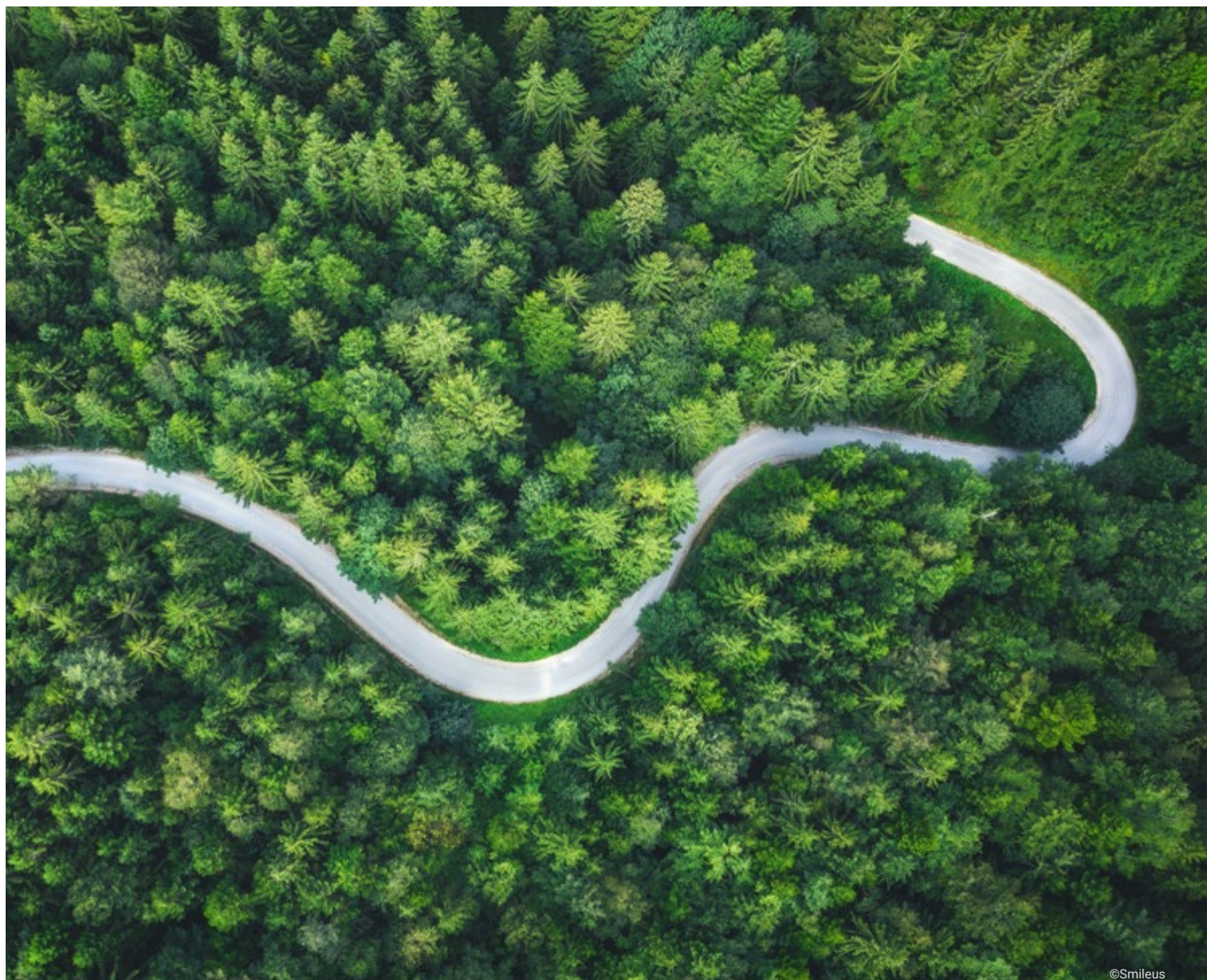




©Smileus

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY GEIS

 **2022**

SPIS TREŚCI

Przedmowa Partnerów Zarządzających	04
Informacje Ogólne	08

STRATEGIA

1. Analiza strategiczna i benchmarki	10
2. Znaczenie	13
3. Cele	18
4. Głębokość łańcucha wartości	26

ZARZĄDZANIE PROCESAMI

5. Odpowiedzialność	29
6. Zasady i procesy	31
7. Kontrola	33
8. Systemy motywacyjne	35
9. Zaangażowanie interesariuszy	40
10. Zarządzanie innowacjami i produktami	43

ŚRODOWISKO

11. Wykorzystanie zasobów naturalnych	49
12. Zarządzanie zasobami	52
13. Emisje związane z klimatem	58

SPOŁECZEŃSTWO

14. Prawa pracownicze	61
15. Równe szanse	65
16. Kwalifikacje	69
17. Prawa człowieka	78
18. Społeczność	83
19. Wpływ polityczny	88
20. Postępowanie w zgodzie ze współpracownikami i prawem	91



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Anwender



Raport Zrównoważonego Rozwoju został przygotowany zgodnie z niemieckim Kodeksem Zrównoważonego Rozwoju (DNK).

Oświadczenie DNK 2022 jest dostępne na stronie internetowej <https://www.deutschnachhaltigkeitskodex.de/>.

Raport został sporządzony zgodnie z następującymi standardami raportowania: GRI SRS.

Dalsza treść raportu: Deklaracja zgodna z Krajowym planem działania na rzecz biznesu i praw człowieka w kryterium 17 → Prawa człowieka.



Hans-Wolfgang Geis, Wolfgang Geis, Hans-Georg Geis i Jochen Geis (Od lewej)

PRZEDMOWA PARTNERÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Nasza Grupa wkroczyła na drogę do neutralności klimatycznej - dzięki naszemu programowi „MissionZero” chcemy znacząco zmniejszyć nasz ślad węglowy do 2040 roku.

Jednak ten ambitny plan nie jest bynajmniej jedynym który chcemy wdrożyć dzięki naszej nowej, szeroko zakrojonej strategii zrównoważonego rozwoju. Naszym nadrzędnym celem jest ustanowienie zrównoważonej kultury korporacyjnej - a tym samym zapewnienie długoterminowego sukcesu naszej firmy. Aby to osiągnąć, harmonizujemy wszystkie trzy obszary zrównoważonego rozwoju: ochronę środowiska, zaangażowanie społeczne i wyniki ekonomiczne. W ostatnich latach wdrożyliśmy już wiele rozwiązań dla naszych pracowników - od zarządzania pracą i zdrowiem, ciągłych szkoleń i rozwoju osobistego, po korzyści takie jak zniżki firmowe i leasing rowerów. Według badania Focus jesteśmy już jednym z najlepszych pracodawców w Niemczech i zostaliśmy uznani za najlepszą firmą szkoleniową w dziedzinie logistyki po raz drugi z rzędu przez Verkehrs-Rundschau w 2022 roku. Niemniej jednak chcemy również nadal rozwijać się w tym obszarze w interesie zrównoważonej kultury korporacyjnej. Oczywiście dotyczy to również naszej współpracy z klientami. Poprzez ciągłą weryfikację jakości naszych usług, optymalizując procesy

i oferując nowe usługi, takie jak nasze produkty „Carbon Neutral”, dążymy do zapewnienia trwałej satysfakcji klientów.

W niniejszym zrównoważonego rozwoju pokazujemy, najakich priorytetach Geis koncentruje się i jakie wyniki osiągnęliśmy do końca 2022 roku. Po raz pierwszy, uwzględniamy również zagraniczne spółki Grupy w Czechach, na Słowacji, w Polsce, na Węgrzech, w Luksemburgu i Szwajcarii. „Poczyniliśmy już postępy na naszej drodze do neutralności klimatycznej w krótkim czasie. Oczywiście zdajemy sobie sprawę, że jesteśmy dopiero na początku długiej drogi, która będzie od nas wiele wymagać” stwierdzili Hans-Wolfgang Geis i Jochen Geis. „My świadomie to akceptujemy, ponieważ ostatecznie chcemy stworzyć prawdziwą wartość dodaną dla środowiska, naszych pracowników i klientów dzięki naszemu zaangażowaniu w zrównoważony rozwój”.

Z najlepszymi pozdrowieniami,
Rodzina Geis

OCHRONA ŚRODOWISKA I KLIMATU
TO PODSTAWOWE CELE
DLA GEIS, ABY ZAPEWNIĆ
DŁUGOTERMINOWY SUKCES FIRMY.

NAJWAŻNIEJSZE W 2022



STYCZEŃ 2022

Geis opracowuje autonomiczny transport lokalny

LUTY 2022

Pojazdy sterowane automatycznie (AGV) organizują procesy magazynowania i pobierania palet w Światowym Centrum Dystrybucji w Neu-Isenburg

KWIECIEŃ 2022

Ranking jakości IDS - doskonała jakość jest podstawą stabilności w czasie kryzysu

MAJ 2022

Geis SK i Geis CZ nagrodzone „AAA Platinum Excellence Certificate” przez Dun & Bradstreet, który jest najwyższym możliwym wyróżnieniem za doskonałość biznesową

LIPIEC 2022

Grupa Geis testuje elektryczne ciężarówki

STYCZEŃ 2022

Geis SK wygrywa konkurs na innowacje we współpracy z klubem komputerowym M. Rázusa w Zwoleniu

MARZEC 2022

Grupa Geis rośnie o prawie 20 procent

MAJ 2022

Geis PL została uznana za „Najlepszego Pracodawcę w Polsce w 2022” przez magazyn Forbes

CZERWIEC 2022

Konkurs na najlepszego stażystę: Stażyści Geis z Kuernach zajęli drugie miejsce

LIPIEC 2022

Air + Sea Niemiec, Polski i Szwajcarii organizują transport karetek pogotowia i wozów do stref działań wojennych na Ukrainie

SIERPIEŃ 2022

General Transport w Szwajcarii organizuje loty czarterowe z pilnie potrzebnymi dostawami pomocy do Mołdawii

WRZESIEŃ 2022

Geis CZ bierze udział w biegu charytatywnym AVON w Pradze jako wieloletni partner, zapewniając wsparcie finansowe dla kobiet cierpiących na raka piersi

LISTOPAD 2022

Geis CZ bierze udział w akcji charytatywnej ADRA CZ przeciwko „samotności wśród seniorów” i zajmuje trzecie miejsce w wyzwanie drużynowym

WRZESIEŃ 2022

Ponad 300 telefonów komórkowych przekazanych podczas Niemieckich Dni Zrównoważonego Rozwoju

PAŹDZIERNIK 2022

Geis rozpoczyna budowę w Ebersdorfie nowego zrównoważonego terminala spedycyjnego z konstrukcją hybrydową z drewna

LISTOPAD 2022

4 300 drzew posadzonych w Republice Czeskiej



Pierwsza wbita łopata w Ebersdorfie w październiku 2022 r.

INFORMACJE OGÓLNE

Założona w 1945 roku Grupa Geis posiadająca swą siedzibę w Bad Neustadt nad Soławą zatrudnia obecnie 6.593 pracowników, dysponuje 125 własnymi punktami logistycznymi, siecią międzynarodowych partnerów i współpracowników stając się ważnym ośrodkiem życia gospodarczego. Jako firma zarządzana przez właścicieli, Geis oferuje pełne spektrum usług logistycznych: od klasycznego transportu ciężarowego, poprzez globalny transport lotniczy i morski aż po kompletny zakres usług logistycznych. Geis oferuje swoim klientom kompleksowe rozwiązania logistyczne i transportowe w Niemczech i całej Europie współpracując z liczącymi się partnerami i kooperantami. Niezwykle istotne są certyfikowana jakość i ściśle określone wysokie standardy usług. Celem Grupy Geis jest stały i zrównoważony wzrost zapewniający stabilne wyniki finansowe.

Firma Geis kilkakrotnie znalazła się na liście „Bayerns Best 50” (najlepszych 50 firm w Bawarii) i wyróżniona została Bawarską Nagrodą Jakości.

NASZE OBSZARY DZIAŁALNOŚCI I USŁUG



USŁUGI TRANSPORTOWE

Spedycja w Europie: Niezależnie od tego, czy jest to ładunek drobnicowy, częściowy czy kompletny, Geis oferuje doskonałe rozwiązania transportowe, dystrybucyjne i zaopatrzenia.



USŁUGI AIR + SEA

Dostawca usług logistycznych w zakresie transportu lotniczego i morskiego: Geis obsługuje transporty międzynarodowe na całym świecie. Z globalną siecią i lokalnym doradztwem.



USŁUGI LOGISTYCZNE

Logistyka kontraktowa szyta na miarę: Geis tworzy innowacyjne i indywidualne rozwiązania - od indywidualnej logistyki produkcji po kompletne centra dystrybucji.

Według zestawienia „Top 100 in European Transport and Logistics Services 2022” wykonanego przez Instytut Fraunhofera i opublikowanego przez DVV Media Group GmbH, Geis jest jedną z 25 największych firm logistycznych w Niemczech. To rodzinne przedsiębiorstwo stale inwestuje w rynki wzrastające, wprowadza innowacyjne rozwiązania korzystne dla klientów oraz nieprzerwanie rozszerza zakres swoich usług. Dzięki innowacjom i cyfryzacji oraz zastosowaniu nowoczesnej techniki Geis jest w stanie spełnić wymagania klientów zapewniając najwyższą jakość usług.

Grupa Geis wraz ze spółkami zależnymi we wszystkich swoich filiach i krajach pracuje zgodnie z polityką uczciwości biznesowej. Poza tym dla firmy Geis ważne jest poszanowanie różnorodnych kultur, godności i praw człowieka we wszystkich krajach, a jako międzynarodowy dostawca usług logistycznych Geis nie ucieka od odpowiedzialności za społeczeństwo i przestrzeganie jego norm. Firma działa zgodnie z normami etycznymi i prawnymi opartymi na Ogólnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz zapewnia przestrzeganie uznanych na całym świecie standardów pracy i ochrony środowiska.

SILNI I DYNAMICZNI GEIS W LICZBACH



192.000 m²
powierzchni przeładunkowej



około 2.800 ciężarówek/dzień
(440 własnych ciężarówek)

910.000 m²
powierzchni
logistycznej



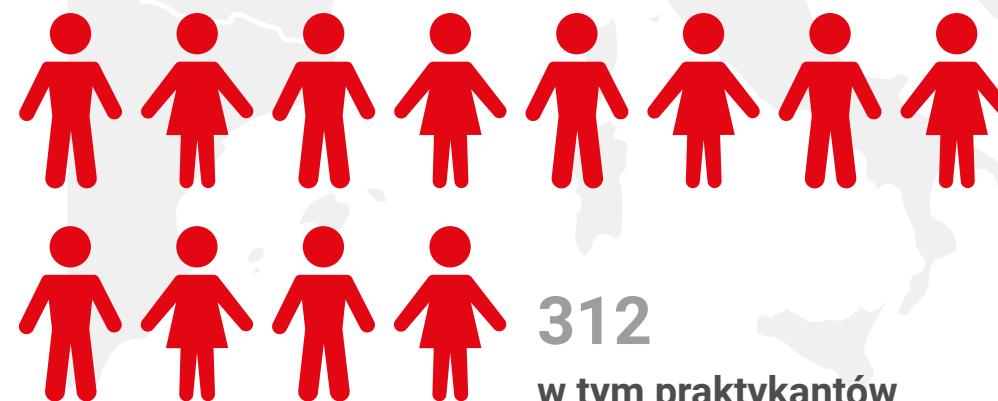
125
oddziałów w Europie



7,3mln t.
przetransportowany
tonaż



11,6mln
zamówień
transportowych



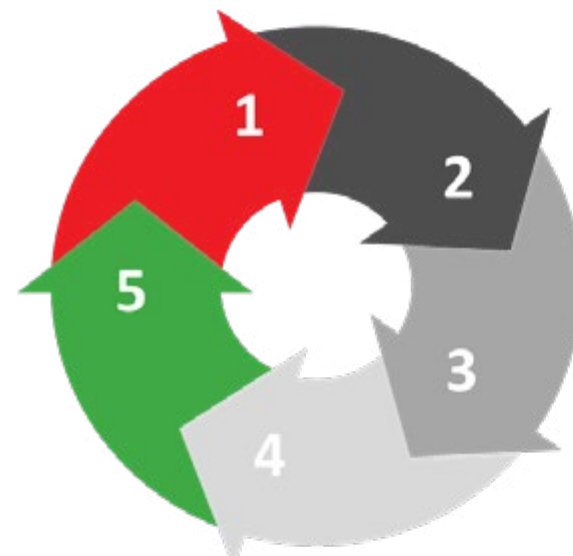
312
w tym praktykantów

6 593
pracowników



NASZA STRATEGIA

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Geis opiera się na pięciu filarach:



Jako firma logistyczna działająca na arenie międzynarodowej, Grupa Geis ponosi pełną odpowiedzialność za swoje działania oraz ich wpływ na otoczenie. Od początku swej działalności gospodarczej rodzina Geis nastawiona była na zrównoważony rozwój. W pełni opowiada się ona za ideą zrównoważonego rozwoju czyniąc z niej integralną część swej strategii korporacyjnej.

Stabilna równowaga między takimi wartościami, jak satysfakcja klienta, jakość, profesjonalizm, rentowność, świadomość ekologiczna i uczciwość to kamienie węgielne rozwoju Grupy Geis. Ta rodzinna firma planuje swoje działania w sposób przyjazny dla środowiska i stale pracuje nad poprawą wyników w zakresie energooszczędności i ochrony środowiska naturalnego.

Świadomość, że długoterminowe cele ekonomiczne można osiągnąć jedynie poprzez niezwykle ostrożne traktowanie środowiska i ekologiczne wykorzystanie surowców, zawsze była ważnym elementem polityki biznesowej Grupy Geis.

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Geis opiera się na pięciu filarach:

1 ANALIZA STRATEGICZNA I DZIAŁANIE

Zrównoważony rozwój jest integralną częścią strategii korporacyjnej.

1

HARMONIA MIĘDZY EKONOMIĄ, EKOLOGIĄ I PROBLEMATYKĄ SPOŁECZNĄ

Celem jest umiejętne zharmonizowanie wyników ekonomicznych, odpowiedzialności za środowisko oraz zaangażowania społecznego.

2

WIĘCEJ WARTOŚCI DODANEJ, MNIE CO₂

Grupa Geis tworzy wartość dodaną dla swoich klientów i swojej firmy - jednocześnie zmniejszając swój ślad węglowy. Idea ta leży u podstaw strategii zrównoważonego rozwoju i związanych z nią ambitnych celów.

3

INNOWACJE WDRAŻANE CYFROWO

Innowacje i tworzenie wartości dodanej przy mniejszym wykorzystaniu zasobów to istotne czynniki w strategii prowadzenia działalności w sposób zrównoważony. Firma Geis postrzega w szczególności cyfryzację jako niezbędny element zwiększania wydajności, a tym samym optymalnego wykorzystania zasobów.

4

ORIENTACJA NA CELE RZĄDU NIEMIECKIEGO, UE ORAZ POROZUMIENIA PARYSKIEGO

Grupa Geis kieruje się także celami państwowymi i ponadnarodowymi, takimi jak plany neutralności klimatycznej niemieckiego rządu federalnego i Unii Europejskiej czy ochroną klimatu określoną w Porozumieniu Paryskim.

5

ORIENTACJA NA CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Firma Geis w swoim zarządzaniu zrównoważonym rozwojem uwzględnia także Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych koncentrując się na dziesięciu z siedemnastu wybranych celów, które są szczególnie mocno powiązane z jej działalnością.

Dzięki zrównoważonemu programowi „MissionZero” Grupa Geis zamierza osiągnąć neutralność klimatyczną do 2040 roku. Już obecnie firma systematycznie redukuje emisję CO₂ wykorzystując odnawialne źródła energii oraz alternatywne układy napędowe. Dzięki produktowi „Geis Carbon Neutral” klienci Grupy Geis mają możliwość realizacji swoich usług logistycznych we wszystkich trzech obszarach

biznesowych w sposób neutralny dla klimatu.

Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju w Grupie Geis ukierunkowane są na trzy główne obszary: ekologię, społeczeństwo i ekonomię, które z kolei są określone przez poszczególne cele zrównoważonego rozwoju.

NAJWAŻNIEJSZE POLA DZIAŁANIA I CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W GRUPIE GEIS:

EKOLOGIA:

Transport przyjazny dla środowiska, niskoemisyjne pojazdy logistyczne, efektywność zasobów



SPOŁECZEŃSTWO:

Pozyskiwanie + utrzymanie talentów, bezpieczeństwo pracy + ochrona zdrowia, różnorodność + wyrównywanie szans



EKONOMIA:

Innowacje + cyfryzacja, jakość + niezawodność, dostawcy + zgodność, zrównoważona działalność



Już od 2005 roku Geis stosuje całościowy system zarządzania środowiskowego, a ochronę środowiska w swojej strategii biznesowej uznaje za podstawowy cel korporacyjny. Grupa Geis posiada certyfikat zgodności z normą środowiskową ISO 14001:2015.

audyty energetyczne zgodnie z normą DIN EN 16247-1 i -4.

Poza tym Grupa Geis jest zaangażowana w Bawarski Pakt Środowiskowy, Porozumienie na Rzecz Środowiska w Hesji oraz w Grupę Wsparcia Środowiska Dolnej Frankonii.

W celu stałej poprawy efektywności energetycznej, w regularnych odstępach czasu przeprowadzane są



② MATERIALNOŚĆ

Tematy zidentyfikowane jako istotne zostały przypisane do trzech obszarów: ekologii, spraw społecznych i gospodarki oraz ułożone w matrycy istotności zgodnie z ich znaczeniem dla Grupy Geis i ich wpływem na społeczeństwo.

Uznane za istotne zagadnienia zostały przypisane trzem obszarom: ekologii, sprawom społecznym i ekonomii oraz zaprezentowane na wykresie ważności (patrz poniżej) według ich znaczenia dla Grupy Geis i ich wpływu na społeczeństwo.

Donajważniejszych interesariuszy (zainteresowanych stron) zaliczają się pracownicy, klienci i partnerzy biznesowi, dostawcy oraz rodzina Geis jako akcjonariusze. Również w 2022 roku prowadzono ciągły dialog między zainteresowanymi stronami. Posłużył on do określenia istotnych tendencji i zmian w społeczeństwie oraz obszarach biznesowych, jak również do uwzględnienia ich w kształtowaniu odpowiedzialności biznesu.

