

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 – The Green Side of Drive [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]	
Społeczeństwo	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	26
Model biznesowy oparty o jakość [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]	
Minimalizacja wpływu na środowisko	
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 [2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29, 308-1, 414-1]	
Systemy zarządzania	
Etyka w łańcuchu wartości	
Załączniki	47
Zakres i weryfikacja zewnętrzna Raportu [2-1, 2-2, 2-3, 2-5]	
Indeks GRI	

Raport Zrównoważonego Rozwoju

SEW-EURODRIVE Polska

2024



List CEO [2-22]

Szanowni Państwo,

Z ogromną przyjemnością przedstawiam Państwu Raport Zrównoważonego Rozwoju SEW-EURODRIVE Polska za rok 2024. Kontynuujemy tym samym tradycję przejrzystego komunikowania działań i wyników w obszarze środowiskowym, społecznym oraz ładu korporacyjnego, zgodnie z wymogami międzynarodowego standardu GRI (Global Reporting Initiative).

Ubiegłoroczny raport zakończyliśmy słowami: „Zrównoważony rozwój to jedyny słuszny kierunek prowadzenia biznesu, a nie tylko spełnianie wymogów prawnych”. Dziś, mając na uwadze najnowsze standardy raportowania, jeszcze mocniej podkreślamy wagę odpowiedzialnego działania na każdym etapie prowadzenia biznesu – od strategii i zarządzania ryzykiem, aż po otwartą komunikację z interesariuszami.

Napędzamy świat świadomie, ekonomicznie i ekologicznie!

Zrównoważony rozwój nie jest dla nas nowym pojęciem. Dzięki temu możemy realizować naszą strategię #TheGreenSideOfDrive, która podkreśla nasze dążenie do dalszego ograniczania śladu węglowego, optymalnego wykorzystania zasobów oraz wprowadzania rozwiązań uzasadnionych zarówno ekonomicznie, jak i ekologicznie.

ESG i dodatkowy filar Q – Quality

W ramach wdrażanej strategii ESG szczególny nacisk kładziemy na aspekty, które w poszczególnych obszarach są dla nas najistotniejsze.

E (Environment)

W ramach własnych strategii, działań i procesów identyfikujemy rozwiązania przeciwstawiające się zmianom klimatycznym. Szczególnie istotne są dla nas działania z obszaru gospodarki obiegu zamkniętego czy efektywne wykorzystanie zasobów. Kładziemy również nacisk na odpowiedzialne zarządzanie odpadami zarówno we własnych procesach operacyjnych, jak i biznesowych. Zaś trwałość oferowanych produktów oraz ich najwyższa efektywność energetyczna to najlepszy sposób na ograniczanie emisji i zanieczyszczeń w procesach i rozwiązaniach tworzonych przez naszych Klientów.

S (Social)

Wiemy, że podstawą sukcesu są ludzie, a ich zaangażowanie i satysfakcja z codziennej pracy są silnie skorelowane z wynikami osiąganymi przez firmę. Pracownicy - ich bezpieczeństwo, edukacja i solidarność międzypokoleniowa to dla nas priorytety i fundamenty sukcesu. Długotrwałe relacje, oparte na szczerości, szacunku i zaufaniu, widoczne są zarówno wewnątrz organizacji, jak i w stosunkach z jej otoczeniem. Sprzyja to podejmowaniu partnerskich działań i inicjatyw, ograniczających skutki globalnych negatywnych zmian klimatycznych oraz gospodarczych.

G (Governance)

Dla nas etyczne i transparentne zarządzanie przejawia się nie tylko w procedurach i regulacjach, ale przede wszystkim we wzajemnym porozumieniu i zrozumieniu kierunku, w którym wszyscy podążamy. Etyka w biznesie to język, którym posługujemy się „bez słów”.

Q (Quality)

Jakość stanowi aspekt przekrojowy wobec pozostałych obszarów ESG, jest priorytetem działań w łańcuchu wartości. Jakość urządzeń, usług i procesów zawsze była, jest i pozostanie naszym znakiem firmowym. Cykl życia produktów to jeden z kluczowych atutów marki SEW-EURODRIVE, oprócz efektywności naszych rozwiązań i kompleksowości świadczonych usług.

W imieniu swoim i pracowników SEW-EURODRIVE Polska zapraszam do zapoznania się z naszymi osiągnięciami i planami na przyszłość przedstawionymi w niniejszym Raporcie. Wierzę, że przejrzyste raportowanie jest nie tylko wypełnieniem obowiązku regulacyjnego, lecz także potwierdzeniem, że chcemy odgrywać wiodącą rolę w wytyczaniu drogi ku zrównoważonemu biznesom.

Z wyrazami szacunku



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

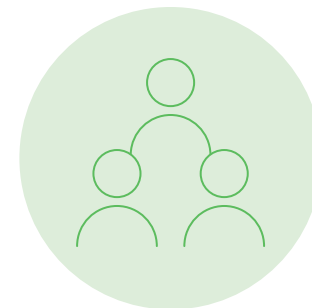
Wprowadzenie SEW-EURODRIVE na świecie

[2-1, 2-6]

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

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

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



22 000

pracowników na świecie

57

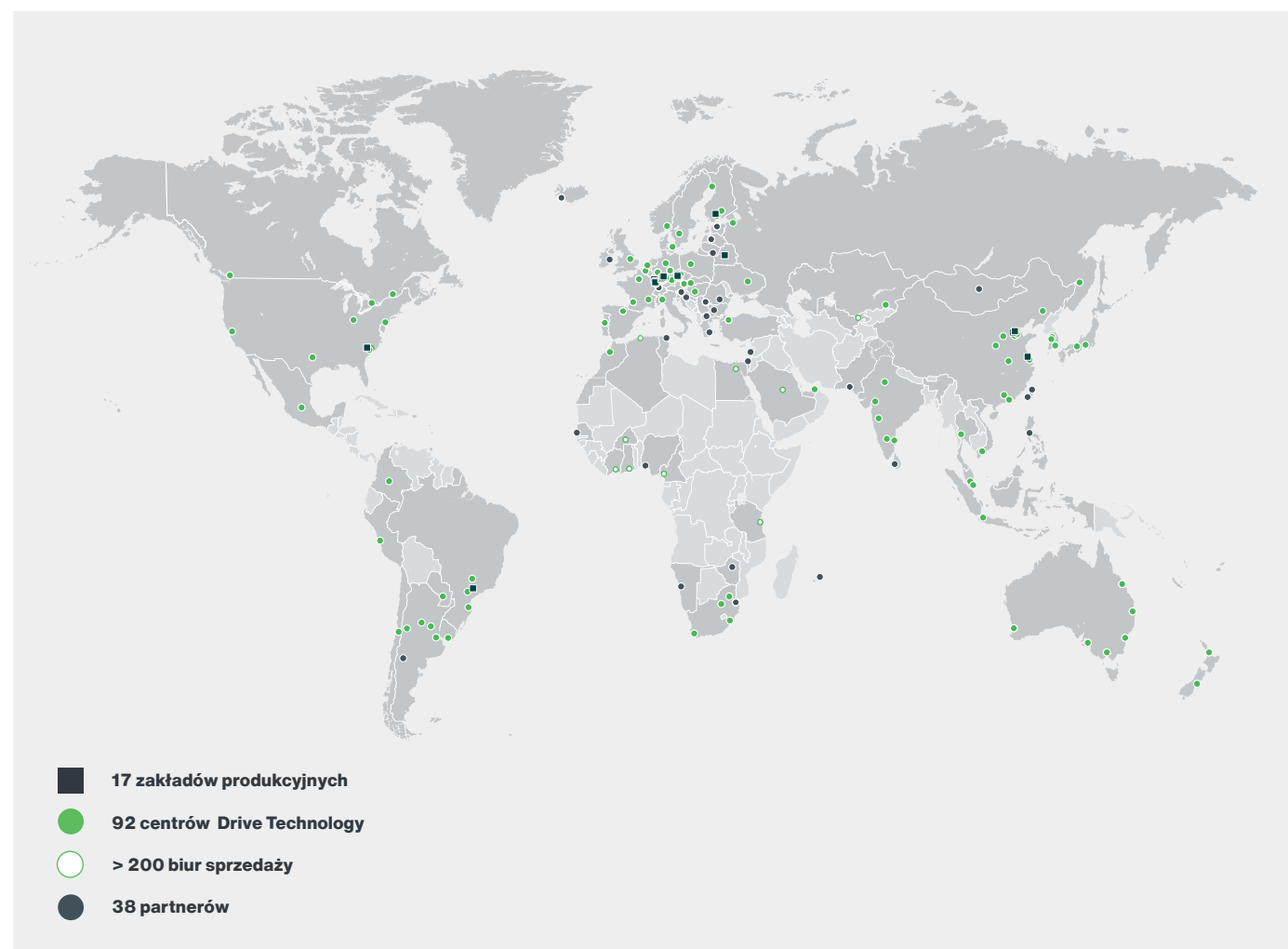
krajów

~ 110 000

klientów

> 3 000

udzielonych patentów



20 mln

części/miesiąc
w 100+ lokalizacjach

~ 230 000

motoreduktorów/
miesiąc

~ 55 000

falowników/
miesiąc

O spółce

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

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

SEW-EURODRIVE Polska odgrywa kluczową rolę w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju, dostosowując globalne cele do lokalnych warunków i potrzeb.

W raporcie przedstawiamy nasze osiągnięcia, inicjatywy oraz plany na przyszłość, które mają na celu dalsze wzmacnianie pozycji lidera w dziedzinie technik napędowych. Prowadząc swoją działalność, uwzględniamy zasady zrównoważonego rozwoju, na których oparta została strategia przedsiębiorstwa.

Raport został opracowany zgodnie ze standardami Global Reporting Initiative (GRI), które są uznawane na całym świecie jako najlepsze praktyki w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju. Standardy GRI zapewniają przejrzystość, porównywalność i wiarygodność prezentowanych danych, co pozwala interesariuszom na pełne zrozumienie naszych działań i ich wpływu na środowisko, społeczeństwo oraz gospodarkę.



rok założenia: **1996**



siedziba: **Łódź**



Dzięki zastosowaniu międzynarodowych standardów GRI raport SEW-EURODRIVE Polska dostarcza kompleksowych i rzetelnych informacji na temat osiągnięć i wyzwań z naciskiem na obszar zrównoważonego rozwoju.

Aby zapewnić porównywalność osiąganych wyników, przedstawione informacje uwzględniają wskaźniki GRI raportowane w poprzednim roku oraz wybrane wskaźniki własne. Dzięki temu możemy dokładnie śledzić postępy i porównywać osiągnięcia z poprzednimi okresami, co pozwala na bardziej precyzyjną ocenę naszych działań w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Od 1996 roku jesteśmy godnym zaufania partnerem dla przemysłu, dostarczającym wysokiej jakości technikę napędową, produkty i know-how dla fabryk i zakładów produkcyjnych z różnych gałęzi gospodarki. Dzięki budowie długotrwałych relacji opartych na jakości i współpracy, firma osiągnęła ugruntowaną pozycję na rynku i status zaufanego partnera biznesowego.

Nasze biura techniczno-handlowe zlokalizowane są strategicznie na terenie całego kraju, co pozwala nam być stale blisko naszych klientów, oferując im kompleksową i sprawną obsługę zawsze wtedy, gdy tego potrzebują. Posiadamy również 2 lokalizacje serwisowe w Łodzi i Tychach, oraz 3 centra szkoleniowe (Łódź, Tychy, Poznań).

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

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



Obietnica naszej marki
Jakość produktów i usług



Dostawa
Niezawodny partner biznesowy



Serwis
24/7/365



Wiedza
Szkolenia i webinary dla Klientów



Procesy
Rozwiązania cyfrowe i nowoczesne zarządzanie biznesem



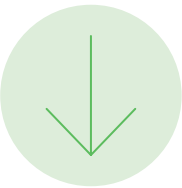
Marketing
Wsparcie marketingowe

Misja, wizja, wartości

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

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. Z pełnym zaangażowaniem pragniemy kreować wartość dodaną dla interesariuszy.



Szacunek, zaufanie i zaangażowanie są dla nas kluczowe w relacjach z interesariuszami. Rozumiemy, jak istotna jest bezpośrednia i długotrwała współpraca, dlatego każdy z naszych klientów ma swojego dedykowanego opiekuna – wykwalifikowanego inżyniera sprzedaży, z którym łączą go długotrwałe i indywidualne relacje. Jako osoba pierwszego kontaktu opiekun ten służy swoją wiedzą i doświadczeniem, pomagając w doborze optymalnych produktów i usług.



Praca zespołowa i profesjonalizm są dla nas kluczem do sukcesu, dlatego nieustannie inwestujemy w rozwój pracowników i dbamy o dobre warunki współpracy. W naszych zespołach panuje przyjazna, a wręcz rodzinna atmosfera, co potwierdzają wysokie oceny firmy w ankietach pracowniczych. Wszystko to przekłada się na profesjonalizm, który nasi partnerzy doceniają od prawie 30 lat.



