



Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju LOTTE WEDEL 2024 ROK

SPIS TREŚCI

1	Słowo wstępu	7
1.1	List Prezesa	7
1.2	List Zespołu Zarządzającego	8
2	Informacje ogólne	10
2.1	Podstawa sporządzenia raportu.....	10
2.1.1	[BP-1] Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	10
2.1.2	[BP-2] Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności.....	11
2.2	Ład korporacyjny	12
2.2.1	[GOV-1] Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	12
2.2.2	[GOV-2] Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	17
2.2.3	[GOV-3] Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	18
2.2.4	[GOV-4] Oświadczenie dotyczące należytej staranności	19
2.2.5	[GOV-5] Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju.....	19
2.3	Strategia	19
2.3.1	[SBM-1] Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	19
2.3.2	[SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron	29
2.3.3	[SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	32
2.4	Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami.....	40
2.4.1	[IRO-1] Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	40
2.4.2	[IRO-2] Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	44
3	Informacje o środowisku	54
	ESRS E1: Zmiana klimatu	54
3.1		54
3.1.1	[E1 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym.....	54



3.1.2	[E1 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans	55
3.1.3	[E1-1] Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu.....	55
3.1.4	[E1-2] Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	56
3.1.5	[E1-3] Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej.....	56
3.1.6	[E1-4] Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	57
3.1.7	[E1-5] Zużycie energii i koszyk energetyczny.....	57
3.1.8	[E1-6] Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych.....	59
3.1.9	[E1-7] Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	66
3.1.10	[E1-8] Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	66
3.2	ESRS 2: Zanieczyszczenie	66
3.2.1	[E2 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem.....	66
3.2.2	[E2-1] Polityki związane z zanieczyszczeniem	67
3.2.3	[E2-2] Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem.....	68
3.2.4	[E2-3] Cele związane z zanieczyszczeniem	69
3.2.5	[E2-4] Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby.....	70
3.3	ESRS E3: Woda i zasoby morskie	71
3.3.1	[E3 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi.....	71
3.3.2	[E3-1] Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	71
3.3.3	[E3-2] Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi.....	72
3.3.4	[E3-3] Cele związane z wodą i zasobami morskimi	73
3.3.5	[E3-4] Zużycie wody.....	73
3.4	ESRS E4: Bioróżnorodność i ekosystemy.....	74
3.4.1	[E4 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	74
3.4.2	[E4 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami.....	75
3.4.3	[E4-1] Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów oraz uwzględnienie bioróżnorodności i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym.....	76



3.4.4	[E4-2] Polityki związane z bioróżnorodnością i ekosystemami.....	76
3.4.5	[E4-3] Działania i zasoby związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	78
3.4.6	[E4-4] Cele związane z bioróżnorodnością i ekosystemami.....	79
3.4.7	[E4-5] Mierniki wpływu związane ze zmianą w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów	79
3.5	ESRS E5: Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	80
3.5.1	[E5 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym	80
3.5.2	[E5-1] Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	80
3.5.3	[E5-2] Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym.....	86
3.5.4	[E5-3] Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	87
3.5.5	[E5-5] Zasoby odprowadzane	89
4	Informacje dotyczące kwestii społecznych	92
4.1	ESRS S1: Własne zasoby pracownicze	92
4.1.1	[S1 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	92
4.1.2	[S1 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym.....	93
4.1.3	[S1-1] Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi.....	95
4.1.4	[S1-2] Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	101
4.1.5	[S1-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	103
4.1.6	[S1-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	105
4.1.7	[S1-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami.....	113
4.1.8	[S1-6] Charakterystyka pracowników jednostki.....	114
4.1.9	[S1-7] Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	115
4.1.10	[S1-8] Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego.....	115



4.1.11	[S1-9] Mierniki różnorodności	116
4.1.12	[S1-10] Adekwatna płaca	117
4.1.13	[S1-11] Ochrona socjalna	117
4.1.14	[S1-12] Osoby z niepełnosprawnościami.....	118
4.1.15	[S1-13] Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	118
4.1.16	[S1-14] Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	119
4.1.17	[S1-15] Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	122
4.1.18	[S1-16] Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	123
4.1.19	[S1-17] Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	124
4.2	ESRS S2: Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	125
4.2.1	[S2 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	125
4.2.2	[S2 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym.....	125
4.2.3	[S2-1] Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	128
4.2.4	[S2-2] Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów.....	130
4.2.5	[S2-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	131
4.2.6	[S2-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań.....	132
4.2.7	[S2-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami.....	132
4.3	ESRS S3: Dotknięte społeczności	133
4.3.1	[S3 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	133
4.3.2	[S3 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym.....	134
4.3.3	[S3-1] Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	136
4.3.4	[S3-2] Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	137
4.3.5	[S3-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	139



4.3.6	[S3-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	139
4.3.7	[S3-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami.....	143
4.4	ESRS S4: Konsumenci i użytkownicy końcowi	143
4.4.1	[S 4SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	143
4.4.2	[S4 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym.....	143
4.4.3	[S4-1] Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	146
4.4.4	[S4-2] Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi.....	147
4.4.5	[S4-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	148
4.4.6	[S4-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	149
4.4.7	[S4-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami.....	151
5	Informacje związane z ładem korporacyjnym	151
5.1	ESRS G1: Postępowanie w biznesie	151
5.1.1	[G1 IRO-1] Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans.....	151
5.1.2	[G1-1] Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	151
5.1.3	[G1-2] Zarządzanie relacjami z dostawcami	159
5.1.4	[G1-3] Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie.....	160
5.1.5	[G1-4] Incydenty korupcji lub przekupstwa.....	162
5.1.6	[G1-6] Praktyki płatnicze	162
6	Informacje uzupełniające	164
6.1	Słownik wykorzystanych pojęć i skrótów.....	164



1 Słowo wstępu

1.1 List Prezesa

Szanowni Państwo,

LOTTE Wedel to firma, która łączy zrównoważony rozwój z innowacyjnością produktową. Dążymy do tego, by naszym wyróżnikiem na konkurencyjnym rynku były zarówno inwestycje w nowe technologie, jak i odpowiedzialne praktyki biznesowe, które są ważne dla wedlowskich pracowników, klientów i pozostałych interesariuszy. Równie istotne jest to, by działania prowadzone w tych obszarach były transparentnie komunikowane, dlatego prezentujemy najnowszy raport zrównoważonego rozwoju LOTTE Wedel przygotowany zgodnie z aktualnie obowiązującymi standardami (ESRS).

Miniony rok przyniósł nowe wyzwania i zmiany regulacyjne w obszarze ESG, które wpływają zarówno na naszą firmę, jak i jej otoczenie biznesowe. W odpowiedzi na te wciąż niezdefiniowane wymogi regulacyjne oraz = konkretne oczekiwania rynku w tegorocznym sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju, poza bieżącymi działaniami firmy w tym obszarze, wskazaliśmy również plany na najbliższe lata. Opisane w raporcie cele i kierunki rozwoju wynikają z przygotowywanej w tym roku nowej strategii ESG będącej integralną częścią biznesowej perspektywy całej organizacji do roku 2035.

Współpraca firmy Wedel z Grupą LOTTE to połączenie dwóch silnych marek z bogatą historią i tradycją. Ta synergia przynosi wiele korzyści, zarówno wewnątrz organizacji, jak naszym partnerom, konsumentom, lokalnym społecznościom. Zaangażowanie w zrównoważony rozwój jest jednym z kluczowych obszarów tej współpracy.

Jako jedna z wiodących korporacji spożywczych, LOTTE zdefiniowała swoje cele w sposób kompleksowy, obejmujący zarówno aspekty środowiskowe, społeczne oraz gospodarcze. Grupa LOTTE dokłada starań, by zarówno działania na rodzimym rynku, jak i te realizowane przez spółki funkcjonujące w ramach struktury były transparentne, i w pełni zintegrowane z jej strategią biznesową.

Serdecznie zachęcam do lektury niniejszego raportu oraz włączenie się w działania sprzyjające ochronie środowiska i wzmacnianiu społeczności lokalnych. Współpracując z naszymi partnerami, pracownikami i klientami, chcemy wspólnie budować lepszą przyszłość dla każdego z nas i dla przyszłych pokoleń.

Tsuyoshi Fukatsu

Prezes Zarządu LOTTE Wedel



1.2 List Zespołu Zarządzającego

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością prezentujemy Państwu najnowszy raport zrównoważonego rozwoju LOTTE Wedel za 2024 rok.

Zeszły rok przyniósł wyjątkowe zmiany w podejściu do zarządzania ESG w naszej organizacji. Zależy nam na tym, by marka Wedel utożsamiana była z transparentnością i odpowiedzialnym działaniem, dlatego podjęliśmy ogromny wysiłek dostosowania wszystkich działań i strategii do najnowszych wymagań regulacyjnych na poziomie europejskim, w tym przede wszystkich do tych określonych w dyrektywie dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD).

Wsluchujemy się przy tym w głos naszych interesariuszy i interesariuszek – od pracowników i pracowniczek po konsumentów i konsumentki – dlatego poza stałym dialogiem z nimi przeprowadziliśmy analizę podwójnej istotności, która pomogła nam zdefiniować obszary wpływu na otoczenie. Wnioski z tej analizy posłużą do rewizji „Strategii CSR” i już wkrótce znajdą swoje odzwierciedlenie w nowej „Strategii ESG LOTTE Wedel”.

Ponadto, w raporcie za 2024 rok po raz pierwszy podjęliśmy wyzwanie dostosowania naszego raportowania niefinansowego do europejskich standardów raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS).

Choć firma Wedel nie podlega obowiązkowi publikacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, niniejszy raport został przygotowany zgodnie z wytycznymi Unii Europejskiej opisanymi przez standard ESRS i prezentuje zarówno nasze działania w obszarach środowisko, społeczeństwo i ład korporacyjny, jak i opis wpływów, ryzyk i szans firmy, w kwestiach które zostały zidentyfikowane jako istotne w badaniu podwójnej istotności. Decyzji o pogłębieniu zaangażowania w rozwój ESG w naszej firmie nie zmieniło też przyjęcie przez Parlament Europejski pakietu Omnibus. Zawarte w nim zapisy odraczają o dwa lata obowiązku raportowania zrównoważonego rozwoju dla firm takich jak Wedel i zapowiadają zdecydowane ograniczeniu jego zakresu.

Kolejnym ważnym krokiem jest kontynuacja działań w obszarze obliczania i ograniczania naszego śladu węglowego – przygotowaliśmy plan dekarbonizacji dla zakresu 1 i 2, w którym przewidujemy ograniczenie emisji dla zakresu 1 i 2 do 2030 roku o 30% w stosunku do roku bazowego 2019. Obecnie pracujemy na planami dekarbonizacyjnymi dla zakresu 3 a do 2027 roku planujemy przygotować „Strategię środowiskową”, której częścią będzie „Strategia dekarbonizacji LOTTE Wedel”.



W obszarze społecznym kontynuujemy nasze zaangażowanie w aktywności z obszaru różnorodności, równości i włączania (DEI). Wspieramy zarówno naszych pracowników, jak i partnerów społecznych, realizując programy, które promują równe szanse, rozwój zawodowy i integrację osób z niepełnosprawnościami. Współpracujemy również z organizacjami pozarządowymi, aby realizować inicjatywy, które mają realny wpływ na lokalne społeczności i przyczyniają się do budowania lepszej przyszłości. W 2024 roku ponownie włączyliśmy się w obchody Dnia Różnorodności, realizując cele naszej „Polityki różnorodności i włączania”, co przyczyniło się do uzyskania przez nas tytułu „Etycznej Firmy” w konkursie „Pulsu Biznesu”.

Dążymy do tego, aby nasze działania były transparentne, zgodne z najlepszymi standardami oraz w pełni zintegrowane z wedlowskimi wartościami. Możemy je realizować dzięki ogromnemu zaangażowaniu całego zespołu – pracowniczek i pracowników Wedla. To dzięki ich pasji i determinacji możemy nieustannie dążyć do doskonalenia procesów i wprowadzania kolejnych rozwiązań, które zbliżają nas do realizacji długoterminowych celów.

Serdecznie zapraszamy do lektury najnowszego raportu, który prezentuje efekty naszej nieustającej pracy na rzecz zrównoważonego rozwoju. Jesteśmy przekonani, że razem z partnerami, pracownikami i klientami możemy kształtować lepszą, bardziej zrównoważoną przyszłość, z przyjemnością.

W imieniu Zespołu Zarządzającego firmy Wedel

Kamila Luttelmann
Dyrektorka ESG i Obszaru Prawnego



2 Informacje ogólne

2.1 Podstawa sporządzenia raportu

2.1.1 [BP-1] Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju

Niniejsza sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju (dalej również: sprawozdanie) została przygotowana w postaci skonsolidowanej dla Grupy Kapitałowej LOTTE Wedel (zwanej dalej Grupą lub Grupą Wedel) za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku. O ile nie wskazano, że dane ujawnienie dotyczy całej Grupy, w skład której wchodzi LOTTE Wedel Sp. z o.o. (dalej również: Wedel, spółka Wedel, LOTTE Wedel, jednostka, spółka), będąca jednostką dominującą, oraz Pijalnie Czekolady Sp. z o.o. (dalej również: Pijalnie lub Pijalnie Czekolady), wówczas dotyczy ono jedynie pierwszego ze wskazanych podmiotów. Zakres konsolidacji jest taki sam jak zakres konsolidacji sprawozdania finansowego za okres bilansowy roku 2024.

Sprawozdanie zostało przygotowane z uwzględnieniem następujących regulacji:

1. Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości, Dz. U. 1994 Nr 121 poz. 591, z późn. zm. – transponującej zapisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 roku w sprawie zmiany rozporządzenia (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, dyrektywy 2006/43/WE oraz dyrektywy 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (dalej: CSRD),
2. Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 roku uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (dalej: ESRS),
3. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 roku w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 (dalej: Taksonomia UE).

Zgodnie z ESRS, w ramach procesu analizy podwójnej istotności, Grupa dokonała identyfikacji oraz oceny wpływów, ryzyk i szans związanych z całym łańcuchem wartości. W związku z ograniczoną dostępnością danych, większość mierników w sprawozdaniu obejmuje wyłącznie operacje własne.

Jednostka nie skorzystała z możliwości pominięcia konkretnych informacji dotyczących własności intelektualnej, know-how lub wyników innowacji. Nie skorzystała również ze zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji zgodnie z art. 19a ust. 3 i art. 29a ust. 3 dyrektywy 2013/34/UE.



2.1.2 [BP-2] Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności

Na potrzeby analizy podwójnej istotności oraz prezentowanego sprawozdania zastosowano horyzonty czasowe zgodnie z definicjami zawartymi w ESRS 1, tj.:

- horyzont krótkoterminowy – do 1 roku;
- horyzont średnioterminowy – od 1 roku do 5 lat;
- horyzont długoterminowy – powyżej 5 lat.

Mierniki zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu nie obejmują danych dotyczących łańcucha wartości na wyższym lub niższym szczeblu oszacowanych z wykorzystaniem źródeł pośrednich, takich jak dane dotyczące średniej sektorowej.

Dane dotyczące Pijalni Czekolady oraz niektóre dane związane ze śladem węglowym podlegają wysokiemu poziomowi niepewności pomiaru. Wynika to z niskiej dostępności danych. W przyszłości planowany jest proces zwiększania dostępności danych a wszelkie dane ilościowe, łącznie z tymi dotyczącymi emisji będą poddane weryfikacji zewnętrznego audytora wszelkie dane ilościowe, łącznie z tymi dotyczącymi emisji będą poddane weryfikacji zewnętrznego audytora.

Jest to pierwsze sprawozdanie zrównoważonego rozwoju Grupy opracowane na podstawie ESRS, w związku z tym nie wystąpiły żadne zmiany w sposobie przygotowania lub prezentacji danych ani nie dokonano korekt błędów z poprzednich okresów. W poprzednich latach spółka Wedel przygotowywała raporty na podstawie wytycznych Global Reporting Initiative, tj. GRI Standards, przy czym nie obejmowały one danych dotyczących Pijalni Czekolady.

Ujawnienia prezentowane w sprawozdaniu opierają się wyłącznie na ESRS, tj. nie zawiera ono ujawnień bazujących na innych przepisach lub ogólnie przyjętych standardach i ramach sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju. Mimo, iż dokument ma charakter dobrowolny – Grupa nie podlega obowiązkowi publikacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok 2024 – został opracowany tak, by w jak największym stopniu spełniać wymagania ESRS. Nie zawiera on jednak m.in. ujawnień przewidzianych w tzw. Taksonomii UE, czyli Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, a ponadto nie został poddany zewnętrznej weryfikacji (skorzystano natomiast ze wsparcia merytorycznego niezależnej firmy doradczej).

Grupa nie włączyła do sprawozdania żadnych informacji przez odniesienie do innych dokumentów.

Spółka Wedel co roku uzyskuje certyfikaty potwierdzające zgodność jej systemu zarządzania jakością z wymogami normy ISO 9001, wydawane przez niezależnego dostawcę usług atestacyjnych.



2.2 Ład korporacyjny

2.2.1 [GOV-1] Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych

Za zarządzanie istotnymi wpływami, ryzykami i szansami Spółki w obszarze zrównoważonego rozwoju odpowiadają, osobiście lub kolegalnie:

- członkowie Zarządu Statutowego, członkowie i członkini Zespołu Zarządzającego, czyli wewnętrznego organu spółki, w skład którego wchodzi członkowie Zarządu Statutowego oraz dodatkowo Dyrektor Marketingu, Dyrektorka ESG i Obszaru Prawnego.

Zarząd Statutowy jest organem wykonawczym, który stanowi również pomost komunikacyjny pomiędzy spółką a jej właścicielem. Rolą Zespołu Zarządzającego jest natomiast działalność operacyjna, w tym realizacja decyzji Zarządu Statutowego.

Członkowie Zespołu Zarządzającego bezpośrednio angażują się w projekty i monitorują ich przebieg, zasiadając w komitetach sterujących programów strategicznych, jak również akceptują regulacje wewnętrzne w spółce. Długookresowe strategie oraz polityki z zakresu zrównoważonego rozwoju są akceptowane na poziomie komitetu sterującego programu strategicznego ESG oraz Zespołu Zarządzającego.

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

- **Tsuyoshi Fukatsu** – Prezes Zarządu,
- **Hiroaki Ishiguro** – Członek Zarządu,
- **Gohsuke Hiramatsu** – Członek Zarządu,
- **Tomokazu Kono** – Członek Zarządu,
- **Andrzej Pałasz** – Członek Zarządu,
- **Maciej Herman** – Członek Zarządu.

Dnia 21 marca 2024 roku ze stanowiska Członka Zarządu odwołany został Pan Takaharu Saito.

Dnia 10 maja 2024 roku ze stanowiska Członka Zarządu odwołany został Pan Toshihisa Hirano, zaś objął je Pan Hiroaki Ishiguro.

Wedel nie posiada rady nadzorczej, a więc także członków niewykonawczych organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.

W Zarządzie Statutowym, jak również w Zespole Zarządzającym, nie zasiadają reprezentanci pracowników i innych osób świadczących pracę.

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

Zakres obowiązków oraz doświadczenie członków i członkini Zespołu Zarządzającego zaprezentowano w tabeli poniżej.



Tabela 1 Zespół Zarządzający Grupy Wedel

Członek/Członkini Zespołu Zarządzającego	Niezależność	Stanowisko	Zakres obowiązków	Kluczowe umiejętności, wiedza i doświadczenie
Tsuyoshi Fukatsu	Pełna*	Prezes	Zarządzanie ogólne, kontakt z właścicielem	Znajomość sektora FMCG w globalnym biznesie, marketingu i sprzedaży.
Maciej Herman	Pełna*	Dyrektor Zarządzający	Zarządzanie wykonawcze wszystkimi obszarami w organizacji	Znajomość sektora FMCG i rynku lokalnego
Gohsuke Hiramatsu	Pełna*	Dyrektor Kontroli Budżetu	Zarządzanie ogólne i planowanie i raportowanie kontroli budżetu do centrali.	Znajomość sektora FMCG w globalnym biznesie oraz badaniach i rozwoju.
Hiroaki Ishiguro	Pełna*	Dyrektor, Dział Globalny LOTTE	Zarządzanie ogólne, kontakt z właścicielem	Znajomość sektora FMCG w globalnym biznesie oraz sprzedaży.
Tomokazu Kono	pełna*	Wykonawczy Dyrektor Produkcji	Piecza nad projektami wykonawczymi produktów, liniami fabryki i innowacjami	Znajomość sektora FMCG w produkcji, marketingu i badaniach i rozwoju.
Andrzej Pałasz	pełna*	Dyrektor Finansów i IT	Zarządzanie obszarami: finansów, księgowości, zakupów oraz IT	Znajomość sektora finansowego i rynku lokalnego
Krzysztof Bogacz	Niepełna**	Dyrektor Marketingu	Zarządzanie obszarami: marketing, innowacje i rozwój i badania	Znajomość sektora FMCG, marketingu i rynku lokalnego
Kamila Luttmann	Niepełna**	Dyrektorka ESG i Obszaru Prawnego	Zarządzanie obszarami: prawnym, komunikacji korporacyjnej i ESG oraz BHP i ochrony środowiska	Znajomość sektora FMCG, prawa i obszaru zrównoważonego rozwoju

*z zastrzeżeniem ograniczenia w postaci wewn. regulacji i uchwał Zgromadzenia Wspólników

** zależność organizacyjna od Dyrektora Zarządzającego oraz ograniczenia jw.



Zarząd odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu standardów postępowania w biznesie. Członkowie organów zarządzających 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 zarząd 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.

Struktura zarządzania procesami ESG w spółce Wedel

Spółka Wedel wypracowała pięciopoziomową strukturę zarządzania procesami związanymi ze swoim wpływem na środowisko i społeczeństwo, a także ładem korporacyjnym. Jej kolejne poziomy stanowią Dyrektor ESG i Obszaru Prawnego, Strategiczne SteerCo programu ESG (tj. Komitet Sterujący), Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG, liderzy i liderki streamów programu oraz zespoły projektowe.

Struktura ta zapewnia udział pracowniczek i pracowników wszystkich szczebli oraz zrozumienie stojących przed nimi celów i zadań oraz ich powiązań z pozostałymi obszarami działalności przedsiębiorstwa. Zaangażowanie osób wynika z przypisanych im odpowiedzialności w ramach obszarów funkcyjnych oraz kompetencji. Są one włączane do prac przy projektach ESG przez Kierowniczkę Komunikacji Korporacyjnej i ESG lub swoich przełożonych.

Projekty znajdujące się w zakresie programu ESG są zarządzane przez liderów przy wsparciu Kierowniczki Komunikacji Korporacyjnej i ESG w ramach grup projektowych. Raportowane są w trakcie cyklicznych spotkań SteerCo ESG, w ramach którego podejmowane są kluczowe decyzje. Cały proces zarządzania i raportowania wspiera wewnętrzny program zarządzania projektami tj. PMO. Uwzględnia on szczegółowe informacje na temat harmonogramów, zasobów, zadań czy ryzyk związanych z realizacją, co zapewnia spójność w podejściu do oceny projektów, w tym efektywności ich wdrażania.



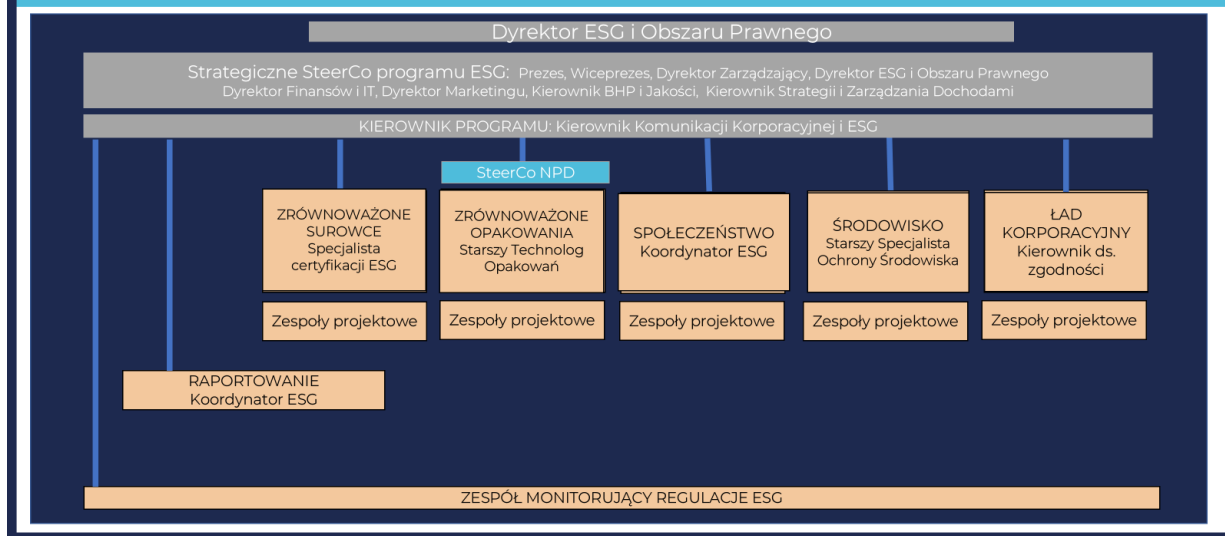
Międzydziałowy zespół spółki ds. strategii ESG tworzą:

- strategiczne SteerCo programu ESG (nazywane również Komitetem Sterującym ESG), w którego skład wchodzi: Prezes, Wiceprezes (reprezentacja centrali LOTTE), Dyrektor Zarządzający, Dyrektorka Obszaru Prawnego i ESG, Dyrektor Finansów i IT, Dyrektor Łańcucha Dostaw (od 2025 r.), Dyrektor Marketingu, Kierowniczka BHP i Jakości oraz Kierownik Strategii i Zarządzania Dochodami. Zespół ten zapewnia zgodność strategii zrównoważonego rozwoju z celami biznesowymi Grupy oraz regularnie monitoruje wdrażanie przyjętych zobowiązań strategicznych w tym obszarze. Program ESG stanowi operacyjne przełożenie strategii zrównoważonego rozwoju na działania zgodnie z wewnętrzną metodologią zarządzania – składa się z projektów strategicznych oraz streamów, które mieszczą w sobie projekty, zadania i procesy;
- kierownik programu ESG, zarządzający i koordynujący jego realizację. Funkcję tę pełni Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG;
- liderzy i liderki streamów programu, raportujący bezpośrednio lub pośrednio do Kierowniczki Komunikacji Korporacyjnej i ESG;
- zespoły projektowe, składające się z przedstawicieli i przedstawicielek poszczególnych działów organizacji i odpowiadające za realizację inicjatyw strategicznych w swoich obszarach.

Członkowie Komitetu Sterującego aktywnie uczestniczą w spotkaniach z zespołami projektowymi, poświęconych wprowadzaniu postanowień ze sfery zrównoważonego rozwoju do procesów biznesowych organizacji. Podejmują również kluczowe decyzje w tym zakresie, mające odzwierciedlenie także w długoterminowym procesie planowania budżetowego. Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG na bieżąco współpracuje z zespołami projektowymi, monitoruje i raportuje w trybie miesięcznym członkom SteerCo programu ESG postępy we wdrażaniu rozwiązań i osiąganiu celów. Dodatkowo kluczowe decyzje oraz zobowiązania finansowe wynikające z pojawiających się dodatkowych potrzeb, konsultowane są i zatwierdzane w ramach ogólnofirmowych procesów z całym Zespołem Zarządzającym.



Międzydziałowy zespół spółki ds. strategii ESG



Schemat 1 Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w LOTTE Wedel

Efekty działalności Zespołu Zarządzającego, w tym w sferze zrównoważonego rozwoju, są monitorowane, nadzorowane i oceniane przez właściciela, Grupę LOTTE, jak również uwzględniane w jego sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. W sumie podlegają ocenie ze strony m.in.:

- jednostki zgodności,
- jednostki audytu wewnętrznego,
- niezależnych audytorek i audytorów zewnętrznych,
- organów regulacyjnych i kontrolnych,
- instytucji certyfikujących,
- kontrahentów,
- instytucji finansowych.

Zespół Zarządzający prowadzi dialog ze wszystkimi powyższymi osobami i podmiotami, a w przypadku otrzymania od nich uwag dostosowuje działalność lub wypracowuje kompromisowe rozwiązania, aby sprostać oczekiwaniom. Analogicznie postępuje Zarząd Pijalni Czekolady.

Rolą Zespołu Zarządzającego w procesach ładu korporacyjnego, kontrolach i procedurach stosowanych do monitorowania i nadzorowania wpływów, ryzyk i szans oraz zarządzania nimi jest odpowiedzialność za oraz kreowanie strategii i polityk.



Rolę kierownictwa powierzono Dyrektorce Obszaru Prawnego i ESG oraz osobom jej podległym. W kwestii zarządzania wpływami, ryzykami i szansami stosuje się specjalne kontrole i procedury, które polegają na zintegrowaniu ich z innymi jednostkami w organizacji. Za monitoring IRO¹ odpowiada Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG, która podlega Dyrektorce Obszaru Prawnego i ESG i raportuje do SteerCo programu ESG.

Ustalanie celów związanych z istotnymi wpływami, ryzykami i szansami odbywa się w procesie prac strategicznych z udziałem zespołów projektowych oraz Dyrektorki ESG i Obszaru Prawnego oraz Kierowniczki Komunikacji Korporacyjnej i ESG. Cele następnie są konsultowane, zatwierdzane i monitorowane przez komitet sterujący programem ESG. Ustalenia ze spotkań komitetu przekazywane są Zespołowi Zarządzającemu oraz zespołom projektowym.

Potrzeby związane z umiejętnościami i wiedzą fachową niezbędną do nadzorowania kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem są na bieżąco analizowane przez zespół podlegający Dyrektorce ESG i Obszaru Prawnego. Odbywa się to w szczególności na podstawie monitoringu zewnętrznego oraz ewaluacji prowadzonych projektów, a stałym punktem odniesienia pozostaje strategia CSR spółki. Konkretnie działania na rzecz podnoszenia lub zdobywania kompetencji odbywają się w konsultacji z Działem Doskonałości Organizacyjnej.

Zespół Zarządzający współpracuje z ekspertami w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz jest na bieżąco informowany przez Zespół Komunikacji Korporacyjnej i ESG o wszelkich szkoleniach i wydarzeniach z tego obszaru. Ponadto, Dyrektorka obszaru ESG posiada wiedzę z zakresu ESG rozwijaną w ramach udziału w szkoleniach, warsztatach i z wykorzystaniem wiedzy eksperckiej konsultantów. Co więcej, wszyscy pracownicy i pracowniczki mają stały dostęp do e-learningów poświęconych wybranym zagadnieniom społecznym i ekologicznym, takim jak zarządzanie różnorodnością czy ograniczanie śladu węglowego. Członkowie międzydziałowego zespołu ds. strategii ESG dzielą się wzajemnie wiedzą nt. organizowanych wydarzeń branżowych, webinarów dot. obszaru ESG.

2.2.2 [GOV-2] Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem

Zespół Zarządzający otrzymuje informacje ze sfery zrównoważonego rozwoju, w tym dotyczące istotnych IRO (wpływów, ryzyk i szans) oraz wdrażania zasad należytej staranności, bezpośrednio od Kierowniczki Komunikacji Korporacyjnej i ESG w porozumieniu ze SteerCo, który spotyka się raz na kwartał (lub częściej w razie potrzeby). Ponadto Zespół Audytu Wewnętrznego ocenia i raportuje Zespołowi Zarządzającemu wybrane ryzyka łączące się ze wspomnianym obszarem. Zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem omawiane są na spotkaniach Zespołu Zarządzającego w zależności od potrzeb.

¹ IRO - skrót od słów *impacts, risks and opportunities* (wpływy, ryzyka i szanse).



Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania wpływy, ryzyka i szanse zrównoważonego rozwoju nie były systemowo uwzględniane przez Zespół Zarządzający podczas nadzorowania realizacji strategii biznesowej czy podejmowania decyzji dotyczących głównych transakcji. Nie wypracowano ponadto zasad kompleksowego włączania ryzyk i szans ESG do ogólnych procesów zarządzania ryzykiem (aktualnie tylko kluczowe ryzyka zostały włączone do procesu). Przyczyną takiego stanu rzeczy jest krótki czas, jaki upłynął od identyfikacji istotnych IRO w ramach oceny istotności (patrz: ujawnienie IRO-1) oraz brak zakończenia prac nad strategią ESG. Wdrożenie wspomnianej strategii umożliwi kompleksowe zarządzanie zrównoważonym rozwojem w organizacji.

W roku sprawozdawczym Zespół Zarządzający zajmował się kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem przede wszystkim nadzorując pracę komitetu sterującego programu ESG. Wśród inicjatyw realizowanych w ramach programu należy wyróżnić w szczególności działania na rzecz:

- ograniczania wpływu na środowisko naturalne poprzez kalkulację i redukcję śladu węglowego,
- rozwoju zrównoważonych praktyk w łańcuchu wartości,
- wdrażanie certyfikacji surowców,
- dostosowania się do przepisów z zakresu zrównoważonego rozwoju (przykładem mogą być regulacje dotyczące projektowania, znakowania i recyklingu opakowań a także przygotowanie do spełnienia wymów regulacji dot. Wylesiania tj. EUDR).

2.2.3 [GOV-3] Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt

W Grupie Wedel nie istnieją systemy zachęt ani polityki wynagrodzeń odnoszące się do członków organów administrujących, zarządzających i nadzorczych, które dotyczyłyby kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym celów redukcji emisji gazów cieplarnianych. Natomiast członkowie zespołów projektowych ESG posiadają w swoich celach rocznych wskaźniki powiązane z realizacją inicjatyw ESG.



2.2.4 [GOV-4] Oświadczenie dotyczące należytej staranności

Tabela 2 Proces należytej staranności w LOTTE Wedel

Podstawowe elementy procesu należytej staranności	Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju
Uwzględnienie należytej staranności w ładzie korporacyjnym, strategii i modelu biznesowym	GOV-2, GOV-3, SBM-3
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	GOV-2, SBM-2, IRO-1, S1-2, S3-2, S4-2, G1-1
Identyfikacja i ocena niekorzystnych wpływów	IRO-1, SBM-3
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanych niekorzystnych wpływów	E1-3, E2-2, E4-3, E5-2, S1-4, S3-4, S4-4, G1-1
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	GOV-2, E1-4, E2-3, E4-4, E5-3, S1-5, S1-16, S1-17, S3-5, S4-5

2.2.5 [GOV-5] Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju

Na dzień publikacji niniejszego sprawozdania Grupa Wedel nie posiadała systemu zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w odniesieniu do procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju.

2.3 Strategia

2.3.1 [SBM-1] Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości

Grupa Wedel oferuje szereg produktów i usług związanych z produkcją i sprzedażą żywności przetworzonej i słodczy.

Spółka Wedel prowadzi:

- **produkcję kakao**, czekolady i wyrobów cukierniczych – Wedel ma w portfolio produktowym 212 wyrobów czekoladowych różnego typu. W większości są one produkowane przemysłowo, ale część słodczy marek premium wytwarzana jest ręcznie;
- sprzedaż własnych produktów – słodczy Wedla są sprzedawane sieciom handlowym, a za ich pośrednictwem kierowane do sprzedaży detalicznej. Wedel produkuje zarówno na rynek polski, jak i na eksport do ponad 50 krajów na całym świecie (wśród których kluczowymi są Stany Zjednoczone, Wielka Brytania oraz Niemcy);



- sprzedaż licencji i działalność koprodukcyjną – marka E.Wedel ma historię sięgającą połowy XIX wieku i jest szeroko rozpoznawalna, co otwiera pole do współpracy z innymi biznesami, ich przykłady to m.in. linia kosmetyków inspirowana wedlowskimi słodyczami, pączki i donuty czy ciasta;
- działalność edukacyjną i promocyjną – zakład produkcyjny firmy jest budynkiem zabytkowym, nieodłącznie związanym z historią warszawskiego Kamionka. W 2024 roku w ramach nowej inwestycji uruchomiono przy nim muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel, oferujące zwiedzającym interaktywne wystawy i warsztaty z samodzielnego tworzenia i dekorowania słodkości wraz z funkcjonującym sklepem muzealnym, w którym można kupić produkty związane z wystawą.

Muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel to przestrzeń, w której odwiedzający mogą odkrywać tajniki związane ze światem czekolady i historią Wedla. Mieści się w zrewitalizowanym budynku przypominającym gigantyczne kostki czekolady. To miejsce, gdzie eksponaty można nie tylko oglądać, ale także ich dotykać, smakować, wąchać, a nawet po nich skakać. Ogromna czekoladowa tabliczka na praskim Kamionku, poza muzeum, sklepikiem z gadżetami i punktem Pijalni Czekolady, kryje w sobie również nową przestrzeń produkcyjną dla takich wyrobów jak Chałwa Królewska, Sezamki czy Baryłki. Muzeum oferuje także atrakcje tj. warsztaty czekoladowe czy wydarzenia specjalne.

Pijalnie Czekolady odpowiadają za prowadzenie ogólnopolskiej sieci kawiarni powiązanych z marką E.Wedel. W pijalniach serwuje się gorącą czekoladę, kawę, herbatę, wyroby piekarnicze i cukiernicze oraz gotowe posiłki, a w wybranych lokalach również alkohol. Można w nich także zakupić słodcze marki E.Wedel.

Model biznesowy

Grupa prowadzi zarówno działalność produkcyjną, jak i usługową, jednak ta pierwsza ma zdecydowanie większy udział w jej przychodach. Grupa Wedel posiada rozbudowany łańcuch wartości, obejmujący szereg dostawców surowców żywnościowych i materiałów opakowaniowych, klientów biznesowych prowadzących wielkoskalowy handel produktami szybkozbywalnymi (FMCG) oraz końcowych konsumentów. W całym łańcuchu wartości działalność Wedla wybiega poza Europę – kakao potrzebne do produkcji czekolady pozyskiwane jest bowiem głównie w Ghanie, a gotowe wyroby sprzedawane nie tylko na rynku polskim, ale także za granicą. Wykorzystywane są różne kanały dystrybucji:

- sklepy tradycyjne,
- dyskonty, markety i hipermarkety,
- sklepy typu *convenience* – małe, dłużej otwarte punkty z podstawowymi produktami, zlokalizowane zwłaszcza w większych miastach,
- sprzedaż e-commerce – sklepy spożywcze on-line,
- oficjalny sklep internetowy Grupy, prowadzony pod adresem sklep.wedelpijalnie.pl, oraz strona torcikwedlowski.pl, a także sprzedaż biletów do muzeum on-line na stronie bilety.fabrykaczekolady.pl



Wedel jest jednym z trzech największych graczy na polskim rynku słodczy czekoladowych – wspólnie posiadają w nim niemal 50% udziału. Słynny produkt marki E.Wedel, Ptasię Mleczko®, jest obecnie liderem w segmencie pianek w czekoladzie z udziałem rynkowym na poziomie 67%². Czekolada E.Wedel gorzka 90 g to z kolei numer jeden w segmencie tabliczek gorzkich twardych do 149 g³.

Pijalnie Czekolady należą do spółki LOTTE Wedel i stanowią integralny element marki E.Wedel (istniejącej od 1851 roku). To sieć kawiarnio-sklepów funkcjonująca od 2004 roku. Jej model biznesowy jest mieszany, opiera się na lokalach własnych (19 lokali) i franczyzowych (14 lokali) oraz sklepie internetowym. (<https://wedelpijalnie.pl/>). Koncept łączy bar z częścią konsumpcyjną oraz sklep. Zróżnicowana oferta zawiera zarówno popularne produkty marki E.Wedel, jak i ręcznie wytwarzane unikatowe wyroby z czekolady przeznaczone wyłącznie do sprzedaży w lokalach sieci (oraz online). Tworzone są przez zespół doświadczonych cukierników i cukierniczek w manufakturze zwanej Pracownią Rarytasów. Zdobione są w niej m.in. Torciki Wedlowskie z personalizowaną dekoracją, które można zamówić zarówno w Pijalniach, jak i online. 

