

od 1851
E. Wedel

Z przyjemnością dla przyszłości

Skrót informacji ze skonsolidowanego sprawozdania
ESG GK LOTTE Wedel za 2024 rok.



OD 1851
E. Wedel

LOTTE Wedel to firma kierująca się w swojej działalności na co dzień zasadami zrównoważonego rozwoju i ESG. Wyrazem troski o nasz ekonomiczny, społeczny i środowiskowy wpływ na otoczenie jest kompleksowe zarządzanie zrównoważonym rozwojem poprzez szereg stale rewidowanych dokumentów, w tym strategii i polityk, a także publikowanie corocznych raportów prezentujących podejmowane działania i osiągnięte wyniki w tym obszarze.

LIST OD ZESPOŁU ZARZĄDZAJĄCEGO



Serdecznie zapraszam do zapoznania się z raportem prezentującym informacje będące kwintesencją najnowszego sprawozdania zrównoważonego rozwoju firmy Wedel.

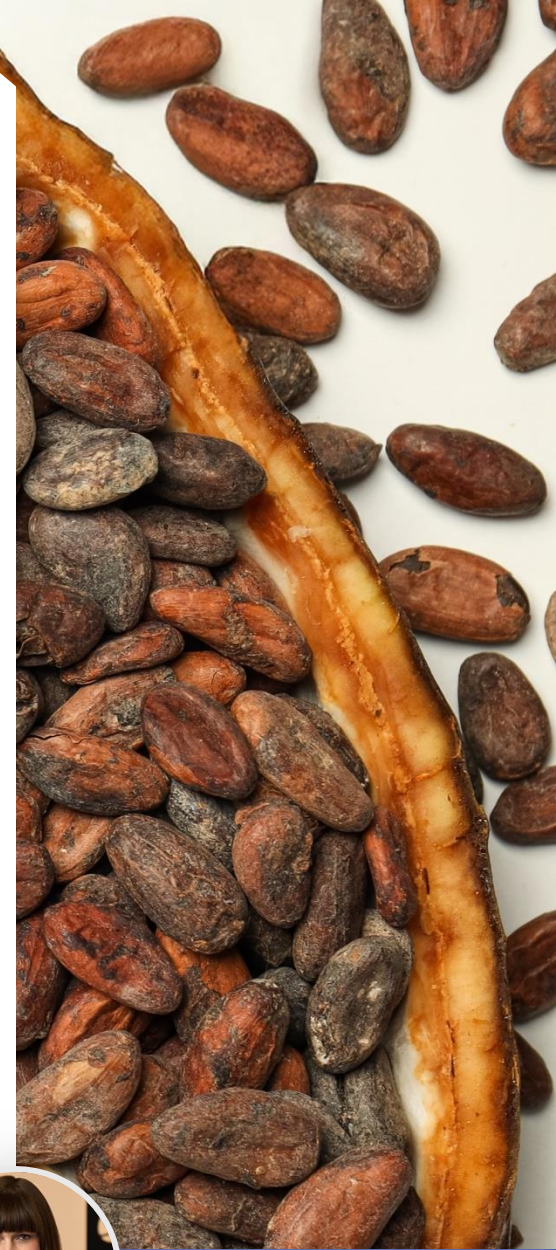
Raport ten stanowi dowód zaangażowania w odpowiedzialne zarządzanie wpływem naszej organizacji na otoczenie. Jest to bowiem pierwszy raport ESG w historii naszej firmy przygotowany zgodnie ze standardem ESRS.

Choć firma LOTTE Wedel nie podlega obowiązkowi publikacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w zeszłym roku podjęliśmy ogromne wyzwanie przeprowadzenia kompleksowego badania podwójnej istotności oraz gruntownej rewizji naszej Strategii CSR i zastąpienia jej nową Strategią ESG zbudowaną zgodnie z najnowszymi wytycznymi UE.

Decyzji o pogłębieniu zaangażowania w rozwój ESG w naszej firmie nie zmieniło też przyjęcie przez Parlament Europejski propozycji Komisji Europejskiej zawartych w pakiecie Omnibus, w tym o odroczeniu o dwa lata obowiązku raportowania zrównoważonego rozwoju.

Wierzmy, że dzięki naszym staraniom firma Wedel jest teraz lepiej przygotowana na wyzwania, które niesie ze sobą proces wdrażania nowych regulacji, o czym mogą się Państwo przekonać zapoznając się z poniższym podsumowaniem.

Kamila Luttelmann
Dyrektorka ESG i Obszaru Prawnego





1

Środowisko

Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi

Działalność firmy Wedel jest zgodna z wymogami prawa środowiskowego, zarówno polskiego, jak i europejskiego. Ściśle stosujemy się także do uzyskanych decyzji administracyjnych: pozwolenia zintegrowanego oraz pozwolenia wodnoprawnego. Monitorujemy stopień oddziaływania na środowisko m.in. poprzez regularne pomiary emisji zanieczyszczeń z kotłowni do powietrza, emisji hałasu do środowiska oraz parametrów ścieków wprowadzanych do kanalizacji. Nie zidentyfikowaliśmy żadnych ryzyk w sferze zapewnienia zgodności z aktualnie obowiązującymi regulacjami środowiskowymi.

0

kar z tytułu nieprzestrzegania regulacji dotyczących ochrony środowiska w 2024 r.

Nie ograniczamy się do wypełniania nałożonych na naszą firmę obowiązków prawnych, lecz stale szukamy nowych możliwości minimalizacji jej wpływu na środowisko.

Przykładowe obszary, w których prowadzimy intensywne prace projektowe, to między innymi:



odpowiedzialne pozyskiwanie surowców,



pomiar śladu węglowego i weryfikacja możliwości jego redukcji,



wdrożenie kompleksowej strategii dedykowanej opakowaniom i recykling odpadów opakowaniowych.

Od wielu lat realizujemy Program Oszczędności Mediów, w ramach którego edukujemy i aktywizujemy pracowników do wspólnych działań na rzecz ograniczania zużycia energii i wody. M.in. zbieramy pomysły na usprawnienia technologiczne i organizacyjne. Jesteśmy w trakcie wdrażania procesów, które mają na celu zoptymalizowanie zużycia mediów.

/// Kontynuujemy prace w obszarze Środowisko (E) w celu minimalizowania wpływu na środowisko na wszystkich płaszczyznach – od wykorzystywanych przez nas surowców, poprzez energię, aż po bardzo istotny dla nas obszar opakowań i odpadów.

Jako organizacja dostrzegamy w szczególności naszą istotną rolę w walce z kryzysem klimatycznym, dlatego chcemy sukcesywnie ograniczać ślad węglowy, czyli emisje gazów cieplarnianych wynikające z działalności firmy. W związku z tym od kilku lat mierzymy emisje zgodnie z wytycznymi m.in. GHG Protocol – i to zarówno w zakresach 1 i 2, na które mamy bezpośredni wpływ, jak i w zakresie 3, na które wpływamy pośrednio.

W tym roku poczyniliśmy kolejne kroki – przygotowaliśmy mapę dekarbonizacyjną, która zakłada stopniową redukcję śladu węglowego w zakresie 1 i 2 o min. 30% do 2030 roku w stosunku do roku bazowego 2019. Obecnie trwają prace nad planami dekarbonizacyjnymi dla zakresu 3.

Agnieszka Nowak

Koordynatorka ESG



Surowce

W ramach działań na rzecz zrównoważonych zakupów objęliśmy szczególnym nadzorem cztery surowce, których pozyskiwanie może wiązać się z ryzykiem negatywnego wpływu na środowisko, bioróżnorodność i ekosystemy lub kwestie społeczne. Są to: kakao i olej palmowy – ze względu na możliwe wylesianie i nieetyczne warunki produkcji – jaja oraz soja, narażona na kontaminację GMO.

Wspólnie z dostawcami wdrażamy rozwiązania ograniczające potencjalnie negatywny wpływ, takie jak certyfikacja surowców (m.in. oleju palmowego i kakao) oraz deklaracja eliminacji jaj z chowu klatkowego, która wraz z początkiem 2025 r. została spełniona.

Obowiązująca w 2024 r. *Polityka Zakupowa LOTTE* Wedel ma na celu zapewnienie, że wszystkie zakupy towarów i usług są realizowane:



efektywnie



etycznie



transparentnie



zgodnie z dobrymi
praktykami zakupowymi

Ponadto wspieramy w ten sposób zrównoważone praktyki w zakresie rolnictwa oraz przeciwdziałanie wylesianiu.

Certyfikowany olej palmowy

Od 2020 roku konsekwentnie realizujemy proces certyfikacji RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) dla wykorzystywanego oleju palmowego.



W ciągu trzech lat udało się objąć certyfikacją 100% dostaw surowców i półproduktów zawierających olej palmowy.

