

WWW.GEIS-GROUP.COM



Global Logistics



©Smileus

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRUPA GEIS

> 2023

SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA	04
INFORMACJE OGÓLNE	08

STRATEGIA

1. ANALIZA I DZIAŁANIA STRATEGICZNE	10
2. ISTOTA	13
3. CELE	18
4. ŁAŃCUCH WARTOŚCI	31

ZARZĄDZANIE PROCESAMI

5. ODPOWIEDZIALNOŚĆ	34
6. ZASADY I PROCESY	36
7. KONTROLA	40
8. SYSTEMY MOTYWACYJNE	43
9. ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY	51
10. INNOWACJE I ZARZĄDZANIE PRODUKTEM	54

ŚRODOWISKO

11. WYKORZYSTANIE ZASOBÓW NATURALNYCH	60
12. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI	64
13. EMISJE ISTOTNE DLA KLIMATU	76

SPOŁECZEŃSTWO

14. PRAWA PRACOWNIKÓW	81
15. RÓWNE SZANSE	84
16. KWALIFIKACJE	88
17. PRAWA CZŁOWIEKA	97
18. SPOŁECZNOŚĆ	103
19. WPŁYWY POLITYCZNE	106
20. POSTĘPOWANIE ZGODNE Z PRZEPISAMI PRAWA	109



Raport zrównoważonego rozwoju został opracowany zgodnie z niemieckim Kodeksem Zrównoważonego Rozwoju.
Deklaracja DNK 2023 jest dostępna na stronie głównej <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>.

Deklaracja została napisana zgodnie z następującymi standardami raportowania: GRI SRS
Dodatkowa zawartość raportu: Krajowy Plan Działania na rzecz Biznesu i Praw Człowieka w Kryterium 17

→ Prawa człowieka.



PRZEDMOWA PARTNERÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Rok 2023 był udanym rokiem finansowym dla naszej firmy, w którym mogliśmy jeszcze bardziej wzmocnić pozycję na rynku. Było to możliwe przede wszystkim poprzez nabycie większości udziałów w Grupie Quehenberger. Nabycie to jeszcze bardziej wzmocniło Grupę Geis jako dostawcę kompleksowych usług logistycznych - zarówno pod względem geograficznym, jak i produktywności. Zaowocowało to także powstaniem jednej z najgęstszych sieci logistycznych w Europie Środkowej i Południowo-Wschodniej. Jesteśmy doskonale przygotowani na przyszłość.

Rosnące oczekiwania w zakresie zrównoważonego rozwoju sprawiają, że konieczne jest pogodzenie ekologii, ekonomii i odpowiedzialności społecznej. Jest to dla nas niezwykle istotna część strategii korporacyjnej, którą kontynuujemy z determinacją i zaangażowaniem. Zdajemy sobie sprawę, że droga do zrównoważonego rozwoju jest ciągłym procesem.

Niniejszy raport zawiera informacje na temat kluczowych obszarów zrównoważonego rozwoju w Grupie Geis i przedstawia wyniki, które zostały osiągnięte do końca 2023 roku. W obszarze ekologii konsekwentnie pracowaliśmy nad zmniejszeniem naszego śladu węglowego i zbliżyliśmy się o krok do naszego celu tzw. MissionZero.

Nowy terminal spedycyjny w Ebersdorfie prezentuje możliwości jakie daje logistyka przyszłości. W fazie planowania zwrócono uwagę na wszystkie elementy

zrównoważonego rozwoju, tak aby obiekt był wzorem dla następnych budynków.

Kluczowe znaczenie nadal ma zaangażowanie wszystkich stron w naszą podróż tj. naszych pracowników, partnerów i klientów. Staramy się być atrakcyjnym pracodawcą, który oferuje równe szanse dla każdego. Bezpieczeństwo, różnorodność, wsparcie, to wciąż najważniejsze filary, jeśli chodzi o społeczny aspekt zrównoważonego rozwoju. Chcemy stworzyć rozwijające i bezpieczne środowisko pracy, w którym ceniona jest wszechstronność, a pracownicy mogą wnieść swoje unikalne umiejętności.

W wymiarze ekonomicznym uczciwość i transparentność mają dla nas kluczowe znaczenie. Jesteśmy przekonani, że wiarygodność oraz lojalność są podstawowymi warunkami udanej współpracy, dlatego utrzymujemy dobre praktyki zarządzania i wdrożyliśmy wszystkie niezbędne środki w ramach łańcucha dostaw.

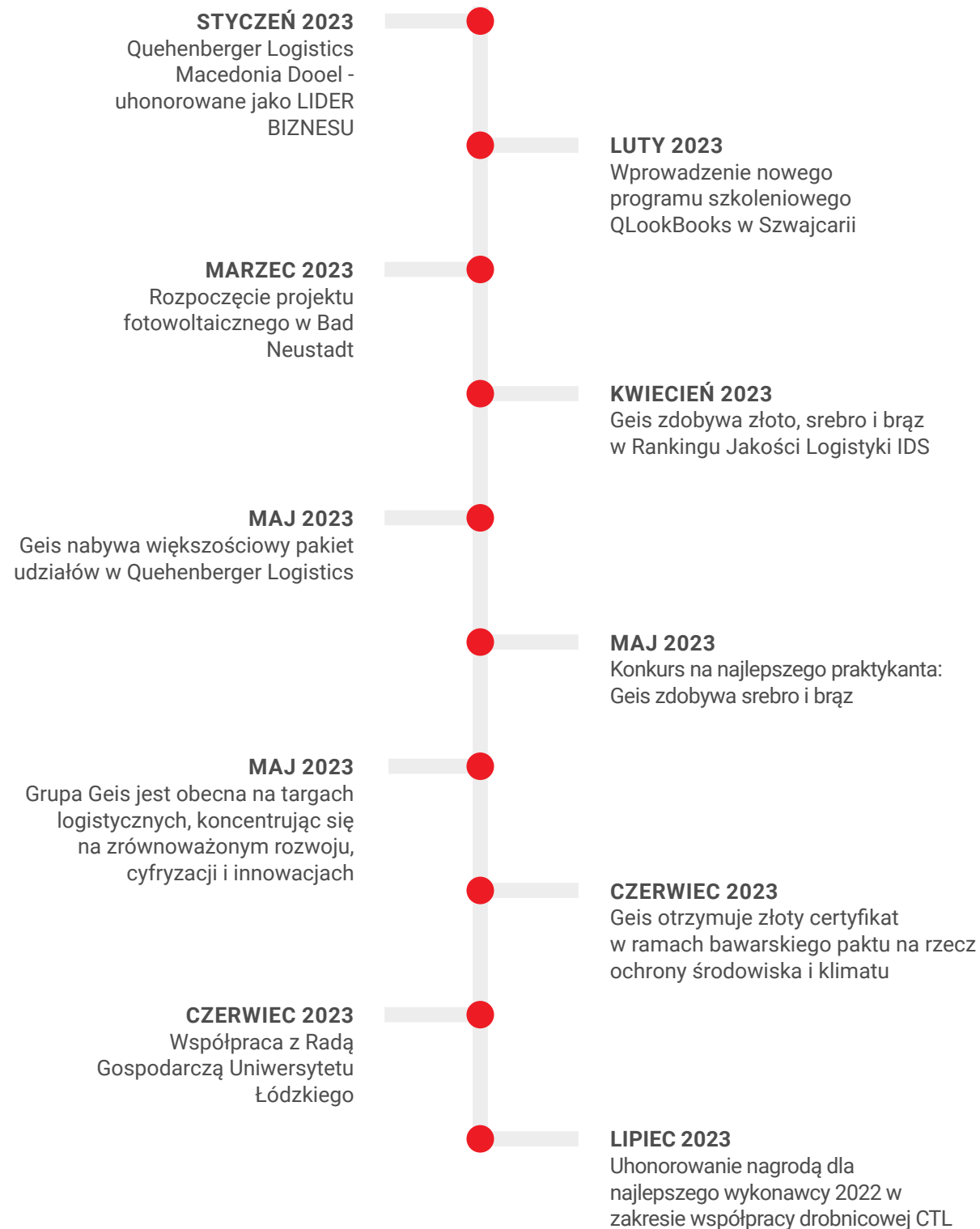
Niniejszym raportem chcielibyśmy stworzyć kolejną okazję do otwartej i przejrzystej komunikacji ze wszystkimi naszymi interesariuszami.

Dziękujemy za zainteresowanie i dalsze towarzyszenie nam na naszej mapie zrównoważonego rozwoju.

Serdecznie pozdrawiamy,
Rodzina Geis

OCHRONA ŚRODOWISKA I KLIMATU
TO PRIORYTETY DLA GRUPY
GEIS, KTÓRE MAJĄ NA CELU
ZAPEWNIENIE DŁUGOFALOWEGO
SUKCESU FIRMY.

NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIA 2023



Quehenberger
logistics

Pod hasłem „Best of both” Geis przejmuje Augustin Quehenberger Group GmbH w maju 2023 r. W przyszłości obie firmy połączą swoje siły i nadal będą ulepszać portfolio usług.

Na konferencji prasowej w Wiedniu Christian Fürstaller, Jochen Geis i Rodolphe Schoettel (od lewej) ogłosili decyzję o nabyciu udziałów.

INFORMACJE OGÓLNE

Założona w 1945 roku Grupa Geis posiadająca swą siedzibę w Bad Neustadt nad Soławą, jest obecna w 13 krajach, w których zatrudnia 9,500 pracowników. Dysponuje 177 własnymi oddziałami sieciowymi i logistycznymi oraz międzynarodową siecią partnerów i współpracowników. Jako firma zarządzana przez właścicieli, Geis oferuje pełen zakres usług logistycznych: od klasycznego transportu ciężarowego po globalny transport lotniczy i morski oraz złożone usługi magazynowe. We współpracy ze skutecznymi partnerami, Geis oferuje swoim klientom kompleksowe rozwiązania logistyczne i transportowe w Niemczech i całej Europie. Certyfikowana jakość i jasno określone, wysokie standardy usług są w firmie najwyższym priorytetem. 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.

Według najnowszej publikacji Instytutu Fraunhofera, Geis znajduje się w gronie 25 największych firm logistycznych w Niemczech. Rodzinna firma stale inwestuje w rozwijające się rynki, wdraża innowacyjne rozwiązania dla swoich klientów i poszerza zakres swoich usług.

Rok 2023 charakteryzuje się także silnym wzrostem: Grupa Geis zostaje udziałowcem w Quehenberger Logistics w maju i nabywa większość 66% udziałów z mocą wsteczną od 1 stycznia 2023 r. Oprócz głównych rynków Niemiec i Austrii, Grupa Geis konsoliduje w ten sposób swoją obecność zwłaszcza w Europie Środkowej i Południowo-Wschodniej. Geis spełnia złożone wymagania i gwarantuje najwyższą jakość poprzez innowacyjność i cyfryzację oraz zastosowanie nowoczesnych technologii. Grupa Geis, ze wszystkimi swoimi spółkami zależnymi we wszystkich lokalizacjach i krajach, nadal pozostaje firmą rodzinną, która kieruje się uczciwością w swojej polityce biznesowej.

Dla Geis ważne jest poszanowanie różnorodnych kultur, godności i praw człowieka we wszystkich krajach, a jako międzynarodowy dostawca usług logistycznych firma nie ucieka od odpowiedzialności za społeczeństwo i przestrzeganie jego norm. Działa zgodnie z normami etycznymi i prawnymi opartymi na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, uchwalonej przez ONZ, oraz zapewnia zgodność z międzynarodowo uznanymi normami pracy i ochrony środowiska.

NASZE USŁUGI



TRANSPORT DROGOWY

Spedytor na Europę: niezależnie od tego, czy chodzi o ładunki drobnicowe, częściowe czy całopojazdowy, Geis oferuje idealne rozwiązania transportowe dla logistyki dystrybucji i zaopatrzenia.



TRANSPORT LOTNICZY I MORSKI

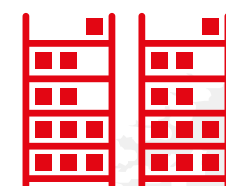
Dostawca usług logistycznych dla frachtu lotniczego i morskiego: Dzięki globalnej sieci i lokalnym kontaktom, Geis obsługuje transporty międzynarodowe na całym świecie.



LOGISTYKA KONTRAKTOWA

Logistyka kontraktowa szyta na miarę: Geis tworzy innowacyjne i indywidualne rozwiązania – od logistyki produkcyjnej po kompletne centra dystrybucyjne.

SIŁA I DYNAMIKA: GEIS W LICZBACH



1,800,000 m²
powierzchni logistycznej



ok. 2,800 ciężarówek/dzień
(440 własnych samochodów)



200
oddziałów w Europie



7.3 mil. t
przewiezonego tonażu



13.7 mil.
zamówień transportowych



9,700
pracowników



1

ANALIZA I DZIAŁANIA STRATEGICZNE



Zrównoważony rozwój jest integralną częścią strategii korporacyjnej.



ŚWIAT STAJE W OBLICZU LICZNYCH WYZWAŃ, KTÓRE RÓWNIEŻ DOTYCZĄ GRUPY GEIS JAKO FIRMY

Świat stoi przed licznymi wyzwaniami, które dotyczą również Grupy Geis jako firmy. Należą do nich zmiany klimatyczne, konflikty międzynarodowe oraz kryzysy gospodarcze. W kontekście globalizacji zrównoważony rozwój staje się kluczowym czynnikiem konkurencyjności dla firm działających na skalę międzynarodową.

