

W drodze do zrównoważonego rozwoju

**Raport Zrównoważonego Rozwoju
DB Schenker w Polsce za lata 2019/2020**



Spis treści

List Prezesa Zarządu Schenker sp. z o.o.	4
O nas	6
Kim jesteśmy	8
Wierni zasadom	16
Czysta logistyka	34
Droga do zeroemisyjności	36
Zrównoważone budownictwo	46
Dobrze prosperująca społeczność	52
Warunki zatrudnienia	54
Bezpieczeństwo w miejscu pracy	64
Wspólna wartość	78
Kapitał nowych technologii	80
U nas rozwiniesz skrzydła	88
Wspólne zasady w partnerstwie	102
Dialog, etyka, zasady	104
Wysoka jakość sprawozdań	120
Model raportowania GRI	120
Tabela GRI	122

List Prezesa Zarządu Schenker sp. z o.o.

GRI 102-14

Szanowni Państwo,

Świat ekspresowo wkroczył w erę cyfrowej transformacji, dynamicznie rozwija się sztuczna inteligencja, a loty w kosmos stają się ofertą komercyjnych firm.

Jednocześnie mierzymy się z wieloma „powszednimi” problemami - biedą, wykluczeniem, pandemią, zanieczyszczeniem środowiska i zmianami klimatu.

17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ to cenne wytyczne jak wspólnie i odpowiedzialnie działać, aby zmieniać świat na lepsze. **People, planet, prosperity, peace, partnership**, czyli 5xP – łącznie 169 konkretnych zadań w obszarze ekonomicznym, społecznym i środowiskowym. To najważniejsze wyzwania naszych czasów, a biznes odgrywa wielką rolę w ich realizacji.

W naszym raporcie zawarliśmy odpowiedź na pytanie - co odpowiedzialność oznacza dla DB Schenker, co robimy, aby wspierać realizację globalnych celów ONZ.

Przede wszystkim idziemy w kierunku czystej, ekologicznej logistyki, aby minimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko. Ważne są dla nas zdrowie i jakość życia pracowników oraz prowadzenie biznesu z uwzględnieniem oczekiwań klientów i pozostałych interesariuszy. Chcemy być dobrym sąsiadem dla lokalnych społeczności. Nasi wolontariusze realizują co roku kilkadziesiąt projektów wspierających różne organizacje w pobliżu terminali DB Schenker. Szukamy takich rozwiązań biznesowych, które są dobre dla otoczenia, np. oferujemy naszym klientom zeroemisyjne produkty, między innymi neutralne klimatycznie połączenia lotnicze. Dążymy do budowania transparentnych łańcuchów dostaw, odpornych na zawirowania i kryzysy.

Z sytuacją kryzysową na globalną skalę właśnie mamy okazję się mierzyć. COVID-19 diametralnie zmienił reguły gry, zarówno w biznesie jak i w życiu każdego z nas. Mamy świadomość jak bardzo wpływamy na gospodarkę, obsługując lokalne i światowe łańcuchy dostaw. Kluczowym zadaniem dla nas stało się zachowanie ciągłości operacji, ogromną odpowiedzialnością – ochrona zdrowia i życia pracowników. Praktycznie z dnia na dzień radykalnie zmieniliśmy swój sposób działania, dostosowując się do obostrzeń i wymagań bezpieczeństwa oraz zmiennych potrzeb klientów.

Podsumowując ostatnie dwa lata, możemy stwierdzić, że zrealizowaliśmy założone cele. Ale sytuacja wciąż jest niepewna, pandemia zapewne nie powiedziała ostatniego słowa. Musimy być gotowi na różne scenariusze. Jestem przekonany, że wspólnie z naszymi klientami i partnerami biznesowymi możemy sprostać złożonym wyzwaniom współczesnego świata.

Zapraszamy do lektury naszego raportu.



Piotr Zborowski

Prezes Schenker sp. z o.o.
CEO klastra North & East Europe

O nas

Jesteśmy wiodącym globalnym operatorem logistycznym. Należymy do Grupy DB Schenker wchodzącej w skład koncernu Deutsche Bahn AG. Dostarczamy zintegrowane usługi logistyczne. Obsługujemy przemysł i handel, oferując kompleksowe rozwiązania z wykorzystaniem, transportu lądowego, lotniczego, oceanicznego, logistyki kontraktowej. Zarządzamy globalnymi łańcuchami dostaw.



Z tego rozdziału dowiesz się:

- Skąd wywodzi się nasza firma i jaka jest skala jej działalności w Polsce?
- Co jest dla nas ważne i jak dbamy o zrównoważony rozwój?
- W jaki sposób strategia naszej Grupy wychodzi naprzeciw nowym wyzwaniom w branży?



Kim jesteśmy

GRI 102-2

GRI 102-7

GRI 102-10

Niemal stu pięćdziesięcioletnia historia naszej firmy zaczęła się w Wiedniu, gdzie w 1872 roku Gottfried Schenker założył spółkę Schenker & Co. Od samego początku firma skupiała się na kompleksowej obsłudze klientów, integrując dostawy kolejowe, drogowe i morskie. Wszystko zgodnie z zasadą, że obsługa musi być sprawna i szybka. Jesteśmy partnerem logistycznym wiodących firm z wielu branż, w tym m.in. elektronicznej, motoryzacyjnej, dóbr szybko zbywalnych (FMCG), farmaceutycznej.

Nasza sieć logistyczna obejmuje ponad 2,1 tys. oddziałów na całym świecie. Obsługę klientów zapewnia blisko 74,2 tys. pracowników.

Jesteśmy liderami na rynku towarowego transportu lądowego w Europie. Oferujemy jednolity, wysoki standard usług w ponad 40 krajach naszego kontynentu.

Zatrudniamy około 2500 osób, a ponad 3000 kierowców współpracuje z nami na stałe, codziennie dostarczając towary naszym klientom.

W Polsce działamy od trzydziestu lat. Razem z Litwą, Łotwą, Estonią, Ukrainą i Białorusią tworzymy Klaster North & East Europe DB Schenker.

Marka z przyszłością

W 2020 roku rozpoczęliśmy nowy etap komunikacji z interesariuszami. Wprowadziliśmy globalne zmiany w procesie budowania świadomości marki. Nowy system identyfikacji wizualnej doskonale pasuje do modelu gospodarki cyfrowej: jest nowoczesny, innowacyjny i przyciąga uwagę. Został zaprezentowany w ramach globalnej kampanii komunikacyjnej.

Podstawowe dane o DB Schenker w Polsce

Nazwa prawna:
Schenker Sp. z o.o.

Siedziba Biura Zarządu:
02-092 Warszawa, ul. Żwirki i Wigury 18

Do 14 stycznia 2019 roku Prezesem firmy Schenker sp. z o.o. był Janusz Górski, który stanowił jednoosobowy zarząd.

Obecnie zarząd spółki jest dwuosobowy. Na jej czele stoją:

- **Piotr Zborowski, Prezes Zarządu**
- **Szymon Bielas, Wiceprezes Zarządu.**

Zgodnie ze statutem nadzór nad działalnością firmy sprawuje Rada Nadzorcza. W jej skład wchodzi trzech członków, powoływanych na trzyletnią kadencję. W okresie 2019 - 2020 w Radzie Nadzorczej niezmiennie zasiadali Natachia Antonis i Karsten Keller. Przewodniczącym Rady Nadzorczej jest Helmut Schweighofer, który 8 sierpnia 2019 r. zastąpił Heikena Reinera. W ramach Rady Nadzorczej nie ma wydziałów osobno komisji ani komitetów.

- Rada Nadzorcza zarządza m.in. w oparciu o wyniki audytów, które dają pełny obraz kondycji firmy pod względem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym.
- Za pośrednictwem Zarządu, pracownicy i udziałowcy mają możliwość zgłaszania rekomendacji do Rady Nadzorczej w formie pisemnej.
- W decyzjach podejmowanych na temat ważnych spraw dot. zrównoważonego rozwoju firmy uczestniczy Zespół Zarządzający oraz menedżerowie / pracownicy odpowiedzialni za dany obszar poruszany w agendzie. W skład Zespołu Zarządzającego wchodzi członkowie Zarządu, dyrektorzy poszczególnych pionów, finansów, komunikacji, szefowie odpowiedzialni za bezpieczeństwo, zarządzanie projektami oraz sprawy prawne i dot. etyki i compliance.

Kapitał zakładowy spółki na dzień 21 grudnia 2020 r. wynosił **186.294.439 zł.**

W 2020 r. zmniejszyła się liczba udziałowców. Na koniec roku wyniosła 200 osób (w 2019 - 206 osób). Pod koniec 2020 r. większościowym udziałowcem DB Polska Holding została firma Schenker Aktiengesellschaft z siedzibą w Essen (99,69proc.). Pozostałe 0,31 proc. należy do wspólników mniejszościowych.

GRI 102-3

GRI 102-5

GRI 102-10

GRI 102-49

GRI 102-18

Najlepsze miejsce pracy

Ogromne doświadczenie i czołowa pozycja w branży TSL (transport, spedycja, logistyka) wynika m.in. z zaangażowania i wiedzy naszego zespołu. Dbamy o zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy i rozwój pracowników. Znajdujemy się w gronie zwycięzców w rankingu Poland's Best Employers 2021 opracowanym przez magazyn Forbes i firmę badawczą Statista. Zostaliśmy także wyróżnieni tytułem Najlepszy Pracodawca w dobie pandemii Covid-19 w zestawieniu Wprost. Jedną z naszych spółek DB Schenker Technology Center Warsaw otrzymała certyfikat Great Place to Work.



Chcemy mieć wpływ

GRI 102-13

Istotnym elementem naszej strategii jest budowanie i rozwijanie kultury biznesowej, w tym relacji partnerskich z różnymi instytucjami.

Należymy do następujących organizacji:

- Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK),
- Związek Pracodawców ECR Polska,
- Polska Izba Spedycji i Logistyki,
- Związek Pracodawców Branży Infrastruktury zrzeszony w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan,
- Railway Business Forum.

GRI 102-2

GRI 102-4

GRI 102-6

GRI 102-7

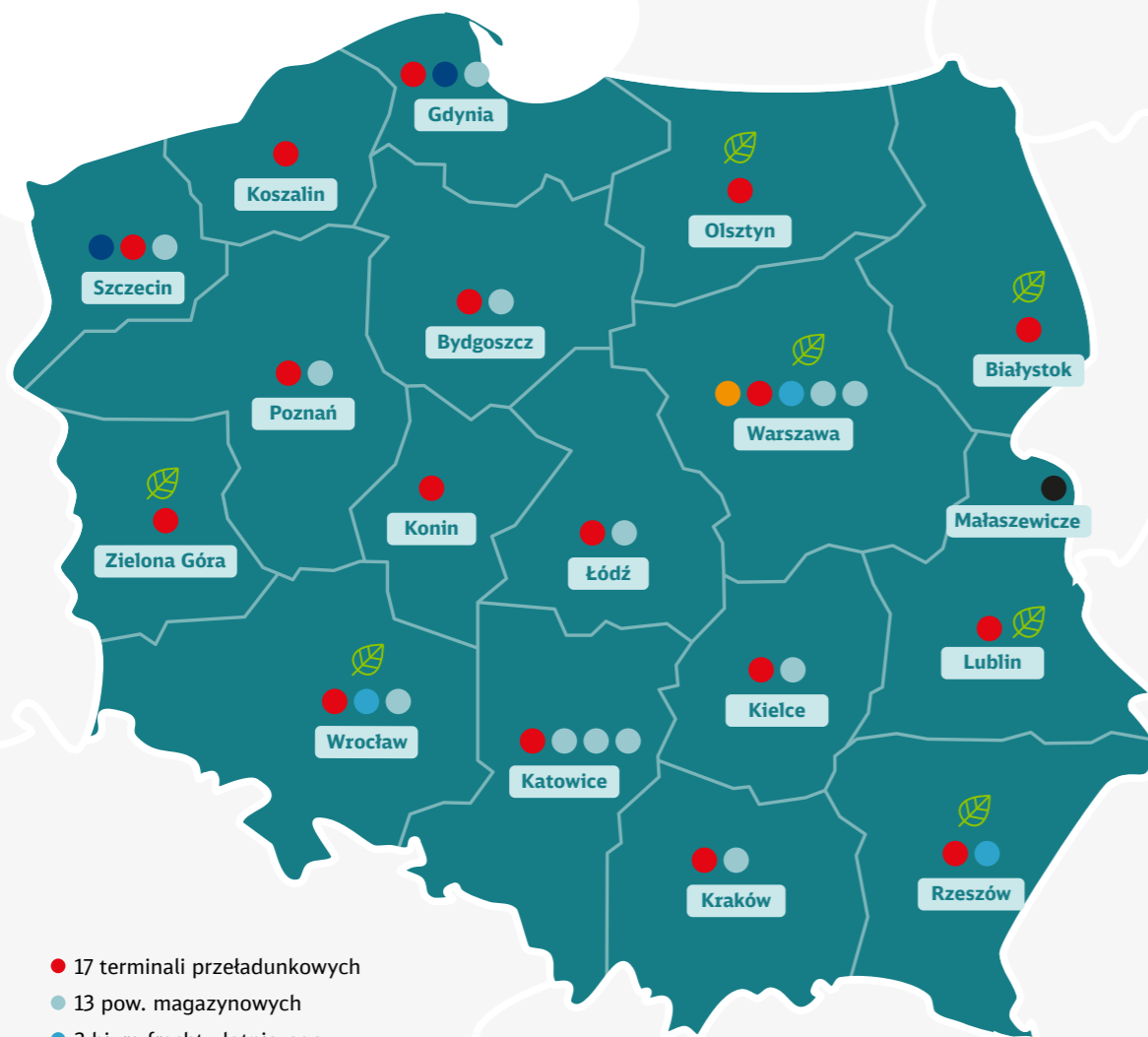
Jesteśmy w całej Polsce

Posiadamy najsilniejszą sieć logistyczną w kraju, dysponując 17 terminalami przeładunkowymi, połączonymi siecią regularnych linii samochodowych.

Mamy 13 magazynów logistycznych, biura frachtu lotniczego, oceanicznego, kolejowego i multimodalnego oraz centralną agencję celną.

DB Schenker w Polsce

Oddziały, biura, terminale, magazyny

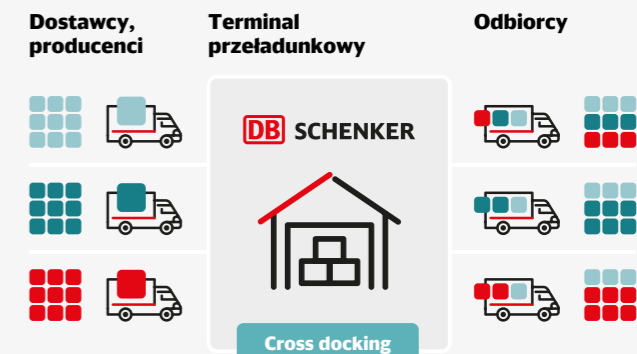


- 17 terminali przeładunkowych
- 13 pow. magazynowych
- 3 biura frachtu lotniczego
- 2 biura frachtu morskiego
- biuro logistyki kolejowej
- Centralna Agencja Celna DB Schenker (obsługująca klientów wszystkich oddziałów)
- ekologiczne budynki

Szybkie i niezawodne dostawy

Towary naszych klientów dostarczamy na terenie kraju w ciągu 24 godzin. Ponad 3000 samochodów i kierowców codziennie odbiera przesyłki z każdego miejsca w Polsce, przekazuje do terminali cross-dockingowych* i dostarcza do odbiorców.

Polska sieć logistyczna jest integralną częścią globalnej sieci DB Schenker. Dzięki temu zyskujemy ogromną przewagę konkurencyjną - szybkość i jakość realizacji zleceń nie tylko w kraju, ale również na całym świecie. Wspólnie z dostawcami pomagamy klientom w osiągnięciu celów biznesowych.



GRI 102-9

Projektujemy i organizujemy rozwiązania odpowiadając na logistyczno-transportowe potrzeby firm. Zadania transportowe powierzamy naszym dostawcom – przewoźnikom i zatrudnionym przez nich kierowcom. W realizacji zleceń naszych klientów oprócz przewoźników drogowych, współpracujemy też z armatorami morskimi, liniami lotniczymi, deweloperami i zarządcami powierzchni magazynowych. Działamy w relacji Business to Business (B2B).

W niektórych przypadkach, np. dużych sklepów internetowych docieramy też do indywidualnych odbiorców.

Obsługując klientów działających na globalną skalę, współpracujemy z naszymi partnerami z Grupy DB Schenker. Wzajemnie korzystamy wymieniając się doświadczeniami i know-how. Standaryzujemy nasze procesy i ofertę, tak aby klientom w Polsce i na całym świecie udostępniać te same możliwości ofertowe i jednakową wysoką jakość.

Produkty „szyte na miarę”

GRI 102-2

Współpracujemy z klientami z różnych branż, np. automotive, elektronicznej, FMCG, maszynowej, meblarskiej, farmaceutycznej, rolniczej i chemicznej. W zależności od potrzeb i skali działania opracowujemy dla nich oferty szyte na miarę, wykorzystujące najbardziej odpowiednie środki transportu.

– **Transport lądowy** dotyczy przewozu drogowego i kolejowego. Nasza sieć obejmuje 430 oddziałów DB Schenker, zlokalizowanych w całej Europie (więcej informacji na stronie www.dbschenker.com/transport-ladowy).

– **Transport lotniczy** oparty jest o globalną sieć połączeń. Dzięki temu jesteśmy w stanie zrealizować zlecenie do każdej destynacji na świecie.

– **Fracht oceaniczny** – oferujemy bezpośrednie, regularne połączenia pomiędzy najważniejszymi portami na niemal wszystkich kontynentach.

– **Logistyka kontraktowa** obejmuje standardowe usługi magazynowe oraz dodatkowe tworzące wartość dla klientów, tzw. VAS (value added services). Nasze magazyny zlokalizowane są w sąsiedztwie największych ośrodków gospodarczych w Polsce.

* Cross-docking polega na przeładunku i wysyłce towarów do odbiorcy bezpośrednio po dostarczeniu go do terminala, bez konieczności składowania.

GRI 102-7

Stabilny biznes

GRI 201-1

Pomimo panującej pandemii sytuacja finansowa DB Schenker jest stabilna.

Przychody netto ogółem w mld zł:

1,78	1,75
2020	2019

EBITDA w mln zł:

105,6	106,2
2020	2019

EBIT w mln zł:

53,2	52,9
2020	2019

Wynagrodzenia pracowników w mln zł:

174,4	168,1
2020	2019

Podatek dochodowy w mln zł:

20,5	12,4
2020	2019

Nakłady inwestycyjne w mln zł:

108,4	19,1
2020	2019

Zysk operacyjny w mln zł:

51,2	51,9
2020	2019

Zysk netto w mln zł:

32,1	38,5
2020	2019

Rentowność:

(zysk operacyjny/przychody netto ze sprzedaży)

2,9%	3,0%
2020	2019

Liczba przesyłek:

8 896 949	8 393 190
2020	2019

Koszty operacyjne w mld zł:

1,73	1,70
2020	2019

Ubezpieczenia społeczne i świadczenia pracownicze w mln zł:
(w tym składki ZUS obciążające pracodawcę, odpis na ZFŚS, odprawy, wpłaty na fundusz emerytalny)

44,5	42,6
2020	2019

Kapitał własny w mln zł:

338,8	306,7
2020	2019

Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania w mln zł:

450,1	317,3
2020	2019

Liczba pracowników:

2492	2429
2020	2019

GRI 102-16

GRI 103-2

GRI 103-3

Wierni zasadom

Zarządzanie zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju wymaga od nas wyjątkowej uwagi w zakresie oddziaływania na środowisko i jego ochrony. Cele działania wyznacza nam „Polityka zarządzania jakością, bezpieczeństwem i środowiskiem Schenker sp. z o.o.”, zaktualizowana na początku czerwca 2020 r. oraz „Plany poprawy warunków pracy i środowiska”, przygotowywane indywidualnie przez wszystkie jednostki.

Najważniejsze wytyczne „Polityki zarządzania jakością, bezpieczeństwem i środowiskiem” to między innymi:

- budowanie kultury innowacyjności nastawionej na doskonalenie procesów operacyjnych pod względem jakości, bezpieczeństwa i wpływu na środowisko naturalne w celu zapewnienia większej wartości dla klientów,
- efektywny przepływ informacji między wszystkimi uczestnikami procesów, wewnętrznymi i zewnętrznymi (klientami, pracownikami, przewoźnikami, kierowcami i dostawcami),
- właściwy dobór dostawców i stały monitoring powierzonych im procesów,
- zapewnienie bezpieczeństwa przewozu w międzynarodowym obrocie towarów o znaczeniu strategicznym dla państwa oraz bezpieczeństwa żywności na wszystkich etapach procesu,
- zapewnienie odpowiednich warunków pracy i stałe podnoszenie ich jakości, w szczególności eliminowanie lub ograniczanie zagrożeń związanych z operacyjną obsługą przesyłek,
- dbałość o otoczenie społeczne i środowisko - oszczędne zużycie energii, redukcja ilości odpadów i emisji CO₂ oraz zapobieganie awariom (szczególnie dotyczących materiałów niebezpiecznych).



Nasze ambicje

Strategia grupy DB Schenker sprecyzowana jest w tzw. Piramidzie PRIMUS. Składa się ona z czterech filarów: celu nadrzędnego, naszych ambicji, wartości i naszego zaangażowania. PRIMUS określa zrównoważony proces transformacji, aby sprostać wyzwaniom globalnego rynku.

- **Lider globalnego rynku:** chcemy być najlepsi we wszystkim co robimy i stale zwiększać globalny zasięg.
- **Dostawca pierwszego wyboru:** chcemy być zawsze wiarygodnym dostawcą, któremu klient ufa i z którym współpraca jest prosta. Wychodzimy naprzeciw potrzebom klientów i dotrzymujemy obietnic.
- **Lider odpowiedzialności:** kierujemy się najwyższymi standardami w każdym obszarze naszej działalności. Współpracujemy z lokalnymi społecznościami i wspieramy je. Redukujemy emisję CO₂.
- **Generator cyfrowej wartości:** tworzymy wartość i rozwijamy się dzięki modelom biznesowym opartym na danych oraz cyfryzacji.
- **Lider produktywności:** wykorzystujemy najnowszą technologię do tworzenia wartości dodanej. Budujemy efektywnie działające struktury, procesy i systemy.
- **Preferowany pracodawca:** przyciągamy, zatrzymujemy talenty. Umożliwiamy rozwój pracowników na każdym szczeblu. Troszczymy się o różnorodność i włączenie wszystkich (ang. diversity&inclusion).

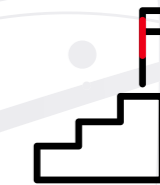
Wielka „szóstka” wartości



razem zwyciężamy



przesuwamy granice



dostarczamy przyszłość klientom



gramy fair



dotrzymujemy słowa



jesteśmy jednym zespołem, mamy jeden cel



GRI 102-15
GRI 201-2

Z czym się mierzymy

Pandemia koronawirusa wstrząsnęła podstawami życia gospodarczego i społecznego. COVID-19 zrewidował strategie biznesowe, a scenariusze rozwoju muszą zostać dopasowane do nowej rzeczywistości. Dotyczy to również wizji branży transportowo – logistycznej. Poniżej prezentujemy kilka, które pośrednio lub bezpośrednio wpływają na rozwój naszej branży.

Popandemiczne Smart City

Miasta są największym generatorem globalnego PKB. Według ostatnich danych w ośrodkach miejskich mieszka już ponad 50 proc. ludzi, którzy wytwarzają aż 70 proc. globalnego PKB, konsumują 60 proc. energii, ale również produkują ok. 70 proc. odpadów.

W kolejnych latach rozwój społeczny i gospodarczy wpłynie na dalszą rozbudowę miast, które będą musiały dopasować się do nowych wyzwań. Z jednej strony rozwój miast będzie zmierzał w kierunku tzw. smart city, z drugiej – aglomeracji odpowiadających na wyzwania klimatyczne oraz zdrowotne. Smart city zmienia sposób zarządzania miastem bazując na innowacjach, kreatywności oraz sprawnie funkcjonującej administracji. Idealne miasta przyszłości mają być przyjazne mieszkańcom przy zachowaniu zasad zrównoważonego rozwoju. Niezwykle istotne dla smart city jest utrzymanie więzi i współpracy logistycznej z innymi ośrodkami, aby zapewnić sprawny przepływ towarów dla aglomeracji. Dlatego też duży potencjał stanowią będą najnowsze rozwiązania technologiczne, m.in. drony, pojazdy autonomiczne, zeroemisyjne małe terminale miejskie a same centra logistyczno-transportowe będą zlokalizowane poza miastami.