Pierwszym lokalem funkcjonującym w opisanym formacie był tzw. Staroświecki Sklep przy ul. Szpitalnej 8 w Warszawie – punkt otwarty w 1894 roku i serwujący m.in. czekoladę do picia do dziś.

Aktualnie Pijalnie Czekolady działają wyłącznie na polskim rynku, gdzie Wedel jest pierwszym wyborem zakupowym (49% badanych), 77% badanych zadeklarowało znajomość marki spontanicznie, a aż 92% poprawnie rozpoznało ją na tle innych marek (tzw. znajomość wspomagana) (źródło: Zymetria, brand tracking dla kategorii marek słodczy, H1 2024, N=1777.).

Muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel zostało stworzone jako element dywersyfikacji biznesu firmy, a także inwestycja w budowanie wyjątkowego doświadczenia z marką. Jego głównym celem nie jest generowanie zysków ze sprzedaży biletów, tylko dostarczenie długofalowych efektów, również wizerunkowych oraz realizacja społecznej misji edukacji i angażowania społeczności skupionej wokół marki E.Wedel. To także jedno z narzędzi do realizacji celu wyższego firmy zamkniętego w hasle “czas razem” tj. zaangażowanie firmy w budowanie i wzmacnianie relacji międzyludzkich poprzez promowanie wspólnych chwil. Muzeum stanowi przestrzeń do wzmacniania relacji międzyludzkich i odpowiada na rosnącą potrzebę bliskości i wspólnego spędzania czasu.

² E.Wedel za NielsenIQ - Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, udział w sprzedaży wartościowej, okres skumulowany tydzień 31 2023 – tydzień 30 2024, kategoria: Słodczy, Praliny (Pianki w czekoladzie).

³ E.Wedel za NielsenIQ - Panel Handlu Detalicznego, Cała Polska z Dyskontami (Food), sprzedaż wartościowa, udział w sprzedaży wartościowej, okres tydzień 31 2023 – tydzień 30 2024, kategoria: Słodczy, Tabliczki czekoladowe gorzkie twarde do 149 g (bez marek własnych).



Ważnym elementem strategii biznesowej firmy Wedel jest rozwijanie eksportu, na który obecnie przypada ok. 10% obrotu. Wedlowskie produkty można znaleźć m.in. w Niemczech, Ukrainie, Kanadzie, RPA, Arabii Saudyjskiej, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Indiach i Bułgarii. Obecnie kluczowymi rynkami dla spółki są Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Niemcy. Od wybuchu wojny w Ukrainie, czyli od lutego 2022 roku, Wedel nie prowadzi działalności na terenie Rosji. Produkty firmy nie są zakazane na żadnych rynkach.

Kluczowe produkty i usługi

W 2024 roku w portfolio spółki znajdowało się ponad 200 różnych produktów: czekolady (tabliczki pełne, nadziewane, z dodatkami), pianki w czekoladzie, ciastka, torty wafłowe i wafle, praliny, cukierki, batony, chałwa, sezamki i lody. Należą do niej szeroko rozpoznawalne marki:

- Ptasi Mleczko® (pianki oblane czekoladą),
- Mieszanka Wedlowska (cukierki w deserowej czekoladzie),
- Torcik Wedlowski (ręcznie dekorowany czekoladowy tort wafłowy z kremem orzechowym),
- Pawełek, WW, Bajeczny, Pierrot, Na dobre (batony),
- Czekotubka (krem czekoladowy w różnych wersjach smakowych),
- Chałwa Królewska,
- Baryłki, Od Serca (praliny),
- E.Wedel OH! (lody).

Ponadto we wrześniu 2024 roku otworzono dla odwiedzających muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel, które stanowi nową usługę w ramach Grupy. Na jego potrzeby powstała specjalna tabliczka mleczna „Wyjątkowo Aksamitna” wyprodukowana specjalnie dla muzeum.

Oferta marki E.Wedel zawiera również produkty licencyjne stworzone z innymi podmiotami, takie jak muffiny i pączki produkowane z firmą Stockson czy wyroby z wizerunkiem Minionków studia Illumination, będące wynikiem kooperacji z wytwórnią filmową Universal.

W 2024 roku na rynek trafiła nowa linia produktów funkcjonalnych wzbogaconych w magnez – „Wedel plus magnez” (dwa rodzaje tabliczek czekoladowych i cztery batony, w tym dwa wegańskie na bazie daktyli). Dodatkowo, wprowadzono innowacyjne rozwiązanie również w aspekcie pakowania produktów - wszystkie opakowania wykonane są w 80% z papieru nadającego się do recyklingu.

W 2024 roku na rynku pojawiła się również intensywnie czekoladowa linia „Nadziana” - dwa rodzaje tabliczek oraz praliny. W ramach współpracy z marką OnlyBio Wedel kontynuował produkcję kosmetyków do skóry i włosów, takich jak balsamy do ciała, żele pod prysznic, szampony, odżywki czy tonery, inspirowanych zapachami słodczy E.Wedel.



Z myślą o zróżnicowanych potrzebach konsumentów i konsumentek Wedel rozbudowuje ofertę czekolad gorzkich, która obejmuje tabliczki zawierające 50%, 64% i 80% wysokiej jakości kakao z Ghany, oraz słodczy w gorzkiej czekoladzie, takich jak baton WW czy Ptasie Mleczko® waniliowe.

Produkcja niektórych wyrobów wciąż częściowo odbywa się bez wykorzystania maszyn. Ręcznie dekorowany jest Torcik Wedlowski, a masę chałwową miesza przy użyciu specjalnych mieszadeł doświadczony zespół operatorów, którzy wykonują ruchy przypominające wiosłowanie. Dzięki temu chałka uzyskuje odpowiednią sprężystość i strukturę włókien, której nie można osiągnąć podczas mieszania mechanicznego. Na terenie wedlowskiej fabryki działa Pracownia Rarytasów, gdzie maszyny jedynie punktowo uzupełniają proces ręcznego wytwarzania asortymentu dla Pijalni Czekolady.

Aktualny asortyment słodczy spółki Wedel można znaleźć na stronie wedel.pl/nasze-produkty, a ofertę Pijalni Czekolady – pod adresem wedelpijalnie.pl/karta-menu.

W 2024 roku na liście produktów i usług oferowanych przez firmę Wedel: zdelistowano 17 produktów, wprowadzono 69 nowych, z czego 55 to produkty tzw. In&out, czyli limitowane edycje.

Strategia, misja i wizja

W odpowiedzi na dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość, a także wyzwania stojące przed organizacją, zdecydowano się na dokonanie rewizji krótko- i długoterminowej strategii biznesowej. Zespół Zarządzający zamierza sformułować strategię biznesową na okres 3-5 lat oraz ambitną 10-letnią strategię określającą kluczowe kierunki rozwoju firmy Wedel oraz oddzielny dokument uwzględniający kierunki dla spółki Pijalnie Czekolady. Wejście dokumentu w życie zaplanowano na trzeci kwartał 2025 roku.

Misja Wedla brzmi: *Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach.* Odzwierciedla ona filozofię działania, która zakłada odpowiadanie na wyzwania współczesnego świata jako odpowiedzialny producent, pracodawca, sąsiad i partner.

Wizja Wedel: Lotte Wedel jest wiodącym producentem słodczy i przekąsek, sprzedającym innowacyjny i zyskowny asortyment, istotnie obecnym w regionie i opierającym się na silnej marce.

Na dzień 31.12.2024 r., w spółce Wedel zatrudnionych było obecnie blisko 1179 osób (wliczając pracowników i pracowniczki sprzedaży terenowej). Spółka Pijalnie Czekolady zatrudnia natomiast ok. 400 osób.



Strategia ESG (CSR)

Od 2020 roku w spółce Wedel funkcjonowała strategia CSR, opracowana na lata 2020–2027, która podlegała stałej aktualizacji. W 2025 roku zostanie ona całościowo zrewidowana i przekształcona w strategię ESG, będącą integralnym elementem strategii biznesowej. Dotychczasowa strategia CSR opiera się 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**

Produkty Wedla powstają z poszanowaniem środowiska naturalnego i przy założeniu minimalizacji negatywnego wpływu biznesu na otoczenie.

W skład powyższych filarów wchodzi 18 obszarów kluczowych dla firmy i jej interesariuszek i interesariuszy. W ramach strategii realizowane są 42 inicjatywy w formie zadań, projektów i programów. Odpowiedzialność za realizację każdej inicjatywy jest przypisana do osób z odpowiednich obszarów biznesowych.



Schemat 2 Obszary strategii ESG LOTTE Wedel

Kluczowe cele strategiczne związane ze zrównoważonym rozwojem zostaną zapisane w *Strategii ESG*, która zostanie opracowana w 2025 roku. Zostaną one przedstawione w raporcie za wspomniany rok.

Realizując zobowiązania związane ze zrównoważonym rozwojem firma chce zachęcać i wspierać dostawców, aby w swoich działaniach brali pod uwagę wymogi odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Na początku 2023 roku firma wdrożyła *Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel*, szerzej opisaną w ujawnieniu G1-1, w 2024 roku wprowadzając dla ok. 10% kontrahentów ankietę dot. zrównoważonego rozwoju i etycznego postępowania w biznesie. Począwszy od 2026 roku spółka planuje stopniowo włączać kryteria ESG, w tym poszanowanie praw człowieka, do procesów oceny dostawców oraz specyfikacji zakupowych.

Kompleksowa rewizja strategii stanowiła odpowiedź na istotne wpływy, ryzyka i szanse zidentyfikowane w procesie DMA, nowe wyzwania rynkowe i wymogi regulacyjne oraz rosnące ambicje organizacji w dziedzinie zrównoważonego rozwoju. Przepisy, które wzięto pod uwagę opracowując dokument to w szczególności:

- regulacje w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii Europejskiej niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów,
- dyrektywa dotycząca sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju,
- dyrektywa w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Sektory znaczące dla organizacji

Przypisania działalności operacyjnej spółek Grupy Wedel do sektorów ESRS dokonano na podstawie źródeł istotnych przychodów, a w przypadku działalności polegającej na prowadzeniu muzeum, która w roku sprawozdawczym nie generowała istotnych przychodów – na podstawie wydatków inwestycyjnych. Grupa prowadzi działalność przede wszystkim w sektorze Żywność i napoje (MFB).



Tab. 3. Lista sektorów ESRS znaczących dla działalności Grupy Wedel.

Sektor ESRS	Wedel Sp. z o.o.	Pijalnie Czekolady
Usługi w zakresie żywności i napojów (HFB)	✗	✓
Żywność i napoje (MFB)	✓	✓
Sprzedaż i handel (SST)	✓	✗

Ze względu na możliwość istnienia istotnych IRO związanych z sektorami o mniejszym znaczeniu dla wyników finansowych organizacji, w procesie DMA (opisanym w ujawnieniu IRO-1) uwzględniono wszystkie prowadzone działalności, czyli zarówno produkcję słodczy i prowadzenie Pijalni Czekolady, jak i działalność kulturalną muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel.

W związku z rozwojem działalności muzeum otwartego we wrześniu 2024 roku, struktura przychodów według kodów NACE/PKD może w nadchodzących latach ulec znaczącym zmianom. W rezultacie lista sektorów ESRS istotnych dla organizacji może zostać uzupełniona.

Jednostka nie prowadzi działalności związanej z sektorem paliw kopalnych, chemikaliami, kontrowersyjnymi rodzajami broni lub uprawą i produkcją tytoniu.

Łańcuch wartości Grupy Wedel

Wyższy szczebel łańcucha wartości w stosunku do Grupy (upstream) obejmuje dostawców materiałów, surowców, produktów i usług wykorzystywanych przez nią do tworzenia produktów i usług. Z kolei podmioty na niższym szczeblu łańcucha (downstream) to m.in. dystrybutorzy i klienci, którzy otrzymują produkty i usługi przedsiębiorstwa.

Mapę łańcucha wartości jednostki wykonano na potrzeby wcześniejszych raportów zrównoważonego rozwoju, opracowywanych według standardów Global Reporting Initiative, jednak została ona zaktualizowana zgodnie z wymogami ESRS. Listę dostawców przeanalizowano pod kątem wielkości zakupów oraz kategorii zakupowych.

Główne cechy wyższego i niższego szczebla łańcucha wartości oraz pozycję Grupy w jego ramach przedstawia poniższa tabela. Wskazuje ona również główne podmioty współtworzące łańcuch (takie jak kluczowi dostawcy, klienci, sieć dystrybucji, użytkownicy i użytkownicy końcowi (konsumentki i konsumenci)) oraz ich związki z jednostką.



Tabela 3 Łańcuch wartości Grupy Wedel

Łańcuch wartości Grupy Wedel					
Wyższy szczebel (upstream)		Operacje własne		Niższy szczebel (downstream)	
PRODUCENCI I DOSTAWCY		PROCESY W PRZEDSIĘBIORSTWIE		KLIENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI	
(TIER 2) PRODUCENCI SUROWCÓW	(TIER 1) DOSTAWCY SUROWCÓW I PRODUKTÓW GOTOWYCH ORAZ USŁUGODAWCY	WSZYSTKIE PODMIOTY GRUPY, W KTÓRYCH PROWADZONE SĄ PROCESY OPERACYJNE I PROCESY WSPARCIA		KLIENCI	ODPADY
		Procesy pierwszorzędne (operacyjne)	Procesy drugorzędne (wsparcia)		
Surowce produkcyjne (zgodnie z podziałem stosowanym w organizacji, uszeregowane wg wolumenu zapotrzebowania): - woda - cukier - kakao - mleko - rośliny tłuszczowe (palma oleista, rzepak, shea) - orzechy - zboża - owoce - jaja - związki chemiczne sztuczne - związki chemiczne naturalne - sezam - soja	Surowce produkcyjne (zgodnie z podziałem stosowanym w organizacji, uszeregowane wg wolumenu zapotrzebowania): - cukier kryształ, syrop glukozowy - proszek kakaowy, miazga kakaowa, tłuszcz kakaowy - mleko w proszku, masło, serwatka, masy - olej palmowy (olej rzepakowy, shea) - orzechy, pasty orzechowe - półprodukty (np. krówka mleczna) - mąka, płatki kukurydziane, płatki zbożowe - nadzienia, przeciery, koncentraty owocowe,	Procesy odpowiadające bezpośrednio za produkcję wyrobów gotowych: - produkcja, pakowanie, utrzymanie ruchu - zakupy, koprodukcja - R&D + panel sensoryczny - kontrola jakości (jakość systemowa, produkcyjna, dostaw) - planowanie sprzedaży i łańcuchów dostaw - dystrybucja i obsługa klienta - inwestycje - dział wsparcia produkcyjnego (serwisy zakładowe, doskonałości operacyjnej, HR-owe, procesy rozwojowe w łańcuchu dostaw) - BHP	Procesy wspierające: - marketing, reklama, trademarketing - sprzedaż (KAM-owie, przedstawiciele handlowi, eksport) - finanse - komunikacja i PR - obsługa prawna - wsparcie IT - strategia i zarządzanie dochodami i projektami - doskonałość organizacyjna - administracja	Kanały sprzedaży: - sieć dystrybucyjna - klienci dyskontowi - hipermarkety i supermarkety - rynek tradycyjny - sprzedaż internetowa - współpraca z klientami Produkty: - produkty gotowe - półprodukty B2B (masy, dropsy) - sprzedaż praw do logo - usługa kulturalna – muzeum - usługa gastronomiczna – Pijalnie Czekolady	Wykorzystanie odpadów użytecznych (np. łom waflowy) Korzystanie z palet wielokrotnego użytku Efektywne zarządzanie transportem odpadów Wykorzystanie opakowań po surowcach Powtórne wykorzystanie elementów z uszkodzonych maszyn Pełna segregacja odpadów komunalnych Przekazywanie odpadów zweryfikowanym odbiorcom Odzysk i recykling odpadów opakowaniowych



- alkohol Surowce do produkcji opakowań: - polipropylen - papier - PET - tworzywa sztuczne (HDPE, LDPE - drewno - bawełna - substancje chemiczne Surowce/media: - energia cieplna - energia elektryczna (z OZE) - paliwa do pojazdów - gaz ziemny	suszone owoce - białko w proszku, żółtko w proszku - aromaty sztuczne, aromaty naturalne, barwniki - miazga sezamowa - lecytyny (z soi) - alkohol etylowy Opakowania: - opakowania papierowe, kartonowe (kartoniki, zewnętrzne/zbiorcze) - opakowania foliowe (dla produktów, folia do owijania) - nalepki - wypraski - owijki - kołderki - kleje Zakup usług podwykonawczych (część surowców jest Wedla), tj.: - zlecenie wytwarzania gotowych produktów pod marką Wedel: biszkopty z galaretką w czekoladzie, landryny, praliny - zlecenie pakowania produktów z logo E.Wedel: kakao (do wypieków)
LOGISTYKA DOSTAW	LOGISTYKA SPRZEDAŻY DO KLIENTÓW
Usługi transportowe/logistyczne – za dostawy surowców odpowiadają głównie dostawcy	Usługi transportowe i logistyczne (magazynowanie)

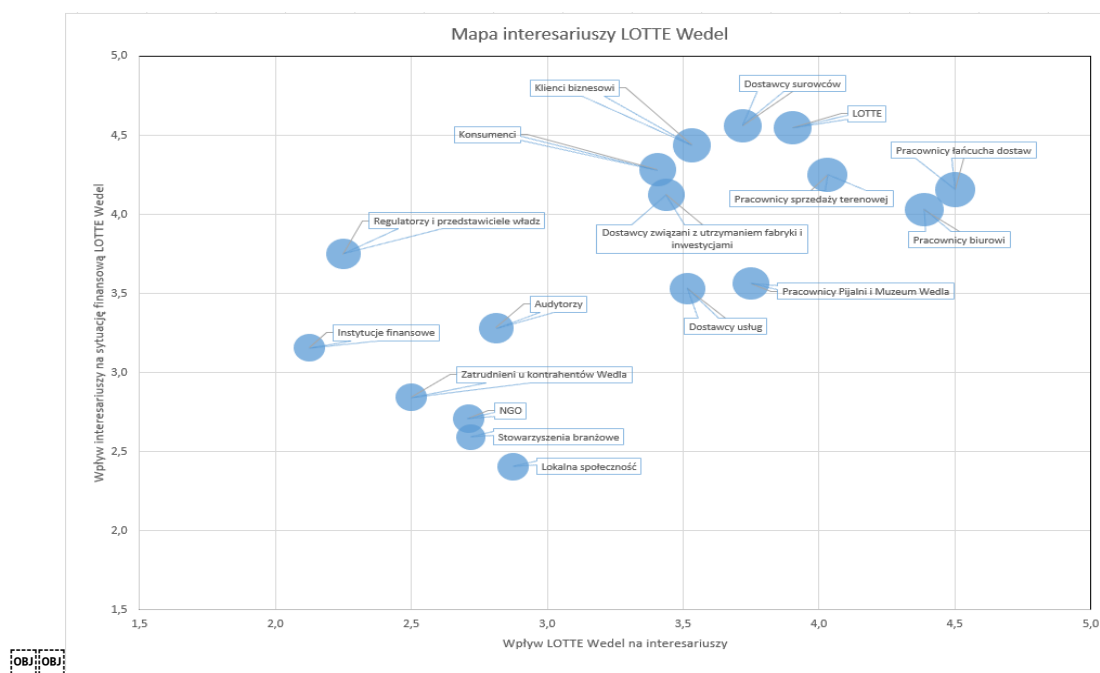


2.3.2 [SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Firma Wedel wierzy w wartość współpracy i różnorodności, dlatego we wdrażanie rozwiązań z obszaru zrównoważonego rozwoju włącza swoich interesariuszy i interesariuszki. Relacje z nimi kształtuje w oparciu o wartości określone w regulacjach wewnętrznych. Zobowiązują one spółkę do przeciwdziałania wszelkim naruszeniom praw człowieka, określonym w Karcie Narodów Zjednoczonych, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Dbłość o poszanowanie godności i przestrzeganie praw człowieka towarzyszy Grupie w każdym aspekcie działalności – w relacjach z pracowniczkami i pracownikami, partnerami biznesowymi oraz społecznościami lokalnymi. Podejście i wymagania organizacji wobec interesariuszy i interesariuszek zdefiniowała ona m.in. w *Kodeksie Etycznym* i *Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel*⁴.

W ramach oceny istotności na potrzeby DMA, Grupa dokonała analizy swoich interesariuszy i interesariuszek. Punktem wyjścia była wstępna ich lista oparta na dokumentacji wewnętrznej (przede wszystkim opracowanej na potrzeby raportowania zrównoważonego rozwoju na podstawie standardów GRI). W efekcie procesu powstała mapa odzwierciedlająca wzajemny wpływ organizacji i poszczególnych kategorii interesariuszek i interesariuszy.



Rysunek 1 Mapa interesariuszy i interesariuszek Grupy Wedel⁵

⁴ Oba dokumenty są dostępne na stronie <https://wedel.pl/etyka-i-wartosci>.

⁵ Na potrzeby tworzenia tej mapy interesariuszy i interesariuszek Grupy Wedel określenie „pracownicy tańcucha dostaw” oznaczają pracowników i pracowniczki produkcji Wedel.



Metody i cele angażowania interesariuszek i interesariuszy

Grupa Wedel realizuje ciągły dialog i współpracę z kluczowymi interesariuszami oraz interesariuszkami. Prowadzi je m.in. poprzez:

- badania ankietowe (dialog na potrzeby sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju; badań oczekiwań i potrzeb konsumenckich uwzględniające kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem; zrealizowane w 2020 r. we współpracy z Uniwersytetem SWPS badanie oczekiwań Polek i Polaków w obszarze lokalnego zaangażowania biznesu),
- spotkania i korespondencję z partnerami biznesowymi,
- komunikację wewnętrzną,
- badania marki pracodawcy,
- prowadzenie kanałów zgłaszania nieprawidłowości oraz reklamacyjnych.

W celu jak najlepszego poznania potrzeb interesariuszek oraz interesariuszy Grupa korzysta także z analiz sektorowych, takich jak coroczne globalne publikacje:

- Sustainability Sector Index, opracowywany przez firmę Kantar i obrazujący, które tematy ESG są istotne dla konsumentek i konsumentów w różnych branżach,
- Advantage Report, tworzony przez Advantage Group International i prezentujący wyniki oceny dostawców przez sieci handlowe.

Nadrzędnym celem angażowania interesariuszek i interesariuszy jest dostosowywanie działań organizacji – zarówno tych z obszaru zrównoważonego rozwoju, jak i biznesowych – do ich potrzeb. Grupa Wedel wsluchuje się w głosy otoczenia i w miarę możliwości na nie reaguje, w myśl misji „Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach.” Każdorazowo przed przygotowaniem sprawozdania zrównoważonego rozwoju Grupa pyta interesariuszy oraz interesariuszki o najważniejsze kwestie, które powinny być uwzględnione w jego treści. Szczegóły dialogu przeprowadzonego z interesariuszami i interesariuszkami na potrzeby DMA opisano w ramach ujawnienia IRO-1.



Wpływ interesariuszy i interesariuszek na strategię Grupy

Realizowana przez firmę Wedel strategia biznesowa została opracowana z uwzględnieniem interesów zainteresowanych stron (tj. interesariuszy i interesariuszek), ale bez przeprowadzenia formalnego procesu dialogu. Nowa strategia biznesowa, której przyjęcie zaplanowano na koniec roku 2025 będzie spójna ze *Strategią ESG*, której powstanie i kolejne aktualizacje odbyły się we współpracy z otoczeniem przedsiębiorstwa.

Strategia CSR LOTTE Wedel, przygotowana w 2020 roku, została oparta na informacjach o oczekiwaniach interesariuszek i interesariuszy, które pozyskano podczas dialogu społecznego, zrealizowano zgodnie z normą AA 1000 SES. **Oczekiwania te naniesiono na matrycę**, która – uwzględniając zarówno perspektywę organizacji, jak i jej interesariuszy i interesariuszek – posłużyła do wyznaczenia priorytetów w obszarze odpowiedzialności biznesu oraz identyfikacji potencjalnych ryzyk.

W proces tworzenia strategii CSR włączono także szerokie grono interesariuszy oraz interesariuszek wewnętrznych jednostki, w tym tzw. reformatorów i reformatorki – osoby, których pozycja w formalnej hierarchii organizacji nie jest zbyt wysoka, ale wyróżniające się inicjatywą i kreatywnością.

W 2025 roku planowana *Strategia ESG* została poddana kompleksowej rewizji w oparciu o analizę podwójnej istotności, przeprowadzoną z szerokim udziałem interesariuszek i interesariuszy (dodatkowe informacje na ten temat można znaleźć w ujawnieniu IRO-1). Wyniki procesu były punktem wyjścia do określenia celów strategicznych w obszarze zrównoważonego rozwoju na lata 2025–2030 oraz zaplanowania działań niezbędnych do ich osiągnięcia. Spółka Wedel zakłada, że działania te będą odpowiadać na wskazane w toku dialogu potrzeby i oczekiwania interesariuszy oraz interesariuszek i że pozytywnie wpłynie to na wzajemne relacje.

Strategia ESG zostanie formalnie przyjęta w 2025 roku przez Zespół Zarządzający, który wcześniej został poinformowany o opiniach, potrzebach i interesach zainteresowanych stron wyrażonych w ramach oceny istotności – został mu przekazany obszerny raport z wynikami tego procesu. Również ten dokument został zaakceptowany uchwałą Zespołu Zarządzającego.



Wpływ interesariuszy oraz interesariuszek na działania Grupy

Grupa uwzględnia wyniki współpracy z kluczowymi zainteresowanymi stronami w ramach prowadzonych projektów. Na bazie dialogu z organizacjami pozarządowymi oraz klientami i klientkami Wedel zrealizował m.in. projekt odejścia wraz z zakończeniem 2024 roku od stosowania jajek z chowu klatkowego czy projekt pozyskiwania oleju palmowego wyłącznie z plantacji, które spełniają standardy zrównoważonej produkcji opracowane przez organizację Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Głos interesariuszy i interesariuszek był również istotnym czynnikiem kształtującym ostateczną formułę muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel. W szczególności pracownicy i pracowniczki firmy oraz przedstawicielki i przedstawiciele lokalnej społeczności i organizacji pozarządowych byli zapraszani do prac warsztatowych, w ramach, których mogli się wypowiedzieć na temat powstającego muzeum i swoich potrzeb dotyczących tego miejsca. Te same grupy przed otwarciem placówki pełniły rolę „testerów/testerek” i pytane były o jej dostępność i użyteczność dla osób starszych, dzieci i osób z niepełnosprawnościami.

Spółka Wedel jest w stałym kontakcie z lokalnymi instytucjami (w szczególności z Urzędem Dzielnicy Praga-Południe m.st. Warszawy) i organizacjami pozarządowymi, z którymi realizuje szereg wspólnych projektów o charakterze dobroczynnym.

2.3.3 [SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W procesie oceny podwójnej istotności zidentyfikowano i przeanalizowano IRO dotyczące Grupy Wedel, otrzymując w efekcie listę 47 istotnych wpływów oraz 8 istotnych ryzyk i szans. Mają one przypisaną lokalizację w łańcuchu wartości oraz horyzont czasowy, co ułatwi zarządzanie nimi, m.in. podejmowanie adekwatnych decyzji dotyczących wyznaczanych celów i planowanych działań.



Tabela 4 Istotne pozytywne i negatywne wpływy Grupy Wedel w obszarze zrównoważonego rozwoju

Temat zrównoważonego rozwoju	Podtemat zrównoważonego rozwoju	Rodzaj wpływu	Faktyczny/ Potencjalny	Opis wpływu	Lokalizacja w łańcuchu wartości	Horyzont czasowy
E1 - Zmiana klimatu	E1 - Łagodzenie zmiany klimatu	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Zastosowanie substancji chłodniczych bez ODP wspiera zachowanie równowagi ekosystemów poprzez minimalizowanie zniszczeń warstwy ozonowej.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Transport produktów żywnościowych generuje emisje gazów cieplarnianych, co wpływa na ślad węglowy w łańcuchu dostaw sieci handlowej.	Downstream	Długoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Produkcja i utylizacja materiałów opakowaniowych generuje emisje CO ₂ oraz zużycie zasobów naturalnych, co ma negatywny wpływ na środowisko.	Upstream	Krótkoterminowy
E2 - Zanieczyszczenie	E2 - Zanieczyszczenia wody	Negatywny wpływ	Faktyczny	Polipropylen jest tworzywem sztucznym, które, jeśli nie jest odpowiednio przetwarzane, może przyczyniać się do zaśmiecania środowiska i powstawania odpadów, szczególnie w oceanach.	Downstream	Krótkoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Procesy nawadniania oraz chemizacja (nawozy, pestycydy) w uprawach mogą prowadzić do zanieczyszczenia wód gruntowych i zbiorników wodnych.	Upstream	Krótkoterminowy
	E2 - Zanieczyszczenia gleby	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wybór dostawców, którzy stosują zrównoważone metody uprawy zbóż, może przyczynić się do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko.	Upstream	Średnioterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Ryzyko zanieczyszczenia pestycydami lub skażenia gleby wpływa na jakość produktów, a w konsekwencji – zdrowie konsumentów i konsumentek.	Upstream	Krótkoterminowy
	E2 - Zanieczyszczenia powietrza	Negatywny wpływ	Faktyczny	Transport drogowy wiąże się z emisją tlenków azotu i pyłów, które wpływają na jakość powietrza. To z kolei może zwiększać presję na przedsiębiorstwo, aby wybrać dostawców z bardziej ekologiczną flotą.	Upstream	Długoterminowy
E3 - Woda i zasoby morskie	E3 - Woda	Negatywny wpływ	Faktyczny	Przemysłowa produkcja jaj i mleka generuje duże zużycie wody oraz paszy. Zakup produktów	Upstream	Krótkoterminowy



				wytwarzanych intensywnymi metodami może przyczynić się do ograniczenia tych zasobów.		
E4 – Bioróżnorodność i ekosystemy	E4 - Bezpośrednie czynniki wpływu na utratę bioróżnorodności	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Stosowanie się do regulacji w zakresie HCFC prowadzi do ochrony warstwy ozonowej, zmniejszając wpływ tych substancji na bioróżnorodność i ekosystemy.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Deforestacja związana z plantacjami kakao może prowadzić do zmian w ekosystemie i wpływać na lokalne gatunki zwierząt i roślin.	Upstream	Długoterminowy
		Negatywny wpływ	Potencjalny	Jeśli dostawcy cukru stosują intensywne metody uprawy, takie jak monokultury, może to negatywnie wpływać na lokalne ekosystemy i powodować degradację gleby.	Upstream	Krótkoterminowy
	E4 - Wpływy na zasięg i stan ekosystemów	Pozytywny wpływ	Potencjalny	Odpowiednie klauzule zakładające zrównoważony i odpowiedzialny sposób wytwarzania surowców takich jak kakao czy olej palmowy wywierają pozytywny wpływ na różnorodność lokalnych ekosystemów, poprzez zapobieganie takim zjawiskom jak wylesianie.	Downstream	Długoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Pozyskiwanie oleju palmowego certyfikowanego w standardzie RSPO pozwala na utrzymanie większej bioróżnorodności w porównaniu do zakupu oleju produkowanego w sposób wiążący się z nielegalną wycinką drzew.	Upstream	Długoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Nieodpowiednie zarządzanie odpadami opakowaniowymi przez konsumentów i konsumentki może prowadzić do zanieczyszczenia ekosystemów i utraty bioróżnorodności.	Downstream	Średnioterminowy
E5 - Gospodarka o obiegu zamkniętym	E5 - Odpady	Pozytywny wpływ	Potencjalny	Wdrożenie opakowań nadających się do recyklingu lub kompostowania może znacząco zmniejszyć ilość odpadów trafiających na wysypiska, co pozytywnie wpłynie na środowisko.	Downstream	Średnioterminowy
S1 - Własne zasoby pracownicze	S1 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wprowadzenie regularnych ankiet satysfakcji pracowników i pracowniczek oraz oceny swoich menadżerów/menedżerek, jak również współpraca ze związkami zawodowymi może dostarczyć cennych informacji zwrotnych, które pomogą w identyfikacji obszarów wymagających poprawy i zwiększą satysfakcję z pracy.	Operacje własne	Krótkoterminowy



		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Dbłość o przestrzeganie zasad BHP, zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz stabilizacja zatrudnienia znacząco wpływają na komfort i satysfakcję pracowników i pracowniczek.	Operacje własne	Długoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Silna kultura dialogu społecznego i wysoki stopień przynależności do związków zawodowych wśród pracowników i pracowniczek produkcji przyczyniają się do tworzenia przyjaznego miejsca pracy i budowania poczucia zaangażowania.	Operacje własne	Krótkoterminowy
	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Inwestycje w integrację pracowników i pracowniczek reprezentujących różnorodne mniejszości społeczne i budowanie różnorodnych zespołów daje szansę na zatrudnienie wszystkim kandydatom i kandydatkom, niezależnie od ich pochodzenia, etniczności, wyznania czy orientacji seksualnej.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Szkolenia to cenione przez pracowników Wedla narzędzie rozwojowe.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Negatywny wpływ	Potencjalny	Niezarządzone nierówności płciowe w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku mogą prowadzić do niesprawiedliwego traktowania i demotywacji pracowników Wedla.	Operacje własne	Krótkoterminowy
S2 - Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	S2 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wcześniejsze planowanie zamówień i dostaw zapobiega sytuacjom wymuszającym nadgodziny wśród pracowników i pracowniczek łańcucha dostaw oraz jest wysoce cenioną przez dostawców cechą Wedla.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Współpraca z dostawcami w zakresie stosowania agrochemikaliów może poprawić warunki pracy i zmniejszyć ryzyko negatywnego wpływu na zdrowie pracowników i pracowniczek.	Upstream	Długoterminowy
	S2 - Inne prawa związane z pracą	Negatywny wpływ	Potencjalny	Wykorzystywanie pracy przymusowej na plantacjach kakao wpływa negatywnie na warunki pracy i prawa człowieka, przyczyniając się do utrwalania nieetycznych praktyk w globalnych łańcuchach dostaw oraz społecznego wykluczenia osób zmuszanych do pracy.	Upstream	Krótkoterminowy
	S2 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Współpraca dostawców operujących na lokalnych rynkach z rolnikami i rolniczkami w ramach programów edukacyjnych i wsparcia technicznego pozwala poprawić ich sytuację materialną i warunki życia, co	Upstream	Średnioterminowy



				przyczynia się do ograniczenia ubóstwa i promowania sprawiedliwych warunków pracy.		
S3 - Dotknięte społeczności	S3 - Prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne społeczności	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Zaangażowanie w lokalne inicjatywy buduje Wedla, a także wzmacnia pozycję i zasoby interesariuszy oraz interesariuszek z trzeciego sektora i lokalnej społeczności.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Pijalnie Czekolady odgrywają ważną rolę w tworzeniu miejsc pracy dla lokalnych społeczności, szczególnie dla młodych osób wchodzących na rynek pracy oraz pracowników i pracowniczek sezonowych.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Przy pozyskiwaniu kakao, współpraca z miejscowymi władzami przy rozwoju lokalnej infrastruktury, takiej jak szkoły czy szpital, poprawia jakość życia tamtejszej społeczności.	Upstream	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Stosowanie zrównoważonych praktyk może zwiększyć jakość i ilość plonów, przyczyniając się przy tym do wzrostu dochodów i poprawy jakości życia lokalnych rolników i rolniczek.	Upstream	Długoterminowy
S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi	S4 - Bezpieczeństw o osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Rozwiązywanie i korygowanie naruszeń zwiększa bezpieczeństwo żywności, co jest bezpośrednio związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem konsumentów i konsumentek, a także warunkami pracy w przemyśle spożywczym.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Poprzez promowanie własnych produktów, stanowiących zdrowszą alternatywę dla innych popularnych produktów żywnościowych, Wedel może pośrednio przyczyniać się do promowania zdrowych nawyków żywieniowych w społeczeństwie.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Zmiana składu produktów (np. dodatki dietetyczne, zmniejszanie zawartości cukru) pozytywnie wpłynie na stan zdrowia konsumentów i konsumentek.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wprowadzenie bezpiecznych materiałów opakowaniowych zgodnie z normą ISO 18602 zmniejszy ryzyko dla zdrowia konsumentów i konsumentek oraz pracowników i pracowniczek.	Upstream	Krótkoterminowy
		Negatywny wpływ	Faktyczny	Intensywny marketing i reklama wyrobów cukrowych adresowane do dzieci mają negatywny wpływ na	Operacje własne	Średnioterminowy



				zdrowie i potencjalnie powiększają problem otyłości w tej grupie.		
	S4 - Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Budowanie świadomości klienckiej poprzez informacje na opakowaniach produktów kształtuje odpowiedzialne postawy konsumentów i pozwala na podejmowanie świadomych decyzji.	Downstream	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wykorzystanie środowiskowych programów certyfikacyjnych lub precyzyjnych oznaczeń (np. wegański skład, kraj pochodzenia składników) ma pozytywny wpływ na konsumentów i konsumentki oraz społeczeństwo, promując zdrowsze i bardziej zrównoważone produkty.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Dostęp konsumentów i konsumentek do informacji o pochodzeniu składników produktów umożliwia podejmowanie świadomych decyzji zakupowych, zwiększając przejrzystość procesów produkcyjnych i wspierając odpowiedzialne wybory związane z ekologicznymi oraz etycznymi aspektami konsumpcji.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Negatywny wpływ	Potencjalny	Niewłaściwe oznaczanie produktów (np. przez mylące treści etykiet) może prowadzić do dezinformacji i poszkodowania konsumentów i konsumentek.	Downstream	Krótkoterminowy
G1 - Postępowanie w biznesie	G1 - Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Organizacja doraźnych warsztatów problemowych z dostawcami/kontrahentami, jako odpowiedzi na niedociągnięcia w realizowanych procesach (np. opóźnienie dostawy), przyczyniłaby się do poprawy efektywności współpracy.	Downstream	Krótkoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Skuteczne zarządzanie ryzykami środowiskowymi i społecznymi, poprzez współpracę z ważnymi dostawcami, może poprawić odporność łańcucha dostaw i zmniejszać ryzyko wystąpienia problematycznych zjawisk.	Operacje własne	Długoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Stosowanie polityk antykorupcyjnych wobec dostawców jednostki zwiększa przejrzystość jej działania oraz zmniejsza możliwość nadużyć w łańcuchu wartości.	Operacje własne	Długoterminowy
		Pozytywny wpływ	Faktyczny	Zakup cukru z polskich buraków może wspierać krajowych rolników i rolniczkę oraz lokalne gospodarki, a także zwiększać ich konkurencyjność.	Upstream	Krótkoterminowy



G1 - Dobrostan zwierząt	Negatywny wpływ	Faktyczny	Produkcja jaj czy mleka na przemysłową skalę ma negatywny wpływ na dobrostan zwierząt.	Upstream	Krótkoterminowy
G1 - Korupcja i przekupstwo	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wewnętrzna jednostka compliance wspierana przez zespół audytu wewnętrznego i zarządzania ryzykiem oraz rozbudowane procedury (polityka antykorupcyjna, polityka compliance, polityka audytu wewnętrznego, kodeks etyczny) przekładają się na znikomą liczbę incydentów korupcyjnych powiązanych z Wedlem.	Operacje własne	Długoterminowy
G1 - Kultura korporacyjna	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Rozbudowany, szeroko komunikowany i stosowany w codziennych operacjach biznesowych kodeks etyczny przekłada się na budowanie etycznych postaw u pracowniczek i pracowników.	Operacje własne	Długoterminowy
G1 - Ochrona sygnalistów	Pozytywny wpływ	Faktyczny	Wewnętrzna procedura w sprawie sygnalistów i sygnalistek daje ochronę wszystkim zgłaszającym nieprawidłowości, w tym zabezpiecza przed działaniami odwetowymi, a także w razie takiej potrzeby zapewnia wdrażanie działań naprawczych.	Operacje własne	Długoterminowy

Tabela 5 Ryzyka i szanse zrównoważonego rozwoju istotne dla Grupy Wedel

Temat zrównoważonego rozwoju	Podtemat zrównoważonego rozwoju	Rodzaj IRO	Opis szansy/ryzy	Lokalizacja w łańcuchu wartości	Horyzont czasowy
E1 - Zmiana klimatu	E1 - Przystosowanie się do zmian klimatu	Szansa	Inwestycje w badania i rozwój upraw alternatywnych oraz audyty lub certyfikacja praktyk środowiskowych mogą wspomóc przedsiębiorstwa w łagodzeniu skutków ryzyk środowiskowych.	Upstream	Średnioterminowy
		Ryzyko	Ekstremalne zjawiska pogodowe oraz wysoka zależność od dostawców z regionów występowania ryzyk klimatycznych mogą wpłynąć na dostępność warzyw i owoców oraz ich ceny, jak również końcową rentowność przedsiębiorstwa.	Upstream	Krótkoterminowy



E4 - Bioróżnorodność i ekosystemy	E4 - Wpływy na zasięg i stan ekosystemów	Ryzyko	Brak zrozumienia przez część interesariuszy i interesariuszek złożoności problemu wykorzystania oleju palmowego w produkcji słodczy może prowadzić do negatywnych konsekwencji dot. reputacji Wedla ze względu na utrzymanie tego surowca w składzie części wyrobów, mimo że pozyskiwanie go z certyfikowanych źródeł jest mniej szkodliwe dla środowiska.	Downstream	Długoterminowy
E5 - Gospodarka o obiegu zamkniętym	E5 - Zasoby odprowadzane związane z produktami i usługami	Szansa	Efektywne zagospodarowanie niewykorzystanej czekolady, np. poprzez oblewanie nią innych produktów, pozwala na zmniejszenie strat surowca.	Operacje własne	Krótkoterminowy
		Szansa	Przejście na opakowania w 100% zdatne do recyklingu może pomóc firmie w spełnieniu wymagań prawnych i uniknięciu kar za niewłaściwe zarządzanie odpadami.	Operacje własne	Średnioterminowy
		Ryzyko	Poprzez wprowadzenie recyklingu odpadów oraz programów odzyskiwania opakowań, Wedel może zwiększyć koszty operacyjne. Brak wprowadzenia – negatywny wpływ na relacje z partnerami biznesowymi (np. sieci handlowe).	Upstream	Średnioterminowy
S1 - Własne zasoby pracownicze	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szansa	Rozbudowana oferta szkoleń i kultura przywództwa gwarantują wzmacnianie kompetencji pracowników i pracowniczek i tym samym większą efektywność operacyjną.	Operacje własne	Krótkoterminowy
G1 - Postępowanie w biznesie	G1 - Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	Szansa	Przemysł przetwórczy może korzystać ze standardów i certyfikatów takich jak Fairtrade czy Rainforest Alliance, aby zdobywać dostęp do rynków preferujących produkty odpowiedzialne ekologicznie i społecznie.	Operacje własne	Średnioterminowy



Grupa na dzień publikacji niniejszego sprawozdania, nie jest w stanie wskazać obecnych ani przewidywanych skutków istotnych wpływów, ryzyk i szans dla jej modelu biznesowego, łańcucha wartości, strategii i procesu decyzyjnego. Nie jest również w stanie ocenić odporności strategii i modelu biznesowego w zakresie istotnych IRO, ze względu na brak przeprowadzenia odpowiedniej analizy. Wszystkie zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse były natomiast rozpatrywane na etapie rewizji strategii CSR/ESG. Ponadto Wedel planuje, że istotne IRO zostaną uwzględnione w nowej strategii biznesowej, która zostanie sfinalizowana z końcem 2025 roku.

