

THE GREEN SIDE OF DRIVE



Spis treści

List CEO [2-22]	5
O firmie	10
SEW-EURODRIVE Polska [2-1, 2-2, 2-6]	
Misja, wizja, wartości	
Strategia Zrównoważonego Rozwoju – The Green Side of Drive [2-23, 2-24, 2-25, 3-3]	
Ocena istotności [3-1, 3-2, 3-3, 2-29]	
Cele zrównoważonego rozwoju (SDGs) [2-23, 3-3]	
Społeczeństwo	18
Uczciwy i godny zaufania pracodawca [2-24, 2-29, 401-2, 404-2, 405-1]	
Rozwój i edukacja [404-2]	
BHP i bezpieczeństwo produktów [2-16, 2-25, 2-26, 403-1, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9]	
Zaangażowanie interesariuszy [2-16, 2-25, 2-26, 2-29]	
Lokalne społeczności	
Organizacje społeczne, ośrodki naukowe	
Związki zawodowe [2-30]	
Prawa człowieka w łańcuchu wartości	
Produkty i usługi	28
Model biznesowy oparty o jakość [2-6]	
Innowacyjne rozwiązania	
Efektywność energetyczna produktów	
Zarządzanie wpływem związanym z odpadami [306-2, 2-25]	
Procesy biznesowe	36
Ład korporacyjny [2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18]	
Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju [2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17]	
Zarządzanie tematami istotnymi [3-3]	
Opis i zastosowanie Protokołów w sprawie gazów cieplarnianych [305-1, 305-2, 305-3]	
W kierunku neutralności środowiskowej	
Niskoemisyjne inwestycje [302-4]	
Łańcuch wartości	42
Łańcuch dostaw	
Tworzenie wartości w spółce [2-6]	
Etyka i zarządzanie	46
Wdrożone polityki [2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29, 308-1, 414-1]	
Systemy zarządzania	
Etyka w łańcuchu wartości	
Załączniki	49
Zakres i weryfikacja zewnętrzna Raportu [2-1, 2-2, 2-3, 2-5]	
Indeks GRI	

Raport Zrównoważonego Rozwoju

SEW-EURODRIVE Polska

2023

List CEO [2-22]

Mamy przyjemność przedstawić Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju za rok 2023. Jako SEW-EURODRIVE Polska wiemy, że zrównoważony rozwój to jedyny słuszny kierunek prowadzenia biznesu, a nie tylko spełnianie wymogów prawnych.

Kontynuując nasze zeszłoroczne założenia, nie zatrzymujemy się i wyznaczamy kolejne, jeszcze ambitniejsze cele. W Raporcie przedstawiamy szereg działań podjętych w 2023 roku, dzięki którym model funkcjonowania SEW-EURODRIVE Polska jest bardziej odpowiedzialny i transparentny.

Zrównoważony rozwój nie jest dla nas nowym pojęciem. Systematycznie wprowadzamy zmiany w portfolio produktowym, dostosowujemy procesy i usługi tak, byśmy napędzali świat w jeszcze bardziej świadomy i ekologiczny sposób, pokazując naszą zieloną stronę - #TheGreenSideOfDrive. Zaangażowanie i podjęte działania w Strategię Zrównoważonego Rozwoju oraz cyfryzację pozwalają na obniżenie śladu węglowego i zmniejszenie zużycia zasobów.

Inwestujemy w przyszłość i ciągle pracujemy nad wprowadzaniem nowych technologii i rozwojem dziedzin zapewniających stabilną pozycję w dynamicznej rzeczywistości XXI wieku. Aby rozwój był trwały, musi być także zrównoważony. Postulaty takie jak: ochrona środowiska, gospodarka cyrkularna, efektywne wykorzystanie zasobów czy solidarność międzypokoleniowa to fundamenty strategii #TheGreenSideOfDrive.

Siłą napędową SEW-EURODRIVE Polska są pracownicy, a ich zadowolenie i rozwój kompetencji są dla nas priorytetem. Fundamentem naszych wartości są szacunek i zaangażowanie, dlatego niezmiennie staramy się tworzyć otwarte i bezpieczne środowisko pracy. Dla naszej organizacji to ludzie są najważniejsi, dlatego wspieramy również naukowców, studentów czy lokalne społeczności.

Aspekty zrównoważonego rozwoju od lat wpisują się w działalność firmy, dlatego obecnie koncentrujemy się na kwestiach środowiskowych, jakości życia obecnych i przyszłych pokoleń, łańdźcie korporacyjnym oraz etyce prowadzenia biznesu. Nasza strategia, oprócz filarów E, S i G¹, uwzględnia również dodatkowy element Q - Quality. Wysoka jakość naszych urządzeń i usług zawsze była i pozostanie naszym znakiem firmowym.

Z klientami łączą nas długotrwałe relacje oparte na szczerości i zaufaniu. Interesariusze doceniają nasze partnerskie, a zarazem indywidualne podejście do każdego zagadnienia. Cykl życia produktów SEW-EURODRIVE to także zaleta z punktu widzenia ochrony środowiska - nie ma lepszego sposobu na ograniczenie emisji i zanieczyszczeń niż trwałość i niezawodność. Jednocześnie naszym priorytetem jest efektywność energetyczna proponowanej przez SEW-EURODRIVE techniki napędowej i rozwiązań do automatyzacji. Wspieramy klientów we wdrażaniu rozwiązań obniżających zużycie energii i emisji gazów cieplarnianych, co zmniejsza również ich negatywny wpływ na środowisko.

W ramach naszych założeń wyróżniliśmy cztery megatrendy - digitalizację, deglobalizację, zmiany demograficzne i dekarbonizację. Działania podjęte w tych obszarach wpisują się w globalne wysiłki zmierzające do ograniczenia katastrofy klimatycznej. Dziś jasne jest, że przedsiębiorstwa ponoszą odpowiedzialność w tym obszarze i muszą zrobić wszystko, co w ich mocy, aby ograniczyć negatywne skutki tych zmian.

Wiemy, że niezwykła złożoność współczesnego świata i związanych z nim zagrożeń wymaga wszechstronnego i kompleksowego działania, dlatego tak ważne są dla nas zintegrowane działania w obszarze ESG. Dbłość o środowisko naturalne, interesariuszy oraz etyczny i przejrzysty łańdź korporacyjny to dla nas szansa na budowanie przewagi konkurencyjnej.

W imieniu Zarządu i wszystkich naszych pracowników zachęcam do analizy naszych osiągnięć i zapoznania się z najnowszymi planami rozwoju firmy.



Tomasz Wieland
Prezes Zarządu SEW-EURODRIVE Polska Sp. z o.o.

¹Environment - Środowisko, Social - Społeczeństwo, Governance - Łańdź organizacyjny.

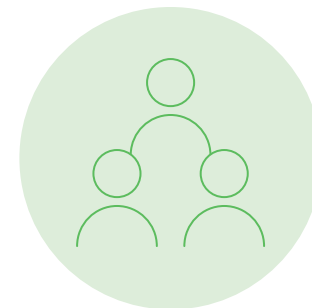
Wprowadzenie SEW-EURODRIVE na świecie

[2-1, 2-6]

SEW-EURODRIVE to międzynarodowy lider w dziedzinie technik napędowych i automatyki przemysłowej. Założona w 1931 roku w Bruchsal w Niemczech jako niewielka rodzinna firma, w wyniku intensywnego wzrostu osiągnęła międzynarodowy zasięg i zatrudnia obecnie ponad 22 tys. pracowników. Łączymy innowacyjność produktów z doskonałą obsługą, aby w ten sposób być godnym zaufania dostawcą dla naszych Klientów.

Deklaracja wizji: Nasi Klienci to przedsiębiorcy, producenci, konstruktorzy. To ludzie czynu, którzy zmieniają świat. To właśnie dla nich SEW-EURODRIVE wyznacza standardy i tworzy najlepsze rozwiązania z zakresu techniki napędowej i automatyki przemysłowej. Wspólnie napędzamy świat z zachowaniem zasad zrównoważonego rozwoju.

Deklaracja misji: Zapewnienie Klientom najwyższej jakości rozwiązań techniki napędowej i automatyzacji produkcji wraz z obsługą serwisową i szkoleniową.



22 000

pracowników na świecie

56

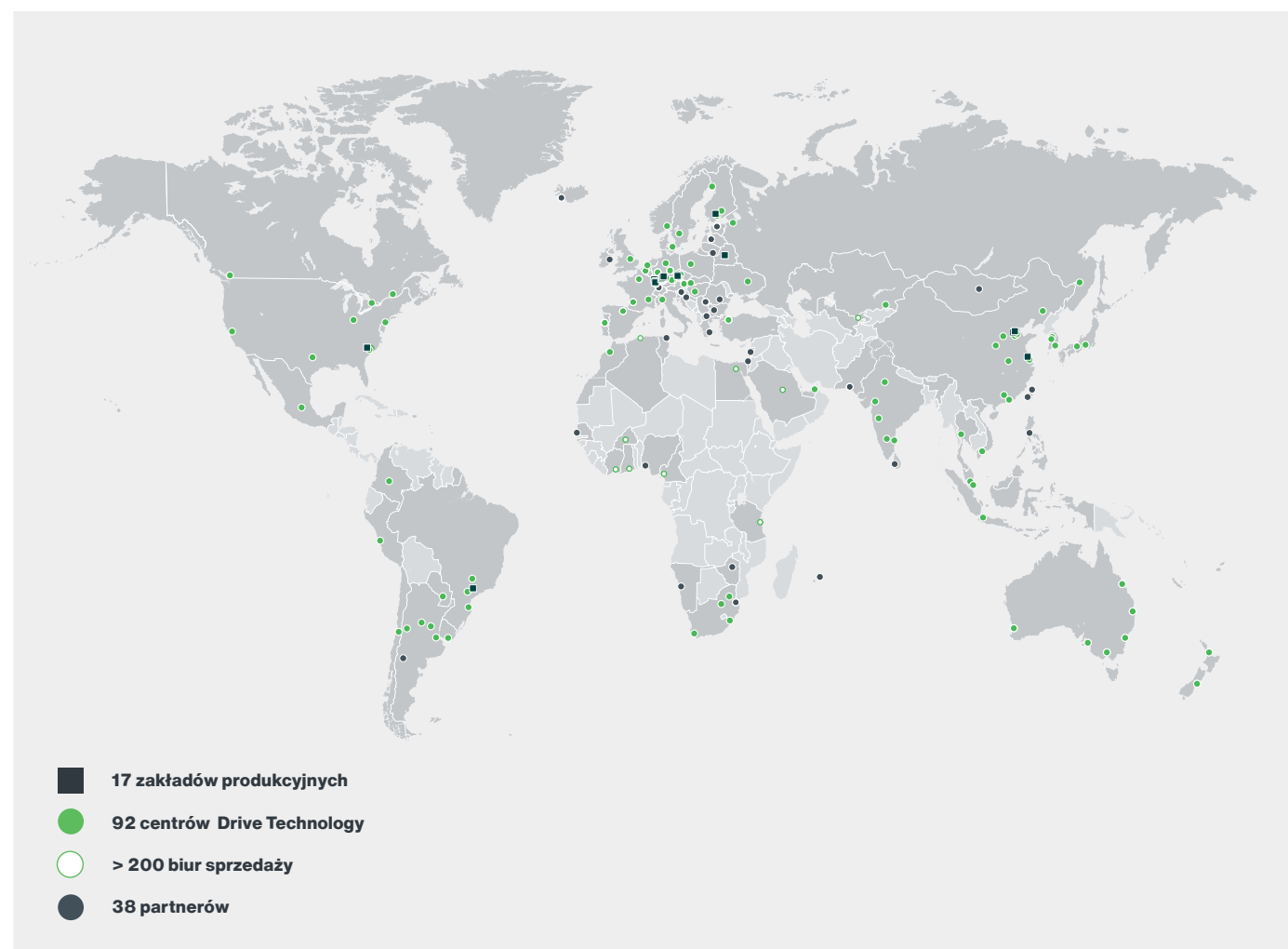
krajów

~ 110 000

klientów

> 3 000

udzielonych patentów



20 mln

części/miesiąc
w 100+ lokalizacjach

~ 230 000

motoreduktorów/
miesiąc

~ 55 000

falowników/
miesiąc



O firmie

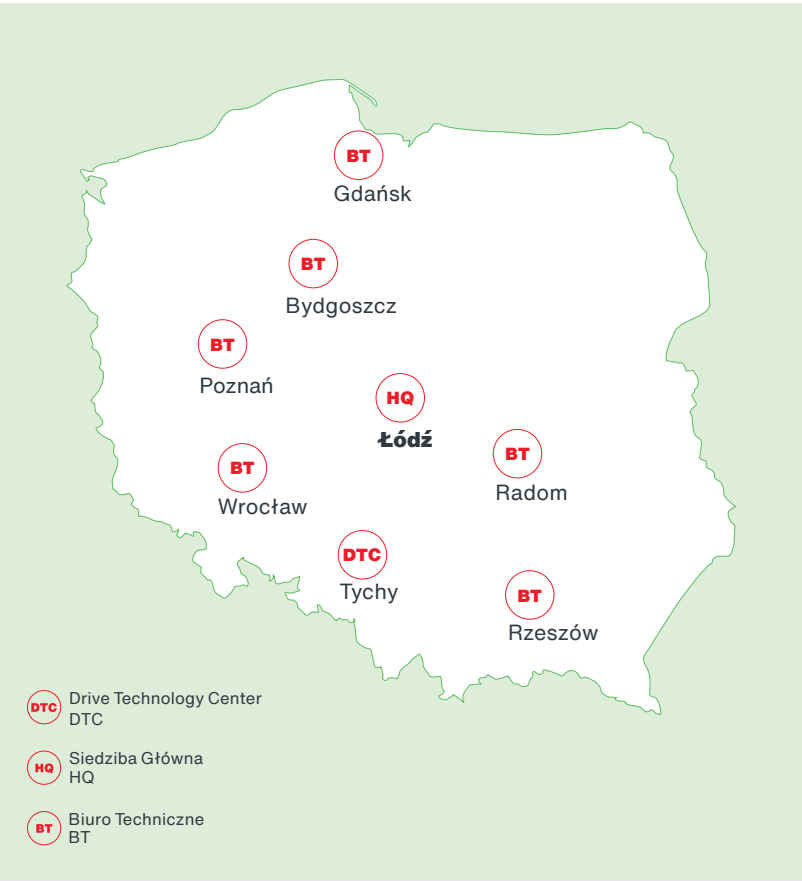
SEW-EURODRIVE Polska [2-1, 2-2, 2-6]

Raport, którym mamy przyjemność się z Państwem podzielić, obejmuje działalność spółki SEW-EURODRIVE Polska sp. z o.o., z siedzibą w Łodzi, przy ulicy Technicznej 5, 92-518 Łódź, która jest częścią międzynarodowej grupy SEW-EURODRIVE i nie posiada spółek zależnych.

SEW-EURODRIVE Polska jest działającą na polskim rynku spółką zależną największego na świecie producenta techniki napędowej oraz rozwiązań automatyki przemysłowej.

