

# Z PRZYJEMNOŚCIĄ DLA PRZYSZŁOŚCI

Raport zrównoważonego rozwoju za 2023 r.

# LIST OD ZESPOŁU ZARZĄDZAJĄCEGO

## Szanowni Państwo,

z przyjemnością przekazujemy w Państwa ręce tegoroczny raport zrównoważonego rozwoju firmy Wedel.

Mimo że rok 2023 stanowił wyjątkowe wyzwanie, zarówno ze względu na zmiany w branży słodczy czekoladowych, jak i w związku z globalną sytuacją makroekonomiczną i geopolityczną, to – jako organizacja, której fundamenty zbudowane są na ponad 170-letniej tradycji – niezmiennie staraliśmy się stawiać na rozwój, innowacje i odpowiedzialne działania biznesowe.

Wzrost kosztów surowców, energii oraz rosnące oczekiwania konsumentów, dotyczące coraz wyższych standardów zrównoważonych rozwiązań, zdeterminował nas do jeszcze większej elastyczności w realizowaniu podjętych zobowiązań. Sektor spożywczy, a w szczególności branża słodczy, staje dziś przed istotnymi pytaniami – jak produkować smacznie, bezpiecznie, a jednocześnie odpowiedzialnie, dbając o środowisko i zróżnicowane potrzeby konsumentów. W Wedlu odpowiedzią na te pytania jest nasza strategia CSR oparta na podejściu: „Z przyjemnością dla przyszłości”. Dzięki tej strategii realizujemy szereg inicjatyw, które mają na celu ograniczenie naszego negatywnego wpływu na środowisko, wspieranie zróżnicowanych społeczności oraz budowanie i promowanie etycznych standardów w całym łańcuchu wartości.

Kolejnym istotnym krokiem jest kontynuacja działań w zakresie obliczania śladu węglowego, co pozwala nam na jeszcze lepszą kontrolę emisji, przygotowanie możliwych strategii działania i wyznaczanie kolejnych celów ich redukcji.

W obszarze społecznym nasze zaangażowanie w aktywności z obszaru różnorodności, równości i włączania (DEI) nie słabnie. Wspieramy zarówno naszych pracowników, jak i partnerów społecznych, realizując programy, które promują równe szanse, rozwój zawodowy i integrację osób z różnych środowisk. Współpracujemy również z organizacjami pozarządowymi, aby wspierać inicjatywy, które mają realny wpływ na lokalne społeczności i przyczyniają się do budowania lepszej przyszłości.

Rok 2023 przyniósł nam także nowe wyzwania w zakresie regulacji związanych z ESG, które coraz mocniej kształtują krajobraz biznesowy. Świadomość rosnących oczekiwań regulacyjnych i konsumenckich sprawia, że nasza strategia zrównoważonego rozwoju ewoluuje i będzie poddana rewizji, by sprostać tym wymaganiom. W najbliższych miesiącach planujemy realizację analizy podwójnej istotności oraz analizy taksonomicznej, które stanowią dla nas bazę do dalszych prac nad nową strategią ESG.

Dążymy do tego, aby nasze działania były transparentne, zgodne z najlepszymi standardami oraz w pełni zintegrowane z naszymi wartościami.

Wszystkie te inicjatywy nie byłyby możliwe bez zaangażowania zespołu Wedla.

To dzięki ich pasji i determinacji możemy nieustannie dążyć do doskonalenia naszych procesów i wprowadzania kolejnych rozwiązań, które zbliżają nas do realizacji długoterminowych celów.

Zachęcamy do lektury raportu, który jest świadectwem naszej nieustającej pracy na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Jesteśmy przekonani, że razem z naszymi partnerami, pracownikami i klientami – możemy kształtować lepszą, bardziej zrównoważoną przyszłość, z przyjemnością.

**Zespół Zarządzający LOTTE Wedel**

# LIST OD PREZESA

**Szanowni Państwo,**

staramy się by w LOTTE Wedel innowacje i zrównoważony rozwój szły w parze, a działania prowadzone w tych obszarach były transparentnie komunikowane, co czynimy prezentując ten najnowszy raport ESG. Zależy nam na tym, by wspólne inwestycje w nowe technologie i odpowiedzialne praktyki biznesowe które są wartością dla naszych klientów i interesariuszy, były naszym wyróżnikiem na konkurencyjnym rynku.

Miniony rok potwierdził rosnące znaczenie działań z zakresu ESG w kształtowaniu otoczenia biznesowego. W odpowiedzi na te zmiany, rosnące oczekiwania rynku oraz wymogi regulacyjne, nasza strategia zrównoważonego rozwoju jest stale doskonała. Raport ten prezentuje nasze osiągnięcia w tym obszarze oraz przyszłe plany firmy.

Warto podkreślić, że współpraca Wedla z grupą LOTTE, to połączenie silnych firm z bogatą historią, tradycją i o rodzinnym charakterze.

Ta synergia przynosi wiele korzyści, zarówno wewnątrz organizacji jak i naszym partnerom, konsumentom, lokalnym społecznościom. Zaangażowanie w zrównoważony rozwój jest jednym z kluczowych obszarów tej współpracy.

LOTTE, jako jedna z największych korporacji spożywczych na rynku, zdefiniowała swoje cele w oparciu o SDG - tj. cele zrównoważonego rozwoju ONZ. Grupa LOTTE dokłada starań, by zarówno działania na rodzimym rynku, jak i te realizowane przez spółki funkcjonujące w ramach struktury były transparentne, zgodne z najwyższymi standardami i w pełni zintegrowane ze strategią biznesową.

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

**TSUYOSHI FUKATSU**

PREZES ZARZĄDU



# Spis Treści

## **1. Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością**

- Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością
- Produkty
- Łańcuch wartości
- Struktura zarządcza
- Rola Zespołu Zarządzającego w funkcjach dyrektorskich
- Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

## **2. Ład organizacyjny**

- Podstawy zarządzania
- Etyka i compliance
- Polityka marketingowa
- Skład i znakowanie produktów
- Zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów i konsumentek

## **3. Wedel a środowisko**

- Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi
- Materiały i surowce  
Jakość surowców
- Wykorzystane materiały i surowce
- Opakowania
- Emisje
- Redukcja zapotrzebowania na energię

- Zarządzanie odpadami

- Woda

## **4. Miejsce pracy**

- Ludzie
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Wspieranie rozwoju pracowniczek i pracowników
- Różnorodność i równość szans

## **5. Relacje ze społeczeństwem**

- Działania na rzecz społeczności lokalnej
- Partnerstwa
- Interesariusze i interesariuszki

## **6. O raporcie**

- Proces określania istotnych zagadnień
- Panie Janie, raport zdany!

**1. Wedel –  
łączymy tradycję  
z nowoczesnością**





# Wedel – łączymy tradycję z nowoczesnością

## O nas

Historia firmy Wedel sięga 1851 r. i nierozłącznie związana jest z trzema pokoleniami rodziny Wedlów, które zbudowały jedno z najsilniejszych polskich przedsiębiorstw. Od września 2010 r. jesteśmy częścią japońskiej Grupy LOTTE – międzynarodowego koncernu założonego w 1948 r., co pozwala nam łączyć autonomię działania w ramach polskiego rynku z najlepszymi praktykami międzynarodowymi. Od lat 30. XX w. nasza fabryka i biuro mieszczą się na warszawskiej Pradze przy ul. Jana Zamoyskiego 28/30.

Tuż obok fabryki w 2023 r. toczyły się prace nad największą od stu lat inwestycją Wedla – muzeum Fabryka Czekolady E.Wedel. Jest ono zlokalizowane w zrewitalizowanych silosach, które wcześniej służyły do przechowywania i przetwarzania kakao. Poza przestrzenią muzealną oraz Pijalnią Czekolady E.Wedel do nowej fabryki, wyposażonej w nowoczesny park maszynowy, zostanie przeniesiona produkcja takich produktów marki E.Wedel jak m.in. Chałwa Królewska, Sezamki czy słynne Baryłki. Powstaną tu też nowe laboratorium R&D oraz Pracownia Rarytasów – manufaktura wyrobów produkowanych ręcznie.

**Nasza misja brzmi: Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach. Odzwierciedla filozofię działania, która zakłada, że odpowiadamy na wyzwania współczesnego świata jako odpowiedzialny producent, pracodawca, sąsiad i partner.**

Ważnym elementem naszej strategii biznesowej jest rozwijanie eksportu, na który obecnie przypada ok. 10% naszego obrotu. Ze smakiem oryginalnych wedlowskich produktów docieramy do 50 krajów na całym globie. Kluczowymi rynkami zagranicznymi są dla nas Stany Zjednoczone, Kanada i Wielka Brytania.



- Arabia Saudyjska
- Australia
- Bośnia i Hercegowina
- Brazylia
- Bułgaria
- Chile
- Chiny
- Cypr
- Estonia
- Filipiny
- Finlandia
- Francja
- Grecja
- Gruzja
- Hiszpania
- Holandia
- Hongkong
- Indie
- Irlandia
- Islandia
- Izrael
- Japonia
- Kanada
- Katar
- Korea Południowa
- Kuwejt
- Liban
- Litwa
- Łotwa
- Macedonia
- Malediwy
- Malta
- Meksyk
- Mołdawia
- Mongolia
- Niemcy
- Norwegia
- Portugalia
- RPA
- Rumunia
- Serbia
- Sierra Leone
- Singapur
- Sri Lanka
- Szwecja
- Tajwan
- Ukraina
- Urugwaj
- Wielka Brytania
- Stany Zjednoczone

# Produkty

## GRI 2-6

W naszym portfolio znajduje się 212 różnych produktów: czekolady (tabliczki pełne, nadziewane, z dodatkami), pianki w czekoladzie, ciastka, Ptasie Mleczko®, torty wafłowe i wafle, praliny, cukierki, batony, chałwa, sezamki i lody. Należą do nas słynne, doceniane za kunszt i jakość marki:



**Ptasie Mleczko®**  
(pianki, batoniki)



**Mieszanka Wedlowska**  
(cukierki w deserowej czekoladzie)



**Torcik Wedlowski**  
(ręcznie dekorowany czekoladowy tort wafłowy z kremem orzechowym)



**Pawelek, WW, Bajeczny, Pierrot, Na dobre**  
(batony)

a ponadto m.in.:



**Czekotubka**  
(krem czekoladowy w różnych wersjach smakowych)



**Chałwa Królewska**



**Praliny**  
(Barytki czy Od Serca, w tym nowość z linii Nadziane)



**Lody**  
(m.in. E.Wedel OH!)

Nasza oferta zawiera również produkty licencyjne oparte na współpracy z innymi producentami, w tym muffiny i pączki E.Wedel produkowane z firmą Stockson czy produkty z wizerunkiem Minionków studia Illumination, będące wynikiem kooperacji z wytwórnią filmową Universal.

W wyniku współpracy marek Ptasie Mleczko® i Costa Coffee powstały limitowane smaki pianek – Caffé Frappé i Słony Karmel Shake. W samych kawiarniach sieci niektóre napoje (m.in. shake'i) wzbogacono natomiast wedlowskimi piankami.

W ramach współpracy z marką OnlyBio przygotowano cztery linie produktów do pielęgnacji inspirowane zapachami słodyczy E.Wedel, wśród nich m.in. szampony, maski do włosów, a także balsamy do ciała, którym w limitowanej edycji nadano czekoladowe, wedlowskie zapachy.

Z myślą o zróżnicowanych potrzebach konsumentów i konsumentek rozbudowujemy ofertę słodyczy w gorzkiej czekoladzie i czekolad gorzkich, która obejmuje tabliczki zawierające 50%, 64% i 80% wysokiej jakości kakao z Ghany – m.in. WW w gorzkiej czekoladzie czy Ptasie Mleczko® waniliowe w mocno gorzkiej czekoladzie 80%.

Produkcja niektórych naszych wyrobów wciąż częściowo odbywa się bez wykorzystania maszyn. Ręcznie dekorowany jest Torcik Wedlowski, a masa chałwowa mieszana jest przy użyciu specjalnych mieszadeł przez doświadczonych operatorów, którzy wykonują ruchy przypominające wiosłowanie. Dzięki temu chałwa uzyskuje odpowiednią sprężystość i strukturę włókien, której nie da się zastąpić mieszaniem mechanicznym.

# Łańcuch wartości

## GRI 2-6

Zależy nam, aby bliskie nam wartości były respektowane w całym łańcuchu wartości, dlatego poza wdrażaniem ich w bieżące działania z naszymi partnerami, włączamy je m.in. do procesów zakupowych. Na początku 2023 r. wdrożyliśmy **Politykę zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel**, w której zobowiązaliśmy dostawców do postępowania zgodnie z naszymi wytycznymi:

- 📌 zapewnienia identyfikowalności surowców oraz przejrzystości ich pochodzenia,
- 📌 gromadzenia niezbędnej dokumentacji, zgodnie z wdrożonymi standardami jakościowymi,
- 📌 posiadania wdrożonego skutecznego systemu wycofywania produktów niezgodnych,
- 📌 angażowania się w życie społeczności lokalnych,
- 📌 uczestniczenia w przedsięwzięciach lokalnych i wspomagania ich realizacji,
- 📌 w miarę swoich możliwości wspierania inicjatyw charytatywnych,
- 📌 informowania o swoich działaniach pozafinansowych.

Nasi dostawcy dzielą się na trzy grupy:



**dostawcy materiałów,**



**dostawcy towarów handlowych,**



**dostawcy surowców i opakowań.**

## Charakterystyka dostawców:

# 120

dostawców surowców i materiałów

Szacunkowa liczba podmiotów w całym łańcuchu dostaw i na każdym poziomie łańcucha:

oraz około 13 dostawców w ramach koprodukcji.

## Rodzaj relacji biznesowych z dostawcami:



**umowy długo- i krótkoterminowe**



**umowy o współpracę**



**zamówienia**

## Specyficzne cechy łańcucha dostaw:



**zmienności wolumenów**



**ograniczony termin przydatności surowców oraz wyrobów gotowych**



**specyficzne warunki magazynowana**

## Szacunkowa wartość płatności dla dostawców:

Surowce i opakowania

około

# 500 mln PLN

Lokalizacja geograficzna dostawców:





**Europa, Azja**

Lokalizacja geograficzna producentów:

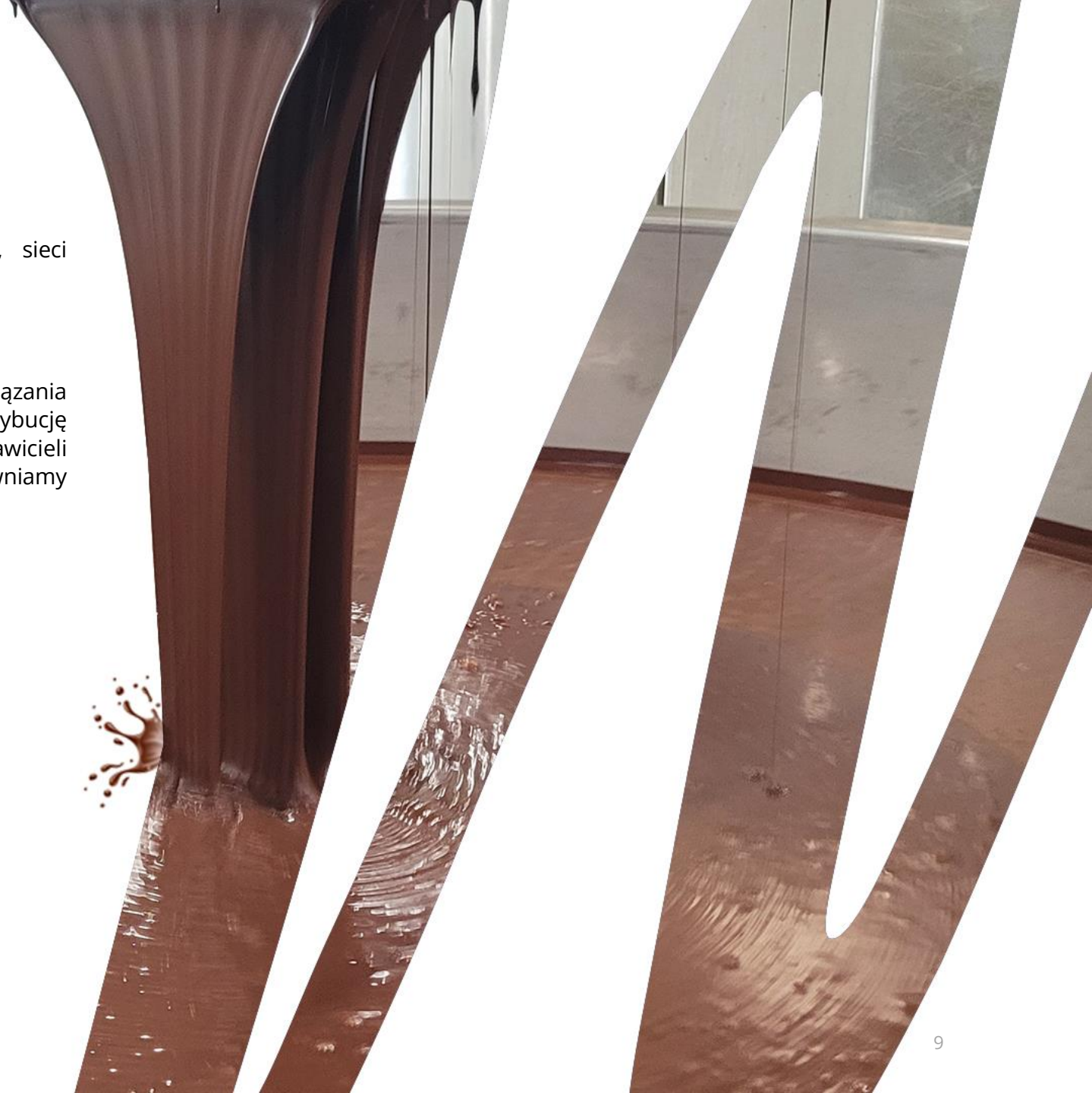
**Europa, Afryka, Ameryka**



## Nasza sieć dystrybucyjna opiera się na kanałach:

-  klienci dyskontowi,
-  hipermarkety i supermarkety,
-  rynek tradycyjny, czyli m.in. autoryzowani dystrybutorzy, sieci lokalne, sklepy niezależne
-  sprzedaż internetowa.

Z największymi klientami współpracujemy, projektując rozwiązania strategiczne na poziomie centralnym, natomiast za relacje, dystrybucję i rozwój na poziomie sklepów odpowiada zespół naszych przedstawicieli i przedstawicielek handlowych. Dzięki takim rozwiązaniom, zapewniamy szeroką dystrybucję naszej oferty.