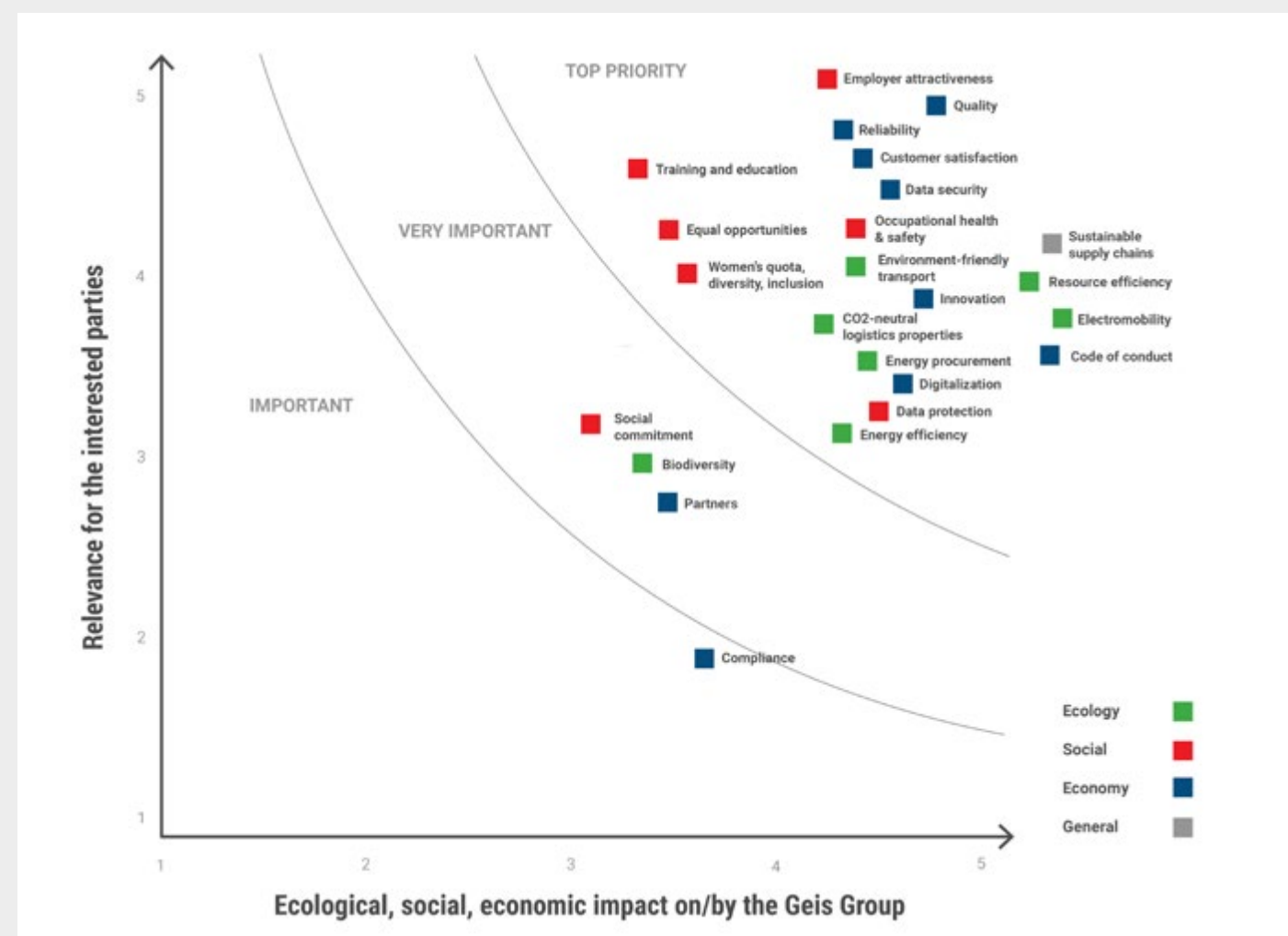
W roku sprawozdawczym 2022, w wieloetapowym procesie Grupa Geis po raz kolejny zidentyfikowała kluczowe zagadnienia w trzech wymiarach

zrównoważonego rozwoju.

Ustalono w ten sposób hierarchię priorytetów: które kwestie społeczne, ekonomiczne i ekologiczne są szczególnie istotne dla interesariuszy oraz jakie kwestie są ważne dla długoterminowego sukcesu biznesowego. Tematy oceniano pod kątem stopnia istotności dla interesariuszy oraz wpływu na/przez Grupę Geis, stosując pięć kryteriów (1 = nieważne, 2 = niezbyt ważne, 3 = ważne, 4 = bardzo ważne, 5 = najważniejsze). Zagadnienia, które otrzymały ocenę cztery i/lub pięć w obu kategoriach, znajdują się na wykresie na dwóch zewnętrznych liniach i zostały zdefiniowane jako istotne obszary zainteresowań Grupy Geis.

Wyniki analizy stopnia istotności stanowią użyteczne i pomocne wsparcie dla zrównoważonej strategii korporacyjnej.

KLUCZOWE ZAGADNIENIA DLA GRUPY GEIS:



Firma Geis podjęła decyzję o osiągnięciu klimatycznej neutralności do 2040 roku i przyjęła nowy cel ograniczenia emisji, tym samym tematyka ochrony klimatu i zarządzania energią nabrała jeszcze większego znaczenia niż w roku ubiegłym.

Zagadnienia takie jak efektywność energetyczna, urządzenia logistyczne neutralne pod względem emisji CO₂ i transport przyjazny dla środowiska nadal oceniane były jako „najważniejsze” w zakresie ekologii.

Zrównoważone zarządzanie zostało uznane również za bardzo ważne w problematyce ekonomicznej roku 2022. Priorytetowo potraktowano także nowelizację kodeksu postępowania dostawców, który zapewnia traktowanie pracowników i dostawców w sposób wolny od wszelkich przejawów dyskryminacji oraz przestrzeganie praw człowieka i zasad ochrony środowiska. Ponadto w 2022 roku znaczny nacisk położono na innowacje i cyfryzację oraz satysfakcję klientów. Wysoka jakość usług to kolejny priorytet działań w zakresie ekonomii.

Ze względu na coraz bardziej dotkliwy niedobór wykwalifikowanych pracowników, dla interesariuszy

istotny stał się wysoki poziom atrakcyjności pracodawcy dla pracowników i kandydatów na pracowników, a także ustawiczne doskonalenie zawodowe i doskonalenie zatrudnionych. Pracownicy i kandydaci oczekują rzetelnego pracodawcy, który umożliwi połączenie życia rodzinnego z karierą zawodową.

Firma Geis jako dostawca usług logistycznych działa w ramach globalnych łańcuchów dostaw i świadczy swoim klientom kompleksowe usługi. Spółka koordynuje także cały łańcuch dostaw i kontroluje go wykorzystując zintegrowane systemy zarządzania i wsparcie systemów informatycznych.

JAKO DOSTAWCA USŁUG LOGISTYCZNYCH, GEIS DZIAŁA WEDŁUG GLOBALNYCH ŁAŃCUCHÓW DOSTAW I ŚWIADCZY WYSOCE ZŁOŻONE USŁUGI DLA SWOICH KLIENTÓW.



Firma dba o zachowanie swej pozycji również w długoterminowej przyszłości, dlatego pracowała intensywnie nad nowymi rozwiązaniami produktowymi i coraz więcej inwestowała w nowe technologie, takie jak automatyzacja procesów czy sztuczna inteligencja (patrz kryterium innowacji i zarządzania produktami).

Większość emisji spalin w kontekście działalności firmy Geis pochodzi z drogowego transportu towarowego. Jednak transport lotniczy i morski oraz nieruchomości logistyczne również mają znaczący wpływ na środowisko i zwiększają efekt cieplarniany. Dlatego w 2022 roku Grupa Geis skupiała się nie tylko na ograniczaniu emisji CO₂ we własnej flocie

pojazdów samochodowych i na alternatywnych systemach napędowych, lecz również w wybranych przedsiębiorstwach żeglugowych oraz lotniczych rozwijała sektor napędzany biopaliwami/SAF.

Klienci coraz częściej oczekują od swoich dostawców usług logistycznych zwiększenia roli sieci cyfrowych w łańcuchu dostaw, a także zapewnienia innowacyjnych i cyfrowych usług. Poza tym w coraz bardziej zdecydowany sposób wymagają niezawodnego łańcucha dostaw oraz zrównoważonych usług transportowych czy logistycznych.



Liczne regulacje prawne obowiązujące w Niemczech oraz całej Unii Europejskiej stanowią dla spółki Geis należącej do sektora firm średniej wielkości poważne wyzwanie. Poza podatkiem od emisji CO₂ są to m.in. unijny pakiet mobilności, ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw, ustawa o ochronie osób zgłaszającymi naruszenia (sygnalistów) oraz dyrektywa o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wszystkie te czynniki sprawiają, że w tych warunkach coraz trudniej jest sprostać wymogom międzynarodowej konkurencji.

Odpowiedzialne zapobieganie potencjalnemu ryzyku oraz wykorzystanie pojawiających się szans jest niezbędne dla prawidłowego zarządzania przedsiębiorstwem. Dlatego też polityka zarządzania ryzykiem i szansami w Grupie Geis ma na celu zwiększanie wartości firmy bez podejmowania nieuzasadnionego ryzyka. Spółka Geis dąży do rentownego wzrostu, uwzględniając jednocześnie cele zrównoważonego rozwoju.



W zakresie ekologii emisja – zarówno CO₂, hałasu, jak i cząstek stałych – szczególnie w obiektach logistycznych i własnej flocie pojazdów jest istotnym negatywnym czynnikiem dla środowiska. Dlatego dla Grupy Geis ważne jest ograniczenie emisji tak, jak tylko jest to możliwe. Jeśli natomiast chodzi o towary/substancje niebezpieczne, to przeprowadzane są szkolenia specjalistów (np. zajmujących się towarami niebezpiecznymi), a wszyscy zaangażowani pracownicy przechodzą odpowiednie szkolenia. W razie konieczności realizowany jest proces ciągłej poprawy sytuacji. Wniosek: Grupa Geis od 2005 roku posiada certyfikat środowiskowy zgodny z normą ISO 14001 i stale pracuje nad ograniczeniem emisji substancji szkodliwych. I tak na przykład niemal cała flota pojazdów została dostosowana do normy Euro 6, a każdy oddział firmy regularnie przeprowadza szkolenia kierowców w zakresie umiejętności oszczędnej jazdy. Ponadto firma inwestuje w alternatywne technologie napędowe, a klientom oferuje się rekompensatę za emisje transportowe, których nie da się uniknąć. Filie i punkty logistyczne sukcesywnie wyposażane są w energooszczędne technologie, takie jak inteligentne oświetlenie LED czy układy ogniw fotowoltaicznych.

RYZYKA EKOLOGICZNE



Grupa Geis już od czterech lat zмага się z zakłóceniami w łańcuchach dostaw spowodowanymi nowymi i starymi kryzysami, dlatego w dalszym ciągu odnotowuje znacząco dłuższe terminy dostaw niektórych towarów. Przedłużającą się wojnę w Ukrainie w dalszym ciągu wpływa na zwiększenie ryzyka Grupy Geis. Poważne zagrożenie stanowi również podwyższona inflacja i związany z nią wzrost ryzyka wynikającego ze wzrostu kosztów energii, pracy i materiałów. Spowolnienie gospodarcze i wynikające z niego ograniczenie popytu z jednej strony oraz trudna dostępność półproduktów i surowców z drugiej strony prowadzą do wahań w poziomie zamówień naszych klientów. Odpowiednie działania polityczne stworzyły nowe warunki dla prowadzenia zrównoważonej gospodarki. Mowa tu choćby o prawie dotyczącym łańcucha dostaw i taksonomii UE. Zupełnie inne, choć również bardzo istotne ryzyko, powodują cyberataki, które w 2022 roku dotknęły wiele firm.

RYZYKA EKONOMICZNE

SZANSE & ZAGROŻENIA



Kolejnym ryzykiem są zmiany demograficzne, którym towarzyszy dotkliwy niedobór wykwalifikowanych pracowników – szczególnie w zakresie kierowców zawodowych – w całej branży logistycznej. Grupa Geis stara się utrzymać swoich pracowników prowadząc politykę kadrową zorientowaną na pracowników ograniczając w ten sposób migrację zatrudnionych. Właśnie orientacja na pracowników, ich wsparcie oraz przywiązanie do marki to fundamenty stabilnej polityki kadrowej.

W celu odpowiednio wczesnej identyfikacji potencjalnych zagrożeń, konieczna jest ciągła kontrola ryzyka oraz zarządzanie ryzykiem dostosowane do struktury przedsiębiorstwa, uwzględniając również raportowanie. Odpowiednie struktury kierownicze w poszczególnych obszarach biznesowych informowane są regularnie o zidentyfikowanych ryzykach i zdefiniowanych środkach zapobiegawczych. Szczególny nacisk kładzie się na ryzyka, które wynikają z decyzji strategicznych i mogłyby zagrozić istnieniu przedsiębiorstwa. Niezwykle ważne jest również, aby prowadzona działalność firmowa nie stwarzała żadnych zagrożeń dla ludzi, środowiska i społeczeństwa.

RYZYKA SPOŁECZNE



W zakresie ekologii Grupa Geis postawiła sobie za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej do roku 2040 w Zakresie I i II wprowadzając program „MissionZero”. Do roku 2030 spółka zamierza zredukować emisję CO₂ łącznie o 65% w porównaniu z rokiem 2020.

MISSION ZERO

③ CELE

Dzięki programowi „MissionZero” Grupa Geis postawiła sobie za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 roku. W perspektywie średnioterminowej firma chce zmniejszyć emisję CO₂ o 65% w stosunku do roku bazowego 2020

Oprócz zdefiniowanych celów i projektów w wymiarze społecznym i ekonomicznym, Grupa Geis priorytetowo traktuje następujące obszary ekologii:



BARDZIEJ PRZYJAZNY DLA ŚRODOWISKA TRANSPORT

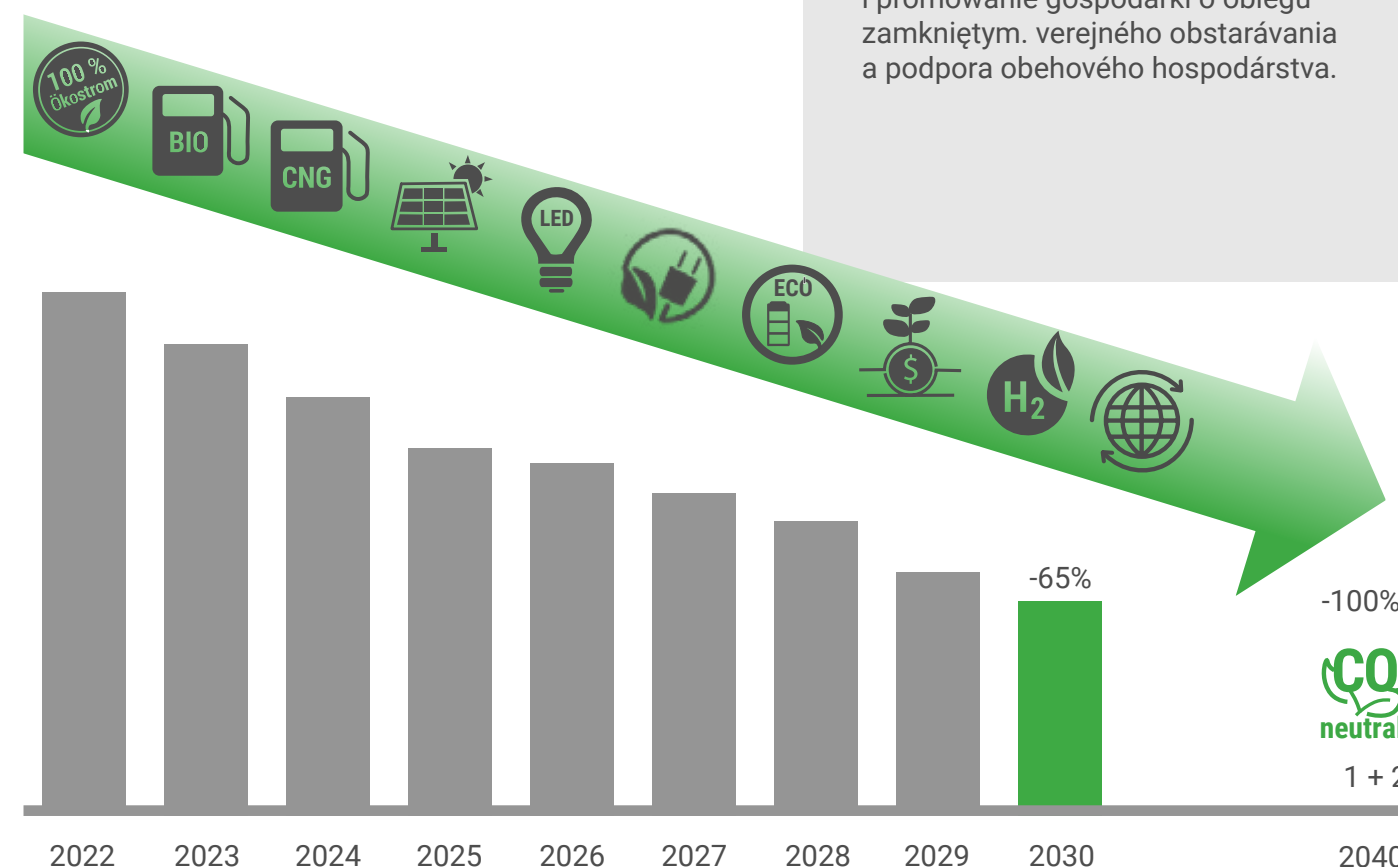
Udział napędów alternatywnych we floty pojazdów ciężarowych i międzynarodowych zwiększają transport.

LOGISTYKA NEUTRALNA POD WZGLĘDEM EMISJI CO₂ NIERUCHOMOŚCI

Nowe budynki neutralne pod względem emisji CO₂ lub budowanie inwestycji pozytywnych dla klimatu o charakterze przekrojowym.

EFEKTYWNE WYKORZYSTANIE ZASOBÓW

Świadome wykorzystanie zasobów poprzez zrównoważone zamówienia i promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym, verejného obstarávania a podpora obehového hospodárstva.



GRUPA GEIS WYZNACZYŁA SOBIE NASTĘPUJĄCE CELE
CELE EKOLOGICZNE NA ROK 2022:



W 2022 roku temat ochrony klimatu nadal zyskiwał na znaczeniu. Po pierwsze dlatego, że skutki zmian klimatycznych stają się dla nas coraz bardziej dotkli- we na całym świecie, również Niemczech. Po drugie natomiast wymagania kręgów politycznych i gospo- darczych w tym zakresie są coraz bardziej rygorys- tyczne.

ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI ENERGETYCZNEJ

W oddziałach firmy Geis zrealizowano łączne sześć projektów w zakresie in- frastruktury oświetleniowej i punktów ładowania.

WPROWADZENIE LEASINGU ROWERÓW W NIEMCZECH

Wszyscy pracownicy mają możliwość przejęcia roweru służbowego. Do końca roku udostępniono łącznie 356 rowerów.

ZAKUP ZIELONEJ ENERGII ELEKTRYCZNEJ

Niemal wszystkie oddziały i filie w Niemczech potrafiły przestawić się na ekologiczną energię elektryczną pochodzącą z elektrowni wodnych. Ze względu na okresy wypowiedzenia obowiązujących umów nie wszystko udało się jeszcze w tej materii zmienić. Proces ten będzie kontynuowany w 2023 roku.

ZWIĘKSZENIE PRODUKCJI WŁASNEJ ENERGII ELEKTRYCZNEJ

Zaplanowane instalacje fotowoltaiczne nie zostały jeszcze zbudowane. Nastąpi to w 2023 roku. Głównymi przyczynami przesunięcia czasowego były zakłócenia w łańcuchach dostaw, słaba dostępność dostawców oraz opóźnienia u lokalnych operatorów sieci.

ZASTOSOWANIE ALTERNATYWNYCH TECHNOLOGII NAPĘDOWYCH

Aby w sposób ekonomicznie uzasadniony wprowadzić pojazdy akumulatorowo-elektryczne, konieczne jest uczestnictwo w programie finansowania przyjaznych dla klimatu pojazdów użytkowych i infrastruktury. Do końca roku budżetowego nie zaciągnięto żadnych zobowiązań finansowych, w związku z czym nie można było jeszcze zamówić pojazdów objętych wnioskiem.

OGRANICZENIE OLEJU NAPĘDOWEGO WE FLOCIE SAMOCHODÓW CIĘŻAROWYCH

Ze względu na szybki ekonomiczny rozwój Grupy Geis nie udało się osiągnąć celu redukcji spalania oleju napędowego o 2% (l/100 km). Niemniej jednak metody mające na celu uzyskanie oszczędności, takie jak oszczędna jazda i przejście na normę Euro 6, zostały pomyślnie wdrożone.

CELE NA ROK 2023



EKOLOGIA

Zamierzoną redukcję emisji Grupa Geis osiąga przede wszystkim poprzez działania w trzech obszarach:

Transport ekologiczny	Nieruchomości logistyczne neutralne pod względem emisji CO ₂	Efektywność zasobów
Zwiększenie udziału napędów alternatywnych we flocie pojazdów ciężarowych w transporcie międzynarodowym.	Budowa nowych budynków w sposób neutralny pod względem emisji CO2 lub nie- szkodliwy dla klimatu. Inwestycje w technologie wielu branż	Świadome wykorzystanie za- sobów poprzez zrównoważone zakupy i promocję gospodarki obiegu zamkniętego.

Cele całej grupy	 Szczegóły dotyczące celów
Redukcja emisji CO2 o 8%	W Zakresach I + II zgodnie z protokołem GHG w porównaniu do roku 2022.
Zwiększenie własnej produkcji prądu	Zakup i uruchomienie czterech systemów instalacji fotowoltaicznych w Niemczech i Czechach.
Zwiększenie efektywności energetycznej	Realizacja przynajmniej pięciu projektów oświetlenia LED we własnych nieruchomościach.
Zrównoważone zakupy materiałów reklamowych	Materiały promocyjne na targi transport logistic powinny być w 100% zakupione w sposób zrównoważony.
Zastosowanie alternatywnej technologii napędowej	Zakup przynajmniej trzech elektrycznych samo- chodów ciężarowych wraz z infrastrukturą do ładowania
Ograniczenie spalania oleju napędowego we flocie samochodów ciężarowych	Zmniejszenie spalania oleju napędowego we własnej flocie samochodów ciężarowych o 2% (l/100 km).
Zrównoważone zakupy materiałów biurowych	Zakup 75% materiałów biurowych w sposób zrównoważony.
Zrównoważony druk	100% wydruków na papierze z certyfikatem FSC.

CELE DODATKOWE POSZCZEGÓLNYCH SPÓŁEK KRAJOWYCH



Niemcy 	
Zakup zielonej energii elektrycznej	Wykorzystanie zielonej energii elektrycznej we wszystkich filiach na podstawie centralnej umowy ramowej
Czechy & Słowacja  	
Elektryfikacja wózków przemysłowych	Wszystkie wózki przemysłowe pracujące w firmie powinny być napędzane elektrycznie.
Optymalizacja floty pojazdów	Całkowita konwersja floty pojazdów ciężarowych do normy EURO 6. Małe samochody są zastępowane nowymi, przyjaznymi dla środowiska pojazdami.
Projekt ponownego zalesiania	Zwiększenie liczby akcji sadzenia drzew.
Słowacja 	
Kontrolowanie energii	Wprowadzenie oprogramowania do automatycznego gromadzenia danych energetycznych.



