

2024

# ***SUUS*** TAINABILITY

ONE STEP AHEAD on the sustainability journey

# SPIS TREŚCI

Spis treści	2
List Tadeusza Chmielewskiego	3
List Piotra Iwo Chmielewskiego	4

## O NAS

Kompleksowe wsparcie logistyczne	5
Produkty	6
Zarządzanie	8
Skład i rola Zarządu	11
Strategia ESG	12
Podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem	14
Zarządzanie Ryzykiem	16
Badanie ryzyka	18
Interesariusze	19
Istotne zagadnienia	20
Najważniejsze punkty 2023 roku	23
	24

## WZMACNIANIE SPOŁECZNOŚCI

Polityki dotyczące zatrudnienia	25
Dialog i współpraca	26
Ryzyka, szanse i zarządzanie wpływem	28
Struktura zatrudnienia	30
Płace, ochrona socjalna i benefity pozapłacowe	31
Świadczenia pracownicze	37
Rodzic w SUUS	38
Stacja Dobrostan	40
Programy SUUS Active i HearMe	41
Znam, rozumiem, szanuję	42
Szkolenia i rozwój umiejętności	43
Logistaż – wsparcie w wejściu na rynek pracy	44
Bezpieczeństwo i higiena pracy	49
Pracownicy w łańcuchu wartości	50
Polityki dotyczące pracowników w łańcuchu wartości	54
Współpraca z kierowcami i przewoźnikami	55
Społeczności lokalne	56
Klienci	58
Bezpieczeństwo informacji	60
Jakość oraz bezpieczeństwo przesyłek i usług	62
Współpraca na rzecz zrównoważonego rozwoju	63
	64

## WIARYGODNOŚĆ KLIMATYCZNA

Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	65
Polityki związane ze zmianą klimatu	66
Działania i zasoby	69
Flota i dobór partnerów	70
Testy ciężarówek elektrycznych	71
Magazyny	72
Zużycia i koszyk energetyczny	74
Ślad węglowy	77
Gospodarka cyrkularna	78
	81

## LOGISTYKA WARTOŚCI

Nasza misja i wartości	87
Zintegrowany System Zarządzania	88
Etyka biznesu	89
Prawa Człowieka	91
System zgłaszania nieprawidłowości i ochrona sygnalistów	93
Kodeks postępowania dla dostawców	94
Polityka antykorupcyjna	96
Współpraca	97
	98

## O RAPORCIE

Podsumowanie	99
Cele zrównoważonego rozwoju	100
Tabela zgodności	101
Należyta staranność	103
	105



## Szanowni Państwo,



### **Tadeusz Chmielewski**

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej  
ROHLIG SUUS Logistics S.A.

ROHLIG SUUS Logistics jest obecny na rynku już prawie 35 lat. W tym czasie doświadczyliśmy wielu ogromnych przemian – technologicznych, gospodarczych, społecznych. Dziś stajemy przed kolejnym, być może największym wyzwaniem naszych czasów, które kształtuje funkcjonowanie biznesu – transformacją ESG. Jednak każde wyzwanie to także szansa, to możliwość rozwoju. A rozwój jest immanentną cechą każdej zdrowej, dobrze funkcjonującej organizacji. Takie myślenie przyświeca nam w SUUSie od początku. Zawsze staramy się być One Step Ahead i nie inaczej jest w przypadku tej rewolucji. Zwłaszcza że wiem, że jesteśmy coraz bardziej do niej przygotowani. Mamy nowego lidera. W tym roku, w procesie sukcesji rodzinnej, Prezesem Zarządu został mój najstarszy syn – Piotr. Jestem przekonany, że jego odpowiednie kompetencje, a także doświadczenie – Piotr dotychczas odpowiadał w naszej firmie m.in. za obszar ESG – pozwolą nam wykorzystać tę transformację do dalszego wzrostu. Ja, jako nowy przewodniczący Rady Nadzorczej spółki, będę również wspierał to, by SUUS pozostał na kursie i rozwijał się w sposób zrównoważony.

Idee ESG są spójne z wartościami wypracowanymi w naszej rodzinnej konstytucji. Jesteśmy firmą rodzinną, gdzie człowiek – pracownik, przewoźnik, klient – oraz jego potrzeby są na pierwszym miejscu. Rozwijamy się w poczuciu odpowiedzialności za przyszłe pokolenia i środowisko. Z kolei funkcjonowanie w branży logistycznej nauczyło nas, że sukces możemy osiągnąć tylko poprzez współpracę, poprzez grę w tej samej drużynie. Aby łańcuch dostaw był efektywny, niezbędne jest zaangażowanie nasze – operatora logistycznego, naszych partnerów transportowych oraz naszych klientów. Dlatego w projektowaniu i wdrażaniu coraz mniej emisyjnych rozwiązań logistycznych również stawiamy na partnerstwo.

Żyjemy w burzliwych czasach – wojna za naszą granicą, polityczna niestabilność, która drenuje Europę, Amerykę i Azję, gwałtowny rozwój technologii oraz wspomniana transformacja ESG. W tych warunkach dążymy do tego, aby nasza organizacja była stabilnym miejscem pracy dla nas wszystkich i wiarygodnym partnerem dla naszych klientów oraz firm transportowych. Tylko działając zgodnie ze zrównoważonym rozwojem, z naszymi wartościami może zrealizować te cele. Jesteśmy tego świadomi i bierzemy za to odpowiedzialność każdego dnia.

## Szanowni Państwo,



**Piotr Iwo  
Chmielewski**

Prezes Zarządu  
ROHLIG SUUS Logistics S.A.

Rok, który upłynął od poprzedniego raportu SUUSustainability, był ważnym, zielonym punktem na mapie rozwoju naszej firmy. Wydaliśmy pierwszą strategię ESG, która ustrukturyzowała nasze działania w tym obszarze. Jako jedna z kilkunastu firm w Polsce poddaliśmy się certyfikacji przez SBTi, która zakończyła się sukcesem. Wyzaczyliśmy sobie rzetelne i realne cele dekarbonizacyjne. Koncentrujemy się na redukcji własnych emisji, ale także sukcesywnie zachęcamy naszych klientów i partnerów transportowych, by wspólnie szukać nowych rozwiązań pomagających realizować zieloną transformację w logistyce. Miniony rok to także wiele nowych inicjatyw wspierających zdrowie psychiczne naszych pracowników. Jesteśmy firmą rodzinną, a SUUS to przede wszystkim ludzie. Dlatego wątek społeczny ESG jest dla nas strategiczny. Nieustannie naszym kluczowym celem jest bycie pracodawcą pierwszego wyboru w branży TSL. Tworzymy organizację, która troszczy się o człowieka w ujęciu holistycznym – o jego rozwój zawodowy, ale także wspiera go w trudnościach, również w sferze prywatnej. Jak widać, zrównoważony rozwój to integralny element naszych codziennych aktywności, a nie zbędny i utrudniający działanie dodatek. Dlatego naszym kolejnym ważnym krokiem jest integracja strategii biznesowej i ESG w jedną mapę wyznaczającą nam dalszy kierunek rozwoju. Już rozpoczęliśmy nad tym prace.

SUUS i ja jesteśmy równołątkami. Teraz, gdy w wyniku sukcesji rodzinnej objąłem stery w naszej firmie, jestem bardziej niż kiedykolwiek gotów zapewnić, że utrzymamy kurs na zrównoważony rozwój. Zawsze będziemy działać z myślą o planecie i ludziach wokół nas – to podstawa każdej naszej aktywności jako rodziny przedsiębiorców. Dlatego cieszę się, że w nowej, tak odpowiedzialnej roli, będę miał wsparcie bliskich mi osób, w tym mojego ojca – Tadeusza, który objął funkcję przewodniczącego Rady Nadzorczej, a także mojego brata – Tomasza, który aktywnie rozwija naszą działalność w obszarze nieruchomości i angażuje się w transformację energetyczną.

Wierzmy, że w ESG kluczowa jest wiarygodność i konsekwencja – realne i osiągalne cele oraz transparentne działania. W naszych raportach przejrzystość pokazujemy zarówno podejmowane aktywności, jak i zidentyfikowane obszary do poprawy. Jedną z naszych wartości jest ciągle doskonalenie się, co z roku na rok, z raportu na raport, potwierdza się. Cieszę się, że doszliśmy już do tego momentu, gdy raport ESG jest stałym punktem w kalendarzu naszych corocznych czynności, jeszcze zanim będziemy do tego zobligowani przez dyrektywę CSRD. Cieszę się, że jesteśmy One Step Ahead on the SUUSustainability journey!





# O NAS

- Kompleksowe wsparcie logistyczne
  - Produkty
  - Zarządzanie
  - Skład i rola zarządu
  - Strategia ESG
  - Podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem
- Zarządzanie ryzykiem
  - Badanie ryzyka
  - Interesariusze
  - Istotne zagadnienia
  - Najważniejsze punkty 2023 roku

Ten obszar wspiera realizację:



# KOMPLEKSOWE WSPARCIE LOGISTYCZNE

Jesteśmy **międzynarodową firmą** rodzinną o polskich korzeniach, **operatorem logistycznym** o **globalnych możliwościach**. Zajmujemy się zarządzaniem logistyką i łańcuchami dostaw, szczególną wagę przywiązując do zaangażowania i profesjonalizmu w obsłudze klientów. Nasze usługi świadczymy pod marką **ROHLIG SUUS Logistics S.A.** **Grupa ROHLIG SUUS** obejmuje **osiem spółek zależnych**, siedem aktywnych i jedną zawieszoną.

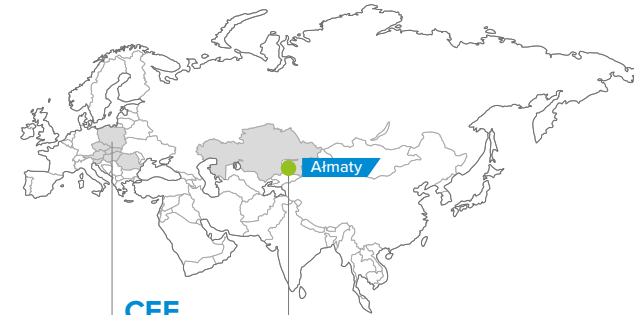
W ramach kompleksowej obsługi logistycznej rozwinęliśmy m. in. następujące specjalizacje: **spedycję drogową, morską, lotniczą, kolejową, usługi magazynowe, Project Cargo, transport intermodalny** oraz **obsługę celną**. W ramach usługi Supply Chain Solutions wspierającej klientów w zarządzaniu łańcuchem dostaw oferujemy: Logistics Solution Design, VMI, Control Tower, 4PL, a także doradztwo w zakresie budowania bardziej zrównoważonych rozwiązań logistycznych. Dzięki tak szerokiemu podejściu proponujemy naszym klientom kompleksowe usługi, optymalnie dopasowane do ich potrzeb.

Grupa ROHLIG SUUS należy do ROHLIG SUUS Logistics s.r.o. z siedzibą w Pradze. Zagraniczne spółki zależne Grupy ROHLIG SUUS mieszczą się w **Słowenii, Rumunii, Kazachstanie**, na **Węgrzech** i **Słowacji**. W Polsce posiadamy dwie spółki **Factory Warehouse Logistics sp. z o.o.** i **EXPERT sp. z o.o.**

Ponadto w okresie objętym raportowaniem ROHLIG SUUS Logistics S.A. nadal był właścicielem spółki SUUS Logistics w Rosji. W 2022 roku w związku z agresją Rosji na Ukrainę Zarząd Spółki podjął decyzję o zaprzestaniu relacji handlowych z Suus Logistics Ltd. w Rosji., tj. spółką zależną oraz planujemy zbycie udziałów w tej spółce.

## ROHLIG SUUS LOGISTICS W POLSCE I EUROPIE

PONAD **40** ODDZIAŁÓW  
W EUROPIE  
ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ  
I AZJI CENTRALNEJ



### CEE

POLSKA  
CZECHY  
SŁOWACJA  
WĘGRY  
RUMUNIA  
SŁOWENIA

KAZACHSTAN

- Magazyn logistyczny i/lub terminal typu cross-dock
- Oddział agencji celnej
- Magazyn czasowego składowania
- Skład celny
- ◆ Skład podatkowy



# PRODUKTY



**Własny system dystrybucji drobnicowej w Polsce** – nasza sieć dystrybucji krajowej to rozwiązanie na rynku, które w sposób skuteczny łączy trzy wysoko rozwinięte produkty: krajową sieć dystrybucji drobnicowej, krajowy transport częściowy oraz krajowy transport całopojazdowy. W zależności od wielkości przesyłek i specyficznych potrzeb klienta, w danym momencie dopasowujemy najkorzystniejsze rozwiązanie, optymalizując w ten sposób koszty dystrybucyjne towarów, dostarczając towar w 24h. W naszej ofercie znajdują się m.in. opcje wniesienia i zniesienia, pobrania płatności oraz zwrotu palet i dokumentów, dostawy na wskazaną godzinę, powiadomienia SMS, dostawy w temperaturze kontrolowanej, dostawy ADR i dostawy w dni wolne.



**Transport międzynarodowy drobnicowy** – nasz serwis obejmuje kolekcję i dystrybucję ładunków, pełną obsługę celną, krótki transit time i wysoką częstotliwość wyjazdów. W naszej ofercie znajduje się ponad 350 regularnych połączeń drobnicowych tygodniowo, dla mniejszych przesyłek – codzienne połączenia w systemie CargoLine.



**Transport całopojazdowy krajowy i międzynarodowy** – organizujemy transport drogowy wszystkich grup towarowych: neutralnych, niebezpiecznych, wymagających temperatury kontrolowanej, ponadnormatywnych i niestandardowych. Realizujemy dostawy w systemie just in time. Nasi klienci dostają informacje o załadunku, odprawie celnej i rozładunku towaru po maksymalnie 5 sekundach od zaraportowania tego przez kierowcę, co ułatwia weryfikację KPI.



**Fracht lotniczy** – serwis zapewniamy w ramach trzech wariantów: premium (w tym przesyłki Pharma Cargo i DGR), classic wraz z konsolidacjami weekendowymi oraz economy. Ponadto oferujemy także rozwiązania charterowe. We frachcie lotniczym realizujemy zlecenia importowe, eksportowe i serwis cross-trade, które realizowane są dzięki partnerstwu z grupą Röhlig.



**Fracht morski** – dla przesyłek LCL i FCL realizujemy w partnerstwie z globalną grupą logistyczną Röhlig. W ramach świadczonych serwisów możemy zapewnić konsolidacje od różnych dostawców, dekonsolidacje, usługi terminalowe (m.in. sortowanie, paletyzację, znakowanie). Przesyłki LCL i FCL dostarczamy z i na wszystkie kontynenty, z wyjątkiem Antarktydy.



**Fracht kolejowy** – organizujemy serwis przesyłek FCL i LCL. Oferujemy międzynarodowy transport kolejowy, współpracując z renomowanymi przewoźnikami towarowymi i spedytorami w Europie i Azji. Realizujemy regularne, cotygodniowe serwisy z Europy do Chin oraz z Chin do Europy.



**Transport intermodalny** – dzięki połączeniu różnych środków transportu docieramy do każdego miejsca na świecie. Dzięki wykorzystaniu kolei jako głównego środka transportu rozwiązanie generuje niższe emisje GHG oraz pozwala na załadunek 2 ton towaru więcej (26 ton) w porównaniu z transportem drogowym.



**Logistyka kontraktowa** – to szereg usług świadczonych w magazynach i terminalach przeładunkowych. Takie usługi często są elementem znacznie większego, kompleksowego łańcucha dostaw, który obsługujemy. W ramach logistyki kontraktowej zapewniamy usługi dodane jak skład celny, co-packing, etyki-etowanie, konfekcjonowanie czy kompleksową logistykę dla e-commerce. Możliwa jest też preinstalacja urządzeń elektronicznych i ich testowanie.



**Supply Chain Solutions** – projektujemy kompleksowe łańcuchy dostaw i doradzamy, jak nimi zarządzać. Łączymy kompetencje w zakresie wszystkich aspektów logistyki i budowania łańcuchów dostaw. Dzięki temu nie tylko potrafimy realizować procesy logistyczne, ale również je usprawniać. Optymalizujemy koszty, trasy, wykorzystanie zasobów, tak aby zwiększać efektywność działania naszych klientów.



**Project Cargo** – to realizacja niestandardowych, ponadgabarytowych projektów na całym świecie, prowadzona przez ekspertów. W ramach tego serwisu zapewniamy kompleksową obsługę obejmującą: studium kosztów i ich monitoring, wybór środka transportu, analizę i planowanie trasy, doradztwo w zakresie dokumentacji, bezpośredni nadzór projektowy i raportowanie.



**Agencje celne** – posiadamy własną sieć agencji celnych oraz miejsc uznanych zapewniających obsługę pełnej gamy procedur celnych, w tym procedur uproszczonych (AEO). Obsługę celną oferujemy jako element uzupełniający procesy logistyczne naszych klientów oraz jako niezależny produkt.

## UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH USŁUG W SPRZEDAŻY



60%  
Transport  
drogowy

21%  
Transport  
morski

1%  
Agencja  
Celna



2%  
Transport  
kolejowy



1%  
Project  
Cargo



5%  
Transport  
lotniczy



10%  
Logistyka  
kontraktowa



## LICZBA ZREALIZOWANYCH ZLECEŃ

## Transport drogowy

3 025 288



LTL międzynarodowy: 441 892

LTL krajowy: 2 381 792

FTL międzynarodowy: 59 396

FTL krajowy: 142 212

## Transport morski

34 051



LCL: 11 228

FCL: 22 823

## Transport lotniczy

9 767



## Transport kolejowy

4 423



## Project Cargo\*

211





# ZARZĄDZANIE

Przywództwo **w zakresie strategicznym** sprawują **Prezes i Członkowie Zarządu**, którzy w porozumieniu z dyrektorami poszczególnych produktów lub obszarów decydują o kierunkach i sposobach działania. W tym gronie wyznaczane są także cele i zadania monitorowane są ryzyka dla poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz zatwierdzana jest strategia firmy.

Za proces zarządzania ryzykiem w SUUS odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu, Komitet Bezpieczeństwa i Audytu. Zakres obowiązków i podejście określają dwa kluczowe dokumenty: Procedura Zarządzania Ryzykiem oraz Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Zarząd i organy nadzorcze informowane są o istotnych wpływach, ryzykach i możliwościach, wdrożeniu należytej staranności oraz wynikach i skuteczności polityk, działań, wskaźników i celów przyjętych w celu ich zaradzenia podczas miesięcznych i kwartalnych spotkań, na których pracownicy odpowiedzialni za poszczególne obszary działalności firmy przedstawiają sprawozdanie.

## Narzędzia wspierające Zarząd w monitorowaniu ryzyka i możliwości:



**Coroczny  
przegląd ryzyka**



**Dwuletni przegląd i aktualizacja  
procedur wewnętrznych**



**Kwartałne spotkania  
Komitetu Bezpieczeństwa**



**Audyty wewnętrzne  
prowadzone przez Komitet Audytu**

# SKŁAD I ROLA ZARZĄDU\*



**Tadeusz Chmielewski**

**Prezes Zarządu**

**Kompetencje:**

- HR
- Administracja
- Rozwój Spółek
- Bezpieczeństwo prawne
- Audyt
- Spedycja drogową międzynarodową



**Piotr Iwo Chmielewski**

**Member of the Board**

**Kompetencje:**

- Bezpieczeństwo informatyczne
- PR i ESG
- Sprzedaż
- Marketing
- Compliance
- Obsługa Klienta
- Reklamacje
- Ubezpieczenia



**Adam Galek**

**Chief Executive Officer Domestic**

**Kompetencje:**

- Logistyka kontraktowa
- Spedycja drogową krajową
- Rozwój operacji drogowych
- Nieruchomości



**Andrzej Kozłowski**

**Chief Executive Officer Air, Sea, Rail**

**Kompetencje:**

- Spedycja lotnicza
- Spedycja morską
- Spedycja kolejową
- Spedycja drogą międzynarodową całopojazdową
- Project Cargo
- Rozwój rynków wschodnich (EM)



**Artur Malarski**

**Chief Executive Officer CEE**

**Kompetencje:**

- Rozwój spółek zagranicznych w ramach Grupy
- Prowadzenie spraw Spółek

\* Skład i rola zarządu na dzień zamknięcia okresu raportowego tj. 31 marca 2024.

Rolę Zarządu określa Regulamin Zarządu oraz uchwała 24/2023 dotycząca podziału kompetencji wewnątrz organu.

**Zarząd wyznacza strategię rozwoju spółki i wieloletnie plany działalności**, a także zatwierdza najważniejsze dokumenty i projekty, m.in. Kodeks Etyki Biznesu, wewnętrzne regulacje i polityki, projekty inwestycyjne spółki i sposób ich finansowania. Bierze też czynny udział w podejmowaniu decyzji w obszarze zrównoważonego rozwoju, opiniuje proponowane projekty oraz otrzymuje regularne podsumowania postępu prowadzonych prac. **W lipcu 2024 roku odbyła się sukcesja rodzinna, Prezesem Zarządu został Piotr Iwo Chmielewski, a Tadeusz Chmielewski objął funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej.**

## Niezależni członkowie zarządu stanowią

100%

W całym okresie sprawozdawczym tj. od 1 kwietnia 2023 do 31 marca 2024, 100% członków Zarządu stanowili mężczyźni i wszyscy kwalifikowali się do grupy wiekowej w przedziale 35+. W zarządzie nie zasiada reprezentant pracowników i innych osób świadczących pracę.

W roku finansowym, którego dotyczy sprawozdanie, Zarząd nie przeszedł dedykowanego szkolenia dot. zrównoważonego rozwoju dla Zarządu, jednak pozyskał niezbędną wiedzę poprzez udział w szkoleniach i spotkaniach w trakcie procesu budowania strategii ESG, konferencjach zewnętrznych i webinarach. Zarówno Zarząd, jak i wszyscy pracownicy, mają dostęp do bazy wiedzy ESG umieszczonej w wewnętrznej sieci Intranet, zawierającej zestaw przepisów, dobrych praktyk, słowniczek ESG, FAQ, zapisy webinarów dotyczących ESG oraz filmy wideo poświęcone kwestiom ESG i strategii firmy w tym zakresie.

## Liczba członków wykonawczych:

5

## Liczba członków niewykonawczych:

(Rada Nadzorcza)

3

### SKŁAD RADY NADZORCZEJ

Rada Nadzorcza RÖHLIG SUUS Logistics S.A. kontroluje działalność Zarządu, co daje jej prawo do badania dokumentów spółki, żądania dostarczenia jej wszelkich informacji dotyczących spółki oraz sprawozdań i wyjaśnień od Zarządu lub pracowników, pełni również funkcję organu doradczego. Rada może także dokonywać rewizji majątku spółki. Działa na podstawie Kodeksu Spółek Handlowych i innych przepisów prawa, statutu spółki, uchwał Walnego Zgromadzenia oraz **Regulaminu Rady Nadzorczej**. Kadencja członka Rady Nadzorczej trwa 3 lata\*.

**Zygmunt Grajkowski**  
**dr Robert Gutsche**  
**Friedrich Rather**

### SYSTEM ZACHĘT

System zachęt zatwierdzany i aktualizowany jest na poziomie Zarządu spółki. Obecnie nie została jeszcze przyjęta uchwała, która wpisywałaby bezpośrednio cele ESG do systemu zachęt dla członków organów zarządczych i nadzorczych. Mimo braku obowiązku, cele dotyczące zrównoważonego rozwoju uwzględniane są przy rozliczaniu celu zaangażowania pracowników. Co więcej, każdy członek Zarządu może wyznaczać sobie i swoim zespołom cele dotyczące realizacji strategii ESG, które bezpośrednio związane są z obszarem ich kompetencji.

\* Skład Rady Nadzorczej na na dzień zamknięcia okresu raportowego tj. 31 marca 2024.



# STRATEGIA ESG



Strategia ESG wyznacza kierunek rozwoju firmy na lata **2024-2026**. Zdajemy sobie sprawę z oddziaływania, jakie wywieramy na społeczeństwo i środowisko, dlatego staramy się maksymalizować nasz pozytywny wpływ i niwelować negatywny. Podstawą naszych inicjatyw w tym zakresie są odpowiednio:

**Wiarygodność klimatyczna** (Step Towards Climate Credibility),  
**Wzmacnianie społeczności** (Step Towards Social Empowerment)  
oraz **Logistyka wartości** (Step Towards Logistics of Value).

**Strategia ESG** wpływa bezpośrednio z naszej **Strategii Biznesowej** i jest z nią nierozdzielnie połączona.

Nasz nadrzędny cel biznesowy na najbliższe 3 lata to budowanie międzynarodowej firmy rodzinnej opartej na stabilnych fundamentach.

Budujemy biznes na przyszłość, dla kolejnych pokoleń, oparty na ważnych dla nas wartościach. Dzięki nadwyżkom finansowym, które wypracowaliśmy w ostatnim czasie, inwestujemy w kluczowe dla nas obszary: w naszych ludzi, ESG (środowisko, społeczną odpowiedzialność, ład korporacyjny), technologię i dalszą dywersyfikację, która zapewni naszej firmie niezbędną dynamikę, bezpieczeństwo i odporność na zawirowania na rynku.

### Pięć filarów naszej Strategii Biznesowej:



Zwiększenie  
zaangażowania  
i satysfakcji  
pracowników



Wyższa  
jakość usług  
i zadowolenie  
klientów



Odporność  
łańcucha dostaw  
i ciągłość  
działania



Organizacja  
oparta  
na danych



Rozwój  
międzynarodowy

# PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

W spółce istnieje struktura zarządzania stworzona specjalnie do wdrażania i monitorowania postępów strategii ESG. Na czele struktury zarządzania ESG stoi **Prezes Zarządu Piotr Iwo Chmielewski**, który ustala kierunki rozwoju oraz nadzoruje wdrożenie strategii ESG. Raportuje do niego **KOMITET ESG**, złożony z pozostałych członków zarządu oraz przedstawicieli kluczowych obszarów (HR, sprzedaż, produkty).



