



**„Z PRZYJEMNOŚCIĄ DLA PRZYSZŁOŚCI”
Raport zrównoważonego rozwoju za 2022 r.**





List Zarządu.....	3	3.3. Ograniczanie śladu węglowego	42
1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością.....	5	3.4. Redukcja zapotrzebowania na energię.....	50
1.1. Przedmiot działalności	6	3.5. Gospodarka wodna.....	51
1.2. Zarządzanie i nadzór nad firmą	10	3.6. Zarządzanie tematem odpadów	52
1.2.1. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem.....	12	3.6.1. Tworzenie opakowań przyjaznych środowisku	55
1.3. Członkostwo w stowarzyszeniach	15	4. Relacje społeczne	57
1.4. Zewnętrzne wyrazy uznania	16	4.1. Nasz przepis to ludzie	58
2. Zarządzanie wewnętrzne	17	4.1.2. Proces rekrutacji	59
2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk	18	4.1.3. Warunki zatrudnienia	61
2.2. Zgodność z prawem i regulacjami	22	4.1.4. Nasza kadra	64
2.2.1. Etyka biznesu	25	4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników	65
2.3. Jakość produktów	26	4.1.6. Programy promocji zdrowia	70
2.4. Jakość surowców i ich zrównoważone pochodzenie.....	28	4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	72
2.4.1. Certyfikacja kakao.....	32	4.3. Różnorodność i równość szans	76
2.4.2. Certyfikowany olej palmowy	33	4.4. Zaangażowanie społeczne	84
2.4.3. Zobowiązanie do eliminacji jaj z chowu klatkowego.....	34	4.4.1. Wolontariat pracowniczy.....	84
2.4.4. Soja niemodyfikowana genetycznie.....	34	4.4.2. Działania na rzecz społeczności lokalnej.....	87
2.4.5. Zamiana oleju słonecznikowego na rzepakowy.....	34	4.4.3. Działania pomocowe i charytatywne	89
2.5. Polityka marketingowa	35	4.4.4. Nakłady na działalność prospołeczną.....	92
3. Wedel a środowisko.....	37	5. O raporcie	93
3.1. Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi.....	38	5.1. Dialog z interesariuszami	94
3.2. Polityka surowcowa	40	5.2. Proces określania istotnych zagadnień	95
		5.3. Informacje o raporcie	96
		5.4. Indeks wskaźników GRI.....	97



Szanowni Państwo,

rok 2022 to, po czasie pandemii, kolejny rok pełen wyzwań. Wojna za wschodnią granicą ma wpływ na nas wszystkich, zarówno pod kątem emocjonalnym, ludzkim, jak i tym biznesowym (zaburzony został handel międzynarodowy i cały łańcuch dostaw surowców). Mierzyliśmy się z najwyższym od 30 lat wzrostem cen surowców kluczowych dla branży słodczy, skokami cen energii, destabilizacją rynku pracy, a wszystkie te czynniki zadecydowały o konieczności zmian i poszukiwania nowych rozwiązań. Wyznacznikiem kierunku naszej aktywności w Wedlu pozostaje niezmiennie program zrównoważonego rozwoju, będący integralną częścią strategii biznesowej. Mimo wielu wyzwań kontynuowaliśmy kurs wcześniej obraną drogą, reagując elastycznie na bieżącą sytuację geopolityczną i gospodarczą oraz poszukiwaliśmy szans w napotykanym trudnościach.

Niniejszy raport jest wynikiem prac realizowanych przez osoby pracujące we wszystkich obszarach naszej firmy – od kadry menedżerskiej, przez zespoły sprzedażowe w terenie, po załogę produkcyjną, działającą w sercu naszej fabryki. Jesteśmy szczególnie dumni i wdzięczni wszystkim osobom pracującym w Wedlu, że w tak trudnym czasie udało nam się zapoczątkować szereg istotnych procesów związanych z przeciwdziałaniem zmianom klimatu, zarówno na poziomie tworzenia polityk wewnętrznych, jak zaangażowania interesariuszy zewnętrznych.

Naturalnie sytuacja w Ukrainie skupiła mocno naszą uwagę na początku roku. Solidaryzując się z naszym sąsiadem, z jego obywatelami i obywatelkami, podjęliśmy niezbędne decyzje związane z działalnością komercyjną, jak i zaangażowaliśmy się w pomoc. Jeszcze w lutym zawiesiliśmy eksport produktów do Rosji i Białorusi. Wsparliśmy także naszych pracowników ukraińskiego pochodzenia (m.in. poprzez zapomogi finansowe, dodatkowe dni urlopu, pomoc psychologiczną). Ponadto, we współpracy z partnerami społecznymi, takim jak: Urząd Dzielnicy Praga-Południe, Urząd m.st. Warszawy, Bank Żywności SOS w Warszawie, Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci czy Fundacja Dobrych Inicjatyw dostarczyliśmy wedlowskie produkty do punktów pobytowych czy recepcyjnych przy samej granicy, a za pośrednictwem Polskiego Centrum Pomocy Międzynarodowej przekazaliśmy wsparcie finansowe dla mieszkańców Ukrainy.

Poza zaangażowaniem społecznym, które od lat wpisane jest w naszą działalność, w tym roku postanowiliśmy bardziej skupić się na kwestiach środowiskowych. W obliczu kryzysu klimatycznego, mając świadomość, że nasze główne zasoby pochodzą z natury, nie możemy pozostać obojętni wobec globalnych wyzwań. W 2022 roku jako organizacja po raz pierwszy przystąpiliśmy do prac nad certyfikacją kakao w międzynarodowym systemie Rainforest Alliance oraz rozpoczęliśmy przygotowania do audytu w wersji rozszerzonej, obejmującego również wytyczne socjalne. Audyt został zrealizowany z pozytywnym efektem w pierwszym kwartale 2023 roku, a produkty z certyfikatem Rainforest Alliance pojawiły się już na rynku.

Najważniejszym prośrodowiskowym krokiem było dla nas w tym roku obliczenie śladu węglowego. Po raz pierwszy podjęliśmy się zobowiązania wdrożenia pomiaru emisji CO₂ w organizacji jako stałego elementu wewnętrznej kontroli i raportowania niefinansowego. W 2022 roku obliczenia przeprowadzono dla fabryki, uwzględniając 100% emisji bezpośrednich i pośrednich energetycznych oraz wybrane kategorie zakresu 3. To pierwszy i najważniejszy krok do przygotowania strategii dekarbonizacji dla naszej firmy. Na dalszym etapie określone zostaną możliwości redukcji emisji poszczególnych gazów cieplarnianych w perspektywie krótko- i długoterminowej. Projekt tworzenia strategii prowadzony jest zgodnie z metodologią GHG Protocol, a w jego realizację zaangażowani są przedstawiciele wszystkich działów organizacji wraz z kadrami menadżerską, co umożliwia kompleksową analizę i wypracowanie realnych zobowiązań.

Miniony rok pokazał więc, jak istotna jest realizacja strategii CSR i zrównoważonego rozwoju, w dialogu ze wszystkimi interesariuszami. Dzięki temu nasze działania są świadome, potrzebne i zgodne z naszą misją – „zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach”.

Zapraszamy Państwa do lektury raportu, jak również do współpracy w trosce o zrównoważony rozwój – z przyjemnością dla przyszłości.

Zespół Zarządzający LOTTE Wedel



TSUYOSHI FUKATSU
PREZES ZARZĄDU

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce drugi raport zrównoważonego rozwoju w historii LOTTE Wedel, będący potwierdzeniem, że wejście na drogę raportowania w obszarze ESG stało się już integralnym elementem funkcjonowania naszej organizacji. Dzisiaj dla wielu firm to już konieczność związana z obowiązkiem prawnym, więc cieszę się, że Wedel ten bardzo ważny krok w ponad 170-letniej historii ma już za sobą. Świadomość odpowiedzialności biznesowej oraz wpływu społecznego i środowiskowego to klucz do prowadzenia przedsiębiorstwa w dobie kryzysu klimatycznego.

Strategia zrównoważonego rozwoju Wedla opiera się na silnych fundamentach (tj. tradycyjny charakter firmy, ale także wspólne wartości i spójna wizja rozwoju z właścicielem, globalnym koncernem LOTTE) i zakłada dążenie do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

Jesteśmy świadomi, że tylko jasne rozumienie ww. celów, wpisanie ich w codzienność życia przedsiębiorstwa pozwala na osiągnięcie sukcesów i satysfakcji z podejmowanych działań. Zdajemy sobie sprawę, że nie byłoby to możliwe, gdyby nie ludzie tworzący wedlowską społeczność, ich różnorodność, wzajemny szacunek i etyczne podejście.

LOTTE Wedel konsekwentnie raportuje zgodnie ze standardem GRI (wytyczne do raportowania zrównoważonego rozwoju, z angielskiego: Global Reporting Initiative) oraz wypełnia kolejne zobowiązania, płynące z Celów Zrównoważonego Rozwoju, dzięki czemu mogą Państwo porównywać działania spółek na całym świecie. W tym roku poszerzyliśmy obszar raportowania o mierzenie naszego środowiskowego wpływu. Cieszę się, że ten niełatwy proces zapoczątkowaliśmy w naszej firmie i że zaowocuje on w kolejnych latach opracowaniem strategii klimatycznej. Tym zobowiązaniem do dalszej pracy ku lepszej przyszłości zachęcam do zapoznania się z niniejszą publikacją.





OD 1851
E. Wedel

1. ŁĄCZYMY TRADYCJĘ Z NOWOCZESNOŚCIĄ



1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.1 Przedmiot działalności

2-6



Jako właściciel jednej z najstarszych marek czekoladowych w Polsce (E. Wedel) od 1851 r. wytwarzamy najwyższej jakości czekoladę i inne słodycze. Należymy do grupy 3 liderów (na miejscu 3)¹ na polskim rynku czekoladowym. Nasze kultowe Ptasię Mleczko® jest numerem jeden w kategorii Pralin. Udział pianek Ptasię Mleczko® w kategorii Pralin znajduje się na poziomie 16,6%², a wedłowska Czekolada Gorzka 64% 90 g przoduje w tabliczkach gorzkich twardych do 149 g³.

Nasza misja brzmi: Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach.

W naszym portfolio znajduje się 212 różnych produktów: czekolady (tabliczki pełne, nadziewane, z dodatkami i pitne), pianki w czekoladzie, ciastka, torty wafłowe i wafle, praliny, cukierki, batony, chałwa, sezamki i lody. Należą do nas słynne, uwielbiane przez kolejne pokolenia marki:

- Ptasię Mleczko® (pianki, lody na patyku);
- Mieszanka Wedłowska (cukierki w deserowej czekoladzie);
- Torcik Wedłowski (czekoladowy tort wafłowy z kremem orzechowym);
- Pawełek (baton z nadzieniem);

a ponadto m.in.:

- E. Wedel Premium (m.in. czekolady z niestandardowymi dodatkami);
- Czekotubka (krem czekoladowy i lody w wersji do wyciskania);
- Chałwa Królewska;
- E. Wedel OH! (lody na patyku).

Nasza oferta zawiera również produkty licencyjne oparte na współpracy z innymi producentami. Należą do nich między innymi muffiny i pączki E. Wedel produkowane z firmą Stockson czy produkty z wizerunkiem Minionków studia Illumination, będące wynikiem kooperacji z wytwórnią filmową Universal.

Z myślą o zróżnicowanych potrzebach konsumentów rozbudowujemy ofertę słodyczy w gorzkiej czekoladzie i czekolad gorzkich, która obejmuje tabliczki zawierające 50%, 64% i 80% najwyższej jakości kakao z Ghany – m.in. WW w gorzkiej czekoladzie czy Ptasię Mleczko® waniliowe w mocno gorzkiej czekoladzie 80%.

Produkcja niektórych naszych wyrobów wciąż częściowo odbywa się bez wykorzystania maszyn, dzięki czemu podkreślamy sztukę i tradycję produkcji tych wyrobów. Ręcznie dekorowany jest Torcik Wedłowski, a masa chałwowa mieszana jest przy użyciu specjalnych mieszadeł – tzw. kopystek – przez doświadczonych operatorów, którzy wykonują ruchy przypominające wiosłowanie. Dzięki temu chałwa uzyskuje odpowiednią sprężystość i strukturę włókien, której nie można uzyskać podczas mieszania mechanicznego.

¹ E. Wedel za NielsenIQ - Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, lipiec 2022- czerwiec 2023, kategoria: Słodycze

² E. Wedel za NielsenIQ - Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, lipiec 2022- czerwiec 2023, kategoria: Słodycze, Praliny

³ E. Wedel za NielsenIQ - Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, lipiec 2022- czerwiec 2023, kategoria: Słodycze, tabliczki czekoladowe gorzkie twarde do 149g

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.1 Przedmiot działalności

W portfolio marki E.Wedel znajdują się obecnie m.in. takie słodycze jak:



Ptasié Mleczko®



Mieszanka Wedłowska



**czekolady pełne,
z dodatkami,
nadziewane**



cukierki



ciastka



wafle



batony



praliny



lody



Torcik Wedłowski



**chałwa
i sezamki**



**produkty
licencyjne
(np. muffiny,
pączki)**

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.1 Przedmiot działalności



Eksport do krajów takich jak m.in.:

Albania	Korea Południowa
Arabia Saudyjska	Kosowo
Australia	Kuwejt
Austria	Liban
Belize	Litwa
Bośnia i Hercegowina	Łotwa
Brazylia (od 2022 r.)	Macedonia
Bułgaria	Malediwy
Chile (od 2022 r.)	Malta
Chiny	Meksyk
Cypr	Mołdawia
Czechy	Mongolia
Egipt	Niemcy
Estonia	Norwegia
Filipiny (od 2022 r.)	Palestyna
Finlandia	Portugalia
Francja	RPA
Grecja	Rumunia
Hiszpania	Serbia
Holandia	Sierra Leone
Hongkong	Singapur
Indie	Sri Lanka
Irak	Szwecja
Irlandia	Tajwan
Islandia	Tunezja
Izrael	Turcja
Japonia	Uganda
Jemen	Ukraina
Jordania	Urugwaj (od 2022 r.)
Kanada	USA
Katar	Uzbekistan
Kenia	Wielka Brytania

Ważnym elementem naszej strategii biznesowej jest rozwijanie eksportu, na który obecnie przypada ok. 10% naszego obrotu. Ze smakiem oryginalnej wedlowskiej czekolady docieramy do ponad 60 krajów na całym globie. Kluczowymi rynkami zagranicznymi są dla nas Stany Zjednoczone, Kanada i Wielka Brytania.

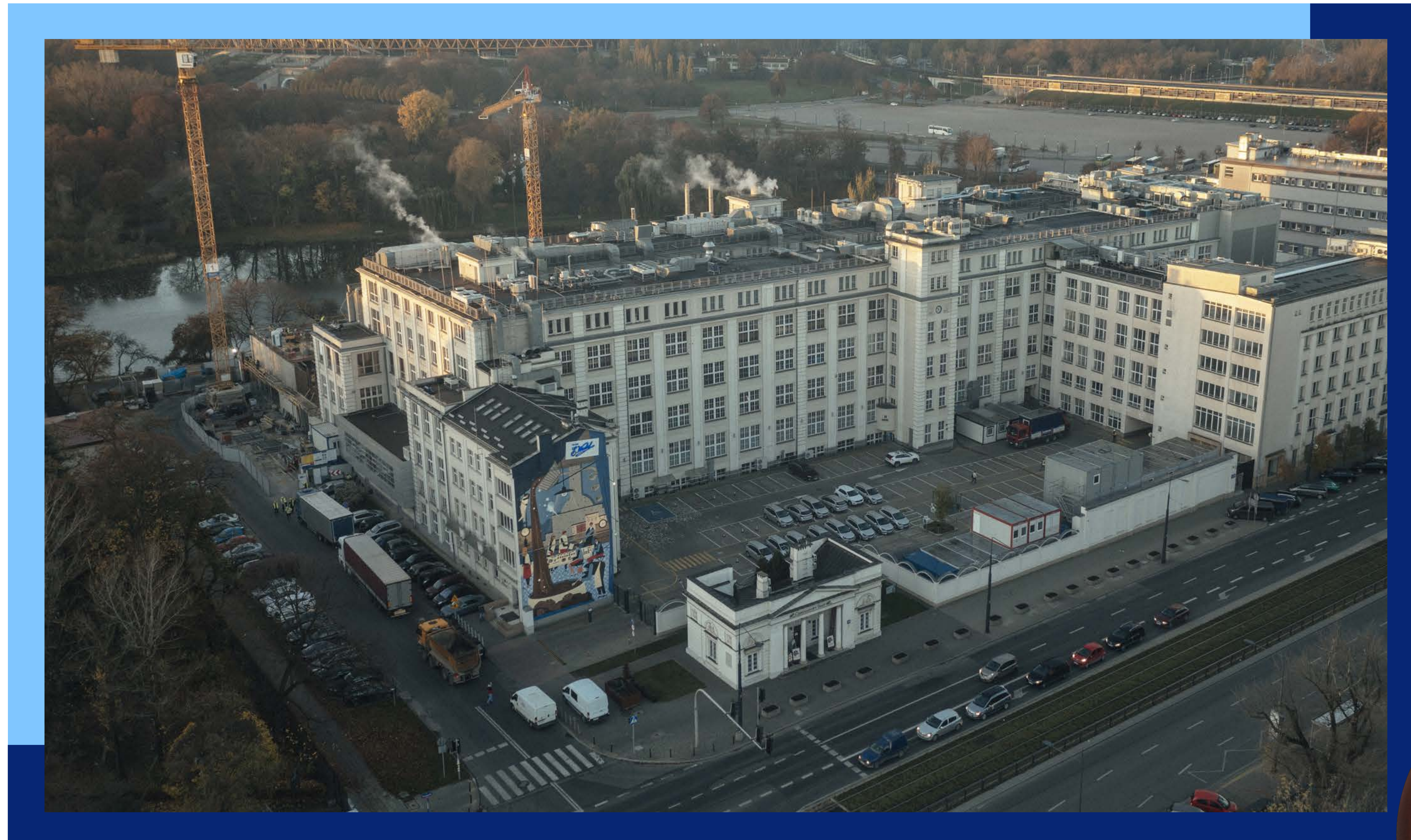
W lutym 2022 r., w związku z inwazją na Ukrainę, zawiesiliśmy eksport naszych produktów do Federacji Rosyjskiej i Białorusi.

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.1 Przedmiot działalności

2-1

od 1851
E. Wedel



Od lat 30. XX w. nasza fabryka i biuro mieszczą się na warszawskiej Pradze przy ul. Jana Zamojskiego 28/30.
Od 2010 r. wchodzimy w skład japońskiego koncernu LOTTE, który jest naszym jedynym udziałowcem.



1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.2 Zarządzanie i nadzór nad firmą

2-9

W ramach struktury zarządczej LOTTE Wedel Sp. z o.o. można wyróżnić:

- Zarząd Statutowy,
- Zespół Zarządzający, w skład którego wchodzi członkowie Zarządu Statutowego oraz Dyrektor HR i Administracji, Dyrektor Sprzedaży (Prokurent), Dyrektor Marketingu, Dyrektor Finansów i IT (Członek Zarządu Statutowego), Dyrektor Zarządzający (Członek Zarządu Statutowego) oraz Dyrektor Integracji i Raportowania Korporacyjnego,
- Zespół Kluczowych Managerów, w skład którego wchodzi członkowie Zarządu Statutowego, Zespołu Zarządzającego oraz osoby z kierownictwa średniego szczebla, odpowiadające za najbardziej złożone lub najważniejsze projekty lub zarządzające największą liczbą pracowników (np.: Kierownik BHP i Jakości, Kierownik Strategii i Zarządzania Dochodami czy Kierownik Produkcji).

405-1

CZŁONEK	PŁEĆ	NIEZALEŻNOŚĆ	OKRES KADENCJI	INNE ISTOTNE STANOWISKA/ ZOBOWIĄZANIA	KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PRODUKTAMI I DZIAŁALNOŚCIĄ FIRMY
TSUYOSHI FUKATSU	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCICIELEM
TAKAHARU SAITO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCICIELEM
TOMOKAZU KONO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	WYKONAWCZY DYREKTOR PRODUKCJI	PIECZA NAD PROJEKTAMI WYKONAWCZYMI PRODUKTÓW, LINIAMI FABRYKI I INNOWACJAMI
TOSHIHISA HIRANO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCICIELEM
MOTORI UZAWA	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR INTEGRACJI I RAPORTOWANIA KORPORACYJNEGO	ZARZĄDZANIE RAPORTOWANIEM KORPORACYJNYM POMIĘDZY SPÓŁKĄ A WŁAŚCICIELEM
MACIEJ HERMAN	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY	ZARZĄDZANIE WYKONAWCZE DLA WSZYSTKICH OBSZARÓW W SPÓŁCE
ANDRZEJ PAŁASZ	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR FINANSÓW I IT	ZARZĄDZANIE OBSZAREM FINANSÓW, KSIĘGOWOŚCI, ZAKUPÓW I IT

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.2 Zarządzanie i nadzór nad firmą

2-9



Zespół Zarządzający na dzień 31.12.2022 r.

MACIEJ HERMAN
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY



INGA PYD
DYREKTORKA HR
I ADMINISTRACJI



ANDRZEJ PAŁASZ
DYREKTOR FINANSÓW I IT



**KRZYSZTOF
STEPNOWSKI**
DYREKTOR SPRZEDAŻY



**SŁAWOMIR
KLUSZCZYŃSKI**
DYREKTOR OPERACYJNY



**KRZYSZTOF
BOGACZ**
DYREKTOR MARKETINGU



+ Członkowie Zarządu Statutowego

2-11

Niektórzy Członkowie Zarządu pełnią równocześnie w organizacji funkcje kierownicze wyższego szczebla (dyrektorskie), jednak nie jest to źródłem jakichkolwiek konfliktów interesów.

2-10

Zarząd jest powoływany przez Zgromadzenie Wspólników, które reprezentuje jedyne go właściciela firmy.

Określa on sposób uwzględnienia opinii interesariuszy w procesie wyboru członków Zarządu oraz stosowane w nim kryteria, takie jak niezbędne kompetencje z zakresu zarządzania zrównoważonym rozwojem.

Za podejmowanie kluczowych decyzji oraz kontrolę nad zarządzaniem kwestiami istotnymi z punktu widzenia ekonomicznego, środowiskowego i społecznego wpływu firmy na otoczenie odpowiadają osobiście lub kolegialnie:

- członkowie Zarządu,
- członkowie Zespołu Zarządzającego.

Zarząd Statutowy jest organem wykonawczym i egzekucyjnym, który stanowi również pomost komunikacyjny pomiędzy organizacją a właścicielem.

Rolą Zespołu Zarządzającego jest natomiast działalność operacyjna, w tym implementowanie i realizacja uchwał Zarządu Statutowego.

Osoby te bezpośrednio angażują się w projekty, monitorują ich przebieg, zasiadając w komitetach sterujących oraz akceptują projekty regulacji wewnętrznych na podstawie odpowiedniej procedury.

Długookresowe strategie oraz polityki z zakresu zrównoważonego rozwoju są akceptowane na poziomie Zarządu oraz Komitetu Sterującego programu strategicznego CSR.

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.2.1. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

Od 2020 r. w firmie funkcjonuje Strategia CSR, opracowana na lata 2020–2027, która podlega stałej aktualizacji.

Opiera się ona na trzech filarach:

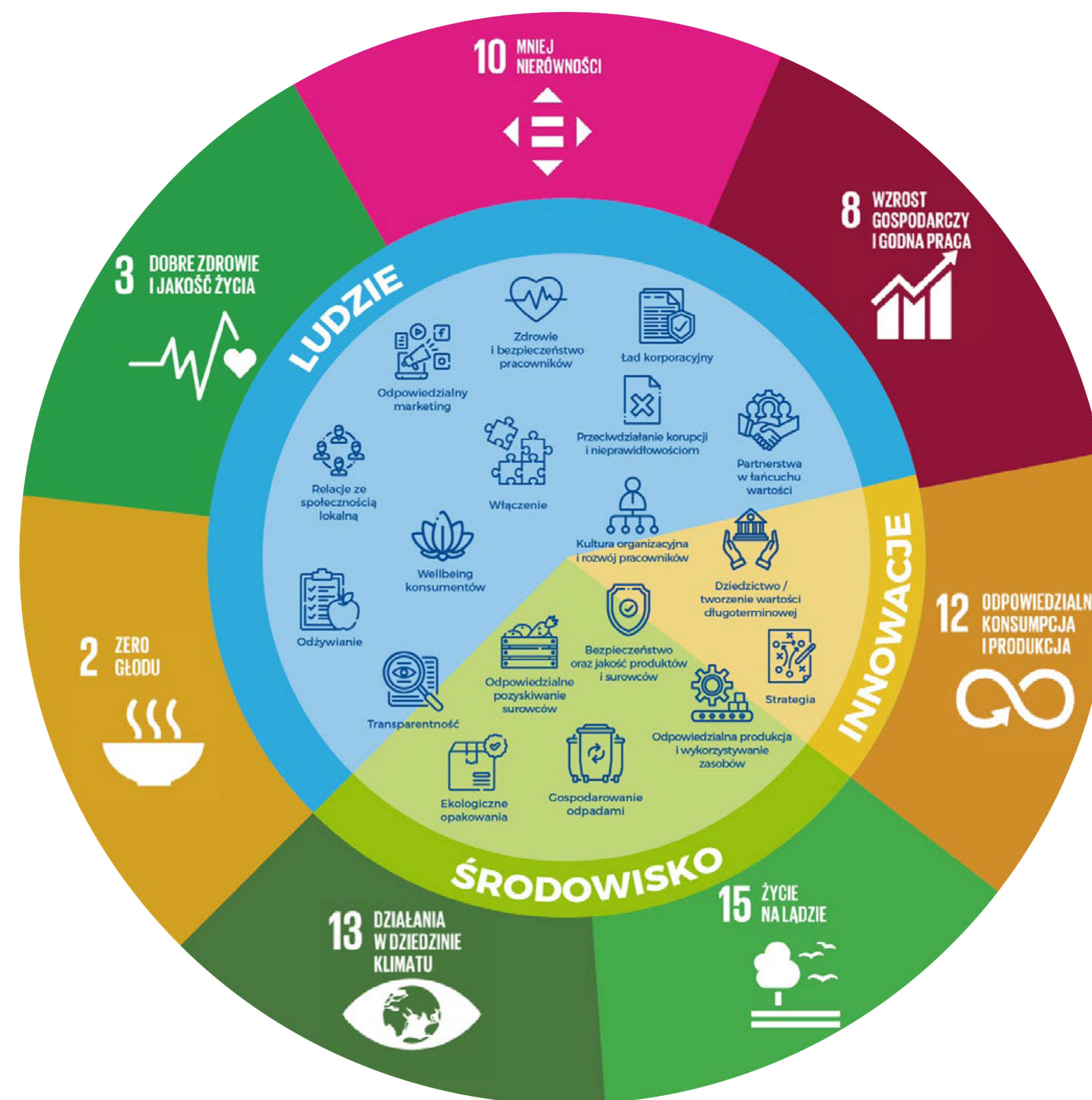


w ramach których zostały zidentyfikowane (i podzielone na 18 obszarów) kwestie kluczowe dla firmy i jej interesariuszy. Założenia strategii przekładają na poziom operacyjny 42 inicjatywy.

Realizując ideę stałego rozwoju i dążenia do ograniczania negatywnego wpływu w perspektywie najbliższych trzech lat, planowane jest opracowanie kolejnych dokumentów:

- Strategii Dekarbonizacji, która wskaże kierunki łagodzenia negatywnego wpływu związanego z emisjami (śladu węglowego) – na przełomie 2023/24,
- Analizy ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatu – w 2024 r.,
- Strategii Środowiskowej (uwzględniającej elementy bioróżnorodności) – w 2025 r.

Firma wypracowała czteropoziomową strukturę zarządzania procesami związanymi z naszym wpływem na środowisko i społeczeństwo (ESG). Struktura ta zapewnia udział pracowników wszystkich szczebli oraz zrozumienie stojących przed nimi celów i zadań oraz ich powiązań z pozostałymi obszarami działalności przedsiębiorstwa. Projekty znajdujące się w zakresie programu ESG są zarządzane i raportowane w ramach wewnętrznego programu PMO uwzględniającego szczegółowe informacje na temat harmonogramów, zasobów czy ryzyk projektowych (co zapewnia spójność w podejściu do ich oceny i efektywności wdrożenia).



1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.2.1. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

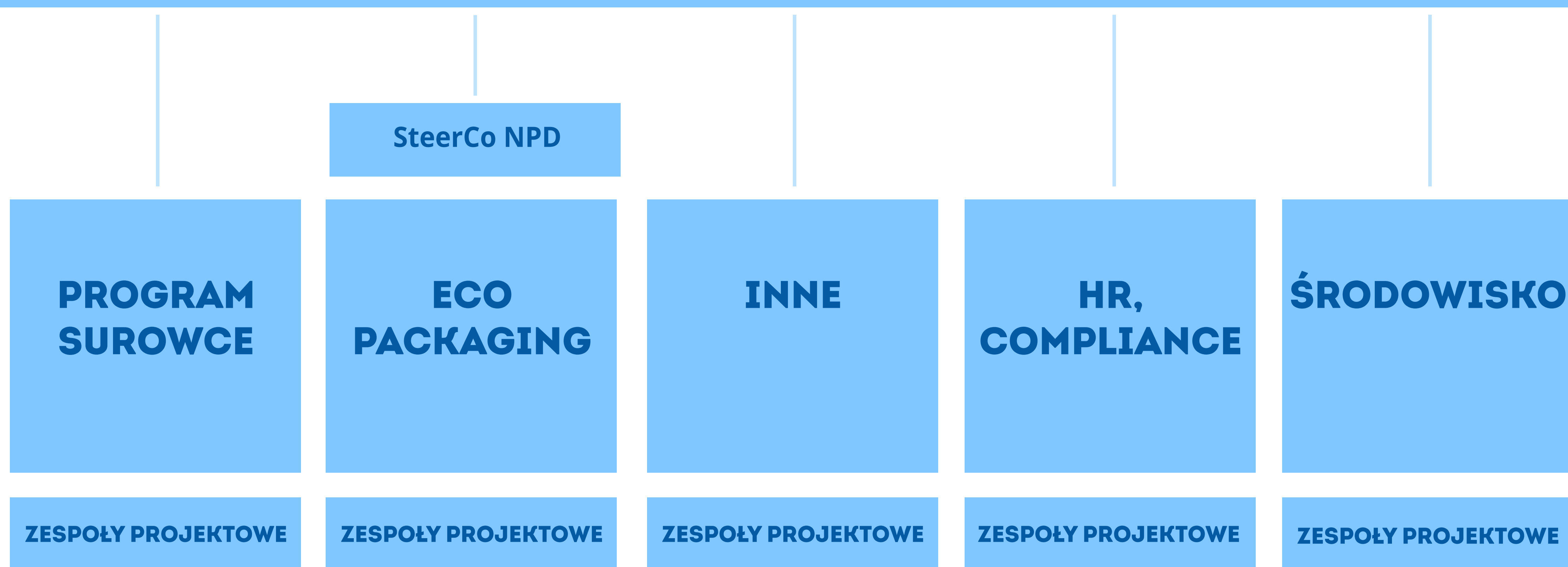
2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

MIĘDZYDZIAŁOWY ZESPÓŁ DS. STRATEGII CSR

Strategiczne SteerCo programu ESG:

**Dyrektor HR i Administracji, Dyrektor Finansów i IT, Dyrektor Marketingu,
Dyrektor ds. Prawnych i Zgodności, Kierownik BHP i Jakości, Kierownik Strategii i Zarządzania Dochodami**

KIEROWNIK PROGRAMU ESG



zapewnia on zgodność strategii zrównoważonego rozwoju z celami biznesowymi LOTTE Wedel oraz regularnie monitoruje wdrożenie przyjętych zobowiązań strategicznych w tym obszarze. Program ESG stanowi operacyjne przełożenie strategii zrównoważonego rozwoju na działania zgodnie z wewnętrzną metodologią zarządzania – składa się z programów strategicznych oraz streamów, które zawierają w sobie projekty, zadania i procesy,

zarządzający i koordynujący jego realizację. Funkcję tę pełni Kierowniczką Komunikacji Korporacyjnej i ESG,

składające się z przedstawicieli poszczególnych działów firmy i odpowiadające za realizację inicjatyw strategicznych w swoich obszarach.

ZMIANA od 2023 roku: Osoby merytorycznie zaangażowane w projekt na dotychczasowym poziomie SteerCo dołączają punktowo do spotkań SteerCo programu ESG, w trybie daily pełnią rolę konsultacyjną dla zespołu projektowego.