Grupa Geis podejmuje ukierunkowane działania w celu zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznego, zintegrowanego i motywującego środowiska pracy:

Przyciąganie i zatrzymywanie najlepszych talentów	Bezpieczeństwo pracy w całej firmie + ochrona zdrowia	Różnorodność w firmie + równość szans
Rozwój kompetencji pracowników i promocja talentów. Umiejętność pogodzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym	Ograniczenie wypadkowości, wprowadzenie systemu zarządzania zdrowiem w firmie	Promowanie zróżnicowanej kultury korporacyjnej i równouprawnienia płci

Cele całej grupy 	
Zwiększenie liczby kursów eLearningowych o 5% w stosunku do roku poprzedniego. Ograniczenie szkoleń stacjonarnych na rzecz kursów eLearningowych (zdalnych).	Ograniczenie szkoleń stacjonarnych na rzecz kursów eLearningowych (zdalnych).
Wprowadzenie systemu zgłaszania przez pracowników pomysłów racjonalizatorskich w obszarze zrównoważonego rozwoju.	Wdrożenie w SharePoint w porozumieniu z Centralnym Systemem Zarządzania.
Ograniczenie liczby wypadków w pracy.	Ograniczenie liczby ciężkich wypadków w pracy (zwolnienie lekarskie powyżej 30 dni) o 5% dzięki odpowiednim środkom zapobiegawczym.
Liczba i częstotliwość udokumentowanych wypadków w pracy.	Bardziej konsekwentne rejestrowanie sytuacji potencjalnie wypadkowych w programie SharePoint w porównaniu z rokiem poprzednim.

CELE DODATKOWE POSZCZEGÓLNYCH SPÓŁEK KRAJOWYCH

Niemcy, Luksemburg, Węgry   	
Wprowadzenie elastycznych modeli czasu pracy	Dzielenie pracy, praca na część etatu, praca mobilna, dostosowanie umów.
Wprowadzenie prostego języka	Konwersja udokumentowanych informacji na język prosty, przeszkolenie pracowników.
Rekrutacja stażystów	Zatrudnienie 30 nowych stażystów na stanowiska kierowców zawodowych w sektorze Road Services (transport drogowy).
Lean Management	Podnoszenie poziomu dojrzałości TOP w danej filii. Utrzymanie statusu zawodowego TOP lub podnoszenie poziomu dojrzałości TOP w lokalizacji poprzez ciągłą identyfikację i wdrażanie potencjału doskonalenia w obszarze usług logistycznych.
Polska 	
Program studiów dualnych	Wykształcenie dwóch studentów na studiach dualnych (dwutorowych) na kierunku FTL (Full Truck Load) - ładunki całopojazdowe.
Ladies First Programm	Ewaluacja programu przez uczestniczki.
Profilaktyka wypalenia zawodowego	Szkolenie kadry kierowniczej w zakresie zarządzania stresem.

Innowacje + Cyfryzacja	Jakość + niezawodność	Dostawcy + Compliance
Rozwój innowacyjnych i cyfrowych modeli biznesowych w celu zwiększenia efektywności	Wdrożenie konsekwentnie stosowanego systemu zarządzania jakością prowadzi do wysokiego poziomu zadowolenia klientów	Wdrożenie „CoC”(Code of Conduct - Kodeksu Postępowania), audyty, procedury wyborów i ocena ryzyka, zapobieganie korupcji

Niemcy, Luksemburg, Węgry	
Kontrola umów pod względem ich zgodności z klauzulami dotyczącymi praw człowieka	Należy sprawdzić 20 najlepszych dostawców w każdym sektorze biznesowym, włącznie z Code of Conduct (Kodeksem Postępowania)
Kontrola przestrzegania praw człowieka	U pięciu pięćdziesięciu dostawców zostaną przeprowadzone ankiety sprawdzające przestrzeganie praw człowieka
Czechy	
Nowy system zarządzania transportem	Wprowadzenie nowego systemu zarządzania transportem w celu większej automatyzacji operacyjnej, dokumentacja elektroniczna, a nie papierowa, lepsza identyfikowalność przesyłek
Polsko	
Podnoszenie świadomości wśród pracowników	Spotkanie online wspierające etyczną i przejrzystą kulturę korporacyjną (Kodeks postępowania i sygnalizowania nieprawidłowości).

DZIESIĘĆ CELÓW DLA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Za monitorowanie strategicznych celów zrównoważonego rozwoju odpowiada dyrektor do spraw zrównoważonego rozwoju, który podlega bezpośrednio właścicielom Grupy Geis. Kluczowe dane są monitorowane za pomocą narzędzia do kontroli emisji gazów cieplarnianych NetZero Cloud firmy Salesforce oraz poprzez systematyczne konsultacje z kierownictwem firmy.

Grupa Geis wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) zawarte w Agendzie 2030, które determinują światowy zrównoważony rozwój. Grupa Geis określiła przy tym dziesięć celów strategicznych, które są ściśle powiązane z jej działalnością biznesową i tym samym odzwierciedlają odpowiedzialność za większy zrównoważony rozwój.



- TO SĄ:
- 1

Zdrowie i dobrobyt (SDG 3).
- 2

Edukacja wysokiej jakości (SDG 4).
- 3

Równouprawnienie płci (SDG 5).
- 4

Czysta woda i odpowiednie warunki sanitarne (SDG 6).
- 5

Godna praca i wzrost gospodarczy (SDG 8).
- 6

Przemysł, innowacje i infrastruktura (SDG 9).
- 7

Zrównoważona konsumpcja i produkcja (SDG 12).
- 8

Działania na rzecz ochrony klimatu (SDG 13).
- 9

Życie na lądzie (SDG 15).
- 10

Partnerstwo na rzecz celów (SDG 17).





④ GŁĘBOKOŚĆ ŁAŃCUCHA WARTOŚCI

Procesy Grupy Geis służą wydajności z najwyższą satysfakcją klientów.

Grupa Geis jest kompletnym dostawcą usług logistycznych i nie posiada w swoim zakresie usług produkcji przemysłowej w klasycznym rozumieniu tego słowa. Jedynie firmy wytwarzające opakowania z siedzibą w Erlangen-Frauenaurach i Unterschleißheim produkują opakowania eksportowe lub opakowania przeznaczone dla towarów niebezpiecznych. Procesy praktykowane w Grupie Geis służą świadczeniu usług o najwyższym poziomie w celu zapewnienia najwyższej satysfakcji klienta. O ile przebieg procesów w sektorze drogowym jest w dużym stopniu ustandaryzowany, o tyle procesy w logistyce kontraktowej oraz w sektorze lotniczym + morskim realizowane są zgodnie z wymaganiami

poszczególnych klientów. Portfel zamówień jest niezwykle zróżnicowany: do aktywnych klientów Grupy Geis należą zarówno małe i średnie firmy, jak również korporacje i spółki z indeksem DAX ze wszystkich branż. Filie i oddziały Grupy Geis szukają swych szans i neutralizują zagrożenia w całym łańcuchu procesów jednocześnie je dokumentując. Wszystkie procesy są wnikliwie badane pod kątem zagrożeń dla zrównoważonego rozwoju ekologicznego, ekonomicznego i społecznego oraz, w duchu procesu ciągłego doskonalenia, inicjowane są działania i oceniana jest ich skuteczność. Ponadto we wszystkich obszarach systematycznie analizowane są aspekty środowiskowe.

PONIŻSZY WYKRES PRZEDSTAWIA PRZEBIEG PROCESÓW GRUPY GEIS:



KRYTERIA ZAMÓWIEŃ I OCENY

Dla Grupy Geis partnerska współpraca ze wszystkimi dostawcami jest istotną częścią strategii firmowej. W ramach corocznej oceny dostawców prowadzone są rozmowy z dostawcami. Szczególnie istotne jest tu przestrzeganie wśród dostawców obowiązujących powszechnie standardów w zakresie bezpieczeństwa pracy, ekologii i standardów socjalnych. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi wyboru i oceny dostawców ważnymi kryteriami oceny są:

- neutralność dla środowiska zastosowanych materiałów,
- zachowanie Code of Conduct, ustawy o płacy minimalnej oraz przepisów dotyczących ochrony danych osobowych,
- certyfikaty ogólne (np. ISO 14001; zakłady utylizacji),
- jakość obsługi klienta lub zrównoważone usługi serwisowe.



PRODUKTY/USŁUGI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI DODANEJ

W zakładach produkujących opakowania surowiec jakim jest drewno odgrywa kluczową rolę. Wykorzystanie zasobów naturalnych określono w kryterium 11.

PROBLEMY/MOŻLIWE ROZWIĄZANIA W TRZECH WYMIARACH ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU:

Największym emitentem CO₂ w Grupie Geis jest sekcja usług drogowych. Ciężarówki elektryczne, zwłaszcza na ogniwa paliwowe, nie były jeszcze powszechnie dostępne i można je było wykorzystywać wyłącznie do celów testowych. Niemniej jednak centralne kierownictwo sekcji pojazdów ciężarowych pracuje nad ciągłą redukcją zużycia paliwa i związanej z nim emisji spalin. Dzięki nowoczesnej flocie pojazdów, zastosowaniu telematyki i odpowiedniemu treningowi kierowców, pomimo zastosowania jeszcze technologii silników spalinowych, udaje się osiągnąć sukcesy na tym polu. Ponadto zespoły procesowe stale pracują nad optymalizacją tras i wykorzystania pojazdów.

Grupa Geis przeciwdziała niedoborom kierowców w szczególności poprzez tworzenie atrakcyjnych miejsc pracy. Sprawiedliwe traktowanie i szacunek dla osiągnięć innych są zatem rzeczą oczywistą. Ponieważ: Tylko wtedy, gdy wszyscy współdziałają, można poczuć prawdziwego ducha zespołu i partnerstwa. Oprócz nowoczesnego środowiska pracy Geis oferuje pensje wypłacane terminowo, atrakcyjny pakiet socjalny oraz bezpłatną odzież roboczą. Ponadto Geis stawia na wysokie kwalifikacje i permanentny rozwój pracowników.



⑤ ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy pracownik Grupy Geis jest odpowiedzialny za skupienie się na zrównoważonych działaniach i ich dalszy rozwój, tak aby Grupa Geis jako całość mogła działać w sposób zrównoważony.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy pracownik Grupy Geis jest odpowiedzialny za to, aby skoncentrować się na zrównoważonych działaniach i stale je rozwijać, aby Grupa Geis jako całość mogła działać w sposób zrównoważony.

Wdrożenie systematycznego zarządzania zrównoważonym rozwojem na wszystkich poziomach firmy w Grupie Geis jest inicjatywą akcjonariuszy. Oddzielny wydział podlegający Dyrektorowi ds. Zrównoważonego Rozwoju pracuje aktywnie nad zarządzaniem zrównoważonym rozwojem przy zaangażowaniu wszystkich spółek krajowych. Poszczególne zespoły są dobrze skomunikowane i regularnie wymieniają informacje, aby wspólnie osiągnąć strategiczne cele w zakresie zrównoważonego rozwoju. W tym zakresie

firma korzysta z płaskich poziomów hierarchii. Zespół ds. zrównoważonego rozwoju regularnie składa raporty właścicielom spółki.

W każdym obszarze biznesowym i w każdym dziale zwraca się uwagę „od góry do dołu” na istotę problemu zrównoważonego rozwoju. Ostateczna odpowiedzialność spoczywa na kadrze kierowniczej, która nie tylko informuje pracowników o problemach zrównoważonego rozwoju w ogóle oraz zrównoważonego rozwoju firmy, ale także promuje działania na rzecz ciągłego doskonalenia. Szczególny nacisk kładzie się na zrównoważony rozwój procesów i usług w celu rozpoznania potencjału doskonalenia i następnie wdrożenia odpowiednich metod ulepszeń.



⑥ ZASADY I PROCESY

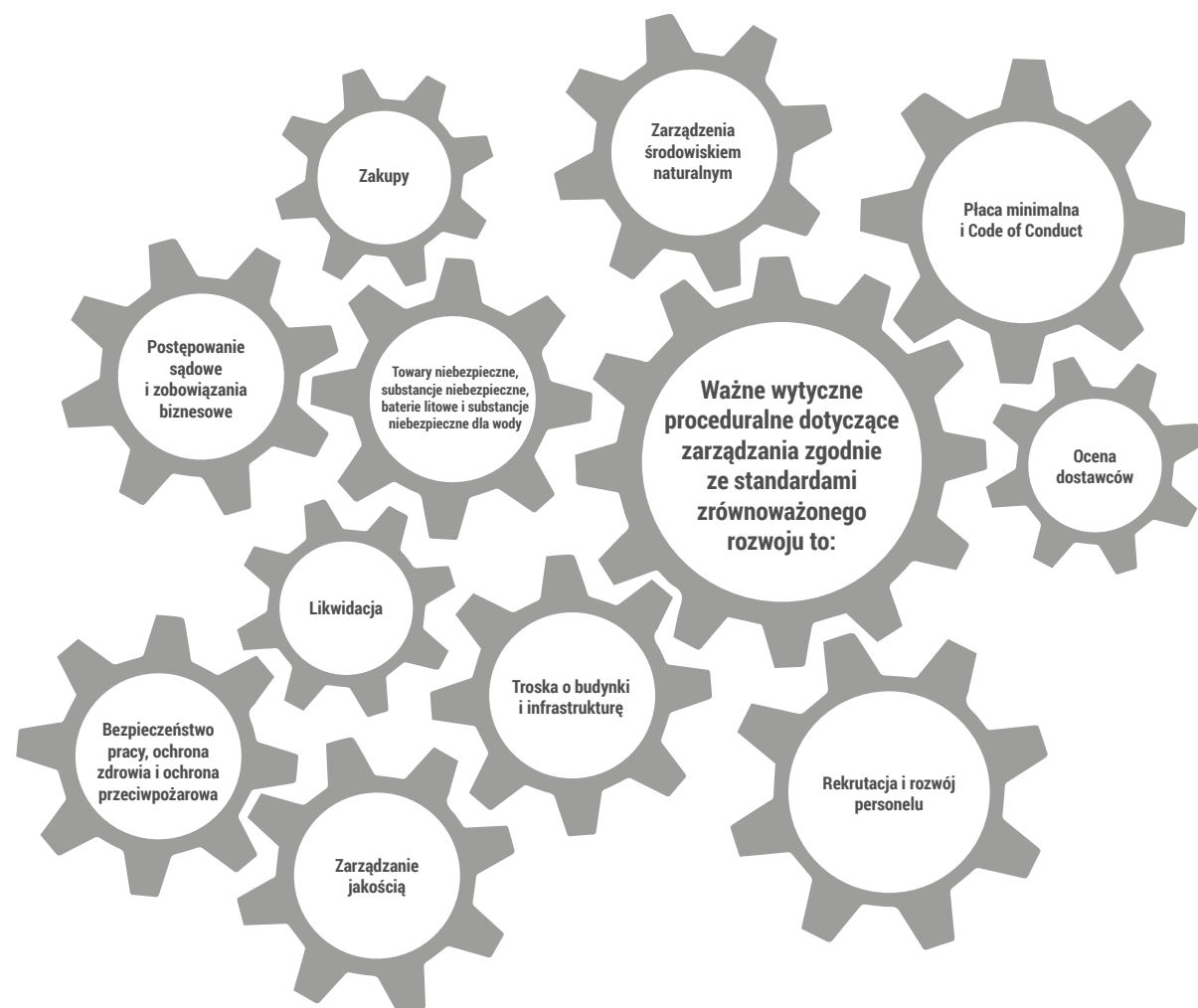
Podręcznik zarządzania, który odzwierciedla również strategię zrównoważonego rozwoju i politykę korporacyjną, zapewnia wszystkim menedżerom i pracownikom wytyczne dotyczące działań.



Zrównoważony rozwój jest mocno akcentowany w pracach wszystkich działów Grupy Geis. Podręcznik zarządzania, który prezentuje także strategię zrównoważonego rozwoju i politykę firmy, daje wszystkim menedżerom i pracownikom wytyczne dotyczące kierunków dalszego działania. Najważniejsze wydziały, takie jak zasoby ludzkie, bezpieczeństwo pracy i centralne zarządzanie

jakością, zamieściły podstawowe wymagania firmy w centralnych instrukcjach proceduralnych. Są one wprowadzane w życie przez kierownictwo i są wiążące dla wszystkich menedżerów oraz pracowników.

Do istotnych dokumentów potwierdzających zachowanie standardów zrównoważonego rozwoju należą na przykład:



Przestrzeganie wymagań określonych procedur jest regularnie sprawdzane w ramach audytów wewnętrznych.



⑦ KONTROLA

Zbieranie wskaźników wydajności jest istotnym instrumentem w Grupie Geis do zarządzania i kontroli celów zrównoważonego rozwoju.

Zestawienie wskaźników wydajności jest niezbędnym narzędziem do zarządzania i monitorowania celów zrównoważonego rozwoju w Grupie Geis. Służą one procesowi ciągłego doskonalenia i ograniczaniu emisji CO2. Grupa Geis co roku gromadzi następujące kluczowe dane dotyczące filii i oddziałów:

- zużycie energii elektrycznej (kWh/m²)
- zużycie energii cieplnej (kWh/m²)
- zużycie oleju napędowego w samochodach ciężarowych i osobowych (l/100 km)
- zużycie środka AdBlue (l)
- odpady zgodnie z Europejską Listą Odpadów (kg)
- wskaźnik zachorowalności
- wypadkowość
- wydajność
- wskaźniki błędów

Wszystkie wskaźniki wydajności wymagane do raportowania zrównoważonego rozwoju Grupy Geis są mierzone indywidualnie dla każdej spółki krajowej, a następnie sumowane w całej grupie.

Kluczowe dane dotyczące wymaganych wskaźników efektywności GRI nie są w tej chwili kompletne i będą sukcesywnie uzupełniane w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Jakość danych jest sprawdzana przez zespoły zarządzania jakością podczas przeprowadzanych corocznie audytów wewnętrznych. Ponadto Grupa Geis posiada certyfikaty ISO 9001 i 14001 (w Niemczech również ISO 45001) i jest regularnie kontrolowana w ramach audytów zewnętrznych (audyty klientów i audyty certyfikacyjne).

Filie oraz oddziały utrzymują stały, comiesięczny kontakt w ramach zintegrowanego systemu zarządzania. Na tej płaszczyźnie omawiane są wskaźniki efektywności z obszarów jakości, bezpieczeństwa pracy i środowiska oraz, w razie potrzeby, inicjowane są odpowiednie działania. Działania monitorowane są na listach działań. Po wdrożeniu koniecznych działań przeprowadzana jest

Standardy organizacji i normy postępowania są określone w Deklaracji zgodności z Kodeksem postępowania, którą można pobrać ze strony internetowej firmy.



PODSTAWOWE KOMPETENCJE I PODSTAWOWE WARTOŚCI

Kluczowe kompetencje i wartości zostały opracowane w 2015 r. w ramach pozycjonowania marki i są ukazane na poniższym schemacie:

PODSTAWOWE WARTOŚCI

- Wizja
- Wspólnota
- Energia
- Dynamika
- Spójność
- Doskonałość



Global Logistics

PODSTAWOWE KOMPETENCJE

- Odpowiednia oferta
- Proaktywne podejście
- Wydajność IT
- Skoncentrowane know-how
- Solidne finansowanie
- Osobiste zaangażowanie

PARTNER LOGISTYCZNY Z NAJLEPSZYM PAKIETEM USŁUG

Pionierską rolę odgrywa organizacja w Polsce, gdzie wprowadzono projekt „G-WAY”, którego celem jest zwiększanie świadomości na temat kultury korporacyjnej.



⑧ SYSTEMY MOTYWACYJNE

W Geis Grooup istnieją różne systemy wynagrodzeń, zachęt i świadczeń.

W Grupie Geis funkcjonuje wiele systemów motywacyjnego wynagradzania i świadczeń dodatkowych. Wynagrodzenie finansowe, pieniężne i bezpośrednie zapewniają pracownikom wynagrodzenia adekwatne do ich zadań i odpowiedzialności oraz nagradzają sukcesy jednostkowe i osiągnięcie ustalonych celów. Czynniki biznesowe i związane z wynikami odgrywają rolę w zachęcaniu do osiągania wyników i ustalania celów. Ponadto w kryteriach oceny zamieszczono także różnorodne czynniki zrównoważonego rozwoju. Niematerialne świadczenia i różnorodne bonusy od Grupy Geis mają na celu wspieranie zrównoważonej opieki i rozwoju pracowników w Geis oraz wzrost lojalności wobec firmy.

Szczególną uwagę poświęca się bezpośredniemu oszczędzaniu paliwa w transporcie lądowym. „Jazda przyjazna dla środowiska i oszczędzająca paliwo” jest zatem ważnym kryterium w regulacjach dotyczących przyznawaniu premii kierowcom zawodowym. Program procesów optymalizacji zespołowej (TOP) w dziale logistyki kontraktowej zapewnia ciągłe doskonalenie procesów i metod pracy w firmie, a w szczególności ma na

celu zrównoważone oszczędzanie wszystkich niezbędnych zasobów. W szczególności dotyczy to również projektów mających na celu oszczędzanie energii lub efektywniejsze wykorzystanie surowców. Osiągnięcie celów TOP jest istotnym elementem systemu motywacyjnego. Kryteria „Ukończone projekty TOP i osiągnięcie poziomu dojrzałości TOP” są elementami składowymi celów ustalanych przez menedżerów logistyki.

Do podstawowych kryteriów zrównoważonego rozwoju zalicza się również kształcenie zawodowe na wysokim poziomie, zależne od systemu edukacji w danym kraju. Z tego tytułu stażysty, którzy uzyskają bardzo dobre wyniki na egzaminach końcowych, otrzymują premie stopniowane w przedziale ocen bardzo dobrych. Firma przyznaje także nagrody za najwyższe miejsca w niemieckim konkursie stażystów „Najlepszy stażysta”. Dodatkowe świadczenia i bonusy firma Geis przyznaje też za zrównoważony rozwój i długoterminową lojalność pracowników.



KARTA ZAKUPOWA GEIS

Pracownicy otrzymują środki pieniężne na specjalną kartę kredytową, którą mogą płacić w wybranych placówkach handlowych.



ŚWIADCZENIA EMERYTALNE FIRMY GEIS

Wszyscy pracownicy mają możliwość przystąpienia do zakładowego programu emerytalnego na atrakcyjnych warunkach. poszczególnych spółkach krajowych obowiązują różne modele. Spółka zapewnia w tym zakresie dedykowane dotacje zakładowe.



ZRÓŻNICOWANA PREMIA ŚWIĄTECZNA

Firma Geis dobrowolnie wypłaca pracownikom premie z okazji Świąt Bożego Narodzenia lub nagradza porównywalnymi gratyfikacjami.



NAGRODA JUBILEUSZOWA

W okrągłą rocznicę pracy pracownicy otrzymują specjalny bonus stażowy. Wysokość premii uzależniona jest od liczby lat przepracowanych w firmie.



RABATY DLA PRACOWNIKÓW

Wszyscy pracownicy w ramach programów rabatowych korzystają z obniżonych cen zakupów u wielu renomowanych producentów (np. benefity korporacyjne).



PREMIA ZA POLECENIE PRACOWNIKA

Program „Pracownicy werbują pracowników” polega na tym, że dotychczasowi pracownicy proponują pracę w firmie przyjaciołom i znajomym. Sukces nagradzany jest premią pieniężną.