Grupa Wedel jest zaangażowana w istotne wpływy na skutek swojej działalności - zarówno ze względu na swoje relacje biznesowe jak i wskutek swojej działalności. W tym pierwszym aspekcie, Grupa analizuje swoje wpływy pod kątem m.in. emisji gazów cieplarnianych np. podczas transportu, czy też analizując ryzyko wystąpienia potencjalnych nieetycznych zachowań w całym łańcuchu wartości. Grupa bada i reaguje na wpływy, które generuje bezpośrednio poprzez swoje operacje, np. emisje z własnych zakładów, warunki pracy, czy odpady powstające w procesie produkcji. Kluczowymi skutkami finansowymi istotnych ryzyk i szans jednostki są koszty niezbędnych inwestycji z obszaru zrównoważonego rozwoju. Istotne skutki ekonomiczne niosą również kwestie związane z klimatem. Jego zmiany mają bowiem bezpośredni wpływ na dostępność surowców, a więc także ich ceny, co aktualnie można obserwować w przypadku kakao.

Grupa nie jest w stanie wskazać, jak zmieniły się istotne dla niej wpływy, ryzyka i szanse w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym, z uwagi na fakt, iż metodyczna analiza istotności, w tym identyfikacja i ocena IRO, została przeprowadzona po raz pierwszy na potrzeby niniejszego dokumentu, tj. w związku z rozpoczęciem raportowania w oparciu o ESRS (po roku sprawozdawczym 2024).

2.4 . Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

2.4.1 [IRO-1] Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

W ramach prac nad niniejszym dokumentem, we współpracy z firmą doradczą KPMG przeprowadzono analizę podwójnej istotności. Proces posłużył do identyfikacji kwestii zrównoważonego rozwoju, które powinny być objęte sprawozdawczością oraz wzięte pod uwagę podczas opracowywania nowej strategii biznesowej Grupy Wedel. Badanie przeprowadzono w oparciu o ESRS oraz wytyczne EFRAG (Materiality Assessment Implementation Guidance).



Analiza podwójnej istotności została przeprowadzona w taki sposób, aby uwzględnić:

- analizę modelu biznesowego i strategii biznesowej Grupy Kapitałowej LOTTE Wedel,
- najważniejsze rzeczywiste i potencjalne skutki dla otoczenia związane z działaniami Grupy i jej łańcuchem wartości, w tym z jej produktami i usługami, relacjami biznesowymi i łańcuchem dostaw,
- najważniejsze ryzyka i szanse dla Grupy w odniesieniu do kwestii zrównoważonego rozwoju,
- istniejące polityki i strategie związane ze zrównoważonym rozwojem,
- opinie i potrzeby interesariuszy oraz interesariuszek Grupy.

Dialog z interesariuszami

Przeprowadzenie analizy potrzeb i oczekiwań interesariuszy oraz interesariuszek względem działalności Grupy było kluczowym etapem procesu analizy istotności. Punktem wyjścia do rozpoczęcia konsultacji było dokonanie oceny i uszeregowanie interesariuszy i interesariuszek pod kątem istotności wpływu oraz istotności finansowej – stworzenie mapy interesariuszek oraz interesariuszy. Na jej podstawie wybrano kluczowe grupy interesariuszy oraz interesariuszek i określono sposób ich zaangażowania. W celu efektywnego przeprowadzenia dialogu, zdecydowano się na zastosowanie dwóch metod konsultacji: jakościowych i ilościowych. Były nimi:

- stacjonarne warsztaty fokusowe,
- ankieta opinii nt. zagadnień zrównoważonego rozwoju.

Do grup fokusowych zaproszono tych interesariuszy oraz interesariuszki, którzy uzyskali najwyższe wyniki w mapowaniu i którzy byli dostępni i potencjalnie chętni do udziału w procesie dialogu. Dialogi stanowiły źródło dodatkowych IRO, a wyniki ankiety służyły rewizji oceny wybranych tematów istotnych.

Zorganizowano dwie grupy warsztatowe, w skład których weszli:

- Przedstawiciele i przedstawicielki organizacji trzeciego sektora (m.in. banki żywności, organizacje pomocy społecznej, organizacje ekologiczne), władz samorządowych (Urząd Dzielnicy Praga-Południe m.st. Warszawy) oraz organizacji sąsiedzkich (samorząd mieszkańców Osiedla Kamionek);
- kontrahenci: dostawcy surowców spożywczych (w tym dwóch kluczowych – kakao, cukier), firma logistyczna oraz dostawcy materiałów opakowaniowych, dostawcy usług badawczych i marketingowych.



Ankieta kierowana była do wewnętrznych i bliskich interesariuszy oraz interesariuszek Wedla (przede wszystkim pracowników i pracowniczek, konsumentów i konsumentek, kontrahentów, klientów i instytucji finansowych). Zawierała pytania dotyczące zaangażowania Grupy w poszczególne obszary zrównoważonego rozwoju (np. bioróżnorodność, warunki pracy czy etyka w biznesie). W rezultacie dialogu wyłoniono 45 dodatkowych potencjalnie istotnych IRO, uzupełniających długą listę IRO wyłonioną na wcześniejszych etapach analizy podwójnej istotności.

Zastosowane standardy i parametry wpływów, ryzyk i szans (IRO)

Grupa opracowała i przeprowadziła kilkietapowy proces identyfikacji kluczowych wpływów, ryzyk i szans (ang. *impacts, risks, opportunities*, IRO) oraz oceny ich istotności. W pierwszym kroku opracowana została długa lista IRO składająca się z następujących elementów:

- wpływów, ryzyk i szans charakterystycznych dla sektora, w którym jednostka prowadzi działalność,
- wpływów, ryzyk i szans pochodzących z łańcucha wartości, z uwzględnieniem wyższego i niższego szczebla łańcucha,
- wpływów, ryzyk i szans zidentyfikowanych na podstawie przeprowadzonego dialogu z interesariuszami.

Każde IRO opisuje faktyczne lub potencjalne relacje Grupy Wedel z otoczeniem społeczno-środowiskowym i każdemu z nich przyporządkowany został szereg parametrów:

- temat, podtemat i mniejsze jednostki tematyczne ESRS,
- rodzaj IRO: pozytywny wpływ, negatywny wpływ, ryzyko, szansa,
- status wpływu: faktyczny, potencjalny,
- przyczyna: bezpośrednia, pośrednia,
- pozycja w łańcuchu wartości: upstream, downstream, operacje własne,
- pozycja w horyzoncie czasowym: krótki termin (w roku sprawozdawczym), średni termin (do 5 lat), długi termin (powyżej 5 lat),
- ustalenie, czy dane IRO jest powiązane z prawami człowieka,
- ocena istotności wpływu, obejmująca skalę, zakres, nieodwracalność i prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu,
- ocena istotności finansowej (ryzyk i szans) obejmująca prawdopodobieństwo wystąpienia i skutki finansowe.
- jakościowe, opisowe uzasadnienie oceny dotkliwości wpływu,
- jakościowe, opisowe uzasadnienie oceny istotności finansowej.



Każde IRO zostało sklasyfikowane pod względem parametrów wymaganych przez ESRS. Służył temu rozbudowany kwestionariusz jakościowo-ilościowy w MS Excel, wypełniany przez ekspertów merytorycznych (tzw. właścicieli IRO) w Grupie Wedel.

Metodyka oceny istotności wpływu

Istotność poszczególnych wpływów (charakter wpływu przedsiębiorstwa na otoczenie; perspektywa *inside-out*) określono za pomocą poniższych parametrów:

- **wektor** – określenie czy wpływ Grupy na otoczenie jest pozytywny, czy negatywny;
- **skala** – wymiar obrazujący, jak poważne są skutki dla otoczenia (środowiskowego, społecznego i gospodarczego) Grupy;
- **zakres** – wymiar obrazujący, jak szeroki zasięg ma dany wpływ na społeczeństwo/środowisko (np. w rozumieniu areału geograficznego dotkniętych ekosystemów lub liczebności dotkniętej populacji);
- **nieodwracalność skutków (naprawialność szkód)** – wymiar obrazujący, czy i w jakim stopniu (mierzonym nakładami czasowymi i/lub finansowymi) można odwrócić negatywny wpływ (nie dokonuje się oceny w tym wymiarze, jeśli zidentyfikowany wpływ ma wektor pozytywny).

Powyższe parametry zostały skwantyfikowane na skalach porządkowych, do których, dla ułatwienia procesu oceny, opracowano stosowne opisy jakościowe.

Proces opracowania listy wpływów, ryzyk i szans przeprowadzono z wykorzystaniem trzech standardów sektorowych SASB – Food and Beverages; Restaurants; Food Retailers & Distributors. Wszystkie zidentyfikowane wpływy, ryzyka i szanse zostały przeanalizowane z uwzględnieniem ich lokalizacji w łańcuchu wartości Grupy.

Podczas badania istotności określono także przyczynę powstawania danego wpływu. Określenie przyczyny definiuje, czy za powstanie danego zjawiska Grupa odpowiada bezpośrednio, w wyniku własnych decyzji i inicjatyw, czy też w wyniku działania zewnętrznych, niezależnych czynników.

Proces kontroli wewnętrznej

W toku prac, kwestie merytoryczne były konsultowane z poszerzonym zespołem projektowym ESG. Do oceny IRO zaproszono grono specjalistów i specjalistek pracujących w poszczególnych działach reprezentujących wszystkie obszary działalności Grupy. Każde zidentyfikowane IRO zostało przypisane ekspertowi wewnętrznemu (właścicielowi IRO), który następnie dokonał jego oceny. Wszyscy oceniający zostali wcześniej przeszkoleni z założeń analizy podwójnej istotności, wytycznych wynikających z regulacji i technicznej obsługi narzędzia do oceny IRO.



Proces analizy podwójnej istotności służył ustaleniu kwestii zrównoważonego rozwoju podlegających raportowaniu, istotnych z perspektywy działalności realizowanej przez Grupę Wedel. Po wyłonieniu istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju, przy pomocy dedykowanego narzędzia zidentyfikowano punkty danych podlegające sprawozdawczości. Podejmując decyzje w sprawie nieobowiązkowych punktów danych oraz dobierając mierniki adekwatne do zidentyfikowanych istotnych IRO, wzięto pod uwagę w szczególności kryteria określone w pkt 31 ESRS 1, tj. potencjał informacyjny oraz użyteczność z perspektywy zaspokojenia potrzeb użytkowników sprawozdania w zakresie podejmowania decyzji, w tym potrzeb pierwotnych użytkowników sprawozdawczości finansowej do celów ogólnych.

Analiza podwójnej istotności dla Grupy Wedel przeprowadzona została po raz pierwszy w 2025 roku, stąd nie jest możliwe porównanie procesu z poprzednim okresem sprawozdawczym.

2.4.2 [IRO-2] Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Wykaz spełnionych wymogów dotyczących ujawniania informacji

Tabela 6 Wykaz spełnionych wymogów dotyczących ujawniania informacji

Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
ESRS 2	BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	10	2.1.1
	BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	11	2.1.2
	GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	12	2.2.1
	GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	17	2.2.2
	GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	18	2.2.3
	GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	19	2.2.4
	GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w	19	2.2.5



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
		zakresie zrównoważonego rozwoju		
	SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	19	2.3.1
	SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	31	2.3.2
	SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	34	2.3.3
	IRO-1	Opis procesu służącego do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	40	2.4.1
	IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	44	2.4.2
E1 - Zmiana klimatu	E1.GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	18	2.2.3
	E1-1	Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	55	3.1.3
	E1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	54	3.1.1
	E1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	55	3.1.2
	E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	56	3.1.4
	E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	56	3.1.5
	E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	57	3.1.6
	E1-5	Zużycie energii i kosztów energetyczny	57	3.1.7
	E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz	58	3.1.8



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
		całkowite emisje gazów cieplarnianych		
	E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	65	3.1.9
	E1-8	Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla	65	3.1.10
E2 - Zanieczyszczenie	E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	66	3.2.2
	E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	67	3.2.3
	E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem	68	3.2.4
	E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	69	3.2.5
	E2.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	65	3.2.1
E3 - Woda i zasoby morskie	E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	70	3.3.2
	E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	71	3.3.3
	E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	72	3.3.4
	E3-4	Zużycie wody	72	3.3.5
	E3.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	70	3.3.1
E4 - Bioróżnorodność i ekosystemy	E4-1	Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów oraz uwzględnienie bioróżnorodności i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym	75	3.4.3
	E4-2	Polityki związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	75	3.4.4
	E4-3	Działania i zasoby związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	77	3.4.5



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
	E4-4	Cele związane z bioróżnorodnością i ekosystemami	78	3.4.6
	E4-5	Mierniki wpływu związane ze zmianą w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów	78	3.4.7
	E4.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	73	3.4.2
	E4.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	74	3.4.2
E5 - Wykorzystanie zasobów i GOZ	E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	79	3.5.2
	E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	85	3.5.3
	E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	86	3.5.4
	E5-5	Zasoby odprowadzane	88	3.5.5
	E5.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	79	3.5.1
S1 - Własne zasoby pracownicze	S1-1	Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi	94	4.1.3
	S1-2	Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów	100	4.1.4
	S1-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze	102	4.1.5



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
	S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań	104	4.1.6
	S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	112	4.1.7
	S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	113	4.1.8
	S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki	114	4.1.9
	S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	114	4.1.10
	S1-9	Mierniki różnorodności	115	4.1.11
	S1-10	Adekwatna płaca	116	4.1.12
	S1-11	Ochrona socjalna	116	4.1.13
	S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	117	4.1.14
	S1-13	Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	117	4.1.15
	S1-14	Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy	118	4.1.16
	S1-15	Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	121	4.1.17
	S1-16	Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	122	4.1.18
	S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	123	4.1.19



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
	S1.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	91	4.1.1
	S1.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	92	4.1.2
S2 - Osoby wykonujące prace w łańcuchu wartości	S2-1	Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	127	4.2.3
	S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	129	4.2.4
	S2-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	130	4.2.5
	S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	131	4.2.6
	S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	131	4.2.7
	S2.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	124	4.2.1
	S2.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	124	4.2.2
S3 - Dotknięte społeczności	S3-1	Polityki związane z dotkniętymi społecznościami	135	4.3.3



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
	S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	136	4.3.4
	S3-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności	138	4.3.5
	S3-4	Podjęmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań	138	4.3.6
	S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	142	4.3.7
	S3.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	132	4.3.1
	S3.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	133	4.3.2
S4 - Konsumenci i użytkownicy końcowi	S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	145	4.4.3
	S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	146	4.4.4
	S4-3	Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych	147	4.4.5



Nazwa standardu	Znacznik DR	Wymóg ujawnieniowy	Strona	Podrozdział
	S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	148	4.4.6
	S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami	150	4.4.7
	S4.SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	142	4.4.8
	S4.SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	142	4.4.9
G1 - Postępowanie w biznesie	G1-1	Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna	150	5.1.2
	G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	158	5.1.3
	G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	159	5.1.4
	G1-4	Incydenty korupcji lub przekupstwa	161	5.1.5
	G1-6	Praktyki płatnicze	161	5.1.6
	G1.GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	9	2.2.1
	G1.IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans	150	5.1.1



Wykaz punktów danych wynikających z innych przepisów UE

Tabela 7 Wykaz punktów danych wynikających z innych przepisów UE

Lp.	DR	DP	Istotność	Podrozdział
1	ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. D)	Tak	2.2.1
2	ESRS 2 GOV-1	pkt 21 lit. E)	Nie	2.2.1
3	ESRS 2 GOV-4	pkt 30	Tak	2.2.4
4	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (i)	Tak	2.3.1
5	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (ii)	Tak	2.3.1
6	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (iii)	Tak	2.3.1
7	ESRS 2 SBM-1	pkt 40 lit. D) ppkt (iv)	Tak	2.3.1
8	E1-1	pkt 14	Tak	3.1.3
9	E1-1	pkt 16 lit. G)	Nie	-
10	E1-4	pkt 34	Nie	-
11	E1-5	pkt 37 i 38	Tak	3.1.7
12	E1-5	pkt 40	Nie	-
13	E1-5	pkt 41	Nie	-
14	E1-5	pkt 42	Nie	-
15	E1-5	pkt 43	Nie	-
16	E1-6	pkt 44	Tak	3.1.8
17	E1-6	pkt 53	Nie	-
18	E1-6	pkt 54	Nie	-
19	E1-6	pkt 55	Nie	-
20	E1-7	pkt 56	Nie	-
21	E1-9	pkt 66	Nie	-
22	E1-9	pkt 66 lit. A)	Nie	-
23	E1-9	pkt 66 lit. C)	Nie	-
24	E1-9	pkt 67 lit. C)	Nie	-
25	E1-9	pkt 69	Nie	-
26	E2-4	pkt 28	Tak	3.2.5
27	E3-1	pkt 9	Tak	3.3.2
28	E3-1	pkt 13	Nie	-
29	E3-1	pkt 14	Nie	-
30	E3-4	pkt 28 lit. C)	Nie	-
31	E3-4	pkt 29	Nie	-
32	E4.SBM-3	pkt 16 lit.a) ppkt (i)	Tak	3.4.1
33	E4.SBM-3	pkt 16 lit. B)	Tak	3.4.1
34	E4.SBM-3	pkt 16 lit. C)	Tak	3.4.1



35	E4-2	pkt 24 lit. B)	Nie	-
36	E4-2	pkt. 24 lit. C)	Nie	-
37	E4-2	pkt. 24 lit. D)	Nie	-
38	E5-5	pkt 37 lit. D)	Tak	3.5.5
39	E5-5	pkt 39	Tak	3.5.5
40	S1.SBM-3	pkt 14 lit. F)	Tak	4.1.2
41	S1.SBM-3	pkt 14 lit. G)	Tak	4.1.2
42	S1-1	pkt 20	Tak	4.1.3
43	S1-1	pkt 21	Tak	4.1.3
44	S1-1	pkt 22	Tak	4.1.3
45	S1-1	pkt 23	Tak	4.1.3
46	S1-3	pkt 32 lit. C)	Tak	4.1.5
47	S1-14	pkt 88 lit. b)	Tak	4.1.16
48	S1-14	pkt 88 lit. C)	Tak	4.1.16
49	S1-14	pkt 88 lit. E)	Tak	4.1.16
50	S1-16	pkt 97 lit. A)	Tak	4.1.18
51	S1-16	pkt 97 lit. B)	Nie	-
52	S1-17	pkt. 103 lit. A)	Tak	4.1.19
53	S1-17	pkt. 104 lit. A)	Tak	4.1.19
54	S2.SBM-3	pkt 11 lit. B)	Tak	4.2.2
55	S2-1	pkt 17	Tak	4.2.3
56	S2-1	pkt 18	Tak	4.2.3
57	S2-1	pkt 19	Tak	4.2.3
58	S2-4	pkt 36	Tak	4.2.6
59	S3-1	pkt 16	Tak	4.3.3
60	S3-1	pkt 17	Tak	4.3.3
61	S3-4	pkt 36	Tak	4.3.6
62	S4-1	pkt 16	Tak	4.4.3
63	S4-1	pkt 17	Nie	-
64	S4-4	pkt 35	Tak	4.4.6
65	G1-1	pkt 10 lit. B)	Tak	5.1.2
66	G1-1	pkt 10 lit. D)	Tak	5.1.2
67	G1-4	pkt 24 lit. A)	Tak	5.1.5
68	G1-4	pkt. 24 lit. B)	Tak	5.1.5



3 Informacje o środowisku

3.1 ESRS E1: Zmiana klimatu

3.1.1 [E1 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

[E1 SBM-3]

Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse dotyczące kwestii związanych ze zmianą klimatu, przedstawiono w Tabeli 8:

Tabela 8: Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego E1

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	E1 - Łagodzenie zmiany klimatu	Negatywny wpływ	Produkcja i utylizacja materiałów opakowaniowych generują emisje gazów GHG oraz zużycie zasobów naturalnych, co ma negatywny wpływ na środowisko.
2		Pozytywny wpływ	Zastosowanie substancji chłodniczych bez ODP wspiera zachowanie równowagi ekosystemów poprzez minimalizowanie zniszczeń warstwy ozonowej.
3		Negatywny wpływ	Transport produktów żywnościowych generuje emisje gazów cieplarnianych, co wpływa na ślad węglowy w łańcuchu dostaw sieci handlowej.
4	E1 - Przystosowanie się do zmian klimatu	Ryzyko	Ekstremalne zjawiska pogodowe oraz wysoka zależność od dostawców z regionów występowania ryzyk klimatycznych mogą wpłynąć na dostępność warzyw i owoców oraz ich ceny oraz końcową rentowność dla przedsiębiorstwa.
5		Szansa	Inwestycje w badania i rozwój upraw alternatywnych oraz audyty lub certyfikaty praktyk środowiskowych mogą wspomóc przedsiębiorstwa w łagodzeniu skutków ryzyk środowiskowych.

Zidentyfikowane w procesie analizy podwójnej istotności ryzyko, wskazane w tabeli wyżej jest ryzykiem fizycznym związanym z klimatem.

Grupa nie przeprowadziła analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego. Spółka Wedel jest w trakcie opracowywania analizy scenariuszy klimatycznych *Strategii ESG*, która będzie bezpośrednio powiązana ze strategią biznesową i modelem biznesowym. Po jej implementacji przeprowadzone będą kolejne analizy, w tym planowane jest stworzenie polityki i strategii środowiskowej.



3.1.2 [E1 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych wpływów, ryzyk i szans

[E1 IRO-1]

Proces identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans został opisany w ramach ujawnienia ERS2 IRO-1.

W ramach tego procesu Grupa zidentyfikowała swoje istotne źródła emisji gazów cieplarnianych, w szczególności związane z transportem produktów spożywczych oraz produkcją i utylizacją opakowań. Nie przeprowadzono szczegółowej analizy wpływu Grupy na zmiany klimatu tj. całkowitych emisji gazów cieplarnianych.

Grupa Wedel nie przeprowadziła szczegółowych procesów analizy ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia ani analizy z wykorzystaniem scenariuszy klimatycznych.

Zidentyfikowała jednak ryzyko fizyczne związane z dostawą surowców, w szczególności takich jak kakao. Ekstremalne zjawiska pogodowe mogą bowiem zmniejszyć ich dostępność.

Grupa planuje przeprowadzenie bardziej szczegółowych analiz po implementacji *Strategii ESG*.

3.1.3 [E1-1] Plan przejścia na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu

[E1-1 17]

Grupa Wedel planuje przyjęcie planu przejścia w ciągu najbliższych trzech lat.

Obecnie jest on na etapie tworzenia i ma stanowić „mapę drogową do dekarbonizacji” wewnątrz organizacji. W obecnie projektowanej formie, zakłada on stopniową redukcję śladu węglowego w zakresie pierwszym i drugim w stosunku do okresu referencyjnego 2019 - do roku 2030 o min. 30%. Nie zostały jeszcze podjęte decyzje mające na celu osiągnięcie zeroemisyjności.

Na potrzeby planu analizowane są aktualnie m.in. emisje parku maszynowego, efektywność wytwarzania energii oraz potencjał wykorzystania innych technologii.



3.1.4 [E1-2] Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

[E1-2 MDR-P 62]

Wedel nie przyjął polityki odnoszącej do zmiany klimatu. Realizował on cele określone w *Strategii CSR*, które nie adresowały kwestii zmiany klimatu i łagodzenia zmiany klimatu, a minimalizację wpływu na środowisko m.in. poprzez wdrożenie *Polityki opakowaniowej*.

Pod koniec 2025 roku *Strategia CSR*, zostanie zastąpiona *Strategią ESG*, która będzie odpowiadać na zidentyfikowane w przeprowadzonej analizie podwójnej istotności, istotne wpływy, ryzyka i szanse, w tym te związane ze zmianą klimatu. W związku z nowymi celami strategicznymi w kolejnym kroku planowana jest implementacja *Polityki środowiskowej*, *Strategii dekarbonizacji* i *Strategii środowiskowej*.

[E1-2 25 c]

Grupa nie posiada żadnej polityki w zakresie efektywności energetycznej, natomiast wdraża mapę drogową dekarbonizacji dla zakresu 1 i 2. Mapa dekarbonizacyjna jest wewnętrznie zatwierdzona, firma przygotowuje plan budżetowy do realizacji tych zadań. Plany dekarbonizacyjne dla zakresu 3 są w trakcie opracowywania. *Polityka środowiskowa*, która zostanie przygotowana najpóźniej w 2026 roku będzie ujmować zrównoważone wykorzystanie energii oraz surowców oraz odpowiedzialne podejście do gospodarki odpadowej.

3.1.5 [E1-3] Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej

[E1-3 MDR-A]

W związku z brakiem polityk związanych z kwestiami dotyczącymi zmiany klimatu Wedel nie podjął żadnych działań z nich wynikających. Jednakże, niezależnie od nich, w 2024 zrealizowano takie akcje jak:

- Sukcesywna wymiana oświetlenia na bardziej energooszczędne;
- Zakup energii elektrycznej pochodzącej 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 (liczony w 3 zakresach od 2020 roku).



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.

[E1-3 29]

Działania podjęte przez Grupę 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.

Obecnie, poza powyżej wymienionymi, nie są prowadzone działania nakierowane na redukcję emisji gazów cieplarnianych. Działania takie, wraz ze stosowanymi celami określone zostaną w przygotowywanych dokumentach, jak *Plan przejścia*, *Strategia ESG*, które zostaną wdrożone na przełomie 2025 i 2026 roku.

[E1-3 29 c, AR 21]

Wszelkie działania podejmowane przez jednostkę są ściśle związane z dostępnością zarówno funduszy inwestycyjnych oraz dostępnością zasobów ludzkich.

3.1.6 [E1-4] Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej

[E1-4 MDR-T 81]

Wymierne, zorientowane na rezultaty cele związane z redukcją emisji gazów cieplarnianych zostaną określone w *Planie przejścia* i *Strategii ESG*. Na obecnym etapie ich realizacji zakłada się cel redukcji dla zakresów 1 i 2 do roku bazowego 2019 o min. 30%% w 2030 roku.

3.1.7 [E1-5] Zużycie energii i koszyk energetyczny

[E1-5]

Paliwa i energia wykorzystane w ramach działalności LOTTE Wedel Sp. z o.o. zostały ujęte w



Tabela 9 9, która zawiera ich zużycia w podziale na źródła pochodzenia. Całkowity wolumen zakupionej energii elektrycznej został objęty gwarancjami pochodzenia, co pozwoliło na uznanie jej w 100% za energię pochodzącą ze źródeł odnawialnych.

W okresie sprawozdawczym Spółka nie prowadziła własnej produkcji energii. Całość zapotrzebowania na energię elektryczną i ciepłą pokrywana była poprzez zakup od zewnętrznych dostawców.



Tabela 9 Całkowite zużycie energii w 2024 roku dla LOTTE Wedel w podziale na źródła jej pochodzenia

Zużycie energii i koszyk energetyczny	Informacje porównawcze
Zużycie paliwa z węgla i produktów węglowych (MWh)	-
Zużycie paliwa z ropy naftowej i produktów naftowych (MWh)	2182
Zużycie paliwa z gazu ziemnego (MWh)	17 150
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (MWh)	7
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł kopalnych (MWh)	5 218
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych (MWh)	24557
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii (%)	54
Zużycie energii ze źródeł jądrowych (MWh)	-
Udział zużycia energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii (%)	-
Zużycie paliwa w przypadku źródeł odnawialnych, w tym biomasy (obejmujących również odpady przemysłowe i komunalne pochodzenia biologicznego, biogaz, wodór odnawialny itp.) (MWh)	-
Zużycie zakupionych lub pozyskanych energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodzenia ze źródeł odnawialnych (MWh)	21 119
Zużycie energii odnawialnej produkowanej samodzielnie bez użycia paliwa (MWh)	-
Całkowite zużycie energii odnawialnej i niskoemisyjnej (MWh)	21 119
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii (%)	46
Całkowite zużycie energii (MWh)	45676

3.1.8 [E1-6] Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

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.



W celu obliczenia emisji ekwiwalentu dwutlenku węgla gazów innych niż CO₂ wykorzystano wskaźniki GWP100⁶ pochodzące z raportów oceniających IPCC⁷: AR6 (dla wskaźników z bazy ecoinvent⁸ - zakres 3), AR4 i AR5 dla wskaźników emisji z bazy ilościowej DEFRA⁹ - zakres 1 i 3, oraz wydatkowej ADEME¹⁰ - zakres 3. Wskaźniki KOBIZE¹¹, URE¹² oraz od dostawcy ciepła Veolia – zakres 2, uwzględniają jedynie emisje CO₂.

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

Bezpośrednie emisje z zakresu 1 pochodzą ze źródeł będących własnością przedsiębiorstwa. Dla firmy Wedel obejmują one emisje ze spalania paliw w urządzeniach i pojazdach należących do firmy oraz wycieków gazów z jej systemów chłodniczych.

Tylko w zakresie 1 uwzględniono emisje biogeniczne CO₂ - ze spalania biokomponentów będących domieszką dla paliw (benzyna, olej napędowy) wykazane osobno jako emisje poza zakresami (

Tabela 10 8). Żadna ze spółek uwzględniona w granicach organizacyjnych nie jest objęta Unijnym Systemem Handlu Emisjami (EU ETS).

Tabela 10 8 Emisje biogeniczne CO₂ w zakresie 1 dla LOTTE Wedel

		2019	2023	2024	Zmiana % 2024 vs 2023	Zmiana % 2024 vs 2019
Emisje [tCO ₂]	biogeniczne	72	51	46	-10%	-36%

Zgodnie z wytycznymi GHG Protocol, emisje w zakresie 2 związane są z wytwarzaniem zakupionej energii z zewnątrz (dla LOTTE Wedel jest to energia elektryczna oraz ciepła) i należy obliczać je według dwóch metod:

- **metoda oparta na rynku** (ang. *market-based*) – uwzględnia wybory dotyczące dostawców energii oraz świadome decyzje zakupowe w kontekście energii wyprodukowanej ze źródeł odnawialnych.
- **metoda oparta na lokalizacji** (ang. *location-based*) – bazuje na średnich wskaźnikach emisji przypisanych do danej lokalizacji geograficznej, na przykład kraju lub regionu. Uwzględnia ogólną strukturę miksu energetycznego dostępnego w danym obszarze.

⁶ Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (GWP, global warming potential)

⁷ Międzyrządowy ZESCO ds. Zmian Klimatu (The Intergovernmental Panel on Climate Change)

⁸ Wiodąca na świecie baza danych LCI (Life Cycle Inventory)

⁹ Bezpłatna brytyjska baza danych o zastosowaniu globalnym zawierająca współczynniki konwersji z czytelnym podziałem na kategorie produktów i usług, umożliwiające organizacjom i osobom fizycznym obliczenie emisji gazów cieplarnianych

¹⁰ Publicznie dostępna baza wskaźników emisji publikowana przez The French Environment and Energy Management Agency

¹¹ Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami

¹² Urząd Regulacji Energetyki



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 energię ze źródeł odnawialnych, czyli bezemisijną.

Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.¹¹ oraz Tabela [12](#)¹² przedstawiają wyniki emisji dla zakresu 1 i 2 w podziale na poszczególne źródła emisji.

Dla potrzeb raportowania emisji gazów cieplarnianych firma Wedel przyjęła różne lata bazowe: 2019 dla zakresów 1 i 2 oraz 2020 dla zakresu 3. Z uwagi na tę rozbieżność, łączne emisje GHG, dla wszystkich trzech zakresów, nie zostały przedstawione w jednej tabeli.

Zakres 3 składa się z 15-tu kategorii, które obejmują pozostałe pośrednie emisje ze źródeł, na które Spółka może wpływać, ale których nie kontroluje bezpośrednio, czyli np. emisje wiążące się z produkcją zakupowanych opakowań, surowców czy z dystrybucją jej produktów gotowych. Są to emisje występujące w łańcuchu wartości organizacji (na wyższym oraz niższym szczeblu). Jako znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3 LOTTE Wedel rozumiane są wszystkie kategorie dotyczące prowadzonej przez nią działalności, tj. wszystkie zidentyfikowane źródła emisji. Warto podkreślić, że uwzględniono opcjonalne, według GHG Protocol, źródła emisji w: kategorii 6 (podróże służbowe) emisje z noclegów w podróży oraz kategorii 7 (dojazdy pracowników do pracy) emisje z pracy zdalnej.

W latach 2020-2024 nie zidentyfikowano występowania emisji w: kategorii 8 (wynajęte aktywa upstream), kategorii 10 (przetwarzanie sprzedanych produktów) oraz kategorii 11 (wykorzystanie sprzedanych produktów).

W obliczeniach nie uwzględniono emisji z francyz, tj. kategoria 14 oraz części emisji z zakresu 1 i 2 dla lokali gastronomicznych należących do spółki „Pijalnie Czekolady”. Grupa jest w pełni świadoma znaczenia kontroli operacyjnej i w przyszłości planuje zwiększyć kompletność swoich obliczeń w tym obszarze.

Ze względu na brak możliwości pozyskania części danych pierwotnych dotyczących zakresu 3 z ubiegłych lat, pozwalających porównać emisje, zastosowano dla nich wyliczenia szacunkowe. Grupa jednocześnie podejmuje działania mające na celu wdrożenie w przyszłości nowoczesnych rozwiązań cyfrowych, które umożliwią precyzyjne zbieranie informacji dotyczących emisyjności (głównie zakupu usług, dóbr materialnych nieprodukcyjnych oraz transportu, dla których pomiar emisji jest najtrudniejszy).

Emisje dla zakresu 3 przedstawione zostały w Tabeli [13](#)¹³.

Jednostka nie wykorzystywała danych pierwotnych pozyskanych od dostawców ani innych partnerów w łańcuchu wartości przy szacowaniu emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3. Wszystkie dane wejściowe zastosowane w obliczeniach oparto na źródłach wtórnych, generycznych wskaźnikach emisji lub szacunkach.



