

od 1851

E. Wedel

Z PRZYJEMNOŚCIĄ DLA PRZYSZŁOŚCI

– RAPORT ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU LOTTE WEDEL



List Zarządu.....	3
1. Wedel - 170 lat przyjemności.....	6
1.1. Początki marki, czyli jak podpisywano każdą tabliczkę czekolady.....	13
1.2. Wartości obecne są w Wedlu od pokoleń.....	15
1.3. Jesteśmy odpowiedzialni.....	17
1.4. Rozwój marki i eksport.....	21
1.5. Członkostwo w organizacjach i przyjęte inicjatywy zewnętrzne.....	23
1.6. Otrzymujemy nagrody.....	24
1.7. Obchodziliśmy jubileusz 170-lecia.....	25
2. Przyjemność z rozwoju.....	27
2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny.....	29
2.2. Dbamy o najwyższą jakość.....	36
2.2.1. Doskonalimy kulturę jakościową i bezpieczeństwa żywności w całym łańcuchu dostaw.....	37
2.2.2. Używamy surowców najwyższej jakości.....	40
2.2.3. Bierzemy pod uwagę aspekty społeczne i środowiskowe w łańcuchu dostaw.....	41
2.3. Polityka marketingowa firmy względem klienta.....	42
3. Przyjemność z natury.....	44
3.1. Używamy zrównoważonych surowców.....	46
3.2. Korzystamy z zielonej energii.....	49
3.3. Dbamy o racjonalne zużycie wody.....	51
3.4. Zmniejszamy emisje.....	51
3.5. Dążymy do zero waste.....	52
3.6. Dbamy o bioróżnorodność.....	55
3.7. Działamy zgodnie z regulacjami środowiskowymi.....	56
3.8. Staramy się o opakowania przyjazne środowisku.....	57
4. Przyjemność z pracy.....	59
4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania.....	62
4.1.1. Grupa ds. Różnorodności i Włączania „Mieszanka Wedłowska”.....	67
4.1.2. Deklaracja Różnorodności i Włączania.....	68
4.1.3. Karta Różnorodności.....	69
4.1.4. Program „CzekoSprawni”.....	70
4.2. Wynagrodzenia i benefity.....	71
4.2.1. Programy well-being.....	74
4.2.2. Programy dla pracowników.....	76
4.3. Szkolenia i edukacja pracowników.....	77
4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy.....	81
5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych.....	86
5.1. Nawiązujemy relacje ze społecznością lokalną.....	87
5.2. Angażujemy pracowników w wolontariat.....	90
5.2.1. „Wedel od Serca. Pomagamy Innym”.....	91
5.2.2. „Akademia Wedla”.....	92
5.3. Wedel mecenasem kultury.....	93
5.3.1. Muzeum Narodowe w Warszawie i Muzeum Warszawskiej Pragi.....	94
5.3.2. Serial „Receptura”.....	95
5.3.3. Książka „Wedlowie. Czekoladowe imperium”.....	95
5.3.4. Wystawa Banksy’ego.....	96
5.3.5. Noc Muzeów.....	96
5.3.6. „Mapa śladami Wedłów”.....	97
6. O Raporcie.....	98
Indeks GRI.....	102



Szanowni Państwo,

w 2021 r. wspólnie z pracownikami, konsumentami oraz partnerami biznesowymi i społecznymi świętowaliśmy 170-lecie istnienia firmy. To dla nas wyjątkowy czas i okazja do docenienia dziedzictwa, które z dumą kontynuujemy każdego dnia. Kierujemy się wartościami wyznaczonymi przez naszych założycieli, rodzinę Wedlów: Karola, Emila i Jana, którzy prowadzili słodkie przedsiębiorstwo w zgodzie z bardzo aktualnymi dziś zasadami zrównoważonego rozwoju, stawiając człowieka w centrum.

Rozpoczęta przed laty droga, znalazła swoje odzwierciedlenie w stworzonym w 2019 r. programie CSR, będącym częścią strategii biznesowej Wedla. W 2021 r. kontynuowaliśmy realizację celów odpowiedzialnego wzrostu, a niniejszy raport jest jednym z efektów tych prac. Z satysfakcją stwierdzamy, że – mimo trudnych okoliczności zewnętrznych – osiągamy kolejne wyznaczone cele w obszarze pracowniczym oraz produktowym – surowców, opakowań czy zaangażowania społecznego. Dzięki wypracowanym mechanizmom działania i otwartemu podejściu do zmiany, reagujemy na aktualne warunki i elastycznie dostosowujemy nasz biznes do bieżących okoliczności rynkowych.

Od 24 lutego z niepokojem śledzimy doniesienia o sytuacji w Ukrainie, gdzie trwa brutalna wojna wywołana rosyjską agresją. Nasz model biznesowy pozwolił nam na podjęcie niezwłocznych działań zarówno w ramach prowadzonej działalności komercyjnej, jak i dobroczynnej. Jeszcze w lutym zdecydowaliśmy o zawieszeniu eksportu produktów do Rosji. Jest to jeden z wyrazów naszej solidarności z obywatelami Ukrainy, którą okazujemy

również wspierając naszych pracowników ukraińskiego pochodzenia (m.in. poprzez zapomogi finansowe, dodatkowe dni urlopu, pomoc psychologiczną). Ponadto, wspólnie z wieloma partnerami społecznymi – Urzędem Dzielnicy Praga-Południe, Urzędem m.st. Warszawy, Bankiem Żywności SOS w Warszawie, czy Fundacją Dobrych Inicjatyw dotarliśmy z kilkunastoma tonami wedlowskich produktów do punktów pobytowych czy recepcyjnych przy samej granicy, a za pośrednictwem Polskiego Centrum Pomocy Międzynarodowej, przekazaliśmy wsparcie finansowe dla mieszkańców Ukrainy.

Zarówno strategię CSR, jak i niniejszy raport, stworzyliśmy w oparciu o dialog z interesariuszami – naszymi pracownikami, partnerami i lokalną społecznością. Wśród najistotniejszych, poruszonych w nim kwestii znalazły się: zrównoważona produkcja, obszar pracowniczy i zaangażowanie społeczne. Zgodnie z naszą misją – *„zmieniamy się nieustannie by budzić radość w nas i w naszych klientach”*, we wszystkich działaniach najwyższym priorytetem pozostaje człowiek – konsument, pracownik, partner – jego potrzeby i oczekiwania. Przez ten właśnie pryzmat tworzymy swoją ofertę, zarówno jako producent, jak również pracodawca.



Bezpieczeństwo i dobrostan naszych pracowników są ważną częścią odpowiedzialności Wedla. Fundamentem, z którego czerpiemy każdego dnia, jest różnorodność. Rozwijamy się w poszanowaniu wartości, na których opiera się nasza kultura organizacyjna. Dowodem konsekwentnej realizacji takiego podejścia są uznanie oraz liczne nagrody, m.in. Top Employer 2022 czy Lidl Fair Pay.

W Wedlu wierzymy we współpracę i różnorodność, dlatego we wdrażanie rozwiązań ESG angażujemy naszych interesariuszy. Szczególnie dziękujemy wszystkim pracownikom, którzy dokładają starań, byśmy na co dzień podążali ścieżką zrównoważonego rozwoju. Wasza kreatywność, zaangażowanie, odpowiedzialność i praca przybliżają nas każdego dnia do realizacji założeń strategii społecznej odpowiedzialności.

Zapraszamy do lektury niniejszego raportu i zapoznania się z efektami działań, będących dowodem naszej troski o zrównoważone produkty, zaangażowany zespół i rzetelnych partnerów. Dokument, który Państwu przedstawiamy, to również nasze zobowiązanie do dalszego, aktywnego działania – z przyjemnością dla przyszłych pokoleń.

Zespół Zarządzający LOTTE Wedel:

MACIEJ HERMAN
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY



INGA PYD
DYREKTORKA HR
I ADMINISTRACJI



ANDRZEJ PAŁASZ
DYREKTOR FINANSÓW I IT



**KRZYSZTOF
STEPNOWSKI**
DYREKTOR SPRZEDAŻY



**SŁAWOMIR
KLUSZCZYŃSKI**
DYREKTOR OPERACYJNY





Szanowni Państwo,

publikacja pierwszego raportu zrównoważonego rozwoju to bardzo ważny krok w historii firmy Wedel, która od ponad 170 lat tworzy najwyższej jakości słodycze. Wartości społecznej odpowiedzialności (m.in. realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ) oraz rodzinny charakter, to istotne elementy łączące Wedla z właścicielem, globalnym koncernem LOTTE. Współpraca firm pozwala na czerpanie efektu synergii w codziennym rozwoju.

LOTTE już od 2016 r. transparentnie raportuje swoje działania zgodnie ze standardem GRI oraz wypełnia kolejne zobowiązania, płynące z Celów Zrównoważonego Rozwoju. Dzięki partnerskim relacjom z Wedlem, wzajemnemu wsparciu i czerpaniu ze swoich doświadczeń, oba podmioty inspirują się do nowych działań i rozwoju spójnego podejścia do CSR.

Zawsze, podczas każdego spotkania z pracownikami powtarzam, że siłą firmy są jej ludzie. Wierzę, że szacunek, etyka i synergia, płynące z różnorodności, gwarantują stabilny i odpowiedzialny wzrost przedsiębiorstw. Bardzo się cieszę, że w tym roku również Wedel dołącza do grona spółek, prezentujących szerokiej opinii publicznej swoje podejście do biznesu. Ten raport jest nie tylko podsumowaniem dotychczasowych działań, podjętych przez Wedla w obszarze zrównoważonego rozwoju, ale także zobowiązaniem firmy do dalszej współpracy z LOTTE i wzrostu z troską o pracowników, partnerów biznesowych i społecznych.

TSUYOSHI FUKATSU
PREZES ZARZĄDU



od 1851
E. Wedel

1. WEDEL – 170 LAT PRZYJEMNOŚCI

1. Wedel – 170 lat przyjemności

102-1, 102-2, 102-3, 102-4

od 1851
E. Wedel

Oryginalna wedłowska czekolada, pianki Ptasię Mleczko®, Torcik Wedłowski, kultowy w Polsce baton Pawełek – to tylko niektóre z czekoladowych przyjemności produkowanych przez fabrykę LOTTE Wedel, która od lat 30. XX wieku mieści się na warszawskiej Pradze.

W 2021 r. firma Wedel obchodziła 170-lecie powstania. Karol Wedel, jej założyciel, stworzył pierwszą firmową cukiernię oraz przyzakładową manufakturę czekolady w Warszawie w 1851 r. „Czekoladowy biznes” przejął po nim syn Emil (któremu zawdzięczamy legendarny podpis, stanowiący do dziś logo firmy w niemal niezmienionej formie), a później wnuk Jan, kontynuujący rodzinną tradycję. Dziś marka E.Wedel, znana z wysokiej jakości produktów z charakterystycznym podpisem, produkowanych z kakao z Ghany, należy do grona trzech producentów, którzy posiadają niemal połowę udziałów w rynku czekoladowym w Polsce¹.

Ptasię Mleczko®, sztandarowy produkt E.Wedel, jest obecnie liderem w segmencie pianek w czekoladzie z udziałem rynkowym na poziomie 60,5%, a wedłowska Czekolada Gorzka 64% 90 g posiada udział w rynku na poziomie 17,4% w segmencie czekolad gorzkich twardych do 149 g².



Narodowe Archiwum Cyfrowe

¹ E.Wedel za: NielsenIQ – Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, udział w sprzedaży wartościowej, okres skumulowany marzec 2021 – luty 2022, kategoria: Słodycze, Rynek czekoladowy.

² E.Wedel za NielsenIQ – Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, udział w sprzedaży wartościowej, okres skumulowany marzec 2021 – luty 2022, kategoria: Słodycze, Praliny, Pianki w czekoladzie oraz Tabliczki – Tabliczki czekoladowe gorzkie twarde do 149 g.

1. Wedel – 170 lat przyjemności

102-2

od 1851
E. Wedel

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



Ptasi 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 – 170 lat przyjemności

102-7

od 1851
E. Wedel



2021

Liczba pracowników

1 232

Liczba lokalizacji organizacji

1

Kapitał zakładowy

141 905 000 PLN

Liczba oferowanych produktów

206

1. Wedel – 170 lat przyjemności

102-5

od 1851

E. Wedel



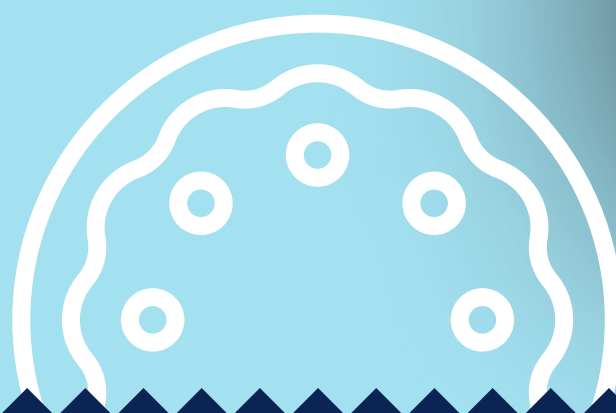
Firma nieustająco pracuje nad dywersyfikacją portfolio i wprowadzaniem innowacji do swoich produktów oraz procesów. Przykładem może być rozwój oferty pianek Ptasie Mleczko® (produkowanych od 1936 r.), objętych zastrzeżonym znakiem towarowym. Od 2017 r. w ofercie pojawiły się pianki Ptasie Mleczko® dekorowane i dedykowane specjalnym okazjom, jak Boże Narodzenie, Wielkanoc czy Walentynki.

Produkcja dekorowanych pianek Ptasie Mleczko® na masową skalę jest pierwszą taką innowacją na rynku światowym (do tej pory dekorowane praliny były sprzedawane wyłącznie jako oferta produktowa wykonywana ręcznie).

Warto podkreślić, że pomimo upływu lat i rozwoju technologii, produkcja niektórych słodczy dostępnych w regularnej sprzedaży nadal częściowo odbywa się bez wykorzystania maszyn – jak np. ręczna dekoracja Torcika Wedlowskiego czy manualne wykonanie (przy użyciu specjalnych mieszadeł) masy chałwowej, będącej głównym składnikiem Chałwy Królewskiej.

W wedlowskiej fabryce mieści się również Pracownia Rarytasów, gdzie maszyny jedynie punktowo uzupełniają proces ręcznego tworzenia asortymentu, sprzedawanego w sieci Pijalni Czekolady E.Wedel.

Od września 2010 r. Wedel jest częścią japońskiej Grupy LOTTE, która działa w różnych dziedzinach biznesu, m.in. w sektorze spożywczym, produkcji słodczy, handlu, podróży i turystyki, branży chemicznej, budowlanej oraz finansowej.



1. Wedel – 170 lat przyjemności

102-18

od 1851
E. Wedel

NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2021 R. SKŁAD ZESPOŁU ZARZĄDZAJĄCEGO FIRMY TO:



MACIEJ HERMAN
DYREKTOR
ZARZĄDZAJĄCY



INGA PYD
DYREKTORKA HR
I ADMINISTRACJI



ANDRZEJ PAŁASZ
DYREKTOR FINANSÓW I IT



KRZYSZTOF STEPNOWSKI
DYREKTOR SPRZEDAŻY



SŁAWOMIR KLUSZCZYŃSKI
DYREKTOR OPERACYJNY

(Do końca 2021 r. członkinią zespołu zarządzającego była Monika Kolano-Wysokińska, Dyrektorka Marketingu).

Wedel to z jednej strony firma z wieloletnią tradycją, z drugiej – organizacja, która funkcjonowała w strukturach kilku gigantów świata korporacyjnego (PepsiCo, Cadbury, Kraft). Obecnie, już od 10 lat, to powrót do zarządzania lokalnego, silnie wspieranego kapitałowo przez grupę LOTTE. To również unikalna kombinacja autonomii, działającej w ramach specyfiki danego rynku, bazująca na najlepszych praktykach międzynarodowych. Strategia firmy jest opracowywana w Polsce i realizowana autonomicznie – wynika to z przekonania właścicieli, że to właśnie polscy specjaliści najlepiej znają rodzimy rynek i wiedzą, jak skutecznie prowadzić legendarne polskie przedsiębiorstwo.

**Prezesem zarządu jest
TSUYOSHI FUKATSU.**



1. Wedel – 170 lat przyjemności



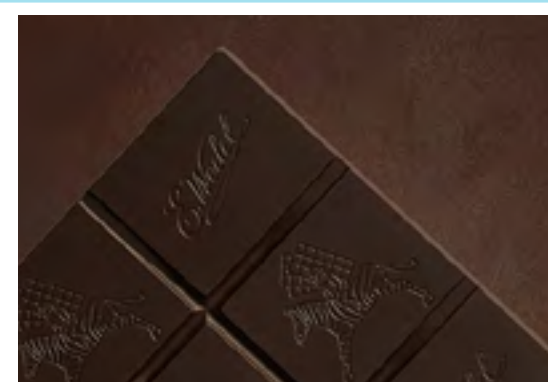
otwarcie pierwszej cukierni
w Warszawie przez
Karola Wedla

1851 r.



fabryka czekolady
w prezencie ślubnym trafia
w ręce Emila Wedla

1872 r.



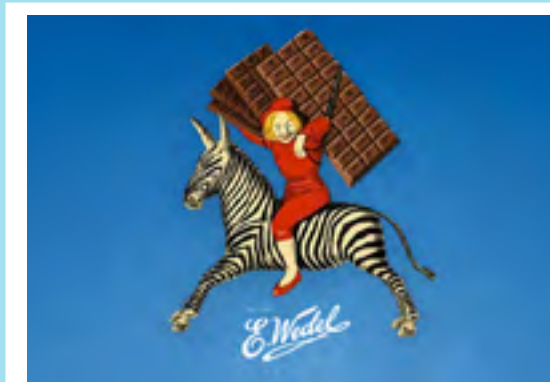
Emil Wedel zaczyna
podpisywać produkowane
czekolady

1874 r.



fabrykę przejmuje Jan Wedel,
syn Emila

1923 r.



powstaje znak firmowy
– Chłopiec na Zebrze
stworzony na zamówienie
Jana Wedla przez artystę,
Leonetto Cappiello

1926 r.



Jan Wedel przenosi
Fabrykę Czekolady E. Wedel
na ul. Zamoyskiego
w Warszawie

1931 r.



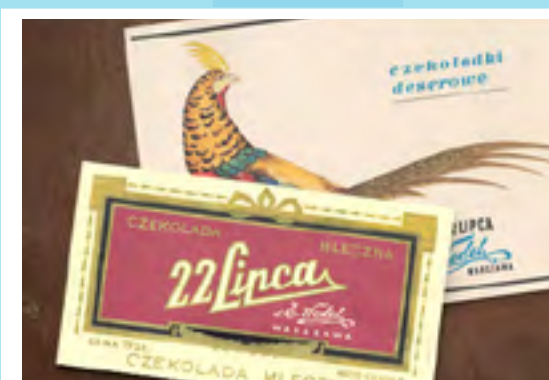
powstają słynne
wedlowskie pianki
Ptasie Mleczko®

1936 r.



fabryka działa podczas II wojny światowej. Podczas kampanii wrześniowej w 1939 r. i oblężenia Warszawy Jan Wedel podejmuje decyzję o otwarciu magazynów swoich zakładów i rozdysponowaniu produktów spożywczych wśród mieszkańców. Traci wówczas olbrzymi majątek, ale ratuje setki ludzi przed głodem

1939 – 1944 r.



fabryka zostaje przejęta
przez władze państwowe i jej
nazwa zostaje zmieniona
na Zakłady Przemysłu
Cukierniczego im. 22 lipca
d. E. Wedel

1949 r.



jako pierwsza firma
spożywcza Wedel uzyskuje
jakościowy certyfikat:
ISO 9002:1994

1996 r.



marka E. Wedel staje się
częścią japońskiej Grupy
LOTTE, rodzinnego biznesu
założonego w 1948 r.,
(wcześniej od 1991 r. marka należała
do koncernu PepsiCo, a następnie
stała się częścią Cadbury w 1999 r.)

2010 r.



przyjęcie przez firmę
Strategii CSR i rozwój
działań w kierunku
zrównoważonego biznesu

2020 r.

1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.1. Początki marki, czyli jak podpisywano każdą tabliczkę czekolady

od 1851

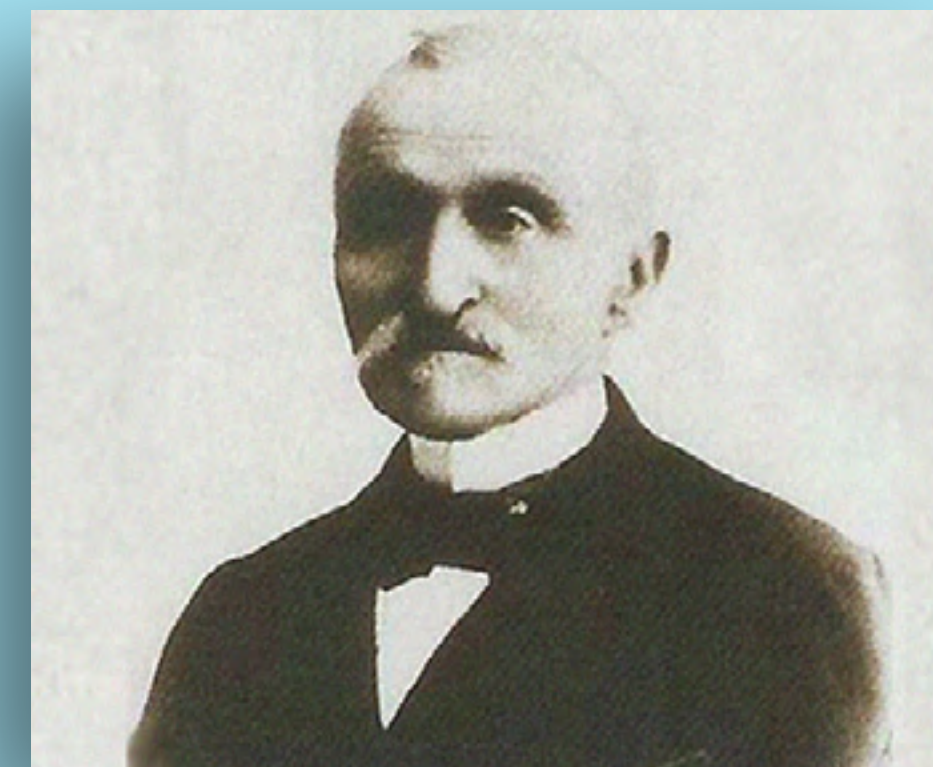
E. Wedel

W 1851 r. Karol Wedel otworzył pierwszy firmowy sklep wraz z niewielką manufakturą czekolady przy ul. Miodowej w Warszawie. W cukierni właściciel wraz z żoną Karoliną serwował gościom pitną czekoladę oraz prozdrowotne przysmaki – m.in. drezdeński syrop słodowy na przeziębienie, pastylki z mięty pieprzowej czy karmelki śmietankowe na kaszel.

Przed przyjazdem do Warszawy Karol Wedel odbywał praktykę cukierniczą w Paryżu, Londynie i Berlinie. Za sprawą ogromnej pasji właściciela oraz jego międzynarodowych doświadczeń cukiernia rozpoczęła w stolicy czekoladową rewolucję. Warszawiacy ją pokochali i z wielką ciekawością próbowali nieznanym im dotąd smaków.

W 1872 r. Karol przekazał fabrykę czekolady swojemu synowi Emilowi w prezencie ślubnym. Po otrzymaniu firmy Emil przeniósł zakład do kamienicy przy ul. Szpitalnej, gdzie po dziś dzień znajduje się najstarsza Pijalnia Czekolady E.Wedel „Staroświecki Sklep”.

Kiedy czekolada firmy E.Wedel, stała się tak popularna, że na rynku zaczęły pojawiać się falsyfikaty, Emil Wedel, chcąc zabezpieczyć swe wyroby przed próbami podrobienia, zaczął składać odręczny podpis na każdej tabliczce. Z czasem podpis „E.Wedel” stał się znakiem rozpoznawczym marki i do dziś funkcjonuje w niemal niezmięnionej formie, jako jej logotyp.



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.1. Początki marki, czyli jak podpisywano każdą tabliczkę czekolady

od 1851

E. Wedel



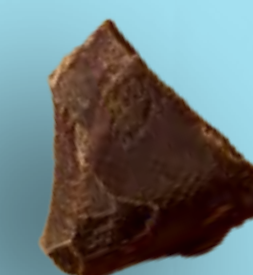
Jako kolejny pieczęć nad słodkim biznesem przejął Jan Wedel, syn Emila. W odróżnieniu od swoich poprzedników zdobył on wyższe wykształcenie i tytuł doktora chemii spożywczej. Został okrzyknięty wizjonerem, gdyż z sukcesem stosował nowoczesne metody produkcji, zarządzania, a nawet marketingu.

To właśnie Jan Wedel odpowiada za przedwojenny rozwój działalności firmy. W latach 30. przeniósł fabrykę do nowego budynku przy ul. Zamoyskiego w Warszawie, gdzie do tej pory powstają wedlowskie słodkości. To on wprowadził na rynek legendarne produkty, które również współcześnie cieszą się wielką popularnością wśród wielbicieli czekolady, np. czekolada „Jedyna” (dostępna na rynku od 1930 r.) czy kultowe pianki Ptasie Mleczko®.