NIEMCY

LEASING ROWERU FIRMOWEGO GEIS

Wszyscy uprawnieni pracownicy mają możliwość wypożyczenia roweru na atrakcyjnych warunkach z ulgami podatkowymi w ramach leasingu roweru firmowego. Jest też możliwość zapewnienia dodatkowego serwisu roweru. Wyboru i zamówienia można łatwo dokonać za pośrednictwem portalu internetowego, bez konieczności wypełniania dokumentów papierowych. Rower firmowy wyraźnie ogranicza podróże samochodem i sprzyja zdrowiu rowerzystów w pracy. Czas trwania i atrakcyjność oferty leasingowej zwiększa przywiązanie pracownika do firmy.

OFERTY BEZPŁATNYCH SZCZEPIEŃ

Oferty corocznych bezpłatnych szczepień przeciwko grypie lub przeciwko KZM (kleszczowe zapalenie mózgu) u lekarza zakładowego są od lat częścią programu profilaktycznego firmy.



POLSKA



ZAKŁADOWY FUNDUSZ SOCJALNY

Po spełnieniu pewnych warunków pracownicy mogą korzystać z zakładowego funduszu socjalnego.



PROGRAM ZAJĘĆ SPORTOWYCH I ĆWICZEŃ

Pracodawca wspiera aktywność fizyczną pracowników oraz członków ich rodzin. W ramach członkostwa w tym programie można odwiedzić obiekt sportowy lub wypoczynkowy na terenie Republiki Słowackiej.

Systemy motywacyjne Grupy Geis nie zawierają obecnie żadnych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju dla pracowników.



Kluczowe dane liczbowe nie są dostępne dla całej Grupy i zostaną uzyskane w następnym okresie sprawozdawczym.



⑨ ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Celem Grupy Geis jest bycie wiarygodnym partnerem dla wszystkich zewnętrznych i wewnętrznych interesariuszy oraz nawiązywanie długoterminowej współpracy. W ten sposób zagwarantowany jest zrównoważony sukces korporacyjny spółki.

W ramach zarządzania ryzykiem kierownictwo firmy zidentyfikowało najważniejszych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych („strony zainteresowane”) w całym kontekście organizacji.

Uwzględniono zewnętrzne i wewnętrzne wymagania/kwestie odpowiednich grup interesariuszy, które

mogą mieć wpływ na cele strategiczne i planowanie Grupy Geis. Potencjalne szanse i zagrożenia oraz niezbędne środki są identyfikowane i definiowane w zależności od grupy interesariuszy.

GRUPY INTERESARIUSZY DZIELĄ SIĘ W NASTĘPUJĄCY SPOSÓB:

ZEWNĘTRZNE GRUPY INTERESARIUSZY

- Klienci (obecni i nowi)
- Kandydaci
- Dostawcy i usługodawcy
- Ustawodawcy
- Sąsiedzi/współmieszkańcy/społeczność
- Gmina/miasto/państwo
- Ustawodawcy
- Grupy interesu i organizacje pozarządowe
- Właściciele/najemcy nieruchomości
- Konkurencja
- Partnerzy współpracy
- Firmy transportowe/spedytorzy/linie lotnicze/przewoźnicy/firmy spedycyjne/agenci/agenci celni
- Ubezpieczyciele
- Instytucje finansowe
- Lekarze szpitalowi
- Podmioty certyfikujące
- Media/prasa

WEWNĘTRZNE GRUPY INTERESARIUSZY

- Pracownicy i ich rodziny
- Członkowie rady zakładowej
- Klienci wewnętrzni
- Akcjonariusze/zarząd firmy



Cel Grupy Geis to uzyskanie pozycji wiarygodnego partnera dla wszystkich interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych oraz budowanie długoterminowej współpracy. W ten sposób można zapewnić trwały zrównoważony sukces przedsiębiorstwa. W procesie ciągłego dialogu i komunikacji z interesariuszami określone są wymagania stawiane firmie, identyfikowane są nowe wyzwania, a także potencjalne szanse i ryzyka. Wynikają z nich nowe cele i zrównoważone działania, które są wdrażane w Grupie Geis.



Z naszą własną siecią dystrybucyjną i współpracą z partnerami możemy zapewnić naszym klientom najlepszą możliwą obsługę.



W tym celu firma stosuje następujące metody i środki:

- Wewnętrzny przepływ informacji za pośrednictwem tablic ogłoszeniowych i poczty elektronicznej
- Rozmowy z pracownikami
- Rozmowy kwalifikacyjne
- Regularne kontakty z klientami
- Wizyty u klientów
- Wydarzenia z klientami
- Ankiety zadowolenia klientów

- Gazetka firmowa
- Firmowa strona internetowa
- Media społecznościowe
- Intranet do wewnętrznego przepływu informacji
- Współpraca ze stowarzyszeniami
- Partnerska współpraca w kilku sieciach logistycznych
- Systematyczna wymiana informacji z władzami i wizyty (np. urzędami celnymi, Federalnym Urzędem Lotnictwa, urzędem inspekcji handlowej, stowarzyszeniami zawodowymi, rządem)
- Współpraca z przedstawicielami mediów
- Stoiska targowe na odpowiednich targach branżowych

W drodze dialogu i komunikacji z wyżej wymienionymi zainteresowanymi stronami Grupa Geis rozwiązuje najróżniejsze problemy. Mogą one występować w zakresach ekologii, spraw społecznych i ekonomii. Zwłaszcza grupy dwie interesariuszy - „klienci” i „pracownicy” - zwracają się do Grupy Geis ze sprawami, które mogą mieć decydujący wpływ na nasz zrównoważony rozwój. Doprowadziło to również do stworzenia w Grupie Geis nowego centralnego działu „Zrównoważonego Rozwoju”, który raporty ze swej działalności przekazuje bezpośrednio do najwyższego kierownictwa firmy.

Problemy zainteresowanych stron są rozpatrywane centralnie przez dział „Zrównoważony rozwój”

i włączane do procesu zrównoważonego rozwoju Grupy Geis. Podjęte działania i wynikające z nich cele są dokumentowane w raporcie zrównoważonego rozwoju i udostępniane interesariuszom.

Tematem dominującym w 2022 roku był atak na Ukrainę, który spowodował intensyfikację dialogu z klientami. Wydarzenie to miało ogromny wpływ na możliwości, dostępność i strukturę cenową rynku logistycznego. Ponadto kryzys energetyczny ma istotny wpływ na ceny paliw i energii. Dlatego Grupa Geis pozostawała w stałym kontakcie ze swoimi klientami.

PONIŻEJ SZCZEGÓŁOWE PROBLEMY I ZAGADNIENIA:

KLIENCI:

- Pochwała i krytyka DL-Performance
- Prośby o zmiany
- Generowanie dodatkowego zysku
- Wspólne projekty logistyczne
- Napędy alternatywne, produkty neutralne pod względem emisji CO2; ograniczenie śladu węglowego

URZĘDY:

- Decyzje o dopuszczeniach/zaświadczenia urzędowe
- Walidacja wdrożenia wymagań administracyjnych
- Wynik postępowań administracyjnych i ewentualne nowe zadania

PRACOWNICY:

- Doskonalenie procesów/system propozycji racjonalizatorskich /PDCA
- Poprawa ergonomii pracy
- Dostosowanie czasu pracy/miejsca pracy ze względu na sytuację osobistą
- Przeprowadzenie badania satysfakcji pracowników
- Przeprowadzanie badania oceny przełożonych



⑩ INNOWACJE I ZARZĄDZANIE PRODUKTEM

Grupa Geis opracowuje innowacyjne rozwiązania transportowe i logistyczne o niezawodnie wysokim poziomie jakości. Wydajne i zrównoważone w tym samym czasie.

Grupa Geis jest globalnym dostawcą usług logistycznych i nie posiada w swoim zakresie usług produkcji przemysłowej w klasycznym tego słowa znaczeniu, lecz zapewnia szeroki wachlarz usług logistycznych w transporcie lądowym, powietrznym i morskim. Z tego też względu brak w firmie klasycznego cyklu obiegu produktu, na który wpływałby proces innowacyjności.

Wyjątkiem w grupie Geis jest w tym zakresie firma produkująca opakowania Georg Lechner GmbH oraz usługa pakowania świadczona przez firmę pakującą Geis Industrie-Service GmbH. W obu wyżej wymienionych zakładach logistyka opakowań oferowana jest jako kompletny pakiet: od koncepcji, przez dobór materiałów, aż po logistykę opakowań. Eksperci Grupy Geis projektują i wykonują specjalne opakowania dla wrażliwych, zaawansowanych technologicznie produktów, niezastąpionych dzieł sztuki i całych systemów urządzeń produkcyjnych. Niemal żadne ograniczenia wagi i rozmiaru nie wchodzi w grę.

Do produkcji opakowań niezbędny jest zakup drewna jako materiału bezpośrednio wpływającego na środowisko naturalne.

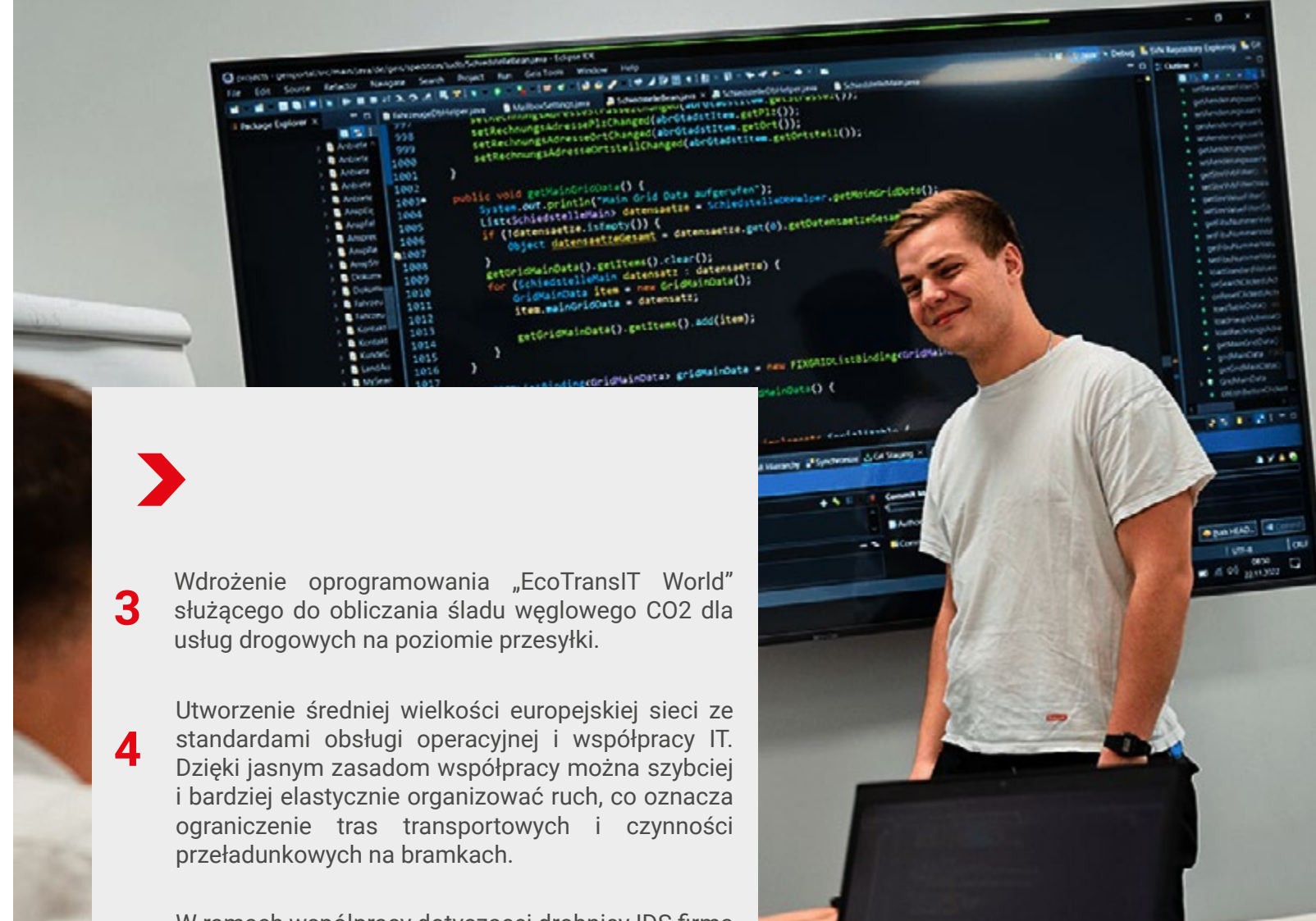
Firma pozyskuje drewno od certyfikowanych dostawców (FSC, PEFC). W miarę możliwości korzystamy z usług lokalnych producentów tarcicy lub europejskich dostawców materiałów drzewnych. Powstałe odpady firma Geis wykorzystuje do wypełniania opakowań, a także małych jednostek opakowaniowych lub palet, zatem maksymalnie 10% materiału staje się produktem odpadowym. Taka niewielka ilość odpadów przekazywane jest następnie wyspecjalizowanym firmom utylizacyjnym do dalszego przetworzenia (np. na pellet drzewny, zrębki).

W Grupie Geis menedżerowie ds. innowacji pracują w sekcjach usług drogowych i usług logistycznych. Między poszczególnymi sekcjami oraz krajami ma miejsce regularna wymiana informacji i doświadczeń mająca na celu zrównoważoną optymalizację procesów. Ponadto kadra zarządzająca innowacjami za pośrednictwem różnych mediów (biuletyny, raporty z wydarzeń, fora) monitoruje stale tendencje i nowe technologie na rynku, współpracując również ze szkołami wyższymi, instytucjami i zespołem ds. zrównoważonego rozwoju i sprawdzając je pod kątem przydatności dla firmy. W dziale usług drogowych największy nacisk kładzie się obecnie na testowanie systemów poprawiających transparentność transportów i automatyzację pracy dyspozytorni. Jakość planowania tras, czas trwania procesu i atrakcyjność miejsca pracy należy podnosić za pomocą nowoczesnych narzędzi. Kolejnym ważnym zadaniem jest rozbudowa kanałów przepływu informacji do i z systemów Grupy Geis w celu usprawnienia wymiany danych z partnerami i klientami. Podczas odbywających się co pół roku spotkań z zarządem i akcjonariuszami poświęconych innowacjom omawiane są aktualne projekty innowacyjne, analizowane są tendencje i ustalane są priorytety zadań.

ZREALIZOWANE PROJEKTY INNOWACYJNE W ZAKRESIE USŁUG DROGOWYCH W ROKU GOSPODARCZYM 2022:

1 Wdrożenie oprogramowania do zarządzania placami w trzech oddziałach firmy. Dzięki oprogramowaniu w centrum zarządzania oraz końcowym urządzeniom mobilnym w pojazdach placowych i w halach przeładunkowych, znacznie zmniejszono liczbę czynności manewrowych i wskaźnika nieprawidłowego załadunku. Zwiększono transparentność przyczep i naczep wymiennych na placach oraz znacząco poprawiono warunki pracy kierowców manewrowych poprzez wyeliminowanie stałej łączności radiowej. Rozwiązanie to ma pojawić się w kolejnych oddziałach w 2023 roku.

2 W swojej siedzibie w Bad Neustadt Grupa Geis rozpoczyna projekt mający na celu monitorowanie i sterowanie autonomicznymi samochodami ciężarowymi z wykorzystaniem standardu komunikacji mobilnej 5G. Dzięki temu projektowi Grupa Geis chciałaby przetestować możliwości autonomicznej jazdy w transporcie fabrycznym (bliskim) i lokalnym oraz dalej ją rozwijać.



3

Wdrożenie oprogramowania „EcoTransIT World” służącego do obliczania śladu węglowego CO2 dla usług drogowych na poziomie przesyłki.

4

Utworzenie średniej wielkości europejskiej sieci ze standardami obsługi operacyjnej i współpracy IT. Dzięki jasnym zasadom współpracy można szybciej i bardziej elastycznie organizować ruch, co oznacza ograniczenie tras transportowych i czynności przeładunkowych na bramkach.

5

W ramach współpracy dotyczącej drobnicy IDS firma Geis uczestniczy w nowo utworzonej grupie roboczej „Future”, w której wszyscy uczestnicy pracują nad zagadnieniami innowacyjności. Ze względu na współdzielne świadczenie usług transportowych/przeładunkowych w ramach współpracy, poprawę w w wielu zakresach często można osiągnąć jedynie wspólnie.

6

Procesy w zakresie usług drogowych zostały w dużej mierze zdigitalizowane poprzez wdrożenie nowego oprogramowania wspomagającego pracę dyspozytorni. Dzięki temu rozwiązaniu można zrezygnować z papieru, a ważne informacje są dostępne dla wszystkich zainteresowanych w czasie rzeczywistym.

7

Wprowadzenie aplikacji G-Driver, której celem jest szybsze przesyłanie statusów przesyłek, informowanie klientów i umożliwienie optymalizacji trasy.

8

Wprowadzenie cyfrowego portalu klienta „G-Portal” umożliwia nową formę komunikacji z klientami w zakresie przesyłania danych o przesyłkach, śledzenia przesyłek, fakturowania i zarządzania reklamacjami.

AKTUALNE TEMATY DOTYCZĄCE INNOWACJI W DZIALE USŁUG DROGOWYCH

1 Testowanie dwóch systemów widoczności transportu w czasie rzeczywistym (RTV), które mogą zwiększyć dostępność informacji o przesyłkach w czasie rzeczywistym dla klientów dyspozytorni za pośrednictwem jednostek pokładowych w ciężarówkach własnych oraz innych firm. Informacje dostępne w czasie rzeczywistym są zintegrowane z wewnętrznymi programami dyspozytorni.

2 W swojej siedzibie w Bad Neustadt Grupa Geis rozpoczyna projekt mający na celu monitorowanie i sterowanie autonomicznymi ciężarówkami z wykorzystaniem standardu komunikacji mobilnej 5G.

3 Testowanie dwóch programów do optymalizacji tras: nowoczesne oprogramowanie do optymalizacji tras ma wspierać planowanie transportu ciężarówek w transporcie bliskim (odbior/dostawa). Testy mają wykazać, czy narzędzia programowe mogą prowadzić do lepszego wykorzystania pojazdów i mniejszej liczby przejechanych kilometrów. Kolejnym celem jest niezmiennie wysoka jakość pracy dyspozytorni dzięki dodatkowym procesom wspieranym przez oprogramowanie.

4 Budowa infrastruktury usług internetowych w celu nowoczesnej wymiany danych. W pierwszej fazie integrowane są w niej informacje o przesyłce i jej statusie.

5 Wdrożenie aplikacji „Geis mobile Workplace”. Aplikację tę można programować za pomocą LowCode, co pozwala na jej rozwój przez lokalnych pracowników IT w oddziałach zajmujących się transportem drogowym. Oznacza to, że zadania można wdrożyć szybko i w bezpośredniej koordynacji z odpowiednimi wyspecjalizowanymi działami. Dzięki temu następuje dalszy postęp cyfryzacji.

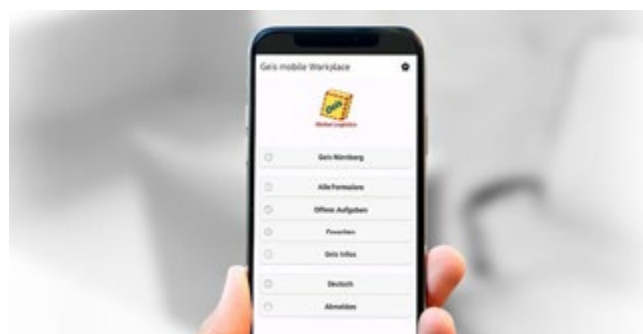
6 Modyfikacja programu dyspozytorni w obszarze produktów „Geis Direkt” w celu zapewnienia jeszcze większej przejrzystości i integracji procesów w pracy dyspozytorni.

7 Wprowadzenie nowego systemu zarządzania transportem (G-LOG) w Europie Środkowo-Wschodniej. Ma on na celu stworzenie nowych możliwości technicznych w zakresie automatyzacji. Poza tym zmniejszono również ilość papieru i zapewniono większe możliwości śledzenia przesyłek.

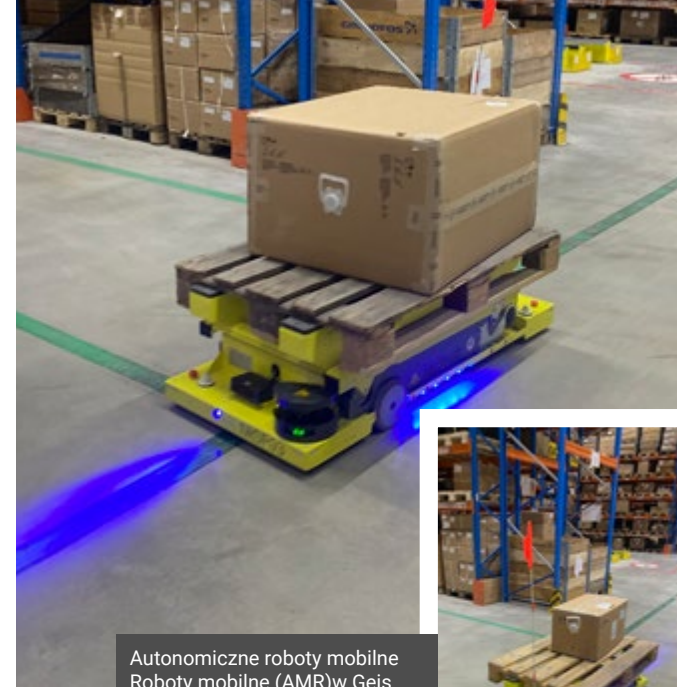
8 Wprowadzenie możliwości cyfrowej płatności za przesyłki za pobraniem przy pomocy smartfonów zawodowych kierowców.

9 Geis na Słowacji wygrywa konkurs innowacyjny we współpracy z klubem komputerowym szkoły podstawowej im. M. Rázusa w Zwoleniu.

10 W oddziale w Gochsheim testowano e-ciężarówkę w ruchu wahadłowym. Elektryczna ciężarówka kilka razy dziennie kursowała pomiędzy centrum logistycznym Geis w Gochsheim a fabryką klienta firmy Geis w Schweinfurcie, aby zaopatrywać ją w części do produkcji. Pojazd pokonywał dziennie około 60-70 kilometrów. Wyniki dostarczyły ważnych informacji na temat możliwości i opłacalności transportu pojazdami o napędzie elektrycznym.



W dziale Usług Drogowych funkcjonuje centralna jednostka zarządzania procesami, która opracowuje standardy procesów we wszystkich filiach. Wspólnie z kluczowymi użytkownikami z działów i lokalnymi pracownikami IT procesy są na bieżąco monitorowane, określone są najlepsze działania i zapewniane jest ich wdrożenie.



Autonomiczne roboty mobilne
Roboty mobilne (AMR) w Geis
w Neu-Isenburg

INNOWACJE PROJEKTY ZREALIZOWANE W USŁUGACH LOGISTYCZNYCH

1 AutoStore: Budowa automatycznego magazynu elementów drobnych w lokalizacji Forchheim. Umożliwia on kompresję magazynu. 30 robotów przechowuje i transportuje 90 000 kontenerów. Co więcej, automatyczne sortowanie optymalizuje czas przeładunku i ogranicza niepotrzebne przebiegi. Kontenery automatycznie dostarczane są do portów kompletacji.