1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

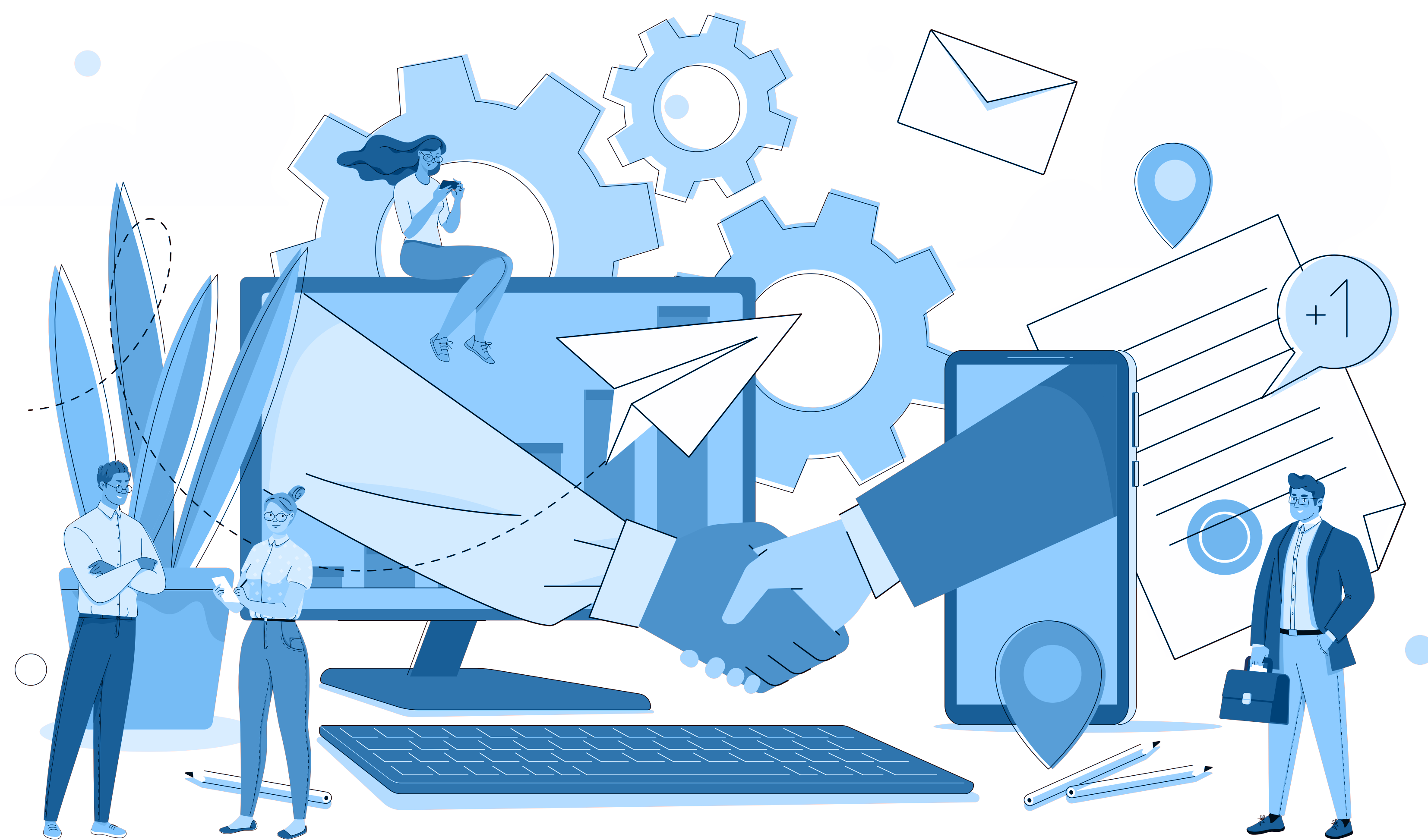
1.2.1. Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18



Członkowie Zespołu Zarządzającego aktywnie uczestniczą w spotkaniach poświęconych wprowadzaniu postanowień ze sfery zrównoważonego rozwoju do procesów biznesowych organizacji i podejmują kluczowe decyzje w tym zakresie, mające odzwierciedlenie także w długoterminowym procesie planowania budżetowego.

Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG monitoruje i raportuje w trybie miesięcznym członkom Strategicznego Komitetu Sterującego ESG (SteerCo) postępy w zakresie wdrażania rozwiązań i osiągnięcia celów. Dodatkowo kluczowe decyzje oraz zobowiązania finansowe konsultowane są i zatwierdzane w ramach ogólnofirmowych procesów z całym Zespołem Zarządzającym.



Raportowanie zrównoważonego rozwoju

Raporty zrównoważonego rozwoju LOTTE Wedel powstają w procesie dialogu z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych (w skład tej drugiej grupy wchodzi Zespół Zarządzający, członkowie zespołów projektowych z obszaru zrównoważonego rozwoju i przedstawiciele kadry managerskiej). Treść poszczególnych rozdziałów jest akceptowana przez odpowiednich dyrektorów, a Zarząd wraz ze Strategicznym Komitetem Sterującym ESG opiniuje wybrane kwestie, następnie zaś weryfikuje i zatwierdza całość dokumentu. Więcej na temat powstawania Raportu zrównoważonego rozwoju znajduje się w rozdziale 5 „O raporcie”.

Efekty działalności Zespołu Zarządzającego, w tym w sferze zrównoważonego rozwoju, są monitorowane, nadzorowane i oceniane przez naszego właściciela. Podlegają także ocenie ze strony m.in.:

- 🍪 jednostki zgodności,
- 🍪 jednostki audytu wewnętrznego,
- 🍪 audytorów właściciela spółki,
- 🍪 niezależnych audytorów zewnętrznych,
- 🍪 organów regulacyjnych i kontrolnych,
- 🍪 instytucji certyfikujących,
- 🍪 kontrahentów,
- 🍪 instytucji finansowych.

Prowadzimy dialog ze wszystkimi powyższymi podmiotami, a w przypadku uzyskania negatywnej oceny dostosowujemy działalność lub wypracowujemy kompromisowe rozwiązania, aby sprostać oczekiwaniom drugiej strony.

1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.3 Członkostwo w stowarzyszeniach

2-28

od 1851
E. Wedel



Jesteśmy członkiem założycielem działającej od 2019 r. Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego (PKZOP), zawiązanej pod egidą WWF. Jest ona niezależną koalicją złożoną z przedstawicieli firm, organizacji branżowych i pozarządowych oraz jednostek certyfikujących, a także z rady naukowej. Celem strategicznym PKZOP jest osiągnięcie w Polsce poziomu 100% zrównoważonego oleju palmowego. Istotną misją jest również podejmowanie działań w celu zwiększenia wiedzy i świadomości na temat zrównoważonego oleju palmowego wśród konsumentów i podmiotów działających na rynku polskim.



Od 1997 r. jesteśmy aktywnym członkiem Polbisco, czyli Stowarzyszenia Polskich Producentów Wyrobów Czekoladowych i Cukierniczych. Organizacja, zrzeszająca firmy posiadające łącznie 80% udziału w rynku, ma na celu reprezentowanie i ochronę wspólnych interesów sektora, jak również działanie na rzecz jego odpowiedzialności.

POLBISCO

Jesteśmy również członkiem IAA Międzynarodowego Stowarzyszenia Reklamy, którego misją jest kształtowanie zrównoważonego rozwoju rynku komunikacji marketingowej.



Od lat należymy do Konfederacji Lewiatan – polskiej organizacji biznesowej, wpływającej na kształt prawa, prowadzącej dialog z administracją, reprezentując członków w Polsce i Unii Europejskiej.



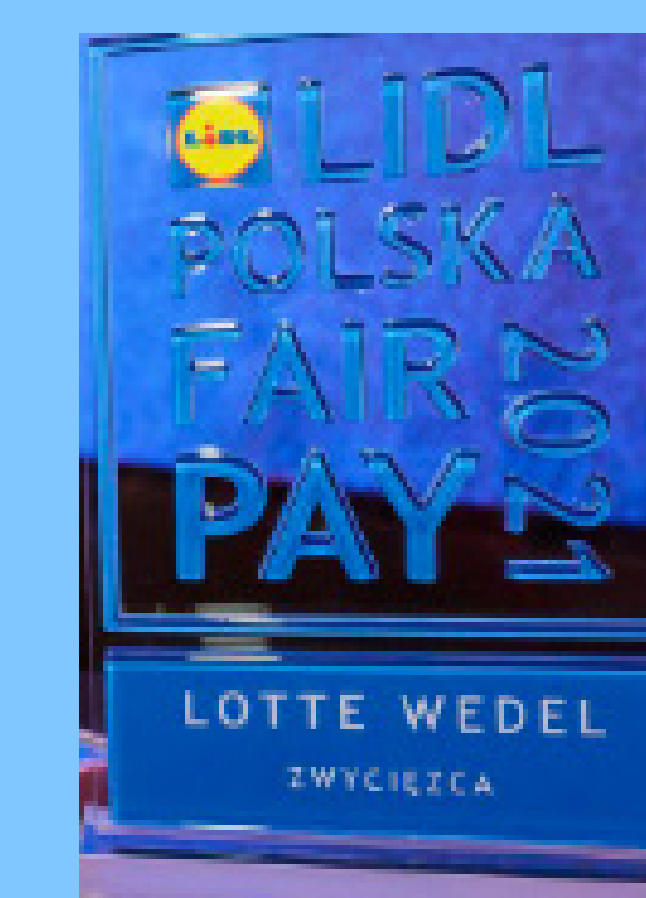
1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

1.4 Zewnętrzne wyrazy uznania



2022

2021



O wszystkich nagrodach i tytułach przez nas otrzymanych przeczytać można tutaj: www.wedel.pl/o-firmie/nagrody-i-wyroznienia

Potwierdzeniem skuteczności naszych wysiłków w poszczególnych obszarach zrównoważonego rozwoju są otrzymywane przez nas tytuły, nagrody i wyróżnienia. W 2022 r. doceniły nas m.in.:

Business Centre Club, który przyznał nam tytuł „Firma dobrze widziana” za prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny oraz tytuł „Lider Polskiego Biznesu”, stanowiący m.in. potwierdzenie, że przestrzegamy zasad etyki biznesowej oraz prowadzimy działalność społeczną i charytatywną,

Państwowa Inspekcja Pracy, w której konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” zajęliśmy III miejsce,

Top Employers Institute, który po przeprowadzeniu szczegółowego badania i procesu weryfikacji docenił sposób prowadzonej przez nas polityki personalnej, przyznając nam tytuł Top Employer 2022,

Grupa Pracuj.pl – w konkursie HR Dream Team otrzymaliśmy nagrodę główną w kategorii „Kultura organizacyjna i zaangażowanie pracowników” za kampanię „Od 170 lat nasz przepis to ludzie”,

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, które w konkursie poświęconym Karcie Różnorodności wyróżniło nasz program CzekoSprawni w kategorii „DEI w biznesie”, w podkategorii „Nowatorskie podejście”, a ponadto 10 naszych inicjatyw uwzględniło w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2021. Dobre praktyki”,

SmartLunch – w plebiscycie People Innovation program CzekoSprawni znalazł się wśród 5 najlepszych projektów wprowadzających zmiany w obszarze kapitału ludzkiego,

Lidl, od którego otrzymaliśmy nagrodę główną w tematycznym konkursie i tytuł Lidl Fair Pay za naszą wieloletnią politykę w zakresie równości płac i podziału stanowisk między kobiety i mężczyzn (w tym w kadrze kierowniczej i zespołach zarządzających).



2. ZARZĄDZANIE WEWNĘTRZNE



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk

2-23

Od 2012 r. w Wedlu funkcjonuje Kodeks etyczny jako nadrzędny dokument wytyczający wartości i określający kulturę etyczną firmy. Określa on zasady, którymi kierujemy się w codziennej działalności biznesowej, wyrażające również naszą odpowiedzialność jako pracodawcy, producenta, sąsiada czy partnera biznesowego.

Kodeks etyczny wyznacza hierarchię wartości i standardy postępowania dla wszystkich pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji i stanowiska. Każdy pracownik LOTTE Wedel jest zobowiązany do zapoznania się z tym dokumentem oraz stosowania jego zasad w codziennej pracy, natomiast do publicznej wiadomości jest on dostępny na naszej stronie:

**„Kodeks etyczny
LOTTE Wedel Sp. z o.o.”**

Fundamentem ponad 170-letniej działalności firmy Wedel na rynku oraz zaufania klientów i dostawców są wartości, którymi się kierujemy w codziennej pracy.

Koncentracja na kliencie, zapewnianie jakości, transparentność i etyka, szacunek dla wszystkich osób i ich różnorodności, działanie na rzecz społeczności i środowiska naturalnego – to tylko część z nich. Te wartości pokazują, w jaki sposób podchodzimy do relacji z pracownikami, klientami, dostawcami i partnerami w biznesie. Stanowią dla nas także drogowskaz do realizacji priorytetów strategii zrównoważonego rozwoju.

**ALEKSANDRA KUSZ VEL SOBCZUK,
KIEROWNICZKA KOMUNIKACJI KORPORACYJNEJ I ESG**



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk

2-23

KLUCZOWE WARTOŚCI W KULTURZE ORGANIZACYJNEJ FIRMY:



KONCENTRUJĘ SIĘ NA KLIENCIE

- buduję wiedzę o potrzebach klienta
- słucham opinii klientów i biorę je pod uwagę
- wspieram realizację celów moich klientów
- nieustannie pracuję nad nową ofertą dla klienta i konsumenta



ZAPEWNIAM JAKOŚĆ

- działam z pasją i zaangażowaniem
- współpracuję efektywnie, szanuję czas innych pracowników
- działam w oparciu o fakty
- szukam rozwiązań zamiast problemów



BIORĘ ODPOWIEDZIALNOŚĆ

- jestem etyczny i transparentny w działaniu
- wyznaczam kierunki, podejmuję decyzje i realizuję cele
- nieustannie podnoszę swoje kompetencje, dbam o swój rozwój
- dzielę się wiedzą i wspieram rozwój innych pracowników



KWESTIONUJĘ STATUS QUO

- komunikuję się szczerze i odważnie
- jestem otwarty na zmianę i wdrażam nowe rozwiązania
- upraszczam działania i usprawniam procesy
- nie szukam winnych i uczę się na błędach



CZUJĘ RADOŚĆ Z PRACY I W PRACY

- szanuję innych, jestem życzliwy
- mogę być sobą i wspieram różnorodność
- doceniam innych, świętujemy nasz wspólny czas razem
- działam na rzecz społeczności i środowiska

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk

2-23

Nasze zobowiązania związane ze zrównoważonym rozwojem zawarliśmy w wedlowskiej Strategii CSR, przyjętej w 2020 r. Chcemy też zachęcać i wspierać naszych dostawców, aby w swoich działaniach brali pod uwagę kwestie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Zależy nam, aby nasza współpraca z kontrahentami opierała się na partnerstwie, zaufaniu i dobrych relacjach.

Oczekujemy zatem od naszych partnerów biznesowych utożsamiania się z powyższymi wartościami i zasadami oraz działania w oparciu o nie, przy zachowaniu uczciwości, prawdziwości, poszanowania różnorodności i praw przysługujących wszystkim osobom i podmiotom.

W 2022 r. opracowaliśmy Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel, wdrożoną na początku 2023 r. Więcej na ten temat można przeczytać w podrozdziale 2.4. „Jakość surowców i jakość dostaw.”

Wedel obliguje się w dokumentach wewnętrznych (m.in. we wspomnianym wyżej Kodeksie etycznym i Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel) do nienaruszania wolności nadanej każdemu człowiekowi i innych podstawowych, niezbywalnych praw człowieka, które zostały określone w Karcie Narodów Zjednoczonych, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

2-24

Odpowiedzialność za realizację zobowiązań polityk na poszczególnych poziomach organizacji przydzielana jest według struktury korporacyjnej. Zgodnie z nią organizacja podzielona jest na działy biznesowe, odpowiedzialne m.in. za przestrzeganie regulacji wewnętrznych w ramach pierwszego poziomu ochrony, a także komórki ds. zgodności w ramach drugiego poziomu ochrony oraz dział audytu wewnętrznego w ramach trzeciego poziomu ochrony.

Szkolenia dotyczące przestrzegania regulacji wewnętrznych, a co za tym idzie – prowadzenia odpowiedzialnej działalności biznesowej, odbywają się dla każdego z działów zgodnie z matrycą szkoleń prawnych i zgodnościowych. Szkolenia dzielą się na wprowadzające (onboardingowe) i cykliczne. Matryca zawiera listę stanowisk pracowników, którzy obowiązkowo uczestniczą w szkoleniach.



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk

2-25, 2-26

W organizacji funkcjonują komórki ds. zgodności i audytu wewnętrznego oraz komunikacji korporacyjnej, które są odpowiedzialne za wdrażanie, proponowanie, egzekwowanie i interpretację regulacji wewnętrznych, monitorowanie ich przestrzegania oraz kontakt z interesariuszami.

W LOTTE Wedel obowiązuje Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości. Jej celem jest określenie zasad zgłaszania, weryfikacji oraz wyjaśniania przypadków nieprawidłowości i zachowań zabronionych przez prawo i inne regulacje, w tym wewnętrzne. Odnosi się to szczególnie do zjawisk o charakterze korupcji i innych oszustw, nieprawidłowości w zatrudnianiu (dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego, a także naruszania dóbr osobistych) czy naruszania wewnętrznych zasad zawartych w firmowych politykach, procedurach i instrukcjach.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, uzasadnionego podejrzenia lub posiadania wiedzy o naruszeniu prawa w obszarze związanym z pracą bądź naruszenia zasad opisanych w Kodeksie etycznym lub innej regulacji wewnętrznej pracownik powinien zgłosić taki fakt, wykorzystując jeden z poniższych sposobów:

- 🍪 powiadomienie przełożonego lub przełożonego wyższego stopniem (w tym członka Zespołu Zarządzającego),
- 🍪 kontakt z działem HR,
- 🍪 kontakt z Kierownikiem ds. Zgodności, Dyrektorką ds. Prawnych i Zgodności lub Kierownikiem Audytu Wewnętrznego,
- 🍪 przesłanie zgłoszenia na adres etyka@wedel.pl,
- 🍪 przesłanie anonimowego zgłoszenia poprzez specjalną aplikację internetową dostępną dla wszystkich pracowników.

Zgłoszenie powinno zawierać: przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności lub wskazanie takich dowodów, w tym również wskazanie świadków, domniemanego sprawcy bądź sprawców nieprawidłowego zachowania oraz wskazanie potencjalnego pokrzywdzonego. Osoba zgłaszająca może, lecz nie ma obowiązku, podpisać zgłoszenie czy podać swoją tożsamość. Dane osoby zgłaszającej pozostają poufne.

Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości zawiera postanowienia w zakresie ochrony sygnalistów – zakazane są wszelkie formy odwetu, zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego wobec osoby dokonującej zgłoszenia nieprawidłowości. Status „sygnalisty” otrzymuje osoba, której zgłoszenie nie zostało dokonane w tzw. złej wierze (celowo i świadomie błędne lub zawierające informacje wprowadzające w błąd). Wobec osoby, która dokonuje zgłoszenia w złej wierze, mogą być wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, przewidziane przepisami prawa pracy.

Gdy nie dochodzi do formalnego zgłoszenia, a do Kierownika ds. zgodności dotrą, bezpośrednio lub pośrednio, sygnały o możliwości pojawienia się nieprawidłowości, może on wdrożyć postępowanie naprawcze w formie mentoringu zgodnościowego polegającego na mniej formalnej rozmowie.

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.2. Zgodność z prawem i regulacjami

2-27, 205-3, 3-3 (205)



„Istotne przypadki niezgodności z prawem i przepisami” rozumiane są w LOTTE Wedel jako przypadki, które – w wyniku analizy ryzyka, sporządzanej przez dział audytu wewnętrznego – powodują lub mogą powodować największe ryzyka gospodarcze, ekonomiczne, regulacyjne, sankcyjne i wizerunkowe po stronie organizacji.

Spółka nie uczestniczy w działaniach o charakterze korupcyjnym, a wszystkie sygnały dotyczące podejrzenia wystąpienia korupcji są rozpatrywane, a potwierdzone – zgłaszane organom ścigania.

W 2022 r. w naszej firmie **nie zidentyfikowano istotnych przypadków niezgodności z prawem i przepisami**, w których zostałyby nałożone na organizację kary pieniężne lub inne niż pieniężne. W ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego został zarejestrowany jeden przypadek korupcji. W efekcie tej sytuacji doszło do rozwiązania umowy z pracownikiem oraz z partnerem biznesowym.

Etyka w działaniu pracowników spółki, między innymi pod względem braku stosowania praktyk o charakterze korupcyjnym, jest jednym z podstawowych wymogów, którymi pracownicy muszą się kierować przy wykonywaniu codziennych obowiązków. Ma to swoje odzwierciedlenie na przykład w korporacyjnej wartości „Biorę Odpowiedzialność – jestem etyczny i transparentny w działaniu”, a także w obowiązującym każdego pracownika spółki Kodeksie Etycznym, który wprost zakazuje jakichkolwiek przejawów i zachowań o charakterze korupcyjnym. Również zasady skierowane do kontrahentów przewidują całkowity brak tolerancji na zachowania noszące znamiona korupcji.

**MATEUSZ HENDZEL,
KIEROWNIK DS. ZGODNOŚCI**



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.2. Zgodność z prawem i regulacjami

205-2



Liczba i odsetek członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych i którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	
Liczba i odsetek członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	7 (100%)
Liczba i odsetek członków organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	4 (57%)
Liczba i odsetek pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	
Liczba i odsetek wszystkich pracowników (bez członków organów zarządzających), których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	1227 (100%)
Liczba i odsetek pracowników z zespołu zarządzającego, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	11 (100%)
Liczba i odsetek pracowników, którzy przeszli szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji, z podziałem na wyróżnione w organizacji kategorie pracowników	
Liczba i odsetek wszystkich pracowników (bez członków organów zarządzających), którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	316 (26%)
Liczba i odsetek pracowników z zespołu zarządzającego, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	8 (73%)
Liczba i odsetek kluczowych managerów, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	18 (38%)
Liczba i odsetek pozostałych pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	290 (25%)
Łączna liczba i odsetek partnerów biznesowych organizacji, których poinformowano o jej polityce i procedurach antykorupcyjnych	
Liczba i odsetek partnerów biznesowych organizacji, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	11 (11%)

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.2. Zgodność z prawem i regulacjami

205-2

W zakresie przeciwdziałania korupcji w organizacji funkcjonują następujące regulacje wewnętrzne:

- 🍪 Kodeks etyczny,
- 🍪 Polityka Zgodności,
- 🍪 Regulamin Pracy,
- 🍪 Polityka Zapobiegania Zjawiskom o Charakterze Korupcyjnym, Polityka Dostawców (Zasady Postępowania Kontrahenta LOTTE Wedel).

Każde zgłoszenie dotyczące potencjalnych zdarzeń o charakterze korupcyjnym jest przyjmowane, niezależnie wyjaśniane i raportowane dwoma ścieżkami:

- do Zespołu Zarządzającego,
- do Prezesa Zarządu, będącego również w stałym kontakcie z właścicielem firmy.

Ewaluacja działań następuje po każdym zgłoszonym i wyjaśnionym przypadku nieprawidłowości. Dodatkowo co roku cyklicznie przeprowadzane są też ankiety wśród pracowników na temat systemu zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości.

Ponadto każdy przypadek nieprawidłowości, w tym korupcji, jest rejestrowany. Kierownik ds. Zgodności wraz z Kierownikiem Audytu Wewnętrznego monitoruje wdrażanie przez organizację rekomendacji i proponowanych rozwiązań następczych lub prewencyjnych.

2-15

Podobne działania prewencyjne są prowadzone w odniesieniu do zapobiegania konfliktom interesów – realizowane są akcje informacyjne i szkolenia z tego zakresu. Wprowadzono też bieżący monitoring i wskazywanie problemów, którymi zajmuje się dział prawny, dział zgodności oraz audytu wewnętrznego, a także dostępne są kanały zgłaszania nieprawidłowości, w tym w zakresie konfliktu interesów.

2-16

W 2022 r. w spółce LOTTE Wedel zidentyfikowano 10 przypadków nieprawidłowości. Zgłaszane kwestie dotyczyły potencjalnego naruszenia prawa pracy, korupcji, naruszenia regulacji wewnętrznych lub innych naruszeń. Każde zgłoszenie jest raportowane do osób zarządzających poprzez dwa kanały, które zostały opisane powyżej.



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.2.1. Etyka biznesu

3-3 (206), 206-1

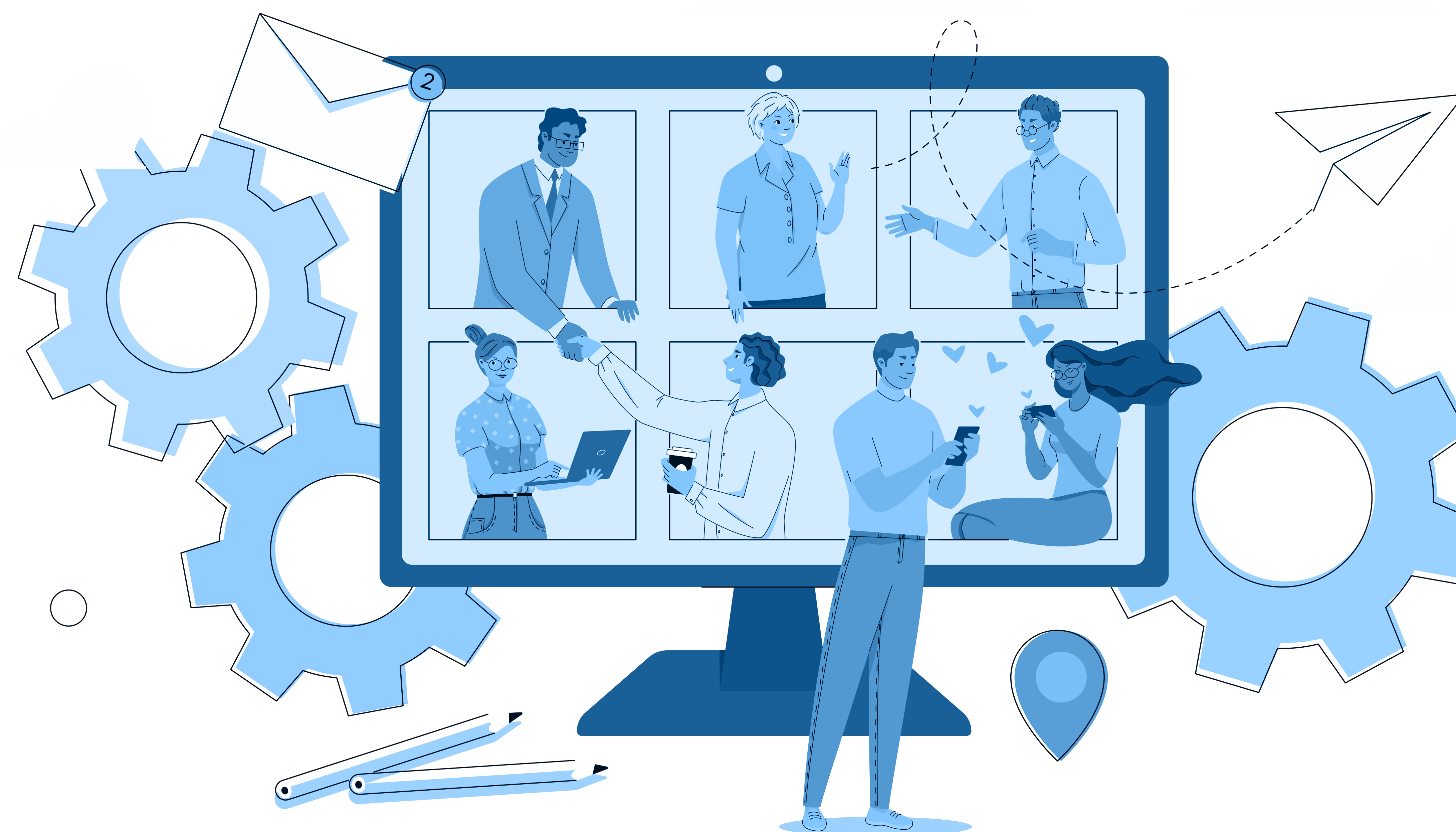
Przestrzeganie zasad wolnej konkurencji ma dla naszej firmy ogromne znaczenie, gdyż zachowania antykonkurencyjne, czyli niezgodne z prawem ochrony konkurencji, narażają przedsiębiorcę na kary finansowe oraz mogą wpłynąć na negatywne postrzeganie takiego przedsiębiorcy na rynku przez inne firmy czy klientów. Dodatkowo managerowie przedsiębiorcy naruszającego prawo konkurencji są narażeni na sankcje osobiste, a pracownicy uczestniczący w takich działaniach – na odpowiedzialność dyscyplinarną.

W organizacji obowiązują następujące dokumenty regulujące te kwestie:

- **Kodeks etyczny,**
- **Procedura postępowania zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji,**
- **Procedura przetwarzania i udostępniania danych sprzedażowych,**
- **Procedura postępowania na wypadek czynności kontrolnych i procesowych podejmowanych wobec Spółki.**

W celu zarządzania tematem przestrzegania zasad wolnej konkurencji i powiązanych z nim skutkami wdrożyliśmy w LOTTE Wedel wyżej wymienione regulacje wewnętrzne, prowadzimy edukację pracowników poprzez szkolenia, podnoszenie świadomości i tzw. legal alerts (cykliczną komunikację mailową kierowaną do pracowników, dotyczącą wydarzeń o charakterze prawnym lub regulacyjnym) oraz edukację konsumentów (m.in. w ramach komunikacji w mediach społecznościowych, w szczególności na LinkedInie). Podejmujemy też bieżącą współpracę z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów, jeśli występuje taka konieczność.

Przedstawione powyżej działania zaowocowały w 2022 r. **brakiem jakichkolwiek podjętych w stosunku do LOTTE Wedel postępowań sądowych i administracyjnych** dotyczących naruszeń zasad wolnej konkurencji lub przepisów antymonopolowych.



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.3. Jakość produktów

3-3 (416), 416-2

LOTTE Wedel spełnia wymagania zawarte w przepisach takich jak: Ustawa o bezpieczeństwie żywności i żywienia z dn. 25.08.2006 r., Rozporządzenie (WE) NR 178/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17.01.2002 r. Z tych przepisów prawa wynikają też zobowiązania LOTTE Wedel do zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa klientów i konsumentów.

Polityka Jakości, Księga Higieny i inne wprowadzone procedury w LOTTE Wedel regulują zagadnienia zdrowia i bezpieczeństwa klienta i konsumenta, zgodne z wyżej wymienionymi regulacjami prawnymi i standardami IFS (International Food Standard), BRC (British Retail Consortium), ISO 9001 (Norma ISO dotycząca systemów zarządzania jakością), Codex Alimentarius (kodeks żywności).

W firmie Wedel zarówno pracownicy, jak i klienci czy konsumenci mają realny wpływ na poprawę zdrowia i bezpieczeństwa wytwarzanych przez nas produktów. Dział jakości, m.in. przez rejestrację, analizę zgłoszeń reklamacyjnych czy wewnętrznych incydentów wpływa na doskonalenie procedur i procesów, a w efekcie – jak najlepsze wytwarzanie produktów. Funkcjonuje infolinia konsumencka, zatrudniamy również agencje zbierające zgłoszenia od klientów i konsumentów, a następnie przekazujące je do działu jakości, gdzie po weryfikacji są podejmowane odpowiednie działania wyjaśniające.

*Dysponujemy systemem Vectio, który umożliwia pracownikom produkcyjnym zgłaszanie inicjatyw na poprawę jakości i higieny na stanowisku pracy. Każdy pomysł zgłoszony przez pracownika trafia do opiniowania. Pomysły po akceptacji działu jakości przekazywane są do realizacji. **W 2022 zgłoszono 200 pomysłów, z czego 56 dotyczyło poprawy jakości.***

Wdrożono 17 pomysłów, z czego 4 – z zakresu usprawnień jakościowych.

**MAGDALENA KOZŁOWSKA,
KIEROWNIK BHP I JAKOŚCI**



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.3. Jakość produktów

3-3 (416), 416-2

W LOTTE Wedel organizowane są inspekcje higieniczne, audyty wewnętrzne ukierunkowane także na rozwój Kultury Bezpieczeństwa Żywności (KBŻ – definiowany jako wypadkowa postaw, wartości i zachowań pracowników, która odzwierciedla ich zaangażowanie i rzetelność w procesie zarządzania bezpieczeństwem żywności w organizacji). Jest to przestrzeń, w ramach której można zgłosić uwagi jakościowe czy higieniczne mające wpływ na produkt. W ramach poprawy jakości w zakładzie wprowadzony został m.in. program „Jakość u źródła”, który polega na realizacji cyklu szkoleń dla pracowników produkcyjnych.

Na obszarach produkcyjnych działa PAS – Program Aktywnej Samokontroli. Audyty wykonywane są cyklicznie zarówno przez pracowników produkcji, jak i przez kadre kierowniczą. Każda z kart audytowych zawiera pytania dotyczące m.in. jakości. Strefa Kaizen (Miejsce/spotkania/przestrzeń, gdzie są prezentowane i omawiane przedsięwzięcia Kaizen⁴ w LOTTE Wedel) wykorzystywana jest do określenia przyczyn i działań korygujących w związku z reklamacjami czy wewnętrznymi incydentami. Do każdego z takich zgłoszeń określana jest przyczyna źródłowa i wprowadzane są działania korygujące, których celem jest ograniczenie ryzyka ponownego wystąpienia.

Skuteczność podejmowanych działań wpływa na zmniejszenie liczby reklamacji i incydentów jakościowych. Liczba takich zgłoszeń jest monitorowana w systemie miesięcznym oraz rocznym.



W 2022 r. nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo.

⁴ „Japońska filozofia biznesowa ustawicznego polepszania, poprawiania procesu zarządzania i produkcji na wszystkich jego szczeblach.”