Nr. licencji: 4-1140-19-100-00. Sprawdź nasze postępy na rspo.org

Kupujemy surowce certyfikowane głównie w dwóch modelach: Mass Balance i Segregated. Mass Balance oznacza, że olej palmowy mógł zostać zmieszany z olejem konwencjonalnym w całym łańcuchu dostaw. Część pozyskanego oleju palmowego certyfikowana jest w modelu Segregated (olej kontrolowany i w pełni identyfikowalny do certyfikowanych plantacji).

W 2024 r. zakupiliśmy 100% wszystkich surowców i półproduktów z certyfikowanym olejem palmowym: 42% jako Mass Balance, 58% Segregated oraz poniżej 0,1% Book and Claim.

Ponad połowa zakupionego oleju palmowego posiadała certyfikację w modelu wyższym (SG tj. Segregated). Certyfikacja RSPO jest odpowiedzią na istotne wyzwania środowiskowe, takie jak degradacja lasów tropikalnych oraz na problemy społeczne związane z warunkami pracy w sektorze produkcji oleju palmowego.

Dodatkowo jako organizacja współtworząca [Polską Koalicję na rzecz Zrównoważonego Oleju Palmowego \(PKZOP\)](#) pod patronatem WWF, aktywnie wspieramy dążenie do pełnego wykorzystania certyfikowanego oleju palmowego na rynku krajowym.

Jaja z chowu bezklatkowego

Podejście do pozyskiwania jaj wynika z dążenia do poprawy standardów dobrostanu zwierząt oraz odpowiedzialnych praktyk zakupowych. Przez ostatnie lata konsekwentnie dążyliśmy do realizacji deklaracji i wycofywania jaj pochodzących z chowu klatkowego [do roku 2025](#).

Proces ten obejmował zarówno własną produkcję, jak i ścisłą współpracę z dostawcami półproduktów, w których składzie znajdują się jaja. Kluczowe znaczenie ma transparentność łańcucha dostaw oraz wybór surowców pochodzących z bardziej etycznych systemów chowu – takich jak chów ściółkowy.

Wraz z [końcem 2024 roku](#) udało się zrealizować postawiony cel.



Wykorzystywane w wedlowskich produktach jaja pochodzą wyłącznie od kur z chowu ściółkowego.

Certyfikowane kakao

Kakao to podstawowy surowiec wykorzystywany w wedlowskich produktach, od lat pozyskiwany [wyłącznie z Ghany](#). Kluczowymi czynnikami wyboru tego regionu pochodzenia są: głęboki, czekoladowy profil smakowy ghanijskiego kakao oraz wysokie standardy jakości i przejrzystości łańcucha dostaw, nadzorowane przez rządową instytucję COCOBOD (Ghana Cocoa Board). COCOBOD zapewnia wsparcie plantatorom oraz kontrolę jakości ziaren na każdym etapie – od zbioru po eksport. Dodatkowo, rolnicy objęci są [systemem dopłat LID](#) (Living Income Differential), który wspiera ich dochody. Dzięki temu kakao z Ghany uznawane jest za surowiec o niskim ryzyku zagrożenia środowiskowego i społecznego, w porównaniu do alternatywnych źródeł.

LOTTE Wedel częściowo zakupuje kakao z certyfikacją Rainforest Alliance.

Soja niemodyfikowana genetycznie

Do produkcji wyrobów firma Wedel wykorzystuje wyłącznie lecytynę pozyskiwaną z soi niemodyfikowanej genetycznie.

Jej pochodzenie i zgodność z tym standardem potwierdza certyfikat IP NON GMO (Identity Preservation).



100% lecytyny pozyskiwanej z soli niemodyfikowanej genetycznie

Opakowania

Zgodnie z naszą Strategią CSR realizujemy kompleksowy, długoterminowy program zmian w obszarze opakowań (tj. program Eco-Packaging). W jego ramach poszukujemy nowych surowców, optymalizujemy skład i redukujemy wagę opakowań oraz zmieniamy sposoby pakowania zbiorczego. Chcemy, aby wszystkie wykorzystywane przez nas opakowania były zdatne do recyklingu i zawierały materiał pochodzący z recyklingu.

Obecnie obowiązujące zasady dotyczące opakowań zostały ujęte w dokumentach wewnętrznych (*Polityka opakowań Lotte Wedel Sp. z o.o., Strategia zrównoważonych opakowań.*). Zawarty w nich kompleksowy plan transformacji opakowań w latach 2025-2030 ma zagwarantować, że opakowania wprowadzane do sprzedaży przez naszą firmę będą produkowane są zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym (*circular economy*) oraz wdrożenie innowacyjnych rozwiązań opakowaniowych, które minimalizują wpływ na środowisko.

Do końca 2030 roku wszystkie opakowania wprowadzane na rynek mają spełniać kryteria zrównoważoności.

Strategia zakłada m.in. eliminację metalizy, stosowanie materiałów pochodzących z recyklingu oraz redukcję nadmiarowych elementów opakowań. Wprowadzane będą rozwiązania umożliwiające ponowne wykorzystanie opakowań oraz ich łatwą utylizację. Opakowania będą projektowane zgodnie z zasadami eko-projektowania, z uwzględnieniem ergonomii, logistyki i funkcjonalności.

DOBRE PRAKTYKI

Zmiany w opakowaniach pianek Ptasie Mleczko®

Sukcesywnie zmieniamy opakowania pianek Ptasie Mleczko® tak, aby docelowo 100% z nich nadawało się do recyklingu. W 2023 r. zmieniliśmy lakiery wykorzystywane w opakowaniach z lakierów typu „soft touch” i UV na zwykłe lakiery dyspersyjne na bazie wody – matowy i błyszczący, o mniejszym niekorzystnym wpływie na środowisko. Zredukowaliśmy też wielkość wykroju opakowania oraz zmieniliśmy materiał na cieńszy (jednostronnie powlekany), co wpłynęło na obniżenie wagi opakowania. Zmniejszyliśmy też liczbę kolorów, z sześciu do jednego, w nadruku wewnątrz kartonika.



Działania przyczyniły się do **zmniejszenia zużycia papieru o ok. 90 t rocznie** oraz ułatwienia procesu recyklingu.

DOBRE PRAKTYKI

Opakowania „Wedel plus magnez”

W 2024 roku na rynek trafiła nowa linia produktów funkcjonalnych wzbogaconych w magnez – „Wedel plus magnez”. Dla wszystkich produktów z tej linii wprowadzono innowacyjne rozwiązanie w aspekcie pakowania produktów - wszystkie opakowania wykonane są w 80% z papieru, co pozwoliło na redukcję zużytego plastiku o 50% (vs. standardowe tabliczki 100g).



Ślad węglowy

Kryzys klimatyczny uważamy za jedno z największych globalnych wyzwań, dlatego naszą ambicją jest zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko, a w szczególności ograniczenie emisji gazów cieplarnianych we wszystkich zakresach.

Pracujemy obecnie nad wypracowaniem naszego podejścia do zarządzania emisjami, które ma stanowić „**mapę drogową do dekarbonizacji**” wewnątrz organizacji. W obecnie projektowanej formie, zakłada ona stopniową redukcję śladu węglowego w zakresie pierwszym i drugim w stosunku do okresu referencyjnego 2019 – do roku 2030 o **min. 30%**. Plany dekarbonizacyjne dla zakresu 3 są w trakcie opracowywania.

Na potrzeby planu dekarbonizacji analizujemy m.in. emisje parku maszynowego, efektywność wytwarzania energii oraz potencjał wykorzystania innych technologii.

Działania podjęte przez firmę w 2024 roku oparte na dźwigni dekarbonizacji to przede wszystkim wymiana urządzeń na takie, które posiadają większą efektywność energetyczną, zakup energii elektrycznej z OZE, niestosowanie substancji chłodniczych HCFC oraz substancji bez ODP w instalacjach chłodniczych.

Zaplanowano również następujące działania:

Wymiana czynnika chłodniczego (R404A), na mający odpowiedni wskaźnik termodynamiczny dla określonych procesów w instalacjach wyposażonych w czynniki z grupy HFC/HC/NH3 oraz HFO i mieszaniny na bazie HFO.

DOBRE PRAKTYKI

Działania na rzecz klimatu

W ramach działań na rzecz ochrony klimatu w 2024 roku zrealizowano takie akcje jak:

- 🏠 Sukcesywna wymiana oświetlenia na bardziej energooszczędne;
- 🏠 Kontynuacja zakupu energii elektrycznej pochodzącej wyłącznie z OZE;



Wedel korzysta tylko z energii z OZE od 2020 roku (gwarancje pochodzenia).

- 🏠 Zakup nowych urządzeń, z uwzględnieniem kryterium klasy energetycznej;
- 🏠 Promocja dojazdu rowerem do pracy i stworzenie przyjaznej infrastruktury dla pracowników korzystających z tej formy komunikacji;
- 🏠 Niestosowanie substancji chłodniczych HCFC oraz substancji bez ODP w instalacjach chłodniczych;
- 🏠 Obliczenie śladu węglowego w 3 zakresach.