Niskoemisyjny terminal dystrybucyjny w Oslo:

- **Wielkie otwarcie w maju 2019 r., nowe e-Trucks w tym e-HDV (Elektryczne pojazdy ciężarowe, ang. Electric Heavy-Duty Vehicles) w 2020 r.**
- **Dostawy obsługiwane przez e-trucki, e-Vany i rowery cargo.**
- **Projekt finansowany ze środków publicznych dla Oslo jako „Zielonej Stolicy Europy 2019”.**

Zadbajmy o świat

Analitycy rynku przewidują, że gospodarka światowa wejdzie w etap, w którym część zysków będzie przeznaczana na walkę ze zmianami klimatu. W realizacji tego scenariusza branża transportowa i logistyczna odegra jedną z kluczowych ról. Walka z globalnym ociepleniem spowoduje, że firmy będą dążyły do przejścia na zeroemisyjny system transportu lub wykorzystywanie

nowoczesnych kanałów, takich jak hyperloopy, czy podziemne tunele. Już teraz firmy wdrażają rozwiązania, które docelowo mają doprowadzić do maksymalnego ograniczenia emisji. Innowacje, efektywne wykorzystanie zasobów, automatyzacja i robotyzacja, eliminacja marnotrawstwa, to odpowiedź na pojawiające się wyzwania społeczne i środowiskowe związane z zarządzaniem.



Regulacje prawne

Wiele uregulowań prawnych wymusza na branży transportowej niwelowanie swojego wpływu na klimat. Nowe strategie, które przekształcają gospodarkę w bardziej efektywną realizowane są w związku z unijnymi inicjatywami. Zaliczamy do nich Europejski Zielony Ład, który dąży do tego, aby gospodarka Unii Europejskiej stała się neutralna klimatycznie. Narzędziem umożliwiającym klasyfikację działalności wpisujących się w strategię Europejskiego Zielonego Ładu jest Taksonomia. Głównym celem rozporządzenia jest jasne określenie, jakie działania wpisują się w rozwój gospodarki zeroemisyjnej.

W grudniu 2020 Komisja Europejska przedstawiła kluczowy dokument

„Strategia na rzecz zrównoważonej i inteligentnej mobilności”, która ma zwiększyć odporność systemu transportu na przyszłe kryzysy. W dokumencie założono cel redukcji gazów cieplarnianych o 90 proc. do 2050. Jednym z kluczowych tematów w zakresie sektora jest rozwój transportu intermodalnego, czyli przewóz ładunków przy wykorzystaniu więcej niż jednego rodzaju transportu. Komisja Europejska przewiduje przeniesienie 50 proc. drogowego transportu towarów na odległościach większych niż 300 km na inne środki transportu np. kolej lub transport wodny. Oznacza to, że znaczna część inwestycji przeznaczana będzie na infrastrukturę liniową, nowoczesne systemy automatyki i zarządzanie ruchem oraz rozbudowę sieci terminali przeladunkowych.

GRI 102-15

Logistyka przyszłości

Innowacje technologiczne oraz zmiany społeczne dynamizują branżę TSL. Przyszłość tego sektora opiera się na zastosowaniu sztucznej inteligencji i wdrażaniu nowych technologii, takich jak autonomiczne pojazdy, drony, roboty czy VR lub AR.

Sektor ten błyskawicznie asymiluje nowe rozwiązania. Jedną z innowacji, która będzie miała ogromne zastosowanie jest druk 3D. Jego wdrożenie może znacznie wpłynąć na zmiany łańcuchów dostaw i ograniczenie zapasów redukując koszty magazynowania.

Kolejnym rozwiązaniem jest Internet Rzeczy (IoT), który niezwykle usprawnia zarządzanie flotą transportową m.in. w monitoringu przesyłek czy inteligentnych systemach transportowych. W procesie logistyki magazynowej Internet Rzeczy wpływa na ochronę obiektów, bezpieczeństwo pracowników oraz usprawnia optymalizację procesów magazynowych.

Robotyzacja przemysłu jest coraz bardziej powszechna. Wyraźnie widać, że zjawisko to stanie się przyszłością wielu sektorów, szczególnie w świetle zmian demograficznych. Ostatnie dane GUS-u pokazują, że trend starzenia się społeczeństwa jest coraz bardziej widoczny także w Polsce. Według szacunków w 2050 r. udział osób w wieku produkcyjnym wyniesie 57 proc., a w wieku powyżej 65 roku życia – aż 32,7 proc. To rosnący problem wpływający na zmniejszenie ilości siły roboczej. Gospodarki rozwinięte, borykające się z tym zjawiskiem, już od lat wspierają rozwój obszarów, które zniwelują negatywne skutki zmian w strukturze wiekowej społeczeństwa. Firmy coraz mocniej inwestują w robotyzację oraz sztuczną inteligencję (ang. Artificial Intelligence). Innowacje te nie tylko przyspieszą procesy, ale także zmniejszą ryzyko popełnienia błędu. Już teraz widzimy, że człowiek potrzebuje ok. 210 sekund, aby wprowadzić zamówienie w PDF-ie do systemu, robot – wielokrotnie mniej. Sztuczna inteligencja to także efektywniejszy przepływ informacji.

Stanowi on „system nerwowy” każdej nowoczesnej firmy logistyczno – transportowej.

To tylko niewielki obraz możliwości, jakie niesie automatyzacja. Rozwój AI jest niezwykle przyszłościowy, a jednocześnie dyskusyjny. Robotyzacja i sztuczna inteligencja spotykają się niechęcią części społeczeństwa, wynikającą z obawy o miejsca pracy. Tymczasem niemal wszyscy analitycy wskazują, że roboty nie zastąpią człowieka, a jedynie odciążą go w pewnych obszarach, szczególnie tych czasochłonnych. Tym samym pracownicy będą mogli skupić się na bardziej wymagających, a jednocześnie ambitniejszych zadaniach. Warto też pamiętać, że roboty będą wymagały obsługi, a co za tym idzie powstaną nowe miejsca pracy. Niewykluczone, że wdrożenie sztucznej inteligencji zmusi niektórych pracowników do przekwalifikowania się. Jednakże proces ten będzie następował stopniowo.

Technologia blockchain

Logistyka to już nie tylko transport i magazynowanie, ale zarządzanie procesami dostaw. Firmy muszą szybko reagować na zmiany popytu i podaży. Jednym z narzędzi, które może pomóc jest technologia blockchain, która dzięki chmurze technologiczno – obliczeniowej pozwala na bezpieczne zawieranie umów i realizowania transakcji. Przy wykorzystaniu tej technologii można stworzyć coś na wzór inteligentnego kontraktu, będącego programem komputerowym. Technologia blockchain zapewnia wszystkim stronom kontraktu dostęp do danych, bezpieczeństwo oraz transparentność. Obecnie wciąż jest w fazie upowszechniania się w procesach biznesowych, jednak niemal wszyscy analitycy są przekonani, że blockchain stanie się powszechnym narzędziem w branży TSL.



E-commerce

Polski e-commerce z 30 proc. wzrostem obrotów w 2020 roku jest jednym najszybciej rosnących rynków w Europie. Ma to wpływ na strategię biznesowe firm. Kluczowe stało się dotarcie do klienta oraz zapewnienie mu jak najlepszego doświadczenia zakupowego.

Dotarcie do szerokiego grona odbiorców przy pomocy różnych kanałów zakłada idea multi-channel. Jednak idea ta jest zbyt mało dynamiczna dla rozwijającego się rynku, ponieważ nie wykorzystuje potencjału budowania więzi ze swoimi odbiorcami ze względu na brak spójnej komunikacji. Odpowiedzią na to wyzwanie jest omnichannel z jedną strategią i przenikaniem wielu kanałów sprzedaży, w tym m.in.: tradycyjnej, online z dostawą do domu, a także online z dostawą do paczkomatów lub

innych punktów odbioru przesyłek. Efektywnie realizowane podejście omnichannelowe wymaga wypracowania doskonałego systemu dostaw oraz posiadania systemów, które błyskawicznie przetwarzają ogromną ilość danych.

E-commerce na trwałe wpisał się w nasz krajo-braz biznesowy. W logistce elementy związane z tanią i wygodną dostawą oraz prostym zwrotem są szczególnie istotne. Wyzwaniem pozostaje jednak ilość opakowań, jakich trzeba użyć do wysłania zamówienia. Według szacunków* generują one ok. 1 kg ekwiwalentu dwutlenku węgla i odpowiadają za większość negatywnego wpływu e-commerce na środowisko. Jest to wciąż zdecydowanie mniej w stosunku do środowiskowych skutków transportu w handlu tradycyjnym (m.in. w związku z transportem do sklepów).

* „Environmental Analysis of US Online Shopping” MIT Center for Transportation&Logistics.

GRI 102-15

Sprostać każdemu wyzwaniu

Strategia DB Schenker bazuje na wdrażaniu innowacji. Dlatego bacznie obserwujemy trendy, wyciągamy wnioski ze zmian i błyskawicznie adaptujemy się do nowych wyzwań. W działalności biznesowej dążymy do osiągnięcia celów przy zachowaniu zasad zrównoważonego rozwoju.

Kształtujemy sposób w jaki świat się łączy – dzięki nam biznes rozwija się a życie staje się pełniejsze.

Zmniejszanie oddziaływania na środowisko przez nasze produkty i procesy



Naszym celem jest tworzenie trwałej wartości dla klientów i budowanie łańcuchów dostaw odpornych na zawirowania i kryzysy. Dlatego stale doskonalimy nasze procesy i działania. W rezultacie wpływa to na jakość oferowanych rozwiązań, w biznesie lądowym, oceanicznym, lotniczym i w logistyce kontraktowej.

Na lądzie

Działamy według europejskiej strategii przyjętej na lata 2019-21.

BBFM+ czyli Bigger, Better, Faster & More oznacza najlepszy serwis, szybkość, jakość i przejrzystość.

- Chcemy być pierwszym wyborem klienta oferując wysoki, ten sam w całej Europie, standard obsługi.
- Ujednocimy procesy, systemy i produkty w ramach najsilniejszej na kontynencie sieci regularnych połączeń. Dzięki temu towary naszych klientów szybko i sprawnie mogą znaleźć się w każdym zakątku Europy.
- Wprowadzamy nowe technologie i cyfrowe rozwiązania ułatwiające komunikację w łańcuchu dostaw i przepływ danych na temat przesyłek.

Transport lądowy to również przewozy kolejowe. Z powodu problemów w transporcie morskim spowodowanych wybuchem pandemii w Chinach, wiele firm przeniósło swoje towary ze szlaków morskich na kolejowe. Sytuacja związana z Covid-19 przyczyniła się do rozwoju wymiany handlowej z wykorzystaniem dostaw kolejowych na Nowym Jedwabnym Szlaku.

W ostatnich latach do naszej floty samochodowej w Polsce wprowadziliśmy ponad 700 nadwozi wymiennych (kontenery BDF / Swap Body). Wymiana dotychczasowych naczep na nadwozia pozwala zredukować roczną emisję CO₂ o ponad 20 proc. Prowadzimy też testy dostaw z wykorzystaniem samochodów o alternatywnych napędach (elektryczne, LNG).



Na morzu

W związku z dostosowaniem się do wytycznych Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) realizujemy strategię, która pozwoli nam zredukować emisję szkodliwych substancji. Nowa regulacja dotycząca paliw używanych w transporcie morskim, wprowadzona przez IMO 1 stycznia 2020 r., zakłada ograniczenie zawartości siarki w paliwie. W związku z tym emisja tlenków siarki ze statków do atmosfery zmniejszy się o 85 proc.

- Stosujemy droższe paliwa z zawartością siarki poniżej 0,5 proc. (wcześniej zawartość siarki do 3 proc.).
- Korzystamy ze statków wyposażonych w dodatkowe, kosztowne systemy filtrów (scrubber), które oczyszczają spaliny ze szkodliwych substancji.
- Zamawiamy statki z napędem przystosowanym do paliw alternatywnych, np. na gaz LNG, LPG. Ze względu na wielkość instalacji i zbiorników gazowych dotyczyć to może tylko największych jednostek, na wybranych kierunkach, posiadających odpowiednią do tankowania infrastrukturę.

- Rozwijamy usługi morskiej drobnicy kontenerowej – klienci nie muszą zamawiać całego kontenera, mogą sprowadzać mniejsze partie towaru, który transportowany jest z innymi przesyłkami.

W 2020 roku DB Schenker otworzył w Sosnowcu kontenerowy terminal przeładunkowy CFS (ang. Container Freight Station), który umożliwia konsolidację i dekonsolidację kontenerów drobnicowych. Kontenery po wplynięciu do portu w Gdańsku są przewożone do Sosnowca. Po rozformowaniu, poszczególne przesyłki trafiają do finalnych odbiorców. To ułatwienie i niższe koszty dla klientów z południowej Polski.

COVID-19 radykalnie zmienił świat logistyki i obrotu towarowego, głównie na kierunku Azja – Europa. W pierwszej kolejności problemy dotknęły transport morski. Lockdown w Chinach, a następnie w Europie i innych rejonach świata, zamykane połączenia, brak pustych kontenerów, korki i obostrzenia pandemiczne w portach – wszystko to rozregulowało dotychczasowy model działania. W rezultacie z jednej strony terminowość armatorów drastycznie spadła, z drugiej – ceny za fracht osiągnęły poziom najwyższy w historii.



W powietrzu

Mimo pandemii, Biznes Lotniczy DB Schenker osiągnął dobre wyniki. Było to możliwe dzięki właściwej strategii rozwoju Uplift. W języku specjalistów z branży lotniczej Uplift oznacza podjęcie ładunku w porcie nadania i rozpoczęcie lotu do miejsca docelowego.

Zgodnie z przyjętą strategią kładziemy nacisk na 3 obszary:

- **Adapt:** efektywne wykorzystanie i dostosowanie naszych systemów i procesów
- **Accelarate:** przyspieszenie wzrostu i tempa wdrażania rozwiązań nastawionych na przyszłość
- **Accomplish:** osiąganie wyników dzięki rozwojowi pracy zespołowej

W ramach tych trzech obszarów stawiamy głównie na: zaspokojenie potrzeb klientów, doskonalenie procesów i rozwój systemów IT, zrównoważony rozwój i silne, zmotywowane zespoły, które potrafią zwyciężać na rynku.

W normalnych warunkach belly cargo, czyli przewozy towarowe obsługiwane przez rejsowe samoloty pasażerskie, to ok. 54 proc. pojemności ładunkowej dostępnej w światowym transporcie lotniczym. W 2020 r. przewozy pasażerskie spadły o 90 proc. Pandemia rozpoczęła największy kryzys w historii branży lotniczej. Nasza firma, mimo trudnej sytuacji, poradziła sobie. Między innymi uruchomiliśmy nowe regularne połączenia między Szanghajem i Europą, zapewniając klientom dostępność miejsca w samolotach.





W magazynach

Celem Logistyki Kontraktowej DB Schenker jest pozycja globalnego lidera branży. Chcemy być pierwszym wyborem dla klientów.

Zgodnie z naszą strategią koncentrujemy się na rozwoju w 4 kluczowych obszarach. Są to:

- rozwój sprzedaży
- doskonałość operacyjna
- innowacje i nowe technologie
- efektywność organizacyjna

Najlepszą gwarancją naszego rozwoju jest pasja i zaangażowanie pracowników. Dlatego stawiamy na ich rozwój. W styczniu 2020 rozpoczęliśmy program szkoleniowy „Skuteczny Lider” dedykowany szefom magazynów. Skupia się on na praktycznych elementach budowania przywództwa, myślenia strategicznego i optymalizacji procesów magazynowych.

Działamy według XSITE – korporacyjnego standardu doskonałości operacyjnej. W Polsce status bronce w modelu XSITE otrzymało do tej pory 7 magazynów: Łódź, Gdańsk, Szczecin, Bydgoszcz, Chorzów, Młochów i Sosnowiec. Status silver: Teresin i Wrocław. Oznacza to, że nasze magazyny odznaczają się wyjątkowym poziomem dojrzałości operacyjnej w pięciu badanych wymiarach obejmujących: bezpieczeństwo, ludzi i przywództwo, zarządzanie wydajnością i optymalizację procesów, finanse oraz wartość dla klienta.

Wszędzie tam, gdzie jest to uzasadnione, proponujemy klientom rozwiązania z zakresu automatyzacji, która usprawnia procesy magazynowe. Są to na przykład roboty umożliwiające efektywne składowanie i kompletację zamówień (AutoStore), palety na samojezdnej platformie (Pallet Shuttle), roboty transportowe AGV, rękawice ProGlove, urządzenia wymiarujące i ważące CubiScan, skanery pierścieniowe (Ring Scanner), egzoszkielety, drony do inwentaryzacji czy urządzenia do pakowania w kartonach (Carton Erector).

Czysta logistyka

Celem jest znaczące ograniczenie wpływu naszych produktów i działań na środowisko poprzez opracowanie bezemisyjnej i niskoodpadowej oferty oraz ścisłą współpracę z klientami i partnerami biznesowymi.



Z tego rozdziału dowiesz się:

- Jakimi są cele klimatyczne na najbliższe lata?
- Jak wygląda zużycie energii w naszych obiektach?
- Czym jeździmy i co wozimy?
- Jak zmniejszamy ilość powstających odpadów?

Strategiczne kierunki rozwoju


13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU



Działania na rzecz klimatu

Jesteśmy na dobrej drodze w kierunku neutralnego wzrostu dla klimatu


12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA



Przejdź na energię odnawialną

Idziemy w kierunku obiektów neutralnych pod względem emisji dwutlenku węgla lub o dodatniej emisji dwutlenku węgla

7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA



Efektywne zarządzanie zasobami

Idziemy w kierunku zerowej ilości odpadów na składowiskach i w spalarniach w całej naszej działalności.

Droga do zeroemisyjności

13 DZIAŁANIA
W DZIEDZINIE
KLIMATU



Strategicznym celem Grupy DB Schenker jest **neutralność klimatyczna do 2050 r.** Posiadamy Globalną Politykę Środowiskową, która definiuje działania na rzecz środowiska.

Wdrażamy eko-rozwiązania, które będą nie tylko korzystne dla przyrody, ale także efektywne gospodarczo i przyczynią się do poprawy dobrostanu naszych pracowników i społeczności.

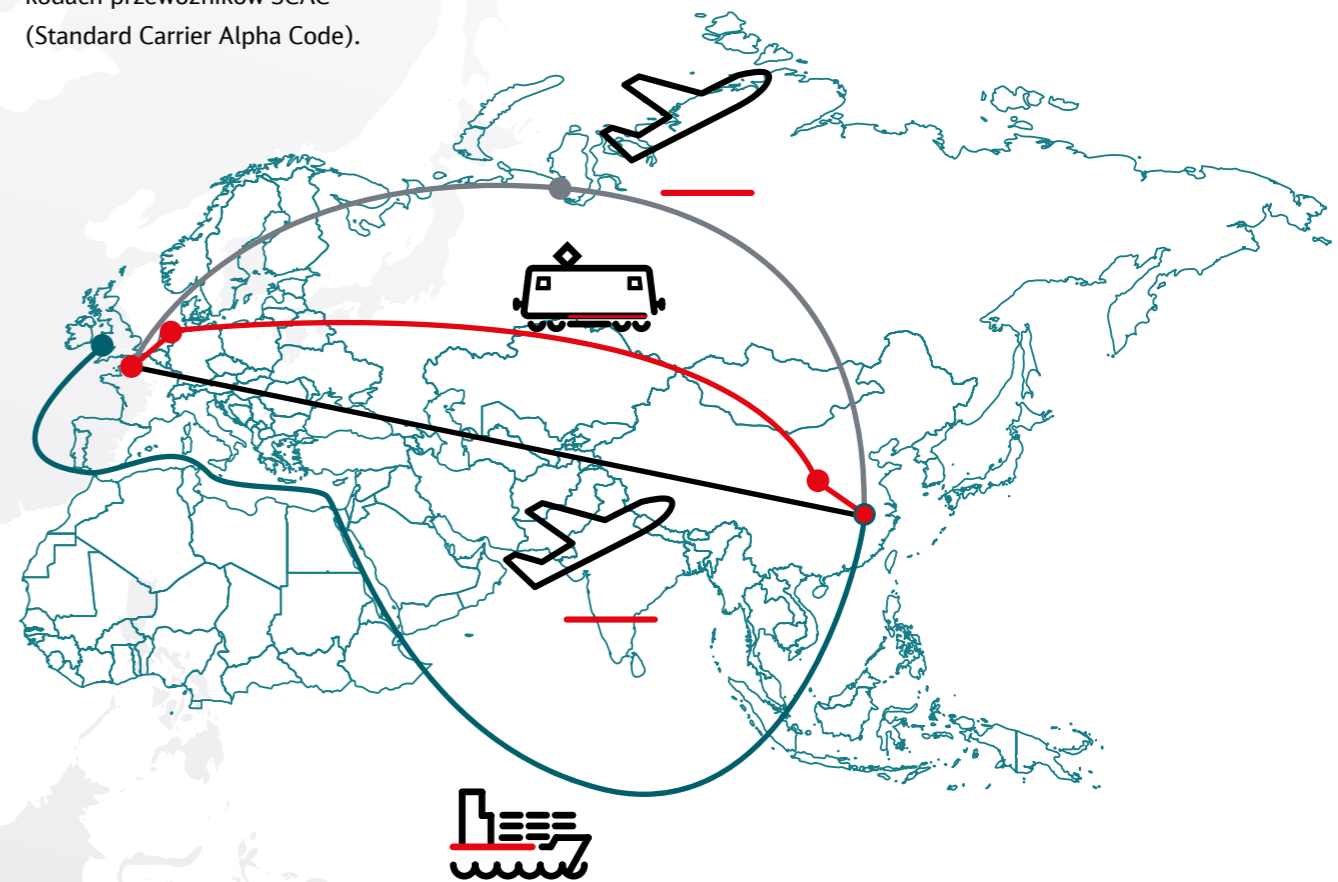
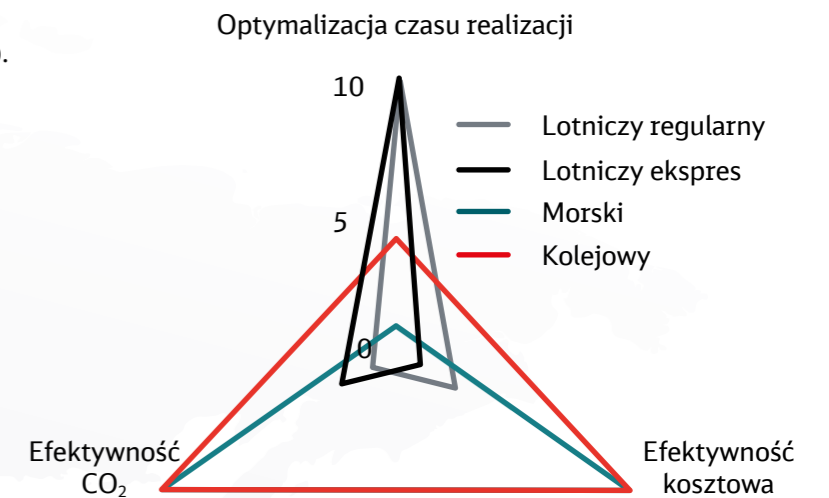
Podejmujemy działania



Wspieramy naszych klientów, doradzając im w zakresie zrównoważonego rozwoju. Oferujemy narzędzia, bazujące na EcoTransit, umożliwiające im monitoring śladu węglowego.

Kalkulacja emisji odbywa się w oparciu o EN 16258 i EcoTransIT World (www.ecotransit.org).

Emisja kalkulowana jest przy użyciu danych dotyczących wykorzystywanych przez DB Schenker środków transportu (według zużycia i rodzaju paliwa, wielkości pojazdu, klasy EURO, poziomu wypełnienia jednostki ładunkowej). Obliczenia obejmują następujące etapy transportu: odbiór od klientów, transport między portami, terminalami oraz dystrybucją do finalnych odbiorców. W transporcie lotniczym wykorzystywane są dane OAG dot. rozkładu lotów i dane Eurocontrol „Small Emitters Tool” dot. zużycia paliwa. W transporcie morskim wskaźniki emisji oparte są na kodach przewoźników SCAC (Standard Carrier Alpha Code).



Podjęte inicjatywy Grupy DB Schenker w kierunku zeroemisyjności

- Koalicja „Clean Skies for Tomorrow” jest globalną inicjatywą liderów łańcucha wartości w lotnictwie, mającą na celu wspólne ułatwienie przejścia branży do zerowej emisji netto do połowy stulecia.
- Koalicja „Getting to Zero” jest potężnym sojuszem ponad 110 firm z sektora morskiego, energetycznego, infrastrukturalnego i finansowego, wspieranym przez kluczowe rządy i organizacje pozarządowe. Dąży do tego, aby do 2030 r. wprowadzić do eksploatacji komercyjnie opłacalne dalekomorskie statki o zerowej emisji.
- Zobowiązanie „Arctic Commitment”, wspierające wycofywanie ciężkiego oleju opałowego z transportu morskiego począwszy od 2020 r.
- Jesteśmy sygnatariuszami globalnej inicjatywy Elektromobilności EV 100. Zakłada ona, że do 2030 r. wprowadzimy:
 - 100 proc. pojazdów elektrycznych o masie do 3,5 t*,
 - 50 proc. pojazdów elektrycznych w przedziale 3,5-7,5 t*,
 - 100 proc. dostaw miejskich/ostatnia mila będzie realizowana przez flotę elektryczną.

* Pod pojęciem pojazdów elektrycznych rozumie się pojazdy wyłącznie akumulatorowe, hybrydowe zasilane z sieci, pojazdy o zwiększonym zasięgu, a także ogniwa paliwowe.

GRI 102-12

GRI 102-15

Staramy się łączyć różne środki transportu biorąc pod uwagę ich największe zalety. Na przykład wykorzystujemy parametry ekologiczne pociągów towarowych i elastyczność transportu drogowego.