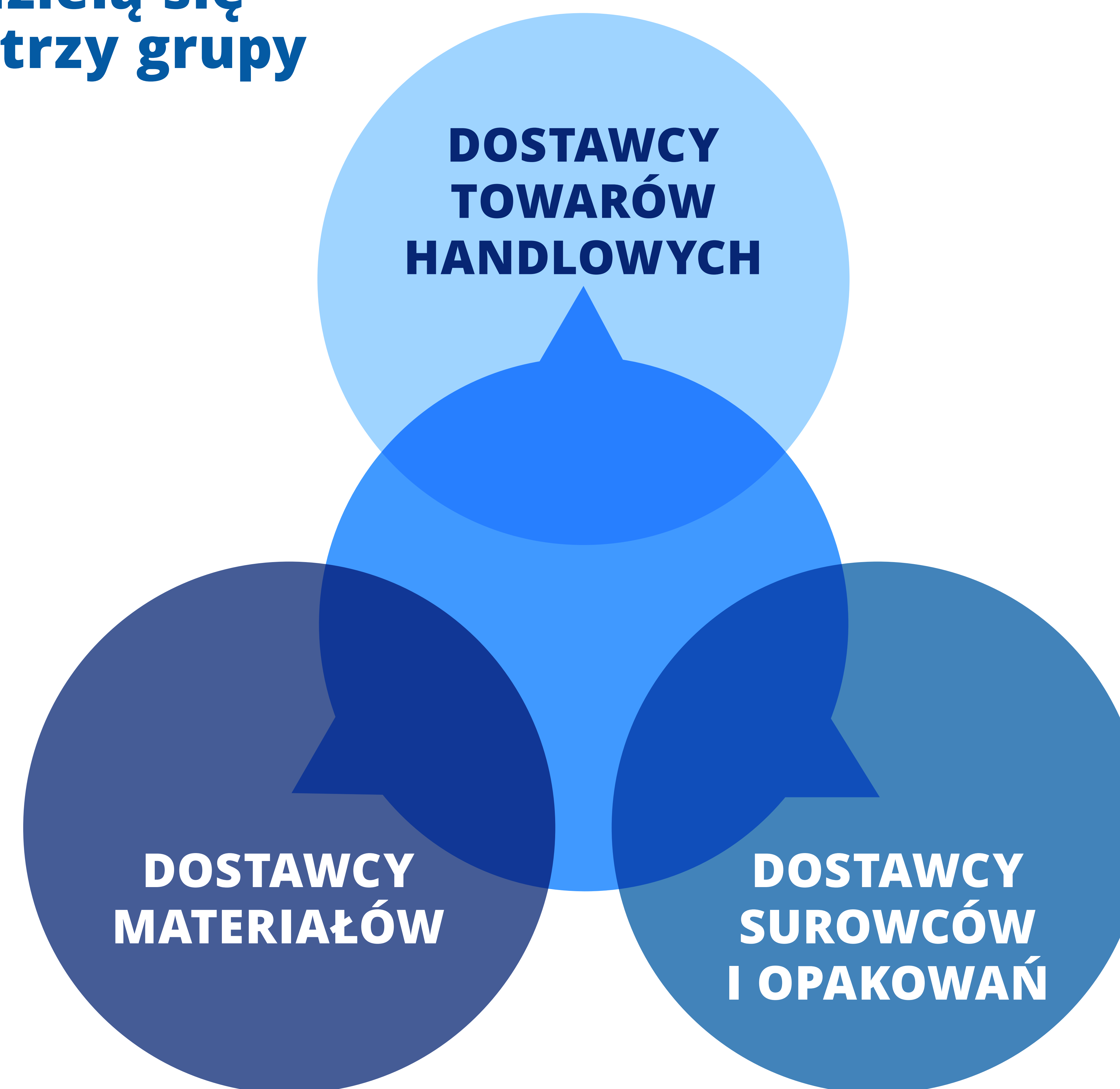
2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4. Jakość surowców i ich zrównoważone pochodzenie

2-6, 3-3 (414)



Nasi dostawcy
dzielą się
na trzy grupy



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4. Jakość surowców i ich zrównoważone pochodzenie

2-6, 3-3 (414)

Charakterystyka dostawców

Szacunkowa liczba podmiotów w całym łańcuchu dostaw i na każdym poziomie łańcucha: około 120 dostawców surowców i materiałów oraz około 13 dostawców w ramach koprodukcji.

Specyficzne cechy łańcucha dostaw:

- zmienności wolumenów
- ograniczony termin przydatności surowców oraz wyrobów gotowych
- specyficzne warunki magazynowania

Lokalizacja geograficzna dostawców:

- Europa
- Azja

Rodzaj relacji biznesowych z dostawcami:

- umowy długo- i krótkoterminowe
- umowy o współpracę
- zamówienia

Szacunkowa wartość płatności dla dostawców:

- surowce i opakowania – około 500 mln PLN

Lokalizacja geograficzna producentów:

- Europa
- Afryka
- Ameryka

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4. Jakość surowców i ich zrównoważone pochodzenie

2-6, 3-3 (414)

W 2022 r. opracowaliśmy Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel, wdrożoną do firmy na początku 2023 r.

W dokumencie tym zobowiązaliśmy dostawców do postępowania zgodnie z wytycznymi kwalifikacji LOTTE Wedel:

- 🍪 zapewnienia identyfikowalności surowców oraz przejrzystości ich pochodzenia,
- 🍪 gromadzenia niezbędnej dokumentacji, zgodnie z wdrożonymi standardami jakościowymi,
- 🍪 posiadania wdrożonego skutecznego systemu wycofywania produktów niezgodnych,
- 🍪 angażowania się w życie społeczności lokalnych,
- 🍪 uczestniczenia w przedsięwzięciach lokalnych i wspomagania ich realizacji,
- 🍪 w miarę swoich możliwości wspierania inicjatyw charytatywnych,
- 🍪 informowania o swoich działaniach pozafinansowych.

Zauważamy, że wysokie wymagania naszej firmy wobec dostawców surowców i opakowań mają faktyczny pozytywny wpływ na praktyki rynkowe.

Najważniejsze wyzwania, jakie dostrzegamy w tym obszarze, dotyczą przestrzegania norm społecznych i prawnych (m.in. eliminacja pracy niewolniczej, pracy dzieci, legalność zatrudnienia, wspieranie społeczności lokalnych) i środowiskowych (przeciwdziałanie wycinaniu lasów deszczowych i innych form gospodarki rabunkowej) oraz dbania o dobrostan zwierząt.



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4. Jakość surowców i ich zrównoważone pochodzenie

414

Biorąc pod uwagę powyższe aspekty, dodatkowymi działaniami zmierzającymi do zrównoważonych zakupów objęliśmy cztery surowce, w przypadku których istnieje prawdopodobieństwo negatywnego wpływu na aspekty społeczne lub środowiskowe: kakao i olej palmowy (ich produkcja może powodować wylesienie oraz problem z zachowaniem etycznych standardów produkcji), jaja (ze względu na chów klatkowy), a także soja jako surowiec o wysokim zagrożeniu kontaminacją GMO. Wspólnie z dostawcami prowadzone są projekty zmierzające do ograniczenia negatywnego wpływu ich działalności produkcyjnej, np. poprzez certyfikację oleju palmowego, certyfikację surowców kakaowych czy eliminację jaj z chowu klatkowego do roku 2025.

Zdefiniowanie zakresu projektów certyfikowanych surowców oraz innych projektów CSR odbyło się przy udziale interesariuszy w ramach prowadzonego dialogu.

Pozyskiwanie zrównoważonych surowców jest istotnym elementem wedlowskiej Strategii CSR – podejmujemy zobowiązania w tym kierunku, a wszędzie tam, gdzie mamy taką możliwość, wdrażamy uznane międzynarodowe standardy kontroli łańcucha dostaw, poddawane regularnym i niezależnym audytom, co jest dowodem transparentności wprowadzonych w firmie zasad i prawidłowej komunikacji.

Certyfikacje surowców w znaczącym stopniu przyczyniają się do rozwiązania globalnych problemów współczesnego świata oraz do łagodzenia negatywnych skutków rolnictwa lub przetwórstwa surowców.

**AGNIESZKA NOWAK,
SPECJALISTKA DS. CERTYFIKACJI**



**Odsetek nowych dostawców
dobrych z uwzględnieniem
kryteriów wpływu na społeczeństwo ⁵**

93%

⁵Dane we wskaźniku dotyczą tylko zakupów bezpośrednich (surowce) i koprodukcji.

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4.1. Certyfikacja kakao

Kakao to główny surowiec wykorzystywany w produkcji wędłowskich produktów. Z kilku powodów od wielu lat pozyskiwany jest on tylko z jednego kraju Afryki Zachodniej – Ghany.

- 🍫 Popierwsze, ze względu na wyjątkowo smak i twardszą odmianę, który jest głęboki i czekoladowy.
- 🍫 Po drugie, decydujący jest dla nas profesjonalizowany sposób zarządzania sektorem kakao. Jakość ziaren jest kontrolowana na każdym etapie skupu, dzięki czemu jest niezmienna, a ziarna są pozbawione obcych posmaków.

Uprawy w Ghanie są kontrolowane przez rząd i instytucję COCOBOD (Ghana Cocoa Board). Celem istnienia tej organizacji jest wspieranie rolników w uprawie, produkcji i przetwarzaniu oraz uzyskaniu najwyższej jakości ziaren kakao, co przekłada się na większy dochód dla rolników.

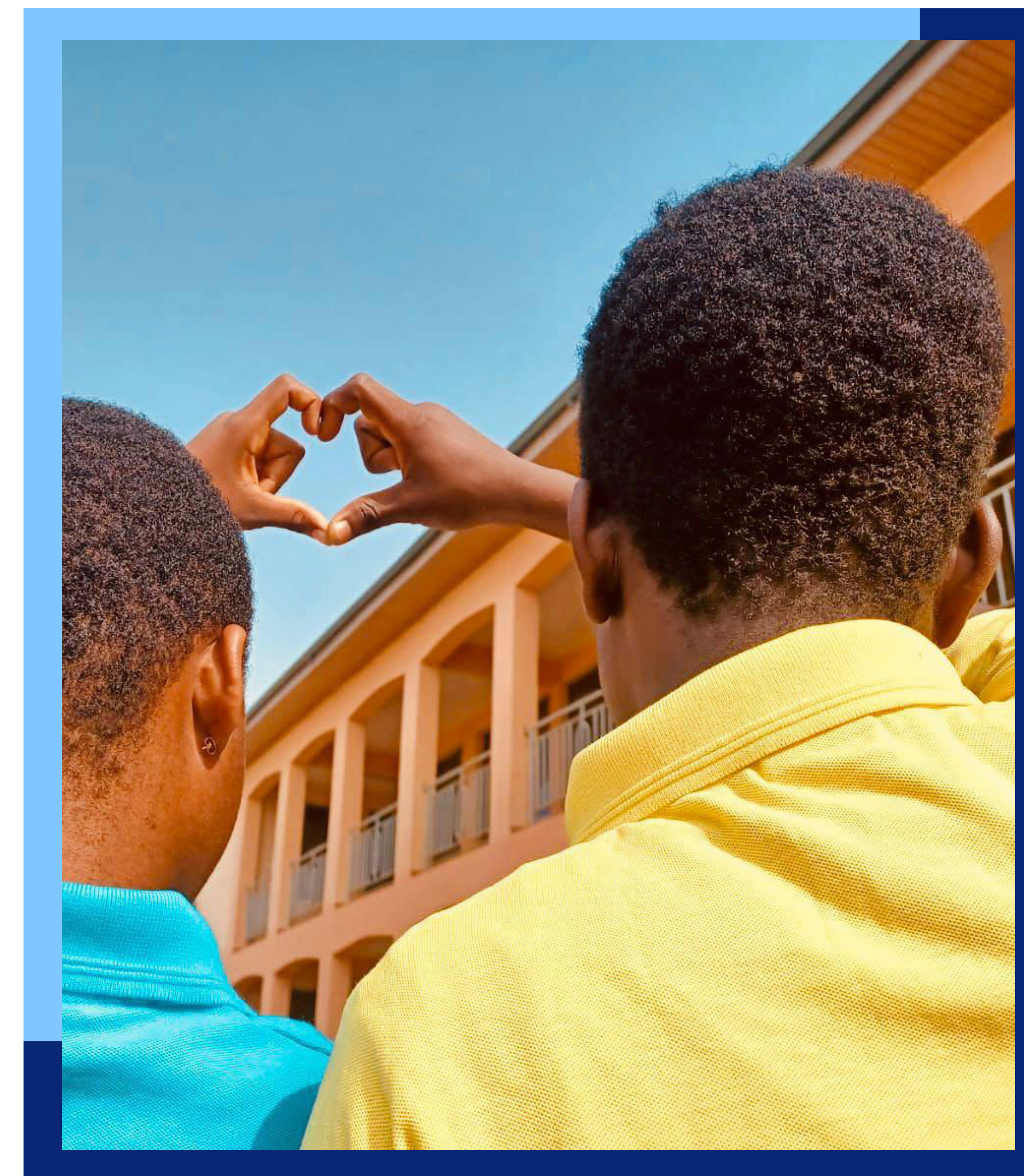
Dzięki działaniom pomocowym COCOBOD skierowanym do plantatorów oraz rygorystycznej i obowiązkowej kontroli ziarna skierowanego do sprzedaży kakao z Ghany jest szczególnie cenione na światowych rynkach. Każdy worek ziarna jest rejestrowany w państwowych magazynach okręgowych wraz z nazwą dostarczającej go grupy rolniczej.

Dzięki temu mamy pełną wiedzę o poszczególnych etapach powstawania i przetwarzania surowca.

Ponadto w Ghanie rolnicy objęci są dodatkową dopłatą za sprzedane kakao, zwaną LID (Living Income Differential).

Dotychczas kupowane przez firmę Wedel kakao nie posiadało certyfikacji Rainforest Alliance (ani innej równoważnej). Brak certyfikacji to mniejsza kontrola plantatorów i dostawców w kwestiach społecznych, środowiskowych i etycznych, dlatego też w 2022 r. jako organizacja przystąpiliśmy do zarejestrowania LOTTE Wedel w systemie Rainforest Alliance oraz rozpoczęliśmy przygotowania do audytu w wersji rozszerzonej, obejmującego również wytyczne społeczne. Audyt został zrealizowany z pozytywnym efektem w pierwszym kwartale 2023 r. Pierwsze produkty z certyfikatem Rainforest Alliance pojawiły się już na rynku, planujemy sukcesywne rozszerzanie certyfikacji.

W 2022 r. podejmowaliśmy się również wsparcia inicjatyw skierowanych dla lokalnej społeczności i edukacji dzieci w Ghanie za pośrednictwem fundacji Omenaa Foundation – więcej na ten temat można przeczytać w podrozdziale 4.4 „Zaangażowanie społeczne.”



2. Zarządzanie wewnętrzne

2.4.2. Certyfikowany olej palmowy

Wskaźnik własny 3

Od 2020 r. w LOTTE Wedel wdrożony jest międzynarodowy standard RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil). Certyfikat ten potwierdza zaimplementowane procedury rozliczania się z certyfikowanego oleju palmowego, zasady pozyskiwania i weryfikacji zgodnie z określonymi wytycznymi.

Kupujemy surowce certyfikowane w dwóch modelach: Mass Balance i Segregated. Mass Balance oznacza, że olej palmowy mógł zostać zmieszany z olejem konwencjonalnym w całym łańcuchu dostaw. Druga połowa pozyskanego oleju palmowego certyfikowana jest w modelu Segregated (olej kontrolowany i w pełni identyfikowalny do certyfikowanych plantacji).

W 2022 r. zakupiliśmy 99,9% wszystkich surowców i półproduktów z certyfikowanym olejem palmowym: 47% jako Mass Balance, 53% Segregated oraz poniżej 0,1% Book and Claim. Dla niektórych dodatków z olejem palmowym lub jego pochodnymi, w przypadku braku możliwości wdrożenia certyfikacji przez dostawców, możliwa jest sprzedaż produktu w modelu Book & Claim (wsparcie plantatorów poprzez zakup kredytów rekompensujących udział niecertyfikowanego oleju palmowego).

Opracowana w 2022 r. Polityka zarządzania dostawcami wprowadza ankietę kontrolującą podejście naszych bezpośrednich dostawców oleju palmowego jako pierwszego odbiorcy surowców z palmy olejowej.



Chcemy współpracować z naszymi dostawcami, aby w przejrzysty sposób rozwiązywać problemy, z którymi mierzy się współczesny świat. Dlatego celem wspomnianej ankiety jest sprawdzenie, w jakim stopniu pochodzenie oleju palmowego jest znane naszym dostawcom i jakie działania podejmują oni, aby ograniczyć negatywne skutki wytwarzania oleju palmowego.

W ten sposób potwierdziliśmy duże zaangażowanie naszych dostawców w kierunku zrównoważonego pozyskiwania oleju palmowego. Większość z nich promuje certyfikację RSPO, prowadzi bezpośrednie inicjatywy wspierające rolników, edukacyjne lub ekologiczne, identyfikuje wpływ działalności biznesowej na kwestie praw człowieka oraz wspiera rozwiązywanie problemów społecznych w krajach pozyskiwania surowców z palmy olejowej.

Należymy do Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego pod patronatem WWF, której celem jest doprowadzenie do zaprzestania wylesiania i degradacji środowiska w wyniku ekstensywnego rolnictwa. Koalicja postawiła sobie za cel wykorzystywanie w Polsce wyłącznie certyfikowanego oleju palmowego.

W przypadku oleju palmowego zamiana surowca na jakikolwiek inny byłaby o wiele bardziej szkodliwa dla środowiska, ponieważ palmy oleiste są bardzo wydajne: z jednego hektara uprawy można pozyskać więcej oleju niż z innych surowców roślinnych. Gdyby olej palmowy został zastąpiony innymi alternatywnymi olejami roślinnymi, np. słonecznikowym, potrzeba byłoby znacznie więcej ziemi pod uprawę roślin, co mogłoby spowodować jeszcze większą degradację środowiska naturalnego.

2.4.3. Zobowiązanie do eliminacji jaj z chowu klatkowego

3-3, wskaźnik własny 4

Obecnie LOTTE Wedel do swoich produktów wykorzystuje jaja pochodzące z chowu klatkowego. Natomiast podjęliśmy publiczne zobowiązanie ich eliminacji przy produkcji do 2025 r. (na rzecz chowu bezklatkowego). Celem takiego działania jest poprawa dobrostanu zwierząt hodowlanych, a także dalsze doskonalenie zrównoważonego łańcucha dostaw.

Podpisana przez firmę Wedel deklaracja wynika z wyznawanych przez firmę wartości i zapisów Strategii CSR. Na jej kształt miało wpływ aktywne rzecznictwo organizacji pozarządowych, m.in. Stowarzyszenia Wolne Klatki.

W 2022 r. przeprowadziliśmy kontrolę jakości mikrobiologicznej surowców pochodzących z jaj z chowu bezklatkowego oraz ocenę dostosowania infrastruktury kurników do takiego chowu. Jesteśmy już w procesie ustaleń z dostawcami co do zmiany infrastruktury, która umożliwi tę transformację, oraz regularnie uczestniczymy w corocznym badaniu organizowanym przez Stowarzyszenie Otwarte Klatki. W ramach tej ankiety, zgodnie z ideą transparentności, dzielimy się postępami prac.

2.4.4. Soja niemodyfikowana genetycznie

Do naszych produktów kupujemy lecytynę pochodzącą z soi niemodyfikowanej genetycznie. Jest to potwierdzone przez standard IP NON GMO (Identity Preservation).

Celem IP NON GMO jest obiektywna weryfikacja procesów produkcji wyrobów niemodyfikowanych genetycznie pod kątem zapewnienia ich tożsamości/ identyfikowalności na każdym etapie procesu produkcyjnego – od nasion, poprzez uprawę i zbiory zbóż, transport, magazynowanie i przetwórstwo, aż do momentu trafienia finalnego produktu na rynek.



2.4.5. Zamiana oleju słonecznikowego na rzepakowy

Wskutek trwającej w Ukrainie wojny i jej konsekwencji gospodarczych przemysł spożywczy na całym świecie stanął w obliczu niedoboru niektórych surowców, m.in. oleju słonecznikowego, który przed wojną w ponad 80% dostarczali na rynek Unii Europejskiej producenci ukraińscy.

Z powodu deficytów oleju słonecznikowego firma Wedel w sierpniu 2022 r. podjęła decyzję o wprowadzeniu optymalizacji surowcowych mających na celu zapewnienie ciągłości produkcji. W związku z tym w wybranych produktach z portfolio marki E. Wedel zawierających wafelki (np. Baton Bajeczny) olej słonecznikowy został zastąpiony olejem rzepakowym.

Informacja o tej zmianie znalazła się na opakowaniach – tuż obok daty minimalnej trwałości pojawił się dodatkowy kod X1. Oznaczenie to jest widoczne jedynie na wyrobach, w których olej słonecznikowy został zastąpiony olejem rzepakowym. Informacja o zmianie została też zamieszczona na stronie internetowej wedel.pl oraz w innych kanałach komunikacji z konsumentem (w mediach społecznościowych).

2. Zarządzanie wewnętrzne

2.5. Polityka marketingowa

3-3 (417), 417-3

Polityka firmy w zakresie znakowania produktów marki E. Wedel i komunikacji marketingowej zakłada rzetelne i transparentne informowanie konsumenta o produkcie, zgodne z przepisami prawa, dobrymi praktykami zebranymi w Kodeksie Etyki Reklamy (opracowanym przez Radę Reklamy).

Od września 2019 r. nasza firma działa zgodnie ze standardami Białej Księgi Branży Komunikacji Marketingowej SAR, którą podpisała jako pierwszy reklamodawca w Polsce. Jest to dokument ustanawiający restrykcyjne standardy przetargowe i zasady współpracy z dostawcami usług marketingowych. Wedel zobowiązuje się tym samym do partnerskiej współpracy z kontrahentami, wzajemnej komunikacji, wymiany wiedzy i doświadczeń oraz szukania rozwiązań w sytuacji pojawienia się jakichkolwiek trudności przy realizacji dobrych praktyk.

W odpowiedzi na wyzwania komunikacyjne branży towarów szybkozbywalnych (a szczególnie względem przekazów kierowanych do dzieci) w 2021 r. przyjęliśmy samoregulację w postaci Kodeksu praktyk komunikacyjnych E. Wedel, określającego zasady działań marketingowych marki we wszystkich kanałach, z uwzględnieniem tematów wrażliwych oraz współpracę z partnerami, mediami i konsumentami.

Firma prowadzi szkolenia dotyczące obowiązujących zasad, w których uczestniczy nie tylko Dział Marketingu, ale i wszystkie agencje współpracujące z Wedlem w obszarze komunikacji i marketingu.

3-3, wskaźnik własny 2

Jako odpowiedzialny producent wypracowaliśmy wewnętrzny standard znakowania swoich wyrobów, określający zakres informacji umieszczanych na opakowaniu, uwzględniający rozszerzoną formę będącą odpowiedzią na zainteresowanie konsumentów składem produktów, użytych składników czy wartością odżywczą produktu. W efekcie na naszych opakowaniach znajdują się nie tylko obowiązkowe dane, ale również informacje dodatkowe, które są istotne dla konsumenta, np.:

- 🍪 wartość odżywcza na porcję produktu,
- 🍪 informacje o wartości energetycznej produktu na froncie opakowania,
- 🍪 informacja o zawartości alkoholu, jeśli jest obecny w produkcie.

Podając jasne i przejrzyste informacje na opakowaniach, umożliwiamy osobom kupującym podejmowanie świadomych wyborów konsumenckich.

Działania w celu adekwatnego znakowania i prowadzenia rzetelnej komunikacji marketingowej to między innymi:

- 🍪 dokładne i rzetelne przygotowanie i sprawdzanie informacji do zamieszczenia na opakowaniu (znakowanie),
- 🍪 wprowadzenie zasady „double check” (podwójnej weryfikacji) zarówno na etapie przygotowania znakowania, jak i podczas akceptacji grafik opakowań,
- 🍪 konsultacja komunikacji marketingowej na etapie projektowania wewnątrz firmy, w zależności od tematu i kompetencji, m.in. z działem prawnym, zespołem prawa żywnościowego, technologami, działem jakości i zespołem komunikacji korporacyjnej.

Takie działania zapewniają zgodność z przepisami prawa i znaczne ograniczenie ryzyka dostarczenia konsumentowi niewłaściwej czy nierzetelnej informacji oraz zakwestionowania produktu i jego oznakowania.

W 2022 r. spółka LOTTE Wedel nie odnotowała przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu.

2. Zarządzanie wewnętrze

2.5.1. Zmniejszenie gramatury pianek Ptasie Mleczko®

3-3 (417), 417-3

Najwyższy od 30 lat wzrost cen surowców kluczowych dla branży słodczy, czyli mleka, cukru, masła czy surowców opakowaniowych, postawił nas przed koniecznością poszukiwania oszczędności w różnej formie. Pianki Ptasie Mleczko®, z uwagi na swoją recepturę, najbardziej ucierpiały na podwyżkach cen surowców. W obliczu tych wyzwań zależało nam na przemyślanej i świadomej optymalizacji, która zakłada przede wszystkim utrzymanie niezmiennej jakości i smaku naszych produktów.



Wdrożenie licznych badań konsumenckich i testów zweryfikowało więc możliwość zmiany jego wagi z 360 do 340 g, utrzymując to, co kluczowe dla konsumentów: smak i kształt pojedynczej pianki oraz liczbę sztuk w opakowaniu. Przed zmianą gramatury Ptasie Mleczko® miało najwyższą wagę opakowania w kategorii pianek w czekoladzie – dla porównania produkty dwóch innych producentów ważyły 340 g i 330 g. Optymalizacja formatu sprawiła, że pianki od E. Wedel są bliższe wagowo produktom konkurencji. Nieznacznie wyższą gramaturę mają jedynie pianki marki własnej jednej z sieci handlowych.

Dzięki temu udało nam się zoptymalizować koszt produktu, który w przypadku utrzymania dotychczasowej gramatury oznaczałby dotkliwy wzrost ceny dla konsumenta.

Ptasie Mleczko® 340 g pojawiło się na rynku na początku 2023 r. Informacja o wadze produktu jest wyraźnie zaznaczona na opakowaniu.



3. WEDEL A ŚRODOWISKO



3. Wedel a środowisko

3.1. Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi

3-3, 2-27

Nasza działalność jest zgodna z wymogami prawa środowiskowego, zarówno polskiego, jak i europejskiego. Ściśle stosujemy się także do uzyskanych decyzji administracyjnych: pozwolenia zintegrowanego oraz pozwolenia wodnoprawnego. Monitorujemy stopień oddziaływania na środowisko m.in. poprzez regularne pomiary emisji zanieczyszczeń z kotłowni do powietrza, emisji hałasu do środowiska oraz parametrów ścieków wprowadzanych do kanalizacji. Nie zidentyfikowaliśmy żadnych ryzyk w sferze zapewnienia zgodności z aktualnie obowiązującymi regulacjami środowiskowymi.

0

kar z tytułu nieprzestrzegania regulacji dotyczących ochrony środowiska w 2022 r.



Nie ograniczamy się do wypełniania nałożonych na naszą firmę obowiązków prawnych, lecz stale szukamy nowych możliwości minimalizacji jej wpływu na środowisko.

Przykładowe obszary, w których prowadzimy intensywne prace projektowe, to:

odpowiedzialne pozyskiwanie surowców,

pomiar śladu węglowego i weryfikacja możliwości jego redukcji,

wdrożenie kompleksowej strategii dotyczącej opakowań i recykling odpadów opakowaniowych.

Od wielu lat realizujemy Program Oszczędności Mediów, w ramach którego edukujemy i aktywizujemy pracowników do wspólnych działań na rzecz ograniczania zużycia energii i wody. M.in. zbieramy pomysły na usprawnienia technologiczne i organizacyjne. Jesteśmy w trakcie wdrażania procesów, które mają na celu zoptymalizowanie zużycia mediów.

Ponadto od lat wspieramy proekologiczne inicjatywy społeczne. Przykładem może być zaangażowanie w rewitalizację obszaru zieleni „Ogrody Polsko-Niemieckie” sąsiadującego z naszą siedzibą (zob. sekcję 4.4.2. Działania na rzecz społeczności lokalnej).



3. Wedel a środowisko

3.1. Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi

3-3, 2-27

Zazieleniamy biuro



Siedziba na Kamionku, służąca nam od 1935 r., jest stale dostosowywana do wymagań i trendów środowiskowych. W ostatnich latach m.in. wymieniliśmy oświetlenie na energooszczędne (LED) oraz zapewniliśmy możliwość segregacji odpadów na pięć frakcji. Wymiana oświetlenia w remontowanej części biurowej (ok. 26% powierzchni całego budynku) na przełomie 2021 i 2022 r. przyniosła nam oszczędności na poziomie 3044 kWh rocznie.

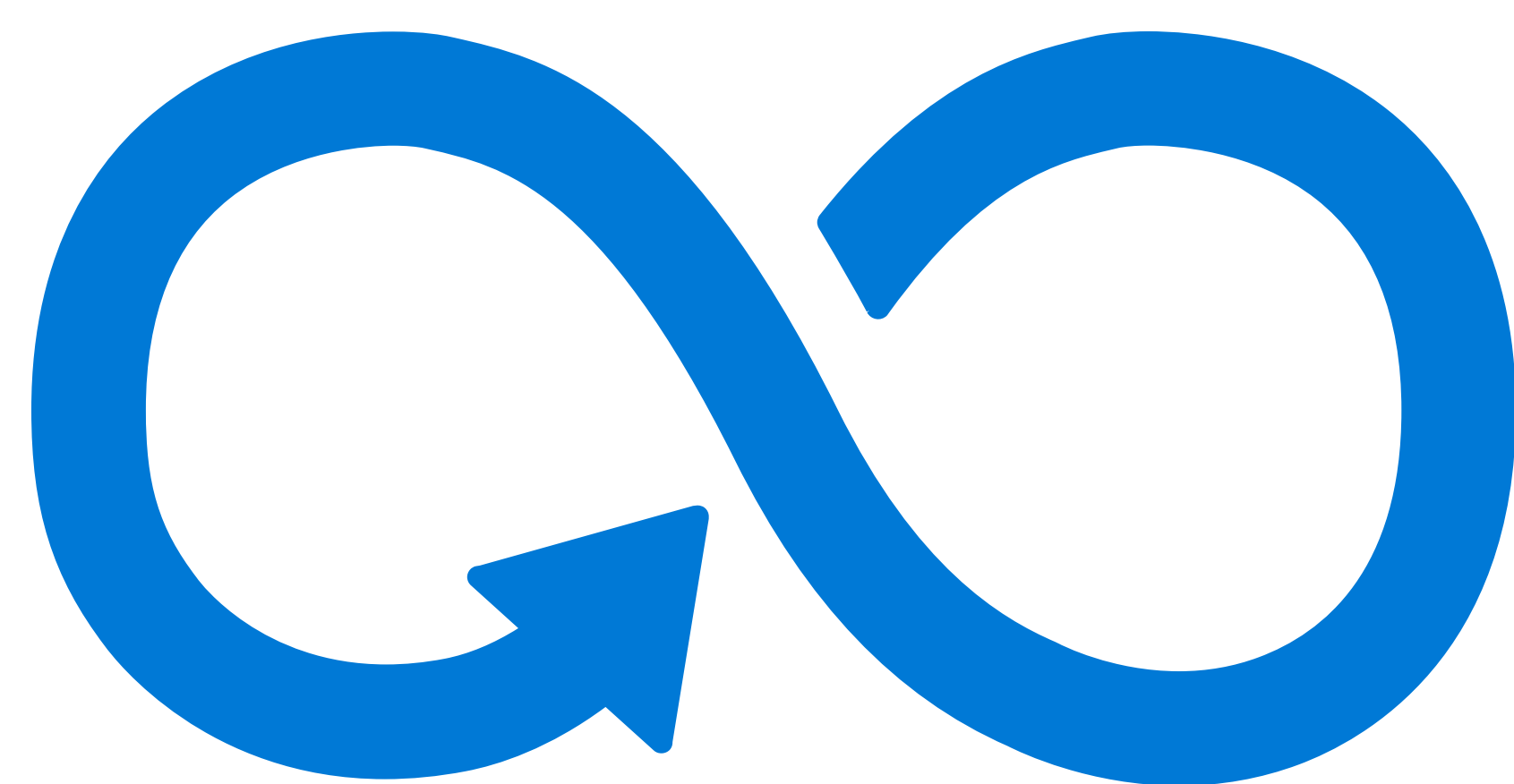
3.1. Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi

3-3, 2-27

Ważny wymiar naszej troski o środowisko stanowią odpowiedzialne zakupy. Od 2023 r. nowych dostawców produktów i usług zobowiązujemy do przestrzegania przygotowanej w 2022 r. Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel. Zawiera ona m.in. następujący zapis:

Dostawca dąży do ochrony środowiska naturalnego oraz jest zobowiązany wypełniać wszystkie przewidziane w tym zakresie prawem obowiązki i regulacje. Dostawca dąży również do uzyskania jak najlepszej wiedzy na temat swojego wpływu na środowisko oraz kontroluje podstawowe wskaźniki w tym zakresie, zmierzając do ich poprawy w razie potrzeby.

Polityka będzie rozwijana – wprowadzimy m.in. szczegółową ankietę, tak aby w sposób kompleksowy objąć jak największą grupę naszych dostawców.