2 Autonomous Mobile Robots (AMR): W zakładzie Neu-Isenburg wprowadzono pięć autonomicznych, mobilnych robotów przeznaczonych do transportu palet na duże odległości pomiędzy punktami przyjmowania i wydawania towarów oraz w miejscach magazynowania. Roboty AMR poruszają się autonomicznie po hali magazynowej prowadzone przez nadrzędny system zarządzania flotą. W tym celu stworzono specjalne połączenie pomiędzy systemem zarządzania magazynem a systemem zarządzania flotą, dzięki któremu zlecenia transportowe są hierarchizowane i przekazywane automatycznie. Oszczędza to pracownikom niepotrzebnych wyjazdów i zwiększa ich efektywność. Rozwiązanie odciąża pracowników i zwiększa wydajność ich pracy.

3 Exo-szkielety: Po wprowadzeniu pilotażowego programu różnych szkieletów zewnętrznych w oddziałach Neu Wulmstorf, Hohenhausen i Erlangen-Eltersdorf zastosowano pasywne szkielety zewnętrzne, aby poprawić ergonomię w miejscach pracy z dużymi obciążeniami (kompletacja, konsolidacja, pakowanie). Dzięki szkieletom zewnętrznym firma zmniejsza obciążenie fizyczne pracowników, przynosząc im znaczną ulgę.

4 Przeprowadzone programy pilotażowe i weryfikacja koncepcji: Oparty na kamerach system liczenia małych elementów, w pełni automatyczny, autonomiczny robot do czyszczenia powierzchni logistycznych, szkielety zewnętrzne, system skanowania 3D do rejestracji danych morfologicznych, elektroniczne urządzenia ubieralne itp.

AKTUALNE PROJEKTY INNOWACYJNE W DZIALE USŁUG LOGISTYCZNYCH:

1 Geis Training oraz Demo Center Frauenaurach: Centrum innowacji prezentuje innowacje i technologie związane z logistyką, które są już stosowane w Grupie Geis lub mają zostać przetestowane w ramach weryfikacji koncepcji. Ponadto w ten sposób wspierany jest proces utrzymania istniejących i pozyskiwania nowych klientów, natomiast nowi pracownicy i stażyści Grupy Geis na niewielkiej powierzchni mają uzyskać kompletny obraz innowacji i technologii w logistyce.

2 System Workforce-Management: Wdrożenie oprogramowania do kontroli danych dotyczących codziennych zamówień i odpowiadającej im wydajności w danym oddziale firmy w celu kontrolowania i optymalizacji wydajności według działów, zmian, godziny cut-off itp.

3 Szorowarki automatyczne: Wprowadzenie automatycznych szorowarek w wielu oddziałach. Celem ich jest niezależne od personelu sprzątanie powierzchni hali oraz poprawa czystości i jakości powietrza.

4 Programy pilotażowe i weryfikacja koncepcji: Zintegrowane centrum kontroli magazynu w systemie zarządzania magazynem, system liczenia wspomagany kamerami, roboty kompletacji zamówień itp.



Dział usług lotniczych i morskich nie posiada własnych aktywów. Z tego też powodu zarządzanie innowacjami odnosi się jedynie do cyfryzacji procesów operacyjnych w ramach systemu zarządzania transportem.

PROJEKTY INNOWACYJNE WDROŻONE W USŁUGACH LOTNICZYCH I MORSKICH

- 1 Wprowadzenie ogólnoeuropejskiego jednolitego systemu zarządzania transportem (Polska, Czechy i Luksemburg).
- 2 Wprowadzenie platformy informatycznej Web-Cargo do zarządzania frachtami lotniczymi i koordynowania wolnych przepustowości na rynku usług lotniczych.
- 3 Wdrożenie oprogramowania „EcoTransIT World” do obliczania śladu CO2 dla usług powietrznych i morskich na poziomie przesyłki.

AKTUALNE PROJEKTY INNOWACYJNE W DZIALE USŁUG LOTNICZYCH I MORSKICH

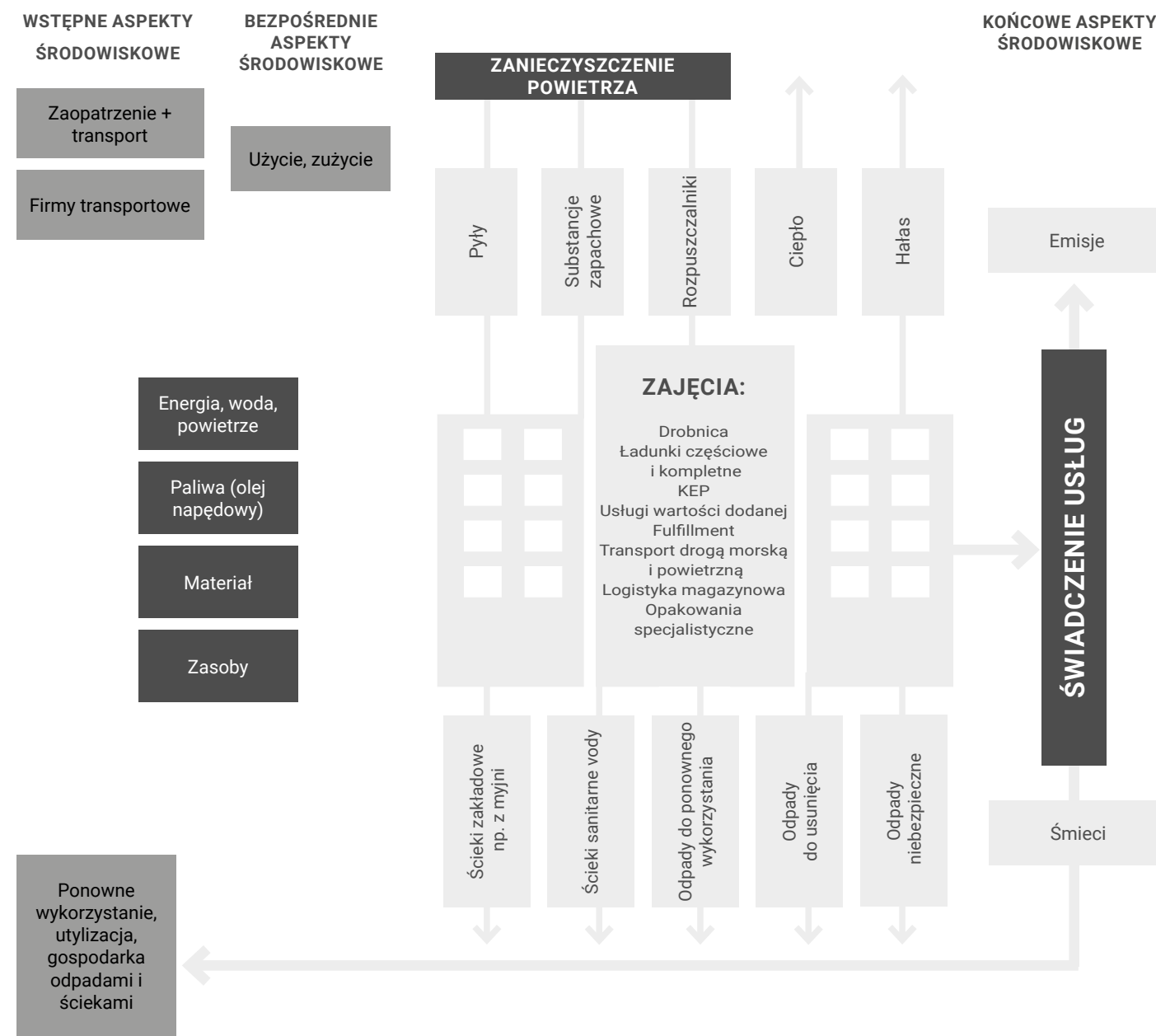
- 1 Wdrożenie modułu e-spedycji umożliwiającego automatyczne tworzenie ofert, rezerwacji i śledzenia przesyłek
- 2 Wdrożenie systemu zarządzania zamówieniami w celu przejrzystego monitorowania całego łańcucha dostaw, w tym zarządzania zapasami.



11 WYKORZYSTYWANIE ZASOBÓW NATURALNYCH

W kontekście działalności Grupy Geis, niezbędne jest odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych w sposób odpowiedzialny.

W ramach działalności Grupy Geis niezwykle ważne jest odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych. Najbardziej istotne wykorzystywane zasoby to energia (prąd, gaz, olej napędowy, benzyna, ropa naftowa itp.) i materiały (drewno, folia, karton, papier itp.). Świadczone usługi oddziałują na powietrze (pyły, hałas, spaliny), na wodę (ścieki) i środowisko naturalne (odpady). Poniższy wykres przedstawia przegląd zasobów wykorzystywanych w prowadzonych działaniach pod względem aspektów ekologicznych, a także ich wpływu na środowisko.



Aspekty środowiskowe podlegają decentralizacji i monitorowane są w oddziałach i punktach w zależności od zakresu usług oraz poddawane są regularnym kontrolom. Aby poprawić efektywność ekologiczną, należy w jak największym stopniu ograniczyć wpływ na środowisko naturalne.

Regularne szkolenia pracowników mają na celu zapewnienie określonego poziomu świadomości ekologicznej. W ich trakcie poruszane są takie tematy, jak prawidłowa segregacja odpadów, ostrożne korzystanie z zasobów i odpowiedzialne korzystanie z energii.

Jeśli jest to tylko możliwe, dane przesyłane są drogą elektroniczną, co ogranicza liczbę wydruków.

Wydłuża się także do maksimum cykl życia palet transportowych, najlepiej poprzez stosowanie palet wielokrotnego użytku (np. europalet). Niektórym naszym ważnym klientom udało się wdrożyć środki optymalizacyjne materiałów opakowaniowych (np. zastosowanie plastikowych poduszek powietrznych z dużą zawartością materiałów pochodzących z recyklingu). W Czechach i na Słowacji Grupa Geis współpracuje także z organizacjami rządowymi zajmującymi się recyklingiem opakowań i realizującymi akcje edukacyjne.

GŁÓWNE ZASOBY GRUPY GEIS TO:



PALIWA (MWH):

103.720 MW



ENERGIA ELEKTRYCZNA (MWH):

23.185 MWH



ENERGIA CIEPLNA (MWH):

29.029 MWH



DREWNO JAKO SUROWIEC (M²):

119.884 M²



TARCICA (M³):

3.795 M³



AdBlue®

ADBLUE (IN L):

440.715 L



12 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI

Odpowiedzialne korzystanie z zasobów ma ogromne znaczenie dla Grupy Geis, ponieważ surowce naturalne powinny pozostać dostępne dla przyszłych pokoleń.

➤ Głównym zasobem Grupy Geis jest paliwo do samochodów ciężarowych własnej floty. Większość pojazdów ciężarowych została już dostosowana do normy Euro 6 lub standardu EEV (Enhanced Environmentally Friendly Vehicle). Pojazdy spełniające normę Euro 5 zostaną po upływie standardowego okresu użytkowania wymienione na pojazdy nowocześniejsze. Poza tym dokonana zostanie analiza, czy możliwy jest alternatywny rodzaj napędu.



Inne istotne zasoby to zużycie energii elektrycznej i ogrzewanie nieruchomości.



Zakupy drewna i materiałów opakowaniowych odgrywają mniej znaczącą rolę.



Dzięki zastosowaniu systemów telematycznych i trenerów kierowców w celu zapewnienia jak najbardziej energooszczędnej jazdy zużycie paliwa przez flotę powinno zostać zredukowane o kolejne dwa procent (l/100 km). Oprogramowanie telematyczne umożliwia trenerom identyfikację słabych punktów i specjalne szkolenie kierowców w zakresie ekonomicznej jazdy nie tylko pod względem zużycia paliwa, ale i zużycia podzespołów pojazdu. Oddziały otrzymują od kierownictwa firmy specyfikacje docelowego zużycia. Są one przekazywane kierowcom samochodów ciężarowych, a za ekonomiczną jazdę przyznawane są im premie.

Dodatkowe wsparcie zapewniają innowacyjne technologie, takie jak Predictive Powertrain Control w samochodach Mercedes Actros. Wielkim potencjałem oszczędności jest odpowiednie planowanie tras przez dyspozytornię. Stały monitoring przy pomocy aplikacji umożliwia Grupie Geis maksymalne wykorzystanie pojazdów przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości dostaw. Im lepsze wykorzystanie samochodów ciężarowych, tym lepszy bilans CO2 w przeliczeniu na każdą pojedynczą przesyłkę.

Dzięki regularnemu odnawianiu parku maszyn firma jest zawsze na bieżąco z najnowszymi zdobyczami techniki. Podczas procesu zamawiania samochodów brane są pod uwagę optymalne kryteria użytkowania pojazdu, zatem również tutaj zapewniona jest najlepsza efektywność energetyczna:

- Dostosowanie mocy silnika do sposobu użytkowania pojazdów: nie za dużo i nie za mało mocy
- Odpowiednie przełożenia skrzyni biegów w celu obniżenie zużycia paliwa
- Zmniejszenie współczynnika oporów przepływu powietrza w nadwoziu: np. rozmiar kabiny i nadwozia, prawidłowa regulacja owiewek.
- Zakup systemów kontroli ciśnienia w ogumieniu w celu stałego monitorowania tego parametru.

ELEKTROMOBILNOŚĆ

Kontynuowany ma być rozwój elektromobilności. Grupa Geis sukcesywnie tworzy infrastrukturę do ładowania kolejnych samochodów elektrycznych i e-bików. Firma bierze także udział w projektach testowych z zakresu napędów alternatywnych.

Już w roku 2022 przeprowadzono liczne testy w wykorzystaniu elektrycznych ciężarówek do różnych celów. Podczas jednego z testów ruchu wewnątrzzakładowego fazę testową nadzorowała Wyższa Szkoła Zawodowa w Fuldzie. Ze względu na długi czas rozpatrywania wniosków o dofinansowanie elektrycznych ciężarówek i związanej z nimi infrastruktury ładowania w Federalnym Urzędzie ds. Logistyki i Mobilności w Niemczech planowane projekty nie zostały jeszcze zrealizowane.

OGNIWO PALIWOWE

Nie zaniechano również w dalszym ciągu testowania ogniw paliwowych, a Grupa Geis angażuje się w klaster technologii wodorowych w regionie Fuldy. W 2023 roku po raz pierwszy w normalnej codziennej pracy sprawdzona zostanie żywotność ciężarówki z ogniwami paliwowymi

NIERUCHOMOŚCI

Kolejnym kluczowym czynnikiem poprawy efektywności wykorzystania zasobów są nieruchomości Grupy Geis. W tym zakresie w przeszłości dokonano wielu istotnych inwestycji, które miały ograniczyć zużycie energii. W roku 2022 niektóre obiekty wyposażono w oświetlenie LED. W roku 2023 proces ten będzie kontynuowany w kolejnych nieruchomościach. Ważnym elementem jest tu zastosowanie inteligentnych systemów oświetleniowych, które wykazują znaczenie większą efektywność energetyczną niż układy konwencjonalne.

Już w 2022 roku odbyła się ceremonia wmurowania kamienia węgielnego pod pierwszy zrównoważony terminal spedycyjny w miejscowości Ebersdorf. Nowa inwestycja realizuje koncepcję „zielonego” terminala, w którym zwraca się szczególną uwagę na zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Zostanie on zbudowany w drewnianej technologii hybrydowej, z drewnianą więźbą dachową, drewnianą elewacją biurowca i częściowo zieloną elewacją hali. Poza tym cały dach hali pokryty zostanie panelami fotowoltaicznymi, natomiast na dachu budynku biurowego pojawi się zieleń.

MODUŁY FOTOWOLTAICZNE

Również istniejące już budynki w przyszłości zostaną wyposażone w moduły fotowoltaiczne, aby pokryć zapotrzebowanie na energię elektryczną w filiach i oddziałach firmy. Ponadto planuje się szereg modernizacji w zakresie instalacji grzewczych, klimatyzacji czy techniki magazynowania. W przyszłości, po zakończeniu okresu eksploatacji, wszystkie wózki przemysłowe

z napędem gazowym mają zostać przekonwertowane także na zasilanie akumulatorowe. Monitorowanie zużycia energii w Grupie Geis odbywa się przy pomocy centralnego narzędzia kontrolnego, które sprawdza również ślad węglowy całego przedsiębiorstwa.

W Czechach poza tym zainstalowano system, który na żywo w czasie rzeczywistym rejestruje zużycie energii i zapisuje je za pośrednictwem centralnego interfejsu. Dzięki temu systemowi można błyskawicznie reagować na zmiany w poziomie zużycia energii oraz minimalizować ślad węglowy z uwzględnieniem aspektu zrównoważonego rozwoju. Na podstawie pozytywnych doświadczeń po wprowadzeniu tego systemu w oddziałach czeskich, w roku 2023 planuje się jego zainstalowanie również w Polsce i na Słowacji.

W ramach procesu analizy szans i ryzyk identyfikowane i oceniane są wszystkie ryzyka istotne dla środowiska. Podejmowane są odpowiednie kroki w celu ograniczenia ryzyka. Główne zagrożenia dla środowiska to:

Transport ciężarowy powoduje emisję substancji zanieczyszczających (gazy cieplarniane), które prowadzą do zanieczyszczenia powietrza i wzrostu efektu cieplarnianego.

- 1

Obchodzenie się z substancjami niebezpiecznymi lub transport towarów niebezpiecznych niesie ze sobą ryzyko skażenia wód gruntowych lub gleby w wyniku wycieku czy spowodowania szkód dla zdrowia ludzi, zwierząt i środowiska.
- 2

Zużycie zasobów naturalnych (materiałów opakowaniowych, takich jak drewno i tektura; papier) szkodzi ekosystemowi lub ogranicza go.
- 3

Eksperci w dziedzinie zarządzania środowiskowego regularnie dokonują ponownej oceny ryzyk i inicjują działania naprawcze w przypadku odchyłań od normy lub innych niepokojących danych. Poza tym proces ciągłego doskonalenia obejmuje zawsze działania mające na celu rozwój zintegrowanego systemu zarządzania.



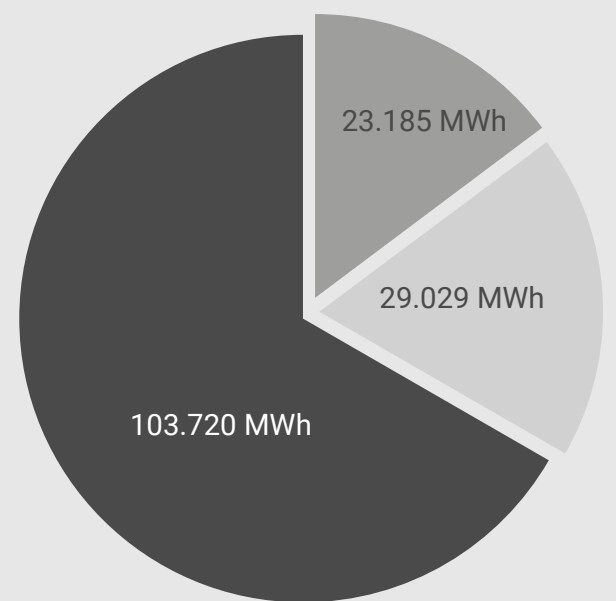
UŻYTE MATERIAŁY ODNAWIALNE:

	Niemcy	Czechy	Grupa Geis
Tarcica [m³]	2.095 m³	1.700 m³	3.795 m³
Surowce drzewne [m²]	98 000 m²	21.884 m²	119.884 m²

Zastosowane materiały nieodnawialne: nie dotyczy

ZUŻYCIE ENERGII GRUPY GEIS

Zasoby	Niemcy	Czechy	Słowacja	Polska	Szwajcaria	Grupa Geis
Energia elektryczna [kWh]	14.646.665	5.167.629	1.105.460	2.194.279	70.784	23.184.819
Gaz ziemny [kWh]	14.458.972	5.683.778	496.321	834.788	48.103	21.521.962
Ciepło z sieci ciepłowniczej [kWh]	1.242.916	-	-	-	-	1.242.916
Para [kWh]	2.181.884	-	-	-	-	2.181.884
Olej opałowy [l]	242.957	-	-	-	-	242.957
Gaz płynny [l]	130.544	-	-	-	-	130.544
Olej napędowy [l]	7.407.461	2.077.485	-	115.629	-	9.600.575
LNG [kg]	156.762	-	-	-	-	156.762
Benzyna [l]	2.448	200	-	5.393	-	8.041
AdBlue [l]	319.268	120.560	-	887	-	440.715
Gaz do wózków widłowych [kg]	420.654	12.628	-	19.016	-	452.298



■ Paliwa ■ Prąd ■ Ciepło

Zużycie energii rejestrowane jest w odpowiednim oprogramowaniu na podstawie rachunków dostawców energii. Współczynniki przeliczeniowe dla źródeł energii cieplnej odnoszą się do instrukcji informacyjnej służącej do ustalenia całkowitego zużycia energii (stan na 30.11.2020) niemieckiego Federalnego Urzędu ds. Ekonomii i Kontroli Eksportu.



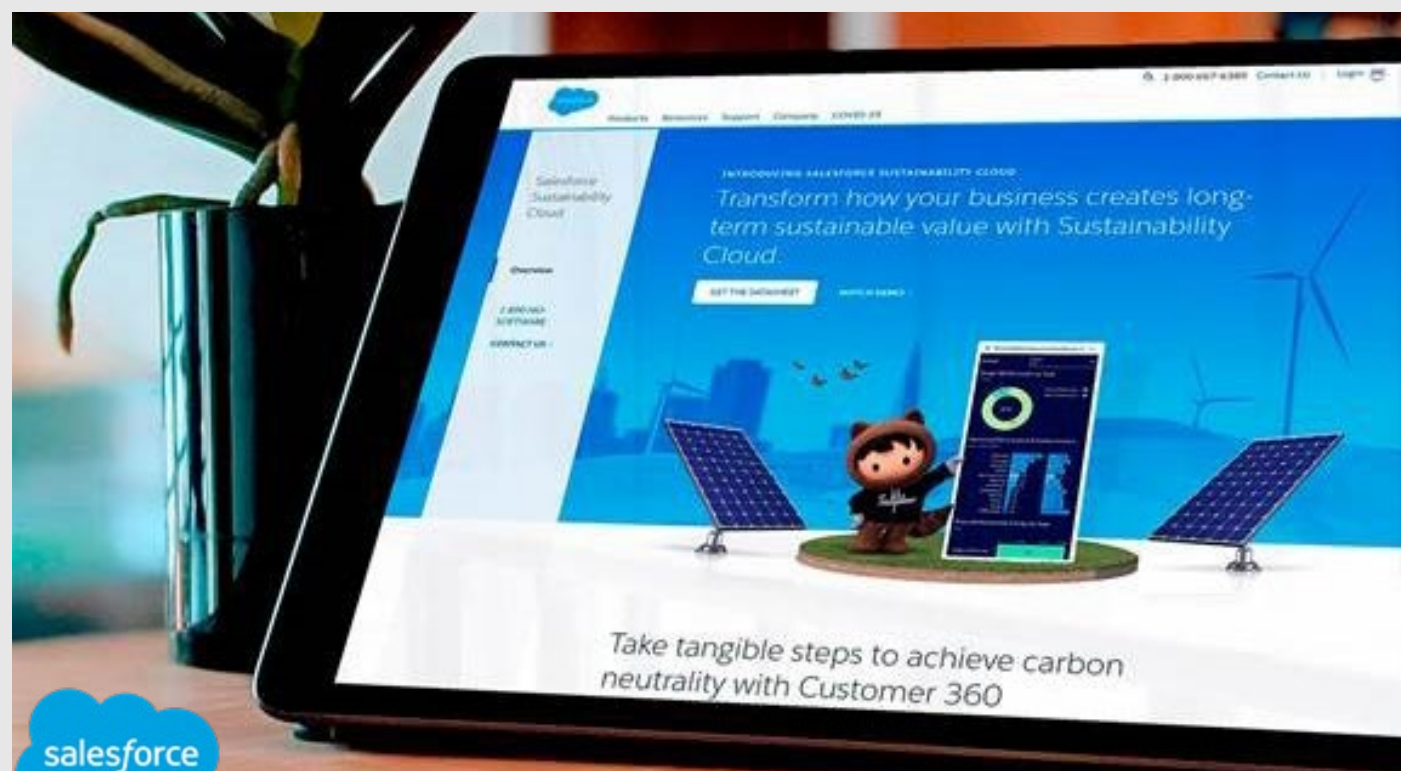
ZUŻYCIE WODY GRUPY GEIS:



Woda pochodzi wyłącznie z wodociągów miejskich. Kluczowe dane liczbowe tworzone są na podstawie rozliczeń komunalnych zakładów wodociągowych.