Otwarcie siedziby firmy
SEW-EURODRIVE Polska
w Łodzi

1996

Rozpoczęcie rozbudowy

2024

Otwarcie nowego
budynku

2025

Strategia Zrównoważonego Rozwoju
The Green Side of Drive

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



Z dumą ogłaszamy przygotowanie strategii zrównoważonego rozwoju na nadchodzące lata. Koncentruje się ona na tworzeniu wartości dla interesariuszy w zgodzie z naszymi celami długoterminowymi, uwzględniając aspekty środowiskowe, społeczne i gospodarcze, jak również jakościowe.

Dokładamy wszelkich starań, aby nasi klienci, dostawcy i współpracownicy widzieli w nas zaufanego partnera, z którym mogą działać na rzecz bardziej zrównoważonego biznesu.

Cele SDGs



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

Zagłębiając się w tematykę ESG oraz rozumiejąc znaczenie naszej działalności w wypełnianiu celów ONZ (Sustainable Development Goals), zidentyfikowaliśmy trzy cele, na które jako biznes mamy realny wpływ. Tym samym ograniczyliśmy ilość obszarów (SDGs) z sześciu do trzech, które zostały zaprezentowane obok. Przypisaliśmy do nich konkretne cele i ustaliliśmy działania, które przybliżą nas do realizacji wymogów unijnych.

	2025	2026	2027	2030
	•Spełnienie wymogów legislacyjnych Unii Europejskiej •Digitalizacja procesów	•Rozwój zakładu SEW-EURODRIVE Polska w obszarze szkoleń i serwisu •Rating EcoVadis	•Ślad węglowy produktu •Redukcja emisji CO2e w 1 i 2 zakresie	•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) + Ilość 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) + Ilość 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) + Ilość 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]

Z uwagi na stabilność branży oraz naszej działalności uważamy, że tematy istotne nie zmieniły się od 2023 r., dlatego opieramy treści raportu na poprzedniej analizie. Wynikiem przeprowadzonego badania jest identyfikacja kluczowych zagadnień, które zostały przedstawione w rozdziale „Matryca istotności SEW-EURODRIVE Polska”. Aby określić istotne tematy, przeanalizowaliśmy ramy sprawozdawczości ESG, w tym GRI i SDGs.

Badanie przeprowadziliśmy zgodnie z normą AA1000 Stakeholder Engagement Standard, która jest najczęściej stosowanym globalnym standardem zaangażowania interesariuszy. Standard ten wspiera organizacje w ocenie, projektowaniu i wdrażaniu zintegrowanego podejścia do zaangażowania interesariuszy oraz w uczciwej i dokładnej komunikacji z nimi i opinią publiczną.

Proces oceny istotności odbył się na przełomie października i listopada 2023 roku. Prowadziliśmy go zarówno poprzez badania ankietowe, jak i pogłębione wywiady z przedstawicielami kluczowych grup interesariuszy. Procedurę poprzedziło spotkanie organizacyjne, w którym uczestniczyło 25 pracowników firmy z różnych działów. Dzięki ich pracy i zaangażowaniu stworzyliśmy ramy dla kompleksowej analizy tematów ESG.

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



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.



W roku 2024 rozpoczęliśmy proces przygotowywania się pod kątem wdrożenia przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. W ramach tych działań analizujemy wynagrodzenia naszych pracowników, aby upewnić się, że nie występuje w naszej organizacji luka płacowa na podobnych lub tych samych stanowiskach.

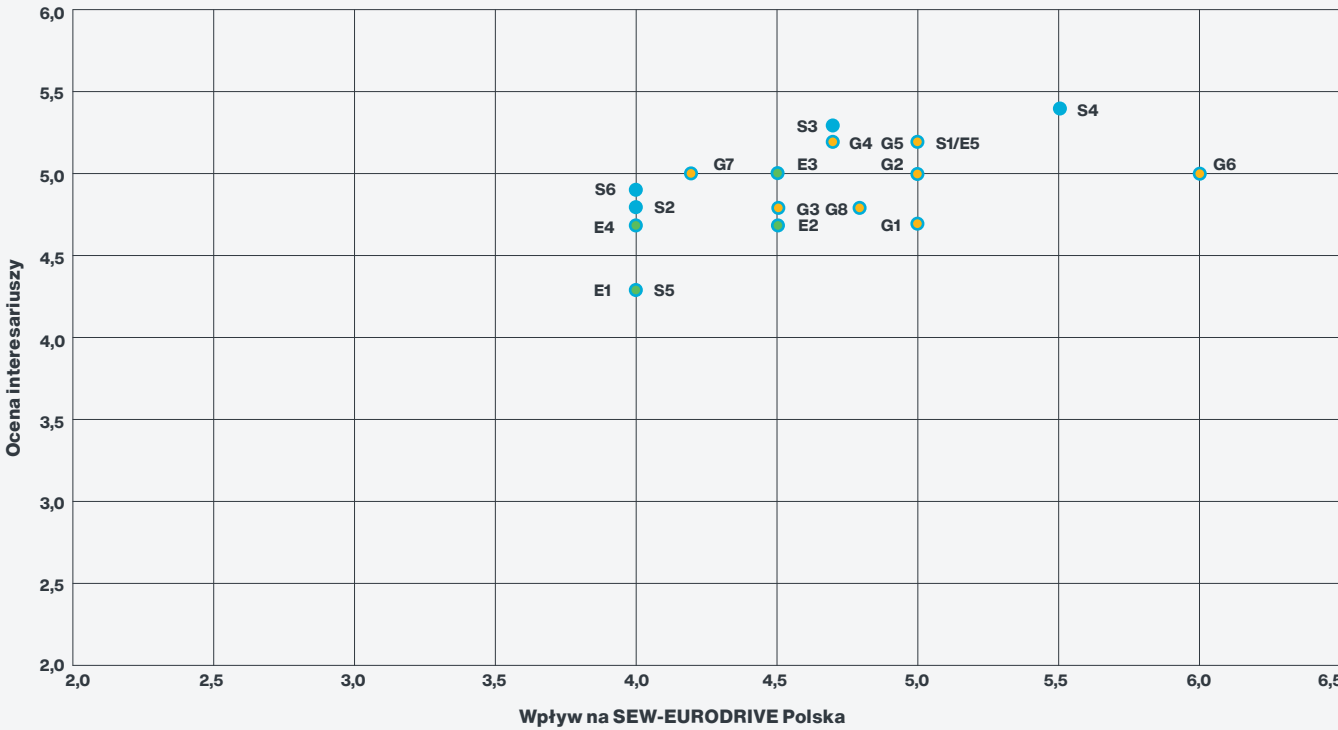


Ponadto jesteśmy w trakcie procesu budowania matrycy kompetencji, która umożliwi nam sprawne zarządzanie polityką wynagrodzeń. Również w procesie rocznych przeglądów wynagrodzeń oraz podwyżek przykładamy dużą staranność do spójnej polityki płacowej, tak aby wynagrodzenia naszych pracowników były transparentne.

Raport dotyczący 2024 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 wynagradzania (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
Governance	Zarządzanie ryzykiem i ciągłość działania biznesu	G1	4,7	5,0
	Przeciwdziałanie korupcji	G2	5,0	5,0
	Zgłaszanie nieprawdowości i compliance	G3	4,8	4,5
	Kodeks Etyczny i prawa człowieka	G4	5,2	4,7
	Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych osobowych	G5	5,2	5,0
	Cyfryzacja współpracy z klientami	G6	5,0	6,0
	Transparentność i podejście firmy do zrównoważonego rozwoju	G7	5,0	4,2
	Weryfikacja wartości i zasad, którymi kieruje się Spółka w różnych obszarach działalności we współpracy z dostawcami i partnerami	G8	4,8	4,8

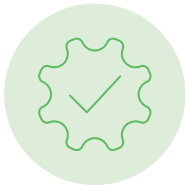


Społeczeństwo

Uczciwy i godny zaufania pracodawca

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

Dbamy o prawa wszystkich pracowników, dlatego na 195 świadczących dla nas pracę osób 168 pracuje na umowie o pracę w SEW-EURODRIVE Polska, a pozostali to pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej. Tylko pięć osób zatrudnionych jest na podstawie umowy zlecenie (okresy urlopowe, okresy próbne).



ISO 45001:2018

wdrożona dla siedziby firmy w Łodzi



8,8 lat

średni staż pracy



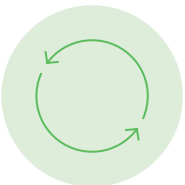
24,7%

zatrudnionych kobiet



9%

wskaźnik fluktuacji



K M
1,2 1,1

wskaźnik rotacji



3,6

wskaźnik częstotliwości występowania urazów



19

średnia liczba godzin szkoleniowych na pracownika

GRI 2-7 Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	2024			2023			2022		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
	podział ze względu na okres zatrudnienia			podział ze względu na okres zatrudnienia			podział ze względu na okres zatrudnienia		
Zatrudnieni na czas określony	7	6	13	4	10	14	2	3	5
Zatrudnieni na czas nieokreślony	34	121	155	35	117	152	36	113	149
	podział ze względu na wymiar godzinowy			podział ze względu na wymiar godzinowy			podział ze względu na wymiar godzinowy		
Pełny etat	39	127	166	37	127	164	36	116	152
Niepełny etat	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Całkowita liczba pracowników	41	127	168	39	127	166	38	116	154

GRI 2-8 Pracownicy zatrudnieni na innej podstawie niż umowa o pracę	2024			2023			2022		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia	2	3	5	0	1	1	1	1	2
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o staż/praktyki	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Osoby samozatrudnione	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pracownicy zatrudnieni przez Agencję Pracy Tymczasowej	3	19	22	5	25	30	7	30	37
Całkowita liczba współpracowników	5	22	27	5	26	31	8	31	39

Wszystkie dane obejmują jeden region (Polska)
Tabela przedstawia dane aktualne na dzień 31.12.2024

Stale poprawiamy warunki pracy, zapewniając pracownikom najwyższej jakości sprzęt, służbowe komputery i telefony. Niektórzy z nich mają również dostęp do samochodów służbowych, które mogą być używane do celów prywatnych. Pracownicy, niezależnie od stanowiska i formy zatrudnienia, mają dostęp do opieki medycznej oraz mogą przystąpić do ubezpieczenia na życie.

Dodatkowym atutem jest system kafeteryjny, który pozwala pracownikom przeznaczyć przyznane środki na wybrane produkty i usługi, takie jak karnety sportowe, dodatkowa opieka medyczna oraz oferta kulturalno-rozrywkowa.



stale poprawiamy warunki pracy



Benefit Systems

W firmie działa również Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, z którego finansowane są m.in. programy i wyjazdy integracyjne, premie świąteczne i inne świadczenia okazjonalne, rezerwy na nieprzewidziane zdarzenia oraz inicjatywy, takie jak „wczasy pod gruszą”. Wpływ na wydatki mają sami pracownicy poprzez możliwość wypowiedzenia się w ankiecie organizowanej przez Radę Pracowników.

We wszystkich lokalizacjach promujemy zdrowy tryb życia, oferując „owocowe poniedziałki” czy dostęp do kart sportowych. Co roku organizujemy wyjazdy integracyjne, które pomagają budować pozytywną atmosferę w pracy opartą na zaufaniu i przyjacielskich relacjach.

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

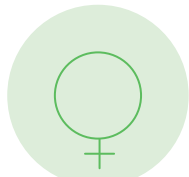
GRI 405-1 Liczba pracowników w podziale na płeć i grupy wiekowe	2024				2023				2022			
	M	%	K	%	M	%	K	%	M	%	K	%
Razem	137	100%	45	100%	132	100%	41	100%	123	100%	40	100%
<30 lat	12	9%	5	11%	13	10%	5	12%	15	12%	7	18%
30–50 lat	102	74%	32	71%	102	77%	31	76%	94	76%	28	70%
>50 lat	23	17%	8	18%	17	13%	5	12%	14	11%	5	13%

GRI 405-1 Struktura organów zarządczych w podziale na płeć i rodzaj szczebla	2024				2023				2022			
	M	%	K	%	M	%	K	%	M	%	K	%
Razem kadra kierownicza	20	100%	7	100%	22	100%	5	100%	25	100%	6	100%
Wyższego szczebla	4	20%	1	14%	5	23%	1	20%	5	20%	1	17%
Średniego szczebla	8	40%	6	86%	7	32%	4	80%	7	28%	5	83%
Niższego szczebla	8	40%	0	0%	10	45%	0	0%	13	52%	0	0%



Aktualnie kobiety stanowią 26% kadry kierowniczej oraz 20% kadry zarządzającej.