**Piotr Iwo Chmielewski**

Prezes Zarządu  
ROHLIG SUUS  
Logistics S.A.

Rolą tego ciała zarządczego jest ustalenie kierunku dalszego rozwoju, nadzór nad realizacją celów oraz akceptacja ostatecznych wyników prac. Do Komitetu ESG raportuje interdyscyplinarny **TEAM ESG**, który wspiera wszystkie procesy ESG, w tym m.in. raportowanie czy zarządzanie ryzykiem. Team posiada wiedzę ekspercką w ramach filarów, monitoruje wyzwania w całej organizacji i odpowiada za przegląd postępów. Zespołem odpowiedzialnym bezpośrednio za wdrożenie inicjatyw i projektów są **LIDERZY filarów**, koordynujący pracę grup roboczych oraz realizację kluczowych projektów i wyznaczonych KPI. W spółce jest też **zespół PR i ESG**, który odpowiada za raportowanie i stanowi trzon zarządzania strategią.



**Katarzyna Różycka**

CFO

Komitet ESG (w którego skład wchodzi Zarząd firmy) oraz Team ESG (kluczowi dyrektorzy) informowani są o kwestiach dotyczących zrównoważonego rozwoju również podczas **kwartalnych statusów** realizacji strategii ESG. Status obejmuje postępy inicjatyw strategicznych oraz kluczowe wyzwania, szanse i ryzyka związane ze zrównoważonym rozwojem. Wyżej opisany sposób raportowania wdrożony został w styczniu 2024 roku, więc w okresie sprawozdawczym odbył się 1 status (pierwszy). Zestawienie przygotowują liderzy poszczególnych filarów strategii przy wsparciu działu PR i ESG.



**Magdalena Lejman**

Head  
of PR & ESG

## STRUKTURA ZARZĄDCZA ESG

### PIOTR IWO CHMIELEWSKI

Ustanawia **strategiczne kierunki rozwoju ESG**  
i **nadzoruje proces** wdrażania strategii

**Zadania:**

- Ustala strategiczne kierunki ESG  
– na podstawie strategii biznesowej,
- Nadzoruje proces wdrażania strategii.

### KOMITET ESG

Nadzoruje realizację celów strategicznych, **wyznacza kierunki operjonalizacji** strategii

**Przewodniczy**

- **Katarzyna Różycka** (CFO)

**Członkowie**

- Członek Zarządu CEO Domestic
- Członek zarządu CEO Airfreight Seafreight & Rail
- HR Director
- Member of the Board / CEO CEE
- Chief Commercial Officer
- Seafreight Product Director- CEE

**Zadania:**

- Ustalają kierunki operjonalizacji i ambicji dla strategii ESG,
- Nadzorują realizację celów strategicznych,
- Akceptują aktualizację strategii ESG, wskazują wyzwania.

### ESG TEAM

Operjonalizuje i **monitoruje** wdrożenie strategii

**Przewodniczy**

- **Magdalena Lejman** (Head of PR and ESG) Koordynuje prace ESG Team, prowadzi bieżący kontakt z liderami obszarów

**Członkowie**

- Digital Transformation Director
- Regional Director - Przedstawiciel Oddziałów
- Deputy Seafreight Director
- Deputy Product Director FTL – CEE
- Contract Logistics CEE Director
- Procurement & Administration Director

**Zadania:**

- Monitorują wdrożenie strategii (Przeгляд postępów w realizacji strategii),
- Aktualizują Strategię ESG, dyskutują o wyzwaniach,
- Są eksperckim wsparciem dla prac w ramach filarów – analizują potrzeby i działania w zakresie swoich obszarów przez wszystkie 3 Filary,
- Wspierają wszystkie procesy ESG, w tym m.in raportowanie, zarządzanie ryzykiem.

### Liderzy obszarów

Koordynują wdrażanie projektów w ramach strategii

**Obszary i Liderzy**

- **Climate credibility**  
Senior Facility Manager, Security Manager
- **Social empowerment**  
HR Manager, People Experience Manager
- **Logistics of Value**  
Supply Chain Solutions Director CEE,  
Group Compliance Officer

**Zadania:**

- Koordynują prace grup roboczych,
- Realizują kluczowe projekty ESG i osiągają zatwierdzone wskaźniki KPI.

# ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Myślenie oparte na ryzyku stanowi istotny element podejścia do zarządzania w SUUS. Istotą tego podejścia jest identyfikowanie szans i zagrożeń dotyczących procesów oraz podejmowanie adekwatnych działań w kierunku wykorzystania szans i minimalizacji zagrożeń.

## MYŚLENIE OPARTE NA RYZYKU ODBYWA SIĘ:

- **na poziomie strategicznym** – kierownictwo akceptuje wyniki przeprowadzanej cyklicznie oceny ryzyka oraz plany postępowania z ryzykiem nieakceptowalnym, wyznacza strategiczne kierunki działalności organizacji, uwzględniając informacje na temat istotnych czynników ryzyka i szans organizacji,
- **na poziomie zarządczym** – dyrektorzy poszczególnych produktów i obszar z ryzykami nieakceptowalnymi. Zgodnie z Procedurą zarządzanie ryzykiem na bieżąco śledzą oni nadzorowane przez siebie procesy, określając szanse i zagrożenia,
- w przypadku realizacji projektów postępowanie z ryzykiem jest **częścią metodyki zarządzania projektami** opisanej w Procedurze zarządzania projektami,
- **na poziomie operacyjnym** – wszyscy pracownicy stosują myślenie oparte na ryzyku w codziennym działaniu, zgłaszają ryzyka swoim przełożonym.

System zarządzania ryzykiem Rohlig SUUS Logistics reguluje Procedura Zarządzania Ryzykiem, która określa sposób identyfikacji ryzyka, analizę i ocenę oraz opisuje działania w ramach postępowania z

ryzykami nieakceptowalnymi. Kierujący jednostką organizacyjną ocenia ryzyka i opracowuje plan postępowania z ryzykami nieakceptowalnymi nie rzadziej niż raz w roku lub po wystąpieniu istotnej zmiany w sposobie realizacji procesu lub zasobach organizacji. Ryzyka oceniane są w 5-stopniowej skali, w której brane są pod uwagę **następstwa**: biznesowe, finansowe, reputacyjne i formalno-prawne oraz **prawdopodobieństwo** wystąpienia. Sposób postępowania z ryzykiem uzależniony jest od wartości ryzyka.

## KONTROLE WEWNĘTRZNE NAD SPRAWOZDAWCZOŚCIĄ W ZAKRESIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

SUUS nie opracował i nie opublikował jeszcze wewnętrznego procesu kontroli nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju. Tegoroczny raport został zweryfikowany przez kierowników poszczególnych działów firmy, Dział Audytu oraz członka Zarządu. Żadna zaangażowana osoba nie zgłosiła wątpliwości co do przedstawionych w raporcie danych i treści. |

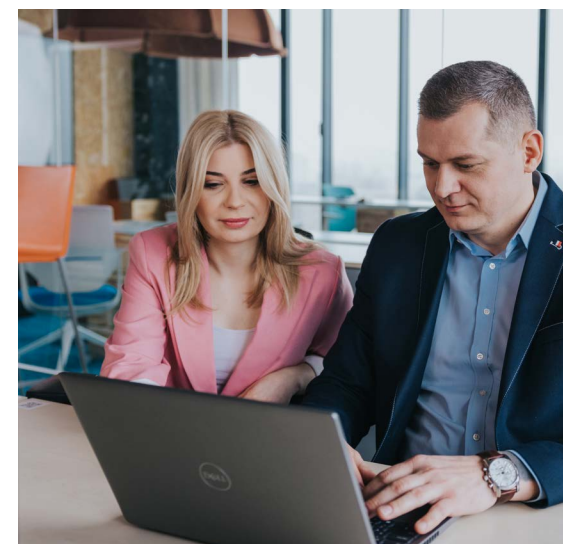


# BADANIE RYZYKA

W 2023 roku rozpoczęliśmy badanie ryzyka i szans ESG. Analiza obejmowała pogłębiony benchmark rynkowy, uwzględniający międzynarodowe raporty ryzyka, standardy, przepisy oraz przegląd działań dużych firm z branży transportu i logistyki.

Podsumowaliśmy również ryzyka ujęte w naszych wewnętrznych dokumentach m.in. Procedurze Zarządzania Środowiskowego, politykach dotyczących zatrudnienia, czy politykach bezpieczeństwa. Na tej podstawie stworzyliśmy szeroką listę potencjalnego ryzyka i szans, które powiązane są z naszą strategią biznesową i planowanymi działaniami. W kolejnym etapie wytypowane obszary podlegały ocenie wybranych managerów, którzy mają przekrojową wiedzę o organizacji. Zaangażowane obszary to: audyt, kontroling, compliance, administracja, bezpieczeństwo, nieruchomości, windykacje, PR i ESG. Tematy oceniane były zgodnie ze skalą przyjętą w naszej wewnętrznej procedurze zarządzania ryzykiem w zależności od wpływu na organizację i potencjalnych skutków finansowych.

Pełna lista tematów, wraz z punktacją i kontekstem rynkowym została przekazana do zarządu w celu etapowego zatwierdzenia prac. W 2024 roku planujemy kontynuację badania, warsztat z kluczowymi managerami, którego efektem będzie wypracowanie planów przeciwdziałania, a kolejnym krokiem



zewnętrzne konsultacje wyników, pozwalające nam zderzyć różne perspektywy. Ostatnim etapem będzie zatwierdzenie ryzyk przez zarząd i włączenie ryzyk i szans ESG do Planu ciągłości biznesu (BCP - **Business Continuity Planning**). I

# INTERESARIUSZE

Kluczowymi interesariuszami nazywamy wszystkie podmioty, które wywierają istotny wpływ na nasze funkcjonowanie oraz te, na które nasza działalność ma wpływ. Wszyscy interesariusze są dla nas bardzo ważni, ponieważ mają bezpośredni lub pośredni wkład w realizację celów biznesowych oraz strategię ESG SUUS.

Staramy się utrzymywać regularny kontakt ze wszystkimi interesariuszami, tworząc przestrzeń do dyskusji oraz badając opinię na tematy ważne dla obu stron. Takie podejście pozwala nam podejmować lepsze decyzje biznesowe oraz wspiera innowacyjność. Ze względu na obszary prowadzonego przez nas biznesu zidentyfikowaliśmy **6 grup interesariuszy.**

## Pracownicy

### Forma zaangażowania

- Wewnętrzna platforma Intranet
- Tygodniowy newsletter
- Mailingi
- Webinary i szkolenia
- Cykliczne Webinary „Dobrze wiedzieć”
- Cykliczne spotkania z przełożonym
- Spotkania integracyjne
- Badanie Opinii Pracowników
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój głos”
- Reprezentacja pracowników
- SUUS Space – intranet dla pracowników magazynów
- Webinary z zarządem „Nie Przegap”
- Newsletter

### Cel

- Warunki pracy
- Rozwój zawodowy
- Zarządzanie ryzykiem
- Standardy bezpieczeństwa
- Budowanie zaangażowania

### Jak uwzględniane są opinie

- Badane podczas Badania Opinii Pracowników i implementowane bezpośrednio do działań firmy



## Kierowcy



### Forma zaangażowania

- Badanie NPS
- Wiadomości SMS
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój Głos”
- Newsletter

### Cel

- Warunki współpracy
- Standardy bezpieczeństwa
- Budowanie zaangażowania

### Jak uwzględniane są ich opinie

- Badane podczas Badania Opinii Kierowców i implementowane bezpośrednio do działań firmy

## Klienci



### Forma zaangażowania

- SUUS Portal
- Badanie satysfakcji klientów
- Komunikacja zewnętrzna w mediach społecznościowych, portalach internetowych i prasie
- Spotkania i wydarzenia branżowe
- Ankiety
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój głos”

### Cel

- Dostęp do informacji
- Budowanie świadomości marki
- Obsługa klienta
- Badanie jakości usług

### Jak uwzględniane są ich opinie

- Badane w ankietach po realizacji usługi i na bieżąco weryfikowane

## Dostawcy, inni partnerzy biznesowi



### Forma zaangażowania

- Media społecznościowe
- Komunikacja mailowa
- Spotkania osobiste

### Cel

- Zasady współpracy,
- Zgodność z Kodeksem Postępowania dla Partnerów biznesowych ROHLIG SUUS Logistics

### Jak uwzględniane są ich opinie

- Podczas negocjowania warunków współpracy i w trakcie renegotjacji umów

Przewoźnicy drogowi,  
armatorzy, linie lotnicze,  
deweloperzy lub  
właściciele obiektów  
logistycznych



#### Forma zaangażowania

- SUUS Portal
- Spotkania coroczne przewoźników
- Kontakt mailowy
- Wiadomości SMS
- Badanie NPS
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój głos”
- Newsletter

#### Cel

- Warunki współpracy
- Bezpieczeństwo usług
- Zgodność z regulacjami i Kodeksem Postępowania dla Partnerów Biznesowych RÖHLIG SUUS Logistics

#### Jak uwzględniane są ich opinie

- Badane w NPS i implementowane bezpośrednio do działań firmy

Społeczność lokalna,  
uczelnie i szkoły,  
administracja publiczna,  
instytucje i organy  
państwowe, inni interesariusze



#### Forma zaangażowania

- Spotkania edukacyjne w szkołach i na uczelniach
- Udział w wydarzeniach
- Współpraca z organizacjami branżowymi, gospodarczymi, społecznymi i proekologicznymi
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój głos”
- Media społecznościowe i media zewnętrzne

#### Cel

- Badanie wpływu i niwelowanie negatywnych skutków

#### Jak uwzględniane są ich opinie

- Platforma Twój głos, każde zgłoszenie rozpatrywane jest indywidualnie i podejmowane są działania stosowne do danej sytuacji

*„Logistyka to system naczyń połączonych. To porównanie w kontekście ESG wyjątkowo dobrze oddaje stan rzeczy. Bez współpracy i partnerskich relacji z naszymi interesariuszami, nie byłibyśmy w stanie prowadzić naszych projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju. A na pewno robilibyśmy to o wiele mniej skutecznie.”*



**Magdalena Lejman**

Head of PR & ESG

# ISTOTNE ZAGADNIENIA

W 2024 roku przeprowadziliśmy aktualizację analizy istotności przeprowadzonej w roku ubiegłym. Uwzględniliśmy nowe wymagania oraz tematy, które zidentyfikowaliśmy jako istotne podczas opracowywania strategii ESG. W 2024 roku pracować będziemy nad nową strategią biznesową firmy, której integralną częścią będzie obszar zrównoważonego rozwoju.

Chcemy, aby ESG było integralną częścią naszych wszystkich działań, a kierunek rozwoju wyznaczał jeden spójny plan. Analiza podwójnej istotności planowana na Q3 i Q4 2024 będzie punktem wyjścia do założeń strategii biznesowej. Badanie istotności przeprowadziliśmy wiosną 2023 roku, angażując kluczowych interesariuszy oraz ekspertów. Matryca najważniejszych zagadnień pokazuje, w jakim kierunku zmierza firma i branża. Po konsultacjach wewnętrznych postanowiliśmy uznać za tematy istotne również gospodarkę obiegu zamkniętego, wpływ na klimat oraz emisje gazów cieplarnianych i raportowanie śladu węglowego.

## PROCES WYZNACZANIA ISTOTNYCH TEMATÓW:

- **KROK 1.** Analiza rynku, standardów, sytuacji firmy i kluczowych działań oraz tematów podejmowanych przez branżę.
- **KROK 2.** Identyfikacja kluczowych obszarów wpływu – wywiady z przedstawicielami różnych obszarów w firmie (9 wywiadów).
- **KROK 3.** Ocena znaczenia wpływu – ankieta skierowana do interesariuszy: pracowników, klientów, kierowców i przewoźników, otoczenia biznesowego.
- **KROK 4.** Nałożenie istotności finansowej.
- **KROK 5.** Wybór tematów priorytetowych – konsultacje z kadrą kierowniczą naszej firmy.
- **KROK 6.** Zatwierdzenie tematów istotnych dla RÖHLIG SUUS Logistics – konsultacja z przedstawicielem zarządu Spółki.

Przeprowadzone badanie podwójnej istotności wykazało 9 zagadnień, które w wyniku badania ankietowego oraz konsultacji wewnętrznych zdefiniowaliśmy jako najistotniejsze. Matrycę z wynikami badania ankietowego znajdą Państwo na stronie 106.

## KLUCZOWYMI ZAGADNIENIAMI DLA RÖHLIG SUUS LOGISTICS SĄ:

- bezpieczeństwo informacji,
- jakość usług i satysfakcja klientów,
- bezpieczeństwo towarów, klientów i stabilność usług,
- zaangażowanie pracowników,
- godne warunki pracy w SUUS w tym wynagrodzenie i benefity,
- szkolenia i rozwój pracowników,
- gospodarka obiegu zamkniętego,
- przeciwdziałanie zmianie klimatu,
- emisje gazów cieplarnianych i raportowanie śladu węglowego.



# NAJWAŻNIEJSZE PUNKTY 2023 ROKU

Wypracowanie  
i wdrożenie  
**Strategii ESG.**



**Wyznaczenie i zatwierdzenie  
celów dekarbonizacyjnych**  
zgodnych z SBTi.



Wdrożenie **Kodeksu  
Postępowania dla Partnerów  
Biznesowych.**



**Certyfikat SQAS**  
z oceną 93%.



Nagroda Odpowiedzialne Zarządzanie  
**I miejsce w klasyfikacji branżowej.**



Nagroda  
**Biały Listek ESG**





# WZMACNIANIE SPOŁECZNOŚCI

- Polityki dotyczące zatrudnienia
  - Dialog i współpraca
  - Ryzyka, szanse i zarządzanie wpływem
  - Struktura zatrudnienia
  - Płace, ochrona socjalna i benefity pozapłacowe
  - Świadczenia pracownicze
  - Rodzic w SUUS
- Stacja Dobrostan
  - Programy SUUS Active i HearMe
  - Znam, rozumiem, szanuję
  - Szkolenia i rozwój umiejętności
  - Logistaż – wsparcie w wejściu na rynek pracy
  - Bezpieczeństwo i higiena pracy
  - Pracownicy w łańcuchu wartości
- Polityki dotyczące pracowników w łańcuchu wartości
  - Współpraca z kierownikami i przewoźnikami
  - Społeczności lokalne
  - Klienci
  - Bezpieczeństwo informacji
  - Jakość oraz bezpieczeństwo przesyłek i usług
  - Współpraca na rzecz zrównoważonego rozwoju

Ten obszar wspiera realizację:



# POLITYKI DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

W SUUS najważniejsi są ludzie.  
Budujemy odpowiedzialne  
i zaangażowane środowisko pracy.  
Stawiamy na szacunek, dialog  
i wzajemne zrozumienie.  
Chcemy być najbardziej  
pożądanym pracodawcą  
w branży, a tym samym  
przyciągać najlepsze talenty.

*„Dbamy o to, aby odpowiadać na potrzeby  
wszystkich osób zatrudnionych w SUUSie.  
W 2024 chcemy wdrożyć Politykę DEI,  
która pomoże nam jeszcze skuteczniej  
zarządzać różnorodnością.”*



**Danuta Oleśkiewicz**  
HR Manager

W relacji z osobami zatrudnionymi w firmie zależy nam na dobrej komunikacji, łatwej dostępności do niezbędnych informacji oraz przejrzystości, dlatego wdrożyliśmy szereg polityk, które porządkują najbardziej istotne kwestie i pozwalają zapewnić podobne doświadczenie wszystkim pracownikom.

Kluczowym dokumentem, który obejmuje najważniejsze kwestie związane z zatrudnieniem, jest **Regulamin Pracy**. Postanowienia regulaminu uwzględniają prawa oraz obowiązki pracownika i pracodawcy, warunki pracy, zasady zatrudnienia, zasady zakończenia stosunku pracy czy zasady BHP. Dokument obowiązuje wszystkich bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy, rodzaj zawartej umowy, czy zajmowane stanowisko.

Nasz Regulamin Pracy uzupełniają dodatkowe polityki i procedury dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi lub związane z tym obszarem:

- Regulamin organizacji,
- Regulamin wynagrodzenia,
- Regulamin pracy zdalnej / Regulamin telepracy,
- Polityka przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym w tym mobbingowi i dyskryminacji w RSL,
- Procedura szkoleniowo rozwojowa,
- Regulamin rekrutacji wewnętrznej,
- Procedura spotkań wewnętrznych,
- Procedura wdrożenia nowych pracowników,
- Procedura bezpieczeństwa fizycznego i środowiskowego,
- Procedura komunikacji wewnętrznej,
- Polityka BHP,
- Polityka ochrony danych osobowych.



Wymienione dokumenty dostępne są dla wszystkich pracowników w wewnętrznej sieci Intranet w Bazie Dokumentów Wewnętrznych.

Na straży praw pracowniczych i zasad etycznych stoi **Kodeks Etyki Biznesu**, którym kierujemy się w codziennym działaniu. SUUS zobowiązuje się do zwalczania mobbingu, zapewnienia pracownikom bezpiecznego i komfortowego środowiska pracy oraz respektowania ich prawa do zrzeszania się.

W firmie obowiązuje kategoriyczny zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci oraz wszelkich form dyskryminacji m.in. ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne. Przestrzegamy wszystkich międzynarodowych norm i wytycznych dotyczących Praw Człowieka, w tym **Wytycznych ONZ** dotyczących biznesu i praw człowieka, **Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy** dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz **Wytycznych OECD** dla przedsiębiorstw międzynarodowych i tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Więcej o zasadach etyki w ROHLIG SUUS Logistics oraz prawach człowieka dostępne jest w rozdziale Prawa Człowieka na stronie 93. |



# DIALOG I WSPÓŁPRACA

W SUUSie do budowania kultury organizacyjnej włączamy kadrę managerską i wszystkich pracowników. Razem tworzymy wyjątkowe miejsce pracy, które cechuje się stawianiem człowieka na pierwszym miejscu, otwartością i utrzymywaniem długoterminowych relacji.

Realizowane przez nas w pełni anonimowe **Badanie Opinii Pracowników** jest narzędziem umożliwiającym bezpośredni dialog z osobami zatrudnionymi oraz zbieranie niezbędnego feedbacku. Wyniki badania są jednym z najważniejszych źródeł informacji na temat tego, jak postrzegane są działania firmy, jakie potrzeby mają pracownicy, co warto zmienić lub usprawnić. BOP pozwala nam również zmierzyć poziom zaangażowania. Badanie prowadzone jest nie rzadziej niż co dwa lata. Zebrane wyniki analizujemy z udziałem kadry managerskiej, a także prezentujemy bezpośrednio zespołom, po czym wypracowujemy wspólnie plany działań, mające na celu utrzymanie lub poprawę wyników, tam, gdzie to konieczne.

W 2023 roku w **Badaniu Opinii Pracowników** wzięło udział **93%** zatrudnionych.



Otwarty dialog z pracownikami prowadzimy także w wewnętrznej sieci Intranet, gdzie każdy może ocenić treści i dodać własny komentarz. Nie boimy się trudnych rozmów i trudnych pytań, ponieważ wierzymy, że tylko otwartą komunikacją możemy zbudować kulturę organizacji opartą na zaufaniu, dlatego podczas regularnych webinarów z zarządem z **cyklu „Nie Przegap”** wszyscy pracownicy mogą zadawać dowolne pytania, również anonimowo.

Kolejną przestrzenią do dialogu z pracownikami jest **Rozmowa Rozwojowa**. To właśnie pracownicy są inicjatorami procesu, wychodzą z propozycją celów biznesowych i rozwojowych, a także podsumowują realizację zadań, zgłaszają pomysły na usprawnienia zmiany. Rozmowy Rozwojowe odbywają się dwa razy w roku. Więcej o rozmowie rozwojowej w SUUS dowiesz się na stronie 48.

Zachęcamy wszystkich do współtworzenia miejsca pracy, w którym każdy czuje się dobrze i dostrzega swój istotny wkład w rozwój firmy. W większości projektów dotyczących naszych pracowników



angażujemy reprezentację poszczególnych zespołów, dzięki czemu mamy pewność, że projekty są szyte na miarę potrzeb zainteresowanych. Od wielu lat w SUUS działa **Grupa Przedstawicieli Pracowników** (wybierana w trybie głosowania raz na 3 lata). Jej zadaniem jest reprezentowanie potrzeb, opiniowanie projektów i działań na rzecz pracowników. Dbamy o to, aby z komunikatami docierać do wszystkich grup pracowników. W przypadku pracowników fizycznych (magazyny i terminale) bardzo często angażujemy Liderów Zmian oraz HR Business Partnerów do bezpośredniego przekazania ważnych informacji, np. w trakcie odpraw. Pracownicy, którzy mają utrudniony dostęp do komputera lub nie posiadają adresów mailowych (pracownicy fizyczni w magazynach i terminalach), mają dostęp do systemu kadrowego online na urządzeniach mobilnych, a także do naszej wewnętrznej sieci Intranet. Zapewniamy również fizyczne kanały komunikacji, jakimi są na przykład tablice ogłoszeń, plakaty oraz naklejki, dzięki którym możemy dotrzeć do wszystkich zainteresowanych z ważnymi komunikatami. Do najistotniejszych komunikatów na temat firmy, zmian, bezpieczeństwa czy BHP wykorzystujemy także ekrany w kuchniach i na powierzchniach magazynowych. Do pracowników biurowych docieramy przede wszystkim za pomocą Intranetu – ogólnodostępnego narzędzia, wiadomości e-mail, newsletterów oraz materiałów drukowanych.



Różnorodność kanałów i formatów pomaga nam dotrzeć do różnych grup pracowników oraz odpowiedzieć na ich preferencje, co do czasu i miejsca konsumpcji treści.