# Struktura zarządcza

GRI 2-9, 2-10, 2-11

W ramach struktury zarządczej Wedla można wyróżnić:

## Zarząd Statutowy

## Zespół Zarządzający (z udziałem członków Zarządu Statutowego)

- Dyrektor Zarządzający (członek Zarządu Statutowego)
- Dyrektor Finansów i IT (członek Zarządu Statutowego)
- Dyrektorka Obszaru HR i Administracji
- Dyrektor Sprzedaży (Prokurent)
- Dyrektor Marketingu
- Dyrektor Kontroli Budżetu

## Zespół Kluczowych Menedżerów i Menedżerek (z udziałem członków Zarządu Statutowego oraz Zespołu Zarządzającego) m.in.:

- Kierowniczka BHP i Jakości
- Kierownik Strategii i Zarządzania Dochodami
- Kierownik Audytu Wewnętrznego i Zarządzania Ryzykiem
- Dyrektorka ds. Prawnych i Zgodności
- Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej i ESG

Członkowie **Zarządu Statutowego** powoływani są przez Zgromadzenie Wspólników, na którym reprezentowany jest jedyny właściciel. Określa on sposób uwzględnienia opinii interesariuszek i interesariuszy w procesie wyboru członków Zarządu oraz stosowane w nim kryteria, takie jak niezbędne kompetencje z zakresu zarządzania zrównoważonym rozwojem. W 2023 r. skład Zarządu przedstawiał się następująco:

CZŁONEK	PŁEĆ	NIEZALEŻNOŚĆ	OKRES KADENCJI	INNE ISTOTNE STANOWISKA/ ZOBOWIĄZANIA	KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PRODUKTAMI I DZIAŁALNOŚCIĄ FIRMY
TSUYOSHI FUKATSU	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCIELEM
TAKAHARU SAITO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCIELEM
TOMOKAZU KONO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	WYKONAWCZY DYREKTOR PRODUKCJI	PIECZA NAD PROJEKTAMI WYKONAWCZYMI PRODUKTÓW, LINIAMI FABRYKI I INNOWACJAMI
TOSHIHISA HIRANO	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	BRAK	ZARZĄDZANIE OGÓLNE, KONTAKT Z WŁAŚCIELEM
GOHSUKE HIRAMATSU	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR KONTROLI BUDŻETU	ZARZĄDZANIE KONTROLĄ BUDŻETU
MACIEJ HERMAN	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY	ZARZĄDZANIE WYKONAWCZE DLA WSZYSTKICH OBSZARÓW W SPÓŁCE
ANDRZEJ PAŁASZ	M	PEŁNA	BEZTERMINOWO	DYREKTOR FINANSÓW I IT	ZARZĄDZANIE OBSZAREM FINANSÓW, KSIĘGOWOŚCI, ZAKUPÓW I IT

# Rola Zespołu Zarządzającego w funkcjach dyrektorskich

Niektórzy członkowie Zespołu Zarządzającego pełnią równocześnie w organizacji funkcje kierownicze wyższego szczebla (dyrektorskie), jednak nie jest to źródłem jakichkolwiek konfliktów interesów. W 2023 r. w skład Zespołu Zarządzającego oprócz członków Zarządu Statutowego wchodziłi:



**Maciej Herman**  
Dyrektor Zarządzający



**Inga Pyd**  
Dyrektorka HR i Administracji



**Andrzej Pałasz**  
Dyrektor Finansów i IT



**Krzysztof Stepnowski**  
Dyrektor Sprzedaży



**Krzysztof Bogacz**  
Dyrektor Marketingu



# Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

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



członkowie  
Zarządu Statutowego



członkowie i członkini  
Zespołu Zarządzającego

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

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

Od 2020 r. w firmie funkcjonuje Strategia CSR, opracowana na lata 2020–2027, która podlega stałej aktualizacji.

Opiera się na trzech filarach:



Ludzie



Innowacje



Środowisko

W ramach tych filarów zostały zidentyfikowane (i podzielone na 18 obszarów) kwestie kluczowe dla firmy i jej interesariuszy. Założenia strategii przekładają na poziom operacyjny **42 inicjatywy mające swoje odzwierciedlenie w zadaniach, projektach, programach** (m.in. Zrównoważone Surowce, Środowisko czy Eco-packaging), a także procesach wdrożonych w organizacji. Każda inicjatywa ma przypisanego właściciela z danego obszaru biznesowego.

Po to, aby zrealizować ideę stałego rozwoju i dążenia do ograniczania negatywnego wpływu, w perspektywie najbliższych trzech lat planowana jest kompleksowa rewizja strategii w oparciu o nowe wytyczne (m.in. regulacji w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów, dyrektywy dotyczącej sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz dyrektywy w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju). W odpowiedzi na nie na początku 2024 roku powstała analiza luk, przygotowująca firmę do wypełnienia nowych standardów raportowania, a do końca 2024 r. zrealizowana zostanie również analiza podwójnej istotności oraz dokument z ujawnieniami taksonomicznymi za 2024 r. Kolejnym etapem będzie rewizja aktualnej strategii CSR i jej transformacja w strategię ESG.



**Aleksandra  
Kusz vel Sobczuk**

Kierowniczka  
Komunikacji  
Korporacyjnej i ESG

”

Naszym celem w Wedlu jest nie tylko dostarczanie wyjątkowych produktów, ale także budowanie wartościowych relacji z otoczeniem. Poprzez inicjatywy z zakresu ESG chcemy wprowadzać realne zmiany, które będą miały pozytywny wpływ na przyszłe pokolenia. Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, różnorodności i inkluzywności są integralną częścią naszej misji. To nasza odpowiedzialność i zarazem wyzwanie, któremu z przyjemnością stawiamy czoła każdego dnia.



# Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18

Członkowie Zespołu Zarządzającego aktywnie uczestniczą w spotkaniach poświęconych wprowadzaniu postanowień ze sfery zrównoważonego rozwoju do procesów biznesowych organizacji i podejmują 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 Strategicznego Komitetu Sterującego ESG postępy w zakresie wdrażania rozwiązań i osiągnięcia celów. Dodatkowo kluczowe decyzje oraz zobowiązania finansowe konsultowane są i zatwierdzane w ramach ogólnofirmowych procesów z całym Zespołem Zarządzającym.

**Efekty działalności Zespołu Zarządzającego, w tym w sferze zrównoważonego rozwoju, są monitorowane, nadzorowane i oceniane przez naszego właściciela (LOTTE). Podlegają także ocenie ze strony m.in.:**



**jednostki zgodności**



**jednostki audytu wewnętrznego,**



**audytorów i audytorów właściciela spółki,**



**niezależnych audytorów i audytorów zewnętrznych,**



**organów regulacyjnych i kontrolnych,**



**instytucji certyfikujących,**



**kontrahentów,**



**instytucji finansowych.**



Prowadzimy dialog ze wszystkimi powyższymi podmiotami, a w przypadku zgłoszenia przez nie uwag dostosowujemy działalność lub wypracowujemy kompromisowe rozwiązania, aby sprostać oczekiwaniom.

## 2. Ład organizacyjny



# Podstawy zarządzania

GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-27

Fundamentem naszej obecności na rynku oraz zaufania interesariuszy i interesariuszek są wartości, którymi się kierujemy. Określają je regulacje wewnętrzne, których postanowienia obligują nas do przeciwdziałania wszelkim naruszeniom podstawowych i niezbywalnych praw człowieka określonych w Karcie Narodów Zjednoczonych, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Dbłość o poszanowanie godności i przestrzeganie praw człowieka towarzyszy nam w każdym aspekcie działalności – w relacjach z pracowniczkami i pracownikami, partnerami biznesowymi oraz społecznościami lokalnymi. Nasze podejście i wymagania wobec interesariuszy i interesariuszek zawarliśmy między innymi w *Kodeksie etycznym* i *Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel*. Gwarancją respektowania praw człowieka przez dostawców części naszych surowców, w tym kluczowego dla nas kakao, są powszechnie uznawane certyfikaty.

W pierwszej połowie 2023 r. dokonaliśmy rewizji strategii biznesowej oraz zdefiniowania naszych wartości, będących fundamentem kultury organizacyjnej, 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



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 organizacja 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. Dzieli się na: wprowadzające (onboardingowe) i cykliczne. Matryca zawiera listę stanowisk pracowników i pracowniczek, którzy obowiązkowo uczestniczą w szkoleniach.



W Wedlu prowadzone są również akcje informacyjne i szkolenia na temat przeciwdziałania konfliktowi interesów. Wprowadzono też bieżący monitoring i identyfikację problemów, którymi zajmują się: Dział Prawny, Dział Zgodności oraz Audytu Wewnętrznego, ponadto dostępne są kanały zgłaszania nieprawidłowości, w tym dotyczących konfliktu interesów.

Zespół Audytu Wewnętrznego prowadzi regularną ocenę ryzyka, na podstawie której identyfikuje obszary potencjalnie wymagające poprawy. W analizie uwzględnia się zarówno oczekiwania i potrzeby lokalne, oczekiwania właścicielskie LOTTE, jak i trendy ogólnoświatowe.

Systematycznie ewaluacji poddawany jest system kontroli wewnętrznej, która potwierdza jego skuteczność w prowadzonych procesach.

Dodatkowo w firmie działa system zarządzania ryzykiem, umożliwiający bieżącą identyfikację ryzyk we wszystkich obszarach firmy. Następnie są one oceniane, a po ewaluacji powstają plany mitygacji ryzyk lub zwiększenia skuteczności działań korygujących.



# Etyka i compliance

## GRI 2-16, 2-25, 2-26, 3-3

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

Umożliwia i reguluje to obowiązujący w Wedlu od 2012 r. *Kodeks etyczny*, czyli nadrzędny dokument wytyczający wartości i określający kulturę firmy. Określa zasady, którymi kierujemy się w codziennej działalności biznesowej, wyrażające również naszą odpowiedzialność jako pracodawcy, producenta, sąsiada czy partnera biznesowego. Kodeks wyznacza hierarchię wartości i standardy postępowania dla wszystkich pracowniczek i pracowników, niezależnie od pełnionej funkcji i stanowiska. Każdy z nich jest zobowiązany do zapoznania się z dokumentem oraz stosowania jego zasad w codziennej pracy, natomiast do publicznej wiadomości jest on dostępny na naszej stronie:

Kodeks Etyczny  
**LOTTE Wedel**  
(Link Aktywny)



W organizacji funkcjonują: Dział Prawny oraz Komórki ds. Zgodności, Audytu Wewnętrznego i Komunikacji Korporacyjnej i ESG, które są odpowiedzialne za wdrażanie, proponowanie, egzekwowanie i interpretację regulacji wewnętrznych, monitorowanie ich przestrzegania oraz kontakt z interesariuszami i interesariuszkami.

W Wedlu 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 wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, przewidziane przepisami prawa pracy.







**Kamila  
Luttmann**

Dyrektorka ESG  
i Obszaru Prawnego

”

W dzisiejszym świecie nie ma miejsca na kompromisy w zakresie przestrzegania prawa i standardów etycznych. W Wedlu dbamy o to, aby nasze procesy były nie tylko zgodne z obowiązującymi przepisami, ale także przejrzyste i zrozumiałe dla naszych interesariuszy. Wierzymy, że przestrzeganie standardów prawnych i etycznych to klucz do budowania trwałych relacji biznesowych i zaufania na rynku.

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 lub pracowniczka powinni zgłosić taki fakt, wykorzystując jeden z poniższych sposobów:

 <p>na zewnętrzny anonimowy kanał poprzez aplikację internetową <a href="http://wedel.zalezymi.pl">wedel.zalezymi.pl</a></p>	 <p>powiadomienie przełożonego lub przełożonej wyższym stopniem (w tym członka Zespołu Zarządzającego)</p>	 <p>kontakt z Działem HR</p>
 <p>kontakt z Kierownikiem ds. Zgodności, Dyrektorką ESG i Obszaru Prawnego lub Kierownikiem Audytu Wewnętrznego</p>	 <p>przesłanie zgłoszenia na adres <a href="mailto:etyka@wedel.pl">etyka@wedel.pl</a></p>	 <p>podczas dyżurów zgłoszeniowych Kierownika ds. Zgodności</p>

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 kluczowi dyrektorzy i kierownicy, w tym Prezes Zarządu. W 2023 r. zidentyfikowano 8 przypadków nieprawidłowości, dotyczących potencjalnych naruszeń prawa pracy i regulacji wewnętrznych. Każde zgłoszenie zostało rozpatrzone, wyjaśnione i zakończone raportem z rekomendacjami działań.

Ogromne znaczenie w naszej firmie ma przestrzeganie zasad wolnej konkurencji, gdyż zachowania antykonkurencyjne narażają przedsiębiorcę na kary finansowe oraz mogą szkodzić jego wizerunkowi wśród klientów, klientek i partnerów biznesowych. Dodatkowo na sankcje osobiste są narażeni menedżerowie i menedżerki firmy, a osobom pracującym, które uczestniczą w takich działaniach, grozi odpowiedzialność dyscyplinarna.

#### W Wedlu kwestie związane z wolną konkurencją regulują:

<b>Kodeks etyczny,</b>	<b>Procedura postępowania zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji,</b>	<b>Procedura przetwarzania i udostępniania danych sprzedażowych,</b>	<b>Procedura postępowania na wypadek czynności kontrolnych i procesowych podejmowanych wobec Spółki.</b>
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

Prowadzone są również działania edukacyjne i informacyjne skierowane do pracowniczek i pracowników w postaci szkoleń i tzw. legal alertów (cyklicznej komunikacji mailowej kierowanej do pracowników, dotyczącej wydarzeń o charakterze prawnym lub regulacyjnym) oraz kampanie skierowane do konsumentów (m.in. w ramach komunikacji w mediach społecznościowych, w szczególności na LinkedIn). Podejmujemy też bieżącą współpracę z Urzędem Ochrony Konkurencji i Konsumentów, jeśli występuje taka konieczność.

 **W 2023 r. wobec Wedla nie zostały podjęte żadne postępowania sądowe ani administracyjne dotyczące naruszeń zasad wolnej konkurencji lub przepisów antymonopolowych.**



**Mateusz  
Hendzel**

Kierownik Ładu  
Korporacyjnego  
i Zapewnienia  
Zgodności

” Zgodność z regulacjami prawnymi oraz standardami etycznymi to fundament naszego działania. W dzisiejszym świecie firmy muszą stale dostosowywać się do rosnących wymagań w zakresie compliance, nie tylko aby zapewniać zgodność z przepisami prawa, ale przede wszystkim, aby budować zaufanie wśród naszych interesariuszy. W Wedlu staramy się być liderami transparentności, dzięki czemu możemy oferować naszym konsumentom produkty o najwyższej jakości, zgodne z najwyższymi standardami etycznymi.

# Polityka marketingowa

## GRI 3-3

Polityka firmy dotycząca znakowania produktów marki E.Wedel i komunikacji marketingowej zakłada rzetelne i transparentne informowanie konsumenta o produkcie, zgodne z przepisami prawa oraz dobrymi praktykami zebranymi w Kodeksie Etyki Reklamy (opracowanym przez Radę Reklamy).

Od września 2019 r. nasza firma działa zgodnie ze standardami Białej Księgi Branży Komunikacji Marketingowej SAR, którą podpisała jako pierwszy reklamodawca w Polsce. Jest to dokument ustanawiający restrykcyjne standardy przetargowe i zasady współpracy z dostawcami usług marketingowych. Wedel zobowiązuje się tym samym do partnerskiej współpracy z kontrahentami, wzajemnej komunikacji, wymiany wiedzy i doświadczeń oraz szukania rozwiązań w razie pojawienia się jakichkolwiek trudności przy przestrzeganiu dobrych praktyk.

W odpowiedzi na wyzwania komunikacyjne branży towarów szybkozbywalnych (a szczególnie względem przekazów kierowanych do dzieci) w 2021 r. przyjęliśmy samoregulację w postaci *Kodeksu praktyk komunikacyjnych* E.Wedel, określającego zasady działań marketingowych marki we wszystkich kanałach, z uwzględnieniem tematów wrażliwych oraz współpracę z partnerami, mediami i konsumentami oraz konsumentkami. Firma prowadzi szkolenia dotyczące obowiązujących zasad, w których uczestniczy nie tylko Dział Marketingu, ale i wszystkie agencje współpracujące z Wedlem w obszarze komunikacji i marketingu.

Komunikacja już na etapie projektowania, wewnątrz firmy, w zależności od tematu i kompetencji jest konsultowana m.in. z Działem Prawnym, Zespołem Prawa Żywnościowego, Technologami, Działem Jakości i Zespołem Komunikacji Korporacyjnej i ESG.

Pozostajemy w ciągłym dialogu z konsumentami i konsumentkami dzięki dobrze działającym kanałom komunikacji. Infolinia i media społecznościowe pozwalają nam na bieżąco odnosić się do zapytań dotyczących naszej oferty.



**W 2023 r.**

Wedel nie odnotował przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu.

Ponadto w 2023 r. Zespół Prawny przygotował szkolenie e-learningowe z komunikacji konsumenckiej skierowanej do Działów Marketingu i Trade Marketingu (łącznie ponad 60 osób), czyli działów, które przygotowują komunikację m.in. o akcjach promocyjnych czy ofertach skierowanych bezpośrednio do konsumentów. Zgodnie z prawem taka komunikacja musi być jasna, prosta, kompletna i niewprowadzająca w błąd, umożliwiającą konsumentowi podjęcie świadomej decyzji o tym, czy skorzystać z oferty firmy Wedel, czy np. jej konkurenta. Szkolenie obejmuje również aspekty związane z greenwashingiem i przeciwdziałaniem jego występowaniu w komunikacji. Szkolenie jest obowiązkowe, powtarzane raz w roku i kończy się quizem wskazującym, czy uczestnicy zrozumieli przekaz.

# Skład i znakowanie produktów

## GRI 3-3

Dostarczamy konsumentom jasne, klarowne informacje, które pomagają im dokonywać świadomych wyborów zakupowych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 1169/2011) jesteśmy zobowiązani, aby informacje o produkcie umieszczać na jego opakowaniu lub etykiecie. To stąd konsument czerpie wiedzę na temat składu surowcowego produktu, obecności substancji alergennych w produkcie, a także możliwej i niezamierzonej obecności alergenów. Na naszych opakowaniach znajdują się nie tylko obowiązkowe dane, ale również te dobrowolne, dodatkowe, istotne dla konsumenta, w tym:



**wartość odżywcza i procent referencyjnej wartości spożycia na porcję produktu,**



**informacje o wartości energetycznej produktu w przeliczeniu na porcję i 100g na froncie opakowania,**



**informacja o zawartości alkoholu, jeśli jest obecny w produkcie, również poza wykazem składników, w formie dodatkowego komunikatu dla produktów zawierających powyżej 0,5% alkoholu.**

Na stronie internetowej [www.wedel.pl](http://www.wedel.pl) zamieszczamy informacje o naszych produktach, ich składzie i wartości odżywczej oraz dane dotyczące najważniejszych składników wykorzystywanych do produkcji naszych wyrobów.





# Zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów i konsumentek

## GRI 3-3

Wedel spełnia wymagania zawarte w przepisach takich jak: Ustawa o bezpieczeństwie żywności i żywienia z dn. 25.08.2006 r., Rozporządzenie (WE) NR 178/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17.01.2002 r. oraz Rozporządzenie nr 852/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29.04.2004 w sprawie higieny środków spożywczych. *Polityka Jakości, Księga Higieny* i inne obowiązujące u nas procedury regulują zagadnienia zdrowia i bezpieczeństwa klienta i konsumenta, zgodne ze wspomnianymi regulacjami oraz standardami: IFS (International Food Standard; wynik audytu w 2023 r. – 9 8,37%), BRC (British Retail Consortium; wynik audytu w 2023 r. – AA+), ISO 9001 (Norma ISO dotycząca systemów zarządzania jakością), Codex Alimentarius (kodeks żywności). Prowadzimy rejestr reklamacji i incydentów wewnętrznych.

W Wedlu działa laboratorium analityczne, czyli połączenie laboratoriów fizykochemicznego i mikrobiologicznego, które w 2023 r. wykonały 21,5 tys. badań, aby mieć gwarancję najwyższej jakości produkowanych towarów oraz pewność, że są bezpieczne dla konsumenta. Badane były surowce, półprodukty i produkty gotowe, a także opakowania, środowisko produkcyjne, woda oraz powietrze.

W Wedlu zarówno osoby pracujące, jak i klienci i klientki czy konsumentki i konsumenci mają realny wpływ na poprawę bezpieczeństwa i jakości wytwarzanych przez nas produktów.

Dział Jakości, m.in. przez rejestrację i analizę zgłoszeń reklamacyjnych, wpływa na doskonalenie procedur i procesów w całym cyklu produkcyjnym. Wszystkie zgłoszenia przyjmowane są przez przeszkolony zespół infolinii konsumenckiej. Zatrudniamy też agencje, które zajmują się zbieraniem zgłoszeń a następnie przekazywaniem ich do Działu Jakości, który po weryfikacji podejmuje działania wyjaśniające i w razie potrzeby wprowadza zmiany.