Zużycie energii Grupy Geis zarejestrowano po raz pierwszy (wcześniej monitorowano tylko oddziały niemieckie). Brak jest zatem w tym zakresie danych porównawczych/ubiegłorocznych dla całej grupy.

Zmniejszenie zużycia/oszczędności energii będzie można raportować od 2024 roku.



NAGROMADZONE ODPADY:

Kod z katalogu odpadów	Niemcy/Węgry/Luksemburg [t]	Czechy [t]	Słowacja [t]	Polska [t]	Szwajcaria [t]	Łącznie [t]
02 06 01	-	4,29	-	-	-	4,29
08 03 18	2,27	-	-	-	-	2,27
08 04 09*	3,18	0,78	-	-	-	3,96
12 01 08	-	0,21	-	-	-	0,21
12 01 14	-	1,37	-	-	-	1,37
13 01 09	-	0,83	-	-	-	0,83
13 02 08	-	0,13	-	1,10	-	1,23
13 05 02*	5,40	-	-	-	-	5,40
17 09 04	4,73	2,60	-	-	-	7,33
20 01 36	4,11	-	-	-	-	4,11
20 01 02	-	0,33	-	-	-	0,33
15 01 02	136,19	47,63	-	11,66	-	195,48
15 02 02*	2,93	-	-	-	-	2,93
20 01 39	13,19	24,39	-	-	-	37,58
16 01 17	4,26	-	-	-	-	4,26
16 03 05	-	2,60	-	0,11	-	2,71
17 04 02	98,25	-	-	-	-	98,25
17 04 05	25,27	1,04	-	-	-	26,31
20 01 40	103,24	0,00	-	-	-	103,24
15 01 01	765,03	201,29	2,00	17,33	-	985,65
20 01 01	779,39	12,62	-	-	-	792,01
15 01 06	135,98	-	-	1,72	-	137,70
20 01 08	13,92	-	-	-	-	13,92
16 01 03	894,40	0,26	-	-	-	894,66
15 01 03	247,74	82,69	15,00	45,69	-	391,12
17 02 01	1.587,25	-	-	-	-	1.587,25
20 03 01	924,75	196,85	29,00	-	1,73	1.152,33
20 03 07	6,37	19,67	-	0,38	-	26,42
inny	330,14	-	-	-	-	330,14



13 EMISJE ISTOTNE DLA KLIMATU

Grupa Geis chce stać się neutralna klimatycznie do 2040 roku. Aby osiągnąć ten cel, niezbędne są liczne działania głównych emitentów.

Do roku 2040 Grupa Geis zamierza zyskać status firmy neutralnej dla klimatu. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest podjęcie licznych środków ograniczających główne źródła emisji.

Dzięki wprowadzeniu dwóch narzędzi do badania śladu węglowego w grupie Geis od 2020 roku monitoruje się emisję CO₂.

W celu skalkulowania emisji z zakresu 1 zakresu 2 we wszystkich aktywach własnych (nieruchomości, pojazdy) wykorzystywane jest rozwiązanie chmurowe, które oblicza ślad węglowy na podstawie zużycia. Kupując ekologiczną energię elektryczną pochodzącą z elektrowni wodnych, wszystkie filie i oddziały Grupy Geis w Niemczech od 2022 roku znacznie ograniczyły swoje emisje w Zakresie 2. W przypadku kolejnych zamówień i zakupów energii elektrycznej, największy nacisk nadal będzie położony na energię odnawialną, przy czym większość wymaganej energii będzie w przyszłości wytwarzana we własnym zakresie.

Ulepszenia w zakresie 1 opisane już zostały w kryterium 12 (zarządzanie zasobami).

Wszystkie usługi transportowe świadczone przez dostawców na rzecz Grupy Geis oceniane są pod względem wpływu na poziom emisji w zakresie 3. W przyszłości odpowiednie emisje z zakresu 3 będą

wymagały dalszej analizy, aby uzyskać bardziej precyzyjny przegląd sytuacji. Obecnie znaczny nacisk kładzie się na opracowanie kompleksowego systemu raportowania emisji z zakresu 3.

Pierwszym celem pośrednim na drodze do neutralności klimatycznej jest redukcja emisji gazów cieplarnianych do 2030 roku o 65 procent w porównaniu z rokiem bazowym 2020. W 2023 roku planowana jest redukcja o 8 procent. Wraz z rozpoczęciem raportowania zrównoważonego rozwoju zgodnie z niemieckim Kodeksem zrównoważonego rozwoju (DNK) zdefiniowano cele i zmierzono je w oparciu o wskaźniki wydajności GRI. Opisano je szczegółowo w rozdziale Cele.

Emisje określa się w oparciu o protokół GHG:

- Jako charakterystyczne dla danego kraju współczynniki emisji dla energii elektrycznej i ciepłej są stosowane parametry VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ciepłownictwa i paliw, Association of the Automotive Industry e.V. (VDA) 2022; stan na styczeń 2023)
- Do oceny paliw stosuje się współczynniki emisji brytyjskich rządowych współczynników konwersji gazów cieplarnianych do celów sprawozdawczości przedsiębiorstw (DEFRA), stan na 2022 rok.
- Do oceny odpadów wykorzystano amerykańskie współczynniki emisji dla inwentaryzacji gazów cieplarnianych Agencji Ochrony Środowiska (EPA) (stan na 26 marca 2020 r.).

PRZYKŁAD OBLICZEŃ:

Dane dot. aktywności	X	Współczynnik emisji THG	=	Emisja THG
Zużycie oleju napędowego w samochodach ciężarowych firmy	X	Współczynnik emisji THG dotyczący spalania oleju napędowego	=	Emisje THG ze spalania oleju napędowego przez własne samochody ciężarowe
100.000 l	X	3,14 kg CO ₂ e/l	=	314,0 t CO ₂



EMISJE ZAKRES I

Źródło	CO ₂
Gaz ziemny	4.348,41
Olej napędowy	24.556,74
Gaz do wózków widłowych	1.355,79
Olej opałowy	68,51
Gaz płynny	31,20
AdBlue	104,89
Benzyna	17,38
Czynnik chłodniczy R410a	0,03
LNG	181,84
	30.664,80

Masa brutto emisji Grupy Geis w zakresie I w roku 2022 wyniosła 30 665 ton.

Emisje określa się na podstawie protokołu GHG. Jako współczynniki emisji stosuje się wartości VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ciepłownictwa i paliw, Association of the Automotive Industry e.V. (VDA) 2022; stan na styczeń 2023).

EMISJE ZAKRES II

Źródło	CO ₂
Prąd	5.868,75
Para	214,11
Ciepło z sieci ciepłowniczej	297,06
	6.379,92

Masa brutto emisji Grupy Geis z zakresu II w 2022 roku wyniosła 6380 ton.

Emisje określa się na podstawie protokołu GHG. Jako współczynniki emisji stosuje się wartości VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ciepłownictwa i paliw, Association of the Automotive Industry e.V. (VDA) 2022; stan na styczeń 2023).

EMISJE ZAKRES III

Źródło	CO ₂
Woda	19,33
Odpady	1.408,74
	1.428,07

Masa brutto emisji Grupy Geis z zakresu III w 2022 roku wyniosła 1428 ton. Obecnie, zgodnie z Protokołem GHG, dostępne są jedynie wartości dla wytworzonych odpadów i wody.

Do oceny odpadów wykorzystano amerykańskie współczynniki emisji dla inwentaryzacji gazów cieplarnianych Agencji Ochrony Środowiska (EPA) (stan na 26 marca 2020 r.).



14 PRAWA PRACOWNICZE

Dla firmy ważne jest połączenie takich wartości jak motywacja i wizja ze skoncentrowaną wiedzą logistyczną. Grupa Geis jest nowoczesna i znana jako firma społeczna i partnerska. Koncentrujemy się tutaj na zapewnieniu miejsc pracy dla wszystkich pracowników oraz na uczciwych i sprawiedliwych warunkach pracy.

Dla firmy ważne jest pogodzenie ze sobą takich wartości, jak motywacja i wizja rozwoju z esencją kompetencji logistycznych. Grupa Geis wyrasta z tradycji w nowoczesność budując swój wizerunek firmy zaangażowanej społecznie i partnerskiej. Grupa Geis koncentruje się na zagwarantowaniu miejsc pracy wszystkim pracownikom oraz zapewnieniu im uczciwych i godziwych warunków pracy.

W strategii zrównoważonego rozwoju postanowiono zdecydowanie, że zagadnienia różnorodności i wyrównania szans, a także pogodzenia pracy z życiem rodzinnym są priorytetowymi elementami polityki zatrudnienia.

Ścisłe przestrzeganie prawa ma w Grupie Geis bardzo duże znaczenie strategiczne. Od 2006 roku w firmie obowiązuje wytyczna compliance, która obowiązuje każdego pracownika. Zostanie ona zmodyfikowana



AKCJA

Udział pracowników wszystkich poziomów w zarządzaniu zrównoważonym rozwojem jest dla Grupy Geis niezwykle istotny. Wpisuje się to także w aspekt motywacji i podstawowych wartości firmy: pracownicy firmy Geis pracują z pasją – zauważalnym zaangażowaniem na każdym etapie pracy. Grupa Geis już w przeszłości stworzyła swym pracownikom możliwości skutecznego poprowadzenia firmy do sukcesu.

W tym celu w 2009 roku firma Geis rozpoczęła usystematyzowany proces ciągłego doskonalenia (CIP), który opiera się na odpowiedniej motywacji do ciągłego doskonalenia. W tak zwanym „Procesie Optymalizacji Zespołu” (niem. TOP) wybrane zasady i metody myślenia są dalej rozwijane łącząc się w całościową i pragmatyczną koncepcję.

Wdrożenie jej odbywa się w trakcie interaktywnych warsztatów i regularnych pomiarów postępów (audyty doskonałości) w każdym oddziale i skutkuje permanentnym procesem doskonalenia.

Aby sprostać swojej odpowiedzialności społecznej, Grupa Geis przywiązuje szczególną wagę do następujących wartości:

- 1 Przepisy dotyczące płacy minimalnej (regularna weryfikacja zgodności z przepisami; systematyczne dostosowywanie przepisów dotyczących płacy minimalnej w poszczególnych krajach).
- 2 Przestrzeganie przepisów prawa dotyczących czasu pracy (w szczególności okresów odpoczynku, zakazu pracy w niedziele i święta, przepisów o czasie pracy kierowców).
- 3 Przestrzeganie praw pracowników do współdecydowania.
- 4 Przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących ochrony pracowników oraz przepisów i regulacji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 5 System zgodności z przepisami i regulacjami prawnymi.
- 6 Uzyskiwanie informacji zwrotnych i sugestii poprzez ankiety wśród pracowników.

Menedżerowie doskonalą się wspólnie ze swoimi pracownikami regularnie wymieniając się pomysłami czy doświadczeniami.

Pracownicy wszystkich szczebli w każdej filii/oddziale mogą zgłaszać swoje pomysły rozwijające firmę, co zawsze zostaje docenione.

W niektórych przypadkach pomysły racjonalizatorskie lub udoskonalenia mogą znaleźć zastosowanie w innych oddziałach czy filiach. Przykłady najlepszych praktyk z filii czy oddziałów są dostępne wszystkim menedżerom i przedstawicielom kierownictwa.

Wdrażając profesjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi w całej firmie, Grupa Geis jako dostawca usług logistycznych oferujący najlepszy pakiet usług, staje się atrakcyjnym pracodawcą. Ogólnie rzecz biorąc, istnieje ryzyko, że pracownicy zostaną przejęci przez konkurencję lub zakłady przemysłowe albo w inny sposób opuszczą firmę. Aby temu przeciwdziałać, oprócz atrakcyjnego środowiska pracy i polityki godziwych wynagrodzeń, Grupa Geis koncentruje się również na bonusach socjalnych, które są wdrażane indywidualnie na poziomie regionalnym i obejmują:

- Geis Corporate Benefits (program rabatowy dla pracowników)
- Współpraca ze studiami fitness/fizjoterapeutami
- Atrakcje dla pracowników (np. Oktoberfest (święto piwa), wspólne zawody sportowe czy wydarzenia kulturalne)
- Dni zdrowia & pakiety witaminowe



Dzień zdrowia w Polsce



Oktoberfest w Niemczech



Event pracowniczy w Czechach

Ryzyko utraty zdolności firmy do działania biznesowego jest niewielkie, ponieważ Grupę Geis zbudowano na solidnych podstawach, a poza tym zawsze przywiązuje ona wagę do zrównoważonej polityki ekonomicznej.

Bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia i ochrona przeciwpożarowa to priorytety Grupy Geis. Obowiązki przedsiębiorstwa wynikające z tych przepisów zostały przeniesione na dyrektorów filii i oddziałów. Aby sprostać wymaganiom prawnym, prowadzone są cykliczne szkolenia przy wsparciu ekspertów ds. bezpieczeństwa pracy i centralnego zarządzania jakością. Dotyczy to także pozostałych stanowisk kierowniczych i kadrowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto powołano komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają charakter doradczy. Ich zadaniem jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, regularna ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podjętych przez pracodawcę działań zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie propozycji poprawy warunków pracy oraz współpraca z pracodawcą w na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

Pracownicy uczestniczą w regularnych szkoleniach, a wypełniając odpowiednie ankiety w miejscu pracy wpływają na procesy ciągłego doskonalenia i raportowania. Zgodność z wymogami odpowiednich przepisów monitorowana jest przez zespół BHP oraz poprzez audyty przeprowadzane przez centralne działy zarządzania jakością. Ponadto istotną rolę odgrywa stała komunikacja z osobami kontaktowymi organów nadzorczych (stowarzyszenia zawodowe, urzędy inspekcji handlowej).

Poważne zagrożenia pojawiają się w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z obsługą wózków widłowych, pojazdów oraz obsługą ładunków. Są one uwzględniane w ramach oceny ryzyka w celu zminimalizowania zagrożeń dla pracowników.

W celu zapewnienia jeszcze wyższego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie, w 2022 roku z powodzeniem wprowadzono w Niemczech i Luksemburgu normę ISO 45001, która zastąpiła dotychczasowe systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w firmie według reguł OHRIS i ASCA.

W roku 2023 norma ISO 45001 ma zostać wprowadzona również w Czechach, w Polsce i na Słowacji, co zapewni jeszcze wyższe standardy ochrony pracowników.



UDZIAŁ PRACOWNIKÓW, KONSULTACJE I KOMUNIKACJA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA PRACY I OCHRONY ZDROWIA

1. Ankiety w miejscu pracy jako część oceny ryzyka - informacje i aktualizacje dotyczące bezpieczeństwa w miejscu pracy w naszym SharePoint. Zgłaszanie wypadków i zdarzeń zdarzeń potencjalnie wypadkowych z bezpośrednim przepływem informacji do lokalnych osób odpowiedzialnych i zespołu ds. bezpieczeństwa pracy.

Kwartalne spotkania dla każdej lokalizacji/oddziału z następującymi działami, jak pokazano graficznie poniżej.

2.Kwartalne spotkania w miejscu pracy/oddziale ASA z późniejszym uczestnictwem, jak pokazano na poniższym schemacie.



15 RÓWNE SZANSE

Oprócz kompetencji zawodowych, kluczowymi w rekrutacji są równe szanse, odrzucenie jakiegokolwiek dyskryminacji i pogodzenie pracy z życiem rodzinnym.



Grupa Geis opiera się na kulturze firmy, która łączy w sobie następujące wartości:

- Zaangażowanie
- Profesjonalizm
- Szacunek
- Różnorodność
- Niezawodność

W Grupie Geis nie akceptuje się żadnych przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd. Wszyscy pracownicy traktowani są równo. Kwestie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji regulują regulamin pracy oraz Kodeks Postępowania. Ponadto dla Grupy Geis ważne jest tworzenie środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany i ceniony oraz w którym każda jednostka może w pełni rozwijać swój potencjał zawodowy. Równość szans dotyczy w szczególności doboru personelu, szkolenia zawodowego i dalszego kształcenia, rozwoju pracowników i ich wynagradzania.

Ponadto Grupa Geis podejmuje odpowiednie działania, aby umożliwić pogodzenie pracy z życiem rodzinnym oraz aby kobiety w firmie nie czuły się pokrzywdzone. Firma dokłada wszelkich starań, aby polityka kadrowa opierała się na wyznawanych przez firmę wartościach etycznych, równych szansach w zatrudnieniu, rozwoju i awansie oraz trosce o różnorodność zespołu. Grupa Geis jest głęboko przekonana o tym, że różnorodność zespołu jest jednym ze źródeł skutecznej konkurencyjności firmy, a konfrontacja różnorodnych poglądów, punktów widzenia, zdolności i doświadczeń stymuluje wzrost innowacyjności oraz umożliwia osiągnięcie coraz lepszych wyników. Taka filozofia wpływa na wszystkie obszary działania firmy i znajduje swoje odbicie w najważniejszych parametrach ekonomicznych.

OFERTY PRACY I SELEKCJA KANDYDATÓW

Jednym ze sposobów walki z dyskryminacją jest zbiór zasad polityki rekrutacyjnej. Opiera się ona na niedyskryminujących kryteriach zapewniających równość szans wszystkim kandydatów i kandydatek.

Odpowiednie instrumenty rekrutacyjne zapewniają obiektywność w procesie naboru pracowników w zależności od stanowiska pracy. Równość szans, przestrzeganie przepisów prawa o równym traktowaniu i odrzucenie dyskryminacji rozpoczynają się już na etapie ofert pracy i rekrutacji pracowników. Wszystkie wakaty, które mają zostać obsadzone w firmie Geis, ogłaszane są na portalu z ofertami pracy w sposób neutralny pod względem płci. Na wolne stanowiska mogą aplikować kandydaci zewnątrz i wewnątrz. Wszystkie aplikacje poddawane są obiektywnej ocenie, a kandydaci, którzy w najwyższym stopniu spełniają wymagania, zostają zakwalifikowani do kolejnego etapu rekrutacji. Przy wyborze kandydatów bierze się pod uwagę wyłącznie kryteria rzeczowe i merytoryczne oraz umiejętność pracy w zespole. Aby zapewnić najwyższe standardy w procesie rekrutacji, firma systematycznie prowadzi szkolenia z tego zakresu dla swojej kadry menadżerskiej.

RÓŻNORODNOŚĆ NARODOWOŚCI

W zakładach Grupy Geis zatrudnieni są pracownicy 80 różnych narodowości. Partnerska współpraca wszystkich pracowników firmy ma najwyższy priorytet. Kadra kierownicza ma obowiązek dopilnować, aby nikt nie był dyskryminowany ani pokrzywdzony ze względu na rasę, pochodzenie lub przekonania religijne. Firma stara się integrować zarówno pracowników, jak i członków ich rodzin z rodziną Geis organizując różnorodne wydarzenia.

Jeśli pracownicy mieszkają za granicą i tam mają swe rodziny, otrzymują od firmy Geis specjalne wsparcie w zakresie zakwaterowania, opieki i przyjaznego rodzinie czasu pracy, aby umożliwić pracownikom pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.



Pracownicy Geis mają łącznie 80 różnych narodowości.



INTEGRACJA UCHODźCÓW

Firma Geis angażuje się także w proces integracji uchodźców. Już na początku fali imigracyjnej z 2015 roku uchodźcy zostali przeszkoleni i zatrudnieni w firmie. Natomiast na początku wojny na Ukrainie Grupa Geis również przyjęła uchodźców i integrowała ich ze swoim środowiskiem, okazując w ten sposób wielką solidarność z walczącym narodem.

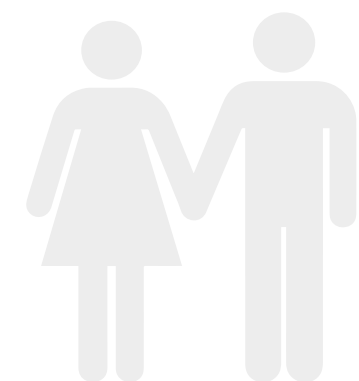
WYNAGRODZENIA

Grupa Geis dba o to, aby system wynagrodzeń był sprawiedliwy i zapobiegał potencjalnym różnicom w poziomie pensji pomiędzy płciami i narodowościami. Pracownicy są wynagradzani w sposób adekwatny do ich kompetencji, zakresu pracy, powierzonych obowiązków i osiągniętych wyników.

FEMALE EMPOWERMENT-PROGRAM LADIES FIRST

„Ladies First” to projekt dedykowany kobietom zatrudnionym w Polsce, które stanowią 35% ogółu zatrudnionych w tym kraju. Celem projektu jest promowanie rozwoju osobistego i zawodowego pracownic w ujęciu holistycznym. Szczególny nacisk położony jest na budowanie odporności psychicznej i przestrzeganie zasad równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a karierą zawodową. Istotne jest także wzmacnianie wizerunku i roli kobiet oraz integracja środowiska kobiecego, co uzyskuje się dzięki licznym

działaniami na rzecz pracownic.





Warsztaty Ladies-First w Polsce

AKCJE CHARYTATYWNE

Grupa Geis od wielu lat bierze udział w akcji charytatywnej AVON w Pradze i tym samym zapewnia wsparcie finansowe kobietom chorym na raka piersi. Zawodnicy Grupy Geis wzięli także udział w charytatywnym biegu ADRA CZ przeciwko „samotności wśród seniorów” zajmując wysokie trzecie miejsce w klasyfikacji drużynowej.



WSPARCIE KOBIET W POWROCIE NA RYNEK PRACY

Firma uczestniczy w projektach urzędów pracy, których celem jest wspieranie zatrudnienia określonych grup społecznych o mniejszych szansach na rynku pracy, np. „Stabilna praca – silna rodzina”. Jest on skierowany do kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka lub do młodych ludzi, którzy nie pracują i nie uczą się. Obecnie z programu korzystają dwie młode mamy z oddziału Geis Polska.