Emisje

Od 2021 roku LOTTE Wedel oblicza emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3.

Emisje gazów cieplarnianych w trzech zakresach zostały obliczone zgodnie z poniższymi standardami:

- 📖 *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition,*
- 📖 *GHG Protocol Scope 2 Guidance,*
- 📖 *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard.*



Uwzględnione w obliczeniach gazy cieplarniane to CO₂, CH₄, N₂O oraz gazy wchodzące w skład uwalnianych czynników chłodniczych (HFC, PFC). Wyniki zostały przedstawione w ekwiwalencie dwutlenku węgla (CO₂e), uniwersalnej jednostce służącej do pomiaru emisji gazów cieplarnianych.

Zgodnie z wymogiem ESRS, do konsolidacji emisji GHG (ang. *greenhouse gases*) przyjęto podejście kontroli operacyjnej – uwzględniono spółkę dominującą LOTTE Wedel Sp. z o.o.

DOBRE PRAKTYKI

Zeroemisyjna energia w Wedlu

Energia elektryczna kupowana przez nas na potrzeby działania fabryki i biura Wedla to energia elektryczna ze źródeł odnawialnych. Umowa z koncernem energetycznym potwierdzona certyfikatem wydanym przez Towarową Giełdę Energii gwarantuje, że 100% dostarczonej nam energii elektrycznej zostało wytworzone przez instalacje wiatrowe.

Dla **100% energii elektrycznej** uwzględnionej w obliczeniach, zostały zakupione gwarancje pochodzenia, które pozwoliły w metodzie *market-based* na uwzględnienie tego wolumenu, tj. **21 119MWh**, jako **energii ze źródeł odnawialnych**, czyli bezemisyjną.

W 2024 roku około 12 tys. ton CO₂e nie trafiło do atmosfery dzięki kupowanej przez nas energii odnawialnej (z wiatru).

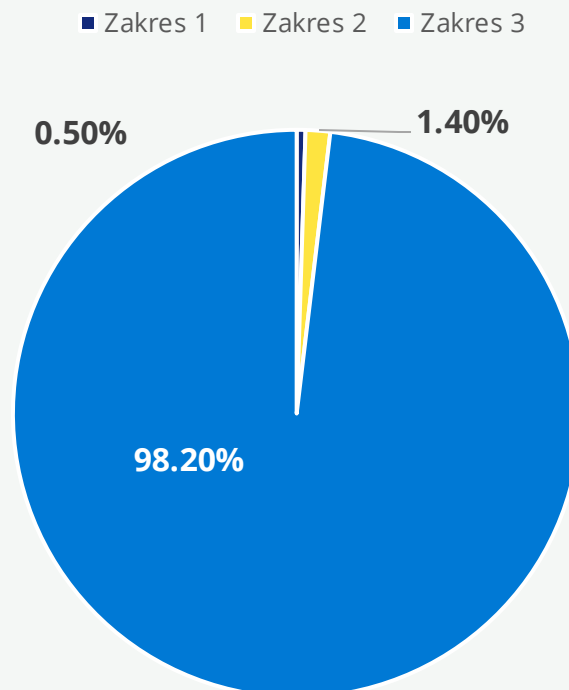
Łączna emisja gazów cieplarnianych we wszystkich trzech zakresach, z uwzględnieniem metody rynkowej (*market-based*) dla zakresu 2, osiągnęła wartość 303 731 tCO₂e, natomiast dla metody lokalizacji (*location-based*) 316 374 tCO₂e. Dla potrzeb raportowania emisji gazów cieplarnianych przyjęliśmy różne lata bazowe – 2019 dla zakresów 1 i 2 oraz 2020 dla zakresu 3.

W całkowitym śladzie węglowym zdecydowanie największy udział ma zakres 3, tj. 98,2% (w metodzie rynkowej) oraz 94,8% (w metodzie lokalizacji), z czego zdecydowaną większość stanowią emisje związane z kategorią 1: surowce produkcyjne 80,8%, usługi i dobra nieprodukcyjne 10,0% oraz opakowania 2,6%, co w sumie daje aż około 93,4%.

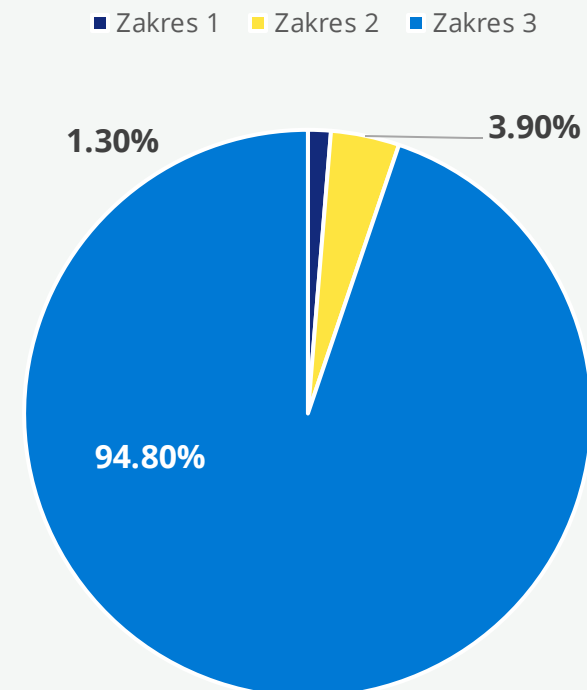
W przypadku emisji z zakresu 1 oraz 2 (*market-based*), największy udział w naszym śladzie węglowym ma **zakupione ciepło** oraz spalanie gazu ziemnego. W związku z zakupem energii elektrycznej wyłącznie ze źródeł odnawialnych osiągnięto **redukcję emisji w zakresie 2 na poziomie 100%** względem roku bazowego 2019.

Szczegółowe dane dotyczące emisji z zakresu 1, 2 i 3 a także metodologia ich obliczania opisane są w „Sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju LOTTE Wedel 2024 roku” ([LINK](#)).

Emisje GHG Spółki LOTTE
Wedel W 2024 (metoda
market-based)



Emisje GHG Spółki LOTTE
Wedel W 2024 (metoda
location-based)



Odpady

W LOTTE Wedel prowadzimy kompleksową politykę gospodarowania odpadami, której celem jest minimalizacja ich ilości, zapewnienie zgodności z przepisami prawa oraz ochrona środowiska i marki. Instrukcje i załączniki regulujące ten obszar obejmują zarówno odpady produkcyjne, jak i komunalne, niebezpieczne oraz odpady z ochroną logo.

1. Hierarchia postępowania z odpadami

Firma stosuje zasadę hierarchii: zapobieganie powstawaniu odpadów, przygotowanie do ponownego użycia, recykling, odzysk, a na końcu – unieszkodliwianie.

2. Klasyfikacja i identyfikacja

Odpady są klasyfikowane zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Klimatu oraz decyzją Prezydenta m.st. Warszawy. Każdy odpad musi być opisany kodem i zgodnie z instrukcją I/4/OŚ dotyczącą wzoru opisu odpadów.

3. Ewidencja i dokumentacja

Ewidencja prowadzona jest w systemie BDO z wykorzystaniem Kart Przekazania Odpadów (KPO) i Kart Ewidencji Odpadów (KEO). Dokumentacja obejmuje m.in. zlecenia, kwity wagowe, protokoły zniszczenia, dokumentację fotograficzną i nagrania wideo.

4. Odpady z ochroną logo

Szczególną kategorię stanowią odpady z ochroną logo – produkty i materiały zawierające znak towarowy LOTTE Wedel, które muszą być niszczone w sposób uniemożliwiający ich identyfikację i ponowne użycie. Proces niszczenia jest ściśle kontrolowany, dokumentowany i nadzorowany przez dział BHP i Ochrony Środowiska.



5. Miejsca i sposób gromadzenia

Odpady są gromadzone w wyznaczonych miejscach (wiaty, kontenery, pojemniki) z odpowiednim opisem. Zakład ma standard znakowania i zarządzania odpadami technologicznymi, który pozwala w jasny sposób identyfikować i sortować odpady.

6. Odpowiedzialność

Za gospodarkę odpadami odpowiadają konkretne działy i osoby: Dział BHP i Jakości, Dział Produkcji, Dział IT, Dział Inwestycji, Dział Dystrybucji oraz podmioty zewnętrzne świadczące usługi sprzątanía. Każdy pracownik ma obowiązek właściwej segregacji i zgłaszania niezgodności.

7. Koszty zagospodarowania

Koszty zagospodarowania odpadów są przypisywane do odpowiednich działów w zależności od źródła ich powstania – np. Dział BHP i Jakości, Dział Marketingu, Dział Dystrybucji lub Dział Produkcji.