Jan zasłynął także jako kreatywny marketingowiec. Na jego zlecenie w 1926 r. powstał charakterystyczny logotyp przedstawiający Chłopca na Zebrze (autorstwa

malarza i karykaturzysty, Leonetto Cappiello), do dziś wykorzystywany w reklamach i komunikacji marketingowej marki E. Wedel. Chętnie współpracował też z ilustratorami, którzy tworzyli niepowtarzalne opakowania słodczy – np. z Zofią Stryjeńską. Aby promować swoje czekoladowe wyroby, Jan Wedel wykorzystywał innowacyjne metody. W Parku Skaryszewskim obok fabryki postawił pierwszy automat ze słodyczami. Zakupił także samolot RWD-13, który służył nie tylko do transportu produktów, ale także do kreatywnych akcji promocyjnych.

Jan Wedel był biznesmenem, ale również społecznikiem i filantropem. Załogę fabryki traktował jak rodzinę, zapewniając jej szeroki pakiet benefitów. W fabryce działały m.in. przedszkole, gabinet lekarski i pracowniczy klub sportowy „Rywal”. Jan włączał się aktywnie w życie Warszawy, finansując m.in. pomnik Ignacego Paderewskiego czy witraże w kościele Świętej Trójcy.



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.2. Wartości obecne są w Wedlu od pokoleń

102-9

od 1851

E. Wedel



Zgodnie ze swoją misją: „*zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach*”, Wedel stawia na nieustanny rozwój. Solidnym fundamentem strategii biznesowej jest również kultura organizacyjna, która określa wartości oraz sposób działania firmy i jej pracowników. Od 2019 r. przechodzi ona proces transformacji do modelu docelowego, pozwalającego efektywniej odpowiadać na zmienne wyzwania rynkowe. Kultura organizacyjna firmy oparta jest na szacunku, różnorodności i otwartości na różne punkty widzenia oraz nowe rozwiązania. Jednocześnie przedsiębiorstwo pielęgnuje pamięć o historii i dokonaniach założycieli. Silnie obecne jest w nim także poczucie odpowiedzialności za tworzenie lepszego świata, a w centrum działań zawsze znajduje się człowiek. Wartości w Wedlu stanowią też podstawę do realizacji Strategii CSR.

Wszystkie inicjatywy firmy wpisują się w działania na rzecz klienta, jakości, odpowiedzialności, innowacji oraz zadowolenia, radości z pracy i w pracy.

W swojej ponad 170-letniej historii firma przeszła wiele zmian, jednak programy i działania zainicjowane przez założycieli to dziedzictwo, które jest cały czas kontynuowane i stanowi niewyczerpane źródło inspiracji do planowania aktywności na miarę dzisiejszych czasów.



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.2. Wartości obecne są w Wedlu od pokoleń

102-16

od 1851
E. Wedel

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

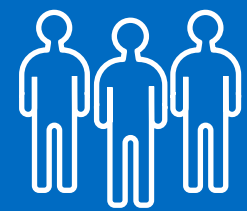
1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.3. Jesteśmy odpowiedzialni



W 2020 r. firma Wedel przyjęła Strategię CSR na lata 2020–2027, na której kształt mieli wpływ wszyscy wewnętrzni i zewnętrzni interesariusze firmy. Głównym celem dokumentu jest łączenie aktualnych potrzeb w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju z drogą wyznaczoną przez pierwszych właścicieli i założycieli firmy, rodzinę Wedłów. Cele zrównoważonego rozwoju zostały wpisane również w Strategię biznesową Wedla.

Strategia CSR opiera się na trzech filarach:



LUDZIE

Dbamy o wszystkich, którzy nas otaczają, chcemy, aby każdy kontakt z nami był przyjemnością.

W swoich działaniach Wedel skupia się na pracownikach, konsumentach, partnerach biznesowych i społecznych, troszcząc się o dobre relacje ze wszystkimi grupami interesariuszy.

Filar ten obejmuje wszystkie kwestie związane z osobami wewnątrz firmy i wokół niej. Dotyczy pracowników, konsumentów, klientów i partnerów biznesowych.

Niniejszy filar wspomaga realizację czterech Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



INNOWACJE

Z przyjemnością tworzymy dla Was nowe rozwiązania od 1851 roku.

Wedel rozwija portfolio produktów, procesy i procedury, korzystając z innowacyjnych rozwiązań.

Ten filar integruje inicjatywy, których celem jest tworzenie długoterminowej wartości firmy w oparciu o jej naturalną zdolność do wprowadzania innowacji.

Niniejszy filar wspomaga realizację trzech Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



ŚRODOWISKO

Jesteśmy częścią świata. Dbamy o środowisko, ponieważ nasze główne zasoby pochodzą z natury.

Produkty Wedla powstają z poszanowaniem środowiska naturalnego i przy założeniu minimalizacji negatywnego wpływu biznesu na otoczenie.

W tym filarze mieszczą się wszelkie aspekty związane z wpływem firmy na środowisko naturalne, gospodarkę odpadami, a także odpowiedzialność przedsiębiorstwa za pozostawiany ślad węglowy.

Filar Środowisko wspomaga realizację trzech Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.3. Jesteśmy odpowiedzialni

W ramach tych filarów zostały zidentyfikowane (i podzielone na 18 obszarów) kwestie kluczowe dla firmy i jej interesariuszy. Założenia strategii na poziomie operacyjnym odzwierciedlają 42 inicjatywy.

Na obecny kształt dokumentu strategicznego ważny wpływ mieli nie tylko pracownicy firmy, ale także klienci Wedla: biznesowi (sieci handlowe i detaliści) oraz indywidualni, biorący udział w dialogu z interesariuszami.

Proces opracowania Strategii CSR opierał się na międzynarodowych standardach (m.in. AA1000). Punktem wyjścia było stworzenie matrycy tematów, która uwzględniała perspektywę zarówno samej firmy, jak i przedstawicieli jej otoczenia. Matryca ta pozwoliła nadać odpowiedni priorytet aspektom związanym ze społeczną odpowiedzialnością biznesu oraz zidentyfikować potencjalne ryzyka.

Przygotowując Strategię CSR, przeanalizowano też łańcuch wartości firmy, aby określić, które z Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ są bezpośrednio związane z działalnością firmy Wedel. W ten sposób wybrano siedem Celów (SDGs), do których odnosić się będą projekty realizowane w ramach strategii.



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.3. Jesteśmy odpowiedzialni

W Wedlu powstała trzypoziomowa struktura zarządzania procesami CSR, w ramach której kierownictwo firmy aktywnie angażuje się w wytyczanie kierunku zmian oraz realizację kluczowych inicjatyw, wpływając przez to motywująco na zespół. Kierownicy poszczególnych działów nie tylko widzą stojące przed nimi cele i zadania, ale także w pełni rozumieją, z czego one wynikają i w jaki sposób są powiązane z zadaniami innych części firmy. W całym procesie nie zabrakło również pracowników operacyjnych, których wiedza i wskazówki wnoszą nieocenioną wartość dla całego projektu.

MIĘDZYDZIAŁOWY ZESPÓŁ DS. STRATEGII CSR

ZESPÓŁ ZARZĄDZAJĄCY

KIEROWNIK PROGRAMU: Kierownik Komunikacji Korporacyjnej



Zapewnia zgodność Strategii CSR z celami biznesowymi LOTTE Wedel.



Zatwierdzają i monitorują działania CSR podzielone na programy strategiczne i streamy. Funkcję nadzorującą pełni Dyrektor HR i Administracji, natomiast za egzekucję całej Strategii CSR odpowiada Kierownik Komunikacji Korporacyjnej.



Podlegające pod programy i streamy zespoły projektowe składają się z przedstawicieli poszczególnych działów w ramach firmy. Odpowiadają za wdrażanie inicjatyw strategicznych w swoich obszarach.

1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.3. Jesteśmy odpowiedzialni

102-40, 102-42, 102-43, 102-44



od 1851
E. Wedel

Dialog z interesariuszami, poprzedzający sformułowanie Strategii CSR, wyłonił kluczowe kwestie związane z odpowiedzialnością społeczną, którymi powinno zająć się przedsiębiorstwo:



Najważniejsze, rozpoznane przez Wedla grupy interesariuszy, to: pracownicy, konsumenci, partnerzy biznesowi, administracja publiczna oraz organizacje pozarządowe. Ze względu na specyfikę naszej działalności, identyfikacja i wybór interesariuszy to proces wielowymiarowy, który funkcjonuje zarówno na poziomie firmy, jak i poszczególnych jednostek wewnętrznych. Pod uwagę brane są m.in. istotność wpływu wywieranego na daną grupę oraz wpływ tejże na przedsiębiorstwo. Wedel pozostaje w stałym procesie dialogu z interesariuszami, angażując różne grupy z uwzględnieniem ich specyfiki. Są to m.in. badania ankietowe (dialog na potrzeby raportu, badanie CSR z SWPS), spotkania i korespondencja pisemna z partnerami biznesowymi, komunikacja wewnętrzna i badania marki pracodawcy.

W ramach tych obszarów podjęto zobowiązania i wytyczono działania na przyszłość, o których piszemy w kolejnych rozdziałach, omawiając je szczegółowo przy poszczególnych tematach niniejszego raportu.

1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.4. Rozwój marki i eksport

102-4, 102-7

od 1851
E. Wedel



Obecnie Polska jest czwartym eksporterem słodczy czekoladowych na świecie¹ i piątym producentem w Europie². Nasycenie rodzimego rynku sprawia, że firmy, aby się rozwijać, aktywnie zwiększają dostępność swoich produktów za granicą.

Marka E.Wedel nieustannie się rozwija i zgodnie ze strategią mocno stawia na wzmacnianie swojej obecności na rynkach zagranicznych. Warto podkreślić, że dużo szybciej rozwijamy się poza granicami niż w Polsce – w ciągu ostatnich trzech lat podwoiliśmy obroty na rynkach zagranicznych. Mamy ambitne plany, by Wedel był nie tylko marką stricte polską, znaną wyłącznie w naszym kraju, ale także silną w regionie – jest to jeden z naszych głównych kierunków rozwoju.

Wedlowskie produkty można znaleźć w ponad 60 krajach na całym świecie: m.in. w Australii, Nowej Zelandii, Rosji (do lutego 2022), Irlandii, Niemczech, Holandii, Bośni, Grecji, Kosowie, Emiratach Arabskich, Katarze, Meksyku oraz Ukrainie. Obecnie kluczowymi rynkami dla firmy są Stany Zjednoczone, Kanada i Wielka Brytania. Wśród nowych krajów, do których Wedel eksportuje swoje wyroby, znajdują się też: Urugwaj, Filipiny, Chile, Brazylia. W lutym 2022 r., w związku z rosyjską inwazją na Ukrainę, Wedel zawiesił eksport produktów do Rosji.

Wedlowskie produkty można znaleźć dziś w ponad 60 krajach na świecie. W ciągu najbliższych kilku lat chcemy zwiększyć udział eksportu w całym biznesie firmy do kilkunastu procent.

Nie bez przyczyny więc ekspansja zagraniczna stanowi jeden z elementów długoterminowej strategii Wedla, która jest oparta na trzech głównych filarach:

- 1. Konsument – jak najlepsze dopasowanie oferty produktowej do lokalnych oczekiwań*
- 2. Klient – partnerska współpraca oparta na zapewnieniu wysokiej jakości serwisów oraz innowacyjnych aktywności na poziomie sklepów*
- 3. Zespół – rozwój szerokiej wiedzy komercyjnej pozwalającej Export Menadżerom na jak najlepsze dopasowanie aktywności, działań do specyfiki danego rynku*

Kluczowym elementem naszej strategii są ludzie tworzący i wspierający zespół eksportu. Ich zaangażowanie, chęć rozwoju, kompetencje i wiedza powodują, że wielu naszych klientów wybiera Wedla jako jednego z najlepszych partnerów do współpracy.

CEZARY KNAŚ
KIEROWNIK EKSPORTU



³ worldstopexports.com

⁴ Eurostat, dane za 2020



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.4. Rozwój marki i eksport

102-4, 102-7

od 1851

E. Wedel



Eksport do krajów takich jak m. in.:

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| Albania | Armenia |
| Australia | Białoruś |
| Bośnia i Hercegowina | Brazylia |
| Bułgaria | Chile |
| Chorwacja | Egipt |
| Filipiny | Finlandia |
| Grecja | Holandia |
| Indie | Irak |
| Irlandia | Islandia |
| Izrael | Japonia |
| Jemen | Kanada |
| Katar | Kazachstan |
| Kenia | Korea Południowa |
| Kuwejt | Liban |
| Libia | Litwa |
| Macedonia Północna | Meksyk |
| Mongolia | Niemcy |
| Rosja (do lutego 2022) | Rumunia |
| Serbia | Sierra Leone |
| Sri Lanka | Stany Zjednoczone |
| Szwecja | Tunezja |
| Uganda | Urugwaj |
| Węgry | Wielka Brytania |
| Zjednoczone Emiraty Arabskie | |

1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.5. Członkostwo w organizacjach i przyjęte inicjatywy zewnętrzne

102-12, 102-13



od 1851
E. Wedel

Aby odpowiadać na aktualne wyzwania rynkowe i potrzeby konsumentów, a także wpływać na realne zmiany, firma angażuje się w partnerstwa branżowe realizujące określone Cele Zrównoważonego Rozwoju.

Wedel od 1997 r. jest członkiem organizacji Polbisco (Stowarzyszenia Polskich Producentów Wyrobów Czekoladowych i Cukierniczych), mającej na celu reprezentowanie i ochronę wspólnych interesów polskich producentów wyrobów czekoladowych, ciastkarskich i cukierniczych.

POLBISCO

W czerwcu 2019 r. nasza firma przystąpiła jako członek założyciel, do Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego pod agendą WWF. Jej celem jest doprowadzenie do zaprzestania wylesiania i degradacji środowiska poprzez ekstensywne rolnictwo. Koalicja prowadzi też działania edukacyjne mające na celu podniesienie świadomości na temat odpowiedzialnego pozyskiwania oleju palmowego, promowanie certyfikacji, wyeliminowanie nieprawdziwych informacji w mediach (również dotyczących aspektów zdrowotnych).

 POLSKA KOALICJA
DS. ZRÓWNOWAŻONEGO
oleju palmowego

We wrześniu 2019 r. Wedel – jako pierwszy reklamodawca w Polsce – podpisał Białą Księgę Branży Komunikacji Marketingowej, czyli dokument ustanawiający standardy przetargowe oraz standardy współpracy z dostawcami usług marketingowych.

sar 



1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.6. Otrzymujemy nagrody

od 1851

E. Wedel

Marka E.Wedel co roku jest laureatem wielu nagród i wyróżnień z zakresu handlu, branży FMCG, odpowiedzialnego biznesu czy komunikacji marketingowej.

Za 2021 r. otrzymaliśmy następujące nagrody:



PRODUKTY

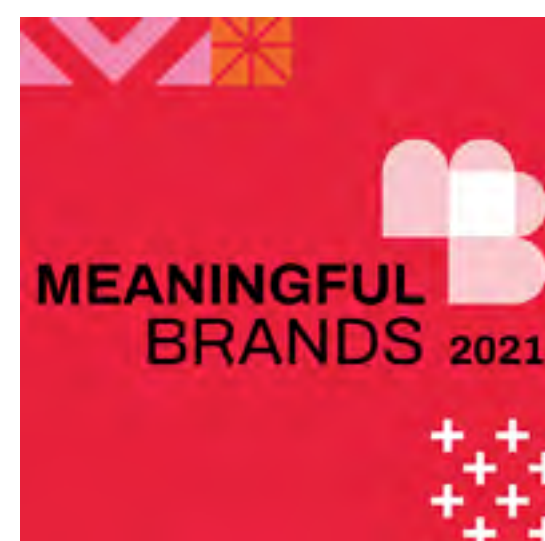


MARKETING

ZŁOTE SPINACZE

mixx
AWARDS 2021

Superbrands[®]
POLSKA



HR



CSR



1. Wedel – 170 lat przyjemności

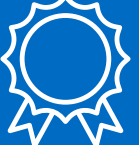





1.7. Obchodziliśmy jubileusz 170-lecia



od 1851
E. Wedel

Przez cały 2021 rok wraz z pracownikami i najbliższym otoczeniem firma świętowała 170. rocznicę powstania. Było to 12 miesięcy pełnych przeróżnych aktywności, wprowadzających pracowników i konsumentów w niepowtarzalny klimat wedlowskich przyjemności, podkreślających przy tym unikatowość wynikającą z dziedzictwa firmy.

Jubileusz 170-lecia w liczbach (aktywności dla pracowników):

 3 000 kudosów (pochwał)	wystawionych od pracowników dla pracowników na wewnętrznej platformie
 9 000 kg	wedlowskich słodyczy rozdanych w ramach wysyłek tematycznych wraz z podarunkami jubileuszowymi dla załogi
 330 000 km	przebytych przez pracowników pieszo, w biegu i rowerem w ramach wspólnej akcji sportowo-charytatywnej „170% normy”
 30 000 PLN	przekazanych na dobroczynny cel
 ponad 100	dobrych uczynków zrealizowanych przez przedstawicieli wedlowskiej społeczności (i zarejestrowanych na wewnętrznej platformie)
 22	projekty wolontariackie dla lokalnych społeczności zrealizowane w ramach programu grantowego z udziałem pracowników

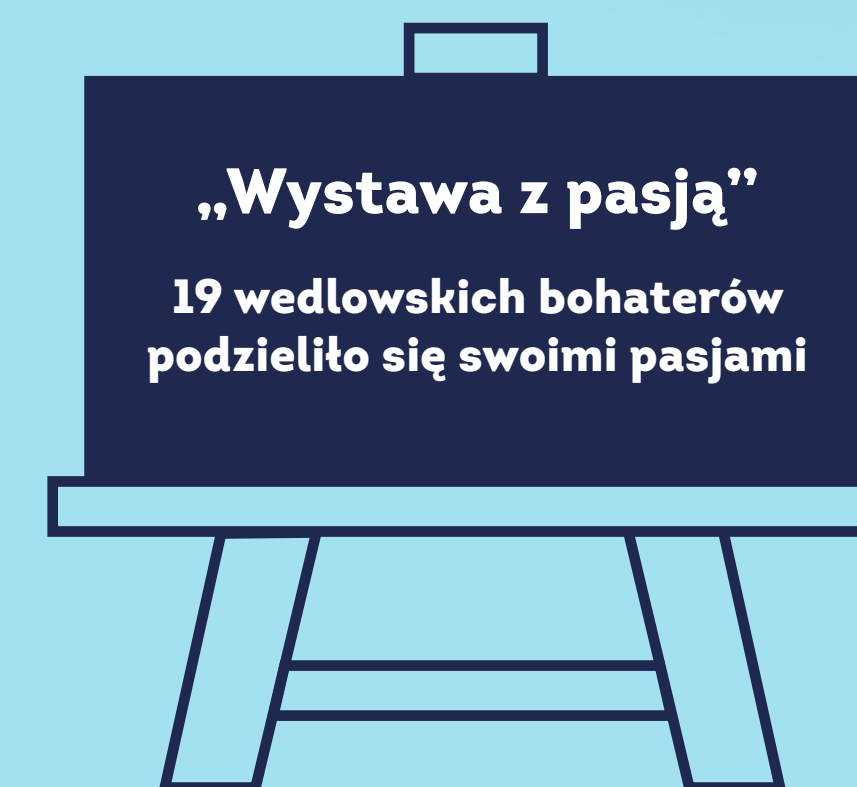
Więcej o rocznicowych projektach dobroczynnych i kulturalnych, skierowanych bezpośrednio do konsumentów, przeczytasz w **rozdziale 5**.

1. Wedel – 170 lat przyjemności

1.7. Obchodziliśmy jubileusz 170-lecia



WYSTAWY



WYBRANE KONKURSY WEWNĘTRZNE

 Na spostrzegawczość

 Wielkanocny Mazurek

 Wakacyjny konkurs fotograficzny

 Konkurs na Dzień Kobiet i Dzień Mężczyzn

 Mural oczami dziecka

 Portret osobisty

 Konkurs z serialem „Receptura”

od 1851
E. Wedel

2. PRZYJEMNOŚĆ Z ROZWOJU

2. Przyjemność z rozwoju

Misja Wedla: „Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach” odzwierciedla filozofię działania, która zakłada odpowiadanie na wyzwania współczesnego świata, jako odpowiedzialny producent, pracodawca, sąsiad i partner. Taka gotowość do zmiany jest jednoznaczna z ciągłym rozwojem i doskonaleniem – zarówno nas (jako organizacji), jak i naszych produktów.

Kontynuujemy wedlowską tradycję i od czasów założycieli nieustannie obserwujemy rynek, opracowujemy innowacje, odpowiadające aktualnym potrzebom konsumentów i nie tylko podążamy za trendami, ale też staramy się je wytyczać.

Produkcja w ramach nowych kategorii naszych słodczy wymaga dostosowywania rozwiązań do pojawiających się wyzwań i inwestowania w nowoczesne technologie. W celu zwiększenia mocy produkcyjnych, Wedel prowadzi aktualnie przebudowę budynku dawnych silosów, w których kilkadziesiąt lat temu przechowywano ziarna kakaowca. Założone prace inwestycji o wartości ok. 200 mln PLN obejmują rozbiórkę starego budynku, przebudowę, rozbudowę i połączenie z istniejącą częścią fabryczną. Tak zrewitalizowany obiekt będzie miał osiem kondygnacji naziemnych i jedną podziemną. Wszystko po to, aby nowa inwestycja mogła pełnić funkcję produkcyjną z nowoczesnymi liniami produkcyjnymi oraz funkcję komercyjną. Zgodnie z najlepszymi praktykami projekt przebudowy realizowany jest według wytycznych konserwatora zabytków oraz w porozumieniu z Biurem Architektury i Planowania Przestrzennego m.st. Warszawy, a także przedstawicielami dzielnicy Praga-Południe i lokalną społecznością. Zakończenie prac budowlanych jest planowane na 2024 r.

Wedel nieustannie doskonali swoje procesy i implementuje nowoczesne rozwiązania. Przykładem mogą być zmiany wprowadzone w ostatnich dwóch latach w obszarze HR, m.in. nowy model wdrażania zatrudnianych pracowników, dostosowany do realiów pracy hybrydowej, digitalizacja procesów czy przyjazne aplikacje mobilne do indywidualnego doboru benefitów i korzystania z systemów kadrowych.

W fabryce działa też zakładający ciągłe doskonalenie program Kaizen, skierowany do osób na stanowiskach lidera w obszarze produkcji. W dedykowanych zespołach projektowych opracowywane są kreatywne rozwiązania różnych problemów. Najciekawsze koncepcje zostają nagrodzone i stanowią inspirację do dalszych prac i zmian.

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

W firmie Wedel funkcjonuje szereg dokumentów, regulujących jej funkcjonowanie oraz przeciwdziałające nieprawidłowościom, między innymi:

- Strategia biznesowa
- Strategia społecznej odpowiedzialności (więcej na ten temat w **rozdziale 1**)
- Kodeks Etyczny (Etyki)
- Polityka Zarządzania Zgodnością
- Polityka Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu
- Polityka Zapobiegania Zjawiskom o Charakterze Korupcyjnym
- Kodeks Praktyk Komunikacyjnych E.Wedel
- Regulamin Spółki



2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

103-1 (412), 103-2 (412), 103-3 (412)

Jako nadrzędny dokument, wytyczający wartości i określający etyczną kulturę firmy w Wedlu od 2012 r. funkcjonuje Kodeks Etyki. Określa on zasady, którymi kierujemy się w codziennej działalności biznesowej, wyrażające również naszą odpowiedzialność jako pracodawca, producent, sąsiad, czy partner biznesowy. Kodeks ustawia hierarchię wartości i standardy postępowania dla wszystkich pracowników, niezależnie od pełnionej roli i stanowiska. Każdy pracownik firmy jest zobowiązany do zapoznania się z Kodeksem oraz stosowania jego zasad na co dzień.

Kultura etyczna i organizacyjna oraz kodeks etyczny Wedla zakładają poszanowanie praw każdego człowieka. Wierzymy, że to właśnie wzajemny szacunek, troska i równość pozwalają nam rozwijać firmę każdego dnia.



Etyka jest dziedzictwem kulturowym naszej firmy. Kultywujemy tradycję wyznawaną i praktykowaną przez Rodzinę Wedlów, ponieważ wierzymy, że odpowiedzialne, spójne i wiarygodne postępowanie w biznesie przyczynia się do rozwoju firmy i jej otoczenia.

Jesteśmy świadomi wpływu, jaki nasza działalność wywiera na społeczeństwo i naszej odpowiedzialności względem różnorodnych podmiotów związanych z działalnością firmy. Zależy nam na podejmowaniu decyzji i prezentowaniu zachowań, które będą moralne i sprawiedliwe. Takiej też postawy oczekujemy od każdego pracownika. Wszystkich nas – zarząd i pracowników – obowiązuje działanie w najlepiej pojętym interesie firmy.

Kodeks Etyki – Deklaracja Etyki w działaniu

2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

103-1 (412), 103-2 (412), 103-3 (412), 412-2

Zagadnienia, jakie poruszone zostały w dokumencie, to:

- ① Misja i wartości firmy
- ② Etyka w relacjach z pracownikami
- ③ Etyka w relacjach z konsumentami
- ④ Etyka w relacjach z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi
- ⑤ Etyka w relacjach z konkurencją
- ⑥ Działalność na rzecz społeczności lokalnych i środowiska
- ⑦ Etyka w relacjach z właścicielem

Kodeks Etyki jednoznacznie określa prawo do indywidualności, równość wszystkich pracowników i poszanowanie ich praw w firmie Wedel:

„...wymagamy etycznych zachowań oraz poszanowania godności i przestrzegania praw człowieka w relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi i społecznościami lokalnymi”.