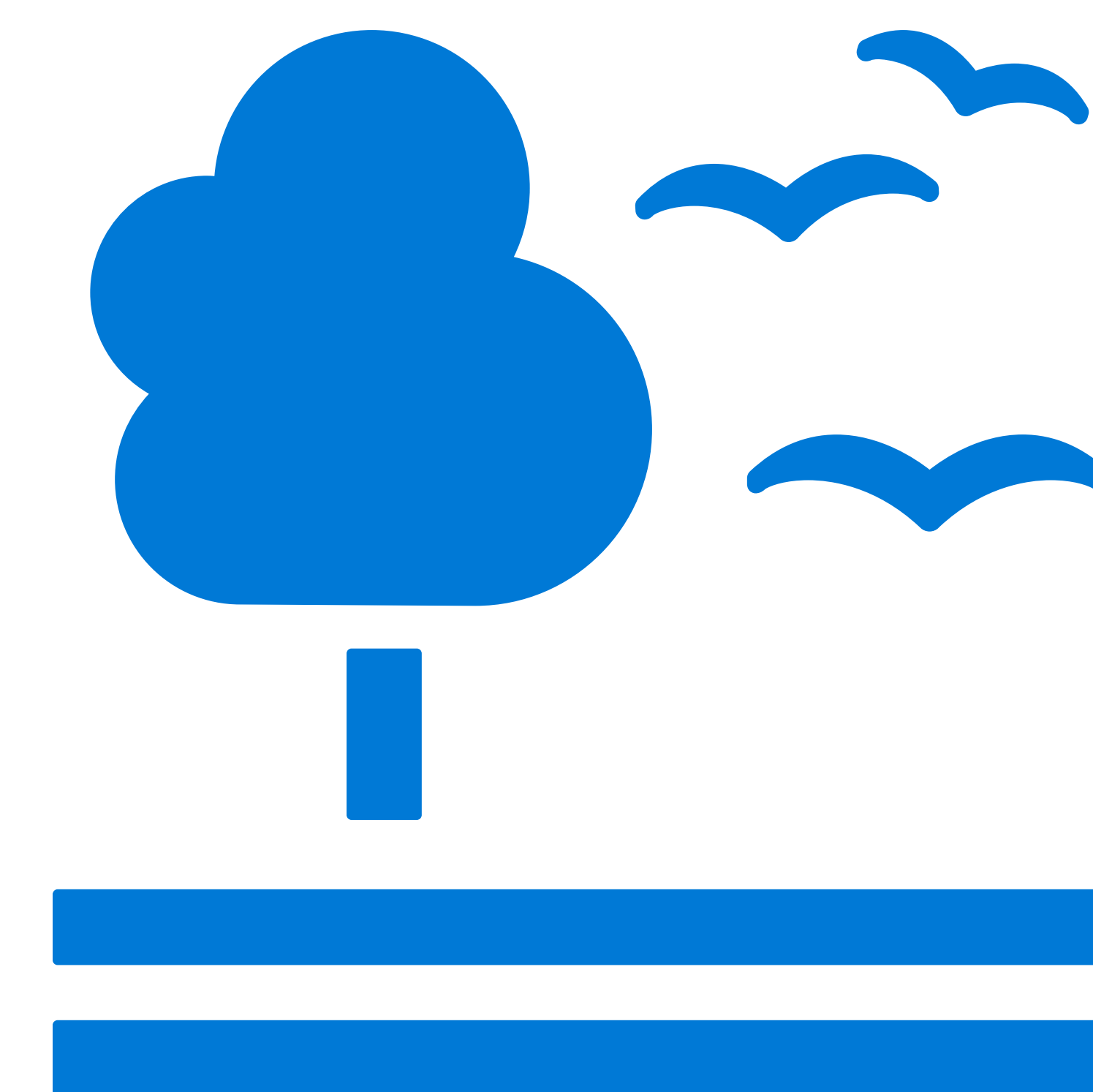
3.2. Polityka surowcowa

3-3 (301)

Zgodnie z naszą strategią CSR w codziennej działalności przykładamy szczególną wagę do korzystania z materiałów i surowców, które nie tylko mają wysoką jakość, ale także są neutralne dla środowiska. Olej palmowy, jeden z naszych głównych surowców, kupujemy wyłącznie z międzynarodowym certyfikatem RSPO. Dzięki temu mamy pewność, że jego pozyskiwanie nie przyczynia się do pogłębiania negatywnych zjawisk środowiskowych, takich jak wycinanie lasów tropikalnych. Podjęliśmy się ponadto certyfikowania zakładu w standardzie Rainforest Alliance i wdrożenia wspomnianej certyfikacji dla wybranych nowych produktów zawierających surowce kakaowe. Więcej informacji można znaleźć w rozdziale 2.4. Jakość surowców i jakość dostaw, natomiast w rozdziale 3.5. Zarządzanie tematem odpadów piszemy o wykorzystaniu zrównoważonych surowców do wytwarzania opakowań naszych produktów. Również od dostawców surowców i materiałów niecertyfikowanych wymagamy odpowiedzialności ekologicznej.

Od 2023 r. nakładamy na nich ten obowiązek za pośrednictwem Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel, do której przestrzegania zobowiązują się, podpisując z nami umowę współpracy. Według wspomnianego dokumentu:

Dostawca dąży do racjonalnego i zrównoważonego pozyskiwania surowców, a w swoich decyzjach zakupowych podejmuje starania, aby surowce były pozyskiwane bez szkody dla środowiska naturalnego, lasów, gruntów chronionych, z poszanowaniem bioróżnorodności oraz z dbałością o aspekty socjalne całego łańcucha dostaw.



3. Wedel a środowisko

3.2. Polityka surowcowa

301-1

W 2022 r. do procesów produkcyjnych oraz pakowania wykorzystaliśmy w naszym zakładzie łącznie 45 468,5 t surowców i materiałów⁶ (więcej o 2% w porównaniu z rokiem 2021).

Materiały i surowce wykorzystane do produkcji oraz pakowania *	Nieodnawialne [t]	Odnawialne [t]
Surowce (zasoby naturalne przetwarzane na produkty lub usługi)		37 823,2
Powiązane materiały procesowe (materiały potrzebne do procesu produkcji, ale niebędące elementem ostatecznego produktu)	smary do maszyn 0,1	woda 68,2
Półfabrykaty, w tym wszystkie rodzaje materiałów i komponentów innych niż surowce, które wchodzi w skład ostatecznego produktu	taśmy samoprzylepne 5,9	
Materiały użyte do pakowania	tworzywa sztuczne 1854,2 puszki aluminiowe 45,2 folia aluminiowa 14,8	karton 5635,1 papier 21,8
Łącznie	1920,2	43 548,3

* Zastosowany podział na odnawialne i nieodnawialne ma częściowo subiektywny charakter, gdyż wymienione kategorie nie są stosowane w prowadzonej przez firmę systemowej ewidencji zużycia surowców i materiałów.

⁶ Nie uwzględniono koprodukcji na zlecenie LOTTE Wedel

301-2

Wykorzystane przetworzone materiały początkowe

Odsetek surowców i materiałów początkowych pochodzących z recyklingu, użytych do wytworzenia podstawowych produktów w 2022 r.	
Łączna masa wykorzystanych surowców/materiałów [t]	45 468
Masa wykorzystanych przetworzonych surowców/materiałów początkowych [t]:	2 057
- papier i tektura z recyklingu wykorzystane w opakowaniach [t]	2 046
- tworzywa sztuczne wykorzystane w opakowaniach [t]	11
Odsetek wykorzystanych przetworzonych surowców/materiałów początkowych	4,5%



3. Wedel a środowisko

3.3. Ograniczanie śladu węglowego

3-3 (305)

Kryzys klimatyczny uważamy za jedno z największych globalnych wyzwań, dlatego sukcesywnie ograniczamy nasz ślad węglowy, czyli emisje gazów cieplarnianych wynikające z działalności firmy. Zgodnie z naszą strategią CSR od 2020 r. energia elektryczna kupowana przez nas na potrzeby działania fabryki i biura to zeroemisyjna energia elektryczna ze źródeł odnawialnych. Umowa z koncernem energetycznym potwierdzona certyfikatem wydanym przez Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii poświadcza, że energia pochodząca z OZE wprowadzona do sieci dystrybucyjnej i pokrywająca nasze zapotrzebowanie jest wytwarzana w 100% w konkretnej elektrowni wiatrowej w ściśle określonym czasie.

305-5

**12 616
ton CO₂**

**nie trafiło do atmosfery w 2022 r.
dzięki kupowanej przez nas energii
z wiatru.**



Redukcja naszego śladu węglowego odbywa się także m.in. na drodze ograniczania zużycia gazu, ciepła i paliw samochodowych oraz tworzenia opakowań uwzględniających m.in. zasady ekoprojektowania.

W efekcie tych działań zmniejszyliśmy emisje gazów cieplarnianych wynikającą ze zużycia paliw przez naszą flotę o ponad 15% (w roku 2022 względem roku bazowego 2019).

Podjęliśmy szereg inicjatyw mających na celu zmniejszenie zużycia paliw oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych i innych zanieczyszczeń przez nasze pojazdy:

■ **Wszystkie nowe samochody wykorzystywane przez naszą firmę spełniają wymogi standardu emisji spalin Euro 6.**

■ **22% naszej floty ma system hybrydowy.**

■ **Starsze modele aut są systematycznie wymieniane na bardziej przyjazne dla środowiska.**

■ **Eliminujemy z floty pojazdy zasilane olejem napędowym.**

■ **Umożliwiamy pracownikom rezygnację z samochodu służbowego w zamian za środki finansowe, co skłania do racjonalnego i proekologicznego zarządzania swoją mobilnością.**

■ **Zachęcamy naszą załogę do korzystania z transportu zbiorowego (każdy zatrudniony może otrzymać 35% zniżki na przejazdy Kolejami Mazowieckimi).**

■ **W ramach konkursów, wyzwań sportowych itd. promujemy dojeżdżanie do pracy na rowerach, a także zapewniamy odpowiednią infrastrukturę.**

■ **W programie szkoleń dla użytkowników naszych aut „Ktoś na Ciebie czeka” uwzględniamy tematykę oszczędnej jazdy.**

■ **Dzięki wdrożonej strategii „Route to Market” skierowanej do przedstawicieli handlowych optymalizujemy trasy przejazdu, dostosowując działania do aktualnych potrzeb.**

3. Wedel a środowisko

3.3. Ograniczanie śladu węglowego

3-3 (305)

Również od naszych partnerów w całym łańcuchu wartości oczekujemy podejmowania kroków w kierunku neutralności klimatycznej. W Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel zapisano:

Dostawca podejmuje inicjatywy dążące do ograniczenia zanieczyszczenia powietrza i zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych oraz monitoruje emisję gazów. Dostawcy na prośbę LOTTE Wedel udostępniają informacje o prowadzonych działaniach w zakresie pomiaru śladu węglowego. Dostawca zmierza w kierunku zminimalizowania zużycia energii i, w miarę możliwości, wykorzystuje energooszczędne technologie, a także paliwa i energię ze źródeł odnawialnych.

Dzięki inicjatywom realizowanym w wielu obszarach działalności naszej firmy udaje nam się rok do roku uzyskać spadek emisji gazów cieplarnianych lub ich utrzymanie się na podobnym poziomie, i to pomimo wzrostu poziomu produkcji.

W momencie publikacji raportu trwały prace nad kompleksową strategią dekarbonizacji w naszej firmie. W toku wewnętrznych prac określone zostaną możliwości redukcji emisji poszczególnych gazów cieplarnianych (CO₂, CH₄, N₂O). Wybrane działania będą stopniowo wdrażane w kolejnych latach (w perspektywie krótko- i długoterminowej). Projekt tworzenia strategii prowadzony jest zgodnie z metodologią GHG Protocol, a w jego realizację zaangażowani są przedstawiciele wszystkich działów organizacji (wraz z kadrą managerską), co umożliwi kompleksową analizę i wypracowanie realnych zobowiązań.



3. Wedel a środowisko

3.3. Ograniczanie śladu węglowego

305-1, 305-2, 305-3

MONITORING POZIOMÓW EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

NA NASZ ŚLAD WĘGLOWY SKŁADAJĄ SIĘ:



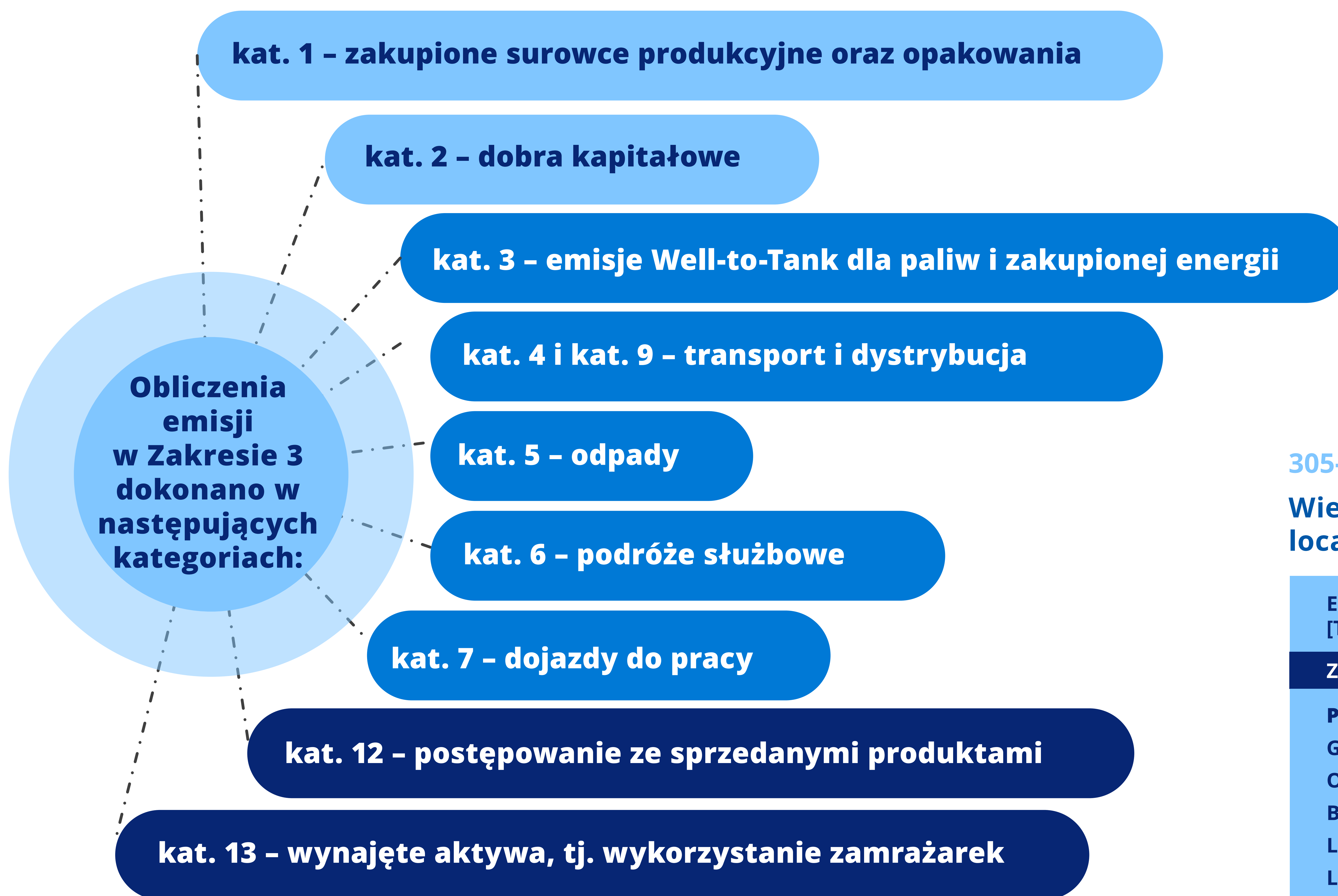
W 2023 r. pomiar naszego śladu węglowego stał się stałym elementem kontroli wewnętrznej i raportowania zrównoważonego rozwoju. Stosowne obliczenia przeprowadzono dla fabryki, uwzględniając 100% emisji bezpośrednich i pośrednich energetycznych oraz emisje z obszaru downstream i upstream Zakresu 3 (przeanalizowane i ujawnione zostały wszystkie istotne kategorie dla prowadzonej działalności).

W celu analizy trendów emisje dla Zakresu 1 i Zakresu 2 zostały obliczone dla lat 2019–2022, a dla Zakresu 3 – dla lat 2020–2022. Niektóre kategorie zostały uśrednione na podstawie dostępnych danych z wybranych lat, co zostało oznaczone komentarzem.

3. Wedel a środowisko

3.3. Ograniczanie śladu węglowego

305-1, 305-2, 305-3



Dzięki przyjętej metodologii obliczania śladu węglowego firmy jesteśmy w stanie precyzyjnie porównywać i kontrolować efekty wdrażania poszczególnych inicjatyw redukcyjnych.

BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE ENERGETYCZNE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH

305-1, 305-2

Wielkość emisji GHG LOTTE Wedel w podziale na źródła według metody location-based

Emisje GHG [TONY CO ₂ E]	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2019
Zakres 1	4 888	4 398	4 725	4 706	-4%
Paliwa	4 888	4 149	4 157	4 357	-11%
Gaz ziemny	3 176	2 931	2 748	2 906	-8%
Olej napędowy	1 616	1 055	1 156	1 165	-28%
Benzyna	94	161	251	285	+202%
LPG butle	2,5	2,20	1,65	1,13	-55%
LPG	0,02	0,00	0,00	0,07	+196%
Czynniki chłodnicze	-	249	568	348	-
Zakres 2	14 574	13 430	13 867	14 158	-3%
Energia elektryczna	13 010	12 005	12 189	12 616	-3%
Energia cieplna	1 564	1 425	1 677	1 542	-1%
Zakres 1 + 2	19 462	17 828	18 592	18 863	-3%

3. Wedel a środowisko

3.3. Ograniczanie śladu węglowego

Wielkość emisji GHG LOTTE Wedel w podziale na źródła według metody market-based

Emisje GHG [TONY CO ₂ E]	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2019
Zakres 1	4 888	4 398	4 725	4 706	-4%
Paliwa	4 888	4 149	4 157	4 357	-11%
Gaz ziemny	3 176	2 931	2 748	2 906	-8%
Olej napędowy	1 616	1 055	1 156	1 165	-28%
Benzyna	94	161	251	285	+202%
LPG butle	2,5	2,20	1,65	1,13	-55%
LPG	0,02	0,00	0,00	0,07	+196%
Czynniki chłodnicze	-	249	568	348	-
Zakres 2	16 134	2 025	1 677	1 542	-90%
Energia elektryczna	14 570	600	0	0	-100%
Energia ciepła	1 564	1 425	1 677	1 542	-1%
Zakres 1 + 2	21 022	6 423	6 403	6 248	-70%

Emisje biogeniczne LOTTE Wedel związane ze spalaniem biokomponentów zawartych w paliwach

[TONY CO ₂]	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2019
Emisje biogeniczne	72	51	77	61	-15%

* Wyniki obliczeń dla podróży służbowych z lat 2020–2021 są nieporównywalne z uwagi na zaniżoną częstotliwość delegacji spowodowaną sytuacją pandemiczną.

** Wyniki obliczeń dla kat. 7 i 9 za lata 2020-2021 zostały uśrednione ze względu na brak szczegółowych danych w analizowanym okresie.

INNE POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH I ŁĄCZNY ŚLAD WĘGLOWY

305-3

Wielkość emisji GHG LOTTE Wedel w zakresach 1, 2, 3

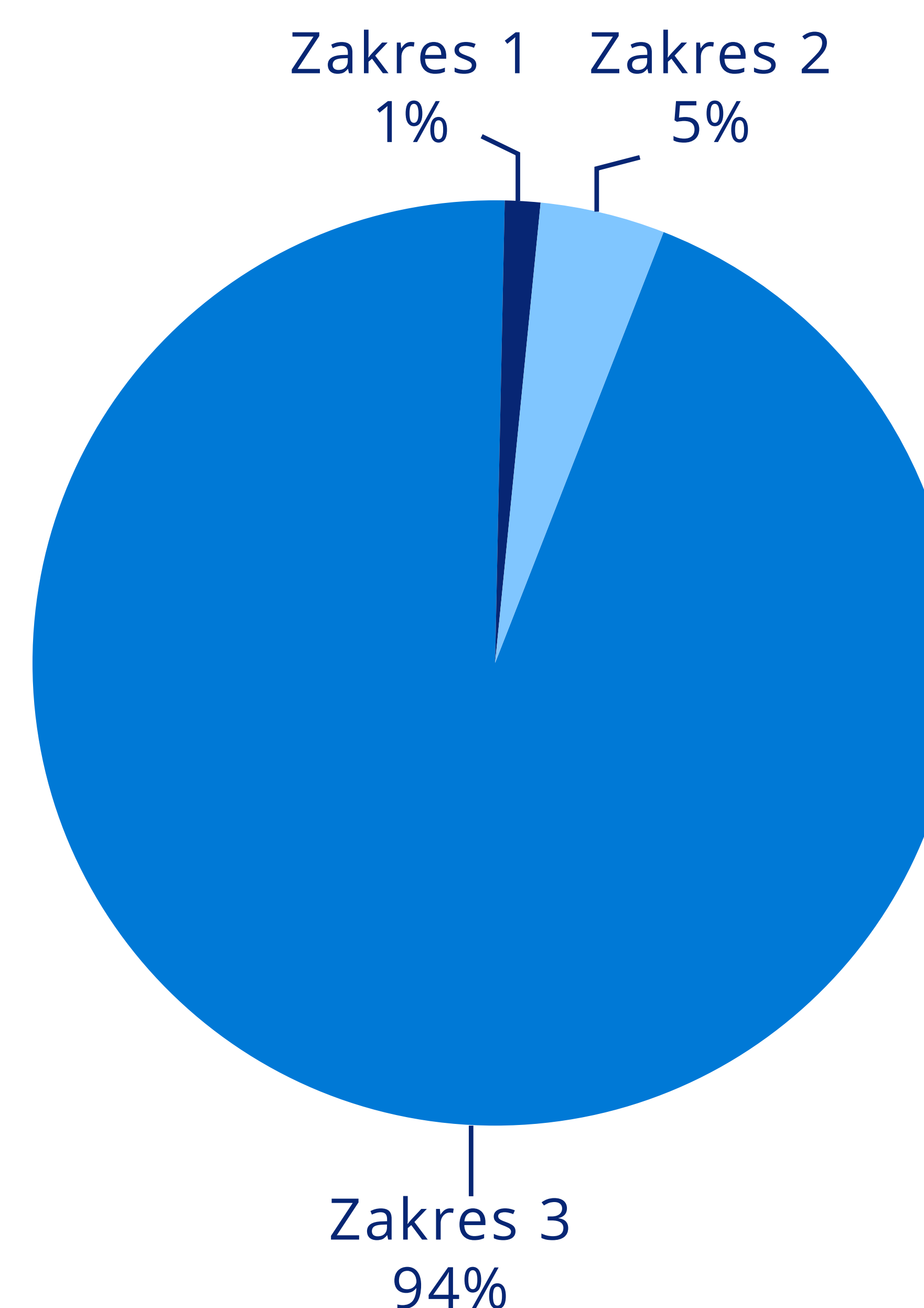
Emisje GHG [TONY CO ₂ E]	2020	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2020
Zakres 3	332 980	319 478	319 809	-5%
Kat. 1. Zakupione surowce i usługi	312 386	297 384	297 067	-5%
Surowce produkcyjne	280 341	274 043	274 144	-2%
Usługi	25 634	16 570	15 823	-38%
Opakowania	6 411	6 771	7 099	+11%
Kat. 2. Dobra kapitałowe	4 824	7 141	6 835	+41%
Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2	1 012	1 180	1 188	+17%
Kat 4. Upstream – transport i dystrybucja	12 216	11 092	11 904	-3%
Kat 5. Odpady powstałe w wyniku działalności	32	32	30	-6%
Kat. 6. Podróże służbowe	2	28	55	_*
Kat. 7. Dojazdy do pracy	87	87	87	_**
Kat 9. Downstream – transport i dystrybucja	1 514	1 514	1 514	_**
Kat 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	875	1 003	1 096	+25%
Kat 13. Downstream – wynajęte aktywa	32	17	33	+3%
Zakres 1 + 2 + 3	350 808	338 340	338 673	-4%
location-based	339 403	325 880	326 057	-5%
market-based	11 405	12 460	12 616	+11%

3. Wedel a środowisko

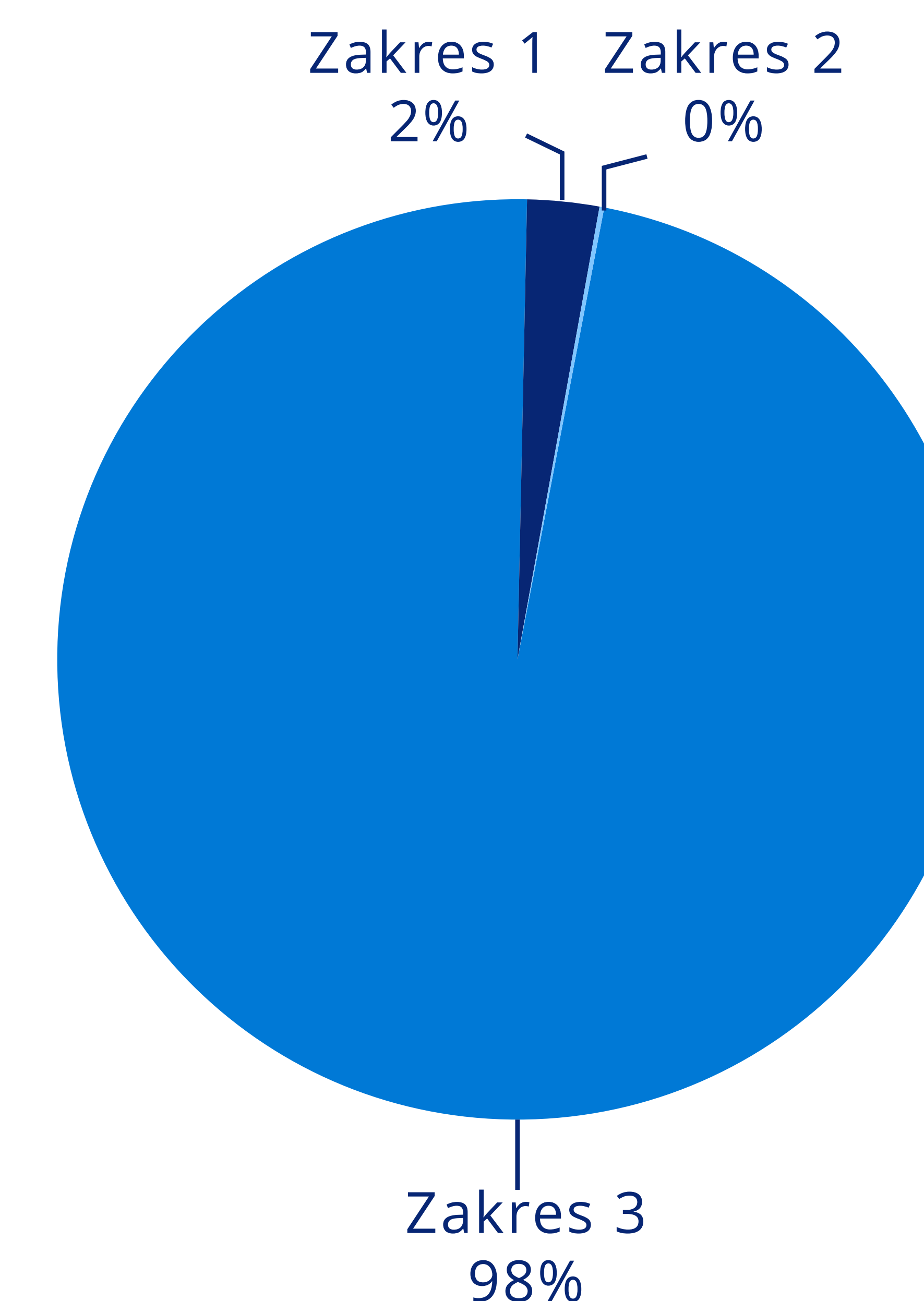
3.3. Ograniczanie śladu węglowego

Emisje śladu węglowego zostały policzone, bazując na dwóch metodach analizy zgodnie z GHG Protocol: spend based i average date. Największy wpływ na ślad węglowy organizacji ma Zakres 3, odpowiadający za 98% emisji (market-based), z czego zdecydowaną większość stanowią emisje związane z zakupionymi surowcami produkcyjnymi. W 2022 r. ślad węglowy wygenerowany przez zakup surowców i ich transport (kat.4) nieznacznie spadł, pomimo wzrostu wolumenu produkcji. Wskaźnik emisji związany z dobrami kapitałowymi (kat. 2) wzrasta w ostatnich latach w związku z podejmowanymi przez firmę inwestycjami. Emisje powstające w wyniku dojazdów do pracy (kat.7) oraz transportu produktów gotowych (kat.9) zostały oszacowane na podstawie dostępnych danych i odniesione do okresu trzech lat. Wzrost śladu węglowego zaobserwowano dla opakowań w związku ze zwiększonym wolumenem zakupowym. Plany redukcji emisji łączącej się z opakowaniami opisano [tutaj](#).

W przypadku emisji bezpośrednich oraz pośrednich energetycznych (Zakres 1 oraz Zakres 2 market-based) największy udział w śladzie węglowym LOTTE Wedel ma zakupione ciepło oraz spalanie gazu ziemnego. W związku z zakupem energii elektrycznej wyłącznie ze źródeł odnawialnych osiągnięto redukcję emisji w Zakresie 2 na poziomie 100% względem 2019 r. W wyniku zmian procesowych w zakładzie produkcyjnym eliminujemy również zakup gazu LPG w butlach wykorzystywany do wózków widłowych.



Udział zakresów emisji w 2022 r. (location-based)



Udział zakresów emisji w 2022 r. (market-based)

Wskaźniki intensywności emisji

Wskaźnik [kg CO ₂ E/kg produkcji]	2019	2020	2021	2022	Zmiana 2022 względem ROKU BAZOWEGO
Zakres 1+2 location-based	0,557	0,578	0,552	0,552	-7%
Zakres 1+2 market-based	0,557	0,190	0,172	0,169	-71%
Zakres 1+2+3 location-based	n.d.	9,758	9,025	8,897	-9%
Zakres 1+2+3 market-based	n.d.	8,981	8,969	8,424	-6%

Intensywność emisji, czyli ślad węglowy w przeliczeniu na jednostkę produkcji (kg) zmniejszyła się w 2022 r. o 7% dla Zakresu 1 i Zakresu 2 łącznie w odniesieniu do roku bazowego 2019 oraz o 9% dla Zakresu 1, Zakresu 2 i Zakresu 3 łącznie w odniesieniu do roku 2020, co jest potwierdzeniem skuteczności podejmowanych przez nas działań redukcyjnych.

Metodologia obliczeń i źródła wskaźników

użycia paliw i energii są monitorowane w wewnętrznych rejestrach spółek. Wielkości emisji GHG zostały obliczone zgodnie ze standardami:

- The Greenhouse Gas Protocol A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition,
- GHG Protocol Scope 2 Guidance,
- Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.

Gazy cieplarniane uwzględnione w analizach to CO₂, CH₄, N₂O oraz gazy wchodzące w skład uwalnianych czynników chłodniczych. Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla Grupy przyjęto kryterium kontroli operacyjnej.

Jako rok bazowy przyjęto rok 2019 dla Zakresu 1 i Zakresu 2 oraz rok 2020 dla analizy obejmującej zakres 1, 2 i 3 łącznie, co wynikało z dostępności danych. Wielkości emisji związanych z wytwarzaniem zakupionej energii elektrycznej obliczono według dwóch metod. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski, zaś w metodzie market-based dla energii niepokrytej gwarancjami pochodzenia z OZE zastosowano wskaźnik residual mix – średni krajowy wskaźnik wykluczający energię z OZE umorzoną na rynku w ramach certyfikatów.

Źródłami wskaźników emisji były publikacje Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami oraz Urzędu Regulacji Energetyki, a także bazy danych DEFRA, ADEME oraz Ecoinvent.

Zmiany klimatyczne są jednym z najważniejszych wyzwań współczesnego świata. Aby zminimalizować negatywne oddziaływanie na środowisko, musimy zacząć oceniać naszych dostawców, procesy produkcyjne, dystrybucyjne i konsumpcyjne w kontekście ich wpływu na klimat. Obliczenie śladu węglowego firmy lub produktu jest skutecznym narzędziem do osiągnięcia tego celu – pozwala nam zrozumieć wpływ danej firmy na klimat i wyznaczyć konkretne cele, kierunek zmian. To pierwszy krok do wdrożenia strategii dekarbonizacji i myślenia długofalowego o ograniczaniu emisyjności i docelowo o osiągnięciu neutralności klimatycznej. Warto dodać, że pozyskane dzięki temu procesowi dane w przyszłości staną się istotnym wskaźnikiem oceny konkurencyjności rynkowej firm zgodnie z wdrażanymi standardami UE. Dlatego w perspektywie obliczanie śladu węglowego i działania na rzecz jego obniżenia będą przynosiły przedsiębiorstwom coraz więcej korzyści. W krótkim terminie staną się zarówno coraz bardziej powszechnym obowiązkiem prawnym, jak i pośrednią koniecznością mającą wpływ na rozwój firm.

WITOLD DŽUGAN
DYREKTOR CERTYFIKACJI
BUREAU VERITAS



3. Wedel a środowisko

3.4. Redukcja zapotrzebowania na energię

3-3 (302)

W naszej fabryce i biurze prowadzone są liczne działania mające na celu redukcję zużycia energii elektrycznej, gazu, pary wodnej, ciepłej wody użytkowej oraz ciepła technologicznego, których wpływ wraz z oszacowaniem możliwości redukcyjnych jest szczegółowo określany w trwającym projekcie dekarbonizacji. Działania, które prowadzimy, to:



AUDYTY ENERGETYCZNE (OBOWIĄZEK WYNIKAJĄCY Z USTAWY O EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ),



AUDYTY INSTALACJI SPRĘŻONEGO POWIETRZA,



PŁUKANIE WYMIENNIKÓW CIEPŁA,



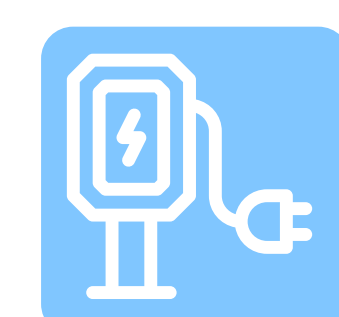
KONTROLA I WYMIANA IZOLACJI TERMICZNYCH,



WYMIANA OŚWIETLENIA NA ENERGOOSZCZĘDNE (LED),



ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI ENERGETYCZNEJ PRACOWNIKÓW (ARTYKUŁY W KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ, KONKURSY ETC.) I REGULARNE ZBIERANIE ICH (I WDRAŻANIE WYBRANYCH) POMYSŁÓW NA USPRAWNIENIA,



PLANOWANIE WYŁĄCZEŃ INSTALACJI KLIMATYZACYJNYCH.