Tabela 9 Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (market-based) w podziale na źródła emisji dla LOTTE Wedel w stosunku do roku bazowego

	Informacje dotyczące przeszłości				
	Rok bazowy 2019	2023	2024	Zmiana % 2024 vs 2023	Zmiana % 2024 vs 2019
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto [tCO₂e]	5 263	4 838	4 873	1%	-7%
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	-	-	-	-	-
Paliwa [tCO₂e]	4 889	4 175	4 616	11%	-6%
Gaz ziemny	3 176	2 983	3 507	18%	10%
Olej napędowy	1 616	949	548	-42%	-66%
Benzyna	94	241	559	132%	494%
LPG butle	2,5	1,7	1,5	-11%	-39%
LPG	0,02	0,11	0	-	-
Czynniki chłodnicze [tCO₂e]	374	663	257	-61%	-31%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na rynku [tCO₂e]	16 134	1 519	1 731	14%	-89%
Energia elektryczna [tCO₂e]	14 570	0	0	-	-100%
Ciepło sieciowe [tCO₂e]	1 564	1 519	1 731	14%	11%
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2					
Emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na rynku) [tCO₂e]	21 397	6 357	6 604	4%	-69%



Tabela 1210 Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (location-based) w podziale na źródła emisji dla LOTTE Wedel w stosunku do roku bazowego

Informacje dotyczące przeszłości					
	Rok bazowy 2019	2023	2024	Zmiana % 2024 vs 2023	Zmiana % 2024 vs 2019
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1 brutto [tCO₂e]	5 263	4 838	4 873	1%	-7%
Odsetek emisji gazów cieplarnianych zakresu 1 z regulowanych systemów handlu emisjami (%)	-	-	-	-	-
Paliwa [tCO₂e]	4 889	4 175	4 616	11%	-6%
Gaz ziemny	3 176	2 983	3 507	18%	10%
Olej napędowy	1 616	949	548	-42%	-66%
Benzyna	94	241	560	132%	494%
LPG butle	2,5	1,7	1,5	-11%	-39%
LPG	0,02	0,11	0	-	-
Czynniki chłodnicze [tCO₂e]	374	663	257	-61%	-31%
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2					
Emisje gazów cieplarnianych zakresu 2 brutto według metody opartej na lokalizacji [tCO₂e]	14 574	14 438	14 339	-1%	-2%
Energia elektryczna [tCO₂e]	13 010	12 919	12 608	-2%	-3%
Ciepło sieciowe [tCO₂e]	1 564	1 519	1 731	14%	11%
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2					
Emisje gazów cieplarnianych (metoda oparta na lokalizacji) [tCO₂e]	19 837	19 276	19 212	-0,3%	-3%



Tabela 13 11 Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3 dla LOTTE Wedel w stosunku do roku bazowego

Informacje dotyczące przeszłości					
	Rok bazowy 2020	2023	2024	Zmiana % 2024 vs 2023	Zmiana % 2024 vs 2020
Znaczące emisje gazów cieplarnianych zakresu 3					
Całkowite pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakresu 3) brutto [tCO ₂ e]	336 226	331 818	297 126		
1. Zakupione towary i usługi	312 386	311 360	277 714	-11%	-11%
1.1. Surowce produkcyjne	280 341	284 590	240 047	-16%	-14%
1.2. Usługi i dobra nieprodukcyjne	25 634	19 620	29 811	52%	16%
1.3. Opakowania	6 411	7 150	7 856	10%	22%
2. Dobra kapitałowe	4 824	850	900	6%	-81%
3. Działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2)	1 012	1 142	1 273	11%	25%
4. Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu	12 216	12 300	12 450	1%	2%
5. Odpady wytworzone w ramach działalności	292	344	326	-5%	12%
6. Podróże służbowe	2	105	100	*	*
7. Dojazd pracowników do pracy	87			**	**
8. Wynajęte aktywa upstream	-	-	-	-	-
9. Transport na niższym szczeblu	4 500		3 100	**	-31%
10. Przetwarzanie sprzedawanych produktów	-	-	-	-	-
11. Wykorzystanie sprzedanych produktów	-	-	-	-	-
12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	875	1 100	1 156	5%	32%
13. Wynajęte aktywa downstream	32	30	20	-33%	-38%
14. Franczyzy	-	-	-	-	-
15. Inwestycje	-	-	-	-	-

* Wyniki obliczeń dla podróży służbowych z lat 2020–2024 są nieporównywalne z uwagi na zaniżoną częstotliwość delegacji spowodowaną sytuacją pandemiczną w latach 2020-2021.

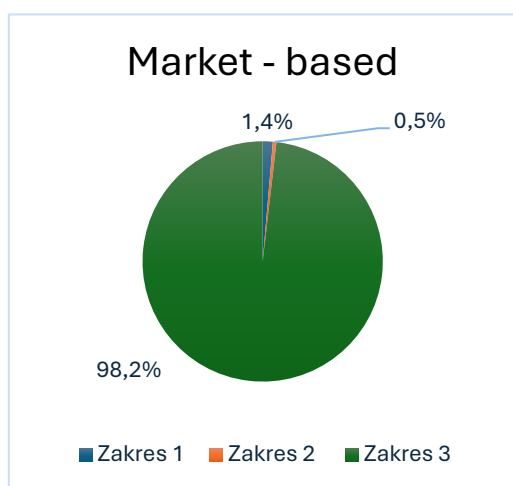
** Wyniki obliczeń zostały uśrednione ze względu na brak szczegółowych danych umożliwiających porównanie między latami, lub ze względu na to, że dane są zbyt szacunkowe, aby można było je porównywać.



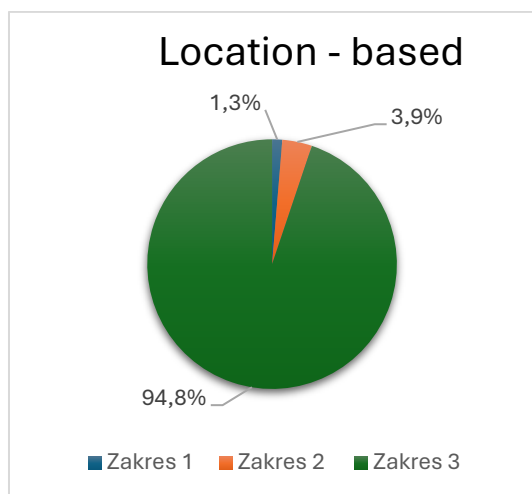
Łączna emisja gazów cieplarnianych we wszystkich trzech zakresach, z uwzględnieniem metody rynkowej (market-based) dla zakresu 2, osiągnęła wartość 303 731 tCO₂e, natomiast dla metody lokalizacji (location-based) 316 374 tCO₂e. W całkowitym śladzie węglowym zdecydowanie największy udział ma zakres 3, 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 śladzie węglowym LOTTE Wedel 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 r.

Wykres 1 Emisje GHG Grupy LOTTE WEDEL W 2024 (metoda market-based)



Wykres 2 Emisje GHG Grupy LOTTE WEDEL W 2024 (metoda location-based)



3.1.9 [E1-7] Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla

Grupa Wedel nie prowadzi projektów usuwania gazów cieplarnianych ani obecnie takich nie planuje.

3.1.10 [E1-8] Ustalanie wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla

W Grupie Wedel nie ustalono ani nie stosuje się wewnętrznych cen emisji dwutlenku węgla ani aktualnie nie planuje się ich wprowadzenia.

3.2 ESRS 2: Zanieczyszczenie

3.2.1 [E2 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem

Grupa Wedel dokonała przeglądu własnych lokalizacji i własnej działalności gospodarczej oraz przeprowadziła konsultacje w celu określenia jej rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu, zakres analizy podwójnej istotności został opisany szczegółowo w ramach ujawnienia ESRS2 IRO-1.

Regiony, w których zanieczyszczenie jest istotną kwestią dla własnych operacji jednostki to Polska, a dla jej łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu - Polska oraz około 50 krajów, do których dystrybuowane są produkty lub z których dostarczane są surowce.

Główne źródła zanieczyszczeń to:

- na wyższym szczeblu łańcucha wartości: tworzywa sztuczne (z produkcji opakowań), nawozy i pestycydy (wykorzystywane przy uprawach), zanieczyszczenia z transportu drogowego.
- Na niższym szczeblu łańcucha wartości: zanieczyszczenia z transportu drogowego oraz plastik z opakowań nieoddanych do recyklingu przez konsumentów.
- W ramach operacji własnych: zanieczyszczenia z transportu drogowego, produkcji produktów spożywczych oraz plastik z produkcji opakowań.

W związku z powyższymi najważniejszymi lokalizacjami związanymi z zanieczyszczeniami są pola uprawne (m.in. w Ghanie) oraz zakład produkcyjny Wedla w Warszawie.



3.2.2 [E2-1] Polityki związane z zanieczyszczeniem

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane w ramach analizy podwójnej istotności istotne wpływy, ryzyka i szanse.

Tabela 14 12 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego E2

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	E2 - Zanieczyszczenia wody	Negatywny wpływ	Polipropylen jest tworzywem sztucznym, który, jeśli nie jest odpowiednio przetwarzany, może przyczyniać się do zaśmiecania środowiska i powstawania odpadów, szczególnie w oceanach.
2		Negatywny wpływ	Procesy nawadniania oraz chemizacja (nawozy, pestycydy) w uprawach mogą prowadzić do zanieczyszczenia wód gruntowych i zbiorników wodnych.
3	E2 - Zanieczyszczenia gleby	Pozytywny wpływ	Wybór dostawców, którzy stosują zrównoważone metody uprawy zbóż, może przyczynić się do zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko.
4		Negatywny wpływ	Ryzyko zanieczyszczenia pestycydami lub skażenia gleby wpływa na jakość produktów, a w konsekwencji – zdrowie konsumentów.
5	E2 - Zanieczyszczenia powietrza	Negatywny wpływ	Transport drogowy wiąże się z emisją tlenków azotu i pyłów, które wpływają na jakość powietrza. To z kolei może zwiększać presję na przedsiębiorstwo, aby wybrać dostawców z bardziej ekologiczną flotą.

[E2-1 MDR-P, E2-1 15]

Wedel nie posiadał w 2024 roku dedykowanej polityki odnoszącej się do zanieczyszczeń, natomiast posiada określone zasady regulujące ten obszar.

Wskazane wyżej zidentyfikowane wpływy zostaną zaadresowane w *Strategii ESG*, która zostanie wdrożona w organizacji pod koniec 2025 roku.

Obecnie w spółce Wedel kwestie zanieczyszczeń są uwzględniane poprzez uzyskiwanie, indywidualnie dla poszczególnych inwestycji, pozwoleń i decyzji zgodne z wymogami prawa. Przy uzyskiwaniu decyzji środowiskowej, pozwolenia zintegrowanego, pozwolenia wodnoprawnego lub przy ich aktualizacjach, z uwagi na zmiany w instalacji, wykonywana jest analiza oddziaływania inwestycji na środowisko. W ten sposób są identyfikowane źródła zanieczyszczeń oraz określone sposoby zapobiegania rzeczywistym wpływom danej inwestycji, w tym ich łagodzenia i naprawy ewentualnych skutków. Na ich podstawie wykonywane są cykliczne pomiary i ustalane ramy działań. Pozwolenie zintegrowane i wodnoprawne określają również dozwolone wielkości emisji zanieczyszczeń.



Najistotniejszy z punktu widzenia zanieczyszczeń w działalności Grupy jest zakład produkcyjny w Warszawie, gdzie realizowany jest coroczny obowiązek sprawozdawczy obejmujący swoim zakresem m.in. korzystanie ze środowiska, emisje do powietrza i inne niedotyczące bezpośrednio zanieczyszczeń (odpady, produkty w opakowaniach, produkty jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych itd.). Wedel raportuje do organów administracji państwowej, pozwalającą na coroczne przeprowadzenie oceny zgodności z warunkami pozwolenia zintegrowanego.

Zakład posiada procedury i instrukcje opisujące właściwe postępowanie, a w razie wystąpienia sytuacji awaryjnej - sposoby postępowania, zapobiegania i minimalizowania skutków. Na jego terenie obowiązują m.in.: *Bezpieczna praca w strefach EX magazynkach spirytusu i pomieszczeniach dozowania spirytusu*, *Procedura reagowania w sytuacjach nieplanowanego uwolnienia substancji chemicznej*. Na jego terenie znajduje się również stosowne wyposażenie, jak np. apteczki chemiczne.

Zakład w ramach dokumentacji sporządzonej na cele uzyskania pozwolenia zintegrowanego dokonał analizy możliwych ryzyk związanych z emisją w warunkach odbiegających od normalnych. Wdrożono też środki organizacyjne i techniczne, aby zapobiegać takim sytuacjom. Zakład posiada dokumenty wewnętrzne mające na celu minimalizowanie ryzyka wystąpienia tego typu incydentów, a w przypadku wystąpienia - określił metody ograniczania i usuwania ich skutków.

3.2.3 [E2-2] Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem

[E2-2 MDR-A]

Jednostka podjęła w 2024 roku działania odnoszące się do zanieczyszczeń. Wynikają one głównie z postanowień pozwolenia zintegrowanego i wodnoprawnego oraz zachowania bezpieczeństwa w produkcji. Były to:

- Utrzymanie w zakładzie produkcyjnym środków organizacyjnych i technicznych mających na celu zapobieganie zanieczyszczeniom powstającym w wyniku realizacji procesów własnych. Temat jest rozpoznany i opisany przy pomocy kilku dokumentów;
- Utrzymanie instalacji w dobrym stanie technicznym;
- Regularne kontrole m.in. w zakresie QEHS (cykliczne i rozproszone w ciągu roku) i przestrzegania przepisów wewnętrznych na terenie zakładu;
- Zbieranie danych o emisjach.



3.2.4 [E2-3] Cele związane z zanieczyszczeniem

[E2-3 MDR-T, E2-3 25]

Grupa Wedel nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z zanieczyszczeniem.

Jednostka mimo braku określenia celów, monitoruje skuteczność podejmowanych działań poprzez sprawozdawczość roczną do organów państwowych, regularne audyty i inspekcje wewnętrzne. Przeprowadza również przeglądy okresowe maszyn i urządzeń.

Celem tych działań jest przede wszystkim zapobieganie powstawaniu zagrożeń związanych z używaniem środków chemicznych - czyli niedopuszczenie do sytuacji awaryjnych, w wyniku których mogłoby dojść do zanieczyszczenia z uwagi na stosowane w zakładzie substancje chemiczne (w tym niebezpieczne), a w przypadku nieplanowanego uwolnienia substancji chemicznej - odpowiednie postępowanie, by ograniczyć skutki / zagrożenie.

Wedel nie otrzymuje uwag krytycznych, nie ma również przekroczeń z tytułu limitów określonych w pozwoleniu zintegrowanym i wodnoprawnym. Wszystkie cele i limity ustanowione w jednostce wynikają z przepisów prawa i są obowiązkowe.

[E2-3 23]

Cele jednostki odnoszą się do zapobiegania i kontroli w kontekście zanieczyszczeń powietrza, emisji do wody i ich odpowiednich określonych obciążeń. Dokonywane są:

- okresowe badanie jakości ścieków;
- monitorowanie ilości generowanych zanieczyszczeń;
- wykonywanie przeglądów okresowych urządzeń i instalacji zgodnie z wymaganiami DTR i ustawy o urządzeniach ciśnieniowych.

Wedel nie ma celów związanych z zanieczyszczeniem gleby, ponieważ zgodnie z analizą z operatu do pozwolenia zintegrowanego - na terenie zakładu ryzyko wystąpienia zanieczyszczenia gleby jest bliskie zeru.

W kontekście substancji potencjalnie niebezpiecznych i substancji wzbudzających szczególnie duże obawy prowadzone są:

- monitorowanie jakości ścieków – dwa razy w roku;
- przeglądy okresowe instalacji freonowych - nie rzadziej niż raz w roku, a tam - gdzie zachodzi konieczność zwiększenia częstotliwości w świetle ustawy "F-gazowej" - stosownie do jej wytycznych.



3.2.5 [E2-4] Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby

[E2-4 MDR-M]

W ramach swojej działalności Grupa Wedel emituje czynniki zanieczyszczające powietrze.

Z analizy oddziaływania na środowisko zakładu produkcyjnego w Warszawie wynika, że zanieczyszczenie gleby i wody jest minimalne, wręcz niemożliwe ze względu na zabudowany charakter powierzchni zakładu produkcyjnego – utwardzony, szczelny, skanalizowany teren, z którego wody opadowe i roztopowe odprowadzane są do miejskiej sieci kanalizacyjnej. W związku z tym nie są prowadzone pomiary emisji do gleby i wody.

Weryfikacja i pomiar zanieczyszczeń następują na etapie przygotowania dokumentacji sporządzanej w celu uzyskania bądź aktualizacji pozwolenia zintegrowanego lub wodnoprawnego lub w odniesieniu do wymogów prawa oraz później na potrzeby sprawozdawczości w ramach uzyskanych pozwoleń.

Pomiary dokonywane były przez akredytowane laboratorium lub certyfikowaną jednostkę zewnętrzną lub na podstawie zużycia i przyjętych metod obliczeniowych, z wykorzystaniem wskaźników KOBIZE.

[E2 28a]

Poziomy emisji zanieczyszczeń do powietrza w 2024 roku kształtowały się następująco:

Tabela 15 13 Emisje do powietrza

Rodzaj zanieczyszczenia	Ilość [kg]	Nazwa czynnika
emisje do powietrza (instalacje chłodnicze)	178,41	Wodorofluorowęglowodory (HFC)
emisje do powietrza (stanowisko spawalnicze)	0,07	Tlenki azotu (NO_x/NO_2)
emisje do powietrza (stanowisko spawalnicze)	0,07	Tlenek węgla (CO)
emisje do powietrza (stanowisko spawalnicze)	0,92	Pyły pozostałe
emisje do powietrza (malowanie)	18,05	Węglowodory aromatyczne (C_nH_n)
emisje do powietrza (malowanie)	22,12	Alkohole alifatyczne
emisje do powietrza (malowanie)	4,20	Kwasy organiczne
emisje do powietrza (malowanie)	0,09	Organiczne pochodne związków siarki
emisje do powietrza (malowanie)	0,10	Węglowodory alifatyczne ($\text{C}_n\text{H}_{2n+2}$)
emisje do powietrza (malowanie)	0,04	Cynk i jego związki (jako Zn)
emisje do powietrza (malowanie)	0,04	Pierwiastki metaliczne i ich związki



3.3 ESRS E3: Woda i zasoby morskie

3.3.1 [E3 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi

[E3 IRO-1 8]

Grupa Wedel dokonała przeglądu własnych zasobów i działalności gospodarczej oraz przeprowadziła konsultacje w celu określenia jej rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi. Analiza podwójnej istotności dotyczyła własnych operacji i łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu. Jej zakres został opisany szczegółowo w ramach ujawnienia ESRS2 IRO-1.

Stwierdzono, iż działalność Grupy nie ma wpływu na zasoby morskie.

3.3.2 [E3-1] Polityki związane z wodą i zasobami morskimi

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane istotne w ramach analizy podwójnej istotności istotne wpływy, ryzyka i szanse.¹⁴

Tabela 16 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego E3

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	E3 - Woda	Negatywny wpływ	Produkcja jaj i mleka jest wymaga wysokich zasobów pod względem zużycia wody oraz paszy. Zakup produktów pochodzących z hodowli o wysokiej efektywności może przyczynić się do ograniczenia tych zasobów.

[E3-1 MDR-P, E3-1 12]

Spółka Wedel nie przyjęła polityki odnoszącej się do wody i zasobów morskich, ponieważ temat ten nie był rozpatrywany jako priorytetowy. Powyżej wskazany, istotny, zidentyfikowany wpływ będzie uwzględniony toku prac nad *Strategią ESG*, która zostanie wdrożona w organizacji w 2025 roku.

Poza zakładem produkcyjnym, woda w Grupie zużywana jest głównie na cele komunalne, na potrzeby działania biura w Warszawie oraz sieci Pijalni i nie są to znaczące ilości.

Pomimo braku polityk dotyczących wody, zakład produkcyjny Wedel działa na podstawie pozwolenia wodnoprawnego, na którego potrzeby wykonano operat wodnoprawny. Wedel posiada podpisaną umowę na dostawę z MPWiK tylko na potrzeby technologiczne.

Wedel nie posiada również polityk zobowiązujących do zmniejszenia zużycia wody na obszarach narażonych na ryzyko związane z wodą, w ramach operacji własnych oraz w wyższym i niższym szczeblu łańcucha wartości.



Zakład produkcyjny Wedla położony jest w Warszawie. Jest to obszar o niskim stresie wodnym według Water Aqueduct Risk Atlas (warstwa Water Stress). Położony jest na terenie JCWPd 65 (jednolitej części wód podziemnych) o dobrym stanie, jednak strategiczne JCWP rzeczne (jednolite części wód powierzchniowych) położone w pobliżu Wisły, mają zły stan ogólny i narażone są na presję komunalną i przemysłową. Jest to więc obszar narażony na ryzyko związane z wodą, jednak nie jest to obszar o znacznym deficycie wody.

3.3.3 [E3-2] Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi

[E3-2 MDR-A, E3-2 17,18]

Pomimo braku polityki związanej z wodą i zasobami morskimi spółka Wedel prowadziła w 2024 roku działania, takie jak:

- realizacja procedury CAPEX dla nowych projektów:
 - Modernizacja instalacji ciepłej i zimnej wody w zakresie przepustowości oraz identyfikacji odbiorów
 - Modernizacja instalacji wody miejskiej
 - Opomiarowanie mediów dla linii produkcyjnych

Każdy z tych projektów jest rozłożony na okres najbliższych 5 lat i realizowany według ustalonej sekwencji działań:

audyt → opomiarowanie → projekt → modernizacja układu

- działalność zakładu produkcyjnego zgodnie z operatem wodnoprawnym.

Zaplanowano również działania na rok 2025, w tym:

- realizacja w 2025 r. instalacji układu zraszania adiabatychnego dry-coolerów na centralnej maszynowni chłodniczej. Celem jest m.in. redukcja zużycia wody do zraszania przy skrajnie wysokich temperaturach zewnętrznych.

Obecnie prowadzone i planowane działania mają na celu ograniczenie zużycia wody.

[E3-2 19]

Grupa Wedel nie prowadzi działań w kontekście obszarów narażonych na ryzyko związane z wodą, w tym obszarów o znacznym deficycie wody.



3.3.4 [E3-3] Cele związane z wodą i zasobami morskimi

[E3-3 MDR-T]

Spółka Wedel nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z wodą i zasobami morskimi.

Zużycie wody jest opomiarowane licznikami, a woda na cele technologiczne zużywana jest zgodnie z operatem wodnoprawnym.

3.3.5 [E3-4] Zużycie wody

[E3-4 28]

W roku 2024 Wedel prowadząc własne operacje na terenie Warszawy, korzystając z wody sieciowej, wykorzystał ją zgodnie z poniższą tabelą:

Tabela 17 15 Wykorzystanie wody przez spółkę Wedel

	Ilość [m ³]
Całkowite zużycie wody	72759
Całkowite zużycie wody na obszarach narażonych na ryzyko związane z wodą, w tym na obszarach o znacznym deficycie wody	0
Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu [m ³]	0
Całkowita ilość magazynowanej wody	150
Zmiany w magazynowaniu wody	

[E3-4 MDR-M]

Zużycie wody podano na podstawie faktur od dostawcy (MPWiK).



3.4 ESRS E4: Bioróżnorodność i ekosystemy

3.4.1 [E4 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach analizy podwójnej istotności.

Tabela 18 16 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego E4

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	E4 - Bioróżnorodność i ekosystemy	Negatywny wpływ	Nieodpowiednie zarządzanie odpadami - opakowaniami przez konsumenta może prowadzić do zanieczyszczenia ekosystemów i utraty bioróżnorodności.
2		Pozytywny wpływ	Stosowanie się do regulacji w zakresie HCFC prowadzi do ochrony warstw ozonowych, zmniejszając ich wpływ na bioróżnorodność i ekosystemy, szczególnie na poziomie atmosferycznym.
3		Negatywny wpływ	Deforestacja związana z plantacjami kakao może prowadzić do zmian w ekosystemie i wpływać na lokalne gatunki zwierząt i roślin.
4		Negatywny wpływ	Jeśli dostawcy cukru stosują intensywne metody uprawy takie jak monokultury, może to negatywnie wpływać na lokalne ekosystemy i degradację gleby
5		Pozytywny wpływ	Pozyskiwanie oleju palmowego certyfikowanego w standardzie RSPO pozwala na utrzymanie bioróżnorodności w porównaniu do oleju palmowego pozyskanego z nielegalnej wycinki drzew.
6		Pozytywny wpływ	Odpowiednie klauzule zakładające zrównoważony i odpowiedzialny sposób wytwarzania surowców takich jak kakao czy olej palmowy wywierają pozytywny wpływ na bioróżnorodność lokalnych ekosystemów, poprzez zapobieganie takim zjawiskom jak wylesianie.
7		Ryzyko	Brak zrozumienia złożoności problemu wykorzystania oleju palmowego u części interesariuszy może prowadzić do negatywnych konsekwencji reputacyjnych dla Grupy Wedel ze względu na utrzymanie oleju palmowego w składzie, mimo że certyfikowane źródła są mniej szkodliwe dla środowiska niż wykorzystanie innego typu oleju w produkcji.



Lokalizacje w ramach własnych operacji Grupy znajdują się na terenach miejskich, które są zurbanizowane, często w dużej mierze utwardzone i nie znajdują się w związku z tym w ich pobliżu obszary cenne lub wrażliwe pod względem bioróżnorodności.

Powyższe obejmuje siedzibę Wedel, zakład produkcyjny, muzeum oraz Pijalnię. Żadna z nich nie ma zidentyfikowanego w ramach analizy podwójnej istotności wpływu na bioróżnorodność i ekosystemy.

Obszary wrażliwe pod względem bioróżnorodności występują w łańcuchu wartości na wyższym szczeblu – są to plantacje skąd pozyskiwane jest kakao, olej palmowy, cukier oraz pozostałe surowce.

Grupa zidentyfikowała potencjalne negatywne wpływy związane z deforestacją oraz erozją gruntu, które mogą być powodowane przez nadmierne zajęcie obszarów przez uprawy. Deforestacja może też prowadzić do zagrożenia gatunków zwierząt i roślin. Grupa stara się minimalizować potencjalne wystąpienie takiego wpływu poprzez zakup surowców z certyfikowanych upraw oraz dokładnej selekcji dostawców.

3.4.2 [E4 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami

[E4-IRO-1 17, 19]

Grupa Wedel dokonała przeglądu własnych lokalizacji i własnej działalności gospodarczej oraz przeprowadziła konsultacje w celu określenia jej rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością. Analiza podwójnej istotności dotyczyła własnych operacji i łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu, a jej zakres został opisany szczegółowo w ramach ujawnienia ESRS2 IRO-1.

Brano pod uwagę zależności od bioróżnorodności i ekosystemów, szczególnie powiązane z łańcuchem wartości na wyższym szczeblu, jak plantacje kakao, palmy olejowej oraz surowców na cukier.

Nie zidentyfikowano ryzyk przejścia ani ryzyk fizycznych związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami. Wzięto pod uwagę kwestie takie, jak deforestacja, ale nie badano szczegółowo możliwych ryzyk systemowych.

Konsultacje z dotkniętymi społecznościami objęły mieszkańców, organizacje pozarządowe i instytucje sąsiadujące z warszawską fabryką.

Jednostka nie prowadzi własnych operacji na obszarach wrażliwych pod względem bioróżnorodności. Nie stwierdzono konieczności wdrożenia środków łagodzących utratę bioróżnorodności w odniesieniu do własnych lokalizacji.



3.4.3 [E4-1] Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów oraz uwzględnienie bioróżnorodności i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym

[E4-1 13]

Firma Wedel nie dokonała analizy odporności swojej strategii i modelu biznesowego na związane z bioróżnorodnością i ekosystemami ryzyka fizyczne, ryzyka przejścia i ryzyka systemowe w odniesieniu do własnych operacji, jak i łańcucha wartości.

Firma planuje przeprowadzanie takiej analizy w ramach prac nad *Polityką Środowiskową*. Na tym etapie podjęta zostanie również decyzja, czy opracowany zostanie Plan przejścia w zakresie bioróżnorodności ekosystemów.

3.4.4 [E4-2] Polityki związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

[E4-2 MDR-P, 23, 24]

Grupa Wedel nie przyjęła polityki odnoszącej się do bioróżnorodności i ekosystemów.

Kwestie bioróżnorodności są jednak uwzględniane w *Strategii Zakupowej* oraz jej aktualizacji *Strategii Zakupowej na lata 2030-2035*.

W przygotowywanej *Strategii ESG* ujęte zostaną cele strategiczne oparte na zidentyfikowanych istotnych wpływach, ryzykach i szansach z analizy podwójnej istotności. Prace nad obydwoma dokumentami powinny być zakończone w 2025 roku.

W związku z brakiem istotnych wpływów własnych operacji Spółki na bioróżnorodność i ekosystemy, dokumenty te będą odnosiły się w większości do dostarczanych surowców i kwestii zrównoważonego rolnictwa oraz ograniczenia deforestacji w łańcuchu wartości. Dotyczyć będą także działań mających mieć pozytywny wpływ na bioróżnorodność.

Ponadto działalność spółki, w szczególności zakładu produkcyjnego w Warszawie opiera się na pozwoleniach. Uzyskując zezwolenia środowiskowe na prowadzenie działalności i nowe inwestycje każdorazowo analizuje ich wpływ na bioróżnorodność i ekosystemy, m.in. przy składaniu wniosku o pozwolenie zintegrowane wykonywana jest ocena oddziaływania na środowisko.

W ramach wniosku o wydanie pozwolenia zintegrowanego (Stena Recycling, wrzesień 2017 r.) opisano oddziaływanie zakładu na środowisko i klimat z uwzględnieniem aspektu bioróżnorodności i ekosystemów, w którym napisano: "(Zakład) jest neutralny w stosunku do wpływu na różnorodność biologiczną i zachowanie cennych przyrodniczo siedlisk, ponieważ jest to zakład istniejący od 1931r. w centrum miasta. Zakład nie jest położony w obszarze korytarzy ekologicznych". Informacja ta jest nadal aktualna.



Strategia Zakupowa

W ramach działań na rzecz zrównoważonych zakupów firma Wedel objęła 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 jednostka wdraża 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.

Odpowiedzialność: Dyrektor Łańcucha Dostaw i podległy mu Kierownik Zakupów.

Ponadto spółka Wedel wspiera w ten sposób zrównoważone praktyki w zakresie rolnictwa oraz przeciwdziałanie wylesianiu.

OLEJ PALMOWY

Od 2020 roku spółka Wedel konsekwentnie realizuje proces certyfikacji RSPO dla wykorzystywanego oleju palmowego. W ciągu trzech lat udało się objąć certyfikacją 100% dostaw surowców i półproduktów zawierających olej palmowy. Ponad połowa zakupionego oleju palmowego posiadała certyfikację w modelu wyższym (SG tj. Segregated - 42% w modelu sof Mass Balance, 58% Segregated oraz poniżej 0,1% Book and Claim). 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), Wedel aktywnie wspiera dążenie do pełnego wykorzystania certyfikowanego oleju palmowego na rynku krajowym.

JAJA

Podejście do pozyskiwania jaj wynika z dążenia do poprawy standardów dobrostanu zwierząt oraz odpowiedzialnych praktyk zakupowych. Firma przez ostatnie lata konsekwentnie dążyła do realizacji spełnienia 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.

KAKAO

Kakao to podstawowy surowiec wykorzystywany w produktach Grupy Wedel, 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 również kakao z certyfikacją Rainforest Alliance.

SOJA

Do produkcji wyrobów Grupa Wedel wykorzystuje wyłącznie lecytynę pozyskiwaną z soi niemodyfikowanej genetycznie. Jej pochodzenie i zgodność z tym standardem potwierdza certyfikat IP NON GMO (Identity Preservation). Standard ten zapewnia pełną identyfikowalność i kontrolę surowca na każdym etapie łańcucha dostaw – począwszy od doboru nasion i uprawy, przez zbiór, transport, magazynowanie i przetwórstwo, aż po gotowy produkt trafiający do konsumenta. Dzięki temu jednostka ma pewność, że lecytyna używana w produktach spełnia najwyższe wymagania w zakresie jakości i przejrzystości pochodzenia.

3.4.5 [E4-3] Działania i zasoby związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

[E4-3 MDR-A, E3-4 27]

Firma Wedel podjęła w 2024 roku działania odnoszące się do bioróżnorodności i ekosystemów, w tym:

- Utrzymanie 34 budek lęgowych dla różnych gatunków ptaków na terenie zakładu,
- Stałą weryfikację dostawców surowców,
- Stałą współpracę z organizacjami odpowiedzialnymi za zrównoważone rolnictwo, w tym Polską Koalicją na rzecz Zrównoważonego Oleju Palmowego.

Spółka zaplanowała również działania na 2025 rok, w tym inicjatywę związaną z ochroną ptaków w okolicy fabryki (tj. Park Skaryszewski w Warszawie).



[E4-3 28 b]

Spółka Wedel podjęła działania wyrównujące utratę bioróżnorodności poprzez zapewnienie możliwości gniazdowania ptaków na terenie zakładu. Zamontowano budki lęgowe oraz utrzymano istniejące. Ponadto raz na rok dokonywany jest przegląd i czyszczenie budek. W sumie poniesione koszty w 2024 roku wyniosły 2800 PLN. Nie ustalono celów ani wskaźników do tego działania.

[E4-3 28 c]

Obecnie działania Grupy nie uwzględniają rozwiązań opartych na zasobach przyrody ani nie wykorzystują wiedzy ludów rdzennych.

3.4.6 [E4-4] Cele związane z bioróżnorodnością i ekosystemami

[E4-4 MDR-T]

Grupa Wedel nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami. Nie posiada również sposobu monitorowania ani procedur dotyczących skuteczności działań związanych z bioróżnorodnością.

Cele takie zostaną określone w Strategii ESG.

3.4.7 [E4-5] Mierniki wpływu związane ze zmianą w zakresie bioróżnorodności i ekosystemów

[E4-5 35]

Grupa Wedel nie wskazała lokalizacji, które znajdowałyby się na obszarach wrażliwych pod względem bioróżnorodności, w ramach swoich operacji własnych, które posiada, dzierżawi lub nimi zarządza.

Na terenie zakładu produkcyjnego Wedel nie występują naturalne biotopy i biocenozy oraz tereny biologicznie czynne. Teren jest całkowicie zabudowany i w całości ogrodzony, a także nie jest naturalnym miejscem bytowania, żerowania czy rozrodu dla dzikich zwierząt, nie jest objęty żadną formą ochrony przyrody, w celu ochrony siedlisk ważnych dla gniazdowania i rozrodu ptaków. Teren zakładu jest położony poza obszarami podlegającymi ochronie na podstawie ustawy z dn. 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody ani nie wpływa na nie.

Pozostałe lokalizacje należące do Grupy tzn. Pijalnie znajdują się w wynajmowanych lokalach na terenach miast w Polsce i również mają marginalny wpływ na bioróżnorodność.



3.5 ESRS E5: Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym

3.5.1 [E5 IRO-1] Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym

[E5 IRO-1]

Grupa Wedel dokonała przeglądu własnych zasobów i działalności gospodarczej. Przeprowadzono konsultacje w celu określenia rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem przez firmę zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym w ramach własnych operacji i w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu. Zakres analizy podwójnej istotności został opisany szczegółowo w ramach ujawnienia ESRS2 IRO-1.

3.5.2 [E5-1] Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach analizy podwójnej istotności.

Tabela 19 17 Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego E5

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	E5 - Odpady	Pozytywny wpływ	Wdrożenie opakowań nadających się do recyklingu lub kompostowania może znacząco zmniejszyć ilość odpadów trafiających na wysypiska, co pozytywnie wpłynie na środowisko.
2	E5 - Zasoby odprowadzane związane z produktami i usługami	Ryzyko	Poprzez wprowadzenie recyklingu odpadów oraz programów odzyskiwania opakowań, Wedel może zwiększyć koszty operacyjne. Brak wprowadzenia - negatywny wpływ na relacje z partnerami biznesowymi (np. sieci handlowe)
3		Szansa	Przejęcie na opakowania w 100% zdatne do recyklingu może pomóc firmie w spełnieniu wymagań prawnych i uniknięciu kar za niewłaściwe zarządzanie odpadami.
4		Szansa	Efektywne zagospodarowanie niewykorzystanej czekolady, na przykład poprzez oblewanie nią innych produktów, pozwala na zmniejszenie strat surowca.



[E5-1 MDR-P]

Wedel posiada polityki, które odpowiadają na zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse przede wszystkim w kwestii opakowań. Niezaadresowane wpływy, ryzyka i szanse zostaną ujęte w opracowywanej *Strategii ESG*. Obecnie obowiązujące zasady zostały ujęte w dokumentach wewnętrznych. tj:

- Polityka opakowań Lotte Wedel Sp. z o.o.,
- Strategia zrównoważonych opakowań,
- Strategia CSR,
- Instrukcja Gospodarki Odpadami, Instrukcja dot. wzoru opisu odpadów, Instrukcja raportowania w BDO, Instrukcja odbioru odpadu z ochroną logo.

Polityka opakowań Lotte Wedel Sp. z o.o.

Dokument określa zobowiązania i zasady firmy w zakresie wykorzystania i projektowania opakowań oraz gospodarowania odpadami opakowaniowymi wyrobów marki E.Wedel.

Polityka opakowań ma na celu zapewnienie efektywnego wdrożenia założeń *Strategii zrównoważonych opakowań*, a także zapewnienie, że opakowania wprowadzane do sprzedaży przez LOTTE Wedel wyprodukowane są zgodnie z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym (circular economy).

Obszary działalności firmy objęte *Polityką opakowań* to: R&D (badań i rozwoju), produkcja i łańcuch dostaw, dystrybucja, zarządzanie pokonsumenckimi odpadami opakowaniowymi, komunikacja, marketing, compliance.

Polityka jest realizowana w następujących priorytetowych obszarach:

- projektowanie i produkcja zrównoważonych opakowań,
- współpraca z dostawcami,
- inwestycje w nowe technologie,
- komunikacja.

W polityce uwzględnione są operacje własne, ale też wzajemny wpływ Wedla i dostawców opakowań i materiałów, a także wpływ na konsumenta i użytkownika końcowego (znakowanie, etykiety, podatność do recyklingu).

Najwyższym szczeblem w organizacji jednostki, który jest odpowiedzialny za wdrażanie polityki jest Starszy Technolog Opakowań z Działu Badań i Rozwoju, który tworzy, aktualizuje i wdraża politykę zgodnie z aktualnymi regulacjami prawnymi oraz przekazuje wiedzę w organizacji.



Ponadto Komitet Sterujący ESG monitoruje postępy prac realizowanych w ramach *Polityki opakowań*, podejmuje kluczowe decyzje dotyczące zasobów dedykowanych projektom opakowaniowym.

Wedel udostępnia politykę zainteresowanym stronom (tj. pracownikom/czkom) poprzez umieszczenie jej w wewnętrznej bazie dokumentów.

Strategia zrównoważonych opakowań

W ramach *Strategii zrównoważonych opakowań* opracowano kompleksowy plan transformacji opakowań w latach 2025–2030. Celem firmy jest osiągnięcie pełnej zgodności z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ) 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 eliminację metalizacji, stosowanie materiałów pochodzących z recyklingu, redukcję nadmiarowych elementów opakowań a także znakowanie (selektywna zbiórka). Wprowadzane będą rozwiązania umożliwiające ponowne wykorzystanie opakowań oraz ich łatwą utylizację. Opakowania będą tworzone zgodnie z zasadami eko-projektowania, z uwzględnieniem ergonomii, logistyki i funkcjonalności.

Dział R&D Opakowań realizuje strategię opakowań poprzez stałe poszukiwanie nowych rozwiązań, podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników/czek oraz współpracę z dostawcami w celu wdrażania najlepszych praktyk. Wizja obejmuje dostarczanie opakowań wyróżniających się na rynku, odpowiadających na potrzeby nowych grup docelowych i kategorii produktowych.

Strategia zrównoważonych opakowań opiera się na trzech filarach: wzroście (growth), jakości (quality) i optymalizacji wartości (value optimization). W obszarze wzrostu nacisk kładziony jest na rozwój nowych technologii, konstrukcji i materiałów opakowaniowych. W obszarze jakości i optymalizacji wartości celem jest m.in. eliminacja problematycznych tworzyw sztucznych (wielomateriałowych), ograniczenie użycia farb i lakierów oraz redukcja wielkości opakowań i ich zbędnych elementów.

Wszystkie opakowania z tworzyw sztucznych mają zawierać minimum 10% materiału PCR (pochodzącego z recyklingu pokonsumenckiego). Planowane są zmiany materiałowe, takie jak przejście z wielomateriałów na monomateriały oraz z papierów bielonych na szare. Plan działań uwzględnia także edukację konsumentów w zakresie zrównoważonych opakowań oraz stałe monitorowanie postępów i aktualizację wiedzy o regulacjach i trendach rynkowych.



Integralną częścią dokumentu jest harmonogram działań oraz propozycje wdrożeń dla wszystkich kategorii produktowych – od tabliczek i batonów po praliny i produkty sezonowe, a także wytyczne do tworzenia nowych opakowań. Wdrożenie zmian planowane jest etapowo, z uwzględnieniem testów technologicznych, kosztów operacyjnych oraz ryzyk związanych z inwestycjami. *Strategia zrównoważonych opakowań* stanowi część strategii marketingowej i wspiera realizację celów ESG w obszarze odpowiedzialnej produkcji i konsumpcji.