Grupa Geis zatem ponosi ogromną odpowiedzialność za swoje działania i ich wpływ na środowisko, pracowników oraz zrównoważone praktyki biznesowe. Rozumienie zrównoważonego rozwoju w Grupie Geis opiera się na traktowaniu go jako procesu transformacyjnego: aby skutecznie wspierać przemiany gospodarcze i społeczne oraz poprawiać warunki życia i pracy w Niemczech oraz Europie.

Jednak dla Grupy Geis zrównoważona przedsiębiorczość i rentowny rozwój idą w parze. Tylko poprzez tworzenie wartości dodanej dla społeczeństwa i swoich pracowników Grupa Geis może zachować konkurencyjność w przyszłości. Dzięki swoim innowacyjnym i wysokiej jakości usługom logistycznym firma zamierza przyczynić się do rozwiązania globalnych problemów.

Działalność przedsiębiorcza oraz skoncentrowanie na zrównoważonym rozwoju zawsze były mottem rodziny Geis. Grupa Geis wdrożyła kompleksowy system zarządzania środowiskowego już w 2005 roku, a ochrona środowiska została uznana za podstawowy cel korporacyjny w strategii firmy. Orientacja na zrównoważone wartości, takie jak satysfakcja klientów, jakość, profesjonalizm, rentowność, świadomość ekologiczna oraz uczciwość, stanowią fundament rozwoju Grupy Geis.

Jako firma rodzinna, Geis, projektuje swoje procesy tak, aby były przyjazne dla środowiska i nieustannie pracuje nad poprawą efektywności energetycznej oraz równowagi środowiskowej.

Zdając sobie sprawę, że długoterminowe cele gospodarcze mogą zostać osiągnięte jedynie poprzez dbałość o środowisko, ekologiczne korzystanie z surowców od zawsze było istotnym elementem polityki korporacyjnej Grupy Geis. Cel działalności firmy jest jasno określony. Poprzez sukces gospodarczy, stałą optymalizację usług i odpowiedzialną integrację pracowników, Grupa Geis chce w sposób zrównoważony i długoterminowy przyczynić się do poprawy jakości życia i pracy ludzi.



STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY GEIS

Rodzina Geis ponosi całkowitą odpowiedzialność za strategię zrównoważonego rozwoju. W 2021 r. ogłosiła, że zrównoważony rozwój będzie integralną częścią strategii korporacyjnej firmy. Strategia jest kompleksowa, holistyczna oraz dostosowana do zmieniającego się

świata, tak aby sprostała wyzwaniom nadchodzących lat. Opiera się na pięciu filarach i w ich ramach firma wdraża liczne inicjatywy oraz mierzy swoje postępy.

NASZA STRATEGIA
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU OPARTA JEST
NA 5 FILARACH:



1

HARMONIZACJA EKONOMII, SPOŁECZEŃSTWA I EKOLOGII

Grupa Geis przyjęła model, którego celem jest harmonizacja wyników gospodarczych, zaangażowania społecznego oraz odpowiedzialności za środowisko. W tym filarze wszystkie trzy aspekty są traktowane w jednakowy sposób i każdy z nich ma taką samą rangę.

2

REDUKCJA EMISJI CO₂ POPRAWA PROGRAM MISSIONZERO

Poprzez program „MissionZero” Grupa Geis dąży do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2040 roku. Firma już teraz konsekwentnie redukuje swoje emisje CO₂ dzięki wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii, alternatywnych systemów napędowych, skutecznemu recyklingowi oraz zrównoważonemu zarządzaniu odpadami.

3

PROMOCJA INNOWACJI I ROZWIĄZANIA CYFROWE

Wprowadzanie innowacji i cyfryzacji do przedsiębiorstwa, to kluczowe czynniki zrównoważonego prowadzenia działalności. Grupa Geis postrzega cyfryzację jako kluczowy element usprawniania procesów i oszczędzania zasobów

4

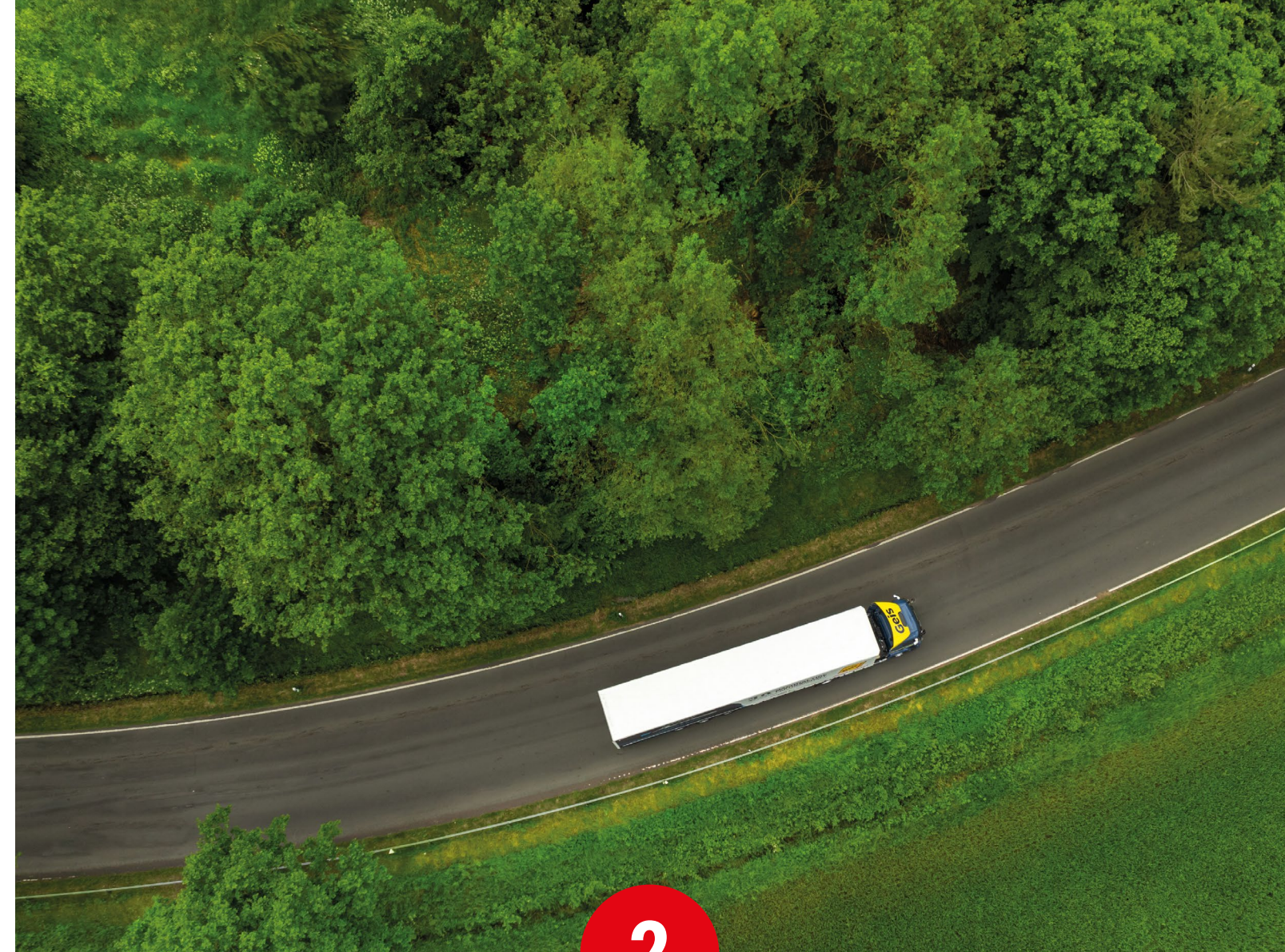
ORIENTACJA NA CELE KLIMATYCZNE POROZUMIENIA PARYSKIEGO

Grupa Geis kieruje się zarówno krajowymi, jak i międzynarodowymi celami, takimi jak plany neutralności klimatycznej określone przez Niemiecki Rząd Federalny oraz Porozumienie Paryskie. Zakładają one m.in. ograniczenie globalnego ocieplenia do poziomu poniżej 2 stopni Celsjusza.

5

ORIENTACJA NA CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDGS)

Grupa Geis uwzględnia Cele Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Grupa koncentruje się na dziesięciu z siedemnastu wybranych celów, które są szczególnie powiązane z jej działalnością.



2

ISTOTA



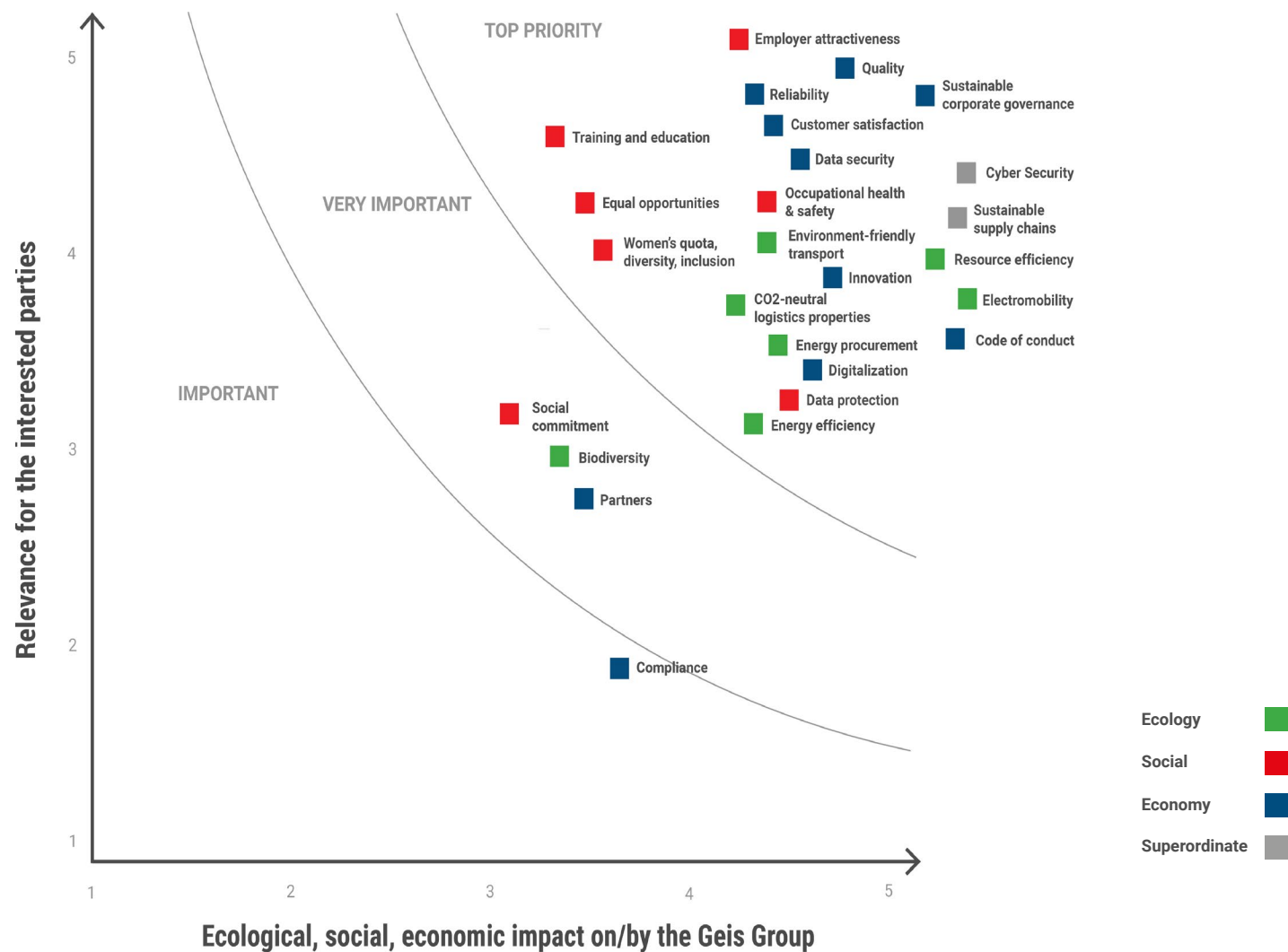
Tematy uznane za istotne przypisano do trzech obszarów: ekologii, spraw społecznych i gospodarki, a następnie uporządkowano je w macierzy istotności według znaczenia dla Grupy Geis i wpływu na społeczeństwo.



KLUCZOWE TEMATY DLA GRUPY GEIS

Grupa Geis, jako firma globalna, działa w złożonym środowisku, dlatego systematyczny przegląd wybranych celów ESG i celów korporacyjnych jest niezbędny do osiągnięcia międzynarodowego sukcesu. Aby określić, które kwestie zrównoważonego rozwoju są szczególnie istotne dla Grupy Geis i jej interesariuszy, firma od 2021 roku przeprowadza analizę istotności, którą regularnie aktualizuje. Ostatnia pełna aktualizacja miała miejsce w 2022 roku.

W roku raportowym 2023 Grupa Geis po raz pierwszy włączyła Grupę Quehenberger do swojej strategii zrównoważonego rozwoju i porównała cele dla obu spółek. Ze względu na podobieństwo portfolio obu firm, nie zidentyfikowano dodatkowych, odmiennych elementów, dzięki czemu wyniki analiz z roku 2022 nadal obowiązują.



WPŁYW DZIAŁALNOŚCI NA ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ (PERSPEKTYWA WEWNĘTRZNA - „INSIDE-OUT”)

Perspektywa wewnętrzna opisuje, w jaki sposób działalność Grupy Geis wpływa na kwestie zrównoważonego rozwoju.