Średnia emisja dwutlenku węgla w poszczególnych rodzajach transportu na tonę ładunku

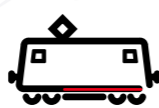
8000 kg CO₂e/t



50 kg CO₂e/t



10 kg CO₂e/t



120 kg CO₂e/t



Na lądzie

Transport drogowy jest źródłem wysokiej emisji dwutlenku węgla. Dlatego staramy się maksymalnie wypełnić pojazdy przesyłkami, a trasy planujemy tak, aby towary wielu producentów do tej samej destynacji, jechały jedną ciężarówką. Dzięki temu ograniczamy jednostkowe koszty transportu oraz poziom emisji spalin. Nieustannie modernizujemy flotę i szkolimy kierowców z ekologicznej jazdy.

Transport kolejowy emituje od 60 do 80 proc. mniej dwutlenku węgla niż transport samochodowy. W odpowiedzi na oczekiwania klientów przewozy planujemy tak, aby najdłuższe odcinki trasy pokonywać koleją, a jedynie transport wstępny i końcowy - ciężarówką.

Wykorzystując samochody na krótkich odcinkach zamiast transportu lotniczego, redukujemy emisję spalin nawet o 90 proc.

Na morzu i w powietrzu

Emisja gazów cieplarnianych w przeliczeniu na jednostkę towarów transportowanych drogą oceaniczną jest stosunkowo niska. Dzięki odpowiedniej prędkości statków możliwa jest redukcja zużycia paliwa i emisji spalin.

Nasza usługa DB SCHENKER łączy szybkie przewozy lotnicze z przyjaznym dla środowiska transportem morskim. W efekcie udaje nam się ograniczyć emisję CO₂ nawet o 50 proc. w stosunku do transportu wyłącznie lotniczego.

Nasze zobowiązania:

- prowadzenie dystrybucji przesyłek przy wykorzystaniu samochodów napędzanych alternatywnym paliwem,
- wprowadzenie zeroemisyjnych połączeń lotniczych,
- zastępowanie naczip wymiennymi nadwoziami wymiennymi,
- przenoszenie terminali poza miasta,
- zakup energii z odnawialnych źródeł,
- budowanie nowych terminali zgodnie z międzynarodowym standardem BREEAM.

Czystsze powietrze w miastach – nasz wkład

Problemem Polski jest zanieczyszczenie powietrza, które według szacunków Europejskiej Agencji Środowiska w 2018 r. było przyczyną 49 700 przedwczesnych zgonów. Najbardziej narażona na stężenia powyżej norm unijnych jest ludność miejska. Dlatego poprawa jakości powietrza jest priorytetem w podejmowanych przez nas działaniach.

W Europie testujemy i wprowadzamy pojazdy z alternatywnym zasilaniem, w tym między innymi:

- rowery cargo,
- elektryczne pojazdy (np. eCanter),
- pojazdy autonomiczne.

W ramach strategii zrównoważonego rozwoju, rozpoczęliśmy wprowadzanie elektrycznych samochodów. W skali globalnej posiadamy największą na świecie flotę elektrycznych pojazdów eCanter

W Polsce testowaliśmy pojazdy zasilane paliwem LNG. Jak pokazują wyniki naszych analiz, pozwalają one na **redukcję CO₂ o 27 proc.**

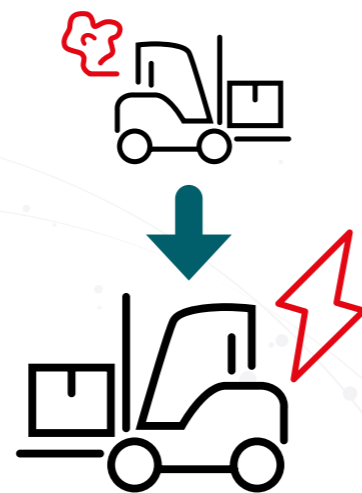
Do polskiej sieci wprowadziliśmy 700 wymiennych nadwozi z podwójną podłogą, dzięki czemu na drogi wyjeżdża dziennie około 100 ciężarówek mniej. W rezultacie **redukujemy emisję CO₂ o ponad 20 proc. rocznie.** Docelowo planujemy wprowadzić 800 takich nadwozi.



GRI 302-4

W naszych jednostkach w Polsce redukujemy zużycie energii dzięki zastosowaniu najnowszych technologii przy budowie nowych terminali i modernizacji starych. Wprowadzamy Building Management System. Przykładowo wyposażamy nasze budynki w systemy, które dostosowują temperaturę do potrzeb użytkowników, stosujemy inteligentne zarządzanie energią przez auto-dimming, sterowanie oświetleniem zewnętrznym za pomocą zegara astronomicznego i czujników ruchu, automatyczne żaluzje regulujące poziom oświetlenia w zależności od pory dnia, roku i indywidualnych preferencji. Nasze lokalizacje wyposażone są w oświetlenie ledowe i solary do podgrzewania wody. Budujemy hale terminalowe z dostępem światła dziennego.

Przeprowadziliśmy wymianę wózków widłowych. Te napędzane akumulatorami litowo-jonowymi i elektryczne zastąpiły modele z napędem spalinowym.



Jednym z wyzwań dla operatora logistycznego jest zapewnienie efektywności zużycia energii i paliw. Nasi dostawcy - firmy przewozowe odpowiedzialne za transport przesyłek - podlegają cyklicznej ocenie oddziaływania na środowisko. Co kwartał przekazują nam informacje dotyczące zużytego paliwa na każdy aktywny pojazd w trzech kategoriach tonażowych:

- do 3,5 t ładowności,
- od 3,5 do 18 t,
- powyżej 18 ton.

GRI 305-1

Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych - budynki (dane wyrażone w tonach):
Dwutlenek węgla (Ditlenek węgla CO₂)

Emisje bezpośrednie	2019	2020
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów	1587,05	1214,98

Dane pokazują malejący trend zużycia energii, którą kupujemy od lokalnych firm energetycznych. Staramy się oszczędzać surowce i media, np. poprzez wymianę oświetlenia, montaż czujników ruchu, stopniowe eliminowanie papierowych dokumentów, rezygnację z drukowania.

Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych - transport

Emisje bezpośrednie	2019	2020
Przewieziony towar (tony)	4 373 581	4 569 429
CO ₂ (tony)	199 848	159 570
Tlenek azotu (kg)	604 947	494 988
Węglowodory (kg)	888 437	49 765
Pyły (kg)	22 568	10 727
Tlenek siarki (kg)	239 913	69 223

Spadek emisji w 2020 względem 2019 uzyskany m.in. dzięki wymianie floty na wyższe normy EURO oraz wprowadzenie do sieci logistycznej nadwozi wymiennych. Kalkulacja: EcoTransit

GRI 103-2

eSchenker

Nasi klienci korzystają z aplikacji eSchenker, która umożliwia zlecenie i śledzenie przesyłek, daje dostęp do raportów i wielu innych opcji ułatwiających współpracę z operatorem logistycznym. Szczegółowe raporty generowane są w centralnej bazie danych w formie zagregowanej lub w podziale na przesyłki. Na podstawie tych danych możliwe jest rów-

nież obliczenie poziomu dwutlenku węgla, tlenków azotu, węglowodorów, dwutlenku siarki i pyłów emitowanych w transporcie.

Zmniejszyła się emisja gazów cieplarnianych, takich jak tlenek węgla (CO), pył całkowity, fluorowęglowodory (HFCs), wodorochlorofluorowęglowodory (HCFCs), tlenki azotu (NOx/NO2), tlenki siarki (SOx/SO2).

Średnie zużycie paliwa na 1 pojazd:

Ładowność [t]	I kw. 2019	II kw. 2019	III kw. 2019	IV kw. 2019	I kw. 2020*
< 3,5	13,81	13,93	14,24	14,36	14,49
3,5 - 18	25,6	25,66	25,94	25,61	25,69
> 18	33,46	33,35	33,77	33,47	33,69

* Dane za II, III, IV kw. 2020 nie były zbierane od przewoźników ze względu na problemy związane z pandemią



GRI 306-2

Chronimy środowisko – dobre praktyki

GRI 307-1

Odpowiedzialność za stan środowiska naturalnego dotyczy wszystkich obszarów naszej działalności. W latach 2019-2020 nie wymierzono nam żadnych kar ani sankcji za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska. Staramy się na bieżąco redukować zużycie surowców i mediów, przy zachowaniu efektywności kosztowej i obniżaniu emisji zanieczyszczeń.

GRI 103-2

Przy realizacji działań z tego obszaru korzystaliśmy z systemu TORCH, który gromadzi i umożliwia monitoring danych w ujęciu globalnym i lokalnym. Naszym celem jest zmniejszenie całkowitego zużycia zasobów we wszystkich istniejących lokalizacjach.

GRI 305-7

Efekty w cyfrach:

- Zużycie energii elektrycznej w naszej firmie w 2020 roku zmniejszyło się o ponad 20 proc. w porównaniu do 2019 roku.
- Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z transportem materiałów i produktów spadły o ok. 23 proc. w 2020 roku w stosunku do 2019 roku.
- W 2019 roku recyklingowi poddano 1262,28 ton odpadów; w 2020 roku było to 1327 ton. Pozostałe odpady są przekazywane do służb komunalnych, a odpady drewniane – do wykorzystania we własnym zakresie przez pracowników i kierowców. Łącznie w 2019 roku było to 134 ton odpadów nienadających się do recyklingu, a w 2020 – 249 ton. Wzrost wynika między innymi ze zleceń klientów dot. utylizacji towarów.
- Nasze lokalizacje wyposażone są w dystrybutory z filtrami wody, zasilane z bieżących źródeł. W ten sposób eliminujemy stosowanie butelek plastikowych.
- System obrotu paletami umożliwia wielokrotne użytkowanie tej samej palety EUR lub EPAL.



Nasze jednostki działają zgodnie z centralnym projektem koordynacji gospodarki odpadami. W tym zakresie współpracujemy z zewnętrznym podmiotem, który w naszym imieniu weryfikuje wszystkich odbiorców odpadów pod względem posiadania wymaganych prawem decyzji, zezwoleń związanych z gospodarowaniem odpadami i/lub wpisów do właściwych rejestrów. Odbiór odpadów do recyklingu z naszych oddziałów odbywa się według ustalonej procedury i przy zastosowaniu dedykowanej platformy on-line zintegrowanej z Bazą Danych o Produktach i Opakowaniach oraz o Gospodarce Odpadami (BDO).

W planach mamy również:

- wykorzystanie worków sztauerskich (worki jutowe wypełnione odpadami np. kawałkami folii) do zabezpieczenia ładunku przed uszkodzeniem,
- stosowanie przekładek antypoślizgowych, które utrzymują towar na palecie przy przechyleniu nawet pod kątem 40 stopni, można ich używać wielokrotnie, podlegają recyklingowi, posiadają pozytywną rekomendację FDA Biomarkers Working Group&BGW.

Wskaźniki ważne dla środowiska:

Efektywność materiałowa (stosunek masy wszystkich materiałów i surowców wykorzystywanych przez spółkę do masy wytworzonych produktów lub do liczby pracowników) w 2020 r.:

- 0,15 tony (efektywność materiałowa w stosunku do liczby pracowników),
- 0,007 tony (efektywność materiałowa w stosunku do 1000 operacji).

Efektywność energetyczna (w stosunku do całkowitego zużycia energii przez spółkę na potrzeby własne oraz produktów do masy wytworzonych produktów lub liczby pracowników) w 2020 r.:

- 4628 kWh (w stosunku do liczby pracowników),
- 220 kWh (w stosunku do 1000 operacji).

Efektywność wodna (w stosunku łącznej objętości wody pobranej ze wszystkich źródeł do masy wytworzonych produktów lub do liczby pracowników) w 2020 r.:

- 14,32 litrów.

Zrównoważone budownictwo

Program efektywnego gospodarowania zasobami ma na celu prowadzenie ekologicznej działalności w biurach, terminalach i magazynach. Jego celem jest zmniejszenie ogólnego zużycia zasobów we wszystkich lokalizacjach oraz monitorowanie i prowadzenie za pomocą raportów środowiskowych.

12 ODPOWIEDZIALNA
KONSUMPCJA
I PRODUKCJA



7 CZYSTA I DOSTĘPNA
ENERGIA



Terminale pełne zieleni

GRI 305-7

GRI 413-2

DB Schenker minimalizuje negatywny wpływ działalności na środowisko i tworzy bezpieczne, nowoczesne miejsca pracy. Zielone terminale pozwalają zwiększyć efektywność energetyczną i lepiej zarządzać odpadami, a także poprawić wskaźniki zużycia wody. **Sześć naszych terminali wybudowanych w ostatnich latach to w pełni ekologiczne obiekty.**

Zgodnie z wytycznymi naszej strategii przenosimy terminale poza aglomeracje. Dzięki temu zmniejszamy w miastach zanieczyszczenie powietrza, natężenie ruchu oraz poziom hałasu. Równolegle poprawiamy poziom bezpieczeństwa na drogach w centrach miast.

Optymalne wykorzystanie przestrzeni magazynowej, to podstawa, ale znaczący wpływ na ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko mają systemy izolacji termicznej, montaż paneli słonecznych i inne rozwiązania stosowane w nowoczesnym budownictwie.

Eko-rozwiązania w zielonych terminalach DB Schenker:

- montujemy kolektory słoneczne do podgrzewania wody,
- wprowadziliśmy urządzenia grzewczo-wentylacyjne z odzyskiem ciepła na poziomie 70-90 proc.,
- montujemy lampy LED z systemem auto-dimmingu, tzn. dostosowaniem natężenia światła do dziennego oświetlenia,
- wykorzystujemy wodę deszczową do sputkiwania toalet,
- stawiamy budki dla owadów w nowo budowanych obiektach,
- kupujemy zieloną energię.

Certyfikaty BREEAM (ang. Building Research Establishment Environmental Assessment Method) są obiektywnym potwierdzeniem, że budynek jest zaprojektowany i zbudowany zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

W procesie przyznawania certyfikatu oceniane są następujące obszary:

1. zarządzanie
2. transport
3. odpady
4. zdrowie i komfort użytkowników
5. woda
6. ekologia i zagospodarowanie terenu
7. energia
8. materiały
9. zanieczyszczenia

Certyfikatem BREEAM z oceną „very good” może pochwalić się sześć naszych terminali:

- Złotoria koło Białegostoku
- Nowa Wieś Wrocławska
- Świdnik
- Stawiguda koło Olsztyna
- Rzeszów
- Zielona Góra

Recykling odpadów

Dążymy do minimalizacji odpadów i jak największego recyklingu we wszystkich istniejących lokalizacjach. Dlatego podpisaliśmy centralne umowy o koordynacji gospodarki odpadami. Każda jednostka ma wyznaczone cele dotyczące zarządzania ochroną środowiska.



Systematycznie monitorujemy poziom zużycia materiałów i proces generowania odpadów. W 2020 roku 84 proc. odpadów wróciło do obiegu materiałowego (były to głównie tworzywa sztuczne, plastik, papier, tonery). W 2019 r. wskaźnik ten wyniósł 90,4 proc.

Obieg zamknięty - drugie życie odpadów:

- Przekładki, które przyjeżdżają jako zabezpieczenie towaru wykorzystujemy ponownie.
- Gilzy pozostałe po wykorzystaniu całej rolki folii stretch są ponownie wykorzystywane przez dostawcę materiału.
- Czyste kawałki folii stretch/papier są wykorzystywane jako wypełniacze do zabezpieczania towaru wewnątrz kartonowych opakowań.
- System obrotu paletami – około 90 proc. jest ponownie wykorzystywana do transportu przesyłek.

Eko-fakty i eko-liczby

Użytkowanie zielonych terminali to także efektywność kosztowa. Oszczędności wynikają m.in. z: ograniczenia zużycia energii cieplnej, wody i wytwarzania ścieków sanitarnych. Przykładowo w Terminalu Stawiguda (Oddział Olsztyn) osiągnięto w skali roku poniższe wyniki:

- toalety zasilane wodą deszczową: oszczędność: 171 m³/r wody pitnej,
- zużycie energii cieplnej do podgrzewania ciepłej wody: kolektory słoneczne - roczne oszczędności energii Q_r = 60 000 kWh x 40 proc. = 24 000 kWh,
- oświetlenie LED: różnica 14 400 W vs. tradycyjne oświetlenie.

Inwestycje w rozwój ekologicznych rozwiązań mają niwelować negatywne skutki naszej działalności. Z roku na rok staramy się je zmniejszać.

GRI 306-2

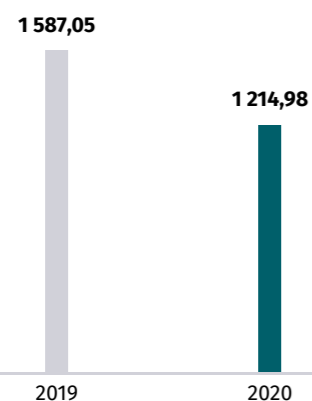
GRI 302-4

GRI 203-4

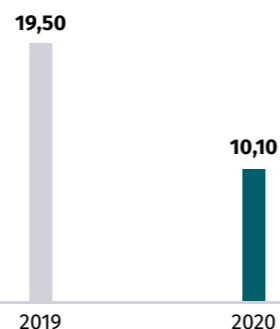
GRI 305-2
GRI 305-7

Emisja zanieczyszczeń emitowanych w wyniku prowadzonych operacji w budynkach DB Schenker:

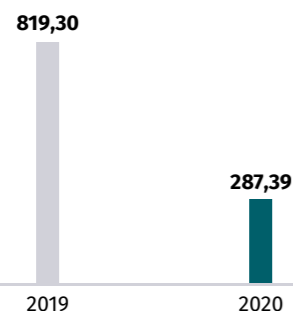
Emisja CO₂
(dane wyrażone w tonach)



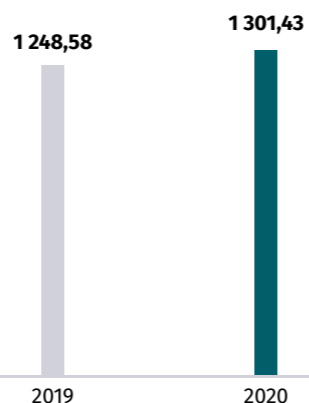
Emisja pyłów
(dane wyrażone w kilogramach)



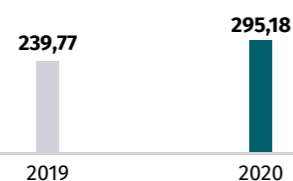
Emisja tlenku siarki
(dane wyrażone w kilogramach)



Emisja tlenku azotu
(dane wyrażone w kilogramach)



Inne standardowe kategorie emisji do powietrza np. Tlenek węgla (CO), Fluorowęglowodory (HFCs)
(dane wyrażone w kilogramach)



Intensywność zużycia energii w terminalach i magazynach spadła w porównaniu do 2019 roku.

GRI 302-3

Intensywność zużycia energii	2019	2020	Jednostka
Mianownik - całkowite zużycie energii (GJ, MWh)	126 287	97 694	MWh
Dzielnik - do wyboru	54 934 594	49 316 140	Liczba operacji
Wskaźnik energochłonności	0,0022	0,0019	MWh/1 operacja

Całkowite zużycie energii (MWh)

GRI 302-1

	2019	2020
Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych		
Olej opałowy	171	152
Gaz ziemny	71 787	44 830
Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej		
Ogrzewanie lokalne	40 108	41 760
Energia elektryczna	14 221	11 053
Suma zużycia MWh	126 287	97 694

Cele związane z redukcją zużycia mediów określone są ściśle w corocznych założeniach do Planów Poprawy warunków pracy i Ochrony środowiska. Uwzględniają one również wskaźniki wyznaczone na poziomie korporacyjnym. Realizacja celów i zadań, wykorzystanie niezbędnych są monitorowane na poziomie lokalnym jak i centralnym, a w rocznym ujęciu raportowane poprzez korporacyjne narzędzie TORCH. W systemie tym gromadzimy i monitorujemy dane w wymiarze globalnym oraz w konkretnych lokalizacjach w danym okresie.

W latach 2019-2020 firma nie prowadziła zakupu energii ze źródeł odnawialnych. Energia ta zakupywana jest od 2021 roku.



Dobrze prosperująca społeczność

Naszym celem jest poprawa jakości życia pracowników i społeczności poprzez zapewnianie godnej płacy, uczciwych i bezpiecznych warunków pracy oraz budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej.



Strategiczne kierunki rozwoju

Z tego rozdziału dowiesz się:

- Kogo zatrudniamy?
- Jak dbamy o pracowników? Jakie świadczenia pracownicze znajdują się w naszej ofercie?
- Jak się pracuje w naszej firmie? Co o DB Schenker sądzą pracownicy?
- Jak dbamy o bezpieczeństwo ludzi, towarów i usług?
- Jak pandemia wpłynęła na nasze działania?

8 WZROST
GOSPODARCZY
I GODNA PRACA



Zapewnienie
uczciwych warunków
pracy

Wyznaczamy wysokie
standardy pracy

3 DO
KOCIEŻY



Ochrona dobrego
samopoczucia naszych
pracowników

Tworzymy najlepszy
w branży program bezpie-
czeństwa i higieny pracy

5 RÓWNOŚĆ
PŁCI



Dążenie do równości
płci w pracy

Budujemy kulturę
inkluzywną, która ceni
różnorodność

10 MNIEJ
NIERÓWNOŚCI



Tworzenie miejsc
pracy sprzyjających
włączeniu społecznemu

Budujemy kulturę
inkluzywną, która ceni
różnorodność

Warunki zatrudnienia

Stawiamy sobie wysokie wymagania, cenimy kreatywność, innowacyjność, wiedzę i doświadczenie. Promujemy otwartość i szacunek dla różnorodności. Chcemy tworzyć trwałą wartość dla klientów i pozostałych interesariuszy.



Naszą siłą jest wyjątkowy zespół

GRI 103-1

GRI 103-2

GRI 103-3

W branży usługowej to ludzie mają największy wpływ na wizerunek i to co nazywamy Customer Experience. Firmy konkurują kulturami organizacyjnymi. Pracownicy na etatach w większym stopniu utożsamiają się z firmą i są w stanie oferować lepszą jakość dla klientów.

Jesteśmy zatem przekonani, że taka forma pracy zapewnia komfort pracownikom, a firmie – ciągłość działania. W roku 2020 na pełen etat zatrudniliśmy 89,4 proc. kobiet i 95,9 proc. mężczyzn.

GRI 102-8

Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji

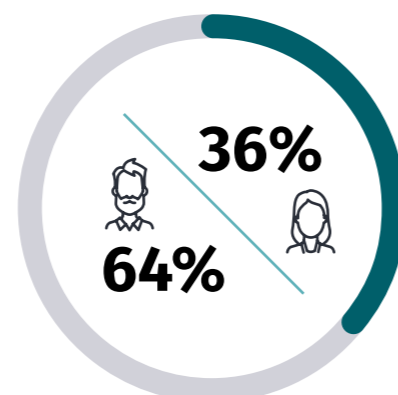
Łączna liczba pracowników w podziale na czas zatrudnienia i płeć

	2019		2020		2019		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie		
Zatrudnieni na czas określony	151	188	307	412	458	600		
Zatrudnieni na czas nieokreślony	753	686	1 281	1 143	2 034	1 829		
Suma	904	874	1 588	1 555	2 492	2 429		

Łączna liczba pracowników w podziale na wymiar etatu

	2019		2020		2019		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie		
Pełny etat	898	867	1 572	1 543	2 470	2 410		
Niepełny etat	6	7	16	12	22	19		
Suma	904	874	1 588	1 555	2 492	2 429		

W 2020 r. zatrudniliśmy 2429 osoby



GRI 405-1

Liczba współpracowników (w przeliczeniu na osoby)

	2019		2020		2019		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie		
Zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia	118	93	211	42	63	105		

Skład organów nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na wiek i płeć

Pracownicy wg kategorii wiekowej i różnorodności	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji				Łącznie odsetek pracowników	
	2019		2020		2019	2020
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	2019	2020
<30 lat	11,90%	18,70%	11,20%	17,80%	30,60%	29,00%
30-50 lat	20,60%	37,60%	20,80%	38,50%	58,20%	59,30%
>50 lat	3,80%	7,30%	3,90%	7,80%	11,20%	11,70%
Ogółem % w podziale na płeć	36,30%	63,70%	36,00%	64,0%	100,00%	100,00%
Obcokrajowcy	0,00%	0,10%	0,00%	0,04%	0,10%	0,04%

Pracownicy według struktury zatrudnienia i płci

Struktura zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji				Łącznie odsetek pracowników	
	2019		2020		2019	2020
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	2019	2020
Pracownicy fizyczni	3,25%	36,48%	3,42%	36,89%	39,70%	40,30%
Pracownicy umysłowi	33,03%	27,25%	32,56%	27,13%	60,30%	59,70%

Pracownicy według struktury zatrudnienia i płci

Struktura zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z kategorii w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji				Łącznie odsetek pracowników	
	2019		2020		2019	2020
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	2019	2020
Wyższe kierownictwo	0,48%	0,76%	0,62%	0,86%	1,20%	1,50%
Kierownictwo średniego szczebla	4,25%	7,50%	4,41%	7,86%	11,80%	12,30%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana	31,54%	55,46%	30,96%	55,29%	87,00%	86,20%

Polski oddział DB Schenker jest częścią globalnej organizacji, jednym ze 130 krajów tworzących Grupę DB Schenker na świecie. Należymy do regionu Europa. Stoimy na czele klastra Europy Północno-Wschodniej. W jego skład oprócz Polski wchodzi: Litwa, Łotwa, Estonia, Białoruś i Ukraina.