Strategia CSR dla Lotte Wedel (na lata 2019-2027)

Celem *Strategii CSR* jest zaadresowanie w ramach działalności przedsiębiorstwa najważniejszych kwestii społecznych, ekologicznych i technologicznych oraz wsparcie realizacji długoterminowej wizji jej rozwoju w celu stworzenia zrównoważonego modelu biznesowego. Odpowiedzialnym za jej realizację jest Zespół ds. strategii CSR.

Strategia CSR posiada 3 filary strategiczne: Ludzie, Środowisko i Innowacje, a w ich ramach zaplanowano inicjatywy wraz z przypisanymi celami. W kwestiach związanych z opakowaniami i odpadami są to:

- Ekoopakowania,
- Harmonizacja opakowań,
- Recykling wszystkich frakcji.

Poniżej wskazano szczegółowe działania i cele zaplanowane w strategii lub wynikające bezpośrednio z niej:

- Grupa opracowała Politykę dla opakowań w kontekście ochrony środowiska. Dokument wydany.
- Powstała instrukcja eko-projektowania – zostanie opublikowana (wewn.) na początku 2025.
- 6 SKU – 2 czekolady i 4 batony w opakowaniu wykonanym w 80% z papieru oraz zużywającym 50% mniej plastiku w porównaniu do obecnych standardowych opakowań czekolad E.Wedel. To jeden z pierwszych kroków w kierunku rozwoju opakowań wykonanych w 100% z papieru.
- Displaye dla w/w produktów (czekolady i batony z magnezem) zostały wykonane z użyciem szarej tektury z ograniczoną ilością farby (wybiórcze użycie kolorów) – zamiast białego papieru użyto papieru makulaturowego szarego oraz zamiast tła z koloru granatowego, tylko wybiórczo użyto kolorów.
- Wprowadzenie etykiet z certyfikatem FSC (zrównoważone pochodzenia drewna) na nasze kolejne kartony. 100% wykorzystywanych kartonów zbiorczych i displayów jest wykonanych papierów posiadających certyfikat FSC.



- Karton do Mini Wafli – redukcja liczby kolorów z 5 do 1.
- Wypraski do biszkoptów z galaretką oblanych czekoladą (Wedlowe) – zmiana materiału wypraski z polistyrenu brązowego na r-PET transparentny. Pozbyliśmy się barwnika i używamy materiału pochodzącego z recyklingu (100%) – dotyczy ok. 2,5 tony tworzywa sztucznego w skali roku.
- Sezamki i Chałwa – optymalizacja pakowania. Zestaw Karton+display został zastąpiony samym displayem pakowanym bezpośrednio na paletę. Konsekwencją jest mniejsze zużycie papieru (ok. 17 ton w skali roku).
- Folie batonów Bajeczny, Pierrot – wraz z redukcją wagi produktu, zredukowaliśmy wielkość opakowania. Dało to oszczędność ok. 1 tony tworzywa sztucznego w roku.

Obecnie w opracowaniu jest *Strategia ESG*, która ma zastąpić *Strategię CSR* – *stanie się częścią strategii biznesowej firmy, której ukończenie planowane jest do końca 2025 roku.*

Instrukcja gospodarki odpadami

Instrukcja określa zasady identyfikacji, klasyfikowania, gromadzenia, wydawania i ewidencjonowania odpadów.

Instrukcja gospodarki odpadami, która swoim zakresem obejmuje pracowników spółki, gości oraz wszystkich pracowników podmiotów, które wykonują prace lub świadczą usługi na terenie zakładu Wedla.

Gospodarka odpadami w LOTTE Wedel – podejście systemowe i zgodne ze zrównoważonym podejściem

LOTTE Wedel prowadzi 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 Jakości (od 2025r. Zespół BHP i Ochrony Środowiska, ulokowany w Dziale ESG i Prawnym).

5. Miejsca i sposób gromadzenia

Odpady są gromadzone w wyznaczonych miejscach (wiaty, kontenery, pojemniki) z odpowiednim oznaczeniem kolorystycznym i opisem. Przykładowo, odpady z tworzyw sztucznych trafiają do pojemników z żółtym workiem, a makulatura do niebieskich.

6. Odpowiedzialność

Za gospodarkę odpadami odpowiadają konkretne działy i osoby: dział BHP i Ochrony Środowiska, dział produkcji, dział IT, dział inwestycji, dział dystrybucji oraz podmioty zewnętrzne świadczące usługi sprzątania. 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 odbywa się zgodnie z harmonogramem (poniedziałki i czwartki), a proces niszczenia jest dokumentowany fotograficznie i wideo. Spółka może wyznaczyć audytora nadzorującego 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. Umowy z tymi podmiotami muszą zawierać klauzule dotyczące odpowiedzialności za odpady.

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

[E5-1 15]

Polityki jednostki obecnie nie zakładają odejścia od korzystania z zasobów pierwotnych, w tym względnego wzrostu wykorzystania zasobów wtórnych.

[E5-1 AR 9 a]

Wdrożona instrukcja gospodarowania odpadami wprost wskazuje pożądaną hierarchię postępowania z odpadami:

- 1) Zapobieganie powstawaniu odpadów;
- 2) Przygotowanie do ponownego użycia w zakładzie (odpad użyteczny, karton);
- 3) Przygotowanie do ponownego użycia poza zakładem;
- 4) Recykling;
- 5) Inne procesy odzysku;
- 6) Unieszkodliwianie.

3.5.3 [E5-2] Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

[E5-2 MDR-A, 19, 20]

W 2024 roku w firmie Wedel podjęto wskazane niżej działania odnoszące się do wykorzystania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym:

- opracowywanie *Strategii dla Opakowań na lata 2025 – 2030*,
- na poziomie zakładu minimalizowanie ilości generowanego odpadu w miarę możliwości i procesów m.in. poprzez:
 - przywracanie nadmiaru czekolady na liniach oblewających wyroby czekoladowe do obiegu, wykorzystując do procesów tzw. odpad użyteczny,
 - udostępnianie części odpadu użytecznego dla pracowników zakładu i biura, jak również wdrażając sprzedaż paczek słodczych drugiego gatunku w sklepie muzealnym,
 - stosowanie opakowań wielokrotnego użytku (np. palety, mauzery),



- zwracanie dostawcom elementów, które można wykorzystać ponownie (np. gilzy ze stretch'u). Opakowania są magazynowane, a następnie przekazywane do ponownego napełnienia,
- stosowanie akumulatorów zamiast baterii jednorazowego użytku (planowane jest sukcesywne wdrażanie w szerszym zastosowaniu),
- selektywną zbiórkę odpadów uwzględniającą edukację w tym obszarze (dla pracowników).

Grupa planuje, aby do 2030 roku 100% opakowań spełniało założenia gospodarki o obiegu zamkniętym, co zostało szczegółowo opisane w polityce opakowaniowej.

W związku z tym, że specyfika opakowań produktów Wedel raczej nie pozwala na powtórne wykorzystanie przyjęto założenie minimalizacji użytych do ich produkcji materiałów. Ponadto opakowania tworzone są w taki sposób, aby były zdatne do recyklingu.

Na terenie zakładu produkcyjnego dokonywana jest selektywna zbiórka odpadów wraz ze wstępnym sortowaniem. Selektywnie zbierane jest 5 podstawowych frakcji. Ponadto odpady z tworzyw sztucznych są dodatkowo rozsortowywane na frakcje według materiału i rodzaju wykonania. Takie działania pozwalają na maksymalizację ponownego zagospodarowania odpadu.

Podejmowane są również działania edukacyjne skierowane do pracowników spółki, aby promować i zachęcać do odpowiedzialnego postępowania z odpadami w miejscu pracy oraz poza nim.

Ponadto zaplanowano działania na kolejne lata wprowadzenie znakowania na opakowaniach, które będzie wskazywało do jakiego strumienia odpadowego przeznaczone jest dane opakowanie.

3.5.4 [E5-3] Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym

[E5-3 MDR-T]

W *Polityce opakowań* przyjęto mierzalne cele dotyczące kwestii zrównoważonych opakowań – opisane w poniższej tabeli. Planowane jest także określenie celów w *Strategii ESG* dotyczące m.in. GOZ i niemarnowania żywności.



Monitorowanie postępów zmian w obszarze zrównoważonych opakowań zgodnych z *Polityką* będzie odbywało się na poziomie Komitetu Sterującego ESG, nie rzadziej niż raz w roku. Postępy będą mierzone jako procent udziału opakowań zgodnych z GOZ w całej masie opakowań z podziałem na materiały, t.j. tworzywa sztuczne, papier. W poniższej tabeli wskazano cele wynikające z Polityki opakowań:

Tabela 20 18Cele wynikające z Polityki opakowań

	Cel 1	Cel 2
Cel	Opakowania z materiałów z recyklingu	Wykorzystanie plastiku pochodzącego z recyklingu
Poziom docelowy	100% zrównoważonych opakowań (nadających się do recyklingu)	wykorzystanie plastiku pochodzącego z recyklingu na poziomie 10%
Wartość bazowa	tworzywa sztuczne ok. 5%, papier ok. 90%	tworzywa sztuczne: 0,6% Papier: 74%
Rok bazowy	2025	2025
Okres	2025 - 2030	2025 - 2030
Zakres celu	cel dotyczy opakowań produkowanych u dostawców firmy Wedel	cel dotyczy opakowań produkowanych u dostawców firmy Wedel
Związek między celem a założeniami polityki	Wynika on z celu polityki "zwiększenie recyklingu opakowań i odpadów opakowaniowych". Główne cele realizowane przez Politykę opakowań obejmują: • ograniczenie ilości opakowań i odpadów opakowaniowych; • zwiększenie recyklingu opakowań i odpadów opakowaniowych, • dążenie do używania opakowań wyprodukowanych z materiałów pozyskanych ze źródeł zrównoważonych.	Wynika on z Zakresu Polityki - Zasady i wytyczne - Priorytetyzacja rozwiązań przyjaznych środowisku "Będziemy używać materiałów pochodzących z recyklingu (recyklatów)" Główne priorytety: • Minimalizacja użycia tworzyw sztucznych • Projektowanie opakowań w taki sposób, aby umożliwić ich • recykling w istniejących strumieniach odpadowych • używanie materiałów pochodzących z recyklingu
Metody i znaczące założenia stosowane przy wyznaczaniu celu	cel został opracowany, aby do 2030 roku spełnić wymagania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (PPWR)	cel został opracowany, aby do 2030 roku spełnić wymagania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (PPWR)
Udział zainteresowanych stron	w procesie wyznaczania celu brał udział zespół projektowy firmy Wedel oraz dostawcy/podwykonawcy opakowań	w procesie wyznaczania celu brał udział zespół projektowy firmy Wedel oraz dostawcy/podwykonawcy opakowań
Poziom hierarchii postępowania z odpadami	Recykling	Ograniczenie zużycia tworzyw sztucznych.



[E5-3 24]

Powyższe cele odnoszą się w szczególności do minimalizacji wykorzystania surowców pierwotnych (wykorzystanie materiałów z recyklingu) oraz zrównoważonego pozyskania i wykorzystania zasobów odnawialnych – w tym materiałów pochodzących z recyklingu opakowań pokonsumenckich.

Ponadto w opakowaniach czekolad 80-100g oraz wypraskach Ptasie Mleczko®, Praliny, Baryłki zostanie zredukowana ilość używanego plastiku.

Obecnie cele nie odnoszą się do kwestii gospodarowania odpadami, wzrostu wskaźnika powtórnego wykorzystania materiałów, zwiększenia skali projektowania pod kątem obiegu zamkniętego.

[E5-3 24 d]

100% opakowań papierowych będzie wykonanych z papieru z certyfikatem FSC.

3.5.5 [E5-5] Zasoby odprowadzane

[E5-5 35, 36]

Wedel produkuje w większości produkty spożywcze. Opakowania produkowane są dla niego przez dostawców opakowań. Wymagane są jednak od nich standardy określone m.in. w *Strategii zrównoważonych opakowań*.

Opakowania składają się z materiałów nadających się do recyklingu:

- w 5% - dotyczy opakowań z tworzyw sztucznych.

Ponadto ok. 90% opakowań papierowych nadaje się do recyklingu. Są to kartony, kartoniki z tektury litej, przekładki paletowe, etykiety papierowe, display'e z tektury falistej.



Tabela 2119 Odpady wytworzone w spółce Wedel

Całkowita ilość wytworzonych odpadów [t]		1470,28
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania, w podziale na następujące rodzaje procesu odzysku:		3,96
przygotowanie do ponownego użycia [t]		0,74
recykling [t]		0,74
inne procesy odzysku [t]		2,48
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne, w przypadku których uniknięto unieszkodliwiania, w podziale na następujące rodzaje procesu odzysku:		1464,30
przygotowanie do ponownego użycia [t]		0,37
recykling [t]		1086,37
inne procesy odzysku [t]		377,56
Całkowita ilość odpadów kierowanych do unieszkodliwiania, w podziale na rodzaj przetwarzania odpadów:		2,02
spalanie [t]		2,02
składowanie [t]		0
inne procesy unieszkodliwiania [t]		0
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych skierowanych do unieszkodliwiania [t]		2,02
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne skierowanych do unieszkodliwiania [t]		0
Całkowita ilość odpadów niepoddanych recyklingowi [t]		383,18
Wartość procentowa odpadów niepoddanych recyklingowi [%]		26,1%
Całkowita ilość wytworzonych odpadów niebezpiecznych [t]		5,99
Całkowita ilość wytworzonych odpadów promieniotwórczych [t]		0



[E5-5 38]

Główne strumienie odpadów to:

- produkty spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia,
- surowce i produkty nieprzydatne do spożycia i przetwórstwa.

Stanowiły one niecałe 33% ogólnej masy wytworzonych odpadów.

Pozostałe rodzaje odpadów, które powstają na zakładzie to:

- kartony (posiada największy udział),
- tworzywa sztuczne,
- metale,
- oleje mineralne,
- wyroby włókiennicze (sorbenty),
- metale ziem rzadkich (baterie, akumulatory, elementy zużytych urządzeń elektrycznych i elektronicznych).

[E5-5 40, MDR-M]

Powyższe dane pochodzą z ewidencji odpadów w systemie BDO. Dane dot. dalszego sposobu zagospodarowania odpadem wynikają z deklaracji uzyskanych od odbiorców odpadów. Główne strumienie odpadów, tj. produkty spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia, surowce i produkty nieprzydatne do spożycia i przetwórstwa, tj. Produkt nie spełniający norm np. jakościowych nie jest odpadem niebezpiecznym i jest on poddawany procesom kompostowania i innym biologicznym procesom przekształcania oraz jako środek wytwarzania energii, m.in. w związku procesem ochrony logo. Równolegle niektóre surowce czy półprodukty są uznawane za niebezpieczne. Te opady są unieszkodliwiane lub wymieniane celem poddania ich procesowi np. odzysku, regeneracji, recyklingu, lub wytworzenia energii. W strumieniu odpadów znacząca ilość głównych kategorii odpadów miały charakter inny niż niebezpieczny.



4 Informacje dotyczące kwestii społecznych

4.1 ESRS S1: Własne zasoby pracownicze

4.1.1 [S1 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

[S1 SBM-2]

Jednym z 4 filarów, na których opiera się model biznesowy firmy Wedel, jest prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny i zrównoważony.

W obszarze pracowniczym spółkę 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 prowadzone są prace nad nowym kształtem strategii biznesowej, której jednym z filarów jest wpływ firmy na pracowników i pracowniczki. Strategia zakłada ciągły rozwój a także 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-being'owe (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 integracyjne.

Strategia i oraz plany działania w poszczególnych obszarach wypracowywane są w dialogu z przedstawicielami wszystkich działów firmy (w toku warsztatów i innych form ich angażowania, w zależności od potrzeb i specyfiki). Każdy uczestnik i uczestniczka mają więc realny wpływ na kształt i kierunki realizowane przez Spółkę.



4.1.2 [S1 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

[S1 SBM-3 13]

W ramach analizy podwójnej istotności zidentyfikowano w ramach standardu tematycznego S1: 5 pozytywnych wpływów, 1 negatywny wpływ i 1 szansę, zgodnie z Tabelą 22:

Tabela 22 20Istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego S1

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	S1 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Wprowadzenie regularnych ankiet satysfakcji pracowników oraz oceny swoich menadżerów, a także współpraca ze związkami zawodowymi może dostarczyć cennych informacji zwrotnych, które pomogą w identyfikacji obszarów wymagających poprawy i poprawią satysfakcję z pracy
2	S1 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Dbłość o przestrzeganie zasad BHP, zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz stabilizacja zatrudnienia znacząco wpływają na komfort i satysfakcję pracowników.
3	S1 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Silna kultura dialogu społecznego i wysoki stopień przynależności do związków zawodowych wśród pracowników produkcji przyczynia się do tworzenia przyjaznego pracownikom miejsca pracy i budowaniu poczucia zaangażowania.
4	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Szansa	Rozbudowana oferta szkoleń i kultura przywództwa gwarantują wzmacnianie kompetencji zatrudnionych pracowników i tym samym większą efektywność operacyjną.
5	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Negatywny wpływ	Niezarządzone nierówności płciowe w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku mogą prowadzić do niesprawiedliwego traktowania i demotywacji pracowników Wedla.
6	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Pozytywny wpływ	Inwestycje w integrację pracowników reprezentujących różnorakie mniejszości społeczne i budowanie zespołów różnorodnych daje szansę na zatrudnienie wszystkim kandydatom, niezależnie od ich pochodzenia, etniczności, wyznania czy orientacji seksualnej.
7	S1 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Pozytywny wpływ	Szkolenia to cenione przez pracowników Wedla narzędzie rozwojowe



Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse nie wynikają bezpośrednio ze strategii lub modelu biznesowego. Jednak pozytywny wpływ na własne zasoby pracownicze i ich satysfakcja są ważną częścią wartości Grupy. Ma to odzwierciedlenie w planowanych działaniach strategicznych spółki Wedel, szczególnie *Strategii CSR* oraz zastępującej ją *Strategii ESG*.

Kwestie, które zawsze są uwzględniane w planach strategicznych to dbałość o bezpieczeństwo własnych zasobów pracowniczych, a także ich rozwój osobisty, szkolenia i równe traktowanie, aby budować komfort pracy. Przekłada się to na wyższą satysfakcję z pracy, co wpływa też pozytywnie na rozwój LOTTE Wedel.

W tworzonej *Strategii ESG* spółka chce zaadresować również negatywny wpływ, czyli potencjalne istnienie luki płacowej, która może wpływać na demotywację pracownic.

[S1 SBM-3 14]

Zakresem ujawnienia objęte są osoby będące własnymi zasobami pracowniczymi zatrudnionymi w spółce Wedel. Są to pracownicy etatowi oraz osoby niebędące pracownikami zatrudnione na innych umowach cywilno-prawnych (w tym, w rzadkich przypadkach w formie samozatrudnienia) i przez agencje pracy tymczasowej.

Operacje prowadzone przez firmę Wedel oddziałują na wszystkie grupy pracowników i osób niebędących pracownikami w taki sam sposób.

Jedyny zidentyfikowany, negatywny wpływ mówiący o potencjalnych, niezarządzonych nierównościach płciowych w wynagrodzeniach na tym samym stanowisku, oddziałuje jedynie na kobiety, a nie na całość własnych zasobów pracowniczych. Wpływ ten jest mitygowany szeregiem narzędzi, opisanych w ujawnieniu S1-4. Luka płacowa jest to systemowy negatywny wpływ, a obliczenia z nią związane opisane zostały w ujawnieniu S1-16.

Inspiracją dla działania spółki jest podejście założycieli przedsiębiorstwa, rodziny Wedlów, do spraw kadrowych i kultury organizacyjnej. Charakterystyczna dla nich wrażliwość na kwestie pracownicze kontynuowana jest przez osoby zarządzające dziś firmą i znajduje 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 wedlowską załogę).

Potwierdzeniem słuszności przyjętego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi są bieżące opinie pracowników i pracowniczek, średni staż zatrudnienia w organizacji, wynoszący 11 lat, jak również otrzymywane przez firmę nagrody. Spółka uzyskała po raz kolejny prestiżowy tytuł Top Employer. Została również wyróżniona tytułem Etycznej Firmy w 11. edycji konkursu organizowanego przez „Puls Biznesu”.

W związku z powyższym w toku analizy IRO, zidentyfikowano również szansę – rozbudowując ofertę szkoleniową, zwiększając kompetencje pracowników, a co za tym idzie efektywność operacyjną.



Nie zidentyfikowano ryzyk ani szans wynikających z planów przejścia, ponieważ takie nie zostały jeszcze wdrożone. Ponadto w działalności operacyjnej Grupy nie ma zagrożeń związanych z pracą przymusową lub pracą dzieci.

4.1.3 [S1-1] Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

[S1-1 MDR-P, S1-1 19]

Wybór, zatrudnianie i wdrażanie osób o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, a jednocześnie spełniających wymogi etyczne i kulturowe Wedla, ma kluczowe znaczenie dla realizacji strategii i planów operacyjnych. Podstawą działań we wskazanym obszarze są:

- *Procedura planowania zasobów ludzkich*, określająca zasady sporządzania oraz akceptowania planu zatrudnienia, a także definiująca kluczowe terminy z zakresu planowania zasobów ludzkich,
- *Procedura rekrutacyjna*, określająca zasady rekrutacji oraz zakresy odpowiedzialności poszczególnych uczestników tego procesu.

Niżej wskazane polityki porządkują kwestie dotyczące obszaru HR. Nie zostały jeszcze zaktualizowane tak, aby uwzględnić w nich zidentyfikowane istotne IRO, jednak częściowo spółka Wedel była świadoma występujących wpływów, ryzyk i szans, więc są one zaadresowane w politykach, jak np. kwestie dotyczące luki płacowej. Polityki dotyczące kwestii pracowniczych to:

- *Proces zarządzania rozwojem,*
- *Strategia biznesowa,*
- *Strategia HR,*
- *Strategia rekrutacji,*
- *Strategia offboardingu,*
- *Polityka Różnorodności i Włączania i bazująca na niej Strategia DEI, która zostanie zatwierdzona do końca 2025,*
- *Polityka Wynagradzania wraz z Regulaminem Rocznej Premii Motywacyjnej,*
- *Strategia wellbeing.*
- *Kodeks etyczny,*
- *Polityka Komunikacyjna,*
- *Regulamin ZFŚS,*
- *Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy,*
- *Procedura Zgłaszania Naruszeń Danych Osobowych,*
- *Polityka Bezpieczeństwa,*
- *Regulamin pracy.*



Każdą z nich szczegółowo opisano poniżej:

Procedura Planowania Zasobów Ludzkich

Dokument określa zasady planowania zatrudnienia w LOTTE Wedel w trzech perspektywach: strategicznej (MTP), taktycznej (budżet roczny) i operacyjnej (forecast). Proces obejmuje analizę potrzeb kadrowych, tworzenie planów zatrudnienia (headcount), ich zatwierdzanie przez Zarząd oraz bieżące aktualizacje i kontrolę realizacji. Procedura precyzuje role HRBP, Zespołu Wynagrodzeń i Świadczeń oraz kierowników funkcji biznesowych, a także zawiera cztery etapy planowania: analizę danych, ustalanie celów, wdrażanie działań oraz kontrolę i korekty.

Procedura Rekrutacyjna

Procedura rekrutacyjna LOTTE Wedel określa szczegółowe zasady, role i etapy procesu pozyskiwania nowych pracowników na wszystkie poziomy stanowisk – od wykonawczych po dyrektorskie. Dokument precyzuje odpowiedzialności HR Business Partnera, Rekrutera i Menedżera Rekrutującego, a także definiuje narzędzia rekrutacyjne i selekcyjne, takie jak testy kompetencyjne, wywiady czy assessment center. Proces kończy się przekazaniem zaakceptowanego listu intencyjnego i wniosku o zatrudnienie do działu Administracji Personalnej i Płac, a cała dokumentacja jest archiwizowana w systemie rekrutacyjnym.

Regulamin Pracy

Reguluje zasady organizacji pracy w LOTTE Wedel, w tym obowiązki pracowników i pracodawcy, czas pracy, zasady wynagradzania, BHP, monitoring oraz procedury kontroli trzeźwości. Dokument promuje kulturę szacunku, etyki i odpowiedzialności w miejscu pracy.

Regulamin Wynagradzania

Regulamin określa zasady ustalania i wypłaty wynagrodzeń w LOTTE Wedel, w tym składniki obowiązkowe (np. za nadgodziny, pracę w nocy, urlopy, odprawy) oraz systemy premiowe i dodatkowe świadczenia. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w oparciu o tabelę minimalnych stawek przypisanych do kategorii zaszeregowania (broadbandów), a jego wysokość zależy od rodzaju pracy, kwalifikacji oraz jakości i ilości świadczonej pracy. Przegląd wynagrodzeń odbywa się corocznie z uwzględnieniem sytuacji rynkowej i wyników indywidualnych.

Polityka Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu

Dokument określa zasady zapobiegania mobbingowi, molestowaniu (w tym seksualnemu), dyskryminacji oraz innym niepożądanym zachowaniom w środowisku pracy LOTTE Wedel. Firma zapewnia kanały zgłaszania nieprawidłowości (m.in. infolinia OCI, adres etyka@wedel.pl), podejmuje działania interwencyjne i edukacyjne oraz zobowiązuje pracowników do aktywnego przeciwdziałania takim zjawiskom i wspierania kultury szacunku i bezpieczeństwa.



Kodeks Etyczny

Kodeks Etyczny LOTTE Wedel to zbiór zasad, które wyznaczają standardy postępowania w relacjach z pracownikami, klientami, partnerami biznesowymi i społecznością. Dokument promuje uczciwość, otwartość, przeciwdziałanie konfliktom interesów, ochronę poufności, równe traktowanie, odpowiedzialność społeczną i środowiskową oraz etyczne zachowania w każdej sytuacji zawodowej. Pracownicy są zobowiązani do znajomości i stosowania zasad kodeksu oraz zgłaszania wszelkich naruszeń poprzez dostępne kanały, w tym adres etyka@wedel.pl

Polityka Różnorodności i Włączania

Polityka podkreśla zaangażowanie 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.

Procedura wypadkowa

Procedura wypadkowa LOTTE Wedel określa zasady postępowania w przypadku wypadków przy pracy, w drodze do/z pracy oraz sytuacji potencjalnie niebezpiecznych. Dokument precyzuje obowiązki pracowników, przełożonych, działu BHP i zespołu powypadkowego w zakresie zgłaszania, dokumentowania, zabezpieczania miejsca zdarzenia oraz ustalania przyczyn i okoliczności wypadków. Zawiera również szczegółowe wytyczne dotyczące terminów, form dokumentacji, komunikacji z instytucjami zewnętrznymi oraz prowadzenia rejestrów i statystyk powypadkowych.

Układ Zbiorowy Pracy LOTTE Wedel

Reguluje kluczowe aspekty relacji pracodawca–pracownicy, w tym warunki zatrudnienia, pracy, wynagradzania i dialog społeczny. Dokument obejmuje pracowników w grupach stanowisk J–M oraz odpowiedniki liderów/koordynatorów w grupie I, z wyłączeniem sprzedaży terenowej, eksportu i obsługi klienta z wynagrodzeniem zależnym od celów oraz pracowników młodocianych.

Układ ustanawia tabele minimalnych stawek zasadniczych oraz mechanizm ich półrocznej indeksacji w oparciu o skumulowany wskaźnik CPI, a także przewiduje dodatki (m.in. za porę nocną, pracę w niedziele/święta i wykonywanie zadań z wyższej grupy). Wspiera bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez wydłużenie okresów wypowiedzenia przy zwolnieniach grupowych zależnie od stażu, rozwinięte standardy BHP (szkolenia, pomiary, służba i komisja BHP, SIP) oraz rozwiązania socjalne (ZFŚS, opieka medyczna, dofinansowanie żywienia). Układ definiuje także przejrzyste ścieżki skarg indywidualnych i procedury sporów zbiorowych oraz zapewnia infrastrukturę dla działalności związków zawodowych.



[S1-1 MDR-P 65 f]

Wszystkie wymienione wyżej polityki i procedury są komunikowane wszystkim pracownikom różnymi kanałami - e-mail, newsletter, informacje ustne podczas spotkań firmowych (m.in. Business Update dla wszystkich pracowników, czy Town Hall dla zespołu produkcji). Dokumenty są stale dostępne do wglądu dla każdego pracownika.

Polityki związane z regulowaniem wynagrodzeń czy benefitów pozapłacowych odnoszą się wyłącznie do pracowników etatowych firmy Wedel zatrudnionych na umowę o pracę. Osoby niebędące pracownikami mają uregulowane te kwestie w oparciu o indywidualne umowy cywilno-prawne oraz przepisy prawa. Pozostałe zasady i regulacje wewnętrzne obowiązujące w spółce Wedel obowiązują całokształt własnych zasobów pracowniczych.

[S1-1 20]

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 spółka kieruje się we wszystkich swoich działaniach. Posiada wdrożoną procedurę (*Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości*), która opisuje zasady postępowania ze zgłoszeniami oraz sposób ich monitoringu oraz dokumenty wspierające ideę różnorodności, jak np. *Politykę Różnorodności i Włączania*. Podejście do praw człowieka reguluje obowiązujący w Wedlu od 2012 r. *Kodeks etyczny*, czyli nadrzędny dokument wytyczający wartości i określający kulturę jednostki. Określa zasady, którymi kierujemy się w codziennej działalności biznesowej, wyrażające również naszą odpowiedzialność jako pracodawcy, producenta, sąsiada czy partnera biznesowego.

Naruszanie praw człowieka w jakiegokolwiek formie lub stwarzanie sytuacji zachęcających do ich naruszenia stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Może być to podstawą do nałożenia pracownikowi kar dyscyplinarnych oraz rozwiązania umowy o pracę, w tym bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Pracownicy i pracowniczki są angażowani w różny sposób we współpracę przy zagadnieniach związanych z prawami człowieka i prawami pracowniczymi. Na przykład w tworzeniu *Polityki DEI, Deklaracji różnorodności i włączania* brali udział członkowie oddolnej grupy pracowniczej. Za to ze wszystkimi pracownikami i pracowniczkami konsultowane są zmiany w takich dokumentach, jak *Regulamin pracy*.

[S1-1 21]

Polityka jednostki dotycząca własnych zasobów pracowniczych jest w pełni zgodna z instrumentami uznanymi na szczeblu międzynarodowym, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.



[S1-1 22]

Wedel posiada odniesienia do kwestii handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci we wdrożonym *Kodeksie Etycznym*.

[S1-1 23]

W Spółce wprowadzona jest *Procedura wypadkowa*, która opisuje zasady komunikacji oraz dokumentacji zdarzeń wypadkowych oraz zgłaszania sytuacji potencjalnie niebezpiecznych. Zdarzenia wypadkowe oraz sytuacje potencjalnie wypadkowe mają przypisane działania korygujące. Realizacja tych działań zapobiega występowaniu wypadków w przyszłości.

Firma Wedel przestrzega wszystkich wymogów, jakie w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nakładają na pracodawców polskie przepisy, m.in. Kodeks pracy i stosowne rozporządzenia. Oznacza to, że wszyscy członkowie i członkinie załogi mogą mieć pewność, że ich zdrowie i życie nie są zagrożone podczas wykonywania obowiązków służbowych, niezależnie od ich charakteru. Działania dotyczące BHP opisane są w ujawnieniu S1-4.

[S1-1 24 a]

Politykami ukierunkowanymi na wyeliminowanie dyskryminacji w Wedel są *Polityka Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu*, *Polityka Różnorodności i Włączania* oraz *Kodeks Etyczny*, z czego ostatnia obowiązuje również w Pijalniach Czekolady.

[S1-1 24 b]

Kodeks Etyczny obejmuje następujące przyczyny dyskryminacji: pochodzenie rasowe i etniczne, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, inne formy dyskryminacji objęte przepisami Unii i prawem krajowym.

[S1-1 24 c]

Jednostka nie ma szczególnego zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej włączania społecznego osób z grup szczególnie podatnych na zagrożenia wśród własnych zasobów pracowniczych.

Program **CzekoSprawni** wspiera firmową różnorodność i ma na celu zwiększanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN) oraz edukację w tym obszarze. W jego ramach podejmowane są rozmaite działania, mające na celu szerokie wsparcie OzN na rynku pracy. Już na etapie ogłoszenia o pracę wskazuje się, że Wedel tworzy otwarte i włączające środowisko pracy. W przypadku pracy biurowej oferowany jest zdalny proces rekrutacji, wdrożenia oraz możliwość pracy zdalnej lub telepracy. Ważnym elementem wsparcia dla nowo zatrudnionych jest tzw. *buddy*, czyli osoba z większym doświadczeniem, która wspiera cały proces wdrożenia, stopniowo przekazuje kolejne zadania, w tempie i formie dostosowanej do możliwości osoby z niepełnosprawnością.



W ramach programu:

- istnieje możliwość uzupełniania luk kompetencyjnych np. w zakresie obsługi programów niezbędnych do pracy dzięki szkoleniom dostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- osoby z niepełnosprawnością 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.
- Prowadzony jest stały proces monitoringu zatrudnienia OzN, a także konsultacje z managerami oraz współpracownikami w celu doskonalenia współpracy oraz wsparcia w przypadku wystąpienia trudności.
- W kolejnych latach planowany jest także kompleksowy proces dostosowania przestrzeni architektonicznej siedziby do potrzeb osób z niepełnosprawnościami na podstawie zrealizowanego audytu dostępności we współpracy z Fundacją Polska bez barier.

[S1-1 24 d]

W celu przeciwdziałania dyskryminacji, jednostka podejmuje wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w szczególności:

- szkoli pracowników i pracowniczki w zakresie skutecznej komunikacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi;
- podejmuje działania interwencyjne w przypadku wystąpienia lub podejrzenia wystąpienia zachowań nieprawidłowych;
- utrzymuje skrzynkę poczty elektronicznej etyka@wedel.pl (lub etyka@wedelpijalnie.pl), na którą pracownicy i pracowniczki mogą zgłaszać wszelkie przypadki wystąpienia lub podejrzenia nieprawidłowości, w tym zachowań nieprawidłowych;
- wyciąga przewidziane prawem konsekwencje wobec sprawców zachowań nieprawidłowych w przypadku stwierdzenia ich zaistnienia;
- wspiera działania sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami i pracowniczkami Spółki;
- wspiera przestrzeganie wartości LOTTE Wedel, poprzez budowę kultury organizacyjnej;
- upowszechnia wśród pracowników i pracowniczek LOTTE Wedel wiedzę na temat zachowań nieprawidłowych, metod zapobiegania ich występowania oraz konsekwencji ich wystąpienia.



LOTTE Wedel dba również o osoby zatrudnione przez agencję pracy tymczasowej (należące do grupy osób niebędących pracownikami). Kwestie socjalne związane z pracownikami zatrudnianymi przez APT, adresowane są w umowie ramowej z Agencją Pracy Tymczasowej. Przykładowe zapisy: Wedel zobowiązuje się: zapewnić Personelowi Tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy, możliwość korzystania z urządzeń socjalnych Wedel na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez Wedel, równy dostęp do szkoleń w zakresie obowiązujących w firmie zasad i przepisów, w tym przepisów porządkowych, regulaminu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych oraz udzielić instruktażu przed przystąpieniem do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy. Umowa ta definiuje również prawa i obowiązki APT dotyczących bezpieczeństwa zatrudnienia, wynagrodzenia itp.

4.1.4 [S1-2] Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

[S1-2 27]

Opinie własnych zasobów pracowniczych w LOTTE Wedel brane są pod uwagę praktycznie na każdym szczeblu organizacyjnym w jednostce.

Pracownicy i pracowniczki angażowani są w wypracowywanie rozwiązań i procesów w następujących kwestiach:

- wspólnie z Partnerem Społecznym (złożonym z przedstawicieli osób zatrudnionych) LOTTE Wedel - ustalanie zasad wynagradzania i premiowania pracowników i pracowniczek oraz innych istotnych zmian w dokumentach regulujących kwestie pracownicze,
- przedstawiciele pracowników i pracowniczek mają również prawo zasięgania informacji o planowanych zmianach w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia,
- pracownicy i pracowniczki LOTTE Wedel mają szansę wypowiedzieć się np. w kwestiach związanych z satysfakcją z istniejących benefitów pracowniczych (w tym, w szczególności dot. korzystania ze stołówki pracowniczej).

Przedstawiciele pracowników brali udział w wypracowaniu matrycy umiejętności dotyczących pracy na liniach produkcyjnych. Osoby stanowiące własne zasoby pracownicze biorą również udział w kształtowaniu strategicznych aspektów firmy - m.in. mieli wpływ na badanie podwójnej istotności czy wybór najważniejszych kwestii do zaadresowania w *Strategii ESG*.

Dział BHP współpracuje bezpośrednio z własnymi zasobami pracowniczymi lub przedstawicielami pracowników przy opracowywaniu oceny ryzyka zawodowego. Przedstawiciele pracowników biorą udział przy przeprowadzaniu postępowania powypadkowego. Regularna współpraca z przedstawicielami pracowników odbywa się także w trakcie komisji BHP, w skład której w równej liczbie wchodzi przedstawiciele pracowników oraz pracodawcy.



Kwestie istotne dla pracowników omawiane są z Radą Pracowników i Związkami Zawodowymi, którzy stanowią ich reprezentantów.

Głównym celem Rady Pracowników jest prowadzenie dialogu z pracodawcą w sprawach dotyczących funkcjonowania firmy oraz sytuacji pracowników. Ostatnie wybory uzupełniające do Rady Pracowników odbyły się w 2024 roku.

Pracodawca, Rada Pracowników, Związki Zawodowe oraz Społeczny Inspektor Pracy co miesiąc spotykają się na spotkaniach Dialogu Społecznego. Na spotkaniach omawiane są różne sytuacje bieżące, przedstawiane są wyniki finansowe i projekty strategiczne, jak np. zmiany w *Regulaminie pracy* czy *Regulaminie wynagradzania*.

W Spółce Wedel obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy podpisany z organizacją związkową. W 2019 r. została podpisana umowa społeczna, czyli zakładowy układ zbiorowy pracy, który obejmuje pracowniczki i pracowników z grup stanowisk od J do M (od podstawowych stanowisk wykonawczych do stanowisk specjalistycznych, wymagających samodzielnego prowadzenia procesów) i w szczególności określa zasady stabilizacji zatrudnienia oraz wzrostu wynagrodzeń. Wszelkie dokumenty dotyczące pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy są negocjowane i podpisywane z organizacjami związkowymi.

Są to w szczególności:

- Regulamin Pracy,
- Porozumienie dotyczące nagród stażowych,
- Regulamin premiowy,
- W 2024 roku w toku dialogu społecznego przygotowano m.in. Porozumienie o nagrodach stażowych oraz Porozumienie o dodatku świątecznym dla Pracowników obszaru Produkcji.

Procent uzwiązkowienia na dzień 31.12.2024 r. wynosi 17,66%.

W LOTTE Wedel kształtowana jest kultura stałego feedbacku. Dla wszystkich osób stanowiących własne zasoby pracownicze organizowane są spotkania Town Hall i Business Update, na których są oni zachęceni do udzielania informacji zwrotnej, zadawania pytań kadrze managerskiej i zespołowi zarządzającemu.

Obecnie przyjęte formy współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi to:

- Business Update - spotkania dla całej firmy z członkami Zespołu Zarządzającego, raz na kwartał,
- Town Halle - spotkania dla pracowników produkcyjnych, raz do roku,
- ankiety dotyczące kwestii ESG, raz do roku,
- spotkania ze Związkami Zawodowymi - co tydzień,
- każda osoba pracująca w Wedlu (może skontaktować się bezpośrednio z innym pracownikiem - niezależnie od jego miejsca w strukturze). Dla wszystkich dostępne są kanały telefoniczne oraz mailowe.