Grupa Geis jest dużym pracodawcą na rynku. Zapewnia miejsca pracy i rozwój w swoich 177 lokalizacjach w Europie, wspierając stabilność społeczną w odpowiednich regionach. Jako firma rodzinna kierująca się wartościami, Geis angażuje się społecznie również poza swoją podstawową działalność.

W obszarze ekologii największym wyzwaniem są emisje – zarówno CO₂, jak i hałasu oraz pyłów – związane z własną flotą transportową. Ograniczanie emisji jest dlatego dla Grupy Geis szczególnie ważne.

W zakresie materiałów i towarów niebezpiecznych firma szkoli ekspertów (np. pełnomocników ds. materiałów niebezpiecznych) i prowadzi regularne szkolenia dla wszystkich zaangażowanych pracowników np. wprowadzono proces ciągłego doskonalenia w przypadku odchyleń. Grupa Geis posiada certyfikację środowiskową zgodną z normą ISO 14001 i nieustannie pracuje nad redukcją emisji. Przykładem może być dostosowanie całej floty pojazdów do standardu Euro VI. W ramach zarządzania flotą regularnie odbywają się także szkolenia kierowców z zakresu efektywnej jazdy. Inwestycje obejmują również technologie alternatywnych napędów. Magazyny logistyczne są sukcesywnie wyposażane w energooszczędne technologie, takie jak oświetlenie LED czy systemy fotowoltaiczne.

WPŁYW NA ŚRODOWISKO, SPOŁECZEŃSTWO I GOSPODARKĘ (PERSPEKTYWA ZEWNĘTRZNA - „OUTSIDE-IN”)

Grupa Geis stara się w najlepszy możliwy sposób wypełniać swoją odpowiedzialność wobec środowiska i społeczeństwa, dlatego systematycznie analizuje zmiany społeczne i ekologiczne oraz bada, w jaki sposób wpływają one na jej działalność i tworzenie wartości (perspektywa zewnętrzna, gdzie punktem wyjścia jest rynek, a nacisk kładziony jest na potrzeby klienta).

Wśród zagadnień zrównoważonego rozwoju, które wpływają na działalność operacyjną, szczególną uwagę przykuwa zmiana klimatu. Zrównoważone zaopatrzenie, ochrona klimatu oraz ochrona i promowanie praw człowieka są klasyfikowane jako szczególnie istotne. Istnieją liczne regulacje prawne lub plany ich wdrożenia, takie jak Ustawa o Należytej Staranności w Łańcuchach Dostaw (Supply Chain Due Diligence Act), które Grupa Geis w pełni przestrzega. Ponadto w kontekście konwencji międzynarodowych i krajowych ram prawnych zwrócono uwagę na ochronę i promowanie praw człowieka.

Wymagania regulacyjne dotyczące zrównoważonego rozwoju w obszarze społecznym i ekologicznym prowadzą do zmian w obszarach operacyjnych i administracyjnych. Jednocześnie firma dostosowuje się do nowych oczekiwań klientów oraz pracowników.

Innowacje technologiczne, szczególnie w zakresie cyfryzacji i automatyzacji, mają również znaczący wpływ na działalność Grupy Geis.

SZANSE I RYZYKA ZWIĄZANE ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

Wymagania dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju skłoniły Grupę Geis do dokładniejszego przyjrzenia się swoim pozytywnym i negatywnym wpływom na środowisko i społeczeństwo.

SZANSE

- Możliwość ugruntowania swojej pozycji jako pioniera we wdrażaniu strategii zrównoważonego rozwoju oraz związanych z tym tematów.
- Możliwość pozyskania nowych klientów poprzez zrównoważone modele biznesowe (alternatywne systemy napędowe, transport neutralny dla klimatu itp.)
- Możliwość kształtowania zmian jako regionalny lider.
- Możliwość wykorzystania nowych technologii, co pozwala lepiej spełniać potrzeby klientów i istotny element przewagi konkurencyjnej.
- Silna orientacja na potrzeby pracowników. Grupa Geis chce zmniejszyć fluktuację kadry. Firma stale rozwija inicjatywy w zakresie employer branding i ich rozwoju zawodowego. Powinno to prowadzić do mniejszych zmian strukturalnych i nieplanowanej reorganizacji.
- Możliwość zwiększenia sukcesu organizacji, dzięki promowaniu różnorodności środowiska pracy. W branży logistycznej, w której działa wiele narodowości, różnorodność i integracja mają kluczowe znaczenie dla budowania zespołów i efektywnej współpracy.

ZAGROŻENIA

- Ryzyko utraty pozytywnego wizerunku z powodu klasyfikacji przedsiębiorstwa jako przestarzałego, które wykorzystuje przestarzałe rozwiązania i systemy.
- Ryzyko obciążenia wysokimi kosztami inwestycyjnymi.
- Ryzyko dodatkowych wydatków administracyjnych w celu dostosowania się do nowych regulacji i obowiązków prawnych.
- Ryzyko niestabilnego i dynamicznie zmieniającego się otoczenia.
- Ryzyko wzrostu cen ropy naftowej i paliw, a także wyższych podatków i opłat związanych z opłatami transportowymi.
- Ryzyko rosnącej inflacji.
- Ryzyko niewywiązywania się ze zobowiązań lub nieoczekiwane niewypłacalności kontrahentów.
- Ryzyko niedoboru wykwalifikowanych pracowników z powodu zmian demograficznych w całym sektorze logistyki.
- Ryzyko ekonomiczne obejmujące trwającą presję konkurencyjną lub możliwą recesję z powodu wojny na Ukrainie.
- Ryzyko wahań wolumentów i wąskich gardeł w dostawach kluczowych produktów wstępnych.
- Ryzyko dalszych ograniczeń transportowych pomiędzy Europą a Azją oraz kolejne sankcje wobec Rosji z powodu wojny.
- Rosnące ryzyko ataku cybernetycznego, który w zależności od czasu trwania może zagrozić funkcjonowaniu operacyjnemu firmy.

Ciągła kontrola ryzyka i podejście oparte na jego monitorowaniu jest bardzo ważne dla firmy – w szczególności aby móc zawczasu zareagować i wprowadzić odpowiednie działania naprawcze. Kadra kierownicza, menadżerska itp. jest regularnie informowana o potencjalnych oraz zidentyfikowanych ryzykach. Szczególną uwagę zwraca się na ryzyka wynikające ze strategicznych decyzji, które mogą zagrozić istnieniu

firmy. Bardzo ważne jest podnoszenie świadomości i edukacja pracowników (każdego szczebla) poprzez szkolenia, prawidłową komunikację między działami, racjonalne zarządzanie. Niezwykle istotne jest również to, aby działalność gospodarcza nie stwarzała zagrożeń dla ludzi, środowiska lub społeczeństwa.

PRZYGOTOWANIA DO WDROŻENIA DYREKTYWY CSRD:

W 2025 roku wchodzi w życie Dyrektywa o Raportowaniu Zrównoważonego Rozwoju Przedsiębiorstw (CSRD). W związku z tym Grupa Geis planuje gruntowną rewizję analizy istotności w 2024 roku. Obejmuje to przegląd i dostosowanie kluczowych tematów zgodnie z nowymi, rozbudowanymi wymaganiami raportowania np. raportowanie emisji CO₂, rozkład płci w kierownictwie najwyższego szczebla, politykę kadrową czy informacje na temat zarządzania relacjami z dostawcami.

Bieżące wydarzenia, np. w odniesieniu do nowej dyrektywy UE w sprawie raportowania niefinansowego lub nowych standardów, zostaną uwzględnione od przyszłego roku.

Pierwsze warsztaty i sesje szkoleniowe dotyczące taksonomii UE i CSRD odbędą się już w 2024 r.

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE



3

CELE



Poprzez program „MissionZero” Grupa Geis postawiła sobie za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 r.



EKOLOGIA

Głównym wpływem działalności biznesowej Grupy Geis na środowisko jest emisja gazów cieplarnianych (GHG) związanych z logistyką. W ramach programu środowiskowego „MissionZero” firma zdefiniowała swoje działania i stworzyła ambitną strategię mającą na celu ograniczenie tego wpływu, wykorzystanie szans oraz uniknięcie zagrożeń.

CEL ŚREDNIOTERMINOWY

Do 2030 roku Grupa Geis zamierza zredukować emisje CO₂ o 65% (w porównaniu z rokiem bazowym 2020). Kluczowe działania w zakresie ochrony klimatu obejmują:

TRANSPORT PRZYJAZNY DLA ŚRODOWISKA:

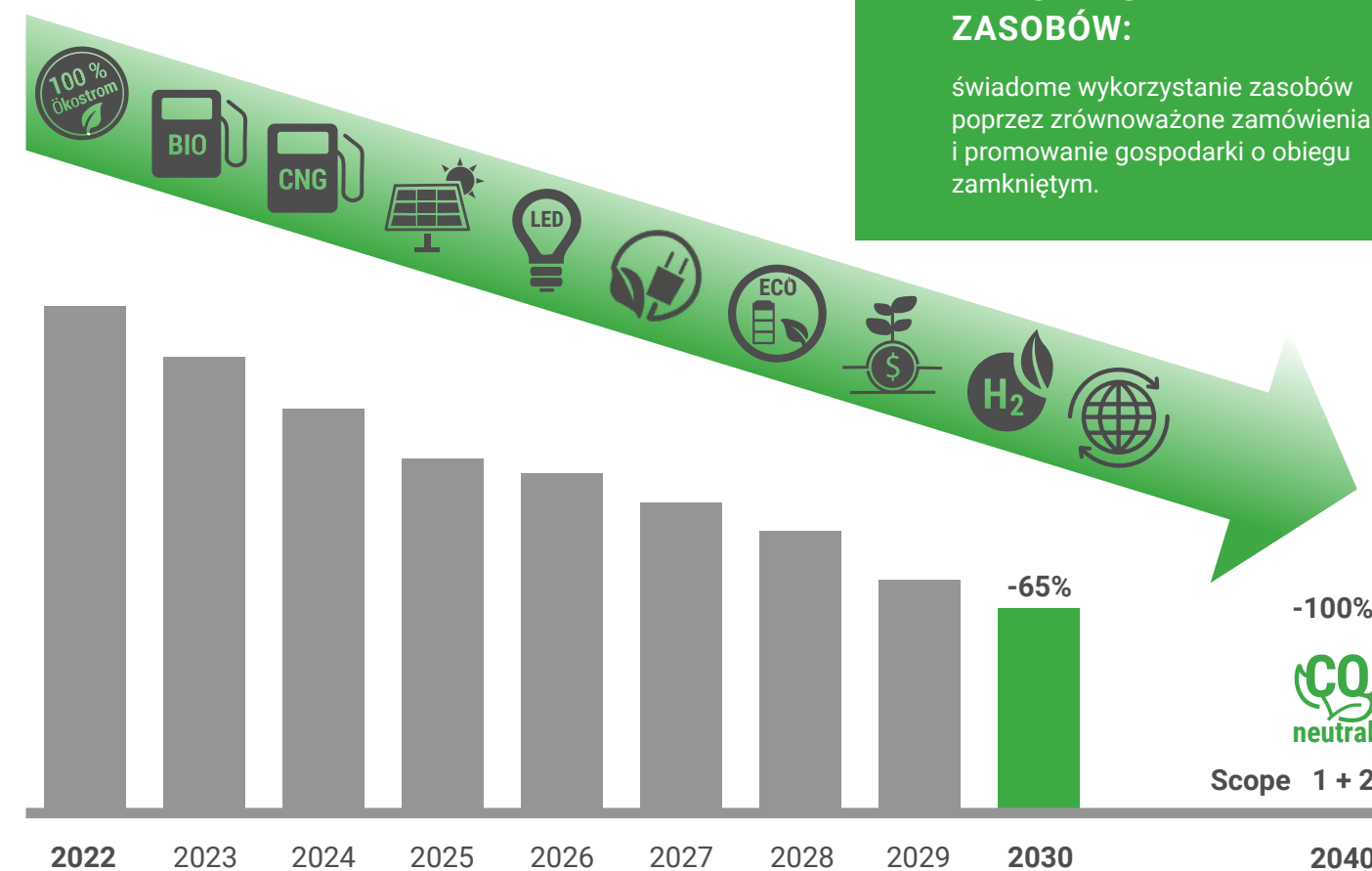
zwiększenie udziału alternatywnych systemów napędowych we flocie ciężarówek i w transporcie międzynarodowym.

NIERUCHOMOŚCI LOGISTYCZNE NEUTRALNE POD WZGLĘDEM EMISJI CO₂:

inwestowanie w obiekty neutralne pod względem emisji CO₂ i takie, które nie będą miały negatywnego wpływu na środowisko.

EFEKTYWNE WYKORZYSTANIE ZASOBÓW:

świadome wykorzystanie zasobów poprzez zrównoważone zamówienia i promowanie gospodarki o obiegu zamkniętym.

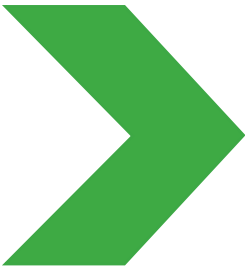


CEL DŁUGOTERMINOWY

Do 2040 r. Grupa Geis postawiła sobie za cel osiągnięcie neutralności klimatycznej i redukcje emisji CO₂ z własnych usług logistycznych (w zakresach I + II) do poziomu zerowego netto.

Emisje te zostaną zminimalizowane do nieuniknionego minimum, dzięki aktywnym działaniom redukcyjnym, a pozostała część zostanie w pełni zrównoważona uznanymi środkami kompensacyjnymi.