Dodatkowo wdrożyliśmy platformę **Twój Głos**, z której może skorzystać każdy pracownik, współpracownik, klient czy dostawca i zgłosić wszelakie nieprawidłowości. Jest to ogólnodostępne i anonimowe narzędzie, które służy nam do zbierania informacji o nieprawidłowościach i szybkiego reagowania. Więcej informacji na stronie 94.

#### ŚRODKI NAPRAWCZE

Każde zgłoszenie, które trafi do nas przez platformę „**Twój głos**”, rozpatrujemy indywidualnie. Posiadamy procedurę, która nakazuje, aby działania naprawcze były efektywne, zapobiegające przyszłym naruszeniom i zgodnie z rekomendacją Compliance Officer'a. **I**

# RYZYKA, SZANSE I ZARZĄDZANIE WPŁYWEM

Najważniejszym zasobem, a zarazem kapitałem naszej firmy, są osoby w niej zatrudnione, dlatego monitorujemy istotne oddziaływania, ryzyka i szanse oraz badamy skuteczność podejmowanych działań.

*„W centrum naszych działań od zawsze jest człowiek. Chcemy być pracodawcą pierwszego wyboru, dbać o najlepsze doświadczenia naszych pracowników i współpracowników, a także budować stabilne miejsce pracy.”*



**Emilia Badełek**  
People Experience Manager

Badanie i monitorowanie wpływu na pracowników jest powiązane z **Badaniem Opinii Pracowników**, o którym więcej można dowiedzieć się z rozdziału „Dialog i Współpraca”. Zidentyfikowane podczas badania negatywne wpływy podlegają pogłębionej analizie, następnie przygotowany jest plan działań naprawczych i prewencyjnych. Skuteczne zarządzanie ryzykiem w firmie umożliwia **Procedura Zarządzania Ryzykiem**. Prowadzony przez nas proces zarządzania ryzykiem obejmuje etapy: ocenę ryzyka, opracowanie i wdrożenie planu postępowania z ryzykiem, monitorowanie ryzyka. Już po okresie sprawozdawczym przeprowadziliśmy pogłębioną analizę ryzyka i szans ESG.

## ZIDENTYFIKOWANE KLUCZOWE RYZYKA:

- brak dostępności pracowników i kierowców na rynku,
- duża konkurencja w branży.

Biorąc pod uwagę obecnie obowiązujące przepisy i zasady wewnętrzne, jednostka nie zakwalifikowała ryzyka pracy przymusowej, zatrudnienia nieletnich,

ani łamania praw człowieka jako wysoce prawdopodobne, niemniej jednak **Compliance Officer** na bieżąco monitoruje wszystkie kwestie związane z potencjalnym negatywnym wpływem (w tym przestrzeganie praw człowieka). Każdy pracownik ma możliwość anonimowego zgłoszenia swoich wątpliwości i skarg przez system **„Twój głos”**, bezpośrednio do przełożonego lub Compliance Officer'a. **Mechanizm rozpatrywania skarg** został opisany dokładniej w rozdziale „System zgłaszania nieprawidłowości” na stronach 94-95.

Incydenty, które w toku postępowania wstępnego nie zostaną potwierdzone, nie są poddawane dalszej analizie i podziałom na rodzaj incydentu. Dlatego nie jesteśmy w stanie podać całkowitej liczby przypadków dyskryminacji, w tym molestowania, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym bo żadne takie działanie nie zostało potwierdzone.

ROHLIG SUUS Logistics nie zapłacił żadnych kar ani grzywnien wynikających z oddziaływania na własnych pracowników lub nieprzestrzegania praw człowieka. **I**

# STRUKTURA ZATRUDNIENIA

Od lat dynamicznie rozwijamy się w Polsce i innych krajach CEE. Zwiększająca się liczba osób zatrudnionych w spółkach zagranicznych sprawia, że na strukturę zatrudnienia musimy spojrzeć również przez pryzmat lokalny.

Podmiotem dominującym pod kątem wielkości operacji i liczby pracowników jest ROHLIG SUUS Logistics w Polsce – to w tej jednostce zatrudnionych jest **87%** wszystkich pracowników Grupy. Z roku na rok coraz większy odsetek stanowią jednak oddziały CEE. Obecnie przedsiębiorstwo nie dysponuje pełnym zakresem danych za spółki w krajach CEE. Prezentowane dane pokazują stan zatrudnienia na dzień 31 marca 2024.

## LICZBA ZATRUDNIONYCH W PODZIALE NA PŁEĆ



1400

Mężczyzn

966

Kobiet

0

Inna

0

Nie zgłoszono

2366

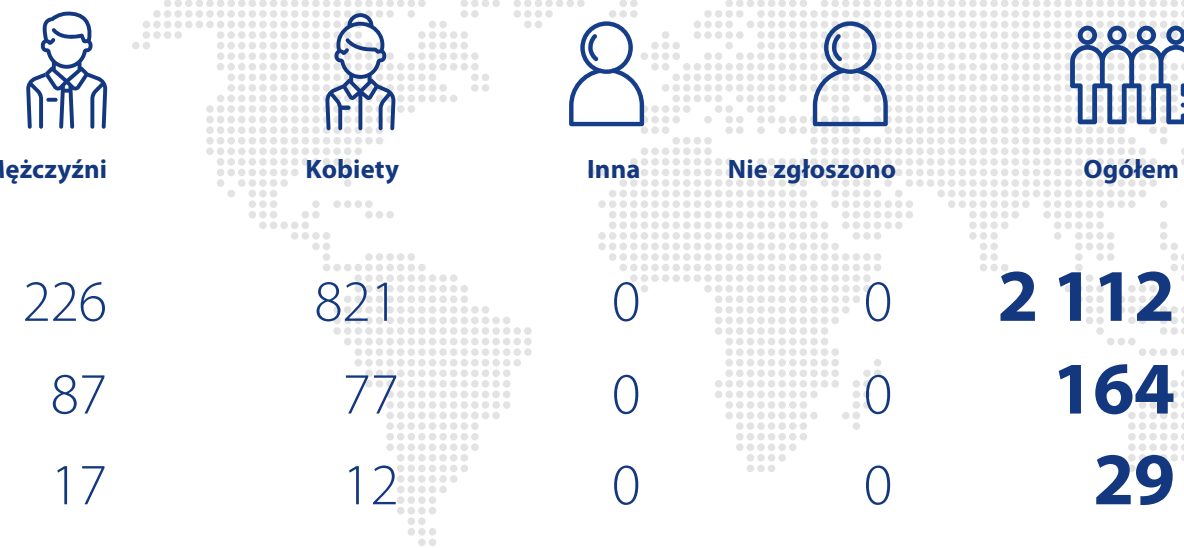
Ogółem








## LICZBA ZATRUDNIONYCH W PODZIALE NA KRAJ

Polska	2112
Czechy	164
Słowacja	29
Rumunia	23
Węgry	23
Słowenia	11
Kazachstan	4

\*dane dla całej grupy

**LICZBA  
ZATRUDNIONYCH  
W PODZIALE  
NA KRAJ I PŁEĆ**


	 Mężczyźni	 Kobiety	 Inna	 Nie zgłoszono	 Ogółem
Polska	1 226	821	0	0	<b>2 112</b>
Czechy	87	77	0	0	<b>164</b>
Słowacja	17	12	0	0	<b>29</b>
Rumunia	10	13	0	0	<b>23</b>
Węgry	16	7	0	0	<b>23</b>
Słowenia	6	5	0	0	<b>11</b>
Kazachstan	2	2	0	0	<b>4</b>

## LICZBA ZATRUDNIONYCH WG RODZAJU UMOWY



**Liczba pracowników**  
(liczba całkowita/EPC)

1403 Mężczyźni

966 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**2366**



**Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony**  
(liczba całkowita/EPC)

846 Mężczyźni

605 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**1451**



**Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony**  
(liczba całkowita/EPC)

554 Mężczyźni

361 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**915**



**Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

0 Mężczyźni

0 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**0**



**Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

1393 Mężczyźni

951 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**2344**



**Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

7 Mężczyźni

15 Kobiety

0 Inne

0 Nie określono

**ŁĄCZNIE**

**22**

*\*dane dla całej grupy*



## LICZBA ZATRUDNIONYCH WG RODZAJU UMOWY W PODZIALE NA KRAJ



**Liczba pracowników**  
(liczba całkowita/EPC)

2112	Polska
164	Czechy
29	Słowacja
23	Rumunia
23	Węgry
11	Słowenia
4	Kazachstan



**Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony**  
(liczba całkowita/EPC)

1202	Polska
159	Czechy
29	Słowacja
0	Rumunia
23	Węgry
11	Słowenia
4	Kazachstan



**Liczba pracowników zatrudnionych na czas określony**  
(liczba całkowita/EPC)

910	Polska
5	Czechy
0	Słowacja
0	Rumunia
0	Węgry
0	Słowenia
0	Kazachstan



**Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

0	Polska
8	Czechy
0	Słowacja
0	Rumunia
0	Węgry
0	Słowenia
0	Kazachstan



**Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

2101	Polska
153	Czechy
29	Słowacja
23	Rumunia
23	Węgry
11	Słowenia
4	Kazachstan



**Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy**  
(liczba całkowita/EPC)

11	Polska
11	Czechy
0	Słowacja
0	Rumunia
0	Węgry
0	Słowenia
0	Kazachstan

\*dane dla całej grupy



Kadra kierownicza najwyższego szczebla definiowana jest w naszej firmie jako grade D1, D2, D3, D4, wliczając w to zarówno pracowników na umowie o pracę, jak i pracujących na kontraktach **B2B** – łącznie **56 osób**. W ubiegłym roku liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych została uwzględniona w ogólnej liczbie stanowisk kierowniczych.

W SUUS cenimy każdego pracownika bez względu na wiek, płeć, wyznanie czy pochodzenie. Budujemy otwarte miejsce pracy, w którym każdy powinien czuć się dobrze.

W całej grupie zatrudniamy **973 kobiet i 1403 mężczyzn**, żadna osoba zatrudniona nie identyfikuje się z inną płcią. Poniższa tabela pokazuje rozkład płci w ujęciu liczbowym i procentowym w kadry kierowniczej najwyższego szczebla.

#### ROZKŁAD PŁCI W KADRZE KIEROWNICZEJ NAJWYŻSZEGO SZCZEBLA:



#### STRUKTURA WIEKOWA PRACOWNIKÓW:



\*dane dla RÖHLIG SUUS Logistics S.A.

## CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI WŁASNYMI

Całkowita liczba pracowników niebędących pracownikami własnymi to **68 osób**; z tego **16 prowadzi działalność na własny rachunek (B2B)**, a **52 współpracuje** z nami przez agencje na **umowę zlecenie**. Osoby pracujące na umowie B2B to w przeważającej większości osoby świadczące prace biurowe, osoby zatrudnione na umowę zlecenie to pracownicy magazynu świadczący pracę fizyczną, wspierający nas podczas szczytów przewozowych. Osoby pracujące na umowie B2B mają taki sam zakres benefitów jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Liczbę osób podaliśmy na koniec okresu sprawozdawczego tj. na dzień 31 marca 2024 roku i dotyczy ona spółki w Polsce, nie mamy informacji o takich pracownikach w spółkach zagranicznych.

### Liczba pracowników niebędących pracownikami własnymi

**16** Osób prowadzi działalność na własny rachunek (**B2B**)

**52** Osoby współpracują przez agencję na umowę zlecenie

**68** ŁĄCZNIE OSÓB



## OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Odsetek pracowników z niepełnosprawnościami we własnej sile roboczej wynosi 3%. Zatrudniamy odpowiednio 26 kobiet (3%) i 27 mężczyzn (2%) z orzeczeniem o niepełnosprawności.

### Liczba pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności

**26** KOBIEC (3%)

**27** MĘŻCZYZN (2%)

**53** ŁĄCZNIE OSÓB



## PRZEDSTAWICIELE PRACOWNIKÓW

ROHLIG SUUS Logistics nie zawarł układów zbiorowych pracy. Kodeks Etyki jasno określa możliwość powołania Związków Zawodowych, jednak na chwilę obecną żaden nie został powołany.

W firmie działa **Rada pracownicza** składająca się z przedstawicieli pracowników wybieranych w drodze wolnych wyborów. Do zadań Rady należy m.in. opiniowanie planowanych zmian i doradztwo kluczowym managerom w podejmowaniu decyzji bezpośrednio dotyczących pracowników. Wybrani pracownicy reprezentują wszystkich zatrudnionych w firmie, a kadencja w Radzie pracowniczej trwa 3 lata. |

# PŁACE, OCHRONA SOCJALNA I BENEFITY POZAPŁACOWE

Na straży sprawiedliwych wynagrodzeń stoi w SUUS **Polityka wynagrodzenia**, która reguluje zasady panujące w firmie dotyczące **pensji zasadniczej, nagród, premii uznaniowych i dodatków za niestandardowy wymiar pracy**. Na bieżąco monitorujemy stawki rynkowe, aby utrzymać ich odpowiedni poziom, a tym samym satysfakcję osób zatrudnionych.

Polityka wynagrodzeń została przyjęta przez Zarząd w 2022 roku a przy jej opracowaniu współpracowaliśmy z zewnętrznym konsultantem, który czuwał, aby spisane zasady jak najlepiej odpowiadały potrzebom i oczekiwaniom pracowników. Dokument przeszedł weryfikację Rady pracowniczej, która czuwa nad interesem wszystkich zatrudnionych. W roku 2023 odnotowaliśmy średni wzrost wynagrodzenia w firmie o **10%**. Nieskorygowana luka płacowa dla całej organizacji wynosiła **3%**. Taki wynik napawa optymizmem, jesteśmy w trakcie badania skorygowanej luki płacowej, która dokładniej pokaże różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników wyniosło **775%**.

**POLEĆ DO  
SUUS<sup>a</sup>** 

W firmie sprawnie działa program poleceń „**Poleć do Suus'a**”. Bonus za zatrudnienie poleconego pracownika wynosi 2000 złotych brutto. W roku kalendarzowym 2023 z poleceń pracowniczych zatrudniliśmy 102 osoby – 63 osoby na stanowiskach magazynowych i 39 na biurowych. Procent zatrudnień z **poleceń do sumy wszystkich zatrudnień to 20%**.

Wszyscy pracownicy są objęci ochroną socjalną – w ramach programów publicznych. Obejmuje ona ochronę przed utratą dochodów z powodu poważnych zdarzeń życiowych takich jak: choroba, bezrobocie, wypadek przy pracy i niepełnosprawność nabyta, urlop rodzicielski, przejście na emeryturę. **I**

**102 osoby**  
zostały zatrudnione  
z **poleceń**  
**pracowniczych**



# ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

## Ubezpieczenie grupowe na życie

(górną granicą wieku przystępowania to nieukończone 69 lat)



## Karta sportowa Multisport



## Karta sportowa Medicover Sport



## HearMe

bezpłatna i anonimowa  
pomoc psychologiczna



## Dopłata do sprzętu sportowego dla dzieci pracowników



## Wsparcie w uczestnictwie w zawodach sportowych



## Prywatna opieka zdrowotna Medicover



## Kursy języka angielskiego (pracodawca finansuje połowę ceny kursu)



## Karty paliwowe LOTOS i Circle K



## Dopłata do 14-dniowego urlopu wypoczynkowego



## Zapomogi (trudna sytuacja życiowa i materialna)



## Świadczenia święteczne



**Suma środków przelanych  
na Pracownicze  
Plany Kapitałowe**

1 178 339,66 zł

Suma składek  
pracowników

882 097,67 zł

Suma składek  
pracodawcy

**ŁĄCZNIE**

**2 060 437,33 zł**



**Łączna kwota  
dofinansowania urlopu  
wypoczynkowego**

1 077 000,00 zł

dla 1 534 pracowników

**ŚREDNIO**

**702,09 zł** na osobę



**Łączna wartość  
prezentów świątecznych  
i świadczeń na Boże Narodzenie**

1 510 500,00 zł

dla 2 004 osób

**ŚREDNIO**

**753,74 zł** na osobę



**Łączna kwota  
dofinansowania  
kart sportowych**

**193 640 zł**

dla 835 osób



**Łączna kwota  
zapomóg  
dla pracowników**

**69 610 zł**

skorzystało 17 osób



**Łączna kwota świadczeń  
z Zakładowego Funduszu  
Świadczeń Socjalnych**

**3 075 395,63 zł**



**Suma  
świadczeń  
pracowniczych**

**5 926 145,63 zł**



**Średni procentowy  
wzrost wynagrodzeń  
w firmie**

**10%**



\*dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce



# RODZIC W SUUS

Jako firma rodzinna wiemy, jak wielką wartością jest rodzina, dlatego posiadamy szereg programów wspierających SUUSowych rodziców oraz szanujemy czas prywatny naszych pracowników.



Od 2022 roku działa w naszej firmie program „**Mama wraca do pracy**”, który skierowany jest do rodziców oczekujących przyjścia na świat dziecka. Młoda mama otrzymuje teczkę ze wszystkimi niezbędnymi dokumentami, które należy złożyć w związku z narodzinami dziecka i urlopem macierzyńskim oraz terminarz pomagający odnaleźć się we wszystkich formalnościach. W ramach wyprawki młody członek SUUSowej społeczności otrzymuje „Misia szumisia”. Po urlopie macierzyńskim, poza prezentem powitalnym, nasze pracownice mają możliwość wzięcia udziału w szkoleniu pomagającym łączyć pracę z byciem mamą na pełen etat. Zapewniamy spokojny i komfortowy powrót do obowiązków przez stopniowe zwiększanie liczby godzin pracy. W każdym półroczu wszystkie mamy, które wróciły do SUUSa, zapraszane są do Biura Głównego na spotkanie integracyjne połączone z warsztatem „**Mama – moja oskarowa rola**”.

Nie zapominamy też o żadnym młodym tacie. Każdy świeżo upieczony tata otrzymuje nosidełko, które ma wpierać go w nowej roli. Od 1 kwietnia 2023 do 31 marca 2024 roku z urlopu skorzystało:

## 143

z 337 osób uprawnionych skorzystało z urlopu, w tym **71 kobiet** i **72 mężczyzn**.



Odsetek pracowników uprawnionych do urlopu rodzinnego wynosi:

## 16,36%

## 337

wynosi ilość osób uprawnionych do urlopu, w tym **146 kobiet** i **191 mężczyzn**.



Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopów rodzinnych wynosi:

## 42,43%

# STACJA DOBROSTAN

Dbamy o dobrostan psychiczny i fizyczny wszystkich zatrudnionych w SUUSie. Dlatego stworzyliśmy Stację Dobrostan – przestrzeń psychoedukacji, szkoleń, webinarów z ekspertami, propozycji aktywności sportowych, forum do wzajemnej inspiracji. Stacja Dobrostan zachęca do dbania o swoje potrzeby i odważnego, ale bezpiecznego opuszczania osobistej strefy komfortu.

„**Stacja Dobrostan**” holistycznie podchodzi do potrzeb pracowników, skupia się na wsparciu odporności psychicznej, dbałości zarówno o zdrowego ducha, jak i ciało, a także psychoedukacji jak być uważnym na siebie i drugiego człowieka. Przyczynia się do poprawy zdrowia pracowników, warunków pracy i satysfakcji z jej wykonywania. Kampania edukacyjna to cztery przystanki: Ciało, Głowa, Wewnętrzna Siła i Relacje, które realizowane są od lipca 2023 do czerwca 2024 roku. Program opracowały i przygotowały ekspertki pracujące w SUUSie: **Anna Winiarska** oraz **Małgorzata Piór-Patyk**. Szkolenia prowadzone są przez zewnętrznych gości, specjalistów w danym zagadnieniu. Mieliśmy okazję spotkać się m.in. z Lwo Konopkiem, mgr. farm. Marcinem Korczykiem, Joanną Majewską. W ramach programu organizujemy szkolenia offline, spotkania online z ekspertami zewnętrznymi, konsultacje kryzysowe oraz liczne akcje wspierające diagnostykę medyczną. Przeszkolono również managerów, jak reagować na niepokojące znaki mogące świadczyć o kryzysie psychicznym pracowników. Eksperti przygotowali także 8-tygodniowy kurs redukcji stresu MBSR. W ramach pełnego wsparcia firma umożli-

wia pracownikom bezpłatny dostęp do platformy HearMe, gdzie mogą skorzystać z porad terapeutów czy dietetyków. W wewnętrznej sieci Intranet powstała specjalna zakładka, gdzie pracownicy mogą znaleźć informacje i materiały ze spotkań i webinarów.

## Podróż przez Stację Dobrostan to:

### 8 szkoleń

dla ponad 150 osób



### 17 webinarów,

w których uczestniczyło ok. 1250 osób



### Sportowe rywalizacje i aktywności,

w których wzięło udział około 180 osób



### Indywidualne konsultacje kryzysowe

dla naszych pracowników.



# PROGRAMY SUUS ACTIVE I HEARME

Programami rozszerzającymi zakres Stacji Dobrostan są: **SUUS Active** oraz platforma **HearMe**, które funkcjonują w naszej firmie od wielu lat. Dzięki nim osoby zatrudnione w SUUSie mogą uczestniczyć w rywalizacjach sportowych i korzystać z bezpłatnej pomocy psychologicznej. Mnogość możliwości sprawia, że każda osoba zainteresowana znajdzie opcję dostosowaną do aktualnych potrzeb.

SUUS Active to program zachęcający pracowników do dbania o zdrowie w rywalizacjach sportowych. Pracownicy mogą brać udział w wielu aktywnościach sportowych, m.in.: bieganiu, jeździe na rowerze, pływaniu, ćwiczeniach ogólnorozwojowych (m.in. za jęcia na siłowni, joga, taniec), a także marszach i spacerach. Do programu może przystąpić każdy pracownik, który założył konto w aplikacji **WorkSmile** i dołączył do wyzwania realizowanego przez RÖHLIG SUUS Logistics.

W 2023 roku nasi pracownicy w ramach programu wzięli udział w **26 wyzwaniach sportowych** (bieganie, jazda na rowerze, spacer, basen).



**SUUS<sup>»</sup>**  
**active**  
Dołącz do wyzwania!

Łączna liczba uczestników we wszystkich rywalizacjach to **411 osób**.

Ważną dla nas inicjatywą na rzecz zdrowia i dobrostanu zrealizowaną w 2023 roku było wdrożenie dofinansowania posiłków dla pracowników magazynów i terminali. Dzięki tej inicjatywie nasi pracownicy mają dostęp do szerokiej oferty posiłków, które mogą zamawiać przez aplikację, płacąc tylko 10% ceny posiłku.

## HEARME

Każdy pracownik ma możliwość skorzystania z bezpłatnej pomocy psychologicznej (u różnych specjalistów). W zależności od potrzeb – może to być jednorazowa porada lub regularne spotkania ze specjalistą. Osoby zatrudnione w SUUSie mają do wyboru 55-minutową sesję wideo lub rozmowę telefoniczną. Psychologowie dostępni są od poniedziałku do piątku w godz. 8:00-21:30, a w soboty w godz. 9:00-14:30. |

# ZNAM, ROZUMIEM, SZANUJĘ

Zależy nam na wzajemnym zrozumieniu i dobrej atmosferze w pracy. Świadomość obowiązków współpracujących ze sobą działów znacząco poprawia wydajność i jakość dostarczanych usług.

Wiedząc, z czym na co dzień mierzą się koleżanki i koledzy, jesteśmy w stanie lepiej zaplanować własną pracę oraz urealnić wzajemne oczekiwania. Planowanie, załadunki, rozładunki, odbiory, dostawy – wszystkie te czynności to bardzo złożone procesy, które, aby mogły działać poprawnie, wymagają ogromnej pracy dyspozytorów, kierowców oraz specjalistów działu obsługi klienta, którzy są w stałym kontakcie z naszymi klientami. W lutym 2024 roku odbyła się kolejna edycja programu. Tym razem przedstawiciele **TOP managementu** osobiście przekonali się o złożoności procesów oraz wyzwań w codziennej pracy **zespołów Działu Obsługi Klienta (DOK)**.

W oddziale w Sosnowcu zagościli: **Piotr Iwo Chmielewski, CCO sprzedaży** **Tomasz Jeleń** oraz **dyrektor regionalny Krzysztof Gąsiewski**.

Panowie spędzili dzień, a w przypadku **Piotra 3 dni, pracując ramię w ramię ze specjalistami DOK**.

Wszyscy określili ten czas jako cenne doświadczenie, które pozwoliło zrozumieć, jakie wyzwania stoją przed specjalistami DOK, jak ich praca zależy od innych oraz jak bezpośrednio wsłuchać się w głos klienta, jego potrzeby i bolączki. Panowie zaznajomili się nie tylko z technicznymi aspektami pracy, ale również z jej ludzkim wymiarem. Wartość tej wizyty polegała nie tylko na zdobywaniu wiedzy, ale również na budowaniu relacji i zrozumieniu, że każdy klient to unikalna osoba z indywidualnymi potrzebami.

**Zależy nam, aby liderzy angażowali się osobiście w zrozumienie procesów zachodzących „od kuchni”.** To potwierdza, że żyjemy w organizacji, która nie tylko stawia na efektywność, ale również na zrozumienie i szacunek dla ludzi, którzy są fundamentem naszej działalności. **I**

# SZKOLENIA I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI

Budujemy kulturę organizacyjną skoncentrowaną na szeroko rozumianym rozwoju i wspólnym tworzeniu innowacyjnej przyszłości. **Ciągły rozwój wpisany jest w nasze wartości etyczne.** Wiemy, że dzięki kompetentnemu i profesjonalnemu zespołowi jesteśmy w stanie wykraczać poza oczekiwania rynku.

Wszyscy w SUUSie mają równe szanse na doskonałe zawodowe, zasada ta wpisana jest w nasz Kodeks Etyczny i Regulamin Pracy. W firmie obowiązuje również Procedura Doskonalenia umiejętności, szkolenia, kwalifikacje, która jest częścią **Zintegrowanego Systemu Zarządzania**. Celem procedury jest umożliwienie każdemu pracownikowi poszerzenia jego wiedzy i zdolności, adaptację w środowisku ciągle zmieniających się wymagań oraz pomoc w rozwijaniu osobowości i kwalifikacji zawodowych.