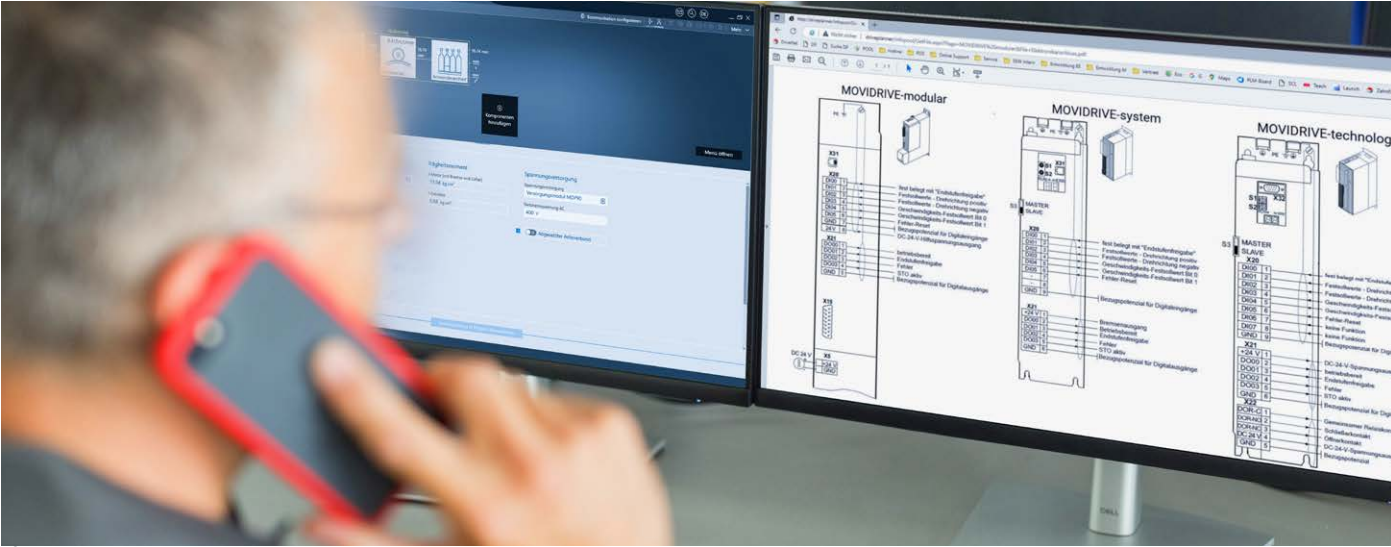
Jesteśmy świadomi, że potencjał firmy jest pozytywnie kształtowany przez zatrudnianie kadry w różnym wieku. Pracownicy reprezentujący różne pokolenia umożliwiają tworzenie zespołów bogatych w doświadczenia, różnorodne umiejętności i kompetencje, a także dają szansę na przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu.



26%
ilość kobiet
w kadrze kierowniczej

GRI 401-1 Nowo zatrudnieni pracownicy	2024				2023				2022			
	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.
Razem	11	64,7%	6	35,3%	16	84,2%	3	15,8%	9	69,2%	4	30,8%
<30 lat	3	17,6%	3	17,6%	6	31,6%	0	0,0%	2	15,4%	2	15,4%
30–50 lat	8	47,1%	3	17,6%	10	52,6%	3	15,8%	7	53,8%	2	15,4%
>50 lat	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Całkowita liczba odejść pracowników	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.	M	Wsp.	K	Wsp.
Razem	10	66,7%	5	33,3%	6	75%	2	25%	7	77,8%	2	22,2%
<30 lat	2	13,3%	1	6,7%	2	25%	1	13%	1	11,1%	0	0,0%
30–50 lat	6	40,0%	4	26,7%	4	50%	1	13%	4	44,4%	2	22,2%
>50 lat	2	13,3%	0	0,0%	0	0%	0	0%	2	22,2%	0	0,0%

Fluktuacja pracowników	2024				2023				2022			
	9,13%				4,8%				5,8%			



Praktyki rekrutacyjne

Coraz częściej, już na etapie rekrutacji, okazuje się, że aspekty ESG są istotnym czynnikiem branym pod uwagę przez potencjalnych pracowników. Uwzględniając rosnącą świadomość pracowników dotyczącą zrównoważonego rozwoju, jesteśmy dumni z faktu, że jako firma starająca się postępować w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju, jesteśmy bardziej atrakcyjnym pracodawcą.

Kształtowanie wizerunku zaufanego pracodawcy zaczyna się już na etapie wyboru kandydatów. Dział HR oraz wspierające nas firmy zewnętrzne prowadzą procesy rekrutacyjne, współtworząc wizerunek godnego zaufania pracodawcy. Menedżerowie odpowiedzialni za rekrutację mają bogate doświadczenie i regularnie uczestniczą w szkoleniach z umiejętności miękkich, w tym budowania zespołu czy efektywnej komunikacji.

Rekrutacja jest również obszarem, w którym wprowadzamy cyfryzację. Wykorzystujemy nowoczesną platformę, która umożliwia nam przeprowadzanie kolejnych procesów rekrutacyjnych z wykorzystaniem narzędzi digitalnych. Dzięki temu powstała baza potencjalnych pracowników, co usprawnia cały proces i przyspiesza obsadzanie wolnych etatów. Dodatkowo w firmie działa system poleceń, który angażuje pracowników w proces rekrutacji, oferując im premię za zatrudnienie poleconego kandydata. W 2024 roku zatrudniliśmy w ten sposób 3 osoby.

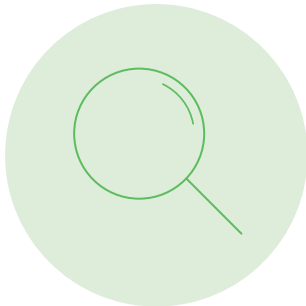
Godne wynagrodzenia

Pracownicy SEW-EURODRIVE Polska są regularnie oceniani i nagradzani premiami na podstawie swoich osiągnięć w ramach systemu Management by Objectives (MbO). Regulamin wynagrodzeń szczegółowo opisuje jego składniki oraz zasady przyznawania premii. Wysokość wynagrodzeń jest corocznie oceniana, a dwa razy w roku jest ona analizowana przez firmę zewnętrzną Sedlak&Sedlak.



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

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



100%
pracowników objętych systemem regularnych ocen



MbO
regularne premie na podstawie osiągnięć

Rozwój i edukacja [404-2, 404-3]

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

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

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

Nieustannie inwestujemy w naszych pracowników – w ich wiedzę, umiejętności oraz dobrostan. W 2024 roku przeznacziliśmy na szkolenia aż 1,2% EBIT. Jesteśmy przekonani, że środki przeznaczone na podnoszenie kwalifikacji naszych pracowników są kluczowe dla stabilnego rozwoju firmy, opartego na silnym zespole ekspertów w swoich dziedzinach.

GRI 404-1 Liczba godzin szkoleniowych na pracownika	2024		2023		2022	
	K	M	K	M	K	M
Kadra kierownicza	55,4	38,0	25,1	24,6	22,7	12,8
Pozostali pracownicy	17,1	12,1	25,8	29,6	13,8	14,4
Razem	23,0	15,9	25,6	28,7	15,16	14,07
Średnia	19,4		28,0		14,3	



Nasza platforma myHR learning

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

BHP i bezpieczeństwo produktów

[2-16, 2-24, 2-25, 2-26, 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, ISO14001:2015).

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania stanowi fundament wartości w firmie i wytycza kierunek rozwoju systemu. Zobowiązaliśmy się do wspierania wszechstronnego rozwoju pracowników, zaznajamiania ich ze wszystkimi aspektami pracy oraz zasadami jej bezpiecznego wykonywania, dbania o zapewnienie jak najlepszych warunków pracy oraz podejmowania wszelkich możliwych działań w celu zapobiegania wypadkom, zdarzeniom potencjalnie wypadkowym i chorobom zawodowym.

Aby zagwarantować najwyższy poziom bezpieczeństwa, wszelkie wewnętrzne normy i systemy BHP są konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami. Wprowadzone spotkania pod nazwą HUB Safety stały się miejscem omawiania bieżących kwestii związanych z BHP i systemem środowiskowym, w tym wyników kontroli wewnętrznych oraz planów działania. Spotkania te sprzyjają wymianie informacji i dobrych praktyk w zakresie BHP i zarządzania środowiskiem. W ramach HUB Safety ustaliliśmy również wskaźniki. Wskaźniki: ilość wypadków, wypadkowość (liczba dni niezdolności do pracy przez liczbę wypadków przy pracy- w 2024 wyniósł 3,6), wskaźnik bezpieczeństwa (wyniki audytów BHP) oraz harmonogram okresowych kontroli w poszczególnych sektorach, mających na celu monitorowanie stanu bezpieczeństwa.

Nad bezpieczeństwem w SEW-EURODRIVE Polska stale czuwa specjalista ds. BHP, którego zadaniem jest rozwój profilaktyki wypadków oraz procedur bezpieczeństwa w firmie. Ważnym usprawnieniem w tym zakresie jest rozwijany system zgłaszania zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych (tzw. near-miss). Ostatni wzrost liczby zgłoszeń near-miss (78 zgłoszeń 2024 r. wobec 10 zgłoszeń w 2023 r.) świadczy o rosnącej świadomości zagrożeń i ryzyk wśród pracowników. W ubiegłym roku została przyznana nagroda dla pracownika, który zgłosił najwięcej zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

GRI 403-9 Urazy związane z pracą	2024		2023		2022	
	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni	Pracownicy	Pracownicy zewnętrzni
Liczba wypadków ogółem	1	3	2	0	2	1
Liczba wypadków śmiertelnych ogółem	0	0	0	0	0	0
Liczba urazów o dużej szkodliwości ogółem	0	0	0	0	0	0
Całkowita liczba przepracowanych godzin	275 222	41 283	285 862	n/a	269 101	n/a
Wskaźnik częstotliwości występowania wszystkich urazów (AIFR)*	3,6	72,7	7	0	7,4	n/a
Wskaźnik częstotliwości występowania urazów o dużej szkodliwości	0	0	0	0	0	0

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



100%

pracowników objętych systemem zarządzania BHP

Monitorujemy powtarzające się nieprawidłowości i szukamy metod ich całkowitej eliminacji.

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

Dzięki przeprowadzonym analizom ryzyka, wprowadziliśmy dodatkowe środki mające na celu jego ograniczenie. W lakierni zmieniliśmy rodzaj oświetlenia, który zapewnia wyższy komfort pracy. Wprowadziliśmy nowe środki ochrony indywidualnej, np. rękawiczki antyprzecięciowe, które znajdują się w ogólnodostępnej szafie narzędziowej. Testowaliśmy nowe obuwie ochronne. Jego zmiana planowana jest na początek 2025 roku.

W SEW-EURODRIVE Polska działa również system ankiet BHP, który, w połączeniu z wdrażaną platformą oraz udziałem przedstawicieli pracowników w cyklicznych spotkaniach HUB Safety, umożliwia bieżące monitorowanie potencjalnych zagrożeń i identyfikowanie możliwych usprawnień.

Regularnie organizujemy ćwiczenia ewakuacyjne i szkolenia przeciwpożarowe. Dzięki lepszemu oznakowaniu stref ewakuacyjnych podczas tegorocznych próbnych alarmów udało się poprawić efektywność procedury.

Aby zapewnić szybką i skuteczną pomoc w nagłych przypadkach, regularnie prowadzimy warsztaty z pierwszej pomocy. Na 2025 rok planujemy powołanie Grupy Ratowniczej. Osoby będące jej członkami będą odpowiedzialne za udzielanie pierwszej pomocy i reagowanie w sytuacjach awaryjnych. Dla zespołu będą organizowane cykliczne spotkania, na których omawiane będą różne stany zagrożenia życia oraz ćwiczenia z użyciem fantomów i defibrylatora. Dodatkowo przewidziane są także szkolenia specjalistyczne dla ratowników będących członkami grupy.

W naszym zakładzie działa tzw. strefa BHP, gdzie odwiedzający zapoznają się z przepisami BHP, zasadami poruszania się po obiekcie oraz mogą zaopatrzyć się w odpowiednią odzież ochronną. Ze względu na sukces tego rozwiązania, planowane jest wdrożenie analogicznej strefy w nowo powstającym obiekcie. Na hali montażowej w Łodzi znajduje się tablica informacyjna EHS, gdzie pracownicy znajdują bieżące informacje o kontrolach, wypadkach i środowisku. Została także zamontowana szafa z artykułami ratowniczymi.

We wrześniu przeprowadziliśmy szereg szkoleń w ramach akcji Tygodnia Bezpieczeństwa. Odbyły się szkolenia na temat odpowiedzialności i obowiązków osób kierujących pracownikami w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa, ochrony przeciwpożarowej z elementami ćwiczeń, pierwszej pomocy uwzględniające aspekty z wypadkiem komunikacyjnym, z opcją krwotoku oraz samoobrony. W przypadku ostatniego skorzystały w większości kobiety, które skutecznie rozwinęły swoje umiejętności z zakresu samoobrony.