Dodatkowo wśród pracowników i pracowniczek prowadzone są nieregularne punktowe badania dotyczące satysfakcji z wprowadzanych działań (np. ankieta benefitowa, badania fokusowe dot. kwestii różnorodności, badania dot. satysfakcji z benefitu kafeteryjnego, stołówki, programów wspierających rozwój - performance).

Najwyższym stanowiskiem w jednostce odpowiedzialnym operacyjnie za dopilnowanie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce jest pełnomocnik Zarządu ds. Współpracy z Partnerem Społecznym, raportujący bezpośrednio do Zarządu. Dodatkowo jest to odpowiedzialność każdego managera na każdym szczeblu organizacyjnym.

[S1-2 28]

W LOTTE Wedel nie istnieje szczególny system, który odpowiedzialny jest za zbieranie jedynie opinii osób stanowiących własne zasoby pracownicze, które mogą być marginalizowane i dyskryminowane. Jednakże pracownicy i pracowniczki są zachęceni do dzielenia się swoją opinią np. podczas realizowanych Dni Różnorodności. W organizacji istnieje anonimowy proces zgłaszania nieprawidłowości, którego celem jest budowanie włączającego środowiska pracy. Komunikacja o procesie, systemie i sposobach zgłaszania jest regularna i ogólnodostępna i została szczegółowo omówiona w ujawnieniu G1-1.

4.1.5 [S1-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

[S1-3 32 a]

W całej Grupie Wedel przykładą się dużą wagę do tego, aby osoby stanowiące własne zasoby pracownicze czuły się komfortowo i bezpiecznie.

System polityk opisanych w S1-1, w szczególności *Kodeks etyczny*, *Polityka przeciwdziałania nieprawidłowościom w zatrudnieniu*, *Polityka różnorodności i włączania* mają na celu zapobieganiu wystąpieniu negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze m.in. dyskryminacji, nierówności płac czy pracy przymusowej lub pracy dzieci. Polityki te mają na celu zapewnienie odpowiednich warunków pracy, równego traktowania i równych szans dla wszystkich.

W ramach Grupy stworzono system zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości zgodny z ustawą o ochronie sygnalistów (szczegółowo opisany w ramach ujawnienia G1-1), gdzie również zgłaszać można nieprawidłowości anonimowo.



Gdy do Kierownika ds. Zgodności dotrą w inny sposób sygnały o możliwości pojawienia się nieprawidłowości, może on wdrożyć postępowanie naprawcze w formie mentoringu zgodnościowego polegającego na mniej formalnej rozmowie.

W ramach polityk opisanych w ujawnieniu S1-1 określono również działania naprawcze w wypadku wystąpienia nieprawidłowości. Mogą to być:

- rozmowy dyscyplinujące,
- nałożenie planu naprawczego lub mentoringu,
- nałożenie kary porządkowej,
- wypowiedzenie umowy o pracę lub zwolnienie dyscyplinarne.

[S1-3 32 b]

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, uzasadnionego podejrzenia lub posiadania wiedzy o naruszeniu prawa w obszarze związanym z pracą bądź naruszenia zasad opisanych w *Kodeksie etycznym* lub innej regulacji wewnętrznej osoba stanowiąca własne zasoby pracownicze powinna zgłosić taki fakt, wykorzystując jeden z poniższych sposobów:

- na zewnętrzny anonimowy kanał poprzez aplikację internetową wedel.zalezymi.pl,
- powiadomienie przełożonego lub przełożonej wyższych stopniem (w tym członka Zespołu Zarządzającego),
- kontakt z działem APiP lub Działem Doskonałości Organizacyjnej,
- kontakt z Kierownikiem ds. Zgodności, Dyrektorką ESG i Obszaru Prawnego lub Kierownikiem Audytu Wewnętrznego,
- przesłanie zgłoszenia na adres etyka@wedel.pl,
- przesłanie anonimowego zgłoszenia poprzez dedykowaną aplikację internetową dostępną dla wszystkich pracowników i pracowniczek.

Zgłoszenie powinno zawierać: przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności lub wskazanie takich dowodów, w tym również wskazanie świadków i świadkiń, domniemanego sprawcy bądź sprawców zachowania nieprawidłowego oraz wskazanie potencjalnej osoby pokrzywdzonej. Osoba zgłaszająca może, lecz nie ma obowiązku, podpisać zgłoszenie oraz podać swoją tożsamość. Jej dane pozostają poufne.

Kanały zgłaszania nieprawidłowości są ogłoszone ogólnofirmowo.

[S1-3 32 c]

Wedel posiada mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych, w ramach systemu zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości. Został on szczegółowo opisany w ramach ujawnienia G1-1.



[S1-3 32 d]

Kanały zgłoszeń są zawsze dostępne dla własnych zasobów pracowniczych. Informacje o nich przekazywane są w trakcie wdrożenia pracownika, a także przypominane podczas corocznego, obowiązkowego e-learningu. Ponadto informacje o kanałach zgłoszeń dostępne są również w cotygodniowym newsletterze pracowniczym.

[S1-3 32 e]

Jednostka śledzi i monitoruje zgłaszane i rozwiązywane problemy poprzez rejestr zgłoszeń.

[S1-3 33]

Jednostka ocenia, czy osoby będące własnymi zasobami pracowniczymi są świadome obecności struktur lub procesów opisanych w niniejszym ujawnieniu poprzez ankiety i szkolenia oraz cykliczną komunikację. W 2025 roku zostanie zrealizowana przekrojowa ankieta pracownicza, której celem będzie zbadanie znajomości kanałów zgłaszania, ich efektywności i poziomu zaufania pracowniczek i pracowników.

Wedel wdrożył politykę ochrony osób, które korzystają ze wspomnianych struktur, która jest opisana wraz z opisem systemu zgłoszeń dla sygnalistów w ujawnieniu G1-1.

4.1.6 [S1-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

[S1-4 MDR-A, 38]

LOTTE Wedel podjęło następujące działania odnoszące się do własnych zasobów pracowniczych w 2024 roku:

Procedura rekrutacyjna

Procedura rekrutacji będzie aktualizowana w 2025 roku, w związku z przeprowadzonymi warsztatami dla Kierowników Regionów Sprzedaży. Podczas spotkań omówiona została aktualna sytuacja na rynku pracy oraz oczekiwania kandydatów. Pracowano również nad rozwojem umiejętności prowadzenia spotkań rekrutacyjnych – tak, aby skutecznie badać kompetencje kandydatów i ich dopasowanie do organizacji.

Kontynuowana jest również *Polityka DEI* w odniesieniu do rekrutacji osób z niepełnosprawnościami oraz stosowania feminatywów w ogłoszeniach o pracę.



Polityka Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu i Kodeks Etyczny

Od 2024 roku Wedel stawia na prosty język (*plain language*), który ułatwia zrozumienie treści każdemu odbiorcy – niezależnie od roli czy doświadczenia. W procesie tworzenia dokumentów wykorzystuje również metodę *design thinking*, aby lepiej odpowiadać na realne potrzeby pracowników i pracowniczek oraz słuchać ich głosu. Regulacje Spółki, a w szczególności *Kodeks etyczny*, będą sukcesywnie aktualizowane, by odzwierciedlać zmieniające się trendy rynkowe i prawne, a także dostosowywać się do ewolucji wewnętrznej organizacji. Zrewidowany *Kodeks etyczny* wejdzie w życie w 2025 roku.

Polityka Różnorodności i Włączania

Zgodnie z obowiązującą polityką firma Wedel zrealizowała szereg inicjatyw.

- Opublikowano **13 komunikatów** związanych z tematyką DEI (Diversity, Equity, Inclusion), w tym informacje dot. neuroróżnorodności, różnic międzypokoleniowych
- Zgodnie z oddolną inicjatywą chętnym osobom przekazano tęczowe “smycze” do identyfikatorów
- Włączono się w organizację ogólnopolskiego wydarzenia “Igrzyska Wolności” (<https://igrzyskawolnosci.pl/>) gdzie poruszano tematy związane z włączaniem i inkluzywnością (z aktywnym udziałem w panelu dyskusyjnym przedstawicielki zespołu zarządzającego firmy). Do udziału zaproszono osoby pracujące w Wedlu.
- Wszystkie osoby pracujące w firmie Wedel były zobowiązane do zrealizowania szkolenia dot. DEI w formie e-learningu
- Podczas dorocznego Dnia Różnorodności zorganizowano **7 stacji tematycznych**, które dotyczyły m.in.:
 - idei różnorodności i włączania,
 - neuroróżnorodności i zdrowia psychicznego,
 - społeczności LGBTQ+,
 - różnorodności narodowościowej i sytuacji uchodźców,
 - zrównoważonego odżywiania (wegetarianizm, weganizm, alergie),
 - programu CzekaSprawni (osoby z niepełnosprawnościami),
 - work-life balance.



Kwestie wynagrodzeń

Jednym z wyrazów doceniania pracy załogi są atrakcyjne i transparentne zasady wynagradzania. Ich wysokość jest ustalana w oparciu o rynkową płacę dla danego stanowiska oraz poziom indywidualnych kompetencji zestawiony z wymaganiami dla pełnionej funkcji. Od 2018 r. Spółka współpracuje z międzynarodową firmą konsultingową MERCER, która zapewnia dostęp do danych rynkowych oraz uczestniczy jako zewnętrzny podmiot w procesach wycen nowych stanowisk (metodologia wyceny opiera się na sprawdzonych czynnikach i wymiarach związanych z biznesem).

Korzystne warunki zatrudnienia gwarantuje załodze stały dialog zarządu firmy z działającymi w niej związkami zawodowymi.

Procedura wypadkowa

Procedura wypadkowa określa krok po kroku sposób postępowania w sytuacji wystąpienia wypadku przy pracy bądź zdarzenia potencjalnie wypadkowego. Spółka chce wpływać na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i w tym celu przeprowadzono warsztaty wypadkowe z przedstawicielami pracowników. W ich trakcie wypracowano np. utrzymanie tematów tygodnia (pigulka wiedzy z zakresu BHP), wprowadzono także cykl filmów „halo BHP” promujących dobre praktyki, rozszerzono kanały komunikacji by dotrzeć do większej grupy pracowników. Dodatkowo wprowadzono spotkania na produkcji bezpośrednio z pracownikami na ich stanowiskach pracy. Przeprowadzono także analizę trendów wypadkowych oraz dobrano szkolenia i komunikację pod główną przyczynę wypadków przy pracy.

Kwestie BHP

LOTTE Wedel wykonuje zgodnie z wymaganiami prawa regularnie pomiary środowiska pracy. Czynniki mierzonymi są: hałas, pyły, mikroklimat gorący. Po przeprowadzeniu pomiarów własne zasoby pracownicze są informowane o wynikach pomiarów. W przypadku stwierdzenia przekroczeń dopuszczalnych stężeń/natężeń opracowywane są plany naprawcze, podejmowane są działania techniczne oraz organizacyjne, a pracownicy i pracowniczki wyposażeni są w środki ochrony indywidualnej.

Przeprowadzana jest cyklicznie ocena ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy (Procedura P/4/BHP) i pomiary czynników szkodliwych na stanowiskach pracy. Każdy z pracowników przechodzi instruktaż ogólny oraz stanowiskowy (Procedura P/8/BHP). Pracownicy wyposażeni są w odzież i obuwie robocze oraz przydzielane są im środki ochrony indywidualnej (Procedura P/5/BHP). Okresowo przeprowadzane są kontrole wewnętrzne oraz kontrole organów sprawujących nadzór nad warunkami pracy (PIP, Sanepid). Zgłaszane są zdarzenia wypadkowe oraz potencjalnie wypadkowe, do których prowadzona jest analiza oraz działania korygujące (Procedura P/3/BHP).



Działania zrealizowane niezależnie od polityk

1. 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 Fabryki Czekolady E. Wedel.

W biurowcu i przestrzeniach muzealnych zainstalowano około 40 takich skrzynek.

2. Słodkie Usprawiedliwienie na 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.

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.

3. Działania profilaktyczna i troska o zdrowie - różowy październik i wąsopad

W październiku i listopadzie 2024 roku spółka Wedel zrealizowała kompleksową kampanię profilaktyczno-edukacyjną poświęconą chorobom nowotworowym. Działania skupiały się na budowaniu świadomości w zakresie raka piersi u kobiet (#RóżowyPaździernik) oraz nowotworów męskich, w tym raka jąder i prostaty (#Movember/#Wąsopad).

Działania Diagnostyczne:

Zorganizowano badania profilaktyczne dla pracowników w siedzibie firmy, obejmujące:

- Dla kobiet: badania USG piersi z możliwością wyboru alternatywnego badania USG jamy brzusznej.
- Dla mężczyzn: badania USG jąder z możliwością wyboru alternatywnego badania USG jamy brzusznej.



Zapewniono dostęp do badań dla osób pracujących poza siedzibą firmy lub nieobecnych w wyznaczonych terminach poprzez przypomnienie o możliwości skorzystania z pakietu ubezpieczenia zdrowotnego SIGNAL IDUNA oraz o tym, że pakiet obejmuje m.in. USG, mammografię, badania markerów nowotworowych PSA oraz wizyty u specjalistów.

Działania Edukacyjne i Budujące Świadomość:

W ramach działań edukacyjnych, Wedel nawiązał współpracę z Fundacją Onkologiczną Rakiety. W biurze zorganizowano spotkanie ze specjalistami fundacji, podczas którego przeprowadzono praktyczne warsztaty z nauki samobadania piersi i jąder na fantomach. Eksperti odpowiadali również na pytania pracowników.

W ramach przeprowadzonej, wewnętrznej kampanii informacyjnej, w firmowym e-tygodniku publikowano przez cały okres trwania akcji treści edukacyjne dotyczące profilaktyki, czynników ryzyka oraz metod wczesnego wykrywania nowotworów kobiecych i męskich.

Promowano aktywne zaangażowanie, przez zachęcanie pracowników do dzielenia się zdobytą wiedzą z bliskimi oraz wzajemnego motywowania się do regularnych badań kontrolnych.

Celem zrealizowanej inicjatywy było zwiększenie świadomości zdrowotnej załogi oraz realne ułatwienie dostępu do kluczowych badań profilaktycznych. Kampania połączyła wymiar praktyczny (badania) z edukacyjnym (wiedza i instruktaż), aby skutecznie zachęcić pracowników do regularnej troski o własne zdrowie.

4. Rekrutacja i employer branding:

W 2024 roku podjęto szereg działań, które miały realny wpływ na doświadczenia pracowników i pracowniczek – zarówno w wymiarze kulturowym, jak i wizerunkowym. Kluczowym projektem była wewnętrzna kampania employer brandingowa „Wgryź się w nasze wartości”, której celem było pogłębienie znajomości i zrozumienia odświeżonych wartości organizacyjnych. Kampania objęła całą organizację i była prowadzona wielokanałowo – od działań w przestrzeni biurowej, przez komunikację online, po spotkania typu Town Hall. Dzięki temu udało się dotrzeć do wszystkich pracowników i pracowniczek, a sama platforma komunikacyjna spotkała się z bardzo pozytywnym odbiorem zarówno wśród zespołów, jak i managementu.

Na bazie tych doświadczeń zrealizowano również kampanię zewnętrzną „Wgryź się w to, co lubisz w pracy”, której celem było wzmocnienie wizerunku LOTTE Wedel jako pracodawcy. Kampania opierała się na nowoczesnych formatach – w tym trzech dedykowanych spotach video skierowanych do różnych grup docelowych (pracownicy biurowi, sprzedaż, produkcja). W procesie kreatywnym wykorzystano sztuczną inteligencję, co było kolejnym krokiem w stronę innowacyjności.



5. Program CzekoSprawni

CzecoSprawni to program, dzięki któremu zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w Spółce sukcesywnie rośnie (z 0,85% do 5,92% - liczone etatami). Uruchomiona w 2021 roku inicjatywa, ma na celu aktywnie wspierać zatrudnienie i edukację w zakresie niepełnosprawności w Wedlu.

W 2024 roku zrealizowano szereg inicjatyw mających na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz podniesienie świadomości społecznej w zakresie różnorodności i inkluzji:

- We współpracy z Fundacją Polską Bez Barrier przeprowadzano **audyt dostępności architektonicznej** przestrzeni biurowych Wedla pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Obecnie wdrażane są wybrane zalecenia z audytu, aby tworzyć przestrzenie, które są dostępne i przyjazne dla wszystkich.
- Na zaproszenie Fundacji Polska Bez Barrier wzięto udział w seminarium „**Akcja Ewakuacja**” podczas którego Specjalistka wsparcia osób z niepełnosprawnościami ze spółki Wedel przybliżyła idee programu CzecoSprawni.
- Wraz z Fundacją Avalon w ramach partnerstwa w projekcie „Droga do Aktywność” zorganizowano już czwarty warsztat z aktywnego poszukiwania pracy dla osób z niepełnosprawnościami.
- W ramach wedlowskiego **Dnia Różnorodności** na stacji CzecoSprawni zaproszono pracowników, by mogli symbolicznie doświadczyć różnych rodzajów niepełnosprawności, sprawdzić swoją wiedzę w zakresie niepełnosprawności oraz bliżej poznać świat osób niewidomych i słabowidzących dzięki współpracy z Fundacją Vis Major.
- Uczestniczono także w wydarzeniu „**Kariera na TAK**”, które promowało aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.
- Kontynuacją tego wydarzenia, było zaproszenie wewnętrznych Ekspertek Wedla do udzielenia wypowiedzi w raporcie z cyklu „**Pracodawca na TAK – Racjonalne usprawnienia w miejscu pracy**”.
- Wzięto również udział w **Kongresie NetworkPower** na Politechnice Rzeszowskiej, gdzie dyskutowano o różnorodności i wyzwaniach aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, dzieląc się dobrymi praktykami.
- Zorganizowano **szkolenie z ewakuacji osób z niepełnosprawnościami**, aby jeszcze lepiej zadbać o bezpieczeństwo.

Działania Wedla zostały dostrzeżone i docenione przez ekspertów zewnętrznych. **Jesienią otrzymał on prestiżową nagrodę Pracodawca Godny Zaufania w kategorii firma otwarta na osoby z niepełnosprawnościami.**



6. Różnorodni jak Mieszanka Wedlowska

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

- Dzień Różnorodności – pierwsze tego typu wydarzenie dla wszystkich pracowników i pracowniczek odbyło się w holu siedziby, w którym przygotowano stacje tematyczne dotyczące: idei różnorodności i włączania; różnosprawności i programu CzekaSprawni; międzynarodowości w miejscu pracy; zachowania balansu pomiędzy życiem prywatnym i pracą zawodową; społeczności LGBTQ+; aspektów żywieniowych, czy różnic i podobieństw między generacjami. Dla najbardziej aktywnych uczestników i uczestniczek przygotowano pamiątkowe gadżety, a stołówka pracownicza serwowała tego dnia dania z różnych stron świata.
- W ramach budowania świadomości dot. włączania i różnorodności, oddolnie powstało kilka artykułów skierowanych do wszystkich osób pracujących w Wedlu. Dotyczyły one kwestii różnic międzypokoleniowych oraz neuroróżnorodności.
- Europejski dzień walki z dyskryminacją osób z niepełnosprawnościami poświęcony był edukacji i budowaniu świadomości na temat przeciwdziałania dyskryminacji OzN.
- Obowiązkowy e-learning dot. Różnorodności, Równości i Włączania - wszyscy pracownicy i pracowniczki byli zobowiązani do zrealizowania kursu i zaliczenia testu końcowego

Przy okazji obchodów Tęczowego Piątku, które zostały zainicjowane przez Kampanię Przeciw Homofobii, przygotowano edukacyjną, kontekstową komunikację. Pracownicy i pracowniczki byli zachęceni do symbolicznego przyłączenia się do świętowania i okazania solidarności społeczności LGBTQ+ poprzez założenie tęczowego akcentu oraz wsparcia dzieci zaangażowanych w akcję.

[S1-4 38 a]

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 Spółce utrzymuje się równość wynagradzania niezależnie od płci. Odpowiedzialne i konsekwentne podejście do wynagradzania, przyczynia się do wyrównywania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami wynosi 2%.

W ramach dbałości o różnorodność i inkluzywność, w organizacji utrzymywany jest wysoki standard równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn, co doceniono na polskim rynku pracy – Spółka otrzymała nagrodę Lidl Fair Pay za lata 2019, 2021 i 2022.



[S1-4 38 d]

Prowadzona jest ewaluacja działań skierowanych do pracowników i pracowniczek (m.in. ankiety dla wolontariuszy; ankiety po-szkoleniowe). Realizowane przez grupę ds. różnorodności inicjatywy spotykają się z pozytywnym odbiorem ze strony wszystkich osób pracujących w Wedlu, czego przejawem są wiadomości mailowe, czy zgłoszenia do kolejnych edycji akcji.

[S1-4 39]

Dodatkowo, jednostka określa, jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe poprzez dialog ze stroną pracowniczą, wewnętrzne ankiety, otwarte spotkania (np. Business Update, czy Town Hall), gdzie wszyscy pracownicy i pracowniczki mają możliwość wypowiedzenia się na dowolny temat, zgłoszenia problemu. Dodatkowym działaniem jest coroczna ankieta dot. najważniejszych kwestii ESG (służąca przygotowaniu matrycy istotności).

[S1-4 40 a]

W danym roku sprawozdawczym nie zidentyfikowano ryzyk związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, a więc nie zaplanowano działań, mających im zapobiegać lub je minimalizować.

[S1-4 40 b]

Zidentyfikowano jedną istotną szansę:

- Rozbudowana oferta szkoleń i kultura przywództwa gwarantują wzmacnianie kompetencji zatrudnionych pracowników i tym samym większą efektywność operacyjną.

Spółka posiada bogatą ofertę szkoleń i równy do nich dostęp zapewniający stały rozwój pracowników i pracowniczek. Dzięki temu mogą wносить oni wartość dodaną do działalności Spółki jednocześnie zmniejszając konieczność zatrudniania (i kosztownego wdrażania) nowych osób.

Szkolenia

Całej kadrze Spółki zapewnia się możliwość podnoszenia kwalifikacji, w tym odpowiednie narzędzia wspierające. Planując działania rozwojowe, organizacja ma na celu wsparcie zespołów w skutecznej realizacji strategii biznesowej. W poszczególnych przypadkach brana są pod uwagę także potrzeby samych zatrudnionych, jak również ich różnorodność. Do współtworzenia i realizacji rozwiązań szkoleniowych zapraszamy zewnętrznych partnerów biznesowych.



[S1-4 41]

Aby zapewnić, że praktyki spółki Wedel nie powodowały ani nie przyczyniały się do negatywnych wpływów na własne zasoby pracownicze w spółce stosuje się przepisy prawa, w tym prawa pracy. W procedurach wewnętrznych, jak i kontaktach z kontrahentami stosuje się zasady RODO. Ponadto stosowanie się do wymienionych w ujawnieniu S1-1 polityk ma mitygować negatywne wpływy.

[S1-4 43]

W celu zarządzania istotnymi wpływami angażowane są działy i zasoby firmy, jak:

- Rada Pracownicza i cotygodniowe spotkania związków zawodowych,
- HR Business Partner dostępny dla każdego obszaru;
- Zespół Doskonałości Operacyjnej czuwający nad wdrażaniem kultury korporacyjnej, szkoleń i możliwości rozwoju pracowników;
- Zespół Benefitów i Wynagrodzeń;
- Compliance Officer odpowiedzialny za ochronę sygnalistów i zapewniający anonimowe kanały zgłoszeń wszelkich naruszeń;
- Zespół zajmujący się ESG (w szczególności w obszarze "social", zapewniającym możliwości uczestnictwa w działaniach wolontariackich).

[S1-4 AR 43]

Jednostka obecnie nie stosuje środków służących złagodzeniu negatywnych wpływów przejścia na bardziej zieloną gospodarkę neutralną dla klimatu na jej własne zasoby pracownicze, w związku z brakiem polityki przejścia. W latach 2025-2026 planowane jest przygotowanie polityki przejścia i całej strategii środowiskowej, która będzie mitygowała również ryzyka związane z własnymi zasobami pracowniczymi.

4.1.7 [S1-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

[S1-5 MDR-T 81]

Wedel nie wyznaczył wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z własnymi zasobami pracowniczymi. W przygotowywanej *Strategii ESG* zostaną one uwzględnione.



4.1.8 [S1-6] Charakterystyka pracowników jednostki

[S1-6 50 a]

LOTTE Wedel zatrudnia pracowników tylko w Polsce. W poniższych tabelach przedstawiono ich podział ze względu na płeć i formę zatrudnienia:

Tabela 23 21 Liczba pracowników LOTTE Wedel

Liczba pracowników	WEDEL
Suma wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę:	
Kobiety	580
Mężczyźni	599
Razem	1179
W tym pracowników stałych:	
Kobiety	580
Mężczyźni	599
Razem	1179
W tym tymczasowych:	
Razem	0

[S1-6 50 c]

Tabela 2422 Wskaźnik rotacji pracowników LOTTE Wedel

	WEDEL
Liczba pracowników ogółem, którzy odeszli z jednostki	193
Wskaźnik rotacji	16%

Źródło: Opracowanie własne

[S1-6 MDR-M] [S1-6 50 d]

Liczba pracowników została określona jako liczba zatrudnionych pracowników, zgodnie z danymi programu kadrowo-płacowego według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Wskaźnik rotacji stanowi stosunek liczby pracowników, którzy odeszli z jednostki w okresie sprawozdawczym do całkowitej liczby pracowników według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Pomiary do tego ujawnienia nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.



4.1.9 [S1-7] Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

[S1-7 55 a]

LOTTE Wedel zatrudnia osoby niebędące pracownikami stanowiące własne zasoby pracownicze tylko w Polsce. W poniższych tabelach przedstawiono ich podział ze względu na formę zatrudnienia:

Tabela 2523 Liczba osób niebędących pracownikami LOTTE Wedel

	Osoby samozatrudnione	Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia	Osoby zapewnione przez jednostki prowadzące głównie działalność związaną z zatrudnieniem	Razem
WEDEL	3	37	126	129

[S1-7 55 b, MDR-M]

Dane dotyczące osób niebędących pracownikami wskazane wyżej opierają się na liczbie zatrudnionych:

- Liczba zatrudnionych na dzień 31.12.2024 r.
- Średnia - w przypadku zewnętrznej agencji pracy tymczasowej (126 os.) ze względu na sezonowość pracy.

Pomiary do tego ujawnienia nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

4.1.10 [S1-8] Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

[S1-8 60 a]

Tabela 26 24 Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy

	WEDEL
Liczba pracowników objętych układami zbiorowymi pracy	698
Liczba zatrudnionych pracowników	1179
Odsetek wszystkich pracowników objętych układami zbiorowymi pracy	59%

[S1-8 63 a]

100 % pracowników zatrudnionych w firmie Wedel jest reprezentowanych przez przedstawicieli pracowników.



[S1-8 63 b]

Nie istnieje umowa z pracownikami w sprawie reprezentacji przez europejską radę zakładową, radę zakładową europejskiej spółki akcyjnej lub radę zakładową spółdzielni europejskiej.

[S1-8 MDR-M]

Liczba pracowników została określona jako liczba zatrudnionych pracowników, zgodnie z danymi programu kadrowo-płacowego według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Informacja dotyczy tylko pracowników Wedla, przy czym Układami Zbiorowymi Pracy są objęci pracownicy grup bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych oraz pracownicy pozostałych obszarów zaszeregowani na poziomach (grade) M-J. ZUZP został zawarty pomiędzy Wedlem a Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność”

Pomiary do tego ujawnienia nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

4.1.11 [S1-9] Mierniki różnorodności

[S1-9 66 a]

Poniższa tabela przedstawia rozkład płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla w LOTTE Wedel:

Tabela 27 Struktura zatrudnienia w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla LOTTE Wedel

ROZKŁAD PŁCI WEDEL	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Liczba zatrudnionych osób w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	46	28	74
Rozkład płci w ujęciu procentowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla	62%	38%	100%

[S1-9 AR 71]

Zastosowano własne definicje przy określaniu kadry kierowniczej najwyższego stopnia w spółce Wedel:

- Wedel: Kadre kierowniczą najwyższego szczebla stanowią zarząd (Zarząd statutowy i Zespół zarządzający) oraz wyższa kadra kierownicza (zarządzająca zespołem) jeden i dwa szczeble poniżej zarządu.



[MDR-M]

Liczbę zatrudnionych osób w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla obliczono, zgodnie z danymi z programu kadrowo-płacowego na dzień 31.12.2024 r.

Rozkład płci obliczono jako stosunek osób danej płci do sumy wszystkich osób stanowiących kadrę kierowniczą najwyższego szczebla oraz pomnożono przez 100.

[S1-9 66 b]

Poniższa tabela przedstawia rozkład pracowników LOTTE Wedel według kategorii wiekowych:

Tabela 28 Struktura wiekowa pracowników LOTTE Wedel

Kategoria wiekowa	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Struktura wiekowa pracowników w ujęciu procentowym
Wedel				
Poniżej 30 lat	62	99	161	14%
Od 30 do 50 lat	338	367	705	60%
Powyżej 50 lat	180	133	313	27%
Razem	580	599	1179	100%

[S1-9 MDR-M]

Liczba pracowników została określona jako liczba zatrudnionych pracowników, zgodnie z danymi programu kadrowo-płacowego według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Pomiary do tego ujawnienia nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

4.1.12 [S1-10] Adekwatna płaca

[S1-10 69]

Wszyscy pracownicy LOTTE Wedel otrzymują adekwatną płacę zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi.

4.1.13 [S1-11] Ochrona socjalna

[S1-11 74]

Pracownicy jednostki są objęci ochroną socjalną przed utratą dochodów spowodowaną chorobą, bezrobociem rozpoczynającym się w czasie, gdy pracownik jednostki pracuje w niej, wypadkiem przy pracy i niepełnosprawnością nabytą, urlopem rodzicielskim, przejściem na emeryturę.



[S1-11 76]

Pracownicy na umowy zlecenia i umowach B2B nie są objęci ochroną socjalną.

4.1.14 [S1-12] Osoby z niepełnosprawnościami

[S1-12 79]

Poniższa tabela wskazuje liczbę zatrudnionych pracowników z niepełnosprawnościami.

Tabela 2925 Odsetek osób z niepełnosprawnościami w LOTTE Wedel

	WEDEL
Liczba osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników	27
Liczba zatrudnionych pracowników	1179
Odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród pracowników	2%

[MDR-M]

Liczba pracowników została określona jako liczba zatrudnionych pracowników, zgodnie z danymi programu kadrowo-płacowego według stanu na dzień 31.12.2024 r.

Odsetek osób z niepełnosprawnościami został określony jako stosunek liczby pracowników z niepełnosprawnościami do liczby wszystkich pracowników, a następnie pomnożony przez 100.

Pomiary do tego ujawnienia nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

4.1.15 [S1-13] Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

[S1-13 83 a]

100% pracowników LOTTE Wedel uczestniczyło w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery.



[S1-13 83 b]

Poniższa tabela przedstawia liczbę godzin szkoleniowych w spółce Wedel:

Tabela 30 Średnia liczba godzin szkoleń na pracownika w LOTTE Wedel

WEDEL				Razem	Kobiety	Mężczyźni
Łączna	liczba	godzin	szkoleniowych	21671,5	10509,5	11162
(wszyscy pracownicy)						
Łączna	liczba zatrudnionych pracowników			1179	599	580
Średnia	liczba	godzin	szkoleń na	18,4	17,5	19,2
pracownika						

[MDR-M]

Za 2024 rok spółka Wedel nie posiadała danych dotyczących wszystkich szkoleń. Wyżej wymienione godziny dotyczą jedynie danych z dostępnej platformy szkoleniowej. Nie obejmują wszystkich szkoleń specjalistycznych, działowych, stanowiskowych lub dedykowanych konkretnym rolom w organizacji. Działania rozwojowe są realizowane bez podziału na płeć, z równym dostępem do informacji.

Na większą liczbę godzin szkoleniowych wśród mężczyzn zaważyła liczba godzin szkoleń stanowiskowych, dla pracowników w obszarze produkcyjnym, gdzie w danym okresie występowała przewaga mężczyzn.

Łączna liczba godzin szkoleniowych została policzona poprzez zebrane wszystkich inicjatyw szkoleniowych dla pracowników (otwarte, zamknięte, dedykowane dla konkretnych grup pracowniczych, obowiązkowe i fakultatywne), następnie ich godziny zostały zsumowane, a w kolejnym kroku podzielone przez liczbę kobiet i mężczyzn ze stanem na 31.12.2024 r.

4.1.16 [S1-14] Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

[S1-14 88 a]

100 % osób stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki są objęte przepisami zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

[S1-14 88 b]

W LOTTE Wedel nie wystąpiły ofiary śmiertelne w wyniku urazów związanych z pracą ani z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą.



[S1-14 88 c]

Tabela 31 Liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu u pracowników Spółki

Łączna liczba godzin przepracowanych przez pracowników jednostki	1832875
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu, którym ulegli pracownicy jednostki	9
Wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu	4,91

Tabela 262 Liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu osób niebędących pracownikami Spółki, stanowiących własne zasoby pracownicze

Łączna liczba godzin przepracowanych przez osoby niebędące pracownikami stanowiące własne zasoby pracownicze jednostki	252739
Liczba wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu, którym uległy takie osoby	1
Wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu	3,96

[S1-14 88 d]

W 2024 roku zostały zgłoszone 2 przypadki złego stanu zdrowia związanego z pracą. Są to jeszcze niepotwierdzone wnioski o podejrzenie choroby zawodowej.

[S1-14 88 e]

Liczba dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą, z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia, w odniesieniu do pracowników jednostki: 279.

Tabela 33 Liczba dni straconych wśród pracowników

Liczba dni straconych z powodu:	
Urazów związanych z pracą	279
Z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą	0
Ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą	0
Ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia związanego z pracą	0





[MDR-M]

Wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu został obliczony zgodnie z metodyką przyjętą w ESRS. Obliczono stosunek liczby wypadków do przepracowanych roboczogodzin pracowników i pomnożono razy 1 000 000.

4.1.17 [S1-15] Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

[S1-15 94]

Wszyscy pracownicy jednostki zatrudnieni na umowę o pracę są uprawnieni do urlopu ze względów rodzinnych na podstawie polityki społecznej.

Tabela 34 Liczba pracowników uprawnionych do korzystania z urlopów rodzinnych

	Liczba pracowników ogółem	Liczba pracowników uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych	Liczba uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych	Odsetek pracowników uprawnionych do urlopu ze względów rodzinnych	Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych
Kobiety	580	190	141	32,76%	74,21%
Mężczyźni	599	229	115	38,23%	50,22%
Razem	1179	419	256	35,54%	61,10%

[S1-15 MDR-M]

W odniesieniu do kwestii związanych z urlopami ze względów rodzinnych Grupa opiera się na Kodeksie pracy oraz Regulaminie pracy.

Odsetek pracowników uprawnionych do urlopu ze względów rodzinnych

Miernik obliczany jest jako stosunek liczby pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych (licznik) do liczby pracowników uprawnionych do takiego urlopu (mianownik) i pomnożony razy 100. Przyjęto liczbę pracowników uprawnionych na dzień 31 grudnia 2024 roku.

Odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych

Miernik obliczany jest jako stosunek liczby uprawnionych pracowników, którzy faktycznie skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych (licznik) do całkowitej liczby pracowników uprawnionych (mianownik) i pomnożony razy 100. Przyjęto liczbę pracowników na dzień 31 grudnia 2024 roku sprawozdawczego.

Dane dotyczące urlopów ze względów rodzinnych nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.



4.1.18 [S1-16] Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

[S1-16 97 a]

Tabela 275 Średni poziom stawki godzinowej brutto

	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - mężczyzn (płaca podstawowa)	Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników - kobiet (płaca podstawowa)	Luka płacowa
Wedel	69,52	67,43	3,0%

[S1-16 97 c]

Tabela 36 Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia

Roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce	Mediana rocznego całkowitego wynagrodzenia pracowników (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby)	Współczynnik rocznego łącznego wynagrodzenia
dana nie jawna	8 695,60	?

[S1-16 MDR-M]

Dane dotyczące wynagrodzeń pozyskano z systemu kadr i płac Teta HR na dzień 31.12.2024 r.

Luka płacowa

Miernik ten obrazuje różnicę w średnich stawkach godzinowych brutto pracowników: mężczyzn a kobiet, przy uwzględnieniu tylko płacy podstawowej (bez bonusów, premii itp.). Jest on wyrażany w procentach i obliczany zgodnie ze wzorem:

$$\frac{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników mężczyzn} - \text{średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników kobiet}}{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników mężczyzn}} \times 100$$

Poziom wspomnianego miernika określany jest na podstawie danych za rok sprawozdawczy 2024. Wartość wyrażana jest w procentach.



Współczynnik całkowitego wynagrodzenia

Miernik ten obliczany jest jako stosunek rocznego całkowitego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby w Grupie do mediany rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników Grupy (z wyłączeniem tej osoby). Jego poziom określany jest na podstawie danych za rok sprawozdawczy 2024.

Dane dotyczące wynagrodzeń nie zostały zatwierdzone przez organ zewnętrzny inny niż dostawca usług atestacyjnych.

4.1.19 [S1-17] Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

[S1-17 103 a]

W okresie sprawozdawczym w Grupie Wedel nie zgłoszono przypadków dyskryminacji, w tym molestowania.

[S1-17 103 b]

W okresie sprawozdawczym złożono 8 skarg za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do własnych zasobów pracowniczych, wszystkie w spółce Wedel.

W przeważającej większości (7) zgłoszenia dotyczyły spraw pracowniczych – relacji pomiędzy pracownikami, ich sposobu komunikacji i zachowań w miejscu pracy. Jedno zgłoszenie dotyczyło kwestii podejrzenia popełnienia przestępstwa zniesławienia i znieważenia na popularnej platformie internetowej z opiniami o pracodawcach – zostało zgłoszone do prokuratury, która przeprowadziła odpowiednie czynności.

[S1-17 103 c]

Nie przyznano grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów i skarg ujawnionych powyżej.

[S1-17 AR 104 a]

W Grupie Wedel nie wystąpiły poważne incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka, w tym praca przymusowa, czy praca dzieci.

[S1-17 MDR-M]

Liczba przypadków dyskryminacji oraz zgłoszonych skarg - 8; została podana na dzień 31.12.2024 r.



4.2 ESRS S2: Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

4.2.1 [S2 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

W LOTTE Wedel przeanalizowano kwestie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości. Zwrócono głównie uwagę na wzajemne wpływy biznesowe, dlatego też, poza grupą "konsumenci" silnie reprezentowana w strategii Wedel i modelu biznesowym jest grupa "klienci", a w szczególności sieci handlowe. Ich interesy i opinie wzięto pod uwagę również na etapie analizy DMA, włączając dostawców i usługodawców Grupy w ten proces.

Od 2026 roku kwestie związane z interesem i prawami osób wykonujących pracę w łańcuchu dostaw zostaną uwzględnione w *Strategii współpracy z dostawcami* tworzonej przez dział zakupów.

Poprzez wdrożenie *Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel* kryteria socjalne związane z zatrudnieniem osób w łańcuchu wartości stały się stałym elementem oceny dostawców - mogą wpływać również na decyzje biznesowe (w przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości).

4.2.2 [S2 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

[S2 SBM-3 11]

Obecnie Wedel nie pozyskuje wszystkich informacji na temat osób pracujących w łańcuchu wartości, posiada częściowe informacje zebrane m.in. podczas spotkań dialogowych, czy przy wypełnianiu przez partnerów ankiet dla dostawców. W ankiecie pytano m.in. o poszanowanie praw człowieka, a w szczególności pracę przymusową, czy o podejście do sygnalistów. Na etapie identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans badano cały łańcuch wartości. W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane w ramach badania podwójnej istotności istotne wpływy. Nie zidentyfikowano ryzyk ani szans.