Ponadto w zakładzie funkcjonuje baza Vectio, w której każda osoba zatrudniona w obszarze produkcyjnym ma możliwość zgłoszenia pomysłu na usprawnienia z zakresu bezpieczeństwa i jakości. Taki pomysł trafia do opiniowania m.in. do Działu Jakości. W 2023 r. zgłoszono **207 pomysłów**, z czego 62 dotyczyło doskonalenia jakości. Wdrożono 84 z nich, a 29 dotyczyło usprawnień jakościowych.

W Wedlu organizowane są inspekcje higieniczne, audyty wewnętrzne ukierunkowane także na rozwój Kultury Bezpieczeństwa Żywności (KBŻ – definiowana jako wypadkowa postaw, wartości i zachowań osób pracujących, która odzwierciedla ich zaangażowanie i rzetelność w procesie zarządzania bezpieczeństwem żywności w organizacji). Jest to przestrzeń, w ramach której można zgłosić uwagi jakościowe czy higieniczne mające wpływ na produkt. W ramach Kultury Bezpieczeństwa Żywności od czerwca 2023 r. Dział Jakości przygotowuje cykliczny newsletter, który w przystępny sposób omawia tematy związane z bezpieczeństwem i jakością produktów.

W obszarach produkcyjnych od 2023 r. stosuje się dodatkową formę kontroli, czyli tzw. inspekcje higieniczne, które przeprowadzane są cyklicznie we wszystkich obszarach fabryki. Odpowiedzialny za nie Dział Jakości współpracuje przy ich realizacji z konkretnymi obszarami, aby poprawiać i utrzymywać wysokie standardy higieny.

Dodatkowo w ramach PCS (Performance Control System - System Kontroli Wydajności) odbywają się spotkania dotyczące tzw. "zdarzeń jakościowych", które mają na celu określenie przyczyn i działań korygujących w związku m.in. z reklamacjami, incydentami czy inspekcjami. Do każdego z takich zgłoszeń określa się przyczynę źródłową i wprowadza działania korygujące, których celem jest ograniczenie ryzyka ponownego wystąpienia.

Skuteczność wszystkich wymienionych działań wpływa na zmniejszenie liczby reklamacji i incydentów jakościowych.



**W 2023 r.**

nie odnotowano żadnych przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami związanymi z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo.



### 3. Wedel a środowisko



# Nasze podejście do zarządzania kwestiami środowiskowymi

## GRI 2-27

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

0

kar z tytułu nieprzestrzegania regulacji dotyczących ochrony środowiska w 2023 r.

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

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



**odpowiedzialne pozyskiwanie surowców**



**pomiar śladu węglowego i weryfikacja możliwości jego redukcji**



**wdrożenie kompleksowej strategii dedykowanej opakowaniom i recykling odpadów opakowaniowych**



**edukacja pracowników i pracowniczek w tematach związanych z ochroną środowiska**

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



Ponadto od lat wspieramy proekologiczne inicjatywy społeczne. Przykładem może być zaangażowanie w rewitalizację obszaru zieleni „Ogrody Polsko-Niemieckie” sąsiadującego z naszą siedzibą.

W 2023 r. wolontariusze i wolontariuszki z Wedla, razem z ekspertami i ekspertkami z firmy REKOPOL Organizacja Odzysku Opakowań przeprowadzili zajęcia o tematyce ekologicznej, kładące nacisk na prawidłowe segregowanie odpadów oraz rolę recyklingu, w 7 warszawskich placówkach oświatowych. W zajęciach udział wzięło 330 dzieci ze szkół i przedszkoli.



Ważny wymiar naszej troski o środowisko stanowią odpowiedzialne zakupy. Od 2023 r. nowych dostawców produktów i usług zobowiązujemy do przestrzegania przygotowanej w 2022 r. *Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel*. Zawiera ona m.in. następujący zapis:

” *Dostawca dąży do ochrony środowiska naturalnego oraz jest zobowiązany wypełniać wszystkie przewidziane w tym zakresie prawem obowiązki i regulacje. Dostawca dąży również do uzyskania jak najlepszej wiedzy na temat swojego wpływu na środowisko oraz kontroluje podstawowe wskaźniki w tym zakresie, zmiierzając do ich poprawy w razie potrzeby.*

Polityka będzie rozwijana – w 2024 r. wprowadziliśmy m.in. szczegółową ankietę, tak aby kompleksowo objąć jak największą grupę naszych dostawców, do których skierowaliśmy szereg przekrojowych pytań o zagadnienia z obszaru zrównoważonego rozwoju (pytania środowiskowe, o ład korporacyjny i podejście do społeczności). Ankieta stanowić będzie dla nas punkt wyjścia do dalszej współpracy z partnerami w celu ograniczania negatywnego wpływu na środowisko w naszym łańcuchu wartości.





# Materiały i surowce

## Jakość surowców

### GRI 3-3, wskaźnik własny 2, wskaźnik własny 6

Dbając o jakość i etyczność naszych produktów, utrzymujemy wysokie standardy wewnętrzne, a także stawiamy wysokie wymagania dostawcom surowców. Ze względu na specyfikę branży słodczy czekoladowych najważniejsze wyzwania, jakie dostrzegamy w tym obszarze, dotyczą przestrzegania przez dostawców norm społecznych i prawnych (m.in. eliminacja pracy niewolniczej, pracy dzieci, legalność zatrudnienia, wspieranie społeczności lokalnych), środowiskowych (przeciwdziałanie wycinaniu lasów deszczowych i innych form gospodarki rabunkowej) oraz dbania o dobrostan zwierząt.

Pozyskiwanie zrównoważonych surowców jest istotnym elementem naszej Strategii CSR. Wszystkie inicjatywy z tego zakresu skupione są w **programie „Zrównoważone surowce”** będącym jednym z programów ESG i realizowane przez międzydziałowy zespół projektowy. Dążymy do wdrażania międzynarodowych standardów kontroli łańcucha dostaw, co jest dowodem transparentności wprowadzonych w firmie zasad i prawidłowej komunikacji.

Z kolei certyfikacje surowców w znaczącym stopniu przyczyniają się do rozwiązania globalnych problemów współczesnego świata oraz do łagodzenia negatywnych skutków rolnictwa lub przetwórstwa surowców.

Biorąc pod uwagę powyższe aspekty, dodatkowymi działaniami zmierzającymi do zrównoważonych zakupów objęliśmy cztery surowce, w przypadku których istnieje wysokie prawdopodobieństwo negatywnego wpływu na aspekty społeczne lub środowiskowe: kakao i olej palmowy (ich produkcja może powodować wylesienie oraz problem z zachowaniem etycznych standardów produkcji), jaja (ze względu na chów klatkowy), a także soja jako surowiec, który często jest modyfikowany genetycznie.

Wspólnie z dostawcami prowadzimy działania, które mają na celu ograniczenie negatywnego wpływu ich działalności produkcyjnej, np. poprzez certyfikację oleju palmowego, certyfikację surowców kakaowych czy eliminację jaj z chowu klatkowego do roku 2025. Zdefiniowanie zakresu projektów certyfikowanych surowców oraz innych projektów ESG odbyło się przy udziale interesariuszy w ramach prowadzonego dialogu.

#### Certyfikowane kakao

Kakao to główny surowiec wykorzystywany w produkcji naszych wyrobów. Od wielu lat pozyskiwany jest on tylko z jednego kraju Afryki Zachodniej – Ghany. Po pierwsze ze względu na wyjątkowy smak tamtejszej odmiany, który jest głęboki i czekoladowy. Po drugie decydujący jest dla nas profesjonalizowany sposób zarządzania sektorem kakao. Jakość ziaren jest kontrolowana na każdym etapie skupu, dzięki czemu jest niezmienna, a ziarna są pozbawione obcych posmaków. Uprawy w Ghanie są kontrolowane przez rząd i instytucję COCOBOD (Ghana Cocoa Board), której celem jest wspieranie rolników i rolniczek w uprawie, produkcji i przetwarzaniu oraz uzyskaniu najwyższej jakości ziaren, co przekłada się na większy dochód dla osób uprawiających kakao.

Dzięki działaniom pomocowym COCOBOD skierowanym do plantatorów i plantatorek oraz rygorystycznej i obowiązkowej kontroli ziarna przeznaczonego do sprzedaży kakao z Ghany jest szczególnie cenione na światowych rynkach.



Każdy worek ziarna jest rejestrowany w państwowych magazynach okręgowych wraz z nazwą dostarczającej go grupy rolniczej. Dzięki temu mamy pełną wiedzę o poszczególnych etapach powstawania i przetwarzania surowca.

Ponadto w Ghanie rolnicy i rolniczki objęci są dodatkową dopłatą za sprzedane kakao, zwaną LID (living income differential). Została ona wprowadzona w 2020 r, przez rząd Ghany i Wybrzeża Kości Słoniowej, aby zwiększyć dochody osób uprawiających kakao. Pomimo dodatkowych opłat Wedel nie zdecydował się na zakup surowca z innych części świata, aby zachować wysoką jakość swoich produktów.

W 2023 r. wprowadziliśmy na rynek 5 rodzajów tabliczek linii Wedel Snack z certyfikatem Rainforest Alliance. Certyfikat ten oznacza, że część kwoty ze sprzedaży tych produktów jest przeznaczana na rzecz certyfikowanych plantacji kakaowców zrzeszonych w organizacji Rainforest Alliance. Proces certyfikacji wymaga od plantatorów, plantatek, producentów i producentek spełnienia wysokich wymagań oraz regularnych kontroli certyfikowanych dostaw. Wdrożenie przez nas certyfikacji wiąże się ze spełnieniem wszystkich wytycznych standardu uwzględniających aspekty środowiskowe, społeczne i ekonomiczne, których zgodność potwierdzana jest corocznym audytem realizowanym przez niezależne autoryzowane jednostki. Certyfikacja obejmuje zakup miazgi kakaowej, proszku kakaowego, tłuszczu kakaowego (naturalnego i deodoryzowanego) oraz masy laskowej. Certyfikowane kakao wykorzystywane jest w produkcji marki E.Wedel na zasadach bilansu masy – firma kupuje taką jego ilość, która odpowiada masie wyprodukowanych czekolad z pieczęcią „zielonej żabki”, czyli logo Rainforest Alliance. Ściśle kontrolujemy ilości zamawianych surowców i sprzedanych produktów, raportujemy je w międzynarodowym systemie Multitrace, a potwierdza to niezależna jednostka certyfikująca.

## Certyfikowany olej palmowy

Od 2020 r. w Wedlu wdrożony jest międzynarodowy standard **RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)**, który potwierdza zaimplementowane procedury rozliczania się z certyfikowanego oleju palmowego, zasady pozyskiwania i weryfikacji zgodnie z określonymi wytycznymi.

Kupujemy surowce certyfikowane głównie w dwóch modelach: Mass Balance i Segregated. Mass Balance oznacza, że olej palmowy mógł zostać zmieszany z olejem konwencjonalnym w całym łańcuchu dostaw. Część pozyskanego oleju palmowego certyfikowana jest w modelu Segregated (olej kontrolowany i w pełni identyfikowalny do certyfikowanych plantacji). Trzeci model certyfikacji RSPO – Book and Claim – wspiera produkcję zgodną ze standardem poprzez sprzedaż kredytów RSPO.



**W 2023 r.**

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

W naszej polityce zakupowej wprowadziliśmy wymóg, że każdy kupowany przez nas surowiec z olejem palmowym musi być objęty certyfikacją RSPO.



4-1140-19-100-00

**Sprawdź nasze postępy na [rspo.org](https://rspo.org)**

W badaniu WWF Palm Oil Buyers Scorecard, którego celem jest ocena firm pod kątem ich działań na rzecz wykorzystywania zrównoważonego oleju palmowego, znacząco poprawiliśmy nasz wynik: z 5,98 punktów w 2021 r. na 13,68 punktów (na 24 możliwe) w 2023 r., co dało nam miejsce pośrodku stawki. Palm Oil Buyers Scorecard to międzynarodowa ankieta przeprowadzana przez WWF od wielu lat w celu zbadania wykorzystania oleju palmowego przez producentów, dystrybutorów i sieci handlowe, jak również sprawdzenia, jakie dodatkowe praktyki firmy podejmują w kierunku zrównoważonego pozyskiwania oleju palmowego.

Jako jedna z nielicznych firm z Polski transparentnie udostępniamy nasze dane zakupowe dotyczące oleju palmowego oraz działań związanych z jego pozyskiwaniem od IV edycji badania w 2020 r.

#### WWF Palm Oil Buyers Scorecard

Rok badania	2020	2021	2023
Ocena firmy Wedel	5,5	5,98	13,68

Wedel rozpoczął proces przechodzenia na zrównoważony olej palmowy w 2019 r. Proces zmiany i zastępowania surowców certyfikowanym olejem palmowym trwał około roku. Od tego czasu poczyniliśmy znaczne postępy. W ramach dodatkowych działań podjęliśmy wyzwanie oceny naszych dostawców pod kątem ich świadomości i odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Uznając dysproporcje w ich działaniach w zakresie odpowiedzialnego pozyskiwania oleju palmowego, przeprowadzamy regularne ankiety w celu oceny postępów i zachęcania do odpowiedzialnego podejmowania decyzji. W ten sposób zobowiązujemy się do przestrzegania zrównoważonych praktyk i wprowadzania pozytywnych zmian w branży. Obowiązująca w Wedlu *Polityka zarządzania dostawcami* wprowadza ankietę kontrolującą podejście naszych bezpośrednich dostawców oleju palmowego jako pierwszego odbiorcy surowców z palmy olejowej. Celem tej polityki jest sprawdzenie, w jakim stopniu pochodzenie oleju palmowego jest znane naszym dostawcom i jakie działania podejmują, aby ograniczyć negatywne skutki wytwarzania tego surowca. Większość z nich promuje certyfikację RSPO, prowadzi bezpośrednie edukacyjne lub ekologiczne inicjatywy wspierające rolników

i rolniczki, identyfikuje wpływ działalności biznesowej na kwestie praw człowieka oraz wspiera rozwiązywanie problemów społecznych w krajach pozyskiwania surowców z palmy olejowej.

Należymy do **Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego (PKZOP)** pod patronatem **WWF**. Koalicja zrzeszająca przedstawicielki i przedstawicieli m.in. największych producentów i sieci handlowych, postawiła sobie za cel wykorzystywanie w Polsce wyłącznie certyfikowanego oleju palmowego.



#### W 2023 r.

KZOP zorganizowała kampanię edukacyjną skierowaną do polskich konsumentów i konsumentek, której celem było uświadamianie i edukowanie ich na temat certyfikacji oleju palmowego jako najlepszego rozwiązania w zakresie ochrony środowiska naturalnego. Jej hasła („Mam olej w głowie”; „Olej palmowy nie jest zły, tylko sposób jego uprawy”), również dzięki wykorzystaniu popularnych kanałów komunikacji online oraz zaangażowaniu influencerów i influencerok, miały przybliżyć tematykę pozyskiwania oleju palmowego oraz jego zrównoważonego pochodzenia, wyjaśniając jednocześnie, dlaczego rezygnacja z jego wykorzystywania nie jest właściwym rozwiązaniem. Wedel wspólnie z innymi członkami wspierał powstanie kampanii, promował ją swoimi kanałami informacyjnymi oraz dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem praktycznego wykorzystania oleju palmowego w produkcji przemysłowej.





## Zobowiązanie do eliminacji jaj z chowu klatkowego

Obecnie Wedel do swoich produktów wykorzystuje jaja pochodzące z chowu klatkowego. Natomiast podjęliśmy publiczne zobowiązanie ich eliminacji przy produkcji na rzecz chowu bezklatkowego do 2025 r. Naszym celem jest poprawa dobrostanu zwierząt hodowlanych, a także dalsze doskonalenie zrównoważonego łańcucha dostaw.

Aby przybliżyć nas do wypełnienia deklaracji, w 2023 r. podjęliśmy współpracę z nowymi dostawcami oraz negocjowaliśmy warunki zawartych wcześniej kontraktów, uwzględniliśmy przejście na surowiec bezklatkowy w budżecie rocznym oraz zwiększyliśmy zamówienia na jaja ze źródeł alternatywnych.

W wyniku tych działań już na początku 2024 r., czyli wcześniej, niż zakładaliśmy, w pełni zrezygnowaliśmy z jaj klatkowych na rzecz ściółkowych w Biskoptach Wedlove z galaretką oblaną wedlowską czekoladą 147 g.

W 2024 r. przeprowadzono próbę produkcyjną na partii surowca pochodzącego z chowu ściółkowego, która zakończyła się pozytywnie. Planowane jest dostosowanie specyfikacji na surowce pod kątem wymogów zakupu jaj ściółkowych i realizację pierwszych zamówień.



## Soja niemodyfikowana genetycznie

Do naszych produktów kupujemy wyłącznie lecytynę pochodzącą z soi niemodyfikowanej genetycznie. Jest to potwierdzone przez standard IP NON GMO (Identity Preservation).

Celem IP NON GMO jest obiektywna weryfikacja procesów produkcji wyrobów niemodyfikowanych genetycznie pod kątem zapewnienia ich tożsamości/identyfikowalności na każdym etapie procesu produkcyjnego – od nasion, poprzez uprawę i zbiory zbóż, transport, magazynowanie i przetwórstwo, aż do momentu trafienia finalnego produktu na rynek.



## Zamiana oleju słonecznikowego na rzepakowy

Wskutek trwającej w Ukrainie wojny i jej konsekwencji gospodarczych, przemysł spożywczy na całym świecie stanął w obliczu niedoboru niektórych surowców, m.in. oleju słonecznikowego, który przed wojną w ponad 80% dostarczali na rynek Unii Europejskiej producenci ukraińscy.



Z powodu deficytów oleju słonecznikowego firma Wedel w sierpniu 2022 r. podjęła decyzję o wprowadzeniu optymalizacji surowcowych mających na celu zapewnienie ciągłości produkcji. W związku z tym w wybranych produktach z portfolio marki E.Wedel zawierających wafelki (np. Baton Bajeczny), olej słonecznikowy został zastąpiony olejem rzepakowym polskiego pochodzenia.

Informacja o tej zmianie znalazła się na opakowaniach – tuż obok daty minimalnej trwałości pojawił się dodatkowy kod X1. Oznaczenie to jest widoczne jedynie na wyrobach, w których olej słonecznikowy został zastąpiony olejem rzepakowym. Informacja o zmianie została też zamieszczona na stronie internetowej [www.wedel.pl](http://www.wedel.pl) oraz w innych kanałach komunikacji z konsumentami i konsumentkami (w mediach społecznościowych).





**Agnieszka  
Nowak**

Specjalistka  
ds. Certyfikacji

” Certyfikacja surowców to nie tylko formalność – to wyraz naszego zaangażowania w etyczną i zrównoważoną produkcję. Dzięki współpracy z organizacjami certyfikacyjnymi, takimi jak RSPO (ang. Roundtable for Sustainable Palm Oil tj. Globalne Partnerstwo na rzecz Zrównoważonej Produkcji Oleju Palmowego) przyczyniamy się do pozyskiwania surowców ze zrównoważonych plantacji palm olejowych. Wierzymy, że transparentność w tym zakresie jest kluczowa dla budowania zaufania naszych konsumentów.

# Wykorzystane materiały i surowce

## GRI 3-3, 301-1, 301-2, 301-3

Zgodnie z naszą Strategią CSR w codziennej działalności przykładamy szczególną wagę do korzystania z materiałów i surowców, które nie tylko mają wysoką jakość, ale także dążymy do tego, aby były one pozyskiwane w bardziej zrównoważony sposób.