Uznajemy, że obok różnorodności w DNA firmy Wedel jest poszanowanie praw człowieka, które warunkuje indywidualizm i szacunek dla różnorodności każdego z nas.

Więcej informacji o podejściu Wedla do różnorodności znajduje się w **podrozdziale 4.1**.

Oprócz wdrażania Kodeksu Etyki, realizujemy szkolenia z zakresu praw człowieka i ich przestrzegania. W 2021 r. w spółce przeszkolono 35% pracowników z zakresu polityk praw człowieka – 430 osób uczestniczyło łącznie w 990 godzinach szkoleń na ten temat.

Zapisy w Kodeksie Etyki odzwierciedlają też dbałość firmy o otwartą i szczerą komunikację wśród pracowników w zespołach:

Wierzymy, że dwustronna, otwarta, rzetelna i uczciwa komunikacja wzmacnia efektywność pracy i zaangażowanie pracowników, a także buduje poczucie bezpieczeństwa.

2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

103-1 (406), 103-2 (406), 103-3 (406)

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Od 2020 r. w Wedlu funkcjonuje system przeciwdziałania nieprawidłowościom, na który składają się:

- Polityka antymobbingowa;
- Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości.

Dzięki temu systemowi, każdy pracownik może zgłosić niepokojącą sytuację i mieć pewność, że zajmie się nią specjalny zespół wyjaśniający. W firmie utworzono też stanowisko Kierownika ds. Zgodności, który odpowiada m.in. za przyjmowanie zgłoszeń dotyczących nieprawidłowych zaszczepień oraz prowadzenie postępowań wyjaśniających. Ponadto, wśród pracowników został przeprowadzony szereg szkoleń (w tym obowiązkowych) oraz kampania informacyjna (skierowana do wszystkich obszarów w firmie) promująca właściwe postawy i przekazująca wiedzę na temat etyki, oczekiwanych i nieprawidłowych zachowań – obejmująca takie zagadnienia jak: dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, naruszanie dóbr osobistych, mobbing oraz przeciwdziałanie takim zjawiskom, a także ścieżka zgłaszania naruszeń i przeprowadzanie postępowań wyjaśniających.

Po wdrożeniu wymienionych działań oraz szerokiej edukacji pracowników, bazując na wynikach ankietowych, odnotowano większą świadomość zespołu na temat nieprawidłowości w miejscu pracy. Pracownicy nauczyli się też, w jaki sposób na nie reagować, zgodnie z wewnętrznymi procedurami.

Funkcjonujący w firmie system zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości buduje poczucie bezpieczeństwa wśród pracowników. Wiedzą oni, jakie sytuacje są nieprawidłowe, do kogo zgłosić niepokojący sygnał i kto zajmie się obiektywnym wyjaśnieniem sprawy. Głównym celem, jaki przyświecał nam podczas wdrażania w Wedlu kompleksowego systemu przeciwdziałania nieprawidłowościom, było zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa – zarówno, jeśli jakaś sytuacja dotknie ich bezpośrednio, ale także jeśli jako sygnaliści zdecydują się na zgłoszenie niepokojącego zachowania, mogącego dotyczyć grupy pracowników.

MATEUSZ HENDZEL
KIEROWNIK DS. ZGODNOŚCI



2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

406-1

od 1851

E. Wedel

W 2021 r. zgłoszono dwa przypadki dyskryminacji. Przeprowadzono wewnętrzne postępowania wyjaśniające zakończone opracowaniem działań naprawczych, które zostały niezwłocznie wdrożone. W jednym przypadku była to rozmowa dyscyplinująca, w drugim wypowiedzenie umowy z pracownikiem. Następnie liderzy zespołów, w których doszło do tych nieprawidłowości, zostali poinstruowani na temat bieżącego monitoringu zachowań pracowników i reakcji na nieprawidłowości.

Dzięki takim, również prewencyjnym działaniom, Wedel promuje pozytywne, etyczne zachowania, nawiązujące do firmowych wartości oraz podkreśla jeden z trzech najważniejszych filarów istnienia firmy, jakim są dla nas ludzie.



2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

103-1 (205), 103-2 (205), 103-3 (205), 205-2, 205-3



Przeciwdziałanie korupcji

Etyka prowadzenia działalności biznesowej, uczciwość, rzetelność i prowadzenie transakcji zgodnie ze wszystkimi standardami uczciwego biznesu oraz przepisami obowiązującego prawa to podstawa naszego działania. Zaangażowanie to ma też swój wyraz w ścisłym przestrzeganiu zasad dobrego nadzoru korporacyjnego.

Od 2011 r. w Wedlu obowiązuje Polityka Zapobiegania Zjawiskom o Charakterze Korupcyjnym. Zgodnie z ustanowionymi zasadami wszelkie podejrzenia i przypadki działań o charakterze korupcyjnym należy zgłaszać do Działu Prawnego, który ma obowiązek zbadania i wyjaśnienia sprawy. Przewidziana procedura zabezpiecza osoby zgłaszające wszelkie zdarzenia o charakterze korupcyjnym, dając im gwarancję traktowania w sposób poufny.

Jednocześnie nie ustajemy w dalszych pracach, na bieżąco dostosowując wewnętrzne zasady do obowiązujących przepisów prawa i zapewniając odpowiedni nadzór nad wszystkimi procesami i obszarami w firmie.

W Wedlu dbamy o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat obowiązujących zasad i procedur antykorupcyjnych. W 2021 r. 100% załogi na wszystkich szczeblach zostało poinformowane o aktualnych przepisach i politykach. W szkoleniach antykorupcyjnych udział wzięło:

57%	członków organów zarządzających
36%	wyższej kadry zarządzającej
21%	średniej kadry zarządzającej
20%	pozostałych pracowników

W 2021 r. nie odnotowano w organizacji żadnych przypadków korupcji.



2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

205-3

	zostali poinformowani o polityce i procedurach antykorupcyjnych		przeszli szkolenia z przeciwdziałania korupcji	
Liczba i odsetek członków organów zarządzających, którzy:	7	100%	4	57%
Liczba i odsetek pracowników, którzy:	zostali poinformowani o polityce i procedurach antykorupcyjnych		przeszli szkolenia z przeciwdziałania korupcji	
wyższa kadra zarządzająca	11	100%	4	36%
średnia kadra zarządzająca	47	100%	10	21%
pozostali pracownicy	1167	100%	236	20%

11 kontrahentów z ponad 100 partnerów biznesowych zostało poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji.

2. Przyjemność z rozwoju

2.1. Wprowadzamy ład organizacyjny

103-1 (206), 103-2 (206), 103-3 (206), 206-1

Budujemy partnerskie relacje i jesteśmy otwarci na współpracę biznesową opartą na zaufaniu. Istotnym jej elementem są kwestie antykonkurencyjne, które rozumiemy nie tylko jako poprawność i zgodność legislacyjną, ale również definiujemy je z perspektywy wartości organizacyjnych i wzajemnego szacunku.

Jesteśmy zrzeszeni w stowarzyszeniach branżowych (Polbisco, Lewiatan), w których wraz z innymi firmami, również konkurencyjnymi, działamy na rzecz realizacji wspólnych celów i dobrej współpracy w biznesie (przykładem jest także nasza działalność w Polskiej Koalicji na rzecz Zrównoważonego Oleju Palmowego).

W 2021 r. w stosunku do spółki LOTTE Wedel nie wszczęto żadnych procesów, które dotyczyły zachowań antykonkurencyjnych i naruszenia przepisów antymonopolowych, w których organizacja byłaby stroną.



2. Przyjemność z rozwoju

2.2. Dbamy o jakość

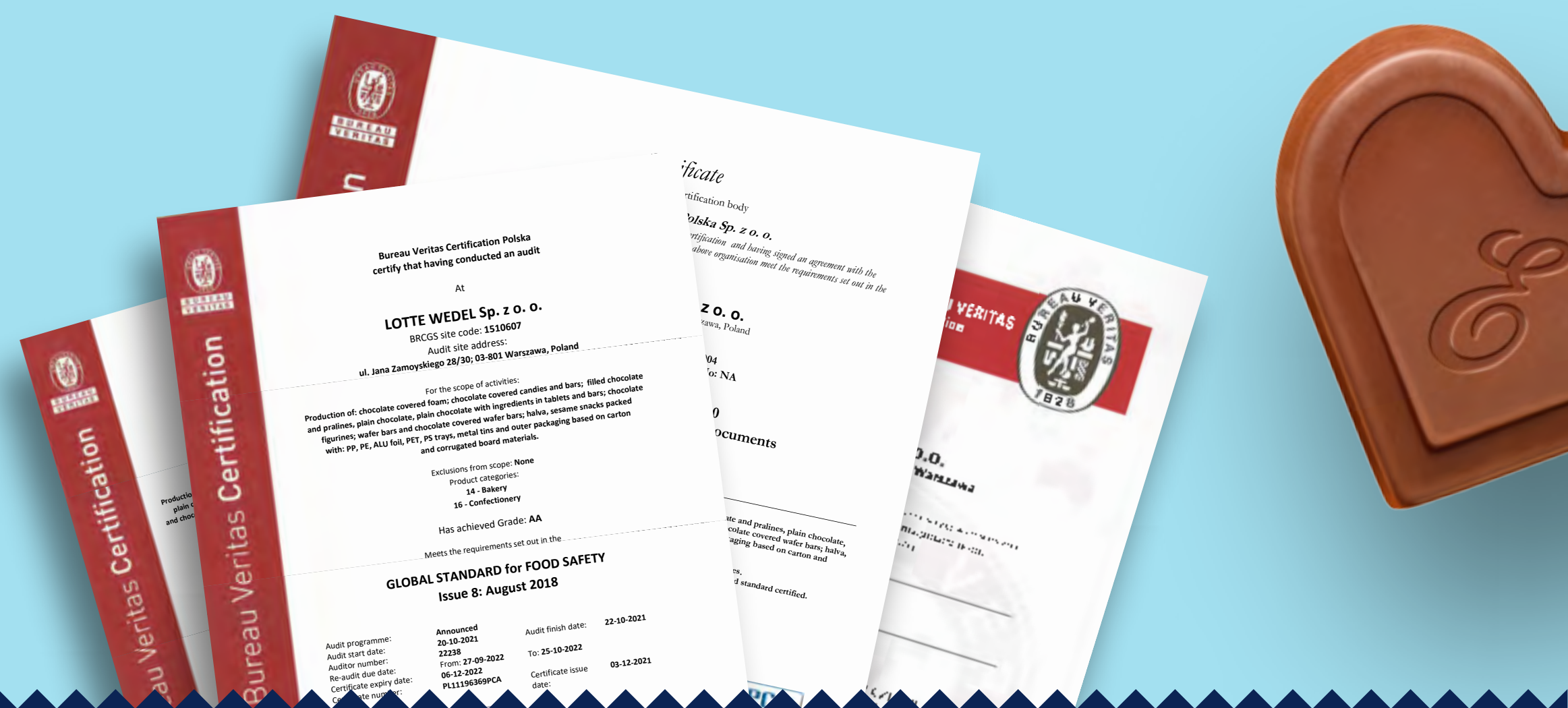


Jakość produktów to priorytet firmy wyznaczony już przez Jana Wedla, który znany był ze swojej restrykcyjnej postawy, nie tylko w kwestiach higieny na terenie fabryki, ale również jakości surowców.

Dziś Wedel do produkcji swoich czekoladowych słodyczy niezmiennie wykorzystuje wyłącznie najwyższej jakości kakao z Ghany, a także wciąż używa tej samej technologii do tworzenia masy czekoladowej i nie stosuje żadnych zamienników tłuszczu kakaowego, co gwarantuje wyjątkowy smak. Nasze receptury i proces produkcyjny stanowią efekt pracy wielu pokoleń. Jakość wedlowskich produktów jest zasługą działalności i współpracy całej firmy na wszystkich etapach ich projektowania i wytwarzania oferty. Jedną z kluczowych wartości Wedla, obecną w codziennej pracy każdego zatrudnionego pracownika, jest: „Zapewniam jakość” (jedna z wartości organizacyjnych).

Nasz zakład spełnia międzynarodowe standardy jakości i bezpieczeństwa żywności, co potwierdzają posiadane certyfikaty z wysokimi wynikami audytów przeprowadzonych w 2021 r. przez niezależnych audytorów.

Certyfikat IFS International Food Standard (wynik w 2021 r.: 99%) to certyfikat opracowany przez przedstawicieli niemieckiego handlu detalicznego. BRC Global Standard for Food (wynik w 2021 r.: AA+) to standard wdrożony przez brytyjskie konsorcjum detalistów. Celem obu certyfikatów jest minimalizacja ryzyka wystąpienia zagrożeń dla bezpieczeństwa żywności podczas produkcji oraz utrzymanie rygorystycznych wymagań podczas wszystkich procesów zachodzących w zakładzie. Wedlowski zakład ma również wdrożone: BRC module FSMA, ISO 9001:2015, RSPO certyfikat dla zakładu dla oleju palmowego (Roundtable on Sustainable Palm Oil).



2. Przyjemność z rozwoju

2.2.1. Doskonalimy kulturę jakościową i bezpieczeństwa żywności

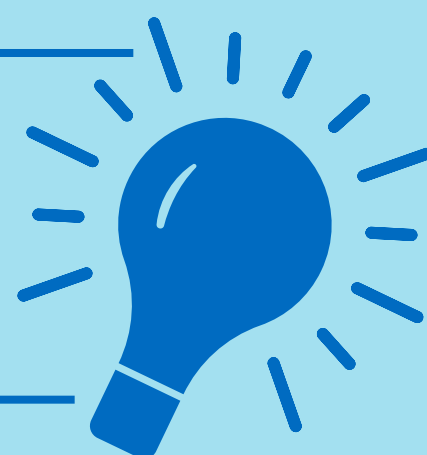
od 1851

E. Wedel

W organizacji już wiele lat temu została wdrożona i nadal jest rozwijana Kultura Bezpieczeństwa Żywności, będąca kwintesencją postaw i zasad, którymi się kierujemy. Poziom naszej kultury, zapewniającej zrównoważoną jakość i bezpieczeństwo żywności, sprawdzamy na bieżąco za pomocą anonimowej ankiety kierowanej do pracowników firmy. Na podstawie jej wyników stale identyfikujemy nasze mocne strony oraz obszary, wymagające usprawnień i poprawy.

W 2021 r. kontynuowaliśmy realizację licznych inicjatyw i projektów, związanych z jakością. Przykładowe programy dla rozwoju jakości to: „Program zapewnienia jakości u dostawców”, program „Mam pomysł” czy projekt usprawnienia komunikacji w ramach działu jakości. W efekcie powstały matryce potrzeb informacyjnych, siatki spotkań lub zarządzania wizualnego dla każdego z podzespołów Działu Jakości (na potrzeby wewnętrzne nazwane „wyspami”). W rezultacie osiągnęliśmy znaczącą poprawę procesu komunikacji w całym naszym zespole z wynikiem prawie 25 punktów procentowych.

Zgodnie z naszym sposobem działania opartym na ciągłym doskonaleniu, w ramach programu „Mam pomysł” w zeszłym roku wdrożyliśmy 341 pomysłów, które usprawniały nasze procesy, równocześnie przekładając się na poprawę jakości.



Nasza współpraca z dostawcami w zakresie jakości opiera się na partnerskich relacjach, jesteśmy otwarci na dzielenie się wiedzą i wymianę doświadczeń. Wspieramy dostawców w usprawnianiu procesów kontroli na każdym etapie procesu produkcji. Jednym z przykładowych działań zrealizowanych w roku 2021 było przeprowadzenie szkolenia skierowanego do naszych dostawców i partnerów na temat wymagań stawianych przez LOTTE Wedel w zakresie kontroli surowców mlecznych.

MAGDALENA NOWICKA
KIEROWNICZKA ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ



2. Przyjemność z rozwoju

2.2.1. Doskonalimy kulturę jakościową i bezpieczeństwa żywności

Jakość w Wedlu jest nadzorowana i doskonalona w czterech komórkach organizacyjnych:



Laboratoria własne wyposażone w najnowocześniejszy sprzęt

Laboratorium mikrobiologiczne przeprowadza analizy surowców, wszystkich produktów gotowych (każdej partii), środowiska produkcyjnego i okołoprodukcyjnego, a także kontroluje czystość po procesach mycia linii produkcyjnych.

Laboratorium analityczne wykonuje badania surowców, półproduktów, wyrobów gotowych i opakowań.

Laboratorium sensoryczne (znajdujące się w obszarze działu R&D) odpowiada za stały nadzór nad jakością standardowych produktów, surowców, jak również kontroluje zmiany, które zachodzą w trakcie przechowywania produktu. Członkowie panelu sensorycznego poza pasją do czekolady wyróżniają się wyjątkową wrażliwością zmysłów na smaki i zapachy, bardzo dobrze znają nasze surowce strategiczne, czyli miążgę kakaową i kakao. Doskonale znają również profil sensoryczny naszych kluczowych produktów, m.in. czekolady gorzkiej, mlecznej, pianek Ptasie Mleczko®, i dzięki temu wspierają zespoły projektowe przy tworzeniu nowych produktów, jak np. czekolady mocno mlecznej. Paneliści kilka razy w tygodniu spotykają się, aby degustować i oceniać, czy nasze produkty spełniają określone parametry. W 2021 r. degustatorzy ocenili niemal 8000 sztuk pianek Ptasie Mleczko®, 16 kg miążgi kakaowej, około 2000 sztuk produktów pobranych podczas kontroli z rynku oraz wzięli udział w 1900 testów przechowalniczych. W 2020 r. wedlowski panel sensoryczny obchodził 10-lecie — w zdecydowanej części wciąż składa się z tych samych degustatorów. W 2021 r. został powołany wewnętrzny panel konsumencki, który składa się z pracowników firmy, a jego zadaniem jest wsparcie zespołów projektowych w wyborze najlepszych wersji smakowych podczas tworzenia nowych produktów. Od czasu powstania panelu ocenie poddano już 45 produktów.



Produkcyjna Kontrola Jakości

Kontrola i badania wykonywane są nie tylko przez personel działu jakości, ale także przez operatorów na specjalnie do tego celu wyposażonych stanowiskach. Zależy nam, żeby pracownicy oceniali jakość i bezpieczeństwo produktu tam, gdzie on powstaje, i czuli się odpowiedzialni za to, co wytwarzają. Przykładamy dużą wagę przede wszystkim do szkolenia pracowników produkcji z zakresu zapewnienia jakości, a także do dostarczania im odpowiednich narzędzi do tego, żeby mogli na miejscu kontrolować jakość i bezpieczeństwo. Wychodzimy z założenia, że to oni najszybciej i najsprawniej mogą zidentyfikować zagrożenia i na nie zareagować.



2. Przyjemność z rozwoju

2.2.1. Doskonalimy kulturę jakościową i bezpieczeństwa żywności



Systemowe Zapewnienie Jakości

Systemy zarządzania jakością są stale doskonalone, oprócz koniecznych zmian wymaganych ze względu na aktualizację standardów bezpieczeństwa żywności czy nowe regulacje prawne, śledzimy i wykorzystujemy nowinki techniczne czy informatyczne. Co roku planujemy modernizacje i inwestycje w nowe wersje urządzeń kontrolnych lub programy poprawiające współpracę z działem jakości (np. baza zbierania danych z wag i detektorów). Systematycznie sprawdzamy zgodność i skuteczność naszych systemów w ramach programu audytu wewnętrznego: programu PAS (Program Aktywnej Samokontroli) czy GEMBA Walk (cotygodniowe ustrukturyzowane wizyty na produkcji koncentrujące się na rozmowach z pracownikami).



Jakość Dostaw

Zespół Jakości dostaw współpracuje z dostawcami, odpowiada za ich akceptację i kontrolę. Przeprowadza audyty potwierdzające zgodność z wymaganiami standardów GFSI (Global Food Safety Initiative).

W 2021 r. nasi eksperci zrealizowali około 60 audytów stałych dostawców oraz około 50 audytów kwalifikujących nowych dostawców. Wymagania, jakie stawiamy naszym partnerom, mają na celu zapewnienie naszym konsumentom, że wyroby sygnowane marką E.Wedel są bardzo dobrej jakości, a proces produkcji spełnia wiele wytycznych wymaganych przez międzynarodowe standardy GFSI.



2. Przyjemność z rozwoju

2.2.2. Używamy surowców najwyższej jakości

od 1851

E. Wedel

Troska o najwyższą jakość i niepowtarzalny smak produktów to priorytet firmy Wedel. Koncentracja marki na jakości i bezpieczeństwie żywności na każdym etapie produkcji sięga czasów Jana Wedla, który nie tylko bardzo rygorystycznie dbał o warunki sanitarne w fabryce, ale także osobiście badał próbki z każdej partii ziaren.

Jesteśmy świadomi odpowiedzialności, jaka na nas spoczywa, dlatego bardzo dużą uwagę poświęcamy naszym surowcom. Przed decyzją o kwalifikacji, wszystkie surowce skrupulatnie sprawdzamy zgodnie z wewnętrznymi wytycznymi. Decyzja o dalszym zakupie uzależniona jest od wyników m.in. kontroli dokumentacji, prób technologicznych czy badań laboratoryjnych. Po akceptacji, kontrole są nadal prowadzone w zależności od poziomu ryzyka, jakie dany surowiec może powodować, lub wymagań, jakie powinien spełniać w zależności od przeznaczenia.

Nasze surowce pochodzą tylko od zaufanych i sprawdzonych dostawców, każda dostarczona do zakładu partia surowca jest kontrolowana, dostawca jest zobowiązany do każdej dostawy dołączyć atest jakościowy. Nasze wymagania oraz sposób postępowania mają na celu zapewnienie zgodności z wymaganiami prawnymi oraz specyfikacją. W całym procesie produkcji postępujemy zgodnie z założonymi wewnętrznymi politykami, m.in. Księgą Higieny, Księgą Ochrony Żywności, Planem HACCP, procedurami i instrukcjami dotyczącymi procesów operacyjnych.

W LOTTE Wedel nie wykorzystujemy surowców genetycznie modyfikowanych.

Kakao jest naszym głównym surowcem. To dzięki starannie wyselekcjonowanym ziarnom kakaowca importowanym z Ghany wedłowska czekolada ma charakterystyczny, oryginalny smak. Wybraliśmy te ziarna, gdyż kakao z tego regionu charakteryzuje się mocno czekoladowym smakiem oraz wyważoną proporcją pomiędzy nutą gorzką, kwaśną i cierpką. Przy jego zakupie współpracujemy wyłącznie z zaufanymi dostawcami, którzy spełniają wysokie standardy jakości, prowadząc jednocześnie działania na rzecz zrównoważonych upraw kakaowca.

Dostarczany surowiec z Ghany jest poddawany ocenie przez panel sensoryczny. To grupa wykwalifikowanych osób, która określa stopień kwasowości, gorzkości i intensywności smaku miazgi kakaowej. Taki sposób oceny to gwarancja, że czekolada wykorzystana do produkcji naszego asortymentu ma głęboko czekoladowy smak.

Aby zostać dostawcą LOTTE Wedel, ubiegająca się o to firma musi pomyślnie przejść przez wymagający proces kwalifikacji na zgodność z naszymi standardami. Tylko dostawcy, zapewniający najwyższą jakość, są w stanie spełnić nasze wymagania. Jednak ci, którzy je zagwarantują, pozostają naszymi kontrahentami na lata.

W obecnych czasach, przy stale rosnących cenach i ryzyku braku realizacji dostaw, szczególnie ważne są długoletnie partnerskie relacje, które pozwalają nam na wspólne wypracowywanie rozwiązań przy zachowaniu najwyższej jakości dostarczanych surowców.

GRZEGORZ SOSNKOWSKI
KIEROWNIK ZAKUPÓW BEZPOŚREDNICH



2. Przyjemność z rozwoju

2.2.3. Bierzemy pod uwagę aspekty społeczne i środowiskowe w łańcuchu dostaw

102-10, 103-1, 103-2, 103-3, 308-1, 414-1

od 1851
E. Wedel

Wszyscy kontrahenci Wedla na początkowym etapie współpracy otrzymują dokument „Zasady postępowania”, określający m.in. reguły postępowania w obszarach społecznych i środowiskowych. Podpisując umowę, wyrażają zgodę na stosowanie się do obowiązujących przepisów prawa i należytej staranności.

Przez podpisanie umowy i potwierdzenie stosowania „Zasad postępowania” Wedla, kontrahent zobowiązuje się m.in. do:

- przestrzegania przepisów mających na celu przeciwdziałanie nieuczciwej konkurencji, a także ochronę konsumentów i konkurencji we wszystkich relacjach biznesowych,
- przestrzegania przepisów prawa i norm dotyczących ochrony środowiska, a także szanowania interesów lokalnej społeczności,
- działania w sposób odpowiedzialny i zrównoważony oraz eliminowania potencjalnie negatywnego wpływu swojej działalności na otoczenie,
- realizowania swoich społecznych zobowiązań również poprzez podejmowanie proaktywnych inicjatyw na rzecz społeczności i środowiska naturalnego.

W Wedlu funkcjonują obecnie trzy obszary współpracujące z naszymi dostawcami:

- 1 Zakupy bezpośrednie – obszar odpowiedzialny za wszystkich kluczowych dostawców i takie zakupy jak np. surowce – kakao, olej etc.,
- 2 Zakupy pośrednie – obszar odpowiedzialny za współpracę z agencjami, utrzymanie biura, i inne tego typu usługi,
- 3 Koprodukcja – obszar odpowiedzialny za projekty realizowane z innymi producentami i licencje (np. donuty, lody etc.).