Pracownicy według struktury zatrudnienia i wieku

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji						Łącznie odsetek pracowników	
	2019		2020		2019		2020	
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	2019	2020	2019	2020	
Pracownicy fizyczni	12,10%	12,40%	22,20%	22,40%	5,40%	5,60%	0,40%	0,40%
Pracownicy umysłowi	18,50%	16,70%	36,00%	36,90%	5,80%	6,10%	0,60%	0,60%

Pracownicy według struktury zatrudnienia i wieku

Pracownicy wg struktury zatrudnienia	Odsetek pracowników w każdej z grup wiekowych w stosunku do łącznej liczby pracowników w organizacji						Łącznie odsetek pracowników	
	2019		2020		2019		2020	
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	2019	2020	2019	2020	
Wyższe kierownictwo	0,00%	0,00%	1,00%	1,30%	0,30%	0,20%	0,01%	0,01%
Kierownictwo średniego szczebla	1,50%	1,20%	9,30%	10,10%	0,90%	1,00%	0,12%	0,12%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana	29,10%	27,90%	47,90%	47,90%	10,00%	10,50%	0,87%	0,86%

Powyższe dane pokazują niewielkie zmiany struktury demograficznej pracowników na korzyść osób powyżej 30 roku życia, szczególnie wśród pracowników fizycznych.

Skład Zarządu:

Zarówno w 2019 jak i 2020 roku Zarząd stanowili mężczyźni w wieku 40-65 lat.

Rada Nadzorcza składała się z obcokrajowców, 33 proc. jej składu stanowiły kobiety, a 67 proc. - mężczyźni.

Pracownicy nowo zatrudnieni oraz odejścia

GRI 401-1

Przyjęcia nowych pracowników

	2019	2020	2019	2020
Łączna liczba pracowników w podziale na grupy wiekowe:	Liczba nowo zatrudnionych pracowników		Procent nowo zatrudnionych pracowników	
<30	317	237	41,55%	33,62%
30-50	278	192	19,16%	13,33%
>50	34	16	12,23%	5,63%
Suma	629	445	25,24%	18,32%

	2019	2020	2019	2020
Łączna liczba pracowników w podziale na płeć:	Liczba nowo zatrudnionych pracowników		Procent nowo zatrudnionych pracowników	
Kobiety	184	130	20,35%	14,87%
Mężczyźni	445	315	28,02%	20,26%
Suma	629	445	25,24%	18,32%

Odejścia pracowników

	2019	2020	2019	2020
Łączna liczba odejść w podziale na grupy wiekowe:	Liczba odejść pracowników w danej grupie wiekowej		Procent odejść pracowników	
<30	228	175	29,88%	24,82%
30-50	217	273	14,96%	18,96%
>50	55	49	19,78%	17,25%
Suma	500	497	20,06%	20,46%

	2019	2020	2019	2020
Łączna liczba odejść pracowników w podziale na płeć:	Liczba nowo zatrudnionych pracowników		Procent nowo zatrudnionych pracowników	
Kobiety	145	155	16,04%	17,73%
Mężczyźni	355	342	22,36%	21,99%
Suma	500	497	20,06%	20,46%

Wiążące zasady dla wszystkich

Minimalne standardy społeczne DB Schenker precyzują zasady działania firmy zgodnie z Kodeksem Postępowania Grupy DB oraz wizją i wartościami DB Schenker.

Podstawowe zasady przewodnie podkreślają nasze zobowiązanie do przestrzegania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, Global Compact ONZ oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Są one wiążące dla wszystkich członków zarządu, dyrektorów

zarządzających, kadry kierowniczej i pracowników na całym świecie. Ich znajomość i dobre zrozumienie mają kluczowe znaczenie.

Dbamy o najwyższą jakość naszej pracy. W związku z tym poddajemy ją regularnej ocenie, analizując przebieg kariery zawodowej zatrudnionych. System oceny obejmuje wszystkich pracowników. Poniższe dane nie uwzględniają osób na wypowiedzeniach lub długotrwałych urloпах.

GRI 404-3

Struktura zatrudnienia	Odsetek pracowników podlegającym ocenom wg płci 2019		Odsetek pracowników podlegającym ocenom wg płci 2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wyższe kierownictwo	100%	100%	100%	100%
Kierownictwo średniego szczebla	100%	100%	96%	99%
Kadra wykwalifikowana i niewykwalifikowana	83%	90%	79%	88%
Odsetek wszystkich pracowników podlegającym ocenie	85%	91%	82%	90%

Nie ma zgody na dyskryminację

Nasza strategia zakłada poszanowanie różnorodności i równe traktowanie, bez względu na płeć, kolor skóry, poglądy czy wyznanie. Dlatego prowadzimy wiele działań, których celem jest uświadamianie pracownikom, jak duże znaczenie ma równość i tolerancja.

W 2019 roku przeprowadziliśmy warsztaty dla menedżerów dotyczące między innymi różnorodności i zapobiegania wykluczeniu. Uczestnicy szkolenia przekazali zdobytą wiedzę koleżankom i kolegom.



Dbamy o nasz zespół

Jesteśmy świadomi, że pracownicy muszą mieć możliwość zachowania równowagi między życiem osobistym i zawodowym. Nasza oferta świadczeń pozapłacowych dotyczy między innymi tego obszaru.

GRI 102-15

GRI 403-6

W 2019 roku wprowadziliśmy nowe świadczenie: Pracowniczy Program Emerytalny (PPE). Jego celem jest systematyczne, długoterminowe gromadzenie oszczędności, które będą służyć pracownikom po osiągnięciu określonego wieku. PPE jest dobrowolną, grupową formą oszczędzania, dającą możliwość systematycznego gromadzenia kapitału na przyszłe świadczenia emerytalne, niezależne od emerytury wypłacanej przez ZUS. Istotną zaletą PPE jest to, że składka podstawowa w całości finansowana jest przez pracodawcę. W naszej firmie miesięczna składka wynosi 3,5 proc. wynagrodzenia, co stanowi dodatkowy przychód pracownika. Program przeznaczony jest dla wszystkich pracowników naszej spółki poniżej 70. roku życia, których staż pracy w firmie na dzień składania deklaracji przystąpienia do PPE wynosić będzie co najmniej 6 miesięcy.

Inne świadczenia pracownicze:

- dofinansowanie pakietu medycznego,
- dofinansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych,
- grupowe ubezpieczenie na życie,

- udział w turniejach sportowych (zawieszone z powodu pandemii),
- coroczne szczepienia przeciwko grypie,
- warsztaty z profilaktyki zdrowotnej,
- dofinansowanie rodzinnego wypoczynku z Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- pomoc rzeczową i pieniężną w szczególnie trudnej sytuacji,
- pożyczki na remont mieszkania,
- bony z okazji świąt,
- dopłaty do stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych.

W sytuacjach szczególnie trudnych, np. w razie wystąpienia problemów zdrowotnych, możemy zdecydować o podwyższeniu do 100 proc świadczenia wypłacanego przez ZUS (zwolnienie lekarskie).

Oferujemy dostęp do prywatnej opieki medycznej nie tylko naszym pracownikom, ale również członkom ich rodzin. Ich dane osobowe podlegają ochronie zgodnie z wytycznymi RODO, a dane medyczne przechowywane są przez naszego partnera.

DOBRA PRAKTYKA

Defibrylatory ratują życie



W jednym z oddziałów na południu Polski pracownicy wykorzystali swoją wiedzę w praktyce. Kilka dni po zakończeniu kursu przeprowadzili akcję ratunkową z użyciem Automatycznego Defibrylatora Zewnętrzny AED (ang. Automated External Defibrillator). Pomogli kierowcy, który nagle stracił przytomność. Dzięki odwadze, szybkiej i prawidłowej reakcji uratowali koleżkę życie. Wiedza i umiejętności nabyte w trakcie szkoleń okazały się niezwykle cenne.

Równowaga to podstawa

Chcemy wzmocnić dobrostan pracowników w obszarach zdrowia psychicznego i fizycznego. Prowadzimy wiele szkoleń, które mają ułatwić pracownikom przepracowanie własnych emocji i mówienie o nich.

Prowadzimy edukację na temat zdrowego stylu życia – między innymi dotyczącą ergonomii pracy, w tym dbałości o kręgosłup, równowagi między życiem osobistym a zawodowym. Zachęcamy ludzi do aktywności fizycznej organizując turnieje i konkursy, na przykład:

- Turniej sportowy o Puchar Prezesa DB Schenker, który odbył się w Warszawie w 2019 r. Wzięło w nim udział ok. 1000 pracowników i dostawców.
- Wyzwanie „Spalamy kalorie”, wykorzystujące aplikację Endomondo.

Bardzo ważną sprawą jest szkolenie pracowników z pierwszej pomocy, a przede wszystkim nauka stosowania defibrylatora. Chcemy, aby na każdej zmianie i w każdej placówce była osoba z takimi umiejętnościami. Wszystkie placówki (łącznie ponad 40) zostały wyposażone w automatyczne defibrylatory AED.

Jeszcze w grudniu 2020 roku przeszkoliliśmy ponad 150 osób w 13 jednostkach. Szkolenia były kontynuowane w 2021 roku. Docelowo objęły prawie 300 osób.

Harmonijny rozwój pracowników wspiera ocena 360 stopni. Jest to metoda, która umożliwia porównanie samooceny z ocenami dokonanymi przez inne osoby – np. przełożonego, podwładnych, współpracowników. Wyniki pozwalają na identyfikację silnych stron i obszarów wymagających rozwoju. Pokazują również wagę poszczególnych kompetencji dla zajmowanego stanowiska. W efekcie możliwe jest sporządzenie realistycznego planu rozwoju przez daną osobę.



Mierzymy zadowolenie z pracy

Co dwa lata badamy poziom satysfakcji naszych pracowników. Metodologia badania jest niezmienna, dzięki czemu możemy analizować dane w długim przedziale czasu.

Badania te dostarczają nam informacji o potrzebach i oczekiwaniach pracowników. Każdy kraj otrzymuje swój lokalny raport. Wyniki są analizowane przez poszczególne zespoły, a następnie wspólnie wypracowywane są rozwiązania. Każdy pracownik może zaproponować swoje pomysły na wdrożenie programu naprawczego.

Ostatnia edycja badania satysfakcji pracowników została przeprowadzona we wrześniu 2020 roku, a wskaźnik eNPS wyniósł 3,6 w skali od 1- 5. Frekwencja w ostatnim badaniu osiągnęła poziom 86 proc. wszystkich uprawnionych do udziału. W czasie pandemii odnotowaliśmy niewielki spadek. Poprzedni wynik wynosił 3,7.

Planowanie zasobów

Prognozowanie to bardzo ważny element łańcucha dostaw, który ma wpływ na optymalizację kosztów. Bieżącą działalność firmy wspiera wiele systemów. Jednym z nich jest OBiT, który pozwala lepiej planować pracę oraz szacować, ile osób potrzebnych jest do obsługi danego wolumenu. Właściwe scenariusze pomagają nam w lepszej organizacji pracy, zarządzaniu urlopami, a także w eliminowaniu przeciążeń. To wszystko bezpośrednio przekłada się na poprawę bezpieczeństwa i komfortu pracy.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

3 DOBRE ZDROWIE
I JAKOŚĆ ŻYCIA



Wszyscy odpowiadamy za bezpieczeństwo, dlatego wszyscy musimy zaangażować się w jego utrzymanie. Dążymy do zapewnienia bezpiecznych warunków pracownikom, kurierom i klientom. Promujemy odpowiedzialne zachowania na drogach. Dbamy także o bezpieczeństwo przesyłek oraz danych przetwarzanych przez nasze systemy.

Bezpieczeństwo ludzi

GRI 103-2

GRI 103-3

GRI 403-1

Nasz system bezpieczeństwa opiera się na Zintegrowanym Systemie Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem Pracy oraz wytycznych BHP zawartych w Planach Poprawy Warunków Pracy i Ochrony Środowiska. Ten ostatni dokument szczegółowo określa zasady, których należy bezwzględnie przestrzegać w miejscu pracy.

W latach 2019-20 podlegaliśmy corocznemu audytom nadzoru Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Środowiskiem na zgodność z normami ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001, ISO 45001.

Audytorzy nie stwierdzili w ich trakcie żadnych nieprawidłowości, natomiast sformułowali kilka obszarów do doskonalenia. Dotyczyły one np.: doprecyzowania komunikacji oraz odpowiedzialności za obszary wspólne; integralności dokumentacji z wymaganiami korporacyjnymi Grupy Schenker.

W wyniku zidentyfikowanych obszarów, każdorazowo, zostają wdrożone działania doskonalące np.: powstanie nowego dokumentu „Kontekst organizacji” w którym opisane jest funkcjonowanie firmy, ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji, ról i odpowiedzialności w ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Nasze cele dotyczące bezpieczeństwa:

ZERO

tolerancji dla wypadków przy pracy (tzn. całkowita eliminacja wypadków ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń związanych z wewnętrznym transportem ręcznym i zmechanizowanym oraz upadków czy poślizgnięć). Dotyczy to zarówno naszych pracowników, jak i podwykonawców.

ZERO

przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń (NDSiN) czynników szkodliwych na stanowiskach pracy i bieżący monitoring aktualnych pomiarów warunków panujących na stanowiskach pracy.

GRI 403-4

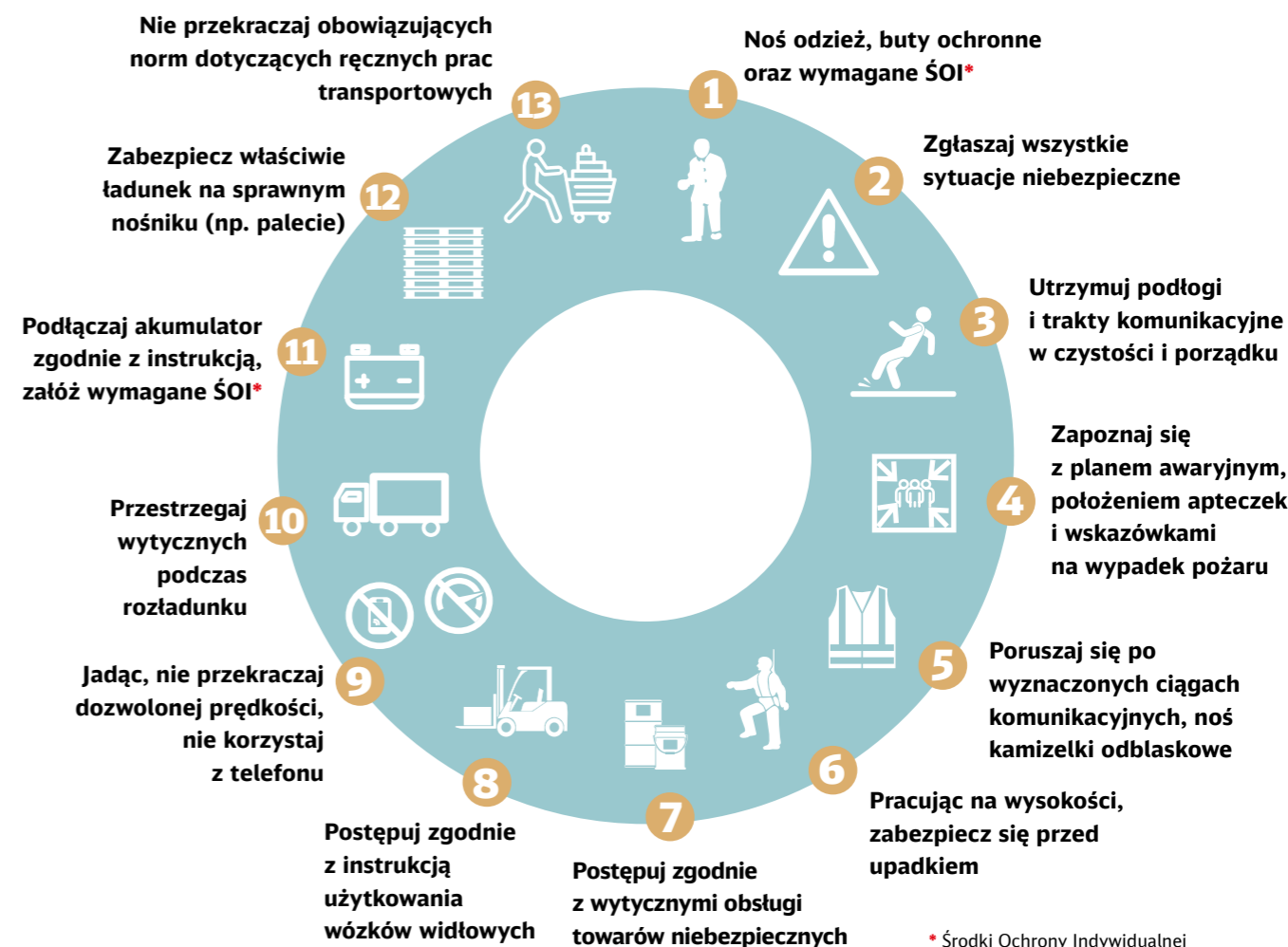
W 2020 r. firma uzyskała certyfikat ISO 45001:2018, odnoszący się do Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BHP).

Nad poprawnym realizowaniem wszystkich wytycznych BHP czuwa Dział Bezpieczeństwa, złożony między innymi ze specjalistów ds. BHP. Są oni odpowiedzialni za koordynowanie działań związanych z bezpieczeństwem operacyjnym w firmie.

Zasady zachowania bezpieczeństwa regulują zarówno przepisy wewnętrzne, jak i dokumenty korporacyjne. Jednym ze standardów obowiązujących w całej grupie jest „SOP RM02 Globalny System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy”. Opracowaliśmy również „Złote zasady BHP”, czyli wytyczne dotyczące bezpiecznej pracy. Lista obejmuje 13 reguł.

GRI 403-2

Złote Zasady BHP



System bezpieczeństwa obejmuje:

Obserwacje

Głównym narzędziem obserwacji, przed pojawieniem się pandemii, był system „Widzę i reaguję”, którego celem jest eliminacja zachowań ryzykownych na rzecz bezpiecznych. Obserwacje prowadzimy jawnie i indywidualnie, zawsze z udzieleniem informacji zwrotnej. Dane są zbierane i analizowane z zachowaniem anonimowości co oznacza, że przetwarzane i analizowane są wyłącznie wyniki obserwacji dotyczące konkretnych zachowań i nawyków, z pominięciem danych personalnych osób uczestniczących w badaniu. W analizie koncentrujemy się na wyłonieniu najczęściej występujących barier i błędów zagrażających bezpieczeństwu w celu ich eliminacji. Bardzo ważne jest poczucie komfortu osoby obserwowanej, dlatego obserwacje są zawsze prowadzone „jeden na jeden”, przez przeszkolonych współpracowników (peer-to-peer), a nie przez przełożonych.

Przeszkoleni obserwatorzy dokonują kilkuminutowych obserwacji i analizują zachowania pracowników i podwykonawców w trakcie wykonywanej pracy. W 2019 roku przeprowadziliśmy **32 521** obserwacji; w roku 2020 – **4 928** (od marca zawieszono ich prowadzenie z powodu pandemii).

W każdym oddziale pracuje zespół ds. likwidowania barier, w którego skład wchodzi zarówno pracownicy, jak i podwykonawcy.

Audyty eKASK

Jest to system audytów prowadzonych przez kierownictwo poszczególnych jednostek, w celu wykrywania zagrożeń w miejscu pracy.

W 2019 przeprowadziliśmy **17 283** audytów, a w 2020 - **3 145** (od marca 2020 zawieszono ich realizację z powodu pandemii)

GRI 102-43

Kaizen

System, w którym pracownicy przedstawiają pomysły na ulepszenie procesów, w tym dotyczących bezpieczeństwa w miejscu pracy. Jesienią 2019 wzięliśmy udział w XVI Europejskim Kongresie Kaizen we Wrocławiu, podczas którego zaprezentowaliśmy naszą strategię doskonalenia procesów.

Aplikacja „Wypadki”

System zgłaszania wypadków przy pracy dostępny za pomocą aplikacji „WYPADKI”. Każdy pracownik posiadający swoje indywidualne konto w portalu SIMS może wprowadzić informacje o zdarzeniu niebezpiecznym.

Ważnym obszarem jest komunikacja na temat bezpieczeństwa. Realizujemy:

- Spotkania grupy kierowniczej oddziału dotyczące procesów oraz bezpieczeństwa w jednostkach.
- Spotkania grupy kierowniczej regionu dotyczące tego samego zakresu.
- Centralne spotkania zespołu zarządzającego między innymi na temat bezpieczeństwa.
- Codzienne odprawy tablicowe, gdzie szefowie omawiają z pracownikami aktualne wyniki i aspekty bezpieczeństwa pracy.
- Coroczne spotkania w każdej jednostce dotyczące planów poprawy warunków pracy i ochrony środowiska.
- Spotkania komisji BHP - przedstawiciele zarządu oraz pracowników omawiają najistotniejsze działania w zakresie BHP.

Zarządzanie systemem bezpieczeństwa wymaga ciągłej analizy i monitorowania sytuacji w firmie, wykrywania potencjalnych zagrożeń i wdrażania odpowiednich procedur, aby eliminować ryzyko. Monitoring ma charakter ciągły.

Ciągła identyfikacja ryzyk i aktualizacja informacji o zagrożeniach BHP i aspektach środowiskowych związanych z działalnością naszej firmy jest

jednym z priorytów. Obszar ten koordynuje Szef Bezpieczeństwa Pracy we współpracy z Szefem Ochrony Środowiska i Bezpieczeństwa Produktów Specjalnych. Ich współpraca obejmuje:

- wykrywanie zagrożeń,
- planowanie działań, mających na celu minimalizację lub eliminację zagrożenia.
- realizację działań korygujących. Raport z listą potencjalnych ryzyk i sposobem przeciwdziałania rozsyłany jest do wszystkich jednostek i grup kierowniczych.

Rozpoznane zagrożenia wpisuje się do arkuszy Oceny Ryzyka Zawodowego, aktualizowanych co roku.

Struktura zespołu Bezpieczeństwa pracy dzieli się na 3 poziomy:

- Zespół centralny

4 osoby z kierunkowym wykształceniem w zakresie BHP. Prowadzą one działania wynikające z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w zakresie BHP oraz z polityki DB Schenker.

- Regionalni koordynatorzy bezpieczeństwa pracy i 5S

4 osoby, które są wsparciem dla zespołu centralnego. Działają w zakresie prewencji wypadkowej, audytów, szkoleń pracowników i podwykonawców, doskonałą zasadą 5S, oraz nadzorują program Obserwacji BBS Behavior Based (System Widzę i Reaguje).

- Lokalni koordynatorzy BHP

Działają w każdej jednostce, wspierając pracowników w zakresie bhp i koordynując współpracę z Zewnętrznymi Firmami BHP.

Obecnie DB Schenker współpracuje z 19 Firmami z zakresu bezpieczeństwa pracy, które wspierają działania centralne na poziomie lokalnym oraz pomagają w budowaniu kultury bezpieczeństwa pracy.

W czasie posiedzeń Komisji BHP, w skład której wchodzi przedstawiciele pracodawcy, pracowników, służby BHP jak i Społecznej Inspekcji Pracy, analizowane są bieżące zagadnienia dot. zdrowia i bezpieczeństwa, w tym COVID19.

System zgłaszania zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych oraz wypadków

W DB Schenker wykorzystujemy aplikację, która umożliwia zgłaszanie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych oraz wypadków. Dostępność poprzez laptop lub smartfon i prostota aplikacji sprawia, że zgłaszanych jest coraz więcej zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Wymiana danych pomiędzy jednostkami o zagrożeniach ma wpływ na ich eliminację zanim dojdzie do wypadku.

W latach 2019-20 zgłoszono 625 zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. W aplikacji generowany jest raport, który jest przesyłany do grupy kilkuset odbiorców. Najważniejsze informacje dot. zdarzenia można w łatwy sposób sprawdzić w smartfonie. Pełne dane są zaszyfrowane i dostęp do nich mają tylko uprawnione osoby. Baza danych umożliwia na poziomie centralnym weryfikację informacji pod różnymi kątami w celu sprawdzenia przyczyn oraz skutków poszczególnego zdarzenia, a przede wszystkim profilaktyki. Miesięczne analizy wprowadzonych zdarzeń przedstawiane są Zarządowi.

Nie czekamy, zapobiegamy

Chcąc w jak największym stopniu zapobiegać wypadkom i sytuacjom ryzykownym prowadzimy okresowe przeglądy procesów oraz weryfikujemy zapisy w odpowiednich dokumentach (instrukcje, procedury, zarządzenia). W razie potrzeby aktualizujemy i dostosowujemy wytyczne do bieżących wymogów prawnych lub wynikających z ISO.

Równolegle prowadzimy monitoring efektów. Na podstawie analiz danych dotyczących zagrożeń realizujemy działania, które mają poprawić warunki pracy i ochronę środowiska. Dostosowujemy wyznaczone cele oraz wskaźniki do zmieniających się warunków.