8. Proces odbioru i niszczenia

Odbiór odpadów z ochroną logo odbywa się zgodnie z harmonogramem (poniedziałki i czwartki), a proces niszczenia jest dokumentowany fotograficznie i wideo. pozostałe odpady wywożone są na bieżąco, w zależności od potrzeby. Spółka minimum raz w roku audytuje niszczenie odpadów z ochroną logo.

9. Współpraca z firmami zewnętrznymi

Odpady są przekazywane wyłącznie firmom posiadającym odpowiednie decyzje środowiskowe, wpis do BDO i uprawnienia do transportowania odpadów.

10. Edukacja i kontrola

Spółka prowadzi działania edukacyjne i kontrolne w zakresie segregacji, identyfikacji i opisu odpadów. Regularnie aktualizowane są instrukcje i załączniki, a niezgodności są zgłaszane i korygowane przez dedykowanych specjalistów.



Jedno z wydarzeń firmowych w ramach akcji "OKO na EKO"

Działania odnoszące się do wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym podjęte w 2024 roku:

- ✦ wykorzystanie tzw. odpadu użytecznego poprzez przywracanie do obiegu nadmiaru czekolady na liniach oblewających wyroby czekoladowe,
- ✦ udostępnianie części odpadu użytecznego dla pracowników zakładu i biura, jak również wdrażając sprzedaż paczek słodczy drugiego gatunku w sklepiku muzealnym (produkt "Daj im szansę"),
- ✦ stosowanie palet wielokrotnego użytku,
- ✦ zwracanie dostawcom elementów, które można wykorzystać ponownie (np. gilzy od stretch'u). Opakowania są magazynowane, a następnie przekazywane do ponownego napełnienia,
- ✦ stosowanie akumulatorów zamiast baterii jednorazowego użytku (planowane jest sukcesywne wdrażanie w szerszym zastosowaniu),
- ✦ selektywna zbiórka odpadów w przestrzeniach biurowych i produkcyjnych.

W 2024 roku spółka Wedel wytworzyła łącznie 1 470,28 t odpadów, z czego 73,9% poddana została recyklingowi.

DOBRE PRAKTYKI

„Daj im szansę”

W ramach zainicjowanego w 2024 roku projektu „Daj im szansę” wprowadziliśmy do sprzedaży paczki z nieidealnie doskonałymi słodczymi z drobnymi defektami wizualnymi, które nie trafiłyby na sklepowe półki, ale zachowały pełną wartość smakową i jakościową. Produkty te, pakowane w zestawy zawierające jeden rodzaj słodczy (np. Ptasie Mleczko®, praliny, czekolady) o minimalnej gramaturze 400 g, są dostępne stacjonarnie w sklepie przy **muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel**. Połamane tabliczki, czy nierówno oblane pralinki zamiast trafić do utylizacji, są pakowane w papierowe, nadające się do recyklingu torebki. Celem projektu jest ograniczenie marnowania żywności i promowanie zrównoważonego rozwoju.





2

Społeczeństwo



Nasze podejście do zarządzania kwestiami społecznymi

Najważniejszym filarem przyjętej *Strategii CSR* Wedla na lata 2020-2027 są „Ludzie”, rozumiani jako wszystkie grupy osób, których działalność Wedla dotyka – poczynając od osób świadczących pracę bezpośrednio na rzecz firmy oraz osoby wykonujące pracę w naszym łańcuchu wartości poprzez lokalną społeczność w okolicach fabryki i **muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel** na warszawskiej Pradze po konsumentów i konsumentki oraz użytkowników końcowych naszych wyrobów.

W obszarze Społeczeństwo (S) stawiamy na budowanie odpowiedzialnych relacji z naszymi interesariuszami i interesariuszkami – zarówno w samej firmie jak i w jej otoczeniu.

Dlatego ponownie przeprowadziliśmy pogłębiony dialog z osobami, na które działalność naszej firmy wywiera wpływ, by wsłuchując się w ich opinie i potrzeby na nowo zdefiniować cele i zaplanować dalsze działania. Kontynuujemy też dotychczasowe projekty, w tym te wspierające różnorodność i włączenie.

Zdobyte przez LOTTE Wedel w 2024 roku tytuły takie jak m.in. Top Employer, Lidl Fair Pay i Pracodawca Godny Zaufania świadczą o tym, że kierunek naszych długoterminowych programów w obszarze społecznym jest dostrzegany i doceniany przez rynek.

Karolina Kopińska
Młodsza Kierowniczka ESG



Przyjazne i sprzyjające rozwojowi miejsce pracy

W obszarze pracowniczym naszą firmę wyróżnia unikalne połączenie kontynuacji wieloletniej tradycji odpowiedzialnego pracodawcy przy jednoczesnym wdrażaniu najnowocześniejszych rozwiązań ze sfery zarządzania zasobami ludzkimi. Dzięki temu tworzone jest środowisko pracy, w którym każdy i każda czuje się dobrze i w ramach swojego obszaru odpowiedzialności może realnie wpływać na działalność firmy.

Aktualnie prowadzimy prace nad nowym kształtem strategii biznesowej, której istotnym elementem jest wpływ firmy na pracowników i pracowniczki. W ramach strategii zakładane jest zwiększanie produktywności poprzez:

- 🔹 podnoszenie kompetencji pracowników i pracowniczek realizowane szkoleniami i angażowaniem w innowacyjne projekty,
- 🔹 dbanie o dobrostan pracowników i pracowniczek oraz wynikające z tego poczucie bezpieczeństwa fizycznego i ekonomicznego w szczególności zapewniając:
 - 🔹 opiekę medyczną,
 - 🔹 warunki pracy zgodne z BHP i innymi obowiązującymi nas uregulowaniami prawnymi,
 - 🔹 ergonomiczną przestrzeń biurową,
 - 🔹 konkurencyjne wynagrodzenie,
 - 🔹 inicjatywy well-beingowe (możliwość uczestnictwa w wielu akcjach wewnętrznych, korzystanie z benefitów pozapłacowych, etc.)
- 🔹 budowanie kultury dialogu i partnerstwa z pracownikami i pracowniczkami

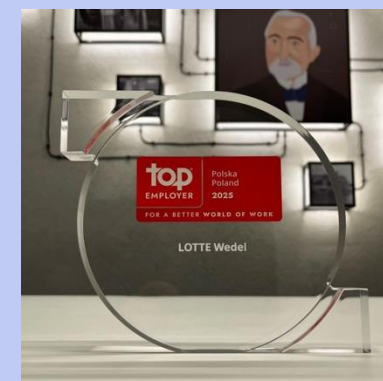
- 🔹 poprzez dialog ze związkami zawodowymi,
- 🔹 programy wolontariatu pracowniczego.

Inspiracją dla naszego działania w obszarze pracowniczym jest podejście założycieli przedsiębiorstwa, rodziny Wedłów, do spraw kadrowych i kultury organizacyjnej. Charakterystyczna dla nich wrażliwość na kwestie pracownicze znajduje dziś odzwierciedlenie w **empatycznym i sprzyjającym rozwojowi środowisku pracy**, na które składają się zarówno stałe procesy HR, jak i dodatkowe działania ogólnofirmowe (edukacyjne, integracyjne, angażujące całą wedłowską załogę).

Potwierdzeniem słuszności tego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi są bieżące opinie naszych pracowników i pracowniczek, średni staż zatrudnienia w organizacji, wynoszący **11 lat**, jak również otrzymywane przez nas nagrody.

DOBRE PRAKTYKI Top Employer 2024

W 2024 roku spółka uzyskała po raz czwarty z rzędu prestiżowy tytuł **Top Employer**. Certyfikat to wynik szczegółowej oceny najlepszych praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi przez **Top Employers Institute**. Obejmuje takie obszary jak: strategia HR, pozyskiwanie talentów, rozwój pracowników, różnorodność czy well-being.



Równość wynagrodzeń i luka płacowa

W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowano jeden negatywny wpływ na pracowników i pracowniczki Wedla związany z **luką płacową**. Na ten moment pozostaje on wpływem potencjalnym, jako że od lat w Wedlu utrzymuje się równość wynagradzania niezależnie od płci. Odpowiedzialne i konsekwentne podejście do wynagradzania, przyczynia się do wyrównywania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn.

W 2024 roku w LOTTE Wedel różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami wynosiła 2%.

DOBRE PRAKTYKI

W ramach dbałości o różnorodność i inkluzywność, w organizacji utrzymywany jest wysoki standard równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, co doceniono na polskim rynku pracy - nasza firma otrzymała nagrodę **Lidl Fair Pay** za lata 2019, 2021 i 2022. Z kolei w 2025 roku LOTTE Wedel zdobyła II miejsce w oparciu o dane za 2024 rok.