Zespół zajmujący się obszarem koprodukcji wprowadził ankietę dla dostawców, której pytania dotyczą zarówno kwestii środowiskowych, jak i społecznych. W 2021 r. jednak nie podpisywał żadnych nowych umów z dostawcami i kontrahentami.

Pozostałe zespoły, odpowiedzialne za zakupy bezpośrednie i pośrednie, pracują nad wdrożeniem do końca 2022 r. takiej ankiety dla obsługiwanych dostawców.

Partnerskie i oparte na zaufaniu relacje biznesowe wzmacniają dynamiczny rozwój w każdej branży, wpływając przy tym pozytywnie na wyniki finansowe przedsiębiorstw. Podczas 20 letniej współpracy z firmą Wedel udało nam się dotrzymać jej kroku w tym rozwoju wprowadzając odpowiednie optymalizacje i usprawnienia obsługi logistycznej oraz usługi dodane. Zależy nam przy tym nie tylko na sprawnym i bezpiecznym magazynowaniu, i transporcie produktów, ale także na realizacji ważnych dla obu stron celów, jak troska o środowisko. Ma to odzwierciedlenie we wspólnie wypracowanych i konsekwentnie wdrażanych proekologicznych rozwiązaniach logistycznych. Posiadanie partnera, który w podobny sposób patrzy na działalność biznesową tworzy komfortowe warunki do zrównoważonego rozwoju firmy w długiej perspektywie.

RAFAŁ WOŹNIAK

POLAND OPERATIONS DIRECTOR, FM LOGISTIC



2. Przyjemność z rozwoju

2.3. Polityka marketingowa firmy względem klienta

103-1, 103-2, 103-3, 416-2 417-3

Jedną z kluczowych wartości w kulturze organizacyjnej firmy jest określenie: „*Koncentruję się na Kliencie*”. Klient jest rozumiany nieco szerzej, jako adresat – odbiorca działań wewnętrznych (między działami, pracownikami), jak również zewnętrznych, jest to zatem całe otoczenie organizacji, w tym finalni odbiorcy produktów, czyli konsumenci. Klient jest dla nas najważniejszy – dlatego myślimy o nim, zarówno tworząc niepowtarzalną jakość produktów, jak i przygotowując komunikację i promocję naszych słodczy.

Główną platformą interakcji z konsumentami jest komunikacja marketingowa oraz ta realizowana w punktach sprzedaży. Od lat Wedel ustanawia i wprowadza nowe standardy odpowiedzialnego marketingu w ścisłej współpracy z partnerami biznesowymi. 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 sektorze FMCG kampanie marketingowe pełnią ważną funkcję, a w przypadku słodczy odpowiedzialne działania w tym obszarze mają zasadnicze znaczenie, zwłaszcza w kontekście najmłodszej grupy konsumentów – dzieci poniżej 12. roku życia. W odpowiedzi na te wyzwania w 2021 r. przyjęliśmy „*Kodeks praktyk komunikacyjnych E. Wedel*”, który reguluje działania komunikacyjne 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.

W 2021 r. nie odnotowaliśmy żadnych przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi komunikacji marketingowej czy nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo klientów.



2. Przyjemność z rozwoju

2.3. Polityka marketingowa firmy względem klienta

Reklama i marketing

Działamy zgodnie z zasadą fair play: nie tworzymy treści dyskryminujących, obraźliwych lub deprecjonujących konkurencję. Nie współpracujemy też z partnerami szerzącymi mowę nienawiści, dyskryminującymi innych ze względu na religię, płeć, wiek, niepełnosprawność, wybór stylu życia, orientację seksualną czy przynależność do jakiegokolwiek grupy mniejszościowej.

Reklama a dzieci

Troska o dobro dziecka i jego ochrona są przedmiotem naszej najwyższej uwagi. W prowadzonej działalności marketingowej produktów E.Wedel zobowiązujemy się uwzględniać nie tylko powszechnie obowiązujące przepisy prawa, ale również zasady dotyczące reklamy skierowanej do dzieci i młodzieży zawarte w Kodeksie Etyki Reklamy.

Nasze reklamy nie są kierowane do dzieci poniżej 12. roku życia – co za tym idzie, nie pokazujemy w nich dzieci poniżej tego wieku spożywających słodczyce ani nie zatrudniamy ich jako rzeczników czy ambasadorów marki. Ograniczamy obecność naszych reklam w blokach dziecięcych oraz programach skierowanych do najmłodszych widzów. Nie pokazujemy spotów przy programach dziecięcych, filmach familijnych czy bajkach – zarówno w telewizji, jak i w kinie.

Informacje o produkcie

Jako odpowiedzialny producent, Wedel transparentnie informuje konsumentów o składzie surowcowym oraz wartości odżywczej swoich produktów. Szczególną wagę przykładamy do tego, by oznakowanie słodczych było czytelne (stosujemy odpowiednią wielkość i kontrastową kolorystykę znaków) i zrozumiałe dla konsumentów. Wszystkie treści, które tworzymy, są zgodne z przepisami i mają na celu jak najlepsze informowanie o naszych produktach.

Najważniejsze składniki wykorzystywane w produktach Wedla przedstawione są bardziej szczegółowo w dedykowanej zakładce na stronie internetowej www.wedel.pl. Konsumenti mogą się tam zapoznać ze stosowanymi standardami jakości i bezpieczeństwa oraz specjalnymi wymogami, jakie stawiamy dostawcom. Prowadzimy też odpowiedzialną, transparentną komunikację na temat słodczych zawierających alkohol. Jasno informujemy o jego zawartości na etykietach produktów, co pozwala konsumentom podejmować świadome decyzje zakupowe. Ponadto, nie kierujemy treści marketingowych na temat produktów zawierających alkohol do osób niepełnoletnich.

Informacja dostępna dla wszystkich

Wedel, jako różnorodna organizacja, dąży do inkluzywnego podejścia na wszystkich płaszczyznach działania. W ramach kolejnego kroku w kierunku włączania, firma wdrożyła na swojej stronie internetowej www.wedel.pl zmiany, dzięki którym zapewniono łatwiejszy dostęp do treści dla osób z dysfunkcją wzroku i innymi niepełnosprawnościami.

Strona została poddana audytowi przeprowadzonemu przez Fundację Widzialni. Przygotowany po audycie raport wskazał konkretne działania, które należało podjąć, by dostosować stronę zgodnie z wytycznymi standardu WCAG 2.1, m.in. w obszarze postrzegalności (poprawa interfejsu, dodanie tekstów alternatywnych do wszystkich zdjęć i grafik), funkcjonalności (ułatwienie nawigacji, zastosowanie nagłówków oraz etykiet z jednym i jednoznacznym opisem), zrozumiałości (informowanie użytkownika o otwarciu nowego elementu) oraz solidarności (dostosowanie sposobu publikowanych treści tak, by były skutecznie interpretowane przez różnego rodzaju oprogramowania i technologie wspomagające).

Po wdrożeniu wytycznych strona www.wedel.pl wraz z podstronami spełnia wymagania WCAG 2.1 na poziomie AA w 86% (przed zmianami było to 62%). Dzięki temu jest ona dostępna dla większej liczby odbiorców, w tym osób o specjalnych potrzebach.

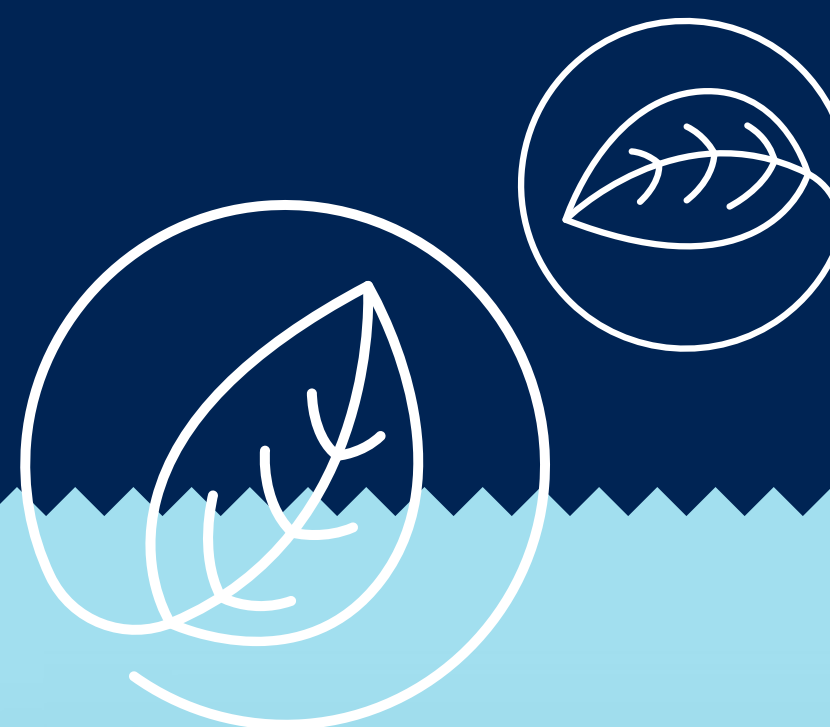
od 1851
E. Wedel

3. PRZYJEMNOŚĆ Z NATURY

3. Przyjemność z natury

102-11

od 1851
E. Wedel



Wedel konsekwentnie wdraża działania, ograniczające wpływ swojej działalności biznesowej na środowisko naturalne, m.in. poprzez racjonalną gospodarkę odpadami, odpowiedzialne pozyskiwanie surowców oraz zwiększenie wydajności na wszystkich etapach produkcji.

Zgodnie z jednym ze strategicznych celów Strategii CSR LOTTE Wedel, od 2020 r. firma korzysta wyłącznie z energii elektrycznej pozyskiwanej ze źródeł odnawialnych (OZE). W rezultacie, cała produkcja i wszystkie inne procesy w fabryce oraz siedzibie zasilane są energią z farm wiatrowych.

Troskę o środowisko naturalne Wedel realizuje również poprzez wsparcie ciekawych partnerskich projektów w przestrzeni publicznej. Jednym z nich jest zaangażowanie w rewitalizację Ogrodów Polsko-Niemieckich (od 2016 r.) mieszczących się w warszawskim Parku Skaryszewskim, który sąsiaduje z siedzibą firmy.



3. Przyjemność z natury

3.1. Używamy zrównoważonych surowców

103-1 (301), 103-2 (301), 103-3 (301), 301-1

W codziennej działalności przykładamy szczególną wagę do korzystania z wysokiej jakości materiałów i surowców przyjaznych środowisku. Zdajemy sobie również sprawę, że etyczna produkcja i jej wpływ na środowisko to aspekty o coraz większym znaczeniu dla świadomych konsumentów, jak również samych pracowników.

Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce wg masy lub objętości

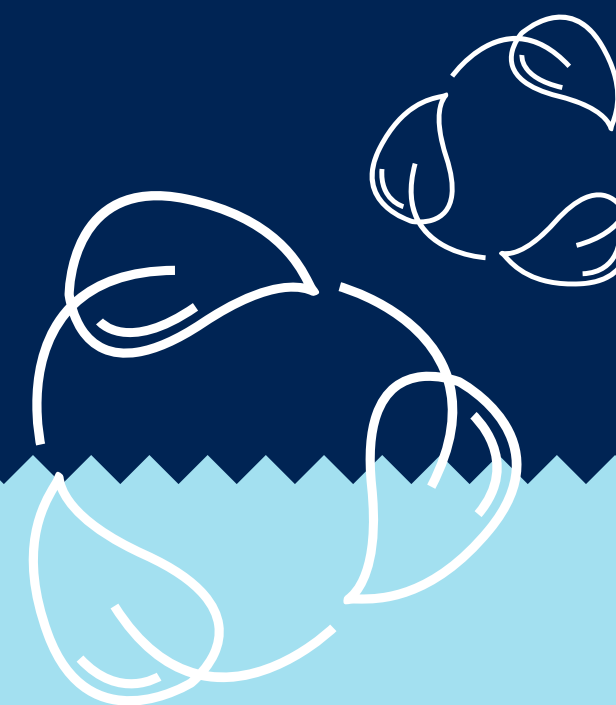
	Surowce nieodnawialne	Surowce odnawialne
	Masa [t]	Masa [t]
Surowce (zasoby naturalne przetwarzane na produkty lub usługi)	0,2	37 758,57
Powiązane materiały procesowe (materiały potrzebne do procesu produkcji, ale niebędące elementem ostatecznego produktu)	0,05	0
Półfabrykaty, w tym wszystkie rodzaje materiałów i komponentów innych niż surowce, które wchodzą w skład ostatecznego produktu	6,67	0
Materiały użyte do produkcji opakowania	1 660,62	5 187,53
IŁOŚĆ ZUŻYTYCH SUROWCÓW I MATERIAŁÓW ZE ŹRÓDEŁ NIEODNAWIANYCH	1 667,54	42 946,10
Całkowita ilość zużytych surowców i materiałów [t]	44 613,64	



3. Przyjemność z natury

3.1. Używamy zrównoważonych surowców

103-1 (301), 103-2 (301), 103-3 (301), 301-2, 301-3



Wykorzystane przetworzone materiały początkowe

Łączna masa lub objętość używanych materiałów [t]	44 613,64
Masa lub objętość, którą stanowią w nich przetworzone materiały początkowe [t]	28 243,92
Odsetek użytych przetworzonych materiałów początkowych	63%

Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe

Produkty sprzedane w raportowanym okresie [t]	5 044,22
Produkty i ich materiały opakowaniowe odzyskane w raportowanym okresie [t]	2 484,74
Odsetek odzyskanych produktów i materiałów opakowaniowych	49%

Firma LOTTE Wedel koncentruje się na działaniach mających na celu wprowadzenie efektywnej gospodarki o obiegu zamkniętym, której głównymi aspektami są produkcja zrównoważonych opakowań, ponowne wykorzystanie surowców oraz zwiększony recykling odpadów opakowaniowych. Naszym celem jest również efektywne zarządzanie transportem opakowań produktów, aby w miarę możliwości można było je wykorzystać na nowo.



Powyższa tabela przedstawia ilości opakowań, które zostały wprowadzone do obrotu razem z produktami oraz masą odpadów opakowaniowych odzyskanych i poddanych recyklingowi. Masa wszystkich opakowań, które zostały wprowadzone do obrotu razem z naszymi produktami wynosi 5044,216 tony. Masa opakowań, które zostały odzyskane i poddane wymaganym prawem procesom recyklingu wynosi 2484,74 tony, a zatem jest to recykling na poziomie 49% wprowadzonych produktów w opakowaniach.

W 2021 r. odzyskaliśmy 49% produktów i materiałów opakowaniowych.



3. Przyjemność z natury

3.1. Używamy zrównoważonych surowców

103-1, 103-2, 103-3, wskaźnik własny 1

od 1851
E. Wedel



Zgodnie z naszą Strategią CSR, podchodzimy uważnie do używanych surowców i mamy na uwadze ich zrównoważone pochodzenie. Staramy się wybierać te najwyższej jakości i sukcesywnie wprowadzamy ich certyfikację zgodnie z międzynarodowymi standardami.



Kakao

Przy zakupie surowców kakaowych (proszek, miazga czy tłuszcz kakaowy) współpracujemy wyłącznie z zaufanymi dostawcami, którzy spełniają wysokie standardy jakości, prowadząc jednocześnie działania na rzecz zrównoważonych upraw i wspierając lokalne społeczności. Przygotowujemy się do certyfikacji w standardzie Rainforest Alliance, będącej potwierdzeniem stosowania odpowiedzialnych praktyk biznesowych w firmie oraz wyrazem zaangażowania w zrównoważony łańcuch dostaw.



Olej palmowy

Do organizacji RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) dołączyliśmy jako członek w 2019 r. wspólnie z pięcioma innymi spółkami grupy LOTTE. Od tego czasu rozpoczęliśmy intensywne przygotowania do wymiany oleju palmowego na surowiec certyfikowany oraz certyfikacji naszej fabryki zgodnie z zasadami RSPO.

W 2020 r. rozpoczęliśmy zakup oleju palmowego certyfikowanego przez RSPO i do końca 2021 r. udało się nam zapewnić 99,9% dostaw surowców i półproduktów z certyfikowanym olejem palmowym. W 2020 r. pomyślnie przeszliśmy audyt certyfikujący. W ramach zaplanowanych działań wewnętrznych przeprowadziliśmy dla naszych pracowników kampanię edukacyjną na temat certyfikacji oleju. Certyfikacja RSPO to odpowiedź na problemy środowiskowe (takie jak niszczenie lasów deszczowych pod uprawy) oraz etyczne, związane z niewłaściwymi warunkami pracy

na plantacjach. Jesteśmy również członkiem założycielem Polskiej Koalicji na rzecz Zrównoważonego Oleju Palmowego. Koalicja postawiła sobie za cel osiągnięcie 100% certyfikowanego oleju palmowego w Polsce do 2023 r.

W odpowiedzi na globalne wyzwania środowiskowe, producenci żywności powinni z jeszcze większą troską podchodzić do łańcucha wartości i pozyskiwania surowców w sposób zrównoważony. Takie podejście od 2019 r. stanowi filar Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego – niezależnej organizacji, której jednym z firm-założycieli jest Wedel. Celem strategicznym PKZOP jest osiągnięcie w Polsce poziomu 100% zrównoważonego oleju palmowego najpóźniej do 2023 roku. Olej palmowy pochodzący ze zrównoważonych źródeł jest kluczowy w ograniczeniu ryzyka wiążącego się z nadmierną eksploatacją lasów tropikalnych oraz ze szkodliwym wpływem upraw tego surowca na żyjące w lasach gatunki zwierząt. Aktywne uczestnictwo w działaniach rzeczniczych w branży i zaangażowanie w edukację to przepis na rozwój sektora w kierunku odpowiedzialności.

MAGDALENA WIECZERZYŃSKA

WWF POLSKA, CZŁONEK KOALICJI DS. ZRÓWNOWAŻONEGO OLEJU PALMOWEGO



Jaja

Zgodnie z przyjętym zobowiązaniem Wedel zamierza do 2025 r. zrezygnować z użycia jaj pochodzących z chowu klatkowego do wytwarzania swoich produktów. Celem takiego działania jest poprawa dobrostanu zwierząt hodowlanych, a także dalsze doskonalenie zrównoważonego łańcucha dostaw.

3. Przyjemność z natury

3.2. Korzystamy z zielonej energii

103-1 (302), 103-2 (302), 103-3 (302), 302-4

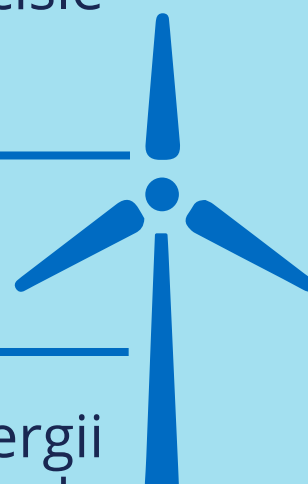
Zmiany klimatu są współcześnie jednym z najważniejszych globalnych wyzwań. Naszym celem jest odpowiedzialne zarządzanie wpływem na środowisko naturalne i podejmowanie długofalowych inicjatyw ekologicznych. Przejście na korzystanie wyłącznie z energii odnawialnej jest jednym z takich kroków w ramach naszej strategii CSR oraz działań w obszarze klimatu, zgodnych z globalnymi celami zrównoważonego rozwoju.

Od 2020 r. fabryka i biuro Wedla, znajdujące się na warszawskiej Pradze, zasilane są energią elektryczną z odnawialnych źródeł.

Zawarta z Tauronem umowa gwarantuje pochodzenie dostarczanej energii w 100% z farm wiatrowych, co jest potwierdzone certyfikatem wydawanym przez Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii (PTCE).

Umowa poświadcza, że Wedel jest jedynym odbiorcą wskazanego w nim wolumenu energii oraz, że jest ona wytwarzana w konkretnym, odnawialnym źródle, w ściśle określonym czasie.

W 2021 r., dzięki wykorzystaniu zielonej energii, ograniczyliśmy emisję dwutlenku węgla do atmosfery o niemal 12 tys. ton.



Na terenie fabryki prowadzone są też działania mające na celu redukcję zużycia energii elektrycznej, gazu, pary wodnej, wody, ciepłej wody użytkowej oraz ciepła technologicznego: POM (Program Oszczędności Mediów), audyty energetyczne na mocy ustawy o prawie energetycznym, audyty instalacji sprężonego powietrza, kontrola i wymiana izolacji termicznych, planowanie wyłączeń instalacji klimatyzacyjnych, płukanie wymienników ciepła, wymiana oświetlenia na LED-owe (podczas modernizacji budynku biurowego).



od 1851
E. Wedel

Zbudowana za czasów Jana Wedla siedziba na Kamionku służy firmie od blisko 90 lat. Zgodnie z potrzebami rozwijającego się biznesu, dostosowujemy ją do aktualnych potrzeb pracowników oraz wymagań i trendów środowiskowych. W trakcie trwającego od 2020 r. remontu biura zwróciliśmy szczególną uwagę na przyjazne środowisku rozwiązania m.in. poprzez zastosowanie energooszczędnych instalacji. Wymieniamy oświetlenie na LED-owe, stosujemy czujniki ruchu, redukujemy ubytki ciepła, w kuchniach i toaletach wprowadzamy bezdotykowe baterie, dopasowujemy parametry instalacji do potrzeb pracowników, zapewniamy możliwość segregacji odpadów na 5 frakcji. Troska o środowisko naturalne to jeden z postulatów zgłoszonych przez pracowników w procesie dialogu, który prowadzimy z załogą na wszystkich etapach remontu przestrzeni.

BLANKA PABISIAK
KIEROWNIK ADMINISTRACJI I FLOTY



3. Przyjemność z natury

3.2. Korzystamy z zielonej energii

103-1 (302), 103-2 (302), 103-3 (302), 302-1, 302-4

W fazie przetargu znajduje się projekt instalacji urządzeń fotowoltaicznych, z których szacowany uzysk energii to ok. 40 kWp.

Aktualnie w fabryce nie jest zainstalowany kompleksowy układ monitorowania mediów dla poszczególnych obszarów (planowany jest projekt w ramach CAPEX). W związku z tym nie można określić dokładnych oszczędności generowanych na podstawie działań korygujących w 2021 r.

Świadomość energetyczna naszych pracowników jest jednym z istotnych elementów działań edukacyjnych podejmowanych w firmie (realizowane są akcje dotyczące zużycia energii i sposobów jego redukcji (artykuły, konkursy, etc.).

Całkowite zużycie energii w 2021 r.

Gaz ziemny [GJ]	54 904,00
Energia elektryczna (100% energii odnawialnej) [GJ]	67 264,51
Energia cieplna (100% energii wodnej) [GJ]	17 012,00
Łączne zużycie [GJ]	84 276,51
Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji [GJ]	139 180,51



3. Przyjemność z natury

103-1 (303), 103-2 (303), 103-3 (303), 303-3, 103-1 (305), 103-2 (305), 103-3 (305), 305-1, 305-2

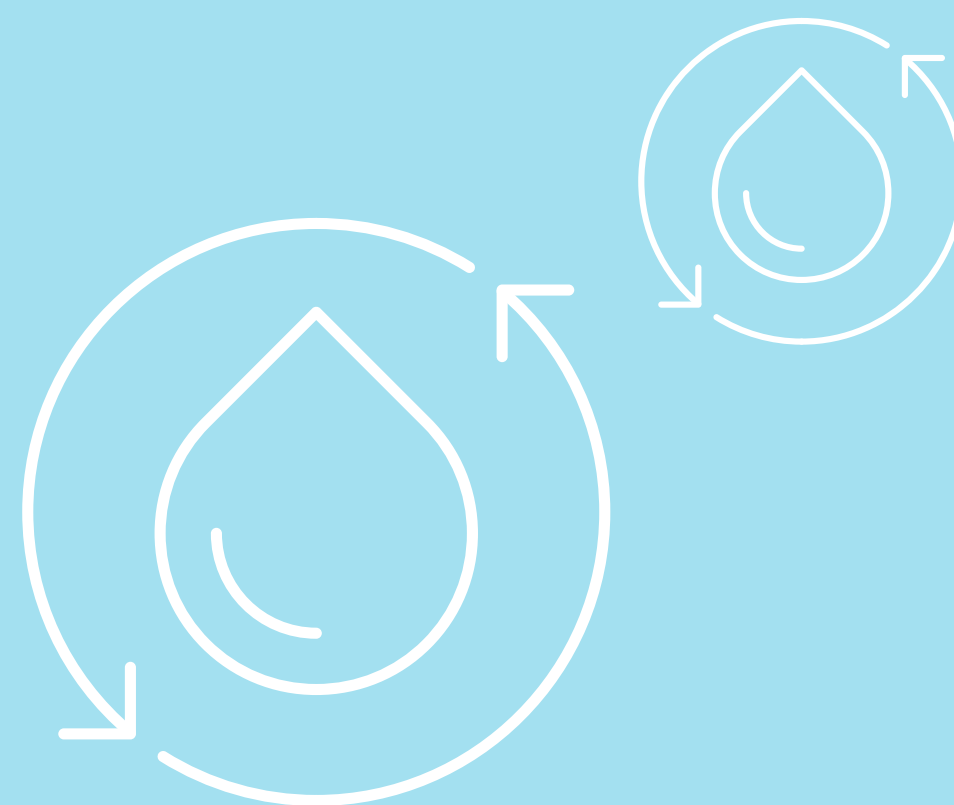
od 1851
E. Wedel



3.3. Dbamy o racjonalne zużycie wody

Zakład LOTTE Wedel od wielu lat prowadzi Program Oszczędności Mediów, który aktywizuje pracowników do wspólnego działania w temacie, edukuje oraz zbiera inspiracje do wdrożenia. Tam, gdzie jest to możliwe, wprowadzany jest obieg zamknięty wody, a w innych miejscach wykorzystywane są technologie ograniczające jej zużycie. Redukcja wpływu na środowisko jest stałym procesem w firmie LOTTE Wedel.