Od dostawców surowców i materiałów niecertyfikowanych również wymagamy odpowiedzialności ekologicznej. Od 2023 r. nakładamy na nich ten obowiązek za pośrednictwem *Polityki zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel*, do której przestrzegania zobowiązują się, podpisując z nami umowę współpracy. Według wspomnianego dokumentu:

*Dostawca dąży do racjonalnego i zrównoważonego pozyskiwania surowców, a w swoich decyzjach zakupowych podejmuje starania, aby surowce były pozyskiwane bez szkody dla środowiska naturalnego, lasów, gruntów chronionych, z poszanowaniem bioróżnorodności oraz z dbałością o aspekty społeczne całego łańcucha dostaw.*

W 2023 r. do procesów produkcyjnych oraz pakowania wykorzystaliśmy w naszym zakładzie łącznie 43 299 ton surowców i materiałów (o 5% mniej w porównaniu z rokiem 2022).

## Wykorzystane materiały i surowce\*

2023 (zmiana vs 2022) [t]	
<b>Nieodnawialne</b>	
Smary do maszyn	0,2 (+100%)
Oleje do maszyn	1,4 (—)
Taśmy samoprzylepne	28,4 (+381%)
<b>Tworzywa sztuczne:</b>	1 542,6 (-17%)
puszki aluminiowe	37,4 (-17%)
folia aluminiowa	19,2 (+30%)
<b>Łącznie (nieodnawialne)</b>	1 629,0 (-15%)
<b>Odnawialne</b>	
<b>Surowce (zasoby naturalne przetwarzane na produkty lub usługi)</b>	37 561 (-1%)
Woda	70,2 (+3%)
Karton	3 993,0 (-29%)
Papier	45,5 (+109%)
<b>Łącznie (odnawialne)</b>	41 670,0 (-4%)
<b>Łącznie</b>	43 299,0 (-5%)

\* Zastosowany podział na odnawialne i nieodnawialne ma częściowo subiektywny charakter, gdyż wymienione kategorie nie są stosowane w prowadzonej przez firmę systemowej ewidencji zużycia surowców i materiałów.

## Wykorzystane przetworzone materiały początkowe

	<b>2023</b> (zmiana vs 2022)
Łączna masa wykorzystanych surowców i materiałów [t]	<b>43 299,0</b> (-5%)
Wykorzystane przetworzone surowce i materiały początkowe [t]:	<b>3 430,0</b> (+66%)
papier i tektura z recyklingu wykorzystane w opakowaniach [t]	<b>2 519,0</b> (+23%)
tworzywa sztuczne wykorzystane w opakowaniach [t]	<b>912,0</b> (8 190%)
Odsetek wykorzystanych przetworzonych surowców i materiałów początkowych	<b>7,9%</b> (+3,4 p.p.)



**W 2023 r.**



odsetek odzyskanych produktów i materiałów wykorzystanych do ich pakowania wyniósł **49%**.

# Opakowania

## GRI 3-3, wskaźnik własny 3

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

### Zobowiązaliśmy się, że:

-  do końca 2024 r. wdrożymy politykę ekoopakowań oraz zasady ekoprojektowania,
-  do końca 2030 r. 100% opakowań plastikowych wprowadzanych przez nas na rynek będzie nadawało się do recyklingu (termin został zmieniony z 2025r. na 2030 r., ze względu na skokowy wzrost cen surowców, w tym materiałów zdatnych do recyklingu).



**Od 2023 r.**

**100% papierowych opakowań zbiorczych naszych produktów posiada certyfikat FSC, gwarantujący pochodzenie surowca papierowego ze źródeł zrównoważonych.**

Analizujemy bieżące zmiany w regulacjach unijnych dotyczących opakowań. Przygotowujemy się do wdrożenia nowych wytycznych zgodnych m.in. z projektem rozporządzenia dotyczącego opakowań i odpadów opakowaniowych PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) oraz proponowaną dyrektywą dotyczącą tzw. green claims.

Od 2023 r. w Wedlu obowiązuje zgodna z założeniami gospodarki o obiegu zamkniętym kompleksowa strategia dotycząca ekoopakowań (eco-packagingu). W jej ramach zostaną wyznaczone cele do osiągnięcia, m.in. wprowadzenie znakowania dla umożliwienia selektywnej zbiórki opakowań oraz redukcja ilości zużywanego papieru i plastiku oraz związane z tym ograniczenie emisji gazów cieplarnianych.



## Zmiana materiałów na nadające się do recyklingu oraz redukcja wagi opakowań

Sukcesywnie zmieniamy opakowania pianek Ptasię Mleczko® tak, aby docelowo 100% z nich nadawało się do recyklingu. Równocześnie zredukujemy ilość używanego w nich plastiku o ok. 13%. W 2023 r. zmieniliśmy lakiery wykorzystywane w opakowaniach z lakierów typu „soft touch” i UV na zwykłe lakiery dyspersyjne na bazie wody – matowy i błyszczący, o mniejszym niekorzystnym wpływie na środowisko. Zredukowaliśmy też wielkość wykroju opakowania oraz zmieniliśmy materiał na cieńszy (jednostronnie powlekany), co wpłynęło na obniżenie wagi opakowania. Zmniejszyliśmy też liczbę kolorów, z sześciu do jednego, w nadruku wewnątrz kartonika. Działania przyczyniły się do zmniejszenia zużycia papieru o ok. 90 t rocznie oraz ułatwienia procesu recyklingu.



## Wdrożenie zasad ekoprojektowania (eco-design)

Wpływ na środowisko w całym tzw. cyklu życia staje się podstawowym kryterium podczas projektowania nowych opakowań dla naszych produktów (eco-design). W 2024 r. stworzymy i wdrożymy ogólnofirmową politykę zrównoważonych opakowań.

Planujemy także powiązanie inicjatyw z tego zakresu z działaniami na rzecz redukcji śladu węglowego organizacji i przeprowadzenie działań edukacyjnych. W ten sposób będziemy mieć gwarancję, że każde opakowanie powstaje zgodnie z założeniami eco-design.

## Znakowanie opakowań

Opakowania foliowe batonów Na Dobrze posiadają znak made for recycling. Docelowo chcemy oznaczać wszystkie nasze opakowania w sposób niebudzący wątpliwości konsumentów co do sposobu ich segregacji.

## Odsetek opakowań o mniejszym negatywnym wpływie na środowisko w łącznej masie opakowań



### Opakowania z plastiku:

6% przyjaznych środowisku (+1 p.p.)



### Opakowania z papieru:

92% przyjaznych środowisku (bez zmian)



### Opakowania aluminiowe:

100% przyjaznych środowisku (bez zmian)



### Opakowania stalowe:

100% przyjaznych środowisku (bez zmian)



**Marek  
Jankiewicz**

Starszy Technolog  
ds. Opakowań

”

Zrównoważony rozwój opakowań to obszar, w którym nieustannie wprowadzamy innowacje. Naszym celem jest ograniczenie wykorzystania plastiku i zwiększenie udziału materiałów pochodzących z recyklingu. Każdy krok w tym kierunku przybliży nas do redukcji śladu węglowego i minimalizacji negatywnego wpływu na środowisko. Śledzimy unijne regulacje w obszarze opakowań w ramach Zielonego Ładu i dążymy do wdrażania zmian będących już z nimi w zgodzie - to kompleksowy, wymagający i długotrwały proces, ale wierzymy, że warto podjąć te starania - z przyjemnością dla przyszłości.

# Emisje

## GRI 3-3 Emisje, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

Kryzys klimatyczny uważamy za jedno z największych globalnych wyzwań, dlatego naszą ambicją jest zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko, a w szczególności ograniczenie emisji gazów cieplarnianych we wszystkich zakresach. Pracujemy obecnie nad wypracowaniem podejścia organizacji do zarządzania emisjami. W toku prac określone zostaną możliwości redukcji emisji gazów cieplarnianych w przeliczeniu na ekwiwalent dwutlenku węgla dla poszczególnych zakresów i kategorii. Wybrane działania zostaną stopniowo wdrożone w kolejnych latach (w perspektywie krótko- i długoterminowej). W projekt tworzenia naszego podejścia do redukcji emisji zaangażowani są przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich działów organizacji (wraz z kadrą menedżerską), co umożliwi kompleksową analizę i wypracowanie realnych zobowiązań.

Zgodnie z naszą strategią CSR od 2020 r. energia elektryczna kupowana przez nas na potrzeby działania fabryki i biura Wedla to zeroemisyjna energia elektryczna ze źródeł odnawialnych. Umowa z koncernem energetycznym potwierdzona certyfikatem wydanym przez Towarową Giełdę Energii gwarantuje, że 100% dostarczonej nam energii elektrycznej zostało wytworzone przez instalacje wiatrowe. Potwierdza to dokument RGP\_ENERGAOB\_2024-06-14\_8081, gwarancjami pochodzenia przysługującymi Energa-Obrót S.A.

Od naszych partnerów w całym łańcuchu wartości oczekujemy podejmowania kroków w kierunku neutralności klimatycznej. W *Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel* zapisano:

” *Dostawca podejmuje inicjatywy dążące do ograniczenia zanieczyszczenia powietrza i zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych oraz monitoruje emisję gazów. Dostawcy na prośbę LOTTE Wedel udostępniają informacje o prowadzonych działaniach w zakresie pomiaru śladu węglowego. Dostawca zmierza w kierunku zminimalizowania zużycia energii i, w miarę możliwości, wykorzystuje energooszczędne technologie, a także paliwa i energię ze źródeł odnawialnych.*



**około 12 tys. ton CO<sub>2</sub>e**  
nie trafiło do atmosfery w 2023 r. dzięki kupowanej przez nas energii odnawialnej (z wiatru).

A stylized graphic of a white cloud with a dark blue outline. The letters 'CO2' are written in a bold, dark blue font inside the cloud.

CO<sub>2</sub>

Podjęliśmy liczne inicjatywy mające na celu zmniejszenie zużycia paliw oraz redukcję emisji gazów cieplarnianych i innych zanieczyszczeń przez nasze pojazdy:

- ❖ Wszystkie nowe samochody wykorzystywane przez naszą firmę spełniają wymogi standardu emisji spalin **Euro 6**.
- ❖ **66%** naszej floty posiada system hybrydowy.
- ❖ Starsze modele aut są systematycznie wymieniane na bardziej przyjazne dla środowiska.
- ❖ Wyliminujemy z floty pojazdy zasilane olejem napędowym do 2026 r.
- ❖ Umożliwiamy pracownikom rezygnację z samochodu służbowego w zamian za środki finansowe, co skłania do racjonalnego i proekologicznego zarządzania swoją mobilnością. 16 osób zdecydowało się skorzystać z tego rozwiązania.
- ❖ Zachęcamy naszą załogę do korzystania z transportu zbiorowego (każdy zatrudniony może otrzymać **35% zniżki** na przejazdy Kolejami Mazowieckimi). Z tego benefitu korzysta obecnie 58 osób.
- ❖ W ramach konkursów, wyzwań sportowych itd. promujemy dojeżdżanie do pracy na rowerach, a także zapewniamy odpowiednią infrastrukturę.
- ❖ W programie szkoleń dla użytkowników naszych aut „Ktoś na Ciebie czeka” uwzględniamy tematykę oszczędnej jazdy.
- ❖ Dzięki wdrożonej strategii „Route to Market” skierowanej do przedstawicieli handlowych optymalizujemy trasy przejazdu, dostosowując działania do aktualnych potrzeb.



W efekcie tych działań zmniejszyliśmy emisje gazów cieplarnianych wynikające z zużycia paliw przez naszą flotę o 30% (w roku 2023 względem roku bazowego 2019).

### Na nasz ślad węglowy składają się:

#### bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych



Emisje ze spalania paliw w urządzeniach i pojazdach należących do firmy oraz z prowadzonych przez nią procesów przemysłowych.

#### pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych



Emisje towarzyszące produkcji energii elektrycznej, ciepła, pary i chłodu, które firma kupuje od zewnętrznych dostawców.

#### inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych



Pozostałe emisje ze źródeł, na które firma może wpływać, ale których nie kontroluje bezpośrednio, czyli np. emisje wiążące się z produkcją wykorzystywanych przez firmę opakowań czy z dystrybucją jej wyrobów.

Zużycia paliw i energii są monitorowane w wewnętrznym rejestrze spółki. Wielkości emisji GHG zostały obliczone zgodnie ze standardami:

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



Gazy cieplarniane uwzględnione w analizach to CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O oraz gazy wchodzące w skład uwalnianych czynników chłodniczych. Wyniki obliczeń zostały przedstawione w ekwiwalencji dwutlenku węgla (CO<sub>2</sub>e), uniwersalnej jednostce służącej do pomiaru emisji gazów cieplarnianych.

Jako kryterium konsolidacji wielkości emisji dla firmy przyjęto kryterium kontroli operacyjnej.

Jako rok bazowy przyjęto rok 2019 dla zakresu 1 i zakresu 2 oraz rok 2020 dla analizy obejmującej zakresy 1, 2 i 3 łącznie, co wynikało z dostępności danych.

Wielkości emisji związanych z wytwarzaniem zakupionej energii elektrycznej obliczono według dwóch metod – location-based i market-based. W przypadku metody location-based wykorzystano wskaźnik emisji średni dla Polski, a w metodzie market-based dla energii niepokrytej gwarancjami pochodzenia z OZE zastosowano wskaźnik residual mix – średni krajowy wskaźnik wykluczający energię z OZE umorzoną na rynku w ramach certyfikatów.

Źródłami wskaźników emisji były publikacje Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE) oraz Urzędu Regulacji Energetyki (URE), a także bazy danych DEFRA, ADEME oraz Ecoinvent.

W 2023 r. pomiar naszego śladu węglowego stał się stałym elementem kontroli wewnętrznej i raportowania zrównoważonego rozwoju. Stosowne obliczenia przeprowadzono dla organizacji, uwzględniając 100% emisji bezpośrednich i pośrednich energetycznych oraz emisje z obszaru downstream i upstream zakresu 3 (przeanalizowane i ujawnione zostały wszystkie istotne kategorie dla prowadzonej działalności). Niektóre kategorie zostały uśrednione na podstawie dostępnych danych z wybranych lat, co zostało oznaczone komentarzem.

W pomiarze śladu węglowego uwzględniono również powstanie nowej inwestycji, tj. Fabryki Czekolady, co wpłynęło na zmiany wielkości emisji w 2023 r. Dane dotyczące zakresów 1 i 2 obejmują też częściowe emisje spółki Pijalnie Czekolady.

W najbliższych latach planujemy przedstawienie ujawnień dla tych obszarów osobno. Opracowujemy również sposób obliczenia intensywności emisji rozdzielnie dla wymienionych wyżej biznesów.

Dla większości kategorii z zakresu 3 ze względu na brak możliwości uzyskania precyzyjnych danych pozwalających porównać emisje między latami przyjęto uśrednienie dla kilku lat. Firma jednocześnie podejmuje szeroko zakrojone działania dążące do precyzyjnego zbierania informacji związanych z emisyjnością. Dotyczy to głównie zakupu usług, dóbr materialnych nieprodukcyjnych oraz transportu, dla których pomiar emisyjności jest najtrudniejszy. Przyjęto rekalkulację obliczeń ze względu na niekompletność danych uwzględnionych w przyjętej dotychczas metodyce.

#### **Obliczenia emisji w zakresie 3 dokonano w następujących kategoriach:**



kat. 1 – zakupione usługi tj: zakupione surowce produkcyjne, usługi i opakowania,



kat. 2 – dobra kapitałowe,



kat. 3 – emisje Well-to-Tank dla paliw i zakupionej energii,



kat. 4 i kat. 9 – transport i dystrybucja,



kat. 5 – odpady,



kat. 6 – podróże służbowe,



kat. 7 – dojazdy do pracy,



kat. 12 – postępowanie ze sprzedanymi produktami,



kat 13 – wynajęte aktywa, tj. wykorzystanie zamrażarek.

**Wielkość emisji gazów cieplarnianych w podziale na źródła według metody location-based [t CO2e]**

	2019	2022	2023	ZMIANA VS 2022	ZMIANA VS 2019
<b>Zakres 1</b>	<b>5 263</b>	<b>4 705</b>	<b>4 838</b>	<b>+3%</b>	<b>-8%</b>
<b>Paliwa</b>	4 889	4 357	<b>4 175</b>	-4%	-15%
<b>Gaz ziemny</b>	3 176	2 906	<b>2 983</b>	+3%	-6%
<b>Olej napędowy</b>	1 616	1 165	<b>949</b>	-19%	-41%
<b>Benzyna</b>	94	285	<b>241</b>	-15%	+156%
<b>LPG butle</b>	2,5	1,13	<b>1,71</b>	+51%	-32%
<b>LPG</b>	0,02	0,07	<b>0,11</b>	+57%	+450%
<b>Czynniki chłodnicze</b>	374	348	<b>663</b>	+91%	+77%
<b>Zakres 2</b>	<b>14 574</b>	<b>14 158</b>	<b>14 438</b>	<b>+2%</b>	<b>-1%</b>
<b>Energia elektryczna</b>	13 010	12 616	<b>12 919</b>	+2%	-1%
<b>Energia cieplna</b>	1 564	1 542	<b>1 519</b>	-1%	-3%
<b>Zakres 1 + 2</b>	<b>19 837</b>	<b>18 863</b>	<b>19 276</b>	<b>+2%</b>	<b>-3%</b>

**Wielkość emisji gazów cieplarnianych w podziale na źródła Według metody market-based [t CO2e]**

	2019	2022	2023	ZMIANA VS 2022	ZMIANA VS 2019
<b>Zakres 1</b>	<b>5 263</b>	<b>4 705</b>	<b>4 838</b>	<b>+3%</b>	<b>-8%</b>
<b>Paliwa</b>	4 888	4 357	<b>4 175</b>	-4%	-15%
<b>Gaz ziemny</b>	3 176	2 906	<b>2 983</b>	+3%	-6%
<b>Olej napędowy</b>	1 616	1 165	<b>949</b>	-19%	-41%
<b>Benzyna</b>	94	285	<b>241</b>	-15%	+156%
<b>LPG butle</b>	2,5	1,13	<b>1,71</b>	+51%	-32%
<b>LPG</b>	0,02	0,07	<b>0,11</b>	+57%	+450%
<b>Czynniki chłodnicze</b>	374	348	<b>663</b>	+91%	+77%
<b>Zakres 2</b>	<b>16 134</b>	<b>1 542</b>	<b>1 519</b>	<b>-1%</b>	<b>-91%</b>
<b>Energia elektryczna</b>	14 570	0	<b>0</b>	—	-100%
<b>Energia cieplna</b>	1 564	1 542	<b>1 519</b>	-1%	-3%
<b>Zakres 1 + 2</b>	<b>21 397</b>	<b>6 247</b>	<b>6 357</b>	<b>+2%</b>	<b>-70%</b>

## Emisje biogeniczne Wedla związane ze spalaniem biokomponentów zawartych w paliwach [t CO2e]

	2019	2022	2023	ZMIANA VS 2022	ZMIANA VS 2019
<b>Emisje biogeniczne</b>	72	61	<b>51,2</b>	-16%	-29%

## Wielkość emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2, 3 [t CO2e]

	2020	2022	2023	ZMIANA VS 2022	ZMIANA VS 2020
<b>Zakres 3</b>	<b>336 226</b>	<b>323 042</b>	<b>331 812</b>		
<b>Kat. 1. Zakupione surowce i usługi</b>	312 386	297 066	<b>311 360</b>	+5%	-0,3%
<b>Surowce produkcyjne</b>	280 341	274 144	<b>284 590</b>	+4%	+2%
<b>Usługi</b>	25 634	15 823	<b>19 620</b>	**	**
<b>Opakowania</b>	6 411	7 099	<b>7 150</b>	+1%	+12%
<b>Kat. 2. Dobra kapitałowe</b>	4 824	6 835	<b>850</b>	-88%	-82%

<b>Kat. 3. Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2</b>	1 012	1 188	<b>1 200</b>	+1%	+19%
<b>Kat 4. Upstream – transport i dystrybucja</b>	12 216	11 904	<b>12 300</b>	**	**
<b>Kat 5. Odpady powstałe w wyniku działalności</b>	292	278	<b>280</b>	+1%	-4%
<b>Kat. 6. Podróże służbowe</b>	2	55	<b>105</b>	*	*
<b>Kat. 7. Dojazdy do pracy</b>		<b>87</b>		**	**
<b>Kat 9. Downstream – transport i dystrybucja</b>		<b>4 500</b>		**	**
<b>Kat 12. Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania</b>	875	1 096	<b>1 100</b>	+0,4%	+26%
<b>Kat 13. Downstream – wynajęte aktywa</b>	32	33	<b>30</b>	-9%	-6%
<b>Zakres 1 + 2 + 3</b>					
<b>location-based</b>	354 054	341 905	<b>351 088</b>	**	**
<b>market-based</b>	342 649	329 289	<b>338 169</b>		

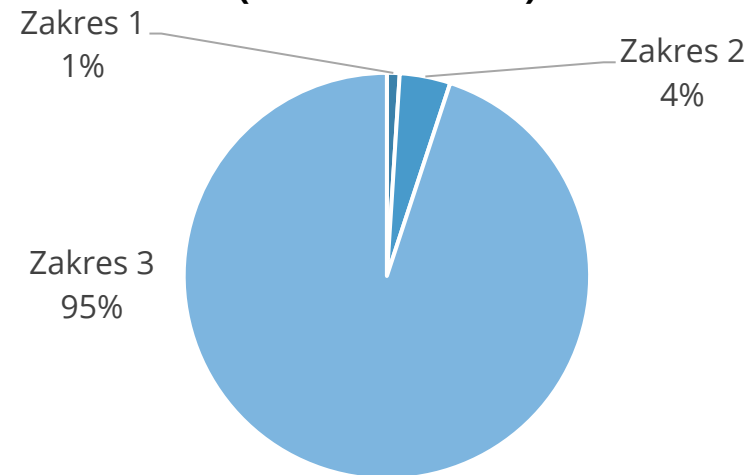
\* Wyniki obliczeń dla podróży służbowych z lat 2020–2023 są nieporównywalne z uwagi na zaniżoną częstotliwość delegacji spowodowaną sytuacją pandemiczną.