Od 1996 roku jesteśmy godnym zaufania partnerem dla przemysłu, dostarczając wysokiej jakości technikę napędową, produkty i know-how dla fabryk i zakładów produkcyjnych z różnych gałęzi gospodarki. Dzięki budowie długotrwałych relacji opartych na jakości i współpracy, od samego początku pręźnie rozwijamy naszą działalność w Polsce.

Nasze biura techniczno-handlowe zlokalizowane są strategicznie na terenie całego kraju, dzięki czemu pozostajemy blisko naszych klientów, oferując im kompleksowe i terminowe wsparcie. Posiadamy również 2 lokalizacje serwisowe (Łódź i Tychy) oraz 3 centra szkoleniowe (Łódź, Tychy i Poznań).



1

zakład montażowy
(Łódź)

2

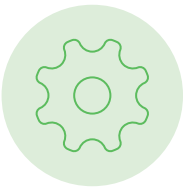
centra serwisowe
(Łódź, Tychy)

3

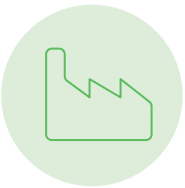
centra szkoleniowe
(Łódź, Tychy, Poznań)

8

biur techniczno-handlowych
(Łódź, Tychy, Poznań, Gdańsk, Bydgoszcz, Radom, Wrocław i Rzeszów)



rok założenia: **1996**



siedziba: **Łódź**

Branże, w których działamy

- Motoryzacja
- Żywność i napoje
- Transport i logistyka
- Budownictwo
- Cementownie
- Przemysł drzewny
- Górnictwo
- Porty cargo i terminale
- Oczyszczalnie ścieków
- ... i wiele innych

SEW-EURODRIVE Polska to światowa marka i jednolite, wysokie standardy. Nieustannie rozwijamy jej tożsamość w oparciu o potrzeby i zadowolenie naszych Klientów.

Jest to wyraźnie widoczne w obietnicy marki SEW-EURODRIVE - tworzenie i dostarczanie najwyższej jakości rozwiązań techniki napędowej i automatyki produkcji wraz z obsługą serwisową i szkoleniową.



Obietnica naszej marki
Jakość produktów i usług



Dostawa
Niezwodny partner biznesowy



Serwis
24/7/365



Wiedza
Szkolenia i webinary dla Klientów



Procesy
Rozwiązania cyfrowe i nowoczesne zarządzanie biznesem



Marketing
Wsparcie marketingowe

Misja, wizja, wartości



MISJA

- Być rzetelnym i wiarygodnym partnerem biznesowym pierwszego wyboru dla naszych klientów w zakresie technik napędowych oraz rozwiązań.
- Być uczciwym i troskliwym pracodawcą oraz zyskowną spółką dla właścicieli.
- Rozwijać ekosystem przemysłowy, społeczny i gospodarczy przy jednoczesnej ochronie środowiska.
- Wdrażać technologie i systemy w zakresie techniki napędowej i automatyki przemysłowej, logistyki i procesów, aby zapewnić naszym Klientom długotrwały sukces, poprawić standard życia i oszczędzać zasoby energetyczne.

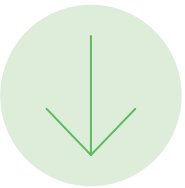


WIZJA

- Rozwijać i umacniać pozycję lidera technik napędowych i dostawcy innowacyjnych rozwiązań przy zapewnieniu postępu ekonomicznego, społecznego i środowiskowego, zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju.
- Kreować wartość dodaną dla wszystkich interesariuszy poprzez zrównoważony rozwój.
- Wyznaczać standardy w technice napędowej.
- Budować świadomość wśród Klientów oraz pracowników jako rzetelny partner biznesowy i pracodawca.

CREDO

**Zaangażowanie, Szacunek, Zaufanie,
Praca zespołowa, Profesjonalizm.**



Na nasze credo składają się następujące wartości: zaangażowanie, szacunek, zaufanie, praca zespołowa i profesjonalizm. Misja SEW-EURODRIVE Polska to przede wszystkim bycie rzetelnym i wiarygodnym partnerem biznesowym dla naszych klientów, uczciwym i troskliwym pracodawcą dla naszych pracowników oraz zyskowną spółką dla właścicieli, rozwijającą ekosystem przemysłowy, społeczny i gospodarczy przy jednoczesnej ochronie środowiska.

Nasza wizja to dalszy rozwój i umacnianie pozycji lidera techniki napędowej i dostawcy innowacyjnych rozwiązań, przy jednoczesnym zapewnieniu postępu ekonomicznego, społecznego i środowiskowego, zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju. Z pełnym zaangażowaniem pragniemy kreować wartość dodaną dla wszystkich interesariuszy.

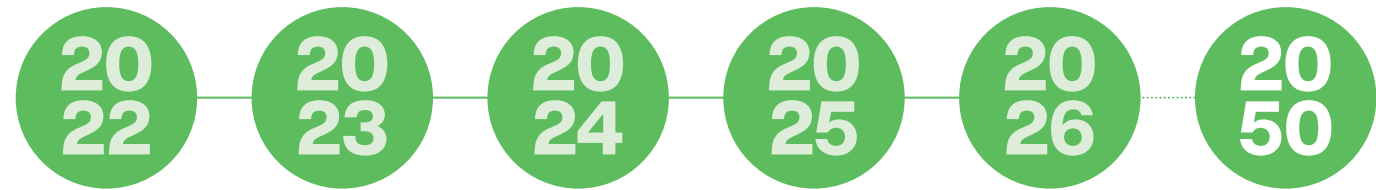
Szacunek i zaufanie to priorytet w relacjach z interesariuszami. Wiemy jak ważna jest bezpośrednia i długotrwała współpraca, dlatego każdy z naszych klientów posiada swojego opiekuna – wykwalifikowanego inżyniera sprzedaży, który – jako osoba pierwszego kontaktu – służy doświadczeniem i wiedzą w kwestiach doboru optymalnych produktów i usług.

Praca zespołowa to dla nas klucz do sukcesu, dlatego stale inwestujemy w naszych pracowników, dbając o ich rozwój i dobre warunki współpracy. Efektem tego podejścia jest dobra atmosfera w zespołach, potwierdzona wysokimi ocenami firmy w ankietach przeprowadzanych wśród pracowników. Wszystko to przekłada się na profesjonalizm, doceniany przez naszych partnerów od niemalże 30 lat.



Strategia Zrównoważonego Rozwoju - The Green Side of Drive

[2-23, 2-24, 2-25, 3-3]



2022	Pilotażowy raport CO2e	2023	Raport CO2e sporządzony w oparciu o partnerstwa w zakresie trzecim - transport	2024	Raport niefinansowy w oparciu o standard GRI	2025	Spełnienie wymogów legislacyjnych Unii Europejskiej	2026	Rozwój zakładu SEW-EURODRIVE Polska w obszarze szkoleń i serwisu	2050	Neutralność klimatyczna
	Zrównoważony rozwój integralną częścią Misji i Wizji		Informacja niefinansowa - punkt wyjścia do przyszłych działań		Norma ISO 14001:2015		Rating EcoVadis				

Przedstawione w 2022 roku założenia, na bazie których budujemy Strategię Zrównoważonego Rozwoju, zdefiniowały kierunki naszych działań w nadchodzących latach. Zgodnie z planem stale rozwijamy nasze podejście do kwestii zrównoważonego rozwoju, ponieważ chcemy, aby nasi klienci, dostawcy i współpracownicy widzieli w nas zaufanego partnera, z którym mogą współpracować na rzecz bardziej zrównoważonej przyszłości.



Ambicja, świadomość, profesjonalizm i transparentność - tym kierujemy się przy budowaniu fundamentów zrównoważonego rozwoju i to na tym opieramy wszelkie założenia.



Jako odpowiedzialny pracodawca dbamy o bezpieczeństwo i zadowolenie naszych pracowników, a w trosce o klimat i środowisko stale wdrażamy rozwiązania obniżające generowane emisje i odpady.



Ocena istotności

[3-1, 3-2, 3-3, 2-29]



19

tematów poruszonych w badaniu

96

osób wzięto udział w badaniu ilościowym

25

pracowników uczestniczyło w badaniu

Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z normą AA1000 Stakeholder Engagement Standard – najszerzej stosowanym globalnym standardem zaangażowania interesariuszy, wspierającym organizację w wysiłkach zmierzających do oceny, zaprojektowania i wdrożenia zintegrowanego podejścia do zaangażowania interesariuszy oraz do uczciwego i dokładnego komunikowania się z interesariuszami i opinią publiczną na temat tych działań.

Proces oceny istotności odbył się na przełomie października i listopada 2023 roku oraz prowadzony był zarówno w formie badań ankietowych, jak i pogłębionych wywiadów z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy. Procedura poprzedzona była spotkaniem organizacyjnym, w którym wzięto udział 25 pracowników firmy reprezentujących różne działy organizacji. Dzięki ich pracy i zaangażowaniu stworzyliśmy ramy dla kompleksowej analizy tematów ESG.



W trakcie badania wyszczególniono kluczowe grupy interesariuszy: pracowników, dostawców, klientów, Zarząd i kadre kierowniczą, a także uczniów i studentów.

Dzięki anonimowym ankietom, pogłębionym wywiadom jakościowym i spotkaniom w formule round tables udało się określić główne sfery wpływu spółki w zakresie zrównoważonego rozwoju i stworzyć matrycę istotności. Badanie dotyczyło trzech obszarów: społecznego, środowiskowego i ładu korporacyjnego, na które złożyło się łącznie 19 tematów.

W badaniu ilościowym wzięto udział łącznie 96 osób, reprezentujących wskazane powyżej kategorie interesariuszy, z czego najlichniesze grupy stanowili nasi pracownicy, kadra kierownicza i klienci. Badanie jakościowe przebiegło w formule round table z reprezentantami pracowników, kadry kierowniczej, klientów, dostawców i podwykonawców.

Spotkania grupowe uzupełnione zostały siedmioma rozmowami indywidualnymi z osobami reprezentującymi kluczowych klientów, dostawców i podwykonawców. Liczne uwagi i opinie wyrażone zostały także przez naszych interesariuszy w ramach dodatkowych komentarzy do ankiet. Poruszone tam kwestie obejmowały bardzo szerokie spektrum zagadnień, dotyczących m.in. kwestii organizacji pracy w różnych lokalizacjach firmy, planów liczenia emisji per produkt, doboru surowców i podwykonawców, kontroli eksportu, zarządzania odpadami i gospodarki cyrkularnej, a także równości i transparentności wynagrodzeń.

17 globalnych celów zrównoważonego rozwoju

Naszym priorytetem jest, by świat stawał się lepszym miejscem do życia i dlatego w naszej działalności kierujemy się wytycznymi zawartymi w Celach Zrównoważonego Rozwoju, opracowanymi przez Organizację Narodów Zjednoczonych.

Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, przyjęta przez wszystkie państwa członkowskie ONZ w 2015 r., to wspólny plan na rzecz pokoju i dobrobytu dla ludzi i planety, zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Agenda zawiera 17 kluczowych Celów Zrównoważonego Rozwoju, które stanowią dla wszystkich krajów zobowiązanie do podjęcia pilnych działań w ramach globalnego partnerstwa.

Kraje te dostrzegają, że aby przyczynić się do likwidacji ubóstwa oraz innych form wykluczenia, należy opracować odpowiednie strategie, które przyczynią się do poprawy zdrowia i edukacji, zmniejszą nierówności i pobudzą wzrost gospodarczy, a co za tym idzie - będą przeciwdziałać zmianom klimatu i prowadzić do podejmowania działań na rzecz ochrony naszych oceanów i lasów.



W SEW-EURODRIVE Polska wyselekcjonowaliśmy sześć celów i zdefiniowaliśmy zadania do wykonania w pięciu obszarach tak, aby nasze lokalne działania miały realny wpływ.



Działamy

- bezpośrednio
- świadomie
- odpowiedzialnie

Budujemy kulturę zrównoważonego rozwoju poprzez podnoszenie świadomości na temat aspektów ESG+Q w kontekście prowadzenia biznesu i wpływu organizacji na jej bliższe i dalsze otoczenie.

Podstawy naszej działalności gospodarczej



Niezwykłe ważne były dla nas wyrazy uznania, które dodatkowo zmobilizowały nas do dalszych starań na rzecz doskonalenia rozwiązań z zakresu ESG.

- Poniżej przedstawiamy Państwu niektóre pozytywne opinie (zanonimizowane i ujednolicone):
- + „Firma nie oszczędza na BHP. Odzież ochronna, szkolenia z pierwszej pomocy, to wszystko sprawia, że bezpieczeństwo jest na najwyższym poziomie.”
 - + „Oszczędność energii jest ogromnym atutem. Firma redukuje ilość odpadów, szuka środków biodegradowalnych, nowych sposobów utylizacji. To cały czas ewoluuje, cały czas się rozwija.”
 - + „Transparentne podejście do biznesu czyni z SEW-EURODRIVE Polska przykładem dla innych firm.”
 - + „Bardzo wysoki poziom komunikacji odpowiada za wysoki wskaźnik zadowolenia kontrahentów. Potwierdzam to z własnego doświadczenia”
 - + „Doceniamy uczciwość i szczerłość w relacjach. Uczciwe podejście do biznesu jest podstawą i SEW to rozumie.”