Nasze zobowiązania:

Prowadzenie działalności zgodnie z prawem i wymaganiami

Wspieranie indywidualnego rozwoju Pracowników

Dbłość o zapewnienie najlepszych warunków pracy

Zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia Pracowników

Podnoszenie kwalifikacji

Zapewnienie Pracownikom możliwości działań na rzecz BHP

Minimalizowanie wpływu na środowisko

Zaangażowanie interesariuszy

[2-16, 2-25, 2-26, 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.

Każdy z naszych klientów ma przydzielonego opiekuna – inżyniera sprzedaży, co umożliwia budowanie długotrwałych relacji biznesowych. Dzięki temu na bieżąco otrzymujemy opinie dotyczące naszych usług i produktów, a bezpośredni kontakt z opiekunami klientów pozwala oprzeć nasz model biznesowy na zaufaniu oraz znacząco usprawnić komunikację w bieżących sprawach.

W 2024 roku przeprowadziliśmy badanie wizerunku marki SEW-EURODRIVE Polska, które zleciliśmy firmie specjalizującej się w takich ocenach rynkowych. Jej wyniki wskazały na bardzo wysoki NPS - procent promotorów naszej marki wśród klientów pomniejszony o procent krytyków wyniósł 53%, a średni poziom zadowolenia ze współpracy osiągnął wartość 4,41 na 5.¹

Organizowaliśmy również trzy darmowe szkolenia dla klientów z zakresu energooszczędnych produktów SEW-EURODRIVE klasy IE4 oraz IE5. Przekazujemy wiedzę, uczymy parametryzować nasze rozwiązania i dzielimy się doświadczeniem.

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

Zdobywamy coraz szersze grupy odbiorców dzięki naszej aktywności w mediach społecznościowych. W roku sprawozdawczym nasze działania na platformach YouTube, Instagram, Facebook i LinkedIn przyniosły łączny zasięg wynoszący niemalże 718 tysięcy wyświetleń (o 126% więcej niż w 2023), a nowych obserwujących zyskaliśmy 1645 (o 6,5% więcej niż w 2023 roku).

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

Jednym z ważniejszych usprawnień w 2024 roku była optymalizacja procesu uzupełniania materiału do wytworzenia wypełniacza w paczkach wysyłkowych. Dodaliśmy również nowe rodzaje koszy do segregacji odpadów poprodukcyjnych: kod odpadku 15 02 02*.

W 2025 roku planujemy przeprowadzić badanie zaangażowania naszej załogi. Jego wyniki pomogą nam jeszcze lepiej zadbać o naszych pracowników. Odrębnym rodzajem zaangażowania interesariuszy jest proces badania istotności przedstawiony w poprzednim rozdziale.

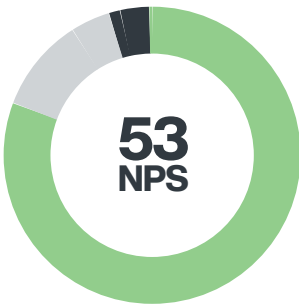
Lokalne społeczności

Niezmienne bardzo istotną dla nas inicjatywą jest akcja „Dzień dla zrównoważonego rozwoju” wprowadzona w 2023 roku, która pozwala pracownikom raz do roku wziąć udział w ekologicznych i społecznych działaniach. W 2024 roku z tej możliwości skorzystało 23 pracowników, którzy poświęcili łącznie 23 dni na wsparcie dwóch dużych inicjatyw (15% więcej niż w 2023 r.), co świadczy o sukcesie inicjatywy i pozytywnym odbiorze wśród załogi SEW-EURODRIVE.

Pracownicy firmy zaangażowali się kolejny raz w prace porządkowe w ogrodzie oraz konserwację placu zabaw w Domu Samotnej Matki w Łodzi. Udało nam się zorganizować również „Sprzątanie Świata”, w ramach którego „doprowadziliśmy do porządku” lasek znajdujący się nieopodal naszej głównej siedziby oraz przyległe okolice rzeczki Augustówki.

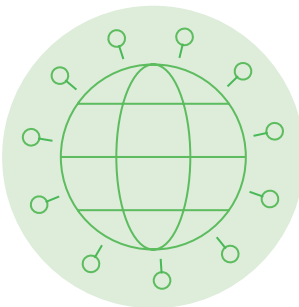
Wsparliśmy również zbiórką artykułów pierwszej potrzeby Hostel Ośłonowy "Nowy Początek" oraz Ochotniczą Obronę Cywilną w Łodzi, która dostarczyła nasze dary powodzianom.

¹ Na bazie badania wizerunku marki SEW-EURODRIVE Polska z 2024 roku.



53%

Net Promoter Score



718 000

wyświetleń w kanałach social media

1 645

nowych obserwujących



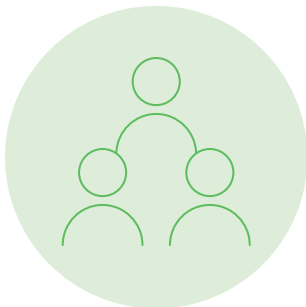
Organizacje społeczne, ośrodki naukowe

W ramach działań z obszaru zrównoważonego rozwoju i innowacji firma SEW-EURODRIVE Polska nawiązała owocną współpracę z Politechniką Łódzką. Współpraca ta koncentruje się na dzieleniu się wiedzą i doświadczeniem w zakresie technologii montażu, procesów produkcyjnych oraz najnowszych trendów w utrzymaniu jakości i efektywności produkcji.

W projekcie uczestniczyła międzynarodowa grupa studentów z kierunku Smart Manufacturing, którzy mieli okazję zdobyć praktyczne umiejętności i wiedzę bezpośrednio od ekspertów z SEW-EURODRIVE Polska. Dzięki temu studenci mogli lepiej zrozumieć wyzwania i możliwości związane z nowoczesnymi technologiami produkcyjnymi oraz zrównoważonym rozwojem. Spotkanie odbyło się w łódzkiej siedzibie w listopadzie 2024 r.

Ta współpraca nie tylko wzbogaca program edukacyjny Politechniki Łódzkiej, ale również przyczynia się do rozwoju przyszłych liderów w dziedzinie inżynierii i produkcji. SEW-EURODRIVE, jako lider w branży, z dumą wspiera inicjatywy edukacyjne, które promują innowacyjność i zrównoważony rozwój.

Dajemy możliwość odbycia praktyk i staży dla studentów kierunków technicznych oraz uczniów techników mechanicznych i mechatronicznych. Praca w nowoczesnym, zaawansowanym technologicznie środowisku daje im szansę na rozwijanie swojej wiedzy i umiejętności.



Związki zawodowe

[2-30]

W SEW-EURODRIVE Polska nie funkcjonują związki zawodowe i pracownicy nie są objęci układami zbiorowymi. W firmie powołana została Rada Pracowników, dzięki której nasza załoga może wносить swoje pomysły i uwagi wobec rozmaitych inicjatyw podejmowanych na szczeblu zarządczym. Ostatnie wybory odbyły się 6 grudnia 2024 poprzez tajne głosowanie. Wyłoniony trzyosobowy skład zdobył najwyższe poparcie wśród załogi SEW-EURODRIVE.

Prawa człowieka w łańcuchu wartości

Przestrzeganie międzynarodowych regulacji dotyczących praw człowieka oraz unikanie współpracy z podmiotami z krajów objętych sankcjami to kluczowy aspekt naszego modelu biznesowego. W SEW-EURODRIVE Polska przestrzegamy wewnętrzną procedurę LG3 Export Control oraz procesu postępowania w przypadku podejrzenia naruszenia sankcji. Otrzymujemy również wytyczne z centrali w Niemczech, dotyczące zmian w sankcjach i embargach. Pracownicy zaangażowani w proces uczestniczą w szkoleniu z zakresu kontroli eksportu raz do roku.

Popieramy zasady zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczących podstawowych norm pracy oraz innych obowiązujących przepisach i zasadach. Prawa człowieka są istotnym elementem korporacyjnego Kodeksu Postępowania Grupy oraz naszego lokalnego Kodeksu Postępowania. Unikanie współpracy z firmami podejrzanymi o łamanie tych praw jest jednym z celów, dla których wdrożyliśmy system oceny dostawców, ale nie jedynym. Pragniemy współpracować z partnerami, których działania i cele są zbieżne z naszymi wartościami i zasadami.



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

Produkty i usługi

Przegląd kluczowych informacji:

- Systemy zarządzania jakością według normy ISO 9001:2015
- Wskaźnik napraw zakończonych sukcesem na poziomie 83%
- 15 ton papieru zaoszczędzonego dzięki cyfrowym instrukcjom obsługi
- Norma ISO 14001:2015 wdrożona w 2024
- Pomyślna certyfikacja jakościowa przeprowadzona przez Centralę
- 4,41 na 5 - wskaźnik zadowolenia klientów ze współpracy z SEW-EURODRIVE



15 ton

zaoszczędzonego papieru w 2024 roku



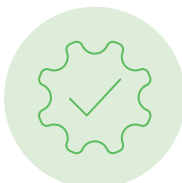
4,5 mln

zaoszczędzonych litrów wody



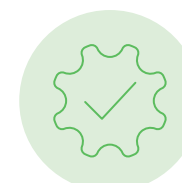
4,41/5

wskaźnik zadowolenia klientów



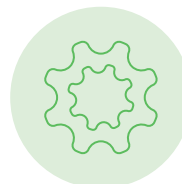
ISO 14001:2015

wdrożone w 2024 roku



ISO 9001:2015

system zarządzania jakością



83%

wskaźnik napraw zakończonych sukcesem

Model biznesowy

[2-6]

W SEW-EURODRIVE Polska jakość jest kluczowa w każdej ze sfer i na każdym etapie łańcucha wartości. Wybraliśmy ją jako kategorię przekrojową naszej strategii, ponieważ wierzymy, że zrównoważony rozwój oznacza przede wszystkim przekształcenie gospodarki opartej na ilości w gospodarkę opartą na jakości.

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

Dążymy do tworzenia długotrwałych relacji z klientami, oferując kompleksowe i spersonalizowane wsparcie w postaci szkoleń i usług serwisowych dostępnych 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Doceniają to klienci, czego dowodem jest wysoki wskaźnik zadowolenia z oferowanych przez nas kompleksowych i spersonalizowanych usług - od produkcji aż po serwis. Średni poziom zadowolenia ze współpracy na bazie badania wyniósł 4,41 w skali pięciopunktowej.

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

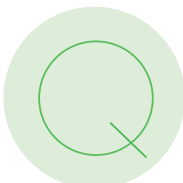
Jakość stanowi aspekt przekrojowy wobec pozostałych sfer zrównoważonego rozwoju i priorytet w naszym łańcuchu wartości. To obietnica marki, którą każdy z pracowników stara się wypełnić poprzez swoją rzetelną pracę każdego dnia. Najwyższy standard produktów SEW-EURODRIVE to efekt wdrożonych systemów zarządzania, 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, elastyczności w kreowaniu produktu 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.



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



Certyfikat ISO 45001:2018

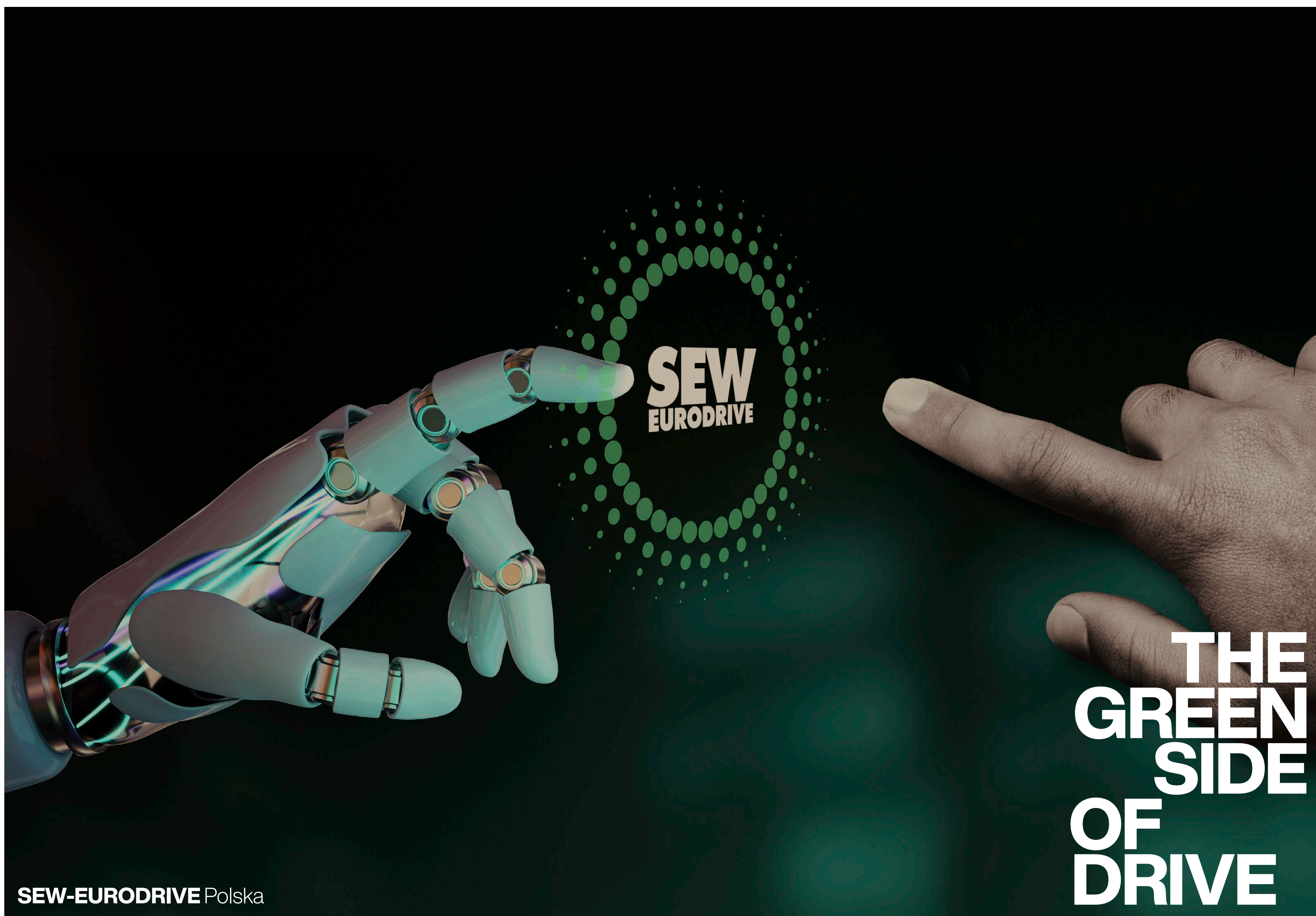


Certyfikat ISO 14001:2015



Certyfikat ISO 9001:2015





SEW
EURODRIVE

**THE
GREEN
SIDE
OF
DRIVE**

SEW-EURODRIVE Polska

Innowacyjne rozwiązania
[2-6, 306-2]