\*\* Wyniki obliczeń zostały uśrednione ze względu na brak szczegółowych danych umożliwiających porównanie między latami bądź na to, że dane są zbyt szacunkowe, aby można było je porównywać. Ze względu na zbyt małą dokładność zrezygnowano z porównania sumy śladu węglowego dla zakresu 3.

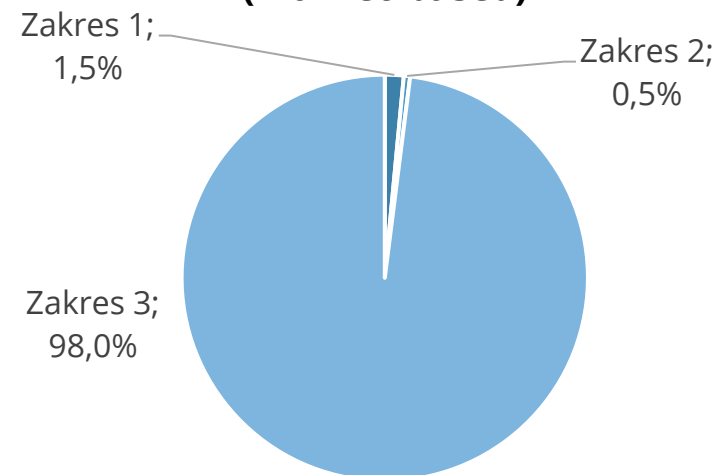
Emisje śladu węglowego zostały policzone na bazie dwóch metod analizy zgodnie z GHG Protocol: spend-based (metoda oparta na wydatkach) i average-data (metoda oparta na danych uśrednionych). Największy wpływ na ślad węglowy organizacji ma zakres 3, odpowiadający za 98% emisji (market-based), z czego zdecydowaną większość stanowią emisje związane z zakupionymi surowcami produkcyjnymi.

W przypadku emisji bezpośrednich oraz pośrednich energetycznych (zakres 1 oraz zakres 2 market-based) największy udział w śladzie węglowym Wedla 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 2019 r.

### Udział zakresów emisji w 2023 r. (location-based)



### Udział zakresów emisji w 2023 r. (market-based)











# Redukcja zapotrzebowania na energię

## GRI 3-3 Energia, 302-1

W naszej fabryce i biurze prowadzone są liczne działania mające na celu redukcję zużycia energii elektrycznej, gazu, pary wodnej, ciepłej wody użytkowej oraz ciepła technologicznego, których wpływ wraz z oszacowaniem możliwości redukcyjnych jest szczegółowo określany w trwającym projekcie dekarbonizacji. Działania, które prowadzimy, to:

-  audyty instalacji sprężonego powietrza,
-  kontrola i wymiana izolacji termicznych,
-  planowanie wyłączeń instalacji klimatyzacyjnych,
-  płukanie wymienników ciepła,
-  wymiana oświetlenia na energooszczędne (LED),
-  zwiększanie świadomości energetycznej pracowników i pracowniczek (artykuły w komunikacji wewnętrznej, konkursy etc.) i regularne zbieranie (oraz wdrażanie wybranych) zgłoszonych przez nich pomysłów na usprawnienia.

Na bieżąco analizujemy procesy technologiczne w celu identyfikacji urządzeń generujących największe zużycie energii, a następnie określamy możliwości zminimalizowania zużycia i wyeliminowania strat. Podczas zamawiania maszyn i urządzeń oraz modernizacji istniejących instalacji, w tym energetycznych (zarówno po stronie dostawy ciepła, jak i chłodnictwa), preferujemy te o najwyższej efektywności, co przekłada się na zmniejszanie zużycia prądu i gazu na jednostkę produkcji.

Aktualnie w fabryce nie jest zainstalowany kompleksowy układ monitorowania zużycia mediów dla poszczególnych obszarów, w związku z czym nie można określić, jaką oszczędność energii przyniosą poszczególne działania korygujące.

### Całkowite zużycie energii

	2023 (zmiana vs 2022) [GJ]
<b>Energia ze spalania gazu ziemnego</b>	55 615,2 (+7%)
<b>Zakupiona energia elektryczna ze źródeł odnawialnych</b>	71 463,6 (+4%)
<b>Zakupione ciepło sieciowe</b>	15 406,0 (-2%)
<b>Łącznie</b>	142 484,8 (+5%)









# Zarządzanie odpadami

## GRI 3-3 Odpady, 301-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Staramy się zapobiegać powstawaniu odpadów oraz maksymalizować ponowne wykorzystanie tych, których wytworzenia nie dało się uniknąć. Kwestie dotyczące zarządzania odpadami na terenie firmy reguluje uzyskane pozwolenie zintegrowane, a ich potencjalny negatywny wpływ na środowisko został ograniczony do absolutnego minimum. Ponadto wdrożyliśmy wewnętrzne dokumenty, które określają sposoby minimalizacji powstawania odpadów na terenie zakładu, prawidłowe postępowanie z nimi (m.in. segregację, gromadzenie i wydawanie odbiorcom) oraz zakres odpowiedzialności na każdym etapie działalności. Do zbierania oraz analizy danych dotyczących odpadów wykorzystywany jest system SAP (monitoring odpadów produkcyjnych) oraz system BDO (ewidencjonowanie odpadów poprzez karty przekazania odpadów oraz karty ewidencji odpadów).

Dążymy do tego, by również nasi partnerzy w odpowiedzialny sposób podchodzili do tematyki gospodarowania odpadami. W *Polityce zrównoważonego rozwoju dla dostawców LOTTE Wedel* zawarliśmy zapis, by zarządzali oni odpadami zgodnie z wymogami prawa i wspierali gospodarkę obiegu zamkniętego, a także by unikali niepotrzebnych opakowań i wybierali materiały podlegające recyklingowi.

W celu redukcji ilości wytwarzanych odpadów, w duchu idei less-waste, prowadzimy m.in. następujące działania:

-  nieustająco analizujemy możliwości zmniejszenia zużycia surowców i materiałów w procesach produkcyjnych oraz na bieżąco monitorujemy wskaźniki odpadowe,
-  wykorzystujemy tzw. odpad użyteczny, czyli surowce oraz półprodukty, które można zawrócić do produkcji (przykładem jest dodawanie pokruszonych wafli – tzw. łomu waflowego – wykrojonych z Torcika Wedlowskiego do Batona Bajecznego),
-  korzystamy z palet wielokrotnego użytku,
-  efektywnie zarządzamy transportem; np. odbiór odpadów następuje wyłącznie po uzbieraniu jednostki logistycznej,
-  wykorzystujemy opakowania po surowcach, np. używamy opróżnionych beczek do magazynowania odpadów półpłynnych,
-  część opakowań po substancjach chemicznych i niektórych surowcach oraz rolki, na które nawinięta jest folia typu stretch i owijki, zwracamy dostawcom do ponownego wykorzystania,
-  powtórnie wykorzystujemy elementy pozyskiwane z uszkodzonych/nieużywanych maszyn i urządzeń (np. dajemy drugie życie bateriom zepsutych laptopów),
-  nieprzydatne produkty oraz materiały, które nie utraciły cech użytkowych, przekazujemy na cykliczne wyprzedaże dla pracowniczek i pracowników.

W naszym zakładzie obowiązuje pełna segregacja odpadów komunalnych w podziale na pięć frakcji. Do ich gromadzenia wykorzystujemy wyłącznie odpowiednio oznaczone pojemniki, kosze, kontenery itp., dzięki czemu poszczególne typy odpadów nie mieszają się, co pozwala na zachowanie wysokiej jakości surowca przydatnego do procesu recyklingu.

Miejsca tymczasowego gromadzenia odpadów są odpowiednio opisane oraz zabezpieczone przed wpływem warunków atmosferycznych oraz możliwością niekontrolowanego przedostania się do środowiska. Odpady, według rodzaju, są przekazywane zweryfikowanym, uprawnionym odbiorcom.



Największe grupy odpadów wytwarzanych przez nas w ramach prowadzonej działalności to:



**odpady opakowaniowe, wśród których największy udział mają papier i tektura (54% całkowitej masy odpadów),**



**surowce i produkty nieprzydatne do spożycia.**

### Odpady wytworzone

	2023 (zmiana vs 2022) [t]
<b>Odpady niebezpieczne</b>	8,1 (+18%)
<b>Odpady inne niż niebezpieczne</b>	1 450,0 (+4%)
<b>Łącznie</b>	1 458,1 (+4%)

W 2023 r. odzyskaliśmy łącznie 1458 ton odpadów, a do unieszkodliwienia przekazaliśmy 475 ton. dzięki współpracy z organizacją odzysku opakowań odzyskaliśmy i poddaliśmy recyklingowi odpady opakowaniowe o łącznej masie odpowiadającej 49% masy opakowań, które wprowadziliśmy do obrotu wraz z naszymi produktami.

## Odpady nieskierowane do unieszkodliwienia

	2023 (zmiana vs 2022) [t]	
	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne
<b>Przygotowanie do ponownego użycia</b>	2,1 (+65%)	7,6 (-27%)
<b>Recykling</b>	0,4 (+34%)	969,4 (+45%)
<b>Inne metody odzyskiwania</b>	4,0 (+204%)	0 (-100%)
<b>Łącznie</b>	6,5 (+125%)	977,0 (-25%)

W 2023 r. odzyskaliśmy łącznie 1458 ton odpadów, a do unieszkodliwienia przekazaliśmy 475 ton.



Dzięki współpracy z organizacją odzysku opakowań odzyskaliśmy i poddaliśmy recyklingowi odpady opakowaniowe o łącznej masie odpowiadającej 49% masy opakowań, które wprowadziliśmy do obrotu wraz z naszymi produktami.

## Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe

	2023 (zmiana vs 2022) [t]
<b>Masa opakowań wprowadzonych do obrotu wraz z produktami</b>	5 044,2 (+25%)
<b>Masa odpadów opakowaniowych, które zostały odzyskane i poddane recyklingowi</b>	2 484,7 (+26%)
<b>Odsetek odzyskanych odpadów opakowaniowych</b>	49% (0 p.p.)

## Odpady skierowane do unieszkodliwienia\*

	2022 (zmiana vs 2022) [t]	
	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne
<b>Spalanie z odzyskiem energii</b>	0 (-100%)	473,0 (+502%)
<b>Inne metody odzyskiwania</b>	1,6 (—)	0 (-100%)
<b>Łącznie</b>	1,6 (-59%)	473,0 (+490%)

\*Znaczny wzrost ilości odpadów wynika z zawężenia przez odbiorcę odpadów kategorii procesu odzysku z R12 do R1 dla niektórych strumieni.





## DOBRA PRAKTYKA

### MIJĘ OKO NA EKO

W ramach projektu Miję OKO na EKO prowadzimy szereg działań związanych ze środowiskiem, skierowanych do pracowniczek i pracowników.

Z okazji Dnia Opakowań we wrześniu zorganizowaliśmy w Wedlu wydarzenie edukacyjne dotyczące właściwej segregacji odpadów oraz przygotowaliśmy stacjonarną instalację poświęconą tej tematyce. Wsparciem byli eksperci z Organizacji Odzysku Opakowań REKOPOL, którzy dzielili się wiedzą i ciekawostkami oraz odpowiadali na trudne pytania. Wydarzenie zakończył konkurs, w którym trzy osoby zostały wyróżnione nagrodami.

Dodatkowo przygotowaliśmy informacje z praktycznymi wskazówkami, w tym np. link do wyszukiwarki pomagającej przyporządkować śmieci do odpowiedniej frakcji.

### TRASHTAG CHALLENGE

W maju w Wedlu odbyła się 3 edycja firmowego wspólnego zbierania śmieci w ramach wyzwania TrashTag Challenge, które w 2023 r. trwało 4 dni. Nagrodzone zostały osoby, które poświęciły najwięcej czasu na sprzątnięcie swojej najbliższej okolicy lub zebrały najwięcej odpadów.

Inspiracją do tej aktywności był globalny ruch zainicjowany w 2015 roku – #TrashTag Challenge, czyli wyzwanie internetowe, którego celami są sprzątnięcie świata i globalna edukacja. W ramach akcji uczestnicy i uczestniczki sprzątnęły mocno zaśmiecone tereny a następnie publikują zdjęcia przed i po z hashtagem #trashtag.



# Woda

## 3-3 Woda, 303-3

Korzystamy z miejskiej sieci wodociągowej i kanalizacyjnej. Zasady poboru wody reguluje umowa z Miejskim Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie, a zasady odprowadzania ścieków, m.in. ich dopuszczalne parametry, określa umowa z tym samym podmiotem oraz pozwolenie wodnoprawne na wprowadzanie ścieków do jego urządzeń kanalizacyjnych. Ścieki, które mogą zawierać oleje lub inne tłuszcze powstające przy procesie produkcyjnym, są przed odprowadzeniem do kanalizacji podczyszczane na separatorach tłuszczu.

Stale badamy możliwości optymalizacji gospodarki wodnej. Tam, gdzie jest to wykonalne, wprowadzamy obiegi zamknięte, a w innych przypadkach wykorzystujemy technologie ograniczające konsumpcję wody. Prowadzimy bieżącą analizę jej zużycia, a w przypadku nieuzasadnionych wzrostów analizujemy przyczyny i opracowujemy działania korygujące.

Optymalizacji zużycia służą m.in.:

- system odzysku wody z ostatniego płukania instalacji do jej wstępnego płukania przed myciem zasadniczym w instalacji CIP,
- zamknięty obieg mediów grzewczych, z wymiennikami ciepła para/woda (do zasilania dwupłaszcz) i powrotem kondensatu do kotłowni,

- zamknięte obiegi wody lodowej w instalacjach chłodniczych,
- Program Oszczędności Mediów – wprowadzanie działań mających na celu uzyskiwanie oszczędności na zużyciu
- komunikacja wewnętrzna zachęcająca pracowniczki i pracowników do wspólnego działania poprzez edukację i inspiracje.



W 2023 r. pobraliśmy łącznie 70,2 MI wody, czyli o 3% więcej niż rok wcześniej. Była to w całości woda z warszawskiego wodociągu miejskiego.

Czystość pojazdów służbowych Wedla utrzymujemy, korzystając z myjni ręcznych, których wpływ na środowisko jest wielokrotnie mniejszy niż automatycznych. Szacowane zużycie wody przy czyszczeniu ręcznym wynosi zaledwie 80–90 l, podczas gdy na mycie automatyczne trzeba by wykorzystać 200–300 l. **Dzięki wybieraniu myjni ręcznych od połowy 2021 r. do końca listopada 2022 r. zaoszczędziliśmy ponad 224 tys. litrów wody, co potwierdza certyfikat wydany przez firmę Multiwash w październiku 2023r.**

## 4. Miejsce pracy





# Ludzie

## GRI 2-7, 2-8, 2-21, 2-30, 3-3 Zatrudnienie, 401-2, 403-6

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

Inspirujemy się podejściem założycieli przedsiębiorstwa, rodziny Wedlów, do spraw kadrowych i kultury organizacyjnej. Charakterystyczna dla niej wrażliwość na kwestie pracownicze znajduje dziś odzwierciedlenie w empatycznym i sprzyjającym rozwojowi środowisku pracy, na które składają się zarówno stałe procesy HR, jak i dodatkowe działania ogólnofirmowe (edukacyjne, integracyjne, angażujące całą wedlowską załogę).

Potwierdzeniem słuszności naszego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi są bieżące opinie naszych pracowników i pracowniczek, imponujący średni **staż zatrudnienia w organizacji, wynoszący 11 lat**, jak również otrzymywane przez nas nagrody. Uzyskany za 2023 r. prestiżowy tytuł Top Employer to ogromny powód do dumy dla nas wszystkich. Zostaliśmy również wyróżnieni tytułem Etycznej Firmy w 10. edycji konkursu organizowanego przez „Puls Biznesu”.

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 naszych 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.

W celu maksymalizacji efektywności i jakości procesów rekrutacyjnych, w tym satysfakcji osób przyjmowanych do naszej firmy, stworzyliśmy osobne, wystandaryzowane procesy zatrudniania i wdrażania dla każdej grupy pracowniczej, tj. pracowników i pracowniczek biurowych, sprzedaży terenowej oraz produkcji. Powyższym celom służą także m.in.:



opracowanie profilu idealnych kandydatów i kandydatek oraz narzędzi selekcji, takich jak karta oceny rozmowy kwalifikacyjnej,





dwuetapowość procesu rekrutacji i klarowny podział odpowiedzialności zaangażowanych w niego osób pracujących w firmie,



programy patronackie dla nowo zatrudnionych oraz mierzenie ich satysfakcji.



## Skuteczność działań rekrutacyjnych mierzymy poniższymi wskaźnikami:

-  time to recruit – średnią liczbą dni pomiędzy opublikowaniem ogłoszenia o naborze a złożeniem wybranej osobie oferty pracy,
-  odsetkiem umów przedłużonych po upływie okresu próbnego.

Skuteczność procesów wspierających adaptację w firmie (onboardingu), opracowanych z udziałem pracowników i pracowniczek wszystkich trzech obszarów (biuro, produkcja i sprzedaż), mierzymy specjalnymi ankietami, które wszyscy nowo zatrudnieni otrzymują po 2 tygodniach oraz 3 miesiącach od rozpoczęcia pracy. Skala ocen odpowiedzi udzielanych w ankiecie to od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Zbierane odpowiedzi, razem z informacjami zwrotnymi od menedżerów i menedżerek, są podstawą systematycznej ewaluacji i usprawniania prowadzonych działań.