OCENA CELÓW Z POPRZEDNIEGO ROKU



Cel	Opis	Ocena
Cele grupowe		
Redukcja emisji CO2 o 8%	W zakresach I + II zgodnie z protokołem GHG w porównaniu do 2022 r.	Względna oszczędność CO2 wyniosła 2,5% w porównaniu z planowanymi 8%, co wynika z dynamicznego rozwoju firmy, który częściowo zrównoważył osiągnięte miary efektywności. Rozwój obiektów wykorzystujących energię odnawialną i pojazdy elektryczne nie przebiega jeszcze w oczekiwanym tempie. Opóźnienia wynikają z uwarunkowań politycznych i infrastrukturalnych.
Wzrost własnej produkcji energii elektrycznej	Zakup i uruchomienie czterech systemów instalacji fotowoltaicznych w Niemczech i Czechach	Cel nieosiągnięty, przełożony na 2024 rok. (zob. cel redukcji emisji)
Wzrost efektywności energetycznej	Realizacja przynajmniej pięciu projektów oświetlenia LED we własnych nieruchomościach	Cel osiągnięty
Zrównoważony zakup materiałów reklamowych	Materiały promocyjne na targi branżowe powinny być w 100% nabywane w sposób zrównoważony.	Cel osiągnięty
Zastosowanie alternatywnej technologii napędowej	Zakup przynajmniej trzech elektrycznych samochodów ciężarowych wraz z infrastrukturą do ładowania	Cel częściowo osiągnięty; Wysłano 2 pojazdy
Redukcja zużycia oleju napędowego we flocie ciężarówek	Zmniejszenie spalania oleju napędowego we własnej flocie samochodów ciężarowych o 2%	Cel osiągnięty
Zrównoważony zakup materiałów biurowych	75% materiałów biurowych nabywać w sposób zrównoważony.	Cel nieosiągnięty. Kolejna próba w 2024 roku.
Zrównoważona produkcja materiałów drukowanych	Druk 100% materiałów drukowanych na papierze FSC.	Cel został częściowo osiągnięty; część dokumentów jest już drukowana na papierze FSC.

Niemcy		
Zakup zielonej energii elektrycznej	Wykorzystanie zielonej energii elektrycznej we wszystkich filiach na podstawie centralnej umowy ramowej	Cel osiągnięty
Czechy i Słowacja		
Zakup zielonej energii elektrycznej	Wzrost wykorzystania zielonej energii elektrycznej we wszystkich oddziałach	Cel osiągnięty
Wózki widłowe o napędzie elektrycznym	Wszystkie wózki widłowe w oddziałach są zasilane elektrycznie	Cel osiągnięty
Optymalizacja floty pojazdów	Całkowita konwersja floty pojazdów ciężarowych do normy EURO 6. Małe samochody są zastępowane nowymi, przyjaznymi dla środowiska.	Cel częściowo osiągnięty. Nie wszystkie pojazdy zostały zmienione. Wydarzy się to w najbliższym czasie.
Słowacja		
Kontrola energii	Wprowadzenie oprogramowania do automatycznego gromadzenia danych energetycznych.	Cel osiągnięty

W OBSZARZE EKOLOGII NA ROK 2024 OKREŚLONO NASTĘPUJĄCE CELE GRUPOWE:

- 1
- Redukcja emisji CO₂ o 5% w zakresach I+II zgodnie z protokołem GHG w porównaniu do 2023 r.
- 2
- Wzrost produkcji własnej energii elektrycznej
Inwestycja i uruchomienie 4 instalacji fotowoltaicznych.
- 3
- Zakup zielonej energii
Wykorzystanie zielonej energii w 80% oddziałów.
- 4
- Wzrost efektywności energetycznej
Realizacja minimum 5 projektów LED na własnych nieruchomościach.
- 5
- Wykorzystanie alternatywnej technologii napędowej
Zakup co najmniej 10 ciężarówek elektrycznych oraz stacji ładowania.
- 6
- Redukcja zużycia oleju napędowego o 2% (l/100km) w firmowej flocie ciężarówek
- 7
- Wykorzystanie biopaliwa HVO 100
Temat wykorzystania HVO 100 jest analizowany i wprowadzany centralnie przez zespół ds. zrównoważonego rozwoju/zarządzania flotą/dział IT w Niemczech.
- 8
- Zrównoważony zakup materiałów biurowych
Wprowadzenie centralnych wytycznych zakupowych od połowy roku oraz zapewnienie, że co najmniej 75% materiałów biurowych będzie pochodziło z odpowiedzialnych źródeł.
- 9
- Zrównoważony druk
100% dokumentów musi być wydrukowanych na papierze FSC zgodnie z wytycznymi zakupowymi.

SPOŁECZEŃSTWO

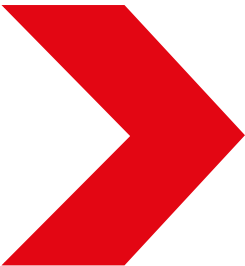
Kultura korporacyjna Grupy Geis opiera się na wartościach, przekonaniach i codziennych działaniach członków rodziny Geis. Jest to kluczowy czynnik sukcesu, który łączy pracowników we wszystkich lokalizacjach i definiuje sposób ich codziennej pracy.

Grupa Geis stawia na tworzenie środowiska pracy opartego na różnorodności, równych szansach, integracji oraz poczuciu przynależności. Firma gwarantuje bezpieczne i zdrowe środowisko pracy, promując szacunek i życzliwość. Motywacja pracowników jest kluczowa dla świadczenia wysokiej jakości usług, zadowolenia klientów oraz trwałego sukcesu firmy.

Celem Grupy Geis jest pozyskiwanie, ciągły rozwój oraz utrzymanie na lata, kompetentnych i zaangażowanych pracowników. Tylko zmotywowane osoby mogą zapewnić doskonałą jakość usług, zadowolić klientów i tym samym zapewnić wysokie wyniki. Grupa Geis tworzy niedyskryminujące, pełne szacunku i bezpieczne środowisko pracy.



OCENA CELÓW Z POPRZEDNIEGO ROKU



Cel	Opis	Ocena
Cele grupowe		
Zwiększenie liczby kursów eLearningowych o 5% w stosunku do roku poprzedniego. Ograniczenie szkoleń stacjonarnych na rzecz kursów w formule zdalnej	Ograniczenie szkoleń stacjonarnych na rzecz kursów w formule zdalnej	Cel osiągnięty
Wprowadzenie systemu zgłaszania pomysłów, sugestii w obszarze zrównoważonego rozwoju	Wdrożenie w SharePoint w porozumieniu z Centralnym Systemem Zarządzania	Cel nie został osiągnięty; odroczony w czasie
Ograniczenie liczby wypadków w pracy	Ograniczenie liczby ciężkich wypadków w pracy (zwolnienie lekarskie powyżej 30 dni) o 5% dzięki odpowiednim środkom zapobiegawczym	Cel osiągnięty
Liczba i wskaźnik udokumentowanych urazów związanych z pracą	Bardziej konsekwentne rejestrowanie sytuacji potencjalnie wypadkowych w programie SharePoint w porównaniu z rokiem poprzednim	Cel osiągnięty
Niemcy, Luksemburg, Węgry		
Wprowadzenie elastycznych modeli czasu pracy	Współdzielenie pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca mobilna, dostosowywanie umów	Cel osiągnięty
Używanie prostego języka i jasnych komunikatów	Przekształcenie informacji zawartych na dokumentach, w wewnętrznych programach itp. Na jasny, prosty i zrozumiały język; przeszkolenie pracowników	Cel nie został osiągnięty, odroczony w czasie
Rekrutacja stażystów	Rekrutacja 30 stażystów na stanowiska kierowców zawodowych w dziale Transportu drogowego; Rekrutacja 9 stażystów na stanowiska pracowników spedycji i logistyki w dziale Transportu Air+Sea	Cel częściowo osiągnięty; przeszkolenie 27 praktykantów w obszarze kierowców zawodowych i 11 w dziale Air+Sea. Rynek nie dostarczył żadnych dodatkowych kandydatów

Lean management	Utrzymywanie statusu zawodowego TOP lub podnoszenie poziomu dojrzałości TOP w danej lokalizacji poprzez ciągłą identyfikację + wdrażanie potencjału usprawnień w obszarze usług logistycznych	W 2023 r. łącznie 10 z TOP lokalizacji było w stanie utrzymać swój status professional z 2022 r. Z 81,40% w 2022 r. również średnio 81,40% w 2023 r. byliśmy w stanie ustabilizować średni wynik na wysokim poziomie dojrzałości. Jednak wszystkie lokalizacje „nieprofesjonalne” były w stanie zwiększyć swój poziom dojrzałości z 73,81% w 2022 r. do 74,51% w 2023 r.
Polska		
Program studiów dualnych	Wykształcenie dwóch studentów na studiach dualnych na kierunku FTL	Cel osiągnięty
Program Ladies First	Ewaluacja programu przez uczestniczki	Cel osiągnięty
Profilaktyka wypalenia zawodowego	Szkolenie kadry kierowniczej w zakresie zarządzania stresem	Cel osiągnięty

GRUPA GEIS WYZNACZYŁA NASTĘPUJĄCE CELE SPOŁECZNE NA 2024 R:

- 1 Redukcja liczby poważnych wypadków przy pracy o 5%
Dzięki wdrażaniu odpowiednich środków prewencyjnych.
- 2 Wprowadzenie programu talentowego o wysokim potencjale:
Program ma na celu rozwój przyszłych liderów w Grupie Geis.
- 3 Promowanie rozwoju zawodowego kobiet:
Wdrożenie programów wspierających kariery kobiet w firmie.
- 4 Zwiększenie liczby godzin szkoleniowych na pracownika o 2%
- 5 Implementacja normy ISO 45001



EKONOMIA

OCENA CELÓW Z POPRZEDNIEGO ROKU



Cel	Opis	Ocena
Niemcy		
Kontrola umów pod względem ich zgodności z klauzulami dotyczącymi praw człowieka	Przegląd 20 najlepszych dostawców w każdym sektorze biznesowym, włącznie z ich Kodeksem Postępowania	Cel osiągnięty
Kontrola przestrzegania praw człowieka	5 dostawców z pierwszej pięćdziesiątki zostanie sprawdzonych za pomocą kwestionariuszy pod kątem przestrzegania praw człowieka	Cel nieosiągnięty; w pierwszej kolejności zajęto się innymi priorytetowymi ryzykami
Czechy		
Nowy system zarządzania transportem	Wprowadzenie nowego systemu zarządzania transportem w kierunku większej automatyzacji operacyjnej, digitalizacji i lepszego śledzenia przesyłek	Cel częściowo osiągnięty, ostateczne wdrożenie przesunięte na 2025 r.
Polska		
Zwiększenie świadomości korporacyjnej	Sesje online mające na celu promowanie etycznej i przejrzystej kultury korporacyjnej (Kodeks postępowania i sygnalizowanie nieprawidłowości)	Cel osiągnięty

GRUPA GEIS WYZNACZYŁA NASTĘPUJĄCE CELE EKONOMICZNE NA 2024 R.:

- 1 Dystrybucja nowego Kodeksu Postępowania**
Oczekuje się uzyskania odpowiedzi od co najmniej 90% kluczowych dostawców.
 - 2 Szkolenia z zakresu zgodności**
Zapewnienie, że 95% pracowników Grupy Geis ukończy szkolenia z nowej polityki zgodności.
- Kierownik ds. zrównoważonego rozwoju, który podlega bezpośrednio właścicielom Grupy Geis, jest odpowiedzialny za monitorowanie strategicznych celów zrównoważonego rozwoju**

W WYNIKU ANALIZY ISTOTNOŚCI WYŁONIONO DZIESIĘĆ GŁÓWNYCH CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Grupa Geis wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) zawarte w Agendzie 2030, które kształtują globalnie temat środowiska naturalnego. Firma określiła dziesięć celów strategicznych, które są ściśle powiązane z działalnością biznesową Geis:

1-3

EKOLOGIA:

transport przyjazny środowisku, budynki logistyczne neutralne pod względem emisji CO₂, efektywne gospodarowanie zasobami



4-6

SPOŁECZEŃSTWO:

Rekrutacja i zatrzymywanie talentów, Bezpieczeństwo i higiena pracy, różnorodność + równe szanse



7-10

EKONOMIA:

Inovace a digitalizace, kvalita a spolehlivost, dodavatelé a dodržování předpisů, udržitelné podnikání.



4

ISTOTA ŁAŃCUCHA WARTOŚCI



Procesy Grupy Geis zostały zaprojektowane, aby świadczyć usługi na najwyższym poziomie satysfakcji klienta



Grupa Geis jest dostawcą logistycznym oferującym pełen zakres usług. Nie posiada jednak w swoim portfolio serwisów o charakterze klasycznej produkcji przemysłowej. Jedynie zakłady w Erlangen-Frauenaurach i Unterschleißheim produkują opakowania eksportowe lub opakowania na towary niebezpieczne. Grupa Geis ma na celu świadczenie takich usług aby zapewnić najwyższy poziom satysfakcji klienta. O ile procesy w sektorze drogowym są w dużej mierze ustandaryzowane, o tyle procesy w logistyce kontraktowej oraz w sektorze Air+Sea, realizowane są zgodnie z wymaganiami poszczególnych klientów. Aktywna baza klientów Grupy Geis obejmuje małe i średnie przedsiębiorstwa, a także duże grupy korporacyjne i spółki notowane na DAX

(niemiecki system giełdowy) ze wszystkich sektorów.

Filie i oddziały Grupy Geis identyfikują swoje szanse i zagrożenia w całym łańcuchu procesów i prowadzą ich rejestr. W tym kontekście wszystkie procesy są badane pod kątem zagrożeń dla zrównoważonego rozwoju ekologicznego, ekonomicznego i społecznego. Ponadto we wszystkich obszarach regularnie analizowane są aspekty środowiskowe.