Na bieżąco analizujemy procesy technologiczne w celu identyfikacji urządzeń generujących największe zużycie energii, a następnie określamy możliwości zminimalizowania zużycia i wyeliminowania strat. Podczas zamawiania maszyn i urządzeń oraz modernizacji istniejących instalacji, w tym energetycznych (zarówno po stronie dostawy ciepła, jak i chłodnictwa), preferujemy te o najwyższej efektywności, co przekłada się na zmniejszanie zużycia prądu i gazu na jednostkę produkcji.

Aktualnie w fabryce nie jest zainstalowany kompleksowy układ monitorowania zużycia mediów dla poszczególnych obszarów, w związku z czym nie można określić, jaką oszczędność energii przynoszą poszczególne działania korygujące.

302-1

Całkowite zużycie energii [GJ]	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2021
Energia ze spalania gazu ziemnego	54 904	51 876	-6%
Zakupiona energia elektryczna ze źródeł odnawialnych	67 265	68 184	+1%
Zakupione ciepło sieciowe	17 012	15 641	-8%
Łączne zużycie	139 181	135 701	-3%

182

energooszczędne lampy LED zamontowaliśmy podczas modernizacji budynku biurowego.



3. Wedel a środowisko

3.5. Gospodarka wodna

3-3 (303)

Korzystamy z miejskiej sieci wodociągowej i kanalizacyjnej. Zasady poboru wody reguluje umowa z Miejskim Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie, a zasady odprowadzania ścieków, m.in. ich dopuszczalne parametry, określa umowa ze wspomnianym podmiotem oraz pozwolenie wodnoprawne na wprowadzanie ścieków do jego urządzeń kanalizacyjnych. Ścieki mogące zawierać oleje lub inne tłuszcze powstające przy procesie produkcyjnym są przed odprowadzeniem do kanalizacji podczyszczane na separatorach tłuszczu.

Stale badamy możliwości optymalizacji gospodarki wodnej. Tam, gdzie jest to wykonalne, wprowadzamy obiegi zamknięte, a w innych przypadkach wykorzystujemy technologie ograniczające konsumpcję wody. Prowadzimy bieżącą analizę jej zużycia, a w przypadku zaistnienia nieuzasadnionych wzrostów analizujemy przyczyny i opracowujemy działania korygujące.

Optymalizacji zużycia służą m.in.:



SYSTEM ODZYSKU WODY Z OSTATNIEGO PŁUKANIA INSTALACJI DO JEJ WSTĘPNEGO PŁUKANIA PRZED MYCIEM ZASADNICZYM,

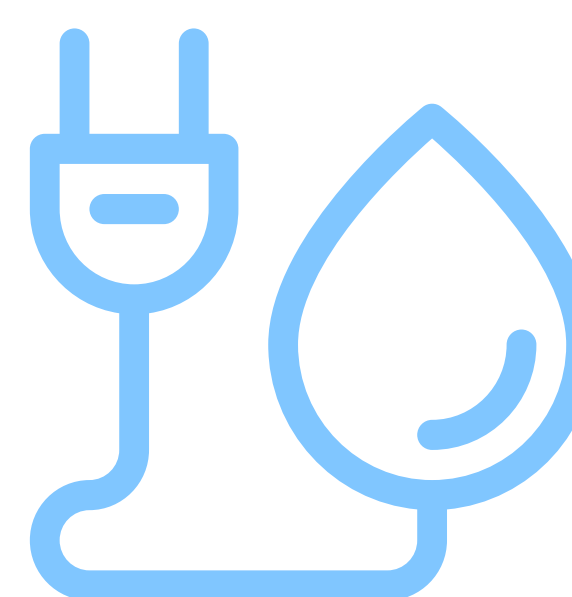


ZAMKNIĘTY OBIEG MEDIÓW GRZEWCZYCH, Z WYMIENNIKAMI CIEPŁA PARA/WODA (DO ZASILANIA DWUPŁASZCZY) I POWROTEM KONDENSATU DO KOTŁOWNI,



ZAMKNIĘTE OBIEGI WODY LODOWEJ W INSTALACJACH CHŁODNICZYCH.

3-3 (303)



W 2022 r. pobraliśmy łącznie 68,195 Ml wody, czyli (o 0,2% mniej niż w 2021). Była to w całości woda z warszawskiego wodociągu miejskiego.



Czystość pojazdów służbowych LOTTE Wedel utrzymujemy, korzystając z myjni ręcznych, których wpływ na środowisko jest wielokrotnie mniejszy niż automatycznych. Szacowane zużycie wody przy czyszczeniu ręcznym wynosi zaledwie 80-90 l, podczas gdy na mycie automatyczne trzeba by wykorzystać 200-300 l. Dzięki wybieraniu myjni ręcznych od połowy 2021 r. do końca listopada 2022 r. zaoszczędziliśmy prawie 166 tys. l wody, co potwierdza certyfikat wydawany przez firmę Multiwash.

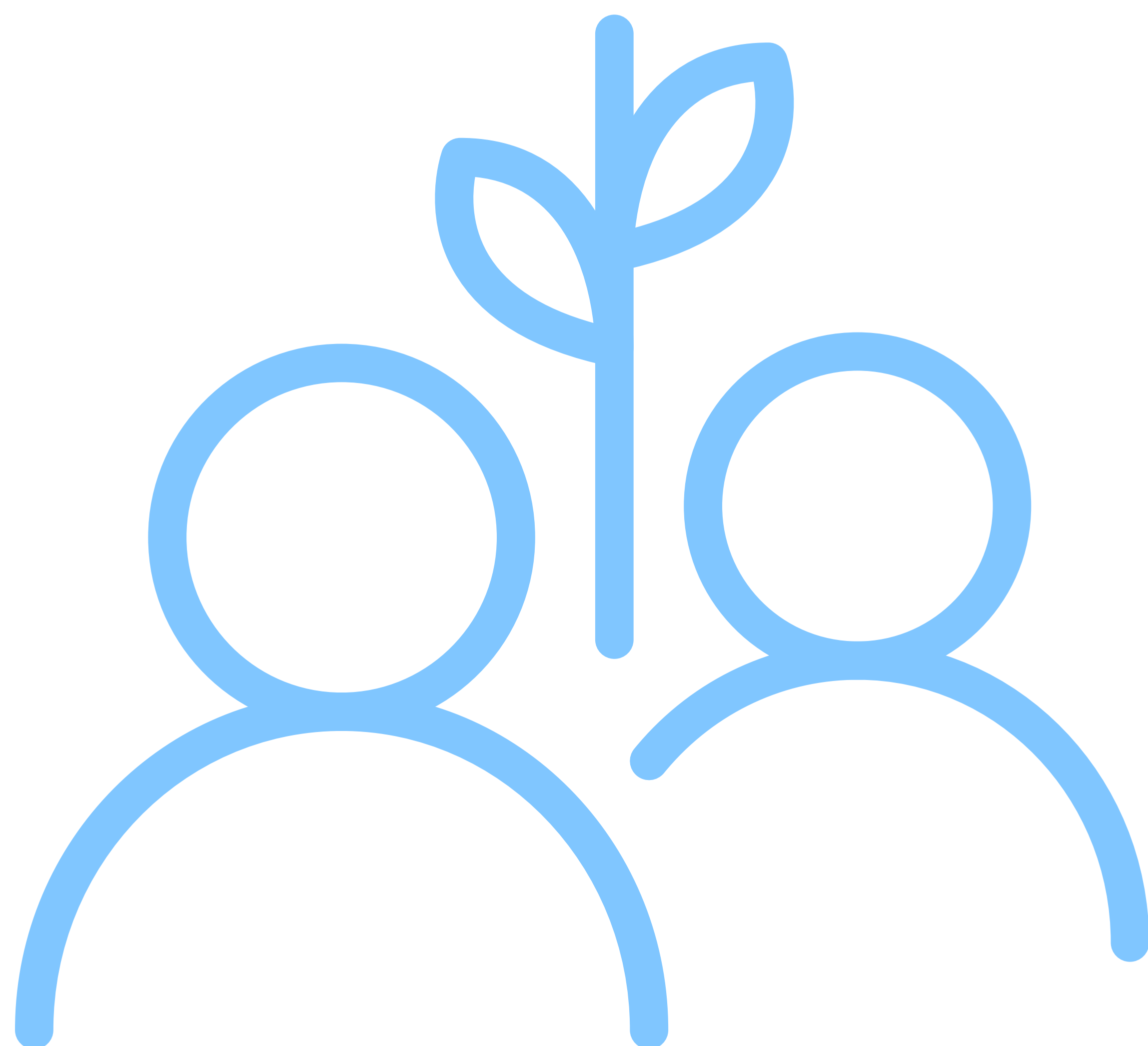
3. Wedel a środowisko

3.6. Zarządzanie tematem odpadów

3-3 (306), 306-1, 306-2

Staramy się zapobiegać powstawaniu odpadów oraz maksymalizować ponowne wykorzystanie tych, których wytworzenia nie dało się uniknąć. Kwestie dotyczące zarządzania odpadami na terenie firmy reguluje uzyskane pozwolenie zintegrowane, dzięki czemu ich potencjalny negatywny wpływ na środowisko został ograniczony do absolutnego minimum. Ponadto wdrożono wewnętrzne procedury, które określają sposoby minimalizacji powstawania odpadów na terenie zakładu, prawidłowe postępowanie z nimi (m.in. segregację, gromadzenie i wydawanie odbiorcom) oraz zakres odpowiedzialności na każdym etapie działalności. Do zbierania oraz analizy danych dotyczących odpadów wykorzystywany jest system SAP (monitoring odpadów produkcyjnych) oraz system BDO (ewidencjonowanie odpadów poprzez karty przekazania odpadów oraz karty ewidencji odpadów).

Dążymy do tego, by również nasi partnerzy w odpowiedzialny sposób podchodzili do tematyki gospodarowania odpadami. W Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel zawarliśmy zapis, by zarządzali oni odpadami zgodnie z wymogami prawa i wspierali gospodarkę obiegu zamkniętego, a także by unikali niepotrzebnych opakowań i wybierali materiały podlegające recyklingowi.



Minimalizacja powstawania odpadów

W celu redukcji ilości wytwarzanych odpadów, w duchu idei less-waste, realizujemy m.in. następujące działania:



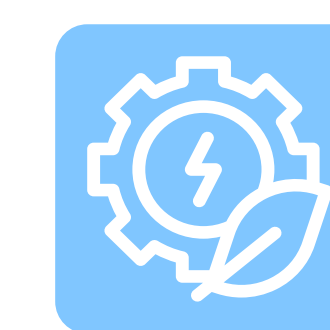
NIEUSTAJĄCO ANALIZUJEMY MOŻLIWOŚCI ZMNIJSZENIA ZUŻYCIA SUROWCÓW I MATERIAŁÓW W PROCESACH PRODUKCYJNYCH ORAZ NA BIEŻĄCO MONITORUJEMY WSKAŹNIKI ODPADOWE,



WYKORZYSTUJEMY TZW. ODPAD UŻYTECZNY, CZYLI SUROWCE ORAZ PÓŁPRODUKTY, KTÓRE MOŻNA ZAWRÓCIĆ DO PRODUKCJI (PRZYKŁADEM JEST DODAWANIE POKRUSZONYCH WAFLEI – TZW. ŁOMU WAFLOWEGO – WYKROJONYCH Z TORCIKA WEDŁOWSKIEGO DO BATONA BAJECZNEGO),



KORZYSTAMY Z PALET WIELOKROTNEGO UŻYTKU,



EFEKTYWNIIE ZARZĄDZAMY TRANSPORTEM; NP. ODBIÓR ODPADÓW NASTĘPUJE WYŁĄCZNIE PO UZBIERANIU PEŁNEJ JEDNOSTKI LOGISTYCZNEJ,



WYKORZYSTUJEMY OPAKOWANIA PO SUROWCACH, NP. UŻYWAMY OPRÓŻNIONYCH BECZEK DO MAGAZYNOWANIA ODPADÓW PÓLPŁYNNYCH,



CZĘŚĆ OPAKOWAŃ PO SUBSTANCJACH CHEMICZNYCH ORAZ ROLKI, NA KTÓRE NAWINIĘTA JEST FOLIA TYPU STRETCH, ZWRACAMY DOSTAWCOM DO PONOWNEGO WYKORZYSTANIA,



POWTÓRNIIE WYKORZYSTUJEMY ELEMENTY POZYSKIWANE Z USZKODZONYCH/ NIEUŻYWANYCH MASZYN I URZĄDZEŃ (NP. DAJEMY DRUGIE ŻYCIE BATERIOM ZEPSUTYCH LAPTOPÓW),



NIEPRZYDATNE PRODUKTY ORAZ MATERIAŁY, KTÓRE NIE UTRACIŁY CECH UŻYTKOWYCH, PRZEKAZUJEMY NA CYKLICZNE WYPRZEDAŻE DLA PRACOWNIKÓW.

3. Wedel a środowisko

3.6. Zarządzanie tematem odpadów

3-3 (306), 306-1, 306-2

Zbieranie i segregacja

W naszym zakładzie obowiązuje pełna segregacja odpadów w podziale na pięć frakcji. Do ich gromadzenia wykorzystujemy wyłącznie odpowiednio oznaczone pojemniki, kosze, kontenery itp., dzięki czemu poszczególne typy odpadów nie mieszają się, co pozwala na zachowanie wysokiej jakości surowca przydatnego do procesu recyklingu. Miejsca tymczasowego gromadzenia odpadów są odpowiednio opisane oraz zabezpieczone przed wpływem warunków atmosferycznych oraz możliwością niekontrolowanego przedostania się do środowiska. Odpady, według rodzaju, są przekazywane zweryfikowanym, uprawnionym odbiorcom.

Edukacja

Zasady gospodarowania odpadami są cyklicznie przypominane załodze m.in. poprzez lekcje jednoelementowe, konkursy i warsztaty prowadzone przez współpracującą z nami organizację odzysku REKOPOL, a także za pomocą wizualizacji na terenie zakładu. Włączamy się też w działania edukujące naszych konsumentów. Za pośrednictwem organizacji zajmującej się odzyskiem opakowań m.in. prowadzimy w przedszkolach kampanie, których celem jest nauczenie najmłodszych prawidłowych postaw wobec odpadów.

Wytwarzane odpady

Największe grupy odpadów wytwarzanych przez nas w ramach prowadzonej działalności produkcyjnej to:



ODPADY OPAKOWANIOWE, WŚRÓD KTÓRYCH NAJWIĘKSZY UDZIAŁ MAJĄ PAPIER I TEKTURA (54% CAŁKOWITEJ MASY ODPADÓW),



SUROWCE I PRODUKTY NIEPRZYDATNE DO SPOŻYCIA.

System rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP) stawia firmy/organizacje na pierwszej linii walki o naszą planetę. Zakłada, że ci, którzy wprowadzają produkty na rynek – włącznie z ich opakowaniami – nie tylko ponoszą odpowiedzialność finansową, ale również organizacyjną na każdym etapie jego cyklu. Dzięki temu powoli zaczynamy unikać krótkowzroczności w myśleniu o życiu produktu, a potencjalny jego odpad zaczynamy traktować jako cenny surowiec. Dlatego tak istotne jest podejście zgodne z ideą eco-design, pozwalające by opakowania wchodzące na rynek były jak najwyższej jakości, byśmy mogli z nich jak najlepiej powtórnie skorzystać. W tym kontekście istotna jest też weryfikowalność odpadów i oczywiście stała edukacja konsumentów w zakresie segregacji. W sprawnie działającym systemie, wspólnymi siłami mamy szansę wywalczyć przyszłość wolną od zbędnych śmieci.

**ANETA STAWICKA
REKOPOL,
ORGANIZACJA
ODZYSKU
OPAKOWAŃ S.A.**



3. Wedel a środowisko

3.6. Zarządzanie tematem odpadów

306-3

Odpady wytworzone [t]	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2021
Odpady niebezpieczne	6,0	6,8	+13%
Odpady inne niż niebezpieczne	1477,2	1389,5	-6%
Łączne	1483,2	1396,3	-6%

306-4

W 2022 r. odzyskaliśmy łącznie **1312,2 t odpadów**.

Odpady nieskierowane do unieszkodliwienia (odzyskane) [t]						
Metoda odzysku	2021		2022		Zmiana 2022 względem 2021	
	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne
Przygotowanie do ponownego użycia	0,9	11,9	1,3	10,4	+44%	-13%
Recykling	0	661,6	0,3	670,7	-	+1%
Inne metody odzyskiwania	0,3	593,9	1,3	628,2	+333%	+6%
Łączne	1,1	1267,4	2,9	1309,3	+164%	+3%

301-3

W 2022 r., dzięki współpracy z organizacją odzysku opakowań, odzyskaliśmy i poddaliśmy recyklingowi odpady opakowaniowe o łącznej masie odpowiadającej 49% masy opakowań, które wprowadziliśmy do obrotu wraz z naszymi produktami.

Produkty i materiały opakowaniowe odzyskane w 2022 r.	2021	2022	Zmiana 2022 względem 2021
Masa opakowań wprowadzonych do obrotu wraz z produktami [t]	5044	4049	-20%
Masa odpadów opakowaniowych, które zostały odzyskane i poddane recyklingowi [t]	2484	1967	-21%
Odsetek odzyskanych odpadów opakowaniowych	49%	49%	0 pp.

306-5

Do unieszkodliwienia przekazaliśmy odpady o łącznej masie 84,1 t.

Odpady skierowane do unieszkodliwienia w 2022 r. [t]						
Metoda odzysku	2021		2022		Zmiana 2022 względem 2021	
	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne
Spalanie z odzyskiem energii	4,9	195,3	3,9	78,6	-20%	-60%
Inne metody odzyskiwania	0	14,6	0	1,6	-	-89%
Łączne	4,9	209,8	3,9	80,2	-20%	-62%

Pomimo wzrostu wolumenu produkcji masa wygenerowanych odpadów zmniejszyła się o 6% w porównaniu z rokiem bazowym.

3. Wedel a środowisko

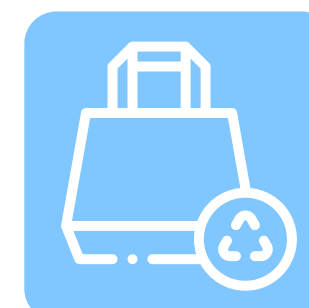

3.6.1 Tworzenie opakowań przyjaznych środowisku

Zgodnie z naszą strategią zrównoważonego rozwoju realizujemy kompleksowy, długoterminowy program proekologicznych zmian w obszarze opakowań. W jego ramach poszukujemy nowych surowców, optymalizujemy skład i wagę opakowań oraz zmieniamy sposoby pakowania zbiorczego. Chcemy, aby wszystkie wykorzystywane przez nas opakowania były podatne do recyklingu i/lub zawierały materiał pochodzący z recyklingu.

**MAREK JANKIEWICZ,
STARSZY TECHNOLOG OPAKOWAŃ**



Zobowiązaliśmy się, że:

-  DO KOŃCA 2023 R. 100% PAPIEROWYCH OPAKOWAŃ ZBIORCZYCH NASZYCH PRODUKTÓW BĘDZIE POSIADAĆ CERTYFIKAT FSC, GWARANTUJĄCY POCHODZENIE SUROWCA PAPIEROWEGO ZE ŹRÓDEŁ ZRÓWNOWAŻONYCH,
-  DO KOŃCA 2030 R. 100% OPAKOWAŃ PLASTIKOWYCH WPROWADZANYCH PRZEZ NAS NA RYNEK BĘDZIE NADAWAŁO SIĘ DO RECYKLINGU.

3. Wedel a środowisko

3.6.1 Tworzenie opakowań przyjaznych środowisku

Jesteśmy w trakcie prac nad kompleksową strategią eco-packagingu, zgodną z założeniami gospodarki o obiegu zamkniętym. W jej ramach zostaną przyjęte cele do osiągnięcia do końca 2030 r., m.in. wprowadzenie znakowania dla umożliwienia selektywnej zbiórki naszych opakowań oraz redukcja ilości zużywanego papieru i plastiku i związane z tym ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.

Realizowane działania

Zmiana materiałów na nadające się do recyklingu oraz redukcja wagi opakowań

Sukcesywnie zmieniamy opakowania pianek Ptasie Mleczko® tak, aby 100% z nich nadawało się do recyklingu.

- Równocześnie zredukujemy ilość używanego w nich plastiku o **ok. 14%**.
- Zredukowaliśmy wagę plastikowych opakowań czekolad o **13%** i pracujemy nad tym, aby zmniejszyć ją o kolejne 2 punkty procentowe.
- Zredukowaliśmy ilość używanej folii maszynowej typu stretch o **34%** i optymalizujemy proces pakowania, aby osiągnąć **43%**.

Pracujemy nad tym, aby do niezbędnego minimum ograniczyć warstwy barierowe w foliach naszych czekolad i batonów, dzięki czemu te opakowania będą odpowiednio przygotowane do recyklingu (bez zmiany obecnego terminu przydatności produktów do spożycia). Kończymy ponadto prace związane ze zmianą folii wykorzystywanej w tackach pianek Ptasie Mleczko®, co umożliwi ich recykling.

Wdrożenie zasad ekoprojektowania (ecodesign)

Wpływ na środowisko w całym tzw. cyklu życia staje się podstawowym kryterium podczas projektowania nowych opakowań dla naszych produktów. W 2023 r. stworzymy i wdrożymy ogólnofirmową politykę zrównoważonych opakowań; planujemy także powiązanie inicjatyw z tego zakresu z działaniami na rzecz redukcji śladu węglowego organizacji. W ten sposób będziemy mieć gwarancję, że każde opakowanie powstaje zgodnie z założeniami ecodesign.

Znakowanie opakowań

Opakowania foliowe batonów „Na Dobre” posiadają znak made for recycling. Docelowo chcemy oznaczać wszystkie nasze opakowania w sposób niebudzący wątpliwości konsumentów co do sposobu ich segregacji.



Wskaźnik własny 1



Opakowania z plastiku:

5%

przyjaznych środowisku



Opakowania z papieru

92%

przyjaznych środowisku



Opakowania aluminiowe:

100%

przyjaznych środowisku



Opakowania stalowe:

100%

przyjaznych środowisku



4. RELACJE SPOŁECZNE



4. Relacje społeczne

4.1. Nasz przepis to ludzie

3-3 (401)

Nasz przepis to ludzie to hasło przewodnie LOTTE Wedel. Stoi za nim unikalne połączenie tradycji z nowoczesnością: kontynuacja wieloletniej tradycji odpowiedzialnego pracodawcy przy jednoczesnym wdrażaniu najnowocześniejszych rozwiązań ze sfery zarządzania zasobami ludzkimi, dzięki czemu tworzymy środowisko pracy, w którym każdy czuje się dobrze i ma wpływ na firmę.

Inspirujemy się podejściem założycieli przedsiębiorstwa do spraw kadrowych i kultury organizacyjnej. Emil Wedel poza prowadzeniem czekoladowego przedsiębiorstwa zajmował się również działalnością społeczną i charytatywną, a swoją załogę postrzegał jako wielką rodzinę. Takie podejście przekazał synowi Janowi, który znacząco poszerzył listę udogodnień zatrudnionych, m.in. otwierając żłobek dla dzieci pracowników oraz zapewniając im opiekę medyczną.

Rodzina Wedłów doskonale rozumiała, że jej wpływ na klientów, środowisko, partnerów i sąsiadów wykracza daleko poza działalność biznesową. Charakterystyczna dla niej wrażliwość na kwestie pracownicze znajduje dziś odzwierciedlenie w empatycznym i sprzyjającym rozwojowi środowisku pracy. W zamian oczekujemy od zatrudnionych, by na co dzień postępowali zgodnie z naszymi wartościami, takimi jak *kwestionuję status quo, biorę odpowiedzialność czy zapewniam jakość*.

Potwierdzeniem słuszności naszego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi są bieżące opinie naszych pracowników, imponujący średni staż zatrudnienia w organizacji, wynoszący 11 lat, jak również otrzymywane przez nas nagrody.

Dowodem, że nasze zaangażowanie w tworzenie coraz lepszego środowiska pracy przynosi efekty, jest otrzymany przez nas prestiżowy certyfikat Top Employer Polska 2022. W ramach uznanego międzynarodowego programu Top Employers Institute certyfikuje pracodawców w oparciu o oceny uzyskane przez nich w 6 obszarach składających się z 20 tematów, wśród których znajdują się m.in. strategia HR, pozyskiwanie talentów, szkolenia i rozwój, well-being, różnorodność i etyka.

**INGA PYD,
DYREKTORKA HR I ADMINISTRACJI**



Informacje o pozostałych przyznanych nam wyróżnieniach w sferze pracowniczej można znaleźć w sekcji Zewnętrzne wyrazy uznania.

4. Relacje społeczne

4.1.2. Proces rekrutacji

Wybór, zatrudnianie i wdrażanie osób o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, a jednocześnie spełniających wymogi etyczne i kulturowe LOTTE Wedel, ma kluczowe znaczenie dla realizacji strategii i planów operacyjnych. Podstawą naszych działań we wskazanym obszarze są:



Procedura planowania zasobów ludzkich, określająca zasady sporządzania oraz akceptowania planu zatrudnienia, a także definiująca kluczowe terminy z zakresu planowania zasobów ludzkich.



Procedura rekrutacyjna, określająca zasady rekrutacji oraz zakresy odpowiedzialności poszczególnych uczestników tego procesu.



W celu maksymalizacji efektywności i jakości procesów rekrutacyjnych, w tym satysfakcji osób przyjmowanych do naszej firmy, stworzyliśmy osobne, wystandaryzowane procesy zatrudniania i wdrażania dla każdej grupy pracowników, tj. pracowników biurowych, pracowników sprzedaży terenowej oraz pracowników produkcji. Powyższym celom służą także m.in.:



Opracowanie profilu idealnego kandydata oraz narzędzi selekcji, takich jak karta oceny rozmowy kwalifikacyjnej.



Dwuetapowość procesu rekrutacji i klarowny podział odpowiedzialności zaangażowanych w niego pracowników firmy.



Programy patronackie dla nowo zatrudnionych pracowników oraz mierzenie ich satysfakcji.

Skuteczność działań rekrutacyjnych mierzymy poniższymi wskaźnikami:



Time to recruit – średnia liczba dni pomiędzy opublikowaniem ogłoszenia o naborze a złożeniem wybranej osobie oferty pracy.



Odsetek umów przedłużonych po upływie okresu próbnego.



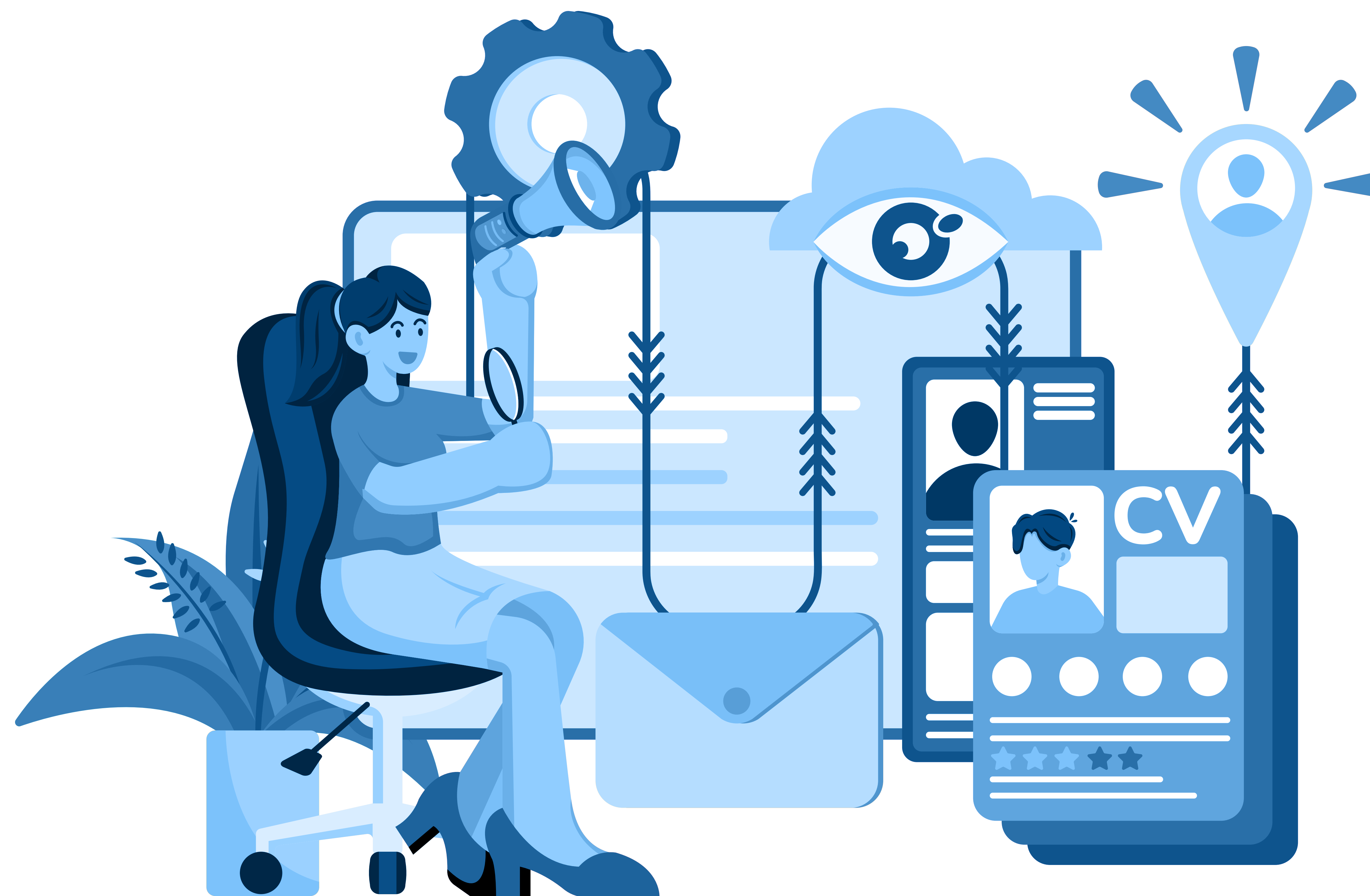
4. Relacje społeczne

4.1.2. Proces rekrutacji

Skuteczność procesów wspierających adaptację w firmie (onboardingu), opracowanych z udziałem pracowników wszystkich trzech obszarów, tj. biuro, pracownicy łańcucha dostaw, sprzedaż, mierzymy specjalnymi ankietami, które wszyscy nowo zatrudnieni wypełniają po 2 tygodniach oraz 3 miesiące od rozpoczęcia pracy.

Skala ocen odpowiedzi udzielanych w ankiecie to od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Zbierane odpowiedzi, razem z informacjami zwrotnymi od managerów, są podstawą systematycznej ewaluacji i usprawniania prowadzonych działań.

Znam misję, wizję i wartości oraz zasady postępowania w LOTTE Wedel	4,58
Znam swoje zadania, wiem, z czego jestem rozliczany/rozliczana	4,66
Znam wewnętrzne procedury potrzebne do wykonywania zadań na moim stanowisku	4,41
Znam organizację, wiem, gdzie szukać informacji lub pomocy	4,37
Czuję się częścią mojego zespołu, otrzymuję potrzebne wsparcie	4,58
Poleciłbym/Poleciłabym firmę Wedel jako pracodawcę swoim znajomym	4,29

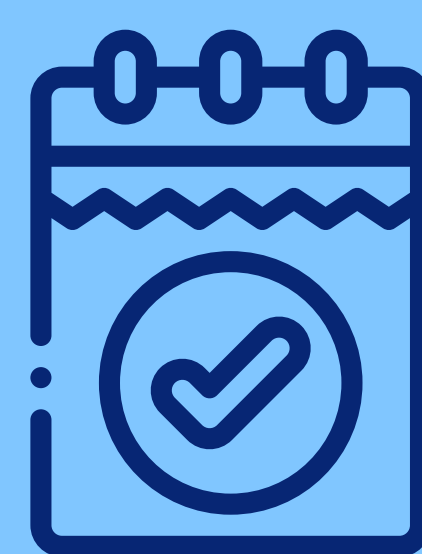


4. Relacje społeczne

4.1.3. Warunki zatrudnienia

2-2

Polityka zarządzania zasobami ludzkimi w Wedlu opiera się na adekwatnym docenianiu pracowników, stosując atrakcyjne i transparentne zasady wynagradzania. Jego wartość jest ustalana w oparciu o rynkową płacę dla danego stanowiska oraz poziom indywidualnych kompetencji pracownika zestawiony z wymaganiami dla pełnionej przez niego funkcji. **Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w firmie jest aktualnie wyższe od płacy minimalnej o co najmniej 25%** (bez uwzględniania pozytywnego efektu doliczania bonusów i benefitów). Przegląd wynagrodzeń realizowany jest w oparciu o widełki płacowe, aktualizowane na podstawie danych rynkowych. Dążymy do tego, aby wynagrodzenia wszystkich pracowników znajdowały się w zakresie widełek płacowych, a najniższe z nich zbliżały się do środka widełek.



W 2022 r. mediana całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich zatrudnionych w firmie osiągnęła poziom 85 150,8 zł, a mediana procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia wyniosła 5%⁷.