Różnorodność i włączenie

LOTTE Wedel dąży do tworzenia otwartego i dającego poczucie bezpieczeństwa miejsca pracy, w którym nikt nie musi ukrywać tego, kim jest, w którym pracownicy i pracowniczki dostrzegają to, co ich łączy, jednocześnie korzystając z bogactwa różnic. Szacunek dla różnorodności to część kultury organizacyjnej oraz wartość, którą kierujemy się we wszystkich swoich działaniach.

W Wedlu od 2021 r. działa oddolna grupa **Różnorodni jak Mieszanka Wedlowska**, która podejmuje działania promujące inkluzywność i przeciwdziałające dyskryminacji. W 2024 r. z jej inicjatywy podjęliśmy liczne działania związane z różnorodnością, w tym:

❖ **Dzień Różnorodności** – wydarzenie, w ramach którego przygotowano stacje tematyczne dotyczące: idei różnorodności i włączania; różnosprawności; międzynarodowości w miejscu pracy; zachowania balansu pomiędzy życiem prywatnym i pracą zawodową; społeczności LGBTQ+; aspektów żywieniowych, czy różnic i podobieństw między generacjami.

❖ W ramach budowania świadomości dot. włączania i różnorodności, oddolnie powstało kilka inicjatyw edukacyjnych z zakresu różnic międzypokoleniowych, neuroróżnorodności czy przeciwdziałania dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN).

❖ Obowiązkowy **E-learning dot. Różnorodności, Równości i Włączania** - wszyscy pracownicy i pracowniczki są zobowiązani do zrealizowania kursu i zaliczenia testu końcowego.

❖ Więcej o naszej polityce różnorodności i włączania [piszemy tutaj](#).



Nasz sztanदारowy program **CzekoSprawni to wieloletnia inicjatywa** wspierająca firmową różnorodność i ma na celu zwiększanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (OzN) oraz edukację w tym obszarze.

W ramach programu:

- ❖ stwarzana jest możliwość **uzupełniania luk kompetencyjnych**, np. w zakresie obsługi programów niezbędnych do pracy dzięki szkoleniom dostosowanym do potrzeb OzN,
- ❖ OzN mogą skorzystać ze wsparcia **specjalisty wsparcia osób z niepełnosprawnościami**, który towarzyszy im od pierwszego kontaktu z Wedlem: uczestniczy w rekrutacji oraz zapewniania bieżącą pomoc w procesie wdrożenia i funkcjonowania w organizacji.
- ❖ już na etapie ogłoszenia o pracę dawany jest jasny sygnał, że Wedel tworzy **otwarte i włączające środowisko pracy**. W przypadku pracy biurowej oferowany jest zdalny proces rekrutacji, wdrożenia oraz możliwość pracy zdalnej.
- ❖ ważnym elementem wsparcia dla nowo zatrudnionych jest tzw. **buddy**, czyli osoba z większym doświadczeniem, która stopniowo przekazuje kolejne zadania, w tempie i formie dostosowanej do możliwości OzN.

CZEKO SPRAWNI

1847
E. Wedel

Dzięki programowi CzekoSprawni zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w Spółce sukcesywnie rośnie (z 0,85% do 5,92%, licząc etatami).

W 2024 roku zrealizowano szereg inicjatyw mających na celu aktywizację zawodową OzN oraz podniesienie świadomości społecznej w zakresie różnorodności i inkluzji m.in.:

- ❖ We współpracy z **Fundacją Polską Bez Barrier** przeprowadzono **audyt dostępności architektonicznej** przestrzeni biurowych Wedla pod kątem potrzeb OzN. Obecnie wdrażane są wybrane zalecenia z audytu, aby stworzyć przestrzenie, które są dostępne i przyjazne dla wszystkich.
- ❖ Firma aktywnie dzieliła się dobrymi praktykami, uczestnicząc w kluczowych wydarzeniach branżowych (m.in. **Kongres NetworkPower**, seminarium **“Akcja Ewakuacja”** czy **“Droga do Aktywności”**), a także przyczyniając się do powstania raportów na temat racjonalnych usprawnień w miejscu pracy
- ❖ Zorganizowano **szkolenie z ewakuacji OzN**, aby jeszcze lepiej zadbać o wspólne bezpieczeństwo.

DOBRE PRAKTYKI Pracodawca Godny Zaufania

Działania Wedla w obszarze wspierania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy zostały dostrzeżone i docenione przez ekspertów zewnętrznych. Jesienią 2024 roku LOTTE Wedel otrzymała prestiżową nagrodę **Pracodawca Godny Zaufania** w kategorii **Firma Przyjazna Osobom z Niepełnosprawnościami**.





Różowa skrzyneczka

Wykluczenie menstruacyjne dotyka nawet pół miliona osób w Polsce — to wyzwanie, na które Wedel aktywnie odpowiada. We współpracy z Fundacją Różowa Skrzyneczka zapewnił bezpłatny dostęp do środków higieny menstruacyjnej w toaletach damskich oraz w toaletach dla osób z niepełnosprawnościami — zarówno w biurowcu i fabryce, jak i w Muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel.

W biurowcu i przestrzeniach muzealnych zainstalowano około **40** takich skrzynek.



Czas razem

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia Wedel postanowił odpowiedzieć na realne i narastające wyzwanie społeczne – brak jakościowego czasu spędzanego z dziećmi i młodzieżą. Inspiracją do podjęcia inicjatywy były alarmujące dane z raportu **Fundacji UNAWEZA „Głowa do góry”**, który pokazał, że aż **37,5%**

młodych osób odczuwa samotność, mimo że mają rodzinę. W świecie zdominowanym przez nieustanną cyfrową komunikację, wiele osób czuje się coraz bardziej odizolowanych.

**SŁODKIE
USPRAWIEDLIWIENIE
Z PRACY** (wypełnia dziecko)

Drogi Firmowy Mikołaju,
z okazji Mikołajek, uprzejmie proszę
o usprawiedliwienie nieobecności

.....
(tu tu) wpisz dzień i miesiąc usprawiedliwienia)

w dniu
(tu tu) wpisz datę)

Powód nieobecności:

Tęgo dnia chcemy spędzić nasz czas razem. Planujemy:

.....
.....
.....

.....
(Podpisz dziecko)

Z tej refleksji narodziła się druga edycja kampanii **#Słodkie Usprawiedliwienie** – inicjatywa, która wpisuje się w cel wyższy naszej firmy: **czas razem**. Projekt czerpie z dziedzictwa Jana Wedla, założyciela, dla którego relacje międzyludzkie były fundamentem biznesu.

W ramach kampanii osoby pracujące w Wedlu mogły skorzystać z dodatkowych, płatnych **2 godzin** do wykorzystania na **“czas razem”** z bliskimi.

CEL WYŻSZY: W Wedlu, poza naszą ofertą produktową i przyjemnymi doświadczeniami w muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel i Pijalniach Czekolady, chcemy dawać światu coś więcej. Wierzymy, że słodkości najlepiej smakują w towarzystwie, stając się pretekstem do wspólnych, jakościowych chwil. **Czas razem** to nasz sposób na wzmacnianie więzi – by budować szczęśliwe relacje i przeciwdziałać osamotnieniu.

Wolontariat

W 2024 roku z kontynuowano wsparcie [wolontariuszy Wedla](#) oraz rozwijanie inicjatyw na rzecz [lokalnych społeczności](#) m.in.:

🍫 w 2024 roku odbyła się **18. edycja** programu grantowego „**Wedel od Serca**”. Wspólnie z organizacjami pozarządowymi pracownicy zrealizowali **11** projektów społecznych w całej Polsce, z budżetem przekraczającym **100 000 zł** (darowizny finansowe i produktowe).



Od 2019 roku projekty są wybierane przez głosowanie pracowników, a przez 18 lat zrealizowano już ponad 270 projektów w ramach programu.

🍫 w ramach długofalowego programu wolontariatu „**Akademia Wedla**”, spółka, we współpracy z **Fundacją Dobrych Inicjatyw**, gościła 30 młodych osób. Wizyta obejmowała cały dzień zajęć prowadzonych przez wolontariuszy Wedla – m.in. warsztaty antyhejterskie, sesje dotyczące rozwoju zawodowego i inne. Spotkanie zakończyło się zwiedzaniem nowo otwartego **muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel**.

Społeczności lokalne

Prowadzimy obecnie prace nad nową *Strategią ESG*, która będzie ważnym elementem *Strategii biznesowej firmy Wedel*, a uzyskane od interesariuszy – w tym od społeczności lokalnych – informacje (w toku badania podwójnej istotności) będą miały znaczący wpływ na jej kształt.