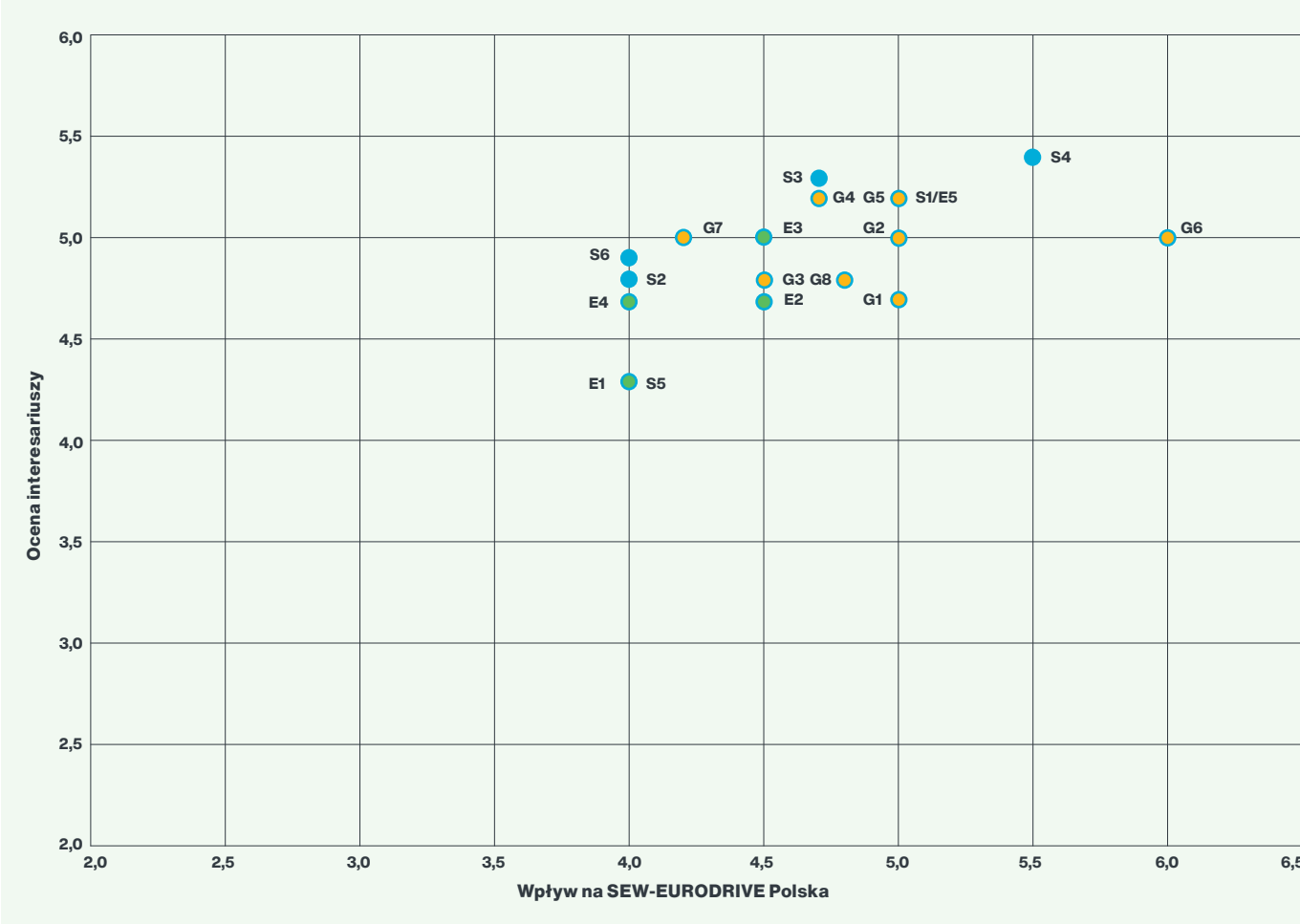
Nie zabrakło także opinii wskazujących na przestrzeń do poprawy. Poniżej cytujemy niektóre z uwag naszych interesariuszy:

- ! „Z pewnością da się zrobić więcej, jeśli chodzi o komunikację wpływu firmy na sfery ESG. Firma zbyt mało mówi też o kwestiach compliance.”
- ! „Brakuje przejrzystości w zakresie recyklingu i utylizacji odpadów, nie wiemy, co dzieje się ze zużytymi urządzeniami i materiałami. Prawdopodobnie da się też zdziałać więcej, jeśli chodzi o ponowne wykorzystanie surowców i sprzętu.”



Matryca istotności SEW-EURODRIVE Polska

Oceny te odnosiły się zarówno do istotności tematów dla działalności firmy, jak i naszego wpływu na przedmiotowe obszary. Badanie przeprowadzone przed przygotowaniem raportu było pierwszym tego typu badaniem dla SEW-EURODRIVE Polska.



Obszar	Tematy Istotne	Wskaźnik GRI	Ocena interesariuszy	Ocena Zarządu
Społeczeństwo	Zarządzanie zasobami ludzkimi, polityka zatrudnienia i wynagradzania (równość płac, przeciwdziałanie rotacji pracowników, rekrutacja, świadczenia pozapłatowe etc.)	S1	5,2	5,0
	Polityka różnorodności (równość szans, przeciwdziałanie dyskryminacji m.in. ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, narodowość, etc.)	S2	4,8	4,0
	Rozwój i dalsze kształcenie pracowników	S3	5,3	4,7
	Bezpieczne środowisko pracy	S4	5,4	5,5
	Działalność na rzecz lokalnych społeczności i wolontariat	S5	4,3	4,0
	Ocena bezpieczeństwa użytkowania zarówno gotowych, jak i powstających produktów	S6	4,9	4,0
Środowisko	Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji	E1	4,3	4
	Zużycie energii i sposoby redukcji zużycia energii (gaz, prąd, ciepło, etc.)	E2	4,7	4,5
	Sposób przechowywania i utylizacji substancji chemicznych	E3	5,0	4,5
	Dążenie do ograniczenia zużycia substancji chemicznych	E4	4,7	4,0
	Recykling i ponowne użytkowanie materiałów	E5	5,2	5,0
Governance	Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu	G1	4,7	5,0
	Przeciwdziałanie korupcji	G2	5,0	5,0
	Zgłaszanie nieprawdowości i compliance	G3	4,8	4,5
	Kodeks Etyczny i prawa człowieka	G4	5,2	4,7
	Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych	G5	5,2	5,0
	Cyfryzacja współpracy z klientami	G6	5,0	6,0
	Transparentność i podejście firmy do zrównoważonego rozwoju	G7	5,0	4,2
	Weryfikacja wartości i zasad, którymi kieruje się Spółka w różnych obszarach działalności we współpracy z dostawcami i partnerami	G8	4,8	4,8

Społeczeństwo

Uczciwy i godny zaufania pracodawca [2-24, 2-29, 401-2, 404-2, 405-1]

Wszyscy w SEW-EURODRIVE Polska pracują na równych warunkach i cieszą się jednakowym dostępem do systemu szkoleń i benefitów, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Dbamy o prawa wszystkich pracowników, dlatego na 197 świadczących dla nas pracę osób 166 pracuje na umowie o pracę w SEW-EURODRIVE Polska, a pozostali to pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej.



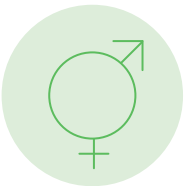
ISO 45001:2018

norma wdrożona w obu lokalizacjach produkcyjnych i serwisowych



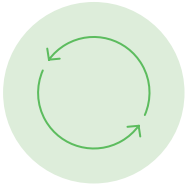
>8

średni staż pracy



23,5% | 76,5%

kobiet mężczyzn



4,8%

wskaźnik rotacji



2

liczba wypadków w 2023 r.



7

wskaźnik częstotliwości występowania urazów



85% | 15%

umowy SEW umowy outsourcingowe



28

średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

GRI 2-7 Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
	podział ze względu na okres zatrudnienia			podział ze względu na okres zatrudnienia		
Zatrudnieni na czas określony	4	10	14	2	3	5
Zatrudnieni na czas nieokreślony	35	117	152	36	113	149
	podział ze względu na wymiar godzinowy			podział ze względu na wymiar godzinowy		
Pełny etat	37	127	164	36	116	152
Niepełny etat	2	0	2	2	0	2
Całkowita liczba pracowników	39	127	166	38	116	154

GRI 2-8 Pracownicy zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę	2023			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia	0	1	1	1	1	2
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło	0	0	0	0	0	0
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o staż/praktyki	0	0	0	0	0	0
Osoby samozatrudnione	0	0	0	0	0	0
Pracownicy zatrudnieni przez Agencję Pracy Tymczasowej	5	25	30	7	30	37
Całkowita liczba współpracowników	5	26	31	8	31	39

W SEW-EURODRIVE Polska wprowadziliśmy cały szereg świadczeń dodatkowych. Stale podnosimy warunki pracy, oferując pracownikom najlepszej jakości sprzęt, służbowe komputery i telefony.

Niektórzy pracownicy korzystają też z samochodów służbowych, których można używać również w celach prywatnych.

Wszyscy pracownicy, niezależnie od szczebla i formy zatrudnienia, mogą korzystać z opieki medycznej, a także przystąpić do ubezpieczenia na życie.

Dodatkowym benefitem jest także system kafeteryjny, polegający na wypłacaniu wszystkim dodatku, który można przeznaczyć na szeroką gamę produktów i usług.



W firmie działa Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Zgromadzone tam środki pozwalają na finansowanie programów i wyjazdów integracyjnych, świątecznych bonusów i świadczeń okazjonalnych, rezerwy na wypadki losowe czy inicjatyw takich jak „wczasy pod gruszą”.

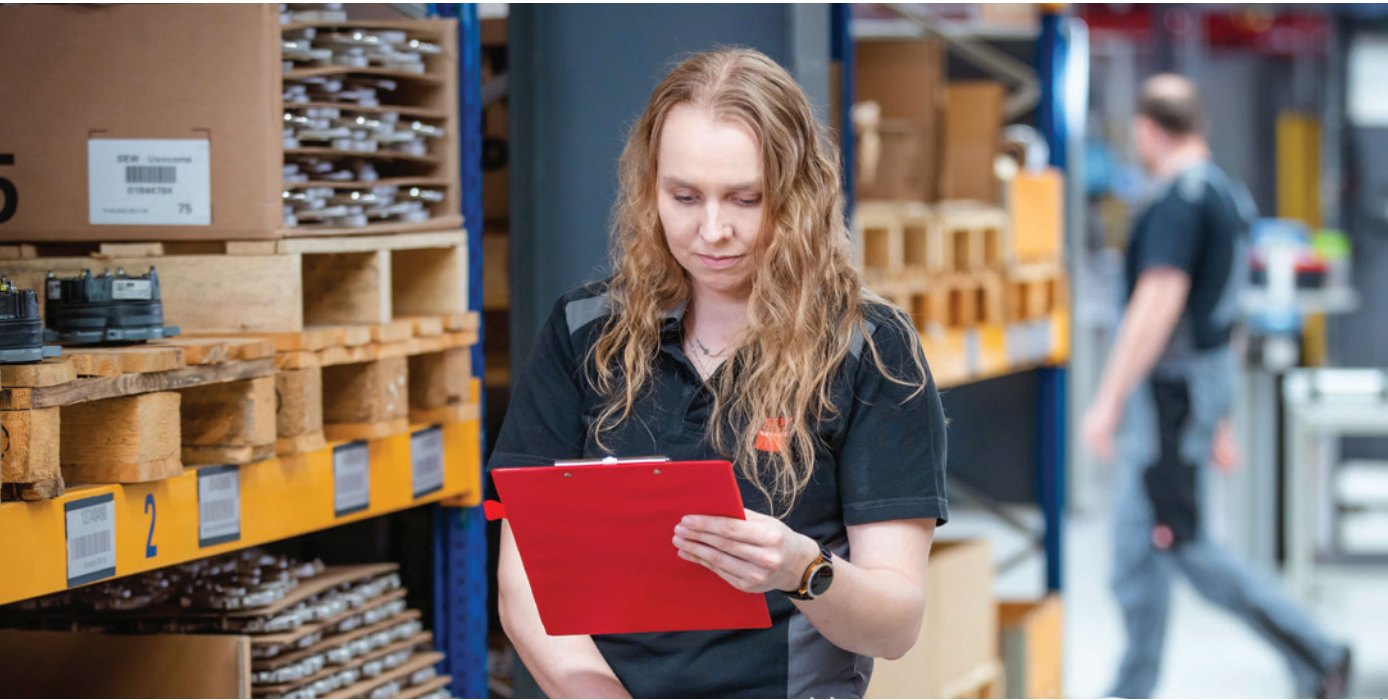
We wszystkich lokalizacjach organizujemy „owocowe poniedziałki”, a w naszym największym zakładzie w Łodzi pracownicy mają do dyspozycji także catering. Co roku organizujemy wyjazdy integracyjne, co pomaga budować pozytywną atmosferę pracy opartą na relacjach.

Dążymy do różnorodności i równości w zatrudnieniu. Aktualnie kobiety stanowią 23,5% całości naszej kadry oraz 16,7% w organach zarządczych.

Pragniemy jak najdłużej utrzymywać w firmie obecnych pracowników, a nowych zatrudniamy wyłącznie na podstawie ich kwalifikacji, nie kierując się kryterium wiekowym.

GRI 405-1 Liczba pracowników w podziale na płeć i grupy wiekowe	2023		2022	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Łącznie	127	39	116	38
<30 lat	13	4	15	7
30–50 lat	97	30	87	26
>50 lat	17	5	14	5

GRI 405-1 Struktura organów zarządczych w podziale na płeć i rodzaj szczebla	2023		2022	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Łącznie kadra kierownicza	22	5	25	6
Wyższego szczebla	5	1	5	1
Średniego szczebla	7	4	7	5
Niższego szczebla	10	0	13	0

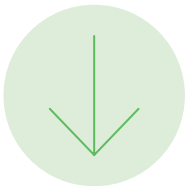


Zdajemy sobie sprawę, że na potencjał firmy pozytywnie wpływa posiadanie pracowników w różnym wieku.

Pracownicy reprezentujący różne pokolenia to szansa na tworzenie zespołów bogatych w doświadczenia, rozmaite umiejętności i kompetencje, a także sposób na przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu.

Stabilny średni staż pracy oraz zmniejszający się wskaźnik rotacji pracowników - w ujęciu rocznym spadek wyniósł 1 punkt procentowy - to dla nas najlepszy dowód na to, że podejmowane starania mają sens i są doceniane przez pracowników.

GRI 401-1 Nowo zatrudnieni pracownicy	2023				2022			
	Mężczyźni	Współczynnik	Kobiety	Współczynnik	Mężczyźni	Współczynnik	Kobiety	Współczynnik
Łącznie	16	84,2%	3	15,8%	9	69,2%	4	30,8%
<30 lat	6	31,6%	0	0,0%	2	15,4%	2	15,4%
30-50 lat	10	52,6%	3	15,8%	7	53,8%	2	15,4%
>50 lat	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Całkowita liczba odejść pracowników	Mężczyźni	Współczynnik	Kobiety	Współczynnik	Mężczyźni	Współczynnik	Kobiety	Współczynnik
Łącznie	6	75%	2	25%	7	77,8%	2	22,2%
<30 lat	2	25%	1	13%	1	11,1%	0	0,0%
30-50 lat	4	50%	1	13%	4	44,4%	2	22,2%
>50 lat	0	0%	0	0%	2	22,2%	0	0,0%
GRI 401-1 Rotacja pracowników wg płci i wieku	2023				2022			
	Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety	
Łącznie wg płci	4,7%		5,1%		6,0%		5,3%	
<30 lat	1,6%		2,6%		0,9%		0,0%	
30-50 lat	3,1%		2,6%		3,4%		5,3%	
>50 lat	0,0%		0,0%		1,7%		0,0%	
Łącznie	4,8%				5,8%			



1%

spadek wskaźnika rotacji

Praktyki rekrutacyjne

Budowa wizerunku godnego zaufania pracodawcy zaczyna się już na etapie rekrutacji. Proces rekrutacyjny prowadzony jest przez nasz dział HR i wyspecjalizowane firmy zewnętrzne. Nasi menedżerowie odpowiedzialni za rekrutację posiadają bogate doświadczenie i są regularnie szkoleni z umiejętności miękkich.

Proces rekrutacyjny jest dla nas również jedną z przestrzeni cyfryzacji. W upływającym roku uruchomiliśmy platformę rekrutacyjną, dzięki której kolejne postępowanie rekrutacyjne wykonujemy przy wsparciu narzędzi cyfrowych. Powstała w ten sposób baza potencjalnych pracowników pozwoli usprawnić całość procesu i przyspieszyć etap obsadzania wakatów.

Oprócz tego w firmie funkcjonuje także system poleceń, który angażuje pracowników w proces rekrutacji, oferując im premię uzależnioną od zatrudnienia poleconego kandydata.