W 2021 r. Wedel pobrał łącznie 68,344 megalitra wody. Była to w całości woda z warszawskiego wodociągu miejskiego (MPWiK).

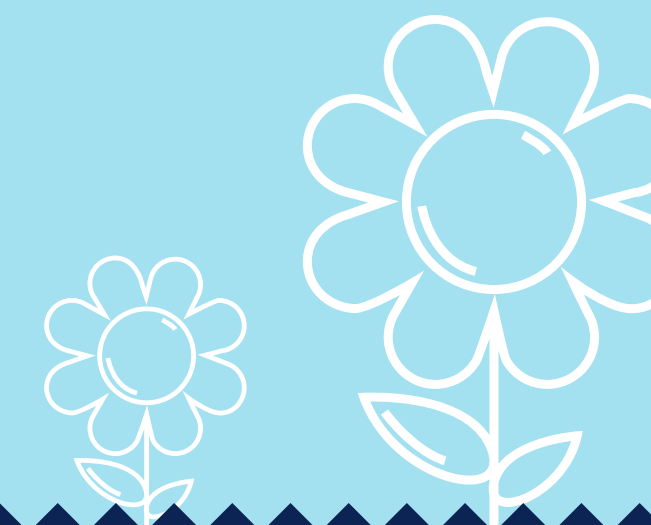


3.4. Zmniejszamy emisje

Obecnie nie mierzymy w pełni emisji gazów cieplarnianych i ich redukcji wynikających z naszych działań. W roku 2022 będziemy tworzyli jednak system monitoringu emisji CO₂ w zakresie 1 i 2.

Realizujemy także projekt, mający na celu określenie głównych wskaźników i działań, wpływających na redukcję emisji gazów cieplarnianych (CO₂, CH₄, podtlenki azotu etc.) zgodnie z wytycznymi m.in. GHG Protocol. Start monitorowania i raportowania wpływu naszych działań na redukcję śladu węglowego przewidziany jest na 2023 r.

Jako rozwiązanie pilotażowe, mające na celu redukcję emisji na różnych etapach łańcucha dostaw, zainicjowaliśmy współpracę z jednym z naszych klientów oraz naszym głównym operatorem logistycznym. Jego efekty stanowiąc będą również element kompleksowej strategii redukcji w kolejnych latach.



3. Przyjemność z natury

3.5. Dążymy do zero waste

103-1 (306), 103-2 (306), 103-3 (306), 306-1, 306-2

W Wedlu funkcjonuje wewnętrzny dokument Gospodarka odpadami, regulujący właściwą gospodarkę odpadami oraz minimalizujący ilości powstających odpadów na terenie zakładu Wedla. Określa on też zakres odpowiedzialności na każdym etapie działalności – w firmie i poza nią.

Warto podkreślić, że w naszej pracy dokładamy też najwyższych starań, by zabezpieczyć produkty przeterminowane lub wymagające utylizacji w sposób, który gwarantuje, że nie trafią na rynek wtórny.

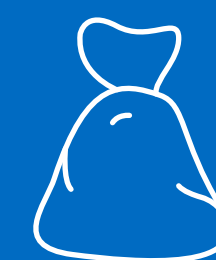
Ponadto, w celu redukcji ilości wytwarzanych odpadów, część opakowań po surowcach wykorzystywana jest do magazynowania odpadów – np. w workach typu big-bag, w których otrzymujemy surowiec, magazynowany jest odpad w postaci pustych opakowań po substancjach chemicznych, a beczki po surowcach wykorzystywane są do magazynowania półpłynnych odpadów surowcowych.

Obecnie 28% wszystkich opakowań po substancjach chemicznych jest zwracanych do dostawcy, dzięki czemu istnieje możliwość ich ponownego wykorzystania.

W codziennej produkcji do zabezpieczenia wyrobu gotowego wykorzystywana jest folia typu stretch. W celu redukcji ilości wytwarzanych odpadów, tuleje, na które nawinięta jest folia, zwracane są do dostawcy i ponownie wykorzystywane. Produkty oraz materiały, które nie utraciły cech użytkowych, przekazywane są na wyprzedaże dla pracowników.



Największe grupy odpadów wytwarzanych w ramach prowadzonej przez Wedla działalności to:



Odpad surowców oraz półproduktów, które powstają na skutek niespełnienia wymagań jakościowych. Taki odpad mogą stanowić np. produkty mające nieodpowiednią masę (niezgodną ze specyfikacją). W celu redukcji ilości wytwarzanych odpadów półprodukty zostają zwrócone do ponownej produkcji.



Odpad z tworzyw sztucznych, który stanowi niespełniające wymagań jakościowych opakowania na gotowy produkt. W celu redukcji ilości odpadów maszyny pakujące poddawane są regulacjom i okresowym przeglądom. W przypadku niewykorzystania opakowań, poddawane są one recyklingowi przez wyspecjalizowane firmy.



Odpad w postaci tektury i papieru, który powstaje na skutek rozpakowywania surowców oraz opakowań. 100% wytworzonego w ten sposób odpadu jest poddawane recyklingowi.

3. Przyjemność z natury

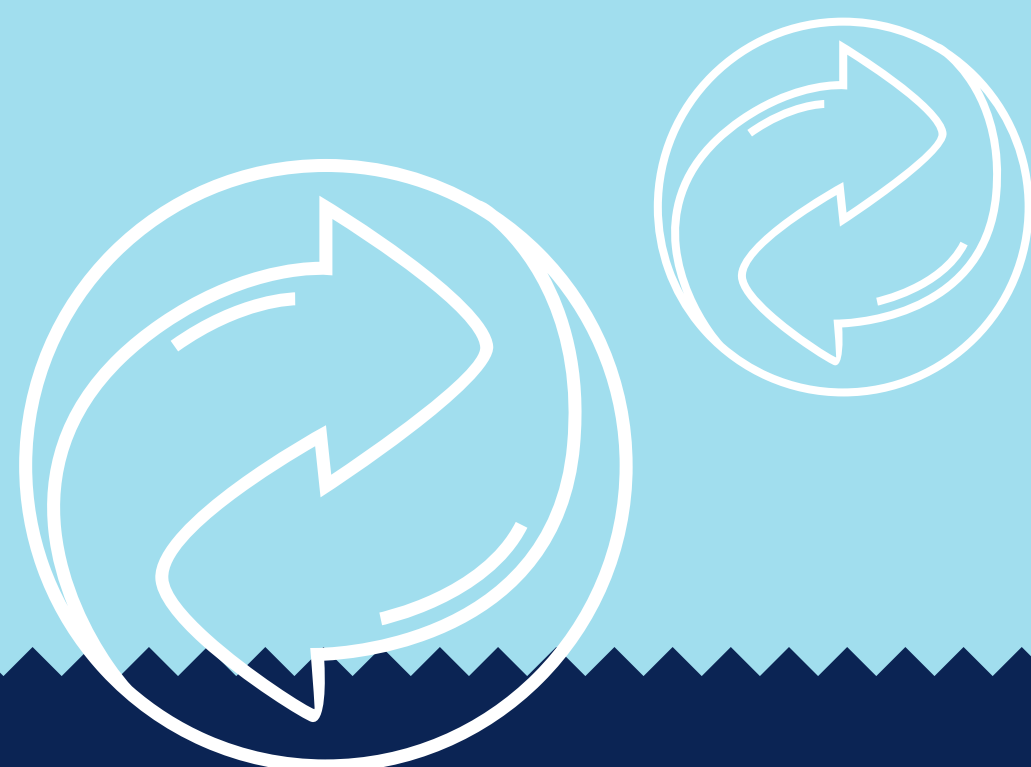
3.5. Dążymy do zero waste

103-1 (306), 103-2 (306), 103-3 (306), 306-1, 306-2

Aby osiągnąć cel zero waste, zakład podlega pod pełną segregację odpadów, w ramach której na terenie całej firmy wprowadzono pięć frakcji. Kosze na śmieci oznaczone są odpowiednimi kolorami i ikonami, co ułatwia pracownikom prawidłową segregację. Zasady gospodarki odpadami przypominane są załodze w cyklicznych kampaniach edukacyjnych, m.in. poprzez konkursy, lekcje jednoelementowe i warsztaty prowadzone przez współpracującą z firmą Organizację Odzysku.

Włączamy się też w działania edukujące naszych konsumentów w obszarze prawidłowej segregacji. Za pośrednictwem organizacji zajmującej się odzyskiem opakowań prowadzimy w przedszkolach specjalne kampanie edukacyjne, których celem jest nauczenie dzieci od najmłodszych lat prawidłowych postaw i zasad recyklingu.

W obszarze produkcji prowadzone są regularne samo-audyty i audyty miesięczne, a odsetek redukcji odpadów został wprowadzony jako cel premiowy dla wybranej grupy pracowników.



Dodatkowo, w duchu dążenia firmy do produkcji jak najmniejszej ilości odpadów realizujemy takie działania jak:

szeroka segregacja odpadów i przekazywanie maksymalnych ilości do odzysku

stałe poszukiwanie alternatywnych odbiorców odpadów, którzy zapewnią recykling, oraz nowych sposobów ich wykorzystania

ograniczanie wytwarzanego odpadu na produkcji, ciągła praca nad tym tematem oraz bieżące monitorowanie wskaźników odpadowych

wykorzystywanie wtórne odpadu użytecznego (np. łom wafłowy, czyli pokruszony wafel dodawany do batona Bajecznego)

ciągłe prace (Kaizen) nad zmniejszeniem zużycia surowców zarówno do produkcji, jak i do pakowania oraz zabezpieczenia transportu w logistyce

wykorzystywanie plastikowych palet wielokrotnego użytku

wtórne wykorzystywanie niektórych odpadów

wtórne wykorzystywanie elementów elektronicznych pozyskiwanych z uszkodzonych/nieużywanych maszyn i urządzeń na terenie zakładu

wizualizacje na terenie zakładu podnoszące stan wiedzy na temat odpadów, szkolenia dla pracowników prowadzone kilka razy w roku

3. Przyjemność z natury

3.5. Dążymy do zero waste

306-3, 306-4, 306-5



W 2021 r. całkowita masa wytworzonych odpadów wyniosła	1483,16 t
--	------------------

Została ona podzielona ze względu na ich skład na:

Odpady niebezpieczne:	5,99 t
Odpady inne niż niebezpieczne:	1477,18 t

Całkowita masa odpadów przekazanych do utylizacji w 2021 r. wyniosła 214,68 [t].

Metoda utylizacji odpadów niebezpiecznych	Masa [t]
Spalanie (z odzyskiem energii)	4,86

Metoda utylizacji odpadów innych niż niebezpieczne	Masa [t]
Spalanie (z odzyskiem energii)	195,27
Inne metody utylizacji	14,55
Całkowita masa odpadów innych niż niebezpieczne przekazanych do utylizacji	209,82

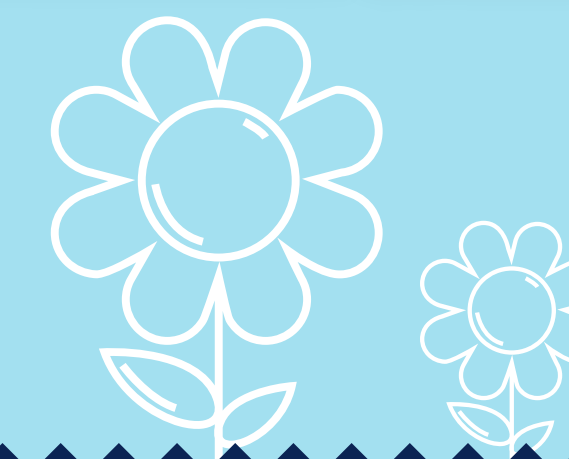
Wszystkie odpady są utylizowane poza naszą siedzibą.

Całkowita masa odpadów odzyskanych w 2021 r. wyniosła	1268,48 t
---	------------------

Metoda odzyskania odpadów niebezpiecznych	Masa [t]
Przygotowanie do ponownego użycia	0,86
Recykling	0
Inne metody odzyskiwania	0,26
Całkowita masa odzyskanych odpadów innych niż niebezpieczne	1,12

Metoda odzyskania odpadów innych niż niebezpieczne	Masa [t]
Przygotowanie do ponownego użycia	11,90
Recykling	661,56
Inne metody odzyskiwania	593,9
Całkowita masa odzyskanych odpadów innych niż niebezpieczne	1267,36

Wszystkie odpady są odzyskiwane poza naszą siedzibą.



3. Przyjemność z natury

3.6. Dbamy o bioróżnorodność

Wskaźnik własny 2

Środowisko to jeden z trzech filarów Wedlowskiej Strategii CSR, w ramach której firma inicjuje i angażuje się w lokalne przedsięwzięcia ekologiczne. Sąsiedztwo Parku Skaryszewskiego, stanowiącego schronienie dla wielu gatunków zwierząt, to dla Wedla dodatkowa motywacja do podejmowania działań mających na celu ochronę ekosystemu.

Firma jest mecenasem i jednym ze sponsorów projektu „Ogrody Polsko-Niemieckie”, w ramach którego zrewitalizowano część Parku Skaryszewskiego. Odnowiono nawierzchnię ścieżek, zrewitalizowano pompę ręczną, a teren wyposażono w estetyczne, ławeczki z drewna pochodzącego z certyfikowanych plantacji. W części nazwanej „Ogród do Nieba” stanęła największa w Polsce huśtawka.

Od 2017 r. na dachu fabryki mieści się pasieka, w której w 8 ulach mieszka około 400 tysięcy pszczołowatych. Pasieką opiekują się podopieczni współpracującego z Wedlem od wielu lat lokalnego Stowarzyszenia „Serduszko dla Dzieci”. Jest to dla nich sposób na niekonwencjonalną naukę w praktyce – nie tylko przyrody, ale także przedsiębiorczości.

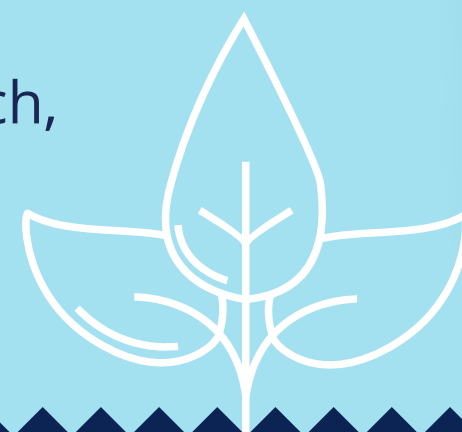
Od 2020 r. na elewacji siedziby Wedla znajduje się także 35 budek lęgowych dla jerzyków i pustulek. Konstrukcje te pozwalają ptakom na bezpieczne osiedlanie się bez ryzyka utracenia lęgu. Powstały we współpracy z ornitologiem, odpowiedzialnym za wybór odpowiedniego rodzaju budek i miejsca ich montażu.

W 2021 r., z okazji Wielkiego Dnia Pszczół, na Kamionkowskich Błoniach Elekcyjnych, w sąsiedztwie fabryki, postawiliśmy dwa hotele dla owadów zapylających.



od 1851
E. Wedel

Pracownicy firmy podejmują wspólne akcje prośrodowiskowe, m.in. akcję sprzątania świata TrashTag Challenge. W 2021 r. dołączyły do niej 104 osoby, które zebrały łącznie 150 worków śmieci. Również w ramach programu grantowego „Wedel od Serca” (więcej na jego temat w **podrozdziale 5.2**) wiele realizowanych projektów pracowniczych to działania o charakterze ekologicznym (np. budowa osiedla dla jeży w Nadleśnictwie Skierniewickim).



3. Przyjemność z natury

3.7. Działamy zgodnie z regulacjami środowiskowymi

103-1 (307), 103-2 (307), 103-3 (307), 307-1

Jedną z głównych wartości Wedla jest „*Biorę odpowiedzialność*”. Dotyczy ona nie tylko każdego z pracowników z osobna, ale także firmy jako całości. Nasza działalność jest zgodna ze wszystkimi wymogami prawa (zarówno polskiego, jak i europejskiego), także w obszarze środowiskowym.

W organizacji nie została wprowadzona jeszcze polityka środowiskowa. Bazujemy na uzyskanych pozwoleniach (pozwolenie zintegrowane oraz pozwolenie wodnoprawne) w zakresie ochrony środowiska. Wprowadzono także instrukcję postępowania z odpadami, omówioną szerzej w **podrozdziale 3.5**.

W celu mierzenia efektów zgodności z regulacjami środowiskowymi, wykonywane są regularnie pomiary emisji zanieczyszczeń do środowiska oraz pomiary ścieków wprowadzanych do kanalizacji.

Nie zostały zidentyfikowane ryzyka dotyczące kwestii zgodności z regulacjami środowiskowymi.

W 2021 r. całkowita kwota istotnych kar z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska wyniosła 40 541,26 PLN.

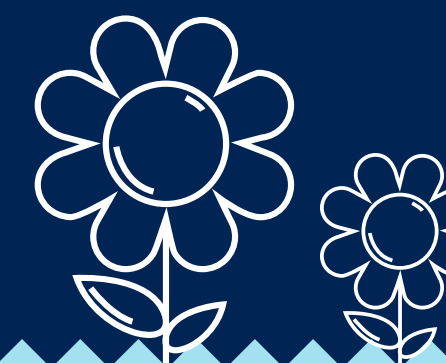


3. Przyjemność z natury

3.8. Dążymy do korzystania z opakowań przyjaznych środowisku



Wskaźnik własny 3

od 1851
E. Wedel



W trosce o środowisko naturalne pracujemy nad wprowadzeniem zmian w obszarze opakowań: poszukujemy nowych surowców, optymalizujemy skład i wagę opakowań i zmieniamy sposób pakowania zbiorczego. We wszystkich działaniach mamy oczywiście na uwadze najwyższą jakość produktu, jego trwałość (przydatność do spożycia) oraz specyficzne wymagania dla produktów spożywczych.

Stworzenie jak najbardziej przyjaznych środowisku opakowań to wyzwanie o ogromnym znaczeniu dla Wedla, objęte ambitnym i długoterminowym, kompleksowym programem (eco-packaging), ujętym w Strategii CSR. Według niej definiujemy opakowania przyjazne środowisku jako takie, które pochodzą z recyklingu lub nadają się do recyklingu:

-  są zdatne do recyklingu (przy założeniu wprowadzenia w Polsce odpowiedniej infrastruktury w obszarze ich użytkowania),
-  zawierają materiał pochodzący z recyklingu.

Są to opakowania o masie zoptymalizowanej – tzn. najniższej możliwej, oczyszczone z warstw barierowych do niezbędnego minimum pozwalającego na utrzymanie obecnego terminu przydatności produktu.



Program eco-packaging ma na celu wprowadzenie do 2025 r. opakowań w 100% podlegających recyklingowi w 85% produktów marki E.Wedel.

Celem projektu eco-packaging jest uzyskanie zdatności do recyklingu dla min. 70% masy plastikowych opakowań firmy Wedel wprowadzanych na rynek od 2025 r. Naszą ambicją jest też uzyskanie udziału 50% materiału pochodzącego z recyklingu w całej masie naszych plastikowych opakowań. Ten cel będzie zależny od infrastruktury w miejscach, gdzie wprowadzamy nasze opakowania do obrotu.

Projekt ekoopakowań dotyczy takich kwestii jak: wyeliminowanie tworzyw sztucznych i certyfikacja papieru. Druga ważna inicjatywa w ramach tej kwestii – harmonizacja opakowań – ma na celu zmniejszenie zużycia papieru, kosztów logistyki i związanych z nią emisji CO₂ do atmosfery.

Przykładem mogą być opakowania wedlowskich batonów NA DOBRE, które w ramach programu eco-packaging są dostarczane do sklepów w kartonach zbiorczych, mających certyfikat FSC (Forest Stewardship Council) – potwierdzający wykorzystanie do ich produkcji surowca pozyskanego z lasów gospodarowanych w sposób odpowiedzialny, chroniących naturalny ekosystem i korzystny dla lokalnej społeczności oraz pracowników. Opakowanie batonów NA DOBRE jest wykonane z materiałów nadających się do recyklingu i należy je wyrzucić do kontenera z tworzywami sztucznymi (żółty pojemnik).

3. Przyjemność z natury

3.8. Dążymy do korzystania z opakowań przyjaznych środowisku

Wskaźnik własny 3

Status wprowadzania ekoopakowań na 2021 rok:

Plastik: 6% folii to folie do paletyzacji i folie termokurczliwe (LDPE) – materiał, który nadaje się do recyklingu. Poprawnie wrzucone do właściwego kosza, zostaną odsortowane i przekazane do ponownego przetworzenia. Spełniają kryteria dla opakowań w ramach gospodarki obiegu zamkniętego. W tym ujęciu mniej obciążają środowisko niż np. małe folie do batonów czy czekolad.

Papier: **90%** papieru to wszystkie opakowania niezawierające folii ani dodatków metalizy.

Plan wprowadzania ekoopakowań w ciągu najbliższych pięciu lat:

Program realizowany w tym obszarze zakłada osiągnięcie poziomu 70% opakowań przyjaznych środowisku. Będzie to możliwe dzięki zmianie materiału wypraski i folii w piankach Ptasie Mleczko® oraz folii czekolad (usuwając metalizy, redukując wagę).

18% redukcji masy opakowań plastikowych osiągniemy, redukując masę tacki i folii pianek Ptasie Mleczko® o około 30% i folii dla czekolad o około 20%.

Obecnie prowadzone są intensywnie prace nad próbami produkcyjnymi oraz testami przechowalniczymi, mające na celu wybór najbardziej optymalnego rozwiązania. Na bieżąco analizujemy również wytyczne legislacyjne w tym obszarze by jak najlepiej dostosować do nich wdrażane zmiany.



od 1851
E. Wedel

4. PRZYJEMNOŚĆ PRACY

4. Przyjemność pracy

103-1 (401), 103-2 (401), 103-3 (401)

od 1851
E. Wedel

„**Nasz przepis to ludzie**” to hasło przewodnie firmy, za którym stoi kontynuacja wieloletniej tradycji odpowiedzialnego pracodawcy, a jednocześnie wdrażanie nowoczesnych rozwiązań, przyczyniających się do tworzenia środowiska pracy, w którym każdy, choć różny, czuje się dobrze i ma wpływ na zmiany w firmie oraz jej rozwój.

W XXI w. czerpiemy z wartości wyznaczonych przez założycieli. Inspirujemy się ich podejściem do spraw kadrowych i kultury organizacyjnej oraz spojrzeniem na relacje wewnętrzne. Ta charakterystyczna dla rodziny Wedłów wrażliwość na kwestie pracownicze znajduje odzwierciedlenie w empatycznym i sprzyjającym rozwojowi środowisku pracy.

Starania o dobrostan pracowników i wspieranie ich w rozwoju również w życiu prywatnym potwierdza także wskaźnik powrotów do pracy po urloпах rodzicielskich oraz wskaźnik utrzymania zatrudnienia, który w 2021 r. wyniósł 100%.



Wyróżnia nas unikalne połączenie tradycji z nowoczesnością, w którego centrum niezmiennie znajduje się człowiek – pracownik, klient i partner, a także nastawienie na ciągły rozwój. Dbamy o to, by w codziennych działaniach widoczne były nasze wartości – m.in. „kwestionuję status quo”, „biorę odpowiedzialność” czy „zapewniam jakość” – a kultura organizacyjna pozostaje niezmiennie motorem wszystkich zmian. Potwierdzeniem słuszności tego podejścia są bieżące opinie naszych pracowników, imponujący średni staż zatrudnienia w organizacji – 11 lat, czy otrzymywane przez nas nagrody. Uzyskany za 2021 rok prestiżowy tytuł Top Employer to ogromny powód do dumy dla nas wszystkich.

INGA PYD

DYREKTORKA HR I ADMINISTRACJI



4. Przyjemność pracy

401-3

od 1851

E. Wedel



	kobiety	mężczyźni	suma
Liczba pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 roku byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego	46	19	65
Liczba pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 roku skorzystali z urlopu rodzicielskiego	46	-	46
Liczba pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 roku powrócili do pracy po wykorzystaniu swojego urlopu rodzicielskiego	18	-	18
Liczba pracowników, którzy w okresie 1.01.2020 do 31.12.2020 roku powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i byli zatrudnieni minimum 12 miesięcy	12	-	12
Liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w 2020 roku	12	-	12
Wskaźnik powrotu do pracy	39,13%		39,13%
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	100%		100%

Wedel wspiera osoby wracające do firmy po absencjach macierzyńskich – mają one zapewnione miejsca pracy i warunki nie niższe, niż przed urlopem rodzicielskim. Firma wspiera tych pracowników w nowych rolach życiowych poprzez uelastycznianie czasu pracy, materiały poradnikowe czy też benefity dedykowane najmłodszym.

4. Przyjemność pracy

4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania

102-8, 102-41, 103-1 (405), 103-2 (405), 103-3 (405)

Różnorodność w Wedlu sięga czasów założycieli i ich pionierskich pomysłów, m.in. zatrudniania kobiet w organizacji już w latach 20. XX w., kiedy cukiernictwo było typowo męskim zawodem i wytwarzaniem słodczy zajmowali się prawie wyłącznie mężczyźni. Wedel to firma, która różnorodność ma w DNA – chcemy, żeby każdy był tu mile widziany i równie ważny. To podejście obrazuje m.in. struktura zatrudnienia ze względu na płeć i wiek oraz zróżnicowanie pod kątem doświadczenia i kompetencji – w obszarach produkcji, sprzedaży i biura.