Projektowanie kluczowych inicjatyw nie byłoby możliwe bez rozmowy z partnerami, dlatego m.in. przed powstaniem **muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel** prowadziliśmy [proces warsztatowy z lokalną społecznością](#) - mieszkańcami, przedstawicielami Urzędu Dzielnicy, organizacjami społecznymi, czy lokalnymi biznesami. W wyniku tych prac wprowadzono szereg zmian do projektu - zarówno pod kątem architektury, jak i samej funkcjonalności miejsca.

Kontakt z lokalnymi społecznościami, głównie z terenów warszawskiej Pragi jest prowadzony regularnie od wielu lat. Współpraca opiera się na kontaktach bezpośrednio z mieszkańcami, ale również przez ich reprezentantów, jak lokalne instytucje, czy organizacje pozarządowe.

W ramach stałej współpracy, realizujemy działania z organizacjami pozarządowymi, między innymi takimi jak:

1. Fundacja Dobrych Inicjatyw wspierającą dzieci i młodzież z ośrodków opiekuńczo-wychowawczych.

Od 7 lat **Fundacja Dobrych Inicjatyw** jest regularnym beneficjentem programu wolontariatu kompetencyjnego w ramach programu „Akademia Wedla”. W 2024 r. przed Wielkanocą wsparliśmy projekt społeczny **Fundacji #PaczkaDlaSeniora** darowizną produktową i siłą wolontariuszy i wolontariuszek z grona osób zatrudnionych w firmie. Dzięki wsparciu finansowemu otrzymanemu m.in. od firmy Wedel fundacja zrealizowała duże badanie społeczne dotyczące przyszłości młodych ludzi opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze. Dodatkowo, za pośrednictwem sieci Pijalni Czekolady E.Wedel wspieraliśmy Fundację przy akcji zbierania 1,5%.

2. Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci pracujące z mieszkańcami Pragi, w szczególności z dziećmi.

Od 2001 r. stale wspieramy działania **Stowarzyszenia** na rzecz edukacji dzieci i młodzieży z Pragi-Północ, prowadzone m.in. w świetlicach społecznych. W 2024 r. wsparliśmy m.in. turniej piłkarski **Serduszko Cup**.

3. Omenaa Foundation, która działa na rzecz szeroko rozumianej edukacji - zarówno w Polsce (ośrodek RiO) jak i w Afryce (szkoła w Ghanie).

Ponieważ najważniejszy dla Wedla surowiec, czyli kakao, sprowadzany jest z Ghany, od 2019 r. firma współpracuje z **Omenaa Foundation** na rzecz wybudowanej także dzięki wsparciu Wedla szkoły w mieście Tema. Celem inicjatywy jest wsparcie najmłodszych Ghańczyków w edukacji i rozwoju. W 2024 r. przekazaliśmy fundacji finansową darowiznę na dalsze doposażenie przestrzeni sportowo-terapeutycznej w placówce. Wspieramy również działania fundacji na terenie Polski, kierując pomoc do warszawskiego

ośrodka **Rio Edu Centrum**, w którym aktualnie przebywają osoby uchodźcze z Ukrainy.

Pozostałe, mniejsze, ale odbywające się już od kilku lat inicjatywy, podejmowane są we współpracy z: **Fundacją Ocalenie, Stowarzyszeniem Teach for Poland, Zwolnieni z Teorii** czy **Stowarzyszenie Mali Bracia Ubogich**.

Od ponad 20 lat na bieżąco Wedel przekazuje produkty na rzecz **Banku Żywności SOS w Warszawie**.



DOBRE PRAKTYKI

Muzeum dostępne dla wszystkich

Otwarte we wrześniu 2024 roku **muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel** zostało zaprojektowane jako przestrzeń dostępna i inkluzywna, otwarta dla wszystkich gości — w tym osób z niepełnosprawnościami, seniorów oraz rodzin z dziećmi.

We współpracy z **Fundacją Polska Bez Barier** wdrożono szereg rozwiązań, aby zapewnić wszystkim komfortowe zwiedzanie muzeum. Obejmowało to audyt dostępności przestrzeni, bieżące konsultacje oraz szkolenia pracowników — w tym z zakresu inkluzywności i wspierających zachowań oraz ewakuacji.



Goście mogą korzystać z:

- 🏠 szerokich przejść, wind i dostosowanych toalet dla osób z ograniczoną mobilnością, seniorów oraz rodziców z wózkami dziecięcymi,
- 🏠 dostosowanej wysokości ekspozycji i stref odpoczynku dla większego komfortu fizycznego,
- 🏠 kontrastowego oznakowania, tyfloplanów i grafik dotykowych, napisów do treści audio — dla osób z niepełnosprawnością wzrokową i słuchową,
- 🏠 opcji regulacji dźwięku oraz słuchawek wygłuszających — dla osób w spektrum autyzmu.

Działania te wpisują się w szerszą misję Wedla promującą otwartość, inkluzywność i równość — tak, aby radość z odwiedzania muzeum była naprawdę dostępna dla wszystkich.

Darowizny

W 2024 roku kontynuowaliśmy nasz długoletnie zaangażowanie w pomoc osobom potrzebującym poprzez szeroko zakrojony program darowizn rzeczowych i finansowych. Reagowaliśmy zarówno na bieżące potrzeby społeczne, jak i sytuacje kryzysowe, współpracując z zaufanymi organizacjami w całej Polsce.

Darowizny produktowe: **516 367,81 zł**

🏠 w tym dla Banku Żywności w Warszawie: **459 283,82 zł**

🏠 dla innych organizacji i instytucji charytatywnych: **57 083,99 zł**

🏠 Darowizny finansowe: **195 000,00 zł**, plus **95 000,00 zł** w ramach tradycyjnego programu grantowego Wedel od Serca.

🏠 Dodatkowe wsparcie dla ofiar powodzi.

W odpowiedzi na niszczycielskie powodzie w Kotlinie Kłodzkiej i na Dolnym Śląsku we wrześniu 2024 roku Wedel przekazał kilka ton produktów dla poszkodowanych społeczności. Wartość tej pomocy wyniosła **139 240,89 zł** (ujęta w darowiznach produktowych).

W 2024 roku Wedel przekazał darowizny o łącznej wartości 945 608,70 zł.





3

Ład korporacyjny

Podejście do zarządzania zrównoważonym rozwojem

Za podejmowanie kluczowych decyzji oraz kontrolę nad zarządzaniem kwestiami istotnymi z punktu widzenia ekonomicznego, środowiskowego i społecznego wpływu firmy na otoczenie odpowiadają osobiście lub kolegialnie:

 członkowie Zarządu Statutowego

 członkowie i członkini Zespołu Zarządzającego

Zarząd Statutowy jest organem wykonawczym i egzekucyjnym, który stanowi również pomost komunikacyjny pomiędzy organizacją a właścicielem. Rolą Zespołu Zarządzającego jest natomiast działalność operacyjna, w tym implementowanie i realizacja uchwał Zarządu Statutowego.

Osoby te bezpośrednio angażują się w projekty, monitorują ich przebieg, zasiadając w komitetach sterujących oraz akceptują projekty regulacji wewnętrznych i zewnętrznych na podstawie odpowiedniej regulacji wewnętrznej. Długookresowe strategie oraz polityki z zakresu zrównoważonego rozwoju są akceptowane na poziomie Zarządu oraz dedykowanego Komitetu Sterującego programu strategicznego ESG.

W 2024 roku w składzie Zarządu Statutowego nie było kobiet, natomiast w Zespole Zarządzającym ich odsetek wynosił 12,5%.

W skład Zarządu Statutowego firmy LOTTE Wedel na dzień 31 grudnia 2024 roku oraz na dzień podpisania sprawozdania finansowego (17.03.2025 r.) wchodził następujący członkowie zarządu:

• Tsuyoshi Fukatsu

• Hiroaki Ishiguro

• Gohsuke Hiramatsu

• Tomokazu Kono

• Andrzej Pałasz

• Maciej Herman

Na dzień 31.12.2024 r. w skład Zespołu Zarządzającego oprócz członków Zarządu Statutowego (T. Fukatsu, G.Hiramatsu, H.Ishiguro i T.Kono) wchodzili:



Maciej Herman
Dyrektor Zarządzający



Andrzej Pałasz
Dyrektor Finansów i IT



Krzysztof Bogacz
Dyrektor Marketingu



Kamila Luttmann
Dyrektorka ESG i Obszaru
Prawnego

Zespół zarządzający odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu standardów postępowania w biznesie – jego członkowie wyznaczają kierunki strategiczne, określają wytyczne dla budowania kultury organizacyjnej opartej na wartościach oraz zatwierdzają i stosują regulacje wewnętrzne, które promują uczciwość, przejrzystość i zgodność z przepisami prawa oraz normami rynkowymi.

Ich działania mają bezpośredni wpływ na sposób prowadzenia działalności – tak, aby firma była wiarygodnym i odpowiedzialnym producentem, partnerem biznesowym i pracodawcą. Decyzje podejmowane przez zespół zarządzający uwzględniają nie tylko kryteria ekonomiczne, ale również etyczne – czego przykładem może być rezygnacja ze sprzedaży produktów na rynkach zagranicznych, których działania są sprzeczne z wartościami firmy (tj. agresja wobec innego kraju).