## ROZWÓJ ZAWODOWY

Budując kompetencje pracowniczek i pracowników, bierzemy pod uwagę zgłaszane przez nich potrzeby szkoleniowe. Posiadamy platformę do zarządzania szkoleniami, na której kwartalnie publikujemy „Kafeterię szkoleń”, gdzie każdy pracownik biurowy może znaleźć aktualnie prowadzone szkolenia i się na nie zapisać. W zależności od potrzeb szkolenia prowadzone są w formie online lub offline. Poza szkoleniami produktowymi nasi pracownicy mogą znaleźć szeroką ofertę szkoleń podnoszących kompetencje, zarówno miękkie, jak i twarde.

60%



Odsetek pracowników, którzy wzięli udział w **regularnych ocenach wyników i rozwoju kariery**

44 MINUTY



Średni **czas szkoleniowy** na osobę


42 MINUTY



Średni **czas poświęcony na samorozwój** (szkolenia e-learningowe) na osobę

**LICZBA GODZIN SZKOLEŃ WG STANOWISKA I PŁCI**

1 kwietnia 2023 – 31 marca 2024

 <b>Zarząd</b>	 <b>Wyższa kadra zarządzająca</b>	 <b>Managerowie</b>	 <b>Koordynatorzy</b>	 <b>Specjaliści</b>	 <b>Pracownicy magazynowi</b>
Mężczyźni 12	Mężczyźni 180	Mężczyźni 720	Mężczyźni 1032	Mężczyźni 8148	Mężczyźni 342
Kobiety 0	Kobiety 180	Kobiety 1038	Kobiety 906	Kobiety 3690	Kobiety 36
Inne 0	Inne 0	Inne 0	Inne 0	Inne 0	Inne 0
Nie określono 0	Nie określono 0	Nie określono 0	Nie określono 0	Nie określono 0	Nie określono 0
<b>ŁĄCZNIE 12</b>	<b>ŁĄCZNIE 360</b>	<b>ŁĄCZNIE 1758</b>	<b>ŁĄCZNIE 1938</b>	<b>ŁĄCZNIE 11838</b>	<b>ŁĄCZNIE 378</b>



## PRZYKŁADY SZKOLEŃ I PROGRAMÓW REALIZOWANYCH W 2023 ROKU:



### Umiejętności twarde:

CRM, Power BI, SQL, MS Excel, Outlook, MS Power Point, sprzedaż, obsługa klienta, szkolenia produktowe.



### Szkolenia produktowe:

Dystrybucja Krajowa Drobnicowa – LTL, Fracht Kolejowy, Fracht Lotniczy, Fracht morski, Logistyka Kontraktowa, Spedycja Całopojazdowa Międzynarodowa – FTL.



### Umiejętności miękkie:

**Komunikacja** – umiejętność pracy w grupie, **Stres** – umiejętność kontroli i sposoby radzenia sobie w trudnych sytuacjach, zarządzanie konfliktem, **Asertywność** – komunikacja bez naruszania relacji i asertywność informacji zwrotnej, **Emocje** – umiejętność kontroli, budowanie świadomości, postawa proaktywna, efektywność w działaniu, **Ustalanie priorytetów i organizacja pracy** – zarządzanie sobą w czasie. **Automotywacja** – sztuka osiągnięcia celów, **Komunikacja w biznesie, Odporność psychiczna** – budowanie odporności – psychicznej w sytuacjach kryzysowych, **Komunikacja z kierowcami** – szkolenie dla spedytorów, **Budowanie marki osobistej** – LinkedIn.



### Webinary Nie przegap:

Cykl webinarów skierowanych do pracowników, w których rozmawiamy o nowych projektach, podsumowujemy to, co się wydarzyło i dzielimy się wiedzą o organizacji.

**Szkolenia i webinary** w ramach programu **Stacja Dobrostan**. Więcej o programie, dowiesz się z rozdziału „Stacja Dobrostan” na stronie 41.

## ROZWÓJ KADRY MANAGERSKIEJ

Ze względu na duże znaczenie kadry kierowniczej w kształtowaniu i utrzymaniu kultury organizacyjnej w miejscu pracy, od lat stawiamy na rozwój naszych managerów. W roku finansowym 2023 przeprowadziliśmy **Program Umiejętności Managerskich (PUMA), Szkolenia dla Liderów** magazynowych oraz **Program Rozwoju Przywództwa**. Celem programu szkoleń jest podniesienie kompetencji w zakresie zarządzania ludźmi i związanymi z tym elementami, takimi jak motywacja, delegowanie zadań, a także docenianie i udzielanie informacji zwrotnych. Kolejnym celem programu jest podnoszenie świadomości własnej roli managera w organizacji, a także promowanie zarządzania na podstawie przyjętego w firmie modelu przywództwa i ujednoczonych standardów zarządzania.



### Model angażującego przywództwa

Narzędzie definiujące kluczowe umiejętności, zachowania i postawy niezbędne dla efektywnego zarządzania w organizacji.

Model jest oparty na wartościach, które wspólnie zostały wypracowane z managerami. Ma na celu zapewnienie, że menedżerowie działają zgodnie z kulturą i strategicznymi celami firmy. Model zawiera konkretne wartości (człowiek, współpraca, rozwój, skuteczność), które zostały wypracowane wspólnie z managerami. Dzięki temu możemy lepiej rekrutować, oceniać i rozwijać swoich menedżerów, a także promować spójność i zgodność z wartościami firmy na wszystkich poziomach zarządzania.

### Narzędzia pomagające nam identyfikować i rozwijać talenty:



#### 9 - box

Narzędzie, którego używamy do zarządzania zasobami ludzkimi oraz do oceny i rozwijania pracowników. Polega na ocenie ich efektywności i potencjału rozwojowego. Dzięki temu menedżerowie mogą łatwiej identyfikować talenty, planować ścieżki kariery i podejmować decyzje dotyczące awansów lub dodatkowych szkoleń.

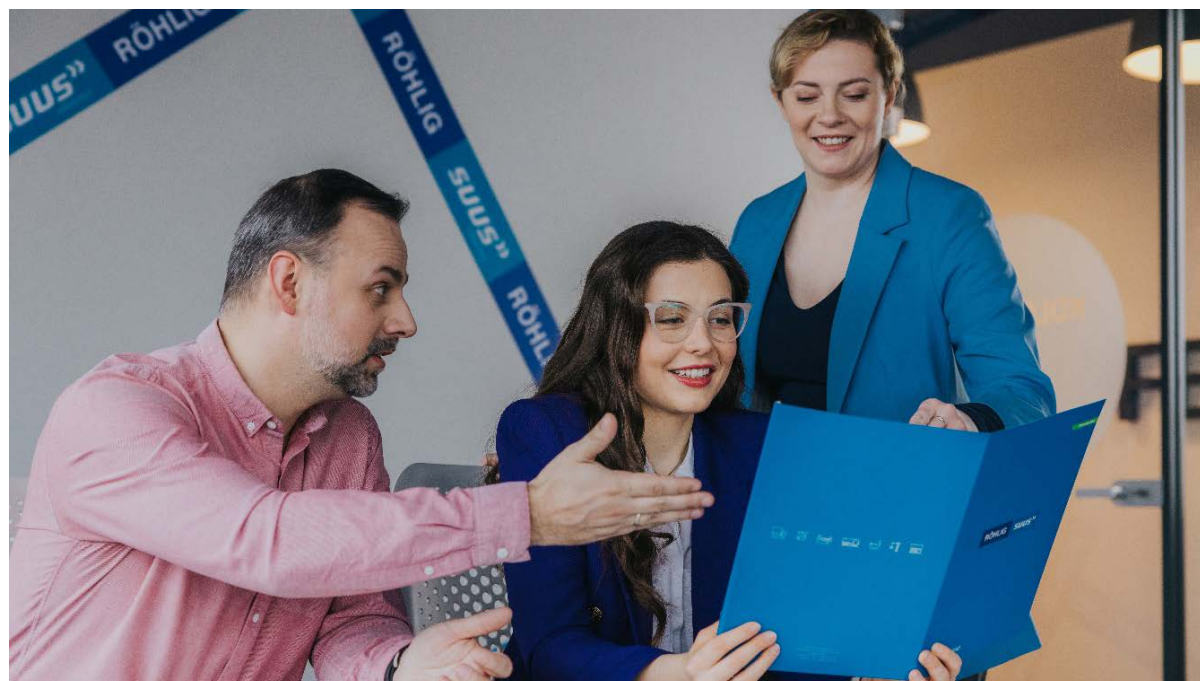


#### Ocena 360 stopni

Kompleksowe narzędzie oceny managerów, które zbiera opinie na temat ich pracy z różnych źródeł. Opinie te pochodzą od przełożonych, podwładnych, współpracowników. Proces ten pozwala na uzyskanie wszechstronnego obrazu wydajności, kompetencji oraz zachowań managera. Dzięki temu pracownicy mogą lepiej zrozumieć swoje mocne strony oraz obszary wymagające poprawy, co sprzyja ich rozwojowi zawodowemu i osobistemu oraz lepszej współpracy managera z zespołem.

## ROZMOWA ROZWOJOWA

**Rozmowy rozwojowe (RORO)** to przestrzeń dla pracowników oraz managerów do podsumowania wspólnych projektów i zaplanowania nowych. Jest to skuteczne narzędzie ustalania celów i badania postępów oraz bezpieczna przestrzeń i moment na wymianę spostrzeżeń dotyczących współpracy na linii manager-pracownik, a także opinii o miejscu pracy. Rozmowy rozwojowe odbywają się cyklicznie dwa razy w roku. Stworzyliśmy specjalną aplikację ułatwiającą przygotowanie się do rozmowy, bezstresowe przejście całego procesu i skuteczne wyznaczenie sobie celów na kolejne miesiące. W wewnętrznej sieci Intranet dostępny jest również podręcznik opisujący każdy etap krok po kroku. Dodatkowo wyniki rozmów rozwojowych są wykorzystywane w skali firmy przez Dział HR. do zbierania potrzeb szkoleniowych, informacji o talentach pracowników i innych potrzebach w zakresie zarządzania/usprawniania. Rozmowy rozwojowe są również ważnym elementem stosowanej przez nas koncepcji zarządzania przez cele. Zakłada ona, że pracownicy zaangażowani w ustalanie celów mają większe szanse na realizację wyznaczonych zadań, a tym samym wyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy.



**60%**  
pracowników ROHLIG SUUS  
Logistics w Polsce wzięło  
udział w RORO, z czego  
**53% to kobiety**  
a **47% mężczyźni.**



Nie jest prowadzona analiza stanowiskowa osób biorących udział w ocenie. Obecnie program rozmów rozwojowych nie jest jeszcze rozwinięty w spółkach zagranicznych. |

# LOGISTAŻ – WSPARCIE W WEJŚCIU NA RYNEK PRACY

Jako największy polski operator logistyczny chcemy dzielić się swoją wiedzą i **wspierać osoby wchodzące na rynek pracy w zdobywaniu doświadczenia zawodowego**. Kompetentne kadry są siłą napędową firmy i całego rynku TSL, dlatego chętnie współpracujemy ze studentami i uczelniami.

W 2023 już po raz 7. zaprosiliśmy studentów na dwumiesięczne, płatne staże. Różnorodna tematyka od produktów, back-office po operacje oraz realizacja w wielu oddziałach w Polsce pozwoliła wszystkim zainteresowanym znaleźć ofertę dla siebie. Dołączyło do nas 38 stażystów z całej Polski. Jednym z głównych założeń programu jest to, żeby jak większa liczba studentek i studentów została z nami na dłużej. Z edycji 2023, **50% stażystów otrzymało ofertę dalszej współpracy, a 17 osób jest z nami do dziś**. W ramach programu studentki i studenci uczą się nowych umiejętności, biorą udział w szkoleniach produktowych oraz z kompetencji miękkich. Dodatkowo każdy może się zgłosić do pracy nad jednym z projektów, które realizowane są z mentorem, a na koniec jest prezentacja przed komisją i wybierane są zwycięskie projekty.

Z edycji 2023, **50% stażystów otrzymało ofertę dalszej współpracy**



Zdjęcie konkursowe, wykonane przez uczestników stażu.

## W ostatniej edycji studenci pracowali nad:

- Projekt obiegu POD/EPOD – proces od kierowcy, przez operatora do klienta. Wyzwanie: jak najkrótszy czas obiegu.
- Analiza branży logistycznej – przegląd technologiczny rynku w zakresie automatyki.
- Transformacja magazynów i biur – nowoczesne rozwiązania i ich potencjał wdrożenia.
- Dialog ze społecznościami lokalnymi.
- Gdzie i jak przewoźnik może optymalizować koszty?
- Różnorodność w organizacji.

# BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić naszym pracownikom bezpieczne i komfortowe miejsce pracy. W naszych strukturach działa **Komisja BHP** oraz **Lokalni Koordynatorzy ds. BHP**, którzy na co dzień troszczą się o bezpieczeństwo w oddziałach. Wszyscy pracownicy i pracowniczki mają dostęp do niezbędnych informacji w ogólnofirmowej sieci Intranet oraz regularnych szkoleń.

Zarządzanie bezpieczeństwem w naszej firmie opiera się na ciągłym identyfikowaniu potencjalnych zagrożeń i ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, co bezpośrednio przekłada się na zmniejszenie ilości wypadków i przeciwdziałanie występowaniu chorób zawodowych.

Dostarczamy środki ochrony indywidualnej, które są odpowiednie do zidentyfikowanych zagrożeń, a także wdrażamy bezpieczne techniki oraz technologie pracy. Nasze działania w obszarze BHP wynikają z wewnętrznych procedur oraz obowiązującego prawa, skierowane są do pracowników i osób pracujących pod naszym nadzorem we wszystkich oddziałach firmy w Polsce. W zapewnieniu bezpieczeństwa w pracy pomagają wewnętrznie obowiązujące przepisy: **Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**, instrukcje BHP, karty analizy ryzyka zawodowego, zasady bezpieczeństwa osób przebywających w magazynach, zasady ruchu wewnątrz zakładowego. Wyżej wymienione dokumenty dostępne są w wewnętrznej sieci Intranet. Z uwagi na przechowywanie materiałów niebezpiecznych (ADR) w naszych

obiektach mamy też instrukcję magazynowania i składowania materiałów niebezpiecznych, instrukcję postępowania z materiałami niebezpiecznymi oraz postępowania w sytuacji uwolnienia materiału niebezpiecznego. Wszystkie te dokumenty tworzą nasz system zarządzania bezpieczeństwem. Dodatkowym narzędziem wsparcia kadry kierowniczej w obszarze BHP jest **Niezbędnik BHP**, stanowiący kompleksowe źródło wiedzy. Przedstawione w nim zostały nie tylko zagadnienia wynikające z przepisów obowiązującego prawa, ale również wszystkie obowiązujące wewnętrzne zasady BHP. Zgodnie z prawem, jeśli pracownik zauważy nieprawidłowości, które mogą zagrażać jego życiu lub zdrowiu, to ma prawo do przerwania wykonywania obowiązków służbowych. Za kwestie związane z zapewnieniem bezpieczeństwa w pracy odpowiada dział BHP.

Powołaliśmy **Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy**, którą tworzą: przedstawiciele pracowników, główny specjalista ds. BHP, lekarz Medycyny Pracy oraz przedstawiciel pracodawcy.

**DO ZADAŃ KOMISJI NALEŻY:**

- przegląd warunków pracy,
- okresowa ocena stanu BHP,
- opiniowanie proponowanych rozwiązań i pomysłów zapobiegającym wypadkom w pracy, chorobom zawodowym oraz poprawiających bezpieczeństwo i higienę pracy,
- rekomendowanie rozwiązań poprawiających warunki pracy, w tym usprawnień i działań,
- współdziałanie z zarządem RÖHLIG SUUS Logistics przy realizacji obowiązków w zakresie BHP.

**DODATKOWE DZIAŁANIA ZWIĘKSZAJĄCE BEZPIECZEŃSTWO**

Dział BHP szuka najlepszych możliwych rozwiązań dotarcia do pracowników z wiedzą na temat bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2023 roku w sieci Intranet pojawiały się regularnie artykuły i materiały edukacyjne na temat ergonomii pracy, zasad postępowania czy sposobów przeciwdziałania urazom i wypadkom w pracy. W 2023 roku w naszych największych placówkach pojawiły się defibrylatory zewnętrzne (AED). Obecnie mamy je w lokalizacjach: Bydgoszcz, Gdańsk, Gliwice, Lublin, Łódź, Piachy (Pęcice), Piotrków Trybunalski, Poznań, Sokołów, Szczecin, Szczecin (Lubczyńska), Urzut, Warszawa. Pozostałe oddziały zostaną wyposażone w defibrylatory w 2024 roku.

**Dodatkowe aktywności aktywizujące pracowników:**

- konkursy BHP,
- cykl artykułów „Inne spojrzenie na BHP” w Intranecie,
- cykliczne Audyty,
- międzyoddziałowa rywalizacja „100 dni bez wypadku”,
- dni tematyczne – do każdego dnia miesiąca przypisana była zasada BHP, którą przypominaliśmy podczas spotkań rozpoczynających zmianę w magazynie.

**Ilość wszystkich pracowników przeszkolonych z zasad BHP wynosi**

100%



Chcąc zadbać o maksymalny poziom wspólnego bezpieczeństwa, firma zdecydowała o dodatkowym wyposażeniu naszych oddziałów w półautomatyczne **defibrylatory AED**.





**SZKOLENIA BHP W ROKU FINANSOWYM 2023:****Szkolenie  
wstępne BHP**

♂ 370  
♀ 179

**ŁĄCZNIE****549****Szkolenie  
okresowe BHP**  
dla pracowników  
magazynowych

♂ 135  
♀ 25

**ŁĄCZNIE****260****Szkolenie  
okresowe BHP**  
dla pracowników  
na stanowiskach  
administracyjno-  
biurowych

♂ 191  
♀ 239

**ŁĄCZNIE****430****Szkolenia  
okresowe BHP**  
dla pracowników  
na stanowiskach  
kierowniczych

♂ 74  
♀ 29

**ŁĄCZNIE****103**

## WYPADKI I URAZY

Najczęściej odnotowywanymi konsekwencjami wypadków w pracy były: powierzchowne rozcięcia skóry, stłuczenia, zwichnięcie stawu skokowego oraz złamanie kości. W przypadku wystąpienia wypadku zostaje powołany zespół powypadkowy, zajmujący się badaniem przyczyny i okoliczności zdarzenia.

Przełożony poszkodowanego zabezpiecza miejsce do czasu ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku. Praca zostaje wstrzymana tylko wtedy, gdy nadal istnieje zagrożenie dla zdrowia lub życia. Decyzję o powrocie do pracy podejmuje zespół powypadkowy wraz z przełożonym. Badaniem przyczyn oraz skutków wypadków w pracy, a także rekomendowaniem zmian podnoszących bezpieczeństwo zajmują komisja powypadkowa, w której skład wchodzi przedstawiciel załogi oraz jeden ze specjalistów ds. BHP. W SUUSie dbamy nie tylko o zapobieganie wypadkom, ale również o minimalizowanie ich skutków.

Organizujemy **kursy pierwszej pomocy** oraz ochrony przeciwpożarowej dla pracowników.



W FY 2023-2024, odnotowaliśmy **10 wypadków** przy pracy. **Wskaźnik rejestrowanych wypadków** przy pracy wynosił **100%**. Z powodu urazów w wyniku wypadków przy pracy lub złego stanu zdrowia **straciliśmy 184 dni**. Nie odnotowaliśmy żadnych wypadków śmiertelnych, ciężkich oraz zbiorowych jak i chorób zawodowych.

## ZARZĄDZANIE BHP W ODDZIAŁACH ZAGRANICZNYCH

System zarządzania bezpieczeństwem w spółkach zagranicznych opiera się na prawie lokalnym oraz Polityce BHP ROHLIG SUUS Logistics. Za koordynację działań odpowiada Dyrektor Zarządzający wraz z Głównym Specjalistą ds. BHP. Wszystkie spółki zagraniczne korzystają z usług lokalnego dostawcy świadczącego wsparcie w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. **I**

Dla **100% stanowisk** opracowano ocenę ryzyka zawodowego.



**Nie siedz, rusz się!**  
Twój kręgosłup Ci podziękuje

Według kwietniowej ankiety BHP:

- 64%** Pracowników biurowych nie korzysta regularnie z 5-minutowych przerw
- 52%** Pracowników biurowych odczuwa dyskomfort i bóle pleców

**Zrób przerwę w pracy i ćwicz!**

**DO PRZODU I DO TYŁU**  
Z wdychaniem odchył głowę do tyłu i popatrzyć w górę, na wydechu pochyl głowę do przodu, zbliżając brodę do kierunku mostka.

**SKRET GŁOWY NA BOKI**  
Z wdychaniem odchył głowę w prawo. Postaraj się zbliżyć brodę do prawego ramienia. Z wdychaniem powróć do centrum i powtórz to samo na lewą stronę.

**KAŻDEGO DNIA SIEDZISZ W PRACY 8 GODZIN?**  
Zobacz, co się dzieje z twoim ciałem:

- Mózg zwalnia pracę, ponieważ otrzymuje mniej krwi, co ma wpływ na nastrój
- Kości – zwiększone ryzyko osteoporozy
- Łatwiej o zawał serca i rozwój nadciśnienia
- Degeneracja mięśni pleców i pośladków, a nawet mięśni brzośca
- Zakrzepica w żyłach nóg, zylaki, stany zapalne żył

Brak aktywności fizycznej skraca życie o 3 – 5 lat i jest przyczyną:

- 10%** wszystkich chorób serca
- 15%** przypadków cukrzycy
- 17%** przypadków raka piersi
- 18%** przypadków raka jelita grubego

Poruszaj się w pracy! Optymalny cykl to naprzemiennie:

- 45 minut w pozycji siedzącej
- 15 minut w pozycji stojącej
- 5 minut przerwy

**Kark i szyja rozluźnione? Teraz czas na plecy i nogi!**

**NA KOSZULE**  
Siedząc na krześle, wyprostuj obie nogi, unieś je do góry. Przytrzymaj pozycję przez kilka sekund, napiętnij mięśnie.

**ROZCIĄGANIE PLECÓW**  
Rozstaw nogi na szerokość bioder i z wdychaniem unieś ręce do góry. Na wydechu przesuń łokcie do prawej strony, czując, jak rozciąga się lewy bok, powtórz to samo na drugą stronę.

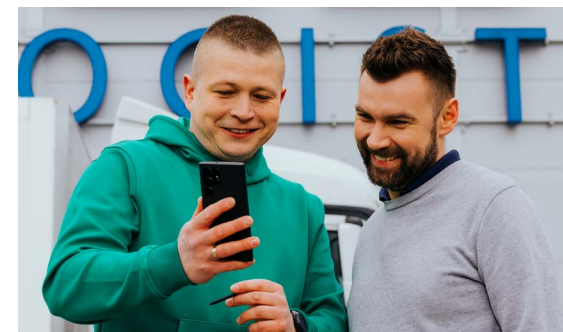
**WYKONUJ ĆWICZENIA Z WYCZUCIEM**  
Pracuj w razie pojawienia się bólu. Jeśli dotęgnięci nie ustępują, skonsultuj się z lekarzem lub rehabilitantem.

# PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Jako operator logistyczny działający na skalę międzynarodową współpracujemy z wieloma dostawcami i partnerami biznesowymi. Najważniejszą dla nas grupą pracowników w łańcuchu wartości są współpracujący z nami **kierowcy** zatrudniani przez przewoźników. To tej grupie poświęcamy najwięcej uwagi, badamy ich opinie i wspieramy w poprawie warunków pracy. **Kierowcy są krwiobiegami branży transportowej i bez nich sektor nie może istnieć.**

Wywodząca się ze strategii biznesowej Strategia ESG uwzględnia **potrzeby kierowców i przewoźników**. Jednym z celów na lata 2024-2026 jest poprawa warunków socjalnych w naszych magazynach oraz stworzenie stref wypoczynku w każdym nowym obiekcie. Podczas prac nad strategią jednym ze zidentyfikowanych ryzyk był brak kierowców na rynku.

Silne relacje z partnerami umożliwiają ROHLIG SUUS Logistics wprowadzanie standardów, które gwarantują spełnienie wysokich wymagań w zakresie bezpieczeństwa, jakości oferowanych usług, terminowości dostaw, a także poszanowanie praw człowieka oraz przestrzeganie kryteriów społecznych i środowiskowych. Aby zapobiegać negatywnym skutkom swojej działalności, firma stosuje zasady należytej staranności w zakresie praw człowieka w relacjach z dostawcami i podwykonawcami. Kierowcy objęci są **programem dla kierowców** koordynowanym przez nasze działy People Experience i Floty. Specjaliści na bieżąco monitorują potrzeby i warunki pracy. Ponadto cyklicznie przeprowadzamy badanie NPS kierowców i przewoźników oraz raz do roku organizujemy konferencję dla przewoźników, gdzie omawiamy najważniejsze kwestie, w tym wzajemne oczekiwania.



## CELE DOTYCZĄCE KIEROWCÓW I PRZEWOŹNIKÓW UJĘTE W NASZEJ STRATEGII ESG:

- budowanie przestrzeni do dialogu na spotkaniach i konferencjach,
- przeprowadzenie analizy warunków panujących na stacjach obsługi pasażerów pod kątem udogodnień dla kierowców,
- włączenie do programu certyfikacji przewoźników i kierowców wymagań dotyczących aspektów ESG,
- 100% wszystkich nowych magazynów SUUS z wydzieloną strefą wypoczynku w standardzie A wdrożonych na poziomie minimum 90%,
- stworzenie platformy edukacyjnej dla kierowców i przewoźników. |

# POLITYKI DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Najważniejszą polityką, która przekłada się bezpośrednio na pracowników w łańcuchu wartości, jest **Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych**.