	2021		
	kobiety	mężczyźni	suma
Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć			
pełen etat	569	649	1 218
część etatu	8	6	14
SUMA	577	655	1 232

W 2021 r. 59,58% pracowników Wedla objętych było umowami zbiorowymi.

W Wedlu kobiety stanowią blisko połowę zatrudnionych, także na stanowiskach kierowniczych. Do końca 2021 r. w liczącym sześć osób zespole zarządzającym zasiadały dwie kobiety. Międzypokoleniowa wymiana doświadczeń jest natomiast możliwa dzięki zróżnicowaniu załogi pod kątem wieku: obecnie 47% pracowników to osoby pomiędzy 40. a 60. rokiem życia, 20% stanowią młodzi przed 29. rokiem życia, a 4% – osoby urodzone przed 1960 r.



4. Przyjemność pracy

4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania

401-1



Całkowita liczba nowych pracowników w podziale na płeć i wiek	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	17	31	48
od 30 do 50 lat	25	34	59
powyżej 50 lat	3	3	6
SUMA	45	68	113
Wskaźnik zatrudnienia	9%	10%	9%

Całkowita liczba odejść pracowników w podziale na płeć i wiek	kobiety	mężczyźni	suma
poniżej 30 lat	13	40	53
od 30 do 50 lat	21	55	76
powyżej 50 lat	15	9	24
SUMA	49	104	153
Wskaźnik rotacji	8%	16%	12%



4. Przyjemność pracy

4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania

405-1

od 1851

E. Wedel



Odsetek pracowników należących do organów zarządczych organizacji

Zarząd	kobiety	mężczyźni	łącznie
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	0%	60%	60%
powyżej 50 lat	0%	40%	40%
SUMA	0%	100%	100%

Odsetek pracowników należących do poniższych kategorii

Wyższa kadra zarządzająca	kobiety	mężczyźni	łącznie
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	37%	41%	78%
powyżej 50 lat	6%	16%	22%
SUMA	43%	57%	100%



4. Przyjemność pracy

4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania

401-1



Średnia kadra zarządzająca	kobiety	mężczyźni	łącznie
poniżej 30 lat	5%	0%	5%
od 30 do 50 lat	37%	44%	81%
powyżej 50 lat	5%	10%	15%
SUMA	47%	53%	100%

Pozostali pracownicy	kobiety	mężczyźni	łącznie
poniżej 30 lat	9%	12%	21%
od 30 do 50 lat	26%	30%	55%
powyżej 50 lat	12%	11%	23%
SUMA	47%	53%	100%



4. Przyjemność pracy

4.1. Przepis na sukces: różnorodność, wpływ i nowoczesne rozwiązania



od 1851
E. Wedel



Jesteśmy firmą wielopokoleniową – pracują u nas osoby w różnym wieku, przedstawiciele 4 generacji. Zdajemy sobie sprawę, że każdy z nas jest inny, ale wspólnie tworzymy unikalną całość. Współpracując, uczymy się od siebie, a odmienne punkty widzenia pozwalają wypracowywać lepsze, bardziej efektywne i innowacyjne rozwiązania, z korzyścią dla organizacji. Naszą ogromną dumą jest średni staż pracy w Wedlu, który wynosi 11 lat. To najlepszy dowód na to, że nasze wartości i podejście sprawiają, że jesteśmy pracodawcą, z którym warto związać się na lata.

EWA SOKOLIK
KIEROWNIK REKRUTACJI



Ważnym elementem budowania różnorodności jest inkluzywne podejście do wszystkich grup narażonych na wykluczenie zawodowe, w tym osób z niepełnosprawnościami. W ramach programu „**CzekoSprawni**” firma sukcesywnie zwiększa ich zatrudnienie, umożliwiając rozwój w ramach swoich struktur a także edukuje w tym obszarze.

Aby wspierać taką kulturę włączania, w organizacji funkcjonuje oddolnie powołana grupa „**Różnorodni jak Mieszanka Wedłowska**”, która podejmuje szereg działań na rzecz promowania różnorodności, równości i przeciwdziałania dyskryminacji.

Innym kluczowym aspektem budowania kultury różnorodności w firmie Wedel jest dbanie o poczucie wpływu pracowników. W wymiarze organizacyjnym przejawia się to m.in. otwartością na głos zatrudnionych i angażowaniem ich w opiniowanie ważnych kwestii – np. komunikacji wewnętrznej, oferty benefitowej, organizacji pracy i przestrzeni biurowych czy ostatecznie, w 2021 r. – oczekiwanych form celebracji 170. rocznicy powstania firmy.



4. Przyjemność pracy

4.1.1. Grupa ds. Różnorodności i Włączania „Mieszanka Wedlowska”

W 2021 r. z inicjatywy pracowników powstała Grupa ds. Różnorodności i Włączania o nazwie odnoszącej się do kultowych wedlowskich cukierków – „Mieszanka Wedlowska”. Zespół, złożony z przedstawicieli różnych działów, zajmuje się inicjowaniem projektów popularyzujących tematykę różnorodności w firmie.

Dzięki jego staraniom podjęto szereg działań opisanych w kolejnych podrozdziałach (Deklaracja Różnorodności, Karta Różnorodności) oraz przeprowadzono:



pracowniczą ankietę na temat dyskryminacji



cykl szkoleń etycznych



dyskusję o feminitywach w nazwach stanowisk (wprowadzenie zmian w stopkach mailowych, ogłoszeniach o pracę, kampania edukacyjna na ten temat)



kampanie edukacyjne z okazji Tęczowego Piątku oraz Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnościami



akcje profilaktyczne z okazji Różowego Października oraz Movember



Nasz jubileuszowy, 2021 rok był wyjątkowy w podejściu Wedla do różnorodności. Podjęliśmy szereg działań, inicjowanych zarówno odgórnie przez pracodawcę jak i oddolnie, przez pracowników ze wszystkich obszarów organizacji. Mając poczucie wpływu i sprawczości, realizujemy autorskie pomysły w ważnych dla nas obszarach: tworzymy włączającą kulturę organizacyjną budując komfortowe miejsca pracy, gdzie każdy może czuć się bezpiecznie, będąc sobą. Działalność Grupy ds. Różnorodności i Włączania, czyli tzw. „Mieszanki Wedlowskiej” to dowód na to, że pracownicy i pracownicy postrzegają różnorodność jako atut i czerpią z niej w codziennej pracy.

KAMILA LUTTELMANN

DYREKTORKA DS. PRAWNYCH I ZGODNOŚCI



4. Przyjemność pracy

4.1.2. Deklaracja Różnorodności i Włączania

Z inicjatywy Grupy ds. Różnorodności i Włączania w grudniu 2021 r., Zespół zarządzający spółki przyjął Deklarację Różnorodności i Włączania, która potwierdza zasady i wartości obowiązujące w firmie.

Stanowi ona jednocześnie zobowiązanie wszystkich pracowników do tego, aby na co dzień szanować i wspierać różnorodność, tak aby każda osoba tworząca firmę czuła się bezpiecznie, będąc sobą.



Kliknij
i zobacz!



Deklaracja definiuje też wartości, jakie widzimy w różnorodności – oznacza ona dla nas, że:

- 1 **Różnimy się od siebie. I to jest dobre!**
- 2 **Jesteśmy ludźmi. Przede wszystkim!**
- 3 **Jesteśmy w różnym wieku. I uczymy się od siebie.**
- 4 **Każdy ma swoją własną życiową ścieżkę. I realizuje swój plan.**
- 5 **Jesteśmy otwarci na osoby z niepełnosprawnościami oraz kryzysami zdrowia, w tym psychicznego. I okazujemy wsparcie.**
- 6 **Jesteśmy międzynarodowi. I czerpiemy z tego!**
- 7 **Pracujemy w różnych obszarach tej samej firmy. I wszyscy jesteśmy potrzebni!**
- 8 **Wyglądamy inaczej, mamy różny styl życia. I akceptujemy to.**
- 9 **Używamy języka, który łączy. I nie tolerujemy mowy nienawiści!**
- 10 **Reagujemy. Nie jesteśmy obojętni!**

Wdrożenie deklaracji jest wyrazem dążenia firmy i jej załogi do tworzenia otwartego i dającego poczucie bezpieczeństwa miejsca pracy, w którym nikt nie musi ukrywać tego, kim jest, w którym pracownicy dostrzegają to, co ich łączy, jednocześnie korzystając z bogactwa różnic.

Wdrożenie deklaracji wsparte było wewnętrznie akcją informacyjną wśród wszystkich zatrudnionych, a część pracowników symbolicznie osobiście odczytała jej treść w ramach nagrania wideo promującego ten dokument.

4. Przyjemność pracy

4.1.3. Karta Różnorodności

od 1851

E. Wedel

Naturalną konsekwencją powyższych działań było podpisanie przez Wedla Karty Różnorodności – międzynarodowej inicjatywy pod patronatem Komisji Europejskiej, a w Polsce koordynowanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Sygnatariusze Karty pisemnie zobowiązują się do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy oraz tworzenia atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewnia szacunek dla różnorodności. W wymiarze operacyjnym oznacza to m.in. zarządzanie równością pod względem płci i wieku, prowadzenie polityki równego traktowania oraz monitoringu antydyskryminacyjnego i antymobbingowego. Podpisanie Karty zobowiązuje także do prowadzenia dialogu z osobami zatrudnionymi i interesariuszami oraz do corocznego raportowania działań promujących różnorodność.



Strategiczne zarządzanie różnorodnością to nie tylko warunek odbudowy, a także dalszego rozwoju biznesu i spójnych społeczeństw w trudnych czasach globalnej pandemii i wojny w Ukrainie. Obowiązkiem odpowiedzialnego pracodawcy jest dziś zapewnienie osobom narażonym na wykluczenie równego dostępu do rekrutacji, a następnie: wynagrodzeń, szkoleń, awansów, benefitów. Niezależnie jednak od podejmowanych działań, globalizacja, zmiany społeczno-kulturowe, migracje sprawiają, że zespoły pracownicze będą coraz bardziej różnorodne. Czy przełoży się to jednak na sukces indywidualny, organizacji oraz wartość dla całego społeczeństwa, zależy w ogromnej mierze od pracodawców, ich determinacji i zaangażowania.

Firma Wedel może więc być inspiracją dla pracodawców, pokazując jak od 170 lat nie tylko czerpie z potencjału różnorodności swojej załogi, ale też promuje wartości związane z budowaniem włączających miejsc pracy i wzmocnieniem spójności społecznej. Podpisując Kartę Różnorodności, potwierdziła to podejście, upowszechnia je poprzez otwarte zaangażowanie najwyższej kadry oraz swoich pracowników i pracownic.

MARZENA STRZELCZAK

PREZESKA ZARZĄDU I DYREKTORKA GENERALNA
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



4. Przyjemność pracy

4.1.4. Program „CzekoSprawni”



„CzekoSprawni” to program Wedla, którego celem jest zwrócenie uwagi na kwestię zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN), edukacja oraz realne zwiększenie liczby OzN w organizacji.

W obszarze biurowym osoby z niepełnosprawnościami zatrudniane są głównie w formie telepracy, z kolei w obszarze produkcyjnym trwa proces określenia stanowisk i linii produkcyjnych, gdzie możliwe byłoby podjęcie współpracy z OzN. Prowadzone są również wewnętrzne szkolenia, które mają na celu przygotowanie liderów kadry menedżerskiej i całych zespołów do współpracy z OzN i integracji zespołu w nowej formule.

Start programu „CzekoSprawni” poprzedziły niemal roczne przygotowania, w ramach których stworzono m.in. materiały edukacyjne i cały proces wdrożenia OzN do organizacji – wszystko na podstawie wniosków z programu pilotażowego (zrealizowanego w pierwszym etapie). Prace w ramach projektu koordynowane są przez pracowników działu HR oraz wspierane przez crossfunkcyjny zespół składający się z przedstawicieli kluczowych obszarów w organizacji – wnoszą oni swoją perspektywę i wypracowują rozwiązania, materiały itp. W firmie utworzono także nowe stanowisko – Specjalisty Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami. Osoba ta uczestniczy w rekrutacji OzN, oraz zapewnia im bieżące wsparcie w procesie wdrożenia i funkcjonowania w organizacji.

W 2021 r. w ramach programu „CzekoSprawni”:

zatrudniono 4 osoby z niepełnosprawnościami

utworzono 1 nowe stanowisko Specjalisty Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami

przeprowadzono 12 szkoleń z tematyki niepełnosprawności dla pracowników działów, w których pracują OzN

na wewnętrznej platformie „Twój Wedel” uruchomiono sekcję CzekoSprawni, gdzie znajdują się przydatne informacje związane z zatrudnianiem OzN oraz inne materiały dotyczące niepełnosprawności

6 grudnia ukazało się wydanie specjalnego numeru wewnętrznego magazynu „Temperówka”, w którym zaprezentowano sylwetki niektórych pracowników zatrudnionych w ramach programu

6 grudnia przedstawiciele firmy uczestniczyli w konferencji „Pełno(s)prawni w pracy”

4. Przyjemność pracy

4.2. Wynagrodzenia i benefity

405-2

Polityka Wynagradzania jest budowana w Wedlu taki sposób, aby wzmocniała kluczowe atrybuty EVP (employer value proposition), czyli ofertę wartości, jaką firma kieruje do pracowników:

DUMA

WPŁYW

RÓŻNORODNOŚĆ

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Łączy nas myśl, że u podstaw odpowiednio prowadzonej polityki personalnej leży sprawiedliwe wynagradzanie i awansowanie pracowników zajmujących równorzędne stanowiska i wykonujących tę samą pracę, bez względu na płeć. Wychodzimy z założenia, że wynagrodzenie powinno być godne, a wysokość gratyfikacji na danym stanowisku określona w przejrzysty sposób dla całej organizacji. Średnie odchylenie wynagrodzenia między kobietami a mężczyznami jest minimalne, na poziomie 0,88 proc. Nasze praktyki w tym zakresie zostały docenione na forum ogólnopolskim przez jury nagrody Lidl Fair Pay. Przyznawana jest ona przedsiębiorstwom wyznaczającym najlepsze standardy równości płacowej, zasad rozwoju pracowników, awansu oraz ścieżki kariery niezależnie od ich płci czy wyznania, a skupiające się na kompetencjach pracowników i ich merytorycznej wiedzy.

Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet do mężczyzn

Podział ze względu na strukturę:	Stosunek pensji podstawowej kobiety/mężczyźni	Stosunek wynagrodzenia kobiety/mężczyźni
wyższa kadra zarządzająca	84%	84%
średnia kadra zarządzająca	87%	87%
pozostali pracownicy	101%	95%

4. Przyjemność pracy

4.2. Wynagrodzenia i benefity

od 1851

E. Wedel

Staramy się tworzyć przyjazne środowisko pracy, zapewniając naszym pracownikom i ich bliskim szeroki pakiet benefitów, dopasowany indywidualnie do potrzeb i pasji poszczególnych osób. Pracownicy współdecydują też o oferowanym pakiecie benefitów pozapłacowych, co roku oceniając go w specjalnie przygotowanej ankiecie i sugerując ewentualne zmiany.

Dodatkowo w 2021 r. w Wedlu została wdrożona platforma kafeteryjna WorkSmile, wyznaczająca nowy kierunek rozwoju benefitów w firmie. Dzięki tej zmianie nasi pracownicy mają większy wpływ na indywidualną ofertę świadczeń dodatkowych (w ramach benefitów pracowniczych oraz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych). W każdym miesiącu zasilamy konta pracowników stałą kwotą oraz okazjonalnie podczas specjalnych akcji i konkursów dla pracowników. Zebrane środki mogą zostać wymienione na benefity z szerokiej oferty, zgodnie z indywidualnymi potrzebami. Poprzez platformę WorkSmile udostępniamy też pracownikom spersonalizowane dane na temat wartości ich pakietu zatrudnienia oraz szczegółowe informacje o wynagrodzeniu, bonusach, benefitach pracowniczych i innych świadczeniach.

Platforma, oprócz zarządzania benefitami daje nam również możliwość doceniania, angażowania pracowników i tworzenia wewnętrznych społeczności wokół wspólnych zainteresowań, o czym piszemy poniżej, w rozdziale dotyczącym programów well-being.

Świadczenia dodatkowe oferowane pracownikom Wedla są związane z dbaniem o zdrowie i kondycję fizyczną czy ze wsparciem warunków pracy, ale są wśród nich także rozwiązania unikalne dla naszej organizacji.

Wszystkie wymienione benefity są dostępne dla osób zatrudnionych na umowie o pracę – niezależnie od wymiaru etatu oraz okresu, na jaki jest ona zawarta.

Pracownicy mogą również swobodnie decydować o sposobie angażowania się w inicjatywy dobroczynne oraz sugerować beneficjentów pomocy materialnej i niematerialnej niesionej przez firmę Wedel.



4. Przyjemność pracy

4.2. Wynagrodzenia i benefity

401-2, 403-6



 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. Przyjemność pracy

4.2.1. Programy well-being

403-6

od 1851
E. Wedel

W Wedlu funkcjonuje program well-beingowy LeŻAk (Lepiej Życ Aktywnie), w ramach którego organizowane są cykliczne akcje promujące profilaktykę zdrowia oraz badania. Aktywności obejmują m.in.:

cykliczne masaże na terenie firmy, które pomagają w redukcji potencjalnych napięć i bólów mięśni (przy pracy siedzącej oraz w obszarze produkcyjnym)

webinary na temat profilaktyki zdrowia oraz zbilansowanej diety

bezpłatne konsultacje lekarskie na terenie firmy, m.in. dietetyczne, kardiologiczne, dermatologiczne (zawieszane na czas pandemii)

specjalne akcje tematyczne, jak np. Dni Zdrowia, Movember czy Różowy Październik, podczas których zapewniamy m.in. bezpłatne badania piersi na terenie firmy (w formie Mammobusa) oraz badania prostaty (w formie dedykowanych testów na prostatę)

Dodatkowo promujemy aktywność fizyczną poprzez dofinansowanie kart sportowych, organizację wyzwań sportowych, comiesięczne konkursy na sportowca miesiąca, a także działalność wedlowskiego klubu sportowego „Rywal”, którego celem jest wspólne spędzanie czasu i integracja pracowników, przy jednoczesnym dbaniu o kondycję fizyczną. Obecnie w Wedlu działa 8 sekcji sportowych: piłka nożna, tenis ziemny, badminton, żeglarstwo, biegi, siatkówka

halowa, siatkówka plażowa oraz sekcja rowerowa. Działalność klubu jest dofinansowana przez pracodawcę. Jest to bezpośrednio nawiązanie do tradycji firmy. KS „Rywal” działał w Wedlu w latach 30. XX w. i niedawno został reaktywowany z inicjatywy pracowników.

W ramach promowania aktywności fizycznej liczymy kilometry oraz czas spędzony na aktywnościach sportowych, korzystając z dedykowanej platformy WorkSmile. Najwytrwalsi pracownicy otrzymują nagrody w ramach czasowych wyzwań i rankingów.



4. Przyjemność pracy

4.2.1. Programy well-being

403-6

Nie zapominamy również o osobach, które zamiast sportu wolą oddawać się innym pasjom. W ramach wyzwań i konkursów organizujemy także aktywności artystyczne (np. warsztat online w ramach cyklu „Ze sztuką w tle” organizowany we współpracy ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Muzeum Narodowego w Warszawie) oraz charytatywne.

Mamy świadomość, iż promocja zdrowia oraz wsparcie pracowników to nie tylko aspekt związany z kondycją fizyczną. Równie mocno skupiamy się także na zdrowiu psychicznym naszych pracowników. W ramach wsparcia tego obszaru zapewniamy:

konsultacje psychologiczne i psychiatryczne w ramach ubezpieczenia medycznego

webinary na temat zarządzania emocjami, budowania odporności psychicznej, radzenia sobie z lękiem, a także utrzymania work-life balance podczas pracy zdalnej

webinary dedykowane menedżerom, o tematyce związanej z udzielaniem innym emocjonalnego wsparcia oraz komunikowania się w świecie wirtualnym

warsztaty z metod redukcji napięć i stresu

infolinię wsparcia psychologicznego dla pracowników (uruchomioną podczas pandemii)

pokoje relaksu i pokoje pracy cichej



4. Przyjemność pracy

4.2.2. Programy dla pracowników



„**Ktoś na Ciebie czeka**” to program edukacyjno-motywujący, który z powodzeniem od wielu lat funkcjonuje w Wedlu i obejmuje wszystkich użytkowników samochodów służbowych. Ma on na celu szerzenie wśród nich świadomości i wiedzy na temat bezpieczeństwa na drodze.

Użytkownicy wedlowskich samochodów przechodzą cykliczne szkolenia z bezpiecznej jazdy. Od początku istnienia programu przeszkolonych zostało ponad 600 pracowników, a co roku w ramach doskonalenia technik jazdy kursy przechodzi min. 20 użytkowników aut służbowych.



Akademia Radosnych Rodziców to propozycja specjalnych udogodnień dla rodziców, które mogą ułatwić im efektywniejsze funkcjonowanie na płaszczyźnie zawodowej i prywatnej. 636 pracowników firmy (52% ogółu zatrudnionych) jest rodzicami, dlatego Wedel wychodzi im naprzeciw z szerokim pakietem benefitów.

Osoby spodziewające się dzieci mogą korzystać z benefitów prorodzinnych takich jak finansowane wysokospecjalistyczne badania w trakcie ciąży, miejsce parkingowe dla kobiet w ciąży, przewijak. Po narodzinach dziecka pracownicy otrzymują wyprawkę (zawierającą m.in. nianię elektroniczną), a także specjalnie stworzony poradnik z informacjami na temat ciąży i innych rodzajów nieobecności związanych z macierzyństwem.

Organizowane są też warsztaty tematyczne dla rodziców. Z okazji Dnia Dziecka każda pociecha do 14 roku życia otrzymuje paczkę słodczy oraz kartę przedpłaconą. Na platformie wewnętrznej WorkSmile funkcjonuje grupa dla pracowników „Akademia Radosnych Rodziców”, pozwalająca na wymianę doświadczeń, inspirację i integrację.

4. Przyjemność pracy

4.3. Szkolenia i edukacja pracowników

103-1 (404), 103-2 (404), 103-3 (404)

Zadaniem procesów rozwojowych w naszej organizacji jest wspieranie zespołów w skutecznej realizacji celów organizacji wynikających z przyjętej strategii biznesowej.

W rezultacie procesu identyfikacji potrzeb rozwojowych, na każdy rok powstają plany rozwoju organizacji i poszczególnych funkcji biznesowych.

W proces badania potrzeb są zaangażowani menedżerowie określonych funkcji, którzy odpowiadają za przeprowadzenie badania potrzeb w podległych zespołach, a następnie biorą aktywny udział w przygotowywaniu planów rozwojowych na dany rok lub kwartał wraz z Kierownikiem ds. Rozwoju i Szkoleń oraz HR Business Partnerami. Plany rozwojowe tworzone są z myślą o rzeczywistych potrzebach organizacji oraz zespołów i w poszczególnych przypadkach indywidualnych pracowników. Są również ważnym elementem procesu budżetowania.

Procesy rozwojowe w naszej organizacji są prowadzone cyklicznie i w sposób zwinny: cele i kierunki wynikają z planów, a działania i przyjęte metody są „szyte na miarę” zespołów lub grup pracowników. Zapewnia to wysoką różnorodność dostępnych form rozwoju.



4. Przyjemność pracy

4.3. Szkolenia i edukacja pracowników

103-1 (404), 103-2 (404), 103-3 (404), 404-1

Projektując proces zarządzania rozwojem pracowników, przyjęliśmy cztery kluczowe założenia:

- Systemowe i procesowe podejście do rozwoju – w procesie zarządzania rozwojem kluczowe jest zaangażowanie przełożonego i otoczenia oraz rozłożenie działań rozwojowych w czasie.
- Identyfikacja potrzeb jako punkt wyjścia do projektowania planów rozwojowych – określenie oczekiwanych rezultatów jest pierwszym krokiem do doboru adekwatnych rozwiązań i metod rozwojowych.
- Spójne podejście w całej organizacji, szczególnie ze względu na zmianę kulturową (w związku z wdrażaną transformacją kultury organizacyjnej).
- Zaprojektowanie procesu uczenia się w oparciu o sprawdzone modele i wyniki badań naukowych oraz nowoczesne narzędzia wzmacniające wdrażanie umiejętności w praktykę (follow-up).

Przywiązujemy w organizacji dużą wagę do konstruktywnych relacji interpersonalnych między pracownikami. Oczekujemy też, żeby nasi pracownicy byli przyjaźni, otwarci i wrażliwi na satysfakcję zespołu, w którym pracują.

Rozwój przywództwa jest procesem wieloetapowym, który realizujemy poprzez określone programy rozwojowe, dedykowane menedżerom na wszystkich szczeblach zarządzania, we wszystkich obszarach biznesowych.

Menedżerowie na kluczowych stanowiskach podlegają cyklicznej ocenie 360 stopni, podczas której mierzymy poziom rozwoju kompetencji przywódczych, określamy obszary rozwojowe i konstruujemy plany rozwojowe.

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika

Podział ze względu na strukturę:	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
wyższa kadra zarządzająca	16	15	16
średnia kadra zarządzająca	21	21	21
pozostali pracownicy	4	4	4
wszyscy pracownicy	5,23	5,19	5,21

4. Przyjemność pracy

4.3. Szkolenia i edukacja pracowników

404-2

Szkolenie i podnoszenie kompetencji pracowników jest dla nas bardzo ważne. W 2021 r. prowadziliśmy szereg działań na poziomie centralnym (dostępnym dla wszystkich pracowników), jak i dedykowanych poszczególnym funkcjom czy grupom pracowników.