Bezpieczeństwo opieramy na jasnych procedurach oraz edukacji zespołu.

- Prowadzimy tzw. „lekcje jednotematyczne”, na temat odnotowanych niebezpiecznych sytuacji, aby uniknąć ich w przyszłości.
- Zespół Bezpieczeństwa Pracy systematycznie wysyła ostrzeżenia dotyczące wypadków oraz zdarzeń, które mogą mieć istotny wpływ na bezpieczeństwo pracowników oraz podwykonawców. Informuje o źródle zagrożenia i środkach profilaktycznych, jakie należy podjąć, by ograniczyć możliwość wystąpienia ponownie danego zagrożenia. Dzięki takim działaniom, między innymi, wprowadzono tzw. schodołazy, czyli urządzenia do transportu przesyłek po schodach, opracowano filmy instruktażowe dla pracowników i filmy pokazujące zdarzenia niebezpieczne, wyświetlane na spotkaniach z pracownikami lub podwykonawcami.
- Zasada „5 minut o bezpieczeństwie” - podczas codziennych odpraw tablicowych dla pracowników omawia się ostatnio zgłoszone niebezpieczne zdarzenia.
- Prowadzimy regularnie audyty oraz obserwacje.
- Przeprowadzamy szkolenia dla naszych kierowników np. „Powrót Taty”, czyli uczymy bezpiecznych zachowań na drodze.
- Przed pandemią wszyscy kierownicy przed wyjazdem z terenów naszych jednostek przechodzili kontrolę trzeźwości.
- W logistyce kontraktowej prowadzimy program DB Schenker Safety League, w ramach którego raz w miesiącu omawia się temat istotny z perspektywy bezpieczeństwa, a poszczególne jednostki przedstawiają swoje pomysły na eliminację zagrożeń. Rozwiązania są oceniane i nagradzane.

GRI 403-2

GRI 403-1

GRI 403-7

GRI 102-15

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-7



GRI 403-9

Urazy związane z pracą

Monitoring poważnych urazów związanych z pracą wykazał spadek liczby poszkodowanych. Większość wypadków związana jest z urazami kończyn dolnych, takimi jak stłuczenia czy rany powierzchowne.

Tradycyjnie analizujemy ryzyka stanowiące największe zagrożenia. W roku 2020 na liście znalazły się:

- COVID-19,
- uderzenia lub potrącenia,
- upadki osób i przedmiotów z wysokości,
- substancje chemiczne i pył.

Do lipca 2021 z powodu COVID-19 zmarło 2 pracowników. Żadne z pozostałych zagrożeń nie spowodowało śmierci ani wystąpienia ciężkich obrażeń.

Prowadzimy szereg działań ograniczających uciążliwość pracy, np. wymianę floty wózków na nowoczesne modele elektryczne, doposażanie wózków w osprzęt dodatkowy (np. chwytak do AGD). W 2019 r. w DB Schenker odnotowano 1 chorobę zawodową dotyczącą „obustronnej cieśni nadgarstka”. W 2020 nie odnotowano chorób zawodowych.

Nasze działania przynoszą efekty. Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków zmniejszyła się w stosunku do 2019 roku.

Dane dot. pracowników	2019		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich (incydentów) (z wyjątkiem wypadków śmiertelnych)	0	0	0	0
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	4	36	2	35
Odsetek wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz osób poszkodowanych w wypadkach - Wskaźnik FTIFR	2,47	11,69	1,27	11,48
Liczba wypadków z LTI	4	36	2	35

Wzrosła natomiast liczba wypadków, których wynikiem są powierzchowne rany i stłuczenia. Warto podkreślić, że w tym zakresie utrzymujemy zerowy odsetek wypadków śmiertelnych.

Dane dot. osób wykonujących pracę na rzecz organizacji (zatrudnionych na podstawie innej umowy niż umowa o pracę)	2019		2020	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich (incydentów) (z wyjątkiem wypadków śmiertelnych)	0	0	0	0
Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków oraz całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	0	20	2	34

* Liczba wszystkich zarejestrowanych wypadków/łączna liczba przepracowanych godzin * 1 000 000

Dla poprawy warunków pracy

Egzoszkielek łączy moc maszyny z kompetencjami motorycznymi człowieka, dzięki czemu kręgi lędźwiowe i mięśnie pleców nie są w pełni obciążone. Powoduje, że zadania wykonywane przez pracowników mniej obciążają kręgosłup.



Zdrowie jest kluczowe

Zapobieganie wypadkom to tylko jeden z obszarów działania. Równolegle prowadzimy szereg akcji propagujących dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo.

Przykłady zrealizowanych działań wspierających dobrostan pracowników:

- Uruchomiliśmy **Platformę Worksmile**, która służy między innymi propagowaniu aktywności fizycznej, zdrowego stylu życia (oferuje motywujące wyzwania i rankingi aktywności, a także możliwość indywidualnego śledzenia wyników).
- Platforma Worksmile służy także do zarządzania benefitami i ułatwia pracownikom dostęp do informacji o świadczeniach za pośrednictwem własnego smartfona.
- Terminale posiadają własne kantyny, na terenie których pracownicy mogą zjeść pełnowartościowe posiłki.
- Firma oferuje dofinansowanie do opieki zdrowotnej i zajęć sportowych.
- Promujemy dojazdy do pracy rowerami. Pracownicy mogą korzystać z odpowiedniej infrastruktury.
- Przed pandemią organizowaliśmy turnieje sportowe dla pracowników i dostawców.
- W czasie pandemii zorganizowaliśmy wyzwanie sportowe, webinaria na temat zdrowego kręgosłupa i ergonomii pracy. Promujemy te tematy w intranecie i gazecie firmowej.
- Przeprowadziliśmy szkolenia dotyczące radzenia sobie z emocjami i w sytuacjach stresowych, oraz z zarządzania rozproszonym zespołem.

W 2020 roku uruchomiliśmy także **program Healthy Challenge**. Przeprowadziliśmy ankietę „Pracuj zdrowo”, w której zapytaliśmy pracowników o ich potrzeby dotyczące zdrowego trybu życia. W jej wyniku przeprowadziliśmy akcję

Nasze działania wdrożone w 2020 r. zostały bardzo dobrze przyjęte. Dlatego część z nich postanowiliśmy kontynuować w kolejnych latach.

Dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo dotyczą również bieżącej analizy chorób zawodowych i innych schorzeń. W latach 2019 i 2020 odnotowaliśmy tylko jeden przypadek choroby zawodowej. Wytypowaliśmy następujące potencjalne przyczyny chorób zawodowych:

- nieergonomiczne stanowiska pracy,
- przeciążenie nadgarstka lub ręki.

Kładziemy duży nacisk na edukację oraz odpowiednie wyposażenie pracowników. **Naszym celem jest ZERO wypadków przy pracy.**

W zakresie medycyny pracy wszystkie jednostki DB Schenker współpracują z Medicover. Daje to możliwość przeprowadzania badań przy zbliżonej metodologii i kontroli jakości. We współpracy z Medicover przeprowadziliśmy webinaria o zagrożeniach związanych z COVID19. Jedno z nich zostało udostępnione w intranecie, aby osoby które nie mogły uczestniczyć w spotkaniu miały szansę zapoznać się z wykładem epidemiologa.

GRI 102-15

GRI 403-3

GRI 403-10

GRI 413-2



Pandemia zmieniła nasze życie

Pandemia wywołała znaczące zmiany na rynku, a także w naszym życiu prywatnym. Nasza firma, mimo trudnej sytuacji, poradziła sobie z tym kryzysem. Jednak wiele planów i rozwiązań musiało zostać dopasowanych do nowych wyzwań.

- Ponad 700 osób przeszło na pracę zdalną.
- Wprowadziliśmy szkolenia i warsztaty na temat zachowania zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników w warunkach izolacji społecznej i innych obostrzeń.
- Stworzyliśmy nowe procedury sanitarne, obejmujące między innymi zachowanie dystansu, noszenie maseczek, mycie i dezynfekcję rąk, mierzenie temperatury, wielokrotne dezynfekowanie powierzchni wspólnych w godzinach pracy i separację zmian.
- Uruchomiliśmy całodobowy telefon alarmowy celem umożliwienia szybkiej i właściwej reakcji przy podejrzeniu zakażenia lub konieczności odbycia kwarantanny.
- Cały czas prowadzimy kampanię informacyjną dotyczącą ochrony przed koronawirusem.
- Zachęcamy do szczepień.

Działania związane z wprowadzonym reżimem sanitarnym zostały opisane w instrukcji „Organizacja warunków pracy, zapobiegania i ograniczania zakażenia COVID-19”.

Po wybuchu pandemii opracowaliśmy nowe plany ciągłości biznesowej. Podlegają one weryfikacji w ramach modelu PDCA (Plan, Do Check i Act - zaplanuj, wykonaj, sprawdź i popraw), co zapewnia bieżące dostosowywanie do zmieniających się warunków.

Przeszkoleni z bezpieczeństwa

Wszyscy pracownicy przechodzą wymagane przepisami prawa szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie BHP. Szkolenia realizowane są na podstawie opracowanych materiałów i prezentacji. Dodatkowo prowadzimy szkolenia specjalistyczne.

DOBRA PRAKTYKA



W związku z wybuchem COVID19 przenieśliśmy ponad 700 pracowników do pracy zdalnej, aby zminimalizować transfer wirusa. Wprowadziliśmy „Telefon alarmowy” dostępny 24/7, na który przyjmowane są zgłoszenia o zachorowaniach wśród naszych pracowników, podwykonawców i osób, których stan zdrowia wpływa na ciągłość naszej pracy. Analizujemy zgłoszenia i ich ewentualny wpływ na wykonywane przez nas usługi i podjęte zobowiązania. Każde zgłoszenie jest weryfikowane, także w przypadku osób, które miały kontakt ze zgłoszonym pracownikiem. Takie osoby są przenoszone na pracę zdalną, a w przypadku pracowników produkcyjnych, kierowane do domu i zwolnione z obowiązku pracy do czasu zweryfikowania, czy dana osoba jest zakażona. W przypadku potwierdzenia, osoby zakażone oraz z kręgu bliskiego kontaktu przebywają na kwarantannie na warunkach określonych w przepisach.

Firma stosuje się do przepisów Kodeksu Pracy, które mówią, że pracownik ma prawo opuścić miejsce pracy w przypadku zagrożenia. Zostało to także zapisane w Regulaminie pracy. Pracownicy są zachęceni do zgłaszania niebezpiecznych zdarzeń lub potencjalnych zagrożeń. Zgłaszający nie są w żaden sposób szykanowani z tego powodu. Ponadto DB Schenker posiada procedury przeciwdziałania wszelkim rodzajom dyskryminacji.

Zgłoszenia są analizowane, bariery usuwane, podejmowane są działania profilaktyczne. Dla grupy osób, których takie zdarzenie może dotyczyć organizowane są lekcje tematyczne.

Cyklicznie monitorujemy stan środowiska pracy, w kooperacji z zewnętrznymi, akredytowanymi laboratoriami, które przeprowadzają badania w naszych jednostkach. W rezultacie wszystkie jednostki są zobowiązane do wystania do działu bezpieczeństwa potwierdzenia spełnienia przepisów, w tym w odniesieniu do dopuszczalnych stężeń i norm (NDS, NDN).

W DB Schenker nie miały miejsca sytuacje zagrażające życiu i zdrowiu, w których pracownik oddalił się ze stanowiska pracy z uwagi na występujące zagrożenie.

Wszystkie kończą się testem teoretycznym i praktycznym. Po zdaniu obu egzaminów pracownik otrzymuje wewnętrzne zezwolenie na obsługę sprzętu lub procesu.

- Operatorzy wózków z napędem silnikowym co 3 lata przechodzą cykliczne szkolenia z zakresu bezpiecznej obsługi tego sprzętu. Jeśli operator brał udział w wypadku lub zdarzeniu niebezpiecznym, ma obowiązek ponowić szkolenie w jak najszybszym terminie.
- Kierowcy KAMAG przechodzą cyklicznie szkolenia z bezpieczeństwa obsługi ciągników terminalowych.

Na podstawie informacji dotyczących wykrytych zagrożeń cyklicznie opracowywane są tematyczne prezentacje BHP np. dotyczące bezpieczeństwa pieszych i wózków. Jeżeli w procesie nastąpią istotne zmiany, odbywają się dodatkowe szkolenia (np. przy wprowadzeniu do obsługi nadwozi wymiennych).

Skuteczność szkoleń sprawdza się na podstawie formularzy ocen lub - w przypadku szkoleń w ramach odpraw tablicowych - na podstawie informacji zwrotnej od pracowników. Szkolenia dotyczące zagrożeń zawierają materiały filmowe, aby wzmocnić przekaz.

GRI 103-3

GRI 403-5

GRI 102-43

GRI 413-2

GRI 403-8

Bezpieczeństwo na drodze

Aktywnie uczestniczyliśmy w projekcie „**Bezpieczny transport 2014 - 2020**”, realizowanym w ramach UN Global Compact. Program ten obejmuje: analizę sytuacji na drogach, omówienie systemu bezpieczeństwa ruchu drogowego, czynników bezpieczeństwa jazdy, kosztów wypadków drogowych, edukację, omówienie powiązań pomiędzy siecią kolejową, szlakami wodnymi a siecią dróg, transport towarów niebezpiecznych (ADR) oraz upowszechnienie standardów i działań wspierających bezpieczeństwo.

Jesteśmy świadomi, że dobry kierowca to także bezpieczeństwo innych uczestników ruchu drogowego. Codziennie ponad 3000 kurierów obsługuje naszych klientów. Dlatego kładziemy ogromny nacisk na przestrzeganie zasad właściwej jazdy.

- Na wjeździe do naszych jednostek znajdują się tablice informujące o podstawowych zasadach bezpieczeństwa. Osoby wykonujące pracę stałą lub doraźną na terenie firmy, zapoznawane są z obowiązującymi zasadami bezpieczeństwa (dotyczącymi zarówno terenu terminalu/ magazynu jak i placu manewrowego).
- Analizujemy zdarzenia niebezpieczne na drogach z udziałem naszych kierowców. Analizy są wyjściem do właściwie zdefiniowanych szkoleń dedykowanych kierowcom. Wszystkie wątpliwości co do stanu trzeźwości kierowców są na bieżąco weryfikowane.
- Ograniczamy wpływ naszej działalności na lokalną społeczność poprzez lokalizowanie ekologicznych terminali poza skupiskami mieszkalnymi. W ten sposób przyczyniamy się do minimalizacji hałasu i zagrożeń na drogach.

Dzielimy się wiedzą z podwykonawcami

Od 2013 roku realizujemy Plan Bezpiecznej Jazdy, który określa między innymi sposób rekrutacji i edukacji kurierów zatrudnianych przez współpracujące z nami firmy przewozowe. Program obejmuje monitorowanie wypadków i ewentualne działania powypadkowe. Zakłada audyty przewoźników. W ramach Planu organizujemy szkolenia prowadzone przez policję, ratowników medycznych (udzielanie pierwszej pomocy) oraz specjalistów w zakresie zabezpieczeń ładunków.

Szkolenia wstępne dla kierowców również obejmują zasady bezpieczeństwa.

Oferujemy ponadto pakiet kursów dla doświadczonych kierowców, który obejmuje kilka modułów: bezpieczeństwo drogowe, bezpieczeństwo na terminalu oraz bezpieczeństwo informacji. Zapobiegamy w ten sposób rutynie, zwiększamy świadomość potencjalnych zagrożeń i wskazujemy praktyczne rozwiązania.



GRI 305-7

Wypadki i kolizje drogowe 2019 - 2020

	Wypadki śmiertelne	Wypadki drogowe z poszkodowanymi	Wypadki drogowe bez poszkodowanych
2020	5	16	65
2019	5	10	35

Poszkodowani w zdarzeniach drogowych

	Wypadki śmiertelne - poszkodowani	Liczba poszkodowanych
2020	5	29
2019	5	18

W związku z zaistniałymi wypadkami zwiększamy liczbę szkoleń oraz kursów. Jedną z ważnych akcji jest program „Czy jadę bezpiecznie?”, motywujący kierowców do właściwego zachowania na drodze.

Uważamy, że każdy z naszych przewoźników i kurierów – tak samo jak każdy z naszych pracowników - powinien mieć świadomość zagrożeń, które mogą wystąpić w czasie pracy i potrafić im zapobiegać.

Nasze procedury wymagają, zgłaszania każdego wypadku lub zdarzenia drogowego Zespołowi Zarządzającemu. Na bieżąco analizujemy przyczyny wypadków, a jeśli wina leży po stronie naszego kuriera lub ktoś został poszkodowany, prowadzimy działania powypadkowe.

Zbieramy informacje i opinie od innych uczestników ruchu drogowego za pomocą specjalnej infolinii (500 707 000). Wszelkie uwagi są przez nas analizowane i omawiane z kurierami oraz ich przełożonymi - przewoźnikami.

Każdy kierowca przed wyjazdem w trasę poddawany jest obowiązkowemu testowi trzeźwości. Od 2014 roku podpisujemy trójstronne umowy, w których przewoźnik, firma ochroniarska oraz DB Schenker zobowiązują się do przeprowadzania badań trzeźwości kurierów wyjeżdżających z naszych obiektów i wjeżdżających do nich. W sytuacji, jeśli test wykryłby obecność alkoholu, pojazd zostaje przekazany przewoźnikowi i wzywamy policję celem przeprowadzenia ponownego

testu. W okresie pandemii testy na trzeźwość zostały zawieszane.

W latach 2019-2020 przeszkoliliśmy ponad 5 000 kierowców, w tym:

- podczas szkoleń wstępnych - 1220 osób,
- podczas kursu z ekonomicznej jazdy (inaczej „eko-driving”) - 1065 osób,
- na kursie „Klient jest najważniejszy” – 1081 osób,
- w toku szkolenia „Czy można uniknąć reklamacji” – 718 osób,
- na kursie „Bezpiecznie do celu” – 916 osób.

Samochody muszą być sprawne

Od 2018 roku przeprowadzamy modernizację krajowej floty samochodowej. Wprowadzamy do sieci logistycznej wymienne nadwozia (tzw. kontenery BDF). Zestawy nadwozi mają większą ładowność w porównaniu do naczep i pozwalają na ograniczenie liczby kursów pomiędzy naszymi oddziałami. Dodatkowo zapewniają większe bezpieczeństwo transportowanych towarów, ponieważ podwójna podłoga zmniejsza ryzyko uszkodzeń. Testujemy alternatywne napędy samochodowe.

Bezpieczeństwo informacji

GRI 103-2

Podejmujemy wiele działań, by wyeliminować wszelkie zagrożenia, również te związane z rozwojem usług cyfrowych, handlu elektronicznego oraz zapewnieniem bezpiecznego transferu danych.



Certyfikat ten utrzymujemy nieprzerwanie od 2002 roku. System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji pomaga zapewnić odpowiednie bezpieczeństwo takich zasobów, jak dane osobowe, własność intelektualna, informacje finansowe czy dane powierzone przez osoby trzecie (na przykład przez klientów). Nawet jeżeli zdarzają się incydenty, jesteśmy przygotowani na ich wyjaśnienie, wyciągamy wnioski i wdrażamy zabezpieczenia na przyszłość.

Certyfikat potwierdza naszą dbałość o dostępność informacji, spójność systemów, które je przetwarzają i ochronę poufności danych. Ponadto jesteśmy regularnie audytowani i na bieżąco wdrażamy najnowsze rozwiązania z dziedziny IT i bezpieczeństwa danych.

W latach 2019 i 2020 nie odnotowaliśmy żadnych zgłoszeń ani skarg ze strony podmiotów zewnętrznych lub organów regulacyjnych.

Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa danych zaczynamy od momentu przyjęcia każdego nowego pracownika, niezależnie od stanowiska. Nowo zatrudnione osoby muszą przejść obowiązkowe kursy z bezpieczeństwa informacji, a wszyscy pracownicy raz w roku odbywają szkolenia przypominające.

Stale analizujemy także potrzeby naszych partnerów biznesowych oraz nowe technologie informatyczne, by zapewnić skuteczną ochronę zasobów informacyjnych. Przeciwdziałamy nieautoryzowanemu używaniu, modyfikacji oraz utracie danych.

Cyberrewolucja

Cyfryzacja usprawnia procesy biznesowe. Dlatego kwestie cyberbezpieczeństwa nabierają dużej wagi. Coraz więcej dokumentów (zlecenia, faktury) przesyłanych jest elektronicznie, co przyspiesza obieg informacji oraz ogranicza zużycie papieru.

Jako jedna z niewielu firm logistycznych zdecydowaliśmy się na certyfikację Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ISO/ IEC 27001 we wszystkich procesach biznesowych.

Kluczowe elementy Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji:

1

Zachowanie poufności
udostępnianie informacji tylko upoważnionym osobom lub procesom.

2

Zachowanie dostępności
zapewnienie dostępu do informacji w momencie, kiedy ta informacja jest potrzebna.

3

Zachowanie integralności
oznacza, że nie dokonano nieautoryzowanych zmian w informacjach czy kodzie oprogramowania.

O bezpieczeństwie informacji możemy mówić wtedy, kiedy zachowana jest jednocześnie integralność, poufność i dostępność.

W warszawskim centrum technologicznym funkcjonuje Global IT Security Competence Center, które jest odpowiedzialne za wdrażanie i przestrzeganie procedur bezpieczeństwa informacji w DB Schenker na całym świecie.

Członkowie tego zespołu zajmują się m.in.:

- analizą ryzyka aplikacji i systemów informatycznych,
- weryfikacją bezpieczeństwa infrastruktury wewnętrznej i zewnętrznej (Red-Teaming), w Grupie DB Schenker,
- opracowywaniem polityk oraz standardów dotyczących bezpieczeństwa IT w ramach Grupy, kontrolą ich przestrzegania i sprawdzaniem poziomu wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa IT wśród pracowników firmy,
- prowadzeniem programu minimalizacji wrażliwości (ang. Vulnerability Management) oraz testów penetracyjnych,
- administracją globalnego programu szkoleń IT Security dla naszych pracowników.

* ADR, z języka francuskiego L' Accord européen relatif au transport international des marchandises Dangereuses par Route – międzynarodowa konwencja dotycząca drogowego przewozu towarów i ładunków niebezpiecznych

Transport towarów niebezpiecznych (ADR*) i wrażliwych

W omawianym okresie wprowadziliśmy zmiany w zasadach transportu towarów niebezpiecznych i wrażliwych w szczególności baterii litowo-jonowych. Zlecenia w zakresie przewozu towarów niebezpiecznych są przyjmowane do realizacji po uprzednim dostarczeniu przez nadawcę kopii końcowych wyników badań określonych w Podręczniku Badań i Kryteriów. Ma to na celu wyeliminowanie w całym łańcuchu dostaw tzw. „HIDDEN HAZARD”. W taki sposób pomagamy klientom i wskazujemy prawidłową ścieżkę postępowania w obrocie towarami niebezpiecznymi czy też materiałami chemicznymi.

Nad bezpieczeństwem transportu towarów ADR czuwa doradca ds. ADR (doradca DGSA) oraz grupa kilkudziesięciu specjalistów ds. ADR. Nasi kurierzy przechodzą systematyczne szkolenia w tym obszarze. Posiadamy certyfikat SQAS (System Badania i Oceny Bezpieczeństwa i Jakości) dotyczący obrotu chemikaliami. Otrzymaliśmy również Certyfikat Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej w zakresie organizacji przewozu produktów farmaceutycznych.



Wspólna wartość



Celem DB Schenker jest tworzenie trwałej wartości dla klienta i odporności łańcucha dostaw poprzez nasze produkty i działania. Chcemy wносить długoterminową wartość dla wszystkich naszych interesariuszy.

Z tego rozdziału dowiesz się:

- W jaki sposób rozumiemy przyszłość i naszą rolę w kontekście kreowania wartości dla interesariuszy?
- Jak dbamy o rozwój pracowników?
- Jak wygląda nasze zaangażowanie społeczne?

Strategiczne kierunki rozwoju

9 INNOWACYJNOŚĆ,
PRZEMYSŁ,
INFRASTRUKTURA



Zapewnienie uczciwych warunków pracy

Tworzymy pionierskie rozwiązania logistyczne przyszłości.

11 ZRÓWNOWAŻONE
MIASTA
I SPOŁECZNOŚCI



Pionierska logistyka miejska

Idziemy w kierunku niskoemisyjnej logistyki miejskiej.

4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI



Rozwój ludzi dla przyszłości

Budujemy organizację uczącą się, która realizuje cele zrównoważonego rozwoju.

Kapitał nowych technologii

Nowoczesne technologie i wdrażanie rozwiązań innowacyjnych – to nasze cele wyznaczone na poziomie globalnym jako niezbędny warunek dalszego rozwoju.

Nasza Grupa współpracuje z ponad 70 startupami i obserwuje dalszych 300. Laboratoria firmowe zbierają informacje i opracowują nowe projekty, które testujemy i dostosowujemy do potrzeb klientów i rynku.

11 ZRÓWNOWAŻONE
MIASTA
I SPOŁECZNOŚCI



9 INNOWACYJNOŚĆ,
PRZEMYSŁ,
INFRASTRUKTURA



Inwestycje w badania i rozwój

Wdrożyliśmy dodatkowy kanał komunikacji z klientami Connect 4.0, dzięki czemu wychodzimy naprzeciw zmieniającym się potrzebom klientów. Rozwiązanie to oferuje natychmiastową, automatyczną wycenę złożonego zlecenia on-line. Platforma jest przeznaczona przede wszystkim dla małych i średnich przedsiębiorstw. Klienci mogą składać zlecenie zarówno dotyczące transportu lądowego, morskiego jak i lotniczego.