2-8

Standardową formą współpracy z naszą firmą jest umowa o pracę. Nie korzystamy z pracy świadczonej w formie samozatrudnienia, stażu bądź praktyk. W uzasadnionych przypadkach uzupełniamy personel pracownikami agencji pracy tymczasowej (w 2022 r. było ich między 148 a 260, w zależności od sezonu), jak również zamawiamy wykonanie określonych czynności na naszą rzecz w formie umowy zlecenia (w 2022 r. były łącznie 32 takie przypadki).

Odpowiednio zaprojektowana przez dział HR polityka wynagrodzeniowo-benefitowa gwarantuje każdemu pracownikowi (oraz kandydatowi) transparentne informacje na temat widełek płacowych oraz dodatkowych świadczeń. W Wedlu stawiamy na transparentność polityki wynagrodzeń oraz dialog z naszymi pracownikami.

Korzystne warunki zatrudnienia gwarantuje załódze stały dialog zarządu firmy z funkcjonującymi w niej związkami zawodowymi. W 2019 r. została podpisana umowa społeczna, tj. zakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmuje pracowników z grup stanowisk od J do M (od podstawowych stanowisk wykonawczych do stanowisk specjalistycznych wymagających samodzielnego prowadzenia procesów) i w szczególności określa zasady stabilizacji zatrudnienia oraz wzrostu wynagrodzeń.

2-30

Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	
Liczba wszystkich pracowników:	1227
Liczba pracowników objętych umowami zbiorowymi:	728
Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi:	59%

Na wysoką jakość utrzymywanych przez LOTTE Wedel miejsc pracy składa się także szeroki zakres świadczeń pozapłacowych zapewnianych zatrudnionym oraz ich bliskim.

Od 2021 r. w firmie funkcjonuje platforma kafeteryjna WorkSmile, dzięki której pracownicy mogą wygodnie dopasowywać do indywidualnych potrzeb otrzymywane benefity, a także świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ich konta na platformie zasilane są co miesiąc stałą kwotą, a także okazjonalnie – podczas świąt czy specjalnych akcji i konkursów. Zebrane środki mogą zostać wymienione na dowolne benefity z bogatego pakietu, którego zawartość jest co roku oceniana przez ogół pracowników za pośrednictwem tematycznej ankiety. Platforma służy kompleksowemu zarządzaniu świadczeniami dodatkowymi, ale także umożliwia docenianie i angażowanie personelu oraz tworzenie wewnętrznych społeczności wokół wspólnych zainteresowań.

⁷ Obie wartości obliczono z wyłączeniem rocznego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby, którego wysokość stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa.

4. Relacje społeczne

4.1.3. Warunki zatrudnienia

401-2



W 2022 r. wszystkie osoby zatrudnione w LOTTE Wedel na podstawie umowy o pracę, niezależnie od okresu, na jaki była ona zawarta, oraz wymiaru czasu pracy, mogły liczyć m.in. na:

 ZDROWIE PRZED WSZYSTKIM	OPIEKA MEDYCZNA	UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE	PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE	AKCJE PROFILAKTYCZNE	DODATKOWY PAKIET BADAŃ DLA KOBIET W CIĄŻY			
 WSPARCIE I STYL PRACY	DOFINANSOWANIE DO POSIŁKÓW	ZNIŻKI NA DOJAZDY	SAMOCHODY SŁUŻBOWE	KASA ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWA	ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	PRACA ZDALNA	ELASTYCZNY CZAS PRACY	DWIE GODZINY DLA RODZINY
	DOFINANSOWANIE WAKACJI (tzw. wczasy pod gruszą)	ŚWIEŻE OWOCE I WARZYWA NA TERENIE FIRMY	WOLONTARIAT PRACOWNICZY	MOŻLIWOŚĆ WYPOŻYCZENIA FOTEŁA I MONITORA NA POTRZEBY PRACY ZDALNEJ	WYPRAWKI DLA NOWORODKÓW	MIEJSCE PARKINGOWE DLA KOBIET W CIĄŻY	SZKOLENIA Z BEZPIECZNEJ JAZDY	PROGRAMY NAGRADZANIA I DOCENIANIA PRACOWNIKÓW
 SPORT TO ZDROWIE	DOFINANSOWANIE DO KART SPORTOWYCH	DRUŻYNY SPORTOWE	UDOGODNIENIA DLA ROWERZYSTÓW					
 UNIKALNE DLA WEDLA	CZEKOLADOWE BENEFITY	ZNIŻKI NA WEDLOWSKIE PRODUKTY	PROGRAMY ZNIŻKOWE	JUBILEUSZE	PROGRAM LeŻak	AKADEMIA RADOSNYCH RODZICÓW	BILETY DO ZOO	

4. Relacje społeczne

4.1.3. Warunki zatrudnienia

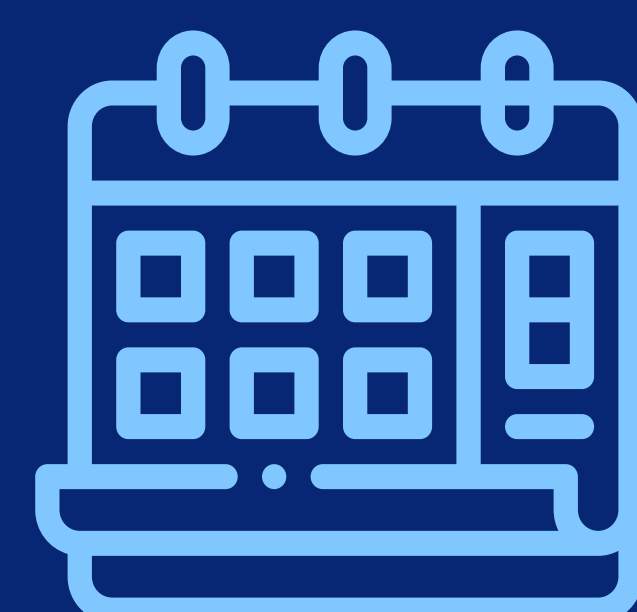
401-2

Ponadto kobietom w ciąży przysługują dodatkowe pakiety badań, rodzicom – wyprawki dla noworodków czy dodatkowe punkty w kafeterii benefitowej WorkSmile z okazji Dnia Dziecka, a pracownikom, którzy przepracowali w firmie 5, 10, 15, 20, 25 i więcej lat – nagrody jubileuszowe.

Na satysfakcję z pracy wpływają również m.in.:



PRZYJAZNA PRZESTRZEŃ BIUROWA (DUŻA ILOŚĆ ZIELENI, POKOJE RELAKSU I PRACY CICHEJ, STÓŁ DO PING-PONGA, AUTOMATY Z ARTYKUŁAMI HIGIENICZNYMI),



ELASTYCZNY CZAS PRACY (DOTYCZY PRACOWNIKÓW BIUROWYCH),



PROGRAM CELEBRACJI ZESPOŁOWEJ I DOCENIANIA PRACOWNIKÓW, NP. W FORMIE WSPÓLNEGO WYJŚCIA INTEGRACYJNEGO (TO PRACOWNICY W RAMACH SWOJEGO ZESPOŁU DECYDUJĄ, JAKA FORMA CELEBRACJI BĘDZIE DLA NICH NAJLEPSZA),



MOŻLIWOŚĆ ANGAŻOWANIA SIĘ W WOŁONTARIAT PRACOWNICZY,



WPŁYW NA WYBÓR BENEFICJENTÓW POMOCY NIESIONEJ PRZEZ FIRMĘ,



WYDARZENIA TEMATYCZNE ANGAŻUJĄCE WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW,



KONKURSY ORGANIZOWANE NA WEWNĘTRZNYCH PLATFORMACH,



UDOGODNIENIA DLA OSÓB PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO PRACY NA ROWERACH.

4. Relacje społeczne

4.1.4. Nasza kadra



2-7

31 grudnia 2022 r. zatrudnialiśmy na umowę o pracę łącznie 1227 osób (o 5 mniej niż na koniec 2021 r.).

Całkowita liczba pracowników w podziale na płeć	
Kobiety	582
Mężczyźni	645
RAZEM	1227

Pracownicy na umowie na czas nieokreślony	
Kobiety	515
Mężczyźni	531
RAZEM	1046

Pracownicy na umowie na czas określony	
Kobiety	67
Mężczyźni	114
RAZEM	181

Pracownicy zatrudnieni na pełen etat	
Kobiety	574
Mężczyźni	639
RAZEM	1213

Pracownicy zatrudnieni na część etatu	
Kobiety	8
Mężczyźni	6
RAZEM	14

401-1

Całkowita liczba nowych pracowników w podziale na płeć i wiek	2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	19	36	55
od 30 do 50 lat	46	44	90
powyżej 50 lat	5	8	13
RAZEM	70	88	158
Wskaźnik zatrudnienia ⁸	12,03%	13,64%	12,88%

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek	2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	9	20	29
od 30 do 50 lat	46	69	115
powyżej 50 lat	16	17	33
RAZEM	71	106	177
Wskaźnik zatrudnienia ⁹	12,20%	16,43%	14,43%

⁸ Stosunek nowo zatrudnionych do wszystkich pracowników.

⁹ Stosunek pracowników, którzy odeszli z firmy, z inicjatywy własnej lub pracodawcy, do wszystkich zatrudnionych.

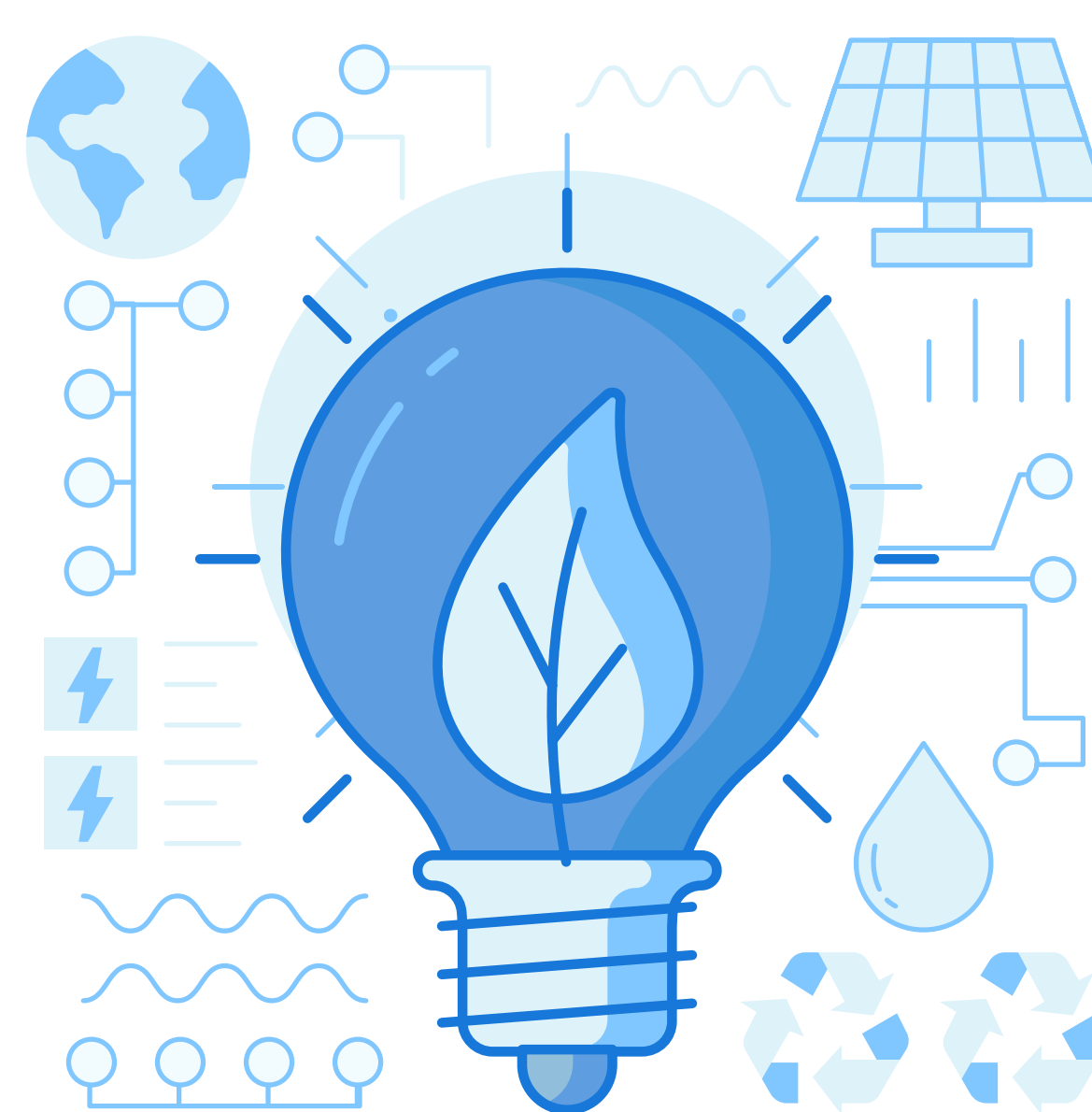
4. Relacje społeczne

4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników

3-3 (401)

Wszystkim naszym pracownikom zapewniamy możliwość podnoszenia kwalifikacji, w tym odpowiednich narzędzi. Projektując działania rozwojowe, mamy na celu wsparcie zespołów w skutecznej realizacji przyjętej strategii biznesowej. W poszczególnych przypadkach bierzemy pod uwagę także potrzeby samych zatrudnionych, jak również ich różnorodność. Do współtworzenia i realizacji rozwiązań szkoleniowych zapraszamy zewnętrznych partnerów biznesowych.

Dokładamy starań, by minimalizować negatywny wpływ działań rozwojowych na środowisko naturalne. Przykładami takiego podejścia jest organizacja szkoleń w formie zdalnej oraz rezygnacja z przekazywania pracownikom materiałów edukacyjnych w formie papierowej.







Dla całej organizacji oraz poszczególnych funkcji biznesowych, w oparciu o proces identyfikacji potrzeb, opracowujemy roczne i kwartalne plany rozwojowe. Za badanie potrzeb w podległych im zespołach odpowiadają managerowie, którzy następnie biorą aktywny udział w przygotowywaniu planów wraz z Kierownikiem Rozwoju Organizacji oraz HR Business Partnerami. Dzięki zastosowanemu podejściu co najmniej raz na kwartał podejmowane działania rozwojowe są weryfikowane i dostosowywane do rzeczywistych i aktualnych potrzeb zespołów. Raz na kwartał aktualizacji podlegają również indywidualne cele biznesowe, które każdy pracownik umysłowo wyznacza razem ze swoim przełożonym na dany rok pracy.

Są one ambitne, osiągalne i mierzalne, wspierają firmę w osiąganiu jej celów, a pracowników w samorozwoju i wyznaczaniu priorytetów.

Działania rozwojowe planuje, wdraża i waliduje Zespół Rozwoju Organizacji, w skład którego wchodzi koordynatorzy i specjaliści odpowiedzialni za szkolenia, pozostałe projekty rozwojowe oraz proces onboardingowy. Zespołem zarządza Kierownik Rozwoju Organizacji.

Procesy rozwojowe w naszej organizacji są prowadzone w sposób zwinny, ich cele i kierunki wynikają z obowiązującej polityki szkoleń oraz planów rozwojowych, a działania i przyjmowane metody są „szyte na miarę” zespołów/grup pracowników. W celu śledzenia skuteczności działań na rzecz rozwoju załogi podejmujemy m.in. następujące kroki:

-  **REGULARNIE OCENIAMY JAKOŚĆ ZAPEWNIANYCH SZKOLEŃ ZA POŚREDNICTWEM ANKIET DLA UCZESTNIKÓW,**
-  **SPRAWDZAMY WZROST KOMPETENCJI ZATRUDNIONYCH (ODPOWIEDZIALNI SĄ ZA TO KIEROWNICY ZESPOŁÓW W RAMACH ROZMÓW ROZWOJOWYCH, KTÓRE ODBYWAJĄ SIĘ MINIMUM RAZ W ROKU I SĄ OBOWIĄZKOWYM PODSUMOWANIEM PROCESU ZARZĄDZANIA POSTĘPAMI),**
-  **WPROWADZAMY KULTURĘ OPARTĄ NA REGULARNYM PRZEKAZYWANIU INFORMACJI ZWROTNYCH, CO POZWALA NA BIEŻĄCE WERYFIKOWANIE SKUTECZNOŚCI I JAKOŚCI PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ,**
-  **MONITORUJEMY WSKAŹNIK ROTACJI W GRUPIE OSÓB O WYSOKIM POTENCJALE.**

404-3

Wszyscy nasi pracownicy otrzymują coroczne oceny osiągniętych wyników, w tym informacje zwrotne związane z ich rozwojem zawodowym.

4. Relacje społeczne

4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników

404-1

Rozwój pracowników LOTTE Wedel w 2022 r.

Liczba godzin szkoleniowych ¹⁰ w podziale na płeć pracowników	
Kobiety	9 586
Mężczyźni	10 366
RAZEM	19 952

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	
Kobiety	16
Mężczyźni	16



Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na kategorie pracowników	
Podział ze względu na pozycję w strukturze:	
Członkowie wyższej kadry zarządzającej	16
Członkowie średniej kadry zarządzającej	16
Pozostali pracownicy	16

Podział ze względu na funkcję	
Zatrudnieni w obszarze HR oraz administracji	16
Zatrudnieni w obszarze komercyjnym	16
Zatrudnieni w obszarze finansów oraz IT	16
Zatrudnieni w obszarze sprzedaży	17
Zatrudnieni w obszarze łańcucha dostaw	16
Zatrudnieni w kierownictwie	16

16h/rok

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na pracownika

¹⁰ W niniejszym rozdziale 1 godzina szkoleniowa = 60 min.

4. Relacje społeczne

4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników

404-2



Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników realizowane w 2022 r.

Szkolenia wewnętrzne

Zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców
Ćwiczenia praktyczne w zakresie planowania oraz inicjowania projektów	Liderzy projektów – 40
Techniczne i praktyczne aspekty harmonogramowania z wykorzystaniem ProjectLibre	Liderzy projektów – 40
Zarządzanie ryzykiem i problemami w projektach	Liderzy projektów – 20
Wyciąganie wniosków z realizowanych projektów	Liderzy projektów – 25
Podstawy zarządzania projektami	Nowi pracownicy – 50
Zarządzanie portfelem projektów	Liderzy projektów, liderzy CAPEX – 100
Zarządzanie korzyściami w projektach	Pracownicy biorący udział w projektach – 140
Obsługa programu Power BI i wizualizacja danych	Pracownicy – 115
Zrównoważone surowce	Pracownicy – 40

Korzystanie z systemu Ariba Sourcing i G&B	Pracownicy – 20
Obsługa programu Excel na poziomie zależnym od potrzeb uczestnika	Pracownicy – 40
Przyjmowanie i przekazywanie informacji zwrotnej	Pracownicy i kadra zarządzająca – 50
Różnorodność, osoby z niepełnosprawnościami i dobre praktyki etykiety	Pracownicy i kadra zarządzająca – 50
Polski Ład	Pracownicy i kadra zarządzająca – 215
Proces onboardingu z perspektywy osób zatrudniających	Kadra zarządzająca – 20
Akademia Sprzedaży	Przedstawiciele handlowi – 82
Inteligencja emocjonalna	Managerowie sprzedaży i przedstawiciele handlowi – 40
Profesjonalne prezentacje	Managerowie sprzedaży i przedstawiciele handlowi – 29
Zdrowie psychiczne	Managerowie sprzedaży – 21
Netykieta	Managerowie sprzedaży i przedstawiciele handlowi – 3
Rekrutacja w sprzedaży	Managerowie sprzedaży – 29

4. Relacje społeczne

4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników

404-2

Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników realizowane w 2022 r.

Szkolenia zewnętrzne

Zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców
BHP – podniesienie kwalifikacji zawodowych	Każdy pracownik
BHP – systemy ppoż.	Każdy pracownik
BHP – szkolenie maszynowe	Każdy pracownik
BHP – szkolenie powypadkowe	Każdy pracownik
Kierunki rozwoju badań jakości mikrobiologicznej żywności	Pracownik działu jakości
Wykorzystanie narzędzi statystycznych w metodach badawczych	Pracownik działu jakości
Uzyskanie uprawnienia do poruszania się windami na terenie zakładu	Pracownik działu jakości
Aktualizacja wiedzy na temat badania alergenów w żywności i środowisku produkcyjnym	Pracownik działu jakości
Wykorzystanie narzędzi statystycznych w metodach badawczych	Pracownik działu jakości

Uzyskanie uprawnienia do poruszania się windami na terenie zakładu	Pracownik działu jakości
Aktualizacja wiedzy na temat badania alergenów w żywności i środowisku produkcyjnym	Pracownik działu jakości
Rozwój umiejętności i świadomości w zakresie wpływu różnych czynników na jakość pożywek	Pracownik działu jakości
Rozwój umiejętności w zakresie identyfikacji potencjalnych przyczyn błędów	Pracownik działu jakości
Spektrofotometria UV-VIS – specyfika metody	Pracownik działu jakości
Odświeżenie wiedzy technologicznej	Pracownik działu R&D
Odświeżenie wiedzy technologicznej	Pracownicy działu R&D – 2
Odświeżenie wiedzy technologicznej	Pracownik działu R&D
Odświeżenie wiedzy technologicznej	Pracownicy działu R&D – 4
Budowanie pewności siebie i nauka wystąpień publicznych	Pracownicy działów marketingu i sprzedaży – 20
First Time Managers	Managerowie – 8
Akademia Rozwoju Umiejętności Lidera Zmiany	Managerowie – 8

4. Relacje społeczne

4.1.5. Wspieranie rozwoju pracowników

404-2



Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników realizowane w 2022 r.

E-learningi

Zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców
Zasady przetwarzania danych osobowych zgodnie z obowiązującym prawem	Pracownicy nowi i dotychczasowi – 610
Zasady uczciwej konkurencji i zapobiegania nadużyciom	Pracownicy nowi i dotychczasowi – 245
Procedury dotyczące wewnątrzfirmowej polityki zakupowej	Pracownicy nowi i dotychczasowi – 361
Zasady i procedury dotyczące firmowych kart kredytowych	Pracownicy – 170
Przeciwdziałanie mobbingowi i nieprawidłowościom w miejscu pracy	Nowi pracownicy – 88
Rozpoczynanie pracy z klientem i niezbędne dokumenty	Pracownicy działu eksportu – 20

Programy ułatwiające zachowanie ciągłości zatrudnienia oraz zarządzanie zakończeniem kariery zawodowej realizowane w 2022 r.

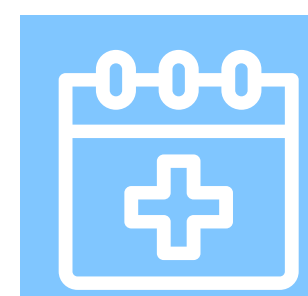
Rodzaj i zakres programu	Rodzaj i liczba odbiorców	Pozostałe ważne informacje
W ramach programu outplacementowego odchodzący pracownicy uczestniczą w indywidualnych sesjach z konsultantami (przygotowanie do rekrutacji, doradztwo zawodowe, wsparcie emocjonalne itd.), ich profile są promowane przez serwis connect (udostępnianie ofert pracy, rekomendacje uczestników, wirtualne targi pracy, spotkania z pracodawcami i headhunterami), a także mają możliwość dołączenia do grup dyskusyjnych, webinarów i seminariów dotyczących rynku pracy, przekwalifikowywania się, autoprezentacji podczas rozmów kwalifikacyjnych etc.	Pracownicy – 35	Do programu przystąpiło 35 osób, ale każdy, z którym rozstawaliśmy się w ramach reorganizacji, miał taką możliwość.
Odprawy emerytalne o wysokości uzależnionej od stażu pracy, zgodnie z Kodeksem pracy	Pracownicy – 13	
Odprawy z tytułu likwidacji stanowiska pracy o wysokości uzależnionej od stażu pracy w LOTTE Wedel, zgodnie z Kodeksem pracy	Pracownicy – 14	

4. Relacje społeczne

4.1.6. Programy promocji zdrowia

403-6

W celu ułatwienia naszym pracownikom dostępu do usług medycznych i opieki zdrowotnej niepowiązanych bezpośrednio z obszarem zawodowym:

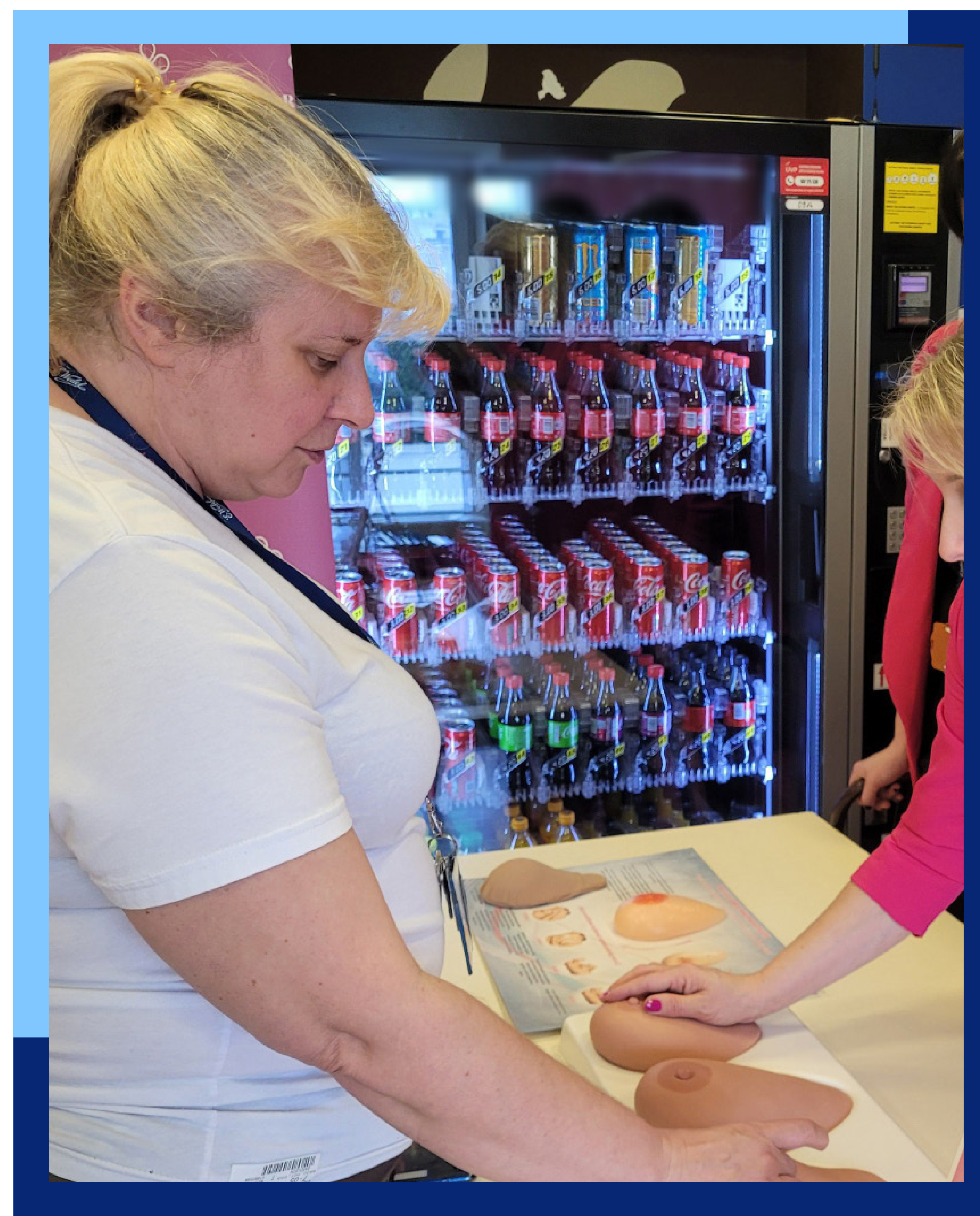


ZAPEWNIAMY IM PRYWATNE UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE ORAZ WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE,



ORGANIZUJEMY NA TERENIE ZAKŁADU KONSULTACJE ZE SPECJALISTAMI, BADANIA PROFILAKTYCZNE ORAZ SZCZEPIENIA.

Ponadto organizujemy akcje budujące świadomość naszej załogi w obszarze zdrowia fizycznego i psychicznego, takie jak Miesiąc Świadomości Raka Piersi (tzw. różowy październik) czy Movember (odbywająca się w listopadzie kampania edukacyjna na temat problemów zdrowotnych mężczyzn, w szczególności profilaktyki przednowotworowej oraz uwzględniamy tematykę prozdrowotną w komunikacji wewnętrznej (cotygodniowy newsletter, specjalna komunikacja mailowa, materiały dostępne na platformie wewnętrznej Twój Wedel czy na ekranach umieszczonych na terenie zakładu).



4. Relacje społeczne

4.1.6. Programy promocji zdrowia

403-6



LeŻAk, czyli lepiej żyć aktywnie

W NASZEJ FIRMIE FUNKCJONUJE KOMPLEKSOWY PROGRAM WELL-BEING, W RAMACH KTÓREGO M.IN.:

działa Klub Sportowy „Rywal” (obecnie 7 sekcji finansowanych przez pracodawcę, m.in. rowerowa, badmintonowa, tenisowa),

przez cały rok organizowane są wyzwania sportowe powiązane z edukacją zdrowotną,

pracownicy mogą skorzystać z masażu na terenie zakładu.

W 2022 R. W RAMACH LEŻAKA MIAŁY MIEJSCE DZIAŁANIA SKIEROWANE DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW:

w lutym – komunikacja poświęcona temu, jakie badania należy wykonać, żeby sprawdzić kondycję serca, wraz z przypomnieniem o zakresie badań kardiologicznych dostępnych dla wszystkich pracowników w ramach pakietu zdrowotnego,

w marcu – komunikacja dot. zdrowia psychicznego,

w kwietniu – konsultacje dietetyczne wraz z analizą składu ciała na terenie zakładu, stanowiące odpowiedź na problem bezruchu i otyłości,

w październiku: USG piersi i warsztaty z ich samobadania, zorganizowane na terenie zakładu,

w październiku i listopadzie: mailing z kalendarzem badań profilaktycznych dla poszczególnych płci i grup wiekowych,

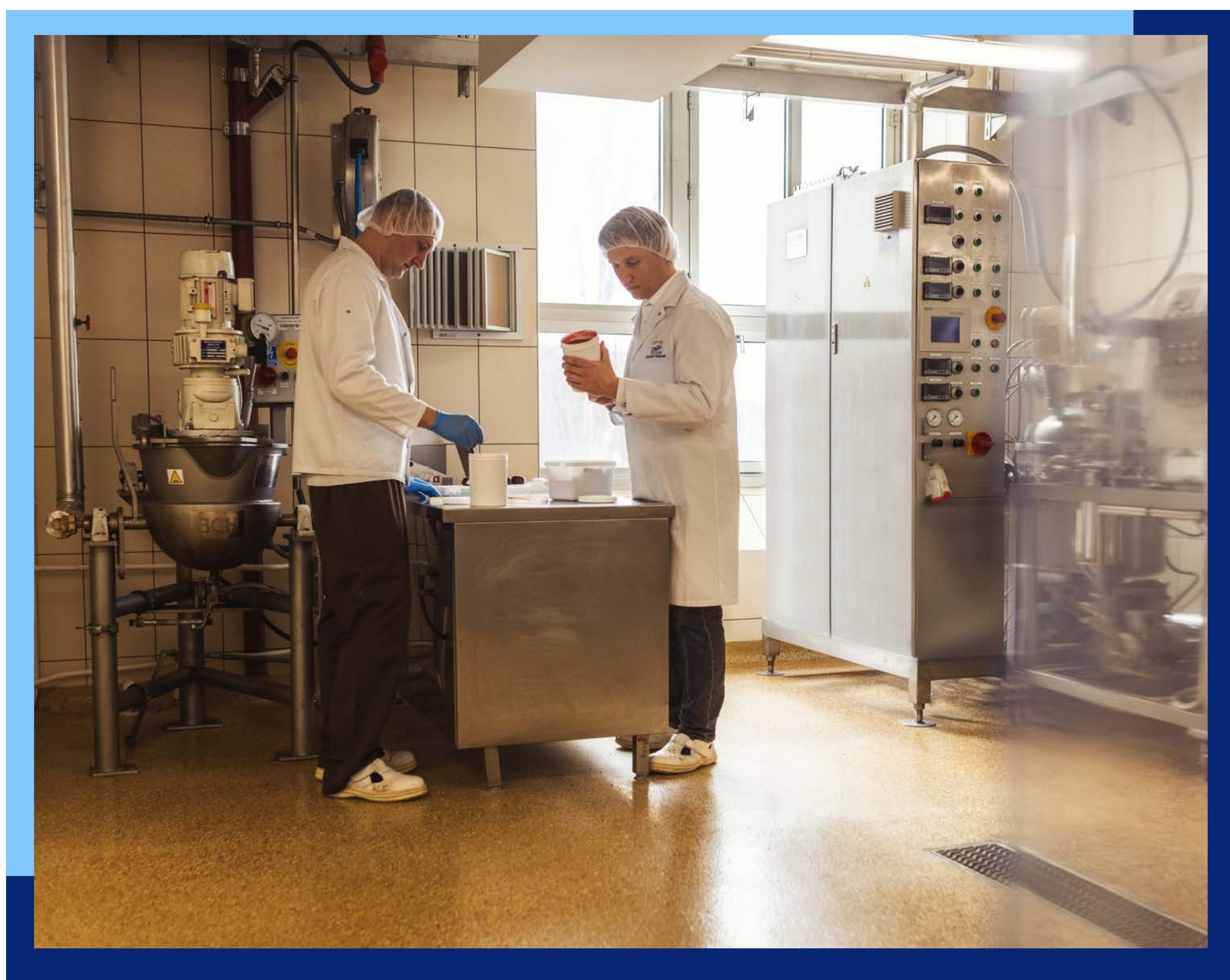
w listopadzie: badania poziomu PSA na terenie firmy (w ramach profilaktyki raka prostaty).