Należą do nich:

- 🍪 Program rozwoju kompetencji w zakresie zarządzania projektami:
 - 🍪 Podstawy Zarządzania Projektami (Polityka Zarządzania Projektami),
 - 🍪 Inicjowanie i Planowanie Projektów,
 - 🍪 Przywództwo w zarządzaniu projektami,
 - 🍪 Zarządzanie ryzykiem i problemami (zagadnieniami),
 - 🍪 Strategia Komercyjna, Procedura NPD;
- 🍪 Program rozwoju Trenerów Wewnętrznych;

- 🍪 Programy rozwoju kompetencji menedżerskich:
 - 🍪 First Time Managers – program dedykowany menedżerom nowym w roli,
 - 🍪 Partycypacyjny Styl Zarządzania,
 - 🍪 Akademia Rozwoju Liderów Produkcyjnych,
 - 🍪 Komunikacja i współpraca,
 - 🍪 Trening myślenia pytaniami,
 - 🍪 Team coaching dla poszczególnych funkcji biznesowych,
 - 🍪 Feedback, który rozwija: informacja zwrotna w nowej odsłonie,
 - 🍪 Zarządzanie postępami dla pracowników (wyznaczanie celów);
- 🍪 Trening umiejętności prezentacyjnych:
 - 🍪 Prezentowanie online / w hybrydzie,
 - 🍪 Charyzmatyczne prezentacje biznesowe;
- 🍪 Narzędzia biznesowe:
 - 🍪 PowerBI,
 - 🍪 Excel,
 - 🍪 Visual Basic;
- 🍪 Program rozwoju umiejętności językowych;
- 🍪 E-szkolenia z zakresu: Przeciwdziałania Mobbingowi, Polityki Zakupowej, Kodeksu Etycznego.



4. Przyjemność pracy

4.3. Szkolenia i edukacja pracowników

404-2, 404-3



Wdrożyliśmy take szereg działań dedykowanych specyfice zespołów, wspierających rozwój kompetencji twardych, specyficznych (np. program CIMA dla zespołu finansowego), poszerzających świadomość trendów rynkowych (konferencje branżowe).

Szkolenia cieszą się dużym zainteresowaniem pracowników – łączna liczba uczestników wszystkich szkoleń w 2021 r. to 2 784 (przy założeniu kilkukrotnego udziału w różnych szkoleniach w ciągu roku).

Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny okresowe

	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
Wyższa kadra zarządzająca	100,00%	100,00%	100,00%
Średnia kadra zarządzająca	100,00%	100,00%	100,00%
Pozostali pracownicy	36,45%	36,48%	36,46%
Wszyscy pracownicy	39,59%	43,84%	41,71%

4. Przyjemność pracy

4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

103-1 (403), 103-2 (403), 103-3 (403), 403-2, 403-7, 403-8



Wedel z dbałością podchodzi do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, będąc świadomym ryzyka, z jakim wiąże się w szczególności praca w zakładzie produkcyjnym. W firmie został powołany i przeszkolony zespół odpowiedzialny za ocenę ryzyka. W jego skład wchodzi minimum trzy osoby: specjalista BHP i dwie osoby mające stosowną wiedzę na temat omawianego procesu lub zagrożenia. Obszar ten jest regulowany dokumentem o nazwie „Ocena ryzyka zawodowego”, który nie tylko przedstawia potencjalne zagrożenia, ale także procedury z nimi związane (jest aktualizowany co 2 lata).

Do każdego czynnika ryzyka przypisano plan postępowania, opracowany na podstawie hierarchii kontroli, a działania są realizowane na bieżąco lub wpisane w plany projektowe na poziomie całej firmy.

W przypadku pojawienia się wysokich ryzyk, niezwłocznie podejmowane są działania korygujące. Każdy pracownik jest zapoznawany z oceną ryzyka na swoim stanowisku pracy – przed przystąpieniem do realizacji zadań, po aktualizacji listy ryzyk i podczas każdego instruktażu stanowiskowego. Dodatkowo, w każdej chwili pracownicy mają dostęp do dokumentu z ocenami ryzyka znajdującego się na dysku wspólnym oraz w dokumentacji dostępnej dla wszystkich pracowników w wyznaczonych miejscach w firmie.

Wyniki analiz ryzyka są również poddawane okresowej analizie w celu wyszukiwania trendów, możliwości ulepszeń i poprawy. Każdy wypadek i zdarzenia potencjalnie wypadkowe są szczegółowo badane przez powołany zespół, a działania korygujące i zapobiegawcze – niezwłocznie wdrażane. W razie potrzeby, tematy omawiane są na tzw. strefie Kaizen, gdzie grupa pracowników przeszkolona w metodologii Kaizen wspólnie z działem BHP szuka przyczyn i rozwiązań sytuacji potencjalnie niebezpiecznych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to priorytet dla każdego pracodawcy, jednak w firmach produkcyjnych stanowi szczególne wyzwanie. Będąc świadomymi ryzyk, z jakimi wiąże się praca w fabryce, szczególnie w branży spożywczej, prowadzimy szereg audytów, kontroli i spotkań z pracownikami, które mają na celu promocję poprawnych zachowań i mechanizmów postępowania. Po latach konsekwentnej edukacji, obserwujemy duże zaangażowanie załogi i ich aktywność w obszarze utrzymania bezpieczeństwa i niwelowania zagrożeń w codziennej pracy. Nasze firmowe wartości tj. Biorę odpowiedzialność czy Zapewniam Jakość widoczne są w postawach naszych pracowników, co bardzo motywuje nas do dalszego efektywnego działania w tym obszarze.

MAGDALENA KOZŁOWSKA

KIEROWNICZKA BHP I OCHRONY ŚRODOWISKA



4. Przyjemność pracy

4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

403-2, 403-3, 403-4, 403-7

od 1851
E. Wedel



W firmie funkcjonuje Komisja BHP, w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawcy: służba BHP, HR, wyznaczeni menedżerowie, społeczni inspektorzy pracy oraz przedstawiciele pracowników. Komisja spotyka się raz na kwartał i po wizji lokalnej wyznacza działania do realizacji, kierunki rozwoju oraz decyduje o priorytetyzacji działań.

W dziale produkcji funkcjonuje system audytów PAS (potwierdzających bezpieczeństwo żywności), w których biorą udział zarówno pracownicy produkcyjni, jak i kadra menedżerska oraz przedstawiciele działów wspierających (np. BHP, kontrola jakości). Wyniki audytów są zapisywane na ogólnodostępnych tablicach i tam w razie potrzeby określone zostają działania korygujące i zapobiegawcze wraz z terminem realizacji, dzięki czemu każdy pracownik na bieżąco widzi postęp prac. Szkolenia dla zespołu zajmującego się oceną ryzyka prowadzi dział BHP. Bierze on też udział w pracy zespołu podczas oceny ryzyka, a także w określaniu działań korygujących zmierzających do obniżenia poziomu ryzyka. Nadzoruje również terminowość i jakość wykonanych działań.

Dodatkowo dział BHP prowadzi kwartalne spotkania Komisji BHP, połączone z obchodami firmy i prowadzeniem rejestru zgłoszeń z komisji oraz bierze udział w audytach PAS, audytach BHP oraz GEMBA Walk – są to tygodniowe przejścia z osobami odpowiedzialnymi za obszar, ukierunkowane na rozmowy z pracownikami i zbieraniem od nich zgłoszeń, uwag i sugestii.

Od 2021 r. w Wedlu realizowany jest program poprawy warunków BHP, polegający na kształtowaniu wśród pracowników właściwych zachowań, zgodnie z behawioralnym zarządzaniem bezpieczeństwem. Opiera się

na kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy pracowników oraz zgłaszaniu przez nich sytuacji potencjalnie niebezpiecznych.

Podczas pandemii COVID-19 uruchomiono trzy sztaby kryzysowe na trzech poziomach odpowiedzialności, które współdziałały ze sobą, jak również uruchomiono skrzynkę mailową przeznaczoną do tematyki związanej z COVID-19, obsługiwaną 7 dni w tygodniu. Dzięki podjętym działaniom, firma LOTTE Wedel podczas prawie dwóch lat pandemii utrzymała ciągłość produkcji.

W firmie prowadzony jest wewnętrzny rejestr sytuacji potencjalnie wypadkowych oraz baza „Mam pomysł na usprawnienie”, gdzie można wpisać pomysły na poprawę stanu BHP lub usunięcie zauważonego zagrożenia.

Polityka firmy aktywnie zachęca do informowania o zagrożeniach i pomysłach. Przed jakimkolwiek represjami chroni pracowników komisja etyki – można zgłosić do niej wszelkie przypadki nadużyć, zarówno imiennie, jak i anonimowo.



4. Przyjemność pracy

4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

403-1, 403-4, 403-7, 403-8

Firma LOTTE Wedel nie wdrożyła systemu zarządzania BHP. Przekazywanie i zapewnienie pracownikom dostępu do istotnych informacji dotyczących BHP odbywa się przy pomocy wszystkich dostępnych w firmie narzędzi komunikacyjnych:

- ♥ komunikacja mailowa,
- ♥ tablice komunikacyjne,
- ♥ informacje na monitorach na obszarach produkcyjnych i na stołówce,
- ♥ informacje przekazywane przez przełożonych,
- ♥ lekcje jednoelementowe,
- ♥ dostęp do dysku wspólnego BHP,
- ♥ czasopismo firmowe „Temperówka”.

Po każdym wypadku wysyłany jest alert bezpieczeństwa do szerokiej grupy przełożonych, a informacje wywieszane są na tablicach komunikacyjnych. W czasopiśmie firmowym **„Temperówka”**, którego egzemplarz dostaje każdy pracownik, umieszczane są ważne informacje z dziedziny BHP, artykuły ukierunkowane na bezpieczeństwo oraz stała kolumna „pierwsza pomoc”.

Dodatkowo, ważne informacje z zakresu BHP oraz wzbogacające wiedzę pracowników na ten temat są wyświetlane na monitorach produkcyjnych przez cały rok, zmieniane w cyklu tygodniowym. Raz na kwartał prowadzone są też spotkania komunikacyjne dla pracowników produkcyjnych (dla wszystkich zmian), na których są omawiane m.in. tematy z zakresu BHP.



4. Przyjemność pracy

4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

403-5

od 1851
E. Wedel

W Wedlu systematycznie prowadzona jest też edukacja w zakresie BHP, poprzez:

szkolenia BHP, wymagane prawem (szkolenie wstępne BHP, okresowe, instruktaż stanowiskowy)

szkolenia, dotyczące uzyskania wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych

szkolenia z pierwszej pomocy, praktycznego gaszenia pożarów i bezpiecznej jazdy samochodem

szkolenia wewnętrzne z procedur oraz zasad bezpiecznej pracy – roczne przypominające dla pracowników produkcji, magazynów i działów technicznych

szkolenia ukierunkowane na konkretną tematykę (np. ergonomia czy zasady bezpiecznego poruszania się)

praktyczne ćwiczenia z ewakuacji oraz postępowania w przypadku wystąpienia pożaru

szkolenia przypominające ogólną wiedzę o BHP

lekcje jednoelementowe – krótkie szkolenia ukierunkowane na konkretne zagadnienie

webinary w szerokim zakresie tematycznym, ukierunkowanym na zgłaszane na bieżąco problemy (np. jak efektywnie pracować podczas pracy zdalnej, jak ograniczyć stres w miejscu pracy, jak zadbać o kręgosłup itd.)

4. Przyjemność pracy

4.4. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

403-9



Wypadki przy pracy	2021
Łączny czas przepracowany przez wszystkich pracowników pełno i niepełnoetatowych) (h)	2 503 433

Rodzaje urazów w miejscu pracy	Rodzaj urazu odniesionego w miejscu pracy	Komentarz
Nazwa jednostki biznesowej		
produkcja	skręcenie	upadek na jednym poziomie
produkcja	złamanie	upadek na jednym poziomie
sprzedaż	stłuczenie	montaż ekspozycji

	2021
Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy	0
Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy	0
Liczba wszystkich wypadków	15
Wskaźnik wypadków śmiertelnych	0
Wskaźnik wypadków ciężkich	0
Wskaźnik wszystkich wypadków	1,2

Wśród pozostałych pracowników, których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, w 2021 r. nie wystąpiły wypadki, a łączny czas przez nich przepracowany wyniósł 28 369 h.

od 1851
E. Wedel

5. PRZYJEMNOŚĆ DLA SPOŁECZEŃSTWA I WSPÓLNOT LOKALNYCH

5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.1. Nawiązujemy relacje ze społecznością lokalną

103-1, 103-2, 103-3, wskaźnik własny 4

od 1851
E. Wedel



Najważniejszym filarem przyjętej strategii społecznej odpowiedzialności Wedla są „Ludzie”, rozumiani nie tylko jako pracownicy, ale również lokalna społeczność. Serce Wedla od lat 30. XX wieku bije na warszawskiej Pradze, dlatego czujemy się tak silnie związani z tą okolicą. Budujemy długofalowe partnerstwa z warszawskimi i praskimi organizacjami, wspierając ważne społecznie działania. Od ponad 20 lat współpracujemy ze Stowarzyszeniem „Serduszko dla Dzieci”, które prowadzi różnorodne akcje związane z edukacją dzieci i młodzieży. Włączyliśmy się w rewitalizację Ogrodów Polsko-Niemieckich w Parku Skaryszewskim, a od 17 lat jesteśmy partnerem organizowanego tam co roku Biegu Wedla.

Z racji tego, że fabryka Wedla, jako jeden z nielicznych w Polsce czynnych zakładów produkcyjnych, zlokalizowana jest w centrum miasta, na warszawskim Kamionku, bardzo ważne są dla nas relacje z lokalną społecznością. Dlatego filar „Ludzie” w naszej strategii zakłada również współpracę z lokalnymi organizacjami społecznymi i instytucjami publicznymi w celu poprawienia jakości życia najbliższej nam społeczności.



W strategii CSR na nadchodzące lata znajdują się kluczowe inicjatywy, które rozwijamy z myślą o wsparciu przedstawicieli lokalnej społeczności:

udział LOTTE Wedel w projekcie „Ogrody Polsko-Niemieckie”.
Więcej o projekcie przeczytasz w **rozdziale 3**

zacieśnienie współpracy ze Stowarzyszeniem „Serduszko dla Dzieci”
(działającym na warszawskiej Pradze)

opracowanie inicjatyw na rzecz lokalnego ekosystemu

program grantowy dla pracowników „Wedel od Serca”

5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.1. Nawiązujemy relacje ze społecznością lokalną

Wskaźnik własny 5, wskaźnik własny 7

Najważniejsi partnerzy Wedla, z którymi podejmujemy inicjatywy na rzecz lokalnych społeczności, to:



PTTK – Bieg Wedla realizowany od 17 lat w Parku Skaryszewskim, w sąsiedztwie wedlowskiej fabryki. 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 Wedla, których co roku startuje ok. 50.



Fundacja Dobrych Inicjatyw – współpraca od 2020 r. przy projekcie wolontariatu kompetencyjnego „Akademia Wedla”, w ramach którego pracownicy Wedla prowadzą warsztaty edukacyjne dla podopiecznych fundacji. Dodatkowo wsparcie finansowe i rzeczowe (słodycze przekazane m.in. w ramach akcji Paczka dla Seniora) – ponad 33 000 PLN w 2021 r.



Bank Żywności SOS w Warszawie – ponad 20-letnia współpraca w ramach szerokiego programu darowizn rzeczowych oraz edukacja pracowników na temat niemarnowania żywności.



Fundacja Współpracy Polsko-Niemieckiej – wsparcie inicjatywy rewitalizacji obszaru między północnym brzegiem Jeziora Kamionkowskiego a Aleją E.Wedla. Więcej o tym działaniu przeczytasz w **rozdziale 3**.



Stowarzyszenie „Serduszko dla Dzieci” – stała współpraca od 2001 r. Organizacja działa na rzecz dzieci i młodzieży z trudnych środowisk Pragi-Północ.

Darowizny finansowe przekazane w 2021 r.
Razem: 276 246,00 PLN

Darowizny rzeczowe przekazane w 2021 r.
Bank Żywności SOS w Warszawie:
18 522,42 kg o łącznej wartości 297 370,35 PLN

Pozostałe darowizny: 1 778,75 kg o łącznej wartości 26 811,10 PLN
Razem: 20 301,17 kg i 324 181,50 PLN

W relacjach z partnerami społecznymi stawiamy na długie dystanse. Uważnie obserwujemy najbliższe otoczenie i wyzwania lokalnej społeczności. Jesteśmy otwarci na współpracę oraz osiąganie efektu synergii poprzez łączenie wiedzy i doświadczenia oraz dzielenie się zasobami. Wszystko po to, by „Z przyjemnością dla przyszłości”, wspólnie działać na rzecz rozwoju najbliższej okolicy, w której wedlowska fabryka działa już od blisko 90 lat.

KAROLINA KOPIŃSKA
KOORDYNATORKA CSR



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.1. Nawiązujemy relacje ze społecznością lokalną

Wskaźnik własny 7

od 1851
E. Wedel

Społeczność lokalna była też zaangażowana we wspólne świętowanie jubileuszu 170-lecia firmy. Działające na warszawskiej Pradze organizacje społeczne zostały zaproszone do wyjątkowej edycji konkursu grantowego „Wedel od Serca”, który powstał na bazie sprawdzonej wewnętrznie formuły. Lokalni partnerzy mogli zgłosić swoje pomysły na projekty dla mieszkańców okolicy. W ramach łącznego budżetu 50 000 PLN zrealizowano 6 działań obejmujących lokalne wydarzenia i warsztaty edukacyjne skierowane do różnych grup wiekowych. Wśród zwycięskich projektów znalazły się m.in. międzypokoleniowa potańcówka przy szlagierach z lat 20. i 30. w Parku Skaryszewskim oraz cykl warsztatów dla rodzin i dzieci, podczas których uczestnicy poznali ciekawostki na temat Pragi i Wedla.



Jako lokalną społeczność traktujemy również pośrednio mieszkańców Ghany, skąd pochodzi najważniejszy surowiec Wedla – kakao. Nasza obecność w Ghanie opiera się na współpracy z dostawcami, gwarantującymi najwyższą jakość surowca i działającymi na rzecz zrównoważonych upraw kakaowca. Chcemy też wspierać Ghańczyków w edukacji i rozwoju.

Trzy lata temu podjęliśmy współpracę z Omenaa Foundation, której celem było wybudowanie nowej szkoły w ghańskiej Temie. W ramach tej kooperacji przeprowadzono szereg wspólnych działań, w tym m.in. akcję sprzedaży charytatywnej w sieci ROSSMAN, z której część dochodu przekazano na budowę szkoły.

Na początku września 2021 r. osiągnęliśmy ten cel – dzięki Wedlowskiemu wsparciu powstała Kids Heaven School, dająca lokalnej młodzieży szansę na zdobycie wykształcenia oraz lepszą przyszłość. Uczęszcza do niej 40 dzieci – podopiecznych specjalnego ośrodka CPC, zajmującego się osobami doświadczającymi przemocy. Solidna edukacja jest dla tych dzieci jedyną szansą na zdobycie wykształcenia i lepszą przyszłość. Dzięki zaangażowaniu do wspólnych działań partnerów biznesowych Wedla, osiągnięto efekt synergii i zwiększono świadomość problemów społeczności ghańskiej.

W kolejnych latach planowane jest dalsze wsparcie funkcjonowania szkoły w Temie, m.in. w postaci finansowej darowizny, która ma zostać przeznaczona na wyposażenie sali komputerowej, czy wolontariatu pracowniczego w formule on-line wykorzystującego umiejętności i kompetencje wedlowskiej społeczności.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.2. Angażujemy pracowników w wolontariat

Wskaźnik własny 6

od 1851
E. Wedel

Nasz Przepis To Ludzie, dlatego w Wedlu wiemy, jak ważne jest pomaganie innym. Pracownicy naszej firmy od wielu lat aktywnie i chętnie włączają się w różne formy wolontariatu pracowniczego. To przykład na to, że „Biorę odpowiedzialność” jest wartością głęboko zakorzenioną w naszym Wedlowskim DNA. Ogromna otwartość na działanie w słusznej sprawie naszych pracowników jest kontynuacją tradycji zapoczątkowanej przez rodzinę Wedłów.

W ciągu 2021 r. w ramach piętnastej edycji programu grantowego „Wedel od Serca” nasze koleżanki i koledzy zrealizowali aż **22** projekty społeczne w całej Polsce. Dodatkowo, za pośrednictwem utworzonej w 2020 r. Akademii Wedla, wolontariusze dzielili się z podopiecznymi Fundacji Dobrych Inicjatyw swoimi pasjami i wiedzą w specyficznej dla czasów pandemii formule online.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.2.1. „Wedel od Serca. Pomagamy Innym”

103-1, 103-2, 103-3, wskaźnik własny 6

5.2.1. „Wedel od Serca. Pomagamy Innym”

Od 15 lat w firmie Wedel działa konkurs grantowy „Wedel od Serca. Pomagamy Innym”, w ramach którego nasi pracownicy mogą zgłaszać autorskie projekty społeczne na rzecz fundacji lub instytucji, które chcą wesprzeć za pomocą firmowych grantów finansowych.



W 2021 r. nasi wolontariusze zrealizowali 22 projekty o łącznym budżecie 120 000 PLN, który ze względu na jubileuszową edycję akcji, był najwyższym od początku programu.

W projekcie „Wedel od Serca” najczęściej realizowane są projekty na rzecz dzieci i osób z niepełnosprawnościami ze społeczności, z których wywodzą się pracownicy Wedla. Od 2019 r. o tym, który z pomysłów otrzyma wsparcie, decydują wszyscy pracownicy w wewnętrznym głosowaniu online. W ramach programu przez piętnaście lat zrealizowaliśmy już ponad 200 projektów społecznych w całej Polsce.

W 2021 roku zdecydowaliśmy o rozszerzeniu formuły akcji. Z badania przeprowadzonego dla nas przez SWPS („Zaangażowanie społeczne firm”) wynika, że 63% Polaków uważa, że firmy powinny stale uwzględniać cele społeczne w swojej działalności. W odpowiedzi na tę potrzebę, do zgłaszania inicjatyw postanowiliśmy zaprosić także lokalne fundacje i stowarzyszenia pracujące na rzecz mieszkańców warszawskiej dzielnicy Praga-Południe.

Do konkursu zgłoszono kilkanaście projektów, a finalnie do realizacji wybrano sześć, w tym trzy cykle warsztatów (ekologicznych, psychologicznych i artystycznych) oraz 3 wydarzenia kulturalne (w tym sąsiedzka potańcówkę międzypokoleniową, czy podwórkową gwiazdkę).

5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.2.2. „Akademia Wedla”

W 2020 r. po raz pierwszy przeprowadzono działania wolontariackie w formie online, co było odpowiedzią na panujące zagrożenie związane z pandemią COVID-19.

Wspólnie z Fundacją Dobrych Inicjatyw zainaugurowaliśmy „Akademię Wedla”, opierającą się na wolontariacie kompetencyjnym pracowników. Program zakłada wsparcie młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych w procesie usamodzielniania się poprzez nabywanie wiedzy i nowych umiejętności, które pozwolą im na lepsze funkcjonowanie w placówce oraz po jej opuszczeniu.

Pracownicy Wedla przeprowadzili dziewięć warsztatów online, dzieląc się swoją wiedzą na temat m.in. poszukiwania pierwszej pracy, ekologii czy uczenia się na błędach. Dzięki wspólnemu zdefiniowaniu tematów warsztatów, odpowiadały one na realne potrzeby młodzieży i były zgodne z zainteresowaniami uczestników.

Aby zmierzyć efektywność tego działania, przeprowadzono superwizję z uczestnikami i wolontariuszami, podczas której zbierano informacje zwrotne na temat projektu. Wszyscy uczestnicy i wolontariusze wysoko ocenili program, a zdecydowana większość z nich chciałaby kontynuacji działań w takiej formie, deklarując już swoją gotowość do zaangażowania.

Dla naszych pracowników, podobnie jak dla młodzieży, była to również okazja do rozwijania umiejętności „miękkich”, takich jak komunikacja, radzenie sobie ze stresem czy rozwiązywanie problemów.

W kolejnych latach planowana jest kontynuacja takiej formy wolontariatu we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw, jak również z innymi partnerami.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

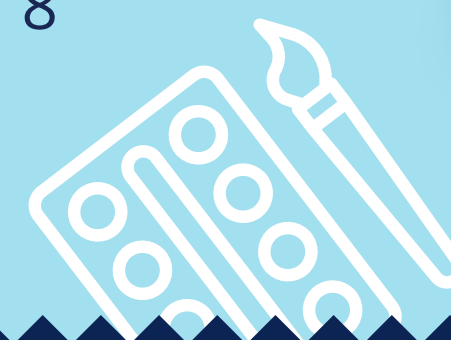
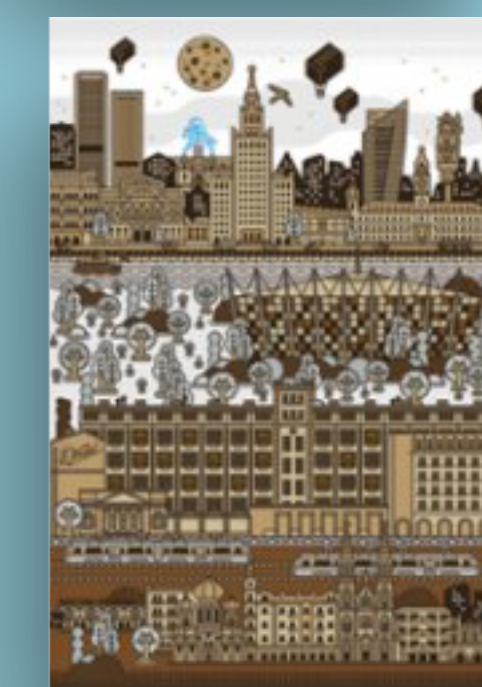
5.3. Wedel mecenasem kultury

Wedlowska czekoladowa i bogata historia ma wiele wątków artystycznych. Już na początku XX w. marka angażowała ilustratorów do projektowania wyjątkowych opakowań. Dla marki E.Wedel tworzyli słynni polscy artyści, jak: Zofia Stryjeńska, Maja Berezowska czy Karol Śliwka. Z Janem Wedlem współpracował również włoski artysta – Leonetto Cappiello, autor znanego symbolu Chłopca na Zebrze.

