

SUUS TAINABILITY

ONE STEP AHEAD on the sustainability journey

2023

SPIS TREŚCI

Spis treści	2	WZMACNIANIE SPOŁECZNOŚCI	21	LOGISTYKA WARTOŚCI	54
List Prezesa	3	ROHLIG SUUS Logistics jako pracodawca	22	Zarządzanie ESG	55
List Członka Zarządu	4	Szkolenia i rozwój pracowników	23	Etyka w działaniu	56
Nasza misja i wartości	5	Troska o zdrowie pracowników	27	Polityki ROHLIG SUUS Logistics	57
Strategia ESG	6	Rodzic w SUUS	29	Zintegrowany system zarządzania	60
Najważniejsze punkty w obszarze ESG w 2022 roku	8	Świadczenia pracownicze	30	Identyfikacja i zarządzanie ryzykiem	61
		Wynagrodzenia	32	Bezpieczeństwo informacji	62
		Office of the future	33	Bezpieczeństwo przesyłek i usług	63
		BHP	35	Satysfakcja i zadowolenie klientów	64
O FIRMIE	9	Kierowcy i przewoźnicy	38	Współpraca w ramach łańcucha wartości	65
Kompleksowe wsparcie logistyczne	10	Działalność społeczna	41	Cele zrównoważonego rozwoju	67
Kolejne kroki w rozwoju firmy	15	Wojna w Ukrainie	43		
Zarząd ROHLIG SUUS Logistics	16				
Strategia biznesowa	17				
i jej powiązanie ze strategią ESG					
Istotne zagadnienia	18	WIARYGODNOŚĆ KLIMATYCZNA	45	O RAPORCIE	70
zrównoważonego rozwoju		Ślad węglowy i wpływ na środowisko	46	Dane o ilości zatrudnienia	70
Interesariusze i ich zaangażowanie	19	Ekologiczne rozwiązania w naszych obiektach	48	Tabela GRI	71
		Flota i dobór partnerów transportowych	51	Metody obliczeniowe	73
		Wykorzystanie zasobów	52	Dane o ilości zatrudnienia	74
		Inicjatywy środowiskowe	53	Tematy kluczowe	75

Szanowni Państwo,



Tadeusz Chmielewski

Prezes Zarządu
ROHLIG SUUS Logistics S.A.

Zrównoważony rozwój na stałe wpisał się w strategię firm na całym świecie. Otoczenie regulacyjne, wymagania klientów i pracowników, oczekiwania akcjonariuszy sprawiają, że kwestie ESG są ważne, jak nigdy wcześniej. Cieszę się z tego, bo przywiązanie do kwestii środowiskowych i społecznych zawsze było dla naszej firmy bardzo ważne. U podstaw rozwoju ROHLIG SUUS Logistics zawsze stały takie wartości jak: szacunek do pracowników, partnerów biznesowych i otoczenia. Każdego dnia staramy się zwiększać nasz pozytywny wpływ na ludzi wokół nas i środowisko. Wspieramy też w tym naszych klientów i przewoźników.

Stawiamy na zrównoważony rozwój nie tylko ze względu na naszych klientów i partnerów biznesowych. Przede wszystkim – robimy to dla siebie i naszego zespołu. Jesteśmy firmą rodzinną, więc szczególnie ważna jest dla nas dbałość o to, aby SUUS rozwijał się w sposób zrównoważony, aby nasz wpływ na środowisko i otoczenie społeczne był w jak największym stopniu pozytywny.

Ten rok poświęcamy na dopracowanie naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Jej fundamentem będzie przede wszystkim wiarygodność w stawianiu sobie i rozliczaniu celów. Chcemy być liderem w tej podróży. Dla naszych pracowników, partnerów transportowych, klientów i przede wszystkim – dla naszych dzieci.

Szanowni Państwo,



**Piotr Iwo
Chmielewski**

Corporate Development
Officer

Od 6 lat współtworzę ROHLIG SUUS Logistics – firmę rodzinną i miejsce pracy, z którego jestem dumny. Jako sukcesor i członek zarządu odpowiedzialny za strategię szczególną wagę przykładam do wkładu naszej firmy we wspólną przyszłość. Jesteśmy firmą rodzinną. O swoim rozwoju zawsze myśleliśmy w długiej perspektywie. Finalizujemy projekt konstytucji rodzinnej, która będzie fundamentem zrównoważonego rozwoju firmy.

Nieodzowną częścią strategii biznesowej są trzy filary zrównoważonego rozwoju: środowisko, ludzie, ład korporacyjny, czyli jakość i etyka zarządzania. Podstawą naszych inicjatyw w tym zakresie będą odpowiednio: wiarygodność klimatyczna (Step Towards Climate Credibility), wzmacnianie społeczności (Step Towards Social Empowerment) oraz logistyka wartości (Step Towards Logistics of Value).

Chcemy nadal rozwijać się, aby być partnerem pierwszego wyboru dla naszych klientów, zaufanym doradcą w zakresie łańcuchów dostaw, wsparciem w obszarze technologii. Przede wszystkim jednak chcemy być świetnie funkcjonującą organizacją, w której pracują szczęśliwi ludzie i z którą chcą współpracować partnerzy transportowi. Zgodnie z hasłem naszej kampanii wizerunkowej SUUS to logistyczny wybór – dla pracowników, ale też klientów czy partnerów transportowych. Jest tak również dzięki naszemu przywiązaniu do idei zrównoważonego rozwoju.

Deklaracje to jednak nie wszystko. Oddajemy w Państwa ręce nasz drugi raport zrównoważonego rozwoju. Ponieważ jedną z naszych wartości jest ciągłe doskonalenie się, w tym roku staraliśmy się ująć w nim jeszcze więcej informacji na temat naszego wpływu na otoczenie. Obiecuję, że z roku na rok będziemy coraz lepsi – nie tylko w raportowaniu, ale przede wszystkim we wdrażaniu kolejnych inicjatyw na rzecz środowiska czy naszego otoczenia społecznego. To moja osobista ambicja i zobowiązanie – w tym roku sam zostałem ojcem i chcę jak najlepszej przyszłości dla swojego syna.

NASZA MISJA I WARTOŚCI

Jako firma rodzinna kładziemy nacisk na dbałość o długoterminowe i silne relacje z pracownikami, klientami i partnerami robiąc to, na czym znamy się najlepiej – projektując łańcuchy dostaw, zarządzając nimi i dbając o ich bezpieczeństwo i odporność na zawirowania na światowych rynkach.

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.



STRATEGIA ESG

»ONE STEP AHEAD ON THE SUUSTAINABILITY JOURNEY – ZAŁOŻENIA



Nasze odpowiedzialne podejście opiera się na systemowych, przemyślanych działaniach.

W 2023 roku wydaliśmy strategię ESG, która wyznacza cele i zadania na lata 2023-2026. Mając ambicje lidera branży, przeprowadziliśmy liczne analizy wewnętrzne oraz badanie rynku pozwalające lepiej zrozumieć rolę, jaką chcemy pełnić w społeczeństwie.

Postawiliśmy na partycypacyjny proces tworzenia strategii ESG, za jej fundament przyjmując naszą strategię biznesową.

Włączyliśmy w działania pracowników oraz otoczenie biznesowe, angażując ich w liczne wywiady, warsztaty, konsultacje i ankiety.

Dzięki takiemu podejściu mamy pewność, że strategia w 100% odpowiada na potrzeby otoczenia i naszej organizacji.

Aby budować świadomość i lepsze zrozumienie filarów naszej nowej strategii podzieliliśmy tematy ujęte w raporcie zgodnie z nimi.

Zapraszamy do zapoznania się z tegoroczną publikacją. Jeśli mieliby Państwo jakieś pytania, zachęcamy do kontaktu z zespołem projektowym, do którego kontakt znajduje Państwo w rozdziale „O raporcie”.

WIARYGODNOŚĆ KLIMATYCZNA

Step Towards Climate Credibility

AMBICJA

Jesteśmy świadomi, że sektor, w którym działamy, jest powszechnie kojarzony z negatywnym wpływem na środowisko. **W działaniach koncentrujemy się przede wszystkim na dekarbonizacji i zamknięciu obiegu w naszych magazynach, stawiając sobie kolejne wyzwania.** Dążymy do czegoś więcej niż minimum – przez ambitne cele i ich realizację chcemy wytyczać kierunek dla całej branży.

ZOBOWIĄZANIA

- 1.1. Zmniejszamy emisję gazów cieplarnianych w naszej organizacji i w łańcuchu wartości zgodnie z SBTi.
- 1.2. Przyspieszamy rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym poprzez właściwe zarządzanie odpadami i zasobami.

WZMACNIANIE SPOŁECZNOŚCI

Step Towards Social Empowerment

AMBICJA

Ludzie są sercem naszej firmy. Prowadzimy działalność, która ma ogromny wpływ na sektor i społeczeństwo, wspiera je i zapewnia dobrobyt. **Staramy się promować zróżnicowaną i integracyjną siłę roboczą oraz zapewniać naszym pracownikom i partnerom transportowym bezpieczne środowisko pracy, oparte na przyjaznych relacjach.**

ZOBOWIĄZANIA

- 2.1. Jesteśmy pracodawcą pierwszego wyboru.
- 2.2. Dbamy o naszych partnerów transportowych.
- 2.3. Wzmacniamy lokalne społeczności.

LOGISTYKA WARTOŚCI

Step Towards Logistics of Value

AMBICJA

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem to niejedynie kwestia compliance. Logistyka wartości jest siłą napędową dla biznesu i ludzi. Działamy odpowiedzialnie zarówno w ramach własnej działalności, jak i wyznaczamy standardy w całym łańcuchu wartości. Wierzymy, że współpraca z naszymi dostawcami w celu sprostania wyzwaniom społecznym i środowiskowym jest podstawą utrzymania odpornego modelu biznesowego. **Poważnie traktujemy aspekty ESG, włączamy je do naszych codziennych działań, aby dostarczać realną wartość.**

ZOBOWIĄZANIA

- 3.1. Podejmujemy działania w ramach naszego łańcucha wartości.
- 3.2. Współpracujemy na rzecz pozytywnego wpływu.
- 3.3. Wyróżniamy się w zarządzaniu ESG.

NAJWAŻNIEJSZE PUNKTY W OBSZARZE ESG W 2022 ROKU

- » Opracowanie **Strategii ESG**
- » **Certyfikacja ISO 27001**, która sfinalizowana została po 31 marca 2023
- » **Oddanie do użytku 7 stacji ładowania pojazdów elektrycznych** przy naszych magazynach
- » Oddanie do użytku **2 instalacji fotowoltaicznych**
- » **2 obiekty logistyczne z certyfikatem BREEAM EXCELLENCE**
- » Nowelizacja **Kodeksu Etyki** ROHLIG SUUS Logistics
- » **Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych** ROHLIG SUUS Logistics
- » Udoskonalenie sposobu **kalkulacji śladu węglowego**
oraz włączenie w proces spółek zagranicznych

O FIRMIE

- » Kompleksowe wsparcie logistyczne
- » Kolejne kroki w rozwoju firmy
- » Zarząd RÖHLIG SUUS Logistics
- » Strategia biznesowa i jej powiązanie ze strategią ESG
- » Istotne tematy
- » Interesariusze i ich zaangażowanie

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, siedem aktywnych i jedną zawieszoną.

Zagraniczne spółki zależne ROHLIG SUUS Logistics mieszczą się w **Słowenii, Rumunii, Czechach** 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. jest właścicielem spółki SUUS Logistics w Rosji. Po agresji Rosji na Ukrainę w 2022 r. Zarząd Spółki podjął natychmiastową decyzję o wstrzymaniu wszelkich przewozów z i do Rosji oraz Białorusi, nie świadczy także żadnych usług dla rosyjskiej spółki, wstrzymaliśmy również wszelkie inwestycje.







Przez większość roku rozliczeniowego 2022/2023 czeska spółka z grupy - ROHLIG SUUS Logistics s.r.o. była spółką zależną ROHLIG SUUS Logistics S.A. W wyniku zmian w strukturze holdingu pod koniec roku rozliczeniowego 2022/2023 nastąpiło połączenie Rohlig SUUS Logistics s.r.o. z SUUS Holding sp. z o.o., w wyniku czego ROHLIG SUUS Logistics s.r.o. nie jest już spółką zależną ROHLIG SUUS Logistics S.A.

W grudniu dołączyła do nas spółka **EXPERT sp. z o.o.**, która specjalizuje się w dostawach ostatniej mili i usługach dodanych – wniesieniu, montażu, podłączeniu itd. mebli oraz sprzętu AGD i RTV.