Tabela 37 Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego S2

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	S2 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Współpraca z dostawcami w zakresie stosowania agrochemikaliów może poprawić warunki pracy i zmniejszyć ryzyko negatywnego wpływu na zdrowie pracowników.
2	S2 - Inne prawa związane z pracą	Negatywny wpływ	Wykorzystywanie pracy przymusowej na plantacjach kakao wpływa negatywnie na warunki pracy i prawa człowieka, przyczyniając się do utrwalania nieetycznych praktyk w globalnych łańcuchach dostaw oraz społecznego wykluczenia osób zmuszanych do pracy.
3	S2 - Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Pozytywny wpływ	Współpraca dostawców operujących na lokalnych rynkach z plantatorami w ramach programów edukacyjnych i wsparcia technicznego pozwala poprawić ich sytuację materialną i warunki życia, co przyczynia się do ograniczenia ubóstwa i promowania sprawiedliwych warunków pracy.
4	S2 - Warunki pracy	Pozytywny wpływ	Wcześniejsze planowanie zamówień i dostaw zapobiega sytuacji wymuszającej nadgodziny wśród pracowników i pracowniczek łańcucha dostaw oraz jest wysoce cenioną przez dostawców cechą Wedla.

[S2 SBM-3 11 a]

Grupa Wedel może wywierać wpływ na następujące grupy osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości:

- Osoby wykonujące pracę w lokalizacji jednostki, ale nienależące do grona jej własnych zasobów pracowniczych:
 - pracownicy stołówki pracowniczej,
 - pracownicy firmy sprzątającej oraz innych świadczących usługi wspierające na terenie biura,
 - pracownicy ochrony,
 - pracownicy firm świadczących usługi serwisowe.
- Pracownicy pracujący dla podmiotów w łańcuchu wartości jednostki na wyższym szczeblu:
 - pracownicy pracujący dla dostawców surowców,
 - pracownicy pracujący dla dostawców opakowań,
 - pracownicy producentów (np. plantatorów),
 - pracownicy dostawców usług (m.in. marketingowych, logistycznych),
 - pracownicy podwykonawców i firm koprodukcyjnych (wykonujących na zlecenie część produktów marki Wedel).
- Pracownicy pracujący dla podmiotów w łańcuchu wartości jednostki na niższym szczeblu:
 - pracownicy sklepów detalicznych,
 - Pracownicy firm z sieci dystrybucyjnej Grupy,
 - Pracownicy firm dostawczych.



- Pracownicy pracujący w ramach operacji prowadzonych w formie wspólnego przedsięwzięcia lub spółki celowej, w których uczestniczy jednostka sprawozdająca:
 - pracownicy spółki Pijalni Czekolady,
 - pracownicy franczyzobiorcy (tzn. część Pijalni Czekolady będących franczyzą),
 - pracownicy firm, z którymi Wedel realizuje projekty licencyjne.

[S2 SBM-3 11 b, c]

W związku z pozyskiwaniem głównego surowca tj. kakao z Ghany, identyfikuje się w tym obszarze ryzyko istnienia pracy dzieci lub pracy przymusowej (jest ono adresowane również przez dostawcę). Ryzyko to możliwe jest również w przypadku pracowników dostawców dostarczających surowce z krajów trzecich jak np. oleju palmowego. Problem pracy przymusowej lub pracy dzieci, we wcześniej wymienionych krajach jest problemem powszechnym i systemowym.

Negatywne wpływy w łańcuchu wartości obecnie nie wynikają z przejścia na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje. Jednakże mogą one wynikać z samej zmiany klimatu, jeśli np. uprawy zostaną zniszczone przez powódź lub będą niższe z powodu niesprzyjających warunków atmosferycznych.

[S2 SBM-3 11 d]

Spółka Wedel wprowadziła *Politykę Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców* jako stały element współpracy z częścią podmiotów w łańcuchu wartości. Kontrahenci są zobowiązani do akceptacji jej zapisów, które jasno określają nasze oczekiwania w zakresie standardów pracy, praw człowieka oraz odpowiedzialnego pozyskiwania surowców. Działania organizacji zostały zweryfikowane w ramach audytów zewnętrznych, takich jak Top Employer czy Rainforest Alliance, które potwierdziły zgodność z międzynarodowymi standardami – w tym tymi dotyczącymi uczciwych i zgodnych z prawem praktyk zatrudnienia.

Aby zapewnić zrównoważone pozyskiwanie surowców, jak kakao, czy olej palmowy Wedel kupuje tylko produkty posiadające stosowne certyfikacje. Daje to większą pewność, że również osoby pracujące przy ich pozyskaniu mają zapewnione lepsze warunki socjalne. Kwestie socjalne związane z zatrudnieniem osób z łańcuchu wartości są elementem realizowanych przez jednostkę certyfikacji:

- RSPO (w odniesieniu do dostawców oleju palmowego),
- Rainforest Alliance (w odniesieniu do dostawców surowców kakaowych),
- wdrożeniem należytej staranności zgodnie z EUDR (European Union Deforestation Regulation).



Wedel wspiera również współpracę dostawców operujących na lokalnych rynkach z plantatorami w ramach programów edukacyjnych i wsparcia technicznego. Pozwala to poprawić sytuację materialną i warunki życia, co przyczynia się do ograniczenia ubóstwa i promowania sprawiedliwych warunków pracy. Przykładem takich działań są prowadzone przez naszego dostawcę kakao programy szkoleniowe dla lokalnych rolników w Ghanie, uwzględniające wsparcie merytoryczne oraz finansowe narzędzi. Istotnym aspektem jest walka z ubóstwem i wspieranie podwyższania dochodów dla rolników. Zarówno nasz dostawca, jak i Wedel we współpracy z Omenaa Foundation zajmuje się również działaniem z obszaru edukacji najmłodszych. W 2021 roku m.in. dzięki środkom od firmy Wedel w Ghanie powstała szkoła dla tzw. dzieci ulicy. Szkoła jest stale dofinansowana i doposażana.

Ponadto Wedel z wyprzedzeniem planuje swoje dostawy i produkcję, co zapobiega pracy w nadgodzinach u dostawców, aby wyrobić się z dostarczeniem surowców. Odbywa się to między innymi poprzez podpisywanie umów długoterminowych, przekazywanie potrzeb materiałowych z wyprzedzeniem oraz wieloetapowe planowanie.

[S2 SBM-3 11 e]

Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk ani szans w ramach analizy podwójnej istotności.

[S2 SBM-3 12]

W ramach przeprowadzonej analizy podwójnej istotności nie zidentyfikowano grupy osób wykonujących pracę o szczególnych cechach (płeć, niepełnosprawność, rasa) narażonych w większym stopniu na istotny negatywny wpływ.

Jednakże wszystkie osoby pracujące na plantacjach kakao w Ghanie lub przy wydobyciu innych surowców w krajach trzecich są grupą narażoną na pracę przymusową lub pracę dzieci.

Bardziej szczegółowo wpływy te zostaną przeanalizowane w ramach oceny ryzyka przy wdrażaniu systemu EUDR z końcem 2025 roku.

[S2 SBM-3 13]

Nie zidentyfikowano takich ryzyk i szans.

4.2.3 [S2-1] Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

[S2-1 MDR-P]

Spółka przyjęła *Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel (dalej też: Polityka dostawców LOTTE Wedel)*, która częściowo obejmuje również elementy związane z zarządzaniem osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości. Została ona szczegółowo opisana w ramach ujawnienia G1-1.

Obowiązująca i najbardziej aktualna wersja *Polityki dostawców LOTTE Wedel* znajduje się pod adresem: <https://wedel.pl/etyka-i-wartosci>



Wymagania wynikające z polityki, dotyczące osób zatrudnionych w ramach łańcucha wartości to między innymi:

- zgodność z istniejącymi przepisami prawa (w tym przestrzeganie przepisów dotyczących praw człowieka),
- przeciwdziałanie szykanowaniu i dyskryminacji,
- przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz
- przeciwdziałanie nieprawidłowym zachowaniom w miejscu pracy.

Polityka jest uniwersalna, nie zawiera wyłączeń pod względem działalności/klasyfikacji pod kątem szczebli czy obszarów geograficznych.

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

[S2-1 17]

Grupa Wedel w ramach swoich polityk praw człowieka określa następujące zobowiązania jednostki:

- ochrona praw człowieka,
- zakaz pracy przymusowej i dzieci,
- wolność zrzeszania się,
- przeciwdziałanie nieprawidłowościom w zatrudnieniu,
- możliwość zgłaszania niepokojących sytuacji,
- zgodność z regulacjami, w szczególności BHP, jakości, PPOŻ.

Ogólne podejście jednostki w odniesieniu do środków mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania środka naprawczego jest zależne od sytuacji i wniosków z przeprowadzonych postępowań wyjaśniających. Spółka wdraża działania naprawcze, które są przyjmowane przez osoby z najwyższego kierownictwa.

[S2-1 18]

Polityka firmy Wedel w stosunku do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości wyraźnie odnosi się do kwestii handlu ludźmi, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz pracy dzieci i zakazuje takich praktyk.

Jednostka posiada *Kodeks postępowania dla dostawców - Code of Conduct*. Stanowi on zobowiązanie do działania zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi, prawnymi i kulturowymi. Określa on zasady, którymi kieruje się Wedel w codziennej działalności biznesowej. Przestrzegając ich, Wedel zapewnia, że jest firmą odpowiedzialną. W dokumencie znajdują się jasne wymagania co do przestrzegania praw człowieka, obejmujące m.in. zakaz pracy przymusowej, dyskryminacji, mobbingu, nierównego traktowania i brak poszanowania godności. Kodeks dotyczy także kontrahentów – co oznacza, że LOTTE Wedel oczekuje od swoich partnerów biznesowych stosowania się do tych samych zasad.



Dodatkowo dokument przewiduje mechanizmy zgłaszania naruszeń (np. poprzez adres etyka@wedel.pl), co wzmacnia egzekwowanie standardów.

Wszyscy dostawcy, z którymi podpisywane są umowy współpracy są zobowiązani do zapoznania się z dokumentem i jego akceptacji w systemie zakupowym.

[S2-1 AR 15]

Kodeks etyczny zawiera postanowienia dotyczące bezpieczeństwa pracowników, niepewnego zatrudnienia, handlu ludźmi, korzystania z pracy przymusowej lub pracy dzieci i jego postanowienia są w pełni zgodne z obowiązującymi normami Międzynarodowej Organizacji Pracy.

[S2-1 19]

Polityka jednostki dotycząca osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jest w pełni zgodna z uznanymi na szczeblu międzynarodowym instrumentami dotyczącymi takich osób, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

Nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości w ramach dostawców z EOG.

4.2.4 [S2-2] Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

[S2-2 22]

Opinie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości wpływają na decyzje lub działania jednostki mające na celu zarządzanie rzeczywistymi i potencjalnymi wpływami poprzez:

- kanał zgłaszania nieprawidłowości (anonimowy).
Jest on dostępny również dla osób niebędących pracownikami firmy.
- udział reprezentantów pracowników łańcucha wartości w badaniach dot. istotnych kwestii ESG.

W 2024 po raz pierwszy zrealizowano badanie podwójnej istotności, a ankiety były przekazywane również osobom pracującym w łańcuchu wartości.

Najwyższym stanowiskiem w jednostce odpowiedzialnym operacyjnie za dopilnowanie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki jest Dyrektor Łańcucha Dostaw i Dyrektor Zarządzający.

Jednostka ocenia skuteczność swojej współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości poprzez ankiety (coroczne o kwestiach ESG) i system zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości.



[S2-2 23]

Jednostka podejmuje działania takie jak ankiety, DEI Day i inne inicjatywy różnorodnościowe w celu poznania perspektywy osób pracujących w łańcuchu, którzy mogą być szczególnie narażeni na wpływy lub marginalizowani, a na co dzień pracują często w lokalizacji Wedla.

4.2.5 [S2-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

[S2-3 27 a]

System zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości w Wedlu składa się z kilku czynników, które zostały szczegółowo opisane w ramach ujawnienia G1-1.

Kanały zgłoszeń dostępne dla osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości to:

- na zewnętrzny anonimowy kanał poprzez aplikację internetową wedel.zalezymi.pl,
- przesłanie zgłoszenia na adres etyka@wedel.pl,
- przesłanie anonimowego zgłoszenia poprzez dedykowaną aplikację internetową dostępną dla wszystkich,
- dedykowany adres e-mail,
- zgłoszenia bezpośrednio do osób obiektywnych, w tym np. do Compliance Officera.

[S2-3 27 c]

Jednostka nie wspiera obecnie dostępności takich kanałów w miejscu pracy osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości inaczej niż poprzez przekazanie stosownych informacji przy zawieraniu współpracy (Kodeks postępowania dla dostawców) oraz informacji na swojej stronie internetowej.

[S2-3 27 d]

Monitoring zgłaszanych i rozwiązywanych problemów jest prowadzony poprzez rejestr zgodności.

[S2-3 28]

Jednostka ocenia, czy osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości są świadome istnienia struktur lub procesów opisanych w niniejszym ujawnieniu poprzez ankiety i wywiady. Firma wdrożyła politykę ochrony osób, które korzystają ze wspomnianych struktur i procesów, przed działaniami odwetowymi, opisaną w ramach ujawnienia G1-1.



4.2.6 [S2-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

Kluczowym działaniem podjętym w roku sprawozdawczym jest wdrożenie pilotażowej ankiety dla dostawców LOTTE Wedel, w której pytano dostawców o szereg kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem w ich organizacjach, w tym o podejście do praw pracowniczych, czy praw człowieka. W 2024 roku ankieta objęła ok. 10% dostawców (dostawcy surowców) - liczba ta będzie rozszerzana w kolejnych latach.

[S2-4 32,33,34]

Temat podjętych, planowanych lub prowadzonych już działań jednostki mających na celu zapobieganie istotnym negatywnym wpływom na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości nie jest w firmie wystarczająco zaadresowany i będzie zawarty w nowej *Strategii zakupowej*, uwzględniany w kryteriach wyboru dostawców. Planuje się położyć większy nacisk na komunikację z osobami pracującymi w naszym łańcuchu wartości.

[S2-4 36]

Nie zgłoszono poważnych kwestii i incydentów dotyczących naruszenia praw człowieka związanych z łańcuchem wartości jednostki na wyższym i niższym szczeblu.

4.2.7 [S2-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

[S2-5 MDR-T 81]

Jednostka nie wyznaczyła wymiernych, zorientowanych na rezultaty celów związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości. Wyznaczenie celów związanych z tym obszarem jest planowane w *Strategii ESG*, która będzie przyjęta w 2025 r.



4.3 ESRS S3: Dotknięte społeczności

4.3.1 [S3 SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Filarem przyjętej *Strategii CSR* Wedla na lata 2020–2027 są „Ludzie”, rozumiani nie tylko jako pracownicy i pracowniczki, ale również lokalna społeczność. Serce Wedla od lat 30. XX w. bije na warszawskiej Pradze, dlatego jednostka czuje się tak silnie związana z tą okolicą. Stawia na budowę długofalowych partnerstw i wspieranie działań o szczególnym znaczeniu społecznym.

Zarówno dotychczasowa *Strategia CSR*, jak i nowa, powstająca *Strategia ESG* opierały się na dialogu z interesariuszami. Projektowanie kluczowych inicjatyw nie byłoby możliwe bez rozmowy z partnerami, dlatego m.in. przed powstaniem muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel prowadzono 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.

Nowa *Strategia ESG* będzie ważnym elementem Strategii biznesowej firmy Wedel, a uzyskane od interesariuszy informacje (w toku badania podwójnej istotności) przełożą się na jej kształt.

W procesie dialogu głos społeczności lokalnych był istotnym elementem (jedną z grup fokusowych podczas badania byli przedstawiciele lokalnych instytucji, organizacji pozarządowych).

W ramach działalności firma Wedel nie wywiera wpływu na ludy rdzenne, co wynika wprost z oświadczenia dostawcy jej głównego surowca – tj. kakao. (*Our Due Diligence Assessment therefore concludes that there is no risk of Indigenous communities being affected by our activities in Ghana – tłumaczenie: Nasza ocena należytej staranności stwierdza tym samym, że nie ma ryzyka wpływu naszej działalności w Ghanie na rdzenne społeczności*).



4.3.2 [S3 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

W kwestiach dotyczących dotkniętych społeczności zidentyfikowano następujące IRO:

Tabela 38 Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego S3

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	S3 - Prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne społeczności	Pozytywny wpływ	Stosowanie zrównoważonych praktyk może poprawić jakość i ilość plonów, przyczyniając się przy tym do wzrostu dochodów lokalnych rolników i rolniczek, a przy tym do poprawy warunków życia.
2		Pozytywny wpływ	Pijalnie Wedla odgrywają ważną rolę w tworzeniu miejsc pracy dla lokalnych społeczności, szczególnie dla młodych osób wchodzących na rynek pracy oraz pracowników i pracowniczek sezonowych.
3		Pozytywny wpływ	Przy pozyskiwaniu kakao, współpraca z lokalnymi władzami przy rozwoju lokalnej infrastruktury takiej jak szkoły czy szpital poprawia jakość życia lokalnej społeczności
4		Pozytywny wpływ	Zaangażowanie w lokalne inicjatywy buduje Wedla, wzmacnia pozycję i zasoby interesariuszy oraz interesariuszek z trzeciego sektora i lokalnej społeczności.

[S3 SBM-3 8]

Strategia ESG jest w trakcie przygotowania. Natomiast jej treść będzie w 100% zależna od wyników badania podwójnej istotności, w której przedstawiciele społeczności lokalnych brali czynny udział, co będzie miało bezpośrednie przełożenie na strategię biznesową.

[S3 SBM-3 9]

Wszystkie dotknięte społeczności, na które jednostka może wywierać istotny wpływ są objęte zakresem ujawnienia.

[S3 SBM-3 9 a]

Rodzaje społeczności, na które działalność Grupy Wedel może wywierać wpływ:

- społeczności lokalne (mieszkańcy warszawskiej dzielnicy Praga-Południe; lokalne organizacje pozarządowe), którzy sąsiadują z Fabryką Wedla oraz muzeum;
- mieszkańcy (w szczególności dzieci) m.in. Ghany, skąd pozyskujemy główne surowce oraz
- innych lokalizacji sąsiadujących, na które może wpłynąć działalność łańcucha wartości.



[S3 SBM-3 9 b, 10]

W ramach analizy podwójnej istotności nie zidentyfikowano żadnego istotnego negatywnego wpływu.

W ramach dialogu z interesariuszami dyskutowano m.in. o zanieczyszczeniach wynikających z działania fabryki na warszawskiej Pradze - są one pod stałym nadzorem.

[S3 SBM-3 9 c]

Wedel od ponad 170 lat aktywnie włącza się w działania na rzecz lokalnych społeczności - zarówno za pomocą darowizn produktowych (współpraca z NGO, instytucjami oraz regularne przekazywanie słodczy na rzecz Banku Żywności SOS w Warszawie) jak i finansowych. Działania te mają charakter nie tylko lokalny, ale ogólnopolski (przykładowo program grantowy Wedel od Serca jest realizowany przez pracowników na terenie całej Polski).

Spółka dokłada wszelkich starań, by nasze surowce pochodziły ze źródeł społecznie i środowiskowo odpowiedzialnych. Wszyscy kontrahenci Wedla na początkowym etapie współpracy otrzymują dokument *Zasady postępowania czy Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców*, określające m.in. reguły postępowania w obszarach społecznych i środowiskowych. Podpisując umowę, wyrażają zgodę na stosowanie się do obowiązujących przepisów prawa i należytej staranności. Wedel pracuje wyłącznie z zaufanymi dostawcami działającymi w sposób odpowiedzialny, którzy z największą uwagą podchodzą do zapewnienia odpowiednich warunków pracy rolników. Wiodący dostawca aktywnie współpracuje z lokalną społecznością i działa na rzecz zrównoważonych upraw kakaowca.

Jednostka wspiera społeczność Ghany, skąd pozyskuje surowce kakaowe m.in. poprzez współpracę z Omenaa Foundation w obszarze edukacji (jest współfundatorem szkoły w ghanijskiej Temie i od 2020 roku stale dofinansowuje jej funkcjonowanie).



Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk i szans wynikających z wpływów i zależności dotyczących dotkniętych społeczności.

4.3.3 [S3-1] Polityki związane z dotkniętymi społecznościami

[S3-1 MDR-P]

Wedel nie posiada polityki odpowiadającej na istotne wpływy na dotknięte społeczności. Posiada jednak polityki, które częściowo adresują te kwestie:

- Politykę darowizn,
- Kodeks Etyczny,
- Politykę Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców.

Polityka Darowizn reguluje zasady przyznawania darowizn przez LOTTE Wedel. Firma aktywnie reaguje na potrzeby fundacji, stowarzyszeń, instytucji pożytku publicznego oraz osób indywidualnych w trudnej sytuacji życiowej. Szczególny nacisk kładzie na pomoc dzieciom, które nie mają wsparcia od rodziców lub opiekunów, inicjatywy lokalne przynoszące korzyści społecznościom, darowizny rzeczowe (np. słodczyce) i finansowe oraz transparentność i dokumentację procesu, koordynowaną przez dział Komunikacji i ESG. Polityka ta wzmacnia relacje z lokalnymi społecznościami, wspiera dzieci i osoby wykluczone, a także buduje pozytywny wizerunek firmy jako „dobrego sąsiada”, co znajduje odzwierciedlenie w działaniach takich jak „Wedel od Serca” czy współpraca ze Stowarzyszeniem Serduszko dla Dzieci.

Kodeks Etyczny to nadrzędny dokument regulujący wartości i kulturę organizacyjną Wedla. Zawiera zasady uczciwości, odpowiedzialności i szacunku w relacjach z pracownikami, partnerami i społecznością, przeciwdziałania dyskryminacji, korupcji, mobbingowi i innym nieprawidłowościom oraz promowania etycznych postaw w codziennej pracy. Kodeks podkreśla odpowiedzialność firmy jako sąsiada i partnera społecznego. Wspiera budowanie zaufania i transparentności w relacjach z otoczeniem, co ma znaczenie zwłaszcza w kontekście lokalnych działań CSR i DEI, takich jak CzekoSprawni czy Indeks Przyjemności.

Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców określa oczekiwania wobec dostawców Wedla w zakresie etyki, przejrzystości i przestrzegania prawa, poszanowania różnorodności i praw człowieka, działań na rzecz środowiska i społeczności lokalnych oraz wspierania odpowiedzialnych praktyk w całym łańcuchu dostaw. Polityka ta promuje odpowiedzialność społeczną wśród partnerów biznesowych i zachęca do działań na rzecz lokalnych społeczności, na przykład poprzez wspólne inicjatywy, wolontariat czy wsparcie edukacyjne. Została szczegółowo opisana w ramach ujawnienia G1-1.



[S3-1 15]

Wedel nie posiada polityki na rzecz zapobiegania wpływom na ludy rdzenne i ograniczenia tych wpływów.

Jednakże *Polityka zrównoważonego rozwoju dla dostawców*, którą podpisują również dostawcy surowców z Ghany, nakłada na nich zobowiązanie przestrzegania prawa, w tym praw człowieka. Dokument promuje odpowiedzialność społeczną wśród partnerów i zachęca do pozytywnych oddziaływań na lokalne społeczności.

[S3-1 16]

Obecnie kwestie przestrzegania praw człowieka wyrażone się głównie w *Kodeksie etycznym* oraz *Polityce Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców*. Trwają prace nad nowym kodeksem, który wprost będzie odnosić się do wytycznych OECD/UN w tym zakresie. Również na poziomie grupy właściciel, LOTTE Co., Ltd., przyjął i stosuje zasady poszanowania praw człowieka. Pośrednio zasady te są stosowane w różnych dokumentach Lotte Wedel.

[S3-1 17]

Nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą dotkniętych społeczności w EOG.

4.3.4 [S3-2] Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami

[S3-2 21]

Kontakt z dotkniętymi 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 instytucje pozarządowe.

Dialog z tą grupą interesariuszy odbywa się na etapie opracowywania mających na nich wpływ dokumentów lub strategii, a także w ramach wcześniej analizy istotności, a obecnie analizy podwójnej istotności. Lokalne społeczności zaangażowano między innymi w:

- przygotowanie Strategii CSR na lata 2020-2027,
- ustalenie matrycy istotności (ankiety, corocznie),
- przeprowadzenie analizy podwójnej istotności (ankiety i spotkania, corocznie),
- ustalenie ostatecznego kształtu muzeum Fabryki Czekolady E.Wedel (warsztaty i dialog, co do oczekiwań i potrzeb względem nowej inwestycji).



Dotknięte społeczności mogą również skorzystać z anonimowego systemu zgłaszania nieprawidłowości, szczegółowo opisanego w ramach ujawnienia G1-1.

W ramach stałej współpracy, Wedel realizuje działania z organizacjami pozarządowymi takimi jak:

1. Fundacja Polska Bez Barrier, która zajmuje się tematyką dostępności, w szczególności pod kątem osób z niepełnosprawnościami.
2. Fundacją Dobrych Inicjatyw wspierającą dzieci i młodzież z ośrodków opiekuńczo-wychowawczych.
3. Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci pracujące z mieszkańcami Pragi, w szczególności z dziećmi.
4. Omenaa Foundation, która działa na rzecz szeroko rozumianej edukacji - zarówno w Polsce (ośrodek RiO) jak i w Afryce (szkoła w Ghanie).

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.

Ponadto Wedel prowadzi stałą współpracę z kilkoma organizacjami pozarządowymi, z którymi, co roku opracowuje plan działań na kolejny rok oraz ocenia działania zrealizowane w danym roku.

Najwyższym stanowiskiem w jednostce odpowiedzialnym operacyjnie za dopilnowanie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki jest Dyrektorka ESG i Obszaru Prawnego.

Grupa Wedel nie ocenia skuteczności współpracy z dotkniętymi społecznościami, jednak podczas corocznych spotkań z organizacjami pozarządowymi, z którymi prowadzi współpracę, omawiana i oceniana jest realizacja działań za bieżący rok.

[S3-2 21 b]

Do współpracy jednostki z dotkniętymi społecznościami dochodzi również bezpośrednio - organizacje i mieszkańcy sami zgłaszają się ze swoimi potrzebami (np. darowizny, wsparcie finansowe projektów, etc.)

Wedel regularnie otrzymuje prośby od organizacji, instytucji, osób prywatnych dot. wsparcia ich inicjatyw (finansowo, produktowo, czy komunikacyjnie). Najczęściej pojawiają się prośby przekazanie darowizny w postaci słodczy. Spółka jest otwarta na dialog - często inicjuje go sama (w toku bezpośrednich spotkań), słucha opinii interesariuszy i wdraża ich postulaty w życie.



4.3.5 [S3-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez dotknięte społeczności

[S3-3 27a,b]

Obecnie jednostka nie przewiduje innego podejścia do środków naprawczych niż udostępnienie kanały zgłoszeń.

Dla społeczności lokalnych i wszelkich osób spoza organizacji dostępny jest standardowy kanał zgłoszeń nieprawidłowości opisany szczegółowo w ramach ujawnienia G1-1.

Poza tym, na stronie muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel dostępny jest również formularz kontaktowy dot. zapewnienia dostępności, z bezpośrednim kontaktem do osoby odpowiedzialnej za ten obszar.

[S3-3 27 c]

Jednostka wspiera dostępność takich kanałów w ramach swoich relacji biznesowych poprzez informacje na stronie, kontakt bezpośredni, dane kontaktowe w raportach ESG; kontakt za pośrednictwem adresu esg@wedel.pl, na który trafiają m.in. prośby dot. darowizn.

[S3-3 27 d]

Jednostka śledzi i monitoruje zgłaszane i rozwiązywane problemy poprzez rejestr zgłoszeń, ale nie bada ich skuteczności.

[S3-3 28]

Wedel nie ocenia, czy dotknięte społeczności są świadome istnienia powyższych struktur lub procesów i mają do nich zaufanie jako sposobu zgłaszania swoich wątpliwości.

4.3.6 [S3-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczność tych działań

[S3-4 MDR-A, 32, 33, 34, 36, 38]

W 2024 roku nie zidentyfikowano istotnych, negatywnych wpływów na dotknięte społeczności ani nie zaistniała potrzeba zastosowania środków naprawczych. Nie zidentyfikowano również ryzyk ani szans z tym związanych. Jednostce nie zgłoszono również poważnych incydentów ani kwestii dotyczących praw człowieka związanych z dotkniętymi społecznościami.

W tworzonej *Strategii ESG*, która będzie przyjęta w 2025 roku, szerzej określone będą działania i cele w zakresie dotkniętych społeczności.

Jednostka w swoich działaniach uwzględnia interesariuszy wszystkich szczebli - od dzieci w Ghanie, po najbliższych sąsiadów swojej fabryki.



Wedel prowadzi następujące działania, których celem jest zapewnienie pozytywnych wpływów na dotknięte społeczności:

Polityka darowizn

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

W 2024 roku Wedel przekazał darowizny o łącznej wartości 945 608,70 zł, w tym:

- Darowizny produktowe: 516 367,81 zł
 - o w tym dla Banku Żywności w Warszawie: 459 283,82 zł
 - o dla innych organizacji i instytucji charytatywnych: 57 083,99 zł
- Dodatkowe wsparcie dla ofiar powodzi - W odpowiedzi na niszczycielskie powódzie w Polsce Wedel przekazał kilka ton produktów dla poszkodowanych społeczności. Wartość tej pomocy wyniosła 139 240,89 zł (ujęta w darowiznach produktowych).
- Darowizny finansowe: 195 000,00 zł, w tym 95 000,00 zł w ramach tradycyjnego programu grantowego "Wedel od Serca".

Pozostałe działania podjęte przez Wedel odnoszące się do dotkniętych społeczności:

Fabryka Czekolady – muzeum dostępne dla wszystkich

Otwarta we wrześniu 2024 roku Fabryka Czekolady E.Wedel została zaprojektowana 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 Barrier wdrożono szereg rozwiązań, aby zapewnić wszystkim komfortowe i możliwe zwiedzanie muzeum. Obejmowało to audyt dostępności przestrzeni, bieżące konsultacje oraz szkolenia pracowników — w tym z zakresu inkluzywności i wspierających zachowań.

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, tyflomap 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, inkluzyjność i równość — tak, aby radość z odwiedzania muzeum była naprawdę dostępna dla wszystkich.

Różowa Skrzyneczka w Wedlu

We współpracy z Fundacją Różowa Skrzyneczka zapewniono bezpłatny dostęp do środków higieny menstruacyjnej w toaletach damskich i toaletach dla osób z niepełnosprawnościami — zarówno w siedzibie głównej firmy, jak i w Fabryce Czekolady E.Wedel.

Zainstalowano około 40 skrzyneczek w biurach i muzeum, m.in. w budynku biurowym, strefach socjalnych i toaletach publicznych. Skrzyneczki są regularnie uzupełniane, co gwarantuje nieprzerwany dostęp do niezbędnych produktów dla pracowników i gości.

Inicjatywa wpisuje się w szerszą politykę równości i inkluzyjności. Nie tylko poprawia codzienny komfort, ale również pomaga przełamywać tabu związane z menstruacją.

Kampania spotkała się z dużym odzewem społeczności — post na LinkedIn Wedla dotarł do ponad 31 000 użytkowników i zebrał 365 reakcji, stając się jednym z najbardziej angażujących postów w drugiej połowie 2024 roku.

Wolontariat

W 2024 roku 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 21 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 gościła 30 młodych osób we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw. 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 Wedla.

Program CzekoSprawni

Zrealizowano różnorodne działania promujące zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz tworzące bardziej inkluzywne środowisko pracy. Podczas Dnia Różnorodności zorganizowano edukacyjno-doświadczałą strefę poświęconą różnym rodzajom niepełnosprawności. Wspólnie z Fundacją Avalon przeprowadzono cztery warsztaty z aktywnego poszukiwania pracy. Ekspersi firmy wzięli udział w wydarzeniu „Kariera na TAK” oraz podzielili się doświadczeniami w raporcie „Pracodawca na TAK”.



Współpraca ze stowarzyszeniami i fundacjami

Wedel wspiera również działania stowarzyszeń, fundacji i innych organizacji pozarządowych, które zgłaszają się po pomoc m.in.:

- Od 2001 r. stale wspiera działania Stowarzyszenia Serduszko dla Dzieci na rzecz edukacji dzieci i młodzieży z trudnych środowisk Pragi-Północ, prowadzone m.in. w świetlicach społecznych. W 2024 r. Wedel wsparł m.in. turniej piłkarski Serduszko Cup.
- Wedel należy do grona fundatorów stworzonych w 2016 r. Ogrodów Polsko-Niemieckich. Inicjatywa polega na rewitalizacji obszaru zieleni w sąsiedztwie parku Skaryszewskiego, między północnym brzegiem Jeziora Kamionkowskiego a aleją Emila Wedla, tuż przy siedzibie organizacji. Dzięki połączeniu kultur ogrodowych Polski i Niemiec powstał symbol przyjaźni tych krajów, który jest już trwałym elementem krajobrazu Pragi.
- Od 2005 r. Spółka sponsoruje Bieg Wedla, organizowany przez PTTK w parku Skaryszewskim. Wydarzenie gromadzi co roku ok. 1000 amatorów i amateerek aktywności fizycznej na świeżym powietrzu, którzy rywalizują w biegach na 5,4 oraz 9 km, biegu na orientację i marszu nordic walking. Specjalne trasy przygotowane są również dla najmłodszych. Aktywną grupę stanowią osoby zatrudnione w Wedlu, których co roku startuje ok. 50.
- Od 7 lat Fundacja Dobrych Inicjatyw jest regularnym beneficjentem opisanego wyżej programu wolontariatu kompetencyjnego w ramach programu „Akademia Wedla. W 2024 r. przed Wielkanocą Wedel wsparł projekt społeczny fundacji #PaczkaDlaSeniora darowizną produktową o wartości 4 tys. zł 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 Pijalni Wedel wspierał Fundację przy akcji zbierania 1,5%.
- Od ponad 20 lat Wedel jest partnerem Banku Żywności SOS w Warszawie. Co roku jednostka przekazuje mu kilkanaście ton słodczy, a dodatkowo współpraca rozszerzana jest o aspekty edukacyjne (przykładem może być przygotowanie poradników dotyczących niemarnowania żywności).
- Ponieważ najważniejszy surowiec organizacji, czyli kakao, sprowadzany jest z Ghany, od 2019 r. Wedel współpracuje z Omenaa Foundation na rzecz budowy nowej szkoły w mieście Tema na południu tego kraju. Celem inicjatywy jest wsparcie najmłodszych Ghańczyków w edukacji i rozwoju. W 2024 r. Wedel przekazał fundacji finansową darowiznę na dalsze doposażenie przestrzeni sportowo-terapeutycznej w szkole. Wspiera również działania fundacji na terenie Polski, kierując pomoc do warszawskiego ośrodka Rio Edu Centrum, w którym aktualnie przebywają osoby uchodźcze z Ukrainy. Wolontariusze i wolontariuszki z Wedla prowadzili dla nich warsztaty czekoladowe.



Pijalnie Czekolady są również regularnym partnerem przy wyposażeniu paczek pod akcje Krwiodawstwa w Warszawie i Wrocławiu.

4.3.7 [S3-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

[S3-5]

W 2024 Spółka Wedel nie posiadała określonych, mierzalnych celów związanych z dotkniętymi społecznościami. Zostaną one określone w tworzonej *Strategii ESG*, która będzie obowiązywała od 2026 roku.

4.4 ESRS S4: Konsumenci i użytkownicy końcowi

4.4.1 [S 4SBM-2] Interesy i opinie zainteresowanych stron

Grupa Wedel bierze pod uwagę wiadomości od konsumentów, kierowane za pośrednictwem infolinii i mediów społecznościowych. Ich spojrzenie na produkty często ma wpływ na podejmowane decyzje dotyczące nowych produktów, przez co może wpływać na strategię biznesową

4.4.2 [S4 SBM-3] Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i modelem biznesowym

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane podczas analizy podwójnej istotności istotne wpływy:

Tabela 39 Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego S4

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	S4 - Bezpieczeństwo osobiste konsumentów lub użytkowników końcowych	Pozytywny wpływ	Rozwiązywanie i korygowanie naruszeń zwiększa bezpieczeństwo żywności, co jest bezpośrednio związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem konsumentów i konsumentek, a także warunkami pracy w przemyśle spożywczym.
2		Pozytywny wpływ	Poprzez promowanie własnych produktów stanowiących zdrowszą alternatywę dla innych popularnych produktów żywnościowych spółka może pośrednio przyczyniać się do promowania zdrowych nawyków żywieniowych w społeczeństwie.
3		Pozytywny wpływ	Wprowadzenie bezpiecznych materiałów opakowaniowych zgodnie z normą ISO 18602 zmniejszy ryzyko dla zdrowia konsumentów i konsumentek oraz pracowników i pracowniczek.
4		Pozytywny wpływ	Zmiana składu produktów (np. dodatki dietetyczne, zmniejszanie zawartości cukru) pozytywnie wpłynie na stan zdrowia konsumentów i konsumentek.
5		Negatywny wpływ	Intensywny marketing i reklama wyrobów cukrowych dla dzieci ma negatywny wpływ na zdrowie i potencjalnie powiększa problem otyłości w tej grupie.



6		Pozytywny wpływ	Wykorzystanie środowiskowych programów certyfikacyjnych lub precyzyjnych oznaczeń (np. wegański skład, kraj pochodzenia składników) ma pozytywny wpływ na konsumentów i konsumentki oraz społeczeństwo, promując zdrowsze i bardziej zrównoważone produkty.
7	S4 - Wpływy na konsumentów lub użytkowników końcowych związane z informacjami	Pozytywny wpływ	Budowanie świadomości klienckiej poprzez informacje na opakowaniach produktów kształtuje odpowiedzialne postawy konsumentek w społeczeństwie i pozwala na podjęcie świadomej decyzji.
8		Pozytywny wpływ	Dostęp konsumentów i konsumentek do informacji o pochodzeniu składników produktów umożliwia podejmowanie świadomych decyzji zakupowych, zwiększając przejrzystość procesów produkcyjnych i wspierając odpowiedzialne wybory związane z ekologicznymi oraz etycznymi aspektami konsumpcji.
9		Negatywny wpływ	Niewłaściwe oznaczanie produktów (np. przez mylące treści etykiet) może prowadzić do dezinformacji i poszkodowania konsumentów i konsumentek.

[S4 SBM-3 9 a]

Strategia biznesowa jest w trakcie rewizji. Ponadto tworzona jest *Strategia ESG*, która zostanie przyjęta w 2025 roku.

W ramach obydwu dokumentów zaadresowane zostaną działania, które będą wywoływały lub wzmacniały wyżej wymienione pozytywne wpływy i minimalizowały negatywne, zgodnie z ogólną wizją i misją Wedla:

- edukacji i wzmocnienia świadomych wyborów konsumentek, co do zakupów żywności,
- bezpieczeństwa żywności,
- wprowadzanie zdrowszych alternatyw dla obecnych produktów,
- koncentracja na zmianach w składzie produktów,
- dbałość o czytelne i właściwe znakowanie na opakowaniach,
- przejrzysta komunikacja do konsumentów, niekierowana do dzieci.

[S4 SBM-3 9 b]

Nie zidentyfikowano istotnych ryzyk i szans w ramach analizy podwójnej istotności.

[S4 SBM-3 10, 11]

W ramach ujawnienia wykazani są wszyscy konsumenci, jednak ze szczególnym uwzględnieniem konsumentów Wedel na terenie Polski (w związku z największą ilością danych).