## Wyniki ankiety dla nowo zatrudnionych

Znam misję, wizję i wartości oraz zasady postępowania w Wedlu	<b>4,67</b> (4,58 w 2022 r.)
Znam swoje zadania, wiem, z czego jestem rozliczany/rozliczana	<b>4,73</b> (4,66 w 2022 r.)
Znam wewnętrzne procedury potrzebne do wykonywania zadań na moim stanowisku	<b>4,4</b> (4,41 w 2022 r.)
Znam organizację, wiem, gdzie szukać informacji lub pomocy	<b>4,2</b> (4,37 w 2022 r.)
Czuję się częścią mojego zespołu, otrzymuję potrzebne wsparcie	<b>4,53</b> (4,58 w 2022 r.)
Poleciłbym/Poleciłabym Wedel jako pracodawcę swoim znajomym	<b>4,4</b> (4,29 w 2022 r.)



### Na koniec 2023 r.

w Wedlu zatrudnionych było na umowę o pracę łącznie 1157 osób (o 70 osób mniej niż w analogicznym momencie roku 2022), w tym 563 kobiety oraz 594 mężczyzn.

## Całkowita liczba pracowników i pracowniczek w podziale na rodzaj umowy i płeć

2023 (zmiana vs 2022)				
Rodzaj umowy o pracę				
	na czas nieokreślony	na czas określony	pełen etat	część etatu
Kobiety	499 (-3%)	64 (-4%)	554 (-3%)	9 (+12%)
Mężczyźni	483 (-9%)	111 (-3%)	590 (-8%)	4 (-33%)
Łącznie	982 (-6%)	175 (-3%)	1144 (-6%)	13 (-7%)

Standardową formą zatrudnienia w naszej firmie jest umowa o pracę. Nie korzystamy z pracy świadczonej w formie samozatrudnienia, stażu bądź praktyk. W uzasadnionych przypadkach uzupełniamy personel pracowniczkami i pracownikami agencji pracy tymczasowej (w 2023 r. średnia ich liczba wynosiła 127 osób), jak również zamawiamy wykonanie określonych czynności na naszą rzecz w formie umowy zlecenia (w 2023 r. było łącznie 30 takich przypadków).

Jednym z wyrazów doceniania pracy naszej załogi są atrakcyjne i transparentne zasady wynagradzania. Jego wartość jest ustalana w oparciu o rynkową płacę dla danego stanowiska oraz poziom indywidualnych kompetencji zestawiony z wymaganiami dla pełnionej funkcji. Od 2018 r. współpracujemy z międzynarodową firmą konsultingową MERCER, która zapewnia nam 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).

Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w firmie jest aktualnie wyższe od płacy minimalnej co najmniej o 25% (bez uwzględniania pozytywnego efektu doliczania bonusów i benefitów). Przegląd wynagrodzeń dokonywany jest w oparciu o widełki płacowe, aktualizowane na podstawie danych rynkowych. Dążymy do tego, aby wynagrodzenia wszystkich pracowników i pracowniczek znajdowały się w zakresie widełek płacowych, a najniższe z nich zbliżały się do środka widełek.



**W 2023 r.** mediana wynagrodzenia zasadniczego i premii wszystkich zatrudnionych w firmie osiągnęła poziom 91 350 zł, co oznacza wzrost o 9%<sup>2</sup>.

Korzystne warunki zatrudnienia gwarantuje załodze stały dialog Zespołu Zarządzającego firmą z działającymi w niej związkami zawodowymi. 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.

<sup>2</sup>Obie wartości obliczono z wyłączeniem rocznego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby, którego wysokość stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa.

W 2023 r. zbiorowymi układami pracy było objęte 56% zatrudnionej kadry.

Na wysoką jakość utrzymywanych przez Wedel miejsc pracy składa się także szeroki zakres świadczeń pozapłacowych zapewnianych zatrudnionym (oraz, w niektórych przypadkach, ich bliskim). W firmie funkcjonuje platforma kafeteryjna WorkSmile, dzięki której pracowniczki i pracownicy mogą wygodnie dopasowywać do indywidualnych potrzeb otrzymywane benefity, a także świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ich konta na platformie zasilane są co miesiąc stałą kwotą, a także okazjonalnie – podczas świąt czy specjalnych akcji i konkursów.

W 2023 r. wszystkie osoby zatrudnione w Wedlu na podstawie umowy o pracę, niezależnie od okresu, na jaki była ona zawarta, oraz wymiaru czasu pracy, mogły liczyć m.in. na:

ZRDOWIE	OPIEKA MEDYCZNA	UBEZPIECZENIE NA ŻYCIE	PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE	AKCJE PROFILAKTYCZNE	DODATKOWY PAKIET BADAŃ DLA KOBIET W CIĄŻY
WSPARCIE I STYL PRACY	DOFINANSOWANIE DO POSIŁKÓW	ZNIŻKI NA DOJAZDY	SAMOCHOBY SŁUŻBOWE	MOŻLIWOŚĆ WYPOŻYCZENIA FOTEŁA I MONITORA NA POTRZEBY PRACY ZDALNEJ	KASA ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWA
PRACA ZDALNA	DOFINANSOWANIE WAKACJI (tzw. wczasy pod gruszą)	DWIE GODZINY DLA RODZINY	ELASTYCZNY CZAS PRACY	ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	WOŁONTARIAT PRACOWNICZY
WYPRAWKI DLA NOWORODKÓW	MIEJSCA PARKINGOWE DLA KOBIET W CIĄŻY	SZKOLENIA Z BEZPIECZNEJ JAZDY	PROGRAMY NAGRADZANIA I DOCENIANIA PRACOWNIKÓW		
UNIKALNE DLA WEDLA	CZEKOLADOWE BENEFITY	ZNIŻKI NA WEDŁOWSKIE PRODUKTY	PROGRAMY ZNIŻKOWE	JUBILEUSZE	PROGRAM Leżak
AKADEMIA RADOSNYCH RODZICÓW	BILETY DO ZOO	SPORT TO ZDROWIE	DOFINANSOWANIE DO KART SPORTOWYCH	UDOGODNIENIA DLA ROWERZYSTÓW	DRUŻYNY SPORTOWE

Ponadto kobietom w ciąży przysługują dodatkowe pakiety badań, rodzicom – wyprawki dla noworodków i dodatkowe punkty w kafeterii benefitowej WorkSmile z okazji Dnia Dziecka, a osobom, które przepracowały w firmie 5, 10, 15, 20, 25 i więcej lat – nagrody jubileuszowe.




Aby ułatwić naszym pracownikom i pracowniczkom dostęp do usług medycznych i opieki zdrowotnej niepowiązanych bezpośrednio z obszarem zawodowym, zapewniamy im prywatne ubezpieczenie zdrowotne oraz organizujemy na terenie zakładu konsultacje ze specjalistkami i specjalistami, badania profilaktyczne oraz szczepienia.

Ponadto prowadzimy akcje budujące świadomość naszej załogi na temat zdrowia fizycznego i psychicznego, takie jak Miesiąc Świadomości Raka Piersi (tzw. różowy październik) czy Movember (odbywająca się w listopadzie kampania edukacyjna na temat problemów zdrowotnych mężczyzn) oraz uwzględniamy tematykę prozdrowotną w komunikacji wewnętrznej (cotygodniowy newsletter, dedykowana komunikacja mailowa, materiały dostępne na platformie wewnętrznej Twój Wedel czy na ekranach umieszczonych na terenie zakładu).



### **LeŻAk, czyli lepiej żyć aktywnie**

W naszej firmie funkcjonuje kompleksowy program well-being, w ramach którego m.in.:

-  działa klub sportowy Rywal (obecnie 7 sekcji finansowanych przez pracodawcę, m.in. rowerowa, badmintonowa, tenisowa),
-  przez cały rok organizowane są wyzwania sportowe powiązane z edukacją zdrowotną,
-  pracownicy i pracowniczki mogą skorzystać z masażu na terenie zakładu.

### W 2023 r. w ramach LeŻAka miały miejsce:

- ❖ w maju: akcja 2 godziny dla rodziny,
- ❖ w czerwcu: #Słodkie usprawiedliwienie, czyli zachęcanie osób pracujących do spędzenia z dziećmi ich święta,
- ❖ w październiku: USG piersi na terenie firmy (w ramach profilaktyki raka piersi),
- ❖ w październiku i listopadzie: mailing z kalendarzem badań profilaktycznych dla poszczególnych płci i grup wiekowych,
- ❖ w listopadzie: badania poziomu PSA, morfologia, CRP na terenie firmy (w ramach profilaktyki raka prostaty).

### Na satysfakcję z pracy wpływają również m.in.:

- ❖ przyjazna przestrzeń biurowa (duża ilość zieleni, pokoje relaksu i pracy cichej, stół do ping-ponga, automaty z artykułami higienicznymi),
- ❖ elastyczny czas pracy oraz możliwość pracy hybrydowej (dotyczy pracowników i pracowniczek biurowych),
- ❖ program celebracji zespołowej oraz doceniania pracowniczek i pracowników, np. w formie wspólnego wyjścia integracyjnego (to osoby zatrudnione w ramach swojego zespołu decydują, jaka forma celebracji będzie dla nich najlepsza),
- ❖ możliwość angażowania się w wolontariat pracowniczy,

- ❖ wpływ na wybór beneficjentów pomocy niesionej przez firmę,
- ❖ wydarzenia tematyczne angażujące wszystkich,
- ❖ konkursy organizowane na wewnętrznych platformach oraz angażujące eventy stacjonarne,
- ❖ udogodnienia dla osób przyjeżdżających do pracy na rowerach.







**Patrycja  
Prewęcka**

Koordynatorka  
Komunikacji  
Korporacyjnej

”





Budowanie silnej marki pracodawcy to jeden z kluczowych elementów przyciągania i utrzymywania talentów. Inicjatywy edukacyjne i rozwój pracowników, takie jak te wdrażane przez Wedel, stanowią fundament skutecznego employer branding. Trendem, na który warto zwrócić uwagę, jest rosnąca potrzeba transparentności w komunikacji wewnętrznej oraz dbanie o zrównoważony rozwój kariery pracowników. Firmy muszą nie tylko oferować atrakcyjne warunki pracy, ale także aktywnie angażować pracowników w procesy decyzyjne oraz dbać o ich dobrostan, co w dłuższej perspektywie przyczynia się do budowy lojalności i zaangażowania.


# Bezpieczeństwo i higiena pracy


## GRI 3-3 BHP, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9


Bezwzględnie przestrzegamy 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 naszej załogi mogą mieć pewność, że ich zdrowie i życie nie są zagrożone podczas wykonywania obowiązków służbowych, niezależnie od ich charakteru.


Choć w firmie nie wdrożono certyfikowanego systemu zarządzania BHP, jej podejście do wspomnianego obszaru ma charakter kompleksowy. Składają się na nie w szczególności:

-  uregulowanie kwestii związanych z BHP w regulaminie pracy,
-  organizowanie stanowisk pracy zgodnie z zasadami ergonomii,
-  prowadzenie rejestru wypadków i rejestru zdarzeń potencjalnie wypadkowych, na podstawie których podejmowane są działania na rzecz minimalizacji zidentyfikowanych ryzyk,
-  cykliczne spotkania Komisji BHP – zespołu składającego się z przedstawicielek i przedstawicieli pracodawcy oraz załogi, któremu każda zatrudniona osoba może przekazywać swoje postulaty z zakresu BHP, a status działań komisji można sprawdzić w ogólnodostępnym pliku za pośrednictwem kiosków intranetowych,

 funkcjonowanie bazy Vectio, umożliwiającej personelowi produkcyjnemu zgłaszanie, a Działowi BHP opiniowanie pomysłów na usprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i ergonomii oraz tych dotyczących oszczędności i rozwoju jakości,

 organizacja tzw. Gemba Walks, czyli cotygodniowych spotkań na terenie zakładu, podczas których osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary oraz załoga m.in. szukają sposobów na udoskonalenie organizacji stanowisk pracy, także w celu poprawy bezpieczeństwa,

 realizacja systemu Behavioral Safety Leadership, którego celem jest budowa kultury bezpieczeństwa, oparta w szczególności o dawanie dobrego przykładu, w tym przez kierownictwo (w ramach systemu powstaje roczny plan wdrożenia, zawierający listę działań wraz z odpowiedzialnymi osobami i terminami realizacji),

 działanie w obszarach produkcyjnych Programu Aktywnej Samokontroli (PAS), zakładającego wykonywanie audytów bezpieczeństwa, w których biorą udział zarówno pracownicy tych obszarów, jak i kadra menedżerska oraz działły wspierające; dostrzeżone w trakcie audytu nieprawidłowości zapisywane są na tablicy wraz z przypisaniem osób odpowiedzialnych za ich usunięcie oraz terminem realizacji.

Ważnym elementem większości wspomnianych rozwiązań jest istotna rola przewidziana dla osób, które dzięki temu mają realny wpływ na poprawę bezpieczeństwa i higieny wykonywanej przez siebie pracy.

Nasi pracownicy i pracowniczki są informowani oraz edukowani w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy:

- ❖ za pośrednictwem komunikacji mailowej, tablic informacyjnych (tzw. behapowskie tematy tygodnia), komunikatów wyświetlanych na monitorach (zarówno na produkcji, jak i w stołówce pracowniczej),
- ❖ przez bezpośrednie przełożone i przełożonych (m.in. po każdym wypadku, podczas cotygodniowych Gemba Walks oraz cokuwartalnych spotkań komunikacyjnych dla osób zatrudnionych w obszarze produkcji). Wszyscy mają dostęp do wspólnego dysku BHP, na którym znajdują się m.in. karty oceny ryzyka zawodowego oraz informacje o statusie działań na rzecz bezpieczeństwa. Ponadto na ogólnodostępnej tablicy zapisywane są wyniki audytów PAS oraz wynikające z nich konkretne działania korygujące wraz z terminami realizacji.

Proces oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, przeprowadzanej zgodnie z metodologią zawartą w PN-N-18002, opisano w procedurze „Ocena ryzyka zawodowego”. Aktualizacja przeprowadzonych ocen odbywa się co dwa lata, a ponadto w przypadku zdarzeń wypadkowych, przy istotnej zmianie procesów produkcyjnych, wprowadzeniu nowego stanowiska pracy oraz pojawieniu się nowych wymagań prawnych lub nowego zagrożenia. Dla każdego ze zidentyfikowanych czynników ryzyka opracowywany jest plan postępowania oparty na hierarchii kontroli, wyznaczający działania, których celem jest eliminacja lub redukcja tego zagrożenia do akceptowalnego poziomu.

Ocena ryzyka zawodowego jest opracowywana przez zespół, w którego skład wchodzi minimum trzy osoby – jedna z Działu BHP i dwie mające odpowiednią wiedzę na temat danego procesu. W przypadku identyfikacji ryzyk określanych jako duże niezwłocznie podejmowane są działania korygujące.

Każdy pracownik i każda pracowniczka zapoznawani są z oceną ryzyka zawodowego na swoim stanowisku pracy podczas instruktażu stanowiskowego oraz po jej aktualizacji. Wszystkie karty oceny ryzyka zawodowego są ogólnie dostępne w intranecie na dysku wspólnym oraz w dokumentacji przechowywanej w wyznaczonych miejscach obszarów produkcyjnych.

Każda osoba zatrudniona, która dostrzeże jakiegokolwiek niebezpieczeństwo, ma obowiązek bezzwłocznie powiadomić przełożonych lub Dział BHP. Ponadto zgodnie z zapisami Kodeksu pracy w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia swojego lub współpracowników i współpracowniczek ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, o czym musi niezwłocznie poinformować przełożoną lub przełożonego. Pracowników i pracowniczki przed represjami chronią prawo, regulamin oraz Komisja Etyki, której można zgłaszać wszelkie przypadki nadużyć, zarówno imiennie, jak i anonimowo. Aktywnie zachęcamy załogę do zgłaszania wszelkich zagrożeń oraz wniosków z omawianej sfery. Wszystkie zgłoszenia podlegają starannej analizie.

Każde zdarzenie wypadkowe lub potencjalnie wypadkowe jest szczegółowo badane przez specjalnie powołany zespół, a działania korygujące są wdrażane niezwłocznie.

W skład zespołu powypadkowego wchodzi osoba z Działu BHP oraz społeczny inspektor / społeczna inspektorka pracy. W toku postępowania, uwzględniającego również konsultacje z załogą za pośrednictwem strefy Kaizen (spotkań z przedstawicielami i przedstawicielkami produkcji, utrzymania ruchu, inżynierii procesu oraz ciągłego doskonalenia), zespół ten ustala przyczyny incydentu oraz działania korygujące.

Sytuacje potencjalnie wypadkowe są każdorazowo analizowane przez Dział BHP ze wsparciem bezpośrednich przełożonych osoby zgłaszającej lub innych wymaganych osób. Każde zgłoszone zdarzenie wpisywane jest do rejestru zdarzeń wypadkowych lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

W Wedlu odpowiedzialność za kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy powierzona jest Działowi BHP. Do jego obowiązków należą między innymi:

- 🔍 nadzór nad procesem opracowywania oraz aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, a także nad efektywnością tego procesu,
- 🔍 przeprowadzanie szkoleń dla członków i członkiń zespołu oceniającego ryzyko zawodowe,
- 🔍 określanie działań, których celem jest obniżenie poziomu wspomnianego ryzyka,
- 🔍 nadzorowanie terminowości działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 🔍 prowadzenie rejestru zdarzeń potencjalnie wypadkowych, ustalanie działań korygujących, nadzór nad ich realizacją oraz ewaluacja efektów,
- 🔍 opiniowanie i zatwierdzanie zgłaszanych pomysłów na usprawnienia z zakresu BHP oraz ergonomii,
- 🔍 organizacja kwartalnych spotkań Komisji BHP z udziałem lekarza medycyny pracy, podczas których dokonywana jest priorytetyzacja działań w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również prowadzenie rejestru zagadnień zgłoszonych w trakcie posiedzeń Komisji, wraz ze stanem ich realizacji,
- 🔍 uczestnictwo w audytach PAS, audytach BHP oraz Gemba Walks.





W Wedlu organizowane są następujące rodzaje szkoleń z bezpieczeństwa i higieny pracy:

- 🔧 wymagane prawem szkolenia wstępne BHP (instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy) i szkolenia okresowe,
- 🔧 szkolenia mające na celu uzyskanie określonych uprawnień kwalifikacyjnych,
- 🔧 coroczne szkolenia dla pracowników i pracowniczek produkcji, magazynów oraz działów technicznych, poświęcone przepisom i zasadom bezpiecznej pracy oraz wewnętrznym procedurom,
- 🔧 dla zainteresowanych – szkolenia z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, używania gaśnic oraz bezpiecznej jazdy samochodem (dla użytkowników i użytkowniczek pojazdów flotowych),
- 🔧 praktyczne ćwiczenia z ewakuacji oraz postępowanie w razie pożaru,
- 🔧 szkolenia tematyczne, np. poświęcone ergonomii stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe,
- 🔧 tzw. lekcje jednoelementowe, czyli krótkie szkolenia ukierunkowane na jedno konkretne zagadnienie.



**W 2023 r.**

nie odnotowaliśmy żadnego wypadku, który spowodowałby śmierć lub poważne obrażenia osoby zatrudnionej przez nas lub naszego podwykonawcę. Wśród pozostałych urazów pojawiły się powierzchniowe urazy nadgarstka i ręki, złamania, zwichnięcia stawu skokowego, oparzenie chemiczne oraz zaostrzenie stanu zwyrodnieniowego.



**Urazy związane z pracą**

	2023 (zmiana vs 2022)	
	Pracownicy etatowi	Pozostali pracownicy
<b>Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy</b>	0 (—)	0 (—)
<b>Liczba wypadków ciężkich w miejscu pracy (bez wypadków śmiertelnych)</b>	0 (—)	0 (—)
<b>Liczba wszystkich wypadków w miejscu pracy</b>	14. (+27%)	2 (+100%)



**Magdalena  
Kozłowska**

Kierowniczka BHP  
i Jakości

” Bezpieczeństwo naszych pracowników oraz jakość naszych produktów to priorytety, których nigdy nie zaniedbujemy. Nasza praca polega na ciągłym doskonaleniu procesów i wprowadzaniu innowacji, które zapewnią, że każdy produkt spełnia najwyższe standardy jakościowe. Przestrzeganie zasad BHP to fundament naszej działalności – dbając o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, jednocześnie gwarantujemy, że każdy etap produkcji przebiega w sposób bezpieczny i zgodny z normami.