Godne wynagrodzenia

Pracownicy SEW-EURODRIVE Polska objęci są systemem regularnych ocen oraz premii na podstawie swoich osiągnięć (system Management by Objectives, MbO). Składniki wynagrodzenia i zasady przyznawania premii szczegółowo opisuje regulamin wynagrodzeń. Ich wysokość poddawana jest corocznej ocenie, a dwa razy w roku system wynagrodzeń badany jest przez firmę zewnętrzną.

Premie w ramach programu MbO wypłacane są razem z wynagrodzeniem, a warunki ich wypłaty oparte są o realizację ustalonych z pracownikiem celów lub kryteriów oceny o charakterze finansowym, strategicznym, zespołowym i indywidualnym. Podstawą przyznania premii jest samoocena pracownika poddana weryfikacji przez jego przełożonego. Częścią ewaluacji jest także ocena postaw odwołująca się do naszych naczelnych wartości. Systemem ocen objętych jest 100% pracowników.

Rozwój i edukacja [404-2, 404-3]

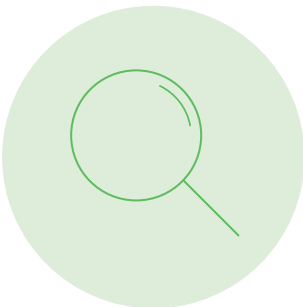
Nieustannie inwestujemy w naszych pracowników – w ich wiedzę, umiejętności i dobrostan. W 2023 roku na szkolenia przeznaczyliśmy aż 1,6% EBIT. Wiemy, że środki przeznaczone na podnoszenie kwalifikacji pracowników to droga do stabilnego rozwoju firmy opartego na silnym zespole ekspertów w swoich dziedzinach.

Systemem szkoleń obejmujemy wszystkich pracowników, oferując im kursy dostosowane do ich stanowisk i kompetencji. Pracownicy mają wpływ na wybór szkoleń, w których uczestniczą, również w ramach naszej platformy myHR learning. Dla każdego pionu raz do roku organizowane są także szkolenia z tematyki budowania relacji w zespole.



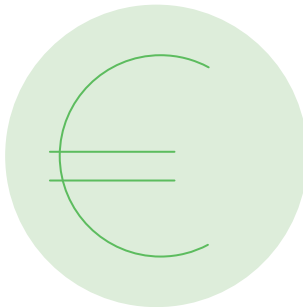
Umożliwiamy praktyki i staże dla studentów studiów politechnicznych oraz dla uczniów techników mechanicznych i mechatronicznych.

Praca w zaawansowanym technologicznie środowisku to dla nich okazja do poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności.



100%

pracowników objętych systemem regularnych ocen



1,6% EBIT

przeznaczone na szkolenia

Okresowe oceny w ramach systemu MbO są okazją do wyboru spersonalizowanych programów szkoleniowych. Prowadzone są m.in. szkolenia z technik sprzedaży, komunikacji czy wystąpień publicznych. Pracownicy działu sprzedaży oraz inżynierowie regularnie uczestniczą też w szkoleniach produktowych, przeprowadzanych zarówno w naszych lokalizacjach, jak i w centrali w Niemczech. Wszyscy pracownicy mogą również korzystać z finansowanych prawie w całości przez firmę kursów językowych.

W upływającym roku zakończył się prowadzony od 2021 roku indywidualnie dopasowany kurs z zakresu rozwoju umiejętności menedżerskich „CEL”. Wzięło w nim udział około 75% kadry menedżerskiej średniego szczebla. Firma oferuje też programy rozwoju kompetencji menedżerskich dla liderów o nazwie „International Development Programs”. W wielopoziomowym szkoleniu biorą udział niektórzy pracownicy kadry zarządczej, a każdy etap programu obejmuje kilkadziesiąt godzin szkoleniowych.

GRI 404-1 Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	2023		2022	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Kadra kierownicza	25,1	24,6	22,7	12,8
Pozostali	25,8	29,6	13,8	14,4
Łącznie	25,6	28,7	15,16	14,07
	28,0		14,3	



Dla pracowników pierwszy raz obejmujących stanowiska menedżerskie dedykowany jest program „First Time Manager”, podczas którego w trakcie pięciu dwudniowych sesji przygotowują się oni do pracy na nowej pozycji i poszerzają swoje kompetencje z zakresu zarządzania.

BHP i bezpieczeństwo produktów

[2-16, 2-24, 2-25, 2-26, 403-1, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9]

Obydwie lokalizacje produkcyjne posiadają certyfikat spełnienia norm dot. systemów zarządzania jakością oraz bezpieczeństwem i higieną pracy (odp. EN ISO 9001:2015 i ISO 45001:2018). Posiadamy Politykę Jakości i Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, będącą fundamentem przyjętego w firmie Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Zobowiązaliśmy się w niej m.in. do wspierania indywidualnego, wszechstronnego rozwoju pracowników, zaznajamiania ich ze wszystkimi aspektami pracy oraz zasadami jej bezpiecznego wykonywania, dbałości o zapewnienie pracownikom jak najlepszych warunków pracy i podejmowania wszystkich możliwych działań w celu zapobiegania wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i chorobom zawodowym.

Aby zapewnić najwyższy poziom bezpieczeństwa, wszelkie wewnętrzne normy i system BHP podlegają konsultacjom z pracownikami lub ich przedstawicielami. Dążąc do podnoszenia świadomości i kwalifikacji z zakresu BHP całej załogi, prowadzimy również akcje świadomościowe i informacyjne.

W SEW-EURODRIVE Polska wdrożyliśmy formułę spotkań o nazwie HUB Safety, w ramach której wraz z przedstawicielami wszystkich działów dyskutowane są bieżące zagadnienia z zakresu BHP, w tym wyniki kontroli wewnętrznych i plany działania. Przyczynia się to do wymiany informacji i dobrych praktyk w zakresie BHP. W ramach HUB Safety ustaliliśmy również wskaźniki w zakresie wypadkowości i kalendarz okresowych kontroli w podziale na szczegółowe sektory, których celem jest monitorowanie i ocena ryzyka.

Nad bezpieczeństwem w SEW-EURODRIVE Polska czuwa specjalista ds. BHP, którego zadaniem jest rozwój profilaktyki wypadków i procedur bezpieczeństwa w firmie. Ważnym usprawnieniem w tym zakresie jest rozwijany na bieżąco system rejestracji zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych (tzw. near-miss) – obserwowany ostatnio wzrost raportowanych zgłoszeń jest dla nas dobrym sygnałem, świadczącym o rosnącej świadomości zagrożeń i ryzyk wśród pracowników.

GRI 403-9 Urazy związane z pracą	2023		2022	
	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni
Liczba wypadków ogółem	2	0	2	1
Liczba wypadków śmiertelnych ogółem	0	0	0	0
Liczba urazów o dużej szkodliwości ogółem	0	0	0	0
Całkowita liczba przepracowanych godzin	285 862	n/a	269 101	n/a
Wskaźnik wypadków śmiertelnych	0	0	0	0
Wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich urazów (AIFR)*	7	0	7,4	n/a
Wskaźnik częstotliwości występowania urazów o dużej szkodliwości	0	0	0	0

*Wskaźnik częstotliwości wszystkich urazów (AIFR) zgłaszany jako stosunek wszystkich urazów związanych z pracą do całkowitej liczby godzin przepracowanych w ciągu roku, pomnożony przez 1 000 000 przepracowanych godzin.

Monitorujemy powtarzające się nieprawidłowości i szukamy metod ich całkowitej eliminacji.

Naszym celem jest utrzymanie jak najniższych statystyk wypadkowości (w raportowanym roku były to zaledwie 2 wypadki, a wskaźnik częstotliwości występowania urazów obniżył się w porównaniu z rokiem poprzednim).

100%

pracowników objętych systemem zarządzania BHP



Dzięki analizom kontroli wewnętrznych udało się wprowadzić dodatkowe działania ograniczające ryzyko, np. szczegółowe wyznaczenie stref odkładania narzędzi i części na halach produkcyjnych, wyposażenie wózków widłowych w czujniki napięcia pasów i sygnał cofania czy wyposażenie lakierników w nowe maski zapewniające wyższy komfort i bezpieczeństwo pracy. W SEW-EURODRIVE Polska funkcjonuje system ankiet BHP, co wraz z wdrażaną platformą i udziałem przedstawicieli pracowników w cyklicznych spotkaniach HUB Safety pozwala na bieżąco monitorować wszelkie potencjalne zagrożenia i identyfikować możliwe udoskonalenia.

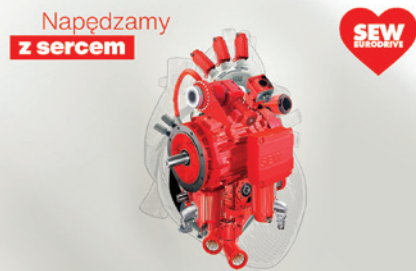
Regularnie przeprowadzane są również próbne ewakuacje i szkolenia przeciwpożarowe. Dzięki lepszemu oznaczeniu stref ewakuacji podczas próbnych alarmów przeprowadzonych w tym roku udało się znacząco podnieść sprawność całej procedury.

Dbamy o zapewnienie szybkiej i skutecznej pomocy w razie jakichkolwiek nagłych zdarzeń, dlatego regularnie organizujemy warsztaty z pierwszej pomocy, a w zakładzie wyznaczone są osoby, które udzielają jej w pierwszej kolejności. W trosce o bezpieczeństwo naszych gości w każdym zakładzie zorganizowaliśmy też tzw. strefę BHP, gdzie każdy odwiedzający zapoznaje się z regulacjami BHP i zasadami poruszania się po obiekcie, a także otrzymuje odpowiednią odzież ochronną.



Rozumiemy, że bezpieczeństwo pracowników to znacznie więcej niż bezpieczne warunki pracy, dlatego organizujemy warsztaty i wydarzenia, których celem jest zwiększenie świadomości zdrowotnej i szerzenie dobrych nawyków.

Akcja dla pracowników „Napędzamy z sercem” - promocja dbałości o zdrowie serca i układ krążenia.



Zaangażowanie interesariuszy

[2-16, 2-25, 2-26, 2-29]

Dialog z interesariuszami odgrywa istotną rolę dla analizy wpływu spółki oraz kształtowania strategii rozwoju. SEWEURODRIVE Polska organizuje w tym celu badania opinii, warsztaty, spotkania indywidualne.

Każdy z naszych klientów ma przydzielonego opiekuna – inżyniera sprzedaży, co pozwala budować długotrwałe relacje biznesowe. Dzięki temu na bieżąco otrzymujemy informacje dotyczące naszych usług i produktów, a bezpośredni kontakt z opiekunami klientów pozwala oprzeć nasz model biznesowy na zaufaniu i znacząco usprawnić komunikację w bieżących sprawach.

Organizujemy szkolenia dla klientów w zakresie mechanicznym, elektronicznym i automatycznym. Przekazujemy wiedzę, uczymy parametryzować nasze rozwiązania. Podczas szkoleń zbieramy również wyczerpujące opinie i sugestie dotyczące wdrażanych przez nas rozwiązań.

Niezwykle ważną grupą interesariuszy są pracownicy. Staramy się, by mogli oni wypowiedzieć się w każdej sprawie i brać udział w procesach opracowywania rozwiązań.

Jesteśmy obecni na branżowych targach, konferencjach i szkoleniach. Zbierane tam opinie klientów, dostawców i pracowników od lat okazują się niezwykle pomocne, dzięki nim doskonalimy oferowane rozwiązania i wytyczamy nowe standardy w sektorze.

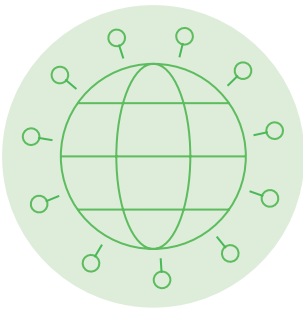
Dzięki naszej działalności w mediach społecznościowych, poszerzamy grono odbiorców. W raportowanym roku na serwisach YouTube, Facebook i LinkedIn osiągnęliśmy łączny zasięg na poziomie ponad 279 tysięcy wyświetleń i 1544 nowych obserwujących.

Odrębnym rodzajem zaangażowania interesariuszy jest proces badania istotności przedstawiony w poprzednim rozdziale.

Lokalne społeczności

Dzięki możliwości wolontariatu udało się m.in. posadzić aż 500 drzew w gminie Tarnowo Podgórne, które w przyszłości będą tworzyć park społeczny, tym samym służąc mieszkańcom przez wiele pokoleń.

Pracownicy firmy zaangażowali się także w renowację lokalnego przedszkola czy pomoc na rzecz Fundacji Nadzieja, dzięki czemu oprócz organizacji zbiórki artykułów plastycznych, gier, zabawek i odzieży przeprowadzono prace porządkowe w ogrodzie czy konserwację placu zabaw w Domu Samotnej Matki.

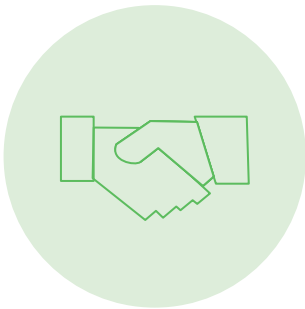


279 000

wyświetleń w kanałach social media

1544

nowych obserwujących



Niezwykle ważną dla nas inicjatywą jest akcja „Dzień dla zrównoważonego rozwoju”, w ramach której raz do roku pracownicy mogą zamiast pracy angażować się w ekologiczne i społeczne aktywności.

W 2023 roku 20 pracowników skorzystało z tej możliwości. To 20 dni przeznaczone na 4 inicjatywy.

Organizacje społeczne, ośrodki naukowe

W raportowanym roku w ramach inicjatywy SEWstudentDAY przeprowadziliśmy szkolenie dotyczące naszych technik napędowych i procesów produkcji, na które zaprosiliśmy 16 studentów i 2 wykładowców.

Celem inicjatywy było zapoznanie młodych adeptów kierunków technicznych z realiami branży i umożliwienie im podjęcia bardziej świadomych decyzji w zakresie kariery i przyszłości, a także poszerzenie ich wiedzy o technikach napędowych.

Odbyły się również dwie konferencje dla klientów na temat cyklu życia produktu oraz efektywności modeli grupy IE5, jak również ogólnodostępny bezpłatny webinar z tematyki energooszczędnych rozwiązań w kontekście ESG.



Związki zawodowe

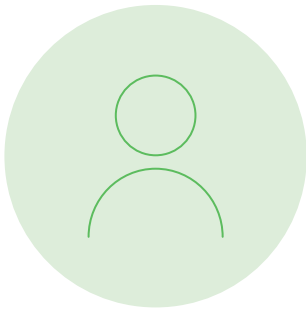
[2-30]

W SEW-EURODRIVE Polska nie funkcjonują związki zawodowe i pracownicy nie są objęci układami zbiorowymi. W SEW-EURODRIVE Polska powołana została Rada Pracowników, dzięki której nasza załoga może wносить swoje pomysły i uwagi wobec rozmaitych inicjatyw podejmowanych na szczeblu zarządczym.