Obecnie E.Wedel kontynuuje artystyczną i kulturalną tradycję, podejmując działania z polskimi artystami czego przykładem może być szczególna metamorfoza opakowania pianek Ptasię Mleczko®. W 2019 r. grafiki opakowań tego produktu stworzyli polscy młodzi ilustratorzy. Jedną z nich – Martyna Wójcik-Śmierska, zaprojektowała także mural, który widnieje na ścianie fabryki E.Wedel.

W 2020 r. marka we współpracy z Empikiem i Omenaa Foundation zorganizowała charytatywny projekt „Każdy Plakat Pomaga”. Projekty plakatów wykonał ceniony grafik – Jan Kallwejt. Celem tej akcji było wsparcie domów dziecka w Polsce.

Co więcej, E.Wedel jest obecny w przestrzeni miejskiej Warszawy. Marka może pochwalić się niejedną instalacją – na ulicach stolicy można zobaczyć neon z kultowym symbolem E. Wedel, Chłopcem na Zebrze przy ul. Szpitalnej 8 i słynny napis „CZEKOLADA E.WEDEL” na kamienicy przy ul. Puławskiej 28.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.3.1. Muzeum Narodowe w Warszawie i Muzeum Warszawskiej Pragi



Współpraca Wedla z Muzeum Narodowym w Warszawie trwa od 2019 r. W 2021 r. Wedel był Mecenasem Stowarzyszenia Przyjaciele MNW. W ramach współpracy przy projekcie „Bliżej Sztuki” przygotowano 23 filmy przybliżające odbiorcom w różnym wieku kolekcję Muzeum Narodowego. Wszystkie materiały opatrzone tłumaczeniem na język angielski i polski język migowy. Drugim projektem w 2021 r. była akcja „Wszyscy jesteśmy fotografami”. Wspólnie z Muzeum przygotowano też warsztaty dla pracowników Wedla i ich bliskich. Wedel w poprzednich latach był również partnerem Balu Dobroczyńnego „Spragnieni Piękna” organizowanego przez Stowarzyszenia Przyjaciele MNW w Muzeum Narodowym w Warszawie na rzecz tej instytucji.

Od wielu lat Wedel współpracuje także z Muzeum Warszawskiej Pragi, które znajduje się nieopodal wedlowskiej fabryki. Przykłady wspólnych inicjatyw to wystawy: „Krem i czekolada”. Wystawa wokół wspomnień pracownic fabryk Wedla i Polleny-Uroda, Praga sensorycznie. Ostatnim wspólnym projektem była akcja edukacyjna zorganizowana wokół wystawy „Rzeczy do zabawy”. Edward Manitius i jego wytwórnia dedykowanej twórczości artysty, projektanta zabawek, pomocy szkolnych, gadżetów reklamowych, który w latach 20. XX wieku współpracował z Wedlem.

W 2021 r. Wedel był partnerem edukacyjnej akcji w przestrzeni miasta „Zrób sobie prezent. Witryna Wedla”.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

od 1851

E. Wedel



5.3.2. Serial „Receptura”

Wedel został współproducentem serialu „Receptura”, emitowanego na antenie TVN oraz w aplikacji Player. Serial rozgrywa się m.in. w czasach Jana Wedla i opowiada wybrane wątki z ciekawej 170-letniej historii marki E.Wedel i jej założycieli.

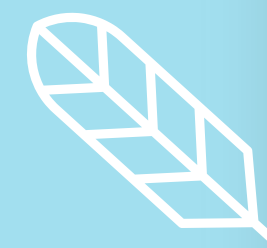
Historia opowiedziana na ekranie łączyła ze sobą wątki fikcyjne z tymi, które rzeczywiście miały miejsce w przeszłości Wedla.

Spośród wielu istotnych wydarzeń z dziejów marki, w serialu pojawił się między innymi wątek dotyczący wyjątkowych, nowatorskich rozwiązań reklamowania marki, na jakie wpadał i wprowadzał w życie Jan Wedel.



5.3.3. Książka „Wedlowie. Czekoladowe imperium”.

Jesienią 2021 r. swoją premierę miała książka „Wedlowie. Czekoladowe imperium” autorstwa Łukasza Garbala, wyd. Czarne, objęta patronatem firmy Wedel. Przedstawia ona 170-letnią historię czekoladowego przedsiębiorstwa rodziny Wedłów. Autor nie tylko zabiera czytelników w świat cukiernictwa i nietuzinkowych pomysłów reklamowych, ale także opisuje od wewnątrz prace w fabryce słodkości i nieustającą dbałość o jakość właścicieli firmy.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

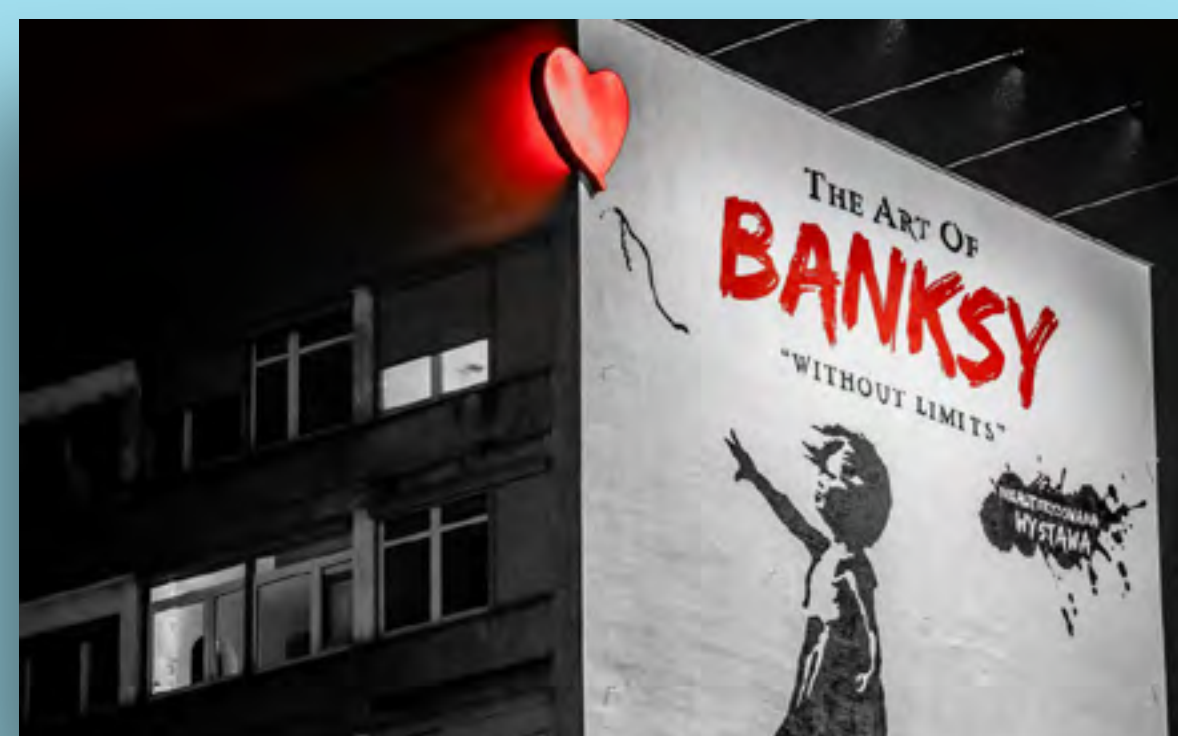
5.3. Wedel mecenasem kultury



5.3.4. Wystawa Banksy'ego

W 2021 r. Wedel został partnerem jednego z najciekawszych warszawskich wydarzeń kulturalnych, czyli wystawy „The Art of Banksy. Without Limits”. Była to pierwsza w Polsce okazja do zobaczenia prac najbardziej tajemniczego artysty street artu. Ponad 100 eksponatów, w tym oryginalnych prac Banksy'ego, instalacji, rzeźb, fotografii, a także specjalnie na tę okazję stworzonych szablonów i replik zaprezentowano w warszawskim Centrum Praskim Koneser.

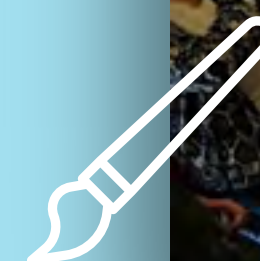
Wystawę promował m.in. mural, prezentujący jedną z najbardziej znanych prac Banksy'ego „Dziewczyna z balonikiem”, który powstał przy metrze Politechnika w Warszawie. Projekt został wykonany antysmogowymi farbami KNOxOUT. Dzięki temu każdy wymalowany metr murala działał jak jedno drzewo, oczyszczając dziennie ok. 3000 m³ powietrza.



5.3.5. Noc Muzeów

Od 2013 r. Wedel włącza się w organizację Nocy Muzeów, otwierając drzwi swojej fabryki dla fanów czekolady. W 2021 r. przygotowana przez firmę atrakcja została dostosowana do panujących warunków pandemicznych. W odpowiedzi na ówczesne restrykcje, przygotowano wyjątkowy wirtualny spacer po fabryce dostępny na stronie internetowej.

Uczestnicy spaceru online mogli z dowolnego miejsca na świecie odwiedzić gabinet legendarnego założyciela – Jana Wedla, obejrzeć galerię czekoladowych rzeźb i dekorowanie Torcika Wedlowskiego czy też dowiedzieć się, jak powstaje czekolada. Firma pokazała także linię produkcyjną, na której powstają kultowe pianki Ptasie Mleczko®.



5. Przyjemność dla społeczeństwa i wspólnot lokalnych

5.3.6. „Mapa śladami Wedlów”

W 2021 r. Wedel przygotował specjalną mapę Śladami Wedlów (**POBIERZ**) w której przedstawia związane z firmą i rodziną Wedlów miejsca na terenie Warszawy i najbliższej okolicy. Podczas spaceru z mapą można dowiedzieć się więcej o czekoladowym biznesie oraz zaangażowaniu społecznym założycieli. Na trasie znajdują się m.in. zbudowane przez Wedlów kamienice i punkty kulturalne oraz kolejne (w historii) siedziby czekoladowego przedsiębiorstwa.



Mecenat kultury to dla Wedla jeden z tradycyjnych już elementów zaangażowania, rozwijany od czasów założycieli firmy. Stale współpracujemy z praskimi i warszawskimi instytucjami, wzbogacając ofertę kulturalną dla mieszkańców stolicy, czy odwiedzających ją turystów, jednocześnie włączając w działania naszych pracowników, chętnie angażujemy się także w ogólnopolskie inicjatywy. Nie tylko kontynuujemy wieloletnie partnerstwa na rzecz kultury, ale jesteśmy otwarci na poszukiwanie nowych obszarów zaangażowania. W roku naszego 170-lecia, staraliśmy się przybliżyć historię i dziedzictwo Wedla szerszemu gronu odbiorców. Dzięki współpracy ze stacją TVN przy serialu "Receptura" oraz wydawnictwem Czarne przy premierze książki "Wedlowie. Czekoladowe imperium" niesamowite dzieje firmy, poznały również najmłodsze pokolenia.

ALEKSANDRA KUSZ VEL SOBCZUK
KIEROWNICZKA KOMUNIKACJI KORPORACYJNEJ



od 1851
E. Wedel

6. O RAPORCIE

6. O Raporcie

102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56



Niniejszy raport jest pierwszym Raportem Odpowiedzialnego Biznesu, wydanym przez LOTTE Wedel. Opisuje on działania firmy w zakresie środowiskowym, ekonomicznym i społecznym.

Przyszłe raporty będą publikowane w cyklu rocznym. Niniejsza publikacja obejmuje ujawnienia za okres 1 stycznia – 31 grudnia 2021 r. Raport został przygotowany zgodnie ze Standardem GRI w opcji podstawowej („Core”), stanowiącym uznany międzynarodowy standard raportowania niefinansowego. Dokument nie został poddany dobrowolnemu audytowi zewnętrznemu.

Na co dzień Wedel pozostaje w stałym procesie dialogu z interesariuszami, angażując różne grupy z uwzględnieniem ich specyfiki. W celu identyfikacji kluczowych tematów raportowania, do dialogu zaangażowano różne grupy interesariuszy firmy: pracowników, partnerów biznesowych i społecznych, a także osoby zainteresowane działaniami firmy na LinkedIn. W ostatnim kwartale 2021 r. przeprowadzono internetową ankietę, obejmującą pytania w zakresie zagadnień określonych przez strategię CSR Wedla oraz GRI Standards, w której wzięło udział 56 osób.

6. O Raporcie

102-46, 102-47

Po nałożeniu perspektywy interesariuszy zewnętrznych na perspektywę firmy (badanie interesariuszy wewnętrznych) wykonano analizę istotności i wybrano zagadnienia do omówienia w raporcie. Matryca istotności tematów prezentuje się następująco:

lp.	TEMAT
1	Wyniki finansowe (przychody, koszty)
2	Zarządzanie tematem podatków, płacenie podatków
3*	Zgodność z prawem i regulacjami, w tym zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych
4	Ochrona prywatności klienta. Działania zapobiegające wyciekom danych
5*	Rzetelna komunikacja marketingowa, etyczny marketing i sprzedaż
6*	Przejrzysta informacja o produktach i ich skład
7	Zdrowie i bezpieczeństwo klientów użytkujących produkty lub korzystających z usług
8	Dbanie o dobrostan zwierząt (np. wykorzystanie jaj pochodzących z chowu bezklatkowego)
9*	Wykorzystywane przez firmę surowce i materiały oraz ich recykling i ponowne wykorzystanie
10*	Produkcja, utylizacja i recykling odpadów
11*	Tworzenie opakowań przyjaznych środowisku
12	Zużycie energii, sposoby redukcji zużycia energii
13	Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania
14	Wpływ na różnorodność środowiskową
15*	Ryzyka oraz szanse rozwoju biznesu wynikające ze zmian klimatycznych
16*	Zgodność z regulacjami środowiskowymi, zapobieganie nadużyciom, łamaniu prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska
17	Efektywność łańcucha dostaw i jego dekarbonizacja
18*	Ocena dostawców pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych
19	Pobór i zużycie wody, ponowne wykorzystanie wody, informacje na temat odprowadzanych ścieków

Tematy oznaczone gwiazdką (*) zostały ujęte i opisane w niniejszym raporcie.

6. O Raporcie

102-46, 102-47, 102-53

20*	Dbanie o środowisko w społecznościach lokalnych
21*	Wielkość zatrudnienia w firmie, w tym: liczba nowych pracowników, rotacja, benefity pracownicze, powroty do pracy po urloпах rodzicielskich
22*	Tworzenie przestrzeni do rozwoju pracowników (szkolenia i edukacja, wspieranie rozwoju i zaangażowania)
23*	Podójście do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników
24*	Wolontariat pracowniczy
25	Możliwość zrzeszania się i sporów zbiorowych
26	Działania pomocowe i charytatywne
27*	Relacje ze wspólnotami lokalnymi (zapobieganie negatywnemu wpływowi na społeczności, angażowanie ich w inicjatywy firmy, konsultacje)

28	Aktywności podejmowane przez firmę w celu eliminacji przypadków korupcji
29*	Różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk i w wynagrodzeniach
30*	Zapobieganie dyskryminacji, w tym w stosunku do osób z niepełnosprawnościami
31	Przestrzeganie praw człowieka, szkolenia dla pracowników na temat praw człowieka
32*	Praktyki zakupowe – ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia, kwestii społecznych i poszanowania praw człowieka
33*	Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców
34	Zakupy od lokalnych dostawców
35	Budowanie długotrwałych i etycznych relacji z partnerami firmy

Tematy oznaczone gwiazdką (*) zostały ujęte i opisane w niniejszym raporcie.

W przypadku pytań, dotyczących treści raportu, zapraszamy Państwa do kontaktu z Karoliną Kopińską (csr@wedel.pl).



Nazwa standardu GRI	Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Komentarz/Opis/ nr strony
GRI 101. Podstawa	[GRI 101 nie zawiera żadnych wskaźników]		
2016			
UJAWNIEŃ PROFIOŁOWE			
GRI 102. Ogólne ujawnienia 2016	GRI 102-1	Nazwa organizacji	s. 7
	GRI 102-2	Główne marki, produkty lub usługi	s. 7, 8
	GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	s. 7
	GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja, i nazwy tych krajów	s. 7, 21, 22
	GRI 102-5	Forma własności i forma prawna organizacji	s. 10
	GRI 102-6	Obsługiwane rynki	s. 21, 22
	GRI 102-7	Skala działalności	s. 9, 21, 22
	GRI 102-8*	Informacja o pracownikach	s. 41
	GRI 102-9	Łańcuch wartości	s. 15
	GRI 102-10	Znaczące zmiany w organizacji i jej łańcuchu dostaw	s. 41
	GRI 102-11	Zasada ostrożności	s. 45
	GRI 102-12	Zewnętrzne inicjatywy przyjęte przez organizację	s. 23
	GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach	s. 23
	GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	s. 3-5
	GRI 102-16	Wartości, zasady, standardy i normy zachowania w organizacji	s. 16
	GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji	s. 11
	GRI 102-40	Lista grup interesariuszy organizacji	s. 20

* Wskaźniki raportowane częściowo

	GRI 102-41	Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi	s. 62
	GRI 102-42	Identyfikacja i wybór interesariuszy angażowanych przez organizację	s. 20
	GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy	s. 20
	GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy	s. 20
	GRI 102-45	Lista podmiotów objętych skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym	Lotte Wedel sp. z o.o. oraz Pijalnie Czekolady Sp. z o.o. (spółka nie jest opisana w niniejszym raporcie)
	GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu	s. 99-101
	GRI 102-47	Istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu	s. 100
	GRI 102-48	Korekty w stosunku do poprzedniego raportu i przyczyny korekt	s. 99
	GRI 102-49	Istotne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu	s. 99
	GRI 102-50	Okres raportowania	s. 99
	GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu	s. 99
	GRI 102-52	Cykl raportowania	s. 99
	GRI 102-53	Kontakt w sprawie raportu	s. 101
	GRI 102-54	Oświadczenie dotyczące raportowania zgodnie z GRI Standards	s. 99
	GRI 102-55	Indeks treści GRI	s. 102-111
	GRI 102-56	Weryfikacja zewnętrzna	s. 99

UJAWNIEŃ SZCZEGÓŁOWE DOTYCZĄCE ISTOTNYCH TEMATÓW

Tematy ekonomiczne

Aspekt raportowania: Przeciwdziałanie korupcji

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 33
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 33
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 33
GRI 205. Przeciwdziałanie korupcji 2016	GRI 205-2	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	s. 33
	GRI 205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	s. 33, 34

Aspekt raportowania: Zachowania antykonkurencyjne

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 35
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 35
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 35
GRI 206. Zachowania antykonkurencyjne 2016	GRI 206-1	Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki	s. 35

Aspekt raportowania: Surowce certyfikowane

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 48
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 48
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 48
	Wskaźnik własny 1	Odsetek pozyskanych surowców certyfikowanych	s. 48

Aspekt raportowania: Inicjatywy realizowane wspólnie z partnerami firmy

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 87, 89
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 87, 89
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 87, 89
	Wskaźnik własny 5	Lista inicjatyw realizowanych wspólnie z partnerami firmy	s. 88

Tematy środowiskowe

Aspekt raportowania: Materiały/ Surowce

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 46, 47
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 46, 47
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 46, 47
GRI 301. Materiały 2016	GRI 301-1	Wykorzystywane do produkcji i pakowania materiały i surowce wg masy lub objętości	s. 46
	GRI 301-2	Wykorzystane przetworzone materiały początkowe	s. 47
	GRI 301-3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe	s. 47

Aspekt raportowania: Energia

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 49, 50
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 49, 50
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 49, 50
GRI 302. Energia 2016	GRI 302-1	Zużycie energii wewnątrz organizacji - pochodzącej ze źródeł odnawialnych i nieodnawialnych	s. 50
	GRI 302-4*	Zmniejszenie zużycia energii	s. 49

* Wskaźniki raportowane częściowo

Aspekt raportowania: Woda i ścieki

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 51
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 51
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 51
GRI 303. Woda i ścieki 2018	GRI 303-3	Pobór wody	s. 51

Aspekt raportowania: Emisje

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 51
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 51
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 51
GRI 305. Emisje 2016	GRI 305-1**	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	s. 51
	GRI 305-2**	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	s. 51

Aspekt raportowania: Odpady

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 52, 53
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 52, 53
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 52, 53
GRI 306. Odpady 2020	GRI 306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	s. 52, 53
	GRI 306-2	Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	s. 52, 53
	GRI 306-3	Wytworzone odpady	s. 54
	GRI 306-4	Odpady nie przeznaczone do utylizacji	s. 54
	GRI 306-5	Odpady przeznaczone do utylizacji	s. 54

** Wskaźniki nieraportowane

Aspekt raportowania: Zgodność z regulacjami środowiskowymi

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 56
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 56
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 56
GRI 307. Zgodność z regulacjami środowiskowymi	GRI 307-1	Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	s. 56

Aspekt raportowania: Inicjatywy na rzecz dbania o środowisko w społecznościach lokalnych

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 55
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 55
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 55
GRI 303. Woda i ścieki 2018	Wskaźnik własny 2	Inicjatywy na rzecz dbania o środowisko w społecznościach lokalnych	s. 55

Aspekt raportowania: Opakowania przyjazne środowisku

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 57
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 57
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 57
	Wskaźnik własny 3	Odsetek opakowań przyjaznych środowisku w łącznej masie opakowań; redukcja wagi opakowań, % opakowań zbiorczych z certyfikatem FSC	s. 57, 58

Tematy społeczne

Aspekt raportowania: Zatrudnienie

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 60
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 60
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 60
GRI 401. Zatrudnienie 2016	GRI 401-1	Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników	s. 63, 65
	GRI 401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	s. 73
	GRI 401-3	Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim w podziale na płeć	s. 61

Aspekt raportowania: Bezpieczeństwo i higiena pracy

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 81
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 81
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 81
GRI 403. Bezpieczeństwo i higiena pracy 2018	GRI 403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	s. 81, 82
	GRI 403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	s. 81, 82
	GRI 403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	s. 82
	GRI 403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	s. 82, 83
	GRI 403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	s. 84
	GRI 403-6	Programy promocji zdrowia dla pracowników	s. 73-75
	GRI 403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy	s. 81-83
	GRI 403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	s. 81, 83
	GRI 403-9	Urazy związane z pracą	s. 85

Aspekt raportowania: Szkolenia i edukacja

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 77, 78
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 77, 78
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 77, 78
GRI 404. Szkolenia i edukacja 2016	GRI 404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	s. 78
	GRI 404-2	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej	s. 79, 80
	GRI 404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	s. 80

Aspekt raportowania: Różnorodność i równość szans

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 62
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 62
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 62
GRI 405. Różnorodność i równość szans 2016	GRI 405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku	s. 64
	GRI 405-2	Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn	s. 71

Aspekt raportowania: Przeciwdziałanie dyskryminacji

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 31
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 31
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 31
GRI 406. Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych działań naprawczych	s. 32

Aspekt raportowania: Ocena środowiskowa i społeczna dostawców

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 41
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 41
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 41
GRI 308. Ocena środowiskowa dostawców 2016	GRI 308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali poddani ocenie pod kątem spełnienia kryteriów środowiskowych	s. 41
GRI 414. Ocena społeczna dostawców 2016	GRI 414-1	Nowi dostawcy, którzy zostali poddani ocenie pod kątem spełniania kryteriów społecznych	s. 41

Aspekt raportowania: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 42
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 42
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 42
GRI 416. Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016	GRI 416-2	Przypadki nieprzestrzegania przepisów dotyczących wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo klientów	s. 42

Aspekt raportowania: Zgodność z regulacjami w zakresie komunikacji marketingowej

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 42
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 42
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 42
GRI 417. Marketing i znakowanie produktów 2016	GRI 417-3	Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu	s. 42

Aspekt raportowania: Działania pomocowe i charytatywne

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 87, 89
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 87, 89
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 87, 89
	Wskaźnik własny 7	Kwota przeznaczona na działania pomocowe i charytatywne	s. 89

Aspekt raportowania: Inicjatywy na rzecz wspólnot lokalnych

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 87
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 87
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 87
	Wskaźnik własny 4	Lista inicjatyw na rzecz wspólnot lokalnych	s. 87

Aspekt raportowania: Wolontariat pracowniczy

GRI 103. Podejście do zarządzania 2016	GRI 103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	s. 91
	GRI 103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	s. 91
	GRI 103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	s. 91
	Wskaźnik własny 6	Liczba inicjatyw wolontariackich	s. 91