*„Zależy nam na budowaniu długoterminowych relacji z kierowcami i przewoźnikami. To, co nas wyróżnia, to partnerskie podejście. W ciągu najbliższych lat stworzymy kolejne strefy wypoczynku oraz podejmiemy współpracę z organizacjami branżowymi, aby wspólnie dążyć do poprawy warunków pracy kierowców, którzy stanowią fundament transportu drogowego.”*



**Emilia Badełek**  
People Experience Manager

Dokument porządkuje wymagania względem naszych dostawców, wytycza standardy i pomaga nam wybierać partnerów, którzy podzielą nasze wartości. Kodeks uwzględnia kwestie związane z prawami człowieka, prawami pracowniczymi, zagadnieniami ochrony środowiska i zasadami uczciwości w biznesie. Kodeks dostępny jest dla wszystkich zainteresowanych na naszej stronie internetowej w zakładce Ład Korporacyjny. Polityka dotyczy **całej Grupy SUUS** i porusza kluczowe tematy, takie jak: zakaz zatrudniania dzieci, przeciwdziałanie pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, odpowiednie warunki zatrudnienia z uczciwymi godzinami pracy i wynagrodzeniami, oraz prawo do zrzeszania się. Dodatkowo kodeks reguluje kwestie etyki korporacyjnej, obejmujące: przeciwdziałanie korupcji, ochronę danych osobowych i bezpieczeństwo informacji. Obecnie pracujemy nad Polityką Praw Człowieka, która odpowiadać będzie na współczesne wyzwania rynku pracy.

Każdy **Partner Biznesowy** ma obowiązek przestrzegania Kodeksu, jego znajomość i zobowiązanie

realizacji deklaruje, podpisując stosowną klauzulę dołączaną do wszystkich umów zawartych w firmie. Każda osoba mająca, że polityka nie jest przestrzegana, może zgłosić swoje obawy pod adresem **[compliance@suus.com](mailto:compliance@suus.com)**. lub korzystając z narzędzia do anonimowego zgłaszania nieprawidłowości Twój Głos. Krwiobiegami naszych transportów krajowych i międzynarodowych są współpracujący z nami kierowcy i przewoźnicy. To od nich zależy satysfakcja odbiorców końcowych, z którymi mają bezpośredni kontakt, dlatego dla tej grupy przygotowaliśmy dodatkowe dokumenty porządkujące naszą współpracę.

Załącznikami do umów zawieranych z przewoźnikami są **Ogólne Warunki Współpracy** z Przewoźnikami, **Szczegółowe Warunki Współpracy** z Przewoźnikami oraz szereg innych dokumentów, w których poza technicznym zakresem kontraktów zawarliśmy zapisy dotyczące kwestii etycznych i zarządzania środowiskowego. Przygotowaliśmy również specjalny **Podręcznik przewoźnika i kierowcy**, który jest kompletnym kompendium wiedzy. |

# WSPÓŁPRACA Z KIEROWCAMI I PRZEWOŹNIKAMI

Stawiamy na partnerskie relacje i satysfakcjonujące warunki współpracy dla obu stron, dlatego ustalamy przejrzyste zasady oraz prowadzimy otwartą komunikację opartą na wzajemnym szacunku.

Cyklicznie organizujemy **badanie NPS kierowców i przewoźników**, w którym pytamy o opinię na temat współpracy i potrzeb, analizujemy wyniki, mapujemy potencjalne ryzyka i wdrażamy działania naprawcze, jeśli jest taka potrzeba. Jesteśmy otwarci na dialog i informację zwrotną. Zależy nam, aby być dobrym partnerem w biznesie.

Wyniki ostatniego badania wpłynęły na rozszerzenie lub budowę stref socjalnych na terminalach oraz przeprowadzenie szkoleń z **EcoDrivingu**. W czerwcu 2023 roku zorganizowaliśmy drugą konferencję dla stałych przewoźników. Była to przestrzeń do wymiany doświadczeń, integracji oraz szkolenia się i szukania możliwości udoskonalenia naszej współpracy. Wydarzenie ma mieć charakter cykliczny.

ROHLIG SUUS Logistics nie zbierał dotychczas opinii innych pracowników w łańcuchu wartości niż kierowcy i przewoźnicy.

## Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości.

W celu eliminowania lub łagodzenia negatywnych wpływów oraz monitorowania skuteczności wprowadzonych działań SUUS:

- regularnie prowadzi badania NPS kierowców i przewoźników,
- udostępnia kanały zgłaszania obaw i nieprawidłowości,
- prowadzi regularną komunikację m.in. w newsletterze,
- wdrożył Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych,
- zarządza zgłoszeniami i rozpatruje skargi w ramach funkcjonującego systemu zgłaszania naruszeń.





### Benefity dla naszych przewoźników:

- przyspieszone płatności – ALEO  
– obniżenie marż,
- karty paliwowe z odroczonym terminem płatności i rabatem lub karty paliwowe pre-paid z rabatem (Circle K, EuroWag, Shell),
- ubezpieczenie OCP,
- rabaty na opony i części zamienne od InterCars,
- karty sportowe,
- prywatna opieka medyczna,
- ubezpieczenia OC/AC,
- rozliczanie czasu pracy kierowców,
- szkolenie z EcoDrivingu,
- TIP- serwis floty,
- wózki elektryczne dla kierowców CoDi  
– wynajem lub wózki taczkowe – zakup,
- szkolenie z komunikacji dla Liderów Kierowców i Przewoźników,
- prowadzenie konta i bankowości w ING,
- grupowe Ubezpieczenie na Życie,
- wsparcie przy pozyskiwaniu kandydatów na kierowców,
- pomoc prawna,
- zniżki na zakup AGD od Whirlpool.



ROHLIG SUUS Logistics zapewnia dostawcom możliwość zgłaszania wszelkich wątpliwości i naruszeń zapisów Kodeksu Postępowania poprzez skrzynkę MAILOWĄ: [compliance@suus.com](mailto:compliance@suus.com) lub platformę „Twój Głos”. Adres ten znajduje się w Kodeksie Postępowania, który jest przekazywany dostawcom. Dodatkowo, na stronie internetowej jest zamieszczony formularz kontaktowy, z którego może skorzystać dowolna osoba, niezależnie od stanowiska czy relacji z firmą. Do-

tychczas nie odnotowaliśmy żadnych zgłoszeń od pracowników w naszym łańcuchu wartości. SUUS nie prowadzi aktualnie audytów dostawców. Po okresie sprawozdawczym ujętym w raporcie **SUUS uruchomił platformę zakupową**, która docelowo umożliwi takie działania.

Współpracującym z nami kierowcom i przewoźnikom zapewniamy szeroki pakiet benefitów, który jest tożsamy z tym proponowanym naszym pracownikom. **I**



# SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

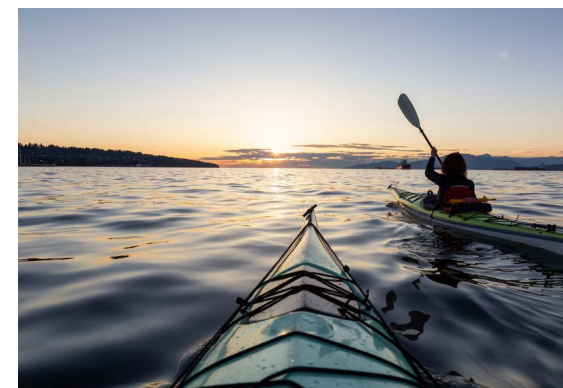
Spółeczności lokalne są jednym z naszych **kluczowych interesariuszy**. Z naszym otoczeniem budujemy relacje oparte na zaufaniu i realizacji wspólnych celów. Dostosowujemy nasze działania do aktualnych potrzeb, jesteśmy otwarci na dialog i wspólne projekty.

## PROJEKTY SPOŁECZNE REALIZOWANE FY23:



### Współpraca z uczelniami

Dzielimy się swoją wiedzą ze studentami kierunków związanych z transportem i logistyką. Współpracujemy z takimi uczelniami, jak WAT, SGGW, Akademia Leona Koźmińskiego, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu we Wrocławiu, Uniwersytet Żilina w Słowacji. Prowadzimy dla studentów wykłady, zapraszamy do odwiedzin w naszych magazynach i terminalach. Regularnie bierzemy udział w targach pracy i konferencjach, oferujemy miejsca na praktyki, a także dzielimy się naszym doświadczeniem podczas płatnego programu stażowego.



### Fundacja Legii Warszawa

#WszyscyDoWioseł. Po raz kolejny nasza 4-osobowa reprezentacja wzięła udział w wydarzeniu charytatywnym Wszyscy do Wioseł (WDW). Zebrane środki trafiły do Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę, która działa na rzecz dzieci i młodzieży, zmagających się z problemami zdrowia psychicznego.



### Zakład Opiekuńczo-Lecznicy Jasz kotle

Oddział we Wrocławiu aktywnie wspierał Zakład Opiekuńczo Lecznicy dla Dzieci im. Jana Pawła II w Jasz kotle. Placówkę wybrali pracownicy w anonimowej ankiecie. Przedstawiciele firmy wspólnie z władzami ośrodka ustalili roczny harmonogram projektów na 2023 rok. Aby usprawnić współpracę, w oddziale został powołany lokalny komitet CSR. Dzięki takiemu podejściu podjęte działanie nie było jednorazową akcją, a realną, stałą pomocą. Wynikiem zaangażowania było m.in. przekazanie sprzętu komputerowego, remont placówki, zbiórki finansowe i rzeczowe oraz transport podarowanego sprzętu AGD. Rozpoczynając współpracę, firma chciała stać się partnerem, a nie tylko darczyńcą. Zespół utrzymuje stały kontakt, na bieżąco monitoruje potrzeby podopiecznych i aktywnie uczestniczy w organizowanych uroczystościach. Poza wspomnianymi działaniami SUUS wydrukował i przekazał kolorowanki, przeprowadził zbiórkę na sprzęt rehabilitacyjny oraz zakupił materiały i pomalował ławki rozmieszczone na terenie zielonym zakładu. Kolejnym wspólnym projektem było przygotowanie wyprawki szkolnej, w którą włączony został klient, firma ST. Majewski.



### Polski Bank Żywności

Wspólnie z Polskim Bankiem Żywności stworzyliśmy one-pager, który instruował, jak pakować i przygotowywać paczki z pomocą humanitarną. Dokument zawierał również szczegółowe wytyczne, jak załatwić wszelkie aspekty prawne związane z wysyłką darów na Ukrainę.



### Mazovian Startup

Po raz kolejny zostaliśmy partnerem programu akceleracyjnego Mazovian Startup, który odbywa się pod hasłem „Startup pozytywnego wpływu”. Poza wsparciem finansowym wspieraliśmy rozwijające się pomysły również swoją wiedzą i doświadczeniem.



### Wsparcie schronisk dla bezdomnych zwierząt

pracownicy oddziałów lokalnych w Polsce mają możliwość wyboru organizacji, którą chcą wspierać. W ramach działań lokalnych współpracowaliśmy m.in. ze stowarzyszeniem „Kocie anioły”, Schroniskiem dla psów w Pruszczu, schroniskiem w Dąbrówce (koło Wejherowa), czy schroniskiem w Przyborówku.

# KLIENCI

Nasze podejście opiera się na rozumieniu i spełnianiu potrzeb oraz oczekiwań naszych klientów. Jako firma, dążymy do budowania długotrwałych, opartych na zaufaniu relacji, co jest fundamentem naszej działalności i niezbędnym elementem zrównoważonego rozwoju.

Naszym celem jest nie tylko dostarczanie wysokiej jakości usług i produktów, ale również dbanie o to, aby nasze działania były zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju. Nieustannie szukamy rozwiązań wspierających w zrównoważonym rozwoju również naszych klientów. Wspólnie możemy zmniejszać wpływ środowiskowy transportu i logistyki. Wierzymy, że w ten sposób możemy nie tylko zwiększyć satysfakcję naszych klientów, ale także przyczynić się do lepszego jutra dla wszystkich interesariuszy.

## POLITYKI ZWIĄZANE Z KONSUMENTAMI I UŻYTKOWNIKAMI KOŃCOWYMI

Nasze główne polityki uwzględniające klientów to **Polityka ochrony danych osobowych, Polityka bezpieczeństwa informacji** oraz **Kodeks Etyczny**. Polityki te bezpośrednio przekładają się na istotne oddziaływania i ryzyka, których firma upatruje w bezpieczeństwie informacji, jakości usług oraz etycznym działaniu. W SUUSie funkcjonuje również Procedura obsługi reklamacji, która porządkuje zakres odpowiedzialności poszczególnych stanowisk w firmie oraz



proces krok po kroku, jak postępować ze zgłoszeniami. Nasz kodeks etyczny zgodny jest z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

## NASZE CELE W TYM OBSZARZE:

- w SUUS Portalu wdrożymy narzędzie pozwalające porównywać usługi i trasy pod kątem wpływu na środowisko,
- dalszy rozwój usługi Supply Chain Solutions: analiza i propozycje usprawnień w łańcuchach dostaw klientów służące wsparciu zrównoważonego rozwoju.

## WSPÓŁPRACA I KANAŁY KOMUNIKACJI

Utrzymujemy bezpośredni kontakt z klientami poprzez spotkania, ankiety oraz webinary. Osoby odbierające przesyłki, czyli użytkownicy końcowi naszych usług, mogą komunikować się z nami zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem dostępnych kanałów, takich jak ankiety ewaluacyjne, e-mail czy media społecznościowe. Dbamy o transparentność, oferując platformę Twój Głos, gdzie można zgłaszać wszelkie obawy i nieprawidłowości. Po każdej realizacji przesyłki wysyłamy ankietę w celu oceny satysfakcji z naszych usług.

Obowiązująca w firmie Procedura obsługi reklamacji to kluczowy dokument doprecyzowujący odpowiedzialność za proces reklamacyjny na różnych poziomach operacyjnych i zarządczych oraz podejście do realizacji reklamacji.

Osobami odpowiedzialnymi za relacje z klientami na najwyższym poziomie organizacyjnym są członkowie zarządu odpowiedzialni za produkty oraz dyrektorzy produktowi. Osobą bezpośrednio odpowiedzialną operacyjnie za współpracę z klientami jest **Chief Commercial Officer** oraz **Customer Experience Manager. I**



# BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Bezpieczeństwo informacji jest kluczowe dla rozwoju nowoczesnych usług logistycznych. To jedno z wyzwań stojących przed całą branżą, ponieważ postępująca digitalizacja przynosi wiele korzyści, ale jednocześnie generuje też nowego rodzaju zagrożenia.

Nasze standardy bezpieczeństwa wyznaczają przepisy krajowe i międzynarodowe. Wdrożyliśmy wymagania międzynarodowej normy **ISO/IEC 27001** i przeszliśmy z powodzeniem proces certyfikacji, co jest jednoznaczną gwarancją, że obszar jest kompleksowo zarządzany. Wszyscy nowi pracownicy w ramach szkoleń wdrożeniowych przechodzą szkolenie dotyczące bezpieczeństwa informacji. Nasi partnerzy, pracownicy i pracowniczki oraz wszyscy interesariusze mogą być pewni, że skrupulatnie przestrzegamy naszych standardów, które zostały wysoko ocenione przez niezależnych audytorów. W styczniu 2023 roku wdrożyliśmy **Politykę Bezpieczeństwa Informacji**, która jednoznacznie określa ramy i kierunki działań oraz podstawowe wymagania w tym obszarze. W roku finansowym 2021 wdrożyliśmy **Politykę Ochrony Danych Osobowych**, która określa zasady i standardy zapewniające, że przetwarzanie danych w RÖHLIG SUUS Logistics jest zgodne z przepisami prawa, w tym RODO. Prowadzimy też rejestr incydentów dotyczący ochrony danych osobowych oraz rejestr wniosków o realizację praw osób, których dotyczą dane. W okresie objętym raportowaniem nie

odnotowaliśmy żadnego zgłoszenia naruszenia ochrony danych osobowych do Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Chronimy dane naszych klientów oraz przeciwdziałamy ich niewłaściwemu wykorzystywaniu. Świadomość pracowników w obszarze bezpieczeństwa informacji i cyberbezpieczeństwa budujemy poprzez szkolenia.

## W naszej firmie przestrzegamy kilku reguł:

- czystego biurka,
- czystego ekranu,
- czystej tablicy,
- czystych drukarek,
- poufności danych,
- niewynoszenia dokumentów,
- czystego kosza,
- korzystania z poczty elektronicznej i rozwiązań systemowych np. Sharepoint (zamiast przenośnych nośników pamięci),
- szyfrowania danych,
- usuwania plików z nośników pamięci,
- poufności haseł i kodów dostępu.

# JAKOŚĆ ORAZ BEZPIECZEŃSTWO PRZESYŁEK I USŁUG

Dostarczanie przesyłek do końcowych odbiorców bez uszkodzeń świadczy o wysokiej jakości usług, na której zależy nie tylko nam, ale i naszym klientom.

*„Dążymy do doskonałości, zapewniamy niezawodne i bezpieczne rozwiązania logistyczne, które spełniają najwyższe standardy branżowe.”*



**Bartłomiej Sporysz**  
Security Manager

Przykładamy szczególną wagę do bezpieczeństwa, dlatego opracowaliśmy **Standardy Pakowania Przesyłek**. W ten sposób zwiększamy wiedzę klientów na temat przygotowywania towarów do bezpiecznego transportu, zwiększamy poziom bezpieczeństwa, a także obniżamy szkodowość.

Standardy Pakowania Przesyłek to proste wskazówki, jak zabezpieczyć różnego rodzaju przesyłki (paletowe, kartonowe, rolki itp.) przed nadaniem ich do naszej sieci. Są one dostępne na naszej stronie internetowej. W razie wątpliwości dotyczących poprawnego przygotowania przesyłki klienci mogą skontaktować się ze swoim opiekunem. O skuteczności naszych działań w obszarze bezpieczeństwa przesyłek świadczy liczba złożonych reklamacji w roku finansowym 2023.

## SATYSFAKCJA I ZADOWOLENIE KLIENTÓW

Satysfakcja naszych klientów jest dla nas kluczowa. Dbanie o jakość usług i dotrzymywanie zobowiązań wynikają wprost z naszych wartości: Partnerstwa, Doskonalenia się i bycia zawsze **One step ahead**.



Ciągle staramy się podnosić jakość naszych usług rozumianą jako terminowość dostaw i ich bezpieczeństwo. Prowadzone **badanie NPS** pozwala nam rozpoznać potrzeby klientów i ocenić ich doświadczenie kontaktu z nami. NPS dostarcza wiedzy o obszarach problematycznych, które wpływają na obniżoną satysfakcję ze świadczonych usług. Z każdym odbiorcą, który w badaniu NPS wskazał niższą notę niż 7, kontaktujemy się w celu wyjaśnienia sytuacji. Terminowość dostaw mierzymy dla przesyłek drobnicowych międzynarodowych oraz krajowych (dla przesyłek tzw. ostatniej mili). W przypadku przesyłek krajowych całopojazdowych robimy to dla wybranych klientów, z którymi zostało to wcześniej uzgodnione. **I**



# WSPÓŁPRACA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Jako międzynarodowy operator logistyczny wiemy, jak duży wpływ nasze usługi wywierają na łańcuchy dostaw naszych klientów i partnerów.

Dlatego stworzyliśmy usługę **Supply Chain Solutions**, która w kompleksowy sposób wspiera klientów w budowaniu odpornych sieci logistycznych.

*„Transport i logistyka są krwiobiegiem światowej gospodarki, bez którego współczesny biznes nie może istnieć. Kluczowym pytaniem jest nie to, jak ograniczać branżę, a jak skutecznie ją transformować.”*



**Aleksandra Gumel**  
Supply Chain Solutions Director CEE

Dobry łańcuch dostaw to taki, który pozwala na optymalizację kosztów i efektu środowiskowego, zapewnia bezpieczeństwo biznesu i płynność dostaw. Aby minimalizować swój wpływ na środowisko, optymalizujemy trasy przejazdów, dbamy o maksymalne wypełnienie przestrzeni ładunkowej i preferujemy przewoźników dysponujących flotą o niższej emisyjności. Wszystkich klientów zainteresowanych bardziej zrównoważonymi rozwiązaniami logistycznymi zachęcamy do korzystania z naszych usług transportu intermodalnego, który znacznie obniża ślad węglowy. Jesteśmy otwarci również na testowanie nowych rozwiązań zgodnie z oczekiwaniami współpracujących z nami firm np. alternatywne paliwa czy samochody elektryczne.

## W RAMACH SCS WYRÓŻNIAMY:

### Logistics Solution Design

Analizujemy i projektujemy łańcuchy dostaw. Usprawniamy już istniejące i budujemy nowe – efektywne, bardziej odporne, zrównoważone. Jako firma o globalnej perspektywie wiemy, jak zaplanować optymalne operacje logistyczne.

### Control Tower

Efektywne zarządzanie całym łańcuchem dostaw w jednym miejscu. Control Tower w RÖHLIG SUUS Logistics to punkt dowodzenia wszystkimi operacjami transportowymi, magazynowymi i odprawami celnymi w trybie 24/7.

### Vendor Managed Inventory

Ciągłość produkcji wymaga płynnych, bezpiecznych dostaw. Vendor Managed Inventory pozwala zmniejszyć koszty zapasów i zapewnić stałe dostawy komponentów do fabryki.

### SUUS Advisory

Projektujemy i wdrażamy strategie logistyczne, doradzamy w zakresie rozwiązań i procesów magazynowych i dystrybucyjnych.

### 4PL

Kompleksowe wsparcie i outsourcing procesów logistycznych – od audytu kosztów, przez optymalizację, aż po zarządzanie procesami transportowymi.





# WIARYGODNOŚĆ KLIMATYCZNA

- Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu
- Polityki związane ze zmianą klimatu
- Działania i zasoby
- Flota i dobór partnerów
- Testy ciężarówek elektrycznych
- Magazyny
- Zużycia i koszyk energetyczny
- Ślad węglowy
- Gospodarka cyrkularna

Ten obszar wspiera realizację:



# PLAN TRANSFORMACJI NA POTRZEBY ŁAGODZENIA ZMIANY KLIMATU

Zmiana klimatu i idąca za nią katastrofa klimatyczna są jednym z największych wyzwań współczesnej gospodarki. Skala problemu jest tak ogromna, że aby zaszła zmiana, niezbędne jest zaangażowanie wszystkich podmiotów na poziomie globalnym. Jako największy polski operator logistyczny włączamy się w działania na rzecz łagodzenia zmian klimatu.

Rozumiemy naszą rolę w łańcuchu wartości. Chcemy, aby rozwój naszego biznesu był zrównoważony, dlatego w 2023 roku opracowaliśmy, a w 2024 roku wdrożyliśmy nasz plan zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych.

Nasze cele uwzględniają ograniczenie globalnego ocieplenia **do 1,5°C**



zgodnie z porozumieniem paryskim i zostały zatwierdzone przez międzynarodową organizację **Science Based Targets Initiative**. Plan uwzględnia rozwój naszego biznesu i obejmuje lata **2024-2030**.

**Inicjatywa Science Based Targets (SBTi)** jest globalną organizacją umożliwiającą przedsiębiorstwom wyznaczanie ambitnych celów w zakresie redukcji emisji zgodnie z najnowszymi osiągnięciami nauki o klimacie. Działanie jest wspólnym wysiłkiem kilku organizacji, w tym UN Global Compact, mającym na



celu promowanie zrównoważonego rozwoju korporacyjnego poprzez zachęcanie firm do wyznaczania naukowych celów ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. SBTi zapewnia kompleksowy, kilkietapowy proces weryfikacji zgłoszonych celów.

Opracowaliśmy scenariusz wzrostu naszych emisji w zakresie I i II przy założeniu **Business as Usual (BaU)** oraz przy realizacji planu redukcyjnego. Ćwiczenie pozwoliło nam wyznaczyć dźwignie dekarbonizacyjne, a tym samym priorytety na najbliższe lata.

## PLAN TRANSFORMACJI OBEJMUJE:

### Cel

Do 2030 r. zredukujemy nasze emisje w zakresie I i II o **42%** względem 2022 r.

#### Inicjatywy dekarbonizacyjne:

- Zakup **95% energii z OZE** dla obiektów w Polsce i za granicą.
- Implementacja **alternatywnych źródeł ciepła** w istniejących i nowych magazynach.
- **Częściowa wymiana floty** osobowej na zeroemisyjną na wszystkich rynkach.



## ZAANGAŻOWANIE PARTNERÓW TRANSPORTOWYCH:

### Cel

Do 2028 r. zaangażujemy **71%** naszych dostawców w realizację celów dekarbonizacyjnych.

#### Inicjatywa dekarbonizacyjna:

Cel zaangażowania dostawców dotyczy **kategorii 4** – transport i dystrybucja w górę łańcucha dostaw, która stanowi aż **93%** naszych wszystkich emisji. **71%** partnerów zostanie wytypowanych według wydatków, które ponosimy. Wśród dostawców już są firmy, które mają wyznaczone cele dekarbonizacyjne. Naszym największym wyzwaniem będzie zaangażowanie małych przewoźników drogowych.