# Wspieranie rozwoju pracowniczek i pracowników

## GRI 3-3 Szkolenie i rozwój, 404-1, 404-2, 404-3

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

Dokładamy starań, by minimalizować negatywny wpływ działań rozwojowych na środowisko naturalne. Przykładami takiego podejścia są organizacja szkoleń w formule zdalnej oraz rezygnacja z przekazywania pracownikom materiałów edukacyjnych w formie papierowej. Dotyczy to również pakietu dla osób nowo zatrudnionych – segregatory z dokumentami zostały zastąpione wersjami cyfrowymi.

Dla całej organizacji oraz poszczególnych funkcji biznesowych, w oparciu o proces identyfikacji potrzeb, opracowujemy roczne i kwartalne plany rozwojowe. Za badanie potrzeb w podległych im zespołach odpowiadają menedżerowie i menedżerki, którzy następnie biorą aktywny udział w przygotowywaniu planów wraz z Kierowniczką Doskonałości Organizacyjnej oraz HR Business Partnerami.

Raz na kwartał aktualizacji podlegają również indywidualne cele biznesowe, które pracowniczki i pracownicy umysłowi wyznaczają razem ze swoimi przełożonymi na dany rok pracy. Są one ambitne, osiągalne i mierzalne, wspierają firmę w osiąganiu jej celów, a osoby pracujące – w samorozwoju i wyznaczaniu priorytetów.

Działania rozwojowe planuje, wdraża i waliduje Zespół Doskonałości, w skład którego wchodzi koordynatorzy i koordynatorki oraz specjalistki i specjaliści odpowiedzialni za szkolenia, pozostałe projekty rozwojowe oraz proces onboardingowy. Zespołem zarządza Kierowniczka Doskonałości Organizacyjnej.

Procesy rozwojowe w naszej organizacji są prowadzone w sposób zwinny, ich cele i kierunki wynikają z obowiązującej polityki szkoleń oraz planów rozwojowych, a działania i przyjmowane metody są „szyte na miarę” zespołów/grup pracowników. W celu śledzenia skuteczności działań podejmowanych przez nas na rzecz rozwoju załogi podejmujemy m.in. następujące działania:

- 📊 regularnie oceniamy jakość szkoleń za pośrednictwem ankiet dla uczestników i uczestniczek,
- 📊 sprawdzamy wzrost kompetencji zatrudnionych (odpowiedzialni są za to kierownicy i kierowniczki zespołów w ramach rozmów rozwojowych, które odbywają się minimum raz w roku i są obowiązkowym podsumowaniem Procesu Zarządzania Postępami),
- 📊 wprowadzamy kulturę opartą na regularnym przekazywaniu informacji zwrotnych, co pozwala na bieżąco weryfikować skuteczność i jakość podejmowanych działań,
- 📊 monitorujemy wskaźnik rotacji w naszej kadrze.

100% pracowników i pracowniczek Wedla otrzymało w 2023 r. coroczną ocenę osiągniętych wyników, w tym informacje zwrotne związane z ich rozwojem zawodowym.



**W 2023 r.**

na pracownika Wedla przypadało średnio 17 godzin szkoleniowych (o 6% więcej niż w 2022 r.). Dla kobiet liczba ta wyniosła 17, dla mężczyzn – 18.

**Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na kategorie pracownicze**

	2023 (zmiana vs 2022)
Członkowie i członkinie wyższej kadry zarządzającej	17 (+6%)
Członkowie i członkinie średniej kadry zarządzającej	17 (+6%)
Pozostali pracownicy i pracowniczki	17 (+6%)
Osoby zatrudnione w obszarze HR oraz administracji	17 (+6%)
Osoby zatrudnione w obszarze komercyjnym	17 (+6%)
Osoby zatrudnione w obszarze finansów oraz IT	17 (+6%)
Osoby zatrudnione w obszarze sprzedaży	17 (0%)
Osoby zatrudnione w obszarze łańcucha dostaw	17 (+6%)
Osoby zatrudnione w kierownictwie	17 (+6%)

**Programy szkoleniowe dla pracowników i pracowniczek**

Program	Odbiorcy	Liczba uczestników
Szkolenie wewnętrzne Project Management – ćwiczenia praktyczne z planowania i inicjowania projektów	Liderzy i liderki projektów	40
Szkolenie wewnętrzne Project Management – techniczne i praktyczne aspekty harmonogramowania w ProjectLibre	Liderzy i liderki projektów	40
Szkolenie wewnętrzne Project Management – zarządzanie ryzykiem i problemami w projektach	Liderzy i liderki projektów	20
Szkolenie wewnętrzne Project Management – umiejętność zapisywania nauk z projektów	Liderzy i liderki projektów	25
Szkolenie wewnętrzne w ramach onboardingu Project Management – podstawy zarządzania projektami	Nowi pracownicy i pracowniczki	50
Szkolenie wewnętrzne Project Management – Zarządzanie portfelem projektów	Liderzy i liderki projektów, liderzy i liderki CAPEX	100
Szkolenie wewnętrzne Project Management – korzyści w projektach	Pracownicy i pracowniczki uczestniczący w projektach	140
Szkolenie wewnętrzne Power BI – umiejętność korzystania z programu Power BI i wizualizacji danych	Pracownicy i pracowniczki	115



<b>Szkolenie wewnętrzne Zrównoważone surowce – certyfikaty</b>	Pracownicy i pracowniczki	40
<b>Szkolenie wewnętrzne Ariba – nauka korzystania z systemu Ariba Sourcing i G&amp;B</b>	Pracownicy i pracowniczki	20
<b>Szkolenie wewnętrzne Excel – umiejętność korzystania z programu Excel na poziomie zależnym od potrzeb uczestnika</b>	Pracownicy i pracowniczki	40
<b>Szkolenie wewnętrzne Feedback – nauka umiejętności przyjmowania i przekazywania informacji zwrotnej</b>	Pracownicy i pracowniczki, kadra zarządzająca	50
<b>Szkolenie wewnętrzne Niepełnosprawność – co to takiego? – szerzenie wiedzy na temat różnorodności i osób z niepełnosprawnością oraz dobre praktyki etykiety</b>	Pracownicy i pracowniczki, kadra zarządzająca	50
<b>Szkolenie wewnętrzne – webinar – Polski Ład, zmiany w przepisach</b>	Pracownicy i pracowniczki, kadra zarządzająca	215
<b>Szkolenie wewnętrzne – proces onboardingu dla osób zatrudniających</b>	Kadra zarządzająca	20

<b>Szkolenie wewnętrzne – Akademia Sprzedaży dla Sprzedaży Terenowej</b>	Przedstawicielki i przedstawiciele handlowi	82
<b>Szkolenie wewnętrzne – inteligencja emocjonalna</b>	Menedżerowie i menedżerki sprzedaży, przedstawicielki i przedstawiciele handlowi	40
<b>Szkolenie wewnętrzne – profesjonalne prezentacje</b>	Menedżerowie i menedżerki sprzedaży, przedstawicielki i przedstawiciele handlowi	29
<b>Szkolenie wewnętrzne – zdrowie psychiczne</b>	Menedżerowie i menedżerki sprzedaży, przedstawicielki i przedstawiciele handlowi	21
<b>Szkolenie wewnętrzne – netykieta</b>	Menedżerowie i menedżerki sprzedaży, przedstawicielki i przedstawiciele handlowi	3
<b>Szkolenie wewnętrzne – rekrutacja w sprzedaży</b>	Menedżerowie i menedżerki sprzedaży	29

<b>Szkolenie zewnętrzne – BHP, podniesienie kwalifikacji zawodowych</b>	Pracownicy i pracowniczk	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – BHP, systemy ppoż</b>	Pracownicy i pracowniczk	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – BHP – szkolenie maszynowe</b>	Pracownicy i pracowniczk	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – BHP, szkolenie powypadkowe</b>	Pracownicy i pracowniczk	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – aktualizacja wiedzy dotyczącej kierunków rozwoju badań jakości mikrobiologicznej żywności</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – wykorzystanie narzędzi statystycznych w metodach badawczych</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – uzyskanie uprawnienia do poruszania się windami na terenie zakładu</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – aktualizacja wiedzy na temat badania alergenów w żywności i środowisku produkcyjnym</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenie zewnętrzne – rozwijanie umiejętności i świadomości wpływu różnych czynników na jakość żywności</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenie zewnętrzne – rozwój umiejętności w zakresie identyfikowania potencjalnych przyczyn błędów</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1
<b>Szkolenie zewnętrzne – spektrofotometria UV-VIS – specyfika metody</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Jakości	1

<b>Szkolenia zewnętrzne – odświeżenie wiedzy technologicznej</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu R&D	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – odświeżenie wiedzy technologicznej</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu R&D	2
<b>Szkolenia zewnętrzne – odświeżenie wiedzy technologicznej</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu R&D	1
<b>Szkolenia zewnętrzne – odświeżenie wiedzy technologicznej</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu R&D	4
<b>Szkolenia zewnętrzne – nauka prezentowania przed audytorium, budowanie pewności siebie i umiejętności prezentacyjnych</b>	Pracownicy i pracowniczk Działu Marketingu i Sprzedaży	20
<b>Szkolenia zewnętrzne – program First Time Managers</b>	Menedżerki i menedżerowie	8
<b>Szkolenia zewnętrzne – akademia rozwoju umiejętności lidera zmiany</b>	Menedżerki i menedżerowie	8
<b>Szkolenie e-learning – zasady przetwarzania danych osobowych zgodnie z obowiązującym prawem</b>	Pracownicy i pracowniczk	610
<b>Szkolenie e-learning – zasady uczciwej konkurencji i zapobiegania nadużyciom</b>	Pracownicy i pracowniczk	245
<b>Szkolenie e-learning – procedury dotyczące wewnątrzfirmowej polityki zakupowej</b>	Pracownicy i pracowniczk	361
<b>Szkolenie e-learning – wnioskowanie i rozliczanie kart służbowych określające zasady i procedury dotyczące firmowych kart kredytowych</b>	Pracownicy i pracowniczk	170

W ramach programu outplacementowego odchodzący pracownicy uczestniczą w indywidualnych sesjach z konsultantami (m.in. przygotowanie do rekrutacji, doradztwo zawodowe, wsparcie emocjonalne), ich profile są promowane przez serwis connect (udostępnianie ofert pracy, rekomendacje uczestników, wirtualne targi pracy, spotkania z pracodawcami i headhunterami), a także mają możliwość dołączenia do grup dyskusyjnych, webinarów i seminariów. Wszyscy pracownicy i pracowniczki, z którymi rozstawaliśmy się w ramach zmian organizacyjnych, mieli taką możliwość, przy czym do programu przystąpiło łącznie 35 osób.

13 osób odchodzących na emeryturę otrzymało odprawę uzależnioną od stażu pracy i zgodną z kodeksem pracy. 14 pracowników i pracowniczek skorzystało z podobnego świadczenia z tytułu likwidacji stanowiska pracy.





# Różnorodność i równość szans

GRI 3-3, 3-3, 405-1, 406-1

Tworzymy otwarte i dające poczucie bezpieczeństwa miejsce pracy, w którym nikt nie musi ukrywać tego, kim jest, a osoby zatrudnione dostrzegają to, co ich łączy, jednocześnie korzystając z bogactwa różnic.

Motywuujemy do uważności i wrażliwości na drugiego człowieka – każdego dnia w pracy i poza nią. Szacunek dla różnorodności i jej wspieranie stanowią nieodłączne części kultury organizacyjnej Wedla, czego wyrazem jest przyjęcie przez nas *Deklaracji różnorodności i włączania*.



Dokument ten zobowiązuje firmę oraz całą jej załogę do postępowania zgodnie z następującymi, wspólnie wypracowanymi zasadami:



### DEKLARACJA RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZANIA LOTTE WEDEL

#### Wedel to My. Różni ludzie.

W LOTTE Wedel - firmie która różnorodność ma w DNA, chcemy, żeby każdy - choć inny - był mile widziany i równie ważny.

Jako ludzie tworzący LOTTE Wedel dostrzegamy to, co nas łączy. Jednocześnie wiemy, że wszyscy się różnimy - i właśnie te różnice są naszym bogactwem i siłą.

Różnorodność i włączanie oznaczają dla Nas, że:


 <p>Różnimy się od siebie. I to jest dobre!</p>	 <p>Jesteśmy międzynarodowi. I czerpiemy z tego!</p>
 <p>Jesteśmy ludźmi. Przede wszystkim!</p>	 <p>Pracujemy w różnych obszarach tej samej firmy. I wszyscy jesteśmy potrzebni.</p>
 <p>Jesteśmy w różnym wieku. I uczymy się od siebie.</p>	 <p>Wyglądamy inaczej, mamy różny styl życia. I akceptujemy to.</p>
 <p>Każdy ma swoją własną życiową ścieżkę. I realizuje swój plan.</p>	 <p>Używamy języka, który łączy. I nie tolerujemy mowy nienawiści!</p>
 <p>Jesteśmy otwarci na osoby z niepełnosprawnościami oraz kryzysami zdrowia, w tym psychicznego. I okazujemy wsparcie.</p>	 <p>Reagujemy. Nie jesteśmy obojętni!</p>


Deklaracja stałą się podstawą do stworzenia i wdrożenia w 2023 r. *Polityki Różnorodności i Włączania*, która w kompleksowy sposób reguluje zarządzanie omawianą sferą i zobowiązuje wszystkie osoby zatrudnione do przestrzegania zawartych w niej zasad.





Aby poszerzać wiedzę o różnorodności i dzielić się nią na zewnątrz, w 2023r. zleciliśmy również zewnętrzne badanie „Różnorodność i włączanie w organizacjach oczami pracowników i kandydatów do pracy”, które było integralnym elementem naszej komunikacji związanej z tematyką inkluzywności i włączania.


W naszej organizacji od 2021 r. działa oddolna grupa **Różnorodni jak Mieszanka Wedlowska**, która podejmuje działania promujące inkluzywność i przeciwdziałające dyskryminacji. W 2023 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 ramach którego 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 – przez pryzmat wegetarian, wegan i osób z alergiami pokarmowymi. Dla najbardziej aktywnych uczestników i uczestniczek przygotowano pamiątkowe gadżety, a stołówka pracownicza serwowała tego dnia dania z różnych stron świata.

 **Międzynarodowy Dzień Zapobiegania Samobójstwom** – zespół przygotował komunikację dotyczącą zdrowia fizycznego i psychicznego, sposobów reagowania na sygnały świadczące o kryzysie psychicznym oraz miejsc, w których w razie trudności można znaleźć potrzebną pomoc.

 **„Różnorodność ma wiele odcieni, czyli czym jest neuroróżnorodność?”** – akcja edukacyjna przeprowadzona w kwietniu, miesiącu autyzmu, przybliżająca temat neuroróżnorodności. W jej ramach powstały artykuły przygotowane przez ekspertkę zewnętrzną oraz pracowników, którzy w wewnętrznych kanałach komunikacji dzielili się swoimi doświadczeniami.

 Przy okazji obchodów **Tęczowego Piątku**, które zostały zainicjowane przez Kampanię Przeciw Homofobii, przygotowaliśmy edukacyjną, kontekstową komunikację. Pracownicy byli zachęceni do symbolicznego przyłączenia się do świętowania i okazania solidarności społeczności LGBTQ+ poprzez założenie tęczowego akcentu.

 **Wystawa „Różne oblicza patriotyzmu”** powstała przy okazji Dnia Niepodległości, na podstawie skojarzeń pracowników ze słowami bliskimi pojęciu niepodległości, i miała podkreślić ich różnorodność myślenia.



Program **CzekoSprawni** wspiera naszą firmową #Roznorodność i ma na celu zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN) oraz edukację w tym obszarze. W jego ramach podejmujemy rozmaite działania, które mają na celu szerokie wsparcie OzN na rynku pracy. Już na etapie ogłoszenia o pracę dajemy jasny sygnał, że tworzymy otwarte i włączające środowisko pracy. W przypadku pracy biurowej oferujemy zdalny proces rekrutacji, wdrożenia oraz możliwość pracy zdalnej. Ważnym elementem wsparcia dla nowo zatrudnionych jest tzw. buddy, czyli osoba z większym doświadczeniem, która stopniowo przekazuje kolejne zadania, w tempie i formie dostosowanej do możliwości osoby z niepełnosprawnością.

#### W ramach programu:

- ✦ stwarzamy możliwości 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.



#### W 2023 r. w ramach programu:







- ✦ razem z Fundacją Aktywizacja przygotowaliśmy cykl wideo #AktywizujeMYRekrutujeMY z praktycznymi poradami dla poszukujących pracy,
- ✦ z myślą o osobach z niepełnosprawnością zatrudnianych w formie telepracy przeprowadziliśmy wirtualny spacer po biurze,
- ✦ w ramach współpracy z Fundacją Aktywizacja dołączyliśmy do międzysektorowego partnerstwa Inclu(vi)sion – inicjatywy partnerstwa międzysektorowego, której celem jest promowanie i wdrażanie praktyk wspierających inkluzywność i równość w miejscu pracy. Partnerstwo pomoże nam działać na rzecz lepszego włączania osób z niepełnosprawnościami,
- ✦ w ramach naszego programu onboardingowego nowe pracowniczki i pracownicy zapoznają się z tematem niepełnosprawności w ramach szkolenia „Niepełnosprawność – co to takiego?“, dzięki czemu uczą się efektywnej komunikacji oraz współpracy.
- ✦ Ukazało się 47 publikacji związanych z programem.

#### Udział osób z niepełnosprawnością wśród pracowników i pracowniczek Wedla:

- **0,85%** przed startem programu „CzekoSprawni”
- **5,79%** na dzień 31.12.2023 r.

Dążymy do tego, aby do końca 2026 r. odsetek osób z niepełnosprawnością wśród kadry naszej firmy wzrósł do minimum 6%.

**Dzięki zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością i towarzyszącym temu inicjatywom:**

-  wspieramy ich reintegrację zawodową i społeczną,
-  obalamy stereotypy,
-  czerpiemy z różnorodności,
-  wzmacniamy kulturę organizacyjną,
-  zwiększamy zaangażowanie zespołów,
-  rozwijamy menedżerów.

Przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji odbywa się w oparciu o *Politykę Przeciwdziałania Nieprawidłowościom w Zatrudnieniu*. W 2023 r. w Wedlu nie zdarzyły się żadne potwierdzone incydenty o charakterze dyskryminacyjnym.

Ważnym obszarem przeciwdziałania dyskryminacji jest dla nas sprawiedliwe i transparentne wynagradzanie i awansowanie osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach i wykonujących tę samą pracę, bez względu na płeć. Nasze praktyki w tym zakresie już po raz trzeci zostały docenione na forum ogólnopolskim przez jury nagrody Lidl Fair Pay. Jest ona przyznawana przedsiębiorstwom wyznaczającym standardy równości płac, wspierania rozwoju pracowników oraz pracowniczek i zasad awansu.

**Różnorodność organów zarządzających oraz pracowniczek i pracowników**

2023 (zmiana vs 2022)					
	Kobiety	Mężczyźni	<30	30-50	50>
<b>Zespół zarządzający – bez członków Zarządu statutowego*</b>	20% (+6 p.p.)	80% (-6 p.p.)	0% (—)	40% (-31 p.p.)	60% (+31 p.p.)
<b>Wyższa kadra zarządzająca</b>	51% (+11 p.p.)	49% (-11 p.p.)	0% (—)	84% (+9 p.p.)	16% (-9 p.p.)
<b>Średnia kadra zarządzająca</b>	55% (+6 p.p.)	45% (-6 p.p.)	5% (+5 p.p.)	76% (-6 p.p.)	18% (—)
<b>Pozostali pracownicy i pracowniczki</b>	48% (—)	52% (—)	15% (-1 p.p.)	57% (-2 p.p.)	28% (+3 p.p.)

