwili zgłosić poprzez Poufną Linie Zgłoszeń, której szczegółowy opis znajduje się w rozdziale „Zarządzanie ukierunkowane na biznes”.

Pod koniec 2023 r., w naszym systemie zarządzania dostawcami zarejestrowanych było 42 315 zatwierdzonych dostawców, czyli o ponad 3 000 więcej niż w roku 2022. Na rok 2024 zaplanowaliśmy wprowadzenie nowej wersji systemu, która w pierwszej kolejności zostanie wprowadzona na kluczowych dla działalności Kuehne+Nagel rynkach.

W ciągu 12 miesięcy od rozpoczęcia tego projektu, w systemie zarejestrowani zostaną wszyscy dostawcy reprezentujący 50 głównych krajów, gdzie wydatki przekraczają 5 000 CHF.

Zatwierdzenie dostawcy wysokiego ryzyka

Dostawcy, którzy mogą narazić Kuehne+Nagel na znaczne ryzyko są identyfikowani w drodze oceny ryzyka. Dla przykładu, dostawca może zostać sklasyfikowany jako dostawca wysokiego ryzyka w sytuacji, gdy obsługując naszych klientów ma kontakt z urzędnikami państwowymi, np. świadcząc usługi pośrednictwa celnego. Aby zabezpieczyć działania menadżerów podejmujących decyzje o współpracy z dostawcami wysokiego ryzyka, Kuehne+Nagel stosuje oparty na analizie ryzyka proces oceny należytej staranności dostawców (IDD). Jednym z czynników ograniczających ryzyko jest wymóg, aby dostawcy odbyli organizowane przez Kuehne+Nagel szkolenie online z przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji. Na koniec 2023 r., zatwierdzonych było 641 dostawców wysokiego ryzyka ocenionych w ramach procesu IDD.

Kształtując zrównoważone łańcuchy dostaw przyszłości

Oferując doświadczenie w zakresie łańcucha dostaw, globalną obecność oraz działając w oparciu o model biznesowy typu asset-light, Kuehne+Nagel wykorzystuje swoją pozycję, aby być liderem w zakresie rozwiązań, współpracy i partnerstw umożliwiających tworzenie bardziej zrównoważonego łańcucha dostaw. Rolą naszej firmy jest łączenie dostawców i partnerów, realizując tym samym własne ambicje.

Jako oficjalny partner logistyczny szczytu klimatycznego COP28, który odbył się

w Dubaju pod koniec 2023 r., Kuehne+Nagel wykorzystało tę okazję, aby wprowadzić elektryczne pojazdy ciężarowe i wózki widłowe do dostaw w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Uczestników COP28 zachęcano także do korzystania ze zrównoważonych opcji dostaw oferowanych przez Kuehne+Nagel.

W 2023 r. Kuehne+Nagel dalej uczestniczyło w licznych inicjatywach branżowych, wykorzystując doświadczenie i wiedzę specjalistyczną do budowania innowacji i rozwijania możliwości wraz z opracowywaniem zrównoważonych rozwiązań transportowych.

Przykłady takich działań obejmują nasze stałe zaangażowanie w Smart Freight Centre i jego branżowych grup roboczych, czy w Getting to Zero Coalition, związku ponad 200 organizacji, którego celem jest wdrożenie komercyjnie opłacalnych, zeroemisyjnych statków kontenerowych do 2030 r. (oraz pełna dekarbonizacja do 2050 roku).

Poprzez takie inicjatywy, Kuehne+Nagel podkreśla swoje zaangażowanie w kształtowanie bardziej zrównoważonej przyszłości i połączonej branży transportowej.

Koalicje i inicjatywy



Getting to Zero Coalition



Koalicja dla energii przyszłości

Book and Claim Community



Środowisko



Bezprecedensowe temperatury uczyniły 2023 r. najcieplejszym w historii. Szczyt COP28 w Dubaju zakończył pierwszy przegląd globalnych działań podejmowanych w ramach Porozumienia paryskiego na rzecz przeciwdziałania zmianie klimatu. Z myślą o realizacji ambitnych planów osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto, strony porozumienia dot. stopniowego wycofywania paliw kopalnych zostały zobowiązane do odejścia od stosowania takich paliw w systemach energetycznych.

Transport towarowy jest w dużej mierze uzależniony od paliw kopalnych i w znacznym stopniu przyczynia się do zmiany klimatu. Według Międzynarodowej Agencji Energetycznej IEA, w okresie od 1990 do 2022 r. emisje z transportu rosły średnio o 1,7% rocznie. Z tego powodu zrównoważony rozwój stał się jednym z głównych czynników stojących za dzisiejszą transformacją łańcucha dostaw. W 2023 r. na świecie sprzedano blisko 14 milionów pojazdów elektrycznych, dzięki czemu elektryfikacja staje się jedną z dróg w kierunku dekarbonizacji, szczególnie w transporcie drogowym. Zrównoważone paliwa zyskują na popularności także w trudniejszych sektorach transportowych, jak transport morski i lotniczy. Według Międzynarodowego Zrzeszenia Przewoźników Powietrznych IATA, globalna produkcja SAF osiągnęła poziom blisko 600 milionów litrów, czyli dwukrotnie wyższy niż w roku 2022.

W porozumieniu w sprawie wycofywania paliw kopalnych zawartym na szczycie COP28 uwzględniono także rolę odnawialnych źródeł energii, co znalazło wyraz w fakcie, że jedno z głównych postanowień porozumienia dotyczy potrojenia mocy światowych instalacji OZE do roku 2030. W planach na 2023 r. pewną uwagę poświęcono również większemu zastosowaniu rozwiązań gospodarki obiegu zamkniętego w łańcuchu dostaw, zmniejszeniu ilości odpadów oraz optymalizacji zasobów. Przewidując wzrost

produkcji baterii, potrzebnych zarówno przy transformacji energetycznej, jak i transportowej, w nowych europejskich przepisach dotyczących baterii uwzględniono kwestię pozyskiwania surowców, kryteria recyklingu oraz kwestie związane z utylizacją baterii.

W 2023 r. w mediach wciąż dominowały doniesienia o wyzwaniach, z którymi boryka się łańcuch dostaw. Omawiano wahania kosztów transportu, tarcia geopolityczne, spory pracownicze, czy niedobory metali rzadkich. Zrównoważone, inteligentne łańcuchy dostaw to gwarancja nie tylko czystszej przyszłości, ale także większej odporności łańcuchów dostaw. Odporne łańcuchy dostaw wymagają jednak długoterminowego planowania strategicznego.

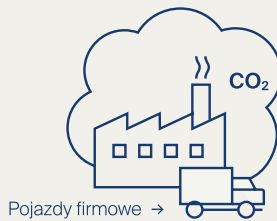
Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Będąc globalnym dostawcą usług logistycznych, Kuehne+Nagel znajduje się w centrum transformacji w kierunku zrównoważonego łańcucha dostaw. W tej części raportu opisano istotne zagadnienia środowiskowe, a także naszą strategię, cele i aktualne postępy w ich realizacji.

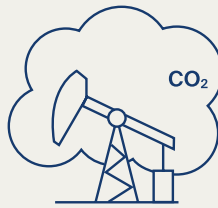
Nasze cele środowiskowe do roku 2030

W naszej zaktualizowanej Polityce Środowiskowej zdefiniowaliśmy globalne priorytety środowiskowe. Wytoczyliśmy dla firmy następujące cele:

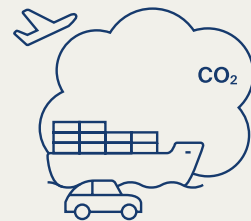
- bezwzględna redukcja emisji gazów cieplarnianych o 33% (zakresy 1, 2 i 3) w stosunku do stanu z 2019 r. (zatwierdzony cel oparty na nauce);
- osiągnięcie poziomu 100% energii odnawialnej oraz utrzymanie tego poziomu we wszystkich lokalizacjach Kuehne+Nagel;
- zero odpadów kierowanych na wysypiska;
- utrzymanie wskaźnika obniżenia zużycia wody o 10% (w stosunku do stanu z 2019 r.).

Emisje bezpośrednie**Zakres 1**

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

Emisje pośrednie**Zakres 2**

Energia elektryczna dla budynków (nasze biura i obsługiwane centra usług) oraz elektryczne pojazdy

Inne emisje pośrednie**Zakres 3**

- Emisje dostawców w logistyce lotniczej, drogowej i morskiej
- Podróże służbowe
- Dojazdy pracowników

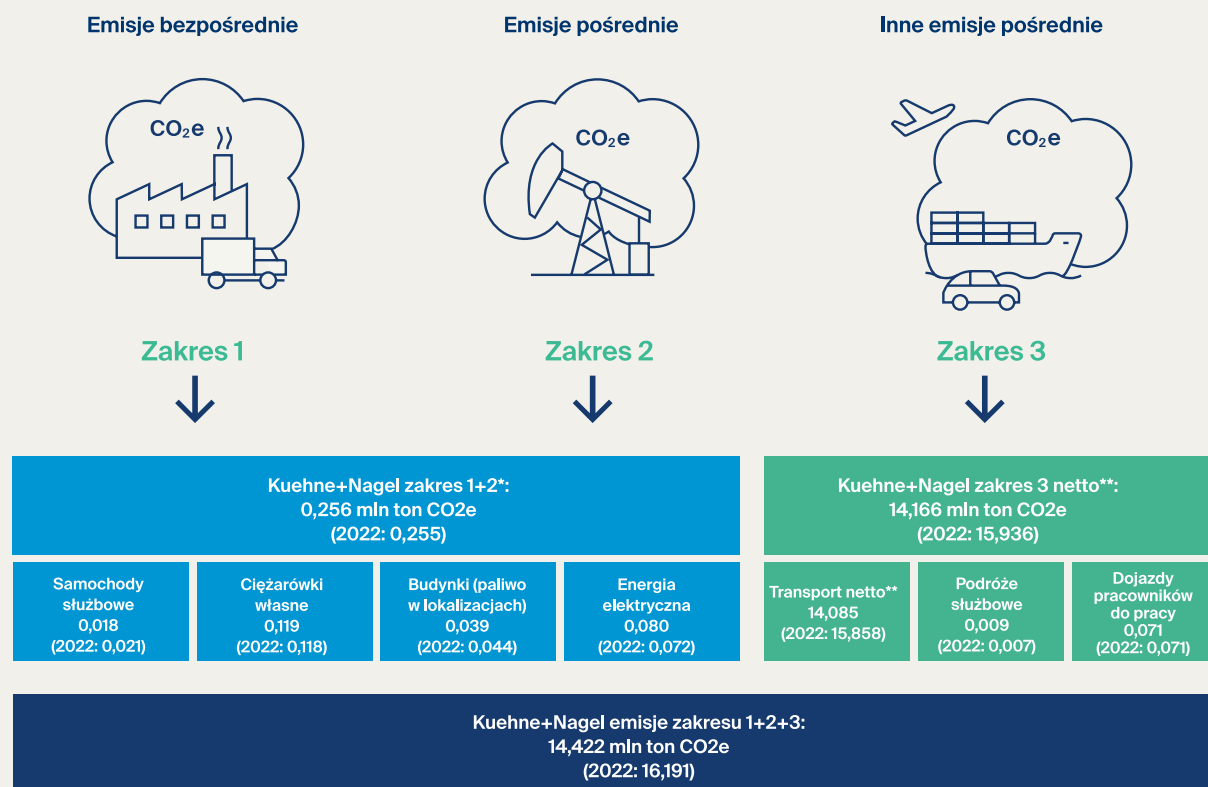
Zakres naszych emisji**Emisje gazów cieplarnianych i zmiana klimatu**

Jak podkreślono w matrycy istotności, emisje gazów cieplarnianych stanowią najbardziej znaczący wpływ środowiskowy Grupy. Emisje te wynikają głównie ze stosowania paliw kopalnych w naszej działalności transportowej. Gazy cieplarniane – w tym CO₂ – przyczyniają się do globalnego ocieplenia i są źródłem innych rodzajów oddziaływania ekonomicznego i społecznego. Ponadto ryzyka klimatyczne mogą wywierać wpływ finansowy oraz strategiczny na firmę, w tym m.in. powodować zakłócenia łańcucha dostaw wynikające z ekstremalnych warunków pogodowych lub długotrwałych zmian wzorców pogodowych. Mając świadomość zarówno ryzyka, jak i oddziaływania, Kuehne+Nagel uznaje swoją odpowiedzialność za obniżenie emisji w całym łańcuchu wartości.

Emisje gazów cieplarnianych obejmują trzy zakresy. Emisje zakresu 1 i 2 dotyczą głównie energii zużywanej w naszych biurach i lokalizacjach, a także energii zużywanej przez nasze samochody służbowe i ciężarowe. Jednak dzięki naszemu modelowi biznesowemu asset-light – w ramach którego oferujemy większość naszych usług – współpracujemy z dostawcami, dlatego ponad 98% emisji gazów cieplarnianych pochodzi spoza bezpośredniej sfery naszych wpływów i jest klasyfikowane jako inne emisje pośrednie zakresu 3. To odróżnia nas od wielu konkurentów obecnych na rynku.

Emisje gazów cieplarnianych w 2023 r. i postępy

98,2% emisji Kuehne+Nagel powstaje w naszym łańcuchu wartości (zakres 3)



* emisje zakresu 2 w oparciu o rynek

** emisje netto uwzględniają wpływ zastosowania zrównoważonych paliw w zakresie 3.

Nasze zaangażowanie w przeciwdziałanie zmianie klimatu

Rdzeń celów klimatycznych Kuehne+Nagel stanowi nasze zaangażowanie w inicjatywę Science Based Targets (SBTi), a naszym zatwierdzonym celem nadrzędnym jest „bezwzględne obniżenie emisji gazów cieplarnianych zakresu 1, 2 i 3 o 33% do 2030 r. w stosunku do stanu z roku 2019”.

W drodze do osiągnięcia celu nadrzędnego, do 2030 r. planujemy również realizację następujących celów wspierających:

- zwiększenie do 60% udziału pojazdów niskoemisyjnych w naszej własnej flocie samochodów ciężarowych (zakres 1)
- uzyskanie wskaźnika 100% energii odnawialnej w naszych lokalizacjach
- 30% produkcję odnawialnej energii elektrycznej w lokalizacjach logistyki kontraktowej (cel pośredni to 25% do roku 2024)

W naszej zaktualizowanej w 2023 roku Polityce Środowiskowej wyrażamy także ambicję osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto do roku 2050. W roku 2024 planujemy przedłożyć to zobowiązanie do walidacji SBTi.

Jak przedstawiono na ilustracji powyżej, większość emisji Kuehne+Nagel pochodzi z usług dostarczanych przez jednostki biznesowe logistyki morskiej, lotniczej i drogowej oraz usług dostarczanych przez naszych przewoźników. Po uwzględnieniu emisji z wspomnianych wyżej usług logistycznych oraz emisji powstałych podczas podróży służbowych i dojazdów do pracy naszych pracowników, emisje zakresu 3 nadal stanowią ponad 98% całkowitych emisji Grupy w naszym łańcuchu wartości.

W inwentaryzacji gazów cieplarnianych przeprowadzonej w 2023 r. uwzględniono dane z ostatnich fuzji i przejęć. Dlatego też, aby ułatwić porównanie rok do roku, dane za rok 2022 zostały retrospektywnie przekształcone.

W porównaniu do poziomu z 2022 r., zgłoszone emisje netto zmniejszyły się o 11%, do 14,422 mln ton. Jest to znaczący spadek, zwłaszcza w przypadku emisji zakresu 3 pochodzących z logistyki lotniczej i morskiej. Spadek ten można po części przypisać zarówno zmianom związanym z handlem w działalności transportowej, a także zmianom globalnych wskaźników stosowanych do obliczania emisji. W logistyce lotniczej ilość wolumenów obsługiwanych w 2023 r. zmniejszyła się o 11,2%, co również poskutkowało spadkiem emisji. Jednak patrząc w przyszłość, w 2024 r., a także w okresie późniejszym spodziewamy się ponownego ożywienia działalności transportowej. Ponieważ Grupa przygotowała ambitne plany rozwoju do 2030 r. to spodziewamy się, że bez intensywnych działań ukierunkowanych na dekarbonizację transportu i logistyki w całej branży emisje bezwzględne ponownie wzrosną. Z tego względu reduktowanie intensywności emisji we wszystkich modelach transportu pozostanie nadrzędnym celem naszej Grupy, realizowanym w dążeniu do obniżenia emisji zgodnie z najnowszymi wytycznymi SBTi.

Oto inne godne uwagi działania przyczyniające się do obniżenia całkowitych emisji:

- Samochody służbowe (zakres 1): emisje z samochodów służbowych zmniejszyły się o 15% osiągając najniższy poziom od rozpoczęcia pomiaru. Ten pozytywny trend można w dużej mierze przypisać rosnącemu wdrażaniu pojazdów hybrydowych i elektrycznych.
- Flota naszych własnych samochodów ciężarowych (zakres 1): emisje z naszej własnej floty samochodów ciężarowych zwiększyły się o 1% (0,001 mln ton) w stosunku do poziomu z 2022 r. Wzrost ten wynikał po części ze zwiększenia się liczby pojazdów i naczep-chłodni, a po części ze wzrostu wolumenów transportowanych pojazdami własnymi.
- Podróże służbowe: gdy częstotliwość podróży służbowych powróciła do poziomów sprzed pandemii, związane z nimi emisje wzrosły o 33%, do poziomu 0,009 mln ton.



~110,000

**ton emisji mniej
zredukowanych dzięki
pozyskaniu zrównoważonego
paliwa w logistyce lotniczej i morskiej
(>90% wzrost
w porównaniu do 2022 r.)**

**25%****wzrost wdrożenia HVO
do 782 000 litrów****20%****energii elektrycznej
produkowanej na miejscu
w logistyce kontraktowej****Działania i inicjatywy
redukujące emisje zakresu 1 i 2**

Przyjmując odpowiedzialność za obniżenie emisji w sferze naszych bezpośrednich wpływów tj. emisji z naszych samochodów służbowych i ciężarowych oraz emisji powstałych przy produkcji energii dla naszych biur i centrów usług podejmujemy liczne działania w celu zniwelowania emisji z zakresu 1 i 2.

Zaczynając od siebie: rozwój elektryfikacji

Jedną z takich inicjatyw jest elektryfikacja naszej własnej floty pojazdów. W 2023 r. kontynuowaliśmy działania w tym zakresie zwiększając udział elektrycznych samochodów ciężarowych do 1,5%, zgodnie z celem nadrzędnym, czyli osiągnięcia 60% reprezentacji pojazdów niskoemisyjnych w naszej flocie pojazdów do 2030 r.

Jako rozwijający się trend rynkowy, elektryfikacja wiąże się z pewnymi wyzwaniem, szczególnie w przypadku elektrycznych samochodów ciężarowych. Pomimo tego spodziewamy się, że w nadchodzących latach elektryfikacja floty nabierze tempa.

Jako rozwiązanie pomostowe, Kuehne+Nagel wprowadza do swojej floty samochodów ciężarowych również pojazdy napędzane hydrowodnym olejem roślinnym (HVO). W porównaniu do paliw konwencjonalnych, metoda ta umożliwia redukcję emisji nawet o 83%. W 2023 r. nasze zużycie HVO wzrosło o 25%, do 782 000 litrów. Rozwiązanie to oferujemy także klientom, co opisano bardziej szczegółowo w tej części raportu.

Inwestujemy również w elektryczne wózki widłowe w naszych centrach usług. Ponadto, w 2023 r., zwiększyliśmy udział hybrydowych i w pełni elektrycznych samochodów służbowych o 16%, dzięki czemu hybrydowe lub w pełni elektryczne pojazdy stanowią teraz 32% naszej floty samochodów służbowych. Aby wspierać naszych pracowników podczas tej transformacji, zapewniamy im stacje ładowania pojazdów w wielu lokalizacjach.

**Inwestycje w odnawialną energię
elektryczną**

We wrześniu 2023 r., dzięki zastosowaniu paneli fotowoltaicznych, dywizja logistyki kontraktowej osiągnęła ambitny cel, produkując ponad 20% energii elektrycznej z wykorzystaniem instalacji fotowoltaicznych w lokalizacjach. Jest to znaczący postęp w realizacji celu wytyczonego do 2030 r. – wytwarzania 30% energii elektrycznej w lokalizacjach, a także w realizacji celu pośredniego wytyczonego do 2024 r. – wytwarzania 25% energii elektrycznej w lokalizacjach.

W dalszym ciągu inwestujemy w certyfikaty zielonej energii elektrycznej Energy Attribute Certificates (EAC), co pozwala nam osiągnąć poziom 100% odnawialnej energii elektrycznej we wszystkich lokalizacjach Kuehne+Nagel (z wyłączeniem lokalizacji z ostatnich przejęć).

Dzięki tym inwestycjom, nasz udział energii odnawialnej – przy czym za odnawialne źródło energii nie uznaje się gazu – wynosi obecnie 66%, co stanowi wzrost o 2% w porównaniu z rokiem poprzednim.





	2020	2025	2030	2050
		Biopaliwa typu „drop-in” - zrównoważone paliwo lotnicze (SAF)		Wodorowe paliwa syntetyczne
		Biopaliwa typu „drop-in” - zrównoważone paliwo żeglugowe (SMF)		e-/niebieski amoniak
		Skroplony gaz ziemny (LNG)	e-/bio-metan do statków	e-/bio-metanol
		Biopaliwa typu 'drop-in' - hydrowy rafinowany olej roślinny	Ciężarówki z napędem z baterii elektrycznych (krótkie dystanse)	Ciężarówki z napędem z ogniw elektrycznych (długie dystanse)
		Kolej - zasilana odnawialną energią elektryczną/energą odnawialną		

Niska złożoność
Aktualne wyposażenie
 Średnia złożoność
Nowy sprzęt i infrastruktura
 Wysoka złożoność/niepewność
Nowe technologie/sprzęt i infrastruktura

Wspierając naszych klientów w ich podróży w kierunku dekarbonizacji Większość emisji GHG Kuehne+Nagel stanowią emisje zakresu 3. Znaczące obniżenie tych emisji wymaga innowacyjnych rozwiązań, mocnych partnerstw oraz współpracy. Dlatego wspieramy naszych klientów w ich dążeniu do osiągnięcia celów dekarbonizacji, oferując szereg rozwiązań umożliwiających pomiar i redukcję emisji w całym łańcuchu wartości.