4. Relacje społeczne

4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

3-3 (403), 403-1, 403-8, 403-4

Bezwzględnie przestrzegamy wszystkich wymogów, jakie w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nakładają na pracodawców polskie przepisy, m.in. Kodeks pracy i stosowne rozporządzenia. Oznacza to, że wszyscy członkowie naszej załogi mogą mieć pewność, że ich zdrowie i życie nie są zagrożone podczas wykonywania obowiązków służbowych, niezależnie od ich charakteru.



Choć w firmie nie wdrożono certyfikowanego systemu zarządzania BHP, jej podejście do tego obszaru ma charakter kompleksowy. Składają się na nie w szczególności:

- uregulowanie kwestii związanych z BHP w regulaminie pracy,
- organizowanie stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii,
- prowadzenie rejestru wypadków i rejestru zdarzeń potencjalnie wypadkowych, na podstawie których podejmowane są działania na rzecz minimalizacji zidentyfikowanych ryzyk,
- cykliczne spotkania Komisji BHP – ciała składającego się z przedstawicieli pracodawcy oraz pracowników, któremu każdy zatrudniony może przekazywać swoje postulaty, a status realizowanych przez nią działań można sprawdzić w ogólnodostępnym pliku za pośrednictwem kiosków intranetowych,
- funkcjonowanie bazy Vectio, umożliwiającej personelowi produkcyjnemu zgłaszanie działowi BHP pomysłów na usprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i ergonomii, a także dotyczących oszczędności i rozwoju jakości,
- organizacja *Gemba Walks*, czyli cotygodniowych spotkań na terenie zakładu, podczas których osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary i pracownicy m.in. szukają sposobów na udoskonalenie organizacji stanowisk pracy, także w celu poprawy bezpieczeństwa,
- wdrożenie systemu Behavioral Safety Leadership, którego sednem jest budowa kultury bezpieczeństwa, oparta w szczególności o dawanie dobrego przykładu, w tym przez kierownictwo (w jego ramach powstaje roczny plan wdrożenia, zawierający listę działań wraz z odpowiedzialnymi osobami i terminami realizacji),
- działanie w obszarach produkcyjnych Programu Aktywnej Samokontroli (PAS), zakładającego wykonywanie audytów bezpieczeństwa, w których biorą udział zarówno pracownicy tych obszarów, jak i kadra managerska oraz działy wspierające (np. Jakość czy BHP).

Ważną cechą większości wspomnianych rozwiązań jest istotna rola przewidziana dla pracowników, którzy dzięki temu mają realny wpływ na poprawę bezpieczeństwa i higieny wykonywanej przez siebie pracy.

4. Relacje społeczne

4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-2

IDENTYFIKACJA ZAGROŻEŃ I OCENA RYZYKA

Proces oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, przeprowadzanej zgodnie z metodologią zawartą w PN-N-18002, opisano w procedurze P/4/BHP Ocena ryzyka zawodowego. Aktualizacja ocen odbywa się co dwa lata, a ponadto w przypadku zdarzeń wypadkowych wpływających na ocenę ryzyka zawodowego, przy istotnej zmianie procesów produkcyjnych, wprowadzeniu nowego stanowiska pracy oraz pojawieniu się nowych wymagań prawnych lub nowego zagrożenia. Dla każdego ze zidentyfikowanych czynników ryzyka opracowywany jest plan postępowania oparty na hierarchii kontroli, wyznaczający działania, których celem jest eliminacja lub redukcja tego zagrożenia do akceptowalnego poziomu.

Ocena ryzyka zawodowego jest opracowywana przez zespół, w skład którego wchodzi minimum trzy osoby – przedstawiciel działu BHP i dwie osoby mające odpowiednią wiedzę na temat danego procesu. W przypadku identyfikacji ryzyk określanych jako duże, niezwłocznie podejmowane są działania korygujące. Każdy pracownik zapoznawany jest z oceną ryzyka zawodowego na swoim stanowisku pracy podczas instruktażu stanowiskowego oraz po jej aktualizacji. Wszystkie karty oceny ryzyka zawodowego są ogólnie dostępne w intranecie oraz w dokumentacji przechowywanej w wyznaczonych miejscach obszarów produkcyjnych.

STREFA KAIZEN TO SPOTKANIE, NA KTÓRYM OBECNI SĄ PRZEDSTAWICIELE PRODUKCJI, UTRZYMANIA RUCHU, INŻYNIERII PROCESU, A W 2022 R. TAKŻE CIĄGŁEGO DOSKONALENIA. DZIĘKI TEMU W TRAKCIE TAKIEGO SPOTKANIA MOŻNA WSPÓLNIE WYPRACOWAĆ DZIAŁANIA KORYGUJĄCE, KTÓRE NIE WPŁYNĄ NEGATYWNIE NA PRACĘ LINII.

ZGŁASZANIE PRZEZ PRACOWNIKÓW NIEBEZPIECZEŃSTW ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

Każdy zatrudniony, który dostrzeże jakiegokolwiek niebezpieczeństwo ze sfery BHP (lub ochrony przeciwpożarowej, ochrony środowiska lub zarządzania jakością), ma obowiązek bezzwłocznie powiadomić swojego bezpośredniego przełożonego lub dział BHP. Ponadto, zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia swojego lub współpracowników ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, o czym musi niezwłocznie poinformować przełożonego. Pracowników przed represjami chroni prawo, regulamin oraz Komisja Etyki, której można zgłaszać wszelkie przypadki nadużyć, zarówno imiennie, jak i anonimowo.

Firma aktywnie zachęca załogę do zgłaszania wszelkich zagrożeń oraz wniosków z omawianej sfery. Wszystkie zgłoszenia podlegają starannej analizie.

BADANIE WYPADKÓW

Każde zdarzenie wypadkowe lub potencjalnie wypadkowe jest szczegółowo badane przez specjalnie powołany zespół, a działania korygujące są wdrażane niezwłocznie.

W skład zespołu powypadkowego wchodzi przedstawiciel działu BHP oraz społeczny inspektor pracy. W toku postępowania, uwzględniającego również konsultacje z załogą za pośrednictwem strefy Kaizen, ustala on przyczyny incydentu oraz działania korygujące. Sytuacje potencjalnie wypadkowe są każdorazowo analizowane przez dział BHP ze wsparciem bezpośredniego przełożonego osoby zgłaszającej lub innych wymaganych osób. Każde zgłoszone zdarzenie wpisywane jest do rejestru zdarzeń wypadkowych lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych.



4. Relacje społeczne

4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-3

SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Do zadań działu BHP należą m.in.:

- nadzór nad procesem opracowywania oraz aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, a także jego efektywnością,
- przeprowadzanie szkoleń dla członków zespołu oceniającego ryzyko zawodowe,
- określanie działań, których celem jest obniżenie poziomu wspomnianego ryzyka,
- nadzorowanie terminowości działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- prowadzenie rejestru zdarzeń potencjalnie wypadkowych, ustalanie działań korygujących, nadzór nad ich realizacją oraz ewaluacja efektów,
- opiniowanie i zatwierdzanie zgłaszanych pomysłów na usprawnienia z zakresu BHP oraz ergonomii,
- organizacja kwartalnych spotkań Komisji BHP z udziałem lekarza medycyny pracy, podczas których dokonuje ona priorytetyzacji działań w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również prowadzenie rejestru zagadnień zgłoszonych w trakcie posiedzeń Komisji, wraz ze stanem ich realizacji,
- uczestnictwo w audytach PAS, audytach BHP oraz Gemba Walks.

KOMUNIKACJA W ZAKRESIE BHP

403-4

Nasi pracownicy są informowani oraz edukowani w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy:

- za pośrednictwem maili, tablic informacyjnych (tzw. behapowskie tematy tygodnia), komunikatów wyświetlanych na monitorach (zarówno na produkcji, jak i w stołówce pracowniczej), tekstów w firmowym czasopiśmie „Temperówka”,



- przez bezpośrednich przełożonych (m.in. po każdym wypadku, podczas cotygodniowych Gemba Walks oraz ckwartalnych spotkań komunikacyjnych dla pracowników produkcji).

Wszyscy pracownicy mają dostęp do dysku wspólnego BHP, na którym znajdują się m.in. karty oceny ryzyka zawodowego oraz informacje o statusie realizowanych działań na rzecz bezpieczeństwa. Ponadto na ogólnodostępnej tablicy zapisywane są wyniki audytów PAS oraz wynikające z nich konkretne działania korygujące wraz z terminami realizacji.

4. Relacje społeczne

4.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy

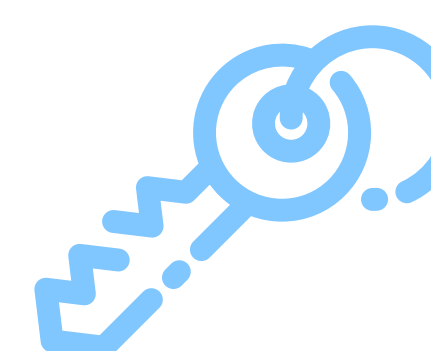
403-5

SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE BHP

W LOTTE Wedel organizowane są następujące rodzaje szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy:



WYMAGANE PRAWEM SZKOLENIA WSTĘPNE BHP (INSTRUKTAŻ OGÓLNY ORAZ INSTRUKTAŻ STANOWISKOWY) I SZKOLENIA OKRESOWE,



SZKOLENIA MAJĄCE NA CELU UZYSKANIE PRZEZ PRACOWNIKÓW OKREŚLONYCH UPRAWNIENI Kwalifikacyjnych,



COROCZNE SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW PRODUKCJI, MAGAZYNÓW ORAZ DZIAŁÓW TECHNICZNYCH, POŚWIĘCONE PRZEPISOM I ZASADOM BEZPIECZNEJ PRACY ORAZ WEWNĘTRZNYM PROCEDUROM,



DLA ZAINTERESOWANYCH – SZKOLENIA Z UDZIELANIA PIERWSZEJ POMOCY PRZEDMEDYCZNEJ, UŻYWANIA GAŚNIC ORAZ BEZPIECZNEJ JAZDY SAMOCHODEM (DLA UŻYTKOWNIKÓW POJAZDÓW FLOTOWYCH),



PRAKTYCZNE ĆWICZENIA Z EWAKUACJI ORAZ POSTĘPOWANIE W RAZIE WYSTĄPIENIA POŻARU,



SZKOLENIA TEMATYCZNE, NP. POŚWIĘCONE ERGONOMII STANOWISK PRACY WYPOSAŻONYCH W MONITORY EKRAŃOWE,



TZW. LEKCJE JEDNOELEMENTOWE, CZYLI KRÓTKIE SZKOLENIA UKIERUNKOWANE NA JEDNO KONKRETNE ZAGADNIENIE.

URAZY ZWIĄZANE Z PRACĄ

403-9

W 2022 r. w naszym zakładzie nie odnotowano ani jednego wypadku, który spowodowałby śmierć lub poważne obrażenia pracownika lub członka personelu podwykonawcy.

Pracownicy etatowi

Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy (bez wypadków śmiertelnych)	0
Liczba wszystkich wypadków w miejscu pracy	11

Pozostali pracownicy, których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez firmę

Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy (bez wypadków śmiertelnych)	0
Liczba wszystkich wypadków w miejscu pracy	1

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)

Tworzymy otwarte i dające poczucie bezpieczeństwa miejsce pracy, w którym nikt nie musi ukrywać tego, kim jest, a pracownicy dostrzegają to, co ich łączy, jednocześnie korzystając z bogactwa różnic. Motywujemy do uważności i wrażliwości na drugiego człowieka – każdego dnia w pracy i poza nią. Szacunek dla różnorodności i jej wspieranie stanowią nieodłączne części kultury organizacyjnej LOTTE Wedel, czego wyrazem jest przyjęcie przez nas Deklaracji różnorodności i włączania.

**KAMILA LUTTELMANN,
DYREKTORKA DS.
PRAWNYCH I ZGODNOŚCI**



4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)

DEKLARACJA RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZANIA LOTTE WEDEL

Wedel to My. Różni ludzie.

W LOTTE Wedel – firmie, która różnorodność ma w DNA, chcemy, żeby każdy – choć inny – był mile widziany i równie ważny.

Jako ludzie tworzący LOTTE Wedel dostrzegamy to, co nas łączy. Jednocześnie wiemy, że wszyscy się różnimy – i właśnie te różnice są naszym bogactwem i siłą.

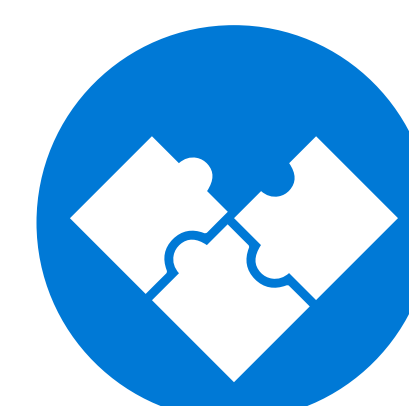
Różnorodność i włączanie oznaczają dla nas, że:



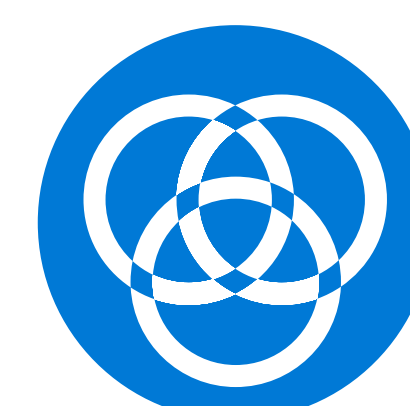
Jesteśmy w różnym wieku.
I uczymy się od siebie.



Jesteśmy otwarci na osoby
z niepełnosprawnościami oraz kryzysami
zdrowia, w tym psychicznego.
I okazujemy wsparcie.



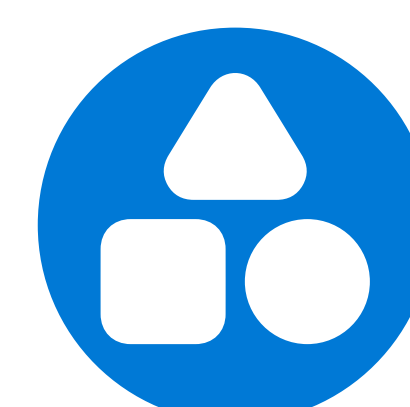
Różnimy się od siebie. I to jest dobre!



Pracujemy w różnych obszarach tej samej
firmy. I wszyscy jesteśmy potrzebni.



Jesteśmy ludźmi. Przede wszystkim!



Wyglądamy inaczej, mamy różny styl życia.
I akceptujemy to.



Każdy ma swoją własną życiową ścieżkę.
I realizuje swój plan.



Używamy języka, który łączy.
I nie tolerujemy mowy nienawiści!



Jesteśmy międzynarodowi.
I czerpiemy z tego!



Reagujemy. Nie jesteśmy obojętni!



O tym, jak rozumiemy każdy z powyższych punktów, opowiada nagrana przez nas deklaracja – aby ją obejrzeć, wystarczy kliknąć **tutaj**.

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)

Różnorodność kojarzy się wyłącznie ze wspieraniem mniejszościowych lub marginalizowanych grup, tymczasem należy o niej mówić w kontekście nas wszystkich. Jako społeczeństwo jesteśmy znacznie mniej homogeniczni, niż nam się wydaje. Firmy nie do końca wiedzą, jak poruszać kwestie „diversity”, aby nie wykluczać, tylko łączyć ludzi, dlatego do wypracowania takich standardów potrzebne jest myślenie strategiczne. Przede wszystkim jednak zawsze trzeba słuchać i słyszeć ludzi, ponieważ w różnorodności chodzi właśnie o to, by każdy czuł się zauważony. Warto pamiętać, że angażowanie wszystkich pracowników w działania na rzecz DEI (z ang. diversity, equity, inclusion) jest możliwe wtedy, kiedy rozumieją, po co to robimy i co mogą z tego wyciągnąć dla siebie. Włączanie natomiast, poza budowaniem poczucia bezpieczeństwa, przekłada się także pozytywnie na aspekty stricte biznesowe jak retencja czy produktywność.

**SUSANNA ROMANTSOVA,
EKSPERTKA W ZAKRESIE STRATEGICZNEGO
ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ**



4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)

W 2023 r. planujemy wdrożyć Politykę Różnorodności, która w kompleksowy sposób ureguluje zarządzanie omawianą sferą.

WSPIERAMY OSIĄGANIE 10. CELU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ, KTÓRY BRZMI: ZMNIJSZYĆ NIERÓWNOŚCI W KRAJACH I MIĘDZY KRAJAMI. WYSIŁKI NA RZECZ TEGO, BY W NASZEJ FIRMIE KAŻDY BYŁ RÓWNIIE WAŻNY I MILE WIDZIANY, WPISUJĄ SIĘ W ZADANIE 10.2: DO 2030 R. PROMOWAĆ I WZMOCNIĆ INKLUZJĘ SPOŁECZNĄ, GOSPODARCZĄ I POLITYCZNĄ WSZYSTKICH LUDZI, BEZ WZGLĘDU NA WIEK, PŁEĆ, NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ, RASĘ, POCHODZENIE ETNICZNE, NARODOWOŚĆ, RELIGIĘ LUB STATUS EKONOMICZNY BĄDŹ INNY.

W 2021 r. w naszej organizacji oddolnie powstała Grupa „Różnorodni jak Mieszanka Wedłowska”, podejmująca działania promujące inkluzywność i przeciwdziałające dyskryminacji. To z jej inicjatywy we wspomnianym roku przyjęliśmy Deklarację Różnorodności i Włączania, podpisaliśmy międzynarodową Kartę Różnorodności (w ramach programu koordynowanego w Polsce przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu) oraz uruchomiliśmy program „CzekoSprawni”, mający na celu zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (OzN) oraz edukację w tym obszarze.



ZWIĘKSZANIE ZATRUDNIENIA OzN

Od początku istnienia programu „CzekoSprawni” m.in.:

- przeszkoliliśmy cały nasz dział HR w zakresie prowadzenia rekrutacji z udziałem OzN,
- powołaliśmy stanowisko Specjalisty Wsparcia OzN,
- zaktualizowaliśmy ogłoszenia o pracę, m.in. umieszczając informację o dostosowaniu naszych procesów rekrutacyjnych do potrzeb OzN oraz zdjęcie OzN,
- rozpoczęliśmy publikację ogłoszeń na portalu sprawni.wpracy.pl,
- nawiązaliśmy współpracę z 4 podmiotami aktywizującymi OzN,
- dostosowaliśmy stronę www.wedel.pl do standardów dostępności WCAG 2.1 na poziomie AA w 86%,
- dostosowaliśmy część naszego biura do potrzeb OzN,
- przygotowaliśmy kompleksowy proces zatrudniania telepracowników,
- prowadzimy cykliczne szkolenia w zakresie komunikacji z OzN,
- uruchomiliśmy monitoring zatrudnienia OzN w naszej firmie,
- publikujemy w ramach komunikacji wewnętrznej teksty poświęcone niepełnosprawności (w samym 2022 r. publikowaliśmy 10 takich materiałów oraz tematyczne posty na naszym profilu na LinkedInie),

- wzięliśmy udział w tworzeniu e-booka pt. *Na barykadach – o uwalnianiu potencjału osób z niepełnosprawnościami*, przeprowadziliśmy prelekcję na konferencji INFOR.PL Pełno(s)prawni w pracy, a także nagraliśmy podcast pod tym samym tytułem z „Dziennikiem Gazetą Prawną”,
- wspólnie z Fundacją Aktywizacja zorganizowaliśmy trzy otwarte webinary pod hasłem #AktywizujeMYRekrutujeMY, których celem była edukacja OzN w kwestiach związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, jak również budowanie świadomości pracodawców,
- zrealizowaliśmy wewnętrzną kampanię edukacyjną pod hasłem „Tydzień CzekoSprawnych w Wedlu”, a w ramach niej: wystawę stacjonarną pt. „CzekoSprawni w Wedlu”, zlokalizowaną przy naszej firmowej stołówce oraz mającą odsłonę cyfrową (pracownicy mogli poznać sylwetki kolegów i koleżanek z niepełnosprawnościami, dowiedzieć się więcej o programie „CzekoSprawni”, poznać zasady savoir-vivre wobec osób z różnymi niepełnosprawnościami); wydarzenie pod hasłem „CzekoSprawni – nowa perspektywa”, podczas którego pracownicy mogli doświadczyć różnych rodzajów niepełnosprawności,
- wspólnie z Fundacją Avalon przeprowadziliśmy 2 warsztaty z tematyki aktywnego wejścia na rynek pracy.

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)



Zdjęcia przedstawiające kadry z:

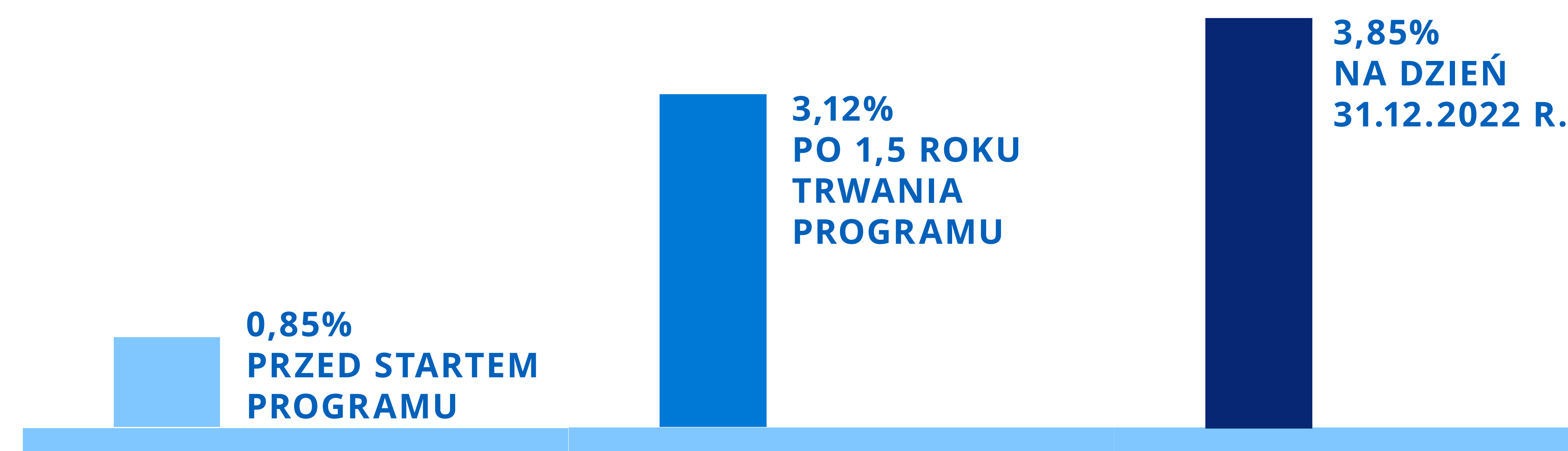
- Gali wręczenia nagród Karty Różnorodności,
- Tygodnia CzekoSprawnych w Wedlu.

W jego ramach odbyła się m.in. wystawa stacjonarna pt. „CzekoSprawni w Wedlu”, a także minievent dla pracowników, na którym można było symbolicznie doświadczyć różnego rodzaju niepełnosprawności.

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

3-3 (405), 3-3 (406)



Dążymy do tego, aby do końca 2026 r. odsetek OzN wśród kadry naszej firmy wzrósł do **minimum 6%**.

Dzięki zatrudnianiu OzN i towarzyszącym temu inicjatywom:

- wspieramy ich reintegrację zawodową i społeczną,
- obalamy stereotypy,
- czerpiemy z różnorodności,
- wzmacniamy kulturę organizacyjną,
- zwiększamy zaangażowanie zespołu,
- rozwijamy managerów.

Program „CzekoSprawni” otrzymał wyróżnienie w ramach pierwszej edycji Nagrody Karty Różnorodności, przyznawanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu za rok 2022. Doceniono go w kategorii DEI w biznesie, w podkategorii nowatorskie podejście. Dodatkowo nasze dobre praktyki zostały dostrzeżone w konkursie People Innovation, który nagradza innowacyjne pomysły i rozwiązania z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi – przeszliśmy w nim do ścisłego finału.

INICJATYWY NA RZECZ RÓŻNORODNOŚCI W 2022 R.

W maju cała spółka obchodziła Miesiąc Różnorodności. W jego ramach przeprowadziliśmy szkolenia w formie krótkiej prezentacji o tym, z kogo składa się kadra LOTTE Wedel: z osób o różnym pochodzeniu i doświadczeniach. Zorganizowaliśmy także lekcje języków obcych prowadzone przez samych pracowników oraz szkolenia prawne na temat emigracji, migracji i uchodźstwa.

W czerwcu celebrowaliśmy Miesiąc Dymy, a członkinie i członkowie „Mieszanki Wedlowskiej” wzięli udział we wspólnej, polsko-ukraińskiej Paradzie Równości organizowanej w stolicy. Był to ich sposób na wyrażenie solidarności z osobami LGBTQ+, w tym również pracującymi w naszej firmie, oraz zmanifestowanie przekonania, że każdy ma prawo do życia bez wstydu i bez ukrywania swojej seksualności czy tożsamości płciowej.

W odpowiedzi na sytuację migracyjną zaprosiliśmy całą załogę do akcji wspierającej osoby przyjeżdżające do Polski, w tym pracowników LOTTE Wedel innych narodowości. Z inicjatywy „Mieszanki Wedlowskiej” uruchomiliśmy tematyczną komunikację w wewnętrznym newsletterze, w tym podczas Miesiąca Różnorodności przedstawiliśmy krótki słownik podstawowych zwrotów w językach ojczystych osób zatrudnionych w naszej organizacji (wraz ze zdjęciami pracowników znalazł się on również na naszym profilu na LinkedInie).

10 komunikatów poświęconych różnorodności i włączaniu wysłaliśmy do pracowników w 2022 r.; kolejnych 10 dotyczących tematyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w ramach programu „CzekoSprawni”

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

405-1

RÓŻNORODNOŚĆ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ I ZAŁOGI FIRMY

Odsetek członków i członkiń władz firmy należących do poszczególnych kategorii

Zespół zarządzający – bez członków Zarządu statutowego*	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	14%	57%	71%
powyżej 50 lat	0%	29%	29%
Razem	14%	86%	100%

* Zarząd statutowy składa się w 100% z mężczyzn po 50 r.ż.



Odsetek członków i członkiń załogi firmy należących do poszczególnych kategorii

Wyższa kadra zarządzająca	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	33%	42%	75%
powyżej 50 lat	6%	19%	25%
Razem	40%	60%	100%

Średnia kadra zarządzająca	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	44%	39%	82%
powyżej 50 lat	5%	13%	18%
Razem	49%	51%	100%

Pozostali pracownicy	Kobiety	Mężczyźni	Razem
poniżej 30 lat	6%	10%	16%
od 30 do 50 lat	29%	30%	59%
powyżej 50 lat	13%	12%	25%
Razem	48%	52%	100%

4. Relacje społeczne

4.3. Różnorodność i równość szans

406-1

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji odbywa się w oparciu o Politykę Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu, opisaną w rozdziale 2.1. Polityki firmowe i zobowiązania w ramach tych polityk. W 2022 r. w LOTTE Wedel nie miały miejsca żadne potwierdzone incydenty o charakterze dyskryminacyjnym.

Ważnym obszarem przeciwdziałania dyskryminacji jest dla nas sprawiedliwe i transparentne wynagradzanie i awansowanie osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach i wykonujących tę samą pracę, bez względu na płeć. Nasze praktyki w tym zakresie zostały docenione na forum ogólnopolskim przez jury nagrody Lidl Fair Pay. Jest ona przyznawana przedsiębiorstwom wyznaczającym standardy w zakresie równości płac, wspierania rozwoju pracowników i zasad awansu.

405-2

Stosunek pensji podstawowej kobiet do mężczyzn

wyższa kadra zarządzająca	85%
średnia kadra zarządzająca	100%
pozostali pracownicy	102%



4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.1. Wolontariat pracowniczy

Od lat nie tylko zachęcamy naszą załogę do działań na rzecz dobra wspólnego, ale także aktywnie animujemy wolontariat pracowniczy. Jego wsparcie ma miejsce w ramach programów „Wedel od Serca” oraz „Akademia Wedla”.

WEDEL OD SERCA

„Wedel od Serca. Pomagamy Innym” to program grantowy, gdzie nasi pracownicy mogą zgłaszać autorskie pomysły na inicjatywy, w których chcieliby wziąć udział jako wolontariusze, a następnie cały zespół firmy w głosowaniu online decyduje, które z nich otrzymają od firmy finansowanie. W 2022 r. odbyła się już XVI edycja programu grantowego, w której członkowie zespołu LOTTE Wedel zrealizowali 20 projektów społecznych w całej Polsce, o łącznym budżecie 100 tys. zł. Znalazły się wśród nich inicjatywy na rzecz młodzieży, osób z niepełnosprawnościami czy w kryzysie bezdomności, ale także akcja profilaktyki raka piersi, budowa wybiegu dla psów i stworzenie... „hotelu” dla jeży.



DOBRA PRAKTYKA:

Wedlowskie wolontariuszki z obszaru produkcji, Bożena Chmielewska, Hanna Zawisza, Małgorzata Bor, Edyta Wróblewska i Małgorzata Judasz, zaangażowały się na rzecz Fundacji Kapucyńskiej, która zajmuje się m.in. codziennym gotowaniem obiadów dla najbardziej potrzebujących mieszkańców Warszawy, takich jak osoby w kryzysie bezdomności. Na początku września nasze pracownice pomogły wyczyścić i po raz pierwszy po przerwie spowodowanej pandemią uruchomić kuchnię pod dachem, a kolejnego jesienno-go dnia razem z innymi wolontariuszami przygotowały i wydały kilkaset talerzy gorącego krupniku. Wsparcie LOTTE Wedel polegało na sfinansowaniu braciom kapucynom zmywarki przemysłowej.



4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.1. Wolontariat pracowniczy



PROJEKTY ZREALIZOWANE PRZEZ NASZYCH WOLONTARIUSZY W RAMACH PROGRAMU „WEDEL OD SERCA”:

Rok	Kwota wsparcia [PLN]	Liczba projektów
2018	47 000	11
2019	104 194	20
2020	95 000	22
2021	122 996	24
2022	97 000	18
Łącznie	466 190	95

4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.1. Wolontariat pracowniczy

„Akademia Wedla” ma formułę wolontariatu kompetencyjnego, a więc wykorzystywania przez pracowników swoich kompetencji zawodowych na rzecz innych.

W maju 2022 r. trzeci rok z rzędu, a pierwszy raz na żywo, a nie jedynie online, wolontariusze firmy zrealizowali **warsztaty dla wychowanków ośrodków opiekuńczo-wychowawczych**. Dzięki uczestnictwu w zajęciach 30 podopiecznych Fundacji Dobrych Inicjatyw zdobyło wiedzę na temat podstaw negocjacji, korzyści ze stosowania pytań otwartych w rozmowach biznesowych i w życiu prywatnym oraz praw konsumenta. Uzyskane kompetencje umożliwią młodzieży lepsze funkcjonowanie w placówce oraz po jej opuszczeniu. W listopadzie nasza firma wsparła projekt **#PaczkaDlaSeniora**, realizowany przez naszych pracowników na rzecz wspomnianej fundacji, darowizną produktową. W ramach inicjatywy wolontariusze pakowali produkty dla starszych osób w potrzebie.

Dodatkowe informacje na temat akcji:
#PaczkaDlaSeniora



Siła Fundacji Dobrych Inicjatyw opiera się na kilku fundamentach. Jednym z nich jest budowanie wraz z Partnerami Biznesowymi i Wolontariuszami społeczności wokół wsparcia oraz edukacji dzieci i młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych. Od początku współpracy z firmą Wedel spotkaliśmy się ze zrozumieniem potrzeb Fundacji, dużą świadomością w zakresie CSR i mogliśmy liczyć na zaangażowanie jej przedstawicieli w ramach wolontariatu pracowniczego. Od tego zaczęła się nasza współpraca, która z każdym rokiem się umacnia.

Pracownicy firmy Wedel chętnie włączają się w inicjatywy z zakresu wolontariatu kompetencji, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniami z naszymi podopiecznymi w ramach Akademii Wedla. Ponadto firma wspiera cele strategiczne Fundacji Dobrych Inicjatyw, które tworzą podwaliny pod systemowe wsparcie dzieci i młodzieży w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Dla takiej organizacji jak nasza jest to niezwykle ważne, ponieważ nie finansujemy naszych działań ze środków rządowych, samorządowych czy unijnych. To przykład współpracy trzeciego sektora z biznesem, która przynosi wymierne efekty. Wspólnie budujemy społeczeństwo zaangażowane i nieobojętne.

BARTŁOMIEJ JOJCZYK,
PREZES FUNDACJI
DOBRYCH INICJATYW



4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.2. Działania na rzecz społeczności lokalnej

5 grudnia 2022 r., w **Międzynarodowy Dzień Wolontariusza**, po raz pierwszy zorganizowaliśmy uroczyste spotkanie dla wszystkich zaangażowanych i przyznaliśmy tytuły Wolontariusza oraz Wolontariuszki Roku. Wedlowska załoga w ogólnofirmowym głosowaniu uznała, że szczególnie inspirujące i warte docenienia są dla niej działania, które na rzecz potrzebujących, dzieląc się swoim wolnym czasem, realizują Małgorzata Judasz oraz Andrzej Konieczny. Podczas spotkania Dyrektor Zarządzający przekazał całej grupie wolontariuszy osobiste wyrazy uznania.