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 Logistics Solution Design (LSD) wspierającej klientów w zarządzaniu łańcuchem dostaw oferujemy: VMI, Control Tower, 4PL, a także doradztwo w zakresie strategii łańcucha dostaw w ramach SUUS Advisory. Dzięki tak szerokiemu podejściu proponujemy naszym klientom kompleksowe rozwiązania, optymalnie dopasowane do ich potrzeb. ■

ROHLIG SUUS LOGISTICS W POLSCE I EUROPIE



-  biuro główne
-  oddziały
-  biuro na lotnisku
-  agencje celne
-  magazyny i / lub terminale
-  terminal kolejowy

PONAD **30** ODDZIAŁÓW
W POLSCE
I EUROPIE

Czechy

Praga, Praga-Ruzyne,
Ostrawa, Brno

Słowacja

Bratysława

Słowenia

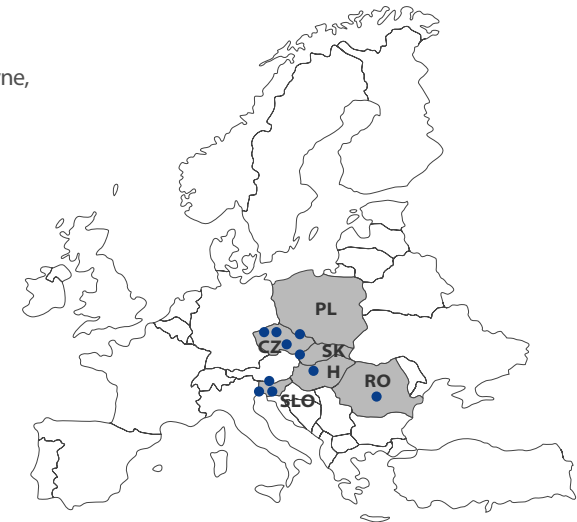
Koper, Brnik,
Logatec

Węgry

Budapeszt

Rumunia

Bukareszt



POZNAJ NASZE USŁUGI



Własny system dystrybucji drobnicowej w Polsce – jesteśmy jednym z zaledwie kilku operatorów logistycznych w kraju z własną siecią dystrybucji drobnicowej, z możliwością dostaw w 24 godziny. Realizujemy też dostawy tzw. ostatniej mili dla klientów e-commerce. 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, dostaw ADR i dostaw w dni wolne.



Transport międzynarodowy drobnicowy – nasz serwis obejmuje kolekcję i dystrybucję ładunków, pełną obsługę celną, krótki transit time i wysoką częstotliwość wyjazdów. Dla przesyłek do 5 palet oferujemy codzienne połączenia w ramach systemu CargoLine, którego jesteśmy wyłącznym partnerem w Polsce.



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 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 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 na czterech trasach towarowych obsługiwanych przez Lufthansa Cargo (Frankfurt – Atlanta, Frankfurt – Mexico City, Frankfurt – Szanghaj, Hongkong – Frankfurt).



Fracht kolejowy – organizujemy serwis przesyłek FCL i LCL na kierunkach azjatyckich oraz europejskich. Naszym klientom zapewniamy usługi przeładunkowe, paletyzację, obsługę magazynową i monitoring przesyłek.



Transport intermodalny – dzięki połączeniu różnych środków transportu docieramy do każdego miejsca w Europie. Nasze główne kierunki to: Włochy, Turcja, Wielka Brytania, Niemcy i kraje skandynawskie. 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, etykietowanie, konfekcjonowanie czy kompleksową logistykę dla e-commerce. Możliwa jest też preinstalacja urządzeń elektronicznych i ich testowanie.



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.

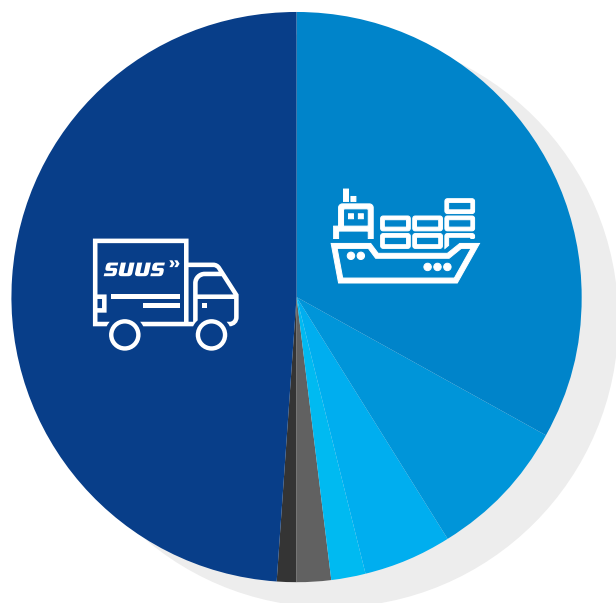


Agencje celne – posiadamy własną sieć agencji celnych oraz miejsc uznanych zapewniających obsługę pełnej gamy procedur celnych, w tym procedur uproszczonych (AEO). Obsługę celną oferujemy jako element uzupełniający procesy logistyczne naszych klientów oraz jako niezależny produkt.



Logistics Solution Design, 4PL i SUUS Advisory – doradzamy, jak zarządzać łańcuchem dostaw. Nasi specjaliści projektują całe łańcuchy dostaw, a następnie skutecznie je wdrażają i zarządzają nimi w ramach usługi 4PL. Ponadto doradzamy klientom, jak mogą optymalizować swoje procesy logistyczne oraz jak budować łańcuchy dostaw wywierające jak najmniejszy wpływ na środowisko.

UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH USŁUG W SPRZEDAŻY



49,70%

Transport
drogowy

32,85%

Transport
morski

0,75%

Agencja
Celna*

1,36%

Transport
Kolejowy

1,40%

Project
Cargo

5,33%

Transport
lotniczy

8,61%

Logistyka
kontraktowa

LICZBA ZREALIZOWANYCH ZLECEŃ

Transport drogowy

2 623 565



LTL międzynarodowy: 309 174

LTL krajowy: 2 132 581

FTL międzynarodowy: 41 689

FTL krajowy: 140 121

Transport morski

23 081



LCL: 7 639

FCL: 15 442

Transport lotniczy

4 677



Transport kolejowy

1 951



Project Cargo*

194



* dane dotyczą polskiej spółki

KOLEJNE KROKI W ROZWOJU FIRMY



ZARZĄD ROHLIG SUUS LOGISTICS



Tadeusz Chmielewski

Prezes Zarządu



Piotr Iwo Chmielewski

Corporate Development Officer



Adam Galek

Chief Executive Officer Domestic



Andrzej Kozłowski

Chief Executive Officer International



Artur Malarski

Chief Executive Officer CEE

Zarząd działa na podstawie **Kodeksu Spółek Handlowych, Statutu Spółki, Regulaminu Zarządu** oraz innych **przepisów prawa**. Odpowiedzialności poszczególnych członków zarządu rozpisane są w schemacie podziału odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności spółki. 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. Od 1 kwietnia 2023 roku do Zarządu Spółki dołączył Artur Malarski Chief Executive Officer CEE, odpowiadający za zarządzanie spółkami zagranicznymi.

Skład Zarządu Spółki na dzień 31 marca 2023:

Tadeusz Chmielewski, Prezes Zarządu
Piotr Iwo Chmielewski,
Corporate Development Officer

Adam Galek, Chief Executive Officer Domestic
Andrzej Kozłowski,
Chief Executive Officer International

SKŁAD I KOMPETENCJE RADY NADZORCZEJ

Rada Nadzorcza ROHLIG 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. Żaden z członków Rady Nadzorczej nie należy do kadry zarządzającej.

Zygmunt Grajkowski
dr Robert Gutsche
Friedrich Rather

STRATEGIA BIZNESOWA I JEJ POWIĄZANIE ZE STRATEGIĄ ESG

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

Nasz nadrzędny cel biznesowy na najbliższe 3 lata to zbudowanie 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:

1. Zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników
2. Wyższa jakość usług i zadowolenie klientów
3. Odporność łańcucha dostaw i ciągłość działania
4. Organizacja oparta na danych
5. Rozwój międzynarodowy

ISTOTNE ZAGADNIENIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zakres treści zaprezentowanych w raporcie został przygotowany na podstawie przeprowadzonej analizy podwójnej istotności. Analizę przeprowadziliśmy angażując kluczowych interesariuszy oraz ekspertów. Matryca najważniejszych zagadnień pokazuje, w jakim kierunku zmierza firma i branża. Po konsultacjach wewnętrznych zdecydowaliśmy uznać za tematy istotne również ekologiczne rozwiązania w branży logistycznej oraz emisje gazów cieplarnianych i raportowanie śladu węglowego.

PROCES WYZNACZANIA ISTOTNYCH TEMATÓW:

1

KROK

Analiza rynku, standardów, sytuacji firmy i kluczowych działań oraz tematów podejmowanych przez branżę.

2

KROK

Identyfikacja kluczowych obszarów wpływu – wywiady z przedstawicielami różnych obszarów w firmie (9 wywiadów).

3

KROK

Ocena znaczenia wpływu - ankieta skierowana do interesariuszy: pracowników, klientów, kierowców i przewoźników, otoczenia biznesowego.

4

KROK

Wybór tematów priorytetowych – konsultacje z kadrami kierowniczą naszej firmy.

5

KROK

Zatwierdzenie tematów istotnych dla RÖHLIG SUUS Logistics – konsultacja z przedstawicielem zarządu Spółki.

Przeprowadzone badanie podwójnej istotności wykazało **8 zagadnień**, które w wyniku badania ankietowego oraz konsultacji wewnętrznych zdefiniowaliśmy jako najistotniejsze. Matrycę z wynikami badania ankietowego znajduj Państwo na stronie 75. 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.
- Ekologiczne rozwiązania w branży logistycznej.
- Emisje gazów cieplarnianych i raportowanie śladu węglowego.

INTERESARIUSZE I ICH ZAANGAŻOWANIE

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**.

FORMY ZAANGAŻOWANIA INTERESARIUSZY:



Pracownicy

- Wewnętrzna platforma Intranet
- Tygodniowy newsletter
- Mailingi
- Webinary i szkolenia
- Cykliczne Webinary „Dobrze wiedzieć”
- Cykliczne spotkania z przełożonym
- Spotkania integracyjne
- Badanie NPS
- Platforma do zgłaszania nieprawidłowości „Twój głos”, reprezentacja pracowników
- SUUS Space – intranet dla pracowników magazynów



Kierowcy

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

3 **Klienci**

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

5 **Dostawcy,
inni partnerzy biznesowi**

- Media społecznościowe
- Komunikacja mailowa
- Spotkania osobiste

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

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

6 **Spółeczność lokalna, uczelnie i szkoły, administracja publiczna,
instytucje i organy państwowe, inni interesariusze**

- 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

WZMACNIANIE SPOŁECZNOŚCI

- » ROHLIG SUUS Logistics jako pracodawca
- » Szkolenia i rozwój pracowników
- » Troska o zdrowie pracowników
- » Rodzic w SUUS
- » Świadczenia pracownicze
- » Wynagrodzenia
- » Office of the future
- » BHP
- » Kierowcy i przewoźnicy
- » Działalność społeczna
- » Wojna w Ukrainie

Ten obszar wspiera realizację:



ROHLIG SUUS LOGISTICS JAKO PRACODAWCA

W SUUS najważniejsi są ludzie.

Budujemy odpowiedzialne i zaangażowane środowisko pracy. Stawiamy na dialog i wzajemne zrozumienie. Naszą ambicją jest być najbardziej pożądanym pracodawcą w branży, a tym samym przyciągać najlepsze talenty. Chcemy być przyjazną firmą, gdzie pracownicy będą czuć się szczęśliwi. Dlatego bardzo ważne są dla nas zaangażowanie i satysfakcja pracowników. Nasze wewnętrzne projekty, programy szkoleniowe oraz inicjatywy przybliżają nas do osiągnięcia tego celu.



WIEK PRACOWNIKÓW

31% 654
Osoby poniżej
30 roku życia

62% 1 308
Osoby w wieku
30-50 lat

7% 143
Osoby powyżej
50 lat

*dane dotyczą ROHLIG SUUS Logistics w Polsce

STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH:

37,2% Kobiet



PŁEĆ PRACOWNIKÓW

39% 860
Kobiet*

61% 1 345
Mężczyzn*

*dane dla ROHLIG SUUS w Polsce i EXPERT

62,8% Mężczyzn

2 025

LICZBA PRACOWNIKÓW W CAŁEJ SPÓŁCE

W 2022/23 roku w SUUS na pełen etat pracowało **2075 osób**, czyli **94,10%** wszystkich zatrudnionych. Szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia są dostępne na stronie 70.

SZKOLENIA I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW

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 SUUS mają równe szanse na doskonalenie zawodowe.

ROZWÓJ ZAWODOWY

Budując kompetencje pracowniczek i pracowników bierzemy pod uwagę zgłaszane przez nich potrzeby szkoleniowe. Posiadamy platformę do zarządzania szkoleniami, na której kwartalnie publikujemy „Kafe-**terię 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. **I**



3 613
pracowników



wzięto udział
w szkoleniach, spędzając
na nich **214 dni***

(dzień szkoleniowy to 6h zegarowych)
*dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce



Liczba dni
szkoleniowych
managerów:

53

*dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce



Liczba dni szkoleniowych
**pozostałych
pracowników*:**

161

SZKOLENIA I PROGRAMY REALIZOWANE W 2022 ROKU



Umiejętności twarde:

CRM, Power BI, SQL, MS Excel, Outlook, MS Power Point, sprzedaż, obsługa klienta, szkolenia produktowe, budowanie marki osobistej LinkedIn.



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 pro-aktywna, efektywność w działaniu.

Ustalanie priorytetów i organizacja pracy – zarządzanie sobą w czasie.

Automotywacja - sztuka osiągnięcia celów,

Komunikacja w biznesie, Moja wewnętrzna energJA, Słuchając siebie – w drodze do osobistej równowagi. **Odporność psychiczna**

– budowanie odporności psychicznej

w sytuacjach kryzysowych, **Komunikacja**

z kierowcami – szkolenie dla spedytorów.



Dni wiedzy:

16-18 maja 2023 odbyła się już kolejna edycja **Ogólnopolskich Dni Wiedzy**. Były to trzy intensywne dni pełne fachowej wiedzy, podczas których szkolenia przeprowadziło siedmiu ekspertów z naszej firmy. Wydarzenie ma charakter cykliczny, kolejna edycja odbyła się w maju 2023 już po zakończeniu okresu sprawozdawczego. Na szkoleniach ilość miejsc nie była limitowana.



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. Dotychczas ukazało się 9 odcinków.

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 2022 przeprowadziliśmy 2 cykle **szkoleń managerskich PUMA** oraz **Program Rozwoju Przywództwa**, realizując łącznie 34 dni szkoleniowe. W programach wzięło udział 54 managerów. 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 w oparciu o przyjęty w firmie model przywództwa i ujednolicone standardy zarządzania.

W tym roku uruchomiliśmy również **Klub Inspiracji dla Top Managementu**, składający się z czterech spotkań. To miejsce inspiracji, otwartości i wymiany wiedzy dla Top Managementu. To miejsce, gdzie managerowie spojrzą na nowo na obszary dobrze im znane w codziennej pracy. Klub ma być miejscem cyklicznych spotkań w grupie prowadzonych przez coacha oraz inspirujących wykładów z psychologami i ludźmi biznesu. W programie wzięło udział 25 managerów, a sam program trwał 19 dni szkoleniowych.





ROZMOWY ROZWOJOWE

Rozmowy rozwojowe 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, pracownik-manager, 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. |

TROSKA O ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Z dużą uwagą podchodzimy do zakresu benefitów w SUUS. Cała oferta jest dopasowana do realnych potrzeb pracowników i regularnie weryfikowana pod kątem ich wykorzystania. W naszym pakiecie mamy prywatną opiekę medyczną Medicover, ubezpieczenie na życie, a także dofinansowanie do kart sportowych. Poza tym zapewniamy naszym pracownikom i pracownikom różnego rodzaju programy i szkolenia wspierające kondycję i równowagę psychiczną.

Naszym najważniejszym programem jest **Work&Care Academy**, czyli program wspierający zdrowie psychiczne i fizyczne. W ramach programu zorganizowaliśmy szkolenia, spotkania i webinary ze specjalistami pomagające m.in. w radzeniu sobie ze stresem, emocjami i trudnymi sytuacjami w życiu, biorąc pod uwagę również wydarzenia w kraju i na świecie, a które mają duży wpływ na każdego z nas.

Wiosną 2022 zorganizowaliśmy zajęcia online „Co masz zrobić dziś, zrób... dziś”, które przeprowadziła dr Ewa Hartman, trenerka, wykładowczyni akademicka. W czerwcu odbył się webinar „Jak zaplanować dietę, kiedy wszystkie inne zawiodły i wdrożyć ją mimo urlopów?”.

W październiku i listopadzie skupiliśmy się na budowaniu świadomości w zakresie profilaktyki nowotworów. Zorganizowaliśmy akcję komunikacyjną „Dobrze być w parze”, odnosząc się m.in. do raka piersi i raka jąder. Zaprosiliśmy także psychoonkolożkę Adriannę Sobol, która przeprowadziła dla nas dwa webinary (dedykowane paniom i panom) w zakresie



badań i profilaktyki nowotworów. W ramach inicjatywy nasi pracownicy brali też udział w konkursach, które miały budować świadomość i zachęcać do regularnych badań.

Tematy innych spotkań zrealizowanych w 2022: „Budowanie świadomości, postawy proaktywnej oraz efektywność w działaniu” (stacjonarne), „Emocje - umiejętność kontroli” (stacjonarne), „Odporność psychiczna”, „Podróż Bohatera”, „Słuchając siebie – w drodze do osobistej równowagi”, „Stres - umiejętność kontroli” (online).



W 2022 roku ponad **800 pracowników** wzięło udział w organizowanych szkoleniach i webinarjach.

W programie Work&Care Academy pracownicy otrzymują również wsparcie psychologiczne, dzięki współpracy z poradnią online **HearMe**. Każdy pracownik może skorzystać z bezpłatnej pomocy psychologicznej (u różnych specjalistów) w zależności od potrzeb – może to być jednorazowa porada, ale mogą to być regularne spotkania ze specjalistą. Pracownik ma 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. W roku 2022 ponad **70 pracowników skorzystało/regularnie korzysta z darmowej konsultacji z psychologiem**.

Nasi pracownicy mają również bezpłatny dostęp do materiałów zamieszczonych na platformie HearMe z obszaru zdrowia fizycznego i psychicznego, ale także webinarów live i nagrań tych webinarów. Tematyka jest bardzo szeroka i daje możliwość nieograniczonego korzystania z wiedzy ekspertów na następujące tematy: depresja, radzenie sobie ze stresem, odżywianie się, relacje z bliskimi, wychowanie dzieci itd.

SUUS Active to program zachęcający pracowników do dbania o zdrowie w rywalizacjach sportowych. Do wyboru są takie sporty jak: bieganie, jazda na rowerze, pływanie, ćwiczenia ogólnorozwojowe (m.in. za-



jęcia na siłowni, joga, taniec), a także marsze i spacer. Do programu może przystąpić każdy pracownik, który założył konto w aplikacji **WorkSmile** i dołączył do wyzwania realizowanego przez RÖHLIG SUUS Logistics.



W roku 2022 uruchomiliśmy łącznie **12 rywalizacji**, w których wzięło udział **358 pracowników**.

Poza naszymi pracownikami atrakcyjną ofertę opieki medycznej udostępniliśmy również naszym partnerom biznesowym, czyli przewoźnikom i kierowcom*.

*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.**



Od 2022 roku działa w naszej firmie program „**Mama wraca do pracy**”, który skierowany jest do mam oczekujących przyjścia na świat dziecka. Młoda mama otrzymuje teczkę ze wszystkimi potrzebnymi 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 drobny upominek „Misiaszumisia”.

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. Przez pierwszy tydzień po powrocie z urlopu rodzicielskiego dzień pracy wynosi 5h, w drugim tygodniu jest to 6h, w trzecim 7h, a od czwartego tygodnia pełen zakres pracy. W każdym półroczu wszystkie mamy, które wróciły do SUUSa, zapraszane są do Biura Głównego na spotkanie integracyjne połączonego z warsztatem „Mama-moja oskarowa rola”.

Nie zapominamy też o żadnym młodym tacie. Każdy świeżo upieczony tata otrzymuje nosidełko, które ma wspierać go w nowej roli. Od 1 kwietnia 2022 do 31 marca 2023 roku

169

pracownikom
przysługiwał
urlop rodzicielski



126

osób
skorzystało
z urlopu



w tym 68 kobiet i 1 mężczyzna (urlop rodzicielski) oraz 57 mężczyzn (urlop ojcowski). Po wykorzystaniu przysługującego urlopu rodzicielskiego do pracy w RÖHLIG SUUS Logistics S.A powróciło i nadal pracuje 37 kobiet oraz 40 mężczyzn. Na chwilę obecną nie mierzymy łącznej liczby pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, i którzy byli nadal zatrudnieni 12 miesięcy po powrocie do pracy.

ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

Ubezpieczenie grupowe na życie

(górną granicą wieku przystępowania to nieukończone 69 lat)



Karta sportowa Multisport



Karta sportowa Medcover Sport



Dopłata do sprzętu sportowego dla dzieci pracowników



Wsparcie w uczestnictwie w zawodach sportowych

w zawodach sportowych



Prywatna opieka zdrowotna Medcover



Kursy języka angielskiego (pracodawca finansuje połowę ceny kursu)



Karty paliwowe LOTOS i Circle K



Dopłata do 14-dniowego urlopu wypoczynkowego

wypoczynkowego



Zapomogi (trudna sytuacja życiowa i materialna)



Świadczenia świąteczne



**Suma środków przelanych
na Pracownicze
Plany Kapitałowe**

693 724,40 zł Suma składek
pracowników

520 295,14 zł Suma składek
pracodawcy

dla 648 pracowników

ŁĄCZNIE

1 214 019,54 zł



**Łączna kwota
dofinansowania urlopu
wypoczynkowego**

1 105 900,00 zł

dla 1 519 pracowników

ŚREDNIO

728,05 zł na osobę



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

1 496 250,00 zł

dla 1 914 osób

ŚREDNIO

781,74 zł na osobę



**Łączna kwota
dofinansowania
kart sportowych**

387 394 zł
dla 1 191 osób



**Łączna kwota
zapomóg
dla pracowników**

67 300 zł
skorzystało 19 osób



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

2 837 221 zł
skorzystało 2018 osób



**Suma
świadczeń
pracowniczych**

5 894 065 zł



**Średni procentowy
wzrost wynagrodzeń
w firmie**

13 %



*dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce

WYNAGRODZENIE

Godne wynagrodzenie to jeden z podstawowych elementów zapewniających naszym pracownikom satysfakcję z pracy. Na bieżąco monitorujemy stawki rynkowe, aby utrzymać ich odpowiedni poziom. W celu stworzenia jasnego systemu wynagrodzeń pracujemy nad **Polityką wynagrodzeń**.

**POLEĆ DO
SUUS_a** 

W proces tworzenia polityki zaangażowany jest Zarząd wraz z Prezesem Zarządu, który jest również jedynym akcjonariuszem firmy. Zarząd posiada kluczowy wpływ na decyzje związane z wynagrodzeniami. Dodatkowo w prace nad dokumentem włączyliśmy niezależnego konsultanta. Wnosi on cenne spojrzenie z zewnątrz i wskazuje najlepsze praktyki branżowe. Decyzje związane z polityką wynagrodzeń zapadają podczas posiedzeń Zarządu i spotkań kierownictwa wyższego szczebla. Kolektywne podejście do podejmowania decyzji pozwala na uwzględnienie różnych perspektyw i opinii oraz wspiera wybór sprawiedliwych rozwiązań.

W firmie działa **Rada pracownicza** składająca się z przedstawicieli pracowników, do której zadań należy m.in. opiniowanie planowanych zmian i doradztwo kluczowym managerom w podejmowaniu decyzji bezpośrednio dotyczących pracowników. Rada zaangażowana była w konsultacje Polityki wynagrodzeń. Odnotowaliśmy spadek stosunku wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika do mediany procentowego wzrostu rocznego całkowitego wynagrodze-



nia dla wszystkich pracowników o 7,6%. W 2022 roku mediana wynagrodzeń pracowników wynosiła 108% względem roku 2021. To pozytywne informacje, które wskazują na ogólny wzrost poziomu wynagrodzeń w organizacji. Od lipca 2022 roku w firmie sprawnie działa program poleceń „**Poleć do Suus’a**”. W pierwszej edycji projektu gratyfikacja za polecenie nowego pracownika wynosiła 1000 złotych brutto, od kwietnia 2023 roku zwiększyliśmy wypłatę za polecenie do 2000 złotych brutto. W roku kalendarzowym 2022 z poleceń pracowniczych zatrudniliśmy 107 osób - 75 osób na stanowiskach magazynowych i 32 na biurowych. Procent zatrudnień z poleceń do sumy wszystkich zatrudnień to **24%.**

*dane dotyczą Röhlig SUUS Logistics w Polsce

OFFICE OF THE FUTURE

„Popandemiczna rzeczywistość postawiła przed nami nowe wyzwanie, jak stworzyć przestrzeń do której pracowniczki i pracownicy będą chcieli wracać i zamienić pracę 100% zdalną na pracę hybrydową. To wyzwanie stało się dla nas motorem do zmiany podejścia i sposobu myślenia o pracy biurowej.”

Agnieszka Małecka
Dyrektor Administracji

OFFICE OF THE FUTURE - WSPARCIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ OPARTEJ NA DIALOGU I WSPÓŁPRACY

Chcemy słuchać głosów naszych pracowników, dlatego pierwszym krokiem do powstania projektu było zrozumienie potrzeb i opinii osób pracujących w naszych biurach. W ostatnim badaniu opinii wzięło udział aż **96% pracowników**. Zgodnie z ankietą, aż **70% osób z biura głównego zadeklarowało**, że chciałoby pracować **stacjonarnie maksymalnie 2-3 dni w tygodniu**.



Zaproponowaliśmy zarówno przestrzeń sprzyjającą współpracy – czyli sale konferencyjne, strefy pracy kreatywnej oraz projektowej – jak i miejsca do samodzielnej realizacji zadań – kabiny akustyczne, strefy pracy cichej czy gabinety pracy indywidualnej. Postawiliśmy również na rozwiązania zapewniające dobrą akustykę i wygłuszenie, a co za tym idzie – znacznie większy komfort pracy niż w zwykłym open space. Kluczowym dla nas elementem było zapewnienie zespołom możliwości integracji podczas pracy w biurze, dlatego zdecydowaliśmy się na wspólną kuchnię oraz miejsca do spotkań przy kawie. Zmianom aranżacyjnym towarzy-

szyła również rewolucja technologiczna. Przeważaliśmy się jako organizacja z komputerów stacjonarnych na laptopy, a wszystkie sale zostały wyposażone w ekrany z systemem audio-wideo najwyższej klasy.

Rearanżacja biur w duchu Office of the future objęła już centralę w Warszawie, oddział w Łodzi, biura portowe w Gdyni i Szczecinie, oraz na nowo otwierane po przeprowadzce oddziały w Bydgoszczy, Poznaniu i Lublinie. Przed nami zmiana aranżacji i koncepcji pracy w biurach w Krakowie, Wrocławiu i jeszcze jednym szczecińskim obiekcie, gdzie w nowym standardzie powstaje biuro przy niedawno otwartym magazynie.

„Mimo że w haśle na pierwszy plan wybija się słowo „office”, to jest to coś więcej niż miejsce. Zawiera się w tym także organizacja i kultura pracy, atmosfera i to, jak ze sobą na co dzień współpracujemy.”

Emilia Badełek
People Experience Manager



**Wybierz się z nami
na wirtualny spacer
po biurze.**

Office of the future to nie tylko piękne, funkcjonalne przestrzenie biurowe, ale i zmiana podejścia do pracy hybrydowej. Wprowadziliśmy program Praca z napędem hybrydowym, w którego trakcie osoby prowadzące pokazywały, jak pracować hybrydowo, dbając jednocześnie o swój dobrostan psychofizycz-

ny. Pracujemy też nad programem Ways of Working, czyli zasadami pracy hybrydowej, które mają nam pomóc w codziennym wykonywaniu obowiązków, m.in. poprzez zmniejszenie liczby i długości spotkań, czy stosowania krótkich rozmów telefonicznych zamiast e-maili. |



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 (ADR). 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 ROHLIG SUUS Logistics przy realizacji obowiązków w zakresie BHP.

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. W roku obrotowym 2022 w spółce polskiej kontynuowaliśmy lub podjęliśmy następujące dodatkowe działania w zakresie bezpieczeństwa pracy:

- **Cykliczne audyty**
- **Konkurs BHP** – co miesiąc w Intranecie

publikowaliśmy ranking oraz nagradzaliśmy oddziały, w których zidentyfikowaliśmy najmniejszą liczbę nieprawidłowości. Nagrody oraz duch rywalizacji międzyoddziałowej sprzyjały poprawie stanu bezpieczeństwa na stanowiskach pracy oraz budowaniu świadomości w obszarze BHP.

- **Dni tematyczne w magazynach** – do każdego dnia miesiąca przypisana była zasada BHP, którą przypominaliśmy podczas spotkań rozpoczynających zmianę w magazynie.

WYPADKI

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. Jeśli w zdarzeniu brała udział maszyna, praca na niej może być wznowiona po usunięciu usterki. 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 się specjaliści BHP. W SUUS dbamy nie tylko o zapobieganie wypadkom, ale również o minimalizowanie ich skutków. Organizujemy kursy pierwszej pomocy oraz ochrony przeciwpożarowej dla pracowników. W roku kalendarzowym 2022 mieliśmy 11 zarejestrowanych wypadków pracowników, z czego 9 z nich ze stratą czasu, co daje nam wskaźnik LTIFR* na poziomie 2,87.

**liczony na 1 000 000 przepracowanych roboczogodzin*

Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków pracowników
(w roku finansowym)

11

Liczba wypadków śmiertelnych

0

Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków współpracowników w magazynach i terminalach

0

Choroby zawodowe:

Liczba wypadków śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia związanego z pracą

0

Liczba przypadków możliwego do zarejestrowania złego stanu zdrowia związanego z pracą*

0

**dane dotyczą Rohlig SUUS Logistics w Polsce*

MEDYCYNĄ PRACY

Wszyscy pracownicy kierowani są na badanie wstępne przy zatrudnieniu. Ponadto regularnie przechodzą badania okresowe lub kontrolne z częstotliwością uwzględniającą charakter pracy oraz czynniki wpływające na stanowisku pracy.

Posiadamy umowę dotyczącą medycyny pracy z wybranymi poradniami specjalistycznymi w sieci Medcover.

KOMUNIKACJA Z DZIAŁEM BHP

W ramach zapobiegania wypadkom każdy pracownik może zgłosić zdarzenia potencjalnie wypadkowe, a także przesłać uwagi, pomysły i pytania do działu BHP. Osoby zainteresowane mogą to zrobić zarówno na spotkaniach offline lub online, jak również mailowo i telefonicznie.

Prace konsultacyjne w zakresie BHP realizowane są w ramach Komisji ds. BHP i obejmują: aktualizacje procedur, standardów, wprowadzenie nowych dokumentów oraz implementację rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo na stanowiskach pracy. |

SZKOLENIA BHP W ROKU FINANSOWYM 2022:



Szkolenie wstępne BHP

387
215

ŁĄCZNIE
602



Szkolenie okresowe BHP dla pracowników magazynowych

218
37

ŁĄCZNIE
255



Szkolenie okresowe BHP dla pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych

170
137

ŁĄCZNIE
307



Szkolenia okresowe BHP dla pracowników na stanowiskach kierowniczych

140
48

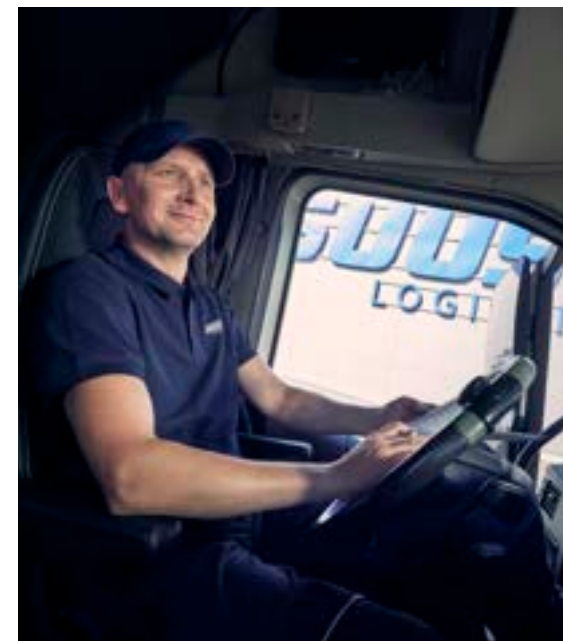
ŁĄCZNIE
188

*dane dotyczą Röhlig SUUS Logistics w Polsce

KIEROWCY I PRZEWOŹNICY

Krwiobiegiem naszych transportów krajowych i międzynarodowych są współpracujący z nami kierowcy i przewoźnicy. To od nich zależy satysfakcja odbiorców końcowych, z którymi mają bezpośredni kontakt.

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, a wnioski dotyczące obszarów do poprawy implementujemy w życie. Wyniki ostatniego badania wpłynęły na rozszerzenie lub budowę stref socjalnych na terminalach oraz przeprowadzenie szkoleń z ekodrivingu. 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. W czerwcu 2022 roku zorganizowaliśmy pierwszą 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, kolejne spotkanie odbyło się w czerwcu 2023. Zapewniamy **szeroki pakiet benefitów**, który jest tożsamy z tym proponowanym naszym pracownikom.



Benefity dla naszych przewoźników

- Przyspieszone płatności – ALEO
– obniżenie marż
- Karty paliwowe z terminem płatności i rabatem lub karty paliwowe pre-paid z rabatem (Circle K, EuroWag, Shell)
- Ubezpieczenie OCP
- Rabaty na opony i części zamienne od Inter Cars
- 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



PROGRAM „ZNAM, ROZUMIEM, SZANUJĘ”

Zależy nam na wzajemnym zrozumieniu i dobrej atmosferze w pracy. Świadomość obowiązków współpracujących z nami 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. Od sierpnia do listopada 2022 roku realizowaliśmy projekt „Znam, rozumiem, szanuję”, którego celem było zrozumienie, jak praca Działu Obsługi Klienta i Kierowców wpływa na pracę innych oraz poznanie dokładnych działań pozostałych działów.

Cele projektu:



Poznanie – na czym dokładnie polega ich wzajemna praca



Zrozumienie – jak praca pracownika Działu Obsługi Klienta i dyspozytora wpływa na pracę innych,



Szacunek – który w naturalny sposób znajdzie swoje odzwierciedlenie we współpracy z klientami.

Projekt realizowany był na dużą skalę, wzięło w nim udział **128 osób** z dwóch działów transportów drogowych.

„Bodźcem do działania było to, co wyróżnia naszą pracę, czyli empatia... świadomość, że jeżeli lepiej zrozumiemy prac kolegów i koleżanek, wejdziemy w ich buty, to lepiej będzie nam się pracowało z klientem. Pozwoli to na zrozumienie drugiej strony, jej potrzeb, codziennych problemów i bolączek.”

Marzena Rzepka
Regional Customer Service Manager

Wspólne, dobrze skoordynowane działania współpracujących ze sobą działów mają odzwierciedlenie w:

- prawidłowo podejmowanych decyzjach biznesowych,
- sprawnej komunikacji,
- lepszym zrozumieniu,

co bezpośrednio przekłada się na **zadowolenie klientów**. Na początku projektu pracownicy Działu Obsługi Klienta zostali zapytani za pomocą ankiety, jak oceniają trudność pracy zarówno kierowcy, jak i dyspozytora. To samo ćwiczenie powtórzyliśmy po przebytych projekcie.



85 %

osób uważa, że praca kierowcy jest bardzo trudna lub trudna natomiast wynik dla oceny trudności pracy dyspozytora był porównywalny z wynikiem z początku projektu.

90 %

badanych osób uważa, że dzień spędzony z kierowcą i dyspozytorem był dla nich **cennym doświadczeniem** - co bardzo cieszy.

Po projekcie postanowiliśmy wdrożyć do procesu onboardingowego dzień w Dziale Obsługi Klienta oraz dzień z kierowcą dla wszystkich współpracujących z nimi działów. Projekt cieszył się dużym zainteresowaniem i jest kontynuowany w 2023 roku. |

DZIAŁALNOŚĆ SPOŁECZNA

Społeczności 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.

Od lat współpracujemy z **lokalnymi organizacjami pozarządowymi**, domami dziecka, szkołami i uniwersytetami. W tym roku finansowym na darowizny i sponsoring inicjatyw na rzecz lokalnych społeczności przeznaczyliśmy ponad **900 tys. złotych**.

PRZYKŁADY PROJEKTÓW, KTÓRE ZREALIZOWALIŚMY



Fundacja Marka Kamińskiego

W 2022 roku rozpoczęliśmy współpracę z Fundacją Marka Kamińskiego. W ramach pilotażu zorganizowaliśmy w naszym biurze warsztaty z odporności psychicznej dla dzieci naszych pracowników. W szkoleniu wzięło udział 15 młodych ludzi. Planujemy rozszerzenie współpracy.



Współpraca z uczelniami

Dzielimy się swoją wiedzą ze studentami kierunków związanych z transportem i logistyką. W ramach współpracy z kołem naukowym Logistyków Politechniki Poznańskiej wzięliśmy udział w XI Poznańskim Forum Logistycznym oraz przygotowaliśmy wycieczkę do naszego centrum logistycznego, gdzie młodzi ludzie mogli poznać procesy logistyczne od kuchni.



Mazovian Startup

Po raz czwarty 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. Zdecydowaliśmy się także zostać jedną z pierwszych firm, w których przeprowadzono pilotaż dotyczący rozwiązania biurowych kompostowników Vermico.



Fundacja Legii Warszawa

#WszyscyDoWioseł

24 listopada 4-osobowa reprezentacja naszej firmy wzięła udział w wydarzeniu charytatywnym Wszyscy do Wioseł (WDW). Zebrane środki trafiły do Fundacji Daj Herbatę, która od lat opiekuje się osobami w kryzysie bezdomności, aktywizuje je i pomaga wrócić do społeczeństwa.



TOP Young 100

Po raz kolejny dzielił się swoją wiedzą branżową z najlepszymi studentami kierunków logistycznych w Polsce. Podczas rocznej przygody pod okiem opiekuna z naszej firmy 3 zespoły pracowały nad rozwiązaniem case'ów biznesowych. W tym roku był to następujące tematy: Ekologiczne city logistic przesyłek heavy & bulky. Motywowanie – lojalizowanie kierowców do współpracy z przewoźnikami operatora logistycznego. Jak zdefiniować dystrybucyjne „capacity” operatora logistycznego ostatniej mili dla przesyłek heavy & bulky e-commerce?



MotoMikołajki

Jesteśmy wieloletnim sponsorem akcji „Moto Mikołajki”, której uczestnicy zbierają paczki dla podopiecznych domów dziecka oraz chemię gospodarczą dla placówek wychowawczych.



Polski Bank Żywności

Wsparliśmy stworzenie nowego punktu wydającego paczki żywnościowe na warszawskiej Woli. Punkt pod Parasolem – bo tak się nazywa nowe miejsce – został gruntownie wyremontowany. Ponieważ wśród odwiedzających punkt znajduje się wiele osób z Ukrainy, mogą one skorzystać ze stanowiska komputerowego i wsparcia np. w przygotowaniu CV. Pomagamy nie tylko finansowo – wspieramy organizację transportowo oraz merytorycznie. W ramach Suus Advisory Romuald Jaworski przeprowadził audyt magazynów oraz opracował dla Banku Żywności rekomendacje usprawniające pracę oraz przyśpieszające kompletację paczek.



Inne fundacje i organizacje, które wsparliśmy finansowo:

Filharmonia Częstochowska, Fundacja „W krajobrazie”, Fundacja Roberta Korzeniowskiego, klub Amazonek, drużyna Kamyk Radzymin, Klub Kolarski Społem Łódź.

WOJNA W UKRAINIE

Po wybuchu wojny w Ukrainie zaangażowaliśmy się w pomoc jej obywatelom – najpierw wspierając pracowników pochodzenia ukraińskiego oraz tworząc program wsparcia wewnątrz organizacji, a następnie angażując się w transport towarów do Ukrainy oraz polskich miast przygranicznych.

Od kilku lat oddział rzeszowski podejmuje działania z lokalnymi organizacjami, dlatego w momencie kryzysu połączono siły, aby stworzyć na Podkarpaciu punkty przyjazne obywatelom Ukrainy. Z tego też względu podjęliśmy współpracę w obszarze logistyki z organizacjami, które w momencie największego chaosu i impulsywnego działania proponowały strategiczne i przemyślane rozwiązania. Kluczowe było wsparcie w zarządzaniu towarami, ich przechowywaniu, cleniu i dystrybuowaniu w zależności od potrzeb. Jako spedytor odpowiadaliśmy za każdy etap procesu.

Na pomoc Ukrainie
przeznaczyliśmy
łącznie 1 mln zł.

W pierwszych miesiącach konfliktu tygodniowo realizowaliśmy ok. 3-4 transporty i wykonywaliśmy wiele odpraw celnych. Ze względu na swoją lokalizację najwięcej działań z ramienia spółki prowadził oddział w Rzeszowie, w którym w ciągu roku wykonano około



800 ton darmowych transportów towarów dla obywateli Ukrainy. W ramach podejmowanych inicjatyw zrealizowaliśmy m.in. przewóz wraz z obsługą celną od brytyjskiego stowarzyszenia do Stowarzyszeń znajdujących się w Rzeszowie – Pod Skrzydłem Anioła i Folkowisko oraz kolejno ich przeładunek w magazynie celnym, a następnie transport do Ukrainy, do zweryfikowanych organizacji, transport wozów strażackich i sprzętu gaśniczego z Niemiec do Ukrainy, darowizna oraz transport obuwia zimowego zrealizowany z Fundacją Polskiej Rady Biznesu. Podjęliśmy stałą współpracę z klinikami i szpitalami



głównie w Charkowie, Samborze, Kijowie, Iwano-Frankiwsku. W pomoc Ukrainie angażowali się także pracownicy firmy, którzy kilkakrotnie organizowali zbiórki oraz transport najpotrzebniejszych rzeczy, np. z okazji Świąt Wielkanocnych w obrządku prawosławnym czy w czasie wakacji paczki dla dzieci z Ukrainy znajdujących się w ośrodkach na Podkarpaciu.

Nasze działania dla Ukrainy były i nadal są kompleksowe, długofalowe oraz dostosowane do aktualnych potrzeb. Dzięki współpracy z naszymi partne-

rami oraz ze zweryfikowanymi stowarzyszeniami organizowana pomoc trafiała do najbardziej potrzebujących osób. Zaangażowanie pracowników firmy pozwoliło na logistyczną obsługę towarów z Polski i zagranicy, a także obsługę celną towarów adresowanych do Ukrainy. W wyniku zbiórki towarów w okresie wakacyjnym pomoc otrzymało chociażby 247 dzieci, które przebywały w 5 ośrodkach zlokalizowanych na Podkarpaciu. Wspieraliśmy również wydarzenie World4Ukraine Summit organizowane w Rzeszowie, które gromadziło organizacje i biznes działające na rzecz naszych wschodnich sąsiadów.

Podpisaliśmy stałą współpracę z PCK. W ramach wspólnych działań obsługujemy transport krajowy oraz odprawy celne i dostawy spoza Europy do magazynów PCK w Polsce we frachcie morskim, lotniczym i drogowym.

Na uwagę zasługuje również zaangażowanie oddziału we Wrocławiu, który we współpracy z klientem zorganizował i przetransportował 40 ton sprzętu AGD (101 dostaw). Darczyńcą sprzętu był Whirlpool. Co więcej, oddział Łódź udostępnił bezpłatnie przestrzeń magazynową fundacji Happy Kids, która zaangażowała się w pomoc ukraińskim dzieciom. W ciągu całego roku działań z pomocy udzielonej przez RÖHLIG SUUS Logistics skorzystały tysiące osób

potrzebujących wsparcia w wyniku wojny w Ukrainie. Nasze działania podejmowane we współpracy z partnerskimi biurami w Japonii zostały docenione nominacją przez JICA (Japanese International Commerce Association) na jednego z czterech podstawowych spedytorów obsługujących działania pomocy dla Ukrainy. |

Wspieramy organizacje pozarządowe, wymagające odpowiedniej skali działania w transporcie i magazynowaniu. W tym celu uruchomiliśmy specjalny adres mailowy **pomoc@suus.com**, na który można zgłaszać potrzeby transportowe. **Napisz do nas!**

WIARYGODNOŚĆ KLIMATYCZNA

- » Energia
- » Ślad węglowy
- » Odpady
- » Działania na rzecz środowiska w magazynach
- » Optymalizacja łańcucha dostaw

Ten obszar wspiera realizację:



ŚLAD WĘGLOWY I WPŁYW NA ŚRODOWISKO

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 (Scope 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 322610,83 ton ekwiwalentu dwutlenku węgla (MgCO₂e).

NASZE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH:

Zakres I: 2 882,31 MgCO₂e

Zakres II: 4 885,25 MgCO₂e

Zakres III: 314 843,27 MgCO₂e

NASZE EMISJE W POSZCZEGÓLNYCH ZAKRESACH OBEJMUJĄ:

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 MgCO₂e.

METODYKA

Emisje ekwiwalentu CO₂e 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”

Porównując sumarycznie emisje wyemitowane w roku finansowym 2021 z rokiem 2022 można odnieść wrażenie redukcji w transporcie morskim. Różnica ta nie wynika ze zmniejszenia wolumenu, a opracowania dokładniejszych szacunków i przyjęcia nowego współczynnika emisji morskiej, który lepiej odpowiada prowadzonym przez nas działaniom. Zeszłoroczne wyliczenia były naszym pierwszym podejściem do kalkulacji emisji. Od tamtej pory drastycznie zwiększyliśmy naszą wiedzę w tematach raportowania śladu węglowego i ograniczania emisji gazów cieplarnianych oraz ich wpływu na naszą planetę. Udało nam się usprawnić proces liczenia i zebraliśmy dokładniejsze dane dotyczące transportów w naszych oddziałach zagranicznych. Jako że jedną z naszych podstawowych wartości jest Ciągłe Doskonalenie, możemy zapewnić, że na tym nie poprzestajemy i już teraz planujemy kolejne usprawnienia w metodykach, pozyskiwaniu danych i szacowaniu obliczeń oraz wdrażaniu rozwiązań mających na celu redukcję emisji CO₂e przez naszą firmę. Pracujemy nad krótko- i długoterminową strategią dekarbonizacji naszej firmy. Plan redukcji emisji obejmie wszystkie produkty oraz wszystkie obszary prowadzonej przez nas działalności. Chcąc mieć pewność, że wyznaczone cele są ambitne i zgodne z obecnym stanem nauki, a zarazem realne do osiągnięcia, zadeklarowaliśmy przystąpienie do **SBTi (Science Based Target Initiative)** i oczekujemy na ich weryfikację. |

SUMA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH poszczególnych usług logistycznych:

210 712,82 MgCO₂e

Transport drogowy

(krajowy drobnicowy i całopojazdowy, międzynarodowy drobnicowy i całopojazdowy)



38 822,57 MgCO₂e

Transport morski

(pełnokontenerowy i drobnicowy)



26 794,46 MgCO₂e

Transport lotniczy



7 113,87 MgCO₂e

Logistyka kontraktowa



2 769,35 MgCO₂e

Transport kolejowy



EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH poszczególnych środków transportu w ROHLIG SUUS Logistics na tonokilometr:

839,28 MgCO₂e



97,2 MgCO₂e



29,24 MgCO₂e



7,48 MgCO₂e



*Dane dotyczą wszystkich spółek ROHLIG SUUS Logistics ujętych w raporcie

EKOLOGICZNE ROZWIĄZANIA W NASZYCH OBIEKTACH

Jako największy polski operator logistyczny posiadamy szeroką sieć centrów magazynowych, biur i agencji celnych. Odpowiednie zarządzanie nieruchomościami i ciągłe zwiększanie wydajności prowadzonych w magazynach procesów bezpośrednio przekłada się nie tylko na oszczędności, ale również zmniejszenie emisyjności naszych budynków.

13 na 26 naszych magazynów posiada certyfikację BREEAM, która potwierdza ekologiczność oraz wykorzystanie rozwiązań sprzyjającym ich użytkownikom. W najbliższym czasie planujemy certyfikację kolejnych obiektów. Obiekty z certyfikatem:

BREEAM EXCELENCE

- **Oddział Warszawa**
Aleja Katowicka 283, 05-830 Urzut

BREEAM VERY GOOD

- **Oddział Białystok**
ul. Welurowa 4, 15-680 Białystok
- **Oddział Bydgoszcz**
ul. Wojska Polskiego 66, 85-862 Bydgoszcz
- **Oddział Gdańsk**
ul. Magnacka 35, 80-180 Kowale
- **Oddział Lublin**
ul. Józefa Franczaka, 'Lalka' 4, 20-325 Lublin
- **Oddział Szczecin**
ul. Kablowa 1 w Szczecin
- **Oddział Warszawa**
ul. Sąsiedzka 6 w Sokołowie pod Warszawą



BREEAM GOOD

- **Oddział Katowice**, ul. Wiejska 166 w Sosnowcu)
- **Lokalizacja Swadzim**, ul. św. Mikołaja 1, w Swadzimiu
- **Oddział Wrocław**, ul. Ryszarda Chomicza 131
55-080 Kąty Wrocławskie, Nowa Wieś Wrocławska
- **Lokalizacja Konstantynów Łódzki**
ul. Księdza Janika 14 w Konstantynowie Łódzkim

Dodatkowo w lokalizacji w Gliwicach posiadamy certyfikat BREEAM Construction, a w Oddziale Warszawa przy ul. Sokołowskiej 66 w Pęcicach otrzymaliśmy certyfikat BREEAM Pass. Nie zwalniamy tempa, kolejne dwa budynki są w trakcie certyfikacji BREEAM EXCELLENCE (oddział Poznań oraz lokalizacja w Szczecinie).

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 cieplną.



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.



Cz ść naszych lokalizacji korzysta z zielonej energii.



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

Dodatkowo wszystkie nasze nowo powstałe lokalizacje otoczone są łąkami kwiatnymi z rodzimych gatunków, na których rozmieściliśmy budki „hotele” dla owadów zapylających.



Takie podejście wspiera rozwój populacji pszczoł i innych gatunków owadów pożytecznych. Prowadzimy cykliczne nasadzenia roślinności, aby łąki jak najlepiej spełniały swoją rolę.

Aby wszystkie nasze nieruchomości utrzymywały wyznaczone przez nas standardy, stworzyliśmy „Specyfikację techniczną budynków”. Każdy wynajmowany na umowę długoterminową obiekt musi je spełniać. Specyfikacja poza technicznymi wymaganiami jak wielkość powierzchni czy wysokość ramp uwzględnia również kwestie wydajności i technologie przyjazne środowisku. |



FLOTA I DOBÓR PARTNERÓW TRANSPORTOWYCH

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 pracownicy działu sprzedaży oraz osoby odbywające podróże służbowe. Większość aut w naszej flocie to pojazdy marki Skoda z silnikami spełniającymi normę EURO 6. Na koniec roku finansowego 2022 mieliśmy 216 samochodów służbowych, z czego 212 spełniało normę EURO 6, a 4 normę EURO 5.

Suma zużytego paliwa w służbowych samochodach osobowych:

ON: 163 657,05 l
Bp: 262 425,69 l
LPG: 1 708,69 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 obowiązkiem 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 odnawiają swój tabor. O wyborze partnerów transportowych we frachcie drogowym napisaliśmy więcej w podrozdziale Kierowcy i przewoźnicy. I

Normy spalania floty używanej przez naszych partnerów transportowych:

25%	746	51%	1 529
EURO 6		EURO 5	
17%	518	6%	180
EURO 4		EURO 3	

*Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce

WYKORZYSTANIE ZASOBÓW

Optymalizując nasze procesy i szukając przestrzeni do zmniejszenia wpływu na środowisko, nie możemy stracić z oczu działań wpływających na zmniejszenie zużycia wykorzystywanych przez nas zasobów: energii elektrycznej, ciepła, wody, jak i generowanych odpadów.

ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

Od 1 kwietnia 2022 roku do 31 marca 2023 roku zużyliśmy łącznie 5 763 004,66 kWh (5 763 MWh) energii elektrycznej. W przeliczeniu na GJ jest to 20 746,82 GJ.

ZUŻYCIE GAZU

Wynajmowane przez nas obiekty logistyczne mają ogrzewanie gazowe. Wyjątkami od tej reguły są oddziały Kalisz i Koszalin, w których nie ma ogrzewania w części terminalowej. Poza ogrzewaniem gazowym w Biurze Głównym w Warszawie oraz w części biurowej obiektu w Tarnowie Podgórnym stosujemy ogrzewanie elektryczne. W roku finansowym 2022 zużyliśmy 661 522 m³ gazu do ogrzania budynków.

ZUŻYCIE WODY

Nasze zużycie wody wynika z użytkowania biur i terminali. Nie zużywamy wody w naszych bezpośrednich procesach. Od 1 kwietnia 2022 do 31 marca 2023 zużyliśmy **12 849 m³** wody. W celu redukcji zużycia wody we wszystkich naszych obiektach używamy perlatorów.

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

ODPADY

We wszystkich naszych lokalizacjach prowadzimy selektywną zbiórkę odpadów. W roku finansowym 2022 wygenerowaliśmy łącznie **500,566 t** odpadów, względem 2021 roku udało nam się zredukować ich ilość o **18%** (610,926 t). Z danych **BDO** wynika, że prawie 55% naszych odpadów stanowią papier i tektura, kolejne 19,54% to odpady z drewna, a tworzywa sztuczne to 16,67% wszystkich odpadów. Większość generowanych przez nas odpadów wynika z obsługi naszych klientów. **I**

93%

Procent odpadów przekazanych do recyklingu (487,47 t).



INICJATYWY ŚRODOWISKWE

KOMPOSTOWNIKI

Nieustannie szukamy nowych rozwiązań również w obszarze alternatywnego radzenia sobie z odpadami. W 2022 roku podjęliśmy współpracę z innowacyjnym startupem **Vermico**. Organizację poznaliśmy podczas Mazovian Startup. Byliśmy jedną z pierwszych firm w Polsce, która w ramach pilotażu miała możliwość przetestować biurowe kompostowniki zamieszkiwane przez **dżdżownice kalifornijskie**. Nowe koleżanki tak przypadły nam do gustu, że w 2 z 3 lokalizacji zostały z nami na dłużej.



Obecność Suusików w Warszawie i Suusxów w Poznaniu (tak nazywają się nasze dżdżownice) nie tylko ma pozytywny wpływ na środowisko, ale przede wszystkim odgrywa ważną rolę edukacyjną, zachęcając pracowniczkę i pracowników do prawidłowej segregacji odpadów.

NAKLEJKI NA WŁĄCZNIKI

Małe działania, które mają wpływ. W ramach edukacji na temat oszczędzania energii w biurach i magazynach przygotowaliśmy naklejki na włączniki, które najpierw testowo rozmieściliśmy w Biurze Głównym, a następnie we wszystkich biurach w Polsce. Inicjatywa miała miejsce w lutym 2023 roku. Będziemy badać jej wpływ na redukcję zużycia energii.

KONKURS EKO INICJATYWY W MAGAZYNIE

W ramach międzyoddziałowej współpracy przeprowadziliśmy konkurs dla pracowników magazynów. Zadaniem uczestników było przygotowanie listy inicjatyw, które pomogą w zmniejszeniu zużycia energii elektrycznej i gazu wykorzystywanego na ogrzewanie. Zgłoszono ponad 100 inicjatyw. Efektem konkursu



było wdrożenie kampanii edukacyjnej na temat oszczędzania, która wykorzystywała pomysły nadesłane przez pracowniczkę i pracowników. Analogiczny konkurs pt. „EkoInicjatywy w biurze” dożył się dla pracowników biurowych.

PASIEKA NA DACHU BIURA GŁÓWNEGO

W 2022 roku na dachu biura w Warszawie zamieszkały pszczoły miodne. Owady, jak i wytwarzany przez nie miód, cieszą się olbrzymią sympatią pracowniczek i pracowników. |

LOGISTYKA WARTOŚCI

- » Zarządzanie ESG
- » Etyka w działaniu
- » Polityki RÖHLIG SUUS Logistics
- » Zintegrowany system zarządzania
- » Identyfikacja i zarządzanie ryzykiem
- » Bezpieczeństwo informacji
- » Bezpieczeństwo przesyłek i usług
- » Satysfakcja i zadowolenie klientów
- » Współpraca w ramach łańcucha wartości
- » Cele zrównoważonego rozwoju

Ten obszar wspiera realizację:



ZARZĄDZANIE ESG

Ze względu na **wysoki priorytet zagadnień ESG** w naszej firmie **kluczowe decyzje** spoczywają w rękach **Zarządu Spółki, Rady Nadzorczej** oraz **kadry managerskiej**.

Nadzór nad obszarem Zrównoważonego Rozwoju sprawuje **Członek Zarządu Piotr Iwo Chmielewski**. Odpowiedzialność za obszar oraz koordynacja realizacji strategii ESG leży w kompetencjach działu **PR i ESG pod kierownictwem Magdaleny Lejman**. Działania w ramach poszczególnych obszarów realizują odpowiedzialne za nie zespoły operacyjne.

Każdy dział zaangażowany w realizację celów strategicznych ESG raportuje postępy prac do członka zarządu odpowiedzialnego za dany obszar w naszej firmie. Najbardziej zaangażowane w realizację strategii zrównoważonego rozwoju obszary to: **Administracja, HR, Szkolenia i rozwój, Nieruchomości, Prawny i Compliance, BHP, Project Management Office**.

Zarząd Spółki aktywnie uczestniczy w tworzeniu raportu niefinansowego poprzez akceptację treści i głównych założeń, w tym istotności tematów. Wybrani członkowie Zarządu zostali również włączeni w badanie istotności. W roku obrotowym 2022 przedstawiciele Zarządu odbyli szkolenie z obszaru ESG organizowane przez firmę doradczą Deloitte w ramach tworzenia strategii ESG.



Piotr Iwo Chmielewski

Corporate Development Officer



Magdalena Lejman

Head of Public Relations

ETYKA W DZIAŁANIU

Etyczne działanie jest podstawą funkcjonowania naszej firmy.

Stawimy na **partnerstwo i współpracę** oparte na wzajemnym **zaufaniu i uczciwości**. Kładziemy nacisk na wdrożenie i zachowanie najwyższych standardów w całym łańcuchu wartości. Na straży etyki stoi 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.

SYSTEM SYGNALIZOWANIA 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 stronę trzecią.

Obecnie **narzędzie dostępne jest w dwóch językach polskim i angielskim**, w ciągu najbliższego roku dostępne będą kolejne dwa języki (**czeski i słowacki**). 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 Officer, rozpatrywane jest ono przez Zarząd Spółki. Tematy, które można zgłaszać w systemie Twój Głos:

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

W roku obrotowym 2022 nie nałożono na nas kar za nieprzebranie prawa i regulacji w obszarze społecznym, ekonomicznym lub ekologicznym ani żadnych sankcji pozanansowych z tego tytułu.

PROCES POSTĘPOWANIA ZE ZGŁOSZENIAMI:

Cenimy informację zwrotną i chcemy stawać się coraz lepszą firmą, dlatego w SUUS obowiązuje bezwzględny zakaz działań odwetowych. W roku obrotowym 2022/23 odnotowaliśmy **12 zgłoszeń** na platformie Twój Głos, **z czego żadne**, po przeprowadzeniu wnikliwego postępowania wyjaśniającego, **nie zostało potwierdzone.* I**



QR kod
do narzędzia
Twój Głos.

*Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce

POLITYKI ROHLIG SUUS LOGISTICS

W Rohlig SUUS, jako firmie rodzinnej, najważniejsza jest dla nas **transparentność i otwartość**, a także działanie **w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi.**

Nadrzędnym dokumentem regulującym sposób podejmowania decyzji jest **Kodeks Etyki Biznesu**. Stanowi on drogowskaz postępowania dla wszystkich pracowników i współpracowników. Posiadamy szereg dokumentów rozszerzających zakres **Kodeksu Etyki**, a są to:

- Polityka antykorupcyjna,
- Polityka unikania konfliktów interesów,
- Procedura zgłaszania naruszeń i podejmowania działań zastępczych,
- Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych grupy ROHLIG SUUS,
- Polityka ochrony danych osobowych.

Polityki regulujące działanie naszej firmy dotyczą wszystkich obszarów działalności. **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.

Przygotowaliśmy także zobowiązania **dotyczące standardów i etyki biznesu** dla naszych partnerów - kontrahentów i klientów. Już po zakończeniu raportowanego roku obrotowego został upubliczniony oddzielny dokument **Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych** Grupy RÖHLIG SUUS. Wprowadziliśmy zasady należytej staranności przy podejmowaniu działań gospodarczych. Przed podpisaniem kontraktu strona musi zadeklarować zobowiązanie do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych oraz prawa krajowego i międzynarodowego w tym w zakresie praw człowieka, ochrony środowiska oraz etyki działania.

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;

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

KONFLIKT INTERESÓW

1 marca 2023 roku wprowadziliśmy politykę **Unikania konfliktów interesów**, która określa zasady postępowania, sposoby zgłaszania podejrzeń wystąpienia konfliktu oraz przykłady sytuacji, które mogą zostać uznane za konflikt interesów. Każdy pracownik, bez względu na stanowisko, zobowiązany jest do zgłaszania do swojego przełożonego sytuacji, które

mogą zostać uznane za sprzeczne z zasadami. Jeśli po ocenie przełożonego sytuacja zostanie uznana za mogącą powodować negatywne skutki dla naszej firmy, zgłoszenie trafia do HR Business Partnera oraz Compliance Officera, którzy weryfikują je i podejmują odpowiednie kroki. Potwierdzone przypadki konfliktów interesów ujawniane są zainteresowanym stronom. Każdy pracownik może anonimowo zgłosić swoje obawy za pomocą **platformy „Twój głos”**.

DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE

Posiadamy wdrożoną **Politykę antykorupcyjną**. Celem dokumentu jest redukcja do minimum ryzyka wystąpienia tego zjawiska. Polityka zawiera wskazówki, które pozwalają na zidentyfikowanie oraz unikanie korupcji.

Zidentyfikowaliśmy **4 główne obszary narażone na ryzyko korupcji** w organizacji oraz wyznaczyliśmy kluczowe zobowiązania w zakresie przeciwdziałania im.

Polityka obowiązuje **wszystkich pracowników firmy** bez względu na stanowisko i długość pracy. Klauzule antykorupcyjne dołączane 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.



Przestrzeganie zasady **„TRZY RAZY NIE”** **nieprzyjmowanie, nieoferowanie, niewręczanie korzyści** (finansowych lub pozafinansowych), które mają lub mogą mieć wpływ na podejmowane decyzje biznesowe.

W tym roku odnotowaliśmy:

0

potwierdzonych przypadków korupcji

0

incydentów

w których pracownicy zostali zwolnieni lub ukarani karą dyscyplinarną. Nie mieliśmy również żadnej publicznej sprawy sądowej dotyczącej korupcji wniesionej przeciwko firmie lub jej pracownikom.* |

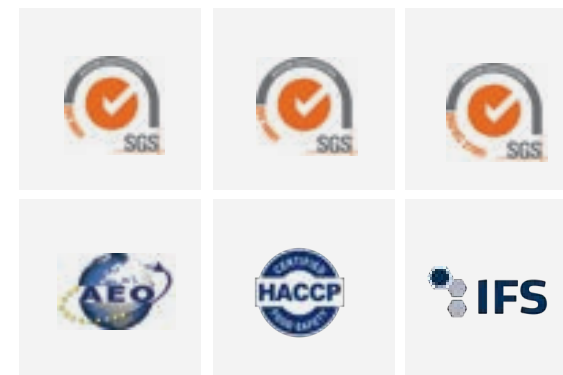
*Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce

ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

Zarządzanie tak dużą organizacją wymaga **usystematyzowanych procesów, procedur i ustalonych zasad**. W celu zapewnienia najwyższej jakości usług wdrożyliśmy **Zintegrowany System Zarządzania** zgodny z wymaganiami norm **ISO 9001:2015, ISO 14001:2015** oraz **ISO/IEC 27001:2013**. Umożliwia on większą kontrolę nad procesami biznesowymi i ułatwia wdrażanie dobrych praktyk w ROHLIG SUUS Logistics.

Stale kontrolujemy również nasz wpływ na środowisko naturalne. Ograniczamy w miarę możliwości wszelkie oddziaływania negatywne, podejmując jednocześnie szereg inicjatyw prośrodowiskowych. Nasze działania corocznie pozytywnie ocenia niezależna jednostka w ramach certyfikacji zarządzania środowiskowego. Ostatnio nasz ZSZ został również poddany certyfikacji na zgodność z zasadami Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji. Pozytywny wynik audytu zaświadcza, że również na tym polu działamy zgodnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Nasi partnerzy, powierzając nam swoje dane lub podejmując współpracę z nami, mogą być pewni, że dołożymy wszelkich starań, aby spełniać wysokie standardy bezpieczeństwa wyznaczone przez normę.

Jako firma zajmująca się spedycją i logistyką stawiamy również na uprawnienia i certyfikaty w zakresie transportu specyficznych towarów. Uzyskaliśmy certyfikat dobrej praktyki dystrybucyjnej produktów leczniczych, a także **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-cert, 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 systemie, spełniającego wymagania **norm ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001.* I**

*Dane dotyczą ROHLIG SUUS Logistics w Polsce

IDENTYFIKACJA I 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** lub **unikania** bądź **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 obszarów odpowiadają za przeprowadzanie cyklicznej oceny ryzyka i opracowywanie planów postępowania z ryzykami nieakceptowalnymi. Zgodnie z Procedurą zarządzania 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 opisaną w Procedurze zarządzania projektami,
- **na poziomie operacyjnym** – wszyscy pracownicy stosują myślenie oparte na ryzyku w codziennym działaniu, zgłaszają ryzyka swoim przełożonym. Nieustannie doskonalimy nasze systemy zarządzania ryzykiem. Kluczowym dokumentem wdrożonym

w styczniu 2023 roku jest **Procedura zarządzania ryzykiem**. Dokument mówi, w jaki sposób identyfikować ryzyka, prowadzić ich analizę oraz ocenę, a także określa sposoby postępowania w przypadku ich wystąpienia. Kierownicy poszczególnych obszarów naszej firmy odpowiedzialni są za monitorowanie ryzyka bezpośrednio związanego z ich pracą. Procedura jest częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania i obowiązuje wszystkie jednostki/komórki organizacyjne SUUS.

Elementem zarządzania ryzykiem jest Plan Ciągłości Działania (Business Continuity Planning). Jego celem jest zapewnienie ciągłości świadczenia usług w przypadku wystąpienia zdarzeń losowych, jak np. pożar, zjawiska atmosferyczne, brak personelu, cyberatak itp. Istotną częścią systemu jest obowiązująca od 26 stycznia 2023 wewnętrzna procedura Zasady Zarządzania Kryzysowego. Celem dokumentu jest określenie zasad postępowania i przepływu informacji w sytuacji kryzysowej. Dokument opisuje obowiązki poszczególnych działów w sytuacjach wyjątkowych oraz nakłada obowiązek szkoleniowy na wszystkich pracowników i współpracowników SUUS. |

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 roku 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 (zamiast przenośnych nośników pamięci)
- szyfrowania danych
- usuwania plików z nośników pamięci
- poufności haseł i kodów dostępu. |

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. 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 klienta. O skuteczności naszych działań w obszarze bezpieczeństwa przesyłek świadczy liczba złożonych reklamacji w roku finansowym 2022.



Było to 12 208 złożonych reklamacji, które dotyczyły 0,32 % wszystkich zleceń w tym okresie. Jednocześnie w tym okresie zakończyliśmy 12 008 procesów reklamacyjnych, w których do uznania reklamacji w całości lub w części doszło dla 8 465 przesyłek. Stanowi to 0,31% wszystkich zleceń w produktach: drogowym, morskim, lotniczym, kolejowym i Project Cargo. W roku finansowym 2022 w naszej sieci doszło do zagubienia 1 062 przesyłek, czyli 0,04 % wszystkich powierzonych nam przesyłek.* |

**Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce*

SATYSFAKCJA I ZADOWOLENIE KLIENTÓW

Satysfakcja naszych klientów jest dla nas kluczowa. Dbanie o jakość usług i dotrzymanie zobowiązań wynika wprost z naszych wartości: partnerstwa, doskonalenia się i bycia zawsze **One step ahead**. Ciągłe 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.

80,98

Średni wynik NPS

wśród odbiorców w kanale e-commerce*

73,25

Średni wynik NPS

wśród odbiorców przesyłek
drobnicowych międzynarodowych*

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. |

97,38 %

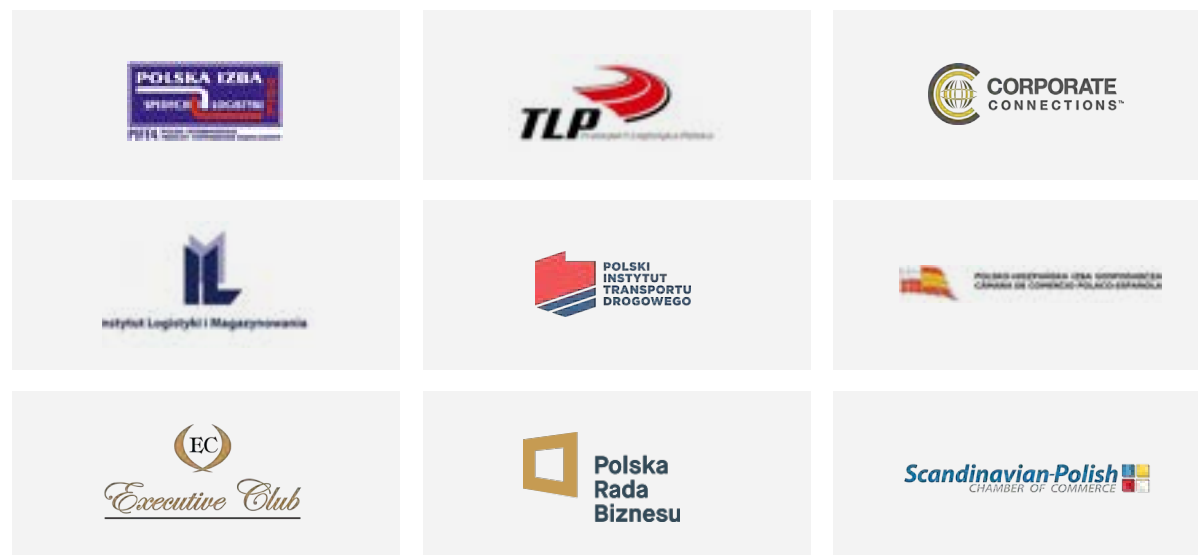
**Terminowość
dla tzw.
ostatniej mili***



*Dane dotyczą RÖHLIG SUUS Logistics w Polsce

WSPÓŁPRACA W RAMACH ŁAŃCUCHA WARTOŚCI

Jedną z naszych wartości jest partnerstwo, rozumiane jako budowanie długoterminowych relacji, w tym z różnymi organizacjami biznesowymi. Uczestniczymy w europejskiej inicjatywie **PLANET**, której celem jest ocena **rozwoju transeuropejskiej sieci połączeń transportowych TEN-T** i opracowanie **propozycji dla Komisji Europejskiej**.



JESTEŚMY CZŁONKIEM LUB PARTNEREM ORGANIZACJI TAKICH JAK:

w Polsce:

- Polska Izba Spedycji i Logistyki
- Instytut Logistyki i Magazynowania
- Executive Club
- TLP Transport Logistyka Polska
- Klaster LODZistics
- Polski Instytut Transportu Drogowego
- Polska Rada Biznesu
- Corporate Connections Polska
- Polsko-Hiszpańska Izba Gospodarcza
- Polsko-Skandynawska Izba Gospodarcza

**w Czechach:**

- IATA CASS
- Forwarders association of Czech Republic
- Singapore Chambre of Commerce
- Polish Photovoltaic Association

**w Słowenii:**

- Gospodarska zbornica Slovenije
- GLA Family

**w Słowacji:**

- IATA CASS
- Forwarders association of Slovak Republic
- Slovensko logistično združenje
- Zdrúženje Manager

na Węgrzech:

- IATA CASS
- Budapest Chamber of Commerce

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.

11. ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI. Należy zająć się wyzwaniami związanymi z szybką urbanizacją. Miasta powinny się rozwijać, dbając jednocześnie o poprawę efektywnego gospodarowania zasobami i dążenie do zmniejszenia zanieczyszczenia. Przykładem takiego działania jest nasz plan rozwoju floty samochodów elektrycznych na ostatniej mili, a tym samym tworzenie czystych stref transportowych.



- 11.6 Do 2030 roku obniżyć niekorzystny wskaźnik negatywnego oddziaływania miasta na środowisko per capita, zwracając szczególną uwagę na jakość powietrza oraz gospodarowanie odpadami komunalnymi i innymi zanieczyszczeniami.

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 CELÓW.

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.



O RAPORCIE

- » Dane o ilości zatrudnienia
- » Tabela GRI
- » Dane o ilości zatrudniena
- » Tematy kluczowe

O RAPORCIE

Raport ESG 2022/2023 to drugi raport działań w zakresie zrównoważonego rozwoju podejmowanych przez ROHLIG SUUS Logistics S.A. z siedzibą główną przy ul. Równoległej 4A, 02-235 Warszawa. Publikowany jest w cyklach rocznych i obejmuje analogicznie do raportu finansowego okres od **1 kwietnia 2022 do 31 marca 2023 roku**.

Publikacja powstała na podstawie standardu Global Reporting Initiative 2021 (GRI), a jej treść została zatwierdzona przez członka zarządu ROHLIG SUUS Logistics S.A., Corporate Development Officer'a Piotra Lwo Chmielewskiego.

Spółki ujęte w raporcie: ROHLIG SUUS Logistics Slovakia s.r.o w Słowacji, ROHLIG SUUS Logistics Hungary Kft. na Węgrzech, ROHLIG SUUS Logistics Romania S.R.L. w Rumuni, ROHLIG SUUS Logistics d.o.o. w Słowenii oraz Expert Sp. z o.o. w Polsce.

Dokument nie uwzględnia danych za spółki: Suus Logistics w Rosji oraz Factory Warehouse Logistics Sp. z o.o..

ZMIANY WZGLĘDEM UBIEGŁOROCZNEGO RAPORTU:

W wyniku zmian w strukturze holdingu pod koniec roku rozliczeniowego 2022/2023 nastąpiło połączenie ROHLIG SUUS Logistics s.r.o. z SUUS Holding sp. z o.o., w wyniku czego nie jest już spółką zależną ROHLIG SUUS Logistics S.A. W grudniu do ROHLIG SUUS Logistics S.A. dołączyła nowa spółka EXPERT Sp. z o.o. z siedzibą w Gdańsku.

Ślad węglowy na okres 2022/2023 został poszerzony względem roku ubiegłego o spółki zagraniczne. Doprecyzowaliśmy również sposób liczenia śladu węglowego w III zakresie, a obliczenia zweryfikowaliśmy zewnętrznie.

Ze względu na to, że ciągle udoskonalamy nasz system raportowania i narzędzia do zbierania danych, tegoroczny raport w szerszym zakresie obejmuje spółki zagraniczne, ujawniając dane dotyczące zatrudnienia oraz organizacji, do których należą spółki. Mamy ambicję, aby przyszłoroczny raport zawierał dane liczbowe do wszystkich opisywanych wskaźników dla wszystkich spółek.

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

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.

Zapraszamy do kontaktu:

esg@suus.com lub bezpośrednio
MAGDALENA LEJMAN
Head of ESG and PR
magdalena.lejman@suus.com

TABELA GRI

	NUMER WSKAŹNIKA	WSKAŹNIK	ROZDZIAŁ	NUMER STRONY
GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021	GRI 2-1	Dane organizacji	O nas	11, 12, 69
	GRI 2-2	Podmioty ujęte raportowaniem ESG w organizacji	O raporcie	69
	GRI 2-3	Cykl raportowania i kontakt	O raporcie	69
	GRI 2-4	Korekty informacji	O raporcie	69
	GRI 2-5	Weryfikacja zewnętrzna		
Działalność i pracownicy				
	GRI 2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	O nas	10-14, 38-40
	GRI 2-7	Pracownicy	Wzmacnianie Spłeczności	22
	GRI 2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	O raporcie	38-40
Zarządzanie				
	GRI 2-9	Struktura zarządcza	O nas	16
	GRI 2-10	Powoływanie i wybór najwyższego organu zarządzającego	O nas	16
	GRI 2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	O nas	16
	GRI 2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Logistyka Wartości	55
	GRI 2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Logistyka Wartości	55
	GRI 2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Logistyka Wartości	55
	GRI 2-15	Konflikt interesów	Logistyka Wartości	57-58
	GRI 2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	Logistyka Wartości	56
	GRI 2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	Logistyka Wartości	55
	GRI 2-18	Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	O nas	16
	GRI 2-19	Polityki wynagrodzeń	Wzmacnianie Spłeczności	32
	GRI 2-20	Proces ustalania wynagrodzeń	Wzmacnianie Spłeczności	32
	GRI 2-21	Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Wzmacnianie Spłeczności	32
	GRI 2-22	Oświadczenie w sprawie strategii ESG	List Prezesa, List Członka Zarządu	3-4
	GRI 2-23	Zobowiązania w ramach polityk	Logistyka Wartości	57-59
	GRI 2-24	Wdrażanie zobowiązań polityk	Logistyka Wartości	57-59
	GRI 2-25	Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	Logistyka Wartości	55
	GRI 2-26	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	Logistyka Wartości	56, 59
	GRI 2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Logistyka Wartości	56-57
	GRI 2-28	Członkostwo w organizacjach	Logistyka Wartości	65-66
Zaangażowanie interesariuszy				
	GRI 2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	O nas	19-20
	GRI 2-30	Układy zbiorowe	Wzmacnianie Spłeczności	32

	NUMER WSKAŹNIKA	WSKAŹNIK	ROZDZIAŁ	NUMER STRONY
ISTOTNE TEMATY (2021)				
GRI 3: ISTOTNE TEMATY 2021				
GRI 3:	GRI 3-1	Dane organizacji	O nas	18
	GRI 3-2	Podmioty ujęte raportowaniem ESG w organizacji	O nas	18
	GRI 3-3	Cykl raportowania i kontakt	O nas	55
Occupational Health And Safety 2018				
Occupational Health And Safety 2018	403-1	Bezpieczeństwo i higiena pracy system zarządzania	Wzmacnianie Spleczno ci	35
	403-2	Proces identyfikacji ryzyka i zagrożeń oraz postępowania w przypadku wystąpienia incydentów	Wzmacnianie Spleczno ci	35
	403-3	Medycyna pracy	Wzmacnianie Spleczno ci	37
	403-4	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie BHP	Wzmacnianie Spleczno ci	37
	403-5	Szkolenia pracownicze w zakresie BHP	Wzmacnianie Spleczno ci	37
	403-6	Promocja zdrowego trybu życia wśród pracowników	Wzmacnianie Spleczno ci	27-29, 35
	403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływów z obszaru BHP bezpośrednio związanych z charakterem działalności	Wzmacnianie Spleczno ci	35
	403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Wzmacnianie Spleczno ci	35-36
	403-9	Wypadki w miejscu pracy	Wzmacnianie Spleczno ci	36
Anti-corruption 2016				
Anti-corruption 2016	205-2	Komunikacja i szkolenia na temat polityk i procedur antykorupcyjnych	Logistyka Wartości	59
	205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Logistyka Wartości	59
Employment 2016				
Employment 2016	401-2	Świadczenia pracownicze	Wzmacnianie Spleczno ci	30-31
	401-3	Liczba pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich	Wzmacnianie Spleczno ci	29
Economic Performance 2016				
Economic Performance 2016	201-3	Zobowiązania wynikające z Pracowniczych Planów Kapitałowych i innych programów	Wzmacnianie Spleczno ci	30-31
Non-discrimination 2016				
Non-discrimination 2016	406-1	Incydenty dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Logistyka Wartości	56-57
Energy 2016				
Energy 2016	302-1	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	Wiarygodność Klimatyczna	51-52
Emissions 2016				
Emissions 2016	305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Wiarygodność Klimatyczna	46
	305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Wiarygodność Klimatyczna	47
	305-3	Inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych	Wiarygodność Klimatyczna	47
	305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych	Wiarygodność Klimatyczna	47
Waste 2020				
Waste 2020	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływanie	Wiarygodność Klimatyczna	52
	306-2	Zarządzanie kwestiami związanymi z odpadami	Wiarygodność Klimatyczna	52
	306-3	Suma wytworzonych odpadów	Wiarygodność Klimatyczna	52

METODY OBLICZENIOWE

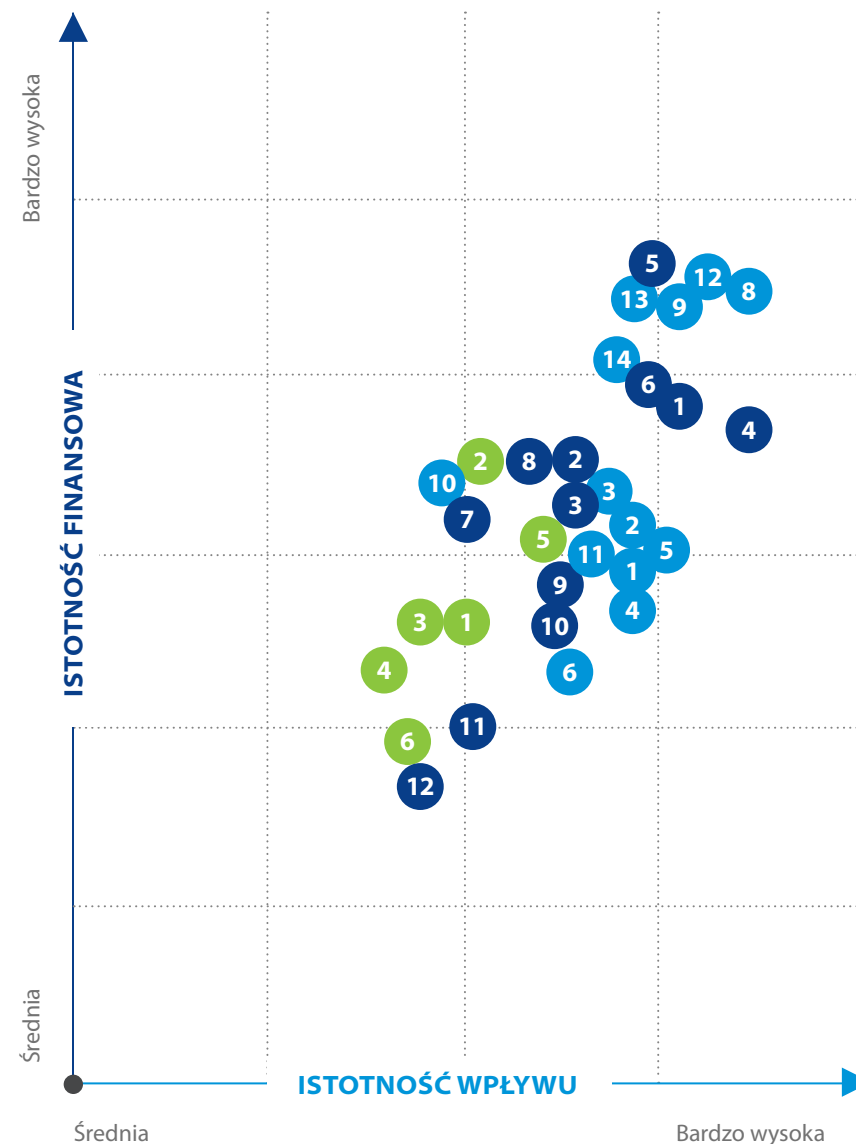
O FIRMIE	
Dane dotyczące spółek	Dane z wewnętrznych systemów
Udział poszczególnych usług w sprzedaży	Dane z wewnętrznych systemów
Liczba zrealizowanych zleceń	Dane z wewnętrznych systemów
Formy zaangażowania interesariuszy	Dane z wewnętrznych rejestrów
STEP TOWARDS SOCIAL EMPOWERMENT	
Liczba zatrudnionych	Dane z wewnętrznych systemów HR
Liczba dni szkoleniowych	Dane z wewnętrznych systemów, platforma Hrsys
Programy szkoleniowe realizowane w 2022 roku	Dane z wewnętrznych systemów HR, platforma Hrsys
Pracownicy korzystający z urlopów rodzicielskich	Dane z wewnętrznych systemów HR
Świadczenia pracownicze	Dane z wewnętrznych systemów HR
Informacje o wynagrodzeniu	Dane z wewnętrznych systemów HR
Szkolenia BHP	Dane z wewnętrznych systemów BHP
Wypadki przy pracy	Dane z wewnętrznych systemów BHP
Benefity dla przewoźników	Dane z wewnętrznego rejestru Działu Floty
Sponsoring i darowizny	Dane wewnątrz z systemów księgowych
STEP TOWARDS CLIMATE CREDABILITY	
Ślad węglowy	Emisje ekwiwalentu CO2e zostały obliczone zgodnie ze standardem GLEC (Global Logistic Emissions Council)
Certyfikacje BREEAM	Dane z wewnętrznego rejestru
Wypełnienie naczep	Dane z wewnętrznego rejestru Działu Floty
Flota własna ilość paliwa	Dane z wewnętrznego rejestru Działu Floty
Normy EURO silników ciężarówek wykorzystywanych we flocie kontraktowej	Dane z wewnętrznego rejestru Działu Floty
Zużycie energii	W przypadku danych dot. zużycia gazu ziemnego i energii elektrycznej pochodzą one z wewnętrznych rejestrów RÖHLIG SUUS Logistics S.A. i faktur
Zużycie gazu ziemnego	W przypadku danych dot. zużycia gazu ziemnego i energii elektrycznej pochodzą one z wewnętrznych rejestrów RÖHLIG SUUS Logistics S.A. i faktur
Zużycie wody	Dane z wewnętrznego rejestru
Odpady	Dane z wewnętrznych rejestrów i raportowane do Bazy danych o produktach i opakowaniach oraz o gospodarce odpadami (BDO)
STEP TOWARDS LOGISTICS OF VALUE	
Liczba zgłoszonych nieprawidłowości	Dane z wewnętrznego rejestru oraz platforma „Twój głos”
Liczba przypadków korupcji	Dane z wewnętrznego rejestru oraz platforma „Twój głos”
Liczba zgłoszonych incydentów korupcji	Dane z wewnętrznego rejestru oraz platforma „Twój głos”
Procedury i wdrożone normy	Dane z wewnętrznego systemu
Liczba reklamacji i procesów reklamacyjnych	Dane z wewnętrznego systemu
NPS klientów	Dane z wewnętrznego systemu

DANE O ILOŚCI ZATRUDNIENIA

	ROHLIG SUUS LOGISTICS S.A. (Polska)	EXPERT (Polska)	ROHLIG SUUS LOGISTICS S.R.O. (Czechy)	ROHLIG SUUS LOGISTICS SLOVAKIA S.R.O. (Słowacja)	ROHLIG SUUS LOGISTICS HUNGARY KFT. (Węgry)	ROHLIG SUUS LOGISTICS ROMANIA S.R.L. (Rumunia)	ROHLIG SUUS LOGISTICS D.O.O. (Słowenia)
LICZBA PRACOWNIKÓW							
2005		96	55	12	16	10	11
LICZBA PRACOWNIKÓW STAŁYCH							
1948		55	48	11	16	10	9
LICZBA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH							
57		41	7	1	0	0	2
LICZBA PRACOWNIKÓW O NIEZAGWARANTOWANEJ LICZBIE GODZIN PRACY							
149		41	0	0	0	0	0
LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PEŁNYM WYMIARZE GODZIN							
1936		50	43	11	15	10	11
LICZBA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN							
704		1	5	1	1	0	0

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