Raportowanie, dane i analiza emisji

Jako bazę do obniżania emisji w łańcuchu dostaw zapewniamy naszym klientom widoczność emisji na poziomie przesyłki, a także raporty i dane analityczne umożliwiające ocenę emisji ze wszystkich środków transportu. Dodatkowo nasze rozwiązanie premium: Integrated Logistics Emission Dashboard umożliwia klientom zarządzanie emisjami w całym łańcuchu ich dostaw, a także porównywanie wyników, monitorowanie jakości danych i tworzenie symulacji oddziaływania różnych emisyjnych sposobów transportu. Nasze narzędzie seaexplorer, wykorzystywane w logistyce morskiej, szacuje emisje CO₂e dla każdej trasy handlowej i każdej usługi, co umożliwia klientom wybór najbardziej zrównoważonej opcji transportu.

W 2023 r. dalej angażowaliśmy się w działania Globalnej Rady ds. Emisji w Logistyce (GLEC). Z myślą o zwiększaniu przejrzystości emisji w całej branży logistycznej, dołączyliśmy do grupy roboczej Belly Freight Allocation IATA. Ponadto przeprowadziliśmy aktualizację naszej metodologii obliczania emisji, aby uwzględnić proponowane zmiany wprowadzone przez nową normę do kwantyfikacji i raportowania emisji gazów cieplarnianych pochodzących z operacji w łańcuchu transportowym (ISO 14083:2023). W 2024 r., uwzględniając nowe źródła danych, zamierzamy wprowadzić dalsze ulepszenia w naszym systemie do pomiaru emisji. Zapewni to jeszcze dokładniejszą prezentację i lepszą jakość danych oraz przejrzyste raportowanie emisji, w tym ich intensywności na poziomie przesyłki.

Wypełnianie luki technologicznej

Jak opisano powyżej, biopaliwa są wykorzystywane do zasilania naszej floty pojazdów ciężarowych. Proponujemy je także naszym klientom jako rozwiązanie pomostowe obniżające emisje w łańcuchu dostaw, szczególnie w trudnych obszarach, takich jak transport morski czy lotniczy. Przedstawiony powyżej plan działań na rzecz Zielonych Technologii prezentuje rozwiązania technologiczne, które będą dostępne na rynku w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Są to także wskazówki, na których bazujemy w kontekście tworzenia własnej oferty usług z myślą o dekarbonizacji.

W porównaniu do paliw konwencjonalnych i w zależności od surowca, dzięki zastosowaniu zrównoważonych paliw można obniżyć emisje „od odwiertu do spalania” nawet o 94% (o 73% do 94% w przypadku zrównoważonego paliwa lotniczego SAF, o 90% w przypadku biopaliwa morskiego SMF i o 83% w przypadku hydrolorafinowanego oleju roślinnego HVO).

W Kuehne+Nagel przestrzegamy zasady 'No Food for Fuel', co oznacza, że chociaż zrównoważone paliwa są pozyskiwane z najlepszej jakości surowców, to ich produkcja nie może stanowić konkurencji dla produkcji żywności. W przyszłości zamierzamy nadal wspierać produkcję i wdrażanie syntetycznych paliw niskoemisyjnych.

Rozwój naszej oferty Book and Claim

Z myślą o zwiększeniu wykorzystania zrównoważonych paliw i przyspieszeniu redukcji emisji w branży logistycznej, Kuehne+Nagel stosuje model bilansowania masy w łańcuchu dostaw; book&claim dla paliw niskoemisyjnych we wszystkich trzech modelach transportu: lotniczym, morskim i drogowym. W przyszłości planujemy rozszerzenie tej oferty także na naszych klientów logistyki kontraktowej.

Redukcja emisji z zakresu 3 poprzez stosowanie zrównoważonych paliw

Poprzez model Book&Claim nadal osiągamy znaczące postępy w zakupie i wdrażaniu zrównoważonych paliw. W 2023 r. dywizja logistyki lotniczej Kuehne+Nagel pozyskała ponad 26 mln litrów SAF, podczas gdy dywizja morska pozyskała 13 391 ton zrównoważonego paliwa żeglugowego. W porównaniu do paliw konwencjonalnych, zastosowanie biopaliw zredukowało emisję z transportu o około 110 000 ton CO₂e, co stanowi wzrost o ponad 90% w stosunku do 2022 r.

W dużej mierze przyczynił się do tego duży kontrakt z IAG Cargo będący wyrazem nieustającego zaangażowania Kuehne+Nagel w dekarbonizację lotniczego transportu towarowego. W ramach kontraktu, częściowo sfinansowaliśmy zakup 12 mln litrów paliwa z certyfikatem International Sustainability & Carbon Certification (ISCC). Zastosowanie tego paliwa, produkowanego ze zużytego oleju i odpadów spożywczych przyczyniło się do obniżenia CO₂e o ponad 30 000 ton w cyklu życia.

Logistyka morska wzmocniła też swoje partnerstwo z CMA CGM, dostarczając 3 350 ton biopaliwa, co w przybliżeniu odpowiada 12 000 TEU.

W 2023 r. nawiązaliśmy również strategiczne partnerstwa w zakresie biopaliw z klientami, takimi jak Lenovo czy Volvo Cars oraz wzmocniliśmy naszą współpracę w branży logistycznej.

Dołączając do ośmiu innych kluczowych graczy działających w łańcuchu wartości transportu morskiego, Kuehne+Nagel wydało oświadczenie o swoim zaangażowaniu w model Book&Claim w zakresie biopaliwa morskiego i przedstawiła SBTi swoje stanowisko, w którym opowiada się za przyjęciem tej koncepcji w celu przyspieszenia dekarbonizacji.

Optymalizacja łańcucha dostaw i alternatywne sposoby transportu

Dostrzegając potencjał redukcji emisji także w obszarach innych niż elektryfikacja floty i zrównoważone paliwa, Kuehne+Nagel oferuje doradztwo strategiczne i rozwiązania ulepszające w zakresie optymalizacji dostaw i alternatywnych rodzajów transportu. Dobrym przykładem jest rozwiązanie Sea-Air, łączące to, co najlepsze w transporcie morskim i lotniczym, równoważące czas transportu, emisyjność CO₂e i koszty transportu. Usługa Sea-Air generuje średnio o 50% mniej emisji niż transport lotniczy, dlatego wielu klientów poszukujących bardziej zrównoważonych opcji transportowych postrzega ją jako bardzo wartościową propozycję. W 2023 roku rozszerzyliśmy zasięg tego rozwiązania na kolejne miejsca pochodzenia, węzły tranzytowe oraz miejsca docelowe i opracowaliśmy specjalne rozwiązania dla sektorów motoryzacyjnego, lotniczego, towarów szybko psujących się i opieki zdrowotnej.



26

mln pozyskanych litrów SAF



13 391

ton zakupionego
zrównoważonego paliwa
żeglugowego

Przepisy branżowe i zmiany regulacyjne

Dla wielu klientów poruszanie się w coraz bardziej złożonym krajobrazie regulacyjnym może stanowić trudne zadanie. Dlatego Kuehne+Nagel służy im pomocą, oferując doradztwo w zakresie nowych przepisów, w tym przepisów Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO), systemu handlu uprawnieniami do emisji Unii Europejskiej (ETS) oraz przepisów węglowego podatku granicznego (CBAM).

W ten sposób pomagamy zrozumieć implikacje unijnego planu „Fit for 55”,

dostarczając informacji i zachęcając klientów do adaptacji bardziej zrównoważonych praktyk transportowych.

Aktualne możliwości tworzenia niskoemisyjnego łańcucha dostaw

Choć branża transportowa i logistyczna stoi w obliczu wielu wyzwań, na poniższej ilustracji przedstawiamy szereg aktualnie dostępnych rozwiązań z zakresu dekarbonizacji łańcuchów dostaw w logistyce lotniczej. Dzięki naszym własnym działaniom i inicjatywom, a także poprzez partnerstwa z naszymi klientami i dostawcami, kształtujemy zrównoważone łańcuchy dostaw jutra.

Dzisiejsze możliwości tworzenia niskoemisyjnego łańcucha dostaw



Redukowanie naszego oddziaływania na środowisko na poziomie lokalizacji

System zarządzania środowiskowego (EMS)

Wiele aspektów oddziałujących na środowisko, jak m.in. gospodarka odpadami, zużycie wody czy energii są zarządzane na poziomie lokalizacji. Nasz system EMS ma na celu wspomóc rozumienie wpływu poszczególnych działań, aby monitorować i redukować negatywne oddziaływanie na środowisko. W ramach zintegrowanego systemu zarządzania (IMS), system EMS określa procesy i procedury zarządzania wpływem na środowisko zgodnie z normą ISO 14001. Certyfikacja ISO 14001 odbywa się także na poziomie lokalizacji. W 2023 r. odnotowaliśmy 24% wzrost liczby lokalizacji posiadających certyfikat ISO 14001; aktualnie posiada go 429 lokalizacji.

W ramach wdrażania systemu EMS, Kuehne+Nagel analizuje profil środowiskowy oraz oddziaływanie na środowisko. Prowadząc zarówno jakościowe, jak i ilościowe pomiary ryzyka, określa się istotność każdego oddziaływania, a wszystkie pozycje zestawia się w rejestrze oddziaływania na aktywa. Czynniki oddziaływania obejmują m.in. szkodliwość dla ludzi, flory i fauny; emisje do powietrza; uwalnianie substancji do wody i gruntu oraz zużycie energii, surowców i zasobów naturalnych.

Rejestry oddziaływania na aktywa podlegają okresowym przeglądom i aktualizacjom, szczególnie po wprowadzeniu nowego sprzętu i procesów. Wyniki monitoruje się w systemie EMS; następnie wyniki i rekomendacje ulepszeń są przekazywane kierownictwu.

Szkolenia i świadomość

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy Kuehne+Nagel będą przestrzegać naszej polityki środowiskowej i wymogów systemu EMS. Zachęcamy ich do tego identyfikując potrzeby szkoleniowe każdej zatrudnionej osoby, która realizuje zadania mogące potencjalnie oddziaływać na środowisko. Ponadto, w każdym regionie, zespoły ekspertów ds. ciągłego doskonalenia i Mistrzów Środowiska wspierają wdrażanie inicjatyw środowiskowych we wszystkich lokalizacjach.

Na koniec 2023 r., przy pomocy narzędzia do monitorowania postępów zarejestrowano 540 projektów zrównoważonego rozwoju. W 2023 r. rozpoczęliśmy także wewnętrzną kampanię marketingowo-komunikacyjną w dywizji logistyki kontraktowej. Kampania ta ma na celu zwiększenie świadomości oddziaływania naszych lokalizacji w obszarze zużycia energii i wody, gospodarki odpadami oraz recyklingu.

Monitoring, audyty i raportowanie

W oparciu o czynniki ryzyka i wymogi klientów, Kuehne+Nagel przeprowadza wewnętrzne audyty w ramach systemu EMS oraz audyty lokalizacji. Raporty z audytów, dokumentujące ustalenia i wykryte nieprawidłowości, są przysyłane do odpowiednich menadżerów. Wszystkie wypadki i incydenty są badane; w razie potrzeby definiuje się, a następnie wdraża procesy naprawcze. Poważne incydenty są zgłaszane zgodnie z wewnętrznymi wytycznymi w tym zakresie.

W celu monitorowania efektywności środowiskowej w lokalizacjach wykorzystuje się narzędzie Global Facility Carbon Calculator (GFCC), które monitoruje KPI w cyklach miesięcznych. Godnym uwagi wydarzeniem w 2023 r. była aktualizacja i globalne wdrożenie tego narzędzia wraz z dodatkowymi funkcjami, dzięki którym wzrosła ogólna dostępność i dokładność danych środowiskowych. W 2023 r. zainstalowaliśmy także inteligentne liczniki w 25% naszych lokalizacji, aby zapewnić dostęp do informacji o zużyciu energii elektrycznej, gazu i wody w czasie rzeczywistym, oraz zoptymalizować ich zużycie. W 2024 r. planujemy wdrożenie liczników w kolejnych 50% lokalizacji. Po ich zainstalowaniu, system monitorowania energii będzie monitorował 90% naszego zużycia energii w czasie rzeczywistym.

Ponieważ system EMS koncentruje się na zarządzaniu kwestiami środowiskowymi na poziomie lokalizacji, opisane powyżej procesy i procedury mają szczególne znaczenie dla istotnych zagadnień zużycia energii i wody, gospodarki odpadami oraz recyklingu i zostały bardziej szczegółowo opisane w dalszych częściach raportu.



Zużycie energii

Biura i centra usług Kuehne+Nagel wykorzystują energię elektryczną, a także gaz ziemny i inne paliwa kopalne do chłodzenia i ogrzewania. Z ponad 1 300 lokalizacjami na całym świecie, obniżanie zużycia energii jest kluczowe dla zminimalizowania naszego wpływu na środowisko. Redukując zużycie energii i inwestując w energię odnawialną, możemy także zmniejszyć naszą zależność od paliw kopalnych i ograniczyć ryzyko związane z wahaniami cen energii.

Dlatego, oprócz określenia celów dotyczących naszego wykorzystania energii odnawialnej opisanych szczegółowo w części raportu poświęconej emisjom gazów cieplarnianych, dywizja logistyki kontraktowej zobowiązała się do

obniżenia zużycia energii elektrycznej o 20% do 2030 r. (w stosunku do poziomu z roku 2019).

Nasze zużycie energii w 2023 r.

W 2023 r. całkowite zużycie energii Grupy zmniejszyło się o 9%, z 574 mln kWh w 2022 r. do 521 mln kWh w 2023 r. Przyczynił się do tego zarówno 5% spadek zużycia energii elektrycznej, jak i mniejsze o 16% zużycie gazu ziemnego w lokalizacjach. W stosunku do poziomu z 2019 r., całkowite zużycie energii zmniejszyło się o 12%.

W dywizji logistyki kontraktowej zużycie energii elektrycznej zmniejszyło się o 9%, z 264 do 240 mln kWh.

W stosunku do poziomu z 2019 r., gdy zużycie energii elektrycznej kształtowało się na poziomie 257 mln kWh, stanowi to spadek o 6% i znaczący krok w kierunku realizacji celu wyznaczonego na 2030 r., czyli redukcji zużycia energii elektrycznej o 20%.

Działania redukujące zużycie energii

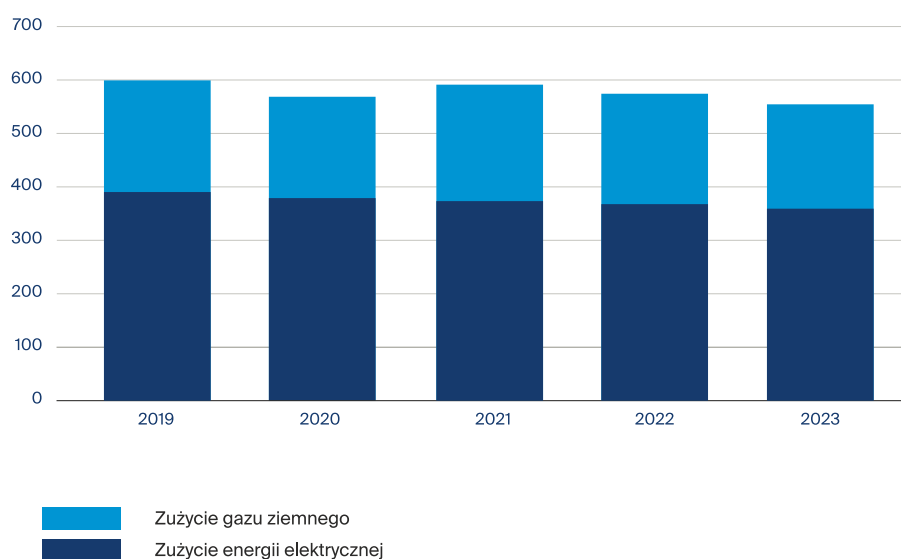
Z myślą o obniżeniu całkowitego zużycia energii w naszym przedsiębiorstwie, Kuehne+Nagel wdrożyło kilka inicjatyw, w tym m.in. energooszczędne oświetlenie, inteligentne liczniki energii oraz wytyczne w zakresie dobrych praktyk redukowania zużycia energii w centrach logistycznych.

Większość oświetlenia w naszych biurach i centrach usług stanowi oświetlenie LED: w 2023 r. osiągnęliśmy cel wdrożenia tego typu oświetlenia na 80% kontrolowanych przez nas powierzchni w logistyce kontraktowej. Choć jesteśmy przekonani, że możemy kontynuować proces wdrażania oświetlenia LED, to ze względu na trudności z przystosowaniem pozostałych lokalizacji nie określiliśmy celów w tym zakresie na okres wykraczający poza 2023 r.

W 2023 r. wydaliśmy także wytyczne w zakresie wdrażania inicjatyw zrównoważonego magazynowania, w tym instalacji chłodnych dachów oraz świetlików dachowych. Wysokowydajne systemy dachowe mogą obniżyć zapotrzebowanie na chłodzenie, a świetliki i rzędy przeszkleń biegnące bezpośrednio pod sufitem (okna typu clerestorium), zmniejszają zapotrzebowanie na sztuczne oświetlenie.

W przyszłości zaawansowana elektryfikacja może przyczynić się do wzrostu zużycia energii elektrycznej. Starając się zmniejszyć związane z tym oddziaływanie na środowisko, inwestujemy w odnawialną energię elektryczną, co opisano w części raportu poświęconej emisjom gazów cieplarnianych.

**Zużycie energii
w mln kWh**



W 2023 r. logistyka kontraktowa osiągnęła cel pokrycia 80% zarządzanej powierzchni oświetleniem LED.

2021

**4.8**mln mkw.
pokrycia LED

2022

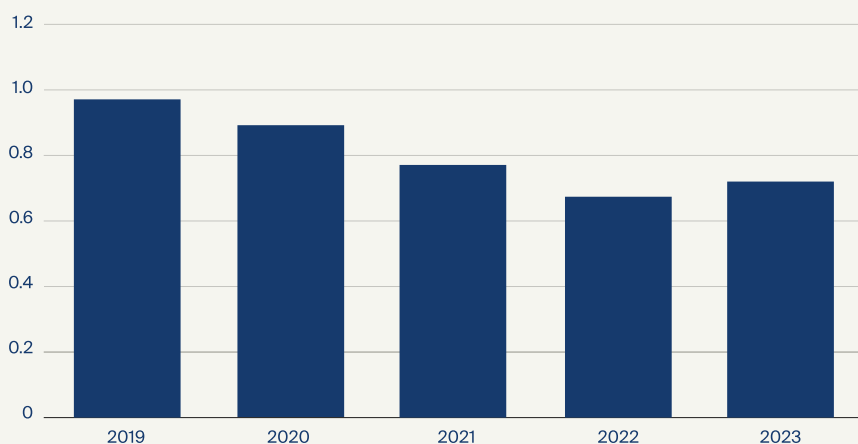
**5.4**mln mkw.
pokrycia LED

2023

**6.0**mln mkw.
pokrycia LED

Kuehne+Nagel odnotowało całkowitą redukcję zużycia wody o 24% w stosunku do poziomu z 2019 r.

Zużycie wody w metrach sześciennych



Zużycie wody

Jako surowiec niezbędny do życia, woda ma kluczowe znaczenie dla działalności operacyjnej Kuehne+Nagel. Najwięcej wody zużywamy do mycia skrzyń, sprzątania biur i zakładów, a także do mycia pojazdów. Chociaż nasz sektor nie jest tak wodochłonny jak inne branże, to mamy świadomość, że woda jest zasobem ograniczonym.

Nasze zużycie wody jest bezpośrednio monitorowane i kontrolowane przez system EMS, integrujący wszystkie programy, polityki oraz szkolenia związane z jej efektywnym i zrównoważonym wykorzystaniem. Wszelkie wprowadzane przez nas działania w zakresie efektywnego gospodarowania wodą mogą

pozytywnie wpłynąć na naszych klientów i ich oddziaływanie na środowisko. Inicjatywy, które wdrożyliśmy w kilku lokalizacjach obejmują m.in. zbieranie wody deszczowej, urządzenia umożliwiające oszczędzanie wody, a także systemy szarej wody.

Chociaż w 2023 r. zużycie wody wzrosło o 8% (wliczając w to 3% wzrost po uwzględnieniu danych z ostatnich przejęć), to całkowite zużycie wody kształtujące się na poziomie 729 984 m³ było dużo niższe niż w 2019 r., gdy wynosiło 965 879 m³.

Gospodarka odpadami i recykling

Odpady przychodzące i wychodzące Kuehne+Nagel – często w formie opakowań – mogą mieć wiele negatywnych skutków dla środowiska. Skutki te obejmują zużycie zasobów do produkcji materiałów opakowaniowych, a także potencjalne zanieczyszczenie powietrza i wody wskutek niewłaściwej utylizacji odpadów. Strategie cyrkularne, obejmujące obniżanie zużycia, ponowne wykorzystanie i recykling materiałów pomagają mitygować ten negatywny wpływ.

Roadmap Zrównoważonego Pakowania

Nasza Roadmap Zrównoważonego Pakowania, wprowadzona w 2022 r. i wdrażana w 2023 r., określa kierunek naszych działań w obszarze redukcji ilości odpadów i zbliża nas do celu zerowej ilości odpadów kierowanych na wysypiska do 2030 r. Roadmap Zrównoważonego Pakowania identyfikuje sposoby redukcji zużycia materiałów opakowaniowych, a także ich ponownego wykorzystania i recyklingu oraz możliwości zastąpienia plastiku materiałami alternatywnymi. Dywizja logistyki kontraktowej, w której odbywa się większość procesu gospodarowania odpadami, wyznaczyła cel zmniejszenia ilości odpadów o 20% do 2030 r. (w stosunku do poziomu z roku 2019) oraz minimalizację ilości opakowań plastikowych i jednorazowych.

Realizacja projektów, takich jak inicjatywy ograniczające ilość jednorazowego plastiku, promujące opakowania kompostowalne, czy zastosowanie lekkich materiałów

do produkcji palet w celu ograniczenia zarówno zużycia drewna, jak i emisji z transportu odbywa się na poziomie lokalizacji. Dane o odpadach i projektach zrównoważonego rozwoju w obszarze zrównoważonych opakowań i redukcowania ilości odpadów zapisuje się przy pomocy narzędzia Global Facility Carbon Calculator (GFCC). W 2023 r., dzięki inicjatywom zrównoważonego pakowania, zaoszczędziliśmy około 52,2 tony tworzyw sztucznych.