Zespół zarządzający aktywnie uczestniczy w spotkaniach poświęconych wdrażaniu zasad etycznych i zrównoważonego rozwoju do procesów operacyjnych, a także w szkoleniach z zakresu kultury organizacyjnej i zgodności. Kluczowe decyzje – w tym te dotyczące alokacji zasobów, współpracy z partnerami zewnętrznymi czy komunikacji – są podejmowane z uwzględnieniem wpływu na reputację firmy i zaufanie interesariuszy.



W LOTTE Wedel stale monitorujemy zmieniający się obszar regulacji odnoszących się do prowadzenia naszej działalności, dlatego regularnie rewidujemy nasze strategie i polityki w celu ich doskonalenia oraz wprowadzamy nowe.

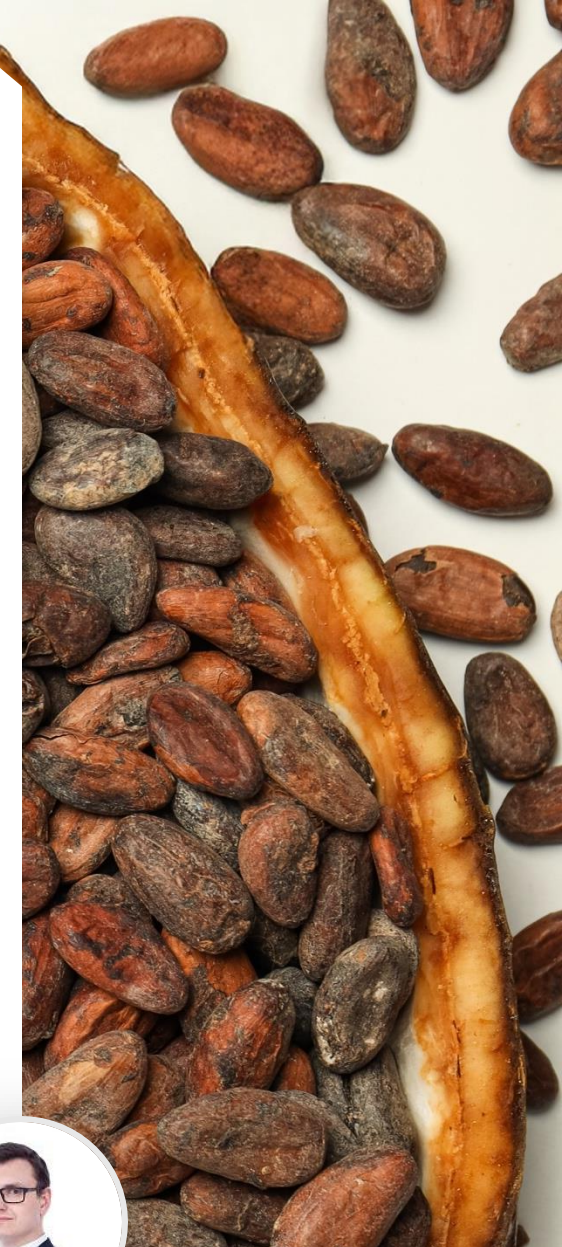
Przykładem naszych działań w obszarze Ładu korporacyjnego (G) jest trwający od 2024 roku proces rewizji Strategii CSR w odpowiedzi na zmiany regulacji unijnych i – w ślad za nimi – krajowych w obszarze zrównoważonego rozwoju, który zaowocuje wprowadzeniem nowej Strategii ESG.

Nowe polityki, w tym [Polityka różnorodności i włączenia](#), to także efekt kolejnych regulacji prawnych, ale również zmieniających się oczekiwań naszych interesariuszy i interesariuszek.

Wysłuchiwanie się w głos otoczenia to fundament pozwalający na budowanie zaufania do firmy. W Wedlu staramy się być liderami transparentności, dzięki czemu możemy oferować naszym konsumentom produkty o wysokiej jakości, przygotowywane zgodnie z najlepszymi standardami etycznymi.

Mateusz Hendzel

Kierownik Ładu Korporacyjnego i Zapewnienia Zgodności



Kultura korporacyjna

Kultura korporacyjna i ustalanie wspólnych wartości dla biznesu i pracowników jest istotną kwestią w firmie Wedel. Fundamentem naszej obecności na rynku oraz zaufania interesariuszy i interesariuszek są wartości, którymi się kierujemy. Kształtowane są one m.in. przez: *Strategię CSR*, regulacje wewnętrzne, takie jak *Kodeks etyczny*, czy *Polityka różnorodności i włączenia*.

W pierwszej połowie 2023 r. dokonaliśmy rewizji strategii biznesowej oraz przededefiniowania naszych wartości, będących podstawą kultury organizacyjnej, tak by wspierały przyjęty kierunek oraz oddawały obecnego ducha organizacji.

Podeszliśmy do kwestii kultury organizacyjnej w zupełnie nowy sposób, wychodząc z założenia, że każdy zespół z uwagi na swoją specyfikę pracy potrzebuje indywidualnego systemu norm i zachowań, które będą wspierały realizację celów biznesowych. Z drugiej strony – wspólne określenie i rozumienie postaw buduje stabilne, wysokoefektywne zespoły, dlatego w ten unikatowy w skali firmy proces zaangażowano pracowników i pracowniczki ze wszystkich obszarów, by wspólnie wypracować cztery główne wartości firmy.

Kultura organizacyjna spółki ma swoje odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych, które są narzędziami do osiągnięcia jej głównych założeń.

Jesteśmy świadomi wpływu, jaki wywieramy na interesariuszy i interesariuszek oraz odpowiedzialności względem nich. Zależy nam na podejmowaniu moralnych i sprawiedliwych decyzji oraz prezentowaniu etycznych postaw, o czym więcej [piszemy tu](#).

**WGRYŹ SIĘ
W NASZE
WARTOŚCI**

**KONCENTRACJA
NA REALIZACJI
CELU I RZETELNOŚĆ**

**ROZWÓJ
I DOCIEKLIWOŚĆ**

**PARTNERSTWO
WEWNĄTRZ
I NA ZEWNĄTRZ**

**TWORZENIE
ŚRODOWISKA
WPŁYWU**

#CZEKOLADOBREWARTOŚCI

od 1851
E. Wedel



Polityka różnorodności i włączania (DEI)

W LOTTE Wedel obowiązuje *Polityka różnorodności i włączania*, która podkreśla zaangażowanie firmy LOTTE Wedel w tworzenie otwartego, bezpiecznego i inkluzywnego środowiska pracy. Promuje szacunek dla różnic i równe traktowanie niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji czy niepełnosprawności. Dokument zachęca do reagowania na wszelkie przejawy wykluczenia i wspiera kulturę wzajemnego szacunku i współpracy.

W oparciu o *Politykę różnorodności i włączania* przygotowujemy *Strategię DEI*, która zostanie zatwierdzona do końca 2025.

DOBRE PRAKTYKI

W 2024 roku firma LOTTE Wedel została wyróżniona tytułem **Etycznej Firmy w 11. edycji konkursu organizowanego przez „Puls Biznesu”**. Jury tegorocznej edycji konkursu podkreśliło, że jako firma o bogatej tradycji Wedel angażuje się w rozwój oparty na odpowiedzialności społecznej, etyce biznesowej i zrównoważonym rozwoju. W szczególności podkreślono, że dużą wagę przykładają do tworzenia przyjaznego środowiska pracy, realizując działania w zakresie różnorodności i inkluzji, w tym wdrażanie *Polityki różnorodności i włączania*.

Postępowanie w biznesie

W firmie Wedel przyjęliśmy następujące polityki odnoszące się do postępowania w biznesie i odpowiadające na zidentyfikowane istotne wpływy, w tym m.in.:

- ❖ *Polityka Compliance,*
- ❖ *Kodeks Etyczny,*
- ❖ *Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości,*
- ❖ *Strategia CSR, która zostanie zastąpiona obecnie opracowywaną Strategią ESG,*
- ❖ *Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców.*



Zdjęcia z Gali wręczenia nagród "Etyczna firma 2024". Po prawej stronie: Kamila Luttmann i Mateusz Hendzel, firma Wedel

Polityka Compliance

Fundamentem odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia działalności w Wedlu jest kompleksowo opisany w *Polityce Compliance* system zarządzania zgodnością. Główne założenia tego dokumentu to:

1. Odpowiedzialność zarządcza i „tone from the top”





Za zgodność odpowiada wyższa kadra menadżerska, która jest zobowiązana do dawania przykładu i promowania wartości etycznych. Kierownictwo zobligowane jest do podejmowanie działań zapewniających przestrzeganie przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych.