Nasze produkty i usługi opierają się na najbardziej zaawansowanych technologiach. Wierzymy, że jedynie ciągłe dążenie do podnoszenia jakości świadczonych usług oraz minimalizowania wpływu na środowisko naturalne i społeczeństwo pozwala na budowanie odporności i stabilności w XXI wieku. Tworzymy fundamenty dla fabryk przyszłości (smart factories) i nieustannie poszukujemy nowych sposobów na zapewnienie zrównoważonego rozwoju dla przyszłych i obecnych pokoleń. W SEW-EURODRIVE Polska nieustannie podnosimy standardy branżowe w zakresie cyfryzacji, energooszczędności, trwałości oraz jakości oferowanych rozwiązań.

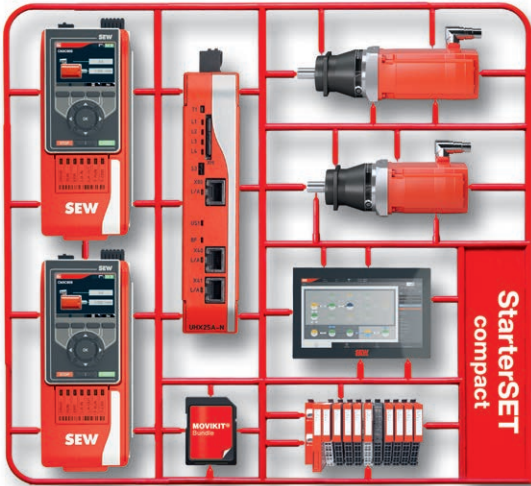
Nasz stale rozwijany katalog produktów napędza różnorodne gałęzie przemysłu. Oferujemy zaawansowane technicznie rozwiązania dedykowane różnym sektorom przemysłu. Dzięki modułowej ofercie produktów, takich jak przekładnie, motoreduktory, falowniki oraz technika decentralna, uzupełnionej o usługi szkoleniowe, serwisowe i wsparcie techniczne, utrzymujemy pozycję wiodącego dostawcy techniki napędowej i automatyki przemysłowej.



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



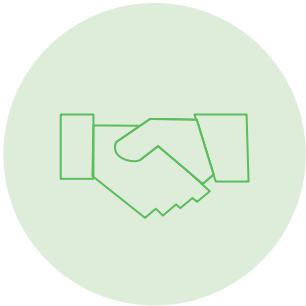
Jakość naszych usług pozwala budować relacje z klientami, za każdym razem przekonując ich o wyborze właściwego partnera we współpracy. Dotyczy to zarówno usług serwisowych, jak i prowadzonych przez nas szkoleń produktowych, co potwierdzają pozytywne opinie klientów oraz stabilnie wysoki wskaźnik napraw zakończonych sukcesem (Service Success Factor), już kolejny rok utrzymujący się na poziomie powyżej 80%. Dla 77% produktów diagnostyka trwała poniżej 48h, a 50% napraw zostało zakończonych do 3 dni!



20
24

83%

Success Factor
w 2024 roku

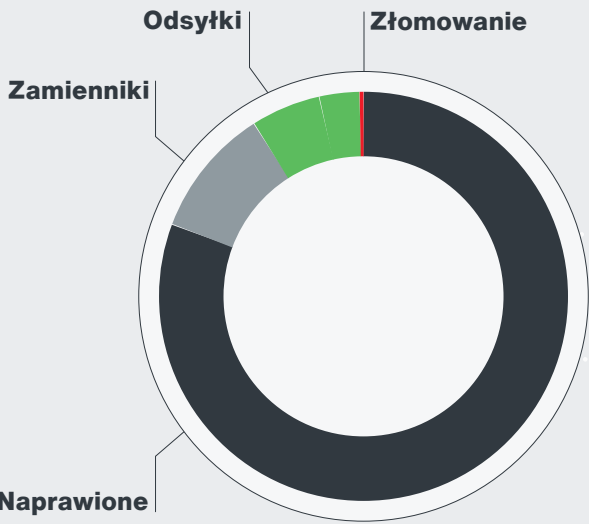


Jakość świadczonych usług pozwala budować relacje z klientami, za każdym razem przekonując ich o wyborze właściwego partnera we współpracy.

48h
<

77%

dla 77% produktów
diagnostyka trwała
poniżej 48h



■ Naprawione ■ Odsyłki ■ Zamienniki ■ Złomowanie

	2024	2023
Naprawione	4 010	3 609
Zamienniki	655	478
Odsyłki	103	144
Złomowanie	58	55
	4 826	4 286
	83,1%	84,2%

Efektywność energetyczna produktów

Ciągły rozwój stosowanych technologii to także ogromna oszczędność energetyczna u naszych klientów. Innowacyjne napędy z klasy IE5 zużywają ok. 13% mniej energii niż porównywalne modele poprzednich generacji. Najwyższej klasy wydajność energetyczna naszych produktów przyczynia się do obniżenia śladu węglowego nie tylko naszej firmy, ale i całego sektora przemysłu. W naszej firmowej Strategii Zrównoważonego Rozwoju zakładamy zwiększanie sprzedaży tych właśnie produktów. Jest to jeden z naszych celów w obszarze środowiskowym.

Zarządzanie wpływem związanym z odpadami

[306-2, 2-25]

Zużycie surowców

Podstawowym sposobem na ograniczenie negatywnego wpływu w zakresie odpadów jest dla nas dbałość o najwyższą jakość naszych urządzeń. Trwałe produkty, które służą przez wiele lat, stanowią istotny element gospodarki cyrkularnej, która jest jednym z ważniejszych elementów naszej strategii zrównoważonego rozwoju. Dodatkowo najwyższa jakość usług serwisowych wzmacnia ten zrównoważony kierunek.

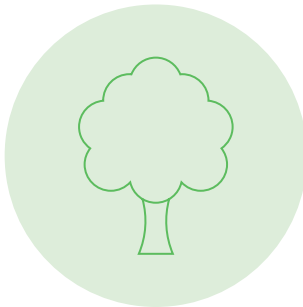
Optymalizacja zużycia surowców stanowi dla nas kluczowy element w redukcji ilości generowanych odpadów. W 2023 roku wdrożyliśmy program demontażu części maszyn nadających się do przeróbki, naprawy bądź ponownego użycia, co pozwoliło znacząco ograniczyć ilość złomowanych napędów zarówno w 2023 jak i 2024 roku.

Konsekwentnie wprowadzamy rozwiązania cyfrowe. Od kwietnia 2023 roku zrezygnowaliśmy z papierowych instrukcji obsługi, zastępując je wersjami elektronicznymi dostępnymi po zeskanowaniu kodu QR umieszczonego na produktach. Dzięki temu w 2024 roku zaoszczędziliśmy około 15 ton papieru. Ponad 88% faktur wystawiamy w formie elektronicznej, co istotnie wpływa na ograniczenie naszego oddziaływania na środowisko oraz usprawnia proces wymiany dokumentów z klientami.

W raportowanym roku wprowadziliśmy do użytku folię, która w 30% pochodzi z recyklingu.

Rozwój naszych usług cyfrowych przyczynił się do wzrostu liczby zamówień składanych przez firmowy system Online Support. W raportowanym okresie zamówienia internetowe stanowiły aż 18% ogólnej wartości przyjętych zamówień.

W obu naszych zakładach w 2024 roku zrezygnowaliśmy całkowicie z wody w plastikowych opakowaniach oraz plastikowych kubków jednorazowych. Stawiamy na ekologiczne opakowania, dlatego podjęliśmy współpracę z firmą, która dostarcza nam wodę w szklanych butelkach w systemie kaucyjnym.

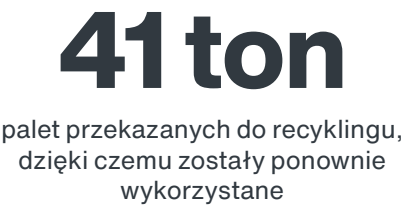
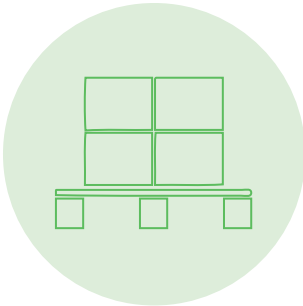


Generowane odpady

Zachowanie najwyższych standardów w zakresie wprowadzania na rynek sprzętu elektrycznego i elektronicznego oraz jego utylizacji jest dla nas niezwykle istotne. Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić pełną zgodność z obowiązującymi normami prawnymi.

Jako producent zaawansowanych rozwiązań technicznych, jesteśmy zarejestrowani w systemie BDO. Stosujemy wymagane oznaczenia produktów oraz zbieramy, przetwarzamy, odzyskujemy i poddajemy recyklingowi materiały oraz zużyty sprzęt przy wsparciu zewnętrznej firmy.

Nieustannie poszukujemy nowych sposobów na ograniczenie generowanych zanieczyszczeń. Przykładem naszych działań jest instalacja do destylacji rozpuszczalników w naszym zakładzie produkcyjnym, która umożliwia odzyskanie aż 80% zużytej uprzednio substancji do ponownego wykorzystania (tabela GRI 306-4- ponowne wykorzystanie). Przekazujemy również palety drewniane do recyklingu. W minionym roku 2024 aż 41 ton drewnianych palet dostało „drugie życie”.



GRI 306-3; GRI 306-5 Całkowita waga wygenerowanych odpadów (w tonach)					
Odpady niebezpieczne	24,69	Elektro- śmieci	1,036	Odpady inne niż niebezpieczne	110,51
Razem	136,24				
GRI 306-4 Odpady skierowane do odzysku (w tonach)					
Podział ze względu na sposób wykorzystania					
	Na miejscu		Poza siedzibą	Suma	
Odpady niebezpieczne					
Ponowne wykorzystanie	0,592			0,592	
Razem	0,592				
Odpady inne niż niebezpieczne					
Recykling			40,9	40,9	
Razem	40,9				
Suma odzyskanych odpadów	40,9				

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.

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.

Procesy biznesowe

Przegląd kluczowych informacji:

- ✓

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

Całkowite emisje CO2e w roku 2024: 1 923 578,88
- ✓

Całkowite roczne zużycie energii w lokalizacjach produkcyjnych i serwisowych (Łódź i Tychy): 7 599,52 GJ
- ✓

88% faktur wystawianych w formie elektronicznej



Ład korporacyjny

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

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

Proces oceny - w firmie regularnie przeprowadzane są audyty zintegrowanego systemu zarządzania zgodnego z normą ISO 9001:2015, ISO 45001:2018 oraz ISO14001:2015. Coroczne audyty przeprowadza firma TÜV SÜD. Ponadto nadzór nad Zarządem i kadrą kierowniczą sprawowany jest w formie audytów i ocen prowadzonych przez Centralę spółki. W ubiegłym roku zostały przeprowadzone audyty z Centrali, w wyniku których uzyskaliśmy nowe certyfikaty potwierdzające zgodność z wewnętrznymi standardami jakościowymi. Wszelkie zalecenia poaudytowe są na bieżąco wdrażane, a obszary usprawnień są regularnie monitorowane.