Dane o odpadach w 2023 r.

W 2023 r. ilość odpadów z logistyki kontraktowej zmniejszyła się z 69 282 ton do 58 802 ton, co stanowi spadek o 15%. W porównaniu z poziomem bazowym z 2019 r., wynoszącym 60 415 ton, wynik ten stawia logistykę kontraktową na trajektorii do osiągnięcia nadrzędnego celu, czyli redukcji ilości odpadów o 20% do 2030 r. i jest dowodem na skuteczne działanie strategii Roadmap Zrównoważonego Pakowania.

Całkowita ilość odpadów zmniejszyła się również na poziomie Grupy: o 13 000 ton, do 79 000 ton (spadek o 14%). Choć od 2022 r. ilość odpadów kierowanych na wysypiska się nie zmieniła i pozostała na poziomie 18 000, to współczynnik recyklingu wzrósł o 5%, do 65%. Jesteśmy przekonani, że w przyszłości będziemy w stanie zredukować ilość odpadów i zbliżyć się do naszego celu, czyli zerowej ilości odpadów kierowanych na wysypiska do 2030 r.



14%

zmniejszenie ilości odpadów
w 2023 r.



65%

całkowitej ilości odpadów
poddano recyklingowi



Zarządzanie towarami niebezpiecznymi

Kuehne+Nagel transportuje wszelkiego rodzaju towary na całym świecie. Około 3% z nich uważa się za towary niebezpieczne, ponieważ, ze względu na swoje właściwości chemiczne lub fizyczne, stanowią one poważne zagrożenie dla ludzi, mienia czy środowiska. Odpowiednia obsługa takich towarów przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa i redukuje czas oraz koszty realizacji usługi, pozwalając nam zdobyć i utrzymać zaufanie naszych klientów.

Pełna obsługa towarów niebezpiecznych obejmuje magazynowanie i transport, a także procedury wysyłki i protokoły reagowania w sytuacjach awaryjnych.

Zarządzanie ryzykiem i opracowywanie polityk

Zarządzanie ryzykiem i proces należytej staranności (ang. due diligence) odbywają się na szczeblu lokalizacji, z zastosowaniem odpowiednich środków, takich jak zestawy do usuwania wycieków. Polityka Kuehne+Nagel w obszarze towarów niebezpiecznych promuje bezpieczny, zgodny z przepisami transport tego rodzaju towarów. Polityka ta jest poddawana przeglądowi przeprowadzanym co dwa lata lub, w razie potrzeby, częściej.

W 2023 r. przeprowadziliśmy aktualizację Oświadczenia Kuehne+Nagel w sprawie towarów niebezpiecznych (Dangerous Goods Statement) i opublikowaliśmy nowe wytyczne dotyczące umów odnoszących się do towarów niebezpiecznych zawieranych z klientami. Oba te dokumenty opisują i podkreślają zaangażowanie naszej firmy w tym obszarze.

Szkolenia i monitoring efektywności

Regularnie przeprowadzamy audyty wewnętrzne i zewnętrzne. W 2023 r. ukończyliśmy rozpoczęte rok wcześniej wdrażanie Dangerous Goods Info Tool. Narzędzie to wzbogacono o dodatkowy system do monitorowania statusów szkoleń skierowanych do ponad 2 000 naszych specjalistów ds. towarów niebezpiecznych. Narzędzie jest teraz połączone z wewnętrzną platformą szkoleniową, na której oferujemy około 200 szkoleń. Opracowaliśmy i uruchomiliśmy również nowe interaktywne szkolenia dla pracowników magazynowych. W tym celu przygotowaliśmy ponad 100 trenerów, którzy korzystając z formuły „train the trainers” przeprowadzą szkolenia w lokalizacjach dla około 20 000 pracowników.

Kuehne+Nagel weryfikuje każdą obsługiwaną przesyłkę. Monitoruje efektywność poprzez audyty wewnętrzne i zewnętrzne. W 2023 r. wszystkie ustalenia i incydenty zarejestrowane w Dangerous Goods Info Tool zostały zbadane albo eskalowane; zapewniono również niezbędne szkolenia i środki zaradcze, aby zapobiec ich powtórnemu wystąpieniu.

Zarejestrowane incydenty

Obowiązkowe raportowanie dotyczy wszystkich incydentów związanych z towarami niebezpiecznymi, w tym zdarzeń potencjalnie wypadkowych. W 2023 r., liczba zgłoszonych zdarzeń potencjalnie wypadkowych wzrosła z 5 do 51, co jest dowodem na większą świadomość i ulepszenie procedury raportowania. W 2023 r. Kuehne+Nagel odnotowało w sumie 9 incydentów dotyczących towarów niebezpiecznych wymagających zaangażowania służb ratunkowych. Żaden z nich nie spowodował szkód ani nie wywarł negatywnego wpływu na ludzi czy środowisko, ponieważ niezwłocznie podjęto działania zaradcze i przeprowadzono stosowne dochodzenia.

Kwestie społeczne



Przez ostatnie lata rynek pracy bardzo się zmienił. Mimo że w 2023 r. w niektórych obszarach udało się przywrócić stabilność – szczególnie w kwestii powrotu pracowników do biur oraz w kwestii rotacji personelu – to pojawiły się nowe czynniki destabilizujące, jak np. generatywna sztuczna inteligencja.

Choć liczba osób odchodzących z pracy w latach 2021-2022 była wysoka, to wydaje się, że w 2023 r. trend się zmienił. W krajach wysoko rozwiniętych rynek pracy się zmniejsza, a pracodawcy odzyskują część swoich wpływów. Choć w 2023 r. więcej pracowników powróciło do biur, to jednak elastyczne i hybrydowe modele pracy w dalszym ciągu mają istotne znaczenie: wiele osób woli pracować zdalnie, przynajmniej przez część tygodnia.

Kolejnym ważnym tematem w 2023 r. był rozwój sztucznej inteligencji (AI), szczególnie po uruchomieniu ChatGPT pod koniec 2022 r. Nie wiadomo jeszcze, czy zalety sztucznej inteligencji, jak wzrost produktywności i redukcja powtarzalnych zadań przeważą nad związanymi z nią zagrożeniami, np. obawą przed mniejszą liczbą miejsc pracy. Pojawienie się sztucznej inteligencji z pewnością wykazało, że pracownicy muszą być gotowi na zmiany i brać odpowiedzialność za swoją przyszłość, przy wykorzystaniu dostępnych możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

Kolejnym trendem, który silnie uwidocznił się w trakcie pandemii COVID-19 jest potrzeba zapewnienia wsparcia pracownikom. Dbłość o ich zdrowie i dobrostan pozostaje czynnikiem różnicującym firmy. Istotną rolę odgrywało ogólne doświadczenie pracowników, w tym troska o zapewnienie im satysfakcji we wszystkich obszarach, nie tylko w odniesieniu do odpowiedniego wynagrodzenia. Jednym z elementów doświadczenia pracownika jest poczucie przynależności, które wciąż nie straciło na ważności. Można jednocześnie zauważyć wzrost znaczenia różnorodności, równości i włączania (DEI).

W rezultacie, przemyślane wdrażanie idei DEI i powiązanych z nią polityk w organizacji jest niezmiennie ważne.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Doświadczenie osób pracujących w naszej organizacji jest dla nas kwestią kluczową. Uważamy, że osoby zatrudnione mają zasadnicze znaczenie dla realizacji naszych celów firmowych, a także dla realizacji opisanych w poprzednim rozdziale celów środowiskowych. Zawarliśmy to przekonanie w naszej HR Roadmap North Star: kadrę pracowniczą postrzegamy jako kluczowy zasób wpływający na sukces naszych klientów. Jako liderzy transformacji i zaufani partnerzy, umożliwiamy im wcielanie w życie naszej Vision 2030.

Jesteśmy przekonani, że doświadczenie klientów i doświadczenie pracowników są ze sobą nierozzerwalnie związane: gdy nasi pracownicy są zadowoleni, zrobią wszystko co w ich mocy, aby dostarczyć klientom jak najlepsze usługi. To dlatego zaufanie i zaangażowanie stoją w centrum naszego postępowania; uważamy, że pozytywne doświadczenia są istotnym elementem realizacji naszych ambicji rozwoju.

Fundamentem strategicznym naszego podejścia jest HR Roadmap, którą opracowaliśmy w 2023 r. HR Roadmap uwzględnia sześć nienegocjowalnych elementów filaru Employee Experience oraz siedem obszarów działalności HR, które wprowadziliśmy jako pomost do realizacji Vision 2030. W rezultacie nastąpi zmiana podejścia z transakcyjnego na transformacyjne. Opracowanie HR Roadmap wymagało przeglądu wielu inicjatyw z 2023 r. z myślą o ich ściślejszym dostosowaniu do naszej globalnej strategii. W efekcie, niektóre programy i procesy przeprojektowano, co stanowiło solidny fundament w 2024 r.



Nasze podejście odzwierciedla zagadnienia społeczne wyróżnione w matrycy istotności, obejmując jednocześnie uniwersalne trendy wymienione we wstępie do niniejszego rozdziału. Podejście to zilustrowaliśmy przykładami na kolejnych stronach raportu. W tej części opisujemy przede wszystkim istotne zagadnienia (wymienione poniżej), oraz nasze postępy w obszarach:

- Satysfakcja i retencja pracowników
- Rozwój pracowników
- Różnorodność, równość i włączanie (DEI)
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Prawa człowieka i prawa pracownicze

Satysfakcja i retencja pracowników

Jako duże przedsiębiorstwo globalne, Kuehne+Nagel wpływa na życie zawodowe ponad 81 000 ludzi na całym świecie. Sposób, w jaki kształtujemy kulturę naszej firmy, organizujemy naszą pracę, zapewniamy pracownikom możliwość angażowania się i rozwoju, a także oferowane przez nas wynagrodzenia, nagrody i sposoby premiowania osiągnięć – wszystko to wpływa na doświadczenie osób zatrudnionych z marką Kuehne+Nagel.

Naszą ambicją jest stworzenie środowiska, w którym pracownicy mogą się rozwijać, a praca w Kuehne+Nagel staje się bardziej satysfakcjonującym doświadczeniem.

Wszystkie powyższe czynniki oddziałują na satysfakcję i dobrostan osób pracujących w Kuehne+Nagel, wpływając tym samym na zdolność organizacji do utrzymania pracowników w firmie. Pośrednią miarą satysfakcji jest niepożądany wskaźnik odejść pracowników, który, jak z przyjemnością zauważamy, w 2023 r. zmniejszył się o ponad 5% w stosunku do lat poprzednich, i to pomimo okresu niepewności gospodarczej.

Jednocześnie, bardziej bezpośrednią miarą zadowolenia pracownika z roli zawodowej i z organizacji jako całości jest jego zaangażowanie. Będący strategicznym filarem naszej Roadmap 2026, Employee Experience stanowi integralną część ogólnego doświadczenia z marką Kuehne+Nagel i pozostaje w ścisłym związku z doświadczeniem klienta, które opisano we wcześniejszej części raportu oraz w części poświęconej łańcuchowi wartości (Relacje z klientami i ich satysfakcja).

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

Długoterminowy sukces naszej firmy zależy od jej zdolności do pozyskiwania i zatrzymywania osiągniętych wysokie wyniki pracowników, posiadających odpowiedni zestaw umiejętności i kompetencji oraz właściwe doświadczenie. Aby ich przyciągnąć, nasza firma oferuje:

- Konkurencyjne pakiety wynagrodzeń uzależnione od wydajności i wyników pracownika.
- Motywacyjny plan akcji pracowniczych skierowany do naszych kluczowych talentów i dostosowujący ich wynagrodzenie do wyników firmy w perspektywie długoterminowej.
- Kompleksowe świadczenia: nie tylko spełniające, ale nawet przewyższające lokalne standardy, w tym świadczenia medyczne, plany emerytalne oraz wsparcie dla pracowników. Oferujemy też możliwość zatrudnienia za granicą w ramach Grupy.
- Strategia rekrutacji talentów: strategia rekrutacji talentów została zaprojektowana tak, aby wspierać równe, przejrzyste i sprawiedliwe zasady w zakresie wynagrodzeń, zgodne z europejskimi przepisami o przejrzystości wynagrodzeń, tym samym gwarantując sprawiedliwość naszej działalności operacyjnej.



Słuchając głosu naszych pracowników

Ponieważ ciągłe wsłuchiwanie się w głos naszych pracowników i zrozumienie ich odczuć związanych z pracą w naszej organizacji ma zasadnicze znaczenie dla zapewniania im coraz lepszych doświadczeń, w 2023 r. uruchomiliśmy program Voice of the Employee. Na program składają się coroczne globalne ankiety badające zaangażowanie pracowników, badania dot. istotnych etapów w cyklu życia pracownika tzw. touchpoint surveys, a także ankiety dotyczące konkretnych, wybranych obszarów tzw. pulse surveys. Voice of the Employee to jeden z sześciu nienegocjowalnych elementów doświadczenia pracownika.

W 2023 r. przeprowadziliśmy dwie ankiety globalne. We wrześniu zrealizowaliśmy Kuehne+Nagel Employee Experience Survey, ankietę mierzącą współczynnik employee Net Promoter Score (eNPS) i satysfakcję pracownika (eSat), a w listopadzie przeprowadziliśmy zakrojoną na szerszą skalę ankietę badającą kulturę organizacji: Great Place To Work (GPTW). Z radością informujemy, że w przypadku pierwszego badania współczynnik uczestnictwa wyniósł 80%, a w przypadku drugiego – 76%, przy czym niezwykle wysoki był udział pracowników centrów usług oraz pracowników obsługujących dostawy. Kuehne+Nagel posiada teraz certyfikat Great Place to Work w 53 krajach. Ponadto wyniki ankiet służą jako punkt odniesienia umożliwiający nieustanne ulepszanie doświadczenia pracowników poprzez identyfikację najmocniejszych stron i możliwości rozwojowych naszej firmy. Na podstawie wyników z 2023 r. uruchomiono już obejmujący wszystkie kraje proces planowania działań, który pozwoli nam koncentrować się na rozwoju pracowników, umożliwianiu im osiągania coraz lepszych wyników, a także na przejrzystej komunikacji w całej organizacji. Kolejna globalna ankieta Kuehne+Nagel Experience Survey oraz ankieta GPTW zostaną zrealizowane w 2024 roku.

Onboarding pracowników

Wprowadzenie pracownika do pracy, czyli proces onboardingu jest kluczowym momentem, który kształtuje sposób, w jakim pracownik doświadcza marki Kuehne+Nagel. Aby zapewnić pracownikom pozytywne doświadczenie z firmą już od momentu podpisania umowy o pracę, wdrażamy globalny ustandaryzowany proces onboardingu, zapewniający osobom dołączającym do Kuehne+Nagel przyjazny i włączający start. Proces ten obejmuje miesiąc poprzedzający rozpoczęcie pracy i trzy pierwsze miesiące po jej rozpoczęciu. W 2023 r. wprowadziliśmy dedykowaną aplikację cyfrową oraz Buddy Programme, które stanowią pierwszy i drugi krok naszych siedmiu etapów onboardingu (ang. Onboarding Moments). Pięć pozostałych Onboarding Moments zostanie wdrożonych w 2024 roku.

Nadrzędnym celem narzędzia onboardingowego jest umożliwienie nowym pracownikom zapoznania się z organizacją, jej ofertą, historią i kulturą jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Natomiast Buddy Programme zapewnia im komfort, wsparcie, a także umożliwia nawiązanie więzi z firmą i jej kulturą już od pierwszego dnia pracy. Dostępność osoby, do której można się zwrócić o radę i pomoc pomaga nowym pracownikom odnaleźć się w nowej roli, co zwiększa ich zadowolenie z pracy i produktywność.



80%

współczynnik uczestnictwa
w ankiecie
Kuehne+Nagel
Experience Survey



53

liczba krajów,
w których firma
posiada certyfikat
'Great Place to Work'

**99%****ukończonych
rozmów rocznych**

Rozwój pracowników

Ponieważ Kuehne+Nagel na całym świecie zatrudnia dziesiątki tysięcy pracowników, pragniemy, aby doświadczenie pracy każdej z tych osób było pozytywne. Zapewnienie ludziom możliwości rozwoju kariery zawodowej przyczynia się do wzrostu ich poczucia przynależności do firmy i zaangażowania w pracę. W szybko zmieniającym się świecie, adaptacja do zmian i nieustanne rozwijanie kompetencji mają zasadnicze znaczenie dla budowania zdolności adaptacyjnych pracowników, wspierania innowacji, a także osiągania trwałego sukcesu.

W Kuehne+Nagel podchodzimy holistycznie do rozwoju pracowników, bazując na czterech fazach naszego doświadczenia z marką Kuehne+Nagel, są to: attract, connect, develop i evolve – przyciąganie, łączenie, rozwijanie i ewolucja. Każdy z tych etapów jest kluczowy dla wspierania naszych pracowników i zapewniania ciągłości biznesowej naszej firmy. Aby podkreślić istotność doświadczenia z marką Kuehne+Nagel, włączyliśmy je do naszej strategicznej Roadmap 2026.

Wspieranie rozwoju talentów jest głęboko zakorzenione w kulturze organizacyjnej naszego przedsiębiorstwa. W 2023 r. nasi pracownicy ukończyli 645 681 sesji szkoleniowych online, co stanowi wzrost o 14% w stosunku do roku poprzedniego. Nasze podejście płynnie łączy programy szkoleń stacjonarnych i wirtualnych, bazując na wiedzy fachowej zarówno ekspertów wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Globalnie inicjatywy szkoleniowe uzyskały średni wynik NPS 47. Ponadto Kuehne+Nagel wdrożyło proces Performance Enablement, który wspiera budujące rozmowy pracowników z menadżerami i koncentruje się na rozwoju pracowników. Z przyjemnością informujemy, że nowy proces spotkał się z pozytywnym odbiorem.

Jak dotąd, przeprowadzono już 99% z zaplanowanych rozmów rocznych.

Kształtowanie procesu rozwoju i edukacji pracowników

Nasza mocna pozycja w branży logistycznej jest uzależniona od umiejętności, wiedzy i doświadczenia naszych specjalistów na całym świecie. Pamiętamy o tym i wierzymy, że każda osoba pracująca w naszej firmie dysponuje unikalnym talentem, który pragniemy odkryć i rozwinąć. Ambicję tę odzwierciedla nasza nowa strategia Talent Development.

Przeprowadziliśmy kompleksowy przegląd naszego systemu edukacji i rozwoju, aby zagwarantować pracownikom jeszcze lepsze doświadczenia edukacyjne i rozwijać ich wyjątkowe umiejętności niezbędne do realizacji ambicji wynikających z Roadmap 2026. Zdajemy sobie sprawę, że zmiana kulturowa wymaga czasu, dlatego w najbliższych latach będziemy dążyć do stopniowej implementacji zdefiniowanych kluczowych obszarów naszej strategii edukacyjnej. Ponadto, dzięki rewizji podejścia do zarządzania sukcesą stanowisk, identyfikujemy, rozwijamy i utrzymujemy osoby o różnicowanych talentach, co wspiera długoterminowy sukces naszej organizacji.

Spoglądając w przyszłość, dążymy do kształtowania wizerunku Kuehne+Nagel jako doskonałego pracodawcy, przyciągającego i pielęgnującego talenty w perspektywie krótko- średnio- i długoterminowej. Staramy się nawiązywać autentyczne interakcje z kandydatami do pracy w Kuehne+Nagel, pochodzącymi zarówno z wewnątrz, jak i spoza firmy. W ten sposób pragniemy wzmacniać nasze zespoły i zapewniać nadzwyczajne doświadczenie wszystkim przyszłym kolegom i koleżankom, już od pierwszego kontaktu z Kuehne+Nagel.

Wspieranie procesu przechodzenia na emeryturę w Wielkiej Brytanii

Przejście na emeryturę to znacząca zmiana w życiu każdego z nas. Aby pomóc osobom zatrudnionym utrzymać równowagę podczas tego procesu, w Wielkiej Brytanii wprowadziliśmy nowy, podzielony na fazy program przygotowawczy mający na celu polepszenie doświadczeń związanych z zakończeniem kariery.

Program umożliwia kolegom i koleżankom, którzy osiągnęli wiek emerytalny stopniowe zmniejszanie liczby dni pracy przez okres do sześciu miesięcy, bez utraty gwarantowanych elementów wynagrodzenia. Program zapewnia też wystarczającą ilość czasu na zidentyfikowanie i przeszkolenie osoby, która przejmie dane stanowisko, z uwzględnieniem przekazania obowiązków i transferu wiedzy.



Różnorodność, równość i włączanie (DEI)

DEI oznacza uznanie indywidualnych różnic i podejmowanie świadomych działań, aby każda osoba była traktowana sprawiedliwie, z szacunkiem i nie była dyskryminowana m.in. ze względu na pochodzenie etniczne, płeć, orientację seksualną, status socjoekonomiczny, wiek, poziom sprawności fizycznej, religię, poglądy polityczne, czy inne kwestie ideologiczne. DEI polega także na zapewnieniu pracownikom równego dostępu i równych szans, oraz umożliwieniu im wnoszenia istotnego wkładu w rozwój firmy.

Aby podkreślić znaczenie idei DEI dla naszej organizacji, włączyliśmy ją jako filar strategiczny do naszego modelu wpływu społecznego. Tworząc środowisko pracy, w którym każdy ma poczucie przynależności, Kuehne+Nagel może wzmacniać pozycję swoich pracowników, jednocześnie wzbogacając miejsce pracy. Brak różnorodności i włączania może potencjalnie wywierać negatywny wpływ na pracowników. Natomiast budowanie miejsca pracy, w którym ludzie czują się związani przynosi pozytywne skutki fizyczne i psychiczne. Ponieważ włączanie i poczucie przynależności budują zaangażowanie pracowników, czynniki te zostały uwzględnione w ankietach przeprowadzonych w ramach Voice of the Employee.