\* Zarząd statutowy składa się w 100% z mężczyzn po 50 r.ż.

## 5. Relacje ze społeczeństwem









# Działania na rzecz społeczności lokalnej

## GRI 3-3

Najważniejszym 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 czujemy się tak silnie związani z tą okolicą. Stawiamy na budowę długofalowych partnerstw i wspieranie działań o szczególnym znaczeniu społecznym.

Wedłowska fabryka czekolady na praskim Kamionku od lat ma swój udział w rozwoju lokalnej społeczności, będąc częścią dziedzictwa kulturowego Warszawy. Jan Wedel nie szczędził pieniędzy na cele społeczne – ufundował między innymi pomnik Ignacego Jana Paderewskiego, sponsorował budowę Filharmonii Narodowej i kościoła katolickiego Matki Boskiej Zwycięskiej nieopodal fabryki (choć sam był ewangelikiem). Aktywnie wspierał działalność konspiracyjną oraz pomagał artystom, literatom i intelektualistom, zapewniając im środki do życia.

Strategia zakłada następujące kluczowe inicjatywy na rzecz najbliższego otoczenia:

-  kontynuację **programu grantowego „Wedel od Serca”** (od 2021 r. projekty mogą do niego zgłaszać nie tylko nasi pracownicy i pracowniczki, ale także stowarzyszenia i fundacje – w tym działające lokalnie),
-  zacieśnienie współpracy ze **Stowarzyszeniem Serduszko dla Dzieci**,
-  udział naszej firmy w projekcie **Ogrody Polsko-Niemieckie**,
-  działania na rzecz lokalnego ekosystemu (w 2022 r. miała miejsce m.in. budowa przez naszych pracowników i pracowniczki budek lęgowych dla

ptaków; gotowe budki zawieszono w lesie pod Warszawą, posadzonym wiosną 2023 r. przez naszą załogę).



W ramach **programu Wedel od Serca** nasi pracownicy i pracowniczki mogą zgłaszać autorskie pomysły na inicjatywy, w których chcieliby wziąć udział jako wolontariuszki i wolontariusze, a następnie cały zespół firmy w głosowaniu online decyduje, które z nich otrzymają od firmy finansowanie. **W 2023 r. zrealizowano 20 projektów o łącznym budżecie 100 tys. zł.** Działania były prowadzone na terenie całej Polski i objęły m.in. działania edukacyjne związane z profilaktyką raka piersi, wsparcie dla bezdomnych kotów na warszawskim Grochowie czy czekoladowe warsztaty dla podopiecznych hospicjum.

Od 2001 r. stale wspieramy działania Stowarzyszenia Serduszko dla Dzieci na rzecz edukacji dzieci i młodzieży z trudnych środowisk Pragi-Północ, prowadzone m.in. w świetlicach społecznych. W 2023 r. Wedel wspomógł rzeczowo i finansowo aktywności Stowarzyszenia, m.in. turniej piłkarski Serduszko Cup.

Przy tworzeniu nagrań audio i wideo korzystamy z usług przedsiębiorstwa młodzieżowego **StartLab** – spółki non profit, która wypracowywane zyski przekazuje na działalność statutową stowarzyszenia.

Należymy do grona fundatorów stworzonych w 2016 r. Ogrodów Polsko-Niemieckich. Inicjatywa polega na rewitalizacji obszaru zieleni w sąsiedztwie parku Skaryszewskiego, między północnym brzegiem Jeziorka Kamionkowskiego a aleją Emila Wedla, tuż przy naszej siedzibie. Dzięki połączeniu kultur ogrodowych Polski i Niemiec powstał symbol przyjaźni tych krajów, który jest już trwałym elementem krajobrazu



Od 2005 r. sponsorujemy **Bieg Wedla**, organizowany przez **PTTK** w parku Skaryszewskim, w sąsiedztwie naszej fabryki. Wydarzenie gromadzi co roku ok. 1000 amatorów i amatek 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 6 lat **Fundacja Dobrych Inicjatyw** jest regularnym partnerem firmy Wedel m.in. za sprawą wolontariatu kompetencyjnego w ramach programu „Akademia Wedla”. W 2023 r. przed Wielkanocą wsparliśmy projekt społeczny fundacji #PaczkaDlaSeniora darowizną produktową o wartości 4 tys. zł i siłą wolontariuszy i wolontariuszek z grona osób zatrudnionych w naszej firmie, a w grudniu w ramach akcji #ChoinkaDobrychSerc przekazaliśmy słodycze i paczki z prezentami dla ponad 400 podopiecznych. Dzięki wsparciu finansowemu otrzymanemu m.in. od firmy Wedel fundacja zrealizowała przekrojowe badanie społeczne dotyczące przyszłości młodych ludzi opuszczających placówki opiekuńczo wychowawcze.

Od ponad 20 lat jesteśmy partnerem **Banku Żywności SOS w Warszawie**. Co roku przekazujemy mu kilkanaście ton słodyczy, a dodatkowo współpraca rozszerzana jest o aspekty edukacyjne, skierowane zarówno do interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych (przykładem może być przygotowanie wewnętrznych poradników dotyczących niemarnowania żywności).

Ponieważ nasz najważniejszy surowiec, czyli kakao, sprowadzamy z Ghany, od 2019 r. współpracujemy z **Omenaa Foundation** na rzecz budowy nowej szkoły w mieście Tema na południu tego kraju. Razem dążymy do wsparcia najmłodszych Ghańczyków w edukacji i rozwoju. W 2023 r. przekazaliśmy fundacji finansową darowiznę na wyposażenie przestrzeni sportowo-terapeutycznej w szkole. Wspieramy 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.





W ramach kampanii promującej wedlowski raport ESG za 2022 r. wspólnie z **Fundacją Dotlenieni w 2023 r.** w okolicach Warszawy posadziliśmy **2 tys. młodych sosen**, które w przyszłości będą w stanie wyprodukować **280 kg tlenu dziennie**. Aby zapewnić efektywność tych działań, konsultowaliśmy się z Lasami Państwowymi i Zarządami Zieleni Miejskiej, dendrologami oraz botanikami. Zaangażowane osoby przeszły szkolenie, podczas którego dowiedziały się, jak poprawnie sadzić drzewa oraz jak później wygląda ich wzrost. Oprócz nasadzenia lasu, na dorosłych drzewach pracownicy i pracowniczki zamontowali przygotowane kilka miesięcy wcześniej budki lęgowe dla ptaków. W inicjatywie wzięło udział 40 osób zatrudnionych we wszystkich obszarach firmy oraz ich rodziny (w tym szesnaścioro dzieci).

Darowizny finansowe i produktowe przekazujemy instytucjom i organizacjom pozarządowym zgodnie z *Polityką Przyznawania Darowizn* w LOTTE Wedel, regulującą sposób przyznawania wsparcia i określającą jego adresatów; priorytet mają inicjatywy na rzecz dzieci. Większość darowizn przekazujemy na wniosek naszych pracowników i pracowniczek, ale adresatów pomocy wybieramy także w oparciu o wnioski innych interesariuszek i interesariuszy: organizacji społecznych, urzędników i urzędniczek miejskich i dzielnicowych czy przedsiębiorstw sąsiadujących z naszą fabryką.



**W 2023 r.**

Wedel przekazał darowizny produktowe o łącznej wartości 579 796,69 zł, z czego 529 284 zł to wartość wsparcia produktowego przekazanego do Banku Żywności SOS w Warszawie. Darowizny finansowe łącznie wyniosły 314 tys. zł. 150 tys. zł przeznaczono na program grantowy „Wedel od Serca”, pozostałą kwotę przekazaliśmy różnym organizacjom pozarządowym.

Wiedząc, że wspólnie spędzone chwile to najlepszy prezent, z okazji Dnia Dziecka firma Wedel zorganizowała akcję **#Słodkie usprawiedliwienie**. Wiedząc, że wspólnie spędzone chwile to najlepszy prezent, z okazji Dnia Dziecka firma Wedel zorganizowała akcję #Słodkie usprawiedliwienie. Jej celem było zachęcenie rodziców do wyjścia z pracy 2 godziny wcześniej lub wzięcia dnia wolnego, aby świętować z pociechami. Umożliwiło to „słodkie usprawiedliwienie” wypisywane przez dzieci i wręczane przełożonym. Formularz usprawiedliwienia dostępny był na stronie akcji, a do jej komunikacji wykorzystano m.in. kanał LinkedIn, aby dotrzeć do innych organizacji – dyrektor zarządzający firmy Wedel był aktywnym promotorem tej inicjatywy i za pośrednictwem swojego konta w mediach społecznościowych namawiał innych prezesów do uczestnictwa.





**Karolina  
Kopińska**

Koordynatorka ESG

”

Wprowadzenie zrównoważonych praktyk do wszystkich obszarów naszej działalności to długoterminowy proces, który traktujemy priorytetowo. Każde działanie, które podejmujemy w ramach ESG, ma na celu nie tylko poprawę naszego wpływu na środowisko, ale także budowanie wartościowych relacji z otoczeniem. Innowacje w zakresie zrównoważonego rozwoju to klucz do przyszłości biznesu, a my jesteśmy zdeterminowani, aby wprowadzać te zmiany.



# Partnerstwa

## GRI 2-28

Jesteśmy członkiem założycielem działającej od 2019 r. Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego (**PKZOP**), zawiązanej pod egidą WWF. Jest ona niezależną koalicją złożoną z przedstawicieli firm, organizacji branżowych i pozarządowych oraz jednostek certyfikujących, a także z rady naukowej. Celem strategicznym PKZOP jest osiągnięcie w Polsce poziomu 100% zrównoważonego oleju palmowego. Istotną misją jest również podejmowanie działań w celu zwiększenia wiedzy i świadomości na temat zrównoważonego oleju palmowego wśród konsumentów i podmiotów działających na rynku polskim.

Od 1997 r. jesteśmy aktywnym członkiem **Polbisco**, czyli Stowarzyszenia Polskich Producentów Wyrobów Czekoladowych i Cukierniczych. Organizacja ta zrzesza firmy posiadające łącznie 80% udziału w rynku i ma na celu reprezentowanie i ochronę wspólnych interesów sektora, jak również działanie na rzecz jego odpowiedzialności.

Jesteśmy także członkiem **IAA Międzynarodowej Rady Reklamy**, której misją jest kształtowanie zrównoważonego rozwoju rynku komunikacji marketingowej.








Od lat należymy do **Konfederacji Lewiatan** – polskiej organizacji biznesowej zrzeszającej pracodawców, wpływającej na kształt prawa, prowadzącej dialog z administracją, reprezentując członków w Polsce i Unii Europejskiej.



# Interesariusze i interesariuszki

## GRI 2-29

W Wedlu wierzymy we współpracę i różnorodność, dlatego we wdrażanie rozwiązań ESG włączamy naszych interesariuszy i interesariuszki. Pozostajemy w ciągłym procesie dialogu z nimi, angażując różne grupy z uwzględnieniem ich specyfiki. Są wśród nich:

-  organizacje społeczne (lokalne i ogólnopolskie),
-  partnerzy biznesowi – klienci (m.in. sieci handlowe),
-  podwykonawcy,
-  dostawcy,
-  konsumenci i konsumentki,
-  pracowniczki i pracownicy, czyli wewnętrzni interesariusze i interesariuszki,
-  społeczność lokalna.

Sposoby angażowania interesariuszy w dialog to m.in. badania ankietowe (dialog na potrzeby raportu, badanie CSR z SWPS), spotkania i korespondencja pisemna z partnerami biznesowymi, komunikacja wewnętrzna i badania marki pracodawcy.

Strategia CSR przygotowana w 2020 r. została w całości oparta na informacjach pozyskanych podczas Dialogu Społecznego, realizowanego zgodnie ze standardem ISO 26000.

Naszym celem nadrzędnym w angażowaniu interesariuszek i interesariuszy jest możliwość dostosowania działań (zarówno tych z obszaru ESG, jak i biznesowych) do ich potrzeb. Wedel stara się wsłuchiwać w głos swojego otoczenia biznesowego i w miarę możliwości na niego reagować, w myśl misji **„Zmieniamy się nieustannie, by budzić radość w nas i w naszych klientach”**.

## 6. O raporcie



# Proces określania istotnych zagadnień

## GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 3-1, 3-2

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju obejmuje dane za 2023 r. ze spółki LOTTE Wedel Sp. z o.o. Raport nie obejmuje danych ze spółki zależnej Pijalnie Czekolady Sp. z o.o., która raportuje swoje dane finansowe indywidualnie.












Raport został opracowany zgodnie z GRI Standards 2021. Wszystkie przedstawione dane, zarówno liczbowe, jak i opisowe, zostały skonsultowane z pracowniczkami i pracownikami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary naszej działalności, tak by były rzetelne i aktualne. Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

Prezentowane w raporcie zagadnienia obejmują dane za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. LOTTE Wedel raportuje w cyklu rocznym. Poprzedni raport z informacjami niefinansowymi został opublikowany w 2023 r. Opublikowane w nim dane nie wymagają korekt.










W celu identyfikacji kluczowych tematów do zaraportowania zaangażowano różne grupy interesariuszy i interesariuszek firmy: pracowniczki i pracowników, partnerów biznesowych i społecznych, a także osoby zainteresowane działaniami firmy na portalu społecznościowym LinkedIn. W pierwszym kwartale 2024 r. przeprowadziliśmy wśród interesariuszy i interesariuszek zewnętrznych oraz wewnętrznych internetową ankietę, obejmującą pytania z zakresu zagadnień określonych przez strategię CSR

Wedla oraz GRI Standards.


W toku analizy istotności wskazano następujące tematy do uwzględnienia w tegorocznym raporcie zrównoważonego rozwoju:

-  zgodność z prawem i regulacjami, w tym zapobieganie przypadkom naruszeń zasad wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych,
-  rzetelna komunikacja marketingowa, etyczny marketing i sprzedaż,
-  przejrzysta informacja o produktach i ich skład,
-  zdrowie i bezpieczeństwo klientów i klientek używających produkty lub korzystających z usług,
-  dbanie o dobrostan zwierząt (np. wykorzystanie jaj pochodzących z chowu bezklatkowego),
-  wykorzystywane przez firmę surowce i materiały oraz ich recykling i ponowne wykorzystanie,
-  produkcja, utylizacja i recykling odpadów,
-  tworzenie opakowań przyjaznych środowisku,
-  zużycie energii, sposoby redukcji zużycia energii,
-  emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukcji,
-  pobór i zużycie wody, ponowne wykorzystanie wody, informacje na temat odprowadzanych ścieków,



-  wielkość zatrudnienia w firmie, w tym: liczba nowych pracowników i pracowniczek, rotacja, benefity pracownicze, powroty do pracy po urlopach rodzicielskich,
-  tworzenie przestrzeni do rozwoju pracowniczek i pracowników (szkolenia i edukacja, wspieranie rozwoju i zaangażowania),
-  podejście do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników i pracowniczek,
-  działania pomocowe i charytatywne,
-  relacje ze wspólnotami lokalnymi (zapobieganie negatywnemu wpływowi na społeczności, angażowanie ich w inicjatywy firmy, konsultacje),
-  różnorodność i równość szans w dostępie do stanowisk i w wynagrodzeniach,
-  zapobieganie dyskryminacji, w tym w stosunku do osób z niepełnosprawnościami,
-  odpowiedzialne pozyskiwanie surowców,
-  budowanie długotrwałych i etycznych relacji z partnerami firmy.

W raporcie opisano dwa istotne tematy, które nie pojawiły się w publikacji dotyczącej 2022 r. Były to:

-  wielkość zatrudnienia w firmie, w tym: liczba nowych pracowników i pracowniczek, rotacja, benefity pracownicze, powroty do pracy po urlopach rodzicielskich,

-  budowanie długotrwałych i etycznych relacji z partnerami firmy.

Jeden temat – praktyki zakupowe – ocena dostawców pod kątem praktyk zatrudnienia, kwestii społecznych i poszanowania praw człowieka – tym razem w efekcie analizy nie został uznany za istotny.

## Kontakt



**Karolina Kopińska**

Koordynatorka ESG



[karolina.kopinska@wedel.pl](mailto:karolina.kopinska@wedel.pl)



+48 609 126 375

# **| Panie Janie, raport zdany!**



STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	NR WSKAŹNIKA	NAZWA WSKAŹNIKA	STRONA	POMINIĘCIE		
<b>GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021</b>	2-2	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	80			
	2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	80			
	2-4	Korekty informacji	80			
	2-5	Weryfikacja zewnętrzna	7, 8			
	2-6	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	52			
	2-7	Pracownicy	52			
	2-8	Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	10			
	2-9	Struktura i skład organów zarządzających	10			
	2-10	Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	10			
	2-11	Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	10			
	2-12	Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	12, 14			
	2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	12, 14			
	2-14	Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	12, 14			
	2-15	Konflikty interesów	16			
	2-16	Komunikacja kwestii krytycznych	18			
	2-17	Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	12,14			
	2-18	Ocena działań najwyższych organów zarządzających	12,14			
2-21	Wskaźnik rocznego wynagrodzenia całkowitego	52				

<b>GRI 2: Ogólne ujawnienia 2021</b>	2-23	Zobowiązania dotyczące zrównoważonego rozwoju	16			
	2-24	Realizacja zobowiązań ujętych w Politykach	16			
	2-25	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	18			
	2-26	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	18			
	2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	16, 27			
	2-28	Członkostwo w organizacjach	77			
	2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	78			
	2-30	Zbiorowe układy pracy	52			
<b>GRI 3: Istotne zagadnienia 2021</b>	3-1	Proces określania istotnych zagadnień	80			
	3-2	Lista istotnych zagadnień	80			
	3-3	Zarządzanie istotnymi zagadnieniami	18, 22, 23, 24, 29, 34, 36, 39, 45, 46, 50, 52, 58, 63, 68, 73			
<b>GRI 301: Materiały 2016</b>	301-1	Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości	34			
	301-2	Wykorzystane materiały wejściowe z recyklingu	34			
	301-3	Odzyskane produkty i materiały opakowaniowe	34, 46			
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1	Zużycie energii w organizacji	45			
<b>GRI 303: Woda i ścieki 2018</b>	303-3	Pobór wody	50			
<b>GRI 305: Emisje 2016</b>	305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	39			
	305-2	Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	39			
	305-3	Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	39			
	305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	39			



<b>GRI 306: Odpady 2020</b>	306-1	Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	46			
	306-2	Zarządzanie znaczącymi skutkami związanymi z odpadami	46			
	306-3	Wytworzone odpady	46			
	306-4	Odpady nieskierowane do unieszkodliwienia	46			
	306-5	Odpady skierowane do unieszkodliwienia	46			
<b>GRI 401: Zatrudnienie 2016</b>	401-2	Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	52			
<b>GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy</b>	403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	58			
	403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	58			
	403-3	Służby bezpieczeństwa i higieny pracy	58			
	403-4	Wpływ pracowników na decyzje, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	58			
	403-5	Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	58			
<b>GRI 403: System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy</b>	403-6	Promowanie zdrowia pracowników	52			
	403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	58			
	403-9	Urazy związane z pracą	58			
<b>GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016</b>	404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	63			
	404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy wsparcia w okresie przejściowym	63			
	404-3	Odsetek pracowników regularnie otrzymujących oceny pracy i rozwoju kariery	63			
<b>GRI 405: Różnorodność i równość szans 2016</b>	405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	68			
<b>GRI 406: Zapobieganie dyskryminacji 2016</b>	406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	68			