Nie określono jeszcze celów jakościowych i ilościowych. Zostaną one uzgodnione wspólnie z zarządem na rok 2024. Przyczyną tego stanu rzeczy jest brak pracowników w dziale zarządzania zasobami ludzkimi. Trwają prace nad zwiększeniem mocy przerobowych w tym zakresie.



16 KWALIFIKACJE

Geis opiera się na holistycznej koncepcji szkoleń, edukacji i rozwoju na wszystkich szczeblach kariery - od stażystów do menedżerów.

Pozyskiwanie i utrzymanie talentów to kluczowe zadanie strategii zrównoważonego rozwoju. Tylko ci, którzy będą mieli w przyszłości wystarczające zasoby kadrowe, odniosą sukces na rynku. Aby przeciwdziałać ryzyku niekorzystnych zmian demograficznych, istotne jest pozyskanie i zatrzymanie w firmie wykwalifikowanych pracowników. Niedobór wykwalifikowanej kadry, coraz bardziej złożone wymagania w spedycji, logistyce i IT oraz ciągły rozwój wymagają stałego udziału w szkoleniach, motywowania i ciągłego rozwoju wszystkich pracowników. Geis wyznaje holistyczną, czyli całościową koncepcję edukacji, szkoleń i doskonalenia zawodowego we wszystkich specjalistycznych obszarach i na wszystkich poziomach kariery – od stażystów po kadrę zarządzającą. Odpowiedzialność strategiczną ponoszą w tym zakresie centralne działy zarządzania kadrami w każdym oddziale krajowym. Za wdrożenie

operacyjne odpowiadają natomiast dyrektorzy oddziałów i filii.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE

Kształcenie zawodowe w firmie Geis już tradycyjnie ma wysoki priorytet. Od wielu lat młode talenty są stale i systematycznie przygotowywane zarówno zawodowo, jak i mentalnie, do pełnej sukcesów ścieżki kariery zawodowej. W zakładach na terenie Niemiec w dziewięciu zawodach kształcą się średnio około 300 potencjalnych wykwalifikowanych pracowników. Kształcenie opiera się na jasnej koncepcji szkoleniowej o dobrze zorganizowanej strukturze, która jest precyzyjnie wdrażana przez nauczycieli zawodu i trenerów w poszczególnych filiach i oddziałach. Jakość kształcenia zawodowego znajduje odzwierciedlenie w wynikach końcowych. Praktykanci firmy Geis od lat należą do najlepszych uczniów w swych klasach szkół zawodowych. Wyniki końcowe po zakończeniu kształcenia wynoszą niemal 100%. W konkursie „Najlepszy praktykant” praktykanci firmy Geis zawsze zajmują najwyższe miejsca. W rankingach firm Geis po raz drugi z rzędu zajmuje pierwsze miejsce.

Stażysci Geis zawsze osiągają najlepsze miejsca w konkursie „Najlepszy Stażysta”. Geis zajmuje obecnie 1. miejsce w rankingu firm.



**ZWYCIĘZCA
NAJLEPSZY
STAŻYSTA
2022**

©Verkehrsrundschau



PODZIAŁ ŁĄCZNEJ LICZBY 203 STAŻYSTÓW W MARCU 2022 R.

128	Sprzedawcy usług spedycyjnych i logistycznych
58	Specjaliści ds. logistyki magazynowej
47	Kierowcy zawodowi samochodów
44	Specjaliści magazynierzy
12	Personel zarządzający biurem
5	Specjaliści IT ds. projektowania aplikacji użytkowych
5	Specjaliści IT ds. integracji systemów
4	Specjaliści ds. cyfryzacji
0	Mechanicy drewna



STUDENCI DUALNI

Od dziesięciu lat Geis jest partnerem praktyk studenckich na studiach dualnych na kierunkach logistyka i zarządzanie logistyką na Szkole Wyższej w Fuldzie. Nowością są obecnie dualne studia informatyczne realizowane we współpracy z Szkołą Wyższą w Würzburgu-Schweinfurcie. Średnio około dziesięciu studentów studiów dualnych na wszystkich semestrach przygotowuje się do przyszłych zadań specjalistycznych i kierowniczych w firmie, na przemian realizując semestry studiów oraz semestry praktyk. W ramach semestru praktycznego student oddelegowany jest do co najmniej trzech różnych lokalizacji. Służy to budowaniu sieci i wspiera trwałe przywiązanie młodych talentów do firmy. Niemal wszyscy z ponad 25 dotychczasowych absolwentów studiów dualnych wykonują w Geis wymagające zadania specjalistyczne i kierownicze.

**Ponad 25 absolwentów
programu studiów
dualnych**



**W 2022 r. przeprowadzono
łącznie 14 894 godzin szkoleń.**



ONBOARDING - WDRAŻANIE NOWEGO PRACOWNIKA

Już pierwszego dnia pracy wszyscy pracownicy przechodzą wszechstronne wymagane przepisami szkolenia, takie jak szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy czy też ochrony przeciwpożarowej. Poza tym zapoznają się ze stanowiskiem pracy oraz najważniejszymi dokumentami systemu zarządzania jakością. Nowi pracownicy otrzymują także liczne materiały informacyjne.

PROGRAM SZKOLEŃ GEIS

Programy szkoleń są dostępne dla wszystkich pracowników, w porozumieniu z odpowiednimi menedżerami. Programy podnoszą kwalifikacje pracowników w zakresie kompetencji technicznych, kompetencji metodologicznych, kompetencji informatycznych czy kierowniczych. Ponadto w wielu miejscach prowadzone są kursy językowe.

Programy są planowane i koordynowane w różnych filiach i oddziałach. Przedmiotowe i specjalistyczne treści szkoleń są dostosowane są do wymagań i potrzeb w danej lokalizacji. Ze względu na pandemię koronawirusa wiele szkoleń stacjonarnych w latach 2020 i 2021 musiało zostać zamienionych na formy online (eLearning). W 2022 roku po pandemii można było regularnie wznowić szkolenia dzięki zoptymalizowanemu połączeniu szkoleń stacjonarnych i zdalnych.

Obowiązkowe szkolenia kierowców zawodowych i pracowników magazynu są dla firmy Geis oczywistością. Dodatkowo organizowane są kursy np. obsługi wózków widłowych czy obchodzenia się z towarami niebezpiecznymi oraz szkolenia w zakresie umów przewozowych w międzynarodowym drogowym transporcie towarowym.

Jeszcze w 2022 roku zespół projektowy rozpoczął pracę nad kluczowymi danymi liczbowymi, aby motywować wszystkich pracowników, szczególnie w odniesieniu do (dalszych) szkoleń w zakresie ochrony zdrowia, cyfryzacji i radzenia sobie z wyzwaniami związanymi ze zmianami demograficznymi. Na tej podstawie należy określić cele ilościowe. Można się tego spodziewać w raporcie zrównoważonego rozwoju za rok budżetowy 2023.



ROZWÓJ KOMPETENCJI I MOŻLIWOŚĆ AWANSU

Stały i systematyczny rozwój kompetencji pracowników jest niezwykle ważny dla Grupy Geis. Indywidualne potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji ustalane są w drodze regularnych spotkań zapewniających informację zwrotną i właściwą ocenę kompetencji. Podejmowane na ich podstawie działania obejmują szkolenia i treningi wewnętrzne oraz zewnętrzne, indywidualne lub grupowe, indywidualny coaching, a także ukierunkowane zadania projektowe. Dobrymi przykładami w firmie są programy G-Talent i Succession.

WSPÓŁPRACA Z UNIWERSYTETAMI

Grupa Geis od wielu lat ściśle współpracuje z uniwersytetami uczestnicząc aktywnie w życiu akademickim poprzez:

- wykłady i prezentacje dla studentów
- pomoc w wejściu na rynek pracy - praktyki studenckie
- udział w targach pracy, konferencjach i dniach kariery
- udział w studiach dualnych

Najważniejszymi partnerskimi ośrodkami akademickimi są Wyższa Szkoła Techniczna w Würzburgu-Schweinfurcie, Wyższa Szkoła w Fuldzie oraz Uniwersytet Adama Mickiewicza w Poznaniu.

JAKOŚĆ

Seria sukcesów: zespół Hans Geis GmbH Kürnach zwyciężył w aktualnym rankingu jakości IDS Logistik na rok 2021. Oznacza to, że Grupa Geis po raz siódmy z rzędu znalazła się w pierwszej dwójce i zdobyła trzeci złoty medal po sukcesach w latach 2015 i 2020. W porównaniu wszystkich 51 filii największej niemieckiej kooperacji drobnicowej, filia Geis Eurocargo z Satteldorf znalazła się również na trzecim miejscu. Bezpośrednio za nią znajdował się oddział Geis Bischoff Logistics w Lichtenfels. Wyniki te po raz kolejny potwierdzają niezmiennie wysoką jakość pracy Grupy Geis w Niemczech. W renomowanym konkursie wiedzy „Najlepszy stażysta 2023” dwóch stażystów Geis z regionu Fulda

stało na podium. W pierwszej dziesiątce znalazło się jeszcze czterech kolejnych stażystów Geis z tego regionu. Dzięki tym i innym wybitnym osiągnięciom Grupa Geis po raz trzeci z rzędu zdobyła nagrodę dla „Najlepszej firmy dla stażystów”.

Doskonałą jakość utrzymują również zakłady położone w Europie Środkowo-Wschodniej. Oddział Geis Polska uznany został przez magazyn Forbes za „Najlepszego Pracodawcę w Polsce 2022”. Spółki Geis SK i Geis CZ otrzymują od Dun & Bradstreet „AAA Platinum Excellence Certyfikat”, który stanowi najwyższą możliwą nagrodę za perfekcję biznesową.

METODY POMOCY I SZKOLENIA

Młodzież i dorośli uczestniczący w procesie kształcenia zawodowego, a wymagający indywidualnego wsparcia, otrzymuje specjalną pomoc dostosowaną do potrzeb:

- 1 Praktyka w ramach przygotowania do kształcenia zawodowego.
- 2 Stanowiska kształcenia zawodowego dla kandydatów wymagających wsparcia („priorytet wsparcia to nauka”).
- 3 Oferty wsparcia dla szkół ogólnokształcących.
- 4 Pomoc dla rekrutowanych stażystów w przypadku słabszych wyników.
- 5 Pomoc dla pracowników nieposiadających kwalifikacji zawodowych i pozazawodowych.
- 6 Współpraca w zakresie praktyk, pomocy w rozpoczęciu kariery dla stażystów potrzebujących wsparcia, kształcenie pracowników bez kwalifikacji.



CZECHY:

WSPARCIE DLA SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH I ICH UCZNIÓW:

- 1 Udział w dniach informacji zawodowej.
- 2 Wykłady w klasach szkolnych na temat praktyk zawodowych i perspektyw dalszego rozwoju po ukończeniu kształcenia. zawodowego.
- 3 Pomoc w pisaniu prac dyplomowych.
- 4 Wycieczki szkolne dla szkół ponadpodstawowych.
- 5 Udział w szkoleniach dla specjalistów logistyki magazynowej w średnich szkołach zawodowych (projekt punktów kontaktowych, koncepcja kursów i programów nauczania).
- 6 Pomoc w tworzeniu materiałów szkolnych (np. tworzenie dokumentów aplikacyjnych).
- 7 Przygotowanie i przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych.
- 8 Oferty praktyk.



POLSKA:

YOUNG MANAGER'S ACADEMY (AKADEMIA MŁODEGO MENADŻERA)

Akademia Młodego Menedżera to roczny program rozwojowy skierowany do nowo zatrudnionych menedżerów i kadry kierowniczej. Ma on na celu rozwój umiejętności przywódczych niezbędnych na stanowisku kierowniczym, wymianę doświadczeń, dzielenie się wiedzą i integrację młodych liderów. W ostatnim czasie w programie wzięło udział 19 młodych menedżerów z różnych wydziałów firmy. Program Akademii składa się z trzech części:

- 1 Warsztaty online rozwijające kompetencje kierownicze.
- 2 Szkolenia.
- 3 Sesje coachingowe i mentoringu. Warto zaznaczyć, że wszystkie szkolenia i warsztaty w ramach tego programu prowadzone są przez pracowników HR lub trenerów wewnętrznych Geis.

FORWARDER ACADEMY PROGRAM

Firma Geis corocznie prowadzi program Forwarder Academy – program stażowy skierowany do absolwentów i studentów kierunków logistycznych. Umożliwia on młodym ludziom stawiającym pierwsze kroki na rynku pracy zdobycie doświadczenia zawodowego w branży logistycznej.

STUDENCI DUALNI

W okresie od października 2018 do kwietnia 2022 wspólnie z Wyższą Szkołą Logistyki w Poznaniu realizowany był projekt dotyczący studiów dualnych na kierunku „Inżynieria Łańcucha Dostaw”. W projekcie wzięło udział czterech studentów, którzy na zmianę przez dziewięć tygodni uczestniczyli w kursach, a w kolejnych tygodniach odbywali staż w poznańskim oddziale firmy. Druga edycja tego projektu dla dwóch studentów planowana jest na rok 2023.

DLA WSZYSTKICH ZATRUDNIONYCH:

	Niemcy	Czechy	Polska	Słowacja	Szwajcaria	Grupa Geis
Ilość i wskaźnik przypadków śmierci w wyniku wypadku w pracy						
Ilość	0	0	0	0	0	0
Wskaźnik	0	0	0	0	0	0
Ilość i wskaźnik ciężkich wypadków w pracy (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)						
Ilość	19	15	3	0	0	37
Wskaźnik	2,88	10,10	4,05	0,00	0,00	4,00
Ilość i wskaźnik wypadków w pracy						
Ilość	216	*	*	*	0	216
Wskaźnik	32,71	*	*	*	0	32,71
Najczęstsze rodzaje wypadków w pracy Ciężkie wypadki w pracy:						
1. Upadek/Spadnięcie/Potknięcie 2. Zakleszczenie/Uderzenie 3. Rana cięta						
Wypadki w pracy:						
1. Rana cięta 2. Zakleszczenie/Uderzenie 3. Upadek/Spadnięcie/Potknięcie						
Ilość przepracowanych godzin						
Ilość	6.603.343,94	1.485.535,00	740.142,00	310.979,00	117.009,65	9.257.009,5

* = nie badane jeszcze w danej jednostce organizacyjnej. Raportowanie będzie odbywać się od 2023 roku.

DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW, KTÓRZY NIE SĄ ZATRUDNIENI, ALE KTÓRYCH PRACA I/LUB STANOWISKO PRACY KONTROLOWANE JEST PRZEZ FIRMĘ GEIS:

	Niemcy	Czechy	Polska	Słowacja	Szwajcaria	Grupa Geis
Ilość i wskaźnik przypadków śmierci w wyniku wypadku w pracy						
Ilość	0	*	0	*	*	0
Wskaźnik	0	*	0	*	*	0
Ilość i wskaźnik ciężkich wypadków w pracy (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)						
Ilość	0	*	*	*	*	0
Wskaźnik	0	*	*	*	*	0
Ilość i wskaźnik wypadków w pracy						
Ilość	8	*	4	*	0	8
Wskaźnik	9,63	*	22,59	*	0	7,94
Najczęstsze rodzaje wypadków w pracy Ciężkie wypadki w pracy:						
Zakleszczenie/Uderzenie						
Wypadki w pracy:						
Rana cięta						
Ilość przepracowanych godzin						
Ilość	830.427,96	*	177.096,00	*	0	1.007.523,96

* = nie badane jeszcze w danej jednostce organizacyjnej. Raportowanie będzie odbywać się od 2023 roku.

CHOROBY ZAWODOWE

W firmie nie zidentyfikowano żadnych chorób zawodowych.

Za przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają w zasadzie wszyscy menedżerowie, którym powierzono obowiązki kierownicze. Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP wykonują specjaliści-doradcy (np. w Niemczech specjaliści ds. bezpieczeństwa lub inspektorzy ds. bezpieczeństwa).

Nie udało się dotychczas zmierzyć średniej liczby godzin, jaką pracownicy firmy spędzili na kształceniu/ szkoleniach zgodnie z wytycznymi GRI (np. z podziałem na płeć i kategorię pracownika).

Projekt mający na celu uzyskanie kluczowych danych liczbowych rozpoczął się już w połowie 2022 roku. Istotne parametry ustalane są na poziomie oddziałów od 1 stycznia 2023 roku i będą mogły być raportowane w roku następnym.

W roku 2022 można było już zarejestrować następujące czasy szkoleń:



STRUKTURA KADROWA I WIEKOWA GRUPY GEIS W 2022 R.

	Niemcy	Czechy	Polska	Słowacja	Szwajcaria
Odsetek osób w organach kontrolnych danej organizacji w każdej z poniższych kategorii rozróżniających					
Mężczyźni	100%	100%	100 %	100 %	100 %
Kobiety	0%	0%	0%	0%	0%
Inne	0%	0%	0%	0%	0%
Grupy wiekowe: poniżej 30 lat, 30-50 lat, powyżej 50 lat					
Poniżej 30 lat	0%	0%	*	0%	0%
30-50 lat	25%	63%	*	67%	100%
Powyżej 50 lat	75%	37%	*	33%	0%
Inne czynniki różnorodności, jak np. mniejszości lub grupy specjalnie chronione					
Grupy specjalnie chronione	0%	0%	0%	0%	0%

* = nie badano jeszcze w danej jednostce organizacyjnej. Raportowanie będzie odbywać się od 2023 roku.

	Niemcy	Czechy	Polska	Słowacja	Szwajcaria
Odsetek osób w organach kontrolnych danej organizacji w każdej z poniższych kategorii rozróżniających					
Mężczyźni	74%	64%	65%	71%	71%
Kobiety	26%	36%	35%	29%	29%
Inne	0%	0%	0%	0%	0%
Grupy wiekowe: poniżej 30 lat, 30-50 lat, powyżej 50 lat					
Poniżej 30 lat	23%	17%	27%	24%	35%
30-50 lat	49%	62%	62%	53%	24%
Powyżej 50 lat	28%	21%	11%	23%	17%
Inne czynniki różnorodności, jak np. mniejszości lub grupy specjalnie chronione					
Grupy specjalnie chronione	3%	1%	2%	5%	0%

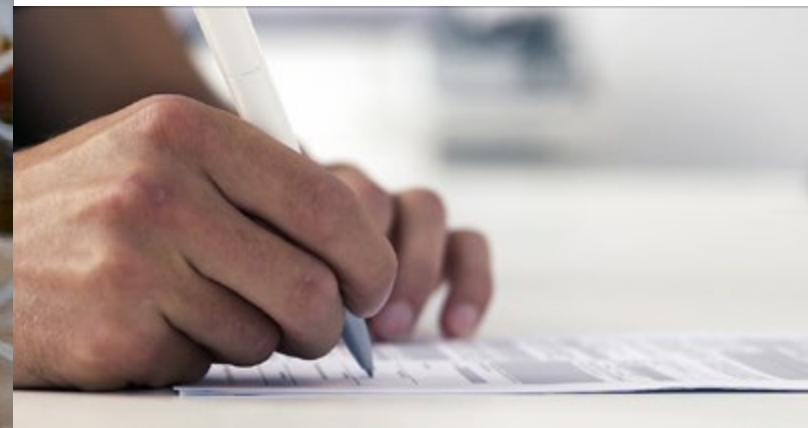


0 Nie stwierdzono żadnych incydentów dyskryminacji w roku finansowym 2022.



KODEKS POSTĘPOWANIA

W firmie obowiązuje (Code of Conduct) Kodeks Postępowania, który określa zasady Grupy Geis w zakresie odpowiedzialności za ludzi i środowisko naturalne. Tenże Kodeks Postępowania jest wiążący dla wszystkich pracowników i dostawców Grupy Geis.



Przestrzeganie Kodeksu Postępowania w Grupie Geis zapewniają dyrektorzy firmy, kadra kierownicza, a także menadżerowie ds. zarządzania personelem oraz pełnomocnik ds. praw człowieka. Przestrzeganie postanowień Kodeksu Postępowania monitorowane jest w procesie audytów wewnętrznych. Wszyscy pracownicy są regularnie szkoleni w zakresie treści Kodeksu Postępowania, a znajomość jego postanowień muszą potwierdzić własnym podpisem.

Kierownictwo firmy oczekuje również od swoich zleceniobiorców wzięcia odpowiedzialności za ludzi i środowisko, dlatego wymaga od nich (np. przy zawieraniu umowy) podpisania odpowiedniej deklaracji (deklaracja COC dla dostawców). W razie wystąpienia ważnych okoliczności firma zastrzega sobie prawo do wprowadzenia odpowiednich zmian w wymaganiach Kodeksu Postępowania. W tym przypadku Geis oczekuje od swoich zleceniobiorców akceptacji tychże zmian.

W ramach analizy procesu zidentyfikowano zagrożenie, że dostawcy mogliby nie przestrzegać obowiązujących w danym kraju przepisów dotyczących płacy minimalnej. Aby zminimalizować to ryzyko, przed złożeniem zamówienia wykonawca musi zagwarantować, że również zatrudnieni u niego pracownicy będą wynagradzani zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami dotyczącymi płacy minimalnej.

Kodeks Postępowania został podpisany przez kierownictwo i jest dostępny do pobrania na stronie internetowej firmy. Kodeks Postępowania Grupy Geis zawiera regulacje dotyczące:

- 1 Przestrzegania prawa.
- 2 Ochrony danych.
- 3 Zakazu korupcji i łapówkarstwa.
- 4 Konflikty interesów.
- 5 Poszanowania podstawowych praw pracowniczych.
- 6 zakazu pracy dzieci.
- 7 Zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.
- 8 Ochrony środowiska.
- 9 Łańcucha dostaw.

17 PRAWA CZŁOWIEKA

Celem Grupy Geis jest zapewnienie, aby w jej własnej firmie lub wśród bezpośrednich i pośrednich dostawców nie dochodziło do naruszeń praw człowieka.

W 2023 roku skontrolowanych zostanie 20 najlepszych dostawców w każdym obszarze biznesowym (uwzględniając również Kodeks Postępowania). Ponadto za pomocą odpowiednich ankiet sprawdzić należy przestrzeganie praw człowieka u pięciu największych dostawców z pierwszej ich pięćdziesiątki.

Do końca 2022 roku skupiono się na wdrażaniu wymogów ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw. Procesy zostały pomyślnie wprowadzone. Od tego roku formułowane są konkretne cele (patrz: kryterium 3 Cele).

DEKLARACJA W ROZUMIENIU NAP (NARODOWEGO PLANU DZIAŁAŃ RZĄDU FEDERALNEGO NA RZECZ GOSPODARKI I PRAW CZŁOWIEKA) BIZNES I PRAWA CZŁOWIEKA



1. DEKLARACJA ZASAD DOTYCZĄCYCH POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Geis jest świadoma swojej odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka i ochronę środowiska, zgodnie ze swoim Kodeksem Postępowania (Code of Conduct), w całym łańcuchu dostaw i przestrzega przyjętych w 2011 roku wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGP). Działania biznesowe firmy zgodnie są z międzynarodowymi standardami i wytycznymi dotyczącymi praw człowieka, a także podstawowymi normami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Kierownictwo Grupy Geis nadzoruje wdrażanie i przestrzeganie „Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka”. Oświadczenie dotyczące strategii dotyczącej praw człowieka jest publikowane na stronie internetowej firmy Unternehmenshomepage. Deklaracja dotyczy wszystkich spółek Grupy Geis.