Prawa człowieka w łańcuchu wartości

W SEW-EURODRIVE Polska posiadamy wewnętrzną procedurę LG3 Export Control oraz proces postępowania w przypadku podejrzenia o łamanie sankcji. Otrzymujemy też wytyczne z centrali w Niemczech w zakresie zmian dotyczących sankcji i embarga. Raz do roku każdy z pracowników odbywa obowiązkowe szkolenie z zakresu kontroli eksportu.

Popieramy zasady zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących podstawowych norm pracy oraz innych obowiązujących przepisów i zasad. Prawa człowieka stanowią istotny element obowiązków Kodeksu Postępowania dla grupy oraz projektowanego obecnie Kodeksu Postępowania dla SEW-EURODRIVE Polska. Unikanie współpracy z firmami podejrzanymi o ich łamanie to jeden z celów, dla których wdrożyliśmy system oceny dostawców.



Zgodność z międzynarodowymi regulacjami dotyczącymi praw człowieka oraz unikanie współpracy z podmiotami z krajów objętych sankcjami to istotny element naszego modelu biznesowego.

Produkty i usługi

Przegląd kluczowych informacji:



Systemy zarządzania jakością według normy ISO 9001:2015.



Wskaźnik napraw zakończonych sukcesem na poziomie 84%.



Ponad 18 ton papieru zaoszczędzonego dzięki cyfrowym instrukcjom obsługi.

Model biznesowy [2-6]

Dążymy do tworzenia długotrwałych relacji z klientami, oferując kompleksowe i spersonalizowane wsparcie w postaci szkoleń i usług serwisowych dostępnych 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Doceniają to klienci, czego dowodzi wysoki wskaźnik zadowolenia² z oferowanych przez nas kompleksowych i spersonalizowanych usług - od produkcji aż po serwis.

W naszej strategii, obok kwestii środowiskowych, społecznych i ładu organizacyjnego (ESG), postawiliśmy na czwarty komponent – **jakość**, dodając literę **Q** jak quality, jako osobny fundament naszego rozwoju.

Najwyższy standard produktów SEW-EURDODRIVE to efekt wdrożonych systemów zarządzania, które przekładają się na stabilną pozycję firmy oraz na jej pozytywny wpływ na środowisko i otoczenie społeczne.

Jakość w SEW-EURODRIVE Polska to element wpisany w misję i DNA firmy, będący podstawą w podejściu do biznesu, kreowania wartości dodanej i budowania trwałych relacji na wszystkich płaszczyznach działalności.

Model biznesowy SEW-EURODRIVE Polska opiera się na ciągłym rozwoju oferowanych produktów i świadczonych usług, dzięki którym dostarczamy najwyższej jakości techniki napędowe i rozwiązania automatyki przemysłowej.



18 ton

zaoszczędzonego papieru w 2023 roku

306

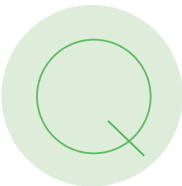
uratowanych drzew

4,5 mln

zaoszczędzonych litrów wody

43 tony

wyprodukowanego tlenu



Jakość stanowi aspekt przekrojowy wobec pozostałych obszarów zrównoważonego rozwoju i priorytet w naszym łańcuchu wartości.

Jakość to stopień zadowolenia klienta wynikający z dostarczenia mu produktu lub usługi w pełni spełniającej jego potrzeby i wymagania w zakresie:

- **Wykonania technicznego** z największą dbałością o każdy element
- **Niezawodności** poprzez dobór najlepszych parametrów i komponentów
- **Bezpieczeństwa** w różnych środowiskach pracy, zarówno użytkownika, jak i procesu czy otoczenia
- **Wydajności** rozumianej jako maksymalizacja korzyści z pracy
- **Zgodności ze standardem** precyzja i odwzorowanie założeń
- **Trwałości** odzwierciedlonej w cyklu życia produktu
- **Łatwości użytkowania i serwisowania** poprzez intuicyjne rozwiązania i kompleksowość wyrobu
- **Obsługi klienta** wsparcia, odpowiedniej komunikacji, reakcji na potrzeby, dostępności
- **Innowacyjności** rozwiązań, elastyczności w kreowaniu produktu przyszłości
- **Wpływu na środowisko** minimalizowanie zużycia zasobów i redukcji negatywnego wpływu na otoczenie

² W 2023 roku nie powtórzyliśmy przeprowadzonego rok wcześniej badania zadowolenia klientów. Przedstawiony w zeszłorocznym raporcie wskaźnik NPS wyniósł aż 90%.



W SEW-EURODRIVE Polska jakość jest kluczowa na każdym etapie łańcucha wartości.

Wybraliśmy ją jako kategorię przekrojową naszej strategii, ponieważ wierzymy, że zrównoważony rozwój oznacza przede wszystkim przekształcenie gospodarki opartej na ilości w gospodarkę opartą na jakości.

Mamy świadomość, że wszyscy pracownicy są kluczowymi aktywami firmy. Priorytetem firmy jest kształtowanie reputacji atrakcyjnego pracodawcy, który troszczy się o zadowolenie i bezpieczeństwo całego zespołu.

System zarządzania jakością w SEW-EURODRIVE Polska jest zintegrowany z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, co podkreśla kluczowe znaczenie obu kwestii dla funkcjonowania firmy.

Ciągłe inwestycje w kompetencje pracowników budują profesjonalny i wykwalifikowany zespół, dzięki któremu stale podnosimy poziom oferowanych produktów i usług, pozytywnie wpływając na społeczeństwo i środowisko.

Wszystko to potwierdzają opinie naszych interesariuszy (zanonimizowane i ujednolicone):

+

Podejście do klienta jest super, nigdy nie ma problemu, zawsze wiadomo do kogo zadzwonić, nawet jak nie ma opiekuna, to wiadomo, jaka jest struktura i z kim się kontaktować..."

+

„Firma nie oszczędza na BHP, mieliśmy szkolenia z pierwszej pomocy. Poziom bezpieczeństwa jest na wysokim poziomie."

+

„Poszukują środków biodegradowalnych, utylizacji, cały czas to ewoluuje, cały czas się rozwija."

+

„(...) dbałość o proces, dobra rodzinna firma – pracownicy są zadowoleni, że tam są."

+

"Mała fluktuacja - cenię firmy, które mają tych samych ludzi. Mamy zbudowane relacje, mocno zadziałały szkolenia (...) Można się od nich uczyć, jak budować relacje."

+

„Oprócz świetnej wiedzy i kompetencji technicznych, ogromnym plusem jest także komunikacja, bardzo sprawna, bardzo szybka. Mamy opiekuna na nasz rejon, (...) wszystko wie, a kontakt mailowy i telefoniczny jest na najwyższym poziomie."



SEW-EURODRIVE Polska

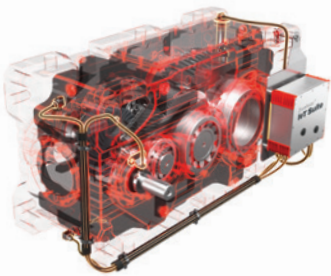
THE
GREEN
SIDE
OF
DRIVE

Innowacyjne rozwiązania
[2-6, 306-2]

Produkty SEW-EURODRIVE Polska to przede wszystkim innowacje.

Nieprzerwanie podnosimy standardy dla branży zarówno w zakresie cyfryzacji, energooszczędności i trwałości, jak i jakości oferowanych przez nas rozwiązań. Stale rozwijany katalog produktów pozwala nam napędzać różnorodne gałęzie przemysłu.

Dzięki modułowej ofercie produktów: przekładni, motoreduktorów, falowników, techniki decentralnej dopełnionej przez usługi szkoleniowe, serwisowe i wsparcie techniczne, utrzymujemy pozycję wiodącego dostawcy techniki napędowej i automatyki przemysłowej.



Tworzymy podstawy działalności dla „fabryk przyszłości” (smart factories) i stale szukamy nowych sposobów na zapewnienie zrównoważonego rozwoju na lata - dla obecnych i przyszłych pokoleń.



Oferowane przez nas produkty i usługi opierają się na najbardziej zaawansowanych technologiach. Wiemy, że jedynie ciągłe dążenie do podnoszenia poziomu naszej działalności zarówno w zakresie jakości świadczonych usług, jak i oddziaływania spółki na środowisko naturalne i społeczeństwo, stanowi szansę na budowę odporności i stabilności w XXI wieku.

Wysoka jakość ma wpływ na relacje - dotyczy to zarówno usług serwisowych, jak i prowadzonych przez nas szkoleń produktowych, co potwierdzają pozytywne opinie klientów oraz stabilnie wysoki wskaźnik napraw zakończonych sukcesem (Service Success Factor), już kolejny rok utrzymujący się na poziomie powyżej 80%.



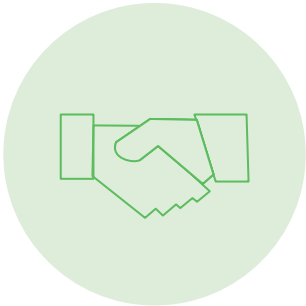
87%

Success Factor w 2022 roku

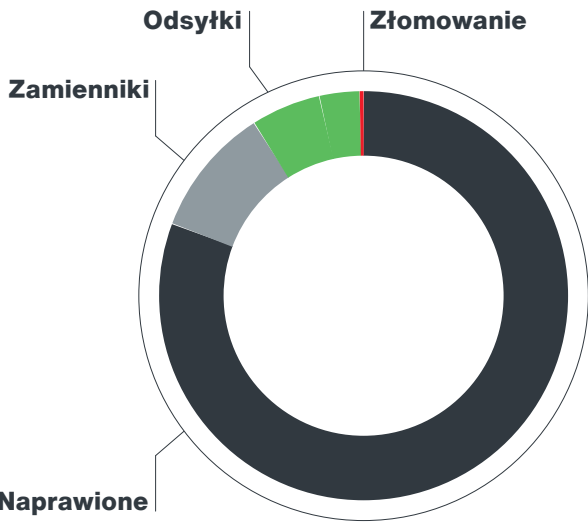


84%

Success Factor w 2023 roku



Jakość świadczonych usług pozwala budować relacje z klientami, za każdym razem przekonując ich o wyborze właściwego partnera we współpracy.



■ Naprawione ■ Odsyłki ■ Zamienniki ■ Złomowanie

	2022	2023
Naprawione	3605	3609
Zamienniki	346	478
Odsyłki	144	144
Złomowanie	47	55
	4142	4286
	87,0%	84,2%



Efektywność energetyczna produktów

Ciągły rozwój stosowanych technologii to także ogromna oszczędność energetyczna u naszych klientów. Innowacyjne napędy z klasy IE5 zużywają ok. 13% mniej energii niż porównywalne modele poprzednich generacji. Najwyższej klasy wydajność energetyczna produktów marki SEW-EURODRIVE przyczynia się do obniżenia śladu węglowego nie tylko naszej firmy, ale i branż korzystających z naszych produktów i rozwiązań.

Zarządzanie wpływem związanym z odpadami [306-2, 2-25]

Zużycie surowców

Podstawowym sposobem na zmniejszenie negatywnego wpływu w zakresie odpadów jest dla nas troska o najwyższy poziom oferowanych urządzeń. Trwałe produkty służące latami to element gospodarki cyrkularnej, a najwyższa jakość usług serwisowych dodatkowo wzmacnia ten zrównoważony kierunek.

Wierzymy, że redukcja ilości generowanych odpadów zaczyna się od optymalizacji zużycia surowców. W 2023 roku prowadziliśmy program demontażu części maszyn nadających się do przeróbki, naprawy bądź ponownego użycia, dzięki czemu udało się znacząco ograniczyć ilość złomowanych napędów.

Konsekwentnie wdrażamy rozwiązania cyfrowe. Od kwietnia 2023 roku zrezygnowaliśmy z dodawania do naszych produktów papierowych instrukcji obsługi, dzięki czemu przez okres niespełna 9 miesięcy udało nam się oszczędzić aż 18,5 ton papieru. Taki wynik oznacza uniknięcie wycinki ok.300 drzew i ograniczenie zużycia ok. 4 500 000 litrów wody.

Przeszło 93% faktur wystawiamy w formie elektronicznej, co również znacząco wpływa na ograniczenie naszego oddziaływania na środowisko, jednocześnie usprawniając proces wymiany dokumentów z naszymi klientami.

W raportowanym roku testowaliśmy też możliwość całkowitej redukcji użycia folii do pakowania produktów – dopracowywane obecnie rozwiązania mogą przynieść efekt w postaci redukcji ilości zakupionej folii o 1000 kg i zmniejszenia czasu przeznaczonego na pakowanie o 125 godzin w skali całego roku.

Rozwój usług cyfrowych przełożył się też na wzrost liczby zamówień składanych przez firmowy Online Support, czyli internetowo. W raportowanym okresie było to aż 14% ogólnej wartości przyjętych zamówień.

Dzięki inicjatywie odzysku papieru w 2023 roku ponownemu użyciu podlegało aż 8 ton wypełniacza zabezpieczającego przesyłki. W ten sposób oszczędzamy papier o wartości ok. 100 tys. złotych, czym **udowadniamy, że troska o ekologię po prostu się opłaca.**

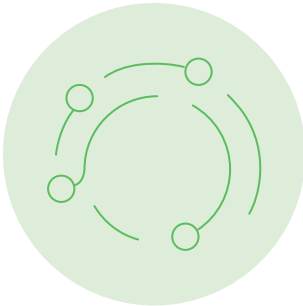


14%

wartość zamówień składanych online



Generowane odpady



90%

odzyskanie zużytej substancji dzięki instalacji do destylacji

Jako producent zaawansowanych rozwiązań technicznych jesteśmy zarejestrowani w systemie BDO, stosujemy wymagane oznaczenia produktów, a także zbieramy, przetwarzamy, odzyskujemy i poddajemy recyklingowi materiały i zużyty sprzęt, w czym wspiera nas zewnętrzna certyfikowana firma. Zachowanie najwyższych standardów w zakresie wprowadzania na rynek sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz jego utylizacji jest dla nas niezwykle ważne, dlatego dokładamy wszelkich starań, by zachować pełną zgodność z normami prawnymi.

Stale szukamy nowych sposobów na ograniczenie generowanych zanieczyszczeń, czego przykładem może być zamontowana w naszym zakładzie produkcyjnym instalacja do destylacji rozpuszczalników, dzięki której udaje nam się odzyskać do ponownego wykorzystania aż 90% zużytej uprzednio substancji.