Wybór Dyrektora Zarządzającego odbywa się w formie rekrutacji zewnętrznej lub wewnętrznej prowadzonej przez centralę spółki w Niemczech. Coroczna ocena opiera się na raportach i sprawozdaniach finansowych oraz audytach. W strukturze zarządczej kluczową rolę pełni Zespół Zarządzający (Core Management Team, CMT), który odpowiada za codzienne zarządzanie kluczowymi aspektami działalności firmy oraz za opracowywanie średnio- i długoterminowych planów rozwoju. W skład Zespołu wchodzi Dyrektor Zarządzający, Dyrektor Sprzedaży, Dyrektor Serwisu, Dyrektor Produkcji i Logistyki oraz Dyrektor Finansów. Zespół spotyka się regularnie co miesiąc. Raz w roku, podczas specjalnego spotkania, przeprowadzany jest Przegląd Zarządzania, w trakcie którego identyfikowane są ryzyka i szanse związane z obszarem ESG.

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]

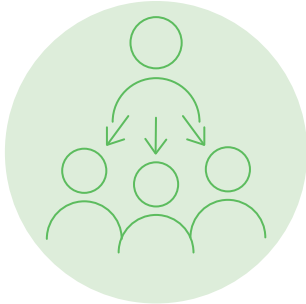
W zakresie zarządzania tematami ESG oraz monitorowania głównych ryzyk i szans, kluczową rolę pełni Dyrektor Zarządzający. Sprawuje on bezpośrednią kontrolę nad najważniejszymi kwestiami, kreuje trendy, wyznacza długoterminowe cele oraz zapewnia środki do ich realizacji. Dyrektor Zarządzający jest również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

SEW-EURODRIVE Polska jest członkiem International Sustainability Network (Międzynarodowa Sieć ds. Zrównoważonego Rozwoju), zrzeszenia przedstawicieli europejskich spółek zależnych wchodzących w skład grupy.

W ramach tej sieci prowadzone są comiesięczne spotkania online, służące wymianie informacji, pomysłów, doświadczeń, najlepszych praktyk, wyzwań, ryzyk i sukcesów związanych z tematyką zrównoważonego rozwoju. Sieć umożliwia płynną komunikację pomiędzy centralą a europejskimi spółkami zależnymi.

Członkowie Dyrekcji są odpowiedzialni za realizację celów w ramach koordynowanych obszarów działalności. Dyrektorzy kierują poszczególnymi działami i monitorują bieżące rezultaty, w tym odchylenia, niezgodności i incydenty, które raportują Dyrektorowi Zarządzającemu. Poszczególni członkowie Dyrekcji odpowiadają również za bieżący kontakt z interesariuszami w ramach swoich obszarów odpowiedzialności, co skraca drogę obiegu informacji oraz zapewnia sprawne komunikowanie kwestii ESG bezpośrednio osobom odpowiedzialnym. Jednym z punktów naszej strategii zrównoważonego rozwoju jest powiązanie celów kadry zarządzającej z celami ESG.

W ramach spotkań Zespołu Zarządzającego przeprowadzany jest przegląd realizacji celów z zakresu zrównoważonego rozwoju, w szczególności celów jakościowych, BHP oraz wskaźników odpowiednich do danego obszaru, na podstawie których dokonywane są ewentualne korekty. Dyrektor Produkcji i Logistyki jest bezpośrednio odpowiedzialny za zarządzanie odpadami, w tym elektrośmieciami w ramach unijnego systemu WEEE (ang. Waste from Electronic and Electrical Equipment) oraz za tworzenie stosownych raportów.



W zakresie zarządzania tematami ESG oraz monitorowania głównych ryzyk i szans, kluczową rolę pełni Dyrektor Zarządzający.

Zarządzanie tematami istotnymi

[3-3]

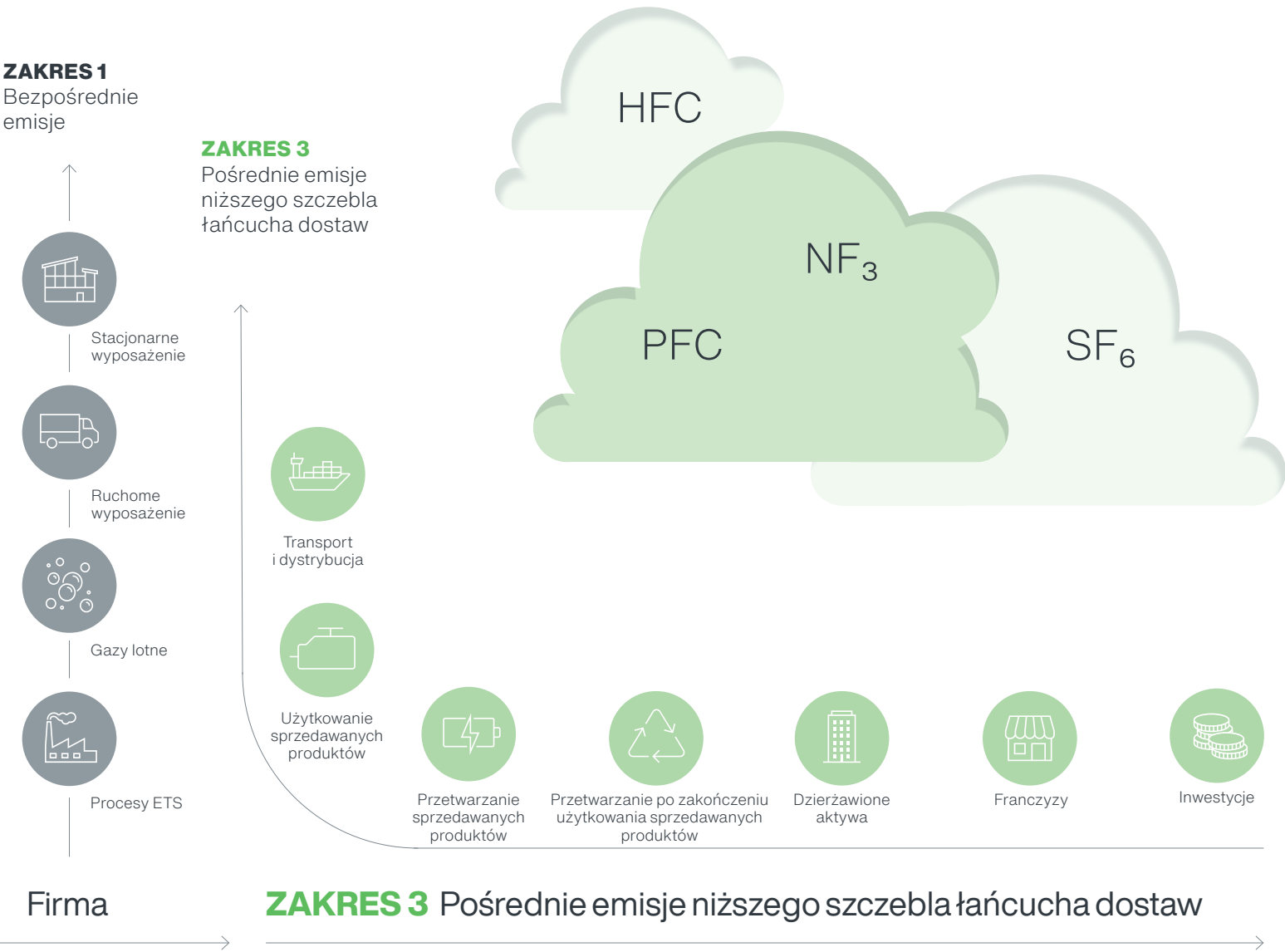
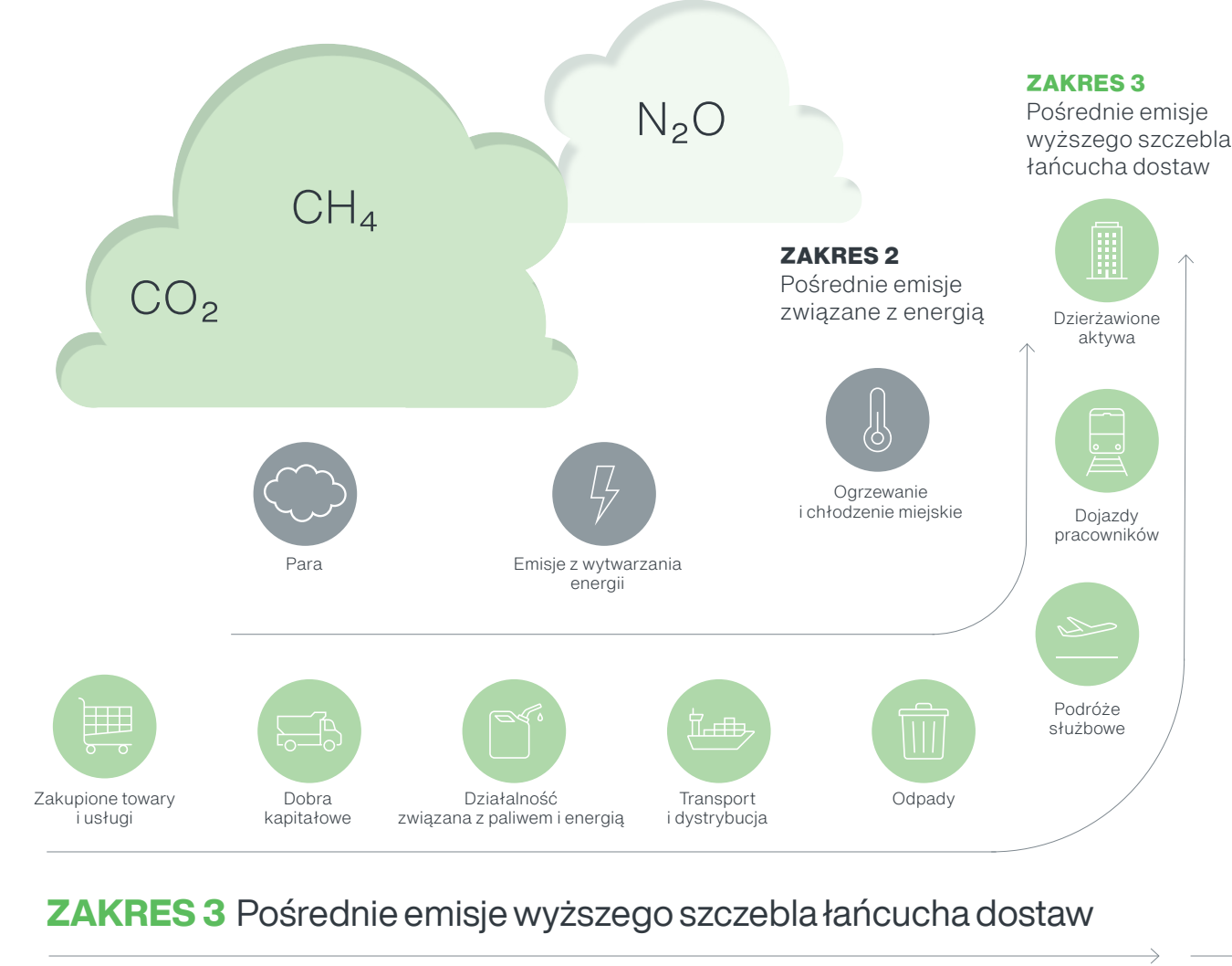
Strategia zrównoważonego rozwoju, o której już wspomniano, identyfikuje cztery megatrendy, które stanowią zarówno wyzwania, jak i szanse dla naszej firmy.

Wiele z tych megatrendów zostało uwzględnionych w tematach istotnych zidentyfikowanych na potrzeby Raportu. Wszystkie kluczowe zagadnienia dla firmy, jak również te, na które firma ma znaczący wpływ, są zarządzane przez odpowiednie działy SEW-EURODRIVE Polska.

Dzięki temu możliwe jest sprawne zarządzanie oraz bieżące reagowanie poprzez planowanie i strategię na szczeblach zarządczych. Regularnie przeprowadzamy badania, konsultacje oraz zewnętrzne audyty, które obejmują wszystkie aspekty działalności – od zatrudnienia, przez BHP i standardy zarządzania, aż po kwestie odpadów i emisji czy oddziaływania na środowisko.