Connect 4 land



Connect 4 air



Connect 4 ocean



Na lądzie

W połowie 2020 r. rozpoczęliśmy testy pojazdów zasilanych alternatywnym paliwem LNG (Liquefied Natural Gas). W projekcie wzięło udział sześciu przewoźników. Celem testu było sprawdzenie korzyści zastosowania alternatywnego paliwa, jak również przeanalizowanie związanych z tym kosztów dla DB Schenker i przewoźników. LNG jest tańszym rodzajem paliwa, co przekłada się na optymalizację kosztów.

Pod koniec 2020 roku został zakupiony pierwszy elektryczny samochód - Nissan E-NV200 Tekna. Kierowca transportuje przesyłki z jednego z naszych magazynów i pokonuje około 20 kilometrów, by dotrzeć do centrum Warszawy. „Elektryk” może pokonać tę trasę 3-4 razy dziennie bez ładowania, które odbywa się zazwyczaj pod koniec dnia, a nasz obiekt został do tego odpowiednio przystosowany. Dodatkowo we współpracy z firmą MAN testowaliśmy elektryczne samochody w dystrybucji przesyłek na terenie dużych miast – Warszawa, Katowice, Wrocław.



Na morzu i w powietrzu

Wdrożyliśmy globalny system TANGO (ang. Transport Application for Air & Ocean Freight Network and Global Operation). Rozwiązanie obejmuje cały proces transakcji transportowych - od zlecenia do wygenerowania faktury w biznesie lotniczym i oceanicznym. Ponadto umożliwia spójną analizę łańcucha transportowego pod względem kosztów, przychodów i jakości procesów.



GRI 102-15

W magazynach

Automatyzujemy procesy w logistyce magazynowej. W ubiegłym roku rozpoczęliśmy w firmie analizy oraz testy zaawansowanych rozwiązań. Poznajcie nowe projekty w tym biznesie.



Autonomiczne wózki widłowe (AGV) w Sosnowcu

Analizowaliśmy i opracowywaliśmy koncepcję uruchomienia wózków widłowych, które bez obecności operatorów będą odbierać palety z automatycznej foliarki i transportować je pod wyznaczoną bramę załadunkową. Urządzenia wykrywają i omijają przeszkody oraz samodzielnie podłączają się do ładowarki.

Dron kontrolujący stan magazynu w Chorzowie

Przeprowadzamy testów dronów, które po zaprogramowaniu topografii magazynu, samodzielnie kontrolują palety znajdujące się na regałach wysokiego składowania. Dron, fotografując paletę, odczytuje etykietę. Informacje na niej umieszczone są zapisywane w bazie danych. Eliminujemy czasochłonną ręczną kontrolę towaru składowanego w magazynie.



Skaner zintegrowany z rękawiczką (ProGlove) w Gdańsku

Niewielki moduł skanujący, który jest przymocowany do rękawiczki roboczej i zintegrowany z tabletem zamontowanym na wózku, zastąpił urządzenie trzymane dotychczas w dłoni. Dzięki temu nie ma konieczności ciągłego szukania miejsca, aby odłożyć skaner. Znacząco redukujemy także ryzyko upadku i uszkodzenia urządzenia.

ErgoPack, czyli półautomatyczna opasywarka palet w Poznaniu i Szczecinie

Wprowadzamy do użytku półautomatyczną opasywarkę, która pozwala w ciągu kilku chwil zabezpieczyć paletę – bez zbędnego schylania się czy wielokrotnego obchodzenia palety.



Wózek paletowy z opcją „follow” w Gdańsku i Krakowie

Przeprowadziliśmy testy wózka paletowego wyposażonego w technologię umożliwiającą samodzielne podążanie pojazdu za operatorem (opcja „follow”). Pracownik, przygotowując zlecenie, nie musi wsiadać na wózek, aby podjechać do kolejnej palety. Wózek podąża jego śladem i zatrzymuje się dokładnie obok pracownika. Urządzenie uwzględnia wszelkie przeszkody, które stają na jego drodze i zatrzymuje się w bezpiecznej odległości od nich.



GRI 102-15

Na drodze do kolejnego wymiaru transportu

- Wspólnie z producentem pojazdów specjalnych KAMAG realizujemy projekt pilotażowy oparty na teleoperacji. Ma to być pierwszy krok w kierunku „manewrów” bez kierowcy, podczas przestawiania nadwozi wymiennych.
- Współpracowaliśmy z Einride w ramach tworzenia systemu transportowego przyszłości. Pierwsza na świecie autonomiczna, w pełni elektryczna ciężarówka T-pod na drogach publicznych była testowana w Szwecji, obsługując trasę pomiędzy dwoma oddziałami DB Schenker. T-pod jest pojazdem samojezdnym, ale monitorowanym przez operatora, który w razie potrzeby może zdalnie sterować pojazdem. Operator może kontrolować kilka pojazdów jednocześnie.
- Pojemność ładunkowa wynosi około 20 ton, a zasięg około 200 km na jednym ładowaniu.
- Wprowadzamy Internet Rzeczy (IoT). Smartboxy DB Schenker zawierają odbiorniki GPS, a czujniki monitorują w czasie rzeczywistym temperaturę, ruch oraz wilgotność w trakcie transportu przesyłek.
- Rozwijamy prace nad technologią RPA (Robotic Process Automation), tworząc robota, który automatyzuje proces ubezpieczania przesyłek w biznesie Land.
- Testujemy VoloDrone w operacjach logistycznych. DB Schenker uczestniczy w pracach nad przemysłowymi dronami do transportu ciężkich przesyłek, mogących przenosić ładunki do 200 kg na odległość 40 km.

DB Schenker Technology Center Warsaw

W Polsce działa jedna z najbardziej innowacyjnych spółek naszej Grupy – Schenker Technology Center (Warsaw) sp. z o.o. Jej zadaniem jest utrzymanie globalnej infrastruktury IT, wsparcie systemów operacyjnych oraz opracowanie aplikacji dla klientów. Warszawskie centrum technologiczne DB Schenker (STC) to jeden z czterech hubów dostarczających rozwiązania IT i działających w globalnej strukturze Technology Solution Center. Trzy pozostałe znajdują się w Chinach (Nanjing), Indiach (Delhi) i USA (Denver). DB Schenker Technology Center działa w systemie „Follow the sun”, 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu.



U nas rozwiniesz skrzydła

4 DOBRA JAKOŚĆ
EDUKACJI



Jako globalna sieć logistyczna oferujemy wiele możliwości rozwoju w różnych obszarach firmy: od biznesu lądowego, frachtu oceanicznego i lotniczego do logistyki kontraktowej. Kształtujemy ścieżki kariery naszych pracowników poprzez udział w szkoleniach, warsztatach i programie mentoringowym. Mamy ofertę dla studentów, absolwentów i specjalistów. Inwestujemy w programy społeczne i wspieramy lokalną aktywność.

GRI 103-3

Rozwój nowoczesnej organizacji



Wraz ze wzrostem oczekiwań konsumentów dotyczących wyższej jakości i niższych kosztów przyjęcie filozofii „szczupłego zarządzania” stało się niezbędne, aby eliminować marnotrawstwo i doskonalić procesy.

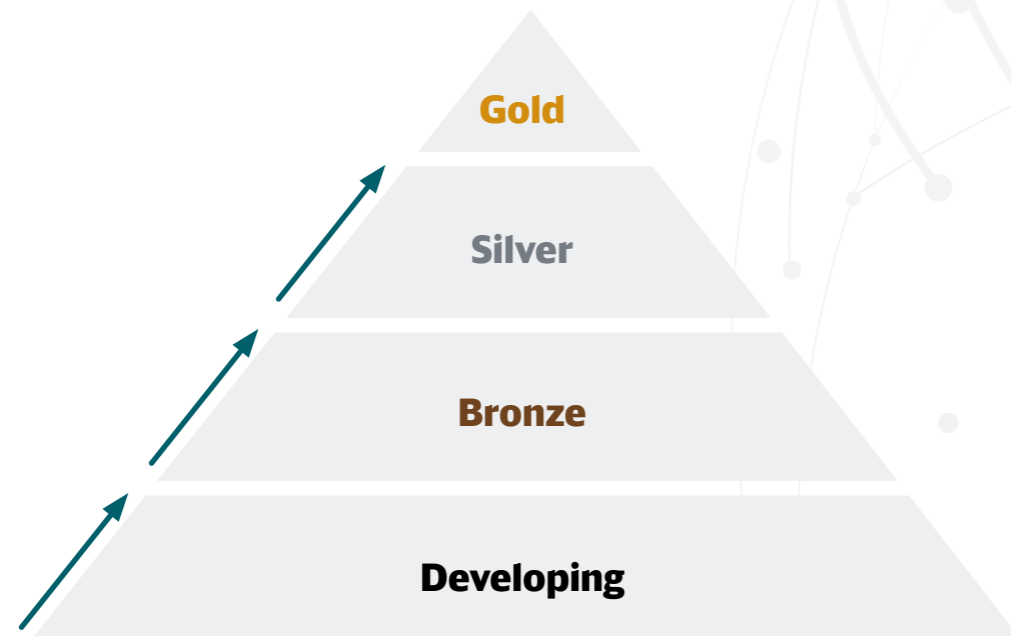
XSITE to globalny standard osiągnięcia dojrzałości biznesowej w Grupie DB Schenker. W pierwszym etapie został wprowadzony w logistykę kontraktowej. Obecnie jest wdrażany w biznesie lądowym a w przyszłości obejmie również transport oceaniczny i lotniczy.

Standard XSITE

W zarządzaniu logistyką kontraktową ocenie podlegają:

- kształtowanie relacji z klientami i dostawcami,
- zarządzanie finansami,
- pracownicy i przywództwo w kulturze LEAN,
- optymalizacja procesów,
- zdrowie, bezpieczeństwo i środowisko.

W certyfikacji można uzyskać cztery poziomy oceny: developing, bronze, silver, gold (rozwijający się, brązowy, srebrny, złoty). W Polsce status bronze w modelu XSITE otrzymało do tej pory 7 magazynów, status silver dwa - wyróżniając się wyjątkowym poziomem dojrzałości operacyjnej.

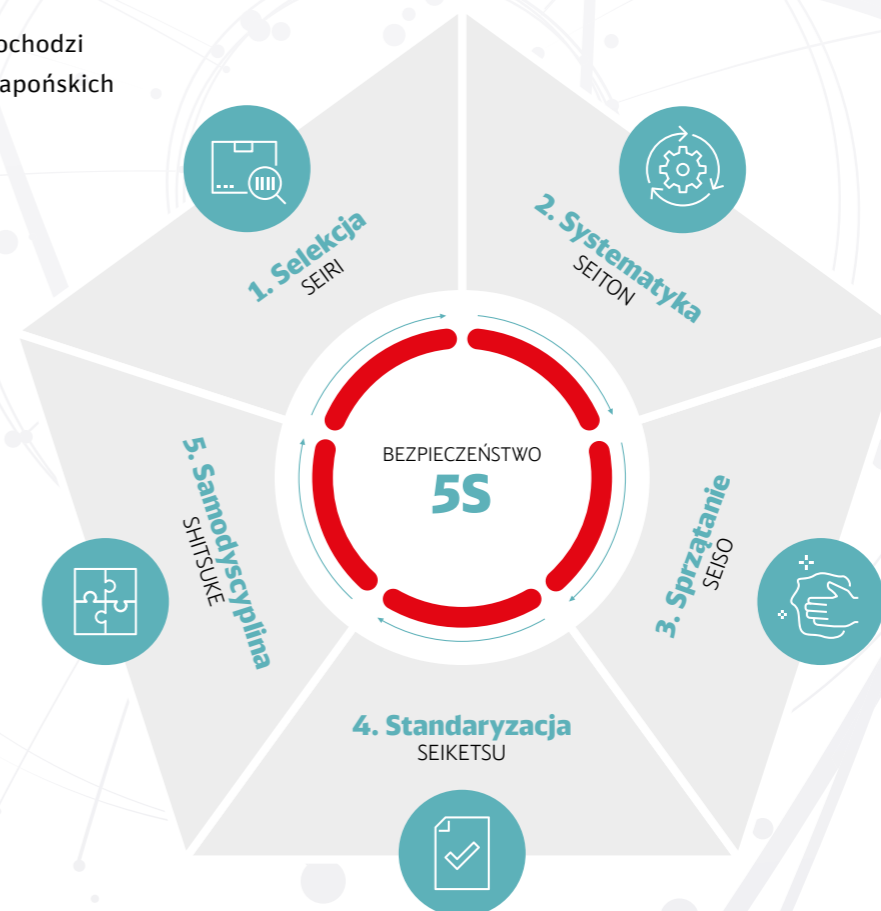


Wdrażając model doskonałości XSITE w biznesie lądowym skupiamy się na trzech obszarach:

1	2	3
Wspólne, odpowiednio kaskadowane cele, w osiągnięcie których angażują się pracownicy wszystkich szczebli organizacyjnych, od kierownictwa oddziałów do pracowników operacyjnych.	Macierz komunikacyjna, czyli sposób przekazywania informacji w ramach oddziału i między poszczególnymi lokalizacjami DB Schenker. Zapewnienie szybkiej identyfikacji ryzyk i wczesnej reakcji na potencjalne zagrożenia.	Zarządzanie przepływem (Capacity Management) w oddziałach. Celem jest optymalizacja wykorzystania sieci oraz produktywności terminali.

W eliminowaniu marnotrawstwa wspiera nas system Bezpieczeństwo i 5S, czyli zbiór zasad, które usprawniają organizację pracy. W rezultacie następuje poprawa bezpieczeństwa w miejscu pracy, efektywności i zapobieganie błędom.

Skrót 5S pochodzi od pięciu japońskich słów:



GRI 103-3



Rozwój pracowników

GRI 102-43

GRI 103-3

Preferowany pracodawca to jedna z naszych kluczowych ambicji. Zależy nam na stworzeniu miejsca pracy, które przyciąga i zatrzymuje utalentowanych pracowników. Stawiamy na ciągły rozwój posiadanych kompetencji. Każdy ma szansę. Prowadzimy jasną politykę informacyjną, dotyczącą aktualnych wakatów skierowaną do naszych pracowników jak i na zewnątrz. Procesy rekrutacji wewnętrznej są dla nas szczególnie istotne – pracownicy biorący w nich udział uzyskują szczególnie informację zwrotną.

Rekrutacje prowadzimy również na szczeblu regionalnym, dając możliwość rozpoczęcia pracy w strukturach globalnych.

Nasze działania rekrutacyjne wspieramy akcją Poleceń Pracowniczych, która pomaga nam pozyskać kandydatów rekomendowanych przez naszych pracowników.

Podczas rekrutacji (zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej) wybieramy kandydatów najlepszych merytorycznie. Prowadzimy także praktyki i staże (w 2020 r. zostały zawieszane ze względu na pandemię).

Dbamy o dobrą atmosferę w miejscu pracy. Chcemy, aby system wartości DB Schenker miał odzwierciedlenie w naszych działaniach. Co roku uczestniczymy w globalnej akcji „Ambasador Wartości DB Schenker”, której celem jest wyróżnienie pracowników, których postawa w tym zakresie jest ponadprzeciętna.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników jest dla nas bardzo ważne. W okresie ostatnich dwóch lat zwiększyliśmy liczbę godzin szkoleniowych (z 25 037 w roku 2019 do 27 852 w roku 2020). Ze względu na pandemię w 2020 roku organizacja szkoleń uległa zmianie ze stacjonarnych na on-line.

Szkolenia dla wszystkich

GRI 404-1

Średnia liczba godzin szkoleniowych

Struktura zatrudnienia	Łączna liczba pracowników wg struktury zatrudnienia		Łączna liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia		Średnia liczba godzin szkoleniowych wg struktury zatrudnienia	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Kadra kierownicza	324	334	11 046,5	12 950,34	34,1	38,8
Pracownicy	2 168	2 095	12 289,49	14 901,36	5,7	7,1

Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć

	2019			2020		
	Kobiety	Mężczyźni	Suma	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Łączna liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	9 706	15 331	25 037	12 163	24 138	36 301
Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć	10,74	9,65	10,05	13,92	15,52	14,94



Akademia Menedżera DB Schenker

– dwuletni program szkoleniowy, który w latach 2019 i 2020 objął menedżerów spółki (380 osób), od wyższej kadry zarządzającej do zastępców brygadzystów. Jest to kompleksowy cykl szkoleń rozwijających umiejętności menedżerskie w zakresie komunikacji oraz zarządzania zespołem i motywowania pracowników. Szkolenia realizujemy w podziale na trzy poziomy uczestników: wyższy, średni i operacyjny (brygadziści). Dodatkowo, dla wybranych grup menedżerskich, zrealizowaliśmy

szkolenia z zakresu zarządzania zespołem rozproszonym w pracy zdalnej.

Położyliśmy duży nacisk na szkolenie menedżerów w zakresie wspierania różnorodności, tworzenia warunków pracy, w których każdy pracownik czuje się szanowany i bezpieczny. Program obejmował także tematykę równego traktowania oraz przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, takim jak mobbing czy dyskryminacja. Akademia Menedżera w pandemii była kontynuowana w formie zdalnej.

GRI 404-2





GRI 403-5

Oceniamy i doceniamy

W 2019 i 2020 przeprowadziliśmy szkolenia dotyczące oceny okresowej pracowników i prowadzenia rozmów rozwojowych. Kursy były dedykowane nowym menedżerom w firmie, a także miały charakter przypominający dla szefów, którzy już przeprowadzali taką ocenę. Realizujemy także **program mentoringowy**, w którym uczestniczą menedżerowie chcący rozwijać swoje umiejętności w zakresie zarządzania zespołem. Program ten ma zasięg międzynarodowy, obejmuje uczestników klastra Europy Północno - Wschodniej

i trwa półtora roku. Poprzedza go rekrutacja i staranna analiza potrzeb uczestników. W trakcie programu prowadzimy warsztaty dla mentorów i mentees, poświęcone autorefleksji i wybranym umiejętnościom miękkim, przydatnym w sesjach mentoringowych.

Sponsorujemy także studia i szkolenia zewnętrzne - w latach 2019 i 2020 dofinansowaliśmy między innymi studia obejmujące aspekty psychologiczne w zarządzaniu, kursy na Akademii Psychologii Przywództwa, z dziedziny organizacji i zarządzania oraz logistyki.

Więcej szkoleń w pandemii

W 2020 roku, w związku z pandemią, uruchomiśmy cykl krótkich, czterogodzinnych kursów on-line, dotyczących zarządzania i wykorzystania umiejętności miękkich. Szkolenia przeznaczone były dla menedżerów i pracowników wszystkich szczebli.

Nowe tematy szkoleniowe:

- świat VUCA i radzenie sobie z niepewnością,
- emocje w pracy,

- prowadzenie trudnych rozmów,
- zarządzanie zespołem rozproszonym (w pracy hybrydowej),
- motywowanie pracowników w czasie pandemii,
- pierwsza pomoc z wykorzystaniem defibrylatora,
- ergonomiczne stanowisko pracy w domu,
- zdrowy kręgosłup.

Odbyły się także szkolenia z zakresu standardów rekrutacji, których celem było zwiększenie umiejętności właściwego naboru najlepszych kandydatów.

Dziś student, jutro specjalista

GRI 103-2

Od wielu lat współpracujemy ze Szkołą Główną Handlową w Warszawie, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem ze studentami. Przed pandemią organizowaliśmy wizyty studyjne, oferowaliśmy staże i praktyki w różnych działach. Każdy student może wybrać obszar, który interesuje go najbardziej: transport lądowy, lotniczy, oceaniczny lub logistykę kontraktową.

Nasz Letni Program Stażowy umożliwia poznanie branży logistycznej w praktyce i prowadzenie samodzielnych projektów. Każdemu stażystce oferujemy umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin na 3 miesiące, dostęp do wszystkich świadczeń przysługujących pracownikom, kompleksowy proces wprowadzenia.

Absolwenci zainteresowani globalną logistyką mogą wziąć udział w międzynarodowym szesnastomiesięcznym programie praktyk "Talents International", którego uczestnicy poznają wszystkie obszary działalności firmy, zyskując kompleksowe spojrzenie. W 2020 roku program został zawieszony z powodu pandemii.

Uczestniczymy też w targach pracy i innych wydarzeniach organizowanych przez uczelnie.

GRI 102-15

GRI 103-1

GRI 103-2

GRI 305-7

GRI 102-43

Rozwijanie przez pomaganie

Mimo dużych ograniczeń spowodowanych pandemią pracownicy DB Schenker bardzo aktywnie brali udział i w działaniach charytatywnych. Program wolontariacki „Czas Pomagania” angażuje w każdej edycji średnio około 20 proc pracowników.

Odpowiadamy na potrzeby lokalnych społeczności. Nasi liderzy wolontariatu są w kontakcie z lokalnymi organizacjami i instytucjami. Co roku realizujemy dwie edycje: **Świąteczny Czas Pomagania** oraz **Zielony Czas Pomagania**. Pierwsza z nich – to szereg inicjatyw na rzecz domów dziecka, szpitali, hospicjów, szkół i świetlic. Pomoc otrzymują także osoby bezdomne. Udzielamy również wsparcia schroniskom dla zwierząt.

Z kolei w okresie wiosenno-letnim prowadzimy Zielony Czas Pomagania, w ramach którego nasi pracownicy realizują projekty ekologiczne i społeczne, takie jak zagospodarowanie terenów zielonych, remont boisk czy organizowane dla dzieci warsztaty dotyczące ekologii, zdrowego trybu życia, bezpieczeństwa w ruchu drogowym.



Przykładowe projekty:

- Wigilia dla osób bezdomnych w Białymstoku
- Wiosenna Edukacja Ekologiczna
- Ogrody dla hospicjów w Gdyni i w Warszawie
- Wsparcie dla szpitala w Pyskowicach
- Zbiórki na rzecz schronisk dla zwierząt
- Ogródki warzywne w Szkole Podstawowej w Łodzi
- Pszczoły z zaczarowanego ula – gra terenowa dla zuchów
- Malujemy świat na zielono
- Zaczytani są wśród nas
- Warzywniak od podstaw
- Akcja Cztery Łapy
- i wiele innych....



Liczba projektów prowadzonych przez nas w ramach Czasu Pomagania spadła w 2020 roku ze względu na pandemię. W dalszym ciągu jednak staraliśmy się zapewnić pomoc jak największej grupie odbiorców.

	Zielony Czas Pomagania	Świąteczny Czas Pomagania	Zielony Czas Pomagania	Świąteczny Czas Pomagania
	2019	2020	2019	2020
Liczba projektów	35	40	24	32
Liczba zaangażowanych pracowników	771	889	304	285
Liczba godzin poświęconych przez wolontariuszy DB Schenker	2 207	1 762	692	491
Liczba klientów (firm)	28	36	15	19
Liczba przewoźników (firm)	40	44	10	38
Liczba odbiorców pomocy	5 917	3 556	3 176	2 074

Ubiegły rok był dla nas wyjątkowy, także jeżeli chodzi o pomoc potrzebującym. Jesteśmy dumni, że nasi pracownicy zrealizowali **ponad 50 projektów w ramach akcji „Czas pomagania”**. Wiele z nich dotyczyło zaspokojenia potrzeb wywołanych przez pandemię, np.:

- Oddział Katowice: przekazanie dla szpitala kamer kontaktowych ułatwiających pracę i komunikację z pacjentami, dostarczenie lamp do doświetlania sal oraz środków pielęgnacyjnych,
- Biuro Frachtu Lotniczego, Rzeszów: zakup artykułów biurowych, zabawek i puzzli dla dzieci oraz przekazanie ich do przyszpitalnej świetlicy
- Oddział Wrocław: uszycie 271 maseczek dla personelu i pacjentów, zakup odzieży ochronnej oraz płynów do dezynfekcji, zaopatrzenie przyszpitalnej świetlicy dla dzieci w klocki, książki, kredki i kolorowanki.

Pomagamy Bankom Żywności

Pomagaliśmy Bankom Żywności nieodpłatnie przewożąc produkty żywnościowe do potrzebujących.

Współpracujemy z olsztyńskim, lubelskim i białostockim oddziałem Banków Żywności. W 2020 r. wartość naszej pomocy (darowizny) dla olsztyńskiego oddziału Banku Żywności wyniosła 17,5 tys. zł, a rok wcześniej - 24,6 tys. zł.

„Zdrowa perspektywa”

Na zaproszenie Szkoły Głównej Handlowej wzięliśmy udział w programie „Zdrowa perspektywa”, którego celem jest wymiana wiedzy na temat dobrych praktyk, dzięki którym przedsiębiorcy radzą sobie z wyzwaniami, jakie pandemia postawiła przed nimi i społeczeństwem. Na podstawie prac sześciu zespołów projektowych działających w obszarach „Zdrowa firma” i „Zdrowe społeczeństwo” powstanie raport ekspercki wskazujący pożądane kierunki rozwoju i sposoby działania w nowych uwarunkowaniach.