Są to konsumenci, którzy mogą być narażeni na wystąpienie chorób przewlekłych w związku z nadmiernym spożyciem produktów Grupy Wedel (m.in. otyłość, cukrzyca) oraz konsumenci szczególnie narażeni na wpływy na zdrowie oraz strategie marketingowe i sprzedażowe – dzieci.



Grupa Wedel nie kieruje komunikacji marketingowej do dzieci, zgodnie z *Kodeksem Praktyk Komunikacyjnych*.

[S4 SBM-3 10 b]

Negatywne wpływy zidentyfikowane w analizie podwójnej istotności są związane z wadami produktów w indywidualnych przypadkach. Każdorazowo dla takiej reklamacji prowadzona jest analiza przyczyn i wdrażane są działania zapobiegające wystąpieniu w przyszłości. Jest ona również omawiana na spotkaniach jakościowych w działach produkcyjnych.

Poziom reklamacji z winy zakładu (FOCCI) jest monitorowany przez Dział Jakości i wyrażony w ppm (ilość reklamacji z winy zakładu/ilość sprzedanych wyrobów w mln sztuk), a wskaźnik reklamacyjny jest jednym ze wskaźników Scorecard. Wskaźnik reklamacji w 2024 roku był niższy niż w roku poprzednim: 0.10 vs 0.13.

[S4 SBM-3 10 c]

Wedel stawia na rozwiązania i działania, które mogą i będą oddziaływać pozytywnie na konsumentów m.in.:

- Etykiety produktów E. Wedel spełniają przepisy obowiązujące w PL i UE. Dział Jakości dostarcza informacji na temat alergenów z kontaktu krzyżowego, które są dobrowolną informacją na etykiecie. Informacje te oparte są na analizie ryzyka niezamierzonej obecności alergenów dla każdego produktu.
- Skutecznie działający plan bezpieczeństwa żywności oparty na wymaganiach prawa oraz standardach IFS Food i BRCGS jest gwarancją dostarczenia konsumentom produktów przede wszystkim bezpiecznych i dobrej jakości, które spełniają ich oczekiwania.
- Odpowiadając na potrzeby konsumentów z zakresu świadomego żywienia - wprowadzanie na rynek produktów tzw. funkcjonalnych - w 2024 roku spółka Wedel wprowadziła do swojego portfolio nową linię magnezową, czyli produkty wzbogacone w magnez, w tym czekolady i batony. Zawierają co najmniej 30% zalecanego dziennego spożycia magnezu w porcji. Linia ta ma na celu połączenie przyjemności jedzenia czekolady z korzyściami zdrowotnymi związanymi z magnezem.

[S4 SBM-3 10 d, 12]

W analizie podwójnej istotności nie zidentyfikowano istotnych ryzyk i szans.



4.4.3 [S4-1] Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi

[S4-1 MDR-P]

Jednostka nie przyjęła polityki odnoszącej się do konsumentów i użytkowników końcowych (poza procedurami reklamacyjnymi i polityką marketingową).

Firma Wedel nie posiada jednolitej polityki, która wskazuje cele dotyczące konsumentów i użytkowników końcowych. Posiada jednak polityki odpowiadające na zidentyfikowane istotne wpływy, wskazane w tabeli 39. Są to:

- Procedura reklamacyjna,
- Kodeks Etyczny,
- Kodeks Praktyk Komunikacyjnych.

1. Procedura reklamacyjna:

Procedura ta określa szczegółowe zasady obsługi reklamacji jakościowych i ilościowych zgłaszanych przez klientów hurtowych, detalicznych, eksportowych oraz konsumentów indywidualnych. Konsumenty mogą zgłaszać reklamacje telefonicznie, a informacje są przekazywane do odpowiednich działów w celu analizy i reakcji (dostępność i przejrzystość).

- Odpowiedzialność i czas reakcji: Spółka zobowiązuje się do rozpatrzenia reklamacji w terminie do 14 dni (lub 5 dni w przypadku reklamacji ilościowych).
- Dokładność i dokumentacja: Wymagane są szczegółowe dane dotyczące produktu, wady oraz dokumentacja fotograficzna, co zapewnia rzetelność procesu.
- Działania korygujące i zapobiegawcze: Reklamacje są analizowane systemowo, a ich wyniki raportowane do kierownictwa. Wdrażane są działania naprawcze i szkoleniowe.

2. Kodeks Etyczny:

Kodeks ten stanowi fundament kultury organizacyjnej i etycznej jednostki. W kontekście konsumentów podkreśla:

- Uczciwość i odpowiedzialność: Spółka działa w interesie konsumentów, zapewniając jakość, bezpieczeństwo i zgodność z normami.
- Szacunek i otwartość: Konsumenty są traktowani z godnością, a ich opinie i potrzeby są uwzględniane w działaniach firmy.
- Zgłaszanie nieprawidłowości: Pracownicy są zachęceni do zgłaszania wszelkich naruszeń, co pośrednio chroni interesy konsumentów.

3. Kodeks Praktyk Komunikacyjnych:

Dokument ten szczegółowo reguluje sposób komunikacji z konsumentami, w tym działania marketingowe i reklamowe. Najważniejsze zasady:

- Ochrona dzieci i grup wrażliwych: Zakaz kierowania przekazów marketingowych do dzieci poniżej 12. roku życia oraz współpracy z podmiotami szerzącymi mowę nienawiści.



- **Transparentność i rzetelność:** Wedel jasno informuje o składzie produktów (np. zawartości alkoholu), źródłach surowców i certyfikatach jakości.
- **Etyka i odpowiedzialność społeczna:** Komunikacja opiera się na sprawdzonych źródłach, zgodna jest z zasadami Białej Księgi Branży Komunikacji Marketingowej. Spółka prowadzi dialog z konsumentami i udostępnia kanały kontaktu.
- **Bezpieczeństwo marki (brand safety):** Wykluczenie emisji reklam w kontekście treści nieodpowiednich, w tym przemocy, erotyki, hazardu czy dyskryminacji.
- **Estetyka i autentyczność:** Reklamy nie mogą zawierać treści wywołujących lęk, wprowadzać w błąd ani przedstawiać produktów w sposób odbiegający od rzeczywistości.

4.4.4 [S4-2] Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi

[S4-2 20 a]

Grupa Wedel nie posiada usystematyzowanych procesów współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi.

Do współpracy z konsumentem dochodzi najczęściej w następujących przypadkach:

- procesy reklamacyjne,
- kontakt via infolinia,
- komunikacja marketingowa (w tym: bezpośredni kontakt via media społecznościowe, konkursy)

Dodatkowo Wedel prowadzi szereg badań konsumenckich na bieżąco - zarówno w odniesieniu do nowych produktów, jak i opakowań, czy samego podejścia do marki.

Od 2025 roku, miejscem takiej współpracy jest również muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel, gdzie firma przyjmuje wszelkie opinie i wnioski co do funkcjonowania miejsca. Tutaj w szczególności nacisk kładziono na dostępność przestrzeni i treści wystawy. Na bazie niektórych uwag wprowadzono udoskonalenia do oferty (np. więcej możliwości testowania produktów, dodanie słuchawek wygłuszających).

W przypadku działań reklamacyjnych i marketingowych współpraca ma charakter nieciągły, zależny od przypadku, kampanii marketingowej i planów komunikacyjnych.

Funkcję odpowiedzialną operacyjnie za dopilnowanie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce pełnił Dyrektor Marketingu, Dyrektor Łańcucha Dostaw i Dyrektor Zarządzający.

Sposobem oceny skuteczności swojej współpracy z konsumentami jest liczba składanych reklamacji i kontaktów z konsumentem.



4.4.5 [S4-3] Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez konsumentów i użytkowników końcowych

[S4-3 25 a]

W LOTTE Wedel funkcjonuje infolinia i zatrudnione są agencje, które monitorują i zbierają zgłoszenia od klientów i konsumentów. Zgłoszenia przyjmuje i weryfikuje dział jakości, który następnie podejmuje odpowiednie działania wyjaśniające. Strefa Kaizen wykorzystywana jest do określenia działań korygujących w związku z reklamacjami czy wewnętrznymi incydentami. Do każdego zgłoszenia określana jest przyczyna źródłowa, działania korygujące i zapobiegawcze.

Jako środki naprawcze najczęściej stosowane są przeprosiny i rekompensata niefinansowa, w postaci produktów marki.

[S4-3 25 b]

Dla konsumentów i klientów zapewnione są następujące kanały kontaktu:

- infolinia,
- kontakt przez social media,
- kanał do zgłaszania niezgodności zgodny z ustawą o sygnalistach (anonimowa platforma, e-mail).

[S4-3 25 c]

Spółka nie prowadzi procesów wsparcia dostępności kanałów zgłoszeń w ramach swoich relacji biznesowych ani ich nie wymaga. Informacje o infolinii znajdują się na opakowaniu każdego produktu i stronie www.

[S4-3 25 d]

Prowadzony jest rejestr reklamacji i incydentów wewnętrznych. Ponadto rejestrowane są wszelkie maile czy wiadomości z social mediów. Każdy dział prowadzący stosowne kanały posiada ich listę.

[S4-3 26]

Jednostka wdrożyła politykę ochrony osób, które korzystają ze wspomnianych struktur i procesów, przed działaniami odwetowymi (Ochrona Sygnalistów) opisane w ramach ujawnienia G1-1. Nie monitoruje, czy konsumenci lub użytkownicy końcowi są świadomi tych struktur.



4.4.6 [S4-4] Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań

[S4-4 MDR-A, 31, 33, 34]

Wedel prowadzi działania odnoszące się do konsumentów i użytkowników końcowych. Są nimi komunikacja marketingowa, przyjmowanie reklamacji i kontakt via infolinia. Nie są to jednak ustrukturyzowane działania zebrane w strategię/politykę.

Od 2025 roku przestrzeń do współpracy z konsumentami będzie dawać muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel.

W Spółce Wedel podjęto następujące działania, odpowiadające na zidentyfikowane, istotne wpływy.

Procedura reklamacyjna

Zgodnie z procedurą reklamacyjną na bieżąco rozpatrywane są wszelkie zgłoszenia od konsumentów i użytkowników końcowych.

W ramach działalności marketingowej w 2024 podjęto działania, takie jak:

- Umieszczenie informacji o produkcie na jego opakowaniu zgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia nr 1169/2011 Rozporządzenie 1169/2011 w sprawie przekazywania konsumentom informacji na temat żywności. Z etykiety konsument czerpie informacje o:
 - składzie surowcowym produktu,
 - obecności substancji alergennych w produkcie,
 - możliwej i niezamierzonej obecności alergenów,
 - wartości odżywczej produktu na porcję,
 - procentowej referencyjnej wartości spożycia dla porcji,
 - referencyjnej wartości spożycia dla diety 2000 kcal,
 - wartości energetycznej na froncie opakowania na 100g i porcję.
- Na stronie internetowej zamieszczano informacje na temat najważniejszych składników wykorzystywanych do produkcji wyrobów firmy.
- Prowadzenie komunikacji marketingowej w sposób rzetelny, zgodny z przepisami prawa oraz Kodeksem Etyki Reklamy opracowanym przez Radę Reklamy.
- Stosowanie procedur dokładnego opracowania i sprawdzania formularzy znakowania (informacje do umieszczania na produkcie), procedur podwójnego sprawdzania (double check),
- Konsultowanie komunikacji marketingowej na etapie projektu (reklamy, informacji prasowej itp.).



Powyższe działania, zapewniają zgodność z przepisami prawa i zmniejszają ryzyko dostarczenia konsumentowi niewłaściwej lub niezetelnej informacji oraz zakwestionowania produktu i jego oznakowania. Zmniejszają więc możliwość wystąpienia negatywnych wpływów na konsumentów.

Rozszerzenie zakresu informacji na opakowaniu produktów odpowiada również na potrzeby konsumentów i ich zainteresowanie składem produktów, użytych składników, wartością odżywczą.

Działania niewynikające z polityk

Poza działaniami wynikającymi z wyżej wymienionej procedury Wedel również:

- spełnia wymagania zawarte w przepisach takich jak:
 - Ustawa o bezpieczeństwie żywności i żywienia z dn.25.08.2006r.,
 - Rozporządzenie (WE) NR 178/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17.01.2002r.,
 - Rozporządzenie nr 852/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29.04.2004, w sprawie higieny środków spożywczych,
 - Polityka Jakości,
 - Księga Higieny oraz,
 - inne wprowadzone procedury w LOTTE Wedel regulujące zagadnienia zdrowia i bezpieczeństwa klienta i konsumenta, zgodne z wyżej wymienionymi regulacjami prawnymi i standardami IFB, BRC, ISO 9001, Codex Alimentarius.

Ponadto, LOTTE Wedel, w ramach wdrożonych i utrzymywanych systemów bezpieczeństwa żywności, minimalizuje ryzyko celowego zanieczyszczenia produktów poprzez działania food defense, przez co przyczynia się do zwiększania bezpieczeństwa w strefie publicznej oraz ochronę wiarygodności jako producenta żywności. Obrona żywności (food defense) koncentruje się na ograniczeniu ryzyka umyślnego skażenia różnymi substancjami biologicznymi, chemicznymi, biologicznymi lub innymi substancjami szkodliwymi, przez jednostki, które chcą zaszkodzić zakładowi lub populacji.

[S4-4 32]

Obecnie Wedel nie posiada procesów do określania potrzebnych dla konsumentów i użytkowników końcowych działań ani stosownego podejścia do podejmowania działań. Częściowo ten temat zostanie zaopiekowany w tworzonej *Strategii ESG*.

[S4-4 35]

Nie zgłoszono poważnych kwestii i incydentów dotyczące praw człowieka związanych z konsumentami lub użytkownikami końcowymi.



4.4.7 [S4-5] Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

[S4-5 MDR-T]

Jednostka nie wyznaczyła celów związanych z konsumentami lub użytkownikami końcowymi.

5 Informacje związane z łaodem korporacyjnym

5.1 ESRS G1: Postępowanie w biznesie

5.1.1 [G1 IRO-1] Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans

[G1 IRO-1 6]

Grupa Wedel dokonała przeglądu swojej działalności gospodarczej w Polsce oraz przeprowadziła konsultacje w celu określenia jej rzeczywistych i potencjalnych wpływów, ryzyk i szans związanych z postępowaniem w biznesie. analizy podwójnej istotności został opisany szczegółowo w ramach ujawnienia ESRS2 IRO-1.

5.1.2 [G1-1] Polityki postępowania w biznesie i kultura korporacyjna

W poniższej tabeli przedstawiono zidentyfikowane podczas analizy podwójnej istotności istotne wpływy i szanse:

Tabela 4028 Zidentyfikowane istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach standardu tematycznego G1

Lp.	Podtemat	Typ IRO	Treść IRO
1	G1 - Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki płatnicze	Pozytywny wpływ	Skuteczne zarządzanie ryzykami środowiskowymi i społecznymi, poprzez współpracę z ważnymi dostawcami, może poprawić odporność łańcucha dostaw i zmniejszać ryzyko wystąpienia problematycznych zjawisk.
2		Pozytywny wpływ	Stosowanie polityk antykorupcyjnych wobec swoich dostawców zwiększa przejrzystość działania firmy oraz zmniejsza ryzyko nadużyć w łańcuchu wartości.
3		Pozytywny wpływ	Zakup cukru z polskich buraków może wspierać krajowych rolników i lokalne gospodarki, a także zwiększać ich konkurencyjność.
4		Pozytywny wpływ	Organizacja doraźnych wspólnych warsztatów problemowych w odpowiedzi na niedociągnięcia w procesie współpracy (np. opóźniona dostawa) pomiędzy Wedlem a dostawcą/kontrahentem, przyczyniłaby się do poprawy efektywności współpracy
5		Szansa	Zastosowanie standardów środowiskowych i społecznych może otworzyć nowe rynki. Przemysł przetwórczy może korzystać z certyfikacji i standardów, takich jak Fairtrade czy Rainforest



			Alliance, aby zdobywać dostęp do rynków, które preferują produkty zgodne z tymi standardami.
6	G1 - Korupcja i przekupstwo	Pozytywny wpływ	Wewnętrzna jednostka compliance wspierana przez zespół audytu wewnętrznego i zarządzania ryzykiem oraz rozbudowane procedury (polityka antykorupcyjna, polityka compliance, polityka audytu wewnętrznego i Kodeks Etyczny) przekładają się na znikomą liczbę incydentów korupcyjnych powiązanych z Wedlem.
7	G1 - Kultura korporacyjna	Pozytywny wpływ	Rozbudowany, szeroko komunikowany i praktykowany w codziennych operacjach biznesowych kodeks etyczny przekłada się na budowanie etycznych postaw u pracowników.
8	G1 - Ochrona sygnalistów	Pozytywny wpływ	Wewnętrzna procedura ochrony sygnalistów daje ochronę wszystkim zgłaszającym nieprawidłowości zabezpiecza przed wystąpieniem działań odwetowych oraz zapewnia wdrażanie działań naprawczych razie wystąpienia nieprawidłowości.
9	G1 - Dobrostan zwierząt	Negatywny wpływ	Produkcja jaj czy mleka na przemysłową skalę ma negatywny wpływ na dobrostan zwierząt.

[G1-1 MDR-P]

Jednostka przyjęła następujące polityki odnoszące się do postępowania w biznesie i odpowiadające na zidentyfikowane istotne wpływy:

- Polityka antykorupcyjna,
- Polityka Compliance,
- Kodeks Etyczny,
- Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców,
- Strategia CSR,
- Polityka Zarządzania Ryzykiem,
- Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości.

Polityka Compliance

Polityka compliance w Wedlu to kompleksowy system zarządzania zgodnością, który stanowi fundament odpowiedzialnego i etycznego prowadzenia działalności.

Główne założenia Polityki compliance

1. Odpowiedzialność zarządcza i „tone from the top”

Zgodność jest traktowana jako odpowiedzialność kierownictwa, które jest zobowiązane do dawania przykładu, do promowania wartości etycznych. Odpowiedzialne jest ono również za 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 przeciwdziałanie korupcji.

3. Dokumenty i regulacje wspierające

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

- Kodeks Etyczny,
- Polityka Antykorupcyjna,
- Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości (ZiWN), czy
- Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

4. Edukacja i komunikacja

Ważnym elementem polityki są działania edukacyjne – szkolenia stacjonarne i e-learningowe, kampanie informacyjne (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

To nadrzędny dokument określający kulturę etyczną firmy. Określa zasady, którymi firma kieruje się w codziennej działalności biznesowej, wyraża również jej 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. Upubliczniony jest on na stronie:

<https://wedel.pl/uploads/media/default/0001/02/87271551112ac2ceae9a1db3a57eff816d7363a3.pdf>



Polityka Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców

Celem *Polityki Zrównoważonego Rozwoju dla Dostawców LOTTE Wedel* 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. Spółka zachęca i wspiera dostawców, aby w swoich działaniach brali pod uwagę kwestie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Oczekuje 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 jest uniwersalna, nie zawiera wyłączeń pod względem działalności/klasyfikacji ani pod kątem szczebli czy obszarów geograficznych. Skupia się głównie na zarządzaniu ryzykami i szansami dotyczącymi kwestii środowiskowych i społecznych w łańcuchu wartości.

Polityka jest wdrażana na etapie zawierania i realizacji umów z dostawcami LOTTE Wedel. Najwyższym szczeblem w organizacji jednostki, na którym leży odpowiedzialność za wdrażanie polityki jest Dyrektor Łańcucha Dostaw.

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

Dostępna jest publicznie na stronie internetowej (<https://wedel.pl/etyka-i-wartosci>), a także jest stałym elementem wewnętrznego systemu i procesu zakupowego.

Strategia CSR

Celem *Strategii CSR* jest zaadresowanie w ramach działalności przedsiębiorstwa najważniejszych kwestii społecznych, ekologicznych i technologicznych oraz wsparcie realizacji długoterminowej wizji jej rozwoju w celu stworzenia zrównoważonego modelu biznesowego. Odpowiedzialnym za jej realizację jest Zespół ds. strategii CSR.



Strategia CSR posiada 3 filary strategiczne: Ludzie, Środowisko i Innowacje, a w ich ramach zaplanowano inicjatywy wraz z przypisanymi celami.

[G1-1 10 f]

Kwestia dobrostanu zwierząt została zaadresowana w *Strategii CSR* z 2020 roku, gdzie skoncentrowaliśmy się na eliminacji wykorzystania jaj z chowu klatkowego. Cel ten zrealizowano z końcem 2024 roku. Jednostka nie posiada innej polityki w zakresie dobrostanu zwierząt.

Obecnie w opracowaniu jest *Strategia ESG*, która ma zastąpić *Strategię CSR* w 2025 roku.

Polityka antykorupcyjna

[G1-10 b,e,h]

Jednostka posiada politykę antykorupcyjną, której celem jest przeciwdziałanie korupcji lub przekupstwu, zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji.

Jednostka posiada procedury szybkiego, niezależnego i obiektywnego badania incydentów związanych z postępowaniem w biznesie, w tym incydentów korupcji i przekupstwa. Rozpatrywane są one poprzez procedury zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości i prowadzony rejestr naruszeń.

Funkcje, w jednostce które są najbardziej zagrożone korupcją i przekupstwem są: Dział Zakupów, Sprzedaży i Techniczny.

Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości

[G1-1 10 a, c]

System zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości działa w spółce od 2020 roku. Zapewnia anonimowe lub otwarte, lecz zawsze poufne, kanały zgłaszania nieprawidłowości. System nie ogranicza się tylko do pracowników - zgłoszenia może dokonać każdy interesariusz. Nieprawidłowości nie są enumeratywnie wymienione - można zgłaszać każdą wątpliwość, która zostanie obiektywnie rozpatrzona.

W Wedlu obecnie obowiązuje *Procedura zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości*, której celem 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, w tym molestowania seksualnego, a także 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. Status sygnalisty/sygnalistki otrzymuje osoba, której zgłoszenie



nie zostało dokonane w tzw. złej wierze (celowo i świadomie błędne lub zawierające informacje wprowadzające w błąd). Wobec osoby, która dokonuje zgłoszenia w złej wierze, mogą być wyściągnięte konsekwencje dyscyplinarne, przewidziane przepisami prawa pracy.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, uzasadnionego podejrzenia lub posiadania wiedzy o naruszeniu prawa w obszarze związanym z pracą bądź naruszenia zasad opisanych w *Kodeksie etycznym* lub innej regulacji wewnętrznej pracownik /pracowniczka lub osoba z zewnątrz może zgłosić taki fakt, wykorzystując jeden z poniższych sposobów:

- na zewnętrzny anonimowy kanał poprzez aplikację internetową wedel.zalezymi.pl,
- powiadomienie przełożonego lub przełożonej wyższych stopniem (w tym członka Zespołu Zarządzającego) (jedynie dla pracowników),
- kontakt z działem HR (jedynie dla pracowników),
- kontakt z Kierownikiem ds. Zgodności, Dyrektorką ESG i Obszaru Prawnego lub Kierownikiem Audytu Wewnętrznego,
- przesłanie zgłoszenia na adres etyka@wedel.pl,
- przesłanie anonimowego zgłoszenia poprzez dedykowaną aplikację internetową dostępną dla wszystkich pracowników i pracowniczek.

Zgłoszenie powinno zawierać:

- przedstawienie stanu faktycznego,
- ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności lub wskazanie takich dowodów, w tym również wskazanie świadków i świadkiń, domniemanego sprawcy bądź sprawców zachowania nieprawidłowego oraz wskazanie potencjalnej osoby pokrzywdzonej.

Osoba zgłaszająca może, lecz nie ma obowiązku, podpisać zgłoszenie oraz podać swoją tożsamość. Jej dane pozostają poufne.

Gdy nie dochodzi do formalnego zgłoszenia, a do Kierownika ds. Zgodności dotrą, bezpośrednio lub pośrednio, sygnały o możliwości pojawienia się nieprawidłowości, może on wdrożyć postępowanie naprawcze w formie mentoringu zgodnościowego polegającego na mniej formalnej rozmowie.

W Wedlu o wszystkich zgłoszeniach informowani są:

- Dyrektor Funkcji obszaru, w którym doszło do naruszenia,
- Dyrektor Zarządzający,
- Dyrektorka Obszaru Prawnego i ESG oraz
- Prezes Zarządu i Kierownik Audytu Wewnętrznego i Zarządzania Ryzykiem.



Następnie, każdorazowo, przeprowadzane są czynności weryfikujące zgłoszenie. W postępowaniu wyjaśniającym Kierownik ds. Zgodności powołuje zespół wyjaśniający, który zajmuje się rzetelnym, poufnym i bezstronnym zbadaniem okoliczności zdarzenia. Pracami zespołu przewodzi Kierownik ds. Zgodności. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego Kierownik ds. Zgodności sporządza raport z prac zespołu, w którym opisuje zgłoszenie, podjęte czynności wyjaśniające (np. wywiady z pracownikami), wnioski oraz rekomendacje dla osób decyzyjnych (propozycja działań następnych), jeśli zachodzi taka potrzeba.

Jednostka chroni sygnalistów poprzez zakaz działań odwetowych przewidzianych w ustawie o sygnalistach, możliwość anonimowego zgłaszania. Wszystkie kanały są zaprojektowane tak, aby zapewnić pełną poufność sygnalistom i osobom podejrzewanym o dokonywanie nieprawidłowości.

Jednostka podlega wymogom prawnym na mocy prawa krajowego transponującego dyrektywę (UE) 2019/1937.

[G1-1 MDR-P 65 b i c]

Wskazane wyżej regulacje dotyczą wszystkich pracowników i kontrahentów, nie ma wyłączeń geograficznych.

Najwyższym szczeblem w organizacji jednostki, odpowiedzialnym za ich wdrażanie jest zespół zarządzający.

[G1-1 MDR-P 65 d]

Normami lub inicjatywami osób trzecich, których jednostka zobowiązuje się przestrzegać w drodze wdrażania powyższych procedur i polityk związanych z kulturą korporacyjną są m.in. OECD Guidelines for Multinational Enterprises Karta Narodów Zjednoczonych, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Europejska Konwencja Praw Człowieka, a także ISO 37001 – Anti-bribery Management System.

[G1-1 MDR-P 65 f]

Jednostka udostępnia m.in. *Kodeks etyczny* zainteresowanym stronom na stronie internetowej www.wedel.pl w zakładce „Etyka”. Dodatkowo partnerzy biznesowi są proszeni o zapoznanie się z niektórymi dokumentami na etapie podpisywania umów czy przystępowania do postępowań przetargowych.



[G1-1 10 g]

Wedel nie posiada polityki odnoszącej się do prowadzenia szkoleń wewnątrz organizacji.

Szkolenia prawne i compliance prowadzone są zgodnie z matrycą szkoleń - pierwsze podczas onboardingu oraz szkolenia cykliczne, zgodnie z określoną częstotliwością.

Częstotliwość realizacji szkoleń oraz grupę docelową dla każdej z nich opisuje tzw. matryca LegalCo, której założenia można znaleźć również w ogólnodostępnym Katalogu Szkoleń, udostępnianym corocznie w organizacji. Większość kursów jest obowiązkowa dla wszystkich pracowników firmy lub, jeśli matryca tego wymaga, dla ściśle określonej przez dział prawny grupy docelowej. Okres ich powtarzalności jest coroczny lub przypada raz na dwa lata.

Prowadzone są również działania edukacyjne i informacyjne skierowane do pracowniczek i pracowników w postaci tzw. legal alertów (cyklicznej komunikacji mailowej kierowanej do pracowników, dotyczącej wydarzeń o charakterze prawnym lub regulacyjnym).

[G1-1 9]

Kultura korporacyjna i ustalanie wspólnych wartości dla biznesu i pracowników jest istotną kwestią w Grupie Wedel. Fundamentem obecności firmy na rynku oraz zaufania interesariuszy i interesariuszek są wartości, którymi się kieruje. Kształtowane są one m.in. przez: strategię CSR, regulacje wewnętrzne, takie jak *Kodeks etyczny*, czy *Polityka Różnorodności*.

Kultura korporacyjna rozwijana i promowana jest poprzez narzędzia takie, jak:

- powołanie jednostek z 3 linii obrony - system kontroli wewnętrznej,
- ankiety wśród pracowników,
- spotkania business update z pracownikami,
- szkolenia dla pracowników: onboardingowe, cykliczne, exit interview.

Ocena kultury korporacyjnej następuje poprzez regularną ocenę z managerami i cykliczną ocenę przyjętej strategii.

W pierwszej połowie 2023 r. dokonana została rewizja strategii biznesowej oraz przededefiniowanie wartości, będących fundamentem kultury organizacyjnej firmy, tak by wspierały przyjęty kierunek oraz oddawały obecnego ducha organizacji.

Firma podeszła 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.



Kluczowe wartości w Wedlu to:

- koncentracja na realizacji celu i rzetelność,
- rozwój i dociekliwość,
- partnerstwo wewnątrz i na zewnątrz,
- tworzenie środowiska wpływu.

Kultura organizacyjna spółki ma swoje odzwierciedlenie w regulacjach wewnętrznych, które są narzędziami do osiągnięcia jej głównych założeń. Odpowiedzialność za wykonanie zobowiązań polityk na poszczególnych poziomach organizacji przydzielana jest według struktury korporacyjnej. Zgodnie z nią spółka podzielona jest na działy biznesowe, odpowiedzialne m.in. za przestrzeganie regulacji wewnętrznych w ramach pierwszego poziomu ochrony, a także komórkę ds. zgodności w ramach drugiego poziomu ochrony oraz dział audytu wewnętrznego w ramach trzeciego poziomu ochrony.

Szkolenia z przestrzegania regulacji wewnętrznych, a co za tym idzie – prowadzenia odpowiedzialnej działalności biznesowej, odbywają się dla każdego z działów zgodnie z matrycą szkoleń prawnych i zgodnościowych. Dzielą się na wprowadzające (onboardingowe) i cykliczne. Matryca zawiera listę stanowisk pracowników i pracowniczek, którzy obowiązkowo uczestniczą w szkoleniach.

Wedel jest świadomy wpływu, jaki wywiera na interesariuszki i interesariuszy oraz odpowiedzialności względem nich. Organizacji zależy na podejmowaniu zgodnych z prawem i sprawiedliwych decyzji oraz prezentowaniu etycznych postaw, co reguluje *Kodeks etyczny*.

5.1.3 [G1-2] Zarządzanie relacjami z dostawcami

[G1-2 14]

Wedel stosuje się do regulacji antyzatorowych i przepisów ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych. W firmie obowiązuje *Polityka przeciwdziałania zatorom płatniczym*, której celem jest wyeliminowanie opóźnień w płatnościach w spółce. W ten sposób Wedel dąży do utrzymania pozycji lidera w terminowym płaceniu zobowiązań oraz uniknięcia kar pieniężnych związanych z opóźnieniami w płatnościach.



[G1-2 15]

Wedel wymaga od dostawców zaakceptowania *Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców*, której szczegółowy opis wskazano w ujawnieniu G1-1.

Obowiązek podpisania tego dokumentu przez dostawców i podwykonawców przed podjęciem współpracy, gwarantuje uwzględnienie kryteriów społecznych i środowiskowych przy wyborze swoich dostawców oraz minimalizuje szanse ich negatywnego wpływu na kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem.

Ponadto w przypadku surowców wykorzystywany jest proces audytu w ramach certyfikatów (RSPO i Rainforest Alliance), co potwierdza zrównoważone pochodzenie surowców.

5.1.4 [G1-3] Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie

[G1-3 18 a]

Polityka Antykorupcyjna LOTTE Wedel zakłada całkowitą nietolerancję wobec wszelkich przejawów korupcji. Obowiązuje ona wszystkich pracowników i współpracowników spółki, niezależnie od formy zatrudnienia. Została opracowana w oparciu o wytyczne Centralnego Biura Antykorupcyjnego oraz normę PN-ISO 37001. Zawiera definicje kluczowych pojęć, takich jak konflikt interesów, korupcja, nienależna korzyść. Określa obowiązki Kierownika ds. Zgodności oraz procedury zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości w zakresie czynów o charakterze korupcyjnym oraz uwzględnia mechanizmy prewencji, kontroli i reakcji na przypadki korupcji, w tym szkolenia i komunikację wewnętrzną.

Kodeks etyczny z kolei to dokument, który został opracowany z udziałem pracowników i pracowniczek, by odzwierciedlać wspólne rozumienie etycznego postępowania i praktyczne potrzeby oraz nowoczesne, bieżące wyzwania.

Zawiera zasady uczciwego i etycznego postępowania w codziennej pracy, w tym:

- odpowiedzialność za środowisko i ludzi,
- zarządzanie różnorodnością,
- przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi oraz korupcji,
- otwartą kulturę zgłaszania niepokojących sytuacji.

Zawiera słownik pojęć, praktyczne przykłady, kontakty do osób wspierających i odpowiedzialnych za określone procesy oraz odniesienia do innych dokumentów Wedla w tym *Polityki antykorupcyjnej*.

Kodeks etyczny jest narzędziem wspierającym podejmowanie decyzji w sytuacjach niejednoznacznych i promującym kulturę odpowiedzialności i etycznego postępowania.



[G1-3 18 b]

Osoby wchodzące w skład zespołu wyjaśniającego są dobierani przez Kierownika ds. Zgodności. Zwykle jest to Starsza Radczyni Prawna lub osoba z Audytu Wewnętrznego lub działu HR. W wyjątkowo skomplikowanych sytuacjach zapraszana jest prawniczka z zewnętrznej kancelarii, specjalizująca się w prawie pracy. Zespół wyjaśniający charakteryzuje się syndromem samotnej wyspy – ma uprawnienia do tego, aby “podpływać” do każdego miejsca w organizacji i wymagać odpowiedzi na pytania, dostarczenia materiałów czy przeprowadzania wywiadów z pracownikami.

[G1-3 18 c]

W LOTTE Wedel w procedurze Zgłaszania i Wyjaśniania Nieprawidłowości opisany jest proces raportowania wyników z prac Zespołu/Komisji powołanej do wyjaśniania danego przypadku nieprawidłowości. W Procedurze istnieje zapis, zgodnie z którym raport z postępowania wyjaśniającego przedstawiony jest m.in. Dyrektorowi Zarządzającemu i Prezesowi firmy Wedel.

[G1-3 20]

Jednostka komunikuje swoją politykę dotyczącą zapobiegania korupcji i przekupstwu poprzez wywieszanie tej informacji na tablicy ogłoszeń oraz ogólnodostępnej bazie w intranecie. Ponadto osobom, dla których jest ona istotna komunikowane jest to poprzez cykliczne szkolenia.

[G1-3 21 a]

Szkolenia swoim zakresem obejmują treści z *Polityki antykorupcyjnej* - czym jest korupcja, jej oznaki, wykrywanie, prewencja, przeciwdziałanie i zgłaszanie i są zakończone testem.

[G1-3 21 b]

W Jednostce 100% osób pełniących funkcje narażone na ryzyko związane z korupcją i przekupstwem jest objętych programami szkoleniowymi w tym zakresie.

Zgodnie z oceną ryzyka korupcyjnego, w Polityce Antykorupcyjnej wskazano najbardziej narażone na Korupcję obszary działalności, w tym najbardziej narażone stanowiska. Należą do nich:

- procesy zakupowe i przetargi,
- działalność pełnomocników,
- działalność sprzedażowa,
- działalność marketingowa,
- działalność charytatywna, sponsoringowa.



[G1-3 21 c]

Szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji i przekupstwu są zapewniane członkom organów administrujących, zarządzających i nadzorczych oraz gwarantowane są w pełnym zakresie. Są to osoby szkolone regularnie, pomimo, iż nie wchodzą w skład grupy narażonej na korupcję bezpośrednio. Ma to na celu zapoznanie ich z procedurami w przypadku zachowań korupcyjnych u pracowników.

5.1.5 [G1-4] Incydenty korupcji lub przekupstwa

[G1-4 24 a]

LOTTE Wedel nie otrzymało żadnych wyroków skazujących za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstwa, a co za tym idzie kar grzywny.

[G1-4 24 b]

Działaniami podejmowanymi przez jednostkę w celu zaradzania naruszeniom procedur i norm w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu są:

- szkolenia,
- budowanie świadomości,
- system zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości wraz z działaniami następczymi i dyscyplinarnymi (opisane w ramach ujawnienia G1-1).

Treści szkoleń dotyczą przestrzegania regulacji wewnętrznych, w tym kwestii korupcji i przekupstwa. Matryca szkoleń zawiera listę stanowisk pracowników i pracowniczek, którzy obowiązkowo uczestniczą w szkoleniach.

W Wedlu prowadzone są również akcje informacyjne w formie mailowych alertów i informacji na tablicy ogłoszeń,

Wprowadzono też bieżący monitoring i wskazywanie problemów, którymi zajmują się dział prawny, dział zgodności oraz audytu wewnętrznego.

[G1-4 25]

W LOTTE Wedel zidentyfikowano 1 potwierdzony incydent korupcji lub przekupstwa.

5.1.6 [G1-6] Praktyki płatnicze

[G1-6 33 a]

Najczęściej faktury wystawiane przez naszych kontrahentów mają termin płatności 40-45 dni. Procesowanie tych faktur w ramach wewnętrznych struktur zajmuje średnio 15 dni i są płacone w terminie wymagalności.



[G1-6 33 b]

W Grupie występują dwie standardowe grupy warunków płatności (w liczbie dni) według głównych kategorii dostawców:

- surowce ok 50-60 dni,
- usługi ok 40-45 dni.

Wedel trzyma się średniego terminu płatności 40 dni. Odsetek płatności jednostki wykonywany zgodnie z opisanymi standardowymi warunkami wynosi ok. 94%.

[G1-6 33 c]

Obecnie nie ma żadnych nierozstrzygniętych postępowań sądowych w związku z opóźnieniami w płatnościach.

[G1-6 33 d, MDR-M]

Wszelkie zatory płatnicze są analizowane wewnętrznie, a raport z takiej analizy wysyłany jest do UOKiK tzw. raport o zatorach.

Dane dotyczące terminów płatności pochodzą z umów z dostawcami, a informacje dotyczące faktycznego terminu uregulowania należności pochodzą z systemu płatniczego SAP.

Odsetek płatności wykonanych zgodnie z opisanymi standardowymi warunkami jest obliczany jako stosunek wartości świadczeń pieniężnych niespełnionych w terminie określonym w umowie do wartości wszystkich świadczeń pieniężnych wymaganych do uregulowania.



6 Informacje uzupełniające

6.1 Słownik wykorzystanych pojęć i skrótów

CSRD	ang. <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> , Dyrektywa o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju
Downstream	Łańcuch wartości niższego szczebla, obejmuje procesy związane z dystrybucją produktów i usług do konsumenta końcowego
DMA	ang. <i>Double materiality analysis</i> , analiza podwójnej istotności
EFRAG	ang. <i>European Financial Reporting Advisory Group</i> , Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej
ESG	ang. <i>Environmental, Social, and Governance</i> , wskaźniki środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego
ESRS	ang. <i>European Sustainability Reporting Standards</i> , Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju
GHG	ang. <i>greenhouse gases</i> , gazy cieplarniane
IRO	ang. <i>impacts, risks and opportunities</i> , wpływy, ryzyka i szanse
NACE	fr. <i>Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne</i> , statystyczna klasyfikacja działalności gospodarczej w Unii Europejskiej
OECD	ang. <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> , Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
SASB	ang. <i>Sustainability Accounting Standards Board</i> , Rada Standardów Rachunkowości Zrównoważonego Rozwoju
Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju	Dalej w tekście: sprawozdanie, sprawozdanie zrównoważonego rozwoju
Upstream	Łańcuch wartości wyższego szczebla, obejmuje procesy związane z poszukiwaniem i wydobywaniem surowców oraz produkcją półproduktów, a także transportem surowców do przedsiębiorstwa.