GRI 306-3; GRI 306-5					
Całkowita waga wygenerowanych odpadów (w tonach)					
Odpady niebezpieczne	20,158	Elektro- śmieci	0,513	Odpady inne niż niebezpieczne	99,833
Łącznie	1 200,504				
GRI 306-4					
Odpady skierowane do odzysku (w tonach)					
Podział ze względu na sposób wykorzystania					
	Na miejscu		Poza siedzibą	Suma	
Odpady niebezpieczne					
Ponowne wykorzystanie	0,472			0,472	
Łącznie	0,472				
Odpady inne niż niebezpieczne					
Recykling			40,070	40,070	
Łącznie	40,070				
Suma odzyskanych odpadów	40,542				

Wszystkie nasze lokalizacje posiadają odpowiednie zezwolenia na wytwarzanie odpadów. Właściwe zarządzanie odpadami innymi niż elektryczne i elektroniczne gwarantuje współpraca z certyfikowanymi firmami zewnętrznymi, których kwalifikacje są regularnie weryfikowane w odpowiednich rejestrach. Nasz system zarządzania odpadami był też przedmiotem audytu, w ramach którego uzyskał pozytywną ocenę.

Procesy biznesowe

Przegląd kluczowych informacji:



Cel - neutralność klimatyczna do roku 2050.



Całkowite emisje w roku 2023: **1 717 770,99 kgCO₂e.**



Całkowite roczne zużycie energii w lokalizacjach produkcyjnych i serwisowych (Łódź i Tychy): **7754,48 GJ.**



93% faktur wystawianych w formie elektronicznej.



2050

neutralność
klimatyczna



1,7 mln

całkowite emisje
w 2023 r.



93%

faktur wystawianych
online

Ład korporacyjny

[2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18]

Najwyższym organem zarządczym SEW-EURODRIVE Polska jest jednoosobowy zarząd spółki. Prezes Zarządu sprawuje jednocześnie funkcję Dyrektora Zarządzającego. W spółce powołano również Prokurenta. Kadencja Prezesa Zarządu nie została z góry określona – kolejne okresy sprawowania funkcji następują na podstawie absolutorium udzielanego co roku przez Walne Zgromadzenie Wspólników, czyli organ reprezentujący jedyne go udziałowca – niemiecką centralę firmy. W spółce nie powołano rady nadzorczej.

Proces oceny: W firmie regularnie przeprowadzane są audyty zintegrowanego systemu zarządzania, weryfikujące spełnienie wymagań norm ISO 9001: 2015 i ISO 45001:2018. Regularny audyt wewnętrzny przeprowadza firma TÜV SÜD. Ponadto, nadzór nad Zarządem i kadra kierowniczą sprawowany jest w formie audytów i ocen prowadzonych przez centralę spółki. Wszelkie zalecenia postaudytowe są na bieżąco wdrażane, a obszary usprawnień są regularnie monitorowane.

Wybór Dyrektora Zarządzającego odbywa się w formie rekrutacji zewnętrznej lub wewnętrznej prowadzonej przez centralę spółki w Niemczech. Coroczna ocena opiera się na raportach i sprawozdaniach finansowych oraz audytach.

W ramach struktury zarządczej centralną rolę odgrywa Zespół Zarządzający (Core Management Team, CMT), który odpowiada za bieżące kierowanie kluczowymi kwestiami dla działalności firmy oraz za średnio- i długoterminowe plany i strategie rozwoju. W skład Zespołu wchodzi Dyktor Zarządzający, Dyktor Sprzedaży, Dyktor Serwisu, Dyktor Produkcji i Logistyki, Dyktor Rozwoju Biznesu i Dyktor Finansów. Zebrania zespołu odbywają się regularnie w każdym miesiącu. Raz w roku w ramach spotkania zespołu dokonywany jest też Przegląd Zarządzania, gdzie definiowane są cele, ryzyka i szanse z obszaru jakości, BHP oraz ESG.

Struktura korporacyjna SEW-EURODRIVE Polska



Tomasz Wieland

**Dyrektor Zarządzający
Prezes Zarządu**

- Asystentka Zarządu
- Dział IT
- Dział HR
- Pełnomocnik ds. Zintegrowanych Systemów zarządzania



Artur Buczkowski

Dyrektor Sprzedaży

- Regiony Sprzedażowe:
 - Zachód
 - Centrum
 - Wschód
- Dział IG
- Marketing



Małgorzata Grosicka

Dyrektor Finansowy

- Dział Księgowości
- Dział Kontrolingu
- Dział Procesów



Jarosław Mizera

Dyrektor Produkcji i Logistyki

- Dział Realizacji Zamówień
- Produkcja
- Logistyka
- Dział BHP



Adam Synowiec

Dyrektor Serwisu

- Serwis Elektroniczny
- Serwis Mechaniczny
- Sprzedaż Serwisu
- Logistyka Serwisu
- Dział Techniczno-Szkoleniowy



Stanisław Nawracaj

Dyrektor Działu Rozwoju Biznesu

- Maxolution
- Dział Techniczno-Szkoleniowy
- Rozwój Nowych Rozwiązań

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju

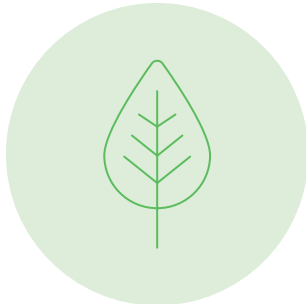
[2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17]

W kwestii zarządzania tematami ESG i monitorowania głównych ryzyk i szans kluczową rolę pełni Dyktor Zarządzający. Sprawuje on bezpośrednią kontrolę nad najważniejszymi kwestiami, kreuje trendy i wyznacza długoterminowe cele, a także zapewnia środki do ich realizacji. Dyktor Zarządzający jest również odpowiedzialny za przegląd i autoryzację wszelkich informacji ujętych w niniejszym Raporcie.

Lider projektu w SEW-EURODRIVE Polska jest także członkiem International Sustainability Network (Międzynarodowa Sieć ds. Zrównoważonego Rozwoju), czyli zrzeszenia przedstawicieli europejskich spółek zależnych wchodzących w skład grupy, w ramach którego prowadzone są comiesięczne spotkania online służące wymianie informacji, pomysłów, doświadczeń, najlepszych praktyk, wyzwań, ryzyk i sukcesów związanych z tematyką zrównoważonego rozwoju. Sieć umożliwia płynną komunikację pomiędzy centralą a europejskimi spółkami zależnymi.

Członkowie Dyrekcji są odpowiedzialni za realizację celów w ramach koordynowanych obszarów działalności. Dyktorzy kierują poszczególnymi działami i odpowiedzialni są za bieżące monitorowanie rezultatów, w tym odchyłeń, niezgodności i incydentów, co na bieżąco raportują Dyktorowi Zarządzającemu. Poszczególni członkowie Dyrekcji odpowiadają również za bieżący kontakt z Interesariuszami w ramach swoich obszarów odpowiedzialności, co skraca drogę obiegu informacji oraz zapewnia sprawne komunikowanie kwestii ESG bezpośrednio osobom zainteresowanym.

W ramach spotkań Zespołu Zarządzającego przeprowadzany jest przegląd realizacji celów z zakresu zrównoważonego rozwoju, przede wszystkim celów jakościowych, BHP i wyznaczonych odpowiednio do obszaru wskaźników, na podstawie których dokonywane są ewentualne korekty. Dyktor Produkcji i Logistyki jest bezpośrednio odpowiedzialny za kwestie zarządzania odpadami, w tym elektrośmieciami w ramach unijnego systemu WEEE (ang. Waste from Electronic and Electrical Equipment³) i tworzenie stosownych raportów.



W firmie prowadzony jest także projekt Sustainability, który powstał z inicjatywy Zarządu jako międzyzespołowy projekt matrycowy, angażujący pracowników wszystkich działów z 4 różnych lokalizacji i reprezentujący odrębne grupy specjalistów i ekspertów w swoich dziedzinach.

Zarządzanie tematami istotnymi [3-3]

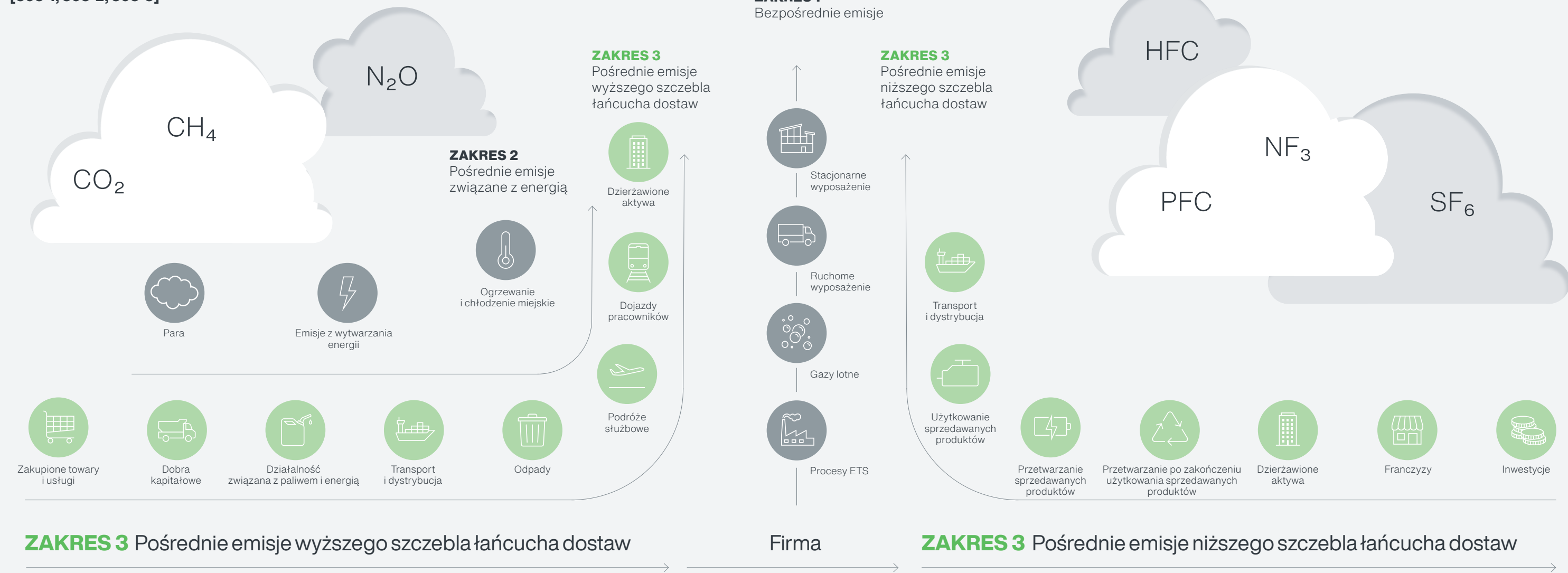
Wspomniane już założenia do Strategii Zrównoważonego Rozwoju wymieniają cztery megatrendy, z którymi wiążą się nasze wyzwania i szanse. Wiele z nich znalazło swoje odzwierciedlenie w zidentyfikowanych na potrzeby Raportu tematach istotnych. Wszystkie zagadnienia wskazane jako kluczowe dla firmy lub takie, na które firma ma szczególny wpływ, należą do kompetencji poszczególnych działów SEW-EURODRIVE Polska, co zapewnia sprawne zarządzanie i możliwość reagowania na bieżąco poprzez planowanie i strategie na szczeblach zarządczych.

Prowadzone są regularnie badania, konsultacje i zewnętrzne audyty, które obejmują wszystkie sfery - od zatrudnienia, przez BHP i standard zarządzania, aż po kwestie odpadów i emisji.

³ System wprowadzony dyrektywą 2012/19/UE z dnia 4 lipca 2012 r. w sprawie zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego (WEEE) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0019>)

Opis i zastosowanie Protokołów w sprawie gazów cieplarnianych

[305-1, 305-2, 305-3]



Aby zapewnić obliczanie emisji gazów cieplarnianych zgodnie z wymogami GRI i ESRS, jako wytyczne w niniejszej części stosuje się Protokół w sprawie gazów cieplarnianych (Protokół GHG).

Zgodnie z Protokołem w sprawie gazów cieplarnianych emisje dzieli się na trzy zakresy:

1

Zakres 1 obejmuje emisję CO₂ z bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych, ze spalania gazu ziemnego, oleju opałowego, oleju napędowego itp. w przypadku systemów stacjonarnych (np. ogrzewania) i systemów ruchomych (np. carpooling).

2

Zakres 2 obejmuje pośrednie emisje wynikające z zakupu energii z sieci, w tym na przykład energii elektrycznej, miejskiego ogrzewania i chłodzenia. Emisje są wytwarzane przez dostawcę energii.

3

Zakres 3 obejmuje wszystkie inne emisje pośrednie, które nie wchodzą w zakres 2, takie jak wydobywanie, przetwarzanie i transport surowców, zużycie paliwa przez dzierżawione pojazdy, odpady i ścieki, etap użytkowania sprzedanych produktów przez naszych klientów oraz utylizacji produktów.

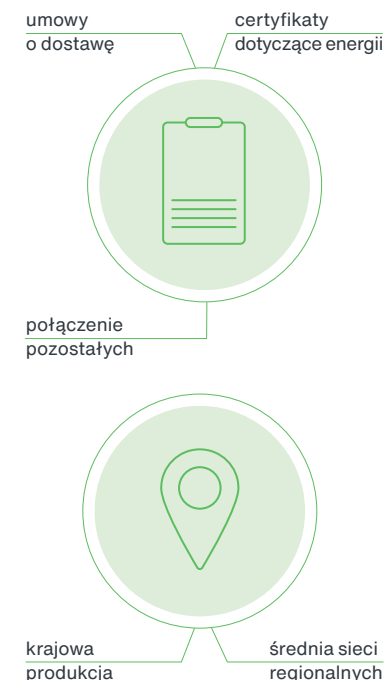
Oprócz podziału na poszczególne zakresy, dokonuje się rozróżnienia pomiędzy obszarami na podstawie rynku i na podstawie lokalizacji, zwłaszcza w zakresie 2:

Emisje na podstawie rynku

W tym kontekście emisje gazów cieplarnianych są określone zgodnie z warunkami umownymi, na przykład na podstawie umowy o dostawę z dostawcą energii. Uwzględnia się także certyfikaty dotyczące energii, jeśli dotyczy. Na przykład jeśli używa się wyłącznie ekologicznej energii, w obszarze na podstawie rynku (zakres 2.1) nie wytwarza się żadnych emisji. Jeśli brakuje jakichkolwiek informacji, stosuje się połączenie pozostałych.

Emisje na podstawie lokalizacji

Emisje oblicza się w oparciu o faktyczne połączenie źródeł energii w lokalnej sieci energetycznej. To oznacza, że uwzględnia się typ energii, którą firma otrzymuje w wyniku lokalnych uwarunkowań. Dlatego mimo umowy o ekologiczną energię mogą występować emisje z zakresu 2.



W kierunku neutralności środowiskowej

Jako SEW-EURODRIVE Polska ciągle doskonalimy rozwiązania służące obniżeniu naszego wpływu na środowisko. Naszym korporacyjnym długoterminowym celem jest neutralność klimatyczna do roku 2050.



3 zakresy

od dwóch lat analizujemy emisyjności firmy we wszystkich 3 zakresach GRI – 305-1, 305-2 i 305-3

Emisje gazów cieplarnianych [tony CO2e]			2023		2022	
GRI 305-1	Zakres 1		298,87	17,4%	403,30	20,7%
		Gaz ziemny	223,14	13,0%	236,94	12,1%
		Diesel	50,44	2,9%	144,05	7,5%
		Benzyna	25,29	1,5%	22,31	1,1 %
GRI 305-2	Zakres 2		566,85	33,0%	573,52	29,4%
		Zakupiona energia elektryczna	566,85	33,0%	573,52	29,4%
GRI 305-3	Zakres 3		852,06	49,6%	976,16*	50,0%
		Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią	184,01	10,7%	215,51	11,0%
		Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha	363,07	21,1%	450,76	23,1%
		Kategoria 5 - Odpady wytwarzane podczas operacji	2,82	0,2%	2,92	0,1%
		Kategoria 6 - Podróże służbowe	225,20	13,1%	185,98	9,5%
		Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	0,88	0,1%	0,65	0,03%
		Kategoria 9 - Transport i dystrybucja na rynku niższego szczebla	76,09	4,4%	120,35	6,2%
		Łącznie	1 717,77	100%	1 952,98	100%

* dane liczbowe za rok 2022 zostały zaktualizowane o wartości kategorii 3 zakresu 3

GRI 302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji - źródła (GJ)	
Energia elektryczna	2695,69
Gaz ziemny	3959,67
Energia elektryczna (PV)	Nie dotyczy
Benzyna	381,74
Diesel	717,38
Łącznie	7754,48

W 2023 roku ograniczyliśmy całkowitą ilość emisji w porównaniu z rokiem poprzednim - pomimo wzrostu obrotów i zatrudnienia. Według naszych analiz odpowiada za to kilka czynników.

Redukcja zużycia gazu ziemnego to efekt optymalizacji pracy pieca w łódzkiej lokalizacji produkcyjnej, będącej naszą jednostką o najwyższym zapotrzebowaniu na ten surowiec.

Spadek emisji w zakresie 3, w kategorii 9 „Transport i dystrybucja”, to naszym zdaniem skutek wdrożenia nowego modelu dostaw, dzięki któremu udało się znacząco ograniczyć liczbę produktów transportowanych dużymi pojazdami.

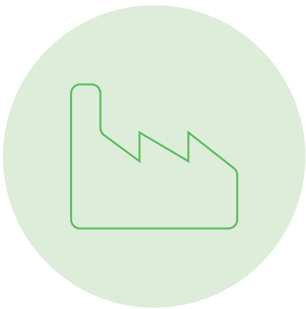
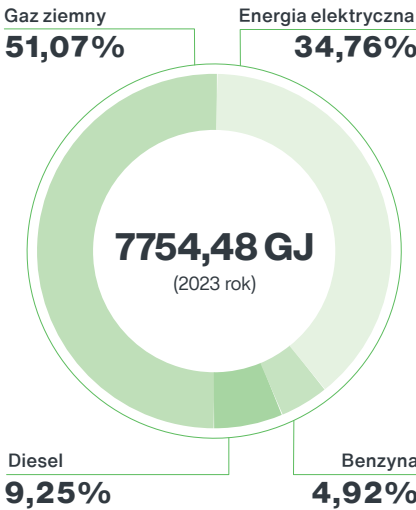
Odnotowane spadki zawdzięczamy również przeprowadzonym akcjom świadomościowym, zachęcającym pracowników do oszczędzania energii oraz niższemu zapotrzebowaniu na energię cieplną w okresie grzewczym.

Niskoemisyjne inwestycje [302-4]

Jako SEW-EURODRIVE Polska od lat dążymy do obniżania emisyjności w naszych lokalizacjach. W istniejącym już budynku produkcyjnym w Łodzi planujemy w ciągu najbliższych 3 lat zainstalować panele fotowoltaiczne, które znacząco obniżą nasze zapotrzebowanie na energię z paliw kopalnych. Obok łódzkiego zakładu, na sąsiedniej działce powstanie nowy budynek o powierzchni 7579 m². Nowa inwestycja zwiększy całkowitą powierzchnię naszej lokalizacji produkcyjnej do 14 321 m².

W nowym budynku odchodzimy od gazowego systemu grzewczego na rzecz ciepła systemowego, co również stanowi krok w kierunku uniezależnienia się od wysokoemisyjnych źródeł energii. W celu minimalizacji zapotrzebowania grzewczego w nowej hali zamontowane zostaną urządzenia umożliwiające ponowne wykorzystanie zebranego ciepła do ogrzania całej kubatury.

Budynek wyposażony będzie w nowoczesne systemy zarządzania, mające na celu optymalizację zużycia energii. W ramach modernizacji naszego zakładu zamontowane zostaną także ładowarki do samochodów elektrycznych.



14 321m²

powierzchnia po rozbudowie

Łańcuch wartości

Łańcuch dostaw

W założeniach do Strategii Zrównoważonego Rozwoju wyróżniliśmy 4 megatrendy, które wyznaczają naszą trajektorię działania. Jednym z nich jest deglobalizacja, dlatego nasz model operacyjny budujemy w oparciu o dążenie do skracania łańcuchów dostaw i dywersyfikację dostawców. Doświadczenia pandemii i wojny w Ukrainie pokazały, jak ważne jest odpowiedzialne podejście do tych kwestii.

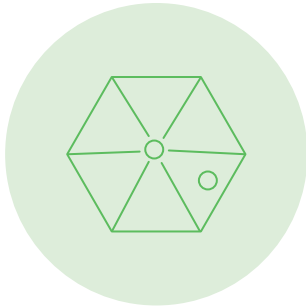
Naszym głównym dostawcą jest SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG, co gwarantuje jednolite standardy, komponenty i jakość dla całej grupy. Obok niemieckiej spółki naszymi dostawcami przekładni przemysłowych są spółki SEW-EURODRIVE w Finlandii i Czechach. Współpracujemy również z lokalnymi firmami, spełniającymi wysokie wymagania stawiane przez centralę.

Niezwykle cieszy nas też wysoki współczynnik jakości dostaw z centrali, który w raportowanym roku wyniósł aż 99,7%. Trwałość naszych produktów to mniejsze zużycie materiałów, energii i mniej generowanych odpadów.

Tworzenie wartości w spółce

[2-6]

Odpowiedzialne podejście do różnych rodzajów kapitału pozwala nam generować wartość dodaną, której beneficjentami są nie tylko nasza firma i partnerzy biznesowi, lecz także inne grupy społeczne oraz branża techniki napędowej i automatyki przemysłowej.



99,7%

współczynnik jakości dostaw z centrali

Kapitał ludzki

SEW-EURODRIVE Polska to przede wszystkim nasi pracownicy, klienci i dostawcy. Wierzymy, że to właśnie kapitał ludzki jest najważniejszy i że naszym najcenniejszym zasobem są pracownicy – wykwalifikowani specjaliści – dlatego od lat budujemy w naszej firmie długotrwałe i oparte na zaufaniu profesjonalne relacje.

Takie podejście jest wyrazem uznania wobec tych, bez których nie byłoby naszej firmy.



Kapitał technologiczny

Nasze najbardziej zaawansowane rozwiązania to już codzienność w tzw. smart factories, gdzie dzięki otwartemu interfejsowi komunikacji Ethernet możliwy jest dostęp do każdego gniazda produkcyjnego z dowolnego miejsca fabryki.

Komunikatywność oraz zaawansowane sposoby kontroli układów napędowych modułowego systemu automatyzacji MOVI-C® pozwalają na analizowanie stanu napędu i weryfikację poprawności jego działania, a nawet predykcję uszkodzeń. Sprawia to, iż produkty MOVI-C® stają się częścią Internetu rzeczy (ang. IoT Internet of Things), będąc precyzyjnymi sensorami w systemach predykcji, chociażby takimi jak system SEW-EURODRIVE - DriveRadar®.



Jako firma produkcyjna wiemy, że nie da się przecenić roli najwyższej jakości rozwiązań technologicznych.

Nieustannie pracujemy nad utrzymaniem najwyższej jakości m.in. poprzez wprowadzanie automatyzacji i cyfryzacji procesów.



Dodatkowo dla zapewnienia wygody użytkownika produkty oznaczane są kodami QR, które w szybki sposób odsyłają do szczegółowych danych technicznych.

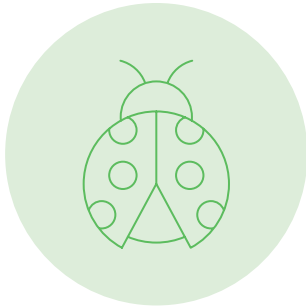
Kapitał środowiskowy

Mamy świadomość naszego oddziaływania na środowisko. Rozumiemy i szanujemy znaczenie ekosystemów, zasobów naturalnych czy bioróżnorodności zarówno dla obecnych jak i przyszłych pokoleń. W myśl idei ECO2 działamy ekologicznie i ekonomicznie, oferując motoreduktory bez powłoki lakierniczej. Działania w obszarze 3R (Reduce - ograniczaj, Reuse - używaj ponownie, Recycle - wprowadzaj ponownie do obiegu) na stałe są wpisane w DNA działalności operacyjnej firmy oraz wyznaczają kierunek strategicznych działań.

Priorytetem jest dla nas minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko poprzez efektywne gospodarowanie zasobami, czy świadome zarządzanie odpadami. Transparentność w tym obszarze jest dla nas niezwykle istotna na każdym etapie łańcucha wartości.

Kapitał finansowy

Najwyższy poziom oferowanych produktów i usług przekłada się na dobrą kondycję finansową spółki. Dowodem naszej stabilności finansowej są obroty sięgające obecnie ponad 250 milionów złotych rocznie, stabilnie rosnące od początku naszej działalności w Polsce.



Nasze priorytety w tym obszarze to poprawa efektywności procesów produkcji, zmniejszenie zużycia surowców i wdrożenie rozwiązań gospodarki cyrkularnej.

Tworzenie wartości dla interesariuszy



W SEW-EURODRIVE Polska udowadniamy, że takie podejście po prostu się opłaca, czego dowodem jest stabilna pozycja lidera i dobre wyniki ekonomiczne.

W ten sposób generujemy wartość dla naszych udziałowców, a także społeczeństwa, które zyskuje wraz z nami dzięki transparentnemu i uczciwemu podejściu do obowiązków podatkowych.

Dzięki wykwalifikowanym pracownikom i doświadczeniu zdobytym przez wiele lat aktywności na krajowym i globalnym rynku możemy tworzyć wartość dla naszych klientów i rozmaitych grup społecznych. Działalność spółki przynosi zysk i daje szansę na stały rozwój, ale to wartość niefinansowa, którą możemy dzielić się ze światem, napawa nas największą dumą.

1

Troska o bezpieczne i inkluzywne środowisko pracy to wartość dla naszych pracowników. Dzięki godnym wynagrodzeniom i różnym możliwościom podnoszenia kwalifikacji zapewniamy im szansę na rozwój przy jednoczesnej równowadze między życiem prywatnym i zawodowym. Łączą nas wspólne cele i wartości, czego dowodem jest wysoki średni staż pracy i niski wskaźnik rotacji zatrudnienia.

2

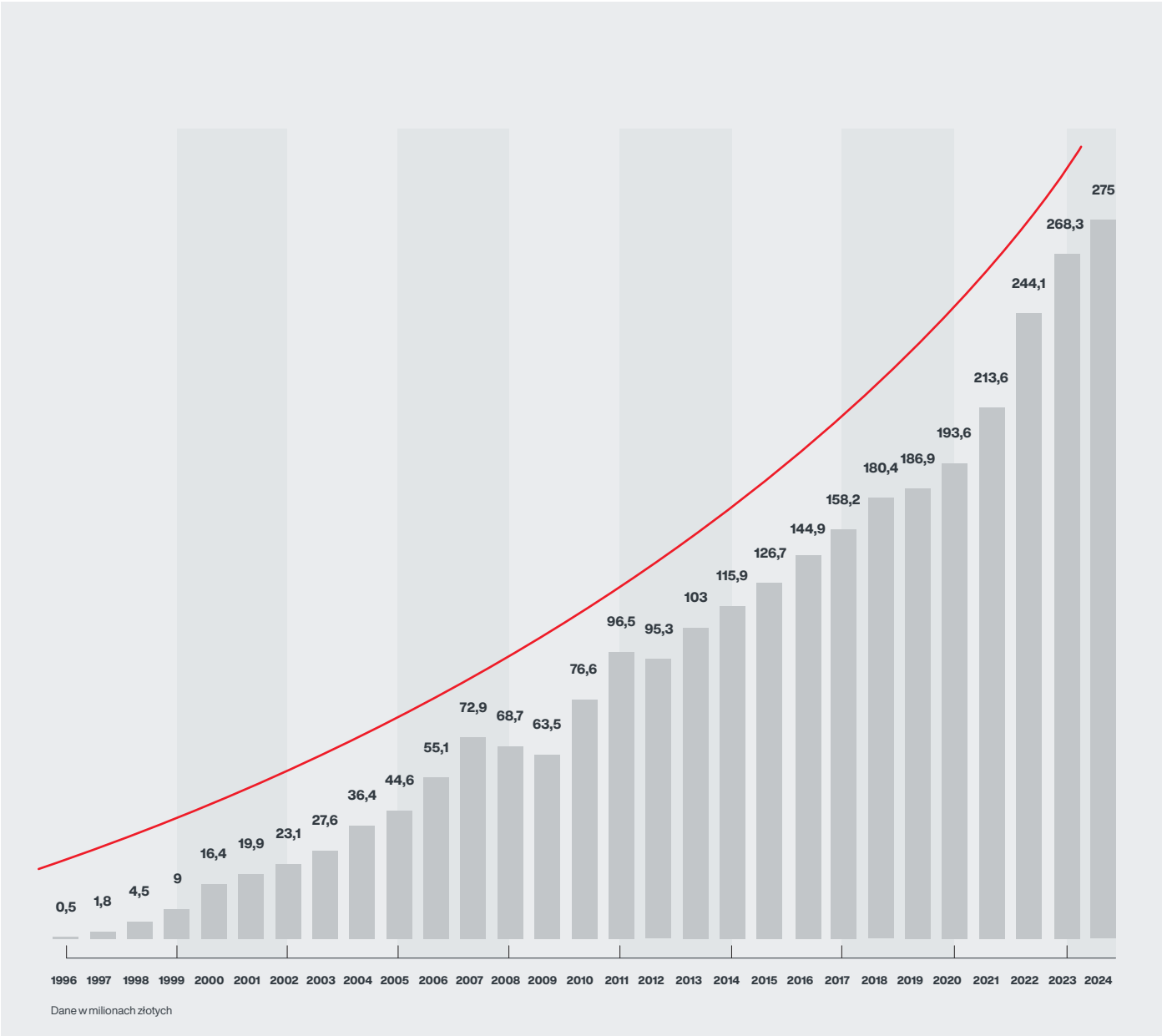
Jakość produktów i usług oferowanych naszym klientom pozwala im stabilnie rozwijać działalność ze świadomością, że współpracują z zaufanym i profesjonalnym partnerem. To także sposób na podnoszenie standardów w dziedzinie techniki napędowej i automatyki przemysłowej, co sprawia, że SEW-EURODRIVE Polska od lat jest liderem w branży i przyczynia się do budowy jakości w różnorodnych sektorach przemysłu.

3

Najnowsze energooszczędne technologie i trwałe produkty najwyższej jakości to także wartość dla środowiska. Wiemy, że trwałość i efektywność naszych rozwiązań to sposób na minimalizację wpływu przemysłu na środowisko. Nasze rozwiązania pozwalają też zmniejszyć ilość generowanych emisji i odpadów, a dla klientów oznacza to znaczącą redukcję zużycia energii i oszczędność w długiej perspektywie.

4

Zbudowany wokół jakości, innowacji i zrównoważonego rozwoju model biznesowy to także wartość dodana dla całego otoczenia gospodarczego oraz lokalnych społeczności czy ośrodków naukowych, z którymi współpracujemy w ramach akcji społecznych i edukacyjnych.



Etyka i zarządzanie

[205-3]

Przegląd kluczowych informacji:



Brak jakichkolwiek przypadków naruszenia prawa w 2023 roku.



Przyjęcie zaktualizowanego Kodeksu Postępowania dla grupy SEW-EURODRIVE.



Powołanie Pełnomocnika ds. Zgodności i Pełnomocnika ds. Kontroli Eksportu.



Utrzymanie systemu według standardów ISO 9001: 2015 i ISO 45001:2018 potwierdzone audytem zewnętrznym przeprowadzonym przez jednostkę notyfikującą TÜV SÜD Management Service GmbH.

Wdrożone polityki

[2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29, 308-1, 414-1]

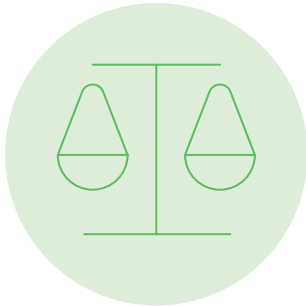
Kodeks postępowania etycznego (Code of Conduct)

Aby zapewnić, że nasze wartości są respektowane na wszystkich etapach łańcucha wartości, w 2023 roku w grupie SEW-EURODRIVE wdrożono uaktualniony korporacyjny Kodeks Postępowania (Code of Conduct).

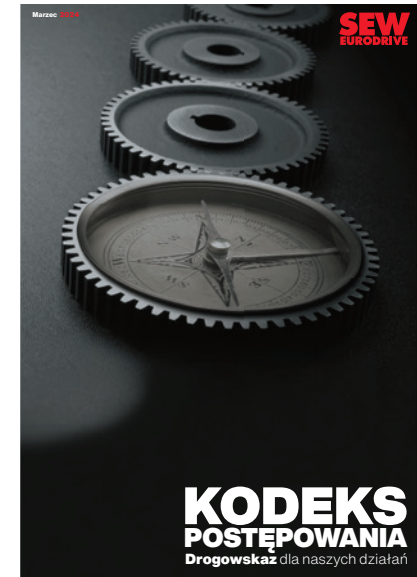
Kodeks reguluje kluczowe zagadnienia i obejmuje swoimi postanowieniami ogół pracowników SEW-EURODRIVE na całym świecie. Wymienia on kluczowe wartości, jako podstawę wskazując powszechnie uznane prawa człowieka, zasady dotyczące ochrony środowiska i przeciwdziałania zmianom klimatu. W centrum stawia również fundamentalne dla nas zagadnienia takie jak zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, a także dbałość o ich prawa. Istotną częścią Kodeksu są również ramy polityki antykorupcyjnej dla całej grupy, a także postanowienia dotyczące prawa konkurencji czy konfliktu interesów.

W przypadku podejrzenia naruszenia Kodeksu, Pełnomocnik ds. Zgodności jest odpowiedzialny za prowadzenie postępowań wyjaśniających, a wszystkie zainteresowane osoby informowane są o jej wynikach. Naszych interesariuszy zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości co do zgodności praktyk firmy z postanowieniami Kodeksu. O naruszeniach Kodeksu na bieżąco informowane są odpowiednie jednostki firmy, włącznie z Zarządem.

Ponadto, trwają także prace nad wdrożeniem kodeksu postępowania dla SEW-EURODRIVE Polska, którego opublikowanie planowane jest na rok 2024.



Zgodność z regulacjami to dla nas kwestia priorytetowa, dlatego bardzo cieszy nas fakt, że jako SEW-EURODRIVE Polska możemy pochwalić się brakiem jakichkolwiek przypadków naruszeń powszechnie obowiązującego prawa.



Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Aby każdy mógł czuć się w pracy bezpiecznie i komfortowo, wdrożyliśmy procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Powołana została Komisja ds. Relacji Pracowników, w skład w której wchodzi przedstawiciele działu HR, Rady Pracowników i kadry kierowniczej średniego szczebla, w łącznej liczbie 10 osób. Każdy pracownik ma możliwość zgłaszania wszelkich naruszeń do działu HR na specjalny adres mailowy: zgloszeniaHR@sew-eurodrive.pl.

Wszystkie przypadki analizowane są zgodnie z procedurą, a osobom biorącym udział w postępowaniu na bieżąco przekazywane są informacje o jej wynikach.

Prywatność i bezpieczeństwo

W spółce wyznaczony został Inspektor Ochrony Danych, którego zadaniem jest dbałość o pełną zgodność z przepisami o ochronie danych, oraz prowadzenie postępowań w razie zaistnienia ryzyka jakichkolwiek naruszeń. Ewentualne stwierdzenie wystąpienia naruszenia zgłaszane będzie niezwłocznie do odpowiednich organów, przede wszystkim Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

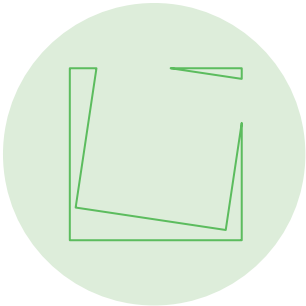
Mechanizm składania skarg i informowania o nieprawidłowościach

Kwestie krytyczne mogą być zgłaszane bezpośrednio do przełożonego lub do działu kadr. Zgłoszenia omawiane są regularnie, na comiesięcznych spotkaniach Zespołu Zarządzającego lub w razie potrzeby na bieżąco. Raz w roku podczas Przeglądu Zarządzania dokonywana jest ogólna analiza sytuacji firmy, obejmująca ryzyka i szanse, z uwzględnieniem zarówno czynników zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

Kwestie z zakresu BHP przekazywane są za pomocą specjalnego kanału komunikacji wprost do odpowiedniego pionu, a już niebawem funkcjonować zacznie dedykowana platforma wewnętrzna. Tematy BHP podejmowane są na comiesięcznych spotkaniach ze specjalistą ds. BHP. Na ich podstawie raz do roku sporządzana jest „Roczna analiza stanu BHP”.

Strategia podatkowa i procedura MDR

W SEW-EURODRIVE Polska wdrożona została strategia podatkowa i procedura MDR (ang. Mandatory Disclosure Rules, tj. zasady dot. raportowania schematów podatkowych). Zasady zapewniają zgodność z prawem, ich celem jest identyfikacja podstawowych ryzyk i odpowiadający im jasny podział obowiązków i kompetencji w ramach odpowiedzialnego ładu podatkowego.



Procedura nakłada na wszystkich pracowników obowiązek poszanowania podstawowych wartości SEW-EURODRIVE Polska, niezależnie od wymiaru i warunków zatrudnienia.

Za wszelkie przejawy mobbingu, dyskryminacji, molestowania czy naruszenia wartości firmy nałożone mogą być sankcje.



Systemy zarządzania

Utrzymujemy Zintegrowany System Zarządzania, potwierdzony certyfikatem zgodności z normą ISO 9001:2015, oraz ze standardem ISO 45001:2018. W roku 2024 planujemy również rozpoczęcie działań mających na celu wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego certyfikowanego normą ISO 14001:2015.

Etyka w łańcuchu wartości

W 2023 roku wprowadziliśmy nowy system oceny dostawców zewnętrznych, na który składają się ankiety obejmujące kwestie z zakresu ESG, BHP i zarządzania jakością. Odpowiedzi powinny być poparte stosownymi certyfikatami, ponieważ na ich podstawie dokonywana jest klasyfikacja dostawców. W procesie badania pytamy między innymi o wpływ na środowisko, poszanowanie praw człowieka w łańcuchu wartości, polityki różnorodności czy przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji, a także o polityki antykorupcyjne, ochronę danych czy rozwiązania z zakresu gospodarki cyrkularnej.

Mamy możliwość prowadzenia audytów stron trzecich. Podejmujemy współpracę jedynie z podmiotami spełniającymi wymogi na określonym poziomie, preferując współpracę z tymi, którzy w procesie badania otrzymali najwyższe oceny.

Nasza firma konsekwentnie dąży do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju poprzez etykę w zarządzaniu, zaangażowanie społeczne i dbałość o środowisko. Dzięki naszym wysiłkom w zakresie minimalizowania emisji CO₂ oraz zwiększaniu udziału energii odnawialnej stale redukujemy nasz wpływ na środowisko. Programy szkoleniowe dla pracowników oraz zaangażowanie w społeczność lokalne potwierdzają nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny i nieumniejszający szans przyszłych pokoleń. Nasze wysokie standardy bezpieczeństwa pracy i ciągłe doskonalenie procedur zapewniają wszystkim pracownikom bezpieczne i komfortowe środowisko pracy. Dywersyfikacja dostawców i optymalizacja łańcucha dostaw umożliwiają nam efektywne zarządzanie ryzykiem operacyjnym. W dalszym ciągu będziemy dążyć do poprawy efektywności energetycznej oraz minimalizowania naszego wpływu na środowisko, aby kontynuować naszą drogę do zrównoważonego rozwoju. SEW-EURODRIVE Polska sp. z o.o. swoimi osiągnięciami i zaangażowaniem potwierdza pozycję lidera w branży, gotowego na wyzwania przyszłości.



Najwyższa jakość w zakresie ładu korporacyjnego zapewnia firmie pozycję lidera w branży i renomę niezawodnego partnera w biznesie.

Nie byłoby to możliwe bez najwyższych standardów w zarządzaniu oraz ambicji, profesjonalizmu i wysokich kwalifikacji naszych pracowników i budowanej w firmie atmosfery zaufania i współpracy.

Załączniki

Zakres i weryfikacja zewnętrzna Raportu [2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5]

Niniejszy Raport obejmuje okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r., tożsamy z publikowanym corocznie sprawozdaniem finansowym SEW-EURODRIVE Polska, i obejmuje jedynie działalność polskiej spółki zależnej międzynarodowej grupy SEW-EURODRIVE.

W odniesieniu do niniejszego Raportu nie jest planowana weryfikacja zewnętrzna.

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Pominięcie	Komentarze
2-1	Szczegóły dot. organizacji	Strony: 6-7, 10		
2-2	Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju przez organizację	Strony: 10, 49		
2-3	Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	Strona: 49		
2-4	Korekty raportowanych informacji	Strona: 49		Korekta emisji w zakresie 3. za rok 2022. Przesunięcie „Ratingu EcoVadis” na 2025 r. Dodanie „Normy ISO 14001:2015” jako cel na 2024 r.
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	Strona: 49		
2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Strony: 6-7, 10-11, 28-29, 32-34, 42-45		
2-7	Pracownicy	Strona: 18		
2-8	Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, które nie są pracownikami	Strona: 19		
2-9	Struktura zarządzania i skład	Strona: 36		
2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	Strona: 36		
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Strona: 36		
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Strony: 36-37		
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Strony: 36-37		
2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Strony: 36-37		
2-15	Konflikty interesów	Strony: 46-48		
2-16	Komunikacja poważnych zastrzeżeń	Strony: 24-26, 37, 46-48		
2-17	Ogólna wiedza najwyższego organu zarządzającego	Strony: 36-37		

2-18	Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	Strona: 36		
2-19	Polityka wynagrodzeń		tak	W firmie nie wprowadzono polityki wynagrodzeń, kwestie te regulowane są na poziomie ogólnym, m.in. w Code of Conduct.
2-20	Proces ustalania wynagrodzenia		tak	Proces rekrutacji i ustalania wynagrodzeń Zarządu koordynowany jest na poziomie grupy.
2-21	Roczny łączny wskaźnik wynagrodzeń		tak	W firmie obecnie nie są prowadzone obliczenia wskaźnika wynagrodzeń.
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	Strona: 5		
2-23	Zobowiązania zapisane w politykach	Strony: 23, 46-48		
2-24	Wdrażanie zobowiązań zapisanych w politykach	Strony: 12, 18-25, 46-48		
2-25	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom	Strony:12, 24-27, 34, 46-48		
2-26	Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania nieprawidłowości	Strony: 24-27, 46-48		
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Strony: 46-48		
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach	Strona: 50		Firma nie jest członkiem żadnych stowarzyszeń.
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Strony: 13-14, 16-23, 26-27, 46-48		
2-30	Pracownicy objęci układami zbiorowymi	Strona: 27		
3-1	Proces ustalania tematów istotnych	Strona: 13, 16-17		
3-2	Lista tematów istotnych	Strona: 17		
3-3	Zarządzanie tematami istotnymi	Strony: 12-17, 37		
205-1	Działania oceniane pod kątem ryzyka związanego z korupcją		tak	W firmie nie funkcjonują szczegółowe procedury antykorupcyjne. Kwestie te regulowane są na poziomie ogólnym, m.in. w Code of Conduct.
205-2	Komunikacja i szkolenia na temat polityk i procedur antykorupcyjnych		tak	Szczegółowe szkolenia dot. korupcji nie były prowadzone w raportowanym roku. Firma planuje uruchomienie programu takich szkoleń w kolejnych okresach raportowania.

205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	Strona: 46		
wskaźnik własny	Cyfryzacja	Strona: 34		
302-1	Zużycie energii w organizacji	Strona: 41		
302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Strona: 41		
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Strony: 38-40		
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2.) - energia	Strony: 38-40		
305-3	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3.) - inne	Strony: 38-40		
306-2	Zarządzanie wpływem związanym z odpadami	Strony: 33-35		
306-3	Wygenerowane odpady	Strona: 35		
306-4	Odpady skierowane do odzysku	Strona: 35		
306-5	Odpady skierowane do utylizacji	Strona: 35		
308-1	Nowi dostawcy dobrani pod kątem kryteriów środowiskowych	Strona: 48		
401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy i rotacja pracowników	Strona: 23		
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są zapewniane pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Strona: 18		
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Strony: 24-25		
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Strony: 24-25		
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Strony: 24-25		
403-6	Programy promocji zdrowia pracowników	Strona: 25		
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP	Strony: 24-25		
403-9	Urazy związane z pracą	Strona: 24		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika	Strona: 23		
404-2	Programy rozwoju kompetencji menedżerskich i wsparcia w okresie przejściowym	Strony: 22-23		
404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	Strony: 22-23		
405-1	Różnorodność wśród kierownictwa i pracowników	Strona: 20		
414-1	Nowi dostawcy dobrani pod kątem kryteriów społecznych	Strona: 46		



SEW-EURODRIVE Polska Sp. z o.o.

ul. Techniczna 5

92-518 Łódź

tel. +48 42 270 90 00

sew@sew-eurodrive.pl

www.sew-eurodrive.pl