3-3, wskaźnik własny 5

Ponieważ nasza fabryka, jako jeden z nielicznych czynnych zakładów produkcyjnych w Polsce, zlokalizowana jest w centrum miasta – a konkretnie na warszawskim Kamionku, stanowiącym część dzielnicy Praga-Południe – bardzo ważne są dla nas relacje z lokalną społecznością. Dlatego filar „Ludzie” strategii CSR zakładu współpracę z organizacjami społecznymi i instytucjami publicznymi w celu poprawienia jakości życia osób mieszkających w naszym sąsiedztwie. Stawiamy na budowę długofalowych partnerstw i wspieranie działań o szczególnym znaczeniu społecznym.

**KAROLINA KOPIŃSKA,
KOORDYNATORKA ESG**



4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.2. Działania na rzecz społeczności lokalnej

Strategia CSR LOTTE Wedel na lata 2020–2022 zakłada realizację następujących kluczowych inicjatyw na rzecz najbliższego otoczenia:

- kontynuację programu grantowego „Wedel od Serca” (od 2021 r. projekty mogą do niego zgłaszać nie tylko nasi pracownicy, ale także stowarzyszenia i fundacje – w tym działające lokalnie),
- kontynuację współpracy ze Stowarzyszeniem „Serduszko dla Dzieci”,
- udział naszej firmy w projekcie „Ogrody Polsko-Niemieckie”,
- działania na rzecz lokalnego ekosystemu (w 2022 r. miała miejsce m.in. budowa przez naszych pracowników budek lęgowych dla ptaków; gotowe budki zawieszono w posadzonym wiosną 2023 roku przez naszą załogę lesie pod Warszawą).

WSPÓŁPRACA ZE STOWARZYSZENIEM „SERDUSZKO DLA DZIECI”

Od 2001 r. stale wspieramy działania wspomnianej organizacji na rzecz edukacji dzieci i młodzieży z trudnych środowisk Pragi-Północ, prowadzone m.in. w świetlicach społecznych. Nasze najważniejsze wspólne projekty:

- 🍪 farma Folwark Wawer, która stanowi przyjazną przestrzeń edukacyjną (w prace budowlane i porządkowe zaangażowała się grupa wolontariuszy LOTTE Wedel, w skład której weszli także członkowie Zespołu Zarządzającego),
- 🍪 imprezy, których jesteśmy sponsorami: Praski Festiwal Filmów Młodzieżowych i turniej piłkarski Serduszko Cup,
- 🍪 zainstalowanie na dachu naszej fabryki pasieki, którą opiekują się podopieczni stowarzyszenia, a także opatrzonych tablicami edukacyjnymi tzw. hoteli dla owadów na Błoniach Elekcyjnych, w parku nieopodal siedziby Wedla.

Przy tworzeniu nagrań audio/video korzystamy z usług przedsiębiorstwa młodzieżowego **StartLab** – spółki non profit, która wypracowywane zyski przekazuje na działalność statutową stowarzyszenia.

OGRODY POLSKO-NIEMIECKIE

Należymy do grona fundatorów stworzonych w 2016 r. Ogrodów Polsko-Niemieckich. Inicjatywa polega na rewitalizacji obszaru zieleni w sąsiedztwie parku Skaryszewskiego, między północnym brzegiem jeziora Kamionkowskiego a aleją Emila Wedla. Poprzez połączenie kultur ogrodowych Polski i Niemiec powstał symbol przyjaźni tych krajów, który jest już trwałym elementem krajobrazu Pragi.

Więcej informacji o Ogrodach znajdziesz [tutaj](#).



Od 2005 r. sponsorujemy Bieg Wedla, organizowany przez PTTK w parku Skaryszewskim, w sąsiedztwie naszej fabryki. Wydarzenie gromadzi co roku ok. 1000 amatorów aktywności fizycznej na świeżym powietrzu, którzy rywalizują w biegach na 5 i 9 km, biegu na orientację i marszu nordic walking. Specjalne trasy przygotowane są również dla najmłodszych. Aktywną grupę biegaczy stanowią pracownicy LOTTE Wedel, których co roku startuje ok. 50.

4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.3. Działania pomocowe i charytatywne

Wspieramy materialnie organizacje oraz instytucje działające na rzecz potrzebujących grup społecznych. Na naszą solidarność mogą liczyć zarówno mieszkańcy Warszawy, jak i mieszkańcy Ghany, w której kupujemy kluczowy dla nas surowiec (tj. kakao), oraz obywatele dotkniętej dramatem wojny Ukrainy.

W 2022 r. największego wsparcia udzieliliśmy podmiotom działającym na rzecz osób pokrzywdzonych wskutek działań wojennych za naszą wschodnią granicą.

LOTTE WEDEL DLA WARSZAWY

Od 23 lat jesteśmy partnerem Banku Żywności SOS w Warszawie. Co roku przekazujemy mu kilkanaście ton słodyczy, a dodatkowo współpraca rozszerzana jest o aspekty edukacyjne, skierowane zarówno do interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych (przykładem może być przygotowanie wewnętrznych poradników dotyczących niemarnowania żywności). W 2022 r. wsparliśmy finansowo powstanie nowego miejsca na mapie stolicy, Punktu Dystrybucji Żywności BŻ, w którym osoby potrzebujące otrzymują niezbędne wsparcie, w tym nasze produkty.

W grudniu 2022 r. włączyliśmy się w akcję Fundacji Dobrych Inicjatyw **#ChoinkaDobrychSerc**, przekazując ogromny Torcik Wedlowski udekorowany innymi naszymi produktami dla ponad 400 jej podopiecznych. Pod koniec roku przystąpiliśmy do kolejnego wspólnego projektu: przekazaliśmy fundacji 30 tys. zł na realizację badania dotyczącego przyszłości młodych ludzi opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze.

Dodatkowe informacje na temat akcji:
[#ChoinkaDobrychSerc](#)

LOTTE WEDEL DLA GHANY

Ponieważ nasz najważniejszy surowiec, czyli kakao, sprowadzamy z Ghany, czujemy się zobowiązani do wspierania także tamtejszych społeczności. W 2019 r. podjęliśmy współpracę z Omenaa Foundation, której celem było wybudowanie nowej szkoły w mieście Tema na południu kraju. W jej ramach odbyła się m.in. akcja sprzedaży charytatywnej naszych słodyczy w sieci Rossmann – część zysku z inicjatywy wsparła budowę placówki. Dzięki temu powstała Kids Haven School, która pomaga podopiecznym specjalnego ośrodka zajmującego się tzw. dziećmi ulicy. Solidna edukacja jest dla nich jedyną szansą na zdobycie wykształcenia i lepszą przyszłość.



W 2022 r. kontynuowaliśmy wsparcie dla tego miejsca, przekazując darowiznę na całkowite sfinansowanie remontu i wyposażenie sali relaksacyjno-edukacyjnej. W kolejnych latach chcemy rozwijać współpracę ze szkołą, m.in. zainaugurować program warsztatów online, w ramach których nasi pracownicy uczyliby jej podopiecznych przydatnych umiejętności lub przekazywali ciekawostki na temat produkcji czekolady.

4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.3. Działania pomocowe i charytatywne



Kids Haven School w Ghanie

4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.3. Działania pomocowe i charytatywne

LOTTE WEDEL DLA UKRAINY

Nie pozostaliśmy obojętni wobec brutalnej rosyjskiej agresji na Ukrainę, również dlatego, że dramat bezpośrednio dotyka naszych pracowników. Podjęliśmy wiele działań, aby zapewnić każdej z tych osób oraz ich bliskim niezbędne wsparcie:

- ♥ przekazaliśmy bezzwrotne zapomogi finansowe,
- ♥ zorganizowaliśmy opiekę medyczną,
- ♥ zapewniliśmy wsparcie psychologiczne, w tym możliwość konsultacji ze specjalistami w zakresie psychologii dziecięcej,
- ♥ przyznaliśmy pracownikom z Ukrainy dodatkowe 2 dni urlopu na specjalne potrzeby związane z obecną sytuacją.

Od drugiego dnia wojny LOTTE Wedel wziął udział w kilkunastu akcjach pomocowych:

- ♥ do punktów pobytowych w stolicy i recepcyjnych przy granicy za pośrednictwem m.in. Urzędu Dzielnicy Praga-Południe czy Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy trafiły przekazane przez nas słodycze o wartości przekraczającej 300 tys. zł,
- ♥ wsparcie rzeczowe adresowane do osób z Ukrainy otrzymały od nas również Bank Żywności SOS w Warszawie oraz Fundacja Dobrych Inicjatyw,
- ♥ przekazaliśmy sieci internetowych supermarketów Frisco do sprzedaży produkt, z którego dochód wsparł osoby dotknięte wojną,
- ♥ Polskiemu Centrum Pomocy Międzynarodowej, które w profesjonalny sposób dostarcza pomoc humanitarną na terenie Ukrainy, przekazaliśmy darowiznę finansową.



Ponadto nasi pracownicy mieli możliwość zawnioskowania o przekazanie firmowych produktów we wskazane przez nich miejsca, dzięki czemu dotarliśmy z pomocą również do mniejszych instytucji i organizacji. W ramach tego działania nasze produkty trafiły m.in. na teren Ukrainy, warszawskie dworce oraz do punktów pobytowych.

4. Relacje społeczne

4.4. Zaangażowanie społeczne

4.4.4. Nakłady na działalność prospołeczną

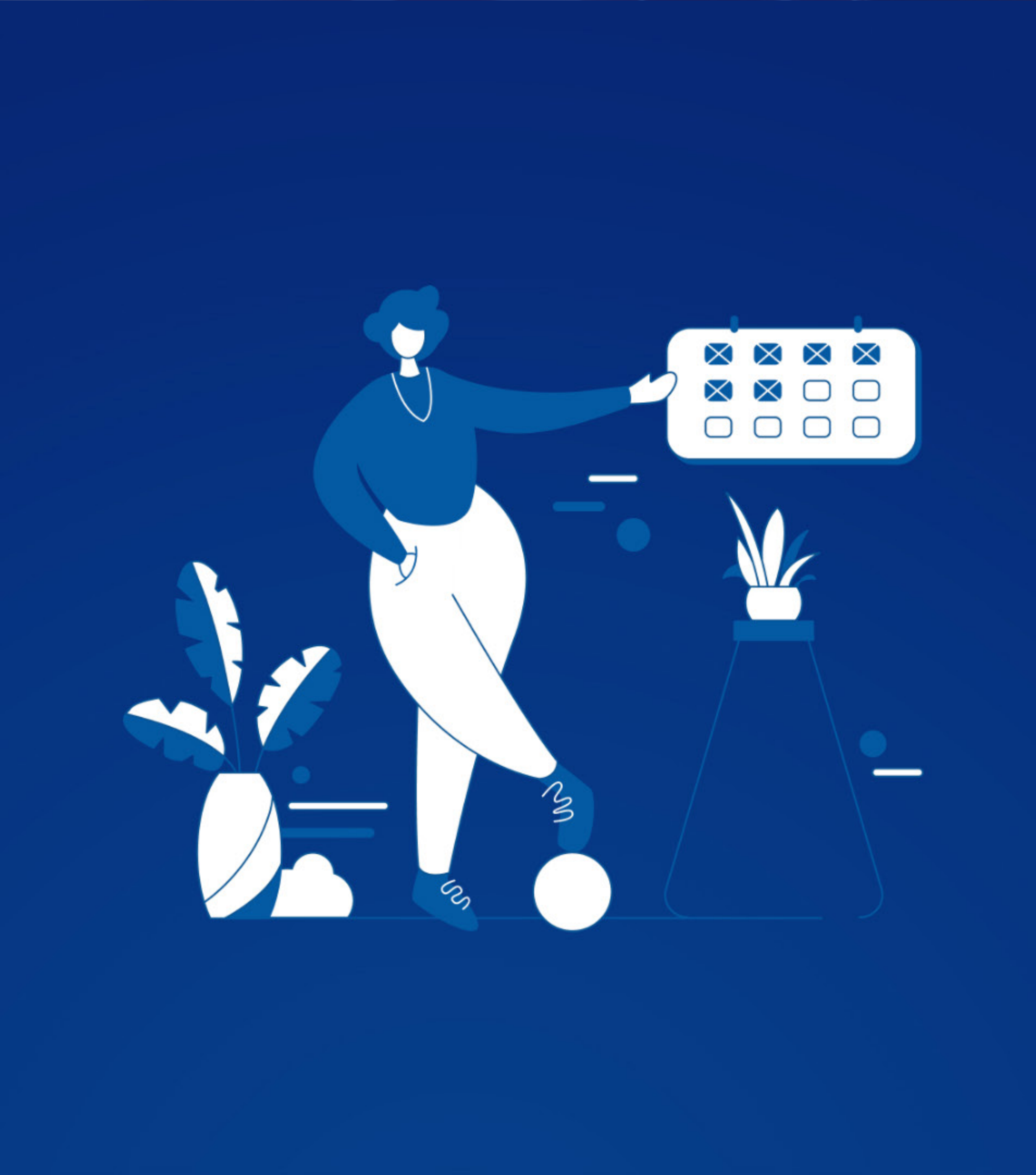
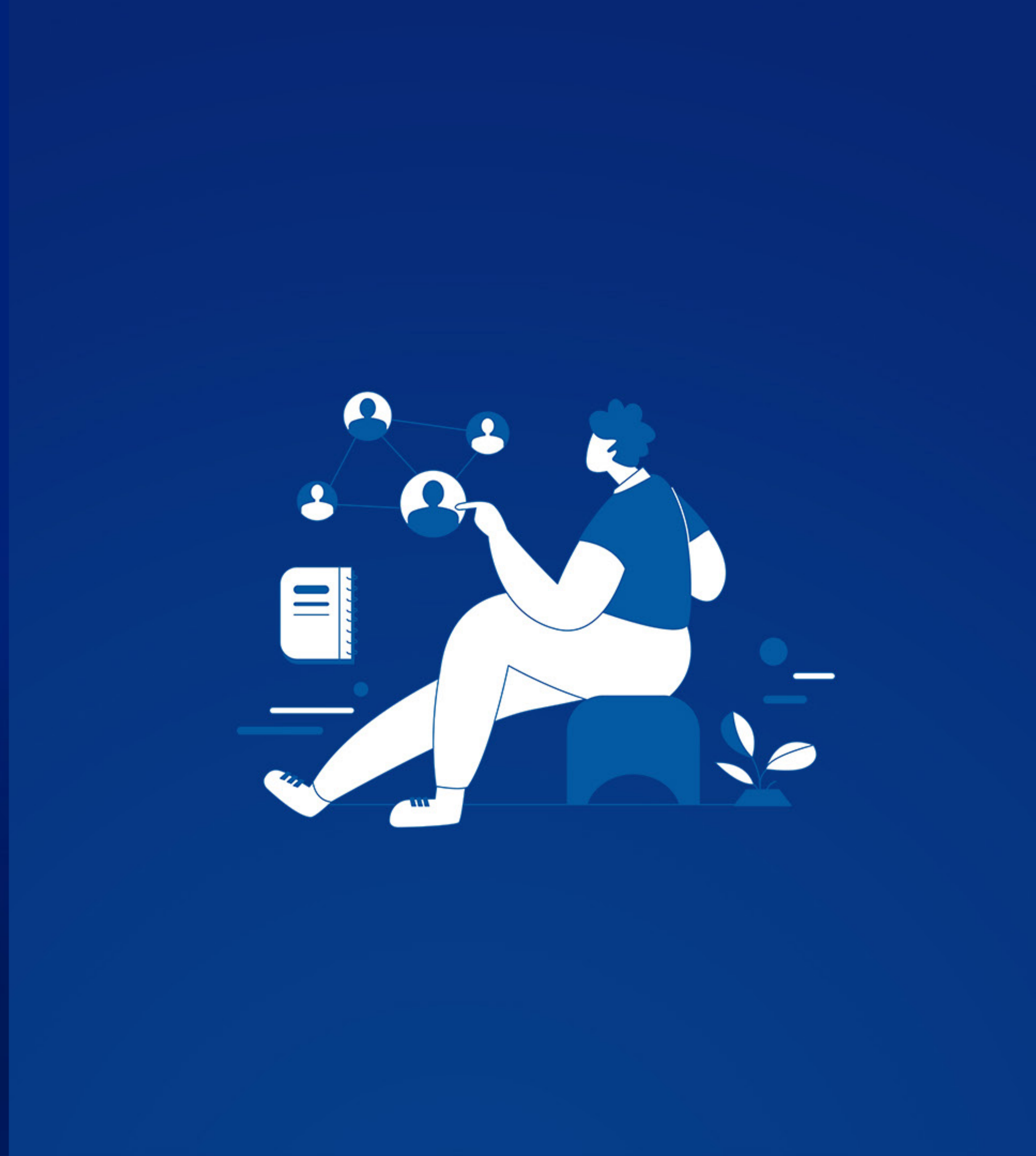
Darowizny finansowe i produktowe przekazujemy instytucjom i organizacjom pozarządowym zgodnie z Polityką Przyznawania Darowizn w LOTTE Wedel, regulującą sposób przekazywania wsparcia i określającą jego adresatów; priorytet mają inicjatywy na rzecz dzieci. Większość darowizn przekazujemy na wniosek naszych pracowników, ale adresatów pomocy wybieramy także w oparciu o wnioski innych interesariuszy: organizacji społecznych, urzędników miejskich i dzielnicowych czy przedsiębiorstw sąsiadujących z naszą fabryką.

W 2022 r.:

241,5 TYS. ZŁ WYNIOSŁA ŁĄCZNA KWOTA DAROWIZN FINANSOWYCH, Z CZEGO 30 TYS. ZŁ STANOWIŁY ŚRODKI PRZEKAZANE POLSKIEMU CENTRUM POMOCY MIĘDZYNARODOWEJ, A RESZTĘ M.IN. ŚRODKI ROZDYSPONOWANE W RAMACH PROGRAMU GRANTOWEGO „WEDEL OD SERCA” ORAZ PRZEKAZANE ORGANIZACJOM POZARZĄDOWYM, Z KTÓRYMI STAŁE WSPÓŁPRACUJEMY,

PONAD 536 TYS. ZŁ WYNIOSŁA WARTOŚĆ PRZEKAZANYCH PRZEZ NAS DAROWIZN PRODUKTOWYCH, Z CZEGO OK. 300 TYS. PRZYPADŁO NA WSPARCIE OSÓB UCHODŹCZYCH ORAZ MIESZKAŃCÓW UKRAINY, A PONAD 227 TYS. ZŁ – NA WSPARCIE BANKU ŻYWNOCICI SOS W WARSZAWIE.





5. O raporcie

5.1. Dialog z interesariuszami

2-29

W Wedlu wierzymy we współpracę i różnorodność, dlatego we wdrażanie rozwiązań ESG włączamy naszych interesariuszy. Pozostajemy w ciągłym procesie dialogu z nimi, angażując różne grupy z uwzględnieniem ich specyfiki. Są wśród nich:

- organizacje społeczne (lokalne i ogólnopolskie),
- partnerzy biznesowi – klienci (m.in. sieci handlowe),
- podwykonawcy,
- dostawcy,
- konsumenci,
- pracownicy, czyli interesariusze wewnętrzni.

Strategia CSR przygotowana w 2020 r. została w całości oparta na informacjach pozyskanych podczas Dialogu Społecznego, realizowanego zgodnie ze standardem ISO 26000. Również w 2020 r. Centrum Innowacji Społecznych i Technologicznych HumanTech Uniwersytetu SWPS na zlecenie firmy Wedel przeprowadziło badanie „Zaangażowanie społeczne firm”, które wykazało, jak duże znaczenie dla działalności firm ma zaangażowanie w sprawy społeczne, szczególnie lokalne:

- 63 proc. Polaków uważa, że przedsiębiorstwa w swoich działaniach powinny stale uwzględniać cele społeczne,
- co czwarty respondent oczekuje od organizacji przyczyniania się do rozwiązywania problemów lokalnych,
- 58 proc. badanych deklaruje, że chętniej kupuje produkty lub korzysta z usług firm działających społecznie w najbliższej okolicy

Naszym celem nadrzędnym w angażowaniu interesariuszy jest możliwość dostosowania działań (zarówno tych z obszaru ESG, jak i biznesowych) do ich potrzeb. Wedel stara się wsłuchiwać w głos swojego otoczenia biznesowego i w miarę możliwości na niego reagować, w myśl misji „Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach”.

5. O raporcie

5.2. Proces określania istotnych zagadnień

3-1, 3-2

W celu identyfikacji kluczowych tematów do opisanego, do dialogu zaangażowano różne grupy interesariuszy firmy: pracowników, partnerów biznesowych i społecznych, a także osoby zainteresowane działaniami firmy na portalu społecznościowym LinkedIn. W pierwszym kwartale 2023 r. przeprowadziliśmy wśród interesariuszy zewnętrznych oraz wewnętrznych internetową ankietę, obejmującą pytania z zakresu zagadnień, określonych przez strategię CSR Wedla oraz GRI Standards. W badaniu wzięło udział 69 osób – w tym 40 interesariuszy zewnętrznych i 29 pracowników firmy.

Analiza istotności została przeprowadzona w taki sposób, że na wyniki ocen zagadnień ESG z dialogu z interesariuszami zewnętrznymi została nałożona perspektywa interesariuszy wewnętrznych (pracowników). W ten sposób uzyskano podwójną ocenę zagadnień ESG – zarówno otoczenia zewnętrznego, jak i osób pracujących w LOTTE Wedel i znajdujących firmę od wewnątrz.

Zebrane w ten sposób oceny poniżej wartości 3,99 ($\leq 3,99$) uznaliśmy za niskie, natomiast oceny większe lub równe 4 (≥ 4) uznaliśmy za wysokie. Na podstawie tak przypisanych not określiliśmy tematy istotne.

Zagadnienia, które otrzymały dwie oceny wysokie, uznaliśmy za istotne. Zagadnienia, które otrzymały jedną ocenę wysoką, a drugą niską – za tematy średnio istotne, natomiast zagadnienia, które otrzymały dwie oceny niskie – za mało istotne.

Do każdego z powyższych tematów przypisano odpowiednie wskaźniki z GRI Standards 2021, do ujawnienia w tegorocznym raporcie.

W efekcie spośród zagadnień ESG wyłoniliśmy tematy o wysokiej istotności, które zostały opisane w niniejszym raporcie:

- zgodność z prawem i regulacjami, w tym zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych,
- rzetelna komunikacja marketingowa, etyczny marketing i sprzedaż,
- przejrzysta informacja o produktach i ich skład,
- zdrowie i bezpieczeństwo klientów użytkujących produkty lub korzystających z usług,
- dbanie o dobrostan zwierząt (np. wykorzystanie jaj pochodzących z chowu bezklatkowego),
- wykorzystywane przez firmę surowce i materiały oraz ich recykling i ponowne wykorzystanie,
- produkcja, utylizacja i recykling odpadów,
- tworzenie opakowań przyjaznych środowisku,
- zużycie energii, sposoby redukcji zużycia energii,
- emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji,
- pobór i zużycie wody, ponowne wykorzystanie wody, informacje na temat odprowadzanych ścieków,
- tworzenie przestrzeni do rozwoju pracowników (szkolenia i edukacja, wspieranie rozwoju i zaangażowania),
- podejście do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników,
- relacje ze wspólnotami lokalnymi (zapobieganie negatywnemu wpływowi na społeczność, angażowanie ich w inicjatywy firmy, konsultacje),
- różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk i w wynagrodzeniach,
- zapobieganie dyskryminacji, w tym w stosunku do osób z niepełnosprawnościami,
- praktyki zakupowe – ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia, kwestii społecznych i poszanowania praw człowieka,
- odpowiedzialne pozyskiwanie surowców.

5. O raporcie

5.3. Informacje o raporcie

2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju obejmuje dane za 2022 r. ze spółki LOTTE Wedel Sp. z o.o. Raport nie obejmuje danych ze spółki zależnej Pijalnie Czekolady Sp. z o.o., która raportuje swoje dane finansowe indywidualnie.

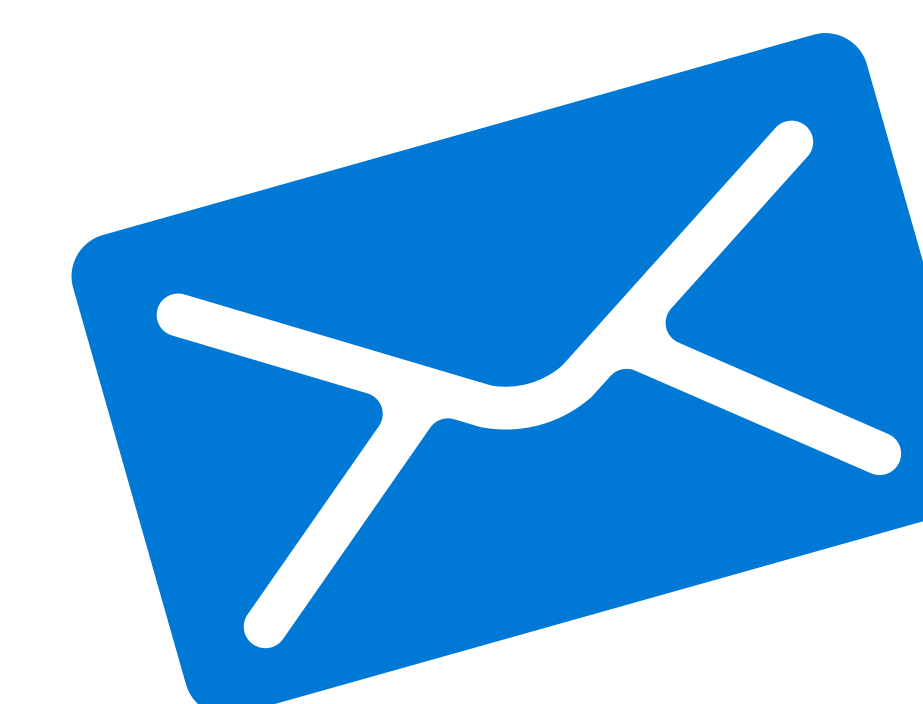
Dla zapewnienia wysokiej jakości raportowania opracowanie przygotowano zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021). Raport nie został poddany dobrowolnej weryfikacji zewnętrznej.

Prezentowane w raporcie zagadnienia obejmują dane za okres od 1 stycznia 2022 do 31 grudnia 2022 r. LOTTE Wedel raportuje w cyklu rocznym. Poprzedni raport z informacjami niefinansowymi został opublikowany w czerwcu 2022 r. Opublikowane w nim dane nie wymagają korekt.

Dziękujemy za zapoznanie się z naszym raportem.

W przypadku pytań dotyczących treści raportu zapraszamy Państwa do kontaktu z panią Karoliną Kopińską, Koordynatorką ESG w firmie Wedel:

karolina.kopinska@wedel.pl
tel. +48 609 126 375



Oświadczenie dot. standardu raportowania	Spółka LOTTE Wedel Sp. z o.o. sporządziła raport zgodnie ze Standardami GRI za okres od 1.01.2022 do 31.12.2022 r.
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
Wykorzystane standardy sektorowe	-

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

GRI STANDARD/ INNE ŹRÓDŁO	WSKAŹNIK	NUMER STRONY	POMINIĘCIE		
			POMINIĘTE WYMAGANIA	POWÓD	WYJAŚNIENIE
Ogólne ujawnienia					
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	2-1 Dane na temat organizacji	009			
	2-2 Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	061, 096			
	2-3 Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	096			
	2-4 Korekty informacji	096			
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	096			
	2-6 Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	006, 028, 029, 030			
	2-7 Pracownicy	064			
	2-8 Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	061			
	2-9 Struktura i skład organów zarządzających	010, 011			
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	011			
	2-11 Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	011			
	2-12 Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	012, 013, 014			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	012, 013, 014			
2-14 Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	012, 013, 014			
2-15 Konflikty interesów	024			
2-17 Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	012, 013, 014			
2-18 Ocena działań najwyższych organów zarządzających	012, 013, 014			
2-19 Polityki wynagrodzeń		Brak informacji dot. całego wskaźnika	Informacje poufne	Z uwagi na bardzo dużą poufność danych o wysokościach wynagrodzeń, które należą do danych bardzo wrażliwych i którymi konkurujemy na rynku zatrudnienia, informacja o wynagrodzeniach jest traktowana przez LOTTE Wedel Sp. Z o.o., jako poufna i nie jest ujawniana w żadnym innym miejscu poza corocznymi badaniami wynagrodzeniowymi prowadzonymi przez Korn Ferry oraz MERCERa.
2-20 Proces ustalania wynagrodzeń		Brak informacji dot. całego wskaźnika	Informacje poufne	

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

2-21 Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia		Brak informacji o rocznym całkowitym wynagrodzeniu najlepiej zarabiającego pracownika	Informacje poufne	Z uwagi na bardzo dużą poufność danych o wysokościach wynagrodzeń, które należą do danych bardzo wrażliwych i którymi konkurujemy na rynku zatrudnienia, informacja o wynagrodzeniach jest traktowana przez LOTTE Wedel Sp. Z o.o., jako poufna i nie jest ujawniana w żadnym innym miejscu poza corocznymi badaniami wynagrodzeniowymi prowadzonymi przez Korn Ferry oraz MERCERa.
2-23 Zobowiązania w ramach polityk	018, 019, 020			
2-24 Realizacja zobowiązań w ramach polityk	020			
2-25 Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	021			
2-26 Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	021			
2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	022, 038, 039, 040			
2-28 Członkostwo w organizacjach	015			
2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	094			
2-30 Umowy zbiorowe	061			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotne zagadnienia

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-1 Proces określania istotnych zagadnień	095			
	3-2 Lista istotnych zagadnień	095			

Istotny temat: Ład korporacyjny

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	022			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Zapobieganie korupcji

GRI 205: Zapobieganie korupcji 2016	205-2 Komunikacja oraz szkolenia w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych	023, 024			
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	022			

Istotny temat: Etyka biznesu

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	025			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Zachowania antykonkurencyjne

GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne 2016	206-1 Kroki prawne podjęte z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	025			
--	--	-----	--	--	--

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Materiały

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	040			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Materiały

GRI 301: Materiały 2016	301-1 Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości	041			
	301-2 Wykorzystane materiały wejściowe z recyklingu	041			
	301-3 Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe	054			

Istotny temat: Zarządzanie energią

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	050			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Energia

GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	050			
-----------------------	-------------------------------------	-----	--	--	--

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Woda i ścieki

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	051			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Woda i ścieki

GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-3 Pobór wody	051			
-----------------------------	------------------	-----	--	--	--

Istotny temat: Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	042, 043			
---------------------------------	------------------------------------	----------	--	--	--

Emisje

GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	044, 045			
	305-2 Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	044, 045			
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	044, 046			
	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	048, 049			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Odpady

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	052, 053			
---------------------------------	------------------------------------	----------	--	--	--

Odpady

GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	052, 053			
	306-2 Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	052, 053			
	306-3 Wytworzone odpady	054			
	306-4 Odpady nieskierowane do unieszkodliwienia	054			
	306-5 Odpady skierowane do unieszkodliwienia	054			

Istotny temat: Opakowania przyjazne środowisku

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	056			
Wskaźnik własny 1	Odsetek opakowań przyjaznych środowisku	056			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Rozwój kapitału ludzkiego

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	058, 065			
Zatrudnienie					
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Nowi pracownicy i rotacja pracowników	064			
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	062, 063			
Szkolenia i edukacja					
GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	066			
	404-2 Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	067, 068, 069			
	404-3 Odsetek pracowników regularnie otrzymujących ocenę pracy i rozwoju kariery	065			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: BHP

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	070			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

BHP

GRI 403: BHP 2018	403-1: System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	072			
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	073			
	403-3 Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	074			
	403-4 Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	072, 074			
	403-5 Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	075			
	403-6 Programy promocji zdrowia dla pracowników	070, 071			
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	072			
	403-9 Urazy związane z pracą	075			

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Różnorodność i równe szanse

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	076, 077, 078, 079, 080, 081			
---------------------------------	------------------------------------	------------------------------	--	--	--

Różnorodność i równość szans

GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-1 Różnorodność organów zarządzających i pracowników	082			
--	---	-----	--	--	--

Zapobieganie dyskryminacji

GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	083			
--	---	-----	--	--	--

Istotny temat: Równa płaca

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	083			
---------------------------------	------------------------------------	-----	--	--	--

Różnorodność i równość szans

GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	083			
--	--	-----	--	--	--

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI

Istotny temat: Ocena społeczna dostawców

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	028, 029, 030			
---------------------------------	------------------------------------	---------------	--	--	--

Ocena społeczna dostawców

GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Nowi dostawcy, którzy zostali poddani ocenie pod kątem spełniania kryteriów społecznych	031			
---	---	-----	--	--	--

Istotny temat: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	026, 027			
---------------------------------	------------------------------------	----------	--	--	--

Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	416-2 Przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	026, 027			
---	--	----------	--	--	--

Istotny temat: Marketing oraz znakowanie produktów i usług

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	035, 036			
---------------------------------	------------------------------------	----------	--	--	--

Marketing oraz znakowanie produktów i usług

GRI 417: Marketing oraz znakowanie produktów i usług 2016	417-3 Przypadki niezgodności z zasadami dotyczącymi komunikacji marketingowej	035, 036			
---	---	----------	--	--	--

5. O raporcie

5.4 Indeks wskaźników GRI



Istotny temat: Przejrzysta informacja o produktach i ich skład

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	035			
Wskaźnik własny 2	Zasady informowania o składzie produktów	035			

Istotny temat: Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	030, 031, 032, 033, 034			
Wskaźnik własny 3	Odsetek pozyskanych surowców certyfikowanych	033			

Istotny temat: Dbanie o dobrostan zwierząt

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	034			
Wskaźnik własny 4	Lista zobowiązań dotyczących dbania o dobrostan zwierząt	034			

Istotny temat: Społeczności lokalne

GRI 3: Istotne zagadnienia 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	087			
Wskaźnik własny 5	Lista inicjatyw na rzecz wspólnot lokalnych	087, 088, 089, 090, 091, 092			