## ANALIZA ISTOTNOŚCI I ZNACZENIA W KATEGORII W ZAKRESIE 3

Najistotniejszą kategorią w zakresie 3 to zdecydowanie kategoria 4 – Transport i dystrybucja w górę łańcucha dostaw

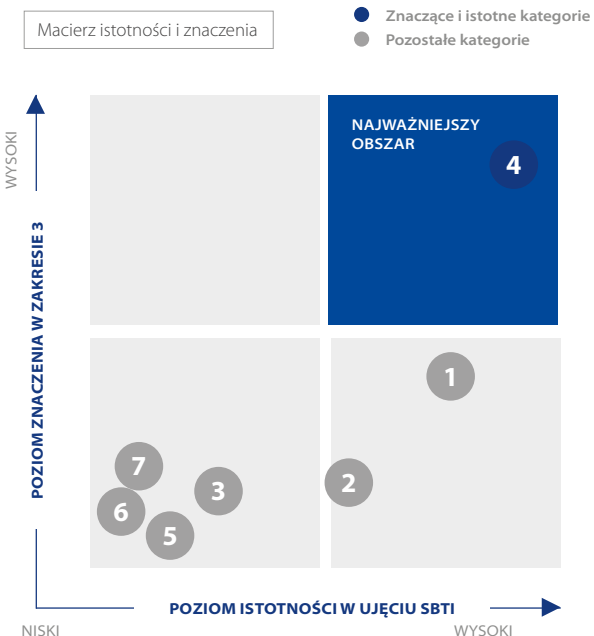
### Analiza znaczenia kategorii w zakresie 3 Procentowy udział w emisjach zakresu 3

Kat. 4	Transport i dystrybucja w górę łańcucha dostaw	93,99%	ISTOTNE
Kat. 1	Zakupione towary i usługi	3,75%	NIEISTOTNE
Kat. 2	Środki trwałe	1,00%	NIEISTOTNE
Kat. 7	Dojazdy pracowników	0,82%	NIEISTOTNE
Kat. 3	Działalność związana z paliwem i energią nieujęta w 1 lub 2	0,28%	ISTOTNE
Kat. 6	Podróże służbowe	0,14%	NIEISTOTNE
Kat. 5	Odpady generowane w działalności	0,01%	ISTOTNE

### Analiza istotności (z perspektywy SBTi)

## PLAN DEKARBONIZACJI ZOSTAŁ ZATWIERDZONY PRZEZ ORGANY ADMINISTRUJĄCE, ZARZĄDZAJĄCE I NADZORCZE.

Obecnie strategia ESG wywodzi się ze strategii biznesowej, jednak nie jest to jeden dokument. W 2025 roku planujemy połączenie obu strategii, wtedy plan dekarbonizacji będzie włączony w ogólną strategię biznesową i plany finansowe. Realizacja planu rozpoczęła się wraz z początkiem roku finansowego tj. 1 kwietnia 2024, więc pierwszymi efektami będziemy mogli podzielić się w raporcie w kolejnym roku. |



# POLITYKI ZWIĄZANE ZE ZMIANĄ KLIMATU

Jako firma rodzinna dostrzegamy znaczenie i wagę działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, a w szczególności środowiska naturalnego. Nieodłączną częścią niniejszej Polityki jest Strategia ESG ROHLIG SUUS Logistics zawierająca nasze cele środowiskowe.

## **POLITYKA ŚRODOWISKOWA**

Polityka środowiskowa określa ogólne podejście ROHLIG SUUS Logistics do odpowiedzialności w tym obszarze. Dbając o środowisko naturalne, przestrzegamy wszystkich przepisów krajowych i międzynarodowych dotyczących ochrony środowiska i klimatu. Corocznie składamy raporty ukazujące ilości wytwarzanych odpadów, zużytych zasobów i emisji gazów cieplarnianych. Dokument definiuje priorytety działania, którymi są inicjatywy dekarbonizacyjne, zwiększanie efektywności energetycznej i procent wykorzystywanej energii odnawialnej, a także gospodarowanie odpadami.

## **PROCEDURA ZARZĄDZANIA ASPEKTAMI ŚRODOWISKOWYMI**

Procedura jest dokumentem wewnętrznym. Jej celem jest wprowadzenie postępowania pozwalającego na efektywne działania profilaktyczne ukierunkowane na minimalizację niekorzystnego oddziaływania działalności firmy na środowisko naturalne oraz realizację ustanowionej polityki środowiskowej. Procedura określa także odpowiedzialności i uprawnienia, związane

z realizacją polityki jakości. Procedura jest częścią i obowiązuje w firmie ROHLIG SUUS Logistics S.A.

## **PROCEDURA ZAPEWNIĄ:**

- wykonanie okresowej identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych,
- określenie ryzyk i szans dla aspektów środowiskowych, wymagań zgodności i innych czynników,
- określenie postępowania ze znaczącymi aspektami środowiskowymi,
- monitorowanie aspektów środowiskowych w działalności organizacji,
- wykonanie okresowej identyfikacji przepisów prawnych,
- wykonanie oceny zgodności,
- ustalenie celów i zadań środowiskowych,
- komunikację na temat systemu zarządzania środowiskowego w Spółce zgodnie z normą PN-EN ISO 14001:2015,
- określenie odpowiedzialności i uprawnień związanych.

# DZIAŁANIA I ZASOBY

Nasze kluczowe działania skupiają się zarówno na zmianach w naszych obiektach, operacjach, jak i na szukaniu nowych rozwiązań w transporcie dla naszych klientów i partnerów. Aby zmiana zachodziła permanentnie w całej organizacji, angażujemy w działania wiele obszarów i działów.

W realizację działań na rzecz przeciwdziałania zmianie klimatu zaangażowane jest wiele działów naszej firmy, m.in. dział **nieruchomości**, dział **administracji**, dział **compliance**, dział **floty**, dział **prawny** oraz dział **PR i ESG**. Dział nieruchomości koordynuje działania związane z certyfikacją naszych obiektów, monitorowaniem zużyć, zwiększaniem efektywności czy zwiększaniem proc. energii odnawialnej w naszym miksie energetycznym. Dział administracji koordynuje pracę grupy **lokalnych przedstawicieli ds. środowiska**, którzy najlepiej rozumieją kontekst regionalny, przedstawiciele działu administracji współpracują z nimi nad wyznaczaniem i realizacją celów środowiskowych na poziomie lokalnym. Dział floty, który odpowiada za współpracę z przewoźnikami i wybór mniej emisyjnych środków transportu, a także zużycie paliw mobilnych. Pozostałe działy pełnią funkcję wspomagającą, wspierając w utrzymaniu najwyższych standardów m.in. **ISO 14001**, badaniu kontekstu prawnego i gospodarczego oraz nowych dostępnych bardziej zrównoważonych rozwiązań.



Inicjatywy i cele ujęte w **strategii ESG** zostały przypisane do konkretnych działów i specjalistów, dzięki czemu mamy pewność, że zostaną ujęte w celach personalnych w planach rozwojowych (RORO). **I**



# FLOTA I DOBÓR PARTNERÓW

Jako największy polski operator logistyczny dużą wagę przywiązujemy do efektywności świadczonych przez nas usług. Pierwszym krokiem w tym procesie jest dbałość o zasoby, którymi dysponujemy, w tym również najlepsze wykorzystanie przestrzeni ładunkowej i optymalizację tras przejazdów.

## WŁASNA FLOTA

Flota własna obejmuje samochody wykorzystywane przez pracowników w celach służbowych. Część z nich jest tzw. pull carami i stanowi wewnętrzną sieć **carsharingową**. Z aut służbowych najczęściej korzystają pracownicy i pracowniczki działu sprzedaży oraz osoby odbywające podróże służbowe. Wszystkie auta w naszej flocie to **pojazdy hybrydowe** marki Skoda z silnikami spełniającymi normę EURO 6.

### Suma zużytego paliwa w służbowych samochodach osobowych:

**Pb:** 309 910,05 l  
**ON:** 144 806,79 l  
**LPG:** 2 163,2 l



## FLOTA TRANSPORTOWA

Zależy nam na tym, aby nasi partnerzy biznesowi brali pod uwagę aspekty środowiskowe. Zachęcamy ich do tego włączeniem tematu w szkolenia oraz podczas podpisywania deklaracji przestrzegania naszego **Kodeksu Etyki dla Partnerów Biznesowych**. W miarę możliwości wybieramy przewoźników lotniczych i morskich stosujących nowoczesne technologie prośrodowiskowe oraz paliwa alternatywne. We frachcie drogowym stawiamy na współpracę z przewoźnikami, którzy dysponują pojazdami o jak najwyższej normie spalania oraz cyklicznie odświeżają swój tabor. O wyborze partnerów transportowych we frachcie drogowym napisaliśmy więcej w podrozdziale Kierowcy i przewoźnicy.

### Normy spalania floty używanej przez naszych partnerów transportowych:

32%	1426	51%	2244
	EURO 6		EURO 5
12%	546	5%	210
	EURO 4		EURO 3



# TESTY CIĘŻARÓWEK ELEKTRYCZNYCH

W roku finansowym 2023 przeprowadziliśmy 3 testy samochodów elektrycznych na różnych trasach i z różnym obciążeniem. Przez miesiąc sprawdzaliśmy też możliwość wykorzystania elektrycznego samochodu w naszej flocie pull carów.

Jeden z testów odbył się dla marki Żywiec Zdrój. W dniach 5 – 16 lutego 2024 dzięki uprzejmości firmy Daimler Truck Polska przez okres dwóch tygodni mieliśmy możliwość testowania elektrycznej ciężarówki, a próba wypadła naprawdę pomyślnie. Zestaw obsługiwał codzienne ładunki dla klienta. Łączny dystans, jaki przejechał w ciągu 10 dni roboczych, to ponad 2200 km, średnie zużycie energii wyniosło 107 kWh na 100 km.

Redukcja wyemitowanych gazów cieplarnianych  
o **3,9 tony.**



Należy pamiętać, że podczas testu pojazd przewoził naprawdę ciężkie 24-tonowe ładunki. Testy pokazały nam i klientowi, że z powodzeniem możemy obsługiwać wybrane trasy przez taki przyjazny dla środowiska zestaw. Kluczowe jednak, by polscy przewoźnicy mieli dostęp do programu subwencji, który znacznie ułatwi im sfinansowanie drogich elektrycznych ciężarówek. Są one ponad 3-krotnie droższe od pojazdów konwencjonalnych.



Program Wsparcia zakupu pojazdów zeroemisyjnych jest w tej chwili konsultowany ze środowiskiem przewozowym, więc mamy nadzieję, że niedługo wejdzie w życie w odpowiednim dla polskich przewoźników kształcie.

Wdrożyliśmy również jedną stałą linię, którą obsługujemy samochodem elektrycznym na trasie Lublin-Łódź.

## SZKOLENIE Z JAZDY EKONOMICZNEJ DLA KIEROWCÓW SAMOCHODÓW CIĘŻAROWYCH SUUS

W 2023 roku zorganizowaliśmy szkolenia z **EcoDrivingu** w Sokołowie, Łodzi i Katowicach, w których wzięło udział **25 kierowców**. Jest to niewielki odsetek, jednak pozwolił nam zbadać, jak takie szkolenia wpływają na ilość zużywanego paliwa.

Wykwalifikowani instruktorzy z Mercedes-Benz TRUCK Training prezentowali uczestnikom zasady jazdy przewidującej, wpływ aerodynamiki, ogumienia oraz stylu jazdy na zużycie paliwa. Kierowcy mieli możliwość doskonalenia swoich umiejętności w realnych warunkach ruchu drogowego, przy użyciu dwóch zestawów szkoleniowych – Mercedes Actros 5, obciążonych do masy 38 ton.

W przyszłości planujemy kolejne szkolenia, które obejmą większą grupę kierowców. |



# MAGAZYNY

Jako największy polski operator logistyczny posiadamy szeroką sieć centrów magazynowych, biur i agencji celnych. Wdrażamy rozwiązania, które zwiększają efektywność energetyczną i terminczną naszych nieruchomości.

*„Odpowiednie zarządzanie nieruchomościami i ciągle zwiększanie wydajności prowadzonych w magazynach procesów, bezpośrednio przekłada się nie tylko na oszczędności, ale również zmniejszenie emisyjności naszych budynków.”*



**Sylwester Wzorek**  
Senior Facility Manager



**18 na 30 naszych magazynów posiada certyfikację BREEAM**, która potwierdza ekologiczność oraz wykorzystanie rozwiązań sprzyjających ich użytkownikom. W najbliższym czasie planujemy certyfikacje kolejnych obiektów. Obiekty z certyfikatem:

## BREEAM OUTSTANDING

- **Oddział Gliwice**  
ul. Pszczyńska, Gliwice

## BREEAM EXCELLENT

- **Oddział Warszawa**  
Aleja Katowicka, Urzut
- **Oddział Poznań**  
ul. Puszczyka, Tarnowo Podgórne
- **Oddział Szczecin**  
ul. Lubczyńska, Szczecin



### BREEAM VERY GOOD

- **Oddział Białystok**  
ul. Welurowa, Białystok
- **Oddział Bydgoszcz**  
ul. Wojska Polskiego, Bydgoszcz
- **Oddział Gdańsk**  
ul. Magnacka, Kowale
- **Oddział Kraków**  
Kokotów, Kokotów
- **Oddział Lublin**  
ul. Józefa Franczaka „Lalka”, Lublin
- **Oddział Szczecin**  
ul. Kabłowa, Szczecin
- **Oddział Warszawa**  
ul. Sądzińska w Sokołowie pod Warszawą

### BREEAM GOOD

- **Oddział Katowice**  
ul. Wiejska, Sosnowiec
- **Oddział Swadzim**  
ul. św. Mikołaja, Swadzim
- **Oddział Wrocław**  
ul. Ryszarda Chomicza  
Kąty Wrocławskie,  
Nowa Wieś Wrocławska
- **Oddział Konstantynów Łódzki**  
ul. Księża Janika  
Konstantynów Łódzki

### BREEAM PASS

- **Oddział Warszawa**  
ul. Sokołowska, Pęcice

Wszystkie nasze nowo powstałe lokalizacje otoczone są łąkami kwietnymi z rodzimych gatunków, na których rozmieściliśmy budki – „hotele” dla owadów zapylających. Prowadzimy cykliczne nasadzenia roślinności, aby łąki jak najlepiej spełniały swoją rolę.

Dokumentem, który wspiera nas w utrzymaniu przez nasze nieruchomości wyznaczonych standardów, jest **„Specyfikacja techniczna budynków”**. Każdy wynajmowany na umowę długoterminową obiekt musi spełniać ujęte w specyfikacji wymagania. Poza technicznymi wymaganiami jak wielkość powierzchni czy wysokość ramp uwzględnia również kwestie wydajności i technologie przyjazne środowisku.

## ROZWIĄZANIA STOSOWANE W MAGAZYNACH:



### Oświetlenie LED

w większości obiektów wraz z systemem wykrywającym ruch w magazynie, a w niektórych lokalizacjach system dostosowujący oświetlenie do natężenia światła słonecznego.



### Świetliki w dachach

zapewniające duży dopływ naturalnego światła, a tym samym ograniczające konieczność używania sztucznego oświetlenia.



### Szklana elewacja

w nowych biurach zapewniająca duży dostęp do naturalnego światła.



### Ogrzewanie gazowe

zapewniające optymalną temperaturę i oszczędności w zużyciu gazu, w niektórych lokalizacjach dodatkowo destryfikatory.



### Kurtyny paskowe

w bramach wjazdowych z ramp do budynków.



### Pogrubiona warstwa izolacyjna budynków

zwiększająca efektywność ciepłą.



### Siatka słupów

pozwalająca na efektywne wykorzystanie przestrzeni.



### Wózki z bateriami litowo-jonowymi

pilotażowo wprowadzone w części lokalizacji.



### Instalacje fotowoltaiczne

w trzech lokalizacjach.



### Stacje ładowania pojazdów elektrycznych

w 7 lokalizacjach.



Część naszych lokalizacji korzysta z zielonej energii.



W nowych lokalizacjach w pełni olicznikowane wszystkie powierzchnie, aby kontrolować nasze zużycia mediów.



# ZUŻYCIA I KOSZYK ENERGETYCZNY



Całkowite zużycie energii elektrycznej 2023 roku wyniosło 6 497,342 MWh, z czego 61% MWh pochodziło ze źródeł kopalnych, a 2 542,225 MWh, tj. **39%** (w tym **2 432,81 MWh zakupionej energii** oraz **112,415 MWh wyprodukowanej energii**) pochodziło ze źródeł odnawialnych. W roku 2022 z odnawialnych źródeł pochodziło tylko 712,83 MWh (w tym 695,57 MWh zakupionej energii oraz 17,26 MWh wyprodukowanej energii), czyli 13% naszej energii elektrycznej.

## OGRZEWANIE

Wynajmowane przez nas obiekty logistyczne mają w większości ogrzewanie gazowe. Wyjątkiem od tej reguły jest oddział Kalisz, w którym nie ma ogrzewania w części terminalowej. Poza ogrzewaniem gazowym w Kielcach oraz w części biurowej obiektu w Tarnowie Podgórnym stosujemy ogrzewanie elektryczne (obiekt w Tarnowie został sprzedany). W biurze głównym w Warszawie wykorzystujemy ciepło technologiczne. W roku finansowym 2023 zużyliśmy 733 162 m<sup>3</sup> gazu do ogrzania budynków.

## CAŁKOWITE ZUŻYCIE ENERGII WG GŁÓWNYCH ŹRÓDEŁ JEJ POCHODZENIA

Zużycia i koszyk energetyczny	2022	2023
1) Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	0	0
2) Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)*	19591,63	20772,69
3) Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)**	7258,22	8044,25
4) Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	0	0
5) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	4985,241	3955,117
6) Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh) (obliczone jako suma wierszy 1–5)	31835,091	32772,057
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	98%	93%
7) Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	0	0
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	0	0
8) Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	0	0
9) Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	695,57	2432,81
10) Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	17,26	112,415
11) Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh) (obliczone jako suma wierszy 8–10)	712,829	2 542,23
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	2%	7%
Całkowite zużycie energii (MWh) (obliczone jako suma wierszy 6 i 11)	32547,92	35314,282

\*przeliczone na podstawie litrów zakupionych paliw

\*\* przeliczone na podstawie m<sup>3</sup> zużytego gazu ziemnego

\*\*\*dane dla RÖHLIG SUUS Logistics S.A.

# ŚLAD WĘGLOWY

Znając i rozumiejąc swoją rolę w łańcuchu dostaw naszych klientów i partnerów, przywiązujemy dużą wagę do ciągłego ulepszania naszego procesu liczenia śladu węglowego. Pracujemy nad inicjatywami zmniejszającymi emisje i zachęcamy do nich naszych partnerów biznesowych.

Ślad węglowy to całkowita ilość emisji gazów cieplarnianych, które są bezpośrednio i pośrednio emitowane do atmosfery. Mając ambicje lidera zrównoważonego rozwoju w swojej branży, mierzymy i ujawniamy dane dotyczące śladu węglowego w zakresach zdefiniowanych przez **GHG Protocol** (Zakres 1, 2 i 3). Prezentowane dane i obliczenia ukazują wpływ naszej firmy na środowisko. W tym roku po raz drugi oszacowaliśmy nasz ślad węglowy, który wyniósł 266 960,01 ton ekwiwalentu dwutlenku węgla (MgCO<sub>2</sub>e).

## EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH:

Zakres I: **2 571,43** MgCO<sub>2</sub>e

Zakres II: **3 762,64** MgCO<sub>2</sub>e

Zakres III: **260 625,94** MgCO<sub>2</sub>e

## CO MIEŃCI SIĘ W POSZCZEGÓLNYCH ZAKRESACH:

**Zakres I:** bezpośrednie emisje wynikające z działalności operacyjnej naszych oddziałów. Są to m.in. gaz ziemny, zużycie paliwa w pojazdach służbowych, obsługa klimatyzacji i wycieki czynników chłodniczych.

**Zakres II:** pośrednie emisje wynikające z konsumpcji zakupionej energii elektrycznej i ciepłej.

**Zakres III:** pośrednie emisje związane z naszą podstawową działalnością, czyli transportem i magazynowaniem dóbr oraz pośrednie emisje gazów cieplarnianych nieujęte w zakresie 1 i 2, które występują w całym łańcuchu wartości i wynikają z: zakupu towarów i usług, zużycia wody, generowanych odpadów, podróży służbowych i dojazdów do pracy naszych pracowników. Zestawiając wszystkie powyższe zakresy i wygenerowany w nich ślad węglowy, otrzymujemy sumę emisji gazów cieplarnianych przez ROHLIG SUUS Logistics S.A. w MgCO<sub>2</sub>e.

Suma emisji gazów  
cieplarnianych we wszystkich  
3 zakresach wynosi  
266 960,01 Mg CO<sub>2</sub>e





## SUMA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH poszczególnych usług logistycznych:

167 987 MgCO<sub>2</sub>e

### Transport drogowy

(krajowy drobnicowy i całopojazdowy,  
międzynarodowy drobnicowy i całopojazdowy)



40 343 MgCO<sub>2</sub>e

### Transport morski

(pełnokontenerowy  
i drobnicowy)



29 191 MgCO<sub>2</sub>e

### Transport lotniczy



5206 MgCO<sub>2</sub>e

### Logistyka kontraktowa



3483 MgCO<sub>2</sub>e

### Transport kolejowy



## SUMA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH na tonokilometr

### Transport lotniczy

724,8 gCO<sub>2</sub>e



### Transport drogowy

83,9 gCO<sub>2</sub>e



### Transport kolejowy

26,8 gCO<sub>2</sub>e



### Transport morski

7,2 gCO<sub>2</sub>e



## METODYKA

Emisje ekwiwalentu CO<sub>2</sub>e zostały obliczone zgodnie ze standardem GLEC (Global Logistic Emissions Council Framework) i GHG Protocol oraz normą ISO 14064. Przy kalkulacji zakresu I i II i części kategorii zakresu III opieraliśmy się o metodę wyliczeniową „location based” metodyki norm ISO 14064, w związku z czym emisje zostały przypisane do poszczególnych oddziałów SUUS. Do wyliczenia emisji zakresu III wynikającej z transportu dóbr zgodnie z metodologią GLEC i GHG Protocol wykorzystaliśmy odpowiednio dobrane do pojazdów wskaźniki Well to Tank and Tank To Wheel, sumarycznie dające nam całościowy wynik emisji „Well-to-Wheel”.

## ANALIZA NASZEGO ŚLADU WĘGLOWEGO

Zakres 1 i 2 stanowi 2% emisji firmy. Gaz ziemny, wykorzystywany na potrzeby grzewcze obiektów, w których operuje SUUS, stanowi największy wkład w emisje z zakresu 1. Natomiast głównym źródłem emisji w zakresie 2 jest energia elektryczna, która to jest użytkowana na potrzeby funkcjonowania biur i magazynów. Zakres 3 stanowi 98% emisji firmy. Dominującą kategorią pod względem emisji jest kategoria 4, czyli transport i dystrybucja w górę łańcucha dostaw, która stanowi 94% emisji w tym zakresie. Kategorie 1 i 2 odpowiadające za CAPEX i OPEX, wynoszą ~5% i stanowią drugą najistotniejszą grupę emisji dla SUUS w zakresie 3.

Realizacja planu dekarbonizacji zatwierdzonego przez SBTi rozpoczęła się wraz z początkiem roku finansowego tj. 1 kwietnia 2024, więc nie jesteśmy w stanie przedstawić postępów w realizacji podjętego planu.

ROHLIG SUUS Logistics nie stosuje wewnętrznych systemów ustalania opłat za emisję gazów cieplarnianych.

Jednostka nie przeprowadziła jeszcze analizy antycypowanych skutków finansowych wynikających z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz możliwości związanych z klimatem.

	Informacje dotyczące przeszłości		Cele i lata których dotyczy cel		
	Rok bazowy	N	% N / N-1	2030	Roczny cel w % /rok bazowy
<b>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1</b>					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	2 811	2 571	-9%	1 630	-42%
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	-	-	-	-	-
<b>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2</b>					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	0	0	-20%	2724,26	-42%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	4 697	3 763	-20%	2724,26	-42%
<b>Emisje gazów cieplarnianych zakresu 3</b>					
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych zakresu 3 (t ekwiwalentu dwutlenku węgla)	321 288	260 626	-19%	*	*
1 Zakupione towary i usługi	10 892	13 789	27%	-	-
2 Dobra inwestycyjne	2 885	1 726	-40%	-	-
3 Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	821	967	18%	-	-
4 Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu**	303 858	241 030	-21%	*	*
5 Odpady wytworzone w ramach operacji	42	41	-2,4%	-	-
6 Podróże służbowe	419	736	76%	-	-
7 Dojazd pracowników do pracy	2 371	2 435	-	-	-
8 Aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
9 Transport na niższym szczeblu	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
10 Przetwarzanie sprzedanych produktów	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
11 Wykorzystanie sprzedanych produktów	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
12 Przetwarzanie sprzedanych produktów pod koniec przydatności do użycia	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
13 Aktywa niższego szczebla będące przedmiotem leasingu	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
14 Franczyzy	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
15 Inwestycje	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
<b>Całkowite emisje gazów cieplarnianych</b>					
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (location-based)	2 811	2 571	-9%	4354,64	-42%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (market-based)	4 697	3 763	-20%		-42%
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (location-based) +3	324 099	263 197	-19%	-	-
Całkowite emisje gazów cieplarnianych w zakresach 1+2 (market-based) +3	4 697	3 763	-20%	-	-

\* Cel zaangażowania 71% dostawców w wyznaczenie sobie celów zgodnych z założeniami SBTi.

\*\* Różnica wynika nie ze zmniejszenia operacji, a z integracją z kalkulatorem EcoTransit, który pomaga dokładniej kalkulować nasze emisje. Jesteśmy w trakcie przeliczania roku bazowego od nowa.

# GOSPODARKA CYRKULARNA

Działania związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym stanowią część naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Dzięki nim nie tylko przyczyniamy się do ochrony środowiska, ale także optymalizujemy koszty operacyjne, co pozwala nam na budowanie trwałej wartości dla naszych klientów i partnerów. W ramach inicjatyw strategicznych rozwijamy nowe projekty, aby sprostać rosnącym oczekiwaniom rynku, związanym z gospodarką cyrkularną.

## POLITYKI

W SUUSie obowiązują polityki wspomniane w podrozdziale „**Polityki związane ze zmianą klimatu**” na stronie 69. Polityka środowiskowa oraz Procedura Zarządzania aspektami środowiskowymi, które porządkują podejście do różnych obszarów wpływu na środowisko naturalne naszej firmy.