Opis i zastosowanie Protokołów w sprawie gazów cieplarnianych

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



Aby zapewnić obliczanie emisji gazów cieplarnianych zgodnie z wymogami GRI i ESRS, jako wytyczne w niniejszej części stosuje się Protokół w sprawie gazów cieplarnianych (Protokół GHG).
Zgodnie z Protokołem w sprawie gazów cieplarnianych emisje dzieli się na trzy zakresy:

1

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

2

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

3

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

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

A

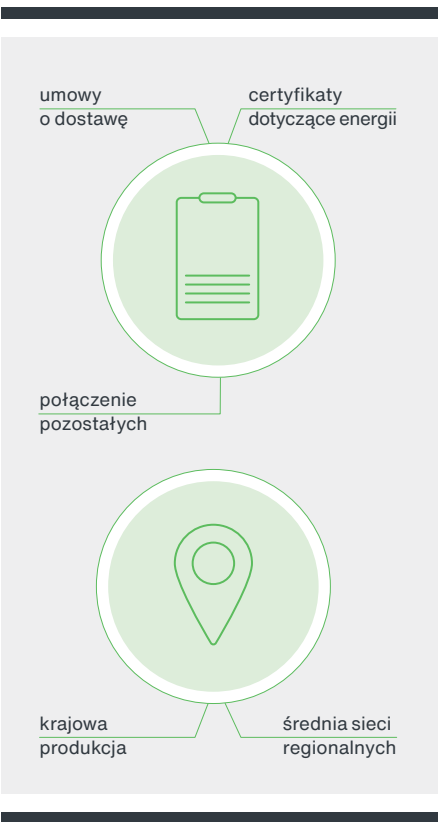
Emisje na podstawie rynku

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

B

Emisje na podstawie lokalizacji

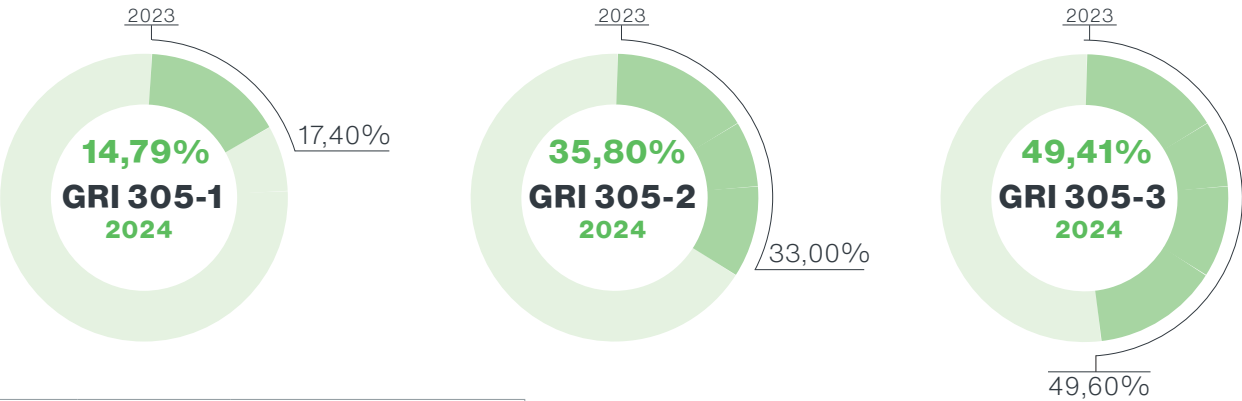
Emisje oblicza się w oparciu o faktyczne połączenie źródeł energii w lokalnej sieci energetycznej. To oznacza, że uwzględnia się typ energii, którą firma otrzymuje w wyniku lokalnych uwarunkowań. Dlatego mimo umowy o ekologiczną energię mogą występować emisje z zakresu 2.



Minimalizacja wpływu na środowisko

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.

Już od trzech lat analizujemy emisyjności firmy we wszystkich 3 zakresach.



Emisje gazów cieplarnianych [tony CO2e]		2024		2023		2022	
GRI 305-1	Zakres 1						
	Gaz ziemny	192,65	10,02%	223,14	12,99%	236,94	12,1%
	Diesel	42,86	2,23%	50,44	2,94%	144,05	7,5%
	Benzyna	48,92	2,54%	25,29	1,47%	22,31	1,1 %
GRI 305-2	Zakres 2						
	Zakupiona energia	688,71	35,80%	566,85	33,00%	573,52	29,4%
GRI 305-3	Zakres 3						
	Kategoria 3 - Działalność związana z paliwem i energią	193,85	10,08%	184,01	10,71%	215,51	11,0%
	Kategoria 4 - Transport i dystrybucja na wcześniejszych etapach łańcucha	417	21,68%	363,07	21,14%	450,76	23,1%
	Kategoria 5 - Odpady wytwarzane podczas operacji	1,61	0,08%	2,82	0,16%	2,92	0,1%
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	251,86	13,09%	225,2	13,11%	185,98	9,5%
	Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	0,88	0,05%	0,88	0,05%	0,65	0,03%
	Kategoria 9 - Transport i dystrybucja na rynku niższego szczebla	85,24	4,43%	76,09	4,43%	120,35	6,2%
	Razem	1 923,58	100%	1 717,79	100%	1 952,98	100%

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



GRI 302-1 Zużycie energii wewnątrz organizacji - źródła (GJ)	2024	2023
Energia elektryczna	3 146,38	2 695,69
Gaz ziemny	3 153,31	3 959,67
Energia elektryczna (PV)	Nie dotyczy	Nie dotyczy
Benzyna	592,84	381,74
Diesel	706,98	717,38
Razem	7 599,52	7 754,48

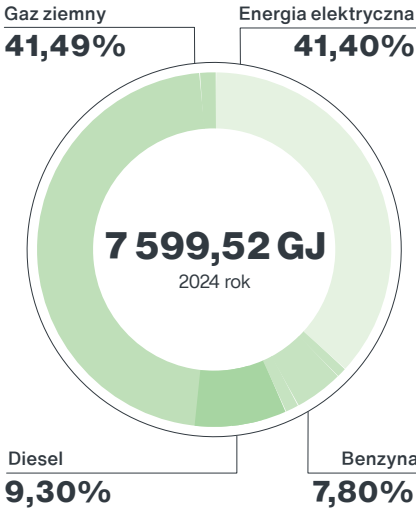
W 2024 roku nie udało nam się ograniczyć całkowitej ilości emisji w porównaniu z rokiem poprzednim. W głównej mierze wynika to z prowadzenia przez nas inwestycji, która pochłania dodatkowe ilości energii elektrycznej (stąd 20% więcej emisji CO2e w zakresie 2). Zakończenie budowy planowane jest na 2025 rok.

Po raz kolejny udało się zredukować zużycie gazu ziemnego w efekcie optymalizacji pracy pieca w łódzkiej lokalizacji produkcyjnej, będącej naszą jednostką o najwyższym zapotrzebowaniu na ten surowiec.

Niskoemisyjne inwestycje [302-4]

SEW-EURODRIVE Polska konsekwentnie dąży do redukcji emisji w swoich lokalizacjach. W istniejącym budynku produkcyjnym w Łodzi planujemy zainstalować panele fotowoltaiczne jeszcze w 2025 roku, co znacząco zmniejszy zapotrzebowanie na energię pochodzącą z paliw kopalnych. Na sąsiedniej działce realizowana jest inwestycja budowlana. Powstaje bliźniaczy budynek o powierzchni 7 579 m², co zwiększy całkowitą powierzchnię naszej lokalizacji produkcyjnej do 14 321 m².

W nowym budynku zrezygnujemy z gazowego systemu grzewczego na rzecz ciepła systemowego, co jest kolejnym krokiem w kierunku minimalizacji wykorzystania wysokoemisyjnych źródeł energii. Aby zmniejszyć zapotrzebowanie na ogrzewanie, w nowej hali zamontujemy urządzenia umożliwiające ponowne wykorzystanie zebranego ciepła do ogrzania całej przestrzeni. Budynek będzie wyposażony w nowoczesne systemy zarządzania, które mają na celu optymalizację zużycia energii. W ramach modernizacji zakładu zamontujemy również ładowarki do samochodów elektrycznych do użytku zarówno naszych pracowników, jak i gości.



14 321m²
powierzchnia po rozbudowie

Łańcuch wartości

Łańcuch dostaw [2-6, 308-1, 414-1]

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

Współczynnik jakości dostaw z Centrali stale utrzymuje się na wysokim poziomie. W raportowanym roku wyniósł aż 99,8%, czyli jest jeszcze wyższy niż rok wcześniej: 99,7%. Trwałość naszych produktów to mniejsze zużycie materiałów, energii i mniej generowanych odpadów.

Jesteśmy obecni na platformie IntegrityNext. Zrzesza ona organizacje, które chcą się poddać ocenie pod względem zaawansowania w tematach zrównoważonego rozwoju.

Pokazuje to, jak tematy ESG są istotne w całym łańcuchu wartości i odgrywają kluczową rolę w wyborze partnerów biznesowych. Jesteśmy dumni z uzyskanego wyniku i wciąż dokładamy starań, by go poprawić. Obecnie ocenie poddaliśmy 15 obszarów, z czego 14 uzyskało pozytywny wynik samooceny.

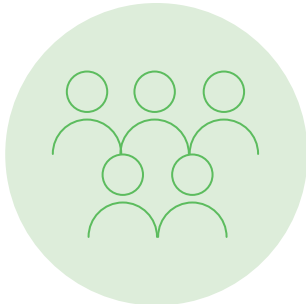
Tworzenie wartości w spółce [2-6]

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.



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.



najcenniejszym zasobem są wykwalifikowani specjaliści

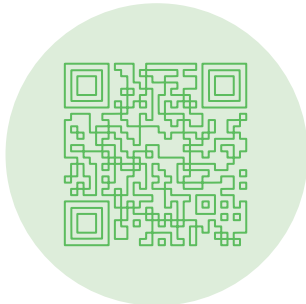
Kapitał technologiczny

Jako przedsiębiorstwo produkcyjne doskonale rozumiemy, że rola najwyższej jakości rozwiązań technologicznych jest nieoceniona. Nieustannie dążymy do utrzymania najwyższych standardów jakości poprzez wdrażanie automatyzacji i cyfryzacji procesów.

Nasze najbardziej zaawansowane rozwiązania są już standardem w tzw. inteligentnych fabrykach (smart factories), gdzie dzięki otwartemu interfejsowi komunikacyjnemu Ethernet możliwy jest dostęp do każdego stanowiska produkcyjnego z dowolnego miejsca w fabryce.

Zaawansowane metody komunikacji oraz kontroli układów napędowych w ramach modułowego systemu automatyki MOVI-C® umożliwiają analizę stanu napędu, weryfikację poprawności jego działania, a nawet predykcję uszkodzeń. Dzięki temu produkty MOVI-C® stają się integralną częścią Internetu Rzeczy (IoT), pełniąc rolę precyzyjnych sensorów w systemach predykcji, takich jak system DriveRadar® IoT Suite.

Dodatkowo, w celu zapewnienia wygody użytkownika, nasze produkty są oznaczane kodami QR, które umożliwiają szybki dostęp do szczegółowych danych technicznych, a ponadto pozwalają zrezygnować z drukowanych informacji o produktach.



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

Kapitał środowiskowy

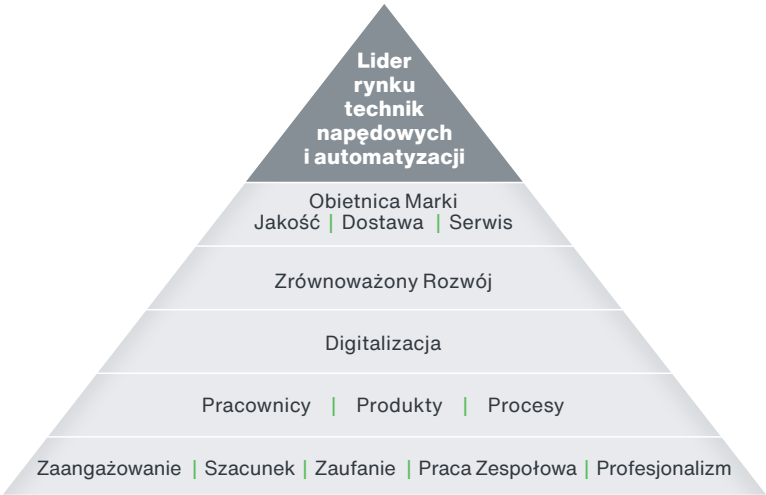
Jesteśmy świadomi naszego wpływu na środowisko. Nasze priorytety w tym zakresie obejmują poprawę efektywności procesów produkcyjnych, redukcję zużycia surowców oraz wdrożenie rozwiązań gospodarki cyrkularnej.

W raportowanym okresie uzyskaliśmy certyfikat potwierdzającego wdrożenie systemu środowiskowego w ramach zintegrowanego systemu zarządzania. Norma ISO 14001:2015 jest kolejnym międzynarodowym standardem, którego wymogi zostały spełnione przez firmę.

Same przygotowania do certyfikacji dały nam szansę na przeprowadzenie akcji pro środowiskowych oraz promowania ekologicznych postaw wśród pracowników.

Kapitał finansowy

Wysoka jakość oferowanych produktów i usług przekłada się na solidną kondycję finansową spółki. Nasza stabilność finansowa jest potwierdzona przez roczne obroty wynoszące obecnie niemal 260 milionów złotych, które stabilnie rosną od początku naszej działalności w Polsce.



uzyskaliśmy certyfikat
ISO 14001:2015 potwierdzający
wdrożenie systemu środowiskowego

Tworzenie wartości dla interesariuszy

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



SEW-EURODRIVE Polska udowadnia, że takie podejście jest opłacalne, czego dowodem jest stabilna pozycja lidera i dobre wyniki ekonomiczne. Generujemy wartość dla naszych udziałowców oraz społeczeństwa, które zyskuje dzięki transparentnemu i uczciwemu podejściu do obowiązków podatkowych.