W projekcie „Zdrowa perspektywa” uczestniczyli przedstawiciele różnych środowisk, m.in. świata nauki i mediów, biznesu i organizacji pozarządowych. Do tego grona został zaproszony także nasz Prezes – Piotr Zborowski.

O tym, w jakie projekty będziemy się angażować decydują sami pracownicy. Dwa razy do roku przesyłają do Kapituły Czasu Pomagania zgłoszenia z opisem inicjatyw. W skład Kapituły wchodzi menedżerowie z różnych pionów. Oceniają i akceptują zgłaszane projekty oraz przyznają granty na ich realizację. Głównymi kryteriami otrzymania wsparcia finansowego są korzyści, jakie odniesie lokalna społeczność, realizacja projektu we współpracy z przedstawicielami organizacji pozarządowych, instytucji publicznych, klientami i dostawcami (przewoźnikami, kurierami) oraz praca zespołowa.

GRI 102-43

GRI 305-7



Pomagamy robiąc to, co potrafimy najlepiej

Uczestniczyliśmy w akcji pomocy dla personelu medycznego w związku z pandemią koronawirusa. DB Schenker pro bono wsparł firmę Dr Irena Eris w transporcie produktów przekazanych bezpłatnie dla szpitali. W ramach akcji odbieraliśmy środki pielęgnacyjne z magazynu Laboratorium Kosmetycznego Dr Irena Eris i dostarczaliśmy je do placówek medycznych na terenie całego kraju. Dostawa obejmowała wniesienie towaru do zaopatrywanych szpitali, oczywiście z zachowaniem środków ostrożności.

W efekcie dostarczyliśmy produkty Dr Ireny Eris o wartości około 1,5 mln zł do 200 szpitali w całej Polsce. Łącznie ponad 55 tys. kosmetyków.

GRI 413-2

DOBRA PRAKTYKA

Eukacja ekologiczna

Kładziemy duży nacisk na edukację ekologiczną naszych pracowników, klientów oraz dostawców. Tematy związane z ochroną środowiska są obecne w naszej firmie, np. w gazecie firmowej i mediach społecznościowych. Zachęcamy naszych pracowników do uczestnictwa w projektach promujących ochronę środowiska. Przykładem jest akcja związana ze Światowym Dniem Oceanów, która ma na celu zwrócenie uwagi na ich ogromne zanieczyszczenie. Inne tego rodzaju działania – to ograniczenie wykorzystania plastiku w codziennym życiu, prawidłowa segregacja odpadów,

promowanie berlińskiej wyszukiwarki Ecosia, która przekazuje część przychodów organizacjom non-profit sadzącym drzewa. Wspieramy wiele inicjatyw, których celem jest upowszechnianie wiedzy o znaczeniu ochrony środowiska, w tym jednej z największych - „Sprzątanie świata”. Co roku, na przełomie sierpnia i września, odpowiadamy za dystrybucję materiałów promocyjnych dla tej kampanii. Za pośrednictwem swojej sieci logistycznej przekazujemy przesyłki z Warszawy do niemal 500 szkół i innych instytucji zaangażowanych w program „Sprzątanie świata”.

Zdajemy sobie sprawę, że nasza działalność może być uciążliwa dla sąsiadów, np. ze względu na hałas nocnych przładunków czy wzmożony ruch na lokalnych drogach. Dlatego, tam gdzie to możliwe, przenosimy nasze terminale, lokując je z dala od osiedli mieszkaniowych. Budujemy ekologiczne obiekty, aby jak najmniej ingerować w lokalne eko-systemy. Szkolimy naszych kierowców z bezpiecznej i ekologicznej jazdy. Staramy się być w stałym kontakcie z lokalnymi społecznościami, znać ich potrzeby i pomagać w rozwiązywaniu problemów. Wyrazem tego jest nasz program wolontariacki Czas Pomagania, nastawiony na wsparcie potrzebujących wokół naszych jednostek, ale też na edukację ekologiczną i bezpieczeństwo na drogach. Realizujemy projekty pomocowe, uzgadniając wcześniej z lokalnymi organizacjami cel i zakres naszych działań.



Wspólne zasady w partnerstwie

Naszym celem jest zrównoważony rozwój
i partnerstwo w łańcuchach dostaw.

Z tego rozdziału dowiesz się:

- Z kim współpracujemy?
- Jak jesteśmy odbierani? Co o DB Schenker sądzą przewoźnicy i kurierzy?
- Jakie jest nasze podejście do etyki?
- Jakie mamy podejście do zarządzania?



Strategiczne kierunki rozwoju

17 PARTNERSTWA
NA RZECZ CELÓW



Partnerstwa na rzecz celów

Współpracujemy
z partnerami, dążąc
do realizacji celów
zrównoważonego rozwoju.

Dialog, etyka, zasady

17 PARTNERSTWA
NA RZECZ CELÓW



Dialog to podstawowy warunek istnienia dobrze prosperującej społeczności. Pytamy interesariuszy o oczekiwania i opinie na nasz temat. Sprawdzamy czy idziemy we właściwym kierunku, co możemy zrobić lepiej. Zależy nam na partnerskich relacjach i wzajemnym zaufaniu.

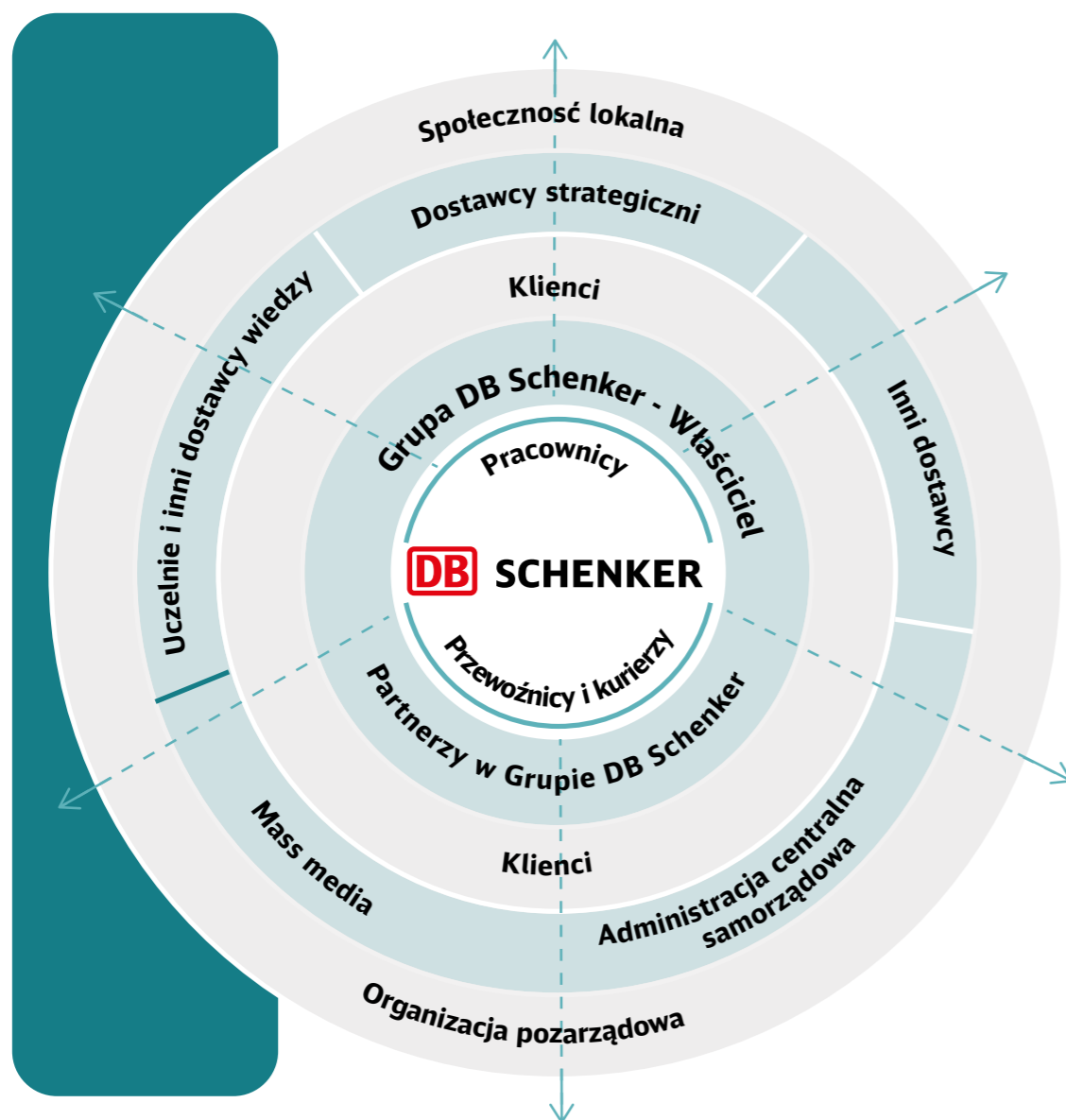
GRI 102-40

GRI 102-42

GRI 102-43

Wpływamy na otoczenie

Znaczące zmniejszenie wpływu na środowisko jest możliwe dzięki redukcji emisji pochodzących z transportu i z naszych obiektów oraz ograniczaniu ilości odpadów i zwiększaniu skali recyklingu. Ważna jest ścisła współpraca z naszymi klientami, dostawcami i innymi partnerami. Mapa kluczowych interesariuszy umożliwia zrozumienie zależności pomiędzy nami, a poszczególnymi grupami oraz pomaga efektywnie zarządzać relacjami.



GRI 102-44

Badania satysfakcji przewoźników i kurierów

Od lat sprawdzamy poziom satysfakcji dostawców. Po badaniach każdy oddział lub większy przewoźnik otrzymuje indywidualny raport, który następnie analizujemy i w razie potrzeby reagujemy, wprowadzając działania naprawcze.

Badanie prowadzone jest co dwa lata. W 2020 r., ze względu na pandemię, badanie się nie odbyło. W 2018 roku średni poziom satysfakcji przewoźników i kurierów ze współpracy z DB Schenker wyniósł 302 w skali 100-400. Wskaźnik ten odpowiada wysokiemu poziomowi satysfakcji. Odpowiadając na potrzeby przewoźników, wspieramy ich w poszukiwaniu kierowców – obecnie na polskim rynku brakuje już ponad 120 tys. zawodowych kierowców. Organizujemy grupy zakupowe, dzięki którym mają możliwość zakupu paliwa po niższej, niż rynkowa, cenie i z odroczonym terminem płatności. Rozwijamy kierowców w ramach dedykowanych programów szkoleniowych z zakresu obsługi klienta, bezpieczeństwa i ekologicznej jazdy. Promujemy tematy związane z ochroną środowiska. Przewoźnicy i kierowcy uczestniczyli w zorganizowanych przez DB Schenker testach transportu przesyłek pojazdami z alternatywnym napędem (LNG, elektryczny).

Podstawą naszych działań jest międzynarodowy standard AA1000, który opiera się na trzech zasadach: włączania, istotności oraz odpowiadania. Nasze działania realizujemy wielopoziomowo, dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników oraz klientów. Chcąc poznać opinie naszego zespołu prowadzimy wywiady z pracownikami, organizujemy warsztaty dla menedżerów i osób zarządzających najważniejszymi obszarami w firmie. Ważną grupą opiniotwórczą są liderzy programu wolontariatu pracowniczego, z którymi kontaktujemy się kilka razy w roku. Spotykamy się z klientami i dostawcami - w celu wymiany doświadczeń.

Wykorzystujemy ankiety do badania opinii i oczekiwań wobec naszej firmy. Cyklicznie prowadzimy analizy satysfakcji pracowników, kluczowych dostawców, klientów i ich odbiorców. Raporty z tych badań służą nam do wyciągania wniosków na przyszłość.

DOBRA PRAKTYKA

Wyjątkowe relacje

Budujemy długoterminowe relacje z klientami. Przykładem może być firma Hilti, dla której DB Schenker prowadzi Regionalne Centrum Dystrybucji. Odpowiadamy za obsługę zleceń – kompletowanie i pakowanie, rozładunek i załadunek towarów, obsługę zwrotów i składowanie. Zajmujemy się również składowaniem elementów o nietypowej długości, etykietowaniem i innymi usługami z zakresu VAS (Value-added service). Prowadzony przez nas magazyn został uznany przez klienta za jeden z najlepszych magazynów Hilti na świecie. W ramach certyfikacji DB Schenker – zyskał status silver w modelu XSITE. Razem z naszymi klientami bierzemy aktywny udział w kongresach oraz konferencjach.

W połowie października 2019 r. wzięliśmy udział w Forum Pharma 360° Planet. Podczas konferencji - razem z przedstawicielami Polpharmy – przedstawiliśmy prezentację na temat analizy ryzyka i kosztów ukrytych oraz bezpieczeństwa łańcucha dostaw. Logistyka branży farmaceutycznej wymaga wnikliwej analizy potrzeb klienta oraz dopasowania odpowiednich rozwiązań. We współpracy największe znaczenie ma zapewnienie najwyższej jakości obsługi, zaufanie i dobre relacje.

GRI 102-44

Uważnie słuchamy klientów

Dogłębne zrozumienie potrzeb rynku jest warunkiem udanej współpracy. W tym celu prowadzimy cykliczne analizy oczekiwań klientów. W proces ten zaangażowany jest Dział Obsługi Klienta i wyznaczeni przedstawiciele handlowi.

Badamy satysfakcję odbiorców, czyli klientów naszych klientów, z usług świadczonych przez kurierów. Stosujemy metodologię NPS (ang. Net Promoter Score). Podejście NPS sprowadza się do uzyskania od klientów odpowiedzi na jedno pytanie dotyczące skłonności do polecenia usługodawcy znajomemu lub przyjacielowi. W zależności od udzielonej odpowiedzi w skali od 0 do 10, respondenci dzieleni są na 3 grupy klientów: promotorów, neutralnych i krytyków. Odjęcie odsetka krytyków od odsetka promotorów daje w efekcie rezultat netto, czyli net promoter score.

Wnioski z badań NPS grupowane są w 4 kategoriach:

- procesy i organizacja,
- jakość i terminowość dostarczania,

- komunikacja,
- czynniki ludzkie.

Kolejnym etapem jest wdrażanie wniosków oraz – przy następnym badaniu - sprawdzenie efektów ich realizacji.

Badanie NPS prowadzone jest co kwartał, realizowane techniką wywiadów telefonicznych. W czwartym kwartale 2020 roku wartość NPS wyniosła 31 proc., w stosunku do 47 proc. pod koniec 2019 roku.

Wynikiem prowadzonych badań są konkretne zmiany usprawniające współpracę. Przykładowo: warsztaty z klientami mające na celu wspólne rozwiązanie problemu, zmiany w strukturze organizacyjnej zespołu reklamacji, zmiana sposobu pakowania przesyłek przez klienta, rozmowy feedbackowe z kierowcą lub przedstawicielem handlowym obsługującym danego klienta.

GRI 102-43

Filary Systemu Zarządzania Etyką i Zgodnością:

1

Zapobieganie

tworzenie procesów, które pozwalają zapobiec zachowaniom niezgodnym z przepisami i zasadami etycznymi.

2

Wykrywanie

identyfikowanie i ocenianie ryzyka oraz potencjalnych słabych punktów.

3

Reagowanie

ciągłe doskonalenie i działanie w celu ograniczenia ryzyka.



Oferujemy klientom kompleksową logistykę. Rozwijamy ofertę z myślą o ekologii, np. połączenia kolejowe i multimodalne, raporty emisji spalin, e-fakturę, systemy do elektronicznej wymiany informacji. Budujemy nowoczesne ekologiczne terminale.

GRI 102-43

Jak współpracujemy i angażujemy interesariuszy

Dzięki nieustannym relacjom otrzymujemy informację, co nasze otoczenie chce o nas wiedzieć, jakie obszary powinniśmy doskonalić

Pracownicy:

Pracownicy budują sukces firmy. Mają wpływ na sposób jej działania dzięki swojemu profesjonalizmowi i zaangażowaniu, np. zgłaszając swoje pomysły na usprawnienia do Księgi Dobrych Zmian. Znają cele, strategię i firmowe wartości, przez co rozumieją swoją rolę w organizacji. Uczestniczą w badaniach satysfakcji i innych ankietach, w których dzielą się swoją opinią. Wyniki służą do wprowadzania zmian i usprawnień. W ramach promowania zdrowego stylu życia, biorą udział w organizowanych przez firmę turniejach, wyzwaniach sportowych i webinarach na temat zdrowia. Rozwijają swoje umiejętności w ramach licznych szkoleń i programów. Firma oferuje pracownikom program emerytalny (PPE), dopłaty do prywatnej opieki medycznej, karty sportowej, rodzinnego wypoczynku. Szczególna uwaga zwracana jest na bezpieczeństwo, ergonomię i dobre warunki w miejscu pracy. Celem jest zero wypadków przy pracy. Pracownicy budują relacje z lokalnymi społecznościami, rocznie biorą udział w ponad 50 projektach społecznych.

Przewoźnicy i kurierzy:

Są grupą strategicznych dostawców DB Schenker, która codziennie reprezentuje firmę u jej klientów, dlatego zależy nam na ich profesjonalizmie oraz by podzielali nasze wartości i zasady. Biorą udział w dedykowanych szkoleniach, przykładowo na temat obsługi klienta i specyfiki działania operatora logistycznego, aspektów bezpieczeństwa, ekologicznej i bezpiecznej jazdy, etyki i compliance. Przed pandemią uczestniczyli w organizowanych przez DB Schenker Mistrzostwach Bezpiecznej i Ekologicznej Jazdy. Są zapraszani na firmowe wydarzenia, turnieje sportowe i projekty wolontariackie. Biorą udział w programie



„Czy jadę bezpiecznie”. Ma on na celu ograniczenie wypadków poprzez wzmacnianie świadomości co do przestrzegania przepisów i właściwych zachowań na drodze.

Właściciele i partnerzy w Grupie DB Schenker

Działamy w globalnej organizacji. Jesteśmy częścią firmy DB Schenker, która wchodzi w skład Grupy Deutsche Bahn. Ściśle współpracujemy z właścicielami, kierownictwem i firmami w innych krajach Grupy. Celem jest standaryzacja procesów, aby budować spójną ofertę i wysoką jakość, którą oferujemy klientom, niezależnie od miejsca na świecie. Wymieniamy się wiedzą i doświadczeniami, szkolimy i rozwijamy swoje kompetencje, mamy wpływ na strategię i kierunki rozwoju. Korzystamy z globalnych rozwiązań IT, systemów wspierających komunikację z klientami i komunikację wewnętrzną. Polski oddział DB Schenker raportuje do regionu Europa i stoi na czele klastra Europy

Północno-Wschodniej, w którym oprócz naszej organizacji działają firmy DB Schenker w Estonii, na Litwie i Łotwie, Białorusi i Ukrainie.

Klienci

Nasi klienci to głównie duże i średnie firmy - liderzy w swoich branżach. Sumiennie wywiązujemy się ze składanych im obietnic, budujemy długofalowe relacje oparte na uczciwości, szacunku i wzajemnym zaufaniu. Systematycznie badamy i doskonalimy procesy produkcyjne pod kątem terminowości dostaw, wiarygodności danych i eliminowania potencjalnych marnotrawstw. Transfer danych jest odpowiednio zabezpieczony przed działaniami osób nieupoważnionych czy cyberatakami. Już od 2002 roku posiadamy certyfikat Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji ISO 27001. Potwierdza on naszą dbałość o dostępność informacji, spójność systemów, które je przetwarzają i ochronę poufności danych. Nieustannie doskonalimy nasze procesy i systemy, aby oferować klientom coraz lepszą obsługę i szybki dostęp do informacji, także na temat emisji spalin w transporcie towarów. Cyklicznie badamy satysfakcję klientów z naszych usług aby doskonalić współpracę. Zapraszamy ich do projektów wolontariackich, realizowanych na rzecz społeczności lokalnych.

Społeczności lokalne i organizacje pozarządowe

Budujemy ekologiczne terminale i lokujemy je poza miejskimi centrami i osiedlami. W ten sposób przyczyniamy się do obniżania poziomu zanieczyszczeń i hałasu oraz zagrożeń na ulicach miast i miasteczek. W trakcie budowy, korzystamy z usług lokalnych dostawców. Dbamy o środowisko. Inwestujemy w „zielone” technologie, tworząc najbardziej ekologiczną sieć terminali przeladunkowych w Polsce. Kładziemy nacisk na redukcję emisji CO2 oraz oszczędne zużycie wody, prądu, folii i papieru. Zależy nam na dobrych relacjach z sąsiadami wokół naszych terminali i magazynów. Współpracujemy z nimi organizując projekty ekologiczne czy na rzecz najbardziej potrzebujących. Każdego roku,

w programie Czas Pomagania nasi wolontariusze organizują ponad 50 takich projektów.

Współpracujemy z Fundacją Nasza Ziemia, oferując jej wsparcie transportowe w akcji Sprzątanie Świata. Zajmujemy się dystrybucją materiałów na temat akcji do setek szkół i samorządów na terenie kraju. Wspieramy również Banki Żywności bezpłatnie dostarczając towary od producentów i hurtowni do magazynów i punktów tej organizacji.

Uczelnie i inni dostawcy wiedzy

Od wielu lat współpracujemy ze szkołami i uczelniami wyższymi. Jesteśmy Partnerem Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, gdzie nasi eksperci dzielą się swoją wiedzą ze studentami. Przed pandemią studenci odwiedzali nas podczas wizyt studyjnych, targów pracy i innych wydarzeń. Oferujemy staże i praktyki w wielu działach. Absolwenci zainteresowani globalną logistyką mają szansę wziąć udział w Międzynarodowym programie praktyk “Talents International”. W trakcie 16-miesięcznego programu uczestnicy pracują w każdym obszarze działalności firmy, zyskując kompleksowe spojrzenie na globalny biznes.

Wspieramy uczelniane inicjatywy. Prezes naszej firmy Piotr Zborowski wziął udział w programie SGH - Zdrowa Perspektywa, którego celem jest wymiana wiedzy na temat dobrych praktyk, dzięki którym przedsiębiorcy radzą sobie z wyzwaniami pandemii.

Media

Docieramy do interesariuszy z informacją na temat naszej firmy wykorzystując media. Komunikujemy nowe rozwiązania, działania, które realizują naszą strategię, nasze uwarunkowania. Jesteśmy obecni głównie w prasie i mediach elektronicznych o profilu branżowym i ekonomicznym, czyli w tytułach, które czytają nasi klienci. Jesteśmy aktywni także w Social Media. Odpowiadamy na pytania dziennikarzy i internautów zgodnie z prawdą. Monitorujemy obecność naszej marki w mediach, jak również sytuację w naszej branży i na rynku, aby móc na bieżąco reagować.

Etyka w działaniu

GRI 102-12

GRI 102-16

GRI 103-2

Przestrzeganie zasad etycznych jest wpisane w strategię DB Schenker. Bazujemy na Systemie Zarządzania Etyką i Zgodnością. Za ten obszar w firmie odpowiada Krajowy Specjalista ds. Zgodności z Prawem i Etyką (Compliance Officer, stanowisko utworzone w 2012) oraz Komitet ds. Zgodności (utworzony w 2014 r.).

Dyskusja na temat przestrzegania zasad etycznych jest stałym elementem rozmów rozwojowych z pracownikami. Prowadzimy szkolenia dotyczące etyki i przestrzegania obowiązujących przepisów. Dbamy o to, by tematy z tego obszaru były omawiane podczas różnych spotkań, na wszystkich szczeblach organizacji. Aspekty te uwzględniają również cykliczne badania satysfakcji pracowników.

Zasady etyki określone są szczegółowo w konkretnych dokumentach, takich jak „Etyka Kodeks postępowania”.

Szkolenia dotyczące zagadnień prawnych i etycznych:

GRI 205-2

Każdy pracownik DB Schenker bierze udział w szkoleniach z etyki. Nowi przechodzą obowiązkowe szkolenia zdalne z zakresu Compliance. Dzięki nim zwiększamy świadomość na temat ryzyk i tego, jak postępować w trudnych sytuacjach. Szkolenia prowadzone są w sposób kaskadowy, od kierownictwa wysokiego szczebla, poprzez szefów liniowych, aż do pracowników operacyjnych. Jedną z form szkoleń jest e-learning.

Stosujemy również grywalizację. Gra Fair Play to bardzo skuteczna metoda przyswajania wiedzy, doceniana przez naszych pracowników i przewoźników, ponieważ pozwala lepiej zrozumieć i zapamiętać omawiane zagadnienia. W ramach propagowania zagadnień związanych z etyką i compliance stosujemy ją również w trakcie konferencji i zajęć ze studentami.



W 2019 roku 100% procent pracowników DB Schenker zapoznało się z polityką compliance i obowiązującymi procedurami antykorupcyjnymi (1503 pracowników umysłowych i 989 pracowników fizycznych). Ponadto 1439 pracowników umysłowych (96%) i 581 pracowników fizycznych (59%) wzięło udział w szkoleniach na ten temat.

W 2020 roku również 100% procent pracowników zapoznało się z tą tematyką (1450 pracowników umysłowych i 979 pracowników fizycznych). Przeszkolono 1344 pracowników umysłowych (93%) i 575 pracowników fizycznych (59%).

System zgłaszania nieprawidłowości

GRI 102-12

Aby zapewnić zgodność z prawem i zasadami etycznymi, DB Schenker wdrożył system Compliance. Odnosi się on do takich zagadnień jak: antykorupcja, konflikty interesów, ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa i jego aktywów oraz prawa konkurencji.