2. Systemowe podejście do zgodności

Polityka Compliance opiera się na wdrożonym systemie CMS (*Compliance Management System*), który obejmuje m.in. zarządzanie ryzykiem braku zgodności, system zgłaszania nieprawidłowości, szkolenia i działania budujące świadomość, a także procedury reagowania na kontrole i sytuacje kryzysowe.

3. Dokumenty i regulacje wspierające

Polityka Compliance jest powiązana z innymi dokumentami regulacyjnymi, takimi jak:

-  *Kodeks Etyczny,*
-  *Polityka Antykorupcyjna,*
-  *Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości,*
-  *Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.*

4. Edukacja i komunikacja

Ważnym elementem polityki są działania edukacyjne – szkolenia stacjonarne i e-learningowe, kampanie informacyjne skierowane do pracowników (np. *Compliance Day*).

5. Monitorowanie i doskonalenie

System compliance zakłada ciągłe doskonalenie – poprzez audyty, przeglądy zarządcze, analizę ryzyk i wdrażanie działań korygujących. Wspierają to narzędzia takie jak matryce ryzyka braku zgodności oraz proces zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości.

Kodeks etyczny

Jesteśmy świadomi wpływu, jaki nasza działalność wywiera na interesariuszki i interesariuszy, oraz naszej odpowiedzialności względem nich. Zależy nam na podejmowaniu moralnych i sprawiedliwych decyzji oraz prezentowaniu etycznych postaw.

Umożliwia i reguluje to obowiązujący w Wedlu od 2012 r. *Kodeks etyczny*, czyli nadrzędny dokument wytyczający wartości i określający kulturę firmy. Określa on zasady, którymi kierujemy się w codziennej działalności biznesowej, wyrażające również naszą odpowiedzialność jako pracodawcy, producenta, sąsiada czy partnera biznesowego.

Kodeks wyznacza hierarchię wartości i standardy postępowania dla wszystkich pracowniczek i pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji i stanowiska. Każdy z nich jest zobowiązany do zapoznania się z dokumentem oraz stosowania jego zasad w codziennej pracy, natomiast do publicznej wiadomości jest on dostępny na naszej stronie internetowej:

Kodeks Etyczny **LOTTE Wedel**



Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości

Celem *Procedury zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości* jest określenie zasad zgłaszania, weryfikacji oraz wyjaśniania przypadków nieprawidłowości i zachowań zabronionych przez prawo i inne regulacje, w tym wewnętrzne. Odnosi się to szczególnie do zjawisk o charakterze korupcji i innych oszustw, nieprawidłowości w zatrudnianiu (dyskryminacji, molestowania, naruszania dóbr osobistych), czy naruszania wewnętrznych zasad zawartych w firmowych politykach, procedurach i instrukcjach.



Procedura zawiera postanowienia w zakresie ochrony sygnalistów i sygnalistek – zakazane są wszelkie formy odwetu, zarówno bezpośredniego, jak i pośredniego wobec osoby dokonującej zgłoszenia nieprawidłowości.

Więcej informacji o procedurze znajduje się na naszej stronie internetowej:

[Informacja o procedurze zgłoszeń wewnętrznych - LOTTE Wedel Sp. z o.o.](#)

Strategia ESG (CSR)

Od 2020 roku w spółce Wedel funkcjonuje *Strategia CSR*, opracowana na lata 2020-2027, która podlega stałej aktualizacji. Opiera się ona na trzech filarach:



Ludzie

W swoich działaniach Wedel skupia się na pracownikach i pracowniczkach, konsumentkach i konsumentach, partnerach biznesowych i społecznych, troszcząc się o dobre relacje ze wszystkimi grupami interesariuszy i interesariuszek.



Innowacje

Wedel rozwija portfolio produktów, procesy i procedury, korzystając z innowacyjnych rozwiązań.



Środowisko

Wedlowskie produkty powstają z poszanowaniem środowiska naturalnego i przy założeniu minimalizacji negatywnego wpływu biznesu na otoczenie.

Ewolucja strategii zrównoważonego rozwoju LOTTE Wedel

W 2024 roku rozpoczęliśmy proces gruntownej rewizji *Strategii CSR* w oparciu o nowe wytyczne (m.in. regulacji EUDR w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów, dyrektywy CSRD dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz dyrektywy CSDDD w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju). Na początku roku przeprowadziliśmy [analizę luk](#), która przygotowywała firmę do wypełnienia nowych standardów raportowania.

Kolejnym etapem były przeprowadzone w 2025 roku prace nad całościową rewizją aktualnej *Strategii CSR* i przekształceniem jej w *Strategię ESG*, która będzie ważnym elementem *Strategii biznesowej firmy Wedel*.

Rewizja *Strategii CSR* została dokonana w oparciu o [analizę podwójnej istotności](#), przeprowadzoną z szerokim udziałem interesariuszek i interesariuszy. Wyniki procesu były punktem wyjścia do określenia celów strategicznych w obszarze zrównoważonego rozwoju na lata 2025-2030 oraz zaplanowania działań niezbędnych do ich osiągnięcia.

Zespół Zarządzający zaakceptował już obszerny raport z badania podwójnej istotności, będącego podstawą nowej strategii, z informacjami o opiniach, potrzebach i interesach zainteresowanych stron. Nowa *Strategia ESG* oczekuje na formalne przyjęcie przez Zespół Zarządzający, które spodziewane jest [pod koniec 2025 roku](#).



Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców

Istotnym dokumentem, który stanowi odpowiedź na wskazane w dialogu społecznym wpływy, jest *Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców LOTTE Wedel*, której celem jest zapewnienie, aby dostawcy dóbr lub usług firmy w ramach prowadzonej działalności uwzględniali ogólnoświatowe standardy prowadzenia biznesu, zasady etyki, zrównoważonego rozwoju oraz obowiązujące przepisy prawa.

Zachęcamy i wspieramy dostawców, aby w swoich działaniach brali pod uwagę kwestie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Oczekujemy od dostawców – kontrahentów i partnerów biznesowych – utożsamiania się i działania w oparciu o wymienione wartości i zasady, przy zachowaniu uczciwości, prawdziwości, poszanowaniu różnorodności i praw przysługujących wszystkim osobom i podmiotom.

Postępowanie niezgodne z tymi wartościami czy naruszenie zasad wyklucza możliwość współpracy i może stanowić podstawę do rozwiązania wszystkich stosunków z dostawcą.

Zobowiązania dla dostawcy zawarte w polityce to m.in.:

- ❖ dołożenie wszelkich starań, aby zapoznać z treścią polityki swoich pracowników, dostawców, podwykonawców i innych partnerów w celu zobowiązania ich do stosowania opisanych w niej zasad i wartości.
- ❖ prowadzenie dokumentacji w zakresie przestrzegania postanowień tej polityki i jej udostępnienie na wezwanie LOTTE Wedel.
- ❖ zapoznanie się z przedstawionymi w polityce zasadami i ich akceptację (w całości bądź z uwagami) na etapie podpisywania umowy, lub przyjęcia zamówienia. W przypadku braku akceptacji polityki dostawca zobowiązany jest pisemnie potwierdzić ten fakt.

Polityka odnosi się do zapisów Karty Narodów Zjednoczonych, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, a także do Wytycznych OECD.

Dokument dostępny jest publicznie na stronie internetowej ([Polityka zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel](#)) a także jest stałym elementem wewnętrznego systemu i procesu zakupowego.

DOBRE PRAKTYKI

Ankieta ESG dla dostawców

W 2024 r. wprowadziliśmy **szczegółową ankietę**, zawierającą szereg przekrojowych pytań dot. zagadnień z obszaru zrównoważonego rozwoju (pytania środowiskowe, o ład korporacyjny i podejście do społeczności). Ankieta stanowi dla nas punkt wyjścia do dalszej współpracy z partnerami w celu ograniczania negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu wartości.

W 2024 roku ankieta objęła ok. **10%** dostawców - liczba ta będzie rozszerzana w kolejnych latach.



Niniejszy raport ESG stanowi wyciąg najważniejszych informacji ze skonsolidowanego sprawozdania zrównoważonego rozwoju dla Grupy Kapitałowej LOTTE Wedel za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku.

W 2024 roku skonsolidowane sprawozdanie zrównoważonego rozwoju dla Grupy Kapitałowej LOTTE Wedel zostało po raz pierwszy przygotowane zgodnie z Rozporządzeniem delegowanym Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 roku uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS).

Dokument ten ma charakter dobrowolny, gdyż Grupa nie podlega obowiązkowi publikacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok 2024. Całość publikacji można znaleźć na stronie: www.wedel.pl/o-firmie/spoleczna-odpowiedzialnosc



Karolina Kopińska

Młodsza Kierowniczka ESG



karolina.kopinska@wedel.pl



+48 609 126 375