

THE GREEN SIDE

OF DRIVE





Spis treści

List CEO [2-22]	5
Wprowadzenie	6
O spółce (2-1, 2-2, 2-6)	
Misja, wizja, wartości	
Strategia Zrównoważonego Rozwoju – #TheGreenSideOfDrive [2-23, 2-24, 2-25, 3-3]	
Cele zrównoważonego rozwoju (SDGs) [2-23, 3-3]	
Ocena istotności [3-1, 3-2, 3-3, 2-29]	
Spółeczeństwo	16
Uczciwy i godny zaufania pracodawca [2-24, 2-29, 401-2, 404-2, 405-1]	
BHP i bezpieczeństwo produktów [2-16, 2-25, 403-1, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9]	
Zaangażowanie interesariuszy [2-16, 2-29]	
Lokalne społeczności	
Organizacje społeczne, ośrodki naukowe	
Związki zawodowe [2-30]	
Prawa człowieka w łańcuchu wartości	
Produkty i usługi	28
Model biznesowy oparty na jakości [2-6]	
Innowacyjne rozwiązania	
Efektywność energetyczna produktów	
Zarządzanie wpływem związanym z odpadami [306-2, 2-25]	
Procesy biznesowe	34
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]	
W kierunku neutralności środowiskowej	
Niskoemisyjne zakłady produkcyjne [302-4]	
Łańcuch wartości	40
Łańcuch dostaw [2-6, 308-1, 414-1]	
Tworzenie wartości w spółce [2-6]	
Etyka i zarządzanie	44
Wdrożone polityki [2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29]	
Systemy zarządzania	
Etyka w łańcuchu wartości	
Załączniki	47
Zakres i weryfikacja zewnętrzna Raportu [2-1, 2-2, 2-3, 2-5]	
Indeks GRI	

Raport Zrównoważonego Rozwoju

SEW-EURODRIVE Polska

2025



Zrównoważony rozwój jako fundament decyzji biznesowych

Rok 2025 był dla SEW-EURODRIVE Polska czasem intensywnych wyzwań, zmian regulacyjnych oraz projektów transformacyjnych, które wymagały od nas odpowiedzialnego, długofalowego podejścia do zarządzania organizacją. W warunkach rosnących oczekiwań interesariuszy, nowych standardów raportowania oraz zmienności otoczenia gospodarczego zrównoważony rozwój pozostaje jednym z kluczowych filarów naszej strategii.

Raport Zrównoważonego Rozwoju za 2025 rok stanowi podsumowanie działań podejmowanych w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego oraz potwierdza nasze konsekwentne dążenie do transparentności, wysokiej jakości danych i odpowiedzialnego zarządzania ryzykiem. Raportujemy zgodnie ze standardami GRI, traktując je nie tylko jako wymóg formalny, lecz także jako narzędzie wspierające rozwój organizacyjny i dialog z interesariuszami.

Napędzamy świat świadomie – ekonomicznie i ekologicznie

Strategia #TheGreenSideOfDrive wyznacza kierunek naszych działań: ograniczanie śladu węglowego, efektywne wykorzystanie zasobów, utrzymanie wysokiej trwałości produktów oraz oferowanie rozwiązań, które łączą racjonalność ekonomiczną z odpowiedzialnością środowiskową.

Nasze podejście do ESG opiera się na spójnym zarządzaniu czterema filarami:

Environment - odpowiedzialne gospodarowanie zasobami, efektywność energetyczna i gospodarka obiegu zamkniętego

Social - bezpieczeństwo, rozwój i zaangażowanie pracowników jako fundament stabilności organizacji

Governance - etyczne, transparentne zarządzanie oparte na jakości danych i jasnych zasadach

Quality - jakość produktów, procesów i decyzji jako element łączący wszystkie obszary ESG

Wierzymy, że zrównoważony rozwój to nie cel sam w sobie, lecz sposób prowadzenia biznesu, który buduje odporność organizacji i jej długoterminową wartość.

Z wyrazami szacunku



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

Wprowadzenie

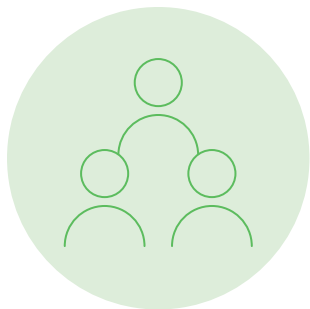
Z przyjemnością przedstawiamy Raport Zrównoważonego Rozwoju SEW-EURODRIVE Polska za 2025 rok. Dokument ten jest kontynuacją raportów z poprzednich lat i prezentuje nasze działania, wyniki i zobowiązania w obszarach ESG: środowiska, społeczeństwa oraz ładu korporacyjnego.

Rok 2025 był czasem dalszego doskonalenia procesów, inwestycji infrastrukturalnych, wdrażania nowych inicjatyw oraz kontynuacji strategii #TheGreenSideOfDrive, której filarem jest odpowiedzialne zarządzanie wpływem środowiskowym, troska o pracowników i transparentność operacyjna.

SEW-EURODRIVE Polska kontynuuje rozwój swojej działalności, koncentrując się na efektywności energetycznej, innowacjach technologicznych oraz odpowiedzialności społecznej. Nasze procesy, inwestycje i decyzje wzmacniają odporność organizacji i pomagają minimalizować wpływ środowiskowy.

W 2025 roku:

- inwestowaliśmy w bezpieczeństwo i warunki pracy
- zakończyliśmy budowę nowego budynku
- zredukowaliśmy ślad węglowy - zakup zielonej energii, instalacja paneli fotowoltaicznych i ładowarek do aut elektrycznych
- zwiększyliśmy poziom recyklingu w logistyce - plastikowe wytłoczki do transportu w obiegu zamkniętym
- zielony dach na nowym budynku - wspieramy retencję wód opadowych i lokalny mikroklimat
- wdrożyliśmy inicjatywy z obszaru edukacji pracowników i wysokiej jakości komunikacji wewnętrznej
- przeprowadziliśmy ankietę zaangażowania pracowników i wiele akcji z zakresu employer branding
- udoskonaliliśmy proces wdrażania nowych pracowników



22 700

pracowników na świecie

57

krajów

~ 110 000

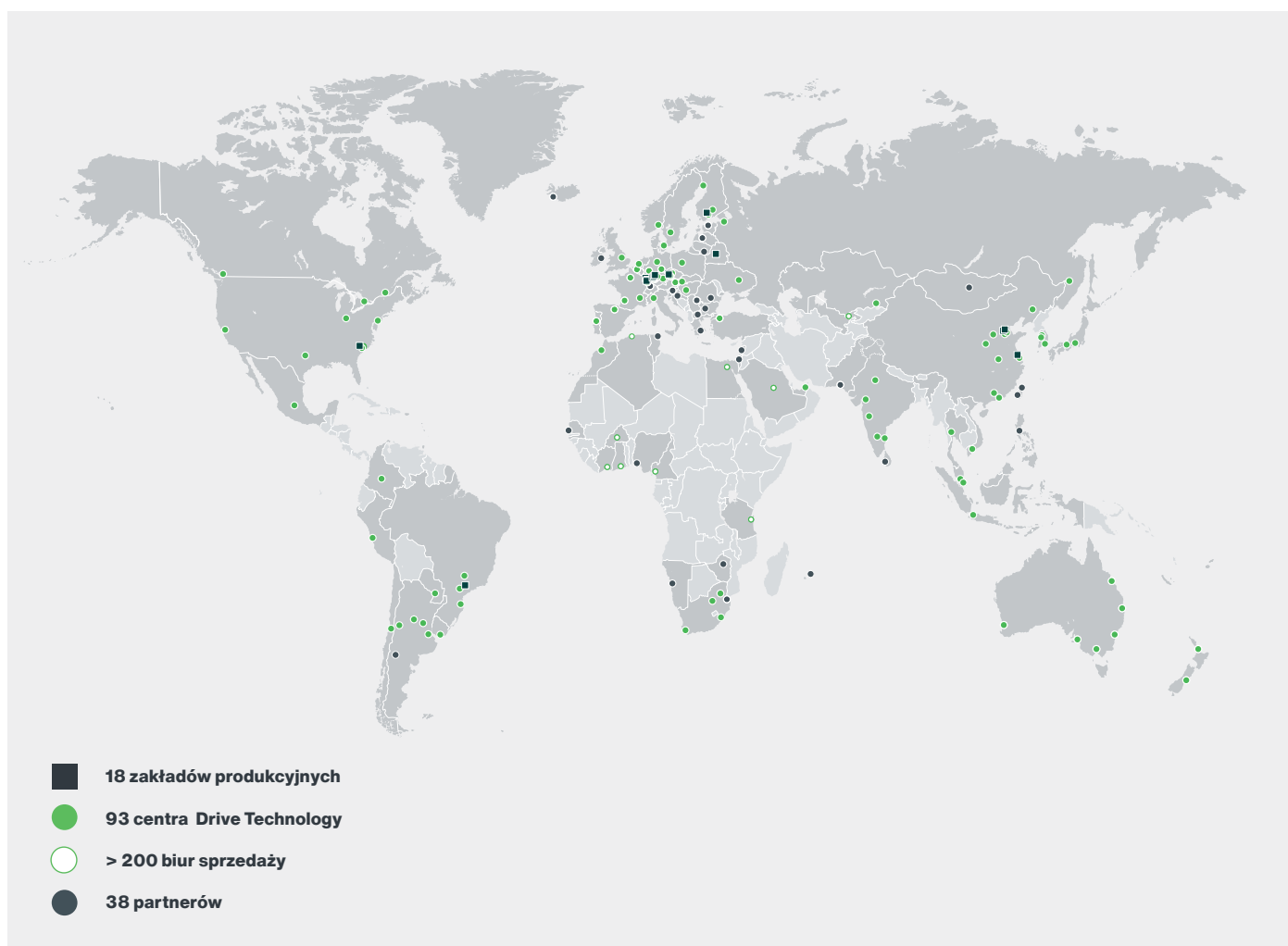
klientów

> 3 000

udzielonych patentów

>4,5 mld

euro obrotu



20 mln

części/miesiąc
w ponad 100 lokalizacjach

~ 230 000

motoreduktorów/
miesiąc

~ 55 000

falowników/
miesiąc

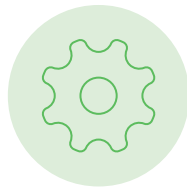
O spółce

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

Niniejszy raport obejmuje działalność spółki SEW-EURODRIVE Polska sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi przy ul. Technicznej 5, będącej częścią międzynarodowej Grupy SEW-EURODRIVE. Spółka nie posiada podmiotów zależnych. SEW-EURODRIVE Polska aktywnie realizuje cele zrównoważonego rozwoju Grupy, dostosowując je do lokalnych uwarunkowań i potrzeb rynkowych.

W raporcie prezentujemy kluczowe osiągnięcia, inicjatywy oraz kierunki dalszych działań, ukierunkowane na wzmocnienie pozycji SEW-EURODRIVE Polska jako wiodącego dostawcy rozwiązań z zakresu techniki napędowej. Zasady zrównoważonego rozwoju stanowią integralny element strategii przedsiębiorstwa i są uwzględniane w codziennej działalności operacyjnej oraz biznesowej.

Raport został opracowany zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI), zapewniającymi przejrzystość, porównywalność



rok założenia: **1996**



siedziba: **Łódź**

i wiarygodność prezentowanych danych. W celu zachowania ciągłości i możliwości analizy trendów uwzględniono wskaźniki raportowane w latach poprzednich oraz wybrane wskaźniki własne, co pozwala na rzetelną ocenę postępów i wyzwani w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Od 1996 roku SEW-EURODRIVE Polska jest zaufanym partnerem dla przemysłu, dostarczając wysokiej jakości produkty, rozwiązania i know-how dla klientów z różnych sektorów gospodarki. Ogólnopolska sieć biur techniczno-handlowych, dwie lokalizacje serwisowe (Łódź, Tychy) oraz trzy centra szkoleniowe (Łódź, Tychy, Poznań) umożliwiają nam bliską współpracę z klientami oraz zapewnienie kompleksowej i efektywnej obsługi. W 2025 roku zakończyliśmy budowę nowego, eksperckiego centrum technologii napędowych DRIVEExpertHUB, które wzmocni naszą pozycję lidera w branży dzięki zwiększonym możliwościom serwisowym oraz nowoczesnemu zapleczu szkoleniowemu.

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



Wiedza
Szkolenia i webinary dla Klientów



Dostawa
Niezawodny partner biznesowy



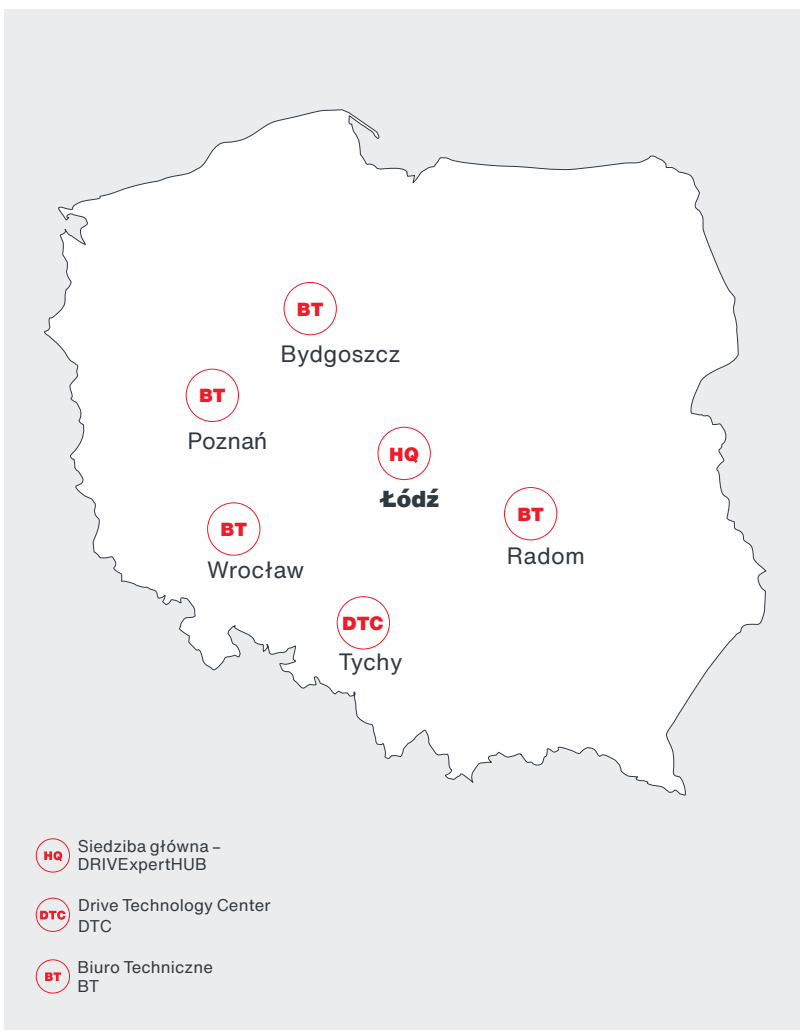
Procesy
Rozwiązania cyfrowe i nowoczesne zarządzanie biznesem



Serwis
24/7/365



Marketing
Wsparcie marketingowe



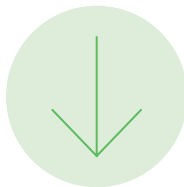
Misja, wizja, wartości

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 zyskową spółką dla właścicieli, rozwijającą ekosystem przemysłowy, społeczny i gospodarczy przy jednoczesnej ochronie środowiska.

CREDO

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



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 dla obecnych i przyszłych pokoleń.