Jak opisano we wcześniejszej części raportu, ankiety te charakteryzowały się wysokim poziomem uczestnictwa, a wyniki z 2023 r. są aktualnie wykorzystywane do definiowania kluczowych obszarów DEI na rok 2024.

W ramach przeglądu bieżących (opisanych na początku rozdziału „Kwestie społeczne”) działań w obszarze HR przeprowadzonego w 2023 r., przeanalizowaliśmy naszą politykę DEI i dostosowaliśmy ją do procesów HR. Ponadto, w miarę uruchamiania nowych polityk społecznych, skrupulatnie uwzględniamy w nich DEI, podkreślając fakt, że wszystkim, co robimy jako firma przyglądamy się przez pryzmat integracji.

Istotność widoczności i zwiększania świadomości

W 2023 r. Kuehne+Nagel podjęło pierwsze kroki, aby budować widoczność kobiet w branży zatrudniając kobiety na dwa kluczowe stanowiska kierownicze: Sarah Kreienbühl, Dyrektorka HR dodatkowo odpowiedzialna za ESG i QSHE jako pierwsza kobieta dołączyła do Zarządu, a Pamela Quinn została pierwszą kobietą na stanowisku menadżerki regionu. Kobiety-liderki są również wspierane przez naszą sieć Women in Logistics Leadership, która w Ameryce Północnej, w 2023 r. świętowała swoje pięte urodziny.

Choć są to pozytywne kroki we właściwym kierunku, przyznajemy, że do osiągnięcia naszego celu tj. podwojenia liczby kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla w okresie 2021-2030 niezbędne są dalsze działania. W 2023 r. reprezentacja kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla wyniosła 10,4%, co stanowi wzrost o 0,6% w stosunku do roku poprzedniego.

Poza kwestiami płci, w 2023 r. koncentrowaliśmy się na kwestiach pracowników ze specjalnymi potrzebami (więcej informacji dotyczących osób ze specjalnymi potrzebami w ramce), a także pracowników reprezentujących różne pokolenia. Naszym celem było zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 15% do 2030 r. (w stosunku do roku 2021). Z radością informujemy, że cel udało nam się osiągnąć już w 2023 r., gdy liczba przyjmowanych stażystów wzrosła o 18%. Spośród przyjętych stażystów, 21% znalazło zatrudnienie w firmie (w 2022 r. było to 25%). Z myślą o osobach, w przypadku których praca w Kuehne+Nagel stanowi ostatni etap kariery, w Wielkiej Brytanii wprowadziliśmy podzielony na fazy proces przechodzenia na emeryturę (więcej informacji w ramce na poprzedniej stronie). W przyszłości zamierzamy nadal badać możliwości wykorzystania i wdrażania inicjatyw lokalnych, jak na przykład włączanie pracowników ze specjalnymi potrzebami na poziomie globalnym.

31%

naszych pracowników
to przedstawiciele
Pokolenia X

46%

naszych pracowników
to przedstawiciele
Pokolenia Y

17%

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

Wreszcie, dostrzegając wagę zwiększania świadomości i istotę komunikacji, w 2023 r. podjęliśmy kroki, aby wdrożyć ulepszenia w tym zakresie. Wprowadziliśmy kalendarz różnorodności uwzględniający najważniejsze święta w roku, jak Międzynarodowy Dzień Kobiet obchodzony w marcu, Światowy Dzień Różnorodności Kulturowej dla Dialogu i Rozwoju obchodzony w maju, czy obchodzony w czerwcu Miesiąc Pride. Stworzyliśmy także słownik pojęć dotyczących włączania, aby dalej kształtować środowisko wspierające i szanujące różnorodność. Ponadto szkolenia w zakresie DEI i komunikacja naszej polityki DEI stanowią element naszego programu onboardingowego.

Pion logistyki kontraktowej jako wzór wspierania osób ze specjalnymi potrzebami



W lokalizacji logistyki kontraktowej Kuehne+Nagel w kalifornijskim Ontario, grupa osób ze specjalnymi potrzebami z lokalnej organizacji non-profit stała się integralną częścią naszego zespołu. To partnerstwo, którego początki sięgają 2019 r. rozpoczęło się od prostych zadań, jak sprzątanie, a następnie rozwinęło się w kierunku zadań bardziej skomplikowanych, jak rozbiór wycofanych z rynku i przeznaczonych do recyklingu toreb i torebek, wykonywany na zamówienie klienta, reprezentanta jednej z marek luksusowych. Koncentrując się na umiejętnościach, a nie na braku pełnej sprawności, Kuehne+Nagel płynnie włączyła 12 do 15 osób ze specjalnymi potrzebami w swoją codzienną działalność operacyjną, tym samym przełamując bariery i wspierając różnorodność. Sukces programu zainspirował kierownictwo zespołu logistyki kontraktowej do zbadania możliwości rozszerzenia go na inne lokalizacje w Ameryce Północnej i poszukiwania lokalnych organizacji non-profit zainteresowanych potencjalną współpracą. Nasza lokalizacja w Ontario stanowi wzór autentycznego zaangażowania we wspieranie różnorodności i stawiania jej w centrum kultury naszej organizacji.



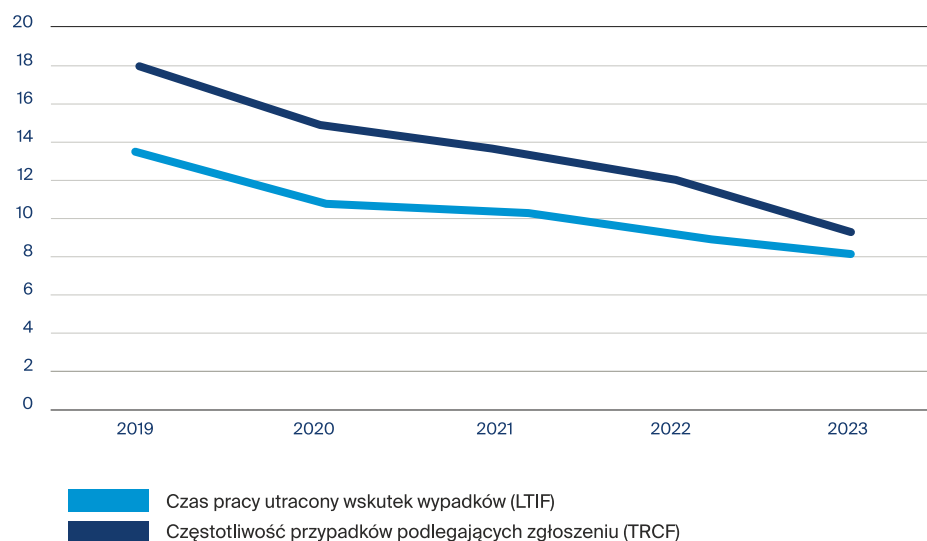
Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kwestie BHP dotyczące pracowników oraz wykonawców pracujących w oddziałach Kuehne+Nagel mocno koncentrują się na zapobieganiu zagrożeniom i minimalizacji ryzyka. Zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa obu grupom wpływa pozytywnie na naszych pracowników i cały personel pracujący w lokalizacjach Kuehne+Nagel na całym świecie. Odpowiednie zarządzanie zagrożeniami może zapobiec urazom i wypadkom w miejscu pracy. Z drugiej strony niebezpieczne warunki pracy stanowią bezpośrednie ryzyko dla pracowników i wykonawców, które może potencjalnie nieść ze sobą poważne konsekwencje fizyczne i psychiczne. Dostrzegając wagę tych kwestii, umieściliśmy BHP na pozycji strategicznej naszego modelu Wpływu społecznego stanowiącego element Living ESG.

Mocne zaangażowanie i wyniki

Nasze cele związane z bezpieczeństwem i higieną pracy opierają się na solidnym fundamencie w postaci zintegrowanego systemu zarządzania, a także na naszej 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 operacjami i działaniami na terenie naszych oddziałów, oceniamy ryzyko ich wystąpienia, a także identyfikujemy i wdrażamy środki prewencyjne, aby zapobiegać zdarzeniom wypadkowym. Przeprowadzamy też audyty wewnętrzne, aby zagwarantować przestrzeganie lokalnych przepisów prawa czy standardów firmowych oraz wymogów w zakresie certyfikacji. Jeżeli przepisy prawa różnią się od wymogów Kuehne+Nagel, to zawsze stosujemy to rozwiązanie, które jest surowsze. Nasze oświadczenie dotyczące kwestii BHP podkreśla, że firma zobowiązuje się utrzymywać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dla pracowników, partnerów, klientów oraz społeczności, w których działa. W 2023 r. nasze zobowiązanie zostało ponownie potwierdzone przez CEO.

Współczynniki LTIF
(czas pracy utracony wskutek wypadków)
i TRCF (częstotliwość przypadków
podlegających zgłoszeniu)
stałe wykazują tendencję spadkową



Jak wskazują liczby przedstawione na wykresie, nasze wyniki w zakresie bezpieczeństwa są wyższe niż kiedykolwiek wcześniej, a współczynnik czasu pracy utraconego wskutek wypadków (LTIF) wykazuje tendencję spadkową. Po raz pierwszy od wielu lat odnotowaliśmy zerowy poziom przypadków śmiertelnych związanych z pracą, zarówno wśród naszych pracowników, jak i dostawców pracujących na terenie naszych oddziałów. Ta ogólna tendencja spadkowa dotycząca wszystkich wskaźników oznacza, że nasze działania są skuteczne. Ponadto w 2023 r. nie odnotowano żadnych naruszeń w obszarze HSE.

Najważniejsze narzędzia i szkolenia

Tak jak w poprzednich latach, osiem Kotwic Bezpieczeństwa stanowi fundament zwiększania świadomości w zakresie BHP w naszej działalności operacyjnej, a także zapobiegania incydentom. Kotwice Bezpieczeństwa zostały opracowane w 2021 r. w wyniku analizy ryzyka, incydentów oraz działań czy warunków niebezpiecznych w ramach naszej działalności operacyjnej i w branży. Po przeszkoleniu działów operacyjnych w 2021 i 2022 r., uruchomiliśmy Globalną Kampanię dot. Kotwic Bezpieczeństwa realizowaną jako szkolenie komputerowe skierowane do naszych pracowników biurowych. Do końca roku 2023, szkolenie to ukończyło 41% spośród nich. Szkolenie będzie kontynuowane w 2024 r. z docelowym wskaźnikiem ukończenia wynoszącym 85%.

Kolejną inicjatywą zrealizowaną w 2023 r. było szkolenie NO HARM Level 3 Safety and Health Leadership wdrożone w Azji, Europie i Ameryce Północnej.

W 2024 r. jego wprowadzanie będzie kontynuowane na Bliskim Wschodzie i w Ameryce Południowej. Szkolenie to jest skierowane do liderów i menadżerów kierujących działalnością operacyjną, ponieważ w Kuehne+Nagel wierzymy, że zaangażowanie kierownictwa stanowi klucz do wprowadzania zmian w kulturze organizacji. W 2023 r. szkoleniem objęto ponad 1 300 menadżerów.

Nasza aplikacja HSE wciąż pozostaje przykładem prawdziwego sukcesu w dziedzinie proaktywnego podejścia do zgłaszania warunków niebezpiecznych. Od jej uruchomienia w 2021 r., nieustannie uzupełniamy ją o nowe funkcje. Celem na rok 2024 jest migracja wszystkich regionów do aplikacji i integracja raportowania incydentów z dodatkowych obszarów, jak bezpieczeństwo, towary niebezpieczne czy środowisko. To kompleksowe rozwiązanie zostanie następnie przemianowane na 'Incident App'.

Fakty z obszaru BHP

	2023	2022	2021	2020
Liczba ofiar śmiertelnych (FAT)*	0 (0)	0 (1)	1 (1)	1 (2)
Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF)	8.0	8.8	10.24	10.80
Częstotliwość przypadków podlegających zgłoszeniu (TRCF)	9.4	11.8*	13.33	14.40
Przypadki utraconych dni roboczych (LWC)	1,458	1,468	1,688	1,834
Utracone dni robocze (LWD)	26,760	29,351	30,581	32,067
Niebezpieczne działanie / niebezpieczne warunki	84,022	63,730	44,302	36,271

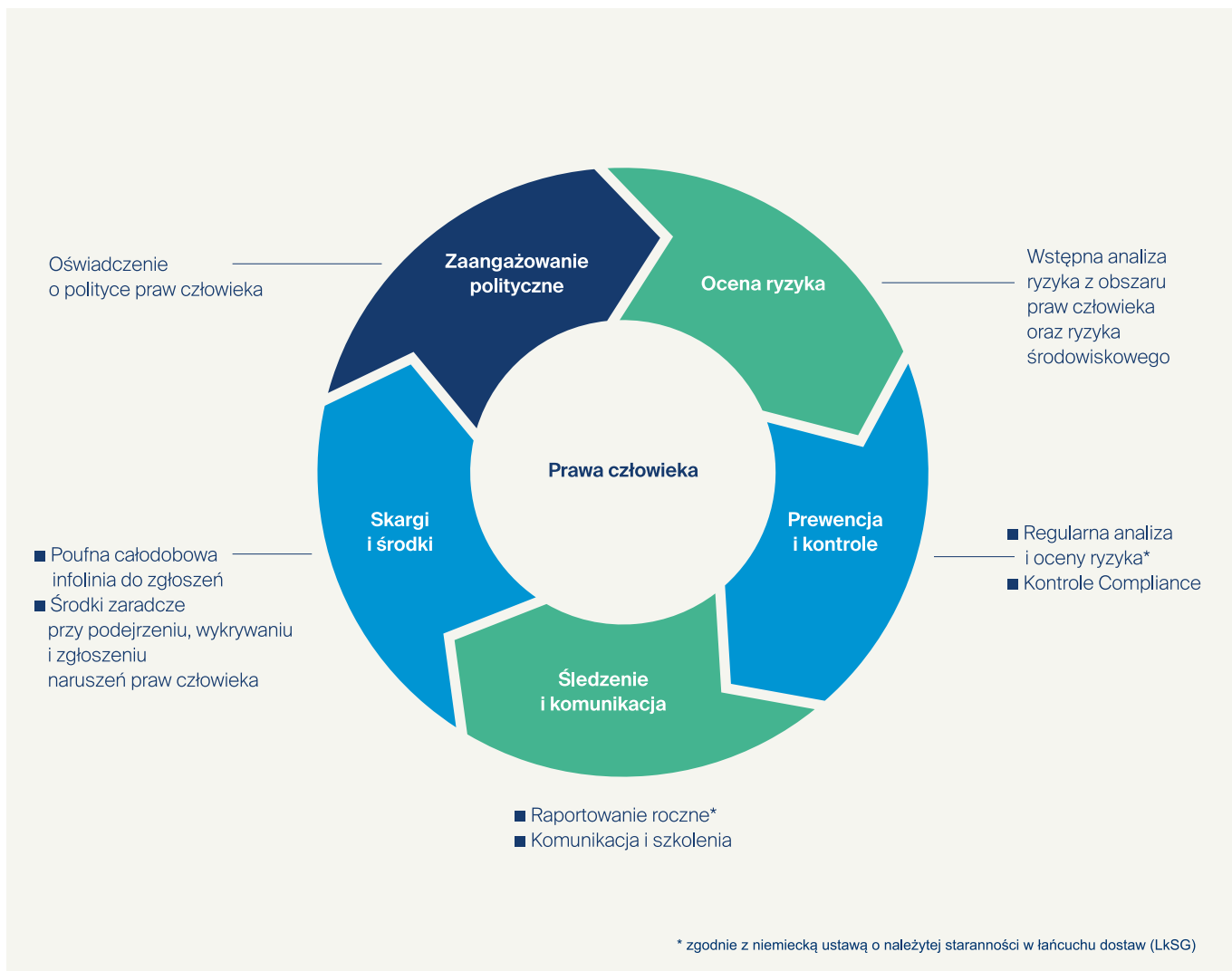
* Wypadek śmiertelny (x) dotyczący osoby trzeciej na naszym terenie

Prawa człowieka i prawa pracownicze

Jako członek oenizetowskiej inicjatywy UN Global Compact, Kuehne+Nagel jest zobowiązane do respektowania i promowania międzynarodowych standardów praw człowieka w całej globalnej sieci łańcucha dostaw. Obejmuje to m.in. zapobieganie pracy dzieci oraz pracy przymusowej. Członkowie Kuehne+Nagel, na całym świecie mają obowiązek przestrzegać podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), z uwzględnieniem wprowadzanych zmian.

Zgodnie z firmową polityką praw człowieka, Kuehne+Nagel angażuje się w zapobieganie i minimalizowanie ryzyka oraz negatywnego oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka w naszej globalnej działalności biznesowej. Aby podkreślić ich znaczenie, uczyniliśmy prawa człowieka strategicznym filarem naszego filaru wpływu społecznego.

Należyta staranność i prawa człowieka





W ramach swego zobowiązania do przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych, Kuehne+Nagel utrzymuje Półną Linie przeznaczoną do zgłaszania kwestii budzących wątpliwości (więcej informacji na ten temat znajduje się w części raportu poświęconej zarządzaniu ukierunkowanemu na biznes).

Przestrzeganie uznanych na całym świecie praw człowieka jest również obowiązkiem naszych dostawców, stanowiącym integralną część ich zobowiązania w ramach przestrzegania Kodeksu Postępowania Dostawcy. Do tej kwestii odnosimy się także w części raportu zatytułowanej „Zrównoważony łańcuch dostaw”.

Przestrzegając niemieckiej Ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), nasza niemiecka organizacja (Kuehne+Nagel (AG & Co.) KG) z powodzeniem wywiązała się ze swego zobowiązania do zachowania należytej staranności wobec wszystkich dostawców współpracujących z niemiecką firmą Kuehne+Nagel oraz wszystkich

swoich spółek zależnych. Opracowaliśmy także sposoby analizowania naruszeń praw człowieka i metody analizowania ryzyka środowiskowego. Poczyniliśmy znaczące postępy w zakresie szkolenia pracowników z zagadnień dotyczących praw człowieka i zobowiązań środowiskowych: szkoleniami z tego obszaru objęliśmy około 1400 osób.

Kuehne + Nagel International AG przestrzega szwajcarskich przepisów dotyczących pracy dzieci oraz przepisów o minerałach konfliktowych. Kuehne + Nagel International AG, a także jej spółki zależne, których siedziba, centrala lub główne miejsce prowadzenia działalności znajduje się w Szwajcarii są zwolnione ze szwajcarskich zobowiązań w zakresie należytej staranności i sprawozdawczości dotyczących pracy dzieci oraz minerałów i metali pochodzących z obszarów dotkniętych konfliktem i obszarów wysokiego ryzyka.

Prawo do zrzeszania się i tworzenia układów zbiorowych

Wszystkie osoby pracujące w Kuehne+Nagel mają swobodę zrzeszania się i swobodę zgromadzeń oraz prawo do tworzenia układów zbiorowych.

Nasi pracownicy mogą wybierać swych przedstawicieli zgodnie z obowiązującymi praktykami i przepisami lokalnymi oraz międzynarodowymi, bez obawy przed represjami.

W 2023 r. w układy zbiorowe zaangażowanych było ponad 36% naszych pracowników na całym świecie. W Europie większość z nich jest reprezentowana przez Europejską Radę Zakładową (EWC). Świadczy to o naszym zaangażowaniu w zapewnianie sprawiedliwych warunków pracy i środowiska pracy opartego na przejrzystości i zaufaniu.

Zarządzanie ukierunkowane na biznes



Ład korporacyjny

Ład korporacyjny obejmuje praktyki i polityki zapewniające odpowiedzialność, przejrzystość i sprawiedliwość w firmie. Kształtuje relacje Kuehne+Nagel z pracownikami, klientami i akcjonariuszami, obejmując różne obszary: od ustanawiania i egzekwowania standardów etycznych, po budowanie efektywnych kanałów komunikacji. Ład korporacyjny nie jest jedynie środkiem zapobiegającym szkodliwym działaniom czy nieetycznym zachowaniom: oprócz tego, często wywiera także korzystny wpływ na wyniki finansowe firmy, jej reputację, a także to, jak firma jest postrzegana przez społeczeństwo.

Dzięki platformom cyfrowym świadomość etycznych i zrównoważonych praktyk nieustannie rośnie. W związku z tym, firmy transportowe i logistyczne, takie jak nasza, są coraz częściej pociągane do odpowiedzialności, gdy ich działalność wywiera niekorzystny wpływ na ludzi lub środowisko. Co więcej, ta rosnąca świadomość może wpływać na zachowania klientów, a także na oczekiwania pracowników i pozyskiwanie talentów, ponieważ potencjalni kandydaci do pracy coraz częściej poszukują pracodawców postępujących zgodnie z wyznawanymi przez nich wartościami.

Podejmując decyzje inwestycyjne, również odpowiedzialni inwestorzy często biorą pod uwagę podejście danej firmy do kwestii zrównoważonych praktyk i ESG. Dodatkowo, przepisy i standardy stają się coraz surowsze, a w zmieniającym się krajobrazie globalnym rozwiązywanie problemów środowiskowych i społecznych jest coraz częściej postrzegane jako integralny element mitygowania ryzyka i zwiększania odporności.

Najbardziej odczuwalną zmianę stanowi rosnąca cyfryzacja naszego świata, która z jednej strony sprzyja większej przejrzystości, ale niesie też ze sobą nowe wyzwania, jak np. cyberataki, stanowiące coraz większe ryzyko dla przedsiębiorstw, niezależnie od ich wielkości i obszaru działalności. Cyberataki mogą skutkować wyciekiem informacji, stratami finansowymi czy utratą reputacji firmy.

W podobny sposób, pojawienie się sztucznej inteligencji (AI) również otwiera ogromne możliwości w obszarach takich jak zmiana klimatu, opieka zdrowotna czy działalność przemysłowa, a jednocześnie budzi obawy dotyczące kwestii prywatności, dyskryminacji czy bezpieczeństwa. Zaufanie klientów – a nawet zaufanie społeczeństwa – są ściśle powiązane zarówno z ochroną systemów, jak i ochroną danych.

Zarządzanie kwestiami ESG

Pojawiające się nowe obowiązki związane z praktykami środowiskowymi, społecznymi i etycznymi poszerzą zakres ładu korporacyjnego. Regulacje te gwarantują, że przedsiębiorstwa uwzględniają długoterminowy zrównoważony rozwój, interesy zainteresowanych stron i odpowiedzialne podejmowanie decyzji w swoich ogólnych decyzjach biznesowych. Włączając zasady zrównoważonego rozwoju do swoich modeli zarządzania, firmy takie jak Kuehne+Nagel wykazują swoje zaangażowanie w kwestie przejrzystości, odpowiedzialności oraz pozytywnego oddziaływania na społeczeństwo i środowisko.

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Jako jedna z wiodących globalnych firm z branży logistycznej, Kuehne+Nagel zobowiązuje się do nawiązywania opartych na lojalności i zaufaniu relacji

z klientami, dostawcami, pracownikami i społecznościami, w których działa. Szczególnie podczas globalnych kryzysów i zakłóceń łańcucha dostaw, dążymy do tego, aby być godnym zaufania, odpornym partnerem biznesowym, przygotowanym do zapobiegania i zarządzania zakłóceniami w łańcuchach dostaw oraz łagodzenia ich skutków.

W dobie transformacji cyfrowej, do obowiązków Kuehne+Nagel należy bezpieczne zarządzanie danymi i traktowanie danych osobowych z jeszcze większą starannością. Zobowiązanie do odpowiedzialnej komunikacji umożliwia otwarty dialog z interesariuszami oraz przejrzystość w zakresie oferowanych przez nas produktów i usług. W czasach pozornie nieograniczonego dostępu do informacji i ciągłej wymiany komunikatów, etyczna i szczerą komunikacja jest wartością podstawową, nie tylko w przypadku spółek notowanych na giełdzie. Ponadto, zgodne z przepisami, etyczne i uczciwe postępowanie jest kolejnym kluczowym składnikiem budującym relacje oparte na zaufaniu i wpływającym pozytywnie na naszą reputację jako firmy.

Jak wykazała matryca istotności, istotne dla naszego przedsiębiorstwa są wymienione poniżej zagadnienia związane z ładem korporacyjnym. Opisaliśmy je szczegółowo w dalszej części tego rozdziału:

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

Uczciwość biznesowa

Etyka i compliance

Jako jedna z wiodących firm spedycyjnych na świecie, Kuehne+Nagel buduje oparte na zaufaniu relacje biznesowe wobec naszego zaangażowania i podejścia do kwestii etyki i uczciwości. Chroniąc własną reputację, chronimy także naszych partnerów biznesowych.

Bazujący na analizie ryzyka, Program Etyki i Compliance Kuehne+Nagel odgrywa centralną rolę w ramach obszaru „uczciwości biznesowej”. Program podlega corocznym przeglądom i bazuje na odpowiednich przepisach i regulacjach, a także na wewnętrznych zasadach etycznych dotyczących prowadzenia działalności biznesowej. Może być wykorzystywany jako kompleksowy podręcznik przeznaczony do codziennego użytku naszych menadżerów i pracowników. Program obejmuje m.in. wytyczne, szkolenia, procesy, kontrole i jest wspierany przez kompleksowy model polityki, w tym:

- Kodeks Postępowania
- Wytyczne do przeciwdziałania łapówkarstwu
- Wytyczne antymonopolowe
- Wytyczne w zakresie prezentów i rozrywek
- Wytyczne 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 zasad programu w codziennej pracy. W 2023 r. test z Kodeksu Postępowania został przeprowadzony po raz kolejny, co dostarczyło menadżerom wiedzę o średnich wynikach osiągniętych przez ich zespoły, umożliwiając im tym samym efektywne rozwijanie etycznego przywództwa.

Oparte na analizie ryzyka kampanie zwiększające świadomość pozostają istotnym elementem programu na poziomie regionalnym i obejmują szkolenia stacjonarne oraz szkolenia online przeprowadzane w czasie rzeczywistym, a także szkolenia komputerowe, m.in. z etycznego przywództwa czy poufnego raportowania.

W 2023 r. Kuehne+Nagel przeprowadziło szkolenie online z podstaw przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji; szkolenie na poziomie zaawansowanym jest planowane na rok 2024. Szkolenie przeprowadzone w 2023 r. było podobne do kampanii antymonopolowej skierowanej do grupy około 3 000 wybranych menadżerów przeprowadzonej w latach 2021 i 2022.

Wskaźnik udziału w szkoleniach z Kodeksu Postępowania

w procentach	Target	2023	2022	2021
Szkolenia wprowadzające na żywo	>95	83	86	90
Szkolenia wprowadzające na żywo Kadra kierownicza wyższego i najwyższego szczebla	>99	98	98	98
Szkolenie komputerowe	>95	92	92	93
Kodeks Postępowania (coroczne potwierdzenie)	>95	97	96	95

Zarządzanie zgłoszeniami: fakty i liczby

Fakty i liczby dotyczące zarządzania zgłoszeniami
(w sprawach związanych z Kodeksem Postępowania lub potencjalnym naruszeniem przepisów i regulacji)

	2023	2022	2021
Bezwzględna liczba przypadków	260	220	220
Liczba przypadków na 1 000 pracowników	3.2	2.7	2.8
Odsetek zgłoszeń otrzymanych przez Poufną Linie	72	55	39
Odsetek zgłoszeń anonimowych	54	41	35
Odsetek zgłoszeń otrzymanych w sprawach HR* i innych niż HR**	65	62	53
Odsetek zgłoszeń zamkniętych i uznanych	42	51	41

* 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

Od 2010 r. obowiązkowy program szkoleń z Kodeksu Postępowania stał się częścią procesu szkoleń i zwiększania świadomości nowych pracowników. Program został również uzupełniony o coroczne potwierdzenie znajomości Kodeksu Postępowania. Przeprowadzane na żywo szkolenie wprowadzające obowiązuje wszystkich nowych pracowników Kuehne+Nagel, natomiast komputerowe szkolenie wprowadzające oraz coroczne potwierdzenie są skierowane do pracowników biurowych.

Kodeks Postępowania zachęca pracowników do zgłaszania przypadków mogących potencjalnie stanowić naruszenie zawartych w nim przepisów. Zgodnie z życzeniem zgłaszającego, przypadki takie można zgłosić również anonimowo, za pośrednictwem całodobowej Poufnej Linii Zgłoszeniowej. Linia Zgłoszeniowa jest obsługiwana we wszystkich niezbędnych językach przez dostawcę zewnętrznego, który nie odpowiada za obsługę i zarządzanie zgłoszeniami. Poufna Linia Zgłoszeniowa jest publicznie dostępna, więc zgłoszeń mogą dokonywać także osoby trzecie.

W przypadku zdarzeń o istotnym znaczeniu, pracownicy, którzy zauważyli problem lub podejrzewają, że mogło dojść do niewłaściwego postępowania mają obowiązek to zgłosić Niezależnej Komisji

ds. Zarządzania Zgłoszeniami (IAMC). Zadaniem Komisji jest wdrażanie sprawiedliwego, poufnego i efektywnego procesu obsługi zgłoszeń, a jej głównym celem jest promowanie kultury opartej na przejrzystości, odpowiedzialności i uczciwości w całej organizacji. Przypadki o istotnym oddziaływaniu są ujawniane w Raportach Rocznych, w których prezentuje się także postępowania sądowe o istotnym znaczeniu oraz wyniki zakończonych postępowań, a także potwierdzone istotne incydenty i sprawy o charakterze publicznym dotyczące łapówkarstwa i korupcji.

Odpowiedzialne zarządzanie kwestiami podatkowymi

W krajach, w których prowadzimy działalność podatki stanowią istotną część wkładu ekonomicznego naszej firmy. Jesteśmy przekonani, że odpowiedzialne postępowanie w zakresie kwestii podatkowych jest kluczowe dla uczciwości biznesowej.

Kuehne+Nagel podejmuje zobowiązanie do pozostania odpowiedzialnym obywatelem korporacyjnym. Mandat Podatkowy naszej Grupy obejmuje nasze zobowiązanie do:

- odpowiedzialnego zarządzania sprawami podatkowymi Grupy i ochrony wartości akcji należących do naszych akcjonariuszy, zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy;

- dostarczania Komisji Audytowej Grupy, Zarządowi Grupy, jednostkom biznesowym, a także innym istotnym interesariuszom odpowiednich usług doradztwa podatkowego oraz informacji o kluczowym znaczeniu dla biznesu;
- utrzymywania stabilnego środowiska kontroli podatkowej i modelu zarządzania ryzykiem podatkowym uwzględniającego obowiązujące przepisy i praktyki podatkowe;
- ponadto, nasz Kodeks Postępowania określa oczekiwania stawiane wszystkim osobom pracującym w Kuehne+Nagel i opisuje podejście Grupy do kwestii podatkowych.

Za nasz Model Zarządzania Podatkami (Tax Governance Framework) odpowiada Dyrektor Finansowy (CFO) Grupy, a Komisja Audytowa prowadzi nadzór i dokonuje jego przeglądów, sprawdzając czy podatki są zgodne z przepisami i przejrzyste. Do zadań Komisji Audytowej należy także zarządzanie ryzykiem podatkowym. Za wdrażanie Modelu Zarządzania Podatkami odpowiada Dyrektor ds. Podatków Grupy podlegający Dyrektorowi Finansowemu.

Kuehne+Nagel działa zgodnie z obowiązującymi przepisami skarbowymi i przestrzega standardów międzynarodowych tj. standardów OECD.



W przypadkach braku jasności prawnej, nasza firma postępuje zgodnie z duchem prawa, respektując uprawnienia rządu danego kraju do określania stawek podatkowych oraz mechanizmów ściągania podatków.

Dostosowując swoje modele biznesowe do realiów rynkowych, firma Kuehne+Nagel zapewnia efektywną strukturę podatkową. Zyski podlegają opodatkowaniu w miejscu, gdzie powstaje realna wartość rynkowa, ze szczególnym uwzględnieniem własności aktywów i aktywnego zarządzania ryzykiem. Kuehne+Nagel stosuje przejrzyste podejście do kwestii podatkowych i wymaga, aby wszystkie transakcje posiadały uzasadnienie rynkowe i biznesowe. Kuehne+Nagel przestrzega także zasady ceny rynkowej OECD. Ponadto nasza firma nieustannie dąży do budowania i utrzymywania relacji z organami skarbowymi, opartych na wzajemnym szacunku, zaufaniu i przejrzystości.

Jako duże przedsiębiorstwo międzynarodowe działające w ponad 100 krajach, Kuehne+Nagel jest narażone na różnego rodzaju ryzyko podatkowe, w tym m.in. ryzyko w obszarze sprawozdawczości i przestrzegania przepisów podatkowych, ryzyko transakcyjne oraz ryzyko utraty reputacji. Zarządzamy tymi ryzykami stosując wewnętrzne procesy kontroli

i eskalacji, a także korzystając z fachowej wiedzy i porad Korporacyjnego Zespołu ds. Podatkowych. W stosownych przypadkach, aktywnie inicjujemy współpracę z organami skarbowymi, aby wykrywać i rozwiązywać problemy oraz eliminować ryzyko i potencjalnie niepewne warunki podatkowe. Choć podejmujemy wszystkie opisane powyżej działania, to ryzyko podatkowe może nadal wystąpić, narażając Grupę na ryzyko finansowe czy ryzyko utraty reputacji w związku z kwestiami podatkowymi.

Kontrola handlu

Kuehne+Nagel utrzymuje solidny system kontroli handlu, sprawdzający wszystkie transakcje przy użyciu Systemu Zarządzania Transportem (TMS). Gdy aplikacja wykryje potencjalny problem, np. fakt, że dany podmiot lub statek podlega sankcjom, transakcje będą automatycznie i systematycznie wstrzymywane do momentu zakończenia wewnętrznego postępowania wyjaśniającego przeprowadzanego przez centralny zespół ekspertów. W przypadku rozstrzygnięcia negatywnego, transakcja zostanie odrzucona. W 2023 r., Kuehne+Nagel ulepszyło ten automatyczny system kontroli, aby uwzględnić transakcje obejmujące lokalizacje wysokiego ryzyka, w tym kraje podlegające kompleksowym sankcjom handlowym.



Przygotowanie firmy, odporność i reagowanie na katastrofy

Jako globalny dostawca usług logistycznych, Kuehne+Nagel może odgrywać kluczową rolę w minimalizacji zakłóceń łańcucha dostaw, w tym także podczas kryzysów. Pomoc w zabezpieczeniu dostaw najważniejszych towarów i usług może pozytywnie oddziaływać na gospodarkę, społeczeństwa oraz naszych klientów. Niewystarczający stopień przygotowania przedsiębiorstwa czy niewystarczające umiejętności radzenia sobie z kryzysem mogą potencjalnie stanowić poważne ryzyko operacyjne i finansowe dla naszej firmy. Dlatego plany ciągłości biznesowej oraz plany zarządzania kryzysowego mają ogromne znaczenie dla Kuehne+Nagel. Rozumiemy, że musimy być przygotowani na nieprzewidziane zdarzenia czy kryzysy i musimy być w stanie nimi zarządzać.

Proces przygotowania się do kryzysów i zarządzania zdarzeniami kryzysowymi należy zwykle do obowiązków odpowiedniej organizacji na poziomie danego kraju, podczas gdy zaangażowanie na poziomie korporacyjnym

ogranicza się do kryzysów regionalnych bądź kryzysów o większej skali. Uwzględniając obowiązujące przepisy, a także wymogi Kuehne+Nagel mające zastosowanie w danym kraju, organizacja krajowa przeprowadza testy procesów, systemów i procedur ewakuacji. Komunikacją kryzysową zarządza Korporacyjny Departament Komunikacji.

Sposoby reagowania naszej firmy w sytuacjach kryzysowych zostały opisane w Wytycznych w sprawie gotowości i reagowania w sytuacjach awaryjnych (Emergency Preparedness and Response Guideline). Stosując zasadę zarządzania ciągłością biznesową, Grupa przestrzega standardu ISO 22301. Co trzy lata przeprowadzamy także szkolenia obejmujące symulację kryzysów.

Brak poważniejszych incydentów w 2023 r. dowodzi, że nasze procedury zarządzania kryzysowego działają. Wszelkie potencjalne niedociągnięcia, które zidentyfikowano podczas oceny ryzyka na poziomie krajowym i lokalnym zostały usunięte przed zakończeniem roku sprawozdawczego.

Każda organizacja krajowa posiada krajowy plan ciągłości biznesowej (BCP); w 2023 r. ukończyliśmy przegląd planów ciągłości biznesowej i przesłaliśmy je do rozwiązań chmurowych. Operacja ta, którą objęliśmy ponad 70 krajów i ponad 500 BCP zapewnia zewnętrzny dostęp do odpowiednich danych i procesów na wypadek nieprzewidzianych sytuacji kryzysowych. Kolejne działania zrealizowane w 2023 r. polegało na zainicjowaniu procesów zarządzania kryzysowego na poziomie lokalnym, w celu zabezpieczenia personelu, aktywów i infrastruktury na terenach objętych konfliktem. Jak dotąd, wszystkie nasze działania przebiegły pomyślnie, a ich wpływ na naszą działalność biznesową i personel był bardzo niewielki.

W wyniku szczegółowej analizy kwestii dostaw energii przeprowadzonej w związku z kryzysem energetycznym, który zagrażał Europie zimą 2022/23, zidentyfikowaliśmy potencjalne usprawnienia naszych dostaw energii i wdrożyliśmy je przed zakończeniem roku sprawozdawczego. Przykłady obejmują m.in. zapewnienie komunikacji kryzysowej z rządami/władzami, lepszy kontakt i komunikację z dostawcami energii, a także, w niektórych przypadkach, ustalenia w zakresie dodatkowych (zapasowych) dostaw energii. Ogólnie, kryzys energetyczny poskutkowało wzmocnieniem odporności naszej infrastruktury i dostarczył cennych spostrzeżeń do wykorzystania przy tworzeniu planów awaryjnych.

Bezpieczeństwo ładunków

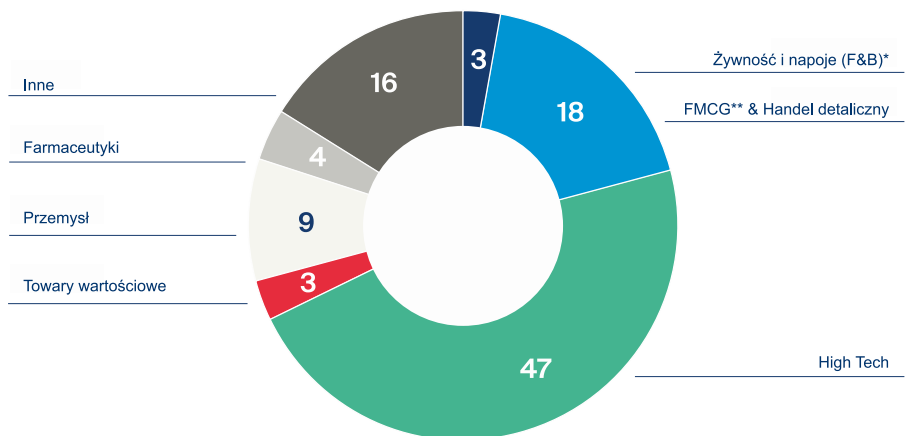
Kuehne+Nagel pragnie chronić swoich pracowników, a także infrastrukturę, informacje i reputację firmy oraz aktywa swoich klientów przed potencjalnymi zagrożeniami. Mając to na względzie, nasz departament bezpieczeństwa podejmuje odpowiednie działania, aby zapewnić klientom bezpieczny transport towarów oraz chronić naszych pracowników, partnerów biznesowych i powierzone nam towary przed aktami bezprawnej ingerencji.

Aby wspierać realizację tych celów, Kuehne+Nagel należy do sieci programu bezpieczeństwa łańcucha dostaw Uprawnionych Podmiotów Gospodarczych (ang. AEO) w 44 krajach.

Współpracujemy również z partnerami z branży, aby rozwijać odpowiednie środki zaradcze na okoliczność przestępczości zorganizowanej oraz inwestujemy w badania i rozwój systemów bezpieczeństwa. W 2023 r. przeprowadziliśmy globalne wdrożenie interaktywnego szkolenia z bezpieczeństwa ładunków. Szkolenie to było skierowane do naszych kolegów i koleżanek z centrów usług oraz kolegów i koleżanek obsługujących do dostawy.

Ponadto przeprowadziliśmy aktualizację naszego Oświadczenia w sprawie bezpieczeństwa (Security Statement) opisującego najważniejsze zasady i inicjatywy, które podejmujemy w tym zakresie. W porównaniu do 2022 r. liczba incydentów związanych z bezpieczeństwem zmniejszyła się o 15%. W tym samym okresie utrata wartości aktywów klientów spadła o 9%. Oba te wskaźniki świadczą o sukcesie naszych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa, szczególnie w regionie Ameryki Północnej.

Incydenty związane z bezpieczeństwem z podziałem na kategorie w %



* F&B = Żywność i napoje

** FMCG = Produkty szybko zbywalne

Prywatność i bezpieczeństwo danych

Prywatność i bezpieczeństwo danych

Ochrona danych osobowych i utrzymanie zaufania do naszych usług i procesów znajdują się wysoko na naszej liście priorytetów. Nasi klienci, pracownicy i inni interesariusze oczekują najwyższej staranności w zakresie ochrony swoich danych osobowych. Traktujemy ten obowiązek niezmiennie poważnie i realizujemy go poprzez Model i Strategię Ochrony Prywatności, które umożliwiają nam osiągnięcie celu i ochronę danych oraz utrzymanie zaufania naszych interesariuszy.

Aby móc realizować nasze cele związane z ochroną danych, Kuehne+Nagel posiada System Zarządzania Ochroną Danych (DPMS), który w 2023 r. był w dalszym ciągu rozwijany. W ramach procesu rozbudowy systemu, Departament Ochrony Danych identyfikował, analizował i ocenił ryzyka związane z ochroną danych, umożliwiając nam ich rozpoznanie na wczesnym etapie, a tym samym zarządzanie i mitygowanie zagrożeń.

Nasi pracownicy odgrywają kluczową rolę we wsparciu naszego zobowiązania do ochrony danych osobowych. To niezmiennie istotne, aby wszyscy pracownicy przyjęli zasady ochrony danych i na co dzień uwzględniali je w swojej pracy. Aby im to ułatwić, Kuehne+Nagel oferuje pracownikom szkolenia online, działania edukacyjne oraz inicjatywy umożliwiające podnoszenie kwalifikacji. Wszyscy pracownicy posiadający dostęp do poczty elektronicznej mają obowiązek ukończyć szkolenie online z ochrony danych. Szkolenia te sprawdzają m.in. znajomość zagadnień ochrony danych i uczyć właściwego korzystania z danych. Pokazują też, jak sami pracownicy mogą z nich korzystać w odpowiedzialny sposób. Dodatkowo, pracownicy otrzymują także informacje na temat ochrony prywatności danych poprzez sieć Intranet.

Zarówno nasi pracownicy, jak i firmy zewnętrzne świadczące usługi na rzecz kontrahentów Kuehne+Nagel są instruowani, aby zgłaszać firmie wszelkie potencjalne przypadki naruszenia prywatności danych osobowych. Po konsultacji z Departamentem Ochrony Danych, lokalne zespoły menadżerskie

decydują, czy o konkretnym incydencie należy zawiadomić organy nadzorujące ochronę danych, oraz podmiot danych. W ubiegłym roku, organom nadzorującym zgłosiliśmy kilka incydentów, jednakże nie spowodowały one żadnych sankcji wobec Grupy Kuehne+Nagel.

Bezpieczeństwo informacji (InfoSec)

Jak zauważono powyżej, ochrona prywatności danych jest obszarem, którego istotność rośnie. Ochrona danych osobowych i bezpieczna infrastruktura informatyczna są zatem krytyczne dla działalności biznesowej. Mocna, odporna infrastruktura fizyczna i cyfrowa zwiększa odporność łańcucha dostaw i ogranicza ryzyko, które mogłoby zagrozić naszej działalności biznesowej.

Cyfrowe doświadczenie klienta, obejmujące usługi o wartości dodanej, to najlepszy sposób na wykorzystanie wszystkich dostępnych danych. Zwiększanie automatyzacji i efektywności, a także rozwijanie naszej technologii stanowią filary strategii Roadmap 2026. Jest ona także wspierana przez Bezpieczeństwo Informacji: dzięki działaniom z obszaru compliance zapewniającym bezpieczne przejście na rozwiązania chmurowe.

Mając to na względzie, Kuehne+Nagel bardzo poważnie traktuje swój obowiązek ochrony informacji. Największe wyzwanie dla jego realizacji stanowi aktualny krajobraz zagrożeń, który w wyniku globalnych kryzysów gwałtownie się zmienia. Kolejnymi wyzwaniami są potrzeba zachowania równowagi między środkami bezpieczeństwa a wygodą użytkowników, niedobór wykwalifikowanych specjalistów od cyberbezpieczeństwa oraz konieczność zapewnienia bezpieczeństwa stron trzecich w połączonym ekosystemie.

System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji (InfoSec ISMS) Kuehne+Nagel jest nieustannie ulepszany. W 2023 r. po raz kolejny uzyskaliśmy certyfikat ISO 27001 w Niemczech;

jego zakresem objęte zostały wszystkie globalne i lokalne systemy i aplikacje informatyczne.

Inwestowanie w szkolenia i zwiększanie świadomości pracowników stało się kwestią kluczową. Błąd człowieka wciąż pozostaje istotnym czynnikiem w przypadku incydentów związanych z bezpieczeństwem. Z tego względu niezbędne jest edukowanie personelu w zakresie rozpoznawania i mitygowania cyberzagrożeń. Dlatego wprowadziliśmy obowiązkowe szkolenie z Bezpieczeństwa Informacji dla pracowników administracyjnych.

W przyszłości coraz większą rolę w różnych obszarach odgrywać będzie sztuczna inteligencja, co umożliwi nam zwiększenie elastyczności i efektywności naszych operacji, pozwalając nam jednocześnie lepiej zaspokajać potrzeby naszych klientów. Jesteśmy świadomi, że oprócz wielkiego potencjału, sztuczna inteligencja niesie ze sobą także ryzyko. Dlatego odpowiedzialne, zgodne z przepisami wykorzystanie możliwości sztucznej inteligencji znajduje się wysoko na liście naszych priorytetów. Aby umożliwić lepsze zrozumienie korzyści i ryzyk związanych z AI, w 2023 r. opracowaliśmy i zatwierdziliśmy naszą politykę w zakresie generatywnej sztucznej inteligencji. Dzięki temu nasi pracownicy otrzymali zestaw reguł i wskazówek przydatnych w pracy z tą nową technologią. Wspomniana polityka będzie podlegała aktualizacjom w miarę rozwoju technologii.

Ponadto Kuehne+Nagel identyfikuje nowe sposoby wykorzystania sztucznej inteligencji i machine learning do zwiększania naszych możliwości biznesowych. Jednocześnie, InfoSec bada rozwiązania podnoszące wykrywalność zagrożeń, umożliwiające automatyczną reakcję na incydenty i dostarczając dane z analiz predykcyjnych w celu identyfikacji potencjalnych cyberzagrożeń. Co więcej, globalny program sztucznej inteligencji posiada wsparcie Departamentu Bezpieczeństwa Informacji, który zapewnia ocenę ryzyka oraz specjalne polityki ochrony własności intelektualnej i praw osobistych Kuehne+Nagel, a także ochronę przed ich niewłaściwym wykorzystaniem.



Odpowiedzialna komunikacja

Odpowiedzialna komunikacja z interesariuszami jest kluczowym elementem budowania relacji opartych na zaufaniu. Dzięki niej, zdanie interesariuszy jest uwzględniane podczas definiowania oddziaływania przedsiębiorstwa na gospodarkę, środowisko i ludzi, w tym na prawa człowieka. Odpowiedzialna komunikacja pozwala także interesariuszom zewnętrznym, takim jak klienci, przewoźnicy, dostawcy czy inwestorzy podejmować świadome decyzje dotyczące relacji biznesowych z Kuehne+Nagel.

W Kuehne+Nagel, nasza komunikacja koncentruje się na interesariuszach wewnętrznych (kierownictwo, liderzy, koledzy i koleżanki) i zewnętrznych, czyli klientach, ogóle społeczeństwa, mediach, inwestorach i partnerach biznesowych (więcej informacji w tabeli na następnej stronie). Komunikację dostosowujemy do danej grupy docelowej, co gwarantuje spójność i przejrzystość wszystkim zaangażowanym stronom.

Nasza komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna opiera się na korporacyjnych Wytycznych w Zakresie Komunikacji. Najważniejszy element komunikacji wewnętrznej stanowi nasza sieć Intranet, która jest dostępna dla wszystkich pracowników, co zapewnia równy poziom komunikacji w całej naszej organizacji. Intranet to nie tylko platforma dystrybucji informacji: pomaga także mierzyć poziom zaangażowania pracowników i umożliwia wymianę komentarzy, a także zadawanie pytań, interakcję i naukę. W 2023 r. z naszej nowej sieci Intranet skorzystało 57 000 kolegów i koleżanek. Dodatkowo, w 2023 r. ulepszyliśmy komunikację wewnętrzną poprzez wprowadzenie ankiet Voice of the Employee, czyli kolejnego sposobu badania satysfakcji i zaangażowania pracowników, a także organizowanie regularnych spotkań townhall i dotyczących szerokiego wachlarza tematów kampanii komunikacyjnych.

W ramach strategii Roadmap 2026, koncentrujemy się na nieustannym ulepszaniu doświadczenia klienta i doświadczenia pracownika, ponieważ w ten właśnie sposób możemy stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw, wspierającym zrównoważoną przyszłość i naszą Vision 2030.

W komunikacji zewnętrznej, Kuehne+Nagel korzysta z wielu różnych kanałów, jak notatki i wywiady prasowe, konferencje, a także media społecznościowe, w szczególności LinkedIn. Zgodnie z naszym zobowiązaniem do stosowania przejrzystych i odpowiedzialnych praktyk biznesowych, działania komunikacyjne, które podejmujemy w mediach i na portalach społecznościowych są zwykle nieodpłatne. Aby utrzymywać przejrzystą i otwartą komunikację z naszymi interesariuszami, Kuehne+Nagel zawsze stara się szybko i profesjonalnie odpowiadać na pytania otrzymane za pośrednictwem mediów i portali społecznościowych. Jako spółka notowana na giełdzie przestrzegamy wymogów sprawozdawczości korporacyjnej i przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi opisanymi w „Polityce i procedurach korporacyjnych dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi”. Kuehne+Nagel i osoby zatrudnione nie ujawniają poufnych informacji przedsiębiorstwa ani poufnych informacji klientów i nie wypowiadają się na tematy pozostające poza zakresem wiedzy specjalistycznej naszej Grupy, niezwiązane z firmą ani z branżą.

Odpowiedzialna komunikacja obejmuje również strategiczne podejście do komunikacji kryzysowej. Nasze Wytyczne w sprawie komunikacji o incydentach i komunikacji kryzysowej opisują, jak Kuehne+Nagel prowadzi komunikację wewnętrzną i zewnętrzną podczas destabilizujących wydarzeń, a także jakie protokoły, systemy i procesy umożliwiają nam szybko, proaktywną, właściwą i przystępną komunikację ze wszystkimi zaangażowanymi interesariuszami.

Relacje z interesariuszami

Grupy interesariuszy

Pracownicy



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

- Ankiety przeprowadzane wśród pracowników, w tym ankieta Great Place to Work
- Spotkania townhall
- Komunikacja wewnętrzna (komunikaty CEO, Intranet)
- Rady zakładowe, komitety ds. BHP

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

Klienci



- Oferta zrównoważonych usług, raportowanie emisji
- 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 projekty

- 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
- Publiczne fora i grupy robocze

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

Społeczności/
Organizacje
pozarządowe (NGO)

- Praktyki etyczne, społeczne i środowiskowe
- Partnerstwa ze społecznością

- Inicjatywy wspierania społeczności

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

Poza łańcuchem wartości



Inicjatywy wspierania społeczności

W Kuehne+Nagel jesteśmy świadomi, że możemy pozytywnie oddziaływać na społeczności i społeczeństwo. Jesteśmy także świadomi naszej odpowiedzialności za wspieranie społeczności, w których działamy i żyjemy. W ramach naszego modelu oddziaływania społecznego, stanowiącego część filaru Living ESG, zdefiniowaliśmy wymiar wsparcia społecznego obejmujący wszystkie działania związane z wspieraniem społeczności lokalnych – przy zastosowaniu różnych środków.

W 2023 r. stworzyliśmy globalną politykę wspierania społeczności, opisującą zaangażowanie naszej firmy w ten obszar. Za jej pomocą umożliwiamy naszym kolegom i koleżankom działania wolontariackie na rzecz lokalnych społeczności. Zgodnie z naszym zobowiązaniem zawartym w inicjatywie „Odkryj swoje mocne strony” („Discover your+”), która stanowi element Kuehne+Nagel Experience, położyliśmy podwaliny pod spójne doświadczenie na całym świecie, nie zapominając, że wsparciem na poziomie lokalnym powinny kierować lokalne społeczności.

Chcemy dzielić się naszymi sukcesami opowiadając ich historię i celebrując wspólną podróż w kierunku postępu społecznego.

Warte odnotowania wydarzenia i przykłady z ubiegłego roku obejmują projekty, które wywarły pozytywny wpływ na środowisko, jak odbudowa naturalnych siedlisk, sprzątanie plaż, czy inicjatywy o szerszym zakresie oddziaływania społecznego, jak np. zapobieganie marnowaniu żywności czy wsparcie lokalnego schroniska dla zwierząt.

Działania na rzecz klimatu

Oprócz redukcji emisji w naszym łańcuchu wartości, finansujemy także projekty zewnętrzne charakteryzujące się pozytywnym oddziaływaniem na środowisko. W tym celu stosujemy kredyty węglowe, które odpowiadają niezmińszonym emisjom zakresu 1 i 2. Naszym klientom oferujemy również możliwość inwestowania w działania na rzecz klimatu w obszarze ich emisji, a także poprzez wybranie produktów logistyki morskiej, które automatycznie przyczyniają się do realizacji projektów klimatycznych w ramach naszej oferty (zakres 3).

Wszystkie projekty, które wspieramy posiadają certyfikaty Verified Carbon Standard (VCS) lub Gold Standard (GS).



Ochrona siedlisk morskich dzięki zastosowaniu naszego rozwiązania ubezpieczeniowego

Od 2022 r. Kuehne+Nagel, we współpracy z Fundacją MMF, oferuje swoim klientom innowacyjne rozwiązanie ubezpieczeniowe przyczyniające się do ochrony oceanów i wspierające badania z dziedziny biologii morza. Rozwiązanie to zostało opracowane przez Nacora: wewnętrznego brokera ubezpieczeniowego Kuehne+Nagel i jest oferowane przez różnych ubezpieczycieli w ramach modelu „corporate funding”, zapewniającego wsparcie finansowe organizacji non-profit MMF. Każda polisa ubezpieczenia cargo wykupiona w ramach oferty Nacora Blue wspiera projekty MMF, których celem jest zapobieganie nadmiernej eksploatacji zasobów morskich oraz innym niebezpiecznym praktykom, redukcji ilości plastiku w morzach oraz ochrona i badanie siedlisk dużych

zwierząt morskich i ich stylów życia. Prace i projekty realizowane są w miejscach, w których duże zwierzęta morskie są szczególnie zagrożone. Są to m.in. Mozambik, Indonezja i Stany Zjednoczone. Dzięki temu wszyscy interesariusze przyczyniają się do realizacji czternastego Celu Zrównoważonego Rozwoju ONZ – Życie pod wodą. Aktualnie poszukujemy dalszych możliwości angażowania się w działania MMF. W kolejnym kroku zbadamy możliwości łączenia danych ze szlaków żeglugowych z danymi dotyczącymi lokalizacji dużych zwierząt morskich. Dzięki współpracy z partnerami z branży, pragniemy zminimalizować uderzenia statków w przedstawicieli tego rodzaju fauny. Takie podejście ma ogromny potencjał zwiększenia ochrony siedlisk.

Fakty, dane i gwarancje

Podsumowanie celów w zakresie kwestii niefinansowych

Poniższy indeks przedstawia sposób, w jaki niniejszy raport odnosi się do kwestii niefinansowych zgodnie z wymogami szwajcarskiego kodeksu zobowiązań OR 964b.

Ponadto, tabela zawiera informacje na temat zarządzania i odpowiedzialności za te tematy na poziomie korporacji i łączy tematy z odpowiednimi Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ (UN SDGs).

Głosowanie akcjonariuszy nad raportem na rocznym walnym zgromadzeniu ogranicza się do informacji zawartych w tej części.

Wymogi kodeksu zobowiązań OR 964b

Opis modelu biznesowego

Nasza działalność biznesowa, 6-7

Istotne ryzyka

Matryca istotności, str. 12-13

Zarządzanie ryzykiem, str. 11

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Emisje gazów cieplarnianych i zmiany klimatyczne strony 25- 34		Polityki/Systemy ■ Polityka środowiskowa ■ Oświadczenie w sprawie polityki środowiskowej	Postępy/Osiągnięcia: ■ Opracowanie i wdrożenie koncepcji Book&Claim dla logistyki drogowej ■ Ambicje osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto zawarte w Oświadczeniu na temat polityki środowiskowej	
		Cele: ■ do 2030: obniżenie całkowitych emisji GHG zakresu 1, 2 i 3 o 33% w stosunku do roku bazowego: 2019 (SBTi)	Postępy w realizacji celów: ■ Emisje netto w 2023 r.: 14,421 mln ton (2022: 16,191 mln ton, -11%) ■ Zakup zrównoważonych paliw: ■ Zrównoważone paliwo lotnicze: 26 mln litrów (2022: 14 mln litrów) ■ Zrównoważone paliwo żeglugowe: 13 391 ton (2022: 6 750 ton) ■ Hydrorafinowany olej roślinny 0,782 mln litrów (2022: 0,589 mln litrów) ■ Udział samochodów hybrydowych/w pełni elektrycznych we flocie firmowej: 32% (2022: 17%)	■ Cel ogólny: Sustainability Core Panel (w tym krajowy zespół ds. zrównoważonego rozwoju, jednostki biznesowe, sprzedaż) ■ Jednostki biznesowe: cele dla poszczególnych rodzajów transportu

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Emisje gazów cieplarnianych i zmiany klimatyczne strony 25-34		■ 2030: 60% pojazdów niskoemisyjnych we flocie własnej	■ Niskoemisyjne ciężarówki własne: 1,5%	Dywizja logistyki drogowej
		■ 2030: 100% energii odnawialnej	■ Procentowy udział energii odnawialnej: 66% (2022: 64%) ■ Procentowy udział odnawialnej energii elektrycznej: 100% (z wyłączeniem lokalizacji z ostatnich przejęć)	■ Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i dywizja logistyki kontraktowej
		■ 2030: 30% energii produkowanej na miejscu w logistyce kontraktowej (z instalacji fotowoltaicznych): (cel pośredni: 25% w 2024 r.)	■ Produkcja energii elektrycznej na miejscu z wykorzystaniem paneli fotowoltaicznych: wydajność szczytowa: 74 MW, ekwiwalent 20% zużycia energii elektrycznej w Logistyce kontraktowej (2022: wydajność szczytowa: 50 MW, ekwiwalent 15% zużycia energii elektrycznej) ¹	■ Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i dywizja logistyki kontraktowej
Zużycie energii strony 36-37		■ 2030: Redukcja zużycia energii elektrycznej o 20% w Logistyce kontraktowej (w stosunku do poziomu bazowego z 2019)	■ Zużycie energii elektrycznej w Logistyce kontraktowej: 240 mln kWh (2022: 263 mln kWh, 2019: 257 mln kWh, spadek od poziomu bazowego: 6%) ■ Zużycie energii w Grupie: 521 mln kWh (2022: 574 mln kWh) ■ Pokrycie LED: 80% (2022: 76%)	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i dywizja logistyki kontraktowej Logistyka kontraktowa: odpowiedzialność za realizację celu przez dywizję logistyki kontraktowej
Zużycie wody strona 38		■ 2030: utrzymanie obniżenia zużycia wody o 10% (w stosunku do 2019)	■ Zużycie wody w 2023 r.: 730 megalitrów (2022: 679 megalitrów, 2019: 966 megalitrów) ■ 25% spadek w stosunku do poziomu bazowego	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i dywizja logistyki kontraktowej
Gospodarka odpadami i recykling strona 39		■ 2030: Zero odpadów kierowanych na wysypiska	■ Odpady kierowane na wysypiska w 2023 r.: 18 000 ton (2022: 18 000 ton) ■ Współczynnik recyklingu: 65% (2022: 60%)	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i dywizja logistyki kontraktowej

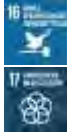
¹ Równoważne zużycie energii oblicza się na podstawie zużycia energii w poprzednim roku

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Kwestie środowiskowe				
		■ do 2030: Redukcja ilości odpadów w logistyce kontraktowej o 20% (w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r.)	Ilość odpadów w logistyce kontraktowej w 2023: 58 802 ton (2022: 69 282 ton, 2019: 60 415 ton)	Dywizja logistyki kontraktowej
		■ do 2030: brak materiałów plastikowych (opakowania i jednorazowe) w operacjach logistyki kontraktowej	■ Opracowanie kalkulatora i audytów plastiku do pomiaru ilości odpadów plastikowych ■ Realizacja Roadmap Zrównoważonego Pakowania: zasada 4R: reduce, reuse, recycle, replace w logistyce kontraktowej	Dywizja logistyki kontraktowej
Zarządzanie towarami niebezpiecznymi strona 41		■ Model polityki w obszarze towarów niebezpiecznych ■ Oświadczenie w sprawie towarów niebezpiecznych	■ Wdrożenie narzędzia do informowania o towarach niebezpiecznych ■ Kompleksowe szkolenie wewnętrznych audytorów towarów niebezpiecznych ■ Żaden z incydentów z udziałem towarów niebezpiecznych nie spowodował szkód, ani nie wywarł negatywnego wpływu na ludzi i środowisko. ■ Usprawnienie rejestracji sytuacji potencjalnie wypadkowych: 51 (2022: 5)	QSHE ²
Kwestie społeczne				
Odpowiedzialna komunikacja strony 62-63		Polityki/Systemy: ■ Wytyczne w sprawie komunikacji korporacyjnej ■ Wytyczne w sprawie komunikacji dot. incydentów i sytuacji kryzysowych	Postępy/Osiągnięcia: ■ Uruchomienie sieci Intranet do celów komunikacji wewnętrznej ■ Ankiety Voice of Employee → patrz także: satysfakcja i retencja pracowników	Korporacyjny zespół ds. komunikacji Dialog z interesariuszami: odpowiednie stanowiska/jednostki biznesowe w całej organizacji

²Jakość, Bezpieczeństwo, Zdrowie, Środowisko i Towary Niebezpieczne (QSHE)

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Kwestie pracownicze				
Satysfakcja i retencja pracowników strony 43-45		Polityki/Systemy: ■ Filar Kuehne+Nagel Experience	Postępy/Osiągnięcia: ■ Uruchomienie programu Voice of the employee ■ Wdrożenie cyfrowego procesu przed-onboardingowego i Buddy Programme	HR
		Cele: ■ do 2024: zwiększenie certyfikacji Great Place to Work ■ Zwiększenie współczynników zaangażowania i satysfakcji pracowników	Postępy w realizacji celów: ■ Certyfikat Great Place to Work w 53 krajach ■ Wskaźnik uczestnictwa w ankiecie dotyczącej doświadczenia pracownika: 80% ■ Niepożądane odejścia pracowników administracyjnych: 8% (2022: 10,4%)	
Rozwój pracowników strony 42-44	  	■ do 2025: wykorzystanie najlepszej w klasie technologii w celu ulepszenia naszej infrastruktury edukacyjnej i rozwojowej	■ Globalne wdrożenie procesu poprawy efektywności, 99% przeprowadzonych rozmów rocznych ■ Przeprowadzone sesje szkoleniowe online: 645 681 (2022: 567 566)	HR
Różnorodność, równość i włączanie strony 48-49		Polityki/Systemy: ■ Polityka różnorodności i włączania Cele ■ do 2030: podwojenie liczby kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla (od 2021) ■ do 2030: zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 15%, globalnie (vs. 2021)	Postępy/Osiągnięcia: ■ Przegląd polityki w zakresie różnorodności i włączania Postępy w realizacji celów: ■ Kobiety wśród kierownictwa najwyższego szczebla: 10,4% (2022: 9,8%) ■ Liczba przyjmowanych stażystów: wzrost o 18% w stosunku do stanu bazowego z 2021 r.(2022: 14%) ■ Wskaźnik konwersji stażystów na zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin: 21% (2022: 25%)	HR

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Kwestie pracownicze				
Bezpieczeństwo i higiena pracy strony 50-51		Polityki/Systemy: ■ System Zarządzania Zdrowiem i Bezpieczeństwem - SHMS (certyfikat ISO 45001) ■ Oświadczenie w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa	Postępy/Osiągnięcia: ■ Globalne wdrożenie szkolenia z Kotwic Bezpieczeństwa dla pracowników biurowych ■ > 1 300 menadżerów ukończyło szkolenie NO HARM Poziom 3	QSHE
		Cele: ■ 2024+: Zero ofiar śmiertelnych ■ 2024: redukcja częstotliwości wypadków skutkujących utraconym czasem pracy (LTIF) o 20% od 2023 ■ 2024: ukończenie szkolenia z Kotwic Bezpieczeństwa przez 85% pracowników administracyjnych	Postępy w realizacji celów: ■ Zero ofiar śmiertelnych (wśród pracowników własnych i dostawców pracujących na naszym terenie) ■ LTIF: 8,03 (2022: 8,8) ■ Wskaźnik ukończenia szkolenia z Kotwic Bezpieczeństwa na koniec 2023: 41%	
Prawa człowieka				
Prawa człowieka i prawa pracownicze strony 52-53		Polityki/Systemy: ■ Polityka Praw Człowieka ■ Kodeks Postępowania dla Dostawcy ■ System zarządzania dostawcami	Postępy/Osiągnięcia: ■ ~1 400 pracowników przeszkolonych z zakresu praw człowieka i zobowiązań wobec środowiska w kontekście niemieckiej ustawy o zachowaniu należytej staranności w łańcuchu dostaw: LkSG. ■ Poufna Linia Zgłoszeniowa dostępna dla pracowników i osób trzecich pragnących zgłosić wątpliwości ■ 36% pracowników objętych układami zbiorowymi	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju (wraz z HR)
Zrównoważony łańcuch dostaw strony 52-53		Cel dot. zarządzania dostawcami ■ 2024/25: wszyscy dostawcy, których wydatki na 50 głównych rynkach przekraczają 5 000 CHF muszą zostać zarejestrowani w nowym narzędziu do zarządzania dostawcami w ciągu 12 mcy od rozpoczęcia projektu	Zarządzanie dostawcami: ■ na koniec roku, 42 315 zatwierdzonych dostawców zarejestrowanych w systemie zarządzania dostawcami (SMT)	Dział Finansów w zakresie systemu zarządzania dostawcami

Istotny temat	Cele ONZ	Polityki i cele	Postępy i osiągnięcia w 2023 r.	Odpowiedzialność
Zapobieganie korupcji				
Uczciwość biznesowa strony 55-57		Polityki/Wytyczne ■ Kodeks Postępowania ■ Wytyczne do przeciwdziałania łapówkarstwu ■ Wytyczne antymonopolowe ■ Wytyczne w zakresie prezentów i rozrywek ■ Wytyczne w zakresie konfliktu interesów Cele dot. ukończenia szkolenia z Kodeksu Postępowania: ■ Szkolenia wprowadzające na żywo: > 95% ■ Szkolenia wprowadzające na żywo (Kadra kierownicza wyższego i najwyższego szczebla): > 99% ■ Komputerowe szkolenia wprowadzające: > 95% ■ Coroczne potwierdzenie: > 95%	Postępy/Osiągnięcia: ■ Kampania szkoleniowa na poziomie podstawowym dla ~ 7 000 menadżerów współczynnik uczestnictwa > 99% Współczynniki ukończenia szkolenia z Kodeksu Postępowania: ■ Szkolenia wprowadzające na żywo: 83% (2022: 86%) ■ Szkolenia wprowadzające na żywo (Kadra kierownicza wyższego i najwyższego szczebla): 98% (2022: 98%) ■ Komputerowe szkolenia wprowadzające: 92% (2022: 92%) ■ Coroczne potwierdzenie: 97% (2022: 96%)	Program Etyki i Compliance: Dyrektor ds. Compliance
Zrównoważony łańcuch dostaw strony 52-53		■ Proces należytej staranności w zakresie uczciwości (IDD)	■ na koniec roku 2023: 641 zatwierdzonych dostawców wysokiego ryzyka ocenionych w ramach procesu Integrity Due Diligence (2022: 629)	
Główne wskaźniki efektywności				
Wyniki w zakresie ESG, str. 76-80				
Odniesienie do przepisów krajowych, europejskich lub międzynarodowych				
Indeks GRI, str. 82-87				
Pokrycie jednostek zależnych				
Historia, zakres i podstawy sprawozdawczości, str. 72-75				

Historia, zakres i podstawy sprawozdawczości

Okres sprawozdawczy

Kuehne+Nagel publikuje coroczny Raport Zrównoważonego Rozwoju od 2016 r. Raport za rok 2023 opisuje działania i wyniki osiągnięte przez Grupę w tym zakresie przez okres 12 miesięcy: od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku.

Niezależna, zewnętrzna weryfikacja

Po raz trzeci z rzędu poddaliśmy nasz Raport Zrównoważonego Rozwoju zewnętrznej weryfikacji. W 2023 r. zewnętrzna ograniczona pewność naszej inwentaryzacji gazów cieplarnianych była weryfikowana przez szwajcarską firmę konsultingową Swiss Climate AG (emisje zakresu 1, 2 i zakresu 3 dla kategorii 4: transport, kategorii 6: podróże służbowe i kategorii 7: dojazd pracowników).

Zakres i podstawy sprawozdawczości

Sprawozdawczość finansowa Kuehne+Nagel definiuje granice i zakres konsolidacji, jak opisano w Sprawozdaniu Rocznym naszej firmy za rok 2023 (str. 21, str. 56-67). Jeśli nie podano inaczej, ten sam zakres i granice konsolidacji zastosowano w przypadku sprawozdawczości niefinansowej.

W 2023 r. dane z ostatnich fuzji i przejęć zostały w miarę możliwości uwzględnione w raporcie niefinansowym. Ze względu na brak dostępności danych, przejęcia, które miały miejsce w 2023 r. nie zostały jeszcze uwzględnione w zakresie raportu.

Standardy sprawozdawczości

Nasze raporty są zgodne ze standardami Global Reporting Initiative (GRI). Wymogi dotyczące naszej branży skonsultowaliśmy z Radą Standardów Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (SASB) i w miarę możliwości raportowaliśmy odpowiednie KPI, jednak nasz Raport Zrównoważonego Rozwoju nie jest w pełni zgodny ze standardem. W raporcie uwzględniamy także komunikowanie postępów oenztowskiej inicjatywie Global Compact, w miarę możliwości uwzględniając wkład naszej firmy w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Przekształcenia informacji

Ponieważ nieustannie ulepszamy nasze systemy i procesy zbierania danych, niektóre KPI za 2023 r. zostały przekształcone. Przypadki, w których informacje zostały przekształcone wyraźnie oznaczono w tabeli zawierającej dane o wynikach w zakresie ESG.

Dodatkowe KPI i zmiany w stosunku do lat poprzednich

Dążąc do nieustannego ulepszania naszych systemów i procesów zbierania danych z obszaru ESG, w 2023 r. do tabeli z wynikami ESG dodaliśmy nowe kluczowe wskaźniki efektywności. Te dodatkowe KPI, a także KPI, które uległy zmianie w stosunku do roku poprzedniego zostały wyraźnie oznaczone. KPI, które usunęliśmy w 2023 r. dotyczyły liczby kierowców ciężarówek, struktury rekrutacji: aplikacje, liczba zatrudnionych w strukturze rekrutacji (liczby bezwzględne) oraz miar intensywności środowiskowej w oparciu na FTE i 100 m², oraz pokrycia LED.

Metody obliczeniowe

Dane Środowiskowe

Emisje

Przy raportowaniu emisji CO₂e zakresu 1 i 3 z działalności transportowej i logistycznej, jako podstawowe narzędzie do obliczania emisji wykorzystujemy oprogramowanie EcoTransIT World akredytowane przez GLEC Framework – Smart Freight Centre (SFC). Metodologia TransIT World opiera się na metodologii normy EN 16258, przy czym współczynniki emisji są aktualizowane zgodnie z normą ISO 14083, a obliczenia zgodne z wytycznymi Global Logistics Emissions Council (GLEC). Wszystkie raporty dotyczące emisji są zgodne Metodologia EcoTransIT, dostarczana przez niezależne instytuty naukowe (ifeu, INFRAS oraz Fraunhofer IML), jest nieustannie aktualizowana i weryfikowana. EcoTransIT World oblicza odległości transportowe,

zużycie energii, emisje gazów cieplarnianych i ekwiwalenty CO₂, zanieczyszczenia powietrza: tlenkami siarki (SO_x), tlenkami azotu (NO_x), węglowodorami niemetanowymi (NMHC) i pyłami zawieszonymi PM₁₀ (pył zawieszony o średnicy 10 mikrometrów (0,01 mm) lub mniejszej), dla globalnych łańcuchów transportowych. Ekwiwalenty CO₂ obejmują wszystkie gazy cieplarniane uwzględniane w obliczeniach z użyciem metodologii EcoTransIT World. Jeśli nie podano inaczej, emisje oblicza się dla działalności, nad którą Kuehne+Nagel sprawuje kontrolę finansową.

W 2023 roku, w inwentaryzacji gazów cieplarnianych uwzględniono emisje z ostatnich przejęć. Następnie dokonano ponownego przeliczenia emisji dla roku sprawozdawczego 2022. Ze względu na brak dostępności danych, niemożliwe było obliczenie emisji z okresu wcześniejszego tj. sprzed roku 2022.

Emisje zakresu 1

Emisje zakresu 1 to emisje ze źródeł kontrolowanych przez firmę, w tym emisje z samochodów służbowych, samochodów ciężarowych firmy (własnych lub leasingowanych) oraz ze zużycia paliw w budynkach, np. zużycia gazu do celów ogrzewania i chłodzenia biur oraz centrów usług kontrolowanych przez firmę. Obliczenia emisji zakresu 1 z samochodów służbowych opierają się na normie EN 16258 i Rozdziale 6 Protokołu Gazów Cieplarnianych (metoda oparta na paliwie) i polegają na określeniu ilości paliwa zużytego w działalności biznesowej i zastosowaniu do niego odpowiedniego współczynnika emisji.

Emisje zakresu 1 z samochodów ciężarowych firmy (własnych lub leasingowanych) oblicza się w oparciu o zużycie paliwa, przy zastosowaniu współczynników emisji z normy ISO 14083

zintegrowanych z EcoTransIT lub współczynnika otrzymanego od organu lokalnego z kraju pochodzenia przesyłki.

Emisje zakresu 1 ze zużycia paliw w budynkach określa się w oparciu o obliczenia emisji CO₂e z rzeczywistego zużycia paliw (gazu, ropy i oleju opałowego) do ogrzewania/chłodzenia. W tym przypadku stosuje się współczynniki emisji Międzynarodowej Agencji Energii (IEA). Przed rokiem 2021, bezpośrednie emisje ze zużycia paliw w budynkach były uwzględniane w emisjach zakresu 2.

Emisje zakresu 2

Emisje zakresu 2 oblicza się zgodnie z Protokołem GHG i wymogami IEA. Zakres 2 obejmuje emisje generowane przez energię elektryczną zakupioną dla budynków Kuehne+Nagel (własnych lub wynajmowanych) i przez pojazdy elektryczne. Dane dotyczące emisji CO₂e zakresu 2 są obliczane i podawane zarówno na poziomie lokalizacji, jak i na poziomie rynku. Dzięki inwestycjom w Certyfikaty Atrybutów Energetycznych (EAC), emisje zakresu 2 są znacznie niższe na poziomie rynku niż na poziomie lokalizacji. Większość danych dotyczących energii elektrycznej pochodzi z narzędzia Global Facility Carbon Calculator (GFCC), które zbiera dane środowiskowe dla lokalizacji.

Emisje zakresu 3

Emisje zakresu 3 obejmują emisje pośrednie z transportu ładunków naszych klientów realizowanego przez naszych dostawców (logistyka morska, lotnicza i drogową), a także emisje powstałe w związku z podróżami służbowymi i dojazdami naszych pracowników.

W przypadku usług spedycyjnych w naszym łańcuchu wartości (zakres 3, kategoria 4), trasy są dzielone na odcinki transportowe, a emisje oblicza się dla każdego odcinka, w oparciu o dane przesyłki pochodzące z systemu do pomiaru emisji w transporcie

(TEM). Obliczeń dokonuje się przy zastosowaniu metodologii EcoTransIT i wartości domyślnych (w tym wartości Clean Cargo w przypadku logistyki Morskiej), za wyjątkiem przypadków, gdy dostępne są bardziej dokładne dane pierwotne przekazane przez system TEM bezpośrednio do EcoTransIT. Emisje uwzględnione w obliczeniu dotyczą wszystkich przesyłek, których obsługa rozpoczęła się w danym roku sprawozdawczym.

Ponadto Kuehne+Nagel oblicza redukcje emisji uzyskane dzięki zakupowi paliw zrównoważonych w roku pozyskania (SAF, biopaliwa żeglugowe) i do celów sprawozdawczych traktuje zastosowanie paliwa zrównoważonego (w porównaniu do paliw konwencjonalnych) jako redukcję emisji.

Emisje „brutto” i emisje „netto”

Wskaźnik emisji „brutto” nie uwzględnia redukcji emisji zakresu 3 osiągniętej dzięki wdrożeniu paliw zrównoważonych w ramach usługi Book&Claim.

Wskaźnik emisji „netto” uwzględnia redukcję emisji zakresu 3 osiągniętą dzięki pozyskaniu przez Kuehne+Nagel paliw zrównoważonych w roku sprawozdawczym i wdrożeniu ich w ramach usługi Book&Claim. Redukcje emisji są określane w porównaniu do zastosowania paliw konwencjonalnych.

■ Logistyka lotnicza: należy zauważyć, że przy raportowaniu emisji z logistyki lotniczej 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 z uwagi na brak spójnych globalnych norm i metod obliczeniowych, Kuehne+Nagel nie uwzględniła RFI przy obliczaniu emisji (choć monitoruje rozwój sytuacji).

■ Logistyka drogową: Z uwagi na wykorzystanie floty własnej przy obsłudze operacji logistyki drogowej, emisje zakresu 3 oblicza się poprzez odjęcie emisji zakresu 1 (samochody ciężarowe) i zakresu 2 (pojazdy niskoemisyjne wykorzystujące energię elektryczną) od ogólnej sumy emisji 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 (pokonane osobokilometry na typ pojazdu – braliśmy pod uwagę wyłącznie podróże lotnicze) przez odpowiednie współczynniki emisji (uzyskane od Brytyjskiego Departamentu Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej). Dane dotyczące podróży służbowych przedstawione w niniejszym raporcie obejmują około 80% wszystkich podróży lotniczych naszych pracowników.

Dojazdy pracowników do pracy

Emisje z dojazdów pracowników oblicza się zgodnie z Kategorią 7 Protokołu GHG przy użyciu metody bazującej na średniej. Kuehne+Nagel przyjęła tę metodę ponieważ dane specyficzne dla firmy są aktualnie niedostępne.

W związku z tym do obliczania emisji związanych z dojazdami pracowników wykorzystuje się średnie aktywności wtórnej: w celu oszacowania przebytej odległości i rodzaju transportu.

Emisje GHG a obroty netto

Ten wskaźnik opiera się na emisjach netto wyrażonych w tonach ekwiwalentu Co² – z uwzględnieniem emisji zakresu 2 na poziomie rynku i emisji netto zakresu 3 – oraz na obrotach netto wyrażonych w milionach franków szwajcarskich (CHF).

Dane na poziomie lokalizacji (energia, woda, odpady)

Dane środowiskowe z lokalizacji, w tym informacje dotyczące energii, odpadów i wody zbiera się zwykle w ujęciu miesięcznym. W miarę możliwości, lokalizacje mają obowiązek śledzić wszystkie parametry, przy użyciu faktur i odczytów z liczników. Dane dla lokalizacji zgromadzone poprzez wewnętrzne narzędzie Kuehne+Nagel obejmują większość danych z lokalizacji zebranych w 2023 r. Naszym celem na rok 2024 jest usunięcie wszelkich luk w raportowaniu.

Więcej informacji o poszczególnych kluczowych wskaźnikach efektywności przedstawiono poniżej:

- Zużycie energii obejmuje całkowite zużycie energii elektrycznej i gazu w organizacji. Dane są dostępne dla większości lokalizacji. Brakujące dane nie były szacowane.
- Zużycie wody obejmuje zużycie wody w lokalizacji. Dane są dostępne dla większości lokalizacji. W miarę możliwości, przeprowadzono oszacowanie brakujących danych w oparciu o średnie dla danej lokalizacji.
- Odpady obejmują odpady przychodzące odbierane i przetwarzane w lokalizacji. Dane o odpadach obejmują dane z większości przestrzeni logistycznych. Brakujące dane nie były szacowane.

Definicje i terminologia

Paliwa zrównoważone

Termin paliwa zrównoważone oznacza paliwa niebędące paliwami kopalnymi, charakteryzujące się znacznie mniejszym wpływem na środowisko niż ich kopalne odpowiedniki. Paliwa zrównoważone są produkowane z biomasy (np. biopaliwa żeglugowe i bio-SAF) lub syntetycznie (paliwa te 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. wiatru, wody, słońca, geotermii czy biopaliw). Z tego względu gaz ziemny i LPG nie są uważane za odnawialne źródła energii.

Dane dotyczące kwestii społecznych

Niepożądany odpływ personelu

Liczbę odchodzących pracowników oblicza się w ujęciu miesięcznym, dzieląc liczbę odejść przez liczbę pracowników w danym miesiącu. Rejestruje się także rodzaje pracowników (pracownicy administracyjni tzw. white-collar i pracownicy fizyczni tzw. blue-collar) oraz powód odejścia (pożądany/niepożądany). Roczny współczynnik odejść pracowników oblicza się poprzez dodanie do siebie współczynników miesięcznych.

Definicja stażystów

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

Czas szkoleń

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

Oceny wyników pracowników

Na poziomie globalnym rejestruje się wyłącznie dane dotyczące pracowników biurowych; oceny personelu operacyjnego są przeprowadzane na poziomie krajowym i lokalnym (i nie mogą być precyzyjnie rejestrowane przez nasze systemy).

KPI z obszaru BHP

Częstotliwość wypadków skutkujących utraconym czasem pracy (LTIF)

Wypadki prowadzące do utraty czasu pracy definiuje się jako wypadki związane z pracą skutkujące śmiercią lub utratą dnia pracy (LWD), z wyłączeniem przypadków, w których zastosowano leczenie (MTC) i/lub pierwszą pomoc (FAC). Wśród wypadków związanych z utratą dni pracy uwzględnia się również zdarzenia dotyczące osób trzecich obecnych na naszym terenie.

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. Audyty wewnętrzne oraz kontrole należytej staranności zapewniają odpowiednią jakość danych na poziomie krajowym, regionalnym i globalnym. LTIF rejestruje się jako liczbę LTI na 1 000 000 godzin roboczych w okresie 12-miesięcznym.

Częstotliwość przypadków podlegających zgłoszeniu (TRCF)

TRCF to suma przypadków obrażeń ciała skutkujących śmiercią, przypadków utraty dnia pracy i przypadków, w których zastosowano leczenie na 1 000 000 godzin roboczych.

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 pracy (LWD)

Suma dni kalendarzowych, gdy poszkodowana osoba była czasowo niezdolna do pracy z powodu wypadku wraz z utraconymi dniami pracy (LWC).

Przypadki utraconych dni pracy (LWC)

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

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

Naruszenia

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

Pracownicy tymczasowi

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

Dane dotyczące ostatnich fuzji i przejęć, w tym KPI z obszaru BHP nie zostały jeszcze w pełni uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu dot. Danych Społecznych. Planujemy uzupełnić te braki w roku sprawozdawczym 2024.

Krytyczna działalność biznesowa

Realizując cel Szwajcarskiego Stowarzyszenia Na Rzecz Odpowiedzialnego Inwestowania (SVVK-ASIR), które dostarcza swoim członkom usług umożliwiających im odpowiedzialne podejście do środowiska, społeczeństwa i gospodarki, Kuehne+Nagel zgłasza przypadki „krytycznej działalności biznesowej”, w ujęciu rocznym. „Krytyczna działalność biznesowa” to działalność prowadzona w sektorach mogącym potencjalnie zagrozić aspektom dobrych praktyk biznesowych. Z tego względu taka działalność jest poddawana corocznej ocenie. Zasada ta dotyczy działalności związanej z przychodami z przemysłu alkoholowego, obronnego, tytoniowego, rozrywkowego, węglowego, przemysłu związanego z bronią palną, hazardu, GMO, energii jądrowej i piasków roponośnych.

Zatwierdzenie raportu niefinansowego

Rada Dyrektorów otrzymała i zatwierdziła Raport Zrównoważonego Rozwoju Kuehne+Nagel za rok 2023.

W imieniu Rady Dyrektorów Kuehne + Nagel International AG Raport zatwierdził Przewodniczący Rady Dyrektorów dr Jörg Wolle.

W imieniu Zarządu Kuehne + Nagel International AG Raport zatwierdziła Członkini Zarządu odpowiedzialna za obszar ESG Sarah Kreienbühl.

Schindellegi, 10 kwietnia 2024 r.

Globalne wskaźniki ESG

Uwaga: wszystkie wskaźniki środowiskowe są podane w jednostkach metrycznych (tj. 1 tona = 1000 kg), wszystkie dane dotyczące emisji w 2023 r. zaokrąglono do trzech miejsc po przecinku.

Metodologie obliczeń i ogólne założenia opisano na stronach 72-75.

Dane środowiskowe	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Emisja gazów cieplarnianych (WTW)							
CO₂e Zakres 1							
Samochody służbowe	mln ton	0,018	0,021	0,018	0,02	0,03	
Logistyka drogowa (własne samochody ciężarowe)	mln ton	0,119	0,118*	0,094	0,12	0,08	przekształcenie w celu uwzględnienia ostatnich przejęć
Budynki: paliwo (w tym gaz)	mln ton	0,039	0,044	0,048	-	-	
Zakres 1 ogółem	mln ton	0,176	0,183*	0,016	0,014	0,011	
CO₂e Zakres 2							
Energia elektryczna (na poziomie lokalizacji)	mln ton	0,122	-	-	-	-	** nowa informacja
Energia elektryczna (na poziomie rynku)	mln ton	0,080	0,072*	0,08	0,17	0,20	* przekształcenie w związku z ulepszeniem metodologii
CO₂e Zakres 3							
Transport i logistyka (Zakres 3, kategoria 4) w tym:	mln ton	14,195	15,915*	16,4	12,9	16,6	przekształcenie w celu uwzględnienia ostatnich przejęć
■ Logistyka morska	mln ton	4,629	5,475*	-	-	-	
■ Logistyka lotnicza	mln ton	7,872	8,777*	-	-	-	
■ Logistyka drogowa	mln ton	1,694	1,681	-	-	-	
Podróże służbowe	mln ton	0,009	0,007*	0,005	0,2	1,2	
Dojazdy pracowników do pracy	mln ton	0,071	0,071*	0,008	0,011	0,3	* przekształcenie w związku z ulepszeniem metodologii
emisje CO₂e zakresu 3 „brutto”	mln ton	14,276	15,993*	16,4	13,2	18,1	

* przekształcenie informacji

** nowa informacja/KPI (nie występująca w 2022 r.)

Dane środowiskowe

Redukcja CO₂e zakresu 3 dzięki zakupowi zrównoważonych paliw w tym:

	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Redukcja CO ₂ e zakresu 3 dzięki zakupowi zrównoważonych paliw w tym:	mln ton	0,110	0,057				W oparciu o zrównoważone paliwa pozyskane przez KN
Emisje „netto” zakresu 3 ogółem	mln ton	14,166	15,936	16,4	13,2	18,1	
Emisje CO₂e ogółem (na poziomie lokalizacji)	mln ton	14,464	-	-	-	-	** nowa informacja
Emisje CO₂e ogółem (na poziomie rynku)	mln ton	14,442	16,191*	16,7	13,5	18,4	
Paliwa zrównoważone							
■ Logistyka morska (SMF)	ton	13 391	6 750	500	-	-	Głównie SAF ze źródeł dotowanych, w oparciu o paliwa pozyskane w 2023 r.
■ Logistyka lotnicza (SAF)	000' litrów	26 254	13 978	4 985	-	-	
Logistyka drogowa zakres 1 (HVO)		782	589	-	-	-	W oparciu o zużyte paliwa
Intensywność emisji GHG							
Intensywność emisji GHG	Emisje (t Co ₂ e) / przychód netto (mln CHF)	605	411	509***	663	873	***niepełna integracja danych dot. emisji ze znaczących przejęć
Zużycie energii w organizacji							
Zużycie energii elektrycznej ogółem	mln kWh	351	370*	371	376	391	przekształcenie w celu uwzględnienia ostatnich przejęć zgodnie z inwentaryzacją GHG
Zużycie gazu ziemnego ogółem	mln kWh	170	204	220	192	201	
Zużycie energii ogółem	mln kWh	521	574*	591	586	592	
Udział odnawialnej energii elektrycznej	procent	98	99	78	21	-	100% odnawialna energia elektryczna Kuehne+Nagel (98%, w tym ostatnie przejęcia)
Udział energii odnawialnej (energia elektryczna i gaz ziemny)	procent	66	64	49	14	-	

* przekształcenie informacji

** nowa informacja/KPI (nie występująca w 2022 r.)

Dane środowiskowe		Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Instalacje paneli fotowoltaicznych w lokalizacjach								
Liczba lokalizacji	liczba	86	69	32	23	-		
Moc wyjściowa	Mwp	74	50	31	25	-		– MWp=MW 'szczytowa', maksymalnie z wyłączeniem ostatnich przejęć
Odpady								
Odpady ogółem	000'ton	79	92*	109	209	496		
Odpady niebezpieczne	000'ton	1	4	1	21	22		
Odpady poddane recyklingowi	000'ton	51	55*	78	135	332		
Współczynnik recyklingu	procent	65	60*	72	65	67		
Odpady odzyskane	000'ton	9	15	10	19	21		
Odpady kierowane na wysypiska	000'ton	18	18	20	34	142		
Woda								
Zużycie wody ogółem	megalitry	730,0	678,7	773,6	890,6	965,9		Wzrost po części wskutek integracji danych z ostatnich przejęć
	m³	729,984	687,659	773,578	890,615	965,879		
Redukcja zużycia wody	procent	24	30	20	8	-		rok bazowy 2019

* przekształcenie informacji

** nowa informacja/KPI (nie występująca w 2022 r.)

Kwestie społeczne

	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Reprezentacja kobiet							
Kierownictwo najwyższego szczebla	stan osobowy	80 983	80 334	78,087	78,249	83 161	
(mężczyźni)	procent	40,5	39,5	38,9	35,8	35,0	
Kierownictwo najwyższego szczebla	procent	59,5	60,5	61,1	64,2	65,0	
(kobiety)	procent	49,4	49,5	49,6	48,3	48,1	
Kierownictwo wyższego szczebla	procent	50,6	50,5	50,4	51,7	51,9	
(mężczyźni)	procent	27,7	25,4	24,3	21,0	20,4	
Kierownictwo wyższego szczebla	procent	72,3	74,6	75,7	79,0	79,6	
(kobiety)							
Zarząd	FTE	75 304	75 194	73 516	72,021	78 448	
Mężczyźni							
Kobiety	FTE	94 218	95 079	93 288	93 238	99 113	
Poniżej 30 lat	1000 CHF	52	54	53	48	49	
30–50 lat							
Powyżej 50 lat	stan osobowy	1764	1705	1494	-	-	
Rada Dyrektorów							
Mężczyźni	procent	18	14	-	-	-	
Kobiety	procent	21	25	-	-	-	
Poniżej 30 lat							
30–50 lat	procent	22,2	22,6	22,5	21,0	23,0	
Powyżej 50 lat	procent	9,9	44,7	44,7	42,2	41,4	
Struktura rekrutacji - zatrudnieni		12,3	55,2	55,3	57,8	58,6	
Mężczyźni	procent	58,2	58,1	58,6	58,9	56,0	
Kobiety	procent	23,8	40,4	39,1	36,3	35,2	
Poniżej 30 lat	procent	34,4	59,6	60,9	63,7	64,8	
30–50 lat	procent	19,6	19,3	18,9	20,2	21,0	
Powyżej 50 lat	procent	6,3	31,7	31,1	27,9	27,3	
Struktura odejść pracowników		13,3	68,2	68,9	72,1	72,7	
Odejścia niepożądane (white-collar)	procent						
Odejścia ogółem (white-collar)	procent						

Kwestie społeczne

	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Reprezentacja kobiet							
Kierownictwo najwyższego szczebla (mężczyźni)	stan osobowy	154	156	155	158	177	
Kierownictwo najwyższego szczebla (kobiety)	stan osobowy	18	17	16	9	9	
	procent	10,5	9,8	9,4	5,4	4,8	
Kierownictwo wyższego szczebla (mężczyźni)	stan osobowy	770	782	741	835	882	
Kierownictwo wyższego szczebla (kobiety)	stan osobowy	239	250	222	228	222	
	procent	23,7	24,2	23,1	21,4	20,1	
Zarząd							
Mężczyźni	procent	89	100	-	-	-	
Kobiety	procent	11	-	-	-	-	
Poniżej 30 lat	procent		-	-	-	-	
30–50 lat	procent	11	-	-	-	-	
Powyżej 50 lat	procent	89	100	-	-	-	
Rada Dyrektorów							
Mężczyźni	procent	78	89	-	-	-	
Kobiety	procent	22	11	-	-	-	
Poniżej 30 lat	procent	-	-	-	-	-	
30–50 lat	procent	11	11	-	-	-	
Powyżej 50 lat	procent	89	89				
Struktura rekrutacji - zatrudnieni							
Mężczyźni	procent	58,8	58	-	-	-	
Kobiety	procent	41,5	42	-	-	-	
Poniżej 30 lat	procent	45,9	46,2	-	-	-	
30–50 lat	procent	46,6	46,5	-	-	-	
Powyżej 50 lat	procent	7,5	7,3	-	-	-	
Struktura odejść pracowników							
Odejścia niepożądane (white-collar)	procent	8	10,4	10,4	6,6	8,7	
Odejścia ogółem (white-collar)	procent	16,2	18,7	22,1	14,9	18,0	

Kwestie społeczne

	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019	Uwagi
Ukończone sesje szkoleniowe							
Szkolenia online	liczba	645 681	567 566	474 989	281 509	191 884	
Szkolenia na żywo	liczba	443 364	130 222	79 486	69 579	105 413	
Ogółem	liczba	1 089 045	697 788	554 475	351 088	297 297	
Udział w szkoleniach							
Kobiety	procent	50,4	52,9	52,5	49,4	45,0	
Mężczyźni	procent	49,6	47,1	47,5	50,6	55,0	
Menadżerowie	procent	18,2	14,4	17,1	17,8	17,0	
Pracownicy	procent	81,8	85,6	82,9	82,2	83,0	
Godziny szkoleń							
Godzina szkoleniowa na osobę pracującą w biurze	godziny	19,4	19,1	-	-	-	
BHP							
Liczba ofiar śmiertelnych (FAT) Uwaga: (x) związane z wypadkiem osoby trzeciej	liczba	0 (0)	0 (1)	1 (1)	1 (2)	1 (3)	
Częstotliwość wypadków skutkujących utraconym czasem pracy (LTIF)		8,00	8,8	10,24	10,80	13,22	
Ogółem przypadki podlegające zgłoszeniu (TRCF)		9,40	11,8*	13,33	14,40	17,66	
Przypadki utraconych dni pracy (LWC)		1458	1468	1688	1834	2434	
Utracone dni pracy (LWD)		26 760	29 351	30 581	32 067	41 733	
Czyn niebezpieczny / Warunek niebezpieczny		84 022	83 730	44 302	36 271	43 522	
Zgłoszone naruszenia przepisów BHP	liczba	0	0	4	n/d	n/d	
Krytyczna działalność biznesowa							
Udział krytycznej działalności biznesowej	procent przychodów	2,4	2,2	2,8	4	n/d	

* przekształcenie informacji

** nowa informacja/KPI (nie występująca w 2022 r.)

Lokalne wskaźniki ESG

Dane środowiskowe	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019
Emisje CO₂ ogółem						
CO ₂ na FTE	kg	674	709	2460	4264	4309
CO ₂ na 100 m ²	kg	668	804	3013	4745	4306
Energia						
Zużycie energii elektrycznej ogółem	mln kWh	6,7	7,256	8,103	9,027	9,454
	kWh/FTE	3,528	3,611	3,904	5,141	5,306
	kWh/100m ²	4,229	4,095	4,792	5,721	5,302
Gaz ziemny ogółem	mln kWh	6,336	7,05	10,38	7,8708	7,315
Zużycie energii ogółem (energia + gaz ogółem)	mln kWh	13,036	14,306	18,483	116,8978	16,769
Udział energii odnawialnej (energia elektryczna i gaz)	procent	100	100	48,72	9	0
LED						
Powierzchnia budynków z oświetleniem LED	procent	93	92	90	74	59
Gospodarka odpadami						
Odpady ogółem	tona	4269,451	4140,078	4371,691	2005,457	1094,872
Odpady niebezpieczne	tona	80,74	46,717	10,068	23,776	3,354
Odpady recyklingowane	tona	3892,874	3851,8	4115,193	1830,24	828,143
Wskaźnik recyklingu	procent	91,93*	94*	91*	76*	-
Odpady zmieszane	tona	295,8378	241,561	246,430	151,441	263,375
Woda						
Zużycie wody ogółem	m ³	15350	16154	16345	23431,441	23127,5
Redukcja zużycia wody	procent	-5%	-1%	-30%	1%	-

Dane społeczne		Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019
Pracownicy							
Liczba osób pracujących	liczba pracowników		1729	1770	1694	1599	1567
Kobiety	procent		46,44	47,57	46,58	47,78	48,5
Mężczyźni	procent		53,56	52,43	53,42	52,22	51,5
Kobiety (White-collar)	procent		48,47	46,56	48,72	51,91	52,48
Mężczyźni (White-collar)	procent		51,53	44,72	51,28	48,09	47,52
Kobiety (Blue-collar)	procent		44,62	53,44	45,05	45,29	46,26
Mężczyźni (Blue-collar)	procent		55,38	55,28	54,95	54,71	53,74
Liczba etatów	etat		1647,4	1672,2	1578,6	1469,2	1463,2
Liczba etatów u z uwzględnieniem pracowników tymczasowych	liczba		1968,1	1987,7	1993,4	1843,2	1867,3
Stażyści							
Liczba stażystów	liczba		99	123	100	93	100
Wzrost liczby stażystów	procent		-19,51	23	7,53	-7	-
Struktura wieku							
Poniżej 30	procent		24,81	26,05	27,33	25,52	26,61
Poniżej 30 (kobiety)	procent		41,49	43,38	42,12	41,91	40,77
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent		58,51	56,62	57,88	58,09	59,23
Pomiędzy 30-50	procent		63,68	62,71	61,63	62,97	62,22
Pomiędzy 30-50 (kobiety)	procent		47,23	49,01	47,99	49,26	50,67
Pomiędzy 30-50 (mężczyźni)	procent		52,77	50,99	52,01	50,74	49,33
Powyżej 50	procent		11,51	11,24	11,04	11,51	11,17
Powyżej 50 (kobiety)	procent		52,76	49,25	49,73	52,72	54,86
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent		47,24	50,75	50,27	47,28	45,14
Reprezentacja kobiet							
Osoby kierujące pracownikami (kobiety)	liczba pracowników		60	75	-	-	-
Osoby kierujące pracownikami (mężczyźni)	liczba pracowników		136	128	-	-	-

Dane społeczne		Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019
Zarząd (KRS)							
Kobiety	procent		38,46	41,67	33,33	41,67	54,55
Mężczyźni	procent		61,54	58,33	66,67	58,33	45,45
Poniżej 30	procent		0	0	0	0	0
Pomiędzy 30-50	procent		46,15	50,00	50,00	58,33	63,64
Powyżej 50			53,85	50,00	50,00	41,67	36,36
National Management Team							
Kobiety	procent		25,00	33,33	33,33	38,46	46,15
Mężczyźni	procent		75,00	66,67	66,67	61,54	53,85
Poniżej 30	procent		0	0	0	0	0
Pomiędzy 30-50	procent		50,00	50,00	50,00	53,85	61,54
Powyżej 50	procent		50,00	50,00	50,00	46,15	38,46
Struktura rekrutacji – zatrudnienia							
Kobiety	procent		33,08	39,13	41,08	38,41	33,71
Mężczyźni	procent		66,92	60,87	58,92	61,59	66,29
Poniżej 30	procent		49,81	47,34	40,65	41,30	34,83
Pomiędzy 30-50	procent		46,39	47,58	52,04	52,17	55,62
Powyżej 50	procent		3,80	5,07	7,31	6,52	9,55
Fluktuacja kadr							
Niechciana fluktuacja kadr (white-collar)	procent		8,42	14,57	12,77	8,63	12,07
Fluktuacja kadr łącznie (white-collar)	procent		14,54	19,85	17,24	11,22	18,54

Dane społeczne	Jednostka	2023	2022	2021	2020	2019
Ukończone szkolenia						
Szkolenia online	liczba	7400	5611	10020	5760	2756
Szkolenia na żywo	liczba	8697	5406	461	887	1509
Ogółem	liczba	16097	11017	10481	6647	4265
Udział w szkoleniach ogółem						
Kobiety	procent	46	50	48	54	51
Mężczyźni	procent	54	50	52	46	49
Kierownicy	procent	16	18	17	23	15
Pracownicy	procent	84	82	83	77	85
Godziny szkoleniowe						
Godzina szkoleniowa na osobę pracującą w biurze	godzina	32				
Zdrowie i bezpieczeństwo						
FAT	liczba	0	0	0	0	0
LTIF	liczba	2,14	3,11	3,54	4,16	5,17
TRCF	liczba	9,00				
LWC	liczba	8	12	14	12	14
LWD	liczba	169	633	993	914	914
MTC	liczba	1	4			
Czyn niebezpieczny / Warunek niebezpieczny	liczba	452	303	205	79	n/a
Zgłoszone naruszenia przepisów BHP	liczba	0	0	0	0	0

Indeks GRI

Deklaracja dot. użytkowania	Kuehne+Nagel sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r.
Użyto GRI 1	GRI 1: Data utworzenia: 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI / Inne źródło	Informacja	Oznaczenie	Lokalizacja/strona	Pominiecie
Informacje ogólne - standardowe				
GRI 2: Informacje ogólne, 2021	2-1	Informację o organizacji	AR 2023 ¹	19, 20
	2-2	Podmioty objęte raportem zrównoważonego rozwoju organizacji	AR 2023 SR 2023 ²	64
	2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	Raport Zrównoważonego Rozwoju (SR) (1.1.2023-31.12.2023), opublikowany 10.4.2024 Osoba kontaktowa do celów Raportu Zrównoważonego Rozwoju za rok 2023: Isabel.Krauss@kuehne-nagel.com, marta.papierniak@kuehne-nagel.com Sprawozdanie Roczne (AR) za rok 2023: 1.1.2023-31.12.2023, opublikowane 01.03.2024	
	2-4	Przekształcenia informacji	SR 2023	64, 68-70
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	SR 2023	64, 68
	2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	AR 2023 SR 2023	3 8
	2-7	Pracownicy	SR 2023	70-71
	2-8	Pracownicy niezatrudnieni	SR 2023	70
	2-9	Struktura zarządzania i skład organów zarządzających	AR 2023	19-38
	2-10	Powołanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	AR 2023	26
	2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego		22

¹Raport Roczny 2023
²Raport Zrównoważonego Rozwoju 2023

GRI 2: Informacje ogólne, 2021	2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego jako nadzorującego zarządzanie oddziaływaniem przedsiębiorstwa	SR 2023	11	
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności w celu zarządzania oddziaływaniem przedsiębiorstwa	SR 2023	11	
	2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	SR 2023	11	
	2-15	Konflikt interesów	AR 2023	20	Akcjonariusze są informowani o potencjalnym konflikcie interesów
	2-16	Przekazywanie informacji krytycznych	SR 2023	11	
	2-17	Wspólna wiedza najwyższego organu zarządzającego	AR 2023	21-25	
	2-18	Ocena działania najwyższego organu zarządzającego			Ograniczenia związane z poufnością informacji
	2-19	Polityka płacowa	AR 2023	40	
	2-20	Proces określania wynagrodzenia	AR 2023	40	
	2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia			Wynagrodzenie CEO: AR, str. 42 Koszty FTE: AR, str. 2
	2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	SR 2023	3-5, 9	
	2-23	Zobowiązania w zakresie polityki	SR 2023	47, 52-54	
	2-24	Uwzględnianie zobowiązań z zakresu polityki	SR 2023	52-54	
	2-25	Procesy łagodzenia negatywnego oddziaływania	SR 2023	47, 51-53	
	2-26	Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania wątpliwości	SR 2023	47, 51-53 97, 102	
	2-27	Przestrzeganie przepisów i regulacji	AR 2023	95, 100	
	2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach	SR 2023	23	
	2-29	Podejście do angażowania interesariuszy	SR 2023	50-51	
	2-30	Układy zbiorowe	SR 2023	47	

1 Sprawozdanie Roczne za rok 2023

2 Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2023

Ocena istotności i lista istotnych tematów			
GRI 3:	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	SR 2023	12-13
Istotne tematy 2023	3-2 Lista istotnych tematów	SR 2023	12
Innowacyjne produkty i usługi			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	17
Istotne tematy 2023			
Relacje z klientami i satysfakcja klienta			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	17, 20-21
Istotne tematy 2023			
Zaangażowanie dostawców			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	19
Istotne tematy 2023			
Zrównoważony łańcuch dostaw			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	22-23
Istotne tematy 2023			
Emisje gazów cieplarnianych i zmiany klimatyczne			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	25-27, 30-32
Istotne tematy 2023			
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie (Zakres 1) emisje GHG	SR 2023	68
	305-2 pośrednie emisje GHG związane z energią (Zakres 2)	SR 2023	68
	305-3 Inne pośrednie emisje GHG (Zakres 3)	SR 2023	68
	305-4 Intensywność emisji GHG	SR 2023	69
Zużycie energii			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2023	28-29, 33
Istotne tematy 2021			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	SR 2023	69
Zużycie wody			
GRI 3:	3-3 Zarządzanie tematami istotnymi	SR 2023	28-29, 33
Istotne tematy 2021			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie wody	SR 2023	69

Gospodarka odpadami i recykling			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	34-36
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Generowanie odpadów i istotne oddziaływanie związane z odpadami	SR 2023	34-36
	306-2 Zarządzanie istotnym oddziaływaniem związanym z odpadami	SR 2023	34-36
	306-3 Wygenerowane odpady	SR 2023	70
	306-4 Odpady nie skierowane do utylizacji	SR 2023	70
	306-5 Odpady skierowane do utylizacji	SR 2023	70
Zarządzanie towarami niebezpiecznymi			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	39
GRI 306: Odpady 2016	306-6 Znaczące wycieki	SR 2023	39
Satysfakcja i retencja pracowników			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	40-42
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Nowi pracownicy i rotacja pracowników	SR 2023	71-72
	401-2 Świadczenia przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin a nieprzysługujące pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin i pracownikom tymczasowym	SR 2023	41
Rozwój pracowników			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	42-43
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych na rok na pracownika	SR 2023	72
	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w transycji	SR 2023	40-42
	404-3 Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i oceny rozwoju kariery	SR 2023	44

Różnorodność, równość i włączanie			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	44-47
GRI 405: Różnorodność i równe szanse 2016	405-1 Różnorodność w organach zarządzających i wśród pracowników	SR 2023	70-71
Prawa człowieka i prawa pracownicze			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	44-47
GRI 405: Prace dzieci 2016	405-1 Operacje i dostawcy narażeni na znaczne ryzyko incydentów związanych z pracą dzieci	SR 2023	70-71
Bezpieczeństwo i higiena pracy			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	48-49
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	SR 2023	48-49
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	SR 2023	48-49
	403-5 SSzkolenia BHP dla pracowników	SR 2023	48-49
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie oddziaływania na BHP bezpośrednio związanego z relacjami biznesowymi	SR 2023	48-49
	403-8 Pracownicy uwzględnieni w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	SR 2023	48-49
	403-9 Urazy związane z pracą	SR 2023	48-49, 72
	403-10 Pogorszenie stanu zdrowia związane z pracą	SR 2023	49, 72
Odpowiedzialna komunikacja			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	50-51
Uczciwość biznesowa			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2022	52-54
GRI 201: Wydajność ekonomiczna 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna generowana i dystrybuowana	AR 2022	2

Uczciwość biznesowa			
GRI 205: Antykorupcja 2016	205-2 Komunikacja i szkolenia w zakresie polityk i procedur zapobiegania korupcji	SR 2023	52
	205-3: Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania		W stosownych przypadkach istotne potwierdzone incydenty i sprawy sądowe dotyczące korupcji są ujawniane w sprawozdaniu rocznym.
GRI 206: Zachowania sprzeczne z zasadami konkurencji	206-1 Postępowania sądowe dotyczące - zachowań sprzecznych z zasadami konkurencji i praktyk monopolowych		W stosownych przypadkach istotne potwierdzone incydenty i sprawy sądowe dotyczące korupcji są ujawniane w sprawozdaniu rocznym.
GRI 207: Podatki 2019	207-1 Podejście do kwestii podatkowych	SR 2023	54
	207-2 Zarządzanie podatkami, kontrola i zarządzanie ryzykiem podatkowym	SR 2023	54
	207-3 Zaangażowanie interesariuszy i zarządzanie wątpliwościami związanymi z podatkami	SR 2023	54
Przygotowanie firmy, odporność i reagowanie na katastrofy			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	54
Prywatność i bezpieczeństwo danych			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	SR 2023	57
GRI 418: Prywatność klienta 2016	418-1 Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia poufności i utraty danych klienta	SR 2023	Nieuzasadnione skargi dotyczące naruszenia poufności i utraty danych klienta w okresie sprawozdawczym.

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