Obowiązującymi w firmie dokumentami odnoszącymi się bezpośrednio do obszaru zarządzania odpadami (zasobami) jest **Zasady postępowania ze użytym sprzętem elektrycznym i elektronicznym**, instrukcja określa odpowiedzialność i uprawnienia związane z realizacją zasad postępowania z użytym sprzętem elektrycznym i elektronicznym. Innym zbiorem wytycznych są **Zasady postępowania z odpadami opakowaniowymi, biurowymi i komunalnymi**, które określają sposób postępowania z tytułowymi zasobami. Zasady obowiązują we wszystkich lokalizacjach, gdzie RÖHLIG SUUS Logistics zawiera umowy na odbiór odpadów, jak również dla odpadów, na odbiór których nie są zawierane stałe umowy. Zadaniem Przedstawicieli ds. środowiska jest negocjacja zasad z zarządcami budynków.

Oba wspomniane wyżej dokumenty stanowią elementy **Systemu Zarządzania Aspektami Środowiskowymi**. Obecnie polityki nie odnoszą się bezpośrednio do wątku zrównoważonego pozyskiwania i wykorzystywania zasobów odnawialnych ani odejścia od korzystania z zasobów pierwotnych. Wynika to z charakteru prowadzonej przez nas działalności – jako firma usługowa nie mamy własnej produkcji. W zakresie operacji logistycznych włączymy wątek surowców do zasad funkcjonowania. W ciągu trwającego roku finansowego planujemy **aktualizację Polityki Środowiskowej**.

Antycypowane skutki finansowe wynikające z oddziaływań: jednostka nie przeprowadziła jeszcze analizy antycypowanych skutków finansowych wynikających z istotnych ryzyk i możliwości związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.

## ZASOBY

W działania związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym zaangażowany jest dział administracji oraz przedstawiciele ds. środowiska, a także dział bezpieczeństwa i jakości. W 2023 roku dział administracji pełnił funkcję właściciela procedur i zarządzał zespołem przedstawicieli ds. środowiska oraz współpracował z konsultantem zewnętrznym w celu utrzymania wszystkich niezbędnych wymagań i najlepszych praktyk. Dział bezpieczeństwa i jakości, jako dział mający wgląd we wszystkie procesy magazynowe i biurowe w naszej firmie, w trakcie prac nad strategią został nominowany do budowania portfela projektów GOZ dla naszych klientów i partnerów oraz poszukiwania nowych możliwości rynkowych. Działania w tym obszarze wspierają działy PR i ESG oraz dział prawny, które monitorują nowe obowiązki oraz najlepsze praktyki rynkowe.

## DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Co warto zaznaczyć, GOZ jest nowym obszarem w RÖHLIG SUUS Logistics. Rok 2023 był dla nas czasem **analiz procesów** oraz **szukaniem możliwości** w celu wypracowania inicjatyw gospodarki cyrkularnej ujętych w naszej strategii ESG.



**Szkolenie GOZ dla przedstawicieli ds. środowiska** – gospodarka cyrkularna jest rozwijającym się tematem w naszej firmie, dlatego zależało nam na ujednoliceniu poziomu wiedzy osób najbardziej zaangażowanych. Podczas szkolenia uczestnicy mieli okazję poznać nowe modele biznesowe, oraz przykłady działań podejmowanych przez liderów rynkowych. Kluczowym punktem warsztatu była burza mózgów, podczas której wypracowaliśmy bazę pomysłów na usprawnienia i nowe projekty w SUUSie.

**Współpraca przy naprawie wózków**

**widłowych** – wózki widłowe wykorzystywane w naszych magazynach to jedno z kluczowych narzędzi pracy. Chcemy maksymalnie wydłużyć ich żywotność, dlatego wspólnie z firmą PGS naprawiamy sprzęt oraz wykorzystujemy części ponownie.

**Analiza ilości wytwarzanych odpadów**

– wiosną 2023, korzystając ze wsparcia zewnętrznego, przeprowadziliśmy analizę ilości i jakości wytwarzanych odpadów w magazynach. Celem była weryfikacja czy podawane przez odbiorców odpadów wartości są poprawne, jakich odpadów mamy najwięcej i gdzie powstają wąskie gardła segregacji surowców. Kolejnym krokiem będzie ustalenie rzeczywistej ilości odpadów we wszystkich lokalizacjach.

**Materiały edukacyjne dla pracowników**

– w Intranecie wszyscy pracownicy mają dostęp do informacji i materiałów edukacyjnych o GOZ m.in. o tym, jak wygląda hierarchia postępowania z odpadami, czy jakie działania można podejmować w codziennej pracy, aby marnować mniej. Działa również grupa, dzięki której każdy pracownik firmy, który chciałby oddać lub wymienić jakiś przedmiot, może dodać ogłoszenie i znaleźć mu nowy dom.

**Biurowe kompostowniki Vermico**

– w 2023 roku w 2 lokalizacjach (Warszawa, Poznań) współpracowaliśmy z innowacyjnym startupem Vermico. Współpracę podjęliśmy już podczas programu akceleracyjnego Mazovian Startup. Kompostowniki zamieszkiwane były przez dżdżownicze kalifornijskie i nie tylko produkowały nawóz dla naszych biurowych roślin, ale też zachęcały osoby zatrudnione do prawidłowej segregacji odpadów.



## CELE ZWIĄZANE Z WYKORZYSTANIEM ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKĄ O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Strategię ESG wdrożyliśmy już po okresie objętym sprawozdaniem (tj. 1 kwietnia 2023 do 31 marca 2024), dlatego postępowaniem w realizacji celów będziemy mogli podzielić się w kolejnym raporcie. Część celów jest w trakcie opracowywania business case, który zweryfikuje ich potencjał wdrożenia na szeroką skalę.

- **Przeprowadzenie business case** w celu określenia poziomu wypełnienia paczek materiałem pochodzącym ze zużytych opakowań.



- **100% opakowań wielokrotnego użytku w kantynach** (w wybranych lokalizacjach).



- **100% odpadów trafia do odpowiedniej instalacji przygotowującej do recyklingu.**



- **Organizacja systemu magazynowania wody** i dystrybucji do 2025.



- **Opracowanie i wdrożenie kompleksowej polityki cyrkularności.**



- **90% masy opakowań skierowanych do klientów indywidualnych, wraca do centrów logistycznych.**



## ZASOBY WPROWADZANE DO ORGANIZACJI

Jako firma z branży usługowej, nie mamy istotnego wpływu na oddziaływanie zasobów. Wykorzystywane przez nas zasoby dotyczą jedynie funkcjonowania biura i magazynu.

## ZASOBY ODPROWADZANE Z ORGANIZACJI

W przeważającej większości naszych lokalizacji prowadzimy selektywną zbiórkę odpadów. W roku finansowym 2023 wygenerowaliśmy łącznie **546,234 t** odpadów, odnotowaliśmy wzrost względem 2022 roku (500,5655 t), który wynika z zwiększenia zatrudnienia i operacji magazynowych. Większość generowanych przez nas odpadów wynika z obsługi naszych klientów.

- Opracowanie oferty **After market**, która wspierać będzie klientów w logistyce transportów wielkogabarytowym (C2C).



Zasoby wyprowadzone z organizacji	Jednostka	2022	2023	Zmiana r/r
<b>Odpady skierowane do odzysku</b>				
<b>Odpady niebezpieczne</b>	Tony	0	0	0
Przygotowanie do ponownego użycia	Tony	0	0	0
Recykling	Tony	0	0	0
Inne procesy odzysku	Tony	0	0	0
<b>Odpady inne niż niebezpieczne</b>	Tony	487,2335	530,274	9%
Przygotowanie do ponownego użycia	Tony	0	0	0
Recykling	Tony	487,2335	530,274	9%
Inne procesy odzysku	Tony	0	0	0
<b>Całkowita ilość odpadów skierowanych do odzysku</b>	Tony	487,2335	530,274	9%
<b>Odpady skierowane do utylizacji</b>				
Odpady niebezpieczne	Tony	7,8490	5,617	-28%
Spalanie	Tony	brak danych	brak danych	
Składowanie	Tony	brak danych	brak danych	
Inne procesy unieszkodliwienia	Tony	brak danych	brak danych	
Odpady inne niż niebezpieczne	Tony	5,4830	10,3430	89%
Spalanie	Tony	brak danych	brak danych	
Składowanie	Tony	brak danych	brak danych	
Inne procesy unieszkodliwienia	Tony	brak danych	brak danych	
<b>Całkowita ilość odpadów skierowanych do utylizacji</b>	Tony	13,3320	15,9600	20%
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	Tony	0	0	0
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	Tony	500,5655	546,234	9%
Całkowita ilość odpadów niepoddanych recyklingowi	Tony	13,332	15,96	20%
Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi	%	2,66%	2,92%	10%

\* \*Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce i obejmują okres od 1 stycznia 2022 do 31 grudnia 2022.

## WODA

Nasze zużycie wody wynika z użytkowania biur i terminali. Nie zużywamy wody w naszych bezpośrednich procesach, przez co temat nie został zakwalifikowany jako istotny. Od 1 kwietnia 2023 do 31 marca 2024 zużyliśmy **12 982 m<sup>3</sup>** wody. W celu redukcji zużycia wody we wszystkich naszych obiektach używamy **perlatorów**.



# MATERIAŁY NIEBEZPIECZNE (ADR)

SUUS obsługuje klientów z wielu specjalistycznych branż, również transportując i magazynując substancje niebezpieczne. Przestrzegamy rygorystycznych wytycznych, ponieważ zapewnienie bezpieczeństwa tej kategorii produktów jest szczególnie ważne z punktu ochrony środowiska i ludzkiego zdrowia.

Stworzyliśmy **wytyczne postępowania** z materiałami niebezpiecznymi w obszarze terminala oraz instrukcję obchodzenia się z materiałami ADR dla kierowców ciężarówek. Ponadto zapewniamy kierowcom szkolenia uprawniające do realizowania transportów ADR. We wszystkich naszych obiektach, w których mogą być obsługiwane materiały niebezpieczne, znajdują się stanowiska do **ograniczenia i neutralizacji** ewentualnych **wycieków** substancji niebezpiecznych. Są one usytuowane bezpośrednio przy miejscu przechowywania tych materiałów. Przeszkoliliśmy wybranych pracowników do obsługi stanowisk oraz prowadzenia działań mających na celu usunięcie skutku wycieku. Od stycznia 2023 posługujemy się ustrukturyzowaną kartą charakterystyki produktów, która gwarantuje możliwość szybkiej identyfikacji i kontaktu z producentem.

W marcu 2024 odbył się webinar dotyczący ADR, podczas którego eksperci RÖHLIG SUUS Logistics omówili kluczowe aspekty przechowywania i transportu substancji niebezpiecznych oraz produktów o podwójnym zastosowaniu. Podczas wydarzenia uczestnicy dowiedzieli się wszystkiego o rodzajach towarów



niebezpiecznych, wymogach bezpieczeństwa, konsekwencjach niewłaściwego spełnienia warunków oraz praktycznych aspektach transportu.



**Kod QR  
do nagrania**

**» Sprawdź**



# LOGISTYKA WARTOŚCI

- Nasza misja i wartości
- Zintegrowany System Zarządzania
- Etyka biznesu
- Prawa Człowieka
- System zgłaszania nieprawidłowości i ochrona sygnalistów
- Kodeks postępowania dla dostawców
- Polityka antykorupcyjna
- Współpraca

Ten obszar wspiera realizację:



# NASZA MISJA I WARTOŚCI

**Etyczne** działanie jest podstawą funkcjonowania naszej firmy. Stawiamy na **partnerstwo i współpracę** opartą na wzajemnym zaufaniu i uczciwości. Kładziemy nacisk na wdrożenie i zachowanie najwyższych standardów w całym łańcuchu wartości. Na straży etyki stoi **Group Compliance Officer**, który odpowiada za wdrożenia i nadzór nad projektami w obszarze compliance i etyki. Drogowskazami wyznaczającymi kierunek etycznego postępowania w firmie są nasze wartości.

Naszą misją jest **zwiększanie wydajności działalności** naszych klientów przez **dostarczanie inteligentnych rozwiązań logistycznych**. Wnosimy wartość dodaną do realizowanych procesów logistycznych, zapewniając profesjonalne, kompleksowe i elastyczne usługi stworzone jako skuteczniejsza i bardziej ekonomiczna alternatywa dla własnych działań. Nasze cele osiągamy dzięki zaangażowaniu i profesjonalizmowi naszych pracowników.

## W NASZYCH DZIAŁANIACH KIERUJEMY SIĘ TRZEMA WARTOŚCIAMI:

### One step ahead

– jesteśmy ekspertem branży logistycznej, przewidujemy oczekiwania rynku i klientów, poprzez nieustanne rozszerzanie zakresu oferowanych usług oraz usprawnianie wewnętrznych procesów, dzięki zastosowaniu nowoczesnych i innowacyjnych rozwiązań.

»ONE STEP AHEAD

### Partnerstwo

– budujemy długoterminowe relacje biznesowe z naszymi klientami i partnerami biznesowymi. Dokładamy starań, aby nasza obsługa była profesjonalna, kompleksowa i elastyczna.



### Ciągłe doskonalenie się

– tworzymy kulturę organizacyjną nastawioną na nieustanne doskonalenie się poprzez sprzyjanie indywidualnemu rozwojowi i podnoszenie zaangażowania pracowników.



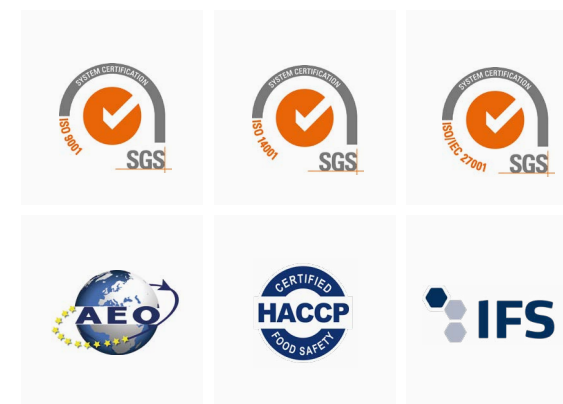
# ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

Zarządzanie międzynarodową organizacją wymaga usystematyzowanych procesów, procedur i zasad. W celu zapewnienia najwyższej jakości usług wdrożyliśmy **Zintegrowany System Zarządzania**, który zapewnia **spójność dokumentów wewnętrznych i zewnętrznych z przepisami prawa i standardami rynkowymi**, a tym samym zarządzanie kluczowymi procesami w sposób całościowy.

Wdrożony w SUUSie Zintegrowany System Zarządzania scala ze sobą przyjęte normy: zarządzania jakością **ISO 9001**, zarządzania środowiskowego **ISO 14001** oraz zarządzania bezpieczeństwem informacji ISO/IEC 27001. Integracja kilku systemów w jeden zintegrowany system pozwala organizacji uniknąć konieczności opracowywania i powielania wielu dokumentów oraz elementów systemu, takich jak polityka, cele, zasoby, co przekłada się na większe zrozumienie i łatwość egzekwowania w organizacji. Nad sprawnym funkcjonowaniem ZSZ czuwa IMS Procedures Specialist.

Jako firma zajmująca się spedycją i logistyką stawiamy również na uprawnienia i certyfikaty w zakresie transportu specyficznych towarów.

Posiadamy **certyfikat dobrej praktyki dystrybucyjnej produktów leczniczych**, certyfikat **AEO** (Authorised Economic Operator), który potwierdza nasz status upoważnionego przedsiębiorstwa m.in. do importu towarów spoza Unii Europejskiej. Aby zapewnić wysoki standard bezpieczeństwa żywności, w oddziałach, gdzie jest to wymagane, wdrażamy



wymagania **HACCP** lub **IFS** w zależności od produktów i oczekiwań klientów. Posiadamy również **certyfikat WSK**, pozwalający na udział w obrocie z zagranicą towarami, technologiami i usługami o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa, w szczególności towarami o przeznaczeniu wojskowym i towarami podwójnego przeznaczenia. Aby ułatwić pracownikom zrozumienie naszych zasad i oczekiwań, stworzyliśmy Przewodnik Zintegrowanego Systemu Zarządzania, który jest opisem funkcjonującego w SUUS systemu. |



W 2023 roku przeszliśmy  
**certyfikację SQAS**  
 w zakresie transportu  
 drogowego otrzymując  
 ocenę **93%**, która jest  
**znacznie wyższa niż  
 średnia rynkowa.**



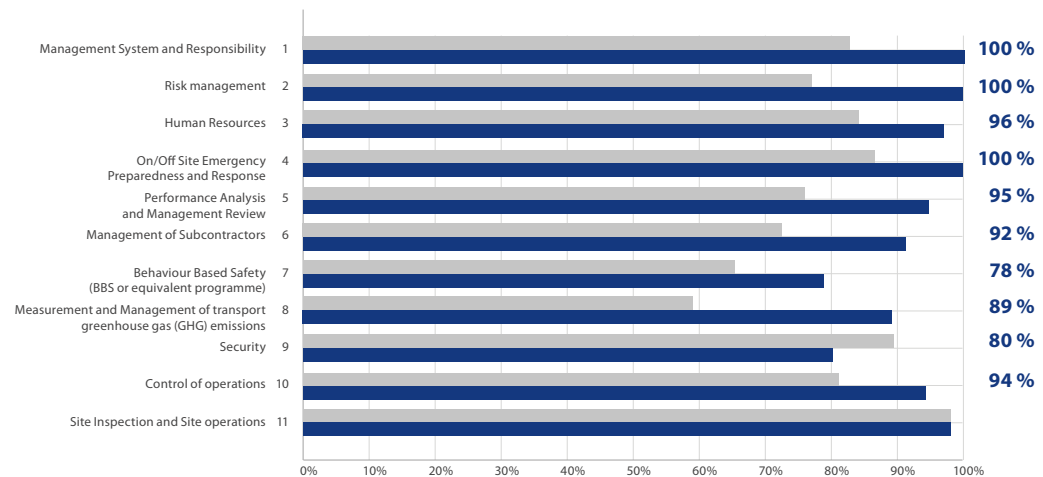
Report: 91365v2  
 Date: 31/01/2024  
 Location: Poland, Warszawa

Module: Transport Service  
 Expiration Date: 11/12/2026  
 Assessor: Kaczmarek Grzegorz

## Attestation ROHLIG SUUS Logistics S.A.

**Summary Report**  
 Overall score of the company: **93%**

**Industry Range of scores per section**  
 This chart shows the average scores of every SQAS section and the European average scores of every SQAS section of all companies with active reports that belong to the same SQAS module and the same questionnaire version



The SQAS summary report is a statement of facts and this does not express any appreciation of the company's performance. The SQAS assessment is valid for 3 years.



European average score  
 Company score

Created at: 2/2/2024 12:43:03 PM

# ETYKA BIZNESU

Nadrzędnym dokumentem regulującym sposób podejmowania decyzji jest **Kodeks Etyki Biznesu**.

*„Etyka biznesu to dla nas uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność i szacunek do wszystkich interesariuszy. Chcemy promować właściwe postawy w codziennej pracy. Ważne jest także, aby wszelkie niezgodności były szybko wykrywane i weryfikowane. Kluczową rolę w budowaniu etycznej firmy odgrywają managerowie, którzy swoim zachowaniem dają przykład całej Grupie SUUS.”*



**Małgorzata Zimna**  
Group Compliance Officer

Określa zestaw naszych wartości, zasad, norm i wytycznych dotyczących etyki i moralności, których pracownicy RÖHLIG SUUS Logistics powinni przestrzegać w swoich działaniach.

## KODEKS POMAGA NAM:

- zapobiegać występowaniu zachowań niezgodnych z prawem lub budzących wątpliwości etyczne,
- w szybkim wykrywaniu i usuwaniu potencjalnych niezgodności oraz wprowadzaniu działań zapobiegawczych,
- podnosić naszą świadomość w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co obniża ryzyko zawodowe i zmniejsza liczbę wypadków
- budować zaufanie,
- dbać o transparentność, także w kontekście występowania konfliktu interesów,
- utrzymać właściwe proporcje między rozwojem biznesu, a potrzebą ochrony środowiska i potrzebami społecznymi w tym zakresie,
- prowadzić działalność w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju,



- zmniejszyć koszty związane z potencjalnymi karami lub odszkodowaniami,
- chronić dobrą reputację Grupy RÖHLIG SUUS.



Każdy pracownik podczas podpisywania umowy zobowiązuje się do przestrzegania **Kodeksu Etyki Biznesu**. Szkolenia z etyki są elementem procesu wdrożeniowego dla każdego nowego pracownika oraz organizowane są cyklicznie szkolenia przypominające.

**Posiadamy szereg dokumentów rozszerzających zakres Kodeksu Etyki Biznesu. Najważniejsze z nich to:**

- Polityka antykorupcyjna,
- Polityka unikania konfliktów interesów,
- Procedura zgłaszania naruszeń i podejmowania działań następczych,
- Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Grupy RÖHLIG SUUS,
- Polityka ochrony danych osobowych,
- Polityka bezpieczeństwa informacji.

Polityki regulujące działanie naszej firmy dotyczą wszystkich obszarów jej funkcjonowania. Każdy kodeks, polityka czy regulamin jest zatwierdzany przez Zarząd po uprzedniej konsultacji z dyrektorami poszczególnych działów. Informacje o politykach przekazywane są pracownikom, partnerom biznesowym i wszystkim zainteresowanym stronom za pomocą newsletterów, e-maili, webinarów, szkoleń oraz warsztatów stacjonarnych i online. Dodatkowo pracownicy mają dostęp do polityk w naszej wewnętrznej sieci Intranet. |



W roku finansowym 2023/2024  
przeszkolonych zostało  
**817 pracowników,**  
co stanowi **41%**  
zatrudnionych



# PRAWA CZŁOWIEKA

## NASZE ZOBOWIĄZANIA W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA.



### Obywatelskie i polityczne:

wolność i bezpieczeństwo osobiste, wolność sumienia i wyznania, prawo do prywatności, wolność zgromadzeń i stowarzyszeń, wolność słowa.



### Społeczne:

prawa pracownicze takie jak: zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji, godziwe wynagrodzenie i warunki pracy, prawo do ochrony specjalnej i ochrony zdrowia, prawo do edukacji (ułatwianie dostępu do nauki), prawa rodziny.

Dokumenty, które wspierają poszanowanie praw człowieka w naszej organizacji: Kodeks Etyki Biznesu, Regulamin Pracy, Polityka przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji, czy deklaracje podpisywane przez naszych partnerów biznesowych i kontrahentów.

Zobowiązaliśmy się do poszanowania i przestrzegania wszystkich praw człowieka, a także do przestrzegania zapisów i wytycznych w uznanych międzynarodowych normach prawnych takich jak:



- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- Międzynarodowa Karta Praw Człowieka,
- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka,
- Konwencja MOP.

W roku finansowym 2023/2024 w SUUSie **nie miały miejsca problemy i incydenty dotyczące praw człowieka** związane z własną siłą roboczą, a co za tym idzie nie zapłacono żadnych grzywien, kar, zadośćuczynień i odszkodowań z tytułu poważnych kwestii.



### Dobrostan zwierząt

Firma nie posiada formalnej polityki dotyczącej dobrostanu zwierząt, ponieważ nie zidentyfikowała żadnego wpływu na ten obszar. |

# SYSTEM ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OCHRONA SYGNALISTÓW

Posiadamy system zgłaszania nieprawidłowości „**Twój Głos**”, który gwarantuje anonimowość, uniemożliwiając jednocześnie wszelkie potencjalne działania odwetowe. Dzięki temu zapewniamy to, na czym najbardziej nam zależy: tworzymy poczucie bezpieczeństwa dla potencjalnych zgłaszających oraz maksymalizujemy szansę na odkrycie i wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości najszybciej, jak to tylko możliwe.

Platforma prowadzona jest przez firmę zewnętrzną – co gwarantuje **niezależność**. Narzędzie dostępne jest we wszystkich lokalnych językach, w których prowadzimy operacje. Do systemu zgłaszania nieprawidłowości mają dostęp interesariusze naszej firmy, czyli pracownicy, partnerzy biznesowi, w tym klienci, społeczności lokalne i wszystkie osoby, na które SUUS wywiera wpływ. Jeśli zgłoszenie dotyczy bezpośrednio Compliance Officera, rozpatrywane jest ono przez Zarząd Spółki.

## Tematy, które można zgłaszać w systemie Twój Głos:

- Niezgodności **etyczne i prawne**,
- Niezgodności i **obawy środowiskowe**,
- Niezgodności, **obawy i niedogodności, dla społeczności lokalnych**.

W roku obrotowym 2023 nie nałożono na nas kar za nieprzestrzeganie prawa i regulacji w obszarze społecznym, ekonomicznym lub ekologicznym ani żadnych sankcji pozafinansowych z tego tytułu.

## Naruszenia lub nieprawidłowości można zgłosić:



### Przez Platformę Twój Głos



**Pisemnie** na adres:  
ROHLIG SUUS Logistics S.A.  
ul. Równoległa 4A  
02-235 Warszawa



**Osobiście do:**  
Compliance Officera,  
HR Partnera, bezpośredniego przełożonego, Zarządu lub Rady Nadzorczej.



**e-mailem**  
compliance@suus.com



### QR kod do narzędzia Twój Głos.

» [Sprawdź](#)

## PROCES POSTĘPOWANIA ZE ZGŁOSZENIAMI:

Cenimy informację zwrotną i zachęcamy do otwartej komunikacji, ponieważ tylko nasze wspólne działania pomogą przeciwdziałać naruszeniom. **Zapewniamy anonimowość sygnalistom.** Compliance Officer i inne osoby biorące udział w postępowaniu są zobowiązane do zachowania tajemnicy informacji, danych osobowych, które uzyskały w ramach postępowania, oraz podjęcia działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały te zadania. W organizacji obowiązuje bezwzględny zakaz działań odwetowych. W ciągu 7 dni od dnia otrzymania zgłoszenia, Compliance Officer potwierdza jego otrzymanie Zgłaszającemu (chyba że nie jest to możliwe, ponieważ zgłoszenie było anonimowe), a następnie rozpoczyna postępowanie wyjaśniające.