Zarówno zarząd firmy, jak i kierownictwo filii, zakładów czy oddziałów na spotkaniach kadry kierowniczej zostali przeszkoleni w zakresie treści Deklaracji Praw Człowieka. W przyszłości należy o niej poinformować także wszystkich pracowników.

Odpowiedzialność za kwestie praw człowieka przeniesiona została na pełnomocnika ds. praw człowieka Grupy Geis.

2. PROCEDURA IDENTYFIKACJI RZECZYWISTEGO I POTENCJALNEGO NEGATYWNEGO WPŁYWU NA PRAWA CZŁOWIEKA

Grupa Geis wdraża proces obejmujący badanie ryzyka związanego z prawami człowieka zarówno wewnątrz firmy, jak i wśród dostawców. Procedura ta została rozpoczęta dnia 31 grudnia 2022 roku.

OCENA RYZYKA OBEJMUJE:

- 1** Ryzyko kraju.
- 2** Działalność gospodarczą dostawców.
- 3** Ryzyko branżowe.
- 4** Kategorie praw człowieka.
- 5** Możliwości wpływów.
- 6** Rozmiar szkód.
- 7** Prawdopodobieństwo wystąpienia.
- 8** Wpływ sprawców.

Aspekty te oceniane są indywidualnie w zależności od obszaru biznesowego lub dostawcy.

Wyniki analizy ryzyka w przyszłości zintegrowane zostaną również z systemem zarządzania ryzykiem firmy.



3. ŚRODKI MONITOROWANIA SKUTECZNOŚCI / ELEMENT: MECHANIZM SKŁADANIA SKARG

Do chwili obecnej wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie Kodeksu Postępowania. Zostanie on zmodyfikowany w 2023 roku, zatem wszystkie materiały szkoleniowe również zostaną zaktualizowane. Przestrzeganie praw człowieka monitorowane jest w procesie audytów wewnętrznych.

Wraz z wejściem w życie ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw dla niemieckich firm stworzono mechanizm składania skarg. W tym czasie wdrożono także przepisy ustawy o ochronie informatorów. Proces składania skarg jest monitorowany przez pełnomocnika ds. praw człowieka lub pełnomocnika ds. praw obywatelskich. W procesie składania skarg mogą brać udział zarówno nasi pracownicy, jak i pracownicy dostawców.

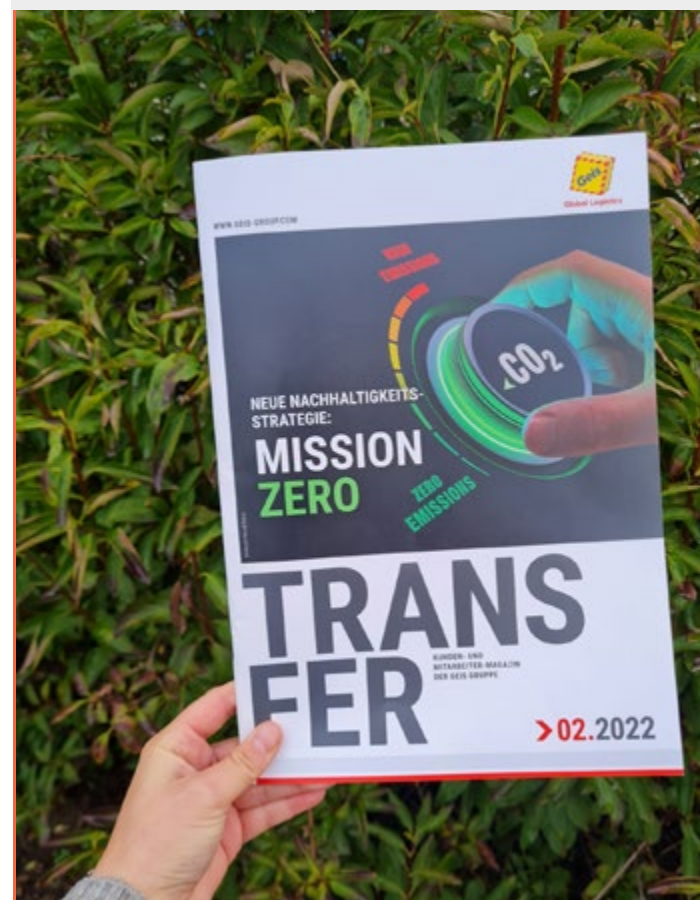
Jednostka organizacyjna w Polsce posiada już procedurę zgłaszania naruszeń i nieprawidłowości przy wykorzystaniu mechanizmu sygnalizacji nieprawidłowości. Pozwala to na podjęcie odpowiednich działań eliminujących przyczyny i skutki stwierdzonych nieprawidłowości. Proces ten wymaga jeszcze wdrożenia w pozostałych spółkach krajowych.





4. NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI.

Kodeks Postępowania Grupy Geis został zmodyfikowany i będzie wiążący dla wszystkich dostawców jako dokument współistniejący z umowami dostaw. Zasady te w pełni wdrożone zostaną w 2023 roku.



Proces oceny zagrożeń praw człowieka przed zawarciem umów biznesowych będzie nadal sprawdzany w 2023 roku.

O ile wymaga tego analiza ryzyka, należy w dalszym ciągu sprawdzać poziom przestrzegania praw człowieka u zleciobiorców. Do tej pory nie doszło do żadnych nieprawidłowości w tym zakresie. Koncepty ewentualnych odszkodowań będą jeszcze opracowane.



⑮ OBYWATELSTWO KORPORACYJNE

Geis jako całe przedsiębiorstwo, jak również wszystkie poszczególne oddziały i filie są współodpowiedzialną częścią społeczności - związaną mocno z ludźmi i regionami.

POŁĄCZENIE

Geis jako całe przedsiębiorstwo, jak również wszystkie poszczególne oddziały i filie są współodpowiedzialną częścią społeczności - związaną mocno z ludźmi i regionami.

Powszechnym dążeniem i celem jest nawiązywanie oraz ciągłe rozwijanie trwałych i opartych na wzajemnym zaufaniu relacji z klientami, partnerami, sąsiadami czy gminami. Firma Geis w sposób dla siebie oczywisty bierze aktywny udział w życiu lokalnych społeczności, sponsorując stowarzyszenia i wydarzenia czy wspierając akcje charytatywne. Każdy oddział i filia ma przy tym możliwość, aby samodzielnie, w zależności od sytuacji w swym środowisku, ustalać priorytety swej aktywności w życiu lokalnej społeczności.

WSPARCIE DLA UKRAINY

W związku z rosyjską agresją na Ukrainę, która rozpoczęła się 24 lutego 2022 roku, Grupa Geis wzięła udział w licznych akcjach mających na celu finansowe i logistyczne wsparcie dla zaatakowanego kraju. I tak na przykład Grupa Geis nawiązała współpracę z humanitarną organizacją ADRA, zapewniając nie tylko pomoc finansową, lecz również wykonując regularne transporty pomocy materialnej aż do linii frontu niemalże. Poza tym Grupa Geis wspierała finansowo tych pracowników, którzy zdecydowali się przyjąć do swych domów obywateli Ukrainy. Udostępniono środki z funduszu socjalnego, aby stworzyć możliwość relokacji rodzin pracowników ukraińskich do Polski. Oddział Geis Polska na przykład zaproponował swym pracownikom z Ukrainy oraz ich rodzinom kursy językowe na pośrednictwem platformy internetowej. Niezależnie od pomocy firmy Geis, również sami pracownicy w różnych oddziałach podejmowali akcje pomocy współpracując z klientami, fundacjami i stowarzyszeniami w celu wspierania uchodźców. Grupa Geis jest dumna z zaangażowania swych pracowników w te akcje.



Kampania zbierania telefonów komórkowych w celu ochrony pszczół i trzmieli.



Kampania sadzenia drzew w Czechach

AKCJE NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Grupa Geis wzięła udział w Niemieckich Dniach Akcji na rzecz Zrównoważonego Rozwoju, organizując kampanię zbierania telefonów komórkowych. Ponad 250 starych urządzeń pracowników zostało przekazanych Niemieckiemu Stowarzyszeniu Ochrony Przyrody (NABU) do ponownego przetworzenia lub recyklingu, a dochód przeznaczono na ochronę pszczół i trzmieli.

AKCJA SADZENIA DRZEW

Grupa Geis inicjowała różne akcje sadzenia drzew. W samych tylko Czechach podczas jednej z takich akcji posadzono 4.300 drzew.



Sponsoring nowego zestawu koszulek klubowych przez niemiecki oddział w Kürnach.



Mała pasieka przy niemieckim oddziale w Gochsheim.

SPONSORING KOSZULEK

W tym sezonie robimy wielką furorę. 14 chłopców w wieku od 5 do 7 lat jest zachwyconych nowym, jasnoniebieskim strojem sponsorowanym przez nasz niemiecki oddział w Kürnach.

BIORÓŻNORODNOŚĆ W GEIS

Oprócz kolonii pszczół w zakładzie Neu-Isenburg, Grupa Geis ma teraz również brzęczących przyjaciół na terenie na terenie firmy w Gochsheim.

ZAANGAŻOWANIE W OCHRONĘ ŚRODOWISKA I KLIMATU W NIEMCZECH:

Celem Paktu na rzecz Środowiska i Klimatu jest motywowanie zakładów, przedsiębiorstw i instytucji rządowych do dobrowolnego wkładu w ochronę środowiska. Jeśli zostaną podjęte wysiłki w celu osiągnięcia jeszcze większego zrównoważonego rozwoju, wykraczającego poza wymagany prawnie poziom operacyjnej ochrony środowiska, skorzystają na tym wszyscy interesariusze, a zwłaszcza środowisko. Jako członek Bawarskiego Paktu Środowisko + Klimat, Grupa Geis angażuje się w zrównoważoną i przyjazną dla środowiska działalność gospodarczą oraz w ochronę naszych zasobów naturalnych.



©Bavarian State Ministry for the Environment and Consumer Protection

*Źródło: Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz



©Hessian Ministry for the Environment, Climate Protection, Agriculture and Consumer Protection

SOJUSZ ŚRODOWISKOWY HESSE

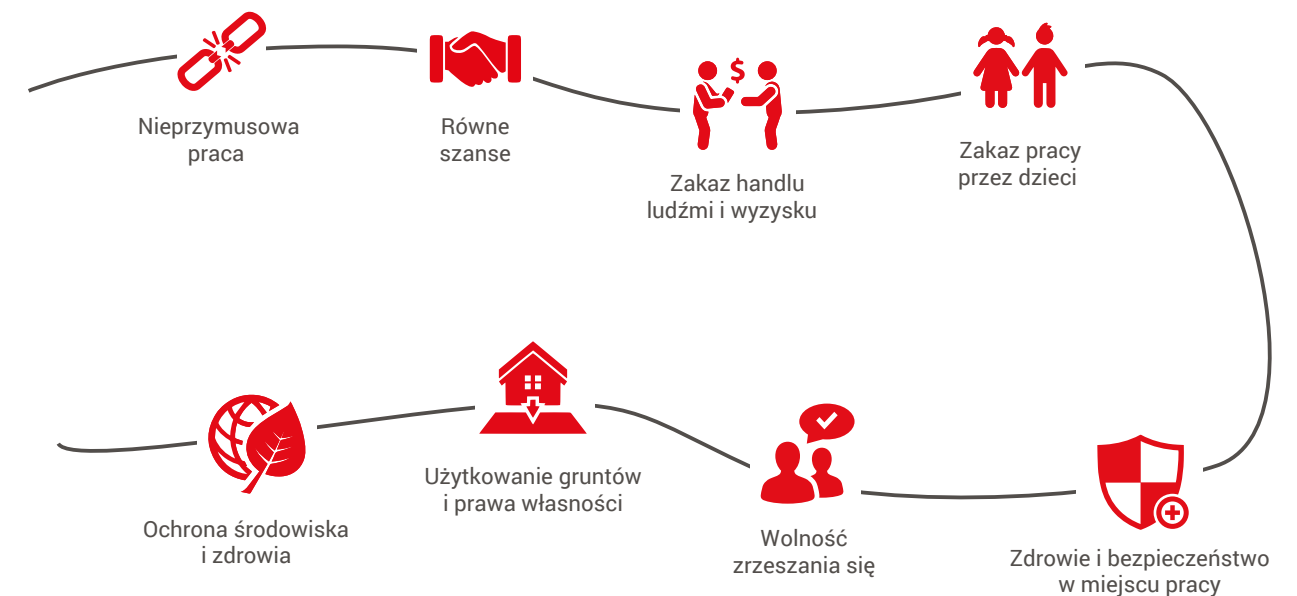
Sojusz dla Środowiska w Hesji to dobrowolne porozumienie pomiędzy rządem kraju związkowego Hesja, firmami z Hesji i lokalnymi stowarzyszeniami. W swoim dobrowolnym akcesie do Sojuszu dla Środowiska Hesji Grupa Geis kieruje się następującymi zasadami:

- Zrównoważone działanie w firmie
- Wzmocnienie Hesji jako dobrego kraju do prowadzenia biznesu
- Czytelna informacja dla opinii publicznej
- Współpraca z partnerami oparta na wzajemnym zaufaniu



ISTOTNYM NOWYM WYZWANIEM PRAWNYM DLA GRUPY GEIS JEST USTAWA O DOCHOWANIU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI W ŁAŃCUCHU DOSTAW.

W ramach wielokierunkowego projektu przygotowywano ustawę o dochowaniu należytej staranności w łańcuchu dostaw (LkSG), która weszła w życie w Niemczech dnia 1 stycznia 2023 roku. Dotyczy ona także m.in. powiązania zarządzania ryzykiem z zarządzaniem dostawcami. I tak ma przykład przy zlecaniu podwykonawcom usług transportowych szczególną uwagę zwracano na charakterystyczne dla danej branży ryzyka związane z przestrzeganiem praw człowieka, takich jak sprawiedliwe wynagrodzenia, prawo do wolności zrzeszania się oraz poszanowanie ogólnych praw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Tylko w ten sposób można systematycznie i zgodnie z prawem wdrażać zrównoważony rozwój w całym łańcuchu dostaw. Wymagania dotyczące odpowiedzialności ekologicznej i społecznej oraz etycznego prowadzenia biznesu zostały sformułowane w Kodeksie Postępowania Dostawców.



19 WPŁYW POLITYCZNY

Grupa Geis nie wywiera żadnego wpływu politycznego na procedury legislacyjne. W nowych procedurach legislacyjnych interesy firmy są reprezentowane przez odpowiednie stowarzyszenia.

Grupa Geis nie wywiera żadnego wpływu politycznego na procesy legislacyjne. W nowych procedurach ustawodawczych interesy firmy reprezentowane są przez odpowiednie związki. Jednakże członkostwo w nich wiąże się w niewielkim stopniu z wpływami politycznymi, a bardziej z korzystaniem z określonych usług, takich jak doradztwo, pomoc prawna i tworzenie sieci kontaktów.

Firma Geis jest członkiem i partnerem przede wszystkim w stowarzyszeniach i związkach branżowych, w izbach handlowo-przemysłowych odpowiednich branż i lokalizacji, a także w regionalnych stowarzyszeniach rozwoju gospodarczego.

GRUPA GEIS JEST CZŁONKIEM NASTĘPUJĄCYCH ORGANIZACJI:

IZBY HANDLOWO-PRZEMYSŁOWE
(IHK) W MIEJSCACH LOKALNEJ
DZIAŁALNOŚCI



BVL - FEDERALNE STOWARZYSZENIE
LOGISTYCZNE (NIEMCY)



DSLVL - FEDERALNE
STOWARZYSZENIE SPEDYCJI I
LOGISTYKI (NIEMCY)



LBS - REGIONALNE
STOWARZYSZENIE BAWARSKICH
SPEDYTORÓW



STOWARZYSZENIE WSPARCIA OCHRONY ŚRODOWISKA DLA DOLNEJ FRANKONII

STOWARZYSZENIE SPEDYCJI I
LOGISTYKI REPUBLIKI CZESKIEJ



NIEMIECKO-CZESKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



STOWARZYSZENIE LOGISTYKI I
SPEDYCJI REPUBLIKI SŁOWACKIEJ



POLSKIE STOWARZYSZENIE
SPEDYTORÓW
MIĘDZYNARODOWYCH



POLSKO-NIEMIECKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



② POSTĘPOWANIE ZGODNE Z PRAWEM I POLITYKĄ

Grupa Geis zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów prawa, regulacji, rozporządzeń i wymogów urzędowych itp. mających zastosowanie do spółki.





ZGODNOŚĆ Z USTAWAMI I DYREKTYWAMI

Grupa Geis zobowiązuje się do przestrzegania wszelkich ustaw, dyrektyw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych, które dotyczą firmy. Bezpieczeństwo prawne zostanie osiągnięte tylko wtedy, gdy wszystkie odpowiednie ustawy, zobowiązania i regulacje będą znane i wdrożone w całej firmie.

Odpowiedzialność za przestrzeganie prawa spoczywa głównie na przedsiębiorcy lub jego przedstawicielu prawnym i jest sędowana na kadrę kierowniczą poprzez „przeniesienie obowiązków przedsiębiorcy”. Obowiązki przedsiębiorcy jako całość można przenieść jedynie na poszczególne szczeble zarządzania aż do kierownictwa oddziału, filii lub punktu. Członkowie kadry kierowniczej, których to dotyczy, są odpowiedzialni za zapewnienie zgodności z prawem w swoim zakresie obowiązków i odpowiedzialności, aktywnie i z wyprzedzeniem pozyskując informacje o odpowiednich wymogach prawnych i ich zmianach oraz dbając o to, aby zostały one ogłoszone i wdrożone w ich obszarze działań. Aby wesprzeć zarząd firmy i kadrę kierowniczą, stworzono narzędzia, które zapewniają przegląd wymagań prawnych w danym obszarze odpowiedzialności.



PŁACA MINIMALNA I CZAS PRACY

Przestrzeganie właściwych dla danego kraju standardów płacy minimalnej w Grupie Geis zapewniają wszystkie odpowiedzialne komórki podlegające kontroli działów płac i wynagrodzeń. Przepisy wymagają, aby Grupa Geis zapewniła swoich kontrahentów przed złożeniem zamówienia, że przepisy dotyczące płacy minimalnej obowiązujące w danym kraju będą przestrzegane również w odniesieniu do pracowników świadczących usługi dla Geis.

Przestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego wymiaru czasu pracy i czasu wolnego w dniu pracy monitoruje się poprzez system ewidencji czasu pracy. Przestrzeganie czasu prowadzenie pojazdów (np. wg Rozporządzenia o kierowcach/Rozporządzenia (WE) nr 561/2006) odbywa się poprzez konsekwentną analizę danych z karty kierowcy i tachografu w odrębnym oprogramowaniu we wszystkich oddziałach posiadających własną flotę.



OCHRONA DANYCH

W celu ochrony danych podjęto liczne środki zapewniające zgodność z przepisami o ochronie danych (np. dla organizacji w Unii Europejskiej RODO lub w szwajcarskiej ustawie o ochronie danych [nDSG lub DSG]). Grupa Geis w swoich jednostkach organizacyjnych wyznaczyła pełnomocników ds. ochrony danych, którzy realizują zadania doradcze i monitorujące zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wspierają ich odpowiednio przeszkoleni menadżerowie ochrony danych osobowych, którzy w poszczególnych oddziałach i filiach dbają o to, aby przestrzegane były wymagania ustawy o ochronie danych. Również pracownicy regularnie szkoleni są w tym zakresie.



COMPLIANCE - ZGODNOŚĆ

W Grupie Geis kwestia zgodności monitorowana jest w centralnych wydziałach specjalistycznych. Każdym obszarem prawa zajmuje się odpowiedni wydział lub osoba.

Cele zgodności w firmie omówiono w kryterium 3.

Jako że w roku 2022 nie wystąpiły żadne naruszenia zgodności lub istotne naruszenia prawa, nie wyznaczono żadnych odrębnych celów.

PRZEGLĄD WSKAŹNIKÓW GRI

W niniejszej deklaracji DNK, zgodnie z zasadą „przestrzegaj lub wyjaśnij”, wymieniono następujące elementy Zgłoszone wskaźniki GRI. Niniejszy dokument odwołuje się do standardów GRI 2016 tam, gdzie jest to uwzględnione w tabeli, o ile nie zaznaczono inaczej.

Obszar	Kryteria DNK	Wskaźniki GRI SRS
STRATEGIA	1. Analiza strategiczna i mierniki 2. Znaczenie 3. Cele 4. Głębokość łańcucha wartości	
ZARZĄDZANIE PROCESEM	5. Odpowiedzialność 6. Zasady i procesy 7. Kontrola	GRI SRS 102-16
	8. Systemy motywacyjne	GRI SRS 102-35
		GRI SRS 102-38
	9. Zaangażowanie interesariuszy	GRI SRS 102-44
	10. Innowacje a riadzenie produktov	G4-FS11
ŚRODOWISKO	11. Wykorzystanie zasobów naturalnych 12. Zarządzanie zasobami	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Emisje istotne dla klimatu	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
FIRMA	14. Prawa pracowników 15. Równość szans 16. Kwalifikacja	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Prawa człowieka	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Wspólnota	GRI SRS 201-1
	19. Wpływy polityczne	GRI SRS 415-1
	20. Zachowanie zgodne z przepisami prawa i regulacjami	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

* GRI zmodyfikowało standard GRI SRS 306 (Odpady). Zmieniona wersja wejdzie w życie 1 stycznia 2022 r. W związku z tym zmieniona została numeracja raportowania wytworzonych odpadów z 306-2 na 306-3.

KODEKS POSTĘPOWANIA – WEWNĘTRZNY I ZEWNĘTRZNY KODEKS POSTĘPOWANIA (PATRZ SZCZEGÓŁOWE KRYTERIUM 17).



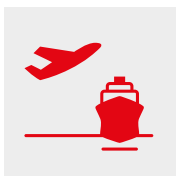
SZKOLENIE KADRY KIEROWNICZEJ I PRACOWNIKÓW

Wszyscy menedżerowie i pracownicy przechodzą regularne szkolenia w zakresie wewnętrznych standardów i procedur postępowania. Udział w szkoleniu musi być potwierdzony własnoręcznym podpisem na odpowiednim zaświadczeniu.





ROAD SERVICES



AIR + SEA SERVICES



LOGISTICS SERVICES



Global Logistics

WYDAWCA

Hans Geis GmbH + Co KG International Spedition

Rudolf-Diesel-Ring 24, 97616 Bad Neustadt/Saale

Telefón: +49 (0) 9771 - 603 0

www.geis-group.com

Odpowiedzialny i.S.d.P.: Zarząd Grupy Geis

Redakcja

Zespół ds. zrównoważonego rozwoju

E-mail: sustainability@geis-group.de



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2022**



Wirtschaft &
Menschenrechte