+

W 2024 roku przeprowadziliśmy badanie wizerunku marki SEW-EURODRIVE Polska, które zlecieliśmy firmie specjalizującej się w takich ocenach rynkowych. Jej wyniki wskazały na bardzo wysoki NPS (Net Promoter Score - Wskaźnik Rekomendacji Netto).

+

Procent promotorów naszej marki wśród klientów, pomniejszony o procent krytyków, wyniósł 53%, a średni poziom zadowolenia ze współpracy osiągnął poziom 4,41/5.

+

W 2025 roku przeprowadziliśmy we współpracy z zewnętrzną dostawcą ankietę badającą zaangażowanie i satysfakcję z pracy naszych pracowników.

+

Wskaźnik NPS wyniósł 41,9%, co pokazało, iż większość pracowników deklaruje zadowolenie z pracy w SEW-EURODRIVE. Wysoki poziom tego wskaźnika oznacza, że pracownicy czują się związani z firmą i widzą w niej dobre miejsce pracy.

+

SEW-EURODRIVE Polska jest przede wszystkim postrzegany jako stabilny i godny zaufania pracodawca, co w obecnych, niepewnych czasach daje pracownikom poczucie bezpieczeństwa.

+

Pracownicy podkreślili, że największą siłą SEW-EURODRIVE są ludzie, dobra współpraca między działami oraz przyjazna atmosfera pracy. Co istotne, większość ankietowanych zadeklarowała, że poleciliby pracę w SEW-EURODRIVE swoim znajomym.

+

Ogólny poziom zaangażowania w działania firmy jest wysoki i można go uznać za jeden z kluczowych elementów naszej kultury organizacyjnej.

+

Wyniki badań zrealizowanych w latach 2024-2025 potwierdzają spójność codziennej działalności SEW-EURODRIVE Polska z kluczowymi wartościami firmy. Wysoki poziom satysfakcji i lojalności klientów oraz pracowników odzwierciedla nasze konsekwentne podejście do jakości, partnerstwa i odpowiedzialności.

+

Postrzeganie spółki jako stabilnego i godnego zaufania partnera oraz pracodawcy potwierdza, że kultura współpracy, wzajemnego szacunku i zaangażowania ludzi stanowi jeden z fundamentów długoterminowego sukcesu SEW-EURODRIVE.



Otwarcie siedziby firmy
SEW-EURODRIVE Polska
w Łodzi

1996

Rozpoczęcie rozbudowy

2024

Otwarcie DRIVExpertHUB
– eksperckie centrum
technologii napędowych

2025



THE GREEN SIDE OF DRIVE

Strategia Zrównoważonego Rozwoju #TheGreenSideOfDrive

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

→ Etyka i zarządzanie

- Zarządzanie ryzykiem
- Kodeks Postępowania
- Zgodność z prawem
- Ochrona danych
- Work-life balance

→ Łańcuch wartości

- Redukcja śladu węglowego/ dekarbonizacja
- Ocena dostawców rozszerzona o aspekty ESG
- DRIVExpertDAY®

→ Ludzie

- Bezpieczeństwo i zdrowie
- Kwalifikacje i dalsze kształcenie
- Równe szanse dla wszystkich
- Dzień dla Zrównoważonego Rozwoju - wolontariat

Środowisko + Społeczeństwo + Gospodarka + Jakość

→ Procesy produkcyjne i biznesowe

- Gospodarka obiegu zamkniętego (6R)
- Gospodarka odpadami
- Kultura Lean Management
- Zintegrowany System Zarządzania

→ Produkty i usługi

- Cykl życia produktu
- Online Support
- Modele IE5
- Idea ECO2

Nasza Strategia Zrównoważonego Rozwoju koncentruje się na długoterminowym tworzeniu wartości dla interesariuszy oraz na realizacji celów strategicznych spółki, z uwzględnieniem aspektów środowiskowych, społecznych, gospodarczych i jakościowych. Dążymy do tego, aby klienci, dostawcy i partnerzy postrzegali nas jako wiarygodnego i odpowiedzialnego partnera we wspólnym budowaniu bardziej zrównoważonego modelu biznesu.

Cele SDGs



Cele zrównoważonego rozwoju [2-23, 3-3]

Strategia ma przybliżyć firmę do raportowania zgodnego z wymaganiami Unii Europejskiej zgodnie z Dyrektywą CSR (Corporate Sustainable Reporting) oraz z zapisami Ustawy o rachunkowości. Zdefiniowane cele w ujęciu krótko-, średnio- i długookresowym są ambitnymi wyzwaniem, ale również krokiem przybliżającym nas do wypełnienia obowiązków legislacyjnych.

Zgłębiając się w tematykę ESG oraz rozumiejąc znaczenie naszej działalności w wypełnianiu celów ONZ (SDG), zidentyfikowaliśmy trzy cele, na które jako podmiot biznesowy mamy realny wpływ. Tym samym ograniczyliśmy liczbę obszarów (SDGs) z sześciu do trzech, które zostały zaprezentowane w tej publikacji. Przypisaliśmy do nich konkretne cele i ustaliliśmy działania, które przybliżą nas do realizacji wymogów unijnych.

20
25

- Spełnienie wymogów legislacyjnych Unii Europejskiej
- Digitalizacja procesów

20
26

- Rozwój zakładu SEW-EURODRIVE Polska w obszarze szkoleń i serwisu

20
27

- Ślad węglowy produktu
- Redukcja emisji CO2e w 1 i 2 zakresie

20
30

- Gospodarka odpadami w oparciu o model GOZ

Obszar

Cele krótkookresowe (2025)

Cele średniookresowe (do 3 lat)

Cele długookresowe (powyżej 3 lat)

E

- + Zwiększenie sprzedaży produktów IE5 o 10%
- + Promowanie dostawców, którzy stosują zrównoważone praktyki produkcyjne

- + Energia z OZE na poziomie 20%
- + Zwiększenie sprzedaży produktów IE5 o kolejne 25%
- + Wdrożenie modelu GOZ (6R)

- + Energia z OZE na poziomie 25%
- + Redukcja emisji CO2e w 1 i 2 zakresie o 10%
- + Zwiększenie sprzedaży produktów IE5 o kolejne 25%

S

- + Zadowolenie pracowników na poziomie co najmniej 70%
- + Fluktuacja pracowników < 10%
- + Wolontariat pracowniczy angażujący co najmniej 10% pracowników
- + Programy promujące zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników

- + Certyfikacja Great Place To Work®
- + Fluktuacja < 8%
- + Wolontariat pracowniczy angażujący co najmniej 15% pracowników
- + Programy promujące zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników

- + Fluktuacja < 8%
- + Wolontariat pracowniczy angażujący co najmniej 20% pracowników
- + Programy promujące zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników

G

- + Korelacja zmiennych wynagrodzeń kadry zarządzającej z celami ESG
- + Analiza wynagrodzeń pod kątem luki płacowej kobiety vs. mężczyźni
- + Analiza polityk firmowych pod kątem ESG

- + Korelacja zmiennych wynagrodzeń kadry zarządzającej i kierowniczej z celami ESG na poziomie do 10%
- + Wdrożenie dyrektywy unijnej dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń
- + Aktualizacja polityk firmowych pod kątem ESG

- + Korelacja zmiennych wynagrodzeń kadry zarządzającej i kierowniczej z celami ESG na poziomie do 15%
- + Zobowiązanie kluczowych dostawców do przestrzegania Kodeksu Postępowania

Q

- + Koszty napraw gwarancyjnych na stałym poziomie (dotyczy polskiego portfolio montażowego)
- + Liczba reklamowanych komponentów na poziomie niższym niż 0,5% ilości wprowadzonych na rynek produktów
- + SSF na poziomie powyżej 80%

- + Koszty napraw gwarancyjnych na stałym poziomie (dotyczy polskiego portfolio montażowego)
- + Liczba reklamowanych komponentów na poziomie niższym niż 0,5% ilości wprowadzonych na rynek produktów
- + SSF na poziomie powyżej 80%

- + Koszty napraw gwarancyjnych na stałym poziomie (dotyczy polskiego portfolio montażowego)
- + Liczba reklamowanych komponentów na poziomie niższym niż 0,5% ilości wprowadzonych na rynek produktów
- + SSF na poziomie powyżej 80%

Ocena istotności

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

Ze względu na stabilność branży oraz charakter naszej działalności uznajemy, że tematy istotne nie uległy zmianie od 2023 roku, dlatego treści niniejszego raportu oparto na wcześniej przeprowadzonej analizie istotności. Jej wyniki zostały zaprezentowane w rozdziale „Matryca istotności SEW-EURODRIVE Polska” i uwzględniają ramy raportowania ESG, w tym standardy GRI oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs).

Interesariusze przekazali dodatkowe uwagi w komentarzach do ankiet, wskazując m.in. na kwestie organizacji pracy, planów liczenia emisji na poziomie produktu, doboru surowców i podwykonawców, zarządzania odpadami i gospodarki obiegu zamkniętego, a także równości i transparentności wynagrodzeń.

W 2025 roku kontynuowaliśmy przygotowania do wdrożenia przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. W tym celu prowadzona jest analiza poziomów wynagrodzeń w celu eliminacji potencjalnych luk płacowych oraz budowana jest matryca kompetencji, wspierająca spójną politykę wynagrodzeń. Również w ramach corocznych przeglądów płac przykładamy szczególną wagę do transparentności i jednolitych zasad.

Raport za 2025 rok oparto na analizie istotności z 2023 roku, uzupełnionej o wyniki badań interesariuszy – przeprowadzonego wśród klientów w 2024 roku oraz skierowanego do pracowników w 2025 roku. Rezultaty obu badań zostały uwzględnione w niniejszym opracowaniu.



19

tematów poruszonych w badaniu

96

osób wzięto udział w badaniu ilościowym

25

pracowników uczestniczyło w badaniu

Interesariusze wyrazili liczne uwagi i opinie w dodatkowych komentarzach do ankiet, poruszając szeroki zakres tematów, takich jak organizacja pracy w różnych lokalizacjach firmy, plany liczenia emisji per produkt, dobór surowców i podwykonawców, kontrola eksportu, zarządzanie odpadami i gospodarka cyrkularna, a także równość i transparentność wynagrodzeń.



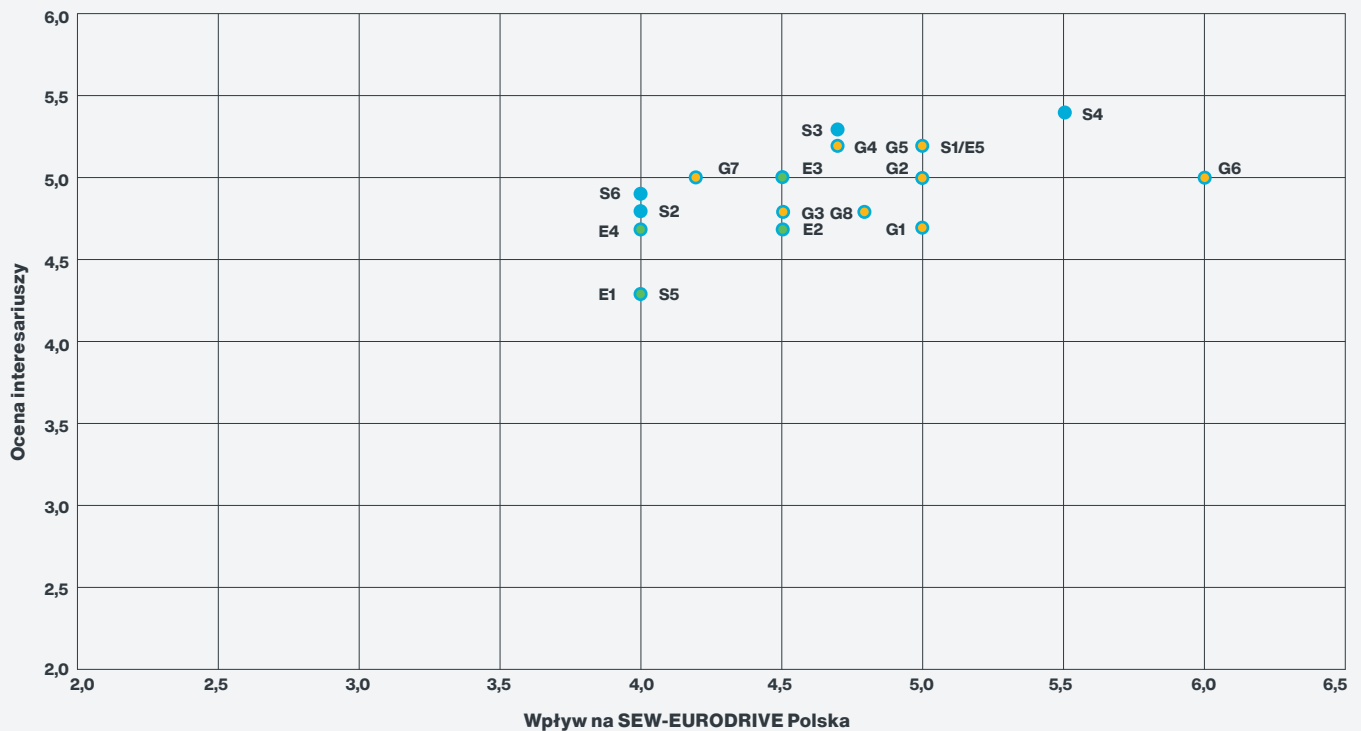
Ponadto jesteśmy w trakcie procesu budowania matrycy kompetencji, która umożliwi nam sprawne zarządzanie polityką wynagrodzeń. Również w procesie rocznych przeglądów wynagrodzeń oraz podwyżek przykładamy dużą staranność do spójnej polityki płacowej, tak aby wynagrodzenia naszych pracowników były transparentne.

Raport dotyczący 2025 roku oparty został na analizie istotności przeprowadzonej w 2023 roku.



Matryca istotności SEW-EURODRIVE Polska

Badanie przeprowadzone przed przygotowaniem raportu było pierwszym tego typu badaniem dla SEW-EURODRIVE Polska. Zdajemy sobie sprawę, że taka analiza wymaga regularnego powtarzania i pogłębiania, dlatego w następnych latach planujemy podjąć kolejny dialog z interesariuszami.



Obszar	Tematy Istotne	Wskaźnik GRI	Ocena interesariuszy	Ocena Zarządu
Społeczeństwo	Zarządzanie zasobami ludzkimi, polityka zatrudnienia i wynagrodzenia (równość płac, przeciwdziałanie rotacji pracowników, rekrutacja, świadczenia pozapłacowe 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
Gospodarka	Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu	G1	4,7	5,0
	Przeciwdziałanie korupcji	G2	5,0	5,0
	Zgłaszanie nieprawidłowości 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

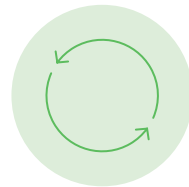
Uczciwy i godny zaufania pracodawca

[2-24, 2-29, 401-2, 404-2, 405-1]

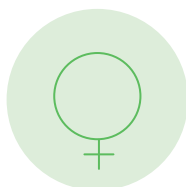
Dbamy o prawa wszystkich pracowników, dlatego na 199 świadczących dla nas pracę osób 197 z nich pracuje na umowie o pracę w SEW-EURODRIVE Polska.