Stworzyliśmy i wdrożyliśmy **Procedurę zgłaszania naruszeń prawa** i podejmowania działań następczych oraz przeszkoliliśmy wszystkie osoby zatrudnione, szerząc wiedzę o możliwości zgłaszania naruszeń. Nasz system jest zgodny z obowiązującym prawem UE (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937). W roku finansowym 2023/24 odnotowaliśmy **20 zgłoszeń na platformie Twój Głos.** Wszystkie postępowania zostały przeprowadzone rzetelnie, bezstronnie, z zachowaniem poufności. |

## POSTĘPOWANIE WYJAŚNIAJĄCE ZAWIERA NASTĘPUJĄCE KROKI:

1

### Ustalenia wstępne

- Ustalenie wszelkich okoliczności i zebranie informacji o zgłoszeniu. Stworzenie notatek z rozmów.
- Po ustaleniach wstępnych, przygotowujemy plan postępowania obejmujący zakres m.in.: rozmów, wywiadów, zebrania wiadomości i dokumentów odnoszących się do zgłoszenia.

2

### Wywiad, ocena merytoryczna

- Rzetelna ocena merytoryczna wszystkich ustaleń, dokumentów lub uzyskanych informacji z rozmów, wywiadów.

3

### Weryfikacja

- Ustalenie czy doszło do naruszenia prawa, regulacji wewnętrznych lub nieetycznego zachowania.

4

### Wnioski, rekomendacje, raport

- Sporządzenie raportu wskazującego na naruszenie oraz rekomendacji w zakresie działań naprawczych, które Compliance Officer przekazuje Zarządowi lub Radzie Nadzorczej, jeśli zgłoszenie dotyczyło członka Zarządu. Sporządzenie raportu nie jest wymagane w przypadku, gdy zgłoszenie okazało się niezasadne albo gdy w ocenie Compliance Officera nie wymaga przekazania do Zarządu.

5

### Wdrożenie działań naprawczych

- Działania naprawcze powinny być efektywne, zapobiegające przyszłym naruszeniom, zgodnie z rekomendacją Compliance Officera.

# KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW

Jako ROHLIG SUUS Logistics jesteśmy Grupą Spółek, która działa według najwyższych standardów etycznych. Dbamy o to, aby działali tak również nasi Partnerzy. Zasady postępowania opisane w **Kodeksie postępowania dla Partnerów Biznesowych** grupa SUUS odzwierciedlają podstawowe wartości oraz aspiracje, na których opiera się nasza działalność.

Podstawą sukcesu naszej organizacji są właściwe relacje biznesowe, oparte na wzajemnym zaufaniu i uczciwości. Mamy świadomość, że przejrzyste i etyczne postępowanie w biznesie polegające na stosowaniu zasad zgodności z prawem i wspieraniu uczciwych zachowań, stanowi podstawę dobrych relacji i pozwoli na realizację wspólnych celów. W **Kodeksie postępowania dla Partnerów Biznesowych Grupy ROHLIG SUUS** zobowiązujemy naszych partnerów do stosowania opisanych zasad postępowania, aby zapewnić przestrzeganie zasad etycznych w całym łańcuchu dostaw. W sytuacjach, w których opisane zasady postępowania nie znajdują zastosowania, należy przestrzegać przepisów prawa obowiązujących w danym kraju.

Każda umowa opatrzona jest klauzulą nakładającą na partnerów i dostawców obowiązek przestrzegania wspomnianego wyżej kodeksu. Obecnie firma jest w trakcie opracowywania **Polityki Zakupów** oraz platformy do zbierania danych od dostawców i ich weryfikacji w szerszym zakresie. Za proces odpowiada dyrektor ds. Zakupów i Administracji.



W politykach nie mamy zapisów mających na celu zapobieganie opóźnieniom w płatnościach, w szczególności na rzecz MŚP. Przy podejmowaniu współpracy brane są pod uwagę ryzyka w łańcuchu dostaw, które mogą wpłynąć na możliwość wywiązania się z umowy. Za weryfikację odpowiada Dział Windykacji.

# POLITYKA ANTYKORUPCYJNA

Tworzymy kulturę uczciwości, zaufania, przejrzystości i otwartości w kontaktach biznesowych, unikając sytuacji w których korupcja może wystąpić. Posiadamy opracowaną i wdrożoną **Politykę antykorupcyjną**, której celem jest redukcja do minimum ryzyka wystąpienia tego zjawiska. Dokument zawiera wskazówki, które pozwalają na zidentyfikowanie oraz unikanie korupcji. Wytyczne obowiązują wszystkich pracowników firmy bez względu na stanowisko i długość pracy.

**Klauzule antykorupcyjne dołączone są do każdej umowy z partnerami i klientami od 2021 roku.**

Wszyscy nowi pracownicy zobowiązani są do udziału w szkoleniu online dotyczącym przeciwdziałania korupcji. Prowadzimy też stacjonarne szkolenia w regionach oraz cykliczne szkolenia przypominające.

W okresie raportowym w warsztatach o tej tematyce wzięły udział **602 osoby**.



W przypadku zgłaszania tego typu obaw obowiązuje wspomniana w **G1-1 Procedura Zgłaszania Naruszeń Prawa i Podejmowania Działań Następczych**. Za prowadzenie postępowań odpowiada Compliance Officer, który pełni funkcję niezależną od wyższego kierownictwa i Zarządu. W tym roku, tak jak w roku ubiegłym, nie odnotowaliśmy żadnych potwierdzonych przypadków korupcji lub przekupstwa ani żadnych incydentów z tym związanych. Tym samym firma nie otrzymała kar pieniężnych za naruszenie przepisów antykorupcyjnych ani wyroków.

W polityce zidentyfikowano obszary szczególnie narażone na korupcję, a są to wszystkie stanowiska, które w swoich codziennych obowiązkach:

- nawiązują współpracy biznesowe, budują relacje z klientami, przewoźnikami oraz dostawcami,
- biorą udział w zamówieniach publicznych, konkursach ofert,
- współpracują z instytucjami publicznymi lub urzędnikami państwowymi,
- otrzymują zaproszenia na konferencje, eventy, wspólne posiłki.

W SUUSie przestrzegamy zasady „**TRZY RAZY NIE**” nieprzyjmowanie, nieoferowanie, niewręczanie korzyści finansowych lub poza-finansowych, które mają lub mogą mieć wpływ na podejmowane decyzje biznesowe.



0

potwierdzonych przypadków korupcji

0

incydentów



# WSPÓŁPRACA

## LOBBING I DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA

W 2023 roku Grupa ROHLIG SUUS Logistics nie prowadziła działalności lobbingowej ani nie realizowała wkładów finansowych i rzeczowych o charakterze politycznym. Nikt z organów spółki nie zajmował porównywalnego stanowiska w administracji publicznej, w tym w organach regulacyjnych, w ciągu dwóch lat poprzedzających takie powołanie. Spółka nie jest zarejestrowana w rejestrze służącym przejrzystości ani nie jest prawnie zobowiązana do członkostwa w izbie gospodarczej lub innej organizacji reprezentującej jej interesy.

ROHLIG SUUS Logistics należy jednak do kilku organizacji branżowych i izb gospodarczych: Transport Logistyka Polska (TLP), Polska Rada Biznesu, Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza (SPCC), Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK), Polsko-Hispańska Izba Gospodarcza (PHIG) oraz Europejskie Stowarzyszenie Przetwórców Tworzyw Sztucznych (EuPC) - Operation Clean Sweep (OCS).

## PRAKTYKI PŁATNICZE

Grupa ROHLIG SUUS Logistics przywiązuje szczególną wagę do terminowych płatności zgodnie z ustawą o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych. Posiadamy Procedurę wprowadzania i akceptacji kosztów, której celem jest zapewnienie przejrzystego, spójnego i prawidłowego procesu obiegu dokumentów.

Nie mamy z góry narzuconego terminu płatności. Z każdym kontrahentem ustalamy go indywidualnie.

Odnotowane opóźnienia w płatnościach w 2023 (rok kalendarzowy): do 5 dni 11,35%, od 6 do 30 dni 5,55%, powyżej 30 dni 1,14%. Nie prowadzimy obecnie podziału na typ kontrahenta.

W 2023 roku SUUS nie był stroną postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach. Już po okresie sprawozdawczym w maju 2024 **wdrożyliśmy system** umożliwiający przewoźnikom **wystawianie faktur elektronicznych** bezpośrednio w naszym systemie, co znacznie **przyspiesza**



**proces płatności, skracając go do 5 dni roboczych.** Rozwiązanie jest w trakcie testów, w kolejnym raporcie przedstawimy wyniki i efekty. Warunkami skorzystania z opcji szybkiej płatności dla przewoźnika jest: posiadanie umowy z ROHLIG SUUS Logistics, uczestnictwo w programie ALEO oraz dostęp do SUUS Portalu. Rozwiązanie jest jednym z elementów większego projektu digitalizacji współpracy z przewoźnikami. |

# O RAPORCIE

- Podsumowanie
- Cele zrównoważonego rozwoju
- Tabela zgodności
- Należyta staranność

# PODSUMOWANIE

Dokument został sporządzony na podstawie **Europejskiego Standardu Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS)**. Obowiązek raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD obejmie firmę dopiero w roku 2026 za rok 2025, dlatego raport za rok 2023 jest elementem przygotowania spółek zależnych do zbierania specyficznych danych. Jeśli jakieś dane dotyczą tylko wybranych spółek, wartości te zostały oznaczone \*. Dane ujęte w raporcie dotyczą roku finansowego trwającego od **1 kwietnia 2023 do 31 marca 2024**.

Tegoroczny raport SUUSustainability obejmuje grupę **ROHLIG SUUS Logistics S.A.**, zakres sprawozdania nie jest tożsamy z raportem finansowym, ponieważ raport finansowy sporządzany jest na poziomie holdingu ROHLIG SUUS Logistics S.R.O. i obejmuje wszystkie spółki zależne. Docelowo, raport firmy za rok 2025 obejmował będzie wszystkie spółki holdingu. Obecnie firma nie raportuje pełnego zakresu ESRS, ale rozpoczęła prace nad mapowaniem i zbieraniem potrzebnych danych liczbowych do kolejnego raportu. SUUS nie ujawnia informacji dotyczących własno-

ści intelektualnej, know-how i wyników innowacji. Strategia ESG i cele wyznaczone przez grupę obejmują grupę ROHLIG SUUS Logistics S.A.

Raport SUUSustainability 2024 nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. W przypadku niepełnych danych lub ich braku firma przyjęła wartości szacunkowe.

Dokument przygotował zespół projektowy składający się z przedstawicieli wielu działów odpowiadających za dostarczenie informacji w kluczowych dla naszej firmy obszarach oraz weryfikację treści opracowanych przez zespół Komunikacji i ESG.

Raport stanowi kompleksowe źródło informacji o naszej firmie. W publikacji znajdują się zdjęcia z sesji pracowniczych oraz zdjęcia z prywatnych galerii naszych pracowników. Fotografie pokazują, że za każdym działaniem naszej firmy stoją ludzie, dzięki którym krok po kroku zmierzamy w stronę zrównoważonego rozwoju.

Dziękujemy za zaangażowanie wszystkim, którzy dołożyli swoją cegiełkę do powstania raportu. Mamy nadzieję, że lektura raportu dostarczyła Państwu wszelkich niezbędnych informacji. Gdyby pojawiły się jakieś pytania jesteśmy do Państwa dyspozycji.

## Kontakt

Jeśli widzisz obszary, które moglibyśmy poprawić lub masz jakieś pytania, skontaktuj się z nami.

[esg@suus.com](mailto:esg@suus.com)



**Magdalena Lejman**  
Head of PR and ESG  
[magdalena.lejman@suus.com](mailto:magdalena.lejman@suus.com)

# CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Nasze cele i działania przyczyniają się do realizacji **Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ**. Zbadaliśmy i zdefiniowaliśmy **8 celów**, na które nasza organizacja ma największy wpływ, a są to:

**3. DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA.** Zapewnienie godnych warunków pracy oraz dbanie o zdrowie psychiczne swoich pracowników poprzez profilaktykę i edukację, bezpośrednio wpływa również na realizację trzeciego celu. Edukujemy naszych przewoźników i kierowców, aby minimalizowali niebezpieczeństwa wypadków na drogach. Podejmujemy kroki na rzecz zmniejszenia ilości zanieczyszczeń generowanych przez transport poprzez wymianę floty, szukanie mniej emisyjnych rozwiązań transportowych oraz edukację kierowców z EcoDrivingu.



- 3.4 Do 2030 roku obniżyć o 1/3 przedwczesną umieralność z powodu chorób niezakaźnych poprzez zapobieganie i leczenie oraz promowanie zdrowia psychicznego i dobrostanu.
- 3.6 Do 2020 roku zmniejszyć o połowę liczbę wszystkich rannych i ofiar śmiertelnych w wypadkach drogowych na świecie.

**5. RÓWNOŚĆ PŁCI** to nie tylko uniwersalne prawo człowieka, ale także podstawa zrównoważonego świata, w którym ludzie będą żyć w pokoju i dobrobycie. Przestrzegamy zasad równości w miejscu pracy w obszarze płac, dostępności, oraz ścieżek awansu.



- 5.5 Zapewnić kobietom pełny i efektywny udział w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach w życiu politycznym, ekonomicznym i publicznym oraz równe szanse w pełnieniu funkcji przywódczych.
- 5.C Przyjąć oraz wzmocnić polityki i skuteczne ustawodawstwo promujące równość płci oraz wzmacniające pozycję kobiet i dziewcząt na wszystkich szczeblach.

## 7. CZYSTA I ODNAWIALNA ENERGIA.

Aby przyspieszyć realizację siódmego celu, zwiększamy wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w swoich budynkach, transporcie i kluczowych operacjach.



- 7.2 Do 2030 roku znacząco zwiększyć udział odnawialnych źródeł energii w globalnym miksie energetycznym.
- 7.3 Do 2030 roku podwoić wskaźnik wzrostu globalnej efektywności zużycia energii.

**8. WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA.** Zapewniamy wysokiej jakości miejsca pracy, jasną ścieżkę kariery oraz szerokie możliwości przebranżowienia się. Dostrzegamy swoją znaczącą rolę jako pracodawcy w procesie transformacji rynku pracy. Prowadzimy programy partnerskie wspierające naszych przewoźników oraz poprawiamy warunki pracy kierowców przez tworzenie specjalnych stref socjalnych przy naszych magazynach.



- 8.2 Osiągnąć wyższy poziom wydajności gospodarczej poprzez dywersyfikację, modernizację technologiczną i innowacje.
- 8.3 Promować polityki rozwojowe wspierające działalność produkcyjną, tworzenie godziwych miejsc pracy, przedsiębiorczość, kreatywność i innowacje. Zachęcać do formalizacji i rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym poprzez dostęp do usług finansowych.
- 8.5 Do 2030 roku zapewnić pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich kobiet i mężczyzn, w tym dla młodych ludzi i osób z niepełnosprawnością; zapewnić jednakowe wynagrodzenie za pracę o jednakowej wartości.

## 12. ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA

wymagają systemowego podejścia i współpracy interesariuszy uczestniczących w całym łańcuchu dostaw, od producentów do konsumentów. Dostrzegamy naszą rolę w edukacji klientów i partnerów na temat zrównoważonych łańcuchów dostaw oraz wsparcia w ich budowaniu.



- 12.5 Do 2030 roku istotnie obniżyć poziom generowania odpadów poprzez prewencję, redukcję, recykling i ponowne użycie.
- 12.6 Zachęcać przedsiębiorstwa, w szczególności te duże i międzynarodowe, do wdrażania praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju i uwzględniania informacji na ten temat w swoich cyklicznych raportach.

## 13. DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU.

Poprzez działania redukcyjne, projektowanie zrównoważonych łańcuchów dostaw i oferowanie produktów niskoemisyjnych, przyczyniamy się do redukcji emisji gazów cieplarnianych.



- 13.2 Włączyć działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatycznym do krajowych polityk, strategii i planów.

## 17. PARTNERSTWO NA RZECZ CEŁÓW.

Partnerstwo to jedna z naszych wartości etycznych. Skuteczna realizacja Agendy Zrównoważonego Rozwoju nie jest możliwa bez partnerstwa między rządami, sektorem prywatnym i społeczeństwem obywatelskim. Stawimy na partnerstwa opierające się na zasadach i wartościach, wspólnej wizji i wspólnych celach, które stawiają ludzi i naszą planetę w centrum naszych działań.



## TABELA ZGODNOŚCI

### Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

NUMER UJAWNIENIA	UJAWNIENIE	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	NUMERY STRON
<b>ESRS 2</b>	<b>Ogólne ujawnienie informacji</b>		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	Podsumowanie	100
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	Podsumowanie	100
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	O nas	11-13
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	O nas	11-13, 16-17
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	O nas	13
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	O raporcie	105
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	O nas	18
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	O nas	11-13, 16-17
SBM-2	Interesy i opinie interesariuszy	O nas	20-22
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	O nas	19
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	O nas	23
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	O raporcie	103, 104
<b>ESRS E1</b>	<b>Zmiana klimatu</b>		
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Wiarygodność klimatyczna	66, 68
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Wiarygodność klimatyczna	69
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	Wiarygodność klimatyczna	70-76
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Wiarygodność klimatyczna	66-67
E1-5	Zużycie energii i koszty energetyczny	Wiarygodność klimatyczna	77
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	Wiarygodność klimatyczna	78-80
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Wiarygodność klimatyczna	79
E1-8	Wewnętrzne ustalenie opłat za emisję gazów cieplarnianych	Wiarygodność klimatyczna	79
E1-9	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Wiarygodność klimatyczna	79
<b>ESRS E5</b>	<b>Gospodarka Obiegu Zamkniętego</b>		
E1-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Wiarygodność klimatyczna	
E1-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Wiarygodność klimatyczna	82-83
E1-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Wiarygodność klimatyczna	84
E1-4	Zasoby wprowadzane do organizacji	Wiarygodność klimatyczna	84
E1-5	Zasoby odprowadzane z organizacji	Wiarygodność klimatyczna	85-86
E1-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Wiarygodność klimatyczna	81



NUMER UJAWNIEŃ	UJAWNIEŃ	ROZDZIAŁ W RAPORCIE	NUMERY STRON
<b>ESRS S1</b>	<b>Osoby świadczące pracę na rzecz przedsiębiorstwa</b>		
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	Wzmacnianie społeczności	26-27
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie wpływów	Wzmacnianie społeczności	28-29
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	Wzmacnianie społeczności	28-29
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	Wzmacnianie społeczności	30
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Wzmacnianie społeczności	30
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	Wzmacnianie społeczności	31-35
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	Wzmacnianie społeczności	36
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Wzmacnianie społeczności	36
S1-9	Wskaźniki różnorodności	Wzmacnianie społeczności	32, 35
S1-10	Odpowiednie płace	Wzmacnianie społeczności	37
S1-11	Ochrona socjalna	Wzmacnianie społeczności	37-39
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	Wzmacnianie społeczności	36
S1-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	Wzmacnianie społeczności	44-49
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	Wzmacnianie społeczności	50-53
S1-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Wzmacnianie społeczności	40
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	Wzmacnianie społeczności	37
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	Wzmacnianie społeczności	30
<b>ESRS S2</b>	<b>Pracownicy w łańcuchu wartości</b>		
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	Wzmacnianie społeczności	55
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	Wzmacnianie społeczności	56-57
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	Wzmacnianie społeczności	56-57
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Wzmacnianie społeczności	56-57
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Wzmacnianie społeczności	54
<b>ESRS S4</b>	<b>Konsumenci i użytkownicy końcowi</b>		
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Wzmacnianie społeczności	60
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Wzmacnianie społeczności	61
S4-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	Wzmacnianie społeczności	61
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych	Wzmacnianie społeczności	62-64
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Wzmacnianie społeczności	60
<b>ESRS G1</b>	<b>Ład zarządczy</b>		
G1-1	Kultura korporacyjna i Polityki prowadzenia działalności gospodarczej	Logistyka wartości	88-95
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	Logistyka wartości	96
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	Logistyka wartości	97
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	Logistyka wartości	97
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	Logistyka wartości	98
G1-6	Praktyki płatnicze	Logistyka wartości	98

# NALEŻYTA STARANNOŚĆ

## Podstawowe elementy procesu należytej staranności

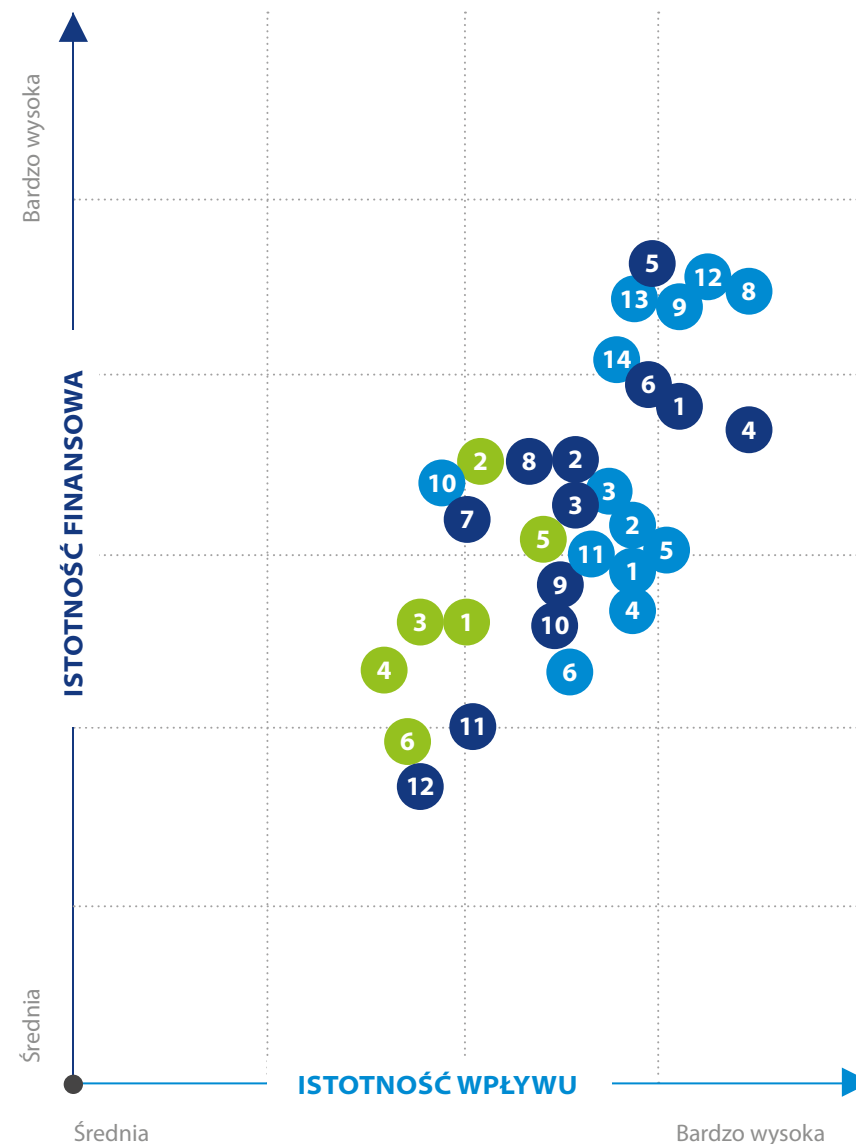
- a. Uwzględnienie należytej staranności w ładzie zarządczym, strategii i modelu biznesowym
- b. Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności
- c. Identyfikacja i ocena niekorzystnego oddziaływania
- d. Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego oddziaływania
- e. Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie

## Gdzie w raporcie można znaleźć informacje

- Nasza misja i wartości, Strategii ESG
- Podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem
- Pracownicy w łańcuchu wartości
- Interesariusze
- Dialog i współpraca
- Współpraca z kierowcami i przewoźnikami
- Badanie ryzyka
- Ryzyka, szanse i zarządzanie wpływem
- Klienci
- Zarządzanie ryzykiem
- Dialog i współpraca
- Współpraca z kierowcami i przewoźnikami
- Interesariusze
- Dialog i współpraca

## TEMATY KLUCZOWE

1	Godne warunki pracy w SUUS w tym wynagrodzenie i benefity
2	Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i kierowców ROHLIG SUUS Logistics
3	Work-life balance (Work&Care i inne programy skierowane do pracowników ROHLIG SUUS Logistics)
4	Szkolenia i rozwój pracowników
5	Zaangażowanie pracowników
6	Atmosfera w pracy i relacje z przełożoną/przełożonym
7	Warunki pracy kierowców
8	Współpraca z kierowcami i przewoźnikami
9	Inicjatywy skierowane do kierowców i przewoźników
10	Komunikacja z kierowcami i przewoźnikami
11	Działalność charytatywna
12	Współpraca ze społecznościami lokalnymi
1	Emisje gazów cieplarnianych i raportowanie śladu węglowego
2	Zużycie energii
3	Odpady komunalne i odpady z magazynu
4	Woda i ścieki
5	Ekologiczne rozwiązania w branży logistycznej i badanie potrzeb klientów w tym obszarze
6	Edukacja ekologiczna pracowników i dostawców
1	Etyka w działaniu
2	Odpowiednia komunikacja marketingowa
3	Działania antykorupcyjne
4	Zgodność z prawami człowieka
5	Polityki i procedury
6	Mechanizm zgłaszania nieprawidłowości
7	Zarządzanie ryzykiem w firmie
8	Bezpieczeństwo informacji
9	Bezpieczeństwo towarów klientów i stabilność usług
10	Transport towarów niebezpiecznych / substancji niebezpiecznych
11	Edukacja pracowników i partnerów na temat bezpieczeństwa
12	Jakość usług i satysfakcja klientów
13	Stabilność łańcucha dostaw
14	Postęp technologiczny i wdrażanie innowacji





[www.suus.com](http://www.suus.com)