1

Troska o bezpieczne i inkluzywne środowisko pracy jest priorytetem dla naszych pracowników. Zapewniamy godne wynagrodzenia i liczne możliwości podnoszenia kwalifikacji, co umożliwia rozwój umiejętności przy zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Wspólne cele i wartości łączą nas i tworzą przyjazną atmosferę, czego dowodem jest wysoki średni staż pracy.

3

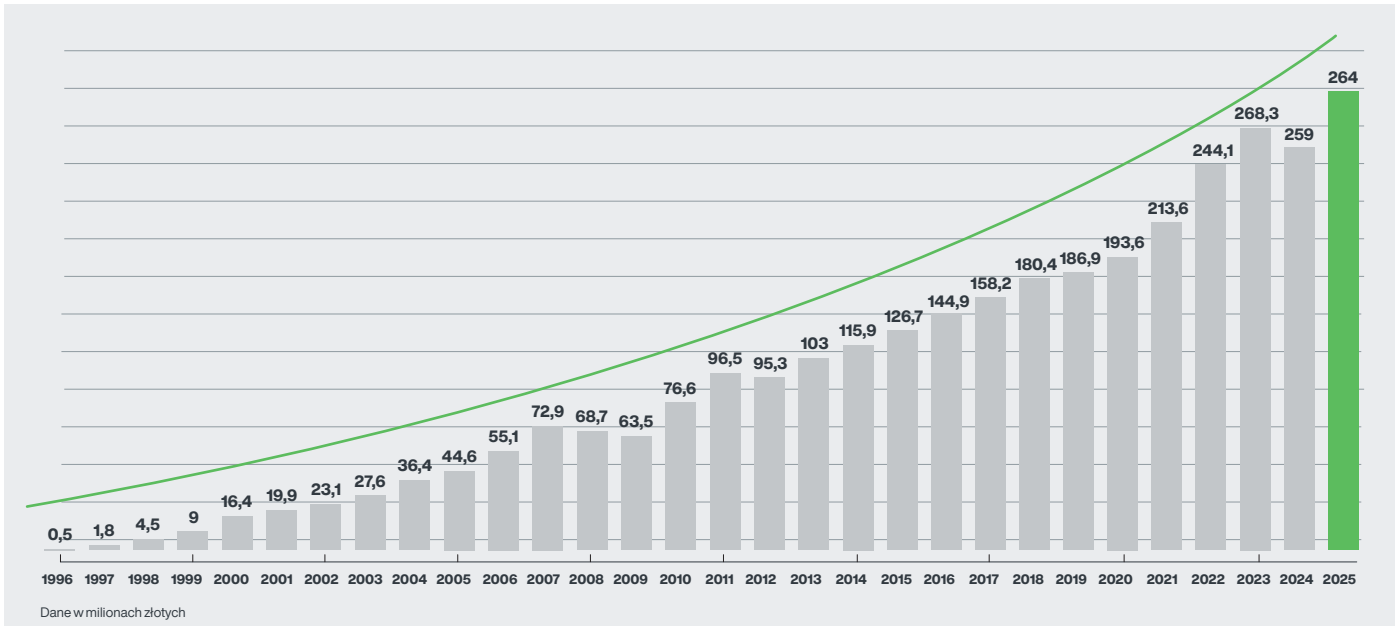
Najnowsze energooszczędne technologie i trwałe produkty najwyższej jakości to także wartość dla środowiska. Wiemy, że trwałość i efektywność naszych rozwiązań to sposób na minimalizację wpływu przemysłu na środowisko. Nasze rozwiązania pozwalają też zmniejszyć ilość generowanych emisji i odpadów, a dla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

2

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

4

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



Etyka i zarządzanie

[205-3]

Przegląd kluczowych informacji:

- ✓ Wdrożenie procedury dotyczącej sygnalistów
- ✓ Brak zgłoszeń naruszenia prawa w 2024 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 i ISO 45001:2018 potwierdzone audytem zewnętrznym przeprowadzonym przez jednostkę notyfikującą TÜV SÜD Polska oraz systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001:2015

Wdrożone polityki

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

Kodeks postępowania etycznego (Code of Conduct)

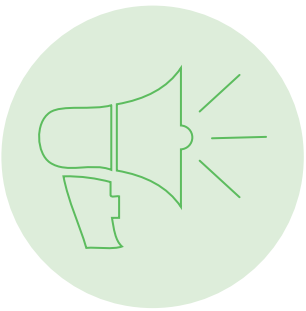
Aby zapewnić, że nasze wartości są respektowane na wszystkich etapach łańcucha wartości, w 2023 roku w grupie SEW-EURODRIVE wdrożono uaktualniony korporacyjny Kodeks postępowania (Code of Conduct).

Kodeks SEW-EURODRIVE reguluje kluczowe kwestie dotyczące wszystkich pracowników firmy na całym świecie. Podkreśla on fundamentalne wartości, takie jak powszechnie uznane prawa człowieka, zasady ochrony środowiska oraz działania na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu. W centrum uwagi Kodeksu znajdują się również zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz troska o ich prawa.

Kodeks zawiera także zasady polityki antykorupcyjnej obowiązujące całą grupę, a także postanowienia dotyczące prawa konkurencji i konfliktu interesów. W przypadku podejrzenia naruszenia Kodeksu, Pełnomocnik ds. Zgodności prowadzi postępowania wyjaśniające, a wszystkie zainteresowane osoby są informowane o wynikach tych postępowań.

W 2024 przygotowaliśmy nasz lokalny Kodeks Postępowania. Obejmuje on szeroki zakres zagadnień, które są kluczowe dla funkcjonowania firmy. Podkreśla znaczenie jasnej, otwartej i uczciwej komunikacji zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz.

Firma zachęca interesariuszy do zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących zgodności praktyk organizacji z postanowieniami Kodeksu. Powstał mechanizm przekazywania zgłoszeń odpowiednim jednostkom firmy, w tym Zarządowi. Zgodność z regulacjami jest dla nas priorytetem, co potwierdza brak przypadków zgłoszenia naruszeń prawa w SEW-EURODRIVE Polska.



wdrożenie procedury dotyczącej sygnalistów



ISO 9001:2015

utrzymanie systemu według standardu



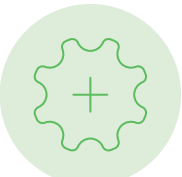
ISO 45001:2018

utrzymanie systemu według standardu



Kodeks

aktualizowany



ISO 14001:2015

nowy certyfikat



Procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Aby zapewnić wszystkim pracownikom poczucie bezpieczeństwa i komfortu w miejscu pracy, wprowadziliśmy procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Utworzono Komisję ds. Relacji Pracowniczych, w której skład wchodzi przedstawiciele działu HR, Rady Pracowników oraz kadry kierowniczej średniego szczebla, razem 10 osób. Każdy pracownik może zgłaszać wszelkie naruszenia do działu HR, korzystając ze specjalnego adresu e-mail: zgloszeniaHR@sew-eurodrive.pl.

Przyjęte zgłoszenia będą analizowane zgodnie z procedurą, a osoby zaangażowane w postępowanie na bieżąco informowane o jego wynikach. Procedura zobowiązuje wszystkich pracowników do przestrzegania podstawowych wartości SEW-EURODRIVE Polska, niezależnie od wymiaru i warunków zatrudnienia. W przypadku mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub naruszenia wartości firmy mogą zostać nałożone sankcje.

Sygnaliści

W naszym Kodeksie Postępowania uwzględniliśmy wymogi Ustawy o ochronie sygnalistów. Zapewniamy w firmie kilka sposobów dokonywania zgłoszeń - za pomocą dedykowanej dla sygnalistów skrzynki mailowej lub telefonicznie, a w formie pisemnej takie informacje można przekazywać do specjalnej skrzynki na zgłoszenia dostępnej w siedzibie firmy.

Prywatność i bezpieczeństwo

W firmie został wyznaczony Inspektor Ochrony Danych, którego głównym zadaniem jest zapewnienie pełnej zgodności z przepisami dotyczącymi ochrony danych oraz prowadzenie postępowań w przypadku ryzyka naruszeń. W razie stwierdzenia naruszenia, informacja o nim będzie niezwłocznie przekazywana odpowiednim organom, w szczególności Prezesowi Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

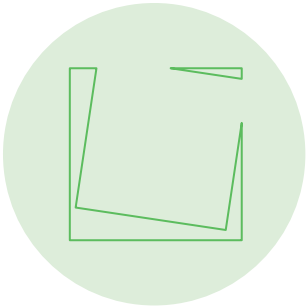
Mechanizm składania skarg i informowania o nieprawidłowościach

Kwestie krytyczne mogą być zgłaszane bezpośrednio do przełożonego lub działu kadr i płac oraz HR. Zgłoszenia są regularnie omawiane na comiesięcznych spotkaniach Zespołu Zarządzającego, a w razie potrzeby na bieżąco. Raz w roku, podczas Przeglądu Zarządzania, przeprowadzana jest ogólna analiza sytuacji firmy, uwzględniająca ryzyka i szanse, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne.

Kwestie dotyczące BHP są komunikowane za pomocą specjalnego kanału bezpośredniego do odpowiedniego pionu. Wdrożyliśmy system informowania o potencjalnych zdarzeniach wypadkowych: HelpDesk Near-Miss. Tematy BHP są omawiane na comiesięcznych spotkaniach HUB Safety ze specjalistą ds. BHP, na podstawie których raz do roku sporządzana jest „Roczna analiza stanu BHP”.

Strategia podatkowa i procedura MDR

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



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

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



Systemy zarządzania

Utrzymujemy Zintegrowany System Zarządzania, posiadający certyfikat zgodności z normą ISO 9001:2015, a także system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO 45001:2018. W 2024 roku wdrożyliśmy system zarządzania środowiskowego certyfikowanego normą ISO 14001:2015.

Etyka w łańcuchu wartości

W 2024 roku przeprowadziliśmy pilotażowy program ankiet online dotyczących obszarów ESG, BHP oraz procesów, skierowany do kluczowych dostawców farb oraz olejów. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi przyznaliśmy punktację, którą uwzględniliśmy w ocenie dostawców. Podejmujemy współpracę jedynie z podmiotami spełniającymi wymogi na określonym poziomie, preferując współpracę z tymi, którzy w procesie badania otrzymali najwyższe oceny.

SEW-EURODRIVE Polska sp. z o.o. swoimi osiągnięciami i zaangażowaniem potwierdza pozycję lidera w branży, gotowego na wyzwania przyszłości. Firma konsekwentnie dąży do osiągania zrównoważonego rozwoju poprzez etykę w zarządzaniu, zaangażowanie społeczne i dbałość o środowisko.

Programy szkoleniowe dla pracowników oraz zaangażowanie w społeczność lokalne potwierdzają nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny i nieumniejszający szans przyszłych pokoleń. Wysokie standardy bezpieczeństwa pracy i ciągłe doskonalenie procedur zapewniają wszystkim pracownikom bezpieczne i komfortowe środowisko pracy.

W dalszym ciągu będziemy dążyć do poprawy efektywności energetycznej oraz minimalizowania naszego wpływu na środowisko, aby kontynuować naszą drogę do zrównoważonego rozwoju, a tym samym promować hasło #TheGreenSideOfDrive.

Mamy nadzieję, że udało nam się po raz kolejny przybliżyć nasz sposób działania i pokazać, jak bardzo zaangażowanym pracodawcą i partnerem biznesowym jesteśmy.

Raport ten stanowi nie tylko podsumowanie działań, ale i deklarację dalszych zobowiązań w zakresie ESG. Wierzymy, że tylko poprzez odpowiedzialne zarządzanie możemy budować trwałą wartość dla naszych klientów, pracowników, akcjonariuszy i otoczenia. W świecie, który stawia przed nami coraz więcej wyzwań – klimatycznych, społecznych i gospodarczych – wierzymy, że odpowiedzialność biznesu to nie tylko obowiązek, ale i szansa. Szansa na realny wpływ, pozytywną zmianę i budowanie przyszłości z myślą o obecnych i przyszłych pokoleniach.



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

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

Załączniki

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

Niniejszy Raport obejmuje okres sprawozdawczy od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r., i jest tożsamy z publikowanym corocznie sprawozdaniem finansowym SEW-EURODRIVE Polska. Zakres raportu dotyczy działalności polskiej spółki, która jest częścią międzynarodowej grupy SEW-EURODRIVE.



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, 30-31,40-43		
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. 22-24,34, 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	Str. 48		Firma nie jest członkiem żadnych stowarzyszeń.
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Str. 14-15,16-20, 24, 44-46		
2-30	Pracownicy objęci układami zbiorowymi	Str. 25		
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		W roku 2023 błędnie wskazano 42,2 tony CO2e dla Diesla.
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. 30-33		
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