2025 | 2024
8,8% | **9,1%**
 wskaźnik fluktuacji



2025 | 2024
1,03 (K) | **1,20**
3,11 (M) | **1,10**
 wskaźnik rotacji



2025 | 2024
20,6% | **24,7%**
 zatrudnionych kobiet



41,9%
 NPS pracowników



2025 | 2024
30 | **19**
 średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

GRI 2-7 Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	2025			2024		
	K	M	Razem	K	M	Razem
	podział ze względu na okres zatrudnienia			podział ze względu na okres zatrudnienia		
Zatrudnieni na czas określony	7	33	40	7	6	13
Zatrudnieni na czas nieokreślony	34	125	159	34	121	155
	podział ze względu na wymiar godzinowy			podział ze względu na wymiar godzinowy		
Pełny etat	39	158	197	39	127	166
Niepełny etat	2	0	2	2	0	2
Całkowita liczba pracowników	41	158	199	41	127	168

GRI 2-8 Pracownicy zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę	2025			2024		
	K	M	Razem	K	M	Razem
Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia	0	2	2	2	3	5
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	0	0	0	3	19	22
Całkowita liczba współpracowników	0	0	2	5	22	27

Wszystkie dane obejmują jeden region (Polska)
Tabela przedstawia dane aktualne na dzień 31.12.2025

Zapewniamy pracownikom stały dostęp do wysokiej jakości narzędzi pracy, w tym służbowych komputerów i telefonów, a na wybranych stanowiskach także do samochodów służbowych z możliwością użytkowania prywatnego. Niezależnie od stanowiska i formy zatrudnienia, wszyscy pracownicy objęci są prywatną opieką medyczną oraz mogą przystąpić do ubezpieczenia na życie. Stałym elementem oferty benefitowej jest również system kafeteryjny oraz świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Uzupełnieniem pakietu są inicjatywy prozdrowotne i integracyjne, realizowane cyklicznie we wszystkich lokalizacjach.



stałe poprawiamy
warunki pracy

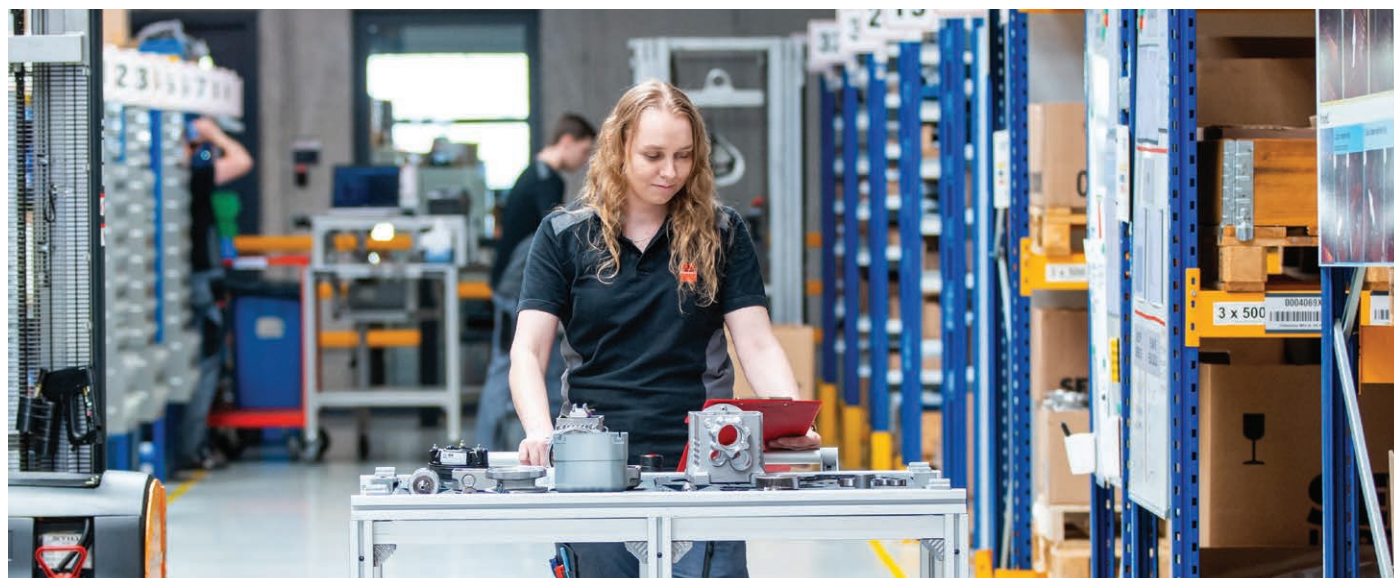
 **Benefit
Systems**

Jesteśmy świadomi, że potencjał firmy jest pozytywnie kształtowany przez zatrudnianie kadry w różnym wieku. Pracownicy reprezentujący różne pokolenia umożliwiają tworzenie zespołów bogatych w doświadczenia, różnorodne umiejętności i kompetencje, a także dają szansę na przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu.

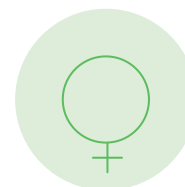
Dla nas wiek nie ma znaczenia. Podstawowym kryterium są kwalifikacje i różnorodność zespołu.

GRI 405-1 Liczba pracowników w podziale na płeć i grupy wiekowe	2025				2024			
	M	%	K	%	M	%	K	%
Razem	158	100%	41	100%	137	100%	45	100%
<30 lat	17	11%	6	15%	12	9%	5	11%
30-50 lat	121	77%	28	68%	102	74%	32	71%
>50 lat	20	13%	7	17%	23	17%	8	18%

GRI 405-1 Struktura organów zarządczych w podziale na płeć i rodzaj szczebla	2025				2024			
	M	%	K	%	M	%	K	%
Razem kadra kierownicza	21	100%	5	100%	20	100%	7	100%
Wyższego szczebla	4	19%	1	20%	4	20%	1	14%
Średniego szczebla	9	43%	4	80%	8	40%	6	86%
Niższego szczebla	8	38%	0	0%	8	40%	0	0%



Kobiety stanowią 20,6% ogółu zatrudnionych oraz 20% składu organów zarządczych. Jesteśmy przekonani, że potencjał organizacji wzmacnia różnorodność wiekowa.



20%

liczba kobiet
w kadrze kierowniczej

GRI 401-1 Nowo zatrudnieni pracownicy	2025				2024			
	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.
Razem	36	100%	7	100%	11	100%	6	100%
<30 lat	11	31%	4	57%	3	27%	3	50%
30-50 lat	25	69%	3	43%	8	73%	3	50%
>50 lat	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Całkowita liczba odejść pracowników	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.
Razem	14	100%	5	100%	10	100%	5	100%
<30 lat	2	14%	1	20%	2	20%	1	20%
30-50 lat	10	71%	4	80%	6	60%	4	80%
>50 lat	2	14%	0	0%	2	20%	0	0%

Struktura nowo zatrudnionych oraz odejść pracowników w latach 2024–2025 wskazuje na stabilny i spójny profil zatrudnienia w SEW-EURODRIVE Polska. W obu latach dominującą grupę wśród nowo zatrudnionych stanowiły osoby w wieku 30–50 lat, co potwierdza koncentrację spółki na pozyskiwaniu pracowników z doświadczeniem zawodowym, kluczowym dla realizacji celów operacyjnych i rozwojowych. Jednocześnie zauważalny jest udział nowych pracowników poniżej 30. roku życia, szczególnie w 2025 roku, co świadczy o otwartości organizacji na młodsze talenty i sukcesji kompetencji.

Brak nowo zatrudnionych oraz odejść w grupie wiekowej powyżej 50 lat w 2025 roku może wskazywać na względną stabilność zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

Struktura odejść w obu latach koncentruje się głównie w grupie wiekowej 30–50 lat, co jest typowe dla rynku pracy i może być związane z naturalną mobilnością zawodową na tym etapie kariery.

Z perspektywy płci struktura zatrudnienia i rotacji pozostaje zbliżona rok do roku, bez istotnych dysproporcji pomiędzy kobietami i mężczyznami w poszczególnych grupach wiekowych.

Wysoka porównywalność danych pomiędzy latami potwierdza stabilność polityki zatrudnienia oraz przewidywalność procesów kadrowych.



Praktyki rekrutacyjne i proces wdrożenia nowego pracownika

Pracownicy działu HR już na etapie rekrutacji transparentnie komunikują nasze wartości oraz przebieg procesu rekrutacyjnego. Kandydaci aplikujący na stanowiska są informowani o poziomie wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska oraz o tym, jak wyglądają benefity i zmienne składniki wynagrodzenia. Przykładamy również dużą wagę do komunikacji z kandydatami na każdym etapie procesu rekrutacyjnego. Dbamy o to, aby każdy kandydat otrzymał informację zwrotną w ustalonym terminie.

W 2025 roku wzięliśmy pod lupę proces onboardingu i wprowadziliśmy zmiany, aby wejście do naszej organizacji było jeszcze bardziej komfortowe i przyjazne dla nowych koleżanek i kolegów. Dzięki tym zmianom nowi pracownicy mają jasno wytyczoną ścieżkę wdrożenia do pracy i otrzymują niezbędne wsparcie na każdym etapie.

Można powiedzieć, że w SEW-EURODRIVE nie „rzucamy nowych pracowników na głęboką wodę”, bo wierzymy, że wszystko zaczyna się od dobrego startu i wiemy, że każdy ma swoje tempo wdrożenia do obowiązków zawodowych.

Rozmowy, jakie pracownicy działu HR odbywają po kilku miesiącach pracy z każdym nowym członkiem zespołu SEW-EURODRIVE potwierdzają, że naszą siłą jest przyjazna atmosfera i wzajemna pomoc w codziennej pracy. Poza tym jest to dodatkowe źródło wiedzy na temat obszarów, nad jakimi jeszcze powinniśmy w przyszłości pracować w ramach ciągłego doskonalenia procesów.

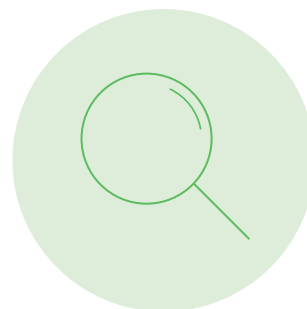
Godne wynagrodzenia

Pracownicy SEW-EURODRIVE Polska są regularnie oceniani i nagradzani premiami na podstawie swoich osiągnięć w ramach premii uznaniowych oraz na podstawie systemu premiowego Management by Objectives (MbO). Regulamin wynagrodzeń szczegółowo opisuje jego składniki oraz zasady przyznawania premii. Wysokość wynagrodzeń zasadniczych jest każdego roku analizowana, a budżet podwyżkowy ustalany jest w oparciu o dane rynkowe oraz wyniki finansowe firmy. Planując podwyżki, zawsze weryfikujemy aktualne poziomy wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach i dbamy o uwzględnienie obiektywnych kryteriów wzrostu. Każdego roku staramy się, aby nasze wynagrodzenia były zgodne ze stawkami rynkowymi. Dbamy o to, aby doceniać naszych pracowników również w tym obszarze.



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 w 2024 i 2025 roku



MbO

regularne premie na podstawie osiągnięć

Rozwój i edukacja [404-2]

W SEW-EURODRIVE Polska wierzymy, że ciągłe podnoszenie kompetencji poprzez szkolenia, kursy czy warsztaty jest ważnym elementem rozwoju pracowników. Indywidualne rozmowy roczne, podsumowujące wyniki pracy, są okazją do zebrania potrzeb szkoleniowych od naszych koleżanek i kolegów.

To umożliwia nam planowanie kalendarza szkoleń na dany rok. W 2025 roku skupiliśmy się na rozwoju kompetencji w obszarze wiedzy technicznej oraz kompetencji miękkich w zakresie relacji z klientami.

Od wielu lat nasi pracownicy mają też możliwość uczestniczenia w kursach językowych, nawet jeżeli w swojej codziennej pracy nie korzystają z takiej umiejętności. Jest to dodatkowa forma benefitu, który oferujemy. Cały czas rozwijamy też listę szkoleń online dostępnych na platformie e-learningowej myHR, co daje pracownikom dużą elastyczność, bo dzięki temu sami mogą samodzielnie zdecydować, kiedy i czego chcą się nauczyć.

Pracownicy działu sprzedaży oraz inżynierowie regularnie uczestniczą w szkoleniach produktowych, przeprowadzanych zarówno w naszych biurach, jak i w centrali w Niemczech.

Dodatkowo wspieramy naszych pracowników w podnoszeniu kwalifikacji poprzez dofinansowanie studiów podyplomowych, inżynierskich czy magisterskich. W ten sposób staramy się również docenić zaangażowanie pracowników w codzienną pracę, wspierając możliwość zdobycia wyższego wykształcenia.



Nasza platforma myHR learning

To system szkoleń online dla wszystkich pracowników, oferujący kursy dostosowane do stanowisk i kompetencji.

GRI 404-1 Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	2025		2024	
	K	M	K	M
Kadra kierownicza	73,6	10,8	55,4	38,0
Pozostali pracownicy	19,6	9,7	17,1	12,1
Razem	42,7	16,6	23,0	15,9
Średnia	29,7		19,4	



Stawiamy na ciągły rozwój naszych pracowników – ich wiedzę, umiejętności i dobrostan. Zarówno w 2024, jak i w 2025 roku przeznaczaliśmy na szkolenia 1,2% EBIT, jednocześnie zwiększając o 50% liczbę godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika.

Wierzymy, że inwestowanie w kompetencje zespołu bezpośrednio przekłada się na stabilny rozwój firmy i budowę silnego zaplecza eksperckiego, niezbędnego w naszej branży.

Nasze inicjatywy pracownicze

Rada Pracowników zorganizowała spacer po najstojniejszej łódzkiej ulicy - Piotrkowskiej, wraz ze zwiedzaniem podwórzy i mniej znanych miejsc w okolicy, prowadzony przez lokalnego przewodnika. Trasa obejmowała około 3 godziny wędrowki po centrum Łodzi wraz z historią, ciekawostkami i miejscami, które często mijamy, nie znając ich tajemnic.

Nasi pracownicy wzięli również udział w rajdzie rowerowym, którego trasa miała ponad 26 km długości i prowadziła przez malownicze okolice ul. Kolumny w Łodzi. Wydarzenie zostało zorganizowane z inicjatywy Rady Pracowników i było dostępne dla pracowników SEW-EURODRIVE z innych lokalizacji.

W okresie wakacyjnym pracownicy grywalizowali w firmowym klubie aplikacji Strava. Celem akcji było zachęcenie pracowników do jak największej aktywności fizycznej, natomiast komponent rywalizacji (pracownicy widzieli swoje postępy i grali o nagrody) dopingował do dodatkowego wysiłku. Pracownicy zbierali cenne kilometry w ramach różnorodnych aktywności fizycznych (jazdy na rowerze, marszu czy biegania), a dodatkowo mogli dzielić się zdjęciami ze swoich tras. W akcji wzięło udział ponad 30 pracowników z różnych lokalizacji, a zwycięzca wykręcił ponad 2500 kilometrów – robi wrażenie, prawda?

W ramach obchodów Światowego Dnia Zdrowia umożliwiliśmy natomiast pracownikom bezpłatne wykonanie badań diagnostycznych w placówkach „Diagnostyka”, korzystając z karty MultiLife. Koszt punktów został zwracany uczestnikom przez pracodawcę.

W ramach promowania ekologii i zdrowego stylu życia pracownicy zostali zaproszeni do podzielenia się swoimi zielonymi zakątkami – od balkonowych doniczek, przez warzywniaki, aż po ogrody. Uczestnicy przesyłali zdjęcia, krótkie opisy upraw oraz własne ogrodnicze patenty (np. domowe nawozy czy też sposoby podlewania i ochrony roślin).

Drużyna SEW-EURODRIVE Polska wzięła udział w biegu Runmageddon. Nasi reprezentanci wystartowali w kategorii REKRUT, obejmującej trasę o długości 6 km z 30 przeszkodami do pokonania. W zespole znaleźli się pracownicy z różnych lokalizacji i działów firmy – m.in. Serwisu, Sprzedaży i Logistyki. Uczestnicy zmierzali się z błotem, ścianami do wspinaczki i innymi wymagającymi przeszkodami, pokazując determinację, wzajemne wsparcie i świetną współpracę.

Inne akcje z zakresu employer branding, np. zakończenie wakacji czy „Sweter świąteczny – obowiązkowy gadżet grudnia” wspierają budowanie relacji w naszych zespołach i budują atmosferę opartą na zaangażowaniu, szacunku i zaufaniu.





Drużyna SEW-EURODRIVE
Polska wzięła udział w biegu
Runmageddon.

Nasi reprezentanci wystartowali w kategorii REKRUT, obejmującej trasę o długości 6 km z 30 przeszkodami do pokonania. W zespole znaleźli się pracownicy z różnych lokalizacji i działów firmy – m.in. Serwisu, Sprzedaży i Logistyki. Uczestnicy zmierzyli się z błotem, ścianami do wspinaczki i innymi wymagającymi przeszkodami, pokazując determinację, wzajemne wsparcie i świetną współpracę.

RUN MAG EDDON

BHP i bezpieczeństwo produktów

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

Nasza główna lokalizacja produkcyjna posiada certyfikaty zgodności z normami dotyczącymi systemów zarządzania jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz środowiskiem (EN ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015).

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania stanowi podstawę wartości funkcjonujących w organizacji oraz wyznacza kierunki dalszego rozwoju systemowego. Spółka zobowiązuje się do wspierania wszechstronnego rozwoju pracowników, zapewnienia im dostępu do wiedzy o wykonywanych zadaniach oraz do zasad bezpiecznej pracy, a także dąży do ciągłego doskonalenia warunków pracy. Priorytetem pozostaje zapobieganie wypadkom przy pracy, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym oraz chorobom zawodowym poprzez systemowe działania prewencyjne i organizacyjne.

Oddane w zeszłym roku do użytku eksperckie centrum technologii napędowych DRIVEExpertHUB zostało zaprojektowane tak, aby zapewnić wszystkim pracownikom wysokie standardy. Szczególny nacisk położono na ergonomię stanowisk pracy oraz komfort codziennego funkcjonowania. Przestrzeń biurowa wyposażono w nowoczesne, regulowane biurka oraz fotele z pełnym zakresem regulacji, wspierające zdrowie i efektywność pracy.

Istotnym elementem inwestycji są również nowoczesnie zaprojektowane i kompleksowo wyposażone kantyny oraz zaplecza socjalne, w tym przebieżalnie dla pracowników fizycznych, spełniające wysokie standardy funkcjonalne i higieniczne. Zapewnione warunki socjalno-bytowe odpowiadają najlepszym praktykom w zakresie organizacji środowiska pracy.

Architektura obiektu uwzględnia rozwiązania sprzyjające dobrostanowi pracowników, w tym wewnętrzne patio i elementy zieleni, które pozytywnie wpływają na mikroklimat oraz jakość środowiska pracy. Zastosowane rozwiązania wspierają komfort, integrację zespołów oraz równowagę pomiędzy efektywnością pracy a dobrostanem pracowników.

W ramach działań związanych z systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zgodnym z normą ISO 45001, przeprowadzono wewnętrzną ankietę wśród pracowników. Z odpowiedzi wynika, że większość pracowników czuje się bezpiecznie w czasie wykonywania swoich obowiązków. Znaczna część respondentów deklaruje znajomość procedur postępowania w przypadku zagrożenia lub wypadku. Pracownicy potwierdzają dostępność odpowiednich środków ochrony indywidualnej, takich jak rękawice, okulary czy kaski. Dodatkowo przeważająca liczba uczestników ankiety pozytywnie ocenia skuteczność firmy w reagowaniu na zgłoszenia dotyczące zagrożeń BHP.



100%

pracowników objętych systemem zarządzania BHP

Dbamy o bezpieczeństwo w sposób praktyczny i oparty na dialogu. Wszystkie wewnętrzne zasady oraz rozwiązania z zakresu BHP konsultujemy z pracownikami lub ich przedstawicielami. W tym celu powołaliśmy cykliczne spotkania HUB Safety, które są przestrzenią do omawiania bieżących tematów związanych z bezpieczeństwem pracy i ochroną środowiska, w tym wyników kontroli wewnętrznych oraz planowanych działań usprawniających.

Nad obszarem BHP w SEW-EURODRIVE Polska na bieżąco czuwa dedykowany specjalista, który wspiera rozwój działań prewencyjnych oraz doskonalenie procedur bezpieczeństwa w całej organizacji.

W raportowanym okresie odnotowaliśmy 3 wypadki

GRI 403-9 Urazy związane z pracą	2025		2024	
	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni
Liczba wypadków ogółem	2	1	1	3
Liczba wypadków śmiertelnych ogółem	0	0	0	0
Liczba urazów o dużej szkodliwości ogółem	0	0	0	0
Całkowita liczba przepracowanych godzin	328 426	5 630	275 222	41 283
Wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich urazów (AIFR)* - (liczba wypadków x 1 000 000)/liczba przepracowanych godzin	6,1	177,6	3,6	72,7
Wskaźnik wypadków - TRIR - (liczba wypadków x 200 000)/liczba przepracowanych godzin - standard liczenia stosowany w Europie	1,2	35,5	0,7	14,5

* Wskaźnik częstotliwości wypadków - Wzór na Wskaźnik Częstotliwości (AIR/AFR) na 200 000 godzin (standard OSHA)

W 2025 roku firma kontynuowała audyty BHP w kluczowych obszarach operacyjnych: montażu, serwisie, magazynie, pakowaniu oraz wysyłce. Wyniki tych audytów potwierdzają, że stan bezpieczeństwa utrzymuje się na dobrym poziomie. Liczba wykrytych niezgodności była niższa niż w roku poprzednim. Taki trend świadczy o skuteczności wdrożonych działań prewencyjnych oraz o rosnącej świadomości pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy.

W bieżącym roku, do tej pory, odnotowano jedynie 8 zgłoszeń Near Miss. Tak gwałtowny spadek ilości zgłoszeń świadczy o podjęciu skutecznych działań naprawczych i prewencyjnych w odpowiedzi na wzmożoną aktywność zgłoszeniową pracowników w roku poprzednim. Obecna sytuacja wskazuje, że wiele zagrożeń zostało skutecznie zidentyfikowanych i wyeliminowanych.

W 2025 roku odnotowano trzy wypadki przy pracy. Każdy z nich został szczegółowo przeanalizowany, a odpowiednie działania korygujące zostały wdrożone w celu zapobiegania podobnym zdarzeniom w przyszłości. Firma traktuje każdy incydent jako okazję do nauki i doskonalenia procedur.

Istotnym wydarzeniem w bieżącym roku było dołączenie Koordynatorów ds. BHP do spotkań zespołu HUB Safety. Ich udział umożliwił lepszy przepływ informacji między pracownikami a zespołem odpowiedzialnym za bezpieczeństwo. Dzięki temu pracownicy zyskali realny wpływ na kształtowanie polityki BHP, a zgłaszane przez nich uwagi i propozycje są systematycznie analizowane i wdrażane. Na spotkaniach HUB Safety w 2025 roku poruszono łącznie 28 tematów związanych z bezpieczeństwem pracy, co świadczy o aktywnym podejściu do zarządzania ryzykiem i otwartości na dialog.

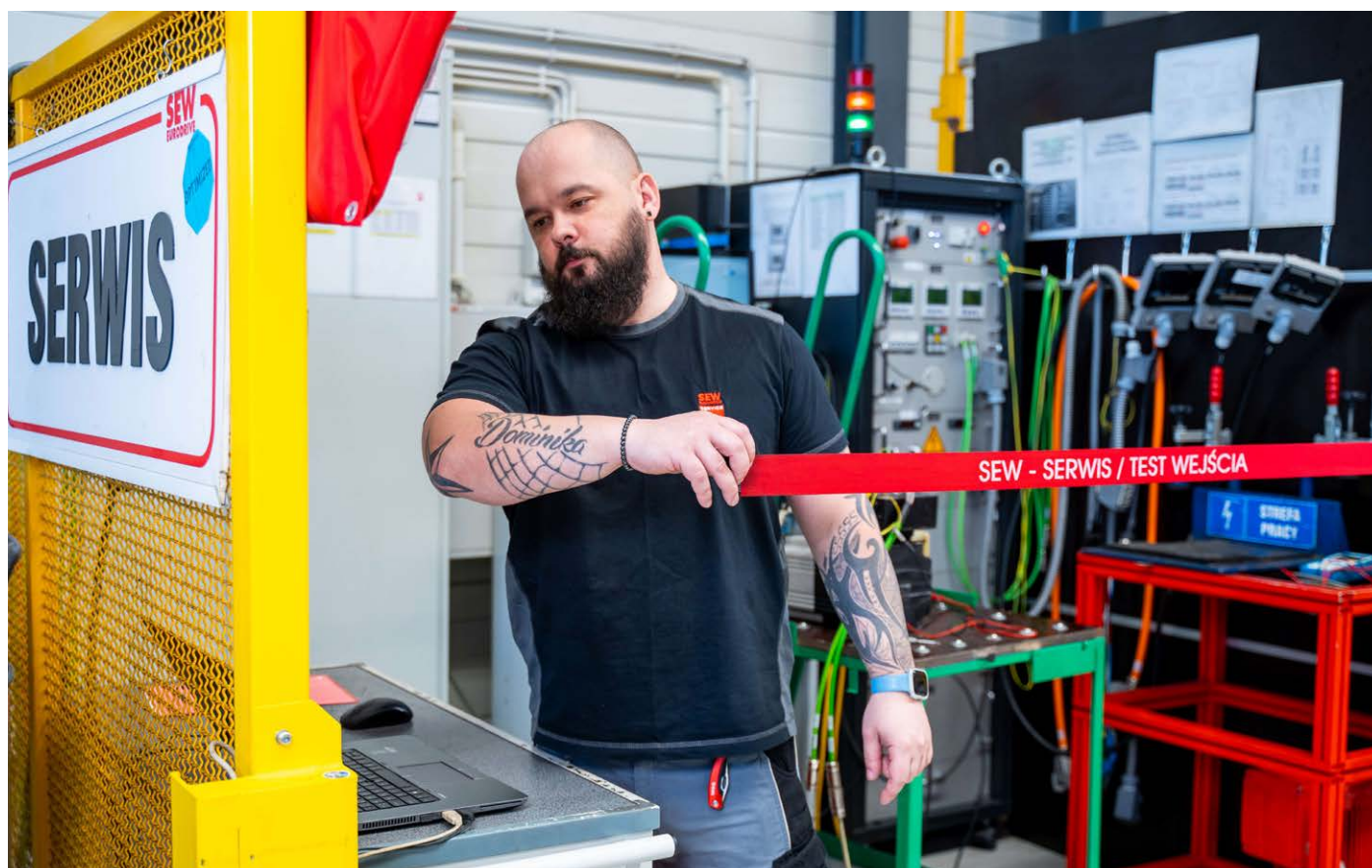
Pomiary środowiska pracy przeprowadzone w bieżącym roku wypadły pozytywnie. Nie stwierdzono przekroczeń dopuszczalnych norm, co potwierdza, że warunki pracy są zgodne z obowiązującymi standardami i bezpieczne dla pracowników. Regularnie prowadzone były również szkolenia BHP, zarówno dla osób nowo zatrudnionych, jak i w ramach cyklicznych przypomnień dla całego zespołu. Wysoka frekwencja na szkoleniach potwierdza zaangażowanie pracowników oraz ich świadomość znaczenia bezpieczeństwa w miejscu pracy.

NEAR
MISS

Near Miss

jedynie 8 zgłoszeń
w 2025 roku

HUB
SAFE
TY



Zaangażowanie interesariuszy

[2-16, 2-29]

Dialog z interesariuszami odgrywa kluczową rolę w analizie wpływu spółki oraz kształtowaniu strategii rozwoju. SEW-EURODRIVE Polska organizuje w tym celu badania opinii, warsztaty oraz spotkania indywidualne. Dwa lata temu przeprowadziliśmy badanie z klientami, a rok temu z pracownikami.

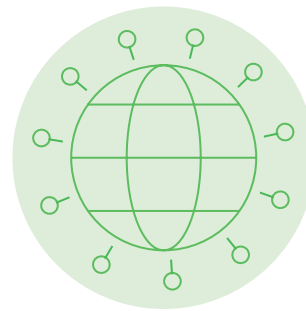
Każdy klient SEW-EURODRIVE Polska objęty jest stałą opieką dedykowanego inżyniera sprzedaży, co sprzyja budowaniu długoterminowych i partnerskich relacji biznesowych. Model ten umożliwia bieżące pozyskiwanie informacji zwrotnej dotyczącej produktów i usług oraz zapewnia sprawną, bezpośrednią komunikację, opartą na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu potrzeb.

W ramach działań edukacyjnych w 2025 roku zrealizowaliśmy, podobnie jak w latach ubiegłych, bezpłatne szkolenia dla klientów poświęcone energooszczędnym rozwiązaniom SEW-EURODRIVE w klasach IE4 i IE5. Szkolenia obejmowały zarówno przekazywanie wiedzy produktowej, jak i praktyczne aspekty parametryzacji oraz zastosowania oferowanych rozwiązań.

Aktywnie uczestniczymy również w branżowych targach, konferencjach i spotkaniach szkoleniowych. Obecność na tego typu wydarzeniach pozwala nam doskonalić ofertę, wymieniać doświadczenia rynkowe oraz współtworzyć standardy rozwoju nowoczesnych technologii napędowych.

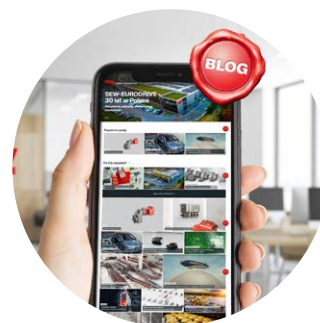
Osiągamy coraz szersze grupy odbiorców dzięki konsekwentnie rozwijanej obecności w mediach społecznościowych. W 2025 roku opublikowaliśmy łącznie 485 postów na kanałach YouTube, LinkedIn, Facebook oraz Instagram, co przełożyło się na znaczący wzrost widoczności i zaangażowania odbiorców.

Wszystkie materiały wygenerowały łącznie ponad 1,5 mln wyświetleń, w tym 267 tys. wyświetleń treści wideo, potwierdzając rosnącą rolę form wideo w komunikacji z interesariuszami. Aktywność użytkowników wyraźnie wzrosła również pod względem interakcji – treści SEW-EURODRIVE Polska zostały udostępnione 2 159 razy, zebrały 25 201 reakcji oraz 406 komentarzy, co świadczy o realnym dialogu z odbiorcami.



1501145

wyświetleń w kanałach social media



9 063

obserwujących wszystkie kanały social media SEW-EURODRIVE

Lokalne społeczności

Istotnym elementem naszego zaangażowania społecznego pozostaje inicjatywa „Dzień dla zrównoważonego rozwoju”, realizowana od 2023 roku. Program umożliwia pracownikom raz w roku udział w działaniach o charakterze społecznym i środowiskowym, realizowanych na rzecz lokalnych społeczności.

W 2025 roku z tej możliwości skorzystało 13 pracowników, którzy przeznaczili łącznie 13 dni roboczych na wsparcie dwóch inicjatyw o istotnym znaczeniu społecznym i ekologicznym. Skala zaangażowania potwierdza trwałość programu oraz jego pozytywny odbiór wśród pracowników SEW-EURODRIVE Polska.

Organizowaliśmy zbiórki darów dla lokalnych organizacji pozarządowych (Schroniska dla Bezdomnych Zwierząt w Łodzi, Azyl Cichy Kąt w Tarnowskich Górach) oraz wspieraliśmy łódzką Fundację Pomagam, która zajmuje się edukacją dzieci z zakresu inteligencji emocjonalnej, polegającej na umiejętności nazywania i radzenia sobie z emocjami.

Firma SEW-EURODRIVE Polska objęła symboliczną opieką małą, rodzinną pasiekę, umieszczając na jednym z uli specjalną tabliczkę – to wyraz troski o bioróżnorodność i symbol uznania dla pracy pszczół oraz pszczelarzy. Akcja miała na celu podkreślenie znaczenia pszczół dla środowiska i zrównoważonego rozwoju, a miód z pasieki trafia na świąteczne licytacje charytatywne.



Organizacje społeczne, ośrodki naukowe

W 2025 roku SEW-EURODRIVE Polska konsekwentnie rozwijała współpracę z Politechniką Łódzką, wzmacniając swoją rolę partnera edukacyjnego i technologicznego dla środowiska akademickiego. Działania te koncentrowały się na łączeniu wiedzy teoretycznej z praktyką przemysłową oraz na wspieraniu rozwoju kompetencji przyszłych inżynierów.

W ramach współpracy gościliśmy studentów kierunków technicznych zarówno studiów inżynierskich, jak i magisterskich. Naszą siedzibę odwiedzili studenci II stopnia kierunku Smart Manufacturing and Management w ramach przedmiotu Advanced Manufacturing I (pod opieką dr A. Zory), a także studenci studiów I stopnia kierunku Transport, realizujący zajęcia z zakresu Transportu przemysłowego (dr S. Halusiak). Wizyty umożliwiły uczestnikom bezpośrednie zapoznanie się z nowoczesnymi rozwiązaniami techniki napędowej, organizacją procesów produkcyjnych oraz praktycznymi aspektami automatyzacji i zarządzania w przemyśle.

Istotnym elementem współpracy w 2025 roku były również działania badawcze. Na Politechnice Łódzkiej budowane jest stanowisko dydaktyczno-badawcze wykorzystywane w projekcie pt. „Badanie wpływu parametrów oleju na opory ruchu napędu”, realizowanym przez dr S. Halusiaka z Instytutu Obrabiarek i Technologii Budowy Maszyn. Projekt ten stanowi przykład efektywnego transferu wiedzy pomiędzy nauką a przemysłem oraz praktycznego wykorzystania zaplecza technologicznego spółki w działalności badawczej.

Przyjmujemy studentów kierunków technicznych na praktyki i umowy zlecenia. W 2025 roku praktyki odbyło trzech studentów studiów I stopnia, z czego dwóch zakończyło już proces dyplomowania, podejmując dalszą współpracę w ramach umów zlecenia. Dodatkowo jeden ze studentów połączył zdobywanie doświadczenia zawodowego z finalizacją pracy dyplomowej. Dla młodych inżynierów była to realna okazja do rozwoju kompetencji w nowoczesnym, zaawansowanym technologicznie środowisku przemysłowym.

Współpraca z Politechniką Łódzką w 2025 roku potwierdziła, że działania SEW-EURODRIVE Polska w obszarze edukacji i rozwoju kadr mają charakter długofalowy i praktyczny. Inicjatywy te wspierają rozwój przyszłych specjalistów, a jednocześnie wzmacniają dialog pomiędzy środowiskiem akademickim, a przemysłem wpisując się w strategię zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialnego budowania kapitału ludzkiego.

Prawa człowieka w łańcuchu wartości

Poszanowanie praw człowieka oraz zgodność z międzynarodowymi regulacjami w zakresie sankcji i embarg stanowią istotny element modelu biznesowego SEW-EURODRIVE Polska. Spółka nie podejmuje współpracy z podmiotami działającymi w krajach objętych sankcjami międzynarodowymi. W tym celu stosowana jest wewnętrzna procedura LG3 Export Control oraz obowiązuje proces postępowania w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów sankcyjnych. Organizacja na bieżąco otrzymuje również wytyczne z centrali Grupy w Niemczech dotyczące zmian w obszarze sankcji i embarg. Pracownicy zaangażowani w proces kontroli eksportu uczestniczą w dedykowanych, realizowanych cyklicznie szkoleniach, co najmniej raz w roku. W kontekście nagłych zdarzeń o charakterze globalnym kooperacja i analiza ryzyk w kontaktach handlowych jest kluczowa.

SEW-EURODRIVE Polska deklaruje przestrzeganie zasad wynikających z Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących podstawowych norm pracy. Prawa człowieka stanowią integralną część Kodeksu Postępowania Grupy oraz lokalnego Kodeksu Postępowania. Zasady te są również uwzględniane w procesie oceny dostawców, którego celem jest współpraca z partnerami działającymi w sposób odpowiedzialny i zgodny z wartościami oraz standardami etycznymi SEW-EURODRIVE.

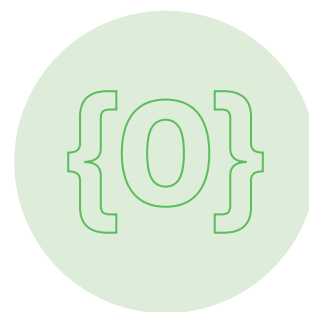


Związki zawodowe

[2-30]

W SEW-EURODRIVE Polska nie obowiązują układy zbiorowe pracy ani nie funkcjonują związki zawodowe. Dialog z pracownikami prowadzony jest za pośrednictwem Rady Pracowników, która stanowi formalną platformę komunikacji pomiędzy załogą a kierownictwem spółki. Rada umożliwia pracownikom zgłaszanie opinii, propozycji oraz uwag dotyczących inicjatyw podejmowanych na poziomie zarządczym.

Ostatnie wybory do Rady Pracowników odbyły się 6 grudnia 2024 r. w drodze tajnego głosowania. Wyłoniony trzyosobowy skład uzyskał najwyższe poparcie pracowników, potwierdzając reprezentatywność organu oraz zaangażowanie załogi w dialog wewnętrzny.



W 2025 roku nie zostały zgłoszone żadne wątpliwości dotyczące kwestii, które reguluje Kodeks Postępowania Spółki

Produkty i usługi

Najwyższe standardy, nowe możliwości serwisowe, digitalizacja usług

Przegląd kluczowych informacji:



Systemy zarządzania jakością według normy ISO 9001:2015



Wskaźnik napraw zakończonych sukcesem na poziomie 85% vs 83% w 2024



Nowe możliwości serwisowe dla przekładni przemysłowych o wadze do 20 ton



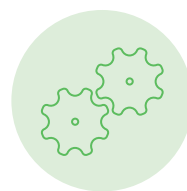
13,6% zamówień złożonych przez Online Support, 14,6% dla części zamiennych



74% ofert naprawy wystanych w 72h od przyjęcia towaru



80% diagnostyk przeprowadzonych w 48h od przyjęcia towaru



20 ton

maksymalna masa przekładni, które może przyjąć nasz Serwis



74%

ofert na naprawy w 72h



14,6%

zamówień na części zamienne złożonych przez portal Online Support



Model biznesowy

[2-6]

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. Dążymy do tworzenia długotrwałych relacji z klientami, oferując kompleksowe i spersonalizowane wsparcie w postaci szkoleń i usług serwisowych dostępnych 24/7.

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

Jakość stanowi aspekt przekrojowy wobec pozostałych sfer zrównoważonego rozwoju i priorytet w naszym łańcuchu wartości. To obietnica marki, którą każdy z pracowników stara się wypełnić poprzez swoją rzetelną pracę każdego dnia. Najwyższy standard produktów SEW-EURODRIVE to efekt wdrożonych systemów zarządzania, który przekłada się na stabilną pozycję firmy i jej pozytywny wpływ na środowisko i otoczenie społeczne.

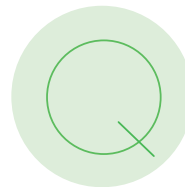
Jakość w SEW-EURODRIVE Polska to element wpisany w misję i DNA firmy, będący fundamentem w podejściu do biznesu, kreowania wartości dodanej i budowania trwałych relacji na wszystkich płaszczyznach działalności. Jakość to stopień zadowolenia klienta wynikający z dostarczenia mu produktu lub usługi w pełni 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 dla użytkownika, jak i dla 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 – oraz elastyczności w kreowaniu produktów przyszłości
- Wpływu na środowisko – minimalizowanie zużycia zasobów i redukcji negatywnego wpływu na otoczenie

Nieustannie inwestujemy w rozwój kompetencji naszych pracowników, co pozwala tworzyć profesjonalny i wykwalifikowany zespół. Dzięki temu możemy stale podnosić jakość produktów i usług, jednocześnie mając pozytywny wpływ na społeczeństwo i środowisko naturalne.

Jesteśmy świadomi, że pracownicy są najważniejszym zasobem firmy. Celem jest budowanie wizerunku jako pracodawcy, który dba o satysfakcję i bezpieczeństwo całego zespołu. System zarządzania jakością w SEW-EURODRIVE Polska jest zgodny z normą ISO 45001:2018, co podkreśla, jak istotne są kwestie BHP dla naszej działalności. W poprzednim roku wdrożyliśmy również normę środowiskową ISO 14001: 2015.

W zeszłym roku po raz pierwszy, w ramach działań związanych z systemem zarządzania środowiskowego ISO 14001 przeprowadzono ankietę wśród pracowników. Celem badania było poznanie opinii na temat praktyk ekologicznych stosowanych w miejscu pracy oraz świadomości wpływu wykonywanych obowiązków na środowisko. Pytania dotyczyły m.in. segregacji odpadów, dostępności informacji środowiskowych oraz działań mających na celu ograniczenie zużycia energii i zasobów. Z odpowiedzi wynika, że w większości działów prowadzona jest segregacja odpadów, a znaczna część pracowników posiada wiedzę na temat aspektów środowiskowych związanych z ich pracą. Pracownicy w przeważającej mierze pozytywnie oceniają starania firmy w zakresie ochrony środowiska naturalnego.



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



**Certyfikat
ISO 45001:2018**



**Certyfikat
ISO 14001:2015**



**Certyfikat
ISO 9001:2015**



Innowacyjne rozwiązania

[2-6, 306-2]

W SEW-EURODRIVE Polska nieustannie podnosimy standardy branżowe w obszarach cyfryzacji, efektywności energetycznej, trwałości oraz jakości, integrując innowacyjność technologiczną z odpowiedzialnym podejściem do środowiska i społeczeństwa.

Nasze produkty i usługi bazują na zaawansowanych technologiach, które umożliwiają klientom zwiększanie efektywności operacyjnej przy jednoczesnym ograniczaniu zużycia zasobów. Wierzymy, że konsekwentne doskonalenie jakości oferowanych rozwiązań oraz systematyczne ograniczanie wpływu na środowisko naturalne i otoczenie społeczne stanowią klucz do budowania długoterminowej odporności i stabilności biznesowej w XXI wieku. W ten sposób współtworzymy fundamenty dla fabryk przyszłości (smart factories) oraz rozwijamy rozwiązania wspierające zrównoważony rozwój z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach.



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

Główne cechy pięciu rewolucji przemysłowych

	1800	1900	1970	2010	2021
	Industry 1.0	Industry 2.0	Industry 3.0	Industry 4.0	Industry 5.0
Kluczowa technologia	Maszyna parowa	Elektryczność i linia montażowa	Elektronika i IT	Internet Rzeczy (IoT), Big Data i AI	Sztuczna inteligencja i zrównoważony rozwój
Główne cechy	Mechanizacja, narodziny fabryk	Produkcja masowa, standaryzacja	Automatyzacja, robotyka, komputeryzacja, narodziny komputerów przemysłowych	Cyfryzacja, integracja, inteligentna produkcja, zaawansowana automatyzacja	Personalizacja, współpraca człowiek-maszyna, gospodarka o obiegu zamkniętym, odporność
Rola człowieka	Intensywna praca manualna	Powtarzalna praca w fabryce, wzrost wydajności	Nadzór i kontrola maszyn, mniej pracy manualnej	Rola strategiczna, zarządzanie danymi i technologią	Bardziej kreatywna praca, koncentracja na człowieku, poprawa bezpieczeństwa i dobrostanu

Nasze stale rozwijane portfolio produktów stanowi podstawę rozwiązań napędowych wykorzystywanych w wielu gałęziach przemysłu. Dostarczamy zaawansowane technologicznie systemy dedykowane różnicowanym aplikacjom przemysłowym. Modułowa architektura oferty – obejmująca m.in. przekładnie, motoreduktory, falowniki oraz rozwiązania techniki decentralnej – umożliwia elastyczną konfigurację systemów napędowych w zależności od wymagań procesu. Całość uzupełniają usługi szkoleniowe, serwisowe oraz specjalistyczne wsparcie techniczne, co pozwala nam utrzymywać pozycję wiodącego dostawcy techniki napędowej i automatyki przemysłowej.

Wysoka jakość naszych usług przekłada się na trwałe relacje z klientami i konsekwentnie potwierdza trafność wyboru SEW-EURODRIVE Polska jako partnera biznesowego. Dotyczy to zarówno usług serwisowych, jak i realizowanych przez nas szkoleń produktowych. Efektywność tych działań potwierdzają pozytywne opinie klientów oraz stabilnie wysoki wskaźnik skuteczności napraw (Service Success Factor), który już kolejny rok utrzymuje się na poziomie powyżej 80%. Jednocześnie zapewniamy krótkie czasy reakcji – dla 80% przypadków diagnostyka została przeprowadzona w ciągu 48 godzin, a 74% napraw zakończono w terminie do 3 dni od przyjęcia.



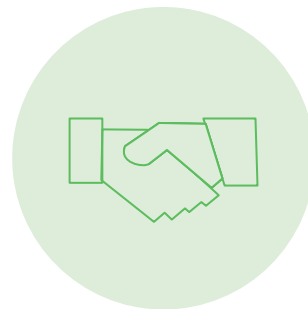
85%

Success Factor
w 2025 roku



80%

produktów, dla
których diagnostyka
trwała krócej niż 48h



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

Przegląd usług

**Naprawa silników
elektrycznych,
przekładni oraz
kompletnych
motoreduktorów**



**Naprawa
komponentów
elektrycznych,
takich jak falowniki
i serwonapędy**



**Mapowanie
produktów
zainstalowanych
u klientów
końcowych**



**Jakościowa analiza
oleju przekładni
zainstalowanych
u klientów
końcowych**



**Analiza
termograficzna
przekładni
zainstalowanych
u klientów
końcowych**



**Szkolenia z zakresu
programowania
urządzeń
elektrycznych**



Efektywność energetyczna produktów

Systematyczny rozwój technologii napędowych przekłada się na istotne korzyści energetyczne po stronie użytkowników końcowych. Zastosowanie innowacyjnych rozwiązań, w tym silników o najwyższej klasie sprawności energetycznej IE5, umożliwia redukcję zużycia energii elektrycznej o około 13% w porównaniu z porównywalnymi rozwiązaniami wcześniejszych generacji. Wysoka efektywność energetyczna oferowanych produktów przyczynia się tym samym do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w całym cyklu użytkowania, wspierając dekarbonizację nie tylko działalności własnej spółki, lecz także procesów realizowanych w sektorze przemysłowym. Zgodnie z przyjętą Strategią Zrównoważonego Rozwoju zwiększanie udziału sprzedaży produktów o podwyższonej efektywności energetycznej stanowi jeden z kluczowych celów środowiskowych SEW-EURODRIVE Polska.

Zarządzanie wpływem związanym z odpadami

[306-2, 2-25]

Zużycie surowców

Podstawowym narzędziem ograniczania negatywnego wpływu środowiskowego w obszarze odpadów pozostaje dla nas konsekwentne projektowanie i dostarczanie trwałych produktów wysokiej jakości.

Długa żywotność urządzeń istotnie ogranicza zapotrzebowanie na surowce pierwotne oraz ilość generowanych odpadów, wspierając tym samym założenia gospodarki o obiegu zamkniętym, która stanowi jeden z kluczowych filarów naszej Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Uzupełnieniem tego podejścia są wysokiej jakości usługi serwisowe, wydłużające cykl życia produktów i zmniejszające potrzebę ich przedwczesnej wymiany.

W 2025 roku podpisaliśmy umowę na dostawę energii do zakładu w Łodzi na lata 2026-2027 w 50% ze źródeł odnawialnych. Zainstalowaliśmy instalację fotowoltaiczną na dachu DRIVExpertHUB, która ma zaspokoić nasze potrzeby już od 2026 roku.

Równolegle i konsekwentnie rozwijamy cyfryzację procesów. Od kwietnia 2023 roku zrezygnowaliśmy z papierowych instrukcji obsługi, zastępując je wersjami elektronicznymi dostępnymi poprzez kody QR umieszczone na produktach. Działanie to przełożyło się na dalsze ograniczenie zużycia papieru – w 2025 roku o kolejne 15 ton – oraz zmniejszenie zużycia materiałów eksploatacyjnych w całym łańcuchu wartości.

Rozwój usług cyfrowych, w tym portalu Online Support, przyczynił się do wzrostu udziału zamówień składanych drogą elektroniczną, które w 2025 roku stanowiły już 14,6% dla części zamiennych oraz 13,6% dla całości portfolio.

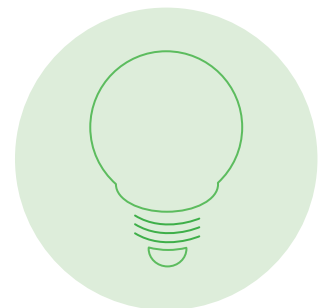
Dodatkowo w obu budynkach SEW-EURODRIVE Polska w Łodzi już w 2024 roku całkowicie wyeliminowano wodę w plastikowych opakowaniach oraz jednorazowe kubki z tworzyw sztucznych. W ich miejsce wdrożono system dostaw wody w szklanych butelkach w obiegu kaucyjnym, istotnie redukując ilość odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych.



2025 | 2024

14,6% | **13,6%**

liczba zamówień online –
produkty i części zamienne



13%

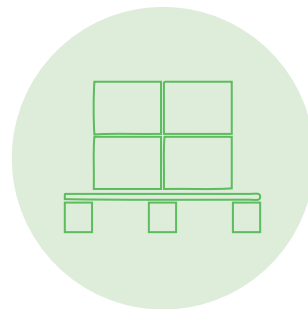
redukcja zużycia energii elektrycznej



Generowane odpady

Zapewnienie zgodności z przepisami w zakresie wprowadzania na rynek sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz jego zagospodarowania po zakończeniu cyklu życia stanowi dla SEW-EURODRIVE Polska istotny element odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Spółka jest zarejestrowana w systemie BDO i realizuje obowiązki związane ze zbieraniem, odzyskiem oraz recyklingiem zużytego sprzętu we współpracy z wyspecjalizowanymi podmiotami zewnętrznymi.

Równolegle podejmujemy działania ograniczające powstawanie odpadów u źródła – instalacja do destylacji rozpuszczalników pozwala na coroczny odzysk ok. 80% substancji do ponownego wykorzystania (GRI 306-4), a w 2025 roku do recyklingu przekazano 75 ton palet drewnianych.



75 ton

palet przekazanych do recyklingu, dzięki czemu zostały ponownie wykorzystane

Całkowita waga wygenerowanych odpadów w tonach (GRI 306-3; GRI 306-5)

Odpady niebezpieczne	24,45	Elektrośmieci	1,16	Odpady inne niż niebezpieczne	115,95
Razem					141,56

Odpady skierowane do odzysku w tonach (GRI 306-4)

Podział ze względu na sposób wykorzystania			
	Na miejscu	Poza siedzibą	Suma
Odpady niebezpieczne			
Ponowne wykorzystanie	0,688		0,688
Razem			0,688
Odpady inne niż niebezpieczne			
Recykling		75,4	75,4
Razem			75,4
Suma odzyskanych odpadów			75,4

Każda z naszych lokalizacji posiada wymagane zezwolenia na wytwarzanie odpadów. Skuteczne zarządzanie odpadami innymi niż elektryczne i elektroniczne zapewniamy dzięki współpracy z certyfikowanymi firmami zewnętrznymi, których kwalifikacje są regularnie sprawdzane w odpowiednich rejestrach.

Wszystkie odpady niebezpieczne przekazywane są wyspecjalizowanej firmie, która posiada wszelkie decyzje odnośnie zbierania i przetwórstwa odpadów. Posiadamy pełną dokumentację potwierdzającą wydane ilości oraz rodzaje odpadów. Odpady przekazywane są odbiorcy raz w tygodniu. W 2025 roku wizytowaliśmy naszego łódzkiego odbiorcę odpadów komunalnych. W ramach działań ESG, zgodnych z zasadą Reduce–Reuse–Recycle, regularnie realizujemy procedurę zwrotu czarnych wyłóczonek do francuskiego oddziału SEW-USOCOME. Zamiast utylizacji, wyłóczki są przekazywane do dostawcy w celu ich ponownego wykorzystania. Akcja objęła kilka indeksów materiałowych, czyli kilkaset wyłóczonek, które są ponownie wykorzystywane. Działanie to stanowi praktyczny przykład wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju w codziennej działalności operacyjnej.

W naszej lokalizacji w Tychach i Wrocławiu zbieraliśmy elektrośmieci, które zostały przekazane do wyspecjalizowanych punktów odbioru.

Procesy biznesowe

Przegląd kluczowych informacji:



Cel – Gospodarka odpadami w oparciu o model GOZ do roku 2030



Całkowite emisje CO₂e 1 722,42 ton w 2024 roku, 1 849,58 ton w 2025 roku - spadek o 4%



Całkowite roczne zużycie energii w lokalizacjach produkcyjnych i serwisowych (Łódź i Tychy): 10 313,5 GJ

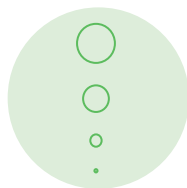


88% faktur wystawianych w formie elektronicznej



2030

gospodarka odpadami w oparciu o model GOZ



10 313,5 GJ

roczne zużycie energii



88%

faktur wystawianych online w formie elektronicznej



1 849,58 ton

całkowita emisja w 2025 roku

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

Struktura ładu korporacyjnego w SEW-EURODRIVE Polska opiera się na jednoosobowym zarządzie spółki. Funkcję Prezesa Zarządu pełni jednocześnie Dyrektor Zarządzający, a w spółce ustanowiono również Prokurenta.

W SEW-EURODRIVE Polska nie została powołana rada nadzorcza. Powoływanie Dyrektora Zarządzającego odbywa się w ramach rekrutacji wewnętrznej lub zewnętrznej prowadzonej przez centralę Grupy w Niemczech. Kadencja Prezesa Zarządu nie jest określona z góry – kontynuacja pełnienia funkcji następuje na podstawie corocznego absolutorium udzielanego przez Walne Zgromadzenie Wspólników, reprezentujące jedynego udziałowca spółki. Coroczna ocena pracy Zarządu opiera się na raportach i sprawozdaniach finansowych oraz wynikach audytów.

Nadzór nad działalnością Zarządu i kadry kierowniczej realizowany jest wielopoziomowo. W spółce regularnie przeprowadzane są audyty zintegrowanego systemu zarządzania zgodnego z normami ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 oraz ISO 14001:2015, realizowane corocznie

przez niezależną jednostkę certyfikującą TÜV SÜD. Centrala Grupy prowadzi również własne audyty i oceny funkcjonowania spółki. W minionym roku przeprowadzono audyty procesowe z różnych obszarów. Zalecenia poaudytowe są systematycznie wdrażane, a obszary wymagające usprawnień podlegają stałemu monitoringowi.

Istotną rolę w strukturze zarządczej pełni Zespół Zarządzający (Core Management Team, CMT), odpowiedzialny za bieżące zarządzanie kluczowymi obszarami działalności oraz za opracowywanie średnio- i długoterminowych planów rozwoju spółki. W skład zespołu wchodzi: Dyrektor Zarządzający, Dyrektor Sprzedaży, Dyrektor Serwisu, Dyrektor Produkcji i Logistyki oraz Dyrektor Finansowa. Zespół spotyka się regularnie w cyklu miesięcznym.

Raz w roku natomiast CMT przeprowadza Przegląd Zarządzania, w ramach którego identyfikowane i analizowane są kluczowe ryzyka oraz szanse, w tym zagadnienia związane z obszarem ESG, zapewniając ich integrację z procesami decyzyjnymi spółki.

Struktura korporacyjna SEW-EURODRIVE Polska



Tomasz Wieland

Dyrektor Zarządzający
Prezes Zarządu



Artur Buczkowski

Dyrektor
Sprzedaży



Małgorzata Grosicka

Dyrektor
Finansowy



Jarosław Mizera

Dyrektor Produkcji
i Logistyki



Adam Synowiec

Dyrektor
Serwisu

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju

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

Za zarządzanie zagadnieniami ESG oraz nadzór nad kluczowymi ryzykami i szansami odpowiada Prezes Zarządu, który pełni centralną rolę w tym obszarze. Sprawuje on bezpośredni nadzór nad najistotniejszymi kwestiami, wyznacza kierunki rozwoju, definiuje długoterminowe cele oraz zapewnia niezbędne zasoby do ich realizacji. Dyrektor Zarządzający odpowiada również za przegląd oraz autoryzację informacji prezentowanych w niniejszym Raporcie.

Członkowie Dyrekcji ponoszą odpowiedzialność za realizację celów w ramach przypisanych im obszarów działalności. Kierują poszczególnymi działami, monitorują bieżące wyniki, a także identyfikują i raportują Dyrektorowi Zarządzającemu ewentualne odchylenia, niezgodności oraz incydenty. Dyrektorzy odpowiadają również za utrzymywanie bezpośrednich relacji z interesariuszami w swoich obszarach odpowiedzialności, co usprawnia przepływ informacji oraz umożliwia szybkie i skuteczne adresowanie zagadnień ESG. Jednym z elementów Strategii Zrównoważonego Rozwoju jest powiązanie celów kadry zarządzającej z realizacją celów ESG.

Realizacja celów z zakresu zrównoważonego rozwoju podlega regularnemu przeglądowi podczas spotkań Zespołu Zarządzającego. Analizie podlegają w szczególności cele jakościowe, obszar BHP oraz kluczowe wskaźniki właściwe dla poszczególnych obszarów działalności, na podstawie których podejmowane są decyzje korygujące. Dyrektor Produkcji i Logistyki ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za zarządzanie odpadami, w tym elektroodpadami w ramach unijnego systemu WEEE (Waste from Electrical and Electronic Equipment), a także za przygotowywanie wymaganych raportów w tym zakresie.

SEW-EURODRIVE Polska aktywnie uczestniczy w pracach International Sustainability Network – międzynarodowej sieci ds. zrównoważonego rozwoju, zrzeszającej przedstawicieli europejskich spółek zależnych Grupy. W ramach tej inicjatywy odbywają się cykliczne, comiesięczne spotkania online, których celem jest wymiana wiedzy, doświadczeń oraz najlepszych praktyk, a także omówienie wyzwań, ryzyk i osiągnięć związanych ze zrównoważonym rozwojem. Sieć ta zapewnia sprawną i bieżącą komunikację pomiędzy centralą a spółkami zależnymi w Europie.

Zarządzanie tematami istotnymi

[3-3]

Strategia rozwoju Spółki identyfikuje kluczowe megatrendy kształtujące otoczenie biznesowe SEW-EURODRIVE Polska. Zjawiska te stanowią jednocześnie istotne wyzwania oraz szanse rozwojowe dla spółki i zostały uwzględnione w procesie identyfikacji tematów istotnych na potrzeby niniejszego Raportu.

Wszystkie zagadnienia kluczowe dla działalności firmy, jak również obszary, na które wywieramy znaczący wpływ, pozostają w zakresie odpowiedzialności właściwych jednostek organizacyjnych, co umożliwia sprawne zarządzanie oraz bieżące reagowanie poprzez planowanie i działania na poziomie zarządczym.

Wśród identyfikowanych megatrendów coraz większe znaczenie odgrywa dynamiczny rozwój sztucznej inteligencji oraz jej rosnący wpływ na sektor przemysłowy.

Technologie oparte na AI wspierają automatyzację procesów, zaawansowaną analizę danych, predykcje utrzymania ruchu oraz optymalizację zużycia energii i zasobów. Ich zastosowanie przyczynia się do zwiększania efektywności operacyjnej, poprawy jakości oraz ograniczania ryzyka – zarówno po stronie producentów, jak i użytkowników końcowych rozwiązań przemysłowych.

SEW-EURODRIVE Polska postrzega rozwój AI jako element długofalowej transformacji przemysłu, który wymaga odpowiedzialnego podejścia, integracji z kompetencjami ludzkimi oraz uwzględnienia aspektów etycznych i bezpieczeństwa. Technologie te są analizowane i wdrażane w sposób wspierający realizację celów zrównoważonego rozwoju, w szczególności w obszarze efektywności energetycznej, niezawodności procesów oraz redukcji wpływu środowiskowego.

Regularnie prowadzimy analizy, konsultacje oraz zewnętrzne audyty obejmujące wszystkie kluczowe obszary działalności – od zatrudnienia i BHP, przez standardy zarządzania, aż po kwestie odpadów, emisji oraz oddziaływania na środowisko.

Takie podejście pozwala nam systematycznie monitorować wpływ megatrendów, w tym rozwoju technologii cyfrowych i AI, oraz dostosowywać strategię i działania do zmieniających się uwarunkowań rynkowych i regulacyjnych.

Strategie i cele zrównoważonego rozwoju



GRI 200

Zrównoważony rozwój ekonomiczny

Obszar

Pozytywne efekty działań

Cel

Tworzenie i dystrybucja wartości dla wszystkich uczestników ekosystemu



GRI 300

Zrównoważony rozwój środowiskowy

Obszar

Wartość dla interesariuszy

Innowacyjne i zrównoważone procesy

Cel

Ograniczenie śladu CO₂
Strategia sprzedaży ukierunkowana na zielone i cyfrowe rozwiązania

Procesy ukierunkowane na tworzenie gospodarki o obiegu zamkniętym



GRI 400

Zrównoważony rozwój społeczny

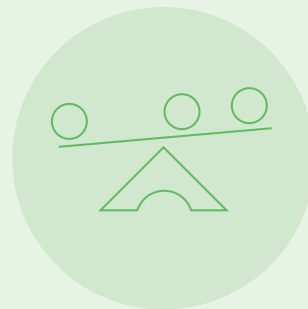
Obszar

Czynniki wspierające i wartość dla społeczeństwa

Cel

Zwiększanie zatrudnienia i rozwój kompetencji

Naszym celem nie jest wyłącznie efektywność produkcji i cyfryzacja, lecz także zrównoważony rozwój, dobrostan wszystkich pracowników oraz odpowiedzialność społeczna i ekonomiczna.



Nasze zaangażowanie

na rzecz bardziej zrównoważonej, zorientowanej na człowieka produkcji



Wpływ środowiskowy

Koncentracja na człowieku i dobrostan społeczny

Wpływ ekonomiczny i odpowiedzialność społeczna

Przemysł 5.0

Zielone technologie i procesy produkcyjne o obiegu zamkniętym

Współpraca człowiek-maszyna, bezpieczeństwo pracy, kreatywność, inkluzywność

Równowaga pomiędzy efektywnością produkcji a wpływem społeczno-środowiskowym i ekonomicznym

Gospodarka oparta na wartościach

Gospodarka przyjazna środowisku, ukierunkowana na zrównoważony rozwój

Wzmacnianie i integralny rozwój ludzi, inkluzja społeczna oraz dobrostan pracowników

Gospodarka wykraczająca poza zysk finansowy – zysk jako narzędzie wspierania dobra wspólnego

Podjęcie SEW EURODRIVE Polska

Oferujemy produkty, technologie i rozwiązania cyrkularne, które ograniczają wpływ na środowisko

Wdrażamy systemy, procesy i technologie oraz projekty poprawiające jakość życia zawodowego; promujemy równość i inkluzywność

Dążymy do modelu ekonomicznego, który równoważy zysk z pozytywnym wpływem na społeczeństwo i środowisko

W kierunku ograniczania śladu węglowego

Jako SEW-EURODRIVE Polska ciągle doskonalimy rozwiązania służące obniżeniu naszego wpływu na środowisko. Naszym korporacyjnym długoterminowym celem jest gospodarka odpadami w oparciu o model GOZ do roku 2030.

Od czterech już lat analizujemy emisyjności firmy we wszystkich 3 zakresach.



3 zakresy

GRI - 305-1, 305-2 i 305-3

Ślad węglowy za 2025 rok

[302-2]

Emisje gazów cieplarnianych [tony CO2e]		2025		2024	
GRI 305-1	Zakres 1	313,61	16,96%	284,43	14,79%
	Gaz ziemny	192,31	10,40%	192,65	10,02%
	Diesel	46,94	2,54%	42,86	2,23%
	Benzyna	74,36	4,02%	48,92	2,54%
GRI 305-2	Zakres 2	688,45	37,22%	668,71	35,80%
	Zakupiona energia elektryczna	639,56	34,58%	688,71	35,80%
	Zakupiona energia ciepła	48,89	2,64%	0%	0%
GRI 305-3	Zakres 3	896,42	48,47%	950,44	49,41%
	Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią	202,93	10,97%	193,85	10,08%
	Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha	409,88	22,16%	417	21,68%
	Kategoria 5 - Odpady wytwarzane podczas operacji	1,79	0,10%	1,61	0,08%
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	195,89	10,59%	251,86	13,09%
	Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	0,74	0,04%	0,88	0,05%
	Kategoria 9 - Transport i dystrybucja na rynku niższego szczebla	85,19	4,61%	85,24	4,43%
	Razem	1849,58	100%	1923,58	100%

RI 302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji - źródła (GJ)

	2025	2024
Energia elektryczna	3180,14	3 146,38
Gaz ziemny	3256,72	3 153,31
Energia cieplna	712,51	Nie dotyczy
Benzyna	1815,77	1921,26
Diesel	2060,83	2166,67
Razem	11 026	10 387,6

Całkowite zużycie energii nieznacznie tylko wzrosło, co wskazuje na stabilizację zapotrzebowania energetycznego przy rosnącej organicznie skali działalności. Spadek zużycia paliw transportowych (benzyna, diesel) pozytywnie wpływa na profil energetyczny i emisyjny organizacji.

W analizowanym okresie energia z instalacji PV nie była jeszcze wykorzystywana, potencjał w zakresie OZE został jednak zagospodarowany dzięki instalacji fotowoltaicznej (planowane uruchomienie w 2026 roku).

Wzrost emisji Zakresu 1 jest w przeważającej mierze efektem wyższego zużycia benzyny (np. flota/podróże/transport własny) przy stabilnym poziomie emisji z gazu ziemnego. Pomimo spadku emisji z zakupionej energii elektrycznej, całkowity Zakres 2 wzrósł, ponieważ w 2025 roku ujęto dodatkowo zakupioną energię cieplną. Spadek Zakresu 3 jest niemal w całości zrealizowany przez mniejsze emisje z podróży służbowych, przy względnie stabilnym transporcie (kat. 4 i 9) i lekkim wzroście kategorii paliwowo-energetycznej (kat. 3).

W 2025 roku łączne emisje gazów cieplarnianych wyniosły 1 849,58 t CO₂e, co oznacza spadek o 3,85% względem 2024 roku. Emisje w Zakresie 1 wzrosły o 10,26%, głównie w wyniku wyższego zużycia benzyny, przy stabilnym poziomie emisji z gazu ziemnego. Zakres 2 zwiększył się o 2,95%, mimo spadku emisji z zakupionej energii elektrycznej i ze względu na ujęcie emisji związanych z zakupioną energią cieplną dotyczącą nowego obiektu. Emisyjność tego typu energii jest zdecydowanie niższa. Jednocześnie Zakres 3 spadł o 5,68%, przede wszystkim dzięki ograniczeniu emisji z podróży służbowych (-22,22% r/r).

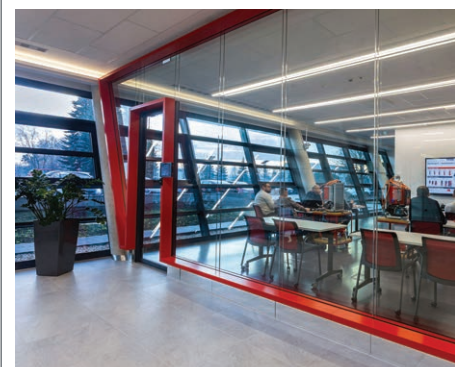
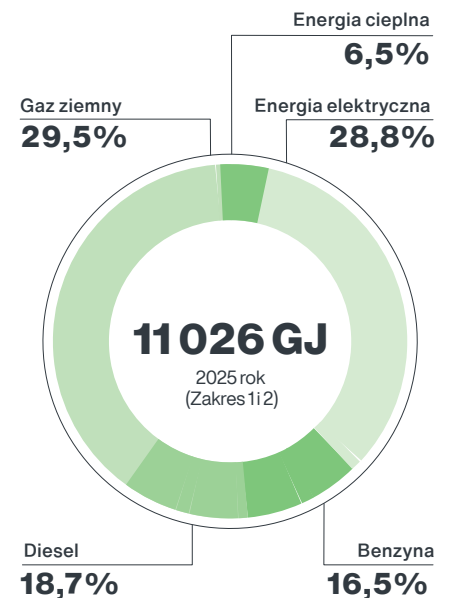
Niskoemisyjne inwestycje

[302-4]

W 2025 roku zakończono inwestycję budowlaną w Łodzi polegającą na wzniesieniu bliźniaczego obiektu do istniejącego o powierzchni 7 579 m², co zwiększyło całkowitą powierzchnię lokalizacji produkcyjnej do 14 321 m².

W nowym budynku zrezygnowano z gazowego systemu grzewczego na rzecz ciepła systemowego, co stanowiło kolejny krok w kierunku ograniczenia wykorzystania wysokoemisyjnych źródeł energii. W celu zmniejszenia zapotrzebowania na ogrzewanie zastosowano rozwiązania umożliwiające odzysk i ponowne wykorzystanie ciepła do ogrzewania całej hali. Obiekt został wyposażony w nowoczesne systemy zarządzania budynkiem, których celem jest optymalizacja zużycia energii. W ramach zakończonej modernizacji infrastruktury zamontowano również ładowarki do samochodów elektrycznych.

Na dachu nowej inwestycji mamy już instalację fotowoltaiczną, która zaspokoi część naszego lokalnego zapotrzebowania na energię elektryczną.



14 321 m²

powierzchnia po rozbudowie

Łańcuch wartości

Łańcuch dostaw

[2-6, 308-1, 414-1]

Naszym głównym dostawcą jest niezmiennie 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 oraz pozytywnie przechodzących naszą ocenę dostawcy.

Współczynnik jakości dostaw z Centrali stale utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. Już drugi rok z rzędu wyniósł aż 99,8%. Trwałość naszych produktów to mniejsze zużycie materiałów, energii i mniej generowanych odpadów. To kolejny element dla utrzymania najwyższej jakości zgodnie ze strategią firmy.

Nasi lokalni dostawcy doceniają nasz wkład inicjatywy chroniącej środowisko, a my chętnie do nich dołączamy.

Udział w inicjatywie TorkPlanet



34,41 m²

powierzchnia lasu



186 kg

ilość pochłanianego
rocznie CO₂



20,77

wytworzonego tlenu
rocznie



1798 kg

ilość zwróconego
papieru

Tworzenie wartości w spółce

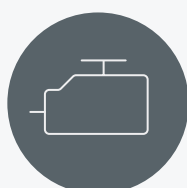
[2-6]

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.



99,8%

współczynnik jakości
dostaw z centrali



<0,8%

współczynnik uznanych
reklamacji od klientów



Kapitał ludzki

SEW-EURODRIVE Polska to przede wszystkim pracownicy, klienci i dostawcy. Wierzymy, że kapitał ludzki jest najważniejszy, a najcenniejszym zasobem są wykwalifikowani specjaliści. Dlatego od lat budujemy w firmie długotrwałe, oparte na zaufaniu profesjonalne relacje. O przywiązaniu do firmy świadczy między innymi średni czas pracy w naszej firmie przekraczający 7 lat (dane za 2025 rok).

Istotnym elementem tworzenia wartości jest także kultura organizacyjna oparta na dialogu, wzajemnym szacunku i przejrzystej komunikacji. Angażujemy pracowników

w procesy decyzyjne, umożliwiamy zgłaszanie inicjatyw i uwag oraz dbamy o otwartość w relacjach wewnętrznych. Takie podejście sprzyja budowaniu zaangażowania, odpowiedzialności i poczucia współtworzenia sukcesu firmy.

Poprzez konsekwentne działania w obszarze kapitału ludzkiego SEW-EURODRIVE Polska buduje trwałe relacje z pracownikami i interesariuszami, wzmacniając stabilność organizacji i jej gotowość na przyszłe wyzwania. To właśnie ludzie są siłą napędową naszej strategii i jednym z najważniejszych filarów długofalowego, zrównoważonego rozwoju.



Kapitał technologiczny

Kapitał technologiczny jest jednym z kluczowych filarów tworzenia długoterminowej wartości w SEW-EURODRIVE Polska. Obejmuje on zarówno nowoczesne rozwiązania produktowe, jak i kompetencje inżynierskie, systemy cyfrowe oraz know-how wspierające efektywność, niezawodność i zrównoważony rozwój – w naszej organizacji oraz u klientów.

Rozwijane technologie napędowe, automatyzacja i cyfryzacja procesów umożliwiają zwiększanie efektywności energetycznej, optymalizację zużycia zasobów oraz poprawę stabilności procesów przemysłowych. Kapitał technologiczny przekłada się tym samym na realne korzyści środowiskowe i biznesowe w całym łańcuchu wartości.

Istotną rolę odgrywa cyfryzacja – narzędzia wspierające projektowanie, serwis, diagnostykę oraz zarządzanie danymi zwiększają przejrzystość procesów, skracają czas

reakcji i poprawiają jakość decyzji. Technologie te wspierają również zarządzanie cyklem życia produktów, wzmacniając podejście oparte na jakości i gospodarce obiegu zamkniętego.

Kapitał technologiczny rozwijamy w ścisłym powiązaniu z kapitałem ludzkim. Doświadczenie zespołów technicznych oraz transfer wiedzy w ramach Grupy pozwalają skutecznie wdrażać globalne standardy i dostosowywać je do lokalnych potrzeb rynku. Dzięki temu technologia staje się praktycznym narzędziem budowania wartości dla klientów i interesariuszy.

Postrzegamy kapitał technologiczny jako inwestycję długofalową, która umożliwi aktywne uczestnictwo w transformacji przemysłu oraz wspiera realizację strategii zrównoważonego rozwoju SEW-EURODRIVE Polska.

Kapitał środowiskowy

Istotnym elementem kapitału środowiskowego są inwestycje w nowoczesną i energooszczędną infrastrukturę. Realizowane projekty modernizacyjne oraz nowe obiekty projektowane są z myślą o wysokiej efektywności energetycznej, ograniczeniu wykorzystania paliw kopalnych oraz optymalizacji zużycia mediów. Działania te przekładają się na redukcję śladu środowiskowego i zwiększenie odporności operacyjnej organizacji.

Kapitał środowiskowy budujemy również poprzez odpowiedzialne podejście do cyklu życia produktów. Trwałość i wysoka jakość rozwiązań SEW-EURODRIVE, a także rozwój energooszczędnych technologii napędowych, wspierają klientów w ograniczaniu zużycia energii i emisji w ich własnych procesach. W ten sposób wpływ środowiskowy redukowany jest nie tylko lokalnie, lecz także po stronie użytkowników końcowych.

Długofalowo kapitał środowiskowy postrzegamy jako inwestycję w stabilność biznesu, zaufanie interesariuszy oraz zdolność do funkcjonowania w warunkach rosnących wymagań regulacyjnych i klimatycznych. Konsekwentna realizacja działań środowiskowych pozwala nam łączyć odpowiedzialność z efektywnością oraz wzmacniać #TheGreenSideOfDrive jako realny element naszej strategii rozwoju.



Posiadamy certyfikat
ISO 14001:2015 potwierdzający
wdrożenie systemu środowiskowego.



Kapitał finansowy

Kapitał finansowy stanowi podstawę stabilnego funkcjonowania oraz dalszego rozwoju SEW-EURODRIVE Polska. Odpowiedzialne zarządzanie finansami umożliwia realizację długoterminowej strategii, inwestycje w rozwój technologiczny i kapitał ludzki, a także konsekwentne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Stabilność finansowa jest jednocześnie kluczowym elementem budowania zaufania interesariuszy – pracowników, klientów, partnerów biznesowych oraz właściciela.

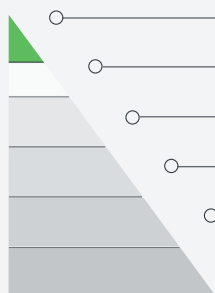
Nasze podejście do kapitału finansowego opiera się na dyscyplinie kosztowej, przejrzystości oraz zarządzaniu ryzykiem. Procesy finansowe wspierają podejmowanie świadomych decyzji inwestycyjnych i operacyjnych, zapewniając odporność organizacji na zmienność otoczenia gospodarczego. Stabilne wyniki finansowe umożliwiają realizację inwestycji w infrastrukturę, cyfryzację oraz projekty środowiskowe, bez naruszania długofalowej równowagi finansowej spółki.

Kapitał finansowy pełni również istotną rolę w realizacji celów ESG. Działania z zakresu efektywności energetycznej, optymalizacji procesów czy cyfryzacji przekładają się nie tylko na ograniczenie wpływu środowiskowego, lecz także na poprawę efektywności kosztowej i przewidywalności finansowej. W ten sposób zrównoważony rozwój staje się integralną częścią modelu biznesowego, a nie odrębnym obszarem działań.



Odpowiedzialne zarządzanie finansami umożliwia realizację długoterminowej strategii, inwestycje w rozwój technologiczny i kapitał ludzki, a także konsekwentne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Lider rynku technik napędowych i automatyzacji



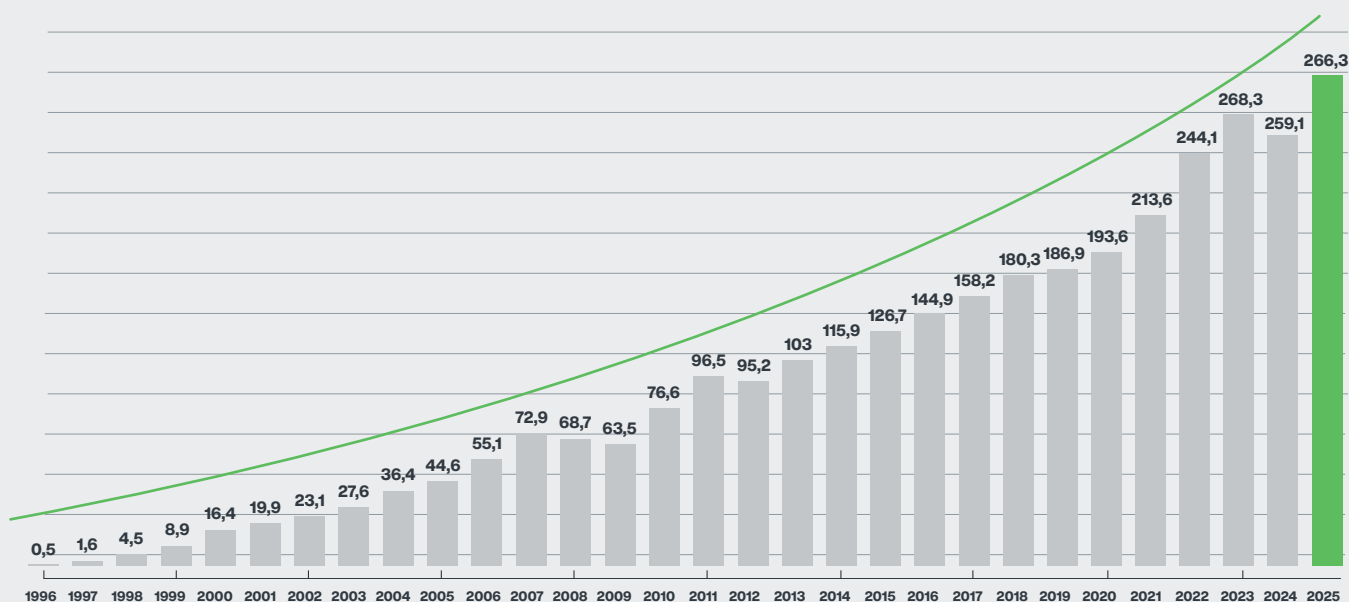
Obietnica Marki | Jakość | Dostawa | Serwis

Zrównoważony Rozwój

Digitalizacja

Pracownicy | Produkty | Procesy

Zaangażowanie | Szacunek | Zaufanie | Praca Zespołowa | Profesjonalizm



Dane w milionach złotych

Etyka i zarządzanie

[205-3]

Przegląd kluczowych informacji:



Wdrożenie procedury dotyczącej sygnalistów



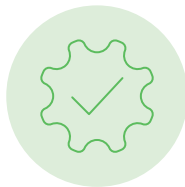
Brak zgłoszeń naruszenia prawa w 2025 roku



Przygotowanie nowego Kodeksu postępowania dla SEW-EURODRIVE Polska oraz regularne (raz w roku) obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników w tym zakresie

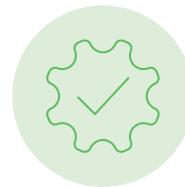


Utrzymanie systemu według standardów ISO 9001: 2015, ISO 45001:2018 oraz ISO 14001:2015 potwierdzone audytem zewnętrznym przeprowadzonym przez jednostkę notyfikującą TÜV SÜD Polska



ISO 9001:2015

utrzymanie systemu według standardu



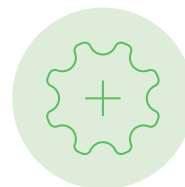
ISO 45001:2018

utrzymanie systemu według standardu



Kodeks

Postępowania



ISO 14001:2015

nowy certyfikat

Wdrożone polityki

[2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29]

Kodeks postępowania etycznego (Code of Conduct)

Aby mieć pewność, że nasze wartości są przestrzegane na każdym etapie działalności i w całym łańcuchu wartości, w 2023 roku w Grupie SEW-EURODRIVE wdrożono zaktualizowany Kodeks Postępowania. Dokument ten obowiązuje wszystkich pracowników Grupy na świecie i jasno określa, jakie standardy są dla nas kluczowe.

Kodeks odnosi się m.in. do poszanowania praw człowieka, ochrony środowiska, działań na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu oraz zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Zawiera również zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji, uczciwej konkurencji oraz unikania konfliktu interesów. W przypadku podejrzenia naruszenia Kodeksu sprawy wyjaśnia Pełnomocnik ds. Zgodności, a osoby zaangażowane są informowane o wynikach postępowania.

W 2024 roku opracowaliśmy lokalny Kodeks Postępowania SEW-EURODRIVE Polska. Dokument ten porządkuje zasady funkcjonowania firmy w codziennej praktyce i podkreśla znaczenie otwartej, jasnej i uczciwej komunikacji – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z otoczeniem. Określa m.in. zasady rzetelnego prowadzenia dokumentacji, ochrony informacji i danych osobowych, etycznego postępowania w biznesie oraz uczciwej współpracy z dostawcami. Duży nacisk kładzie również na równe traktowanie pracowników, poszanowanie różnorodności oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

Zachęcamy pracowników i pozostałych interesariuszy do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących zgodności działań firmy z zapisami Kodeksu. Funkcjonuje mechanizm przekazywania zgłoszeń do odpowiednich jednostek, w tym do Zarządu. Zgodność z przepisami traktujemy priorytetowo, co potwierdza fakt, że w 2025 roku nie odnotowano żadnych zgłoszeń naruszeń prawa w SEW-EURODRIVE Polska.



Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Aby każdy pracownik czuł się bezpiecznie i komfortowo w miejscu pracy, wdrożyliśmy procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Powołano Komisję ds. Relacji Pracowniczych, w skład której wchodzi przedstawiciele działu HR, Rady Pracowników oraz kadry kierowniczej średniego szczebla. Zgłoszenia można kierować bezpośrednio do działu HR, m.in. za pośrednictwem dedykowanego adresu e-mail.

Każde zgłoszenie jest analizowane zgodnie z obowiązującą procedurą, a osoby zaangażowane są informowane o wynikach postępowania. Procedura obowiązuje wszystkich pracowników, niezależnie od formy i wymiaru zatrudnienia, a w przypadku potwierdzenia naruszeń mogą zostać zastosowane odpowiednie sankcje.

Sygnaliści

W Kodeksie Postępowania uwzględniliśmy wymagania wynikające z ustawy o ochronie sygnalistów. Zapewniamy kilka kanałów dokonywania zgłoszeń – mailowo, telefonicznie oraz w formie pisemnej poprzez specjalną skrzynkę dostępną w siedzibie firmy.

Prywatność i bezpieczeństwo danych

W firmie został wyznaczony Inspektor Ochrony Danych, który czuwa nad zgodnością działań z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz prowadzi postępowania w przypadku ryzyka naruszeń. W razie ich stwierdzenia odpowiednie informacje są niezwłocznie przekazywane właściwym organom.

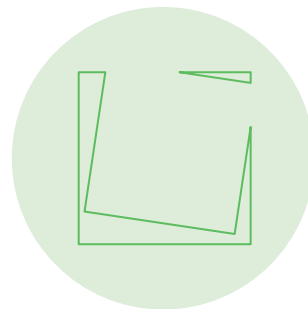
Zgłaszanie nieprawidłowości i kwestie BHP

Wszelkie kwestie wymagające interwencji mogą być zgłaszane bezpośrednio do przełożonych lub działu HR. Zgłoszenia omawiane są na bieżąco oraz podczas comiesięcznych spotkań Zespołu Zarządzającego. Raz w roku, w ramach Przeglądu Zarządzania, przeprowadzana jest całościowa analiza sytuacji firmy, uwzględniająca kluczowe ryzyka i szanse.

Zagadnienia związane z BHP są komunikowane poprzez dedykowany kanał oraz system zgłaszania potencjalnych zdarzeń wypadkowych (HelpDesk Near-Miss). Tematy te omawiane są regularnie podczas spotkań HUB Safety, a raz w roku przygotowana jest „Roczna analiza stanu BHP”.

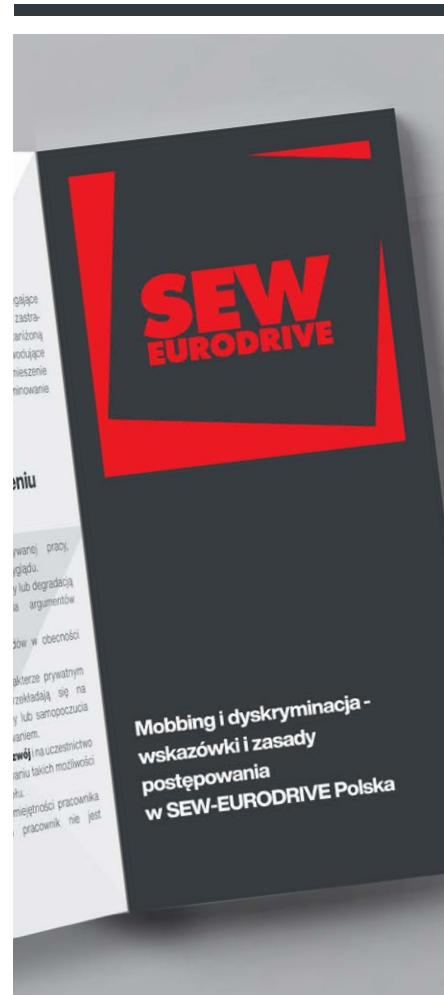
Strategia podatkowa i MDR

W SEW-EURODRIVE Polska funkcjonuje strategia podatkowa oraz procedura MDR, które są aktualizowane co roku. Ich celem jest zapewnienie zgodności z przepisami, identyfikacja kluczowych ryzyk oraz jasny podział odpowiedzialności 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, posiadający certyfikat zgodności z normą ISO 9001:2015, a także system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO 45001:2018. W 2024 wdrożyliśmy system zarządzania środowiskowego certyfikowanego normą ISO 14001:2015.

Etyka w łańcuchu wartości

Etyka w łańcuchu wartości stanowi dla SEW-EURODRIVE Polska jeden z fundamentów odpowiedzialnego prowadzenia działalności. Nasze podejście opiera się na przekonaniu, że trwała wartość biznesowa powstaje wyłącznie w oparciu o przejrzyste relacje, wzajemne zaufanie oraz wspólne standardy obowiązujące nie tylko wewnątrz organizacji, lecz także w całym otoczeniu biznesowym.

W codziennej współpracy z partnerami, dostawcami i klientami kierujemy się jasno określonymi zasadami etycznymi, które obejmują poszanowanie praw człowieka, uczciwe praktyki rynkowe, odpowiedzialność środowiskową oraz dbałość o bezpieczeństwo i jakość. Oczekujemy, że wartości te będą respektowane na każdym etapie łańcucha wartości, traktując je jako wspólną odpowiedzialność wszystkich stron zaangażowanych w realizację procesów biznesowych.

Działając w ramach międzynarodowej Grupy SEW-EURODRIVE, łączymy globalne standardy z lokalną odpowiedzialnością. Regularny dialog, transparentne mechanizmy oceny oraz otwartość na identyfikowanie ryzyk i obszarów do doskonalenia pozwalają nam wzmacniać odporność łańcucha wartości i minimalizować potencjalne zagrożenia – zarówno operacyjne, jak i reputacyjne. Etyka nie jest dla nas jedynie zbiorem zasad, lecz praktyką, która realnie wpływa na sposób podejmowania decyzji i budowania długoterminowych relacji.

Niniejszy raport stanowi podsumowanie naszych działań w obszarze zrównoważonego rozwoju, ale jednocześnie wyraz zobowiązania na przyszłość. Wierzymy, że odpowiedzialność w łańcuchu wartości, oparta na etyce, dialogu i wzajemnym szacunku, jest kluczowym elementem budowania stabilnego biznesu – odpornego na zmiany i gotowego na wyzwania przyszłości. To właśnie w ten sposób realizujemy nasze podejście do zrównoważonego rozwoju i konsekwentnie wzmacniamy #TheGreenSideOfDrive.



**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, 2-5]

Niniejszy Raport obejmuje okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku, 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.

W odniesieniu do niniejszego Raportu nie jest planowana weryfikacja zewnętrzna.

GRI	Nazwa wskaźnika	Lokalizacja	Pominięcie	Komentarze
2-1	Szczegóły dot. organizacji	Str. 6-8		
2-2	Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju przez organizację	Str. 8,47		
2-3	Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	Str. 47		
2-4	Korekty raportowanych informacji	Str. 47		
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	Str. 47		
2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Str. 6-9,27, 29-31,40-43		
2-7	Pracownicy	Str. 16		W roku 2023 błędnie wskazano 2 lokalizacje objęte certyfikacją ISO
2-8	Osoby świadczące pracę na rzecz organizacji, które nie są pracownikami	Str. 17		
2-9	Struktura zarządzania i skład	Str. 34		
2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	Str. 34		
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Str. 34		
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Str. 34-35		
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Str. 34-35		
2-14	Rola najwyższego organu nadzorczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Str. 34-35		
2-15	Konflikty interesów	Str. 44-46		
2-16	Komunikacja poważnych zastrzeżeń	Str. 24-26,34, 44-46		
2-17	Ogólna wiedza najwyższego organu zarządzającego	Str. 34-35		
2-18	Ocena pracy najwyższego organu zarządzającego	Str. 34		
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	Str. 5		
2-23	Zobowiązania zapisane w politykach	Str. 12-13, 23, 44-46		
2-24	Wdrażanie zobowiązań zapisanych w politykach	Str. 12-13, 16-20, 22-23, 44-46		
2-25	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym skutkom	Str. 12-13, 22-24, 32-33, 44-46		
2-26	Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania nieprawidłowości	Str. 22-24, 44-46		
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	Str. 44-46		
2-28	Członkostwo w stowarzyszeniach			Firma nie jest członkiem żadnych stowarzyszeń.
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Str. 14-15, 16-20, 26, 44-46		
2-30	Pracownicy objęci układami zbiorowymi	Str. 27		
3-1	Proces ustalania tematów istotnych	Str. 14-15		
3-2	Lista tematów istotnych	Str. 15		
3-3	Zarządzanie tematami istotnymi	Str. 12-15, 35		
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	Str. 44-46		
Wskaźnik własny	Cyfryzacja	Str. 34		
302-1	Zużycie energii w organizacji	Str. 39		

302-4	Zmniejszenie zużycia energii	Str. 39		
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	Str. 36-39		
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2.) - energia	Str. 36-39		
305-3	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3.) - inne	Str. 36-39		
306-2	Zarządzanie wpływem związanym z odpadami	Str. 32-33		
306-4	Odpady skierowane do odzysku	Str. 33		
306-5	Odpady skierowane do utylizacji	Str. 33		
308-1	Nowi dostawcy dobrani pod kątem kryteriów środowiskowych	Str. 40, 46		
401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy i rotacja pracowników	Str. 19		
401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są zapewniane pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Str. 16-20		
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Str. 22-23		
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Str. 24-25		
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Str. 24-25		
403-6	Programy promocji zdrowia pracowników	Str. 25		
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP	Str. 24-25		
403-9	Urazy związane z pracą	Str. 22		
404-1	Średnia liczba godzin szkoleń rocznie na pracownika	Str. 21		
404-2	Programy rozwoju kompetencji menedżerskich i wsparcia w okresie przejściowym	Str. 16-20, 22-23		
404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej	Str. 22-23		
405-1	Różnorodność wśród kierownictwa i pracowników	Str. 16-20		
414-1	Nowi dostawcy dobrani pod kątem kryteriów społecznych	Str. 40, 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