DIAGRAM PROCESÓW W GRUPIE GEIS:

PROCESY ZARZĄDZANIA

- Sprzedaż i obsługa klienta
- Zarządzanie finansami
- Zarządzanie personelem
- Wizje, strategie i cele
- Zrządzanie źródłami

PROCESY KLUCZOWE

- Transport drobnicowy
- Transport całopojazdowy
- e-commerce
- Transport morski i lotniczy
- Logistyka kontraktowa
- Opakowania
- Usługi dodatkowe
- Import/Export

PROCESY WSPIERAJĄCE

- Operacje
- Reklamacje
- IT/EDP
- Dział prawny
- Flota
- Zarządzanie nieruchomościami
- Marketing
- Gospodarka odpadami

**WYMAGANIA
KLIENTÓW**

**SATYSFAKCJA
KLIENTÓW**

**Ciągłe
doskonalenie**

**Ciągłe
doskonalenie**

KRYTERIA ZAMÓWIEŃ I OCENY

Dla Grupy Geis partnerska współpraca ze wszystkimi dostawcami jest ważną częścią strategii firmowej. W ramach corocznej oceny dostawców przeprowadzane są z rozmowy ze wszystkimi podmiotami na temat tego, czy przestrzegają obowiązujących norm w zakresie bezpieczeństwa pracy, ekologii i standardów socjalnych. Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi wyboru i oceny dostawców kryteriami oceny są:

- przyjazność dla środowiska zastosowanych materiałów
- zgodność z Kodeksem Postępowania, Ustawą o Płacy Minimalnej i Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych,
- ogólne certyfikaty (np. ISO 14001; zakład specjalizujący się w utylizacji odpadów, itp.),
- jakość obsługi klienta lub zrównoważone usługi serwisowe.



PRODUKTY/USŁUGI W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Drewno jako surowiec odgrywa główną rolę w zakładach produkujących opakowania. Wykorzystanie zasobów naturalnych jest określone w kryterium 11.

PROBLEMY/MOŻLIWE ROZWIĄZANIA W TRZECH WYMIARACH ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU:

Transport drogowy przyczynia się do największej emisji dwutlenku węgla w Grupie Geis. Ciężarówki elektryczne, zwłaszcza na ogniwa paliwowe, nie są jeszcze powszechnie dostępne i na ten moment można je wykorzystywać wyłącznie do celów testowych. Niemniej jednak centralne kierownictwo działu pojazdów ciężarowych pracuje nad ciągłą redukcją zużycia paliwa i związanej z nim emisji spalin. Dzięki nowoczesnej flocie pojazdów, zastosowaniu telematyki i systematycznego szkolenia kierowców, udaje się osiągnąć sukcesy na tym polu. Ponadto zespoły procesowe stale pracują nad optymalizacją tras i przemyślanym wykorzystaniem pojazdów.

Grupa Geis przeciwdziała niedoborowi kierowców na rynku pracy, oferując atrakcyjne stanowiska, sprawiedliwe traktowanie i szacunek. Oprócz rodzinnego środowiska pracy, Geis oferuje punktualne płatności, atrakcyjny pakiet wynagrodzeń, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i bezpłatną odzież roboczą. Geis koncentruje się również na kwalifikacjach i dalszym rozwoju swoich pracowników.

DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

Komunikacja z interesariuszami w całym łańcuchu dostaw odbywa się różnymi kanałami np. poprzez regularne spotkania z klientami, dialog w stowarzyszeniach branżowych, członkostwo w inicjatywach proekologicznych itp.



5

ODPOWIEDZIALNOŚĆ



Każdy pracownik Grupy Geis ponosi odpowiedzialność za działania zrównoważone, co umożliwia funkcjonowanie całej organizacji w sposób odpowiedzialny.



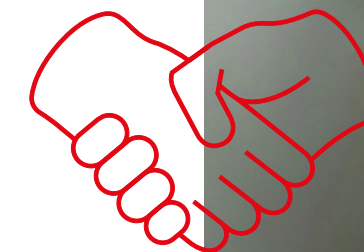
BRANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI - DZIAŁANIE W SPOSÓB ZRÓWNOWAŻONY

Wdrażanie systematycznego zarządzania zrównoważonym rozwojem na wszystkich szczeblach firmy jest napędzane przez udziałowców Grupy Geis. Odrębny dział personalny podlegający Kierownikowi ds. Zrównoważonego Rozwoju jest zaangażowany w dalszy rozwój zarządzania zrównoważonym rozwojem przy udziale wszystkich spółek krajowych. Poszczególne zespoły są ze sobą skomunikowane i regularnie wymieniają informacje, aby wspólnie osiągnąć strategiczne cele zrównoważonego rozwoju. Do ich obowiązku należy również regularne raportowanie właścicielom spółki.

W każdym obszarze biznesowym i w każdym dziale zwraca się uwagę na istotę problemu zrównoważonego rozwoju przekrojowo, od tzw. "stóp do głów". Ostateczna odpowiedzialność spoczywa na kadrze kierowniczej, która nie tylko informuje pracowników o ewentualnych problemach dotyczących zrównoważonego rozwoju, ale także promuje działania na rzecz jego ciągłego doskonalenia.

Każdy pracownik Grupy Geis jest odpowiedzialny za swoje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, dlatego powinien postępować w taki sposób, aby mieć na uwadze aspekty ekologiczne, ekonomiczne oraz społeczne. Tylko dzięki właściwemu zaangażowaniu wszystkich osób, Grupa Geis jako całość może działać w sposób zrównoważony.

Raz w roku odbywają się warsztaty międzywydziałowe, w których biorą udział menadżerowie oddziałów ze wszystkich krajów spółki. Spotkanie to umożliwia przejrzystą wymianę opinii oraz generuje efekt mnożnikowy w ramach podejścia opartego na najlepszych praktykach.





6

ZASADY I PROCESY

Strategia zrównoważonego rozwoju i polityka korporacyjna są dostępne w podręczniku, który określa zrównoważoną ścieżkę działania dla menedżerów i pracowników.

Strategia zrównoważonego rozwoju i polityka korporacyjna zostały określone w Raporcie dotyczącym Zrównoważonego Rozwoju, który pełni również rolę podręcznika. Można w nim znaleźć wszystkie niezbędne wskazówki dotyczące działań opierających się na zrównoważonym rozwoju. Centralne działy, takie jak HR, BHP i ZSZ, określiły kluczowe wymagania korporacyjne w scentralizowanych dokumentach. Są one wdrażane przez kierownictwo lokalnie i obowiązują wszystkich menedżerów oraz pracowników.

Ważne aspekty dotyczące zarządzania zgodnego ze standardami zrównoważonego rozwoju:



Przestrzeganie wymagań określonych w procedurach, raportach itp. jest regularnie sprawdzane w ramach audytów wewnętrznych.

JAKOŚĆ

Geis zdobywa złoto i srebro w rankingu jakości IDS Logistics 2023. Po zajęciu drugiego miejsca w zeszłym roku, Geis Bischoff Logistics w Lichtenfels, po raz pierwszy znalazł się na szczycie podium w rankingu jakości. Srebrny medal natomiast trafił do Hans Geis GmbH + Co KG, Kürnach.

Wyjątkowa jakość Grupy Geis znajduje odzwierciedlenie także w Europie Środkowo-Wschodniej. Geis CZ otrzymał od Dun & Bradstreet Certyfikat „AAA Platinum Excellence”, który jest najwyższą możliwą nagrodą za doskonałość biznesową. Z kolei Geis SK został laureatem nagrody AAA.





7

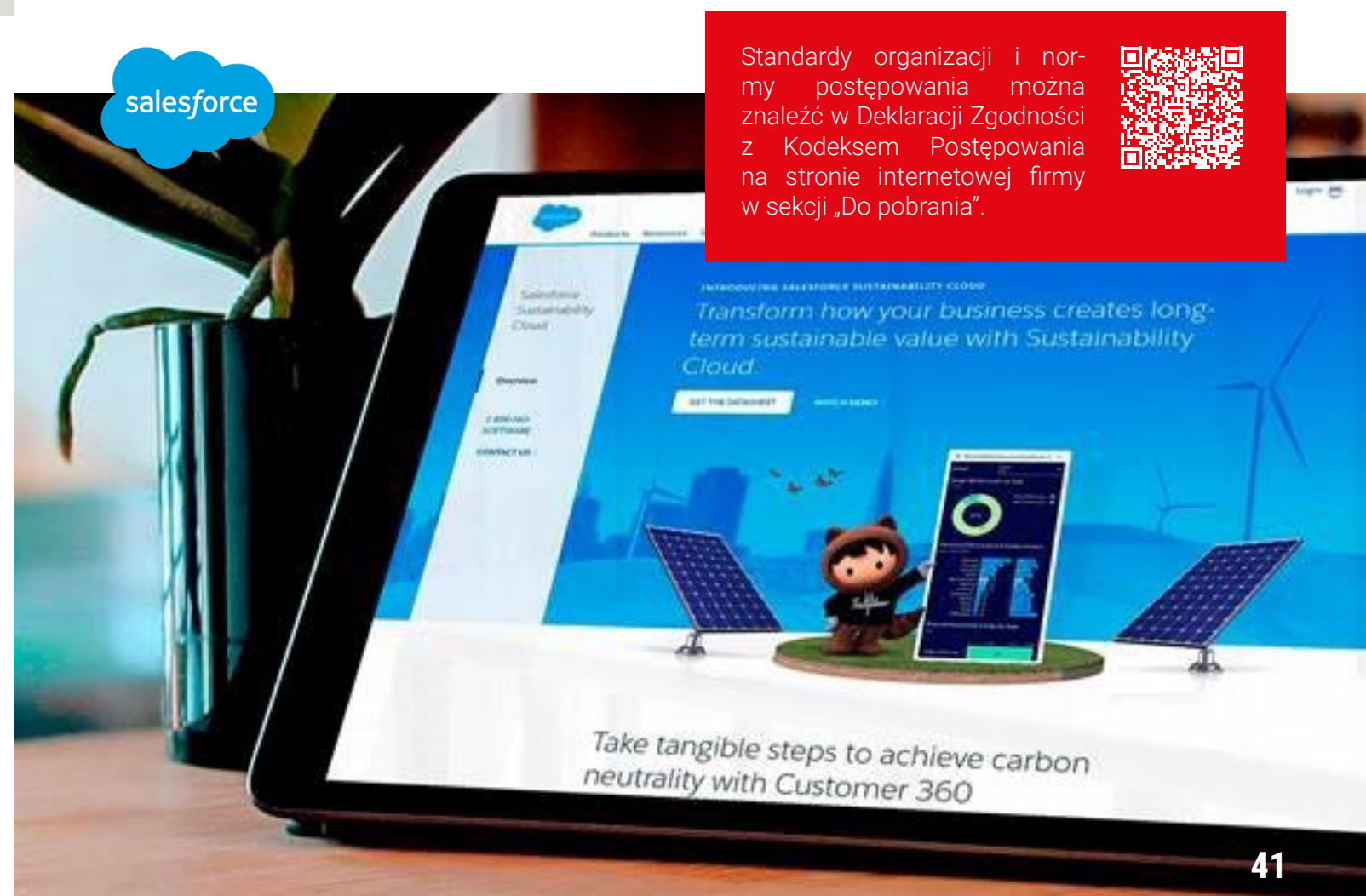
KONTROLA

Gromadzenie kluczowych danych liczbowych jest najważniejszym narzędziem Grupy Geis do zarządzania i monitorowania celów zrównoważonego rozwoju.

Grupa Geis dysponuje kompleksowym oprogramowaniem do raportowania ESG. Dzięki temu możliwa jest optymalizacja procesów zbierania, analizy i raportowania, a także posiadanie wszystkich danych w jednym miejscu. Obecnie przedstawiane są tutaj przede wszystkim kluczowe informacje dotyczące ochrony środowiska, ale w przyszłości ma to być rozszerzone o komplet danych na potrzeby raportowania CSR-D. Po przejęciu większościowym firmy Quehenberger 1 stycznia 2023 r., rozpoczęto prace nad sukcesywną integracją danych tej spółki do oprogramowania ESG.

Zestawienie wskaźników wydajności jest niezbędnym narzędziem do zarządzania i monitorowania celów zrównoważonego rozwoju. Grupa Geis co roku gromadzi następujące kluczowe dane dotyczące spółek 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



Standardy organizacji i normy postępowania można znaleźć w Deklaracji Zgodności z Kodeksem Postępowania na stronie internetowej firmy w sekcji „Do pobrania”.



PODSTAWOWE KOMPETENCJE I WARTOŚCI

Kluczowe kompetencje i wartości firmy zostały przedstawione na poniższym diagramie:

KLUCZOWE WARTOŚCI

Wizja
Wspólnota
Energia
Dynamika
Spójność
Doskonałość



KLUCZOWE KOMPETENCJE

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

PARTNER LOGISTYCZNY Z NAJLEPSZYM PAKIETEM



SYSTEMY MOTYWACYJNE



W Grupie Geis obowiązują różnorodne systemy wynagradzania, motywowania i świadczeń.



Grupa Geis oferuje różnorodne systemy wynagrodzeń, zachęt i benefitów, aby wspierać swoich pracowników oraz wzmacniać ich zaangażowanie i lojalność wobec firmy. *

W Grupie Geis istnieją różne systemy motywacyjne. Finansowe, rzeczowe czy bezpośrednie formy wynagradzania mają na celu zapewnienie, że pracownicy są opłacani zgodnie z ich zadaniami i obowiązkami. Czynniki biznesowe związane z realizacją założonych planów, odgrywają rolę w zachętach do osiągania wyników i umowach docelowych. Ponadto, w kryteriach tych zakorzenione są również różne czynniki związane ze zrównoważonym rozwojem. Niematerialne usługi i korzyści Grupy Geis mają na celu wspieranie zrównoważonej opieki i rozwoju pracowników Geis oraz zwiększanie ich lojalności wobec firmy.

Cele korporacyjne są oceniane i omawiane w ramach spotkań strategicznych Zarządu. Ponadto coroczna ocena odbywa się w ramach przeglądu zarządzania.

Szczególne uwagę zwraca się na bezpośrednią oszczędność paliwa w transporcie drogowym, dlatego też „przyjazna dla środowiska i paliwooszczędna jazda” jest kluczowym kryterium w regulaminie premiowania kierowców zawodowych. Program Team Optimisation Process (TOP) w dziale logistyki kontraktowej zapewnia ciągłe doskonalenie procesów i metod pracy w firmie i ma na celu w szczególności zrównoważone oszczędzanie wszystkich wymaganych zasobów. Obejmuje to również

projekty mające na celu oszczędność energii lub bardziej efektywne wykorzystanie materiałów wejściowych. Osiągnięcie celów TOP jest istotnie zakotwiczone w systemie motywacyjnym, ponieważ kryteria „Ukończone projekty TOP i osiągnięcie poziomu dojrzałości TOP” są częścią umów docelowych dla menedżerów logistyki.

Jednym z kluczowych kryteriów zrównoważonego rozwoju jest wykwalifikowany program szkolenia zawodowego, w zależności od systemu edukacji w poszczególnych krajach. W związku z tym stażysty z bardzo dobrymi wynikami egzaminów końcowych otrzymują rozłożone w czasie premie. Firma nagradza również najlepszych stażystów w niemieckim konkursie „Najlepszy stażysta”. Dodatkowe świadczenia Geis mają również na celu zrównoważony rozwój i długoterminowe utrzymanie pracowników.



PROGRAM EMERYTALNY

Wszyscy pracownicy mają możliwość przystąpienia do firmowego programu emerytalnego na atrakcyjnych warunkach. Ze względu na różne ramy prawne, w poszczególnych spółkach krajowych stosowane są różne modele. Firma zapewnia planowane składki firmowe.

Pracownicy otrzymują pieniądze na specjalną kartę kredytową, którą mogą płać w specjalnych sklepach.



KARTA ZAKUPOWA



ZNIŻKI DLA PRACOWNIKÓW

W ramach programów rabatowych wszyscy pracownicy korzystają z obniżonych cen zakupów od wielu znanych producentów (np. korzyści korporacyjne).

Geis wypłaca pracownikom premie świąteczne lub porównywalne gratyfikacje jako dobrowolne świadczenie.



ROZŁOŻONA W CZASIE PREMIA ŚWIĄTECZNA



PREMIA JUBILEUSZOWA

Pracownicy otrzymują specjalną premię z okazji ważnej rocznicy pracy. Wysokość premii zależy od liczby lat przepracowanych w firmie.

Program poleceń pracowniczych daje pracownikom możliwość promowania Geis jako pracodawcy wśród przyjaciół i znajomych. W przypadku zatrudnienia poleconej osoby, wypłacana jest premia.



PREMIE ZA POLECENIE



OCHRONA ZDROWIA

Nasi pracownicy są naszym największym atutem. Zmysła o tym powstał na przykład program rekreacyjno-zdrowotny „QActive - razem osiągamy więcej, zachowujemy zdrowie, dobrze się bawimy”. Celem programu jest wzmocnienie sprawności psychicznej i fizycznej pracowników, a także ich poczucia wspólnoty.

*Może się różnić w zależności od kraju.

DODATKOWE KRAJOWE INICJATYWY

NIEMCY

LEASING ROWERÓW SŁUŻBOWYCH

Wszyscy uprawnieni pracownicy mają możliwość wzięcia w leasing „roweru służbowego” po obniżonej stawce podatkowej i na atrakcyjnych warunkach w ramach programu leasingu rowerów firmowych. Można również zamówić dodatkowe usługi. Wszystko odbywa się za pośrednictwem portalu internetowego, bez konieczności stosowania papierologii. Rower firmowy wyraźnie zmniejsza liczbę przejazdów samochodem i promuje zdrowy tryb życia.

OFERTY BEZPŁATNYCH SZCZEPIEŃ

Bezpłatne coroczne szczepienia przeciwko grypie oferowane przez lekarza zakładowego są od lat częścią programu profilaktycznego firmy.

LEKARZ ZAKŁADOWY

Lekarze zakładowi regularnie sprawdzają bezpieczeństwo miejsc pracy. Odpowiadają także na wszelkie pytania dotyczące zdrowia i środków zapobiegawczych.

JOBRAD



QUEHENBERGER

PROGRAM SPORTOWY I TRENINGOWY

Pracownicy ze wszystkich krajów spotykają się raz w roku na wspólnym turnieju piłki nożnej. Tradycja ta była kontynuowana także latem 2023 roku. Program rekreacyjno-zdrowotny QActive oferuje pracownikom różnorodne wydarzenia np. bezpłatny udział w imprezach sportowych, treningi po pracy, zorganizowane wycieczki górskie, a także porady i informacje na temat zdrowego odżywiania.

ŚWIADCZENIA UBEZPIECZENIOWE

Pracownicy mają możliwość wykupienia zniżkowego dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego w oparciu o własne preferencje i potrzeby.

ODŻYWIANIE

Quehenberger wspiera swoich pracowników dotacjami finansowymi, gdy zamawiają oni usługi cateringowe. Umożliwia to pracownikom zamawianie zbilansowanych i świeżych posiłków.

Programy motywacyjne Grupy Geis nie obejmują obecnie żadnych celów zrównoważonego rozwoju dla pracowników.

POLSKA



ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ

Pod pewnymi warunkami pracownicy mogą korzystać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

SŁOWACJA



PROGRAM SPORTOWY I TRENINGOWY

Pracodawca wspiera aktywność sportową pracowników, w tym członków ich rodzin. W ramach członkostwa w tym programie pracownicy mogą odwiedzić obiekt sportowy lub relaksacyjny w Republice Czeskiej.

CZECHY



PROGRAM SPORTOWY I TRENINGOWY

Pracodawca wspiera aktywność sportową pracowników, w tym członków ich rodzin. W ramach członkostwa w tym programie pracownicy mogą odwiedzić obiekt sportowy lub relaksacyjny w Republice Czeskiej.



PROGRAM BONUSOWY

W okresie przeziębień pracownicy otrzymują pudełko z witaminami, aby wzmocnić swój układ odpornościowy. Pracownicy otrzymują również preferencyjne warunki od różnych dostawców usług i towarów.



9

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

Grupa Geis dąży do bycia wiarygodnym partnerem dla wszystkich zewnętrznych i wewnętrznych interesariuszy oraz do nawiązania długoterminowej współpracy. Zapewnia to zrównoważony sukces firmy.

W ramach systemu zarządzania ryzykiem, kierownictwo Grupy Geis zidentyfikowało kluczowe grupy interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą mieć wpływ na cele strategiczne i plany firmy. Dla każdej grupy

określono możliwe szanse i zagrożenia oraz niezbędne środki zaradcze. Wyróżniono następujące grupy interesariuszy:

INTERESARIUSZE DZIELĄ SIĘ W NASTĘPUJĄCY SPOSÓB:

ZEWNĘTRZNE GRUPY INTERESARIUSZY

- Klienci (obecni i nowi klienci)
- Wnioskodawcy
- Dostawcy i usługodawcy
- Prawodawcy /władze
- Sąsiedzi/mieszkańcy/społeczność
- Gmina/miasto/państwo
- Grupy interesu i organizacje pozarządowe
- Politycy
- Właściciele /najemcy nieruchomości
- Konkurenci
- Partnerzy
- Firmy transportowe/spedytorzy/linie lotnicze/przewoźnicy/firmy spedycyjne/agenci/agenci celni
- Ubezpieczyciele
- Instytucje finansowe
- Lekarze zakładowi
- Podmioty certyfikujące
- Media i prasa

WEWNĘTRZNE GRUPY INTERESARIUSZY

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



Grupa Geis dąży do bycia wiarygodnym partnerem dla wszystkich zewnętrznych i wewnętrznych interesariuszy oraz do nawiązania długoterminowej współpracy. Zapewnia to zrównoważony sukces firmy. Dialog i komunikacja pomagają firmie identyfikować nowe kierunki rozwoju, potencjalne możliwości i zagrożenia. Na tej podstawie opracowywane i wdrażane są nowe cele i zrównoważone działania w Grupie Geis.



Dzięki naszej własnej sieci i współpracy z partnerami, oferujemy naszym klientom najlepszą możliwą obsługę.

W tym celu firma wykorzystuje następujące metody i środki:

- Wewnętrzne raporty informacyjne za pośrednictwem tablicy ogłoszeń i poczty elektronicznej
- Rozmowy z pracownikami
- Rozmowy kwalifikacyjne
- Regularne spotkania z klientami
- Wizyty u klientów
- Wydarzenia z udziałem klientów
- Badanie satysfakcji klientów
- Magazyn firmowy/magazyn dla klientów
- Strona internetowa
- Media społecznościowe
- Intranet w celu dostarczania informacji pracownikom
- Współpraca ze stowarzyszeniami
- Współpraca partnerska w ramach sieci logistycznych
- Regularna wymiana i wizyty w urzędach (np. w urzędzie celnym, Federalnym Urzędzie Lotnictwa, Urzędzie Nadzoru Handlu, stowarzyszeniach ubezpieczeń od odpowiedzialności cywilnej pracodawców (Berufsgenossenschaften), rządzie)
- Współpraca z przedstawicielami mediów
- Stoiska wystawowe na odpowiednich targach branżowych

Grupa Geis zwraca uwagę na szeroki zakres problemów poprzez dialog i komunikację z wyżej wymienionymi interesariuszami. Problemy mogą pochodzić z obszarów ekologii, spraw społecznych i ekonomii. W szczególności grupy interesariuszy tacy jak „klienci” i „pracownicy” zwracają się do Grupy Geis z obawami, które mogą mieć decydujący wpływ na nasz zrównoważony rozwój. Doprowadziło to do wdrożenia przez firmę nowego centralnego działu „Zrównoważonego rozwoju”, który podlega bezpośrednio najwyższemu kierownictwu. Obawy interesariuszy są uwzględniane przez dział „Zrównoważonego rozwoju” w centrali i włączane do procesu zrównoważonego rozwoju. Podjęte działania i wynikające z nich cele są dokumentowane w raporcie zrównoważonego rozwoju i udostępniane interesariuszom.

W 2023 r. sytuacja gospodarcza i nastroje konsumentów uległy stabilizacji. Niemniej jednak wolumeny spadły z powodu oczekiwania na inwestycje - szczególnie

w sektorze transportu drogowego,. Był to wynik obecnej sytuacji gospodarczej. Wysokie koszty energii, wysokie ceny paliw i niedobór kierowców, a także gwałtowny wzrost kosztów opłat drogowych pod koniec roku, dodatkowo pogorszyły sytuację. Ma to bardzo istotny wpływ na negocjacje cenowe z klientami.

Zrównoważony rozwój nadal jest bardzo istotnym tematem dla klientów, którzy coraz częściej pytają o napędy niskoemisyjne, oceny emisji CO₂, przesyłek i przeprowadzanie ocen zrównoważonego rozwoju. Wprowadzenie ustawy o łańcuchu dostaw postawiło przed firmą znaczne wymagania, zarówno ze strony Zarządu, jak i klientów.

TEMATY I OBAWY:

KLIENCI

- Pochwały/krytyka za wydajność DL
- Wprowadzanie zmian
- Generowanie dodatkowego zysku
- Wspólne projekty logistyczne
- Napędy alternatywne, produkty neutralne pod względem emisji CO₂; redukcja śladu węglowego

PRACOWNICY

- Ulepszenia procesów/system propozycji/PDCA
- Dostosowanie ergonomii pracy
- Dostosowanie godzin pracy / lokalizacji ze względu na sytuację osobistą
- Wdrożenie badania satysfakcji pracowników
- Wdrożenie badania oceny przełożonych

URZĘDY

- Decyzje o dopuszczeniach/zaświadczenia urzędowe
- Zatwierdzenie wdrożenia wymogów administracyjnych
- Wyniki inspekcji przeprowadzonych przez władze i wszelkie nowe wymagania



10

INNOWACJE I ZARZĄDZANIE PRODUKTEM

Grupa Geis opracowuje innowacyjne rozwiązania transportowe i logistyczne o niezmiennie wysokim poziomie jakości, które są wydajne i jednocześnie zrównoważone.

Jako globalny dostawca usług logistycznych, Grupa Geis nie oferuje materialnych produktów w swoim asortymencie, ale świadczy liczne usługi logistyczne w działach biznesowych Road Services, Air + Sea Services i Logistics Services. Z tego powodu firma nie ma klasycznego cyklu życia produktu, na którym opiera się proces innowacji.

ZARZĄDZANIE PRODUKTEM

Wyjątkiem w grupie są firmy opakowaniowe Georg Lechner GmbH i Geis Industrie-Service GmbH. Te dwie firmy oferują logistykę opakowań jako całościowy pakiet: od koncepcji i doboru materiałów po logistykę opakowań. Eksperti Grupy Geis opracowują i produkują specjalne opakowania dla wrażliwych produktów high-tech, cennych dzieł sztuki i dużych zakładów produkcyjnych. Nie ma prawie żadnych ograniczeń dotyczących wagi lub rozmiaru.

Opakowania produktów wymagają zakupu drewna jako materiału opakowaniowego, co ma bezpośredni wpływ na środowisko. Firma pozyskuje drewno od certyfikowanych sprzedawców (FSC, PEFC). W miarę możliwości korzystamy z usług regionalnych tartaków i europejskich dostawców materiałów drewnopochodnych. Geis wykorzystuje powstałe ścinki do wypełniania opakowań i małych jednostek opakowaniowych lub palet, tak że maksymalnie 10% jest generowane jako odpad.

Ta minimalna ilość odpadów jest przekazywana wyspecjalizowanym firmom zajmującym się utylizacją w celu dalszego przetwarzania (np. pelety drzewne, zrębki drzewne).

ZARZĄDZANIE INNOWACJAMI

Grupa Geis wdrożyła centralny system zarządzania innowacjami. Umożliwia to firmie wyróżnienie się, a tym samym uzyskanie trwałej przewagi konkurencyjnej. Celem jest poznanie poszczególnych obszarów projektowania w celu doskonalenia bieżących projektów, jak również rozwoju nowych usług, a także skoncentrowanie się na tych obszarach, które przynoszą największy sukces.

Grupa Geis zatrudnia menedżerów ds. innowacji i produktów w działach usług drogowych i logistycznych. Prowadzona jest regularna międzdziałowa i transgraniczna wymiana pomysłów w celu zrównoważonej optymalizacji procesów.

Ponadto menedżerowie ds. innowacji i produktów zajmują się trendami i nowymi technologiami, od GenAI po Digital Twins. Badania nad bieżącymi tematami prowadzone są poprzez desk research lub wymianę sieciową. Ponadto prowadzona jest współpraca ze start-upami i uniwersytetami. Organizowane są także warsztaty i grupy robocze ze stowarzyszeniami branżowymi lub spedycyjnymi. Trendy i przyszłe tematy związane z innowacjami są poddawane „weryfikacji koncepcji (POC)” w centrach innowacji Geis i wdrażane, jeśli podejścia są obiecujące.

Dział usług drogowych skupia się obecnie na testowaniu systemów poprawiających przejrzystość przesyłek i automatycznego planowania. Jakość planowania tras, czas trwania procesów i atrakcyjność miejsca pracy mają zostać poprawione za pomocą nowoczesnych narzędzi. Kolejnym celem jest rozszerzenie interfejsów do i z systemów Grupy Geis w celu usprawnienia wymiany danych z partnerami i klientami. Na odbywających się co pół roku spotkaniach dotyczących innowacji z zarządem i udziałowcami omawiane są bieżące projekty innowacyjne, analizowane trendy i ustalone priorytety.



PROJEKTY INNOWACYJNE ZREALIZOWANE W USŁUGACH DROGOWYCH W 2023 ROKU:

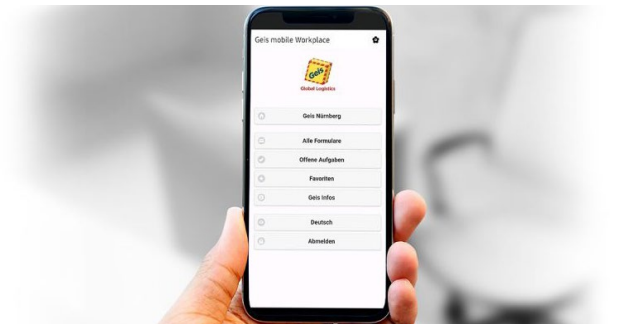
- 1** **Widoczność w czasie rzeczywistym:** testowanie dwóch systemów Real-Time Visibility (RTV), które mogą zwiększyć dostępność w czasie rzeczywistym dla dyspozytorów i klientów za pośrednictwem urządzeń pokładowych własnych i zewnętrznych ciężarówek firmy. Uzyskane w ten sposób informacje są zintegrowane z wewnętrznymi programami planowania.
- 2** **Standard komunikacji mobilnej 5G:** Grupa Geis uruchamia w swojej siedzibie w Bad Neustadt projekt monitorowania i sterowania autonomicznymi ciężarówkami przy użyciu standardu łączności mobilnej 5G.
- 3** **Test dwóch pakietów oprogramowania do optymalizacji tras:** nowoczesne oprogramowanie do optymalizacji tras ma być wykorzystywane do wspierania planowania pojazdów ciężarowych w transporcie lokalnym (odbior/dostawa). Testowane jest, czy narzędzia programowe mogą prowadzić do wyższego wykorzystania przepustowości i mniejszej liczby przejechanych kilometrów. Kolejnym celem jest osiągnięcie wysokiej jakości planowania dzięki dodatkowym procesom wspieranym przez oprogramowanie.
- 4** **Infrastruktura usług internetowych:** rozwój infrastruktury usług sieciowych dla nowoczesnej architektury interfejsu wymiany danych. W pierwszej fazie zintegrowano informacje o przesyłkach i statusie.
- 5** **Geis mobile Workplace:** wdrożenie aplikacji „Geis mobile Workplace”. Aplikację można zaprogramować za pomocą Low Code, co pozwala na jej rozwój przez lokalnych pracowników IT w lokalizacjach drogowych. Oznacza to, że wymagania mogą być wdrażane szybko i w bezpośredniej współpracy z działami specjalistycznymi. Stanowi to kolejny krok naprzód w cyfryzacji.
- 6** **Odnowienie programu planowania:** odnowienie programu planowania w obszarze produktów „Geis Direkt” w celu zapewnienia jeszcze większej przejrzystości i zintegrowanych procesów planowania.

- 7** **Możliwość płatności cyfrowych:** Wprowadzenie możliwości płatności cyfrowych za przesyłki za pobraniem za pośrednictwem smartfona profesjonalnego kierowcy. Aktualne tematy innowacyjne w dziale Road Services
- 8** **E-ciężarówka:** E-ciężarówka została przetestowana w transporcie wahadłowym dla zakładu w Gochsheim. Kilka razy dziennie elektryczna ciężarówka kursowała między centrum logistycznym Geis w Gochsheim a zakładem klienta Geis w Schweinfurcie, dostarczając mu części do produkcji. Pojazd pokonywał około 60-70 kilometrów dziennie. Wyniki dostarczyły ważnych informacji na temat wykonalności i opłacalności transportu z wykorzystaniem napędów elektrycznych.
- 9** **System zarządzania obiektem:** zakończenie wprowadzania nowego systemu zarządzania obiektem w 4 magazynach. Pełna przejrzystość drogowa na placach pomaga ograniczyć niepotrzebne ruchy i zwiększyć jakość procesu załadunku.
- 10** **Sprzęt komputerowy:** wymiana sprzętu komputerowego dla głównych szkieletów infrastruktury IBM Power10, ESX i pojemności kopii zapasowych (HPE) we wrześniu i listopadzie 2023 r. Stale rosnąca ilość danych generowanych w procesach wymaga większej przestrzeni dyskowej i szybszej mocy obliczeniowej. Wszystkie systemy zostały dokładnie przetestowane i uruchomione bez zakłócania naszej działalności.

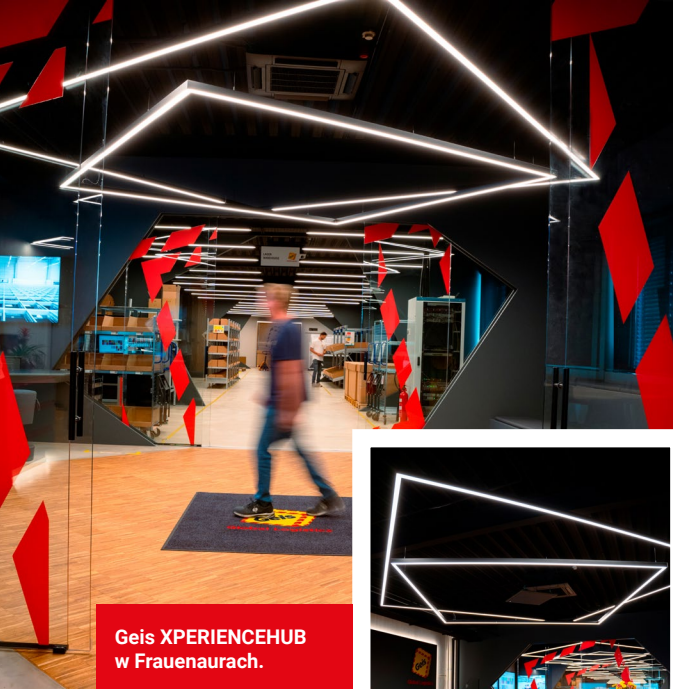
AKTUALNE TEMATY INNOWACYJNE W DZIALE ROAD SERVICES

- 1** **Q Pay:** dzięki funkcji Q Pay w QCCP firma Quehenberger pomaga swoim spedytorom szybciej otrzymywać wpłaty. Quehenberger oszczędza w ten sposób pieniądze i jednocześnie wzmacnia więź ze swoimi spedytorami.
- 2** **AI w TMS:** lista zamówień w Translogica są teraz realizowane przy użyciu funkcji OCR i AI, aby zmniejszyć ilość pracy ręcznej wymaganej od pracowników.
- 3** **Giełda transportowa:** dodatkowy moduł został zaimplementowany na platformie klienta QCCP w celu optymalizacji wymiany ładunków między Quehenberger i Geis.
- 4** **Panel kariery:** dodatkowy moduł został zaimplementowany na platformie klienta QCCP w celu usprawnienia przetwarzania dokumentów i faktur dla spedytorów Grupy Quehenberger. Ten moduł pomaga również spedytorom w procesie wdrażania floty.
- 5** **Widoczność przesyłki w czasie rzeczywistym:** wiosną 2023 r. uruchomiono opcje widoczności przesyłki w czasie rzeczywistym, co zapewnia pełną przejrzystość podczas śledzenia transportu przy użyciu pozycji GPS ciężarówek i przyczep.
- 6** **Power BI:** dowód koncepcji Power BI do raportowania operacyjnego w magazynach lub wskaźników KPI

- 7** **Proces fakturowania zakupu:** wprowadzenie nowego oprogramowania w celu przyspieszenia procesu fakturowania w Niemczech. Celem projektu jest oszczędność czasu i zmniejszenie liczby połączeń telefonicznych poprzez automatyczne kontrole krzyżowe i odpowiedzi w przypadku różnic.
- 8** **Automatyczna optymalizacja trasy:** dowód koncepcji automatycznej optymalizacji trasy dla pierwszej/ostatniej mili został przeprowadzony przy użyciu 2 różnych narzędzi. Jednak wyniki były w dużym stopniu zależne od jakości danych, która okazała się suboptymalna. Przeprowadzono projekty następcze w celu poprawy jakości danych przed ponownym przetestowaniem optymalizacji trasy. Celem jest wprowadzenie narzędzia do optymalizacji trasy w 2024 r.
- 9** **Wdrożenie nowej platformy low-code:** narzędzie umożliwia szybkie i łatwe programowanie małych aplikacji, np. platformy do rejestracji kierowców za pomocą tabletów w naszych magazynach. Do tej pory zaprogramowano 15 małych aplikacji internetowych w ciągu kilku dni.



W dziale usług logistycznych koncentrujemy się obecnie na innowacjach i technologiach, które można wykorzystać w projektach logistyki kontraktowej w całej Grupie Geis w Europie. Należą do nich wearables, pick-by-voice, pick-by-light, projekty RFID, aplikacje logistyczne i pojazdy sterowane automatycznie. Wraz z kluczowymi użytkownikami z działów specjalistycznych i kolegami z działu IT, procesy są stale weryfikowane, a najlepsze praktyki wdrażanie w życie.



INNOWACYJNE PROJEKTY

ZREALIZOWANE W DZIALE USŁUG LOGISTYCZNYCH W 2023 ROKU:

1 Centrum Szkoleniowe i Demonstracyjne Geis w Frauenaarach: celem centrum innowacji jest prezentacja innowacji i technologii związanych z logistyką, które są już stosowane w Grupie Geis, oraz testowanie ich w ramach projektów typu proof-of-concept. Ponadto centrum ma wspierać proces pozyskiwania nowych i obecnych klientów, a także zapewnić nowym pracownikom i praktykantom Grupy Geis kompleksowy przegląd innowacji i technologii w logistyce w skondensowanej formie.

2 Pojemnościowy system „Pick by Light”: w lokalizacji w Chomutowie przetestowano pojemnościowy system „Pick by Light” z wbudowanym wyświetlaczem. System aktywnie wspiera procesy kompletacji zamówień i oczekuje się, że poprawi produktywność procesów nawet o 50%. Przetestowano również wykorzystanie kodów QR do orientacji w magazynie (przy użyciu kamer HD) oraz wskaźnika laserowego do zaznaczania pozycji do pobrania.

3 Roboty szorujące-polerujące: po pomyślnym teście pilotażowym z różnymi robotami czyszczącymi Grupa Geis wdrożyła w swojej lokalizacji w Hodenhagen samojezdny robot szorująco-polerujący.

AKTUALNE INNOWACYJNE PROJEKTY W DZIALE USŁUG LOGISTYCZNYCH:

1 Pick by voice: Grupa Geis przetestowała kilku dostawców systemów „Pick by Voice” (PbV), w tym ich sprzęt, i wybrała najbardziej efektywne rozwiązanie do wdrożenia w projektach logistyki kontraktowej w Czechach. Rozwój i integracja tego systemu zostaną ukończone w 2024 roku.

2 Pojemnościowy system „Pick by Light”: w lokalizacji w Chomutowie przetestowano pojemnościowy system „Pick by Light” z wbudowanym wyświetlaczem. System aktywnie wspiera procesy kompletacji zamówień i oczekuje się, że poprawi produktywność procesów nawet o 50%. Przetestowano również wykorzystanie kodów QR do orientacji w magazynie (przy użyciu kamer HD) oraz wskaźnika laserowego do zaznaczania pozycji do pobrania.

3 Roboty szorujące-polerujące: po pomyślnym teście pilotażowym z różnymi robotami czyszczącymi Grupa Geis wdrożyła w swojej lokalizacji w Hodenhagen samojezdny robot szorująco-polerujący.

4 Inteligentny skaner na grzbiecie dłoni: po 2-miesięcznym pilotażu Grupa Geis wprowadziła inteligentny skaner na grzbiecie dłoni w lokalizacji w Gochsheim. Smartwatch pokazuje kroki robocze na wyświetlaczu, umożliwiając bezpośrednią komunikację z systemem zarządzania magazynem dzięki funkcji dotykowej. To rozwiązanie zmniejsza czas potrzebny na skanowanie i rejestrowanie danych za pomocą dodatkowych urządzeń skanujących.

5 Flic-Button: po pomyślnym zakończeniu 2-miesięcznego projektu pilotażowego Grupa Geis zdecydowała się na zastosowanie przycisku Dash-Button do komunikacji z centrum sterowania magazynem w lokalizacji w Gochsheim. Przyciski te służą do inicjowania zleceń transportowych i przesunięć magazynowych.

6 Autonomiczne wózki wysokiego składowania: w lokalizacji w Neu-Isenburg opracowano wstępny koncept i studium biznesowe dotyczące zastosowania autonomicznych wózków wysokiego składowania w procesach składowania i pobierania towarów.

7 Implementacja API: wdrożono nowe API Lobster, które umożliwia łatwe podłączanie i integrację nowych klientów.



Dział Air + Sea Services nie posiada własnych aktywów. Z tego powodu zarządzanie innowacjami dotyczy wyłącznie digitalizacji procesów operacyjnych jako części systemu zarządzania transportem.



PROJEKTY INNOWACYJNE ZREALIZOWANE W DZIALE AIR + SEA W 2023 ROKU:

1 System zarządzania transportem: wprowadzenie ujednoliconego, ogólnoeuropejskiego systemu zarządzania transportem w Polsce, Czechach i Luksemburgu.

2 Web-Cargo: wdrożenie platformy IT Web-Cargo do zarządzania stawkami frachtu lotniczego oraz koordynacji dostępnych pojemności na rynku frachtu lotniczego.

3 ETW (EcoTransIT World): implementacja oprogramowania „EcoTransIT World” do obliczania śladu węglowego CO₂ na poziomie przesyłek dla usług Air + Sea.

4 M365: rozpoczęcie wdrażania Microsoft 365 w Geis Air & Sea np. Teams czy OneDrive.

AKTUALNE PROJEKTY INNOWACYJNE W DZIALE AIR + SEA:

1 E-spedycja: automatyczne tworzenie ofert, rezerwacji i śledzenia przesyłek

2 Systemy zarządzania zamówieniami: przejrzyste monitorowanie całego łańcucha dostaw, w tym zarządzania zapasami.



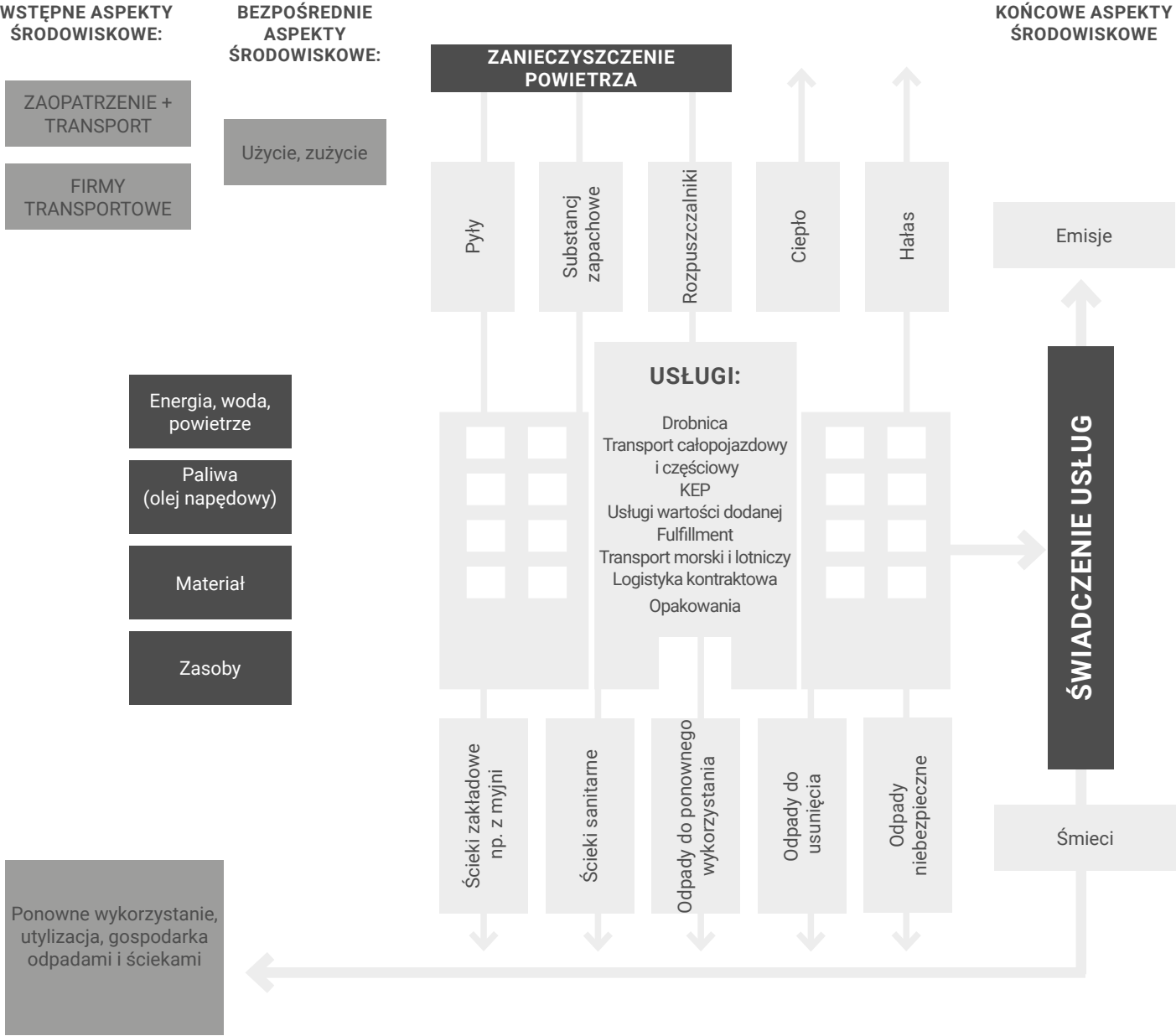


11

WYKORZYSTANIE ZASOBÓW NATURALNYCH

W ramach działalności Grupy Geis istotne jest odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych

W ramach działalności Grupy Geis, kluczowe jest odpowiedzialne korzystanie z zasobów naturalnych. Do najważniejszych wykorzystywanych zasobów należą: energia (prąd, gaz, olej napędowy, benzyna, olej itp.) i materiały (drewno, folia, tektura, papier itp.). Usługi wpływają także na powietrze (kurz, hałas, spaliny), wodę (ścieki) i środowisko (odpady). Poniższy diagram przedstawia przegląd zasobów wykorzystywanych w prowadzonych działaniach i ich aspektów środowiskowych oraz wpływ na środowisko.



Aspekty środowiskowe są oceniane w sposób zdecentralizowany w oddziałach, w zależności od zakresu usług i podlegają regularnemu przeglądowi. Aby poprawić wyniki w zakresie ochrony środowiska, wpływ na nie powinien zostać zredukowany w jak największym stopniu.

GŁÓWNE ZASOBY GRUPY GEIS W 2023 R. TO:

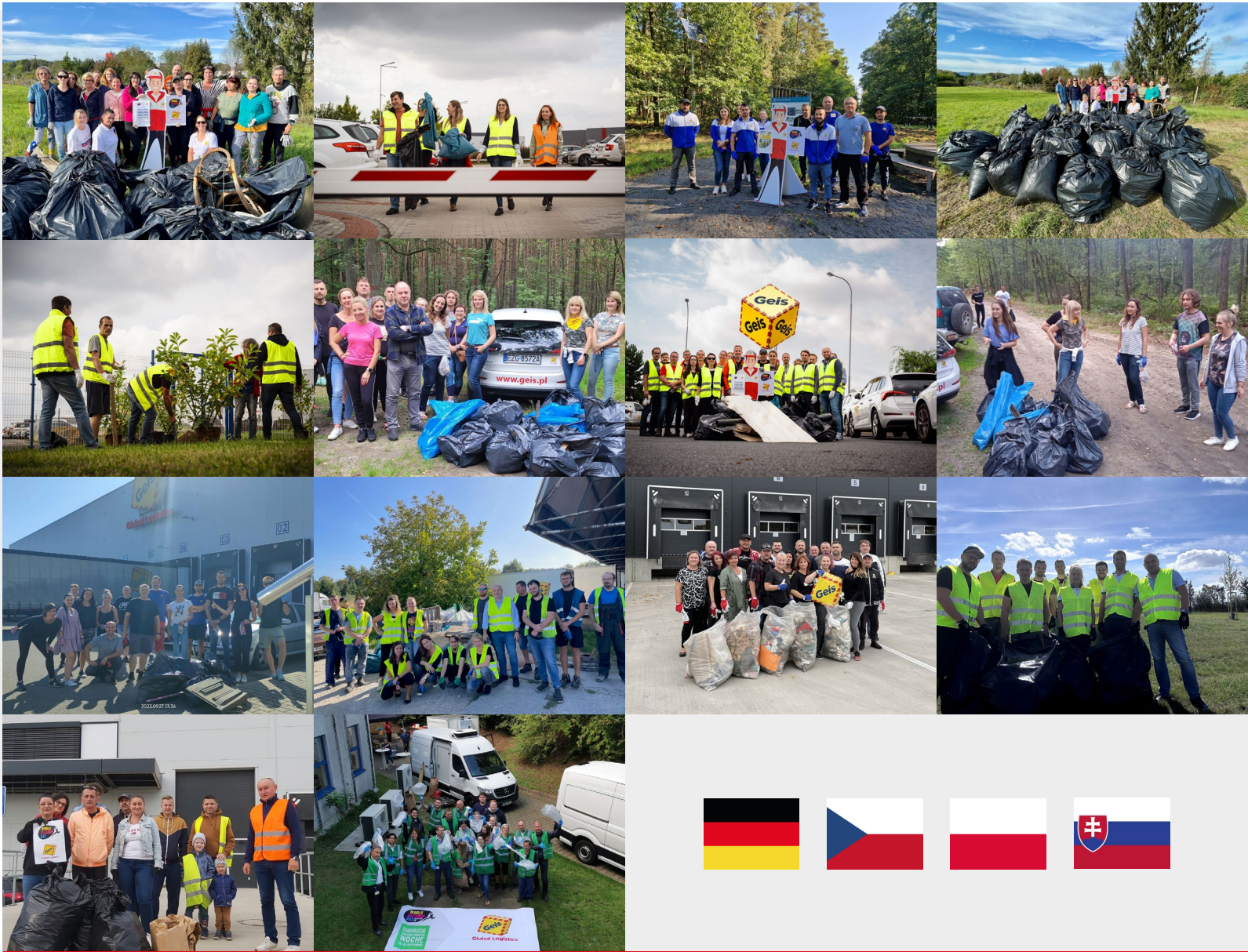
	PALIWA [L]	17,883,651
	ENERGIA ELEKTRYCZNA [MWH]	30,053
	ENERGIA CIEPLNA [MWH]	27,082
	MATERIAŁY DREWNOPOCHODNE [M²]	940,930
	DREWNO LITE CIĘTE [M³]	5,816
	ADBLUE [L]	503,144
	GAZ ZIEMNY [MWH]	8,195

Regularne szkolenia pracowników mają na celu zwrócenie ich uwagi na kwestie środowiskowe. Tematy takie jak prawidłowa segregacja odpadów, ostrożne korzystanie z zasobów i odpowiedzialne korzystanie z energii zajmują się w programie szkoleń.

Aby zwiększyć świadomość ekologiczną, w 2023 r. Grupa wzięła udział w Europejskich Dniach Zrównoważonego Rozwoju. Oddział w Bad Neustadt zainaugurował Światowy Dzień Sprzątania. W kolejnych dniach prawie 400 pracowników w całej Europie zebralo i zutylizowało ponad 28 000 litrów odpadów. Bezpośrednie zaangażowanie pracowników w tę kampanie doprowadziło do widocznej poprawy stanu środowiska poprzez usuwanie śmieci i odpadów. Projekt pozytywnie wpłynął również na więzi zespołowe.

Gdy tylko jest to możliwe, informacje, dane itp. są przesyłane drogą elektroniczną, aby ograniczyć liczbę wydruków. Zespoły zarządzania jakością w Europie Środkowo-Wschodniej osiągnęły znaczne efekty, wprowadzając cyfrowe narzędzie audytu, aby uniknąć dodatkowego zużycia papieru podczas drukowania. Cykl życia palet transportowych jest również maksymalizowany poprzez preferowanie palet wielokrotnego użytku (np. europalet, opakowań zwrotnych itp.). Niektórym klientom udało się wdrożyć działania mające na celu optymalