

Edycja 2024

Raport Zrównoważonego Rozwoju



Spis treści

3	Tytułem wstępu
6	Wiadomość od Rady Nadzorczej
7	Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju w 2024
8	Nasza działalność biznesowa
10	Strategia i osiągnięcia w zakresie ESG
12	Ład korporacyjny
14	Analiza istotności
15	Zaangażowanie interesariuszy
18	Postępy w zakresie ESG
20	Środowisko
21	Zmiana klimatu
32	Zapobieganie zanieczyszczeniom
35	Odpady i gospodarka cyrkularna
38	Kwestie społeczne
39	Warunki społeczne
43	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich
44	Prawa człowieka
48	Angażowanie społeczności
50	Ład korporacyjny
50	Uczciwość biznesowa i kultura korporacyjna
54	Zarządzanie dostawcami
56	Fakty, dane i gwarancje
56	Podsumowanie celów w zakresie kwestii niefinansowych (indeks OR 964)
60	Wyniki w zakresie ESG
64	Lokalne wskaźniki ESG
67	Księgowanie i polityka w zakresie danych
71	Wykaz skrótów
72	Indeks TCFD
73	Indeks GRI

Tytułem wstępu



Drodzy Czytelnicy,

Zaangażowanie w praktyki ESG stanowi fundament długoterminowego rozwoju naszej organizacji. Tak samo jak my, również wielu spośród naszych klientów angażuje się w realizację celów opartych na nauce i traktuje nas jak partnera dostarczającego rozwiązania umożliwiające osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju. Tę pasję dzielają także nasi koledzy i koleżanki, znajdujący sens w pracy dla naszej organizacji, która każdego dnia realizuje zasady ESG. Jednocześnie nasze dążenie do stania się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw wspierającym zrównoważoną przyszłość jest dla nich powodem do dumy.

Z myślą o zrównoważonym rozwoju, w pełni angażujemy się w skalowanie naszych rozwiązań niskoemisyjnych, a także zacieśnianie współpracy i partnerstw zarówno z klientami, jak i partnerami z branży.

W minionym roku jednym z wyjątkowych momentów była dla mnie wizyta w naszym najnowszym i największym centrum usług zlokalizowanym w miejscowości Mantua (Włochy)

i dedykowanym jednemu z naszych klientów: firmie Adidas. Ta supernowoczesna placówka może obsłużyć do pół miliona paczek dziennie, wykorzystuje wyłącznie energię ze źródeł odnawialnych i uzyskała Złoty Certyfikat systemu oceny zielonych budynków LEED, co czyni ją jednym z najbardziej zaawansowanych i najbardziej zrównoważonych centrów logistycznych Europy. To centrum logistyczne stanowi doskonały przykład naszego zaangażowania we wspieranie klientów w dążeniu do realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

Jesteśmy także dumni z naszych działań na rzecz wspierania różnorodności i tworzenia włączającej kultury w miejscu pracy. Nasze ostatnie inicjatywy w tym zakresie, jak na przykład wdrożony w Zjednoczonym Królestwie program stażowy skierowany do osób nieneurotypowych przyczynia się do budowania wspierającego, dynamicznego środowiska pracy umożliwiającego rozwój każdej osobie.

Jest to korzystne nie tylko dla naszych pracowników, ale również dla działalności biznesowej naszej firmy.

Z myślą o przyszłości, wytoczyliśmy sobie ambitne cele w dążeniu do dalszej redukcji naszego wpływu na środowisko oraz zwiększania naszego wkładu społecznego. Dążymy do osiągnięcia przejrzystości i nadal będziemy Was informować o poczynionych w tym zakresie postępach.

Dziękujemy, że jesteście z nami w tej podróży. Wspólnie budujemy zrównoważoną przyszłość dla nas wszystkich.

Stefan Paul
Dyrektor Zarządzający



Tytułem wstępu

Drogi Czytelniku, Droga Czytelniczko,

żyjemy w czasach, w których odpowiedzialne prowadzenie biznesu przestało być tylko wyborem. Stało się koniecznością i obowiązkiem wobec nas samych i przyszłych pokoleń. W niniejszym raporcie przedstawiamy inicjatywy zrównoważonego rozwoju, które realizowaliśmy w 2024 r. Te działania wynikają z naszego przekonania, że biznes ma potencjał i odpowiedzialność, aby tworzyć wartość wykraczającą poza wymiar finansowy; wartość dla ludzi i planety, na której żyjemy.

Każdy dzień to dla nas szansa na realizowanie misji, która nadaje sens naszej pracy: współtworzenie świata, w którym dobrobyt ekonomiczny idzie w parze z poszanowaniem zasobów naturalnych i godności człowieka. Mierzenie emisji gazów cieplarnianych, poszukiwanie skalowalnych rozwiązań, wprowadzanie zrównoważonych opcji logistycznych to nie tylko działania biznesowe – to konkretne kroki w kierunku tworzenia nowej codzienności, w której chcemy żyć. Naszą drogę opieramy na podstawie pięciu elementów: dostępie do czystych technologii, transparentności poprzez dane, alternatywnych rozwiązaniach logistycznych, optymalizacji łańcucha dostaw oraz wdrażaniu najnowszych praktyk branżowych, które inspirują naszych klientów, kontrahentów i konkurencję branżową do zmian.

W obszarze środowiskowym realizujemy konkretne działania na rzecz ochrony środowiska naturalnego.

W 2024 r. zredukowaliśmy o 12% wskaźnik intensywności emisji w przeliczeniu na pracownika, co stanowi ważny krok w realizacji naszych zobowiązań środowiskowych. Od kilku lat we wszystkich lokalizacjach korzystamy wyłącznie z zielonej energii, a 95% powierzchni jest oświetlona energooszczędnymi lampami LED. W operacjach magazynowych wdrażamy zasadę 5R, systematycznie redukując użycie plastiku i minimalizując ilość odpadów. Utrzymujemy wskaźnik recyklingu na poziomie ok. 90%, i stale szukamy rozwiązań, które pozwalają nam skutecznie zamykać obieg opakowań. W ramach działań na rzecz bioróżnorodności od 2020 r. kontynuujemy patronat nad 20 pasiekami rodzin pszczelich, pielęgnujemy i dosiewamy łąki kwiatowe w lokalizacjach magazynowych oraz zasadziliśmy trzeci już las liściasty objęty patronatem Fundacji Las na Zawsze. Ta ostatnia inicjatywa została wyróżniona globalnie w ramach programu Community Engagement Awards Kuehne+Nagel.

Transformacja floty osobowych samochodów służbowych postępuje zgodnie z planem – obecnie ponad 20% stanowią pojazdy hybrydowe lub elektryczne. Kontynuujemy inwestycje w technologie, które pozwalają systematycznie redukować ślad węglowy zarówno w naszych operacjach, jak i w łańcuchach dostaw naszych klientów. Objawia się to poprzez wsparcie w dywersyfikacji modeli dostaw, inwestycje w biopaliwa morskie, drogowe i lotnicze oraz wprowadzenie modelu księgowego Book and Claim, który zwiększa dostępność niskoemisyjnych rozwiązań.

Tytułem wstępu

W wymiarze społecznym w 2024 r. firma na szczeblu globalnym wdrożyła politykę praw człowieka oraz różnorodności, równości i włączania. Dążymy do tworzenia środowiska pracy, w którym każdy ma poczucie przynależności, równe szanse i możliwość rozwoju swojego potencjału. Zespół zarządzający skierował do wszystkich kierowników zespołów przesłanie „zero tolerancji dla dyskryminacji”, wsparte materiałami omawiającymi kluczowe zagadnienia dotyczące naszych polityk i przeciwdziałania zachowaniom niewłaściwym. Z lokalnej inicjatywy opracowaliśmy również procedurę antymobbingową, która podnosi świadomość zjawiska mobbingu oraz innych niepożądanych zachowań i ustanawia jasne zasady przeciwdziałania oraz postępowania w przypadku ich wystąpienia.

W 2024 r. Kuehne+Nagel w Polsce po raz pierwszy w historii otrzymało certyfikat Great Place to Work®. To wyróżnienie jest potwierdzeniem, że wspólnie zbudowaliśmy kulturę organizacyjną, która bazuje na współpracy i autentycznej dbałości o dobrostan każdej osoby pracującej w firmie. Przyznanie certyfikatu nastąpiło na podstawie kompleksowej oceny opinii zespołu oraz niezależnej analizy przeprowadzonej przez organizatorów. Jestem szczególnie dumna z tego, że to właśnie głos naszych pracowników zadecydował o tym wyróżnieniu – to oni codziennie budują kulturę i dbają o atmosferę, którą wspólnie tworzymy, i to ich pozytywne opinie stanowią najcenniejsze potwierdzenie, że zmierzamy we właściwym kierunku.

Jednocześnie inwestujemy w rozwój przyszłych pokoleń specjalistów. W ramach projektu ambasadorskiego na uczelniach wyższych przeprowadziliśmy 20 spotkań z młodzieżą akademicką, dzieląc się wiedzą podczas warsztatów poświęconych takim tematom jak mozaika klimatyczna, lean management czy cyfryzacja w transporcie morskim. Tradycją stały się także spotkania z dziećmi, objętymi programem Akademia Przyszłości, podczas których pokazujemy, jak wygląda praca w branży logistycznej. Jesteśmy przekonani, że skuteczna transformacja w kierunku zrównoważonego rozwoju wymaga współpracy całego ekosystemu biznesowego. Aktywnie dzielimy się doświadczeniami i praktykami z partnerami biznesowymi, przyczyniając się do rozpowszechniania odpowiedzialnych modeli działania. Wspólnie poszukujemy rozwiązań, które łączą korzyści ekonomiczne z pozytywnym wpływem na środowisko i społeczeństwo.

Zapraszam do lektury pełnego raportu, który szczegółowo prezentuje nasze działania w kierunku zrównoważonego rozwoju. Jest on jednym z czterech filarów naszej strategii Roadmap 2026 i Vision 2030 – stania się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw wspierającym zrównoważoną przyszłość.

Miłej lektury!
Emilia Górską-Mytyk
Dyrektorka Zarządzająca
Kuehne+Nagel w Polsce

Od Zarządu



Drodzy Czytelnicy,

Wracając myślą do minionego roku, pragnę z dumą podkreślić, że nasza organizacja poczyniła znaczące postępy na drodze do realizacji celów zrównoważonego rozwoju. Nasze zaangażowanie we wspieranie zrównoważonej przyszłości zostało wzmocnione poprzez ścisłą współpracę w ramach jednostek biznesowych i funkcjonalnych. To ujednolicone, zharmonizowane podejście nie tylko umocniło pozycję kwestii zrównoważonego rozwoju w naszej działalności biznesowej, ale również umożliwia nam dążenie do wspólnego celu.

Oferujemy klientom całą gamę konkurencyjnych rozwiązań umożliwiających zrównoważony rozwój, jak np. paliwa niskoemisyjne czy pojazdy elektryczne, których popularność stale rośnie. Postępy te nie tylko pomagają obniżać emisje dwutlenku węgla, ale również wspierają naszych klientów w realizacji celów zrównoważonego rozwoju.

Nasze zaangażowanie w zakresie zrównoważonego rozwoju podkreślają także inwestycje w energię odnawialną. To dzięki nim ponad 98% elektryczności w naszych lokalizacjach pochodzi właśnie ze źródeł odnawialnych. Ponadto ekwiwalent 26% firmowego zapotrzebowania na energię elektryczną pokrywamy dzięki produkcji z instalacji fotowoltaicznych zainstalowanych w naszych lokalizacjach.

Pragnąc docenić wyjątkowe starania naszych zespołów i zaangażowanie pracowników w wolontariat, zainaugurowaliśmy program Community Engagement Awards, w ramach którego przyznajemy nagrody za angażowanie społeczności. Do programu zgłoszono ponad 125 projektów z 34 krajów, co jest dowodem na moc wspólnego działania, a w szczególności wspólnego oddziaływania na poziomie lokalnym.

Wsluchiwanie się w potrzeb naszych pracowników i zapewnianie im pozytywnych doświadczeń niezmiennie pozostaje fundamentem naszej strategii. Z dumą informujemy, że Kuehne+Nagel posiada teraz certyfikaty Great Place to Work w 64 krajach świata, czyli o 11 więcej niż przed rokiem.

Razem zmieniamy świat na lepsze.

Jestem głęboko przekonana, że nasze wspólne działania nadal będą motorem pozytywnych zmian.

Sarah Kreienbhl
Dyrektorka HR dodatkowo
odpowiedzialna za strategię ESG i QSHE

Główne zagadnienia zrównoważonego rozwoju 2024

Kategoria	Cele strategiczne	Najważniejsze wyniki i osiągnięcia
Środowisko 	■ Do roku 2030: Redukcja emisji gazów cieplarnianych, wyrażonych w wartościach bezwzględnych, z działalności zakresu 1, 2, 3 o 33% (w porównaniu do poziomu bazowego z 2019 r.) ■ Do roku 2030: Korzystanie z energii pochodzącej w 100% ze źródeł odnawialnych ■ Do roku 2030: Produkcja 30% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w naszych lokalizacjach (cel pośredni: 25% do 2024 r.)	■ 16,740 mln ton całkowitych emisji GHG (+16% rok do roku, -9% w porównaniu do poziomu bazowego*) ■ Wykorzystywanie energii w 67% pochodzącej ze źródeł odnawialnych w naszych lokalizacjach (2023: 66%), Wykorzystywanie energii elektrycznej w 99% pochodzącej ze źródeł odnawialnych (2023: 98%) ■ Produkcja 26% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w naszych lokalizacjach** (2023: 20%) ■ Zakup zrównoważonych paliw: ■ Logistyka morska: 270 ton SMF (-98% rok do roku***) ■ Logistyka lotnicza: 29 mln litrów SAF (+21% rok do roku) ■ Logistyka drogową: 1,2 mln litrów HVO (+56% rok do roku) ■ Logistyka kontraktowa: 2,9 mln litrów HVO (dzięki wprowadzeniu rozwiązania Book and Claim w 2024 r.) ■ Redukcja emisji GHG z zakresu 3 o 80 000 ton dzięki zastosowaniu paliw zrównoważonych****
Kwestie społeczne 	■ Zero wypadków śmiertelnych ■ 2025: redukcja czasu pracy utraconego wskutek wypadków (LTIF): ■ Utrzymanie wskaźnika LTIF na poziomie < 3,0 ■ Obniżenie wskaźnika LTIF o 10% w skali roku, jeśli wyniesie on więcej niż 3,0 ■ Do końca 2025 r.: wprowadzenie jednej inicjatywy angażującej społeczność w każdym kraju	■ Zero ofiar śmiertelnych drugi rok z rzędu ■ Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF): 8,00 (2023: 8,00) ■ Rozpoczęcie programu angażowania społeczności Community Engagement Awards: 125 projektów w 34 krajach zgłoszonych do końca 2024 r ■ Certyfikaty „Great Place to Work” (GPTW) w 64 krajach świata, poziom uczestnictwa w badaniach GPTW i Voice of Employee >80%
Ład korporacyjny 	■ Do końca 2025 r.: wprowadzenie nowego narzędzia do zarządzania dostawcami w 50 głównych krajach świata ■ Coroczne szkolenie z Kodeksu Postępowania Kuehne+Nagel: wskaźnik uczestnictwa > 95%	■ Wprowadzanie narzędzia do zarządzania dostawcami: aktualnie w toku w 15 krajach ■ Wprowadzenie wzmocnionego Kodeksu Postępowania Dostawcy ■ Do końca roku: zatwierdzenie 612 firm w ramach procesu Integrity Due Diligence ■ Wskaźnik ukończenia corocznego kursu z Kodeksu Postępowania: 96%

* Wartości bazowych nie przekształcono po przejściach i zmianach metodologii

** Produkcja ekwiwalentu na podstawie zużycia energii elektrycznej w 2023 r.

*** Redukcja wynikająca z metodyki alokacji SMF do odpowiedniego roku sprawozdawczego

**** Dzięki wprowadzeniu rozwiązania Book and Claim w łańcuchu dostaw

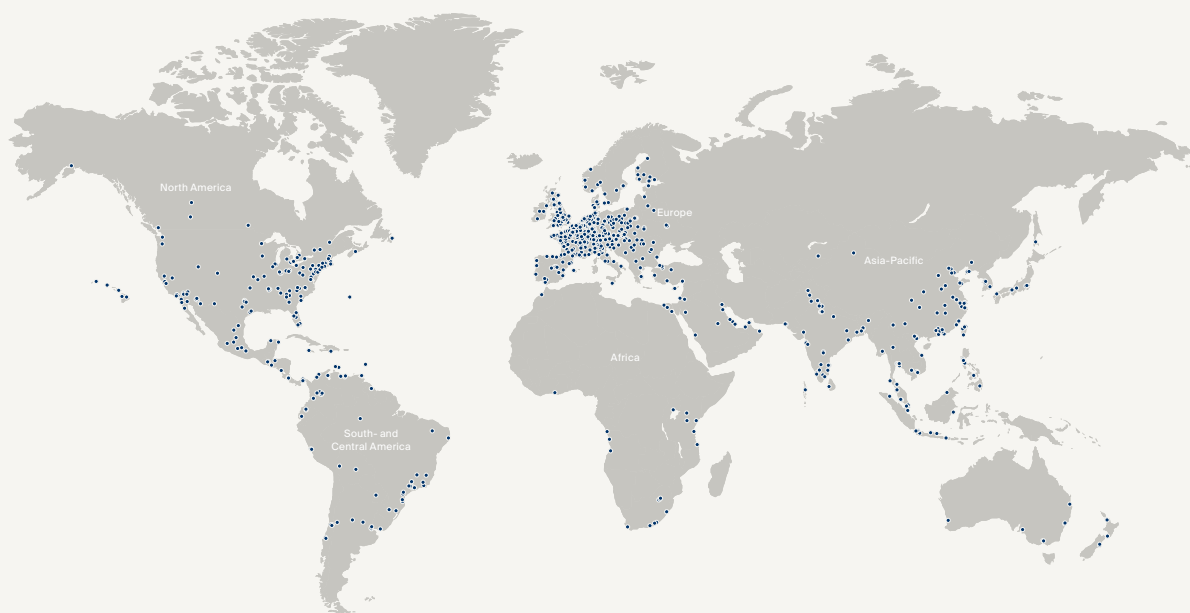
Nasza działalność biznesowa

80 215 pracowników Kuehne+Nagel zlokalizowanych w 94 krajach dostarcza usługi transportowe i logistyczne klientom na całym świecie. Łącząc kontynenty, zaspokajamy krótko- i długoterminowe potrzeby klientów budując bardziej innowacyjny i zrównoważony łańcuch dostaw.

Nasze jednostki biznesowe logistyki morskiej, lotniczej, drogowej i kontraktowej oferują kompleksowe rozwiązania multimodalne typu end-to-end, dzięki którym, poprzez obsługiwane wolumeny, nasza organizacja jest jednym z największych spedytorów na świecie.

Siedziba holdingu Kuehne+Nagel International AG (KNI) mieści się w Szwajcarii, a jego akcje (KNIN) są notowane na wiodącym indeksie rynkowym (SMI) Szwajcarskiej Giełdy Papierów Wartościowych (SIX).

Obsługując ponad 400 000 klientów, Kuehne+Nagel wykorzystuje model biznesowy typu asset-light, co oznacza, że dostarczając usługi, podejmujemy współpracę z zaufanymi przewoźnikami i liniami lotniczymi.

**94**

kraje

**1,345**

lokalizacji

**80,215**

pracowników

**24,802**milionów CHF
obrotów netto

Usługi logistyczne end-to-end

Konsolidujemy i synchronizujemy dane o łańcuchu dostaw, aby stały się one łatwo dostępne dla zespołów i 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 dopasować rozwiązania logistyczne do potrzeb klientów reprezentujących branżę lotniczą, motoryzacyjną,

czy sektory nowej mobilności, sektor konsumencki, opieki zdrowotnej, technologiczny, półprzewodników, przemysłu i towarów szybko psujących się. Ten podzielony na segmenty multimodalny model biznesowy typu asset light pozwala nam sprawnie skalować i dostosowywać nasze usługi. Dzięki naszej globalnej obecności i relacjom rynkowym wykorzystujemy najnowsze innowacje w łańcuchu dostaw, aby utrzymać pozycję lidera na rynku.

Nasza strategia Roadmap (opisana w następnym rozdziale) uwzględnia tę ambicję, jednocześnie promując jakość i zaufanie.

Dzięki ciągłym inwestycjom, długoterminowej wizji i zaangażowanym ekspertom nasza organizacja ma pełny ogłód 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 także rozwiązania dla łańcucha wartości, takie jak ubezpieczenie ładunku (cargo), widoczność i raportowanie emisji, projektowanie i optymalizacja łańcucha dostaw, zarządzanie zwrotami oraz kontrole jakości.

Zakres kompleksowych usług logistycznych



ESG: strategia, osiągnięcia i ład korporacyjny



Roadmap 2026

Strategia Roadmap 2026 stanowi część wizji Kuehne+Nagel: Vision 2030, zgodnie z którą pragniemy stać się najbardziej zaufanym partnerem w łańcuchu dostaw wspierającym zrównoważoną przyszłość. Na naszą strategię składają się cztery filary, w obrębie których odnotowaliśmy postępy w 2024 roku.

Kuehne+Nagel Experience

Satysfakcja i retencja klientów oraz pracowników to w perspektywie długoterminowej droga do zrównoważonego rozwoju. Filar ten zapewnia zarówno klientom, jak i pracownikom Kuehne+Nagel spójne doświadczenie na całym świecie. Najważniejsze cele wytyczone w 2024 roku zostały już w pełni lub w dużej mierze osiągnięte. Więcej informacji na temat poziomu uczestnictwa w badaniu i najważniejszych wynikach znajduje się w części raportu poświęconej zaangażowaniu interesariuszy.

Market Potential

Rozwiązania o wysokiej wartości dodanej i szerszy zasięg geograficzny sprzyjają skalowalnemu oddziaływaniu oraz inkluzywności na zróżnicowanych rynkach, a jednocześnie wpisują się w cele w zakresie zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej. Aby wspierać rozwój naszego biznesu, w 2024 roku sfinalizowaliśmy przejęcie City Zone Express, a na początku 2025 roku staliśmy się większościowym udziałowcem IMC wzmacniając tym samym jednostkę biznesową logistyki morskiej.

Digital Ecosystem

Aby w dalszym ciągu dostarczać właściwe towary właściwym osobom, we właściwym czasie, Kuehne+Nagel realizuje modernizację i migrację swojego środowiska IT do chmury. Wykorzystanie big data, sztucznej inteligencji oraz automatyzacji umożliwia podejmowanie decyzji na podstawie danych, zwiększa przejrzystość i przyczynia się do optymalizacji zasobów. W 2024 roku powstało nasze cyfrowe środowisko pracy. Było to możliwe dzięki ekosystemowi IT, na który składają się dane, zarządzanie interfejsem programowania aplikacji (API) oraz platformy do wymiany wiadomości i organizacji wydarzeń.

Living ESG

Filar Living ESG, będący uzupełnieniem dla trzech pozostałych, dostrzega wagę zagadnień z zakresu zrównoważonego rozwoju i mocno zakotwicza je w naszej strategii biznesowej. W raporcie przedstawiamy nasze zaangażowanie w ten obszar. Opisujemy także jak identyfikujemy i zarządzamy zjawiskami, ryzykiem oraz szansami, które mają znaczący wpływ na zrównoważony rozwój. Omawiamy również działania i cele wzmacniające nasze zaangażowanie w inicjatywę Science Based Targets (SBTi) oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs), które stanowi świadectwo naszej wizji w tym obszarze.

Osiągnięcia w obszarze ESG w 2024r

W 2024 roku osiągnęliśmy postępy w drodze do realizacji ambicji Living ESG opisanej w strategii Roadmap 2026.

Środowisko

Po raz kolejny udowodniliśmy swoje zaangażowanie w realizację opartych na nauce celów podejmując konkretne działania zmierzające do obniżenia emisji. Inwestowaliśmy w niskoemisyjne pojazdy ciężarowe, pochodzącą ze źródeł odnawialnych energię elektryczną oraz produkcję energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w naszych lokalizacjach, a także promocję stosowania i wdrażania zrównoważonych paliw w transporcie morskim, lotniczym i drogowym.

W rezultacie, 67% energii, którą zużyliśmy w 2024 roku pochodziło ze źródeł odnawialnych, a ekwiwalent 26% naszego zapotrzebowania na energię elektryczną pokryliśmy dzięki produkcji w naszych lokalizacjach, głównie z wykorzystaniem instalacji fotowoltaicznych. Ponadto 86% powierzchni pozostających pod naszą kontrolą była oświetlana lampami LED.

We współpracy z naszymi partnerami, stosując zrównoważone paliwa w ramach mechanizmu Book and Claim, z sukcesem obniżyliśmy emisje gazów cieplarnianych z zakresu 3 o 80 000 ton w stosunku do paliw konwencjonalnych. Zoptymalizowaliśmy także nasze narzędzia do raportowania emisji oraz

metody obliczania emisji, aby dostarczyć klientom wysokiej jakości dane, co ma kluczowe znaczenie dla redukcji emisji.

Kwestie społeczne

W 2024 roku nasze inicjatywy społeczne skupiały się na promowaniu pozytywnej, włączającej kultury w miejscu pracy. Jesteśmy dumni posiadaczami certyfikatów „Great Place to Work” (GPTW) w 64 krajach świata. Wysoki, ponad 80-procentowy poziom uczestnictwa w badaniu GPTW odzwierciedla stopień zaangażowania i satysfakcji naszego personelu zarówno pracowników biurowych, jak i pracowników centrów realizacji oraz personelu dostawczego. Wyniki te są także odzwierciedleniem naszego dążenia do tworzenia miejsca pracy, które gwarantuje pracownikom bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne. Są również dowodem na to, że pracownicy zauważają postępy firmy. Po inauguracji konkursu Community Engagement Awards, zgłoszono do niego 125 projektów z 34 krajów. To wyraźny znak zaangażowania naszych pracowników w zmienianie społeczności, w których żyją. Wreszcie, Kuehne+Nagel wprowadziło szereg inicjatyw dla liderów, które w 2025 roku pozostaną motorem zmian w kulturze naszej organizacji.

ESG i ład korporacyjny

W tym roku, dzięki publikacji Declaration of Integrity, zaangażowanie Grupy w etyczne praktyki biznesowe zostało po raz kolejny wzmocnione.

Ponadto w 15 krajach wprowadziliśmy nowy system zarządzania dostawcami, wdrożyliśmy ulepszony Kodeks Postępowania Dostawcy, a 612 firm zostało zatwierdzonych w ramach firmowego procesu należytej staranności, który minimalizuje ryzyko nieprzestrzegania przepisów. 96% osób pracujących w naszej organizacji ukończyło coroczne szkolenie z Kodeksu Postępowania Kuehne+Nagel, co jest wyrazem zaangażowania firmy w utrzymywanie wysokich standardów uczciwości i przestrzegania przepisów we wszystkich operacjach.

Kuehne+Nagel przeprowadziło badanie należytej staranności dostawców w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących łańcucha dostaw (np. niemieckiej ustawy LkSG), a zlokalizowany w Niemczech Dyrektor ds. Praw Człowieka ulepszył tę metodę poprzez zastosowanie oprogramowania do zaawansowanego przetwarzania danych. Dodatkowo w 2024 roku nasze Zgromadzenie Ogólne (AGM) przyjęło nowy punkt w ramach Artykułu 2 paragraf 3 statutu KNI *Articles of Association* zgodnie z którym długoterminowym celem Kuehne + Nagel International AG jest tworzenie zrównoważonej wartości.

Kluczowe oceny

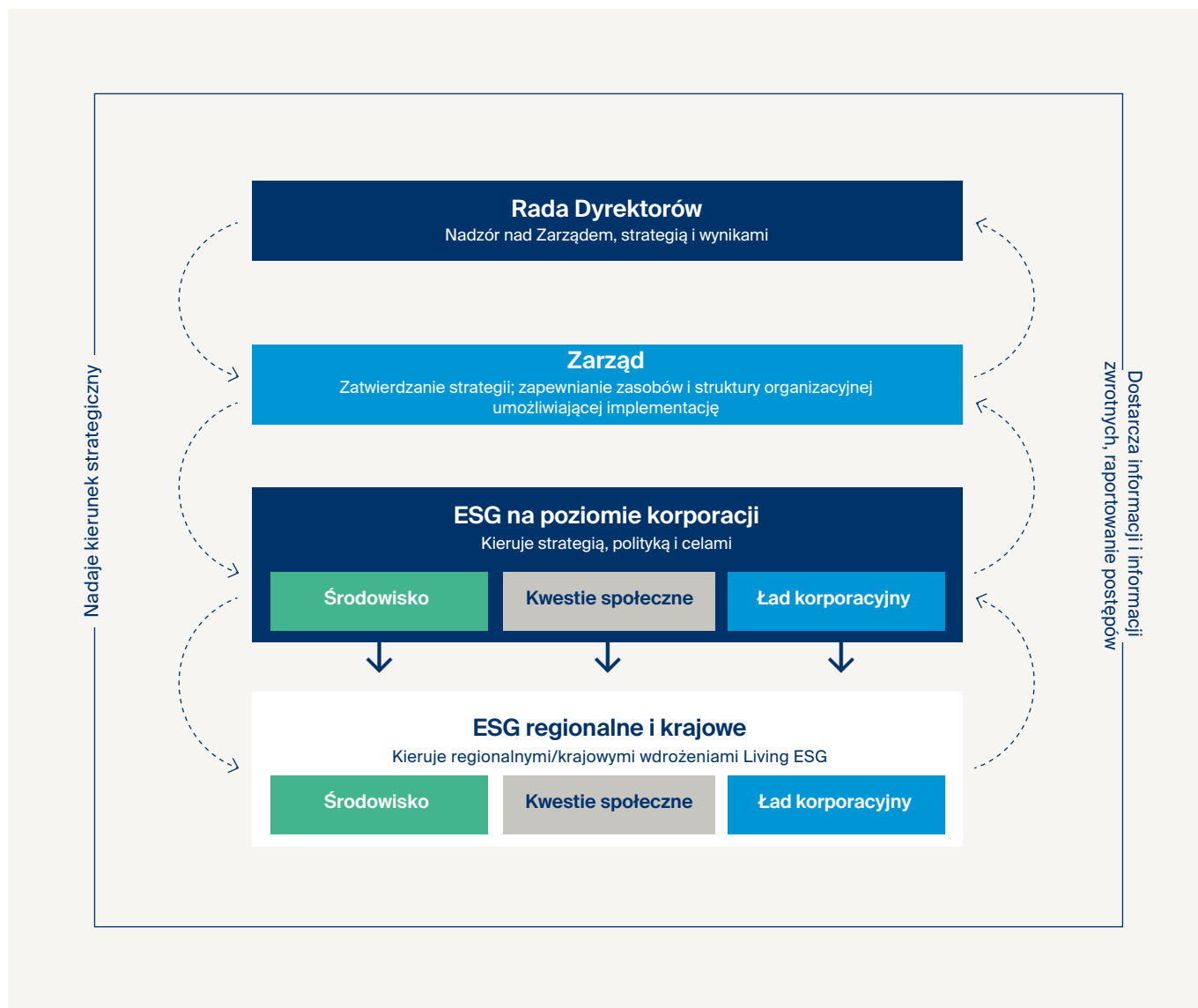
Wyniki Kuehne+Nagel w ocenie przeprowadzonej przez kluczowe agencje ratingowe specjalizujące się w obszarze ESG.

Wyniki Kuehne+Nagel w ocenie przeprowadzonej przez kluczowe agencje ratingowe ESG

Agencja ratingowa	Wyniki			Skala punktacji	
	2024	2023	2022	Najlepszy	Najgorszy
Ecovadis	66 (Srebrny Medal)	70 (Złoty Medal)	72	100	0
CDP	Oczekuje na publikację	B (Zarządzanie)	-	A	F
MSCI	AAA (Lider)	AAA (Lider)	AAA	AAA	CCC
Sustainalytics	13.9 (Niskie Ryzyko)	15.0 (Niskie Ryzyko)	17.8	0	50

ESG i ład korporacyjny

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem i struktura raportowania



Zarząd i Rada Dyrektorów

Kuehne+Nagel posiada dwustopniowy system zarządzania, na który składa się Zarząd i Rada Dyrektorów. Zarząd wdraża i realizuje strategię ESG, a także monitoruje wyniki w tym zakresie. Rada Dyrektorów zatwierdza strategię globalną i przedstawia roczny raport zrównoważonego rozwoju do zatwierdzenia przez Zgromadzenie Ogólne, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa szwajcarskiego. Ponadto Rada Dyrektorów monitoruje i nadzoruje postępy w realizacji celów w zakresie kwestii klimatycznych np. dokonując przeglądu i nadając kierunek strategii, istotnym planom działania, zarządzaniu ryzykiem, budżetom rocznym, planom biznesowym i nadzorując większe wydatki kapitałowe, przejęcia oraz sprzedaż majątku przedsiębiorstwa.

Zazwyczaj Prezes (CEO) i/lub Dyrektor Finansowy (CFO) oraz inni kierujący jednostkami funkcjonalnymi i biznesowymi reprezentują Zarząd na cokwartalnych zgromadzeniach Rady Dyrektorów (więcej informacji na temat składu Zarządu i Rady Dyrektorów znajduje się w Raporcie nt. Ładu Korporacyjnego (Corporate Governance Report) Kuehne+Nagel.

Na poziomie Zarządu, za kwestie ESG i QSHE (Jakość, Bezpieczeństwo, Zdrowie, Środowisko i Towary Niebezpieczne) odpowiada Dyrektorka HR (CHRO). Osoba pełniąca tę rolę odpowiada także za nadzorowanie identyfikacji i zarządzania ryzykiem i szansami związanymi z klimatem.

Wdrażanie zagadnień zrównoważonego rozwoju w całej organizacji

Globalna Dyrektorka ds. Zrównoważonego Rozwoju podlegająca Dyrektorce HR, odpowiada za koordynację między

jednostkami biznesowymi i dostosowanie strategii krajowych do Living ESG oraz monitorowanie i raportowanie wyników.

Bliska współpraca między jednostkami biznesowymi i funkcjonalnymi stanowi podstawę zharmonizowanego i spójnego podejścia. W naszej organizacji działają specjalne grupy robocze, np. Grupa Robocza ds. Środowiska, w ramach których zespół ds. zrównoważonego rozwoju, kierownicy ds. zrównoważonego rozwoju jednostek biznesowych oraz członkowie zespołu ds. sprzedaży koncentrują się na celach dekarbonizacji, a także opracowaniu i realizacji strategii dekarbonizacji. Dodatkowo Dyrektor ds. Oddziaływania Społecznego, we współpracy z Globalnym Dyrektorem ds. Zrównoważonego Rozwoju kieruje wdrażaniem wszystkich aspektów społecznych strategii Living ESG, a jednostki funkcjonalne, w tym Dział QSHE, Prawny i Finansowy realizują główne aspekty Living ESG.

Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i krajowi menadżerowie ds. zrównoważonego rozwoju propagują założenia strategii Living ESG w całej organizacji. Ponadto krajowi menadżerowie ds. zrównoważonego rozwoju kierują realizacją Living ESG, dostosowując ją do rynków charakteryzujących się wysokim popytem wśród klientów lub specyficznymi wymogami regulacyjnymi. Ich zaangażowanie jest niezbędne także po to, aby uzyskać efekt dźwigni na poziomie korporacyjnym. Menadżerowie spotykają się w cyklu kwartalnym, co umożliwia im bliską współpracę. Kolejnym elementem sprzyjającym lepszej koordynacji i ściślejszej współpracy jest plan

zrównoważonego rozwoju (sustainability blueprint), w tym system raportowania, w ramach którego menadżerowie ds. zrównoważonego rozwoju na poziomie kraju i jednostki biznesowej raportują do zespołu korporacyjnego. Od kwietnia 2024 r., po likwidacji struktury regionalnej Kuehne+Nagel, menadżerowie krajowi podlegają bezpośrednio przedstawicielom Zarządu.

Zarządzanie ryzykiem

Jako stały element dialogu toczącego się między Zarządem, kierownictwem na poziomie krajowym i przedstawicielami ds. zrównoważonego rozwoju, zarządzanie ryzykiem jest wbudowane w globalną strategię biznesową oraz procesy planowania i kontroli naszej organizacji. W razie potrzeby możliwa jest eskalacja do Komitetu ds. Ryzyka i Compliance oraz Komitetu ds. Audytu (więcej informacji w Raporcie o Stanie Przedsiębiorstwa Kuehne+Nagel).

Wybrane ryzyka z obszaru zrównoważonego rozwoju i kwestii klimatycznych stanowią element oceny ryzyka przeprowadzanej przez Kuehne+Nagel.

Również w roku 2024, Globalny Dyrektor ds. Zrównoważonego Rozwoju, działając zgodnie z rekomendacją Grupy Roboczej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD) przeprowadził ocenę ryzyka klimatycznego. Jej wyniki opisano w części raportu poświęconej Środowisku.

Analiza istotności

Przygotowując się do wdrożenia wymogów w zakresie sprawozdawczości wynikających z Dyrektywy CSRD i opierając się na wcześniejszych analizach, w roku 2024 przeprowadziliśmy aktualizację analizy podwójnej istotności Kuehne+Nagel. Proces ten koncentrował się na identyfikacji tematów najistotniejszych dla łańcucha wartości naszej organizacji, mogących na niego oddziaływać, stanowić ryzyko bądź szansę. W ramach aktualizacji zrealizowano badania stacjonarne oraz wywiady z interesariuszami. Na rok 2025 zaplanowaliśmy dodatkową ocenę, której celem jest dalsze dostosowanie się do wymogów Dyrektywy CSRD. Istotność oddziaływania, ryzyk i szans

oceniano na podstawie ich skali, zakresu i nieodwracalności (a także, w przypadku potencjalnego oddziaływania, prawdopodobieństwa wystąpienia).

Tematy, które znalazły się poniżej progu istotności lub zostały sklasyfikowane jako niedotyczące operacji Kuehne+Nagel nie zostały tym razem uwzględnione.

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane w ramach tej wstępnej oceny istotne tematy, ściśle powiązane z filarem Living ESG. Ich szczegółowy opis znajduje się w dalszej części raportu.

Tematy istotne

Kategoria	Istotny temat	Opis tematu
Środowisko 	Zmiana klimatu	Emisje gazów cieplarnianych związane z bezpośrednim zużyciem energii, zakupem elektryczności i emisje pośrednie powstałe w naszym łańcuchu wartości
	Zapobieganie zanieczyszczeniom	Substancje zanieczyszczające powietrze, inne niż gazy cieplarniane, powstałe w naszych operacjach; zanieczyszczenia powietrza i gleby wskutek przypadkowych wycieków
	Odpady i gospodarka cyrkularna	Materiały opakowaniowe i odpady
Kwestie społeczne 	Warunki pracy	Warunki zatrudnienia naszych pracowników, w tym BHP
	Równe traktowanie i szanse dla wszystkich	Różnorodność, równość, włączanie i rozwój pracowników
	Prawa człowieka	Poszanowanie praw człowieka we wszystkich naszych operacjach i promowanie jednakowych standardów wśród naszych dostawców
Ład korporacyjny 	Uczciwość biznesowa i kultura korporacyjna	Etyczne przywództwo i zaangażowanie grupy w kwestie etyki i compliance, w tym walkę z łapówkarstwem i korupcją
	Zarządzanie dostawcami	Zarządzanie dostawcami, w tym praktyki w zakresie płatności

Zaangażowanie interesariuszy

Zaangażowanie interesariuszy, na podstawie którego określamy nasz kierunek strategiczny i istotne tematy, ma zasadnicze znaczenie dla Kuehne+Nagel.

Zbieranie opinii pracowników i klientów

Pracownicy i klienci to nasi najważniejsi interesariusze. To pracownicy są najważniejszym elementem sukcesu naszych klientów. Jako liderzy transformacji i zaufani partnerzy sprawiają, że strategia Roadmap 2026 i Vision 2030 stają się rzeczywistością. Doświadczenie klienta i doświadczenie pracownika są ze sobą nierozdzielnie związane: gdy nasi ludzie są zadowoleni, zrobią wszystko, co w ich mocy, aby dostarczyć klientom jak najlepsze usługi. Z tego względu zapewnienie pozytywnego doświadczenia pracownikom i klientom ma kluczowe znaczenie dla wzrostu naszej organizacji i realizacji naszych zobowiązań z zakresu zrównoważonego rozwoju.

Aby podkreślić, jak ważne jest zaangażowanie pracowników i klientów, w 2024 roku wdrożyliśmy kilka inicjatyw w ramach Roadmap 2026 będącej kamieniem węgielnym KN Experience

Voice of the Employee

Zdajemy sobie sprawę, że wsłuchiwanie się w głos naszych pracowników i poznawanie ich poglądów na temat pracy w naszej

organizacji ma istotne znaczenie dla poprawy ich doświadczenia.

W ramach naszego modelu Voice of the Employee przeprowadzamy coroczne badania zaangażowania pracowników – w tym badanie Great Place to Work (GPTW), podczas których zbieramy opinie i mierzymy poziom satysfakcji pracowników. W roku 2024 odnotowaliśmy jeszcze wyższy poziom uczestnictwa w badaniu: 80%, a także wyższy poziom satysfakcji niż w roku 2023. Aktualnie 64 kraje posiadają certyfikaty Great Place To Work, w porównaniu z 53 w 2023 roku.

Voice of the Customer

Podobne podejście stosujemy także w przypadku naszych klientów. W 2024 roku we wszystkich jednostkach biznesowych Kuehne+Nagel przeprowadziliśmy badanie Voice of the Customer, dzięki któremu uzyskaliśmy tysiące odpowiedzi i dowiedzieliśmy się, co klienci postrzegają jako nasze najmocniejsze strony – oraz które obszary wymagają naszej uwagi.

W przyszłości Kuehne+Nagel planuje kontynuować badania, aby oferować coraz lepsze usługi klientom i coraz lepsze doświadczenie zarówno klientom, jak i pracownikom. W poniższej tabeli opisano jak identyfikujemy oczekiwania, komunikujemy się i reagujemy na potrzeby naszych interesariuszy.

Relacje z interesariuszami

Grupy interesariuszy	Najważniejsze tematy	Jak się komunikujemy	Jak reagujemy
Pracownicy 	■ Warunki pracy (w tym wynagrodzenia i świadczenia; BHP) ■ Równe traktowanie i szanse dla wszystkich, w tym szkolenia i rozwój	■ Ankiety przeprowadzane wśród pracowników, w tym ankieta Great Place to Work ■ Spotkania Town Hall ■ Komunikacja wewnętrzna ■ 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 ■ Wyniki i raportowanie z zakresu ESG	■ Narzędzie do badania satysfakcji i zbierania informacji od klientów ■ Wydarzenia i spotkania z klientami ■ Wspólne projekty	■ Raportowanie i analiza emisji ■ Niskoemisyjne usługi logistyczne i consulting w zakresie emisji ■ Wewnętrzne i zewnętrzne audyty QSHE ■ Raportowanie i oceny ESG
Inwestorzy 	■ Wyniki ekonomiczne ■ Wyniki i raportowanie z zakresu ESG ■ Etyczny ład korporacyjny	■ Coroczne 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	■ Raportowanie i oceny ESG
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) ■ Webinaria i komunikacja
Społeczności/ Organizacje pozarządowe (NGO) 	■ Praktyki etyczne, społeczne i środowiskowe ■ Partnerstwa ze społeczności	■ 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	■ Raportowanie ESG ■ Kontrole i audyty zewnętrzne

Partnerstwa i członkostwa w organizacjach

Jako członek paktu UN Global Compact, Kuehne+Nagel podejmuje kroki w celu przestrzegania jego dziesięciu zasad.

Oprócz tego działamy w organizacjach powiązanych z naszą branżą. Wiele spośród naszych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju koncentruje się na zmianie klimatu i dekarbonizacji.



Inicjatywy i koalicje na rzecz dekarbonizacji



**Getting to
Zero Coalition**

Book and Claim Community



Postępy ESG





Środowisko



Bezprecedensowe temperatury, które uczyniły 2024 rok najcieplejszym w historii, oraz ekstremalne zjawiska pogodowe i pożary znacząco wpłynęły na społeczność i przedsiębiorstwa na całym świecie. Jednocześnie wyzwaniem pozostaje znalezienie rozwiązań, które na poziomie globalnym będą skutecznie przeciwdziałać zmianom środowiskowym. Kierunek ich rozwoju podkreśla wagę inicjatyw środowiskowych Kuehne+Nagel. W tej części raportu opisujemy nasze podejście do wyzwań, takich jak emisje gazów cieplarnianych, zużycie energii, zanieczyszczenia i odpady. W świecie, którego zasoby stają się coraz bardziej ograniczone, wprowadzanie ram międzynarodowych umów, jak Porozumienie paryskie jest podstawą do budowania odporności organizacyjnej.

System zarządzania środowiskowego (EMS) i Polityka środowiskowa

Globalny System zarządzania środowiskowego Kuehne+Nagel (EMS) zapewnia całościowe podejście do kwestii środowiskowych. Ma on zastosowanie do wszystkich jednostek biznesowych i funkcjonalnych na całym świecie, a nasze lokalizacje mają obowiązek wdrażać jego założenia i przestrzegać standardów ISO 14001. Ponieważ generowanie odpadów i zużycie energii to zjawiska

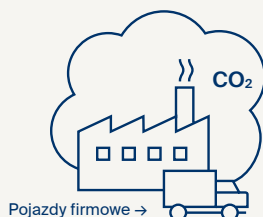
zachodzące na poziomie lokalizacji, rolą systemu EMS jest redukcja ich faktycznego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko: dzięki lepszym pomiarom, bardziej szczegółowemu zrozumieniu przyczyn negatywnego oddziaływania, a także nieustannemu ulepszaniu procesów. Global Facility Carbon Calculator (GFCC) to narzędzie, które pomaga śledzić kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w cyklu miesięcznym i wytyczać cele na poziomie lokalizacji, kraju oraz globu.

Będąc elementem systemu EMS Globalna polityka środowiskowa określa sposoby wdrażania i traktowania kwestii środowiskowych w ramach EMS. Komunikacją Globalnej polityki środowiskowej – oraz powiązanych z nią celów i dokumentów – zarządza Globalny Menedżer ds. Środowiska, wykorzystując różne kanały komunikacji, w tym komunikację bezpośrednią prowadzoną z zaangażowaniem lokalnych ekspertów środowiskowych oraz komunikację poprzez platformę wewnętrzną. Wszystkie polityki są także dostępne w systemie zarządzania dokumentami Kuehne+Nagel. Na koniec 2024 r., 423 lokalizacje posiadały certyfikaty ISO 14001:2015.

Oddziaływanie, ryzyka i szanse

Tematy istotne	Oddziaływanie, ryzyka i szanse	Miejsce w łańcuchu wartości	Horyzont czasowy
Zmiana klimatu 	Wpływ emisji gazów cieplarnianych z operacji własnych i z łańcucha wartości	Operacje własne, upstream	Krótko- do długoterminowy
	Ryzyka i szanse transformacyjne związane z klimatem	Operacje własne, łańcuch wartości	Krótko- do długoterminowy
	Ryzyka fizyczne związane z klimatem	Operacje własne, łańcuch wartości	Średnio- do długoterminowy
	Zużycie energii w organizacji	Operacje własne,	Krótkoterminowe
Zapobieganie zanieczyszczeniom 	Substancje zanieczyszczające powietrze, inne niż gazy cieplarniane, powstałe z operacji własnych i z łańcucha wartości	Operacje własne, upstream	Krótko- do długoterminowy
	Zanieczyszczenia wody i gleby z przypadkowych wycieków	Operacje własne, upstream	Krótkoterminowy
Odpady i gospodarka cyrkularna 	Materiały opakowaniowe w centrach usług i w dostawach	Operacje własne, downstream	Krótkoterminowy
	Utylizacja i odzysk odpadów w naszych operacjach	Operacje własne, downstream	Krótkoterminowy

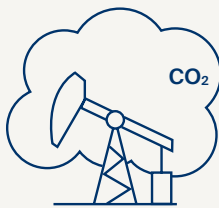
Emisje bezpośrednie



Zakres 1

- Samochody służbowe
- Samochody ciężarowe w logistyce drogowej
- Budynki (gaz/paliwo)

Emisje pośrednie



Zakres 2

Energia elektryczna dla budynków (naszych biur i obsługiwanych centrów usług) i pojazdów elektrycznych

Inne emisje pośrednie



Zakres 3

- Emisje dostawców w logistyce lotniczej, drogowej i morskiej
- Podróże służbowe
- Dojazdy pracowników do/z pracy

Zakres naszych emisji

Zmiana klimatu

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

W Kuehne+Nagel uważamy walkę z konsekwencjami zmiany klimatu za priorytet zrównoważonego rozwoju. Pomiary i redukcja emisji gazów cieplarnianych oraz identyfikacja, ocena i zarządzanie ryzykiem klimatycznym są najważniejszymi elementami długoterminowej odporności i rozwoju naszej firmy. Dlatego wprowadzamy optymalizacje w zakresie transportu i magazynowania, dążymy do efektywności w łańcuchu dostaw i dostosowujemy nasze operacje, aby uwzględnić ryzyka klimatyczne: inwestując w energię elektryczną ze źródeł odnawialnych, instalacje fotowoltaiczne w lokalizacji oraz narzędzia do pomiaru emisji.

Jako zewnętrzny dostawca usług logistycznych, Kuehne+Nagel znajduje się w centrum sektora, który w sposób istotny przyczynia się do globalnych emisji. Dlatego zarówno nasze własne operacje, jak i usługi transportowe oferowane za pośrednictwem

sieci naszych dostawców mogą wywierać wpływ na zmianę klimatu. Bardziej szczegółowo, w podziale na trzy zakresy, główne źródła emisji Kuehne+Nagel zostały opisane powyżej.

Zużycie energii w naszych biurach i lokalizacjach oraz energia zużywana przez samochody osobowe i ciężarowe: własne i wykorzystywane przez naszą firmę (zakres 1) to bezpośrednie źródło emisji gazów cieplarnianych (GHG). Kolejnym takim źródłem jest energia elektryczna, którą kupujemy (zakres 2). Jednak poprzez model biznesowy typu asset-light, w ramach którego oferujemy większość naszych usług nawiązujemy współpracę z dostawcami, dlatego ponad 98% naszych emisji GHG pochodzi spoza bezpośredniej strefy naszych wpływów. Są one klasyfikowane jako inne emisje pośrednie zakresu 3.



Ryzyka i szanse związane z klimatem

W 2024 roku zainicjowaliśmy ocenę odporności klimatycznej, w ramach której analizujemy scenariusze, oceniając fizyczne i transformacyjne ryzyka i szanse związane z klimatem. Analiza lokalizacji własnych i wynajmowanych, a także hubów, jak porty i lotniska pozwoliła nam zidentyfikować potencjalne ryzyka i szanse, a także określić ich horyzont czasowy.

W analizie scenariuszy klimatycznych, opierającej się na literaturze naukowej, literaturze z zakresu polityk, badaniach branżowych i analizie wyników wykorzystano dwa scenariusze opisane w Szóstym Raplocie Międzyrządowego Zespołu ds. Zmian Klimatu (IPCC): scenariusz optymistyczny, w którym emisje są niskie a temperatury rosną o 1,5°C (RCP 2,6) oraz bardziej niepokojący scenariusz, w którym emisje są wysokie, a temperatury rosną o 4°C (RCP 8,5).

Analizę uzupełniono o scenariusze referencyjne Sieci na rzecz Ekologizacji Systemu Finansowego (NGFS), Międzynarodowej Agencji Energetycznej (IEA), a wpływ na klimat został poddany walidacji przy użyciu zewnętrznego narzędzia do oceny ryzyka klimatycznego.

Ogólnie, Kuehne+Nagel ocenia, że fizyczne ryzyka związane z klimatem mogą potencjalnie zakłócać działanie sieci logistycznych i globalnych łańcuchów dostaw. Jednak dostrzegamy także duże szanse związane z przejściem na technologie niskoemisyjne i dostarczaniem naszym klientom konkurencyjnych, niskoemisyjnych usług logistycznych, ponieważ w perspektywie długoterminowej, rozwiązania takie mogą sprzyjać wzmocnieniu odporności.

Szczegółowy opis zidentyfikowanych ryzyk i szans o potencjalnie dużym prawdopodobieństwie wystąpienia i/lub wpływie na Kuehne+Nagel, a także na nasz łańcuch wartości znajduje się w tabelach poniżej. W ocenionych scenariuszach, ryzyka fizyczne stają się bardziej dotkliwe w perspektywie średnio- i długoterminowej, choć ich skutki mogą być odczuwalne już w perspektywie krótkoterminowej. Natomiast ryzyka i szanse związane z transformacją mogą zmaterializować się w perspektywie krótko do średnioterminowej.

	Ryzyka fizyczne	Jak Kuehne+Nagel może ograniczać ryzyko
Chroniczne 	Zmiany temperatur (jak długotrwałe fale upałów i okresy ekstremalnego chłodu) skutkują zakłóceniem operacji i wzrostem kosztów.	■ Inwestując w efektywnie energetycznie centra usług i odporność operacyjną.
	Rosnące poziomy oceanów i zmiany we wzorcach opadów powodują zakłócenia w łańcuchu dostaw i opóźnienia w operacjach.	■ Identyfikując obszary wysokiego ryzyka i współpracując z dostawcami w celu dostosowania infrastruktury krytycznej.
Ostre 	Gwałtowne burze i powodzie powodują opóźnienia i wzrost kosztów w sieciach lokalnych.	■ Wykorzystując analizy predykcyjne. ■ Identyfikując lokalizacje wysokiego ryzyka i wdrażając plany ciągłości biznesowej. ■ Dywersyfikując lokalizację hubów logistycznych.

	Ryzyko związane z transformacją	Jak Kuehne+Nagel może ograniczyć ryzyko
Polityki i kwestie prawne 	Wzrost kosztów i większe wymagania w zakresie przestrzegania przepisów wskutek istniejących i nowych regulacji	■ Nawiązując ścisłą współpracę z ekspertami i decydentami w zakresie dostosowania strategii do legislacji. ■ Inwestując w efektywne energetycznie technologie i promując niskoemisyjne usługi logistyczne. ■ Sprawdzając poziom zaangażowania przewoźników.
Technologia 	Koszty przejścia na niskoemisyjne rozwiązania, paliwa i technologie.	■ Nawiązując współpracę z dostawcami technologii w celu uzyskania efektywnego kosztowo dostępu do skalowalnych rozwiązań, np. niskoemisyjnych paliw i energii odnawialnej.

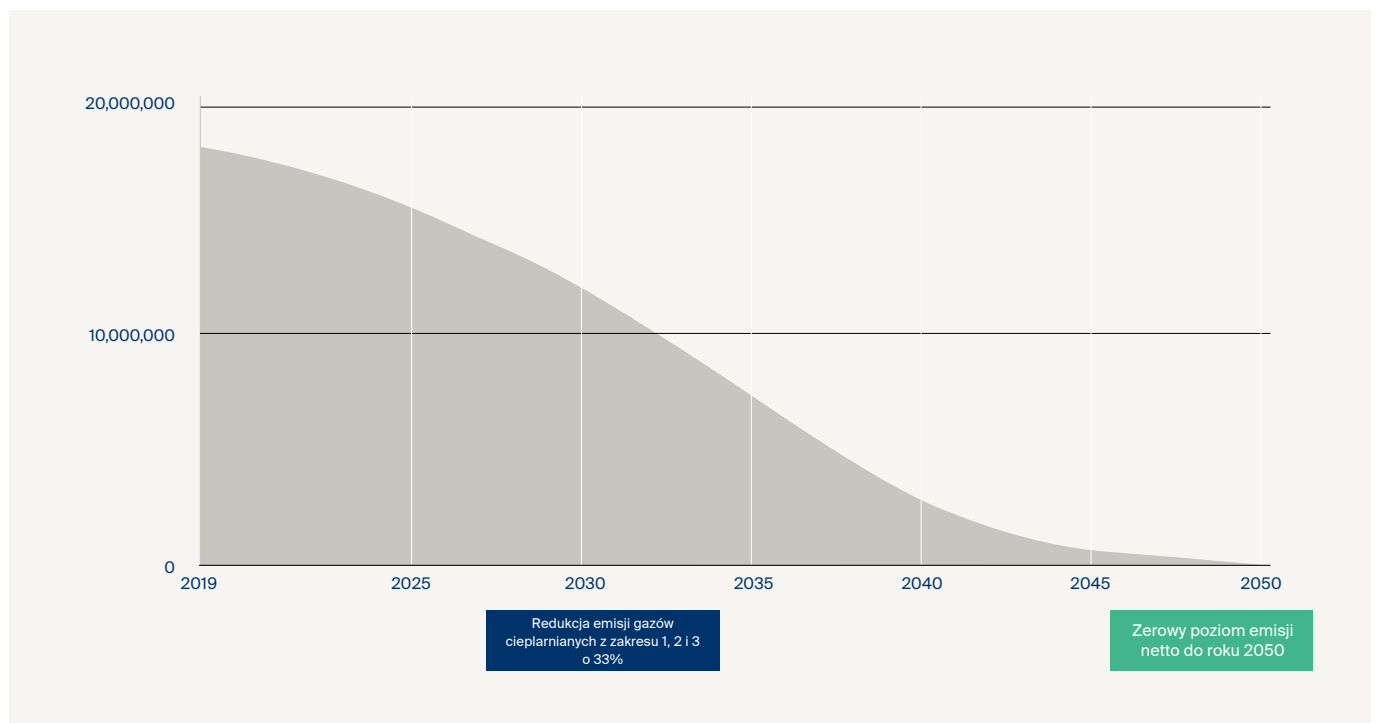
	Szanse związane z transformacją	Jak Kuehne+Nagel może wykorzystać szansę
Produkty i usługi 	Dostarczanie niskoemisyjnych usług i technologii logistycznych.	■ Opracowując i wdrażając konkurencyjne niskoemisyjne rozwiązania logistyczne, aby przyciągnąć i zatrzymać klientów. ■ Obsługując rozwijające się sektory, jak np. sektor energii odnawialnych.
	Osiąganie celów gospodarki cyrkularnej, spełnianie oczekiwań klientów.	■ Opracowując i promując rozwiązania w zakresie projektowania łańcucha dostaw, wspierające zasady gospodarki cyrkularnej, jak logistyka zwrotna czy zrównoważone rozwiązania w zakresie opakowań.

Działania

W Kuehne+Nagel wyznaczaliśmy sobie bezwzględny, oparty na nauce cel obniżenia emisji z zakresu 1, 2 i 3 o 33% do roku 2030 (w stosunku do poziomu bazowego z roku 2019). Naszą ambicją jest osiągnięcie zerowego poziomu emisji netto do roku 2050.

Aby ją zrealizować, wytyczyliśmy cele dodatkowe: ogólną redukcję zużycia energii elektrycznej, zwiększenie wykorzystania energii ze źródeł odnawialnych, kontynuację wdrażania paliw niskoemisyjnych, a także elektryfikację transportu.

Przejście do zerowego poziomu emisji netto (w tonach CO₂e)



Kluczowe dźwignie dekarbonizacji:

Dane i analizy

Pomiar i raportowanie emisji w oparciu o rygorystyczne metody rozliczeniowe jako podstawa redukcji emisji

Współpraca z dostawcami

Nawiązywanie współpracy z dostawcami/przewoźnikami w celu przyspieszenia i skalowania rozwiązań i zakresie dekarbonizacji

Niskoemisyjne technologie, paliwa i energia odnawialna

Wdrażanie paliw niskoemisyjnych i energii odnawialnej w celu redukcji emisji z transportu, usług i dostaw. Inwestowanie w niskoemisyjne samochody ciężarowe.

Angażowanie klientów

Budowanie mocnych partnerstw z klientami w celu wspólnego ograniczania emisji z zakresu 3



Plan i działania w zakresie transformacji klimatycznej w poszczególnych zakresach emisji

W 2024 roku, Kuehne+Nagel podjęło szereg działań ograniczających emisje z naszych operacji oraz emisje w łańcuchu wartości. Skoncentrowaliśmy się na rozszerzeniu zastosowania aktualnych rozwiązań niskoemisyjnych na dodatkowe obszary i regiony. Przykładami są: dalsza ekspansja naszej floty elektrycznej w Europie, inwestycje w panele fotowoltaiczne (PV) w centrach usług, pionierskie rozwiązanie Book and Claim dla pojazdów elektrycznych, ekspansja rozwiązania Book and Claim HVO na jednostkę biznesową logistyki kontraktowej w Europie). Dodatkowo, inwestowaliśmy w doskonalenie naszych procesów, narzędzia do raportowania emisji i dostosowanie metodologii obliczeniowych do najnowszych standardów branżowych.

Dzięki temu uwzględniamy aktualne, stale przyspieszające trendy w zrównoważonych rozwiązaniach logistycznych i jesteśmy godnym zaufania partnerem dla naszych klientów.

Zakres 1: emisje bezpośrednie

W ramach naszej strefy wpływów, kontynuowaliśmy elektryfikację floty logistyki drogowej w Europie powiększając ją o około 50 kolejnych samochodów ciężarowych zamówionych we Francji i 6 dostarczonych do Niemiec. Wprowadziliśmy także rozwiązanie Book and Claim dla pojazdów elektrycznych, dzięki czemu stało się ono dostępne dla większej liczby klientów (więcej informacji o rozwiązaniu Book and Claim dla elektrycznych samochodów ciężarowych znajduje się w naszym [Przewodniku po Book and Claim](#)). Równolegle wdrożyliśmy więcej hybrydowych

i w pełni elektrycznych samochodów służbowych, aby obniżyć zużycie energii w lokalizacjach własnych i obsługiwanych.

Zakres 2: emisje pośrednie z zakupionej energii elektrycznej

W 2024 roku Kuehne+Nagel kontynuowało inwestycje w panele fotowoltaiczne (PV) w centrach usług, a także w zielone certyfikaty, Energy Attribute Certificates (EAC). Aby obniżyć ogólne zużycie energii elektrycznej w centrach usług wdrożyliśmy także dodatkowe rozwiązania w zakresie efektywności energetycznej, m.in. inteligentne liczniki, które aktualnie monitorują około 75% naszego zużycia energii elektrycznej. Ponadto, tam, gdzie to możliwe, kontynuujemy wyposażanie centrów usług w oświetlenie LED.

Zakres 3: emisje pośrednie w łańcuchu wartości Kuehne+Nagel

Aby obniżyć emisje w łańcuchu wartości, nasza organizacja podjęła następujące kroki:

■ Ulepszenia w zakresie pomiaru i raportowania emisji

Przeprowadziliśmy aktualizację narzędzi do obliczania emisji w celu dostosowania ich do standardu ISO 14083:2023 i wytycznych GLEC 3.0. Raporty emisji uzupełniliśmy o dane na temat intensywności emisji na poziomie przesyłki, hubu oraz szacunkowe dane na temat zużycia paliwa. Dodatkowo wdrożyliśmy wewnętrzne rejestry zużycia zrównoważonego paliwa morskiego (SMF) i hydorafinowanego oleju roślinnego (HVO) w ramach rozwiązania Book and Claim.

■ Wdrażanie i promocja paliw niskoemisyjnych

Kontynuując proces zakupu i oferowania zrównoważonych paliw dla wszystkich modeli transportu, rozszerzyliśmy nasze rozwiązanie Book and Claim z użyciem paliwa HVO na jednostkę biznesową logistyki kontraktowej w Europie. Niezależnie od metody transportu, rozwiązanie Book and Claim podlega weryfikacji zewnętrznej.

Dzięki temu, nasze certyfikaty przedstawiają faktyczną redukcję emisji i w istotny sposób wspierają dekarbonizację.

■ Zaangażowanie i współpraca z dostawcami

Przewoźnicy są kluczowymi dostawcami w procesie świadczenia usług przez naszą organizację: ich zaangażowanie ma podstawowe znaczenie dla osiągnięcia celów redukcji emisji. Kontynuowaliśmy współpracę z kluczowymi przewoźnikami i dostawcami we wszystkich jednostkach biznesowych, aby zapewnić im dostęp do zrównoważonych paliw, zwiększyć bazę przewoźników korzystających z biopaliw SMF (Sustainable Marine Fuel) i SAF (Sustainable Aviation Fuel) oraz dołączyć do programu SAF Cathay jako Diamentowy Partner. Wiele projektów współpracy z partnerami i klientami wdrożyliśmy także w dywizji logistyki drogowej.



Na przykład w Wielkiej Brytanii, Kuehne+Nagel i związani z naszą organizacją spedytory współpracują w ramach dwóch konsorcjów jako partnerzy rządowego programu „Zeroemisyjne samochody ciężarowe i infrastruktura”. Dodatkowo dywizja logistyki drogowej zrealizowała pilotażowy program wdrażania przewoźników do rozwiązania Book and Claim.

Liczby i cele

W poniższej tabeli przedstawiono postępy osiągnięte w 2024 r. w drodze do realizacji naszych celów klimatycznych wytyczonych do roku 2030. Postępy przedstawiono w porównaniu do poziomu bazowego z 2019 r.

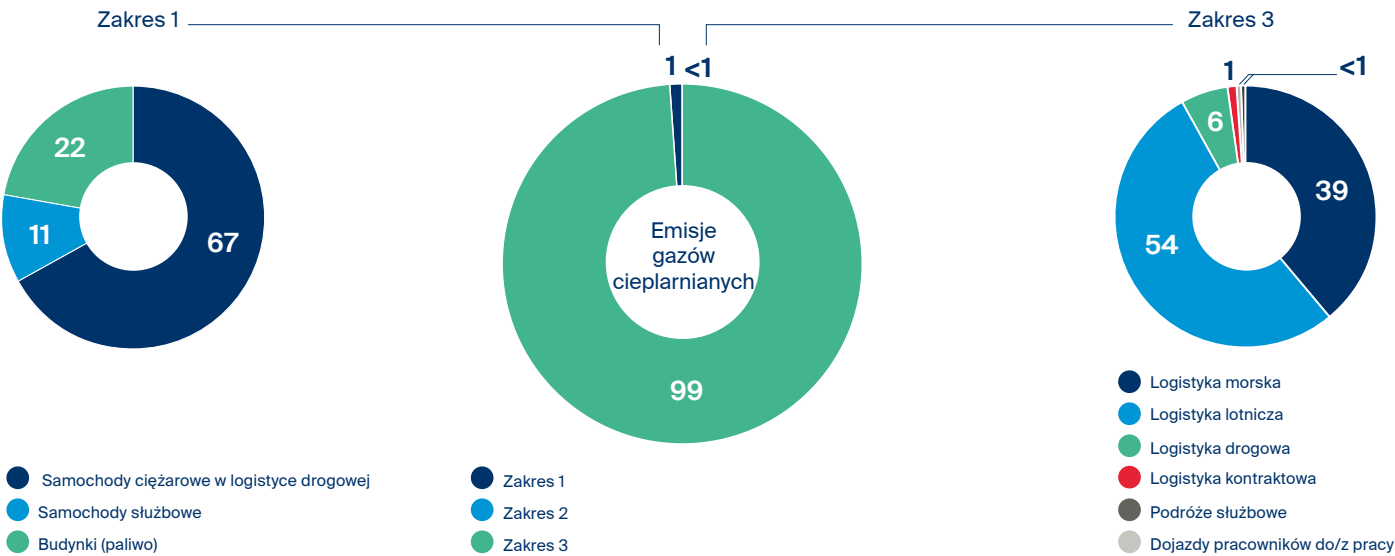
Punkt danych/KPI	Cel na 2030 r.	Stan na 2024 r. i wyniki w porównaniu do 2023 r.	Stan na 2023 r.	Poziom bazowy w 2019r.
Emisje GHG ogółem (zakres 1, 2, 3) [mln ton]	Redukcja o 33% w porównaniu do poziomu bazowego z 2019 r. (zatwierdzony cel oparty na nauce)	16,842 mln ton (+16% r/r, -9% w porównaniu do poziomu bazowego*)	14.445 mln ton	18.4 mln ton
Zakup zrównoważonych paliw	–	Redukcja emisji z zakresu 3 o 0,08 mln ton**: ■ SAF (logistyka lotnicza): 29 mln litrów (+21% r/r) ■ SMF (logistyka morską): 270 ton (-98% r/r***) ■ HVO (logistyka kontraktowa): 2,9 mln litrów Wdrożenie HVO w dywizji logistyki drogowej, zakres 1: 1,2 mln litrów (+56% r/r)	Redukcja emisji z zakresu 3 o 0,106 mln ton: ■ SAF: 24 mln litrów ■ SMF: 13 391 ton (HVO logistyka drogowa, zakres 1): 0,8 mln litrów	–
Udział pojazdów niskoemisyjnych w logistyce drogowej w Europie [%]	60% reprezentacja pojazdów niskoemisyjnych w porównaniu do poziomu bazowego z 2019 r.	2,3% pojazdów niskoemisyjnych (+0,8% r/r)	1.5%	–
Udział energii odnawialnej [%]	100%	67% (+1% r/r)	66%	–
Udział odnawialnej energii elektrycznej [%]	–	98% (+1% rok do roku)	98%	–
Udział produkcji odnawialnej energii elektrycznej w lokalizacji [%]	30% (cel pośredni: 25% w roku 2024)	26% (+6% r/r)	20%	–
Pokrycie oświetleniem LED: powierzchnie wynajmowane i własne w ujęciu globalnym	–	86% (+6% r/r)	80%	44%

* Wartości bazowych nie przekształcono po przejęciach i zmianach metodologii

** Dzięki mechanizmowi Book and Claim dla SAF, SMF i HVO; redukcja w porównaniu do paliw konwencjonalnych

*** Spadek częściowo spowodowany metodą przydziału SMF do roku sprawozdawczego

Poniżej przedstawiamy bardziej szczegółowy opis postępów, osiągnięć i wyzwań związanych z emisjami gazów cieplarnianych (GHG) (%)



Rok do roku, zgłoszone emisje wzrosły o 16%, do 16,740 mln ton. Ten bezwzględny wzrost wynika głównie z dostosowania metodologii, zastosowania najnowszych wskaźników emisji, a także wzrostu wolumenów i odległości w wyniku przekierowania tras z Kanału Sueskiego, a nie ze zmian w efektywności środowiskowej naszej działalności. Więcej szczegółów podano poniżej:

Logistyka morska

Emisje z transportu morskiego zwiększyły się na skutek wzrostu wolumenów, a przede wszystkim wydłużenia się tras transportowych wskutek omijania Kanału Sueskiego. Na obraz emisji wpłynęła również optymalizacja narzędzi do ich raportowania: dane – zwłaszcza w zakresie pokonanych odległości – stały się bardziej szczegółowe, dzięki czemu nasze obliczenia odzwierciedlały rzeczywistość operacyjną jeszcze precyzyjniej. W porównaniu do 2023 r., odległości pokonane podczas operacji transportowych wzrosły ogółem o 21%.

W połączeniu ze zmianami przeprowadzonymi w celu dostosowania naszej metodologii do wytycznych GLEC 3.0, poskutkowało to wzrostem emisji o 29%. Kolejnym czynnikiem, który przyczynił się do ogólnego zwiększenia się emisji z logistyki morskiej był wzrost wolumenów. W roku kalendarzowym zredukowaliśmy zakupy nowych wolumenów paliwa SMF, aby zbilansować jego zapasy i roczną sprzedaż do klientów, która rok do roku wzrosła o 38%.

Logistyka lotnicza

W 2024 roku emisje w tym obszarze wzrosły głównie w wyniku aktualizacji metodologii, w ramach której zastosowano zwiększone wskaźniki emisji dla paliwa lotniczego (+7% rok do roku). Wzrost ten został częściowo skompensowany lepszymi wynikami w zakresie intensywności emisji (-3,5% r/r) osiągniętymi dzięki ulepszeniom operacyjnym i branżowym. Dodatkowe zmiany uzasadnia się ogólnym wzrostem wolumenów frachtu lotniczego.

Ponadto optymalizacja naszych narzędzi do raportowania emisji po raz pierwszy umożliwiła jednoczesne obliczanie emisji z przesyłek przewożonych na dolnym pokładzie samolotów pasażerskich w oparciu o dwie różne metodologie branżowe: ISO i ICAO. Różnica między tymi metodami polega na zastosowanym podejściu do alokacji wagi oraz założeniu dotyczącym wagi pasażera (100 kg vs. 150 kg). W roku 2024 emisje z frachtu lotniczego podaliśmy w oparciu o metodę ISO, jednak rozważamy przejście na metodę ICAO, ponieważ jest ona zgodna z metodologią dekarbonizacji sektora lotniczego inicjatywy SBTi. Różnice w emisjach obliczonych przy użyciu każdej z metod podano poniżej. Uwzględniono też potencjalny wpływ wybranej metody na nasze emisje.

Po raz kolejny, w ramach programu skierowanego do naszych klientów, odnotowaliśmy istotny wzrost zamówień na paliwo SAF: o 21% r/r.

Air Logistics emissions [million tonnes]	2023	2024
ISO methodology	7.963	8.952
ICAO methodology	-	7.369



Logistyka drogowa

Po sprzedaży aktywów na różnych rynkach, odnotowaliśmy spadek emisji z zakresu 1. Został on częściowo skompensowany wzrostem emisji w wyniku integracji City Zone Express. Ogólnie, wspomniane zmiany przyczyniły się do spadku emisji wyrażonych w wartościach bezwzględnych. Dodatkowo nasze proaktywne działania dekarbonizacyjne przyczyniły się do dalszego obniżenia emisji – dzięki wzrostowi zastosowania paliwa HVO (+56% r/r) i rozbudowie floty pojazdów elektrycznych. Liczba pojazdów elektrycznych rośnie wolniej niż planowaliśmy, głównie z powodu nieoczekiwanych opóźnień w dostawach samochodów ciężarowych oraz infrastruktury ładowania. Pomimo tego, oczekując na realizację kolejnych zamówień spodziewamy się dalszych postępów: zarówno w 2025 r., jak i w drodze do realizacji celu wytyczonego na rok 2030, gdy nasza flota logistyki drogowej w Europie ma w 60% składać się z pojazdów niskoemisyjnych.

W przypadku emisji zakresu 3, wyższy poziom szczegółowości danych, o którym wspominaliśmy powyżej, a także ulepszenia w zakresie metodologii poskutkowały znaczną redukcją raportowanych emisji. Należy jednak pamiętać, że spadek ten jest głównie wynikiem zmian metodologicznych.

Logistyka kontraktowa

W naszej inwentaryzacji emisji z 2024 r., emisje zakresu 3 z logistyki kontraktowej zostały po raz pierwszy uwzględnione jako osobna pozycja (patrz: Wyniki ESG). Jednocześnie, aby umożliwić naszym klientom obniżenie emisji w łańcuchu wartości, dywizja logistyki kontraktowej rozpoczęła wdrażanie modelu Book and Claim dla paliwa HVO w dystrybucji. W 2024 r. wdrożono 2,9 mln litrów paliwa HVO.

W tym samym roku jednostka biznesowa logistyki kontraktowej Kuehne+Nagel osiągnęła kolejny ambitny cel: pokrycie ekwiwalentu 26% firmowego

zapotrzebowania na energię elektryczną dzięki produkcji z instalacji fotowoltaicznych zainstalowanych w naszych lokalizacjach. W ten sposób zbliżyliśmy się do celu na rok 2030, czyli wytwarzania 30% energii elektrycznej w lokalizacjach i osiągnęliśmy cel pośredni wyznaczony na rok 2024 – wytwarzanie 25% energii elektrycznej w lokalizacjach.

Dzięki tym inwestycjom, a także dzięki inwestycjom w certyfikaty energetyczne, nasz udział energii odnawialnej (przy czym gaz ziemny nie jest uważany za źródło energii odnawialnej) wynosi aktualnie 68% i wzrósł o 2% w porównaniu do zeszłego roku (66% w roku 2023).

Większość oświetlenia w naszych biurach i centrach usług stanowi oświetlenie LED. W 2024 r. zrobiliśmy kolejne postępy w tym zakresie osiągając 86% pokrycia kontrolowanych powierzchni. Rok do roku, oznacza to wzrost o 6%, z 80% w roku 2023.

Nasze niskoemisyjne rozwiązania logistyczne

Odpowiadanie na potrzeby klienta na wszystkich etapach łańcucha dostaw

Wspólnym celem wielu naszych klientów jest obniżenie emisji w łańcuchu dostaw. Kuehne+Nagel może wykorzystywać swoją pozycję globalnego dostawcy multi-modalnych usług logistycznych, aby oferować konkretne rozwiązania, pozwalające obniżyć emisje poprzez skalowanie dostępnych technologii niskoemisyjnych.

Nasza organizacja towarzyszy klientom w procesie obniżania emisji gazów cieplarnianych od momentu podjęcia przesyłki aż do jej dostarczenia. Wspiera ich w osiąganiu własnych celów dekarbonizacyjnych za pośrednictwem zrównoważonych rozwiązań, stanowiących integralną część naszych usług.

Droga do obniżenia emisji gazów cieplarnianych

Proces obniżania emisji rozpoczyna się od ich dokładnego pomiaru i rozpoznania. W Kuehne+Nagel analizujemy własne dane transportowe, aby pomóc klientom określić ich ślad węglowy w łańcuchu dostaw, a następnie zachęcamy ich do wdrażania,

skalowania niskoemisyjnych rozwiązań logistycznych i korzystania z innych usług optymalizacyjnych. W ten sposób powstaje obieg informacji zwrotnych, który nieustannie przyczynia się do redukcji emisji.

1. Zrozumieć emisje

Nasze usługi informacji o emisjach (Information Insight Services) umożliwiają klientom uzyskanie jasnego obrazu emisji transportowych. Poprzez EcoTransIT i dane o przesyłce, dostosowane do najnowszych standardów i wytycznych (ISO 14083:2023, GLEC 3.0) dla każdej przetwarzanej przez nas przesyłki dostępne są informacje o emisjach: od odwiertu do spalania (WTW)¹ oraz pomiary intensywności emisji. Interaktywny panel umożliwia klientom wgląd i analizę szacowanych emisji z transportu drogowego, morskiego i lotniczego. Bazując na konkretnych jednostkach lub statkach, modelach transportu, priorytetach dotyczących przesyłki, szlakach handlowych i konkretnych zamówieniach, zintegrowane funkcje analityczne badają trendy w czasie i proponują klientom dokonania mniej emisyjnych wyborów.

2. Wdrażanie niskoemisyjnych rozwiązań logistycznych

Posiadając wiedzę branżową na temat niskoemisyjnych rozwiązań, przeprowadzamy klientów przez proces ich wdrażania w operacjach transportowych. Oferowane rozwiązania są kształtowane przez trendy rynkowe i postępy technologiczne. W Kuehne+Nagel koncentrujemy się na technologiach, które są łatwo dostępne, skalowalne i stanowią integralny element przyszłości dekarbonizacji.

3. Optymalizacja łańcucha dostaw

Oprócz niskoemisyjnych rozwiązań logistycznych, wprowadzamy optymalizacje w łańcuchu dostaw. Przykładami są rozwiązania intermodalne, dostosowanie wielkości kontenerów i przyczep oraz rodzaj wykorzystywanych opakowań. W ten sposób dokonujemy transformacji w naszym sektorze, utrzymujemy efektywność kosztową i nieustannie zwiększamy wydajność. W ten sposób, oferując zrównoważone rozwiązania w łańcuchach dostaw naszych klientów, ułatwiamy im przestrzeganie przepisów i standardów środowiskowych oraz przyczyniamy się do poprawy reputacji ich marek.



¹ Emisje od odwiertu do spalania obejmują wszystkie emisje gazów cieplarnianych wytwarzane w trakcie całego cyklu życia paliwa



W pełni elektryczne pojazdy BEV

Pojazdy elektryczne nie emitują spalin z rury wydechowej, a ich emisje CO₂e są o 90% niższe niż w przypadku pojazdów napędzanych silnikiem spalinowym. Dlatego Kuehne+Nagel elektryfikuje swoją europejską flotę samochodów ciężarowych w logistyce drogowej, aby w roku 2030 osiągnąć poziom 60% pojazdów niskoemisyjnych. Równolegle, również w Europie, oferujemy naszym klientom rozwiązania Book and Claim w ramach usług transportu drogowego z wykorzystaniem naszej floty.



Zrównoważone paliwa

Paliwa uzyskane z biomasy mają mniejszy wpływ na środowisko niż konwencjonalne paliwa kopalne, a dzięki ich zastosowaniu emisje od odwiertu do spalania (WTW) można zredukować nawet o 94%, w zależności od surowca. Kuehne+Nagel oferuje swoim klientom zrównoważone paliwo lotnicze (SAF), zrównoważone paliwo żeglugowe (SMF) oraz hydrotorafinowany olej roślinny (HVO) do transportu drogowego w ramach rozwiązania Book and Claim. Więcej informacji na temat usługi Book and Claim znajduje się w [Broszurze Korporacyjnej 2024](#)



Usuwanie dwutlenku węgla

Dodatkowym sposobem na osiągnięcie zerowego poziomu emisji netto są projekty usuwania dwutlenku węgla, umożliwiające wychwytywanie CO₂e z powietrza i jego trwałe magazynowanie. Kuehne+Nagel dopuszcza zarówno projekty bazujące na przyrodzie (np. zalesianie czy ponowne zalesianie), jak i inżynieryjne (np. biowęgiel oraz wychwytywanie i magazynowanie dwutlenku węgla). Projekty usuwania dwutlenku węgla mogą stanowić uzupełnienie działań podejmowanych w celu redukcji emisji (np. zastosowanie zrównoważonych paliw) i być sposobem na neutralizację pozostałych „niemożliwych do uniknięcia” emisji podczas wspierania naszych klientów w ich dążeniu do osiągnięcia zerowego poziomu emisji netto.

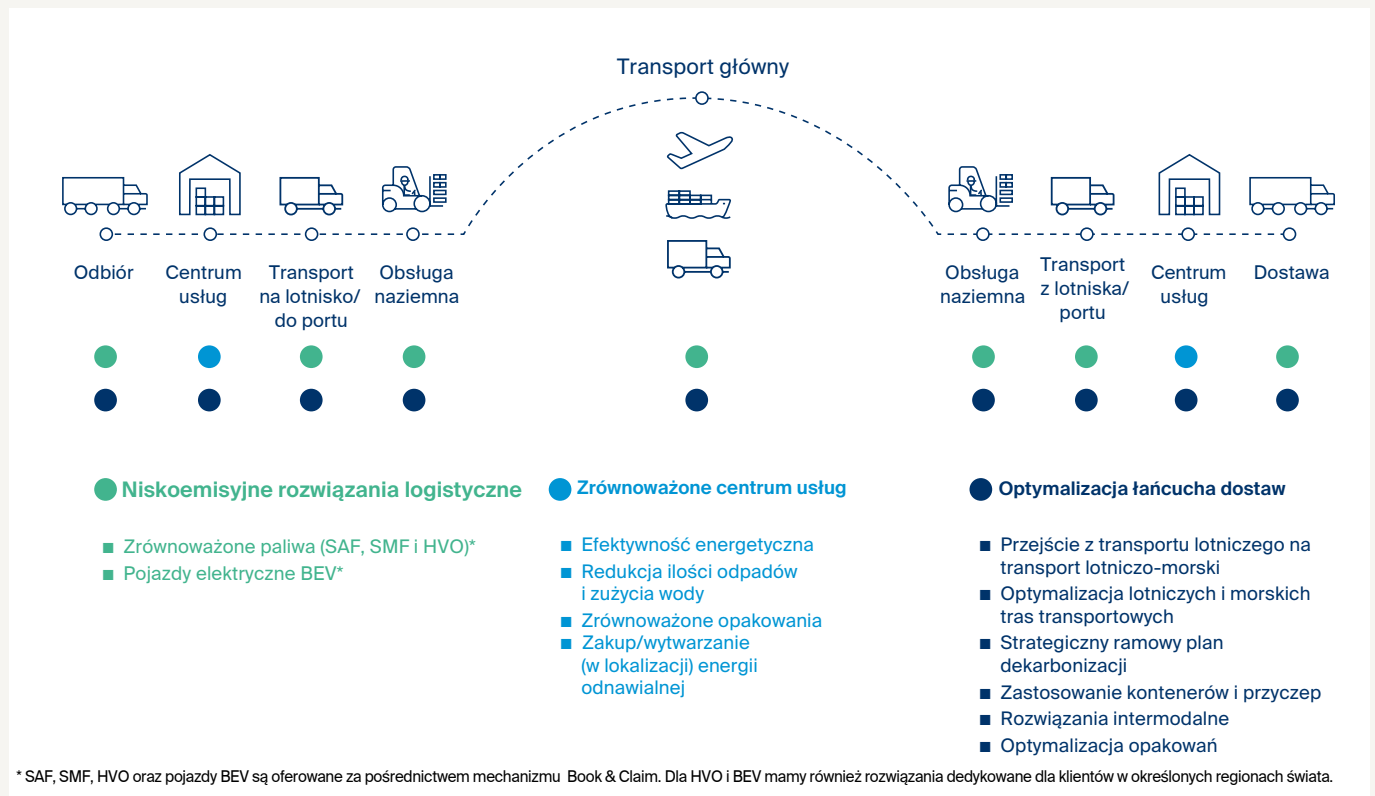


Zrównoważone centra usług

Centra usług stanowią ważne ogniwo w łańcuchu dostaw. Źródła energii elektrycznej i zarządzanie materiałami opakowaniowymi oraz odpadami, mają wpływ na to, jak Kuehne+Nagel i nasi klienci oddziałują na środowisko. Z tego względu inwestujemy w odnawialną energię elektryczną i jej wytwarzanie w naszych lokalizacjach, a także oferujemy klientom rozwiązania z zakresu efektywności energetycznej i zrównoważonych opakowań. Oferujemy także zielone certyfikaty dla nowych budynków oraz ekologiczne rozwiązania w zakresie modernizacji.

Wdrożenia niskoemisyjnych rozwiązań logistycznych

Redukcja CO₂e na każdym etapie łańcucha dostaw



Zapobieganie zanieczyszczeniom

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Zapobieganie zanieczyszczeniom jest istotną częścią zobowiązania Kuehne+Nagel z obszaru ESG. Dążąc do obniżenia emisji gazów cieplarnianych, jesteśmy jednocześnie świadomi istnienia innych zanieczyszczeń: spowodowanych spalaniem paliw podczas transportu, a także zanieczyszczeń gleby i wody spowodowanych przez wycieki.

Zanieczyszczenie powietrza emisjami innymi niż gazy cieplarniane jest związane z działalnością transportową w ramach naszych własnych operacji oraz w naszym łańcuchu wartości. Obejmuje zanieczyszczenia pyłami zawieszonymi (PM), tlenkami azotu (Nox), tlenkami siarki (Sox) i lotnymi związkami organicznymi (VOCs). Substancje te mogą się przyczyniać do spadku jakości powietrza, wywierać szkodliwy wpływ na zdrowie ludzi i powodować negatywne zjawiska środowiskowe, jak kwaśne deszcze czy smog.

Natomiast zanieczyszczenia gleby i wody mogą być skutkiem wycieków potencjalnie niebezpiecznych substancji, pochodzących na przykład z towarów niebezpiecznych obsługiwanych i przewożonych przez Kuehne+Nagel na zlecenie klientów. Dlatego utrzymywanie rygorystycznych standardów bezpieczeństwa przy transporcie i magazynowaniu takich towarów stanowi kluczowy element naszego zobowiązania do redukowania naszego oddziaływania na środowisko oraz chronienia ludzi, zwierząt i ekosystemów.

Polityki

Aktualnie Kuehne+Nagel nie posiada polityki w zakresie zanieczyszczeń powietrza powodowanych przez substancje inne niż gazy cieplarniane. Jednocześnie, jak opisano powyżej, wszystkie nasze polityki i działania związane są z naszym zobowiązaniem do redukcji ogólnego poziomu emisji gazów cieplarnianych, co ostatecznie doprowadzi także do redukcji pozostałych zanieczyszczeń.

Posiadamy konkretne polityki w zakresie bezpiecznej obsługi i magazynowania towarów niebezpiecznych, których celem jest m.in. zapobieganie wyciekom i związanym z nimi zanieczyszczeniom.

Globalna polityka w obszarze towarów niebezpiecznych

Globalna polityka w obszarze towarów niebezpiecznych opisuje procedury i obowiązki związane z bezpieczną, zgodną z przepisami obsługą, przechowywaniem i transportem towarów niebezpiecznych w ramach sieci Kuehne+Nagel. Zawiera także orientacyjny wykaz obowiązujących przepisów krajowych i międzynarodowych. Przy jej opracowywaniu i wdrażaniu konsultujemy się ze specjalistami ds. towarów niebezpiecznych z różnych krajów i jednostek biznesowych. Polityka jest dostępna dla wszystkich naszych pracowników za pośrednictwem intranetowego systemu zarządzania dokumentami Kuehne+Nagel.



Globalne wytyczne ds. baterii w ramach polityki w obszarze towarów niebezpiecznych

Uzupełnieniem nadrzędnej, opisanej powyżej polityki w zakresie towarów niebezpiecznych są opracowane w 2024 roku kompleksowe wytyczne techniczne i regulacyjne dotyczące przechowywania, przygotowania, przewozu i transportu akumulatorów litowo-jonowych. Wytyczne zostały opracowane przez Globalnego Menadżera ds. Towarów Niebezpiecznych w konsultacji ze specjalistami ds. towarów niebezpiecznych. Za ich rozpowszechnianie na poziomie jednostek biznesowych odpowiadają koordynatorzy ds. towarów niebezpiecznych (NDGC). Na poziomie krajowym, za wdrażanie i szkolenia z zakresu wytycznych odpowiadają koordynatorzy i inspektorzy ds. towarów niebezpiecznych na poziomie oddziału.

Działania

Aby mieć pewność, że założenia Polityki w obszarze towarów niebezpiecznych

są w pełni respektowane w całej organizacji, jej wdrażanie w poszczególnych krajach jest nadzorowane przez sieć ekspertów. Oprócz optymalizacji ogólnych procesów, raportowania incydentów i działania wynikające z wcześniejszych kampanii szkoleniowych, w 2024 r. przeprowadzono dodatkowe szkolenia.

Szkolenia w obszarze towarów niebezpiecznych

W 2024 r. opracowaliśmy szereg modułów szkoleniowych – od szkoleń dla osób niepracujących bezpośrednio z towarami niebezpiecznymi po szkolenia operacyjne dla personelu zaangażowanego w ich obsługę. Opracowaliśmy także specjalne szkolenie dla audytorów QSHE i szkolenie eksperckie dla inspektorów i zatwierdzających towary niebezpieczne. Po przeszkoleniu trenerów w 2023 i 2024 r., przeprowadziliśmy szkolenie dla 20 000 osób pracujących przy dostawach i w centrach usług.

Liczby i cele

Stałym, głównym celem działań w zakresie zapobiegania zanieczyszczeniom spowodowanym przez towary niebezpieczne jest odnotowanie zerowej liczby incydentów o poważnych konsekwencjach.

W 2024 r. Kuehne+Nagel odnotowało 9 incydentów dotyczących towarów niebezpiecznych wymagających zaangażowania służb ratunkowych. Ponieważ niezwłocznie podjęto działania zaradcze i przeprowadzono stosowne dochodzenia, żaden z nich nie spowodował szkód ani nie wywarł negatywnego wpływu na ludzi czy środowisko. Ponadto w ciągu roku odnotowaliśmy 20 pomniejszych incydentów, które nie wymagały jednak zaangażowania służb zewnętrznych i nie wywarły negatywnego wpływu na ludzi ani środowisko, co oznacza, że cel „zero incydentów o poważnych konsekwencjach” został w 2024 r. osiągnięty.



Odpady i gospodarka cyrkularna

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Strategie cyrkularne w obszarze odpadów, czyli zasady redukowania (reduce), ponownego wykorzystania (re-use), recyklingowania (recycle) mają istotne znaczenie dla naszej organizacji, ponieważ dostarczają nam środków pozwalających na zredukowanie naszego wpływu na środowisko, optymalizację wykorzystania zasobów oraz umożliwiają nam dostosowanie się do celów zrównoważonego rozwoju naszych klientów. Wdrażając praktyki cyrkularne, Kuehne+Nagel wspiera efektywność kosztową, dąży do osiągnięcia bardziej zrównoważonego poziomu operacji i zapewnia zgodność ze zmieniającymi się przepisami.

Polityki

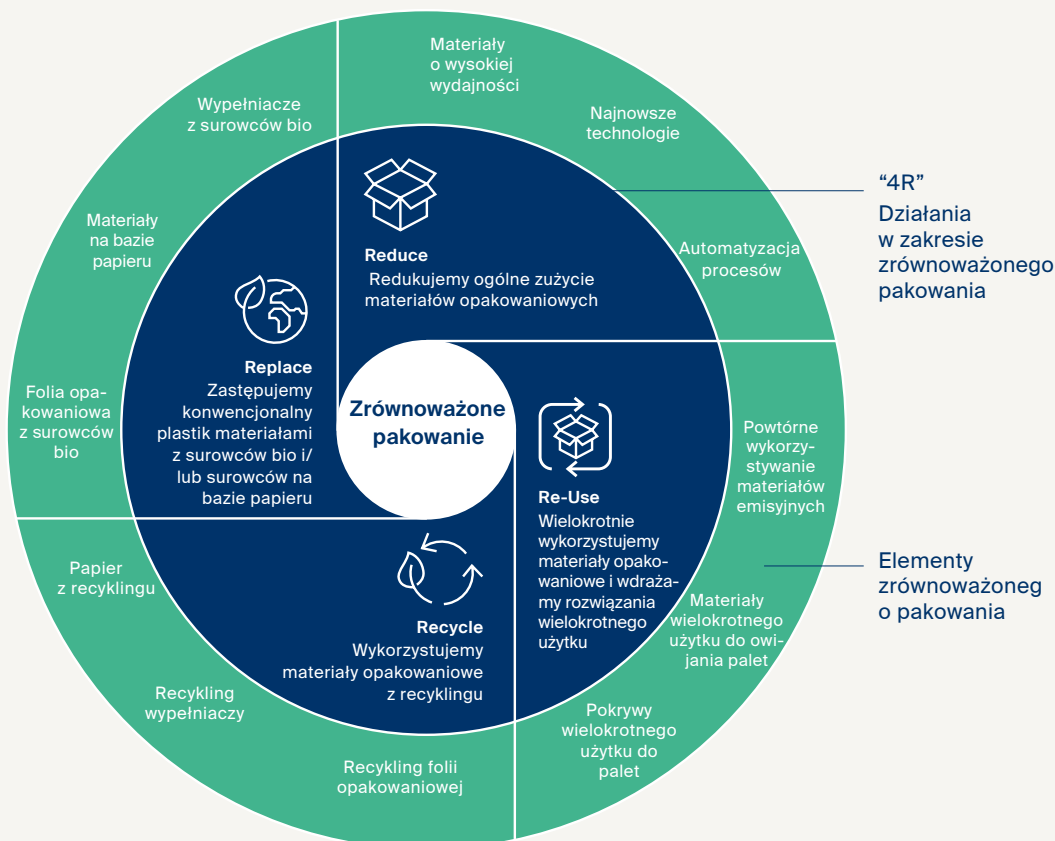
Zarządzanie odpadami uwzględniono w globalnej polityce środowiskowej Kuehne+Nagel, a pomiar ilości odpadów stanowi element Systemu Zarządzania Środowiskowego (EMS). Nie istnieje odrębna polityka globalna w tym zakresie. Więcej informacji znajduje się na początku rozdziału „Środowisko”.

Działania

Nasza wprowadzona w 2022 r. Roadmap Zrównoważonego Pakowania określa kierunek naszych inicjatyw w obszarze opakowań i redukcji ilości odpadów. Identyfikuje sposoby redukcji ogólnego

zużycia materiałów opakowaniowych, a także ich ponownego wykorzystania i recyklingu oraz możliwości zastąpienia plastiku materiałami alternatywnymi. Dane o odpadach i inicjatywach w obszarze zrównoważonych opakowań oraz redukowania ilości odpadów rejestrowane są w narzędziu Global Facility Carbon Calculator (GFCC). Dodatkowo, nasz wewnętrzny kalkulator dot. plastiku buduje świadomość istnienia różnych rodzajów plastiku wykorzystywanych w magazynach i dostarcza wskazówek, jak zgodnie z zasadami zawartymi w Roadmap Zrównoważonego Pakowania ograniczać jego wykorzystanie.

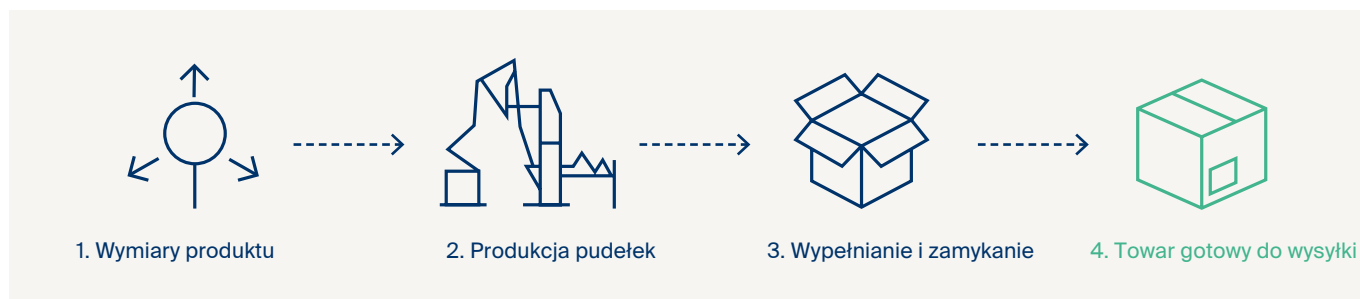
Roadmap Zrównoważonego Pakowania



Działania podejmujemy na poziomie lokalizacji, często we współpracy z naszymi klientami. Inicjatywy te obejmują m.in. ograniczanie ilości jednorazowego plastiku na rzecz opakowań kompostowalnych. Przykłady dobrych praktyk:

1. Optymalizacja materiałów emisyjnych i wypełniających przy obsłudze międzynarodowego producenta zabawek

Wyzwania podczas procesu pakowania	Działanie	Rezultaty
■ „Transport powietrza”: 40 – 55% pustej przestrzeni w pudełkach. ■ Trudności z doбором opakowania w optymalnym rozmiarze.	■ Rozwiązanie „opakowanie na żądanie” (packaging-on-demand): kartony produkowane na wymiar przy użyciu półautomatycznych i automatycznych maszyn.	■ O 40% mniejsze opakowania, redukcja wykorzystania kartonów. ■ O 60% mniej wypełniaczy. ■ Niższe koszty transportu. ■ Mniejsze wykorzystanie przestrzeni magazynowej. ■ Eliminacja powtarzalnych zadań.



2. Wymiana folii stretch przy obsłudze międzynarodowego klienta z branży towarów szybkozbywalnych (FMCG)

Wyzwanie	Działanie	Rezultaty
■ Stosowanie jednorazowej folii stretch do pakowania palet.	■ W celu zastąpienia folii stretch stworzono pokrywę wielokrotnego użytku (stosowane do około 10 000 palet rocznie).	■ O 30 ton mniej plastiku rocznie ■ Skrócenie średniego czasu procesowania palety o 20 sekund.

3. Optymalizacja folii stretch w wielu lokalizacjach w Niemczech

Wyzwanie	Działanie	Rezultaty
■ Wysokie zużycie jednorazowej folii stretch.	■ Zastąpienie folii stretch cieńszym zamiennikiem (po testach materiału w lokalizacji).	■ Redukcja zużycia plastikowej folii stretch o 26%.



Liczby i cele

Punkt danych/KPI	Cel na 2030	Stan na 2024 i wyniki w porównaniu do 2023	Stan na 2023	Poziom bazowy w 2019
Odpady kierowane na wysypiska [tony]	Zero odpadów kierowanych na wysypiska	19,943 ton (wzrost o 11% r/r)	18,000 ton	—
Wolumeny odpadów w logistyce kontraktowej [tony]	Obniżenie wolumenu odpadów w logistyce kontraktowej o 20% (w stosunku do poziomu bazowego z 2019 r.)	Wzrost o 33% w stosunku do poziomu bazowego do 80 501 ton	Spadek o 3% w stosunku do poziomu bazowego	60,415 ton
Współczynnik recyklingu [%]	2025: 70%	70% (5% YoY increase)	65%	—

Należy pamiętać, że wolumen odpadów ogółem wzrósł w związku ze zwiększeniem się liczby operacji i lokalizacji, w szczególności ze zwiększeniem się powierzchni magazynowych do 8,2 mln metrów kwadratowych.

Kwestie społeczne



Będąc dużym przedsiębiorstwem globalnym, Kuehne+Nagel wpływa na życie zawodowe ponad 80 000 ludzi na całym świecie. Sposób, w jaki kształtujemy kulturę firmy, organizujemy naszą pracę, zapewniamy pracownikom możliwość angażowania się i rozwoju, a także oferowane przez nas wynagrodzenia, nagrody i premie za osiągnięcia – wszystko to wpływa na doświadczenie zatrudnionych osób z marką Kuehne+Nagel. W świecie, który gwałtownie się zmienia, pragniemy, aby nasi pracownicy mieli poczucie celu, czuli, że są szanowani i że ich rozwój jest wspierany. Naszą ambicją jest stworzenie środowiska, w którym pracownicy mogą się rozwijać, a praca w Kuehne+Nagel staje się bardziej satysfakcjonującym doświadczeniem.

W 2024 r., w kontekście zmian geopolitycznych i niepewności gospodarczej, nasza organizacja koncentrowała się na wzmocnieniu odporności i zdolności do adaptacji. Mimo że rok obfitował w znaczące wydarzenia, w tym nasilające się przejawy kryzysu klimatycznego i szybko pojawiające się innowacje technologiczne, nie zapomnieliśmy o naszej roli w kształtowaniu bardziej zrównoważonych i odpornych łańcuchów dostaw. W ramach działań mających na celu wzmocnienie odporności wspieraliśmy naszych pracowników poprzez szkolenia i rozwój, aby wyposażać ich w kompetencje, które pozwolą im się odnaleźć w zmieniającym się świecie.

Oddziaływanie, ryzyka i szanse

Istotny temat	Oddziaływanie, ryzyka i szanse	Miejsce w łańcuchu wartości	Horyzont czasowy
Warunki pracy (własny personel)	Czynniki wpływające na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, szczególnie pracowników centrów usług i obsługujących dostawy.	Operacje własne	Krótko- do długoterminowy
Równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich (własny personel)	Ryzyko niemożności pozyskania, retencji i rozwijania pracowników.	Operacje własne	Krótkoterminowy
	Potencjalny negatywny wpływ na własny personel pod względem różnorodności, równości i włączania.	Operacje własne	Krótkoterminowy
Prawa człowieka (pracownicy w naszym łańcuchu wartości)	Potencjalnie negatywne wpływy na pracowników w naszym łańcuchu wartości.	Operacje własne, upstream	Krótkoterminowy

Warunki pracy

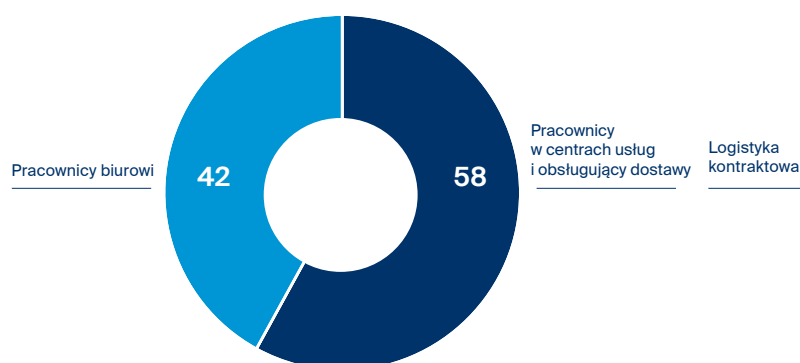
Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Długoterminowy sukces naszej organizacji zależy od jej zdolności do pozyskiwania i utrzymywania osiągających wysokie wyniki pracowników. Aby to osiągnąć i stać się pracodawcą pierwszego wyboru w branży logistycznej, oferujemy korzystne warunki zatrudnienia, w tym konkurencyjne pakiety wynagrodzeń, kompleksowe świadczenia pracownicze i bezpieczeństwo zatrudnienia. Dodatkowo, z myślą o zapobieganiu zagrożeniom i minimalizowaniu ryzyka, zarówno po stronie pracowników, jak i dostawców pracujących na terenie Kuehne+Nagel, nasza organizacja koncentruje się na kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy. Zapewnienie dobrostanu wspomnianym grupom wpływa pozytywnie na wszystkie osoby pracujące w naszych lokalizacjach na całym świecie.

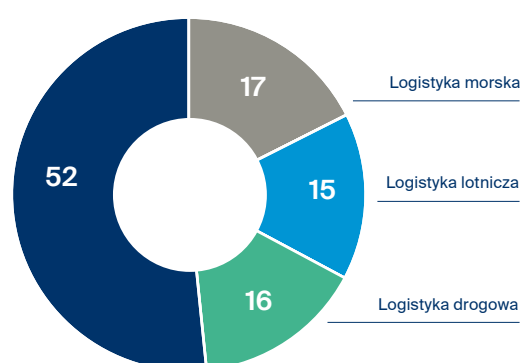
Nasi pracownicy

Nasza organizacja jest obecna na całym świecie. Zatrudniamy ponad 80 000 osób, ze znaczącą reprezentacją w Europie, Ameryce Północnej oraz regionie Azji i Pacyfiku. Osoby te działają w różnych obszarach, od logistyki i spedycji, poprzez centra usług, dostawy, obsługę klienta, po sprzedaż i administrację. Znaczący odsetek naszych pracowników wykonuje pracę w środowisku operacyjnym, jak magazyny i huby transportowe, podczas gdy inni są zatrudnieni w biurach lub na stanowiskach hybrydowych. W świetle globalnej obecności Kuehne+Nagel, nasi pracownicy różnią się pod względem wieku, płci i pochodzenia kulturowego (więcej na ten temat w rozdziale „Równe traktowanie i szanse dla wszystkich”).

Pracownicy w podziale na kategorie
(w %)



Liczba pracowników operacyjnych w podziale na departamenty
(w %)





Polityki pracownicze

Kodeks Postępowania

Generalnie, Kodeks Postępowania Kuehne+Nagel określa zasady działalności biznesowej na całym świecie, w tym ogólne zasady w zakresie praktyk zatrudnienia i warunków pracy. Kodeks stwierdza także, że wszyscy pracownicy mają swobodę zrzeszania się, swobodę zgromadzeń oraz prawo do tworzenia układów zbiorowych. Pracownicy mogą wybierać swych przedstawicieli zgodnie z obowiązującymi praktykami i przepisami lokalnymi i międzynarodowymi, bez obawy przed represjami. Więcej informacji na temat Kodeksu Postępowania znajduje się w rozdziale zatytułowanym „Ład korporacyjny”.

Na poziomie krajowym, polityki w zakresie warunków pracy (np. godziny pracy) pozostają w gestii odpowiednich organizacji krajowych, są zgodne z obowiązującymi przepisami i dostosowane to specyfiki rynku lokalnego.

Ogólne Wytyczne w zakresie BHP

Wytyczne te są kluczowym komponentem naszego Systemu Zarządzania BHP i opisują, jak Grupa Kuehne+Nagel zarządza tym obszarem, realizując jednocześnie cele biznesowe. Kuehne+Nagel posiada globalny System Zarządzania BHP bazujący na najlepszych praktykach branżowych, wdrażany we wszystkich podmiotach naszej organizacji i certyfikowany zgodnie ze standardem ISO 45001.

Wszystkie nasze lokalizacje muszą spełniać normy standardu ISO 45001. W zakresie BHP, komunikacja z pracownikami i interesariuszami odbywa się bezpośrednio poprzez email, platformy wewnętrzne, tablice ogłoszeń i na organizowanych regularnie spotkaniach.

Działania

Dialog społeczny

W Europie nasi pracownicy są reprezentowani przez Europejską Radę Zakładową (EWC). Ten moderowany dialog między kierownictwem i przedstawicielami pracowników sprawia, że pracownicy są odpowiednio informowani i że zasięga się ich opinii. Dodatkowo, poprzez organizację jednego spotkania rocznego oraz czterech sesji Select Committee z udziałem EWC i przedstawicieli naszej organizacji, Kuehne+Nagel zapewnia konsultacje i udział pracowników w zarządzaniu kwestiami BHP w miejscu pracy. Ponadto ułatwiamy otwarty dialog pomiędzy kierownictwem a pracownikami i/lub przedstawicielami pracowników oraz przestrzegamy lokalnych przepisów prawa dotyczących reprezentacji pracowników.

Szkolenia BHP dla pracowników

Tak jak w poprzednich latach, osiem Kotwic Bezpieczeństwa stanowi fundament zwiększania świadomości w zakresie BHP w naszej działalności operacyjnej, a także w obszarze zapobiegania incydentom. Kotwice Bezpieczeństwa zostały opracowane w 2021 r. w wyniku analizy ryzyk, incydentów oraz działań/warunków niebezpiecznych w ramach naszej działalności operacyjnej i w branży.



>35,000

pracowników ukończyło
szkolenie w ramach
Globalnej Kampanii
Kotwic Bezpieczeństwa

Po przeszkoleniu działów operacyjnych w 2021 i 2022 r., pod koniec 2023 r. uruchomiliśmy Globalną Kampanię Kotwic Bezpieczeństwa realizowaną jako szkolenie komputerowe skierowane do naszych pracowników biurowych. Do końca 2024 r., przeszkoliliśmy 85% kadry docelowo objętej zakresem szkolenia, co oznacza, że ukończyło je już ponad 35 000 koleżanek i kolegów.

W 2024 roku kontynuowaliśmy szkolenie NO HARM Level 3 Safety and Health Leadership, które zostało wdrożone globalnie. 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.

Warunki pracy

Zapewnienie korzystnych warunków pracy zwiększa satysfakcję pracowników, wpływając tym samym na zdolność organizacji do ich zatrzymania w firmie. Pośrednią miarą satysfakcji jest wskaźnik niepożądanych odejść pracowników, który w 2024 r. wyniósł 22,7% i w porównaniu do roku poprzedniego utrzymał się na stabilnym poziomie (wzrost o 0,2%).

BHP

Ogólnie, zwiększyliśmy dokładność raportowania, aby umożliwić sobie dostosowywanie priorytetów w celu poprawy wyników w zakresie BHP. Większa częstotliwość zgłaszania działań/warunków niebezpiecznych jest dowodem na poprawę świadomości w zakresie BHP wśród naszych pracowników. Proaktywne raportowanie to wiodący wskaźnik umożliwiający identyfikację potencjalnych zagrożeń oraz, docelowo, redukcję liczby incydentów. Dodatkowo w 2024 r. osiągnęliśmy cel przeszkolenia 85% pracowników biurowych z Kotwic Bezpieczeństwa.

Punkt danych/KPI	Cel na 2025	2024	2023	2022
Liczba ofiar śmiertelnych (FAT)	Zero wypadków śmiertelnych	0	0	0 (1*)
Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF)	LTIF: ■ Jeśli <3.0: utrzymać ■ Jeśli >3.0: obniżyć o 10% r/r	8.0	8.0	8.8
Przypadki podlegające zgłoszeniu (TRCF)	-	9.8	9.5	11.8
Przypadki utraconych dni pracy (LWC)	-	1,500	1,455	1,468
Utracone dni pracy (LWD)	-	31,246	25,346	29,351
Niebezpieczne działania/ niebezpieczne warunki	-	131,095	84,025	63,730

* Dotyczący osoby trzeciej na naszym terenie

Równe traktowanie i szanse dla wszystkich

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Równe traktowanie i równe szanse dla wszystkich to zasada o istotnym znaczeniu dla naszych działań na rzecz włączania i różnorodności. Poprzez polityki w zakresie różnorodności, równości i włączania (DEI) oraz nasze zaangażowanie w ich promowanie, a także inicjatywy koncentrujące się na pracownikach, w tym ustandaryzowany proces onboardingu czy inicjatywy umożliwiające rozwój zawodowy i zarządzanie wynikami, tworzymy bardziej sprawiedliwe miejsce pracy. Inicjatywy te nie tylko zwiększają satysfakcję pracowników i zatrzymują ich w naszej organizacji, ale także pomagają rozwiązać istniejący w branży problem niedoboru talentów, umożliwiając nam pozyskanie i rozwijanie kompetencji wykwalifikowanych osób na konkurencyjnym rynku.

Polityki

Różnorodność, równość i włączanie

W ramach tej polityki, wszyscy koledzy i koleżanki zatrudnieni w Kuehne+Nagel zobowiązują się do tworzenia różnorodnego, włączającego środowiska pracy. Wdrażaniem Polityki Różnorodności, równości i włączania (DEI) kieruje Dyrektorka ds. Wpływu Społecznego (Head of Social Impact), a jej celem jest wspieranie środowiska pracy, w którym dyskryminacja, prześladowanie, nękanie czy represje nie są tolerowane. Dodatkowo pracownicy mogą oczekiwać równych możliwości współoddziaływania na organizację i szans rozwoju, przy czym prawo do sprawiedliwego i równego traktowania przysługuje zarówno pracownikom, jak i kandydatom do pracy.

Działania

Idee różnorodności, równości i włączania, DEI, wdrażamy poprzez inicjatywy szkoleniowe i włączający język, np. poprzez naszą Employee Value Proposition. Ponadto, za pośrednictwem naszej wewnętrznej sieci Women in Logistics

Leadership (WILL), promujemy równość płci i reprezentację kobiet na wszystkich poziomach naszej organizacji. Otwarta dla każdego sieć WILL jest aktualnie obecna w Europie, Kanadzie, Stanach Zjednoczonych i Meksyku. Dodatkowo, w całej naszej organizacji, wdrażamy następujące działania:

Globalne doświadczenie onboardingu

Aby zapewnić pracownikom pozytywne doświadczenie z firmą już od momentu podpisania umowy o pracę, wdrażamy globalny standaryzowany proces onboardingu. Proces ten jest realizowany poprzez wirtualny firmowy portal i od początku zapewnia wszystkim nowym pracownikom poczucie przynależności do naszej organizacji. W 2024 r. nasza aplikacja onboardingowa uzyskała ocenę 4,73 na skali pięciopunktowej. Oferujemy również wewnętrzny proces wdrażania pracowników, m.in. poprzez inicjatywę Buddy Programme. Ponadto, aby zapewnić dodatkowe wsparcie wszystkim menadżerom – nowozatrudnionym i awansowanym w ramach naszej organizacji – wdrożyliśmy Przewodnik onboardingu dla menadżerów (Manager Onboarding Guide).

Rozwój pracowników

W Kuehne+Nagel wierzymy, że każdy ma talent. Wszyscy nasi pracownicy posiadają mocne strony, dzięki którym mogą przyczynić się do rozwoju naszej organizacji. Ponieważ w Kuehne+Nagel nieustannie się uczymy, do obowiązków wszystkich naszych liderów należy rozwijanie kompetencji zespołów, którymi kierują. Jednocześnie każdy członek zespołu jest osobiście odpowiedzialny za rozwijanie kompetencji własnych. Dlatego oferujemy naszym pracownikom szereg różnorodnych inicjatyw i platform edukacyjnych, w tym portfolio e-learningowe oraz umożliwiający rozwijanie kompetencji System Zarządzania Edukacją (LMS). Posiadamy także ofertę szkoleniową



4.73

ocena naszej aplikacji
onboardingowej w 2024 r.
(skala pięciopunktowa)

skierowaną do liderów, m.in. program onboardingowy, szkolenia z wizji strategicznej naszej organizacji oraz nową, aktualnie opracowywaną ścieżkę edukacyjną dostosowaną do poszczególnych jednostek biznesowych. Oprócz promowania wewnętrznej mobilności naszych pracowników, identyfikujemy utalentowane osoby i wdrażamy program przygotowujący je do kolejnych kroków w Kuehne+Nagel.

Proces zarządzania wynikami

Uzupełnieniem działań rozwijających kompetencje naszego personelu jest skierowany do wszystkich pracowników biurowych proces zarządzania wynikami. Aby zwiększyć ich zaangażowanie i umożliwić im poprawę wyników, w widoczny sposób prezentujemy cele strategiczne naszej organizacji, wspieramy konstruktywne rozmowy z menadżerami, koncentrujemy się na rozwoju pracowników, a także wprowadzamy narzędzia przydatne przy udzielaniu informacji zwrotnej i wyrażaniu uznania. Przed końcem 2024 roku stworzyliśmy globalny proces Zarządzania Wynikami obejmujący m.in. budujące rozmowy z menadżerami. Przeprowadzono 96% z zaplanowanych rozmów rocznych. W 2025 r. wdrażamy też zintegrowane narzędzie do Zarządzania Wynikami.

W ramach Tygodni Zaangażowania organizujemy koordynowane na poziomie globalnym wydarzenia lokalne, w tym warsztaty, dyskusje i sesje interaktywne. W 2024 r. poruszaliśmy tematy związane z dobrostanem, Międzynarodowym Dniem Kobiet oraz włączaniem (w tym tematy dotyczące neuro różnorodności, integracji osób z niepełnosprawnościami oraz społeczności LGBTQ+).

Oprócz wspomnianych działań, z myślą o wspieraniu naszych pracowników podczas podróży służbowych, opracowaliśmy przewodniki świadomości kulturowej dla ponad 30 krajów. Przewodniki te mają pomóc naszym pracownikom przestrzegać norm kulturowych i odnaleźć się w odmiennym środowisku podczas pracy za granicą.

Ponieważ cel w zakresie naboru stażystów został osiągnięty, poczynając od 2025 r. nie będzie już uwzględniany w raportach. Jednocześnie będziemy nadal oferować staże i programy dla absolwentów.

Tygodnie Zaangażowania

W 2024 r. wprowadziliśmy Tygodnie Zaangażowania. Wydarzenia te odbywają się trzy do czterech razy do roku i skupiają się na budowaniu wzajemnego zrozumienia, będąc jednocześnie okazją do pogłębiania wspólnej wiedzy i kultywowania kultury umożliwiającej społeczeństwu znaczący postęp.

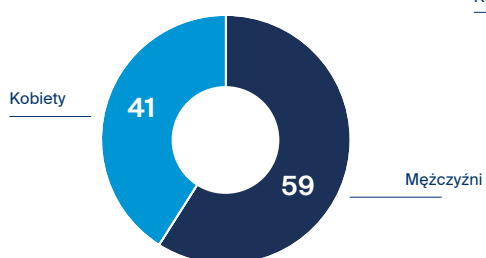
Liczby i cele

Poniżej informujemy, jakie postępy w zakresie przedstawionych celów udało nam się osiągnąć w 2024 r.:

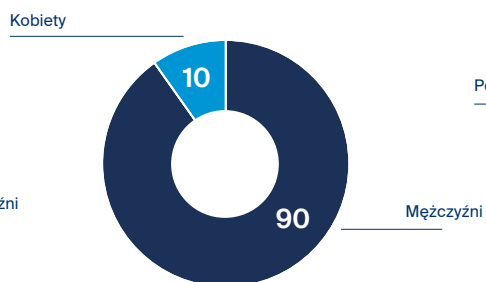
Punkt danych/KPI	Cel na 2030	Stan na 2024 i wyniki w porównaniu do 2023	Stan na 2023	Poziom bazowy w 2021
Reprezentacja kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla [%]	Podwojenie reprezentacji kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla w porównaniu do poziomu bazowego z 2021 r.	9,8% (-0,6% r/r, +0,4% w porównaniu do poziomu bazowego)	10.4%	9.4%
Liczba przyjmowanych stażystów [%]	Zwiększenie liczby przyjmowanych stażystów o 15% w porównaniu do poziomu bazowego z 2021 r.	Wzrost liczby przyjmowanych stażystów o 26% w porównaniu do poziomu bazowego, do 1875 (+8% r/r).	Wzrost liczby przyjmowanych stażystów o 18%	1,494 stażystów



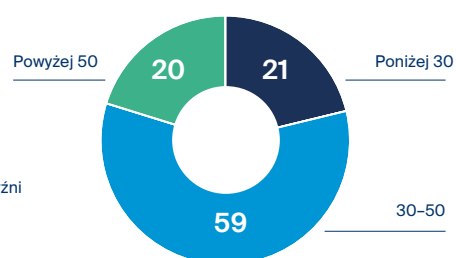
Reprezentacja płci:
w %



Reprezentacja płci w grupie top management:
w %



Struktura wieku:
w %



Prawa człowieka

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Jako członek oenizetowskiej inicjatywy UN Global Compact, nasza organizacja jest zobowiązana do respektowania i promowania międzynarodowych standardów praw człowieka we wszystkich naszych operacjach i w całej globalnej sieci łańcucha dostaw. Zobowiązanie to dotyczy m.in. zapobiegania pracy dzieci oraz pracy przymusowej. Członkowie Kuehne+Nagel na całym świecie mają obowiązek przestrzegać podstawowych standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), z uwzględnieniem wprowadzanych na bieżąco zmian.

Zgodnie z firmową polityką praw człowieka, Kuehne+Nagel angażuje się w zapobieganie i minimalizowanie ryzyka oraz negatywnego oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka w całej naszej globalnej działalności biznesowej. Przestrzeganie tych standardów wymagamy również od naszych dostawców, co opisano w Kodeksie Postępowania Dostawcy. Aby podkreślić ich wagę, prawa człowieka stanowią strategiczny filar naszego modelu wpływu społecznego.



Polityki

Polityka Praw Człowieka

W Polityce Praw Człowieka opisujemy nasze zaangażowanie w przestrzeganie i promowanie praw człowieka w całej naszej działalności operacyjnej. Ponieważ Polityka Praw Człowieka jest ustanawiana i wdrażana przez Zarząd, za jej implementację na całym świecie odpowiadają menadżerowie najwyższego szczebla na poziomie Grupy, jednostki biznesowej i działy prawne wszystkich spółek Kuehne+Nagel. Zgodnie z Polityką, Kuehne+Nagel sprzeciwia się naruszaniu i ograniczaniu wszelkich praw człowieka, w tym wszelkim formom dyskryminacji, niewolnictwu, torturom, handlowi ludźmi oraz pracy przymusowej i pracy dzieci. Polityka uwzględnia także tematy związane z różnorodnością i włączaniem, zapewnianiem pracownikom równych szans, sprawiedliwymi praktykami zatrudnienia, w tym w zakresie wynagrodzeń i czasu pracy, oraz swobodą zbiorowania się i tworzenia układów zbiorowych. Obejmuje także zobowiązanie do zapewnienia zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy, a także minimalizowania oddziaływania naszej działalności operacyjnej na środowisko naturalne. Podkreśla też wagę raportowania incydentów i dostarcza pracownikom mechanizmów umożliwiających zachowanie poufności przy zgłaszaniu naruszeń praw człowieka.

Uzupełnieniem Polityki Praw Człowieka jest firmowy [Kodeks Postępowania](#), a także [Kodeks Postępowania Dostawcy](#) Kuehne+Nagel.

Działania

Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka w naszej własnej działalności operacyjnej i w łańcuchu dostaw

Jako organizacja zatrudniająca ponad 80 000 osób w 94 krajach, Grupa Kuehne+Nagel zostanie objęta Europejską Dyrektywą w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSDDD) i podlega stosownym przepisom krajowym dotyczącym zbliżonych obszarów, jak np. wymogi krajowych aktów prawnych w zakresie należytej staranności obowiązujące w Niemczech, Francji, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii czy Australii.

W związku z tym, oprócz systemu zarządzania dostawcami (SMT), wdrażamy także działania w zakresie należytej staranności (patrz także: rozdział dot. ładu korporacyjnego).

W 2024 r. przeprowadziliśmy kontrole w zakresie zapobiegania pracy dzieci w naszej własnej działalności operacyjnej – nie stwierdzając żadnych nieprawidłowości. Wdrożyliśmy także aktualizację procesów audytu w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania (IMS), aby uwzględnić dodatkowe kontrole pod kątem zapobiegania pracy dzieci oraz ryzykom i naruszeniom w obszarze praw człowieka. 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. Nasza organizacja wdraża szereg działań, aby spełnić zobowiązania zawarte w niemieckiej Ustawie o należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG).

W 2024 r. firma wprowadziła oprogramowanie umożliwiające bardziej ustrukturyzowaną, kompleksową analizę ryzyka dotyczącego wszystkich zarejestrowanych dostawców związanych bezpośrednimi umowami z naszą niemiecką organizacją Kuehne +Nagel (AG & Co.) KG. Spodziewamy się, że jego wdrożenie przyczyni się do poprawy jakości naszego procesu należytej staranności obejmującego wszystkich dostawców współpracujących ze spółkami zależnymi Kuehne+Nagel w ramach łańcucha dostaw. Dodatkowo, w 2024 r. opracowaliśmy i wdrożyliśmy kolejne procesy z myślą o ograniczeniu naruszeń praw człowieka i obniżeniu ryzyka środowiskowego. Ponadto, w kontekście niemieckiej ustawy o zachowaniu należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), po raz drugi z rzędu przeprowadziliśmy szkolenie z zakresu praw człowieka i zobowiązań wobec środowiska skierowane do wszystkich pracowników działających w odpowiednich obszarach. Szkoleniem tym objęto około 1 000 osób.

Kuehne+Nagel wykorzystuje doświadczenia zdobyte przy wdrażaniu LkSG na poziomie globalnym, aby ułatwić sobie przygotowania do implementacji krajowych przepisów wykonawczych w zakresie europejskiej dyrektywy CSRRDD, której celem jest promowanie zasad zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach i monitorowanie ich oddziaływania na ludzi i środowisko.

Wskaźniki i cele

Pracownicy i dostawcy mogą zgłaszać zastrzeżenia dotyczące przestrzegania Kodeksu Postępowania i przypadki potencjalnego naruszenia przepisów za pośrednictwem Poufnej Linii. Dane dotyczące zarządzania zgłoszeniami znajdują się w rozdziale poświęconym łaadowi korporacyjnemu.



125

projektów z 34 krajów
zakwalifikowało się do
pierwszej edycji konkursu
Community Engagement
Awards

Angażowanie społeczności

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Angażowanie społeczności to dawanie czegoś od siebie i aktywne działania podejmowane, aby poprawić dobrostan społeczności, w których żyjemy i działamy. W Kuehne+Nagel jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za wspieranie społeczności. Jesteśmy także przekonani, że możemy pozytywnie oddziaływać na społeczność i społeczeństwo. Wspieramy inicjatywy lokalne, organizacje charytatywne, a także działania zgodne z wartościami i Roadmap naszej organizacji, aby w ten sposób pozytywnie oddziaływać na życie ludzi.

Polityki

Polityka Wspierania Społeczności

Globalna Polityka Wspierania Społeczności opisuje zobowiązanie Kuehne+Nagel do wywierania pozytywnego wpływu na lokalne społeczności, w których działamy. Strategię i cele w tym zakresie opracowuje Dyrektorka ds. Wpływu Społecznego (Head of Social Impact) we współpracy z kierownictwem na poziomie krajowym, które odpowiada za wdrażanie i pomiary w zakresie realizacji strategii i celów. Polityka stwierdza, że pracownicy są zachęceni do aktywnego udziału w inicjatywach wspierających społeczność. Opisuje także inicjatywy, w jakie Kuehne+Nagel pragnie się angażować, rodzaje organizacji partnerskich, z którymi pragnie współpracować, wymogi w zakresie sprawozdawczości, ilość czasu, który pracownicy mogą poświęcać na wolontariat i kwestie przestrzegania przepisów, regulacji i polityk.

Działania

W wielu krajach Kuehne+Nagel już teraz wdraża inicjatywy wspierające

społeczności lokalne. Aby je ustrukturyzować i podkreślić ich wagę, w 2024 r. wprowadziliśmy podejście globalne, w ramach którego zamierzamy wykorzystać zrealizowane inicjatywy lokalne jako fundament do budowania projektów angażowania społeczności w krajach, które jeszcze ich nie prowadzą.

Konkurs Community Engagement Awards

W 2024 r. przeprowadziliśmy pierwszą edycję konkursu Community Engagement Awards. Jest to inicjatywa, w ramach której premiuje wyróżniające się projekty naszych pracowników zwiększając tym samym ich zaangażowanie i podkreślając wagę najlepszych praktyk. Planujemy, aby konkurs odbywał się co roku.

Wskaźniki i cele

Celem konkursu jest wdrożenie co najmniej jednej inicjatywy angażowania społeczności na kraj w okresie od drugiej połowy 2024 do końca 2025 roku, a jego zakres obejmie wszystkie organizacje na poziomie krajowym.

- Do pierwszej edycji konkursu Community Engagement Awards zakwalifikowało się 125 projektów z 34 krajów, w ramach trzech kategorii:
- Kategoria I – nagroda za oddziaływanie na poziomie lokalnym przyznawana za wywarcie istotnego pozytywnego wpływu na społeczność lokalną, z korzyścią dla grup niedostatecznie reprezentowanych.
- Kategoria II – bohaterowie wolontariatu. Nagroda przyznawana za wspieranie rozwoju zespołu poprzez długoterminowe zaangażowanie w ramach działań wolontariackich.
- Kategoria III – nagroda dla promotorów ESG przyznawana za unikatowe i kreatywne podejście do zagadnień ESG, które ma potencjał rozszerzenia się na inne lokalizacje i jednostki biznesowe.



Zwycięskie projekty w poszczególnych kategoriach:

Kategoria	Oddziaływanie na poziomie lokalnym	Bohaterowie wolontariatu	Promotorzy ESG
Zwycięska inicjatywa	Projekt "Uskrzydłamy marzenia" Edukacja i szczęście dla wietnamskich dzieci z terenów wiejskich.	Doroczna kampania zalesienia Sadzenie drzew w pobliżu obszarów działalności operacyjnej Kuehne+Nagel w całym kraju.	Projekt Neuropathway Wspieranie praktyk zatrudnienia sprzyjających włączeniu społecznemu i neuroroznorodności.
Kraj	Wietnam	Meksyk	Wielka Brytania
Osiągnięcia/oddziaływanie	Ten oparty na komunikacji zespołowej projekt, w który zaangażowało się ponad 90% pracowników, pomimo skromnego budżetu pomógł ulepszyć infrastrukturę, zaspokajając podstawowe potrzeby ponad 270 dzieci i stanowi przykład istotnego zaangażowania na poziomie lokalnym.	Nagrodę przyznano za zmobilizowanie 1 200 wolontariuszy w całym kraju, w tym rodzin pracowników Kuehne+Nagel, i długotrwałe zaangażowanie na rzecz społeczności.	Nagrodę przyznano za udzielenie wsparcia zawodowego młodym dorosłym ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i neuroroznorodnych, wspieranie społeczności opartej na współpracy oraz ustanowienie wzorcowych standardów w zakresie praktyk zatrudnienia.

Ład korporacyjny



Jako jedna z wiodących globalnych firm z branży logistycznej, Kuehne+Nagel zobowiązuje się do nawiązywania relacji, bazujących na zaufaniu i lojalności z klientami, dostawcami, pracownikami i społecznościami, w których działa. Na podstawie Programu Etyki i Compliance, kompleksowej polityki, systemu kontroli

dostawców i zobowiązania do etycznego przywództwa pragniemy stać się solidnym i odpornym partnerem biznesowym, postępującym zgodnie z zasadami etyki, uczciwości i transparentności we wszystkich naszych działaniach.

Oddziaływanie, ryzyka i szanse

Istotny temat	Oddziaływanie, ryzyka i szanse	Miejsce w łańcuchu wartości	Horyzont czasowy
Uczciwość biznesowa i kultura korporacyjna	Oddziaływanie na relacje biznesowe poprzez wdrażanie zasad etyki i uczciwości oraz poprzez kulturę korporacyjną.	Operacje własne, łańcuch wartości	Krótkoterminowy
	Oferowanie możliwości zgłaszania problemów poprzez Poufną Linie i zapewnianie środków zaradczych poszkodowanym stronom.	Operacje własne, łańcuch wartości	Krótkoterminowy
Zarządzanie dostawcami	Dostawcy mogą nie spełniać oczekiwań zawartych w Kodeksie Postępowania Dostawców.	Operacje własne	Krótkoterminowy
	Terminowe płatności dla dostawców.	Upstream	Krótkoterminowy

Uczciwość biznesowa i kultura korporacyjna

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Poprzez zaangażowane podejście do kwestii etyki i uczciwości, nasza organizacja buduje oparte na zaufaniu relacje biznesowe. Chroniąc własną reputację, chronimy także naszych partnerów biznesowych. To zobowiązanie znajduje wyraz w naszej opartej na szacunku i odpowiedzialności kulturze korporacyjnej.

Polityki

Kodeks Postępowania

Kodeks Postępowania Kuehne+Nagel zaprojektowano tak, aby umożliwić pracownikom i menadżerom działanie w ramach jasno określonych ról i obowiązków, na podstawie solidnych zasad etycznych, które wyznaczają minimalny standard prowadzenia działalności i reprezentowania naszej organizacji na rynku globalnym. Menadżerowie i pracownicy zaangażowani w naszą działalność są zobowiązani do przestrzegania zasad Kodeksu Postępowania zarówno wewnątrz, jak i na forum publicznym, oraz demonstrowania, że się do nich stosują.



Zgodnie z Kodeksem Postępowania, zachęca się ich także do zgłaszania zaobserwowanych problemów za pośrednictwem Pufnej Linii. Zgłaszając problemy, pracownicy i menadżerowie nie muszą obawiać się działań odwetowych, a w stosownych przypadkach są chronieni przepisami Kuehne+Nagel oraz przepisami krajowymi. Zasada ta dotyczy także osób trzecich zaangażowanych a działalność biznesową naszej organizacji.

Uzupełnieniem Kodeksu Postępowania są wytyczne w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu, wytyczne antymonopolowe, wytyczne w zakresie prezentów i rozrywek oraz w zakresie konfliktu interesów.

Kodeks Postępowania jest dostępny w kilku językach na naszej stronie internetowej, natomiast pozostałe polityki i wytyczne są dostępne dla pracowników za pośrednictwem platform wewnętrznych i systemu zarządzania dokumentami.

Działania

Kształtowanie kultury organizacji poprzez przywództwo, zaangażowanie i otwartą komunikację

W Kuehne+Nagel wierzymy, że zaangażowanie kierownictwa stanowi klucz do zbudowania kultury organizacji, która bazuje na pozytywnych wartościach. Dlatego – z myślą o umożliwieniu im kierowania rozwojem własnych zespołów – organizujemy szkolenia skierowane do nowych i obecnych kierowników. We wrześniu 2024 r., po wprowadzeniu zmian, uruchomiliśmy program onboardingowy dla nowych kierowników. Jego celem jest wyposażenie ich – niezależnie od tego, czy zostali awansowani w ramach naszej organizacji, czy zatrudnieni z zewnątrz – w niezbędne narzędzia, które umożliwią im osiągnięcie doskonałości w pełnionych rolach.

W Kuehne+Nagel uważamy także, że niezmiennie istotne jest oferowanie platform umożliwiających otwartą i przejrzystą komunikację z interesariuszami wewnętrznymi.

Najważniejszy element komunikacji wewnętrznej stanowi nasza dostępna dla wszystkich pracowników sieć Intranet. Intranet to nie tylko platforma dystrybucji informacji: pomaga także mierzyć poziom zaangażowania pracowników i umożliwia wymianę komentarzy, a także zadawanie pytań, interakcję i naukę. Dodatkowo w 2023 r. ulepszyliśmy komunikację wewnętrzną poprzez wprowadzenie ankiety Voice of the Employee, czyli kolejnego sposobu badania satysfakcji i zaangażowania pracowników, a także organizowanie regularnych spotkań Town Hall oraz tych, dotyczących szerokiego wachlarza tematów kampanii informacyjnych.

Program Etyki i Compliance

Bazujący na analizie ryzyka Program Etyki i Compliance Kuehne+Nagel to przegląd elementów zarządzania ukierunkowanego na biznes. Program został opracowany w oparciu o odpowiednie przepisy i regulacje i może być wykorzystywany jako kompleksowy podręcznik przeznaczony do codziennego użytku naszych menadżerów i pracowników.

Program Etyki i Compliance jest zatwierdzany przez Radę Dyrektorów, która nadzoruje także skuteczność jego działania. Dodatkowo, w grudniu 2024 roku Zarząd Kuehne+Nagel opublikował Deklarację Uczciwości (Declaration of Integrity).

Stałym elementem zobowiązania naszej organizacji do etycznego i uczciwego postępowania są oparte na analizie ryzyka obowiązkowe kampanie zwiększające świadomość oraz szkolenia z zakresu compliance, w ramach których menadżerowie i pracownicy otrzymują informacje umożliwiające im właściwe postępowanie w działalności biznesowej na co dzień. Szkolenia są zwykle prowadzone w formule stacjonarnej i online. Oferujemy także szkolenia komputerowe, m.in. obowiązkowe szkolenie z Kodeksu Postępowania skierowane przede wszystkim do nowych pracowników. Co roku wszyscy menadżerowie i pracownicy są proszeni o potwierdzenie, że zapoznali się z Kodeksem Postępowania i rozumieją zawarte w nim zasady.

Pozostałe kampanie szkoleniowe dotyczą m.in. zagadnień związanych z przeciwdziałaniem korupcji i łapówkarstwu, czy zapobieganiem praktykom monopolistycznym.

Po kampanii antymonopolowej skierowanej do grupy około 3 000 menadżerów zrealizowanej w latach 2021 i 2022, w 2023 r. przeprowadziliśmy szkolenie online z podstaw przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji, którym objęto około 7 000 menadżerów. Następnie w 2024 r. zrealizowaliśmy szkolenie na poziomie zaawansowanym, obejmujące ten sam zakres tematyczny.

Poufne raportowanie

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 Poufnej Linii (Confidential Reporting Line, CRL). Całodobowa Linia dotycząca zgłoszeń jest obsługiwana we wszystkich niezbędnych językach przez dostawcę zewnętrznego, który nie odpowiada za obsługę i zarządzanie zgłoszeniami. Linia jest publicznie dostępna, więc zgłoszeń mogą dokonywać także osoby trzecie. Problemy zgłaszane za pośrednictwem Linii są oceniane przez Niezależną Komisję ds. Zarządzania Zgłoszeniami (IAMC), której zadaniem jest wdrażanie sprawiedliwego, niezależnego i efektywnego procesu obsługi i rozpatrywania zgłoszeń.

Na podstawie analizy ryzyka, IAMC przekazuje istotne przypadki Komitetowi ds. Ryzyka i Compliance lub członkom Zarządu Kuehne+Nagel. Przypadki o istotnym oddziaływaniu są ujawniane w Raportach Rocznych.

Liczb i cele

Kampanie szkoleniowe i kampanie zwiększające świadomość

Wskaźnik uczestnictwa w internetowej kampanii dotyczącej przeciwdziałania korupcji wyniósł 99% w przypadku kursu na poziomie podstawowym przeprowadzonego w 2023 r. i 66% w przypadku zrealizowanego w 2024 r. kursu na poziomie zaawansowanym.

Wskaźniki udziału w kursach z Kodeksu Postępowania

Data point/KPI	Cel bieżący	2024	2023	2022
Szkolenia onboardingowe stacjonarne [%]	>95	83	83	86
Szkolenia onboardingowe stacjonarne dla kadry kierowniczej wyższego i najwyższego szczebla [%]	>99	96	98	98
Szkolenia online [%]	>95	94	92	92
Coroczne potwierdzenie [%]	>95	96	97	96

Zarządzanie zgłoszeniami

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

Punkt danych/KPI	2024	2023	2022
Bezwzględna liczba przypadków	393	260	220
Liczba przypadków na 1 000 pracowników	4.9	3.2	2.7
Odsetek zgłoszeń otrzymanych przez Poufną Linie [%]	78	72	55
Odsetek zgłoszeń anonimowych [%]	53	54	41
Odsetek zgłoszeń otrzymanych w sprawach HR* i innych niż HR [%]	72	65	62
Odsetek zgłoszeń zamkniętych i uznanych [%]	32	42	51

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





Zarządzanie dostawcami

Co to oznacza dla Kuehne+Nagel

Nasza firma jest przedsiębiorstwem typu asset-light, więc zrównoważony łańcuch dostaw rozpoczyna się na etapie podjęcia decyzji o współpracy z dostawcą i obdarzenia go zaufaniem. Dostawcy mają obowiązek przestrzegać Kodeksu Postępowania Dostawcy Kuehne+Nagel i dokładać wszelkich starań, aby przestrzegali go również ich dostawcy. Naszym celem jest budowanie mocnych relacji z dostawcami, którzy dzielą nasze zasady etyczne.

Polityki

Kodeks Postępowania Dostawcy

Zaktualizowany w 2024 r. Kodeks Postępowania Dostawcy określa oczekiwania naszej organizacji wobec dostawców w podziale na kilka kluczowych obszarów. Kodeks wymaga od dostawców przestrzegania wysokich standardów etycznych, prowadzenia działalności biznesowej w sposób uczciwy i zgodny z obowiązującymi przepisami, w tym przepisami antykorupcyjnymi.

Dostawcy mają obowiązek przestrzegać praw człowieka, zapewniać sprawiedliwe wynagrodzenie i bezpieczne warunki pracy oraz respektować zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej. Oczekujemy także, że będą minimalizować swoje oddziaływanie na środowisko, utrzymywać systemy zarządzania jakością, jak standard ISO 9001, ujawniać informacje w zakresie konfliktu interesów i występować o naszą zgodę przed wykorzystaniem wizerunku marki Kuehne+Nagel czy złożeniem publicznych oświadczeń w jej imieniu. Polityka uwzględnia również możliwość raportowania incydentów i dostarcza dostawcom mechanizmów umożliwiających zachowanie poufności przy zgłaszaniu problemów. Dodatkowo, Kodeks Postępowania Dostawcy opisuje oczekiwania w zakresie wspierania i ułatwiania audytów dostawcy przeprowadzanych przez Kuehne+Nagel, w tym m.in. kontroli przeprowadzanych przez dostawcę oraz audytów i inspekcji przeprowadzanych na miejscu.

Działania

Zarządzanie dostawcami

Grupa Kuehne+Nagel zwraca szczególną uwagę na wybór dostawców wspierających oferowane przez nią usługi. Wszyscy dostawcy podlegają spójnemu na całym świecie procesowi kwalifikacji i kontroli handlowej przeprowadzanemu przy użyciu firmowych narzędzi do zarządzania dostawcami. Dostawcy mają obowiązek dostarczyć krajowe wymogi prawne, licencje oraz świadectwa ubezpieczenia do analizy Kuehne+Nagel. Aby dostawca mógł zostać wpisany do naszej bazy danych prowadzonej w celu zarządzania dostawcami, jego upoważniony przedstawiciel musi podpisać zgodę na przestrzeganie Kodeksu Postępowania Dostawcy Kuehne+Nagel.

W celu ograniczenia ekspozycji na ryzyko, od ponad dziesięciu lat wdrażamy globalny proces należytej staranności w zakresie uczciwości dostawców (Integrity Due Diligence, IDD). Po przeprowadzeniu analizy ryzyka, wybrani dostawcy są zatwierdzani w ramach wewnętrznego procesu IDD. Dotyczy to na przykład dostawców zaangażowanych w naszemu imieniu w usługi odprawy celnej lub utrzymujących innego rodzaju kontakty z urzędnikami państwowymi przy wykonywaniu usług w imieniu naszej organizacji.

Praktyki w zakresie płatności

Uzgodnienie indywidualnych warunków płatności z dostawcą leży w gestii odpowiedniej jednostki biznesowej.

Praktyki w zakresie płatności

	2024	2023	2022
Warunki dostawcy (w dniach)*	53.2	53.3	51.0

* Wydatki na usługi dostarczone przez firmy zewnętrzne w związku ze zobowiązaniami handlowymi/rozliczeniami kosztów handlowych na koniec bieżącego roku

Warunki płatności są każdorazowo ustalane na podstawie sytuacji na danym rynku i muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami lokalnym, jak Dyrektywa 2011/7/UE oraz odpowiednie przepisy wykonawcze na poziomie kraju. Płatności są realizowane przez krajowe lub firmowe działy finansowe, w oparciu o dane dostawcy i ustalone warunki zawarte w narzędziach do zarządzania dostawcami. Wszystkie wymagalne faktury są opłacane dwa razy w miesiącu, przy czym termin płatności jest indywidualnie ustalany z dostawcą i wynosi 30 lub 60 dni.

Liczb i cele

System zarządzania dostawcami (SMT) i Proces należytej staranności w zakresie uczciwości

W 2024 r. rozpoczęliśmy wdrażanie nowego narzędzia do zarządzania dostawcami. Do końca roku zostało ono wdrożone w 15 krajach i proces ten jest kontynuowany. Do końca 2025 roku, narzędzie ma zostać wdrożone na 50 rynkach. Po ukończeniu pierwszego etapu, system zostanie wdrożony w pozostałych krajach.

Proces należytej staranności w zakresie uczciwości

W 2024 r. 53 przedsiębiorstwa zostały po raz pierwszy ocenione w ramach procesu IDD, a w przypadku 142 przedsiębiorstw ocenę tę przeprowadzono powtórnie. Spośród nich, do 31 grudnia 2024 r. 165 przedsiębiorstw



612

Zaakceptowanych dostawców w procesie należytej staranności w zakresie uczciwości dostawców (do 31 grudnia 2024 r.)

zostało zaakceptowanych, jedno odrzucone, a w przypadku pozostałych 32 proces oceny nadal się toczy. Łącznie, do 31 grudnia 2024 r. w ramach procesu IDD zatwierdzono 612 przedsiębiorstw.

Fakty, dane i gwarancje

Podsumowanie celów w zakresie kwestii niefinansowych (indeks OR 964)

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

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

Wymogi kodeksu zobowiązań OR 964b				
Opis modelu biznesowego				
Nasza działalność biznesowa, str. 6-7				
Istotne ryzyka				
Zarządzanie ryzykiem, str. 13				
Analiza istotności, str. 14				
Ryzyka i szanse związane z klimatem, str. 22-23				
Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2024 r.	Odpowiedzialność
Kwestie środowiskowe				
Zmiana klimatu str. 21-31	   	do 2030: obniżenie całkowitych emisji GHG zakresu 1, 2 i 3 o 33% (w stosunku do roku bazowego: 2019).	■ 16,844 mln ton (wzrost o 16% r/r, redukcja o 9% w stosunku do roku bazowego ¹).	Sustainability Core Panel
		2030: 60% pojazdów niskoemisyjnych we flocie logistyki drogowej w Europie.	■ 2,3% pojazdów niskoemisyjnych (2023: 1,5%).	Logistyka drogowa
		2030: 100% energii odnawialnej.	■ 67% energii odnawialnej (2023: 66%). ■ 99% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (2023: 98%).	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju i logistyka kontraktowa.
		2030: Produkcja 30% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w logistyce kontraktowej (cel pośredni: 25% w 2024r.)	■ Produkcja 26% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w naszych lokalizacjach ² (2023: 20%).	Logistyka kontraktowa

1 Rok bazowy nie został ponownie dookreślony po przejściach i udoskonaleniach metodologicznych
2 Ekwivalent produkcji w oparciu o zużycie energii elektrycznej w 2023 r.

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2024 r.	Odpowiedzialność
Zapobieganie zanieczyszczeniom str. 33-35		Wycieki: zero incydentów o poważnych konsekwencjach.	■ Osiągnięto cel zero incydentów o poważnych konsekwencjach.	QSHE
Odpady i gospodarka cyrkularna str. 37-39		2030: zero odpadów na wysypiska.	■ 19 943 ton (+11% r/r).	Logistyka kontraktowa
		2030: Redukcja wolumenu odpadów w logistyce kontraktowej o 20% (w stosunku do roku bazowego: 2019).	■ Wzrost o 20% w stosunku do roku bazowego, do 80 501 ton.	Logistyka kontraktowa
		Współczynnik recyklingu: 70%.	■ Osiągnięto 70% współczynnik recyklingu (2023: 65%).	Logistyka kontraktowa
Zużycie wody		2030: utrzymanie redukcji zużycia wody o 10% (w stosunku do roku bazowego: 2019).	■ Zużycie wody w 2024: 745 megalitrów (2023: 730 megalitrów, 2019: 966 megalitrów); ■ spadek o 23% w stosunku do roku bazowego.	Logistyka kontraktowa
Kwestie społeczne				
Zaangażowanie interesariuszy str. 15-17		–	■ Certyfikat Great Place to Work w 64 krajach (2023: 53).	HR
Angażowanie społeczności str. 48-49		do końca 2025: wdrożenie co najmniej jednej inicjatywy angażowania społeczności na kraj.	■ do końca 2024 r. zgłoszono 125 projektów z 34 krajów.	HR i Zarządy krajowe
Kwestie pracownicze				
Warunki pracy str. 39-42		2024+: zero wypadków śmiertelnych.	■ Zero wypadków śmiertelnych w 2024 r.	QSHE
		2024: ukończenie szkolenia No Harm przez 85% pracowników.	■ Wskaźnik ukończenia: 85%.	QSHE
		2025: redukcja czasu pracy utraconego wskutek wypadków (LTIF): ■ Jeśli LTIF na poziomie < 3,0: utrzymać ■ Jeśli LTIF na poziomie >3,0: obniżyć o 10% r/r	■ LTIF: 8,00 (2023: 8,00)	QHSE

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2024 r.	Odpowiedzialność
Kwestie pracownicze				
Równe traktowanie i szanse dla wszystkich str. 43-45	  	2030: podwojenie liczby kobiet wśród kierownictwa najwyższego szczebla (od 2021).	■ Kobiety wśród kierownictwa najwyższego szczebla: 9,8% (2023: 10,4%, rok bazowy: 2021: 9,4%).	HR
		2030: liczba przyjmowanych stażystów: wzrost o 15% (w stosunku do roku bazowego: 2021).	■ Liczba przyjmowanych stażystów: wzrost o 26% w stosunku do roku bazowego: 2021 (2023: wzrost o 18% w stosunku do roku bazowego).	HR
Prawa człowieka				
Prawa człowieka str. 46-47		–	■ Wprowadzenie zaktualizowanego Kodeksu Postępowania Dostawcy. ■ Od 2025 r. zaktualizowane procesy audytu w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania uwzględniają dodatkowe kontrole pod kątem zapobiegania pracy dzieci oraz ryzykom i naruszeniom w obszarze praw człowieka.	Korporacyjny zespół ds. zrównoważonego rozwoju: w odniesieniu do Kodeksu Postępowania Dostawcy. QSHE dla Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Istotny temat	Cele ONZ	Cele	Postępy i osiągnięcia w 2024 r.	Odpowiedzialność
Zapobieganie korupcji				
Uczciwość biznesowa i kultura korporacyjna str. 50-53		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 (CBT): > 95%. ■ Coroczne potwierdzenie: >95%.	Współczynniki ukończenia szkolenia z Kodeksu Postępowania: ■ Szkolenia wprowadzające na żywo: 83%. ■ Szkolenia wprowadzające na żywo (Kadra kierownicza wyższego i najwyższego szczebla): 96%. ■ Komputerowe szkolenia wprowadzające: 94%. ■ Coroczne potwierdzenie: 96%.	Kultura korporacyjna: HR. Program Etyki i Compliance: Dyrektor ds. Compliance.
		-	■ Przeprowadzono szkolenie z zapobiegania łapówkarstwu i korupcji na poziomie zaawansowanym.	
Zarządzanie dostawcami page 54-55		2025 r.: wprowadzenie nowego narzędzia do zarządzania dostawcami w 50 głównych krajach.	■ Wprowadzanie narzędzia do zarządzania dostawcami w toku w 15 krajach ■ Na koniec 2024: 612 firm zatwierdzonych w ramach Procesu Należytej Staranności w zakresie uczciwości (IDD).	■ Wdrożenie systemu zarządzania dostawcami: koordynowane przez dział finansowy. ■ IDD: jednostki biznesowe.
Główne wskaźniki efektywności				
Wyniki w zakresie ESG, str. 60-63				
Odniesienia do przepisów krajowych, europejskich lub międzynarodowych				
Indeks TCFD, str. 69				
Indeks GRI, str. 70-74				
Pokrycie jednostek zależnych				
Fakty, dane i gwarancje, str. 75				

Wyniki w zakresie ESG

Uwaga: wszystkie wskaźniki środowiskowe są podane w jednostkach metrycznych (tj. 1 tona = 1000 kg)

od 2022 r. wszystkie dane dotyczące emisji są zaokrąglane do trzech miejsc po przecinku

Metody obliczeniowe: patrz strony 62-65

Środowisko

	Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2019	Uwagi
Emisje GHG (WTW)						
Emisje GHG Zakres 1						
■ Samochody służbowe	mln ton	0.020	0.022 ³	0.021	0.03	
■ Ciężarówki w logistyce drogowej	mln ton	0.119	0.119	0.118	0.08	
■ Budynki	mln ton	0.038	0.039	0.044	–	
Emisje GHG ogółem Zakres 1	mln ton	0.176	0.180	0.183	0.11	
Emisje GHG Zakres 2						
Emisje zakresu 2 na lokalizację	mln ton	0.140	0.122	n/d	n/d	
Emisje zakresu 3 na rynek	mln ton	0.002 ⁴	0.003 ^{3,4}	0.072	0.200	
Emisje GHG Zakres 3						
4) Upstream: transport i dystrybucja	mln ton	16.560	14.286	15.915	16.6	
■ Logistyka morska	mln ton	6.488	4.629	5.457	–	
■ Logistyka lotnicza	mln ton	8.952	7.963 ³	8.777	–	
■ Logistyka drogowa	mln ton	0.979	1.694	1.681	–	
■ Logistyka kontraktowa	mln ton	0.142	–	–	–	6
6) Podróże służbowe	mln ton	0.010	0.009	0.007	1.2	
7) Dojazdy pracowników do/z pracy	mln ton	0.071	0.071	0.071	0.3	
Emisje GHG Zakres 3 ‘brutto’	mln ton	16.641	14.367	15.993	18.1	
Redukcja emisji GHG zakresu 3 dzięki rozwiązaniu Book and Claim (SAF, SMF, HVO)	mln ton	0.080	0.106 ⁷	0.057	–	
Emisje GHG Zakres 3 ‘netto’	mln ton	16.561	14.261	15.936	18.1	
Emisje GHG ogółem (na lokalizację, zakres 3 ‘netto’)	mln ton	16.877	14.563	–	–	
Emisje CO2e ogółem (na rynek, zakres 3 ‘netto’)	mln ton	16.740	14.445	16.191	18.4	
Emisje biogeniczne	mln ton	0.003	–	–	–	6
Intensywność emisji GHG	emisje [t Co2e]/przychody netto [mln CHF]	675	606 ³	411	873	
	emisje [t CO2e]/FTE	222	192	215	235	6

3 Wartość skorygowana
4 Starsza metodologia zastosowana w 2023 r. (niezgodna z ISO 14083:2023) została wycofana w 2024 r.
5 Starsza metodologia zastosowana w 2023 r. (niezgodna z ISO 14083:2023) została wycofana w 2024 r.
6 Nowe ujawnienie
7 Zmiana spowodowana metodą przydziału SAF do roku sprawozdawczego

Środowisko		Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2019	Uwagi
Źródła zrównoważonych paliw							
Logistyka morska (SMF, zakres 3)	ton		270	13,391	6,750	–	
Logistyka lotnicza (SAF, zakres 3)	000' litrów		29,098	24,079 ⁵	13,978	–	
Logistyka kontraktowa (HVO, zakres 3)	000' litrów		2,869	–	–	–	⁶
Logistyka drogowa (HVO, zakres 1)	000' litrów		1,223	782	589	–	
Zużycie energii w lokalizacjach naszej organizacji							
Zużycie paliw z ropy i produktów ropopochodnych	GWh		10	–	–	–	⁶
Zużycie paliw z paliw gazowych, w tym	GWh		173	–	–	–	⁶
■ zużycie paliw z gazu ziemnego	GWh		164	170	204	201	
Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodzenia ze źródeł nieodnawialnych	GWh		6	6	3	391	⁶
Całkowite zużycie energii nieodnawialnej	GWh		188	176	207	592	⁶
Udział źródeł nieodnawialnych w całkowitym zużyciu energii	procent		33	34	36	100	⁶
Zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodzenia ze źródeł odnawialnych	GWh		386	345	367	–	⁶
Udział źródeł w całkowitych zakupach energii	procent		98	98	99	–	
Całkowite zużycie energii odnawialnej	GWh		386	345	367	–	⁶
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	procent		67	66	64	–	
Zużycie energii ogółem	GWh		574	521	574	592	
Instalacje paneli fotowoltaicznych w lokalizacjach							
Liczba lokalizacji	liczba		90	86	69	–	
Wyjściowa	MW'szczytowa'		84	74	50	–	
Woda							
Zużycie wody ogółem	megalitry		744.7	730.0	678.7	965.9	
	metry sześciennie		744,654	729,984	678,659	965,879	
Redukcja zużycia wody (w porównaniu do 2019)	procent		23	24	30		
Odpady							
Odpady ogółem	000' ton		104	79	92	496	
Odpady skierowane do utylizacji	000' ton		22	19	22	164	
■ Odpady niebezpieczne	000' ton		2	1	4	22	
■ Odpady kierowane na wysypiska	000' ton		20	18	18	142	

5 Zmiana spowodowana metodą przydziału SAF do roku sprawozdawczego

6 Nowe ujawnienie

Środowisko

	Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2019	Uwagi
Odpady wycofane z utylizacji (inne niż niebezpieczne)		82	60	70	353	
■ Odpadów poddanych recyklingowi	000' ton	73	51	55	332	
■ Współczynnik recyklingu	procent	70	65	60	67	
■ Odpady odzyskane	000' ton	9	9	15	21	

Kwestie społeczne

	Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2019	Uwagi
Pracownicy						
Pracownicy ogółem na koniec roku	stan osobowy	80,215	80,983	80,334	83,161	
FTE pracowników na koniec roku	FTE	75,241	75,304	75,194	78,448	
FTE na koniec roku, w tym pracownicy tymczasowi	FTE	96,863	94,218	95,079	99,113	
Rozkład płci						
Mężczyźni	procent	59.9	59.5	60.5	65.0	
Kobiety	procent	40.1	40.5	39.5	35.0	
Pracownicy w podziale na kategorie						
Pracownicy biurowi	procent	56.9	–	–	–	6
Pracownicy w centrach usług i obsługujący dostawy	procent	43.1	–	–	–	6
Wydatki na personel	1,000 CHF/FTE	50	52	54	49	
Rotacja pracowników	procent	22.7	–	–	–	6
Zarząd (na koniec roku)						
Mężczyźni	procent	88.9	88.9	100	–	
Kobiety	procent	11.1	11.1	–	–	
Poniżej 30 lat	procent	–	–	–	–	
30–50 lat	procent	11.1	11.1	–	–	
Powyżej 50 lat	procent	89.9	89.9	100	–	
Rada Dyrektorów (na koniec roku)						
Mężczyźni	procent	77.8	77.8	89	–	
Kobiety	procent	22.2	22.2	11	–	
Poniżej 30 lat	procent	–	–	–	–	
30–50 lat	procent	22.2	11	11	–	
Powyżej 50 lat	procent	77.8	89	89	–	
Kadra kierownicza najwyższego szczebla						
Mężczyźni	stan osobowy	147	154	156	177	
	procent	90.2	89.5	90.2	95.2	
Kobiety	stan osobowy	16	18	17	9	
	procent	9.8	10.4	9.8	4.8	

Kwestie społeczne		Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2019	Uwagi
Kadra kierownicza wyższego szczebla							
Mężczyźni	stan osobowy		729	770	782	882	
	procent		75.5	76.3	75.8	79.9	
Kobiety	stan osobowy		236	239	250	222	
	procent		24.5	23.7	24.2	20.1	
Kobiety wśród kadry kierowniczej wyższego i najwyższego szczebla		procent	22.3	21.8	22	18	
Struktura wiekowa							
Pracownicy poniżej 30 roku życia	procent		21.4	22.2	22.6	23	
Pracownicy między 30 a 50 rokiem życia	procent		58.2	58.2	58.1	56	
Pracownicy powyżej 50 roku życia	procent		20.4	19.6	19.3	21	
Szkolenia i kompetencje							
Szkolenie Performance review							
Pracownicy biurowi	procent		97	99	-	-	
Kobiety	procent		97.3	-	-	-	
Mężczyźni	procent		96.6	-	-	-	
Godziny szkoleniowe (pracownicy biurowi)	godzin/ pracownika		15.2	19.4	19.1		
BHP							
Liczba wypadków śmiertelnych (FAT)	liczba		0	0	0	1	
Liczba ofiar śmiertelnych wśród osób trzech pracujących na terenie Kuehne+Nagel	liczba		0	0	1	3	
Czas pracy utracony wskutek wypadków (LTIF)			8.01	8.03	8.8	13.22	
Przypadki podlegające zgłoszeniu (TRCF)			9.78	9.49	11.8	17.66	
Przypadki utraconych dni pracy (LWC)	liczba		1,500	1,455 ³	1,468	2,434	
Utracone dni pracy (LWD)	liczba		31,246	25,346 ³	29,351	41,733	
Niebezpieczne działanie/warunki	liczba		131,095	84,025 ³	63,730		
Stażyści							
Liczba stażystów	stan osobowy		1,875	1,764	1,705	-	
wzrost liczby stażystów	procent		26	18	14	-	
Krytyczna działalność biznesowa							
Udział krytycznej działalności biznesowej	procent przychodów		2.7	2.2	2.6	n/d	

Lokalne wyniki w zakresie ESG

Dane środowiskowe	Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Emisje CO2 Ogółem							
Co2 na FTE	kg	578,03	656	718,01	2734,2	4498,54	4435,61
CO2 na 100m2	kg	479,7	618,43	803,2	3229,35	4918,13	4534,33
Energia							
Zużycie energii elektrycznej ogółem	mIn kWh	6,70	6,70	7,26	8,10	9,03	9,45
	kWh/ FTE	3,28	3,39	3,61	3,90	5,14	5,31
	kWh/ 100m2	2,72	3,19	4,10	4,79	5,72	5,30
Gaz ziemny ogółem	mIn kWh	5,84	6,36	7,05	10,38	7,87	7,32
Zużycie energii ogółem (energia + gaz ogółem)	mIn kWh	12,54	13,04	14,31	18,48	16,90	16,77
Udział energii odnawialnej (energia elektryczna i gaz)	procent	100	100	100	48,72	9,00	0,00
LED							
Powierzchnia budynków z oświetleniem LED	procent	95,00	93,00	92,00	90,00	74,00	59,00
Gospodarka odpadami							
Odpady ogółem	tona	4592,14	4355,33	4155,91	4371,69	2005,46	1094,87
Odpady niebezpieczne	tona	42	80,74	46,72	10,07	23,78	3,35
Odpady recyklingowane	tona	4081,59	3919,74	3851,80	4115,19	1830,24	828,14
Wskaźnik recyklingu	procent	88,88	90,00	92,68	94,13	91*	76*
Odpady zmieszane	tona	468,55	354,85	257,39	246,43	151,44	263,38
Woda							
Zużycie wody ogółem	m3	14680,71	15350,00	16154,00	16345,00	23431,44	23127,50
Redukcja zużycia wody	procent	-7,31%	-5%	-1%	-30%	1%	
Dane Społeczne							
Pracownicy							
Liczba osób pracujących	liczba pracowników	1732	1729	1770	1694	1599	1567
Kobiety	procent	46,77	46,44	47,57	46,58	47,78	48,5
Mężczyźni	procent	53,23	53,56	52,43	53,42	52,22	51,5
Kobiety (White-collar)	procent	48,81	48,47	46,56	48,72	51,91	52,48
Mężczyźni (White-collar)	procent	51,19	51,53	44,72	51,28	48,09	47,52
Kobiety (Blue-collar)	procent	45,02	44,62	53,44	45,05	45,29	46,26
Mężczyźni (Blue-collar)	procent	54,98	55,38	55,28	54,95	54,71	53,74
Liczba etatów	etat	1641,3	1647,4	1672,2	1578,6	1469,2	1463,2
Liczba etatów u z uwzględnieniem pracowników tymczasowych	liczba	2013,5	1968,1	1987,7	1993,4	1843,2	1867,3

Dane Społeczne	Jednostka merytoryczna	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Stażyści							
Liczba stażystów	liczba	90	99,00	123,00	100,00	93,00	100,00
Wzrost liczby stażystów	procent	-9,09%	-19,51%	23,00%	7,00%	-7,00%	
Struktura wieku							
Poniżej 30	procent	22,17	24,81	26,05	27,33	25,52	26,61
Poniżej 30 (kobiety)	procent	40,89	41,49	43,38	42,12	41,91	40,77
Poniżej 30 (mężczyźni)	procent	59,11	58,51	56,62	57,88	58,09	59,23
Pomiędzy 30-50	procent	65,13	63,68	62,71	61,63	62,97	62,22
Pomiędzy 30-50 (kobiety)	procent	47,52	47,23	49,01	47,99	49,26	50,67
Pomiędzy 30-50 (mężczyźni)	procent	52,48	52,77	50,99	52,01	50,74	49,33
Powyżej 50	procent	12,7	11,51	11,24	11,04	11,51	11,17
Powyżej 50 (kobiety)	procent	53,18	52,76	49,25	49,73	52,72	54,86
Powyżej 50 (mężczyźni)	procent	46,82	47,24	50,75	50,27	47,28	45,14
Reprezentacja kobiet							
Osoby kierujące pracownikami (kobiety)	liczba pracowników	70	60	75	-	-	-
Osoby kierujące pracownikami (mężczyźni)	liczba pracowników	127	136	128	-	-	-
Zarząd (KRS)							
Kobiety	procent	46,15	38,46	41,67	33,33	41,67	54,55
Mężczyźni	procent	53,85	61,54	58,33	66,67	58,33	45,45
Poniżej 30	procent	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pomiędzy 30-50	procent	61,54	46,15	50,00	50,00	58,33	63,64
Powyżej 50	procent	38,46	53,85	50,00	50,00	41,67	36,36
National Management Team							
Kobiety	procent	38,46	25,00	33,33	33,33	38,46	46,15
Mężczyźni	procent	61,54	75,00	66,67	66,67	61,54	53,85
Poniżej 30	procent	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pomiędzy 30-50	procent	69,23	50,00	50,00	50,00	53,85	61,54
Powyżej 50	procent	30,77	50,00	50,00	50,00	46,15	38,46
Struktura rekrutacji – zatrudnienia							
Kobiety	procent	36,13	33,08	39,13	41,08	38,41	33,71
Mężczyźni	procent	63,87	66,92	60,87	58,92	61,59	66,29
Poniżej 30	procent	52,1	49,81	47,34	40,65	41,30	34,83
Pomiędzy 30-50	procent	42,86	46,39	47,58	52,04	52,17	55,62
Powyżej 50	procent	5,04	3,80	5,07	7,31	6,52	9,55
Fluktuacja kadr							
Niechciana fluktuacja kadr (white-collar)	procent	9,14	8,42	14,57	12,77	8,63	12,07
Fluktuacja kadr łącznie (white-collar)	procent	14,02	14,54	19,85	17,24	11,22	18,54

Dane Społeczne		Jednostka metryczna	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Szkolenie Performance review								
Ogółem ⁶	procent	99,84	-	-	-	-	-	-
Pracownicy biurowi ⁶	procent	99,84	-	-	-	-	-	-
Kobiety ⁶	procent	99,68	-	-	-	-	-	-
Mężczyźni ⁶	procent	100	-	-	-	-	-	-
Godziny szkoleniowe (pracownicy biurowi)	godziny/ilość pracowników	13	30 ⁴	-	-	-	-	-
Zdrowie i bezpieczeństwo								
FAT	liczba	0	0	0	0	0	0	0
LTIF	liczba	4,15	2,14	3,11	3,54	4,16	5,17	
TRCF	liczba	3,782	9,00	-	-	-	-	-
LWC	liczba	8	8	12	14	12	14	
LWD	liczba	442	169	633	993	914	914	
MTC	liczba	2	1	4	-	-	-	-
Niebezpieczne działanie/niebezpieczne warunki	liczba	264	452	303	205	79	n/a	
Zgłoszone naruszenia przepisów BHP	liczba	0	0	0	0	0	0	0

4 Wartość skorygowana

6 Nowa informacja (nie występująca w 2023)

Księgowanie i polityka w zakresie danych

Zakres i podstawy sprawozdawczości

Sprawozdawczość finansowa Kuehne +Nagel definiuje granice i zakres konsolidacji, jak opisano w Sprawozdaniu Rocznym naszej firmy za 2024 r. Jeśli nie podano inaczej, ten sam zakres i granice konsolidacji zostały zastosowane w przypadku sprawozdawczości niefinansowej.

Definicja krótko-, średnio- i długoterminowych ram czasowych:

- Krótkoterminowe: 0-1 lat
- Średnioterminowe: >1 do 4 lat
- Długoterminowe: > 4 lata

Definicja ram czasowych jest zgodna z 4-letnim cyklem strategicznym Kuehne +Nagel. Ramy czasowe ryzyk i szans związanych z klimatem różnią się, jak opisano na str. 22.

Okres sprawozdawczy

Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2024 opisuje działania i wyniki osiągnięte przez Grupę w tym zakresie przez okres 12 miesięcy: od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku.

Niezależna, zewnętrzna weryfikacja

Emisje GHG i zużycie energii oraz miks energetyczny poddaliśmy ograniczonej weryfikacji zewnętrznej przeprowadzonej przez szwajcarską firmę konsultingową Swiss Climate AG. Poziom i zakres weryfikacji opisano w oświadczeniu na stronie 75.

Standardy sprawozdawczości

Nasze raporty są zgodne ze standardami Global Reporting Initiative (GRI). Ponadto w 2024 r. nasza organizacja stosowała się do zaleceń grupy zadaniowej ds. ujawniania informacji finansowych związanych z klimatem (TCFD). Co roku przekazujemy informacje o naszych postępach oenietowskiej inicjatywie Global Compact i w miarę możliwości staramy się przyczynić do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Przekształcanie 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 ESG.

Dodatkowe KPI i zmiany w stosunku do lat wcześniejszych

Dążąc do nieustannego ulepszania naszych systemów i procesów zbierania danych, w 2024 r. do tabeli z wynikami ESG dodaliśmy nowe istotne wskaźniki efektywności. W tabeli wyraźnie oznaczono nowe KPI oraz KPI, które uległy zmianie w stosunku do roku poprzedniego.

Dane środowiskowe

Emisje

Metodologie:

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 EcoTransIT World opiera się na metodologii normy ISO 14083, a obliczenia zgodne z wytycznymi ISO oraz Global Logistics Emissions Council (GLEC). Wszystkie raporty dotyczące emisji są zgodne z Protokołem Emisji Gazów Cieplarnianych (GHG Protocol).

Metodologia EcoTransIT, dostarczana przez niezależne instytuty naukowe, jak 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.

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 Ciepłarnianych (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.

Kategoria 4: Transport i dystrybucja upstream

W przypadku usług spedycyjnych w naszym łańcuchu wartości, 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.

Kategoria 6: Podróże służbowe

Emisje oblicza się przy użyciu metody opartej na odległości. Metoda ta polega na przemnożeniu danych o aktywności z podróży lotniczych 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.

Kategoria 7: 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 „brutto” i emisje „netto”

Wskaźnik emisji „brutto” nie uwzględnia redukcji emisji zakresu 3 osiągniętej dzięki wdrożeniu paliw zrównoważonych w ramach usługi Book and Claim. Wskaźnik emisji „netto” uwzględnia redukcję emisji zakresu 3 osiągniętą dzięki pozyskaniu przez Kuehne+Nagel paliw zrównoważonych w roku sprawozdawczym.

Redukcje emisji są rozpatrywane w porównaniu do zastosowania paliw konwencjonalnych.

Ponadto, odnośnie poszczególnych rodzajów transportu, przyjęto następujące założenia:

- Logistyka lotnicza: 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.

Źródła zrównoważonych paliw

Paliwa pozyskane w roku sprawozdawczym w podziale na zakres i jednostkę biznesową

Intensywność emisji gazów cieplarnianych

Emisje gazów cieplarnianych przypadające na obrót netto (obróć netto w milionach CHF) i na etat (liczba etatów pracowników na koniec roku) opierają się na emisjach rynkowych z zakresu 2 i emisjach netto z zakresu 3.

Instalacje paneli fotowoltaicznych w lokalizacjach

Raportowanie oparte na liczbie obiektów z instalacjami fotowoltaicznymi, z uwzględnieniem zainstalowanej szczytowej mocy.

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 są dostępne dla większości lokalizacji.

Zużycie energii w lokalizacjach naszej organizacji

Obejmuje zużycie paliw z ropy naftowej i paliwa płynnego (tj. olej napędowy używany w lokalizacji na miejscu), zużycie paliwa z paliw gazowych (tj. LPG i gaz ziemny), oraz zużycie zakupionej lub nabytej energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodzenia ze źródeł nieodnawialnych i odnawialnych. Zakupiona za pośrednictwem certyfikatów energii, energia elektryczna, jest uznawana za odnawialną. W razie potrzeby do przeliczenia zużycia energii na GWh zastosowano współczynniki konwersji DEFRA z 2024 r.

Pobór wody

Pobór wody definiuje się jako wodę pobieraną w granicach lokalizacji Kuehne +Nagel w danym okresie sprawozdawczym. Zazwyczaj pobory są rejestrowane za pośrednictwem liczników i faktur.

Odpady

Odpady obejmują odpady przychodzące odbierane i przetwarzane w lokalizacji. Dane o odpadach obejmują dane z większości przestrzeni logistycznych. Całkowita ilość odpadów obejmuje odpady kierowane do utylizacji (w tym odpady składowane na wysypiskach oraz odpady niebezpieczne), a także odpady przekierowane z utylizacji (w tym odpady poddawane recyklingowi i odpady odzyskane za pomocą metod, jak spalanie). Współczynnik recyklingu jest definiowany przez ilość odpadów poddanych recyklingowi podzieloną przez całkowitą ilość odpadów.

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 i definicje dotyczące kwestii społecznych

Pracownicy biurowi

Pracownicy zazwyczaj zatrudnieni w biurze, wykonujący pracę zawodową, administracyjną lub kierowniczą.

Pracownicy w centrach usług i obsługujący dostawy

Pracownicy wykonujący zazwyczaj pracę fizyczną w magazynach, zakładach produkcyjnych lub innych obiektach przemysłowych.

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 biurowi i pracownicy centrów usług/pracujący przy dostawach) oraz powód odejścia (pożądany/niepożądany). Roczny współczynnik odejść pracowników oblicza się poprzez dodanie do siebie współczynników miesięcznych.

Kadra kierownicza najwyższego szczebla (Top Management)

Pracownicy raportujący do Zarządu firmy: kierownicy krajowi i zarządzający klastrami, a także stanowiska o zasięgu globalnych (tzw. Global Heads)

Senior Management

Employees reporting to Top Management: national business/functional unit leaders as well as Corporate Heads.

Stażyści

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

Czas szkoleń

Czas szkoleń na pracownika oblicza się mnożąc czas trwania szkolenia przez liczbę ukończonych kursów, a następnie

dzieląc uzyskaną liczbę przez liczbę aktywnych pracowników w danym okresie: $(\sum \text{ukończone kursy} \times \text{czas trwania kursu} / \text{seminarium}) / \text{liczba aktywnych pracowników}$. 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

Wypadki śmiertelne

Liczba zgonów będących wynikiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, niezależnie od czasu, jaki upłynął między zdarzeniem powodującym uraz, ekspozycją na niebezpieczeństwo lub wywołaniem choroby, a zgonem.

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 przypadków 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.

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, który sprawia, 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.

Niebezpieczne działanie/niebezpieczne warunki

Sytuacja niebezpieczna, która może skutkować incydentem.

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 z ostatnich fuzji i przejęć, w tym KPI z obszaru BHP nie zostały jeszcze w pełni uwzględnione w raportach skonsolidowanych. Aktualnie pracujemy nad ich integracją, aby w roku sprawozdawczym 2025 uzupełnić braki

Krytyczna działalność biznesowa

Realizując cel Szwajcarskiego Stowarzyszenia Na Rzecz Odpowiedzialnego Inwestowania (SVVK-ASIR), które dostarcza swoim członkom usługi umożliwiające 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 mogących potencjalnie zagrozić aspektom dobrych praktyk biznesowych. Zasada ta dotyczy działalności związanej z przychodami z przemysłu alkoholowego, obronnego, tytoniowego, rozrywkowego, węglowego, przemysłu związanego z bronią palną, hazardem, GMO, energią jądrową i piaskami roponośnymi.

Zatwierdzenie raportu niefinansowego

Rada Dyrektorów otrzymała i zatwierdziła Raport Zrównoważonego Rozwoju Kuehne+Nagel za rok 2024.

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, 9 kwietnia 2025 r.

Wykaz skrótów

Skrót	Znaczenie
BEV	Pojazd w pełni elektryczny
BU	Jednostka biznesowa
CDP	Carbon Disclosure Project
CRL	Poufna Linia
CSRD	Dyrektywa ws. sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju
DEI	Różnorodność, równość i włączanie
DG	Towary niebezpieczne
DMA	Ocena podwójnej istotności
EAC	Certyfikaty atrybutów energetycznych
EMS	System zarządzania środowiskowego
ESG	Środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny
ESRS	Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju
EV	Pojazdy elektryczne
EWC	Europejska Rada Zakładowa
FAT	Ofiara śmiertelna
GFCC	Global Facilities Carbon Calculator
GHG	Gazy cieplarniane
GLEC	Globalna Rada ds. Emisji w Logistyce
GPTW	Great Place to Work
GRI	Global Reporting Initiative
HR	Human Resources
HVO	Hydrolafinowany olej roślinny
IAMC	Niezależna Komisja ds. Zarządzania Zgłoszeniami

Skrót	Znaczenie
ICAO	Organizacja Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego
IDD	Proces należytej staranności w zakresie uczciwości
IMS	Zintegrowany system zarządzania
KNI	Kuehne + Nagel International AG
LEED	System oceny jakości budynków LEED
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
LTIF	Częstotliwość wypadków skutkujących utraconym czasem pracy
LWC	Przypadki utraconych dni roboczych
LWD	Utracony dzień roboczy
NPS	Net Promoter Score
QSHE	Jakość, Bezpieczeństwo, Zdrowie, Środowisko i Towary Niebezpieczne (QSHE)
RCP	Scenariusze RCP
RFI/RZR	Wskaźnik wymuszenia radiacyjnego
SAF	Zrównoważone paliwo lotnicze
SBT	Cel(e) oparty/e na nauce
SBTi	Inicjatywa Science Based Target
SMF	Zrównoważone paliwo żeglugowe
TCFD	Grupa Robocza ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem
TEU	Jednostka TEU
TRCF	Częstotliwość przypadków podlegających zgłoszeniu
UN SDG	Cele zrównoważonego rozwoju ONZ
YoY	r/r, rok do roku (tj. zmiana w porównaniu do poprzedniego roku)
IAMC	Niezależna Komisja ds. Zarządzania Zgłoszeniami

Indeks TCFD

Poniższa tabela zawiera odniesienia do części i stron Raportu Zrównoważonego Rozwoju za 2024 rok i Sprawozdania Rocznego za 2024 rok oraz informacje, których ujawnienie jest zalecane

zgodnie z rekomendacjami TCFD i wymogami szwajcarskiego rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji na temat klimatu (OR 964a-964c).

Temat	Zalecenia	Odnośnik
Zarządzanie Ujawnienie trybu zarządzania organizacją w zakresie ryzyk i szans klimatycznych.	a) Opisanie, w jaki sposób Zarząd nadzoruje ryzyka i szanse klimatyczne. b) Opisanie roli kierownictwa w ocenianiu i zarządzaniu ryzykami i szansami klimatycznymi.	RZR24 ⁸ , str. 13 RZR24, str. 13
Strategia W przypadku, gdy informacje te są istotne, ujawnienie faktycznego i potencjalnego wpływu ryzyk i szans klimatycznych na działalność biznesową, strategię oraz plany finansowe organizacji.	a) Opisanie zidentyfikowanych przez organizację ryzyk i szans klimatycznych występujących w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej. b) Opisanie wpływu ryzyk i szans klimatycznych na działalność biznesową, strategię i plany finansowe organizacji. c) Opisanie zakresu odporności strategii organizacji uwzględniającego różne scenariusze klimatyczne, w tym scenariusz, w którym temperatury wzrastają o 2°C.	RZR24, str. 23 Kwantyfikacje ryzyk klimatycznych zaplanowano na 2025/2026 RZR24, str. 13,23 RZR24, str. 22,23
Zarządzanie ryzykiem Ujawnienie, jak organizacja identyfikuje, ocenia i zarządza ryzykami klimatycznymi	a) Opisanie procesu stosowanego przez organizację w celu identyfikowania i oceniania ryzyk klimatycznych. b) Opisanie procesu stosowanego przez organizację w celu zarządzania ryzykami klimatycznymi. c) Opisanie, w jaki sposób procesy identyfikacji, oceny i zarządzania ryzykami klimatycznymi są uwzględnione w całościowym procesie zarządzania ryzykiem organizacji.	RZR24, str. 22 RZR24, str. 23, 24-31 RZR24, str. 13
Wskaźniki i cele W przypadku, gdy informacje te są istotne, ujawnienie wskaźników i celów stosowanych do oceniania i zarządzania ryzykami i szansami klimatycznymi.	a) Ujawnienie wskaźników wykorzystywanych przez organizację przy ocenie ryzyk i szans klimatycznych, zgodnie ze strategią i procesem zarządzania ryzykiem organizacji. b) Ujawnienie emisji gazów cieplarnianych (GHG) zakresu 1, 2 oraz, w stosownych przypadkach, zakresu 3, a także związanych z nimi ryzyk. c) Opisanie celów stosowanych przez organizację do zarządzania ryzykami i szansami klimatycznymi oraz wyników w stosunku do celów.	RZR24, str. 27, 60 RZR24, str. 60 RZR24, str. 27, 56

Indeks GRI

Deklaracja dot. stosowanych standardów	Raport Kuehne+Nagel jest zgodny ze Standardami GRI na okres 01.01.2024-31.12.2024
Użyto GRI 1	GRI 1: Data ustanowienia: 2021
Obowiązujące standardy sektorowe GRI	Nie dotyczy

Standard GRI / inne źródło	Informacja	Odnosnik	Lokalizacja/strona	Pominięto
Informacje ogólne				
GRI 2: Informacje ogólne 2021	2-1 Informacje o organizacji	SR 2024 ⁸	18,19,101-112	
	2-2 Podmioty objęte raportem zrównoważonego rozwoju organizacji	SR 2024	101-112	
	2-3 Okres sprawozdawczy, częstotliwość i osoba kontaktowa	Raport Zrównoważonego Rozwoju (01.01.2024 - 31.12.2024), opublikowany 09.04.2025 Osoba kontaktowa w sprawie Raportu Zrównoważonego Rozwoju za rok 2024: Isabel.krauss@kuehne-nagel.com marta.papierniak@kuehne-nagel.com Sprawozdanie Roczne (SR) za rok 2024: 01.01.2024 - 31.12.2024, opublikowane 09.04.2025		
	2-4 Przekształcanie informacji	RZR 2024	64	
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	RZR 2024	64,75	
	2-6 Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	SR 2024 RZR 2024	6-7	
	2-7 Pracownicy	RZR 2024	8,62	
	2-8 Pracownicy niezatrudnieni	RZR 2024	62	
	2-9 Struktura zarządzania i skład organów zarządzających	SR 2024	17-36	
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	SR 2024	24	
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	SR 2024	20	

8 Raport Zrównoważonego Rozwoju 2024

9 Sprawozdanie Roczne 2024

GRI 2: Informacje ogólne 2021	2-12 Rola najwyższego organu zarządzającego jako nadzorującego zarządzanie oddziaływaniem przedsiębiorstwa	RZR 2024	13	
	2-13 Delegowania odpowiedzialności za zarządzanie oddziaływaniem	RZR 2024	13	
	2-14 Rola najwyższego organu zarządzającego w sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju	RZR 2024	13	
	2-15 Konflikt interesów	SR 2024		Informowanie akcjonariuszy o potencjalnym konflikcie interesów
	2-16 Przekazywanie informacji krytycznych	RZR 2024	13	
	2-17 Wspólna wiedza najwyższego organu zarządzającego	SR 2024	19-24	
	2-18 Ocena działania najwyższego organu zarządzającego	SR 2024		Ograniczenia związane z zachowaniem poufności
	2-19 Polityka płacowa	SR 2024	39	
	2-20 Proces określania wynagrodzeń	SR 2024	37-38	
	2-21 Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	SR 2024		Wynagrodzenie CEO: SR 2024, str.42 Koszty FTE: SR 2024, str.42
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	RZR 2024	5	
	2-23 Zobowiązania w zakresie polityki	RZR 2024	50-53	
	2-24 Uwzględnianie zobowiązań z zakresu polityki	RZR 2024	50-53	
	2-25 Procesy łagodzenia negatywnego oddziaływania	RZR 2024	50-53	
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania wątpliwości	RZR 2024	50-53	
	2-27 Przestrzeganie przepisów i regulacji	SR 2024	48-51	
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach	RZR 2024	17	
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	RZR 2024	15-17	
	2-30 Układy zbiorowe	RZR 2024		Dane niedostępne w 2024

Ocena istotności i lista istotnych tematów			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	RZR 2024	14
	3-2 Lista istotnych tematów	RZR 2024	14
Zmiana klimatu			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	21
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie (zakres 1) emisje GHG	RZR 2024	60
	305-2 Pośrednie emisje GHG związane z energią (zakres 2)	RZR 2024	60
	305-3 Inne pośrednie emisje GHG (zakres 3)	RZR 2024	60
	305-4 Intensywność emisji GHG	RZR 2024	60
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	RZR 2024	61
	302-4 Redukcja zużycia energii	RZR 2024	61
Zapobieganie zanieczyszczeniom			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	32
GRI 306: Odpady 2016	306-6 Istotne wycieki	RZR 2024	33
Odpady i gospodarka cyrkularn			
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Generowanie odpadów i istotne oddziaływanie związane z odpadami	RZR 2024	35
	306-2 Zarządzanie istotnym oddziaływaniem związanym z odpadami	RZR 2024	35-37
	306-3 Wygenerowane odpady	RZR 2024	61
	306-4 Odpady nie skierowane do utylizacji	RZR 2024	62
	306-5 Odpady skierowane do utylizacji	RZR 2024	61

Warunki pracy			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	39
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Nowi pracownicy i rotacja pracowników	RZR 2024	62
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	RZR 2024	41-42
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	RZR 2024	41-42
	403-5 Szkolenia BHP dla pracowników	RZR 2024	41-42
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie oddziaływania na BHP bezpośrednio związanego z relacjami biznesowymi	RZR 2024	42
	403-8 Pracownicy uwzględnieni w systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	RZR 2024	42
	403-9 Urazy związane z pracą	RZR 2024	42,62
Równe traktowanie i szanse dla wszystkich			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	43-44
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika na rok	RZR 2024	63
	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w transycji	RZR 2024	43-44
	404-3 Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i oceny rozwoju kariery	RZR 2024	63
GRI 405: Różnorodność i równe szanse 2016	405-1 Różnorodność w organach zarządzających i wśród pracowników	RZR 2024	63

Kultura Korporacyjna			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	46-48
Prawa człowieka			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	50-53
GRI 408: Praca dzieci 2016	408 -1 Operacje i dostawcy narażeni na znaczne ryzyko incydentów związanych z pracą dzieci	RZR 2024	51-52
	205-3: Potwierdzone przypadki korupcji i wdrożone 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 postępowania sądowe i główne wyniki zakończonych postępowań sądowych są ujawniane w Sprawozdaniu Rocznym
Zarządzanie Dostawcami			
GRI 3: Istotne tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	RZR 2024	54-55
Other			
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna generowana i dystrybuowana	RZR 2024	8



Assurance Statement: CO₂ Footprint and energy consumption 2024 Kuehne + Nagel Management AG (Summary)

SUBJECT OF THE AUDIT

Swiss Climate was commissioned to assure the carbon emissions and the energy consumption within the organisation relating to Kuehne+Nagel for the reporting period 2024. Swiss Climate conducted the audit in accordance with the «AA1000AS v3 Type 2 moderate-level assurance» standard.

Swiss Climate analysed the following elements:

- Standards used for the calculation of the CO₂ footprint
- Raw data: Accuracy and traceability
- Applied methodology of the CO₂ footprint and energy consumption within the organisation, including organisational and operational system boundaries, data quality, conversion factors and calculations used, with an emphasis on the traceability and plausibility of the individual figures
- Defined responsibilities, processes and systems for recording and consolidating data.

Organizational system boundaries: Kuehne+Nagel took a financial control approach to define the organisational boundaries. In 2021, Kuehne+Nagel acquired Apex Logistics International. This unit is considered in the CO₂-Footprint at 100 %. The organisational boundaries include 1012 location sites.

Operational system boundaries: Kuehne+Nagel considers Scope 1, Scope 2, and Scope 3 as part of the operational boundaries for the carbon footprint. More precisely, Kuehne+Nagel considers Scope 1 and 2 emissions from own fleet of trucks, company cars, operation of offices and fulfilment centers (heating and electricity). For Scope 3, emissions from transport and logistics (category 4, comprising of Sea, Air, Road and Contract Logistics), business travel (category 6) and employee commuting (category 7) were considered. As Kuehne+Nagel uses a Well-To-Wheel (WTW) approach, it accounts for the fuel- and energy-related activities (category 3) within Scope 1 and 2. For the energy consumption within the organisation, Kuehne+Nagel considers energy data from own fleet of trucks, company cars and operation of offices and fulfilment centers (heating and electricity).

CO₂-FOOTPRINT

Swiss Climate verified the following greenhouse gas emissions for the year 2024:

	Mio t CO ₂ e
Scope 1, Total	0.176
Scope 2 (location-based), Total	0.140
Scope 2 (market-based), Total	0.002
Scope 3, Total (gross)	16.641
Scope 3, Total (net, reduction through purchase of sustainable fuels)	16.561
Total Scope 1 + Scope 2 (location-based) + Scope 3	16.877
Total Scope 1 + Scope 2 (market-based) + Scope 3	16.740

ENERGY CONSUMPTION WITHIN THE ORGANISATION

Swiss Climate verified the following energy consumption data for the year 2024:

Total energy consumption within the organisation	993	GWh
Total site energy consumption	574	GWh
Total non-renewable site energy consumption	188	GWh
Share of non-renewable sources in total site energy consumption	33	%
Total renewable site energy consumption	386	GWh
Share of renewable sources in site energy consumption	67	%

FINDINGS AND CONCLUSIONS CONCERNING THE RELIABILITY OF THE CO₂ FOOTPRINT AND ENERGY CONSUMPTION

Based on the processes and procedures performed, there is no indication that the documents provided and requested for data collection and calculation of the carbon footprint and the energy consumption within the organisation do not accurately reflect the company's carbon management performance or are not substantially accurate, do not comply with international standards such as the Greenhouse Gas Protocol, and the carbon footprint does not meet the criteria of relevance, completeness, consistency, transparency and accuracy.

SIGNED FOR AND ON BEHALF OF SWISS CLIMATE

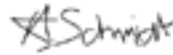
Leading Auditor:



Franziska Kastner, Senior Consultant

Bern, 28th March 2025

Internal Review:



Annika Schmidt, Consultant

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