Jednym z kluczowych elementów tego obszaru jest korporacyjny system sygnalizacji (ang. whistleblowing). To alarmowa infolinia, dostępna z poziomu strony www DB Schenker, gdzie każdy z wewnątrz i z zewnątrz organizacji, z zapewnieniem pełnej anonimowości, może zgłosić naruszenie, telefonicznie lub mailowo. Więcej w rozdziale Reagujemy na sygnały, na następnej stronie.

GRI 103-2

Reagujemy na sygnały

Dokładamy wszelkich starań, aby pracownicy, dostawcy, klienci i inni partnerzy biznesowi byli świadomi naszych zasad etycznych oraz mogli swobodnie i bezpiecznie zgłaszać wszelkie podejrzenia dotyczące naruszeń.

Istnieją różne kanały zgłaszania podejrzeń w tym zakresie. Wszystkie otrzymane informacje są traktowane jako ściśle poufne, można je również przekazać anonimowo. Wszelkie dane osobowe są wykorzystywane wyłącznie w trakcie procesu wyjaśniania danej sprawy.

GRI 102-12

Pracownik może zgłosić naruszenie do swojego bezpośredniego przełożonego. Może także skorzystać z dedykowanego numeru telefonu do zgłaszania nieprawidłowości, pod którym przyjmowane są zgłoszenia od osób z zewnątrz i wewnątrz Grupy DB. W przypadku zgłoszeń wewnętrznych możliwy jest również bezpośredni kontakt telefoniczny z regionalnymi lub krajowymi komórkami/działami ds. zgodności. Globalny, regionalny i krajowy dział Compliance DB Schenker (compliance.polska@dbschenker.com) lub Kierownictwo ds. Zgłaszania Nieprawidłowości Deutsche Bahn AG przyjmują też pisemne zgłoszenia pocztą elektroniczną lub tradycyjną.

Zgłaszający mogą być pewni, że każdy przypadek naruszenia zasad etycznych zostanie wnikliwie przeanalizowany a zainteresowane strony są informowane o wyniku dochodzenia.

Podjęliśmy szereg działań, które mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa osób zgłaszających przypadki naruszenia przepisów.

- Dane osobowe wprowadzane do systemu są szyfrowane i chronione hasłem.
- Zabronione są wszelkie działania odwetowe względem sygnalisty.
- Postępowania prowadzi osoba bezstronna.
- Działania dyscyplinujące realizuje się na podstawie uchwały
- Anonimowość.

Szczegółowe informacje o metodach zgłaszania naruszeń dostępne są na plakatach wywieszonych na terenie biur i oddziałów DB Schenker, w intranecie oraz przekazywane w komunikacji wewnętrznej.

GRI 205-3

GRI 206-1

W omawianym okresie nie potwierdziliśmy prawdziwości zgłoszeń przekazanych przez pracowników, klientów czy partnerów w ramach przeprowadzonych postępowań wyjaśniających zgodność z przepisami. Nie odnotowaliśmy również żadnych potwierdzonych przypadków korupcji. Nie było orzeczeń wydanych w związku z naruszeniami korupcyjnymi lub anty-trustowymi i nie toczą się żadne sprawy w tym zakresie.



Przestrzegamy międzynarodowych regulacji

Na bieżąco prowadzimy przegląd podmiotów gospodarczych (inaczej „screening”), który obejmuje również kandydatów do pracy w naszej firmie. Raz w roku przeprowadzamy screening aktualnie zatrudnionych osób. Działanie to wynika z Rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1373, zobowiązującej państwa członkowskie między innymi do nieudzielania pomocy podmiotom lub osobom zaangażowanym w działalność terrorystyczną.

Prowadzimy różne formy screeningu. Jedną z nich jest tzw. „sanction screening” – czyli weryfikacja czy podmiot, z którym nawiąujemy relację (pracownik, odbiorca, nadawca, kontrahent itd.) nie występuje na listach międzynarodowych lub krajowych podmiotów, z którymi wszelkie transakcje są zabronione. Screening ten polega na porównaniu nazwy kontrahenta z nazwami wpisanymi na listach sankcyjnych z zastosowaniem tzw. wyszukiwania rozproszonego. Do czasu ostatecznej weryfikacji nie prowadzimy współpracy z takim podmiotem. Jeżeli dany podmiot występuje na liście sankcyjnej relację kończy się w trybie natychmiastowym.

Przeprowadzamy ponadto tzw. „negative news screening” partnerów biznesowych podlegających procedurom due diligence. Jest to weryfikacja, czy w domenie publicznej dostępne są informacje o przypadkach naruszenia prawa przez dany podmiot (np. za pomocą wyszukiwarki Google). W takim wypadku ustalenie, że firma ma negatywną przeszłość, nie jest powodem automatycznie blokującym współpracę, ale wpływa na ocenę ryzyka danego podmiotu.

W latach 2019 i 2020 żaden z naszych klientów, dostawców, pracowników ani kandydatów do pracy nie znalazł się na tych listach.

Zasady dla partnerów

GRI 102-43

GRI 102-9

GRI 103-2

Chcemy aby nasi dostawcy, z którymi działamy w łańcuchach dostaw, podzielali te same wartości i zasady etyczne. Ważny jest dla nas także profesjonalizm, zasięg działania oraz dotrzymywanie umów i obietnic.

W 2015 roku wdrożyliśmy „Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych”. Dokument reguluje zasady współpracy DB Schenker z dostawcami. Dotyczy:

- respektowania obowiązującego prawa pracy, w tym szczególnie BHP, czasu pracy i przepisów dotyczących wynagrodzeń
- poszanowania norm etycznych
- przestrzegania praw człowieka, w tym przeciwdziałania dyskryminacji
- spełnienia prawnie wiążących oraz dobrowolnych norm środowiskowych w procesie produkcyjnym, magazynowaniu, transporcie oraz dotyczących samego produktu lub usługi
- stosowania innowacyjnych, energooszczędnych i ekologicznych technologii

Podstawą naszych działań są następujące regulacje wewnętrzne obowiązujące w okresie kontroli 2019-2020:

- Zasady obowiązujące w koncernie – Etyka Kodeks Postępowania
- Polityka w sprawie zgodności z ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych
- Polityka poszanowania godności w miejscu pracy
- Zarządzenie Dyrektora HR 1/18 – w sprawie identyfikacji i eliminowania konfliktów interesów
- SOP RM08 Compliance&Compliance Guidelines
- SOP RM09 Sanction List Screening
- 101.02 10 Corporate Guideline Risk Minimization
- SOP RM05 Corporate Crisis Management Plan

Wytyczne compliance dotyczą:

- upominków i korzyści
- walki z korupcją
- kontaktów z konkurencją
- konfliktu interesów
- ochrony aktywów (w tym informacji poufnych)
- zgodności z przepisami po stronie klienta
- przestrzegania prawa przez partnerów biznesowych

Klauzula zobowiązująca partnerów biznesowych do zapoznania się z naszymi zasadami i przepisami antykorupcyjnymi była i jest częścią wzorcowej umowy o współpracy z przewoźnikami, a także z innymi kontrahentami.

Od 2015 roku nasza firma jest członkiem Koalicji Rzeczników Etyki, powstałej z inicjatywy UN Global Compact. Koalicja jest otwarta dla firm i organizacji, które respektują zasady odpowiedzialnego biznesu i etyki. Do programu należy 169 członków Koalicji Rzeczników Etyki, w tym 106 organizacji oraz 86 firm.

Aktywnie uczestniczyliśmy w opracowaniu Deklaracji dot. Standardu Etycznego w ramach prac koordynowanych przez UN Global Compact w Polsce.

Przejrzysty proces zakupowy

GRI 103-2

Efektywny proces zakupowy zakłada podejmowanie działań, adekwatnych do wartości, skali i złożoności przedmiotu zakupu, w celu uzyskania najlepszych warunków oferty oraz zachowania transparentności podejmowanych decyzji.

Dobrze opracowany proces zakupowy jest podstawą działalności każdego biznesu. W naszej firmie jego mechanizm został dokładnie opisany w SOP GP01 Global Procurement/Standardowa Procedura Operacyjna - Zakupy. Instrukcja jest jednym z elementów Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Bezpieczeństwem i Środowiskiem.

Celem tego procesu jest:

- osiągnięcie wydajności i skuteczności w działaniach zakupowych
- zapewnienie transparentności i zgodności z zasadami etyki przy wyborze ofert
- skuteczne zarządzanie dostawcami
- utrzymywanie i rozwijanie relacji z dostawcami
- promowanie zasad odpowiedzialnego biznesu

Regularnie analizujemy efektywność naszego systemu zakupowego. Wyniki obserwacji są zestawiane z oczekiwaniami i potrzebami klientów, dostawców i pozostałych podwykonawców.

Obecnie nasz proces zakupowy dotyczący dostawców uzupełniamy o aspekty związane z wpływem na klimat i środowisko naturalne. Przy wyborze dostawców i wdrażaniu zmian (takich jak np. polityka samochodowa, zakup energii, zakup artykułów biurowych itp.) zwracamy szczególną uwagę na ich oddziaływanie na środowisko. W latach 2019 i 2020 nie została rozwiązana żadna umowa zakupowa z tego powodu.





W 2019 roku 550 dostawców zostało przeszkolonych w zakresie polityki DB Schenker dotyczącej etyki i compliance. W 2020 roku szkolenia nie odbyły się z powodu pandemii.

Sprawdzeni partnerzy

Na bieżąco prowadzimy analizę rynku, kosztów i procesów. Jedną z naszych inicjatyw jest zmniejszenie liczby dostawców i centralizacja zakupów w wybranych kategoriach. W rezultacie coraz większą liczbą kategorii zakupowych i wydatków zarządza dział zakupów.

Kryteria i szczegółowe wymagania związane z wyborem dostawców i z analizą rynku, określają dokumenty:

- zapytanie ofertowe (ang. Request for quotation)
- zapytanie o informacje (ang. Request for information)

Wynikiem tych działań jest rekomendacja dotycząca wyboru dostawcy.

W zależności od kategorii zakupów stosowane są inne kryteria wyboru (waga i udział procentowy), związane przede wszystkim z:

- bezpieczeństwem współpracy z dostawcą
- warunkami współpracy (warunki handlowe)
- doświadczeniem

Zarządzanie ryzykiem wzmacnia bezpieczeństwo

Przestrzeganie zasad ostrożności jest elementem prowadzenia działalności gospodarczej. Szczególne znaczenie ma w tym kontekście aktywne zarządzanie ryzykiem. W naszej firmie odpowiada za nie Grupa ds. Zarządzania Ryzykiem. W jej skład wchodzi zarząd i dyrektorzy pionów, którzy sporządzają cykliczne raporty

dotyczące ryzyka w zarządzanych przez siebie obszarach (podając między innymi wagę zagrożenia, prawdopodobieństwo wystąpienia, środki przeciwdziałania). Co najmniej raz w roku odbywają się spotkania poświęcone omawianiu najistotniejszych zmian poziomu ryzyka, które raportowane są do struktur korporacyjnych.

Tworzymy „Raporty dotyczące ryzyka i mapy ryzyka”.

Informacje dotyczące najwyższych poziomów ryzyka (wpływ na EBIT powyżej 10 mln EUR) przekazywane są do struktur korporacyjnych raz na kwartał, natomiast wszystkich aktywnych zagrożeń powyżej 0,5 mln EUR – raz w roku, ostatnio w czerwcu 2021 r. Zidentyfikowaliśmy i wyceniliśmy wówczas 98 zagrożeń.

Celem procesu zarządzania ryzykiem jest między innymi odpowiednio wczesna identyfikacja ryzyka oraz minimalizacja jego skutków, kompletna i wiarygodna wycena zagrożenia, zapewnienie odpowiedniego przepływu informacji wewnątrz organizacji oraz do właścicieli.

Analiza obejmuje:

- ryzyko zewnętrzne (związane z rynkiem, zmianami prawnymi, działaniami konkurencji, z pandemią)
- ryzyko operacyjne (związane z klientami, dostawcami, operacjami, zasobami i środowiskiem)
- ryzyko HR (np. związane z transferem wiedzy, know-how, dopasowaniem kwalifikacji pracowników do potrzeb spółki)
- ryzyko IT (np. związane z kontrolą dostępu do kluczowych systemów informatycznych, awariami systemów)
- ryzyko dotyczące zachowania zgodności z przepisami (związane z naruszeniem różnych regulacji, np. prawa antymonopolowego)
- ryzyko finansowe (np. związane z należnościami od klientów, ryzyko kursowe)
- ryzyko strategiczne.

Największe ryzyka są związane z obecną sytuacją rynkową i jej wpływem na koszty Spółki. Obserwujemy ograniczenie dostępności zasobów, które przekłada się bezpośrednio na stawki rynkowe i osiągnięte marże. Istotne są również ryzyka związane z obszarem IT, bezpieczeństwem informacji oraz Compliance. Obecnie ok. 55% zidentyfikowanych ryzyk ma niewielką wartość zagrożenia dla Spółki, kolejne 35% ma średnią wartość zagrożenia, a jedynie ok. 10% ma wysoką wartość zagrożenia.

Zupełnie nowym, dodatkowym obszarem analiz jest ryzyko związane z pandemią – na przykład dotyczące dostępności zasobów ludzkich, utrzymania ciągłości działalności, analizy ryzyka w łańcuchu dostaw, po stronie klientów i dostawców. Efekty identyfikacji zagrożeń pandemicznych obejmowały wprowadzenie bezkontaktowej dostawy, planów zapewniających ciągłość prowadzenia działalności, uruchomienie zapasowej serwerowni, audyty i działania doskonalące, a także cykl szkoleń na temat bezpieczeństwa w sieci.

GRI 102-9

GRI 102-40

GRI 102-42

GRI 102-44

GRI 102-11

GRI 102-15

Wysoka jakość sprawozdań

GRI 102-1

GRI 102-50

GRI 102-54

Treść raportu społecznego obejmuje okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2020 roku i dotyczy spółki DB Schenker w Polsce, nazwa prawna Schenker Sp. z o.o. Dokument ten przygotowany został zgodnie z najnowszą wersją międzynarodowych wytycznych dotyczących sprawozdawczości pozafinansowej Global Reporting Initiative Standards na poziomie podstawowym aplikacji "Core". Jest to jedyna pełna wersja, ze względu na nasze proekologiczne podejście dostępna tylko on-line. Zakres tematyczny raportu ustaliliśmy po konsultacjach z kluczowymi interesariuszami. Szczegółowy opis analizy istotności przedstawiono poniżej.

Model raportowania GRI

GRI 102-46

Sprawozdawczość zgodna ze standardem GRI oznacza w pierwszej kolejności konieczność wykonania analizy i doboru treści raportu, co zrealizowaliśmy z najwyższą starannością.

Proces identyfikacji istotnych tematów obejmował następujące etapy

Identyfikacja: proces tworzenia sprawozdania rozpoczęliśmy od przeglądu dokumentów, badań i materiałów wewnętrznych, oceny najlepszych praktyk i trendów rynkowych w ramach prowadzonej działalności, wytycznych branżowych przygotowanych przez firmę doradczą. W analizie zostały uwzględnione opinie i oceny dotyczące naszego poprzedniego raportu społecznego za lata 2017-18.

GRI 102-5

GRI 102-48

GRI 102-49

GRI 102-51

GRI 102-52

Priorytetyzacja: w celu poznania zasadniczych potrzeb został przeprowadzony warsztat z pracownikami DB Schenker. Następnie przeprowadzono anonimową ankietę skierowaną do interesariuszy - klientów, dostawców, społeczności lokalnych i wszystkich pracowników - w odniesieniu do kluczowych obszarów odpowiedzialności firmy względem otoczenia. Badanie było całkowicie anonimowe i trwało 22 dni (22.05.2021-15.06.2021), pozwoliło zidentyfikować potrzeby oraz zaadresować je w planach na najbliższe lata. Kwestie poruszane przez respondentów dotyczyły nastę-

GRI 102-10

GRI 102-45

pujących tematów: digitalizacja dokumentacji papierowej, ograniczanie odpadów, wzrost wynagrodzenia dla pracowników, dbanie o kulturę osobistą, wzrost tempa wymiany ekologicznego taboru.

Walidacja: po przeanalizowaniu wyników badania, wybrano 16 obszarów sprawozdawczych które uznano za istotne. Poruszone kwestie zostały uwzględnione w niniejszym raporcie oraz wskazują kierunek rozwoju na najbliższe lata.

Dodatkowe informacje

W naszych poprzednich raportach społecznych nie wprowadzano korekt uwzględniających takie wydarzenia jak fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru. Firma przyjęła dwuletni cykl sprawozdawczy. Ostatni raport został opublikowany pod koniec 2019 roku i przedstawiał dane za lata 2017-2018. Tworząc go, po raz pierwszy korzystaliśmy z mediów społecznościowych, umieszczając w nich ankietę dla interesariuszy. Wszystkie warsztaty i spotkania były przeprowadzone zdalnie.

W omawianym okresie nie nastąpiły znaczące zmiany rozmiaru, struktury lub formy własności firmy. Schenker sp. z o.o. nie posiada udziałów kapitałowych w innych jednostkach gospodarczych i w związku z tym nie sporządza skonsolidowanego sprawozdania finansowego, raport obejmuje jeden podmiot.



Zmiany jakie miały wpływ na sposób działania firmy wynikały głównie z pandemii Covid-19. Nowa sytuacja wymagała przemodelowania procesów, np. wprowadzenia dostawy bezkontaktowej, nowych procedur bezpieczeństwa i obostrzeń mających na celu ochronę zdrowia pracowników i dostawców, przeniesienia części pracowników do pracy zdalnej.

Określiśmy najważniejsze tematy

W procesie określania treści raportu opracowano macierz istotnych tematów dotyczących zrównoważonego rozwoju. Uwzględniono przy tym opinie kluczowych klientów oraz przedstawicieli społeczności lokalnych.

Obszary uznane za najistotniejsze dla firmy i jej zewnętrznych interesariuszy:

Spoleczne:

- Bezpieczeństwo ludzi
- Bezpieczeństwo na drodze
- Budowanie kultury organizacyjnej
- Realizacja zasad równości
- Utrzymywanie dobrych standardów zatrudnienia

- Wynagrodzenie oparte na wynikach pracy zgodnie ze standardami rynkowymi
- Zapewnianie szkoleń i wsparcie rozwoju pracowników i kurierów
- Zarządzanie wpływem wywieranym na lokalną społeczność

Środowiskowe:

- Zarządzanie odpadami i recykling
- Zarządzanie emisjami i efektywność energetyczna budynków
- Zarządzanie flotą

Ekonomiczne:

- Innowacje i wyzwania przyszłości
- Przestrzeganie najwyższych standardów etycznych w prowadzonej działalności
- Zarządzanie relacjami z klientem (standardy współpracy, komunikacja i dialog)
- Wyniki ekonomiczne i pozycja rynkowa DB Schenker

Wszystkie powyższe zagadnienia uwzględniono w raporcie, przedstawiając zastosowane rozwiązania i ocenę sytuacji.

GRI 102-49

GRI 102-44

GRI 102-47

GRI 103-1

GRI 103-2

Tabela GRI

GRI 102-55

W tabeli GRI umieszczono definicje wskaźników Global Reporting Initiative STANDARDS 2016 i 2018 oraz ich odwołanie do strony w niniejszym raporcie.

Tytuł wskaźnika GRI Standard	Numer wskaźnika	Strona w raporcie
Założenia i podstawy raportowania		
Założenia i podstawy raportowania	GRI 101	
Wskaźniki profilowe		
Profil organizacji [2016]		
Nazwa organizacji	GRI 102-1	str. 120
Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	GRI 102-2	str. 8, 12, 13, 82
Lokalizacja siedziby głównej organizacji	GRI 102-3	str. 9
Lokalizacja działalności operacyjnej	GRI 102-4	str. 12
Forma własności i struktura prawna organizacji	GRI 102-5	str. 9, 120
Obsługiwane rynki	GRI 102-6	str. 12
Skala działalności	GRI 102-7	str. 8, 12, 14
Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	GRI 102-8	str. 56
Opis łańcucha dostaw	GRI 102-9	str. 13, 116, 118
Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	GRI 102-10	str. 8, 9, 120
Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	GRI 102-11	str. 119
Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	GRI 102-12	str. 38, 112, 113, 114
Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	GRI 102-13	str. 11
Strategia [2016]		
Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	GRI 102-14	str. 4
Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	GRI 102-15	str. 20, 22, 24, 38, 62, 69, 71, 84, 86, 96, 119
Etyka i integralność [2016]		
Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań.	GRI 102-16	str. 16, 112
Ład organizacyjny [2016]		
Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	GRI 102-18	str. 9
Zaangażowanie interesariuszy [2016]		
Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	GRI 102-40	str. 106, 118
Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	GRI 102-42	str. 106, 118
Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	GRI 102-43	str. 67, 74, 92, 96, 100, 106, 108, 110, 116
Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	GRI 102-44	str. 107, 108, 118, 121

Tytuł wskaźnika GRI Standard	Numer wskaźnika	Strona w raporcie
Praktyka raportowania [2016]		
Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	GRI 102-45	str. 120
Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	GRI 102-46	str. 120
Zidentyfikowane istotne tematy	GRI 102-47	str. 121
Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	GRI 102-48	str. 120
Zmiany w raportowaniu	GRI 102-49	str. 9, 120, 121
Okres raportowania	GRI 102-50	str. 120
Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	GRI 102-51	str. 120
Cykl raportowania	GRI 102-52	str. 120
Dane kontaktowe	GRI 102-53	str. 126
Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	GRI 102-54	str. 120
Indeks GRI	GRI 102-55	str. 122-125
Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	GRI 102-56	str. 125
Podejście zarządcze		
Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	GRI 103-1	str. 56, 96, 121
Podejście do zarządzania i jego elementy	GRI 103-2	str. 16, 43, 44, 56, 66, 76, 95, 96, 112, 114, 116, 117, 121
Ewaluacja podejścia do zarządzania	GRI 103-3	str. 16, 56, 66, 72, 90, 91, 92
Wskaźniki tematyczne		
Tematy ekonomiczne:		
Wyniki ekonomiczne [2016]		
Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych)	GRI 201-1	str. 14
Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych.	GRI 201-2	str. 20
Pośredni wpływ ekonomiczny [2016]		
Wspierane inwestycje infrastrukturalne i usługi	GRI 203-1	str. 82
Przeciwdziałanie korupcji [2016]		
Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji	GRI 205-2	str. 112
Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	GRI 205-3	str. 114
Naruszenie zasad wolnej konkurencji [2016]		
Kroki prawne podjęte wobec organizacji dotyczące przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	GRI 206-1	str. 114

Tytuł wskaźnika GRI Standard	Numer wskaźnika	Strona w raporcie
Tematy środowiskowe:		
Energia [2016]		
Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	GRI 302-1*	str. 51
Intensywność zużycia energii	GRI 302-3*	str. 51
Redukcja zużycia energii	GRI 302-4*	str. 42, 49
Emisje [2016]		
Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	GRI 305-1	str. 42
Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	GRI 305-2	str. 50
Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	GRI 305-7	str. 44, 48, 50, 75, 96, 100
Ścieki i odpady [2016]		
Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania	GRI 306-2	str. 44, 49
Zgodność z regulacjami środowiskowymi [2016]		
Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska	GRI 307-1	str. 44
Tematy społeczne:		
Zatrudnienie [2016]		
Pracownicy nowozatrudnieni oraz odejścia	GRI 401-1	str. 59
Bezpieczeństwo i higiena pracy [2018]		
System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	GRI 403-1	str. 66, 68
Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i opis procedur w przypadku wystąpienia incydentów/wypadków	GRI 403-2	str. 67, 68, 69
Usługi w zakresie medycyny pracy	GRI 403-3	str. 69, 71
Udział pracowników, konsultacje i komunikacja na temat bezpieczeństwa i higieny pracy	GRI 403-4	str. 66
Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	GRI 403-5*	str. 72, 94
Wspieranie zdrowia pracowników	GRI 403-6	str. 62
Zapobieganie i mitygacja zagrożeń w obszarze BHP bezpośrednio związanych z jej działalnością operacyjną w miejscu pracy w powiązaniu z relacjami biznesowymi	GRI 403-7	str. 68, 69
Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	GRI 403-8*	str. 74
Wypadki przy pracy	GRI 403-9*	str. 70
Czynniki związane z pracą mające negatywny wpływ na zdrowie oraz wskaźnik chorób zawodowych	GRI 403-10	str. 71
Edukacja i szkolenia [2016]		
Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	GRI 404-1*	str. 92
Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę.	GRI 404-2*	str. 93
Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia.	GRI 404-3	str. 60

Tytuł wskaźnika GRI Standard	Numer wskaźnika	Strona w raporcie
Różnorodność i równość szans [2016]		
Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności	GRI 405-1	str. 57
Społeczność lokalna [2016]		
Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną	GRI 413-2	str. 48, 71, 74, 100
Ochrona prywatności klienta [2016]		
Uzasadnione skargi dotyczące naruszenia prywatności klienta i utraty danych	GRI 418-1	str. 76

*Wskaźnik zaraportowany częściowo

GRI 102-56 Raport został poddany zewnętrznej weryfikacji.





Zapraszamy do kontaktu!

Schenker sp. z o.o.

Beata Konecka

beata.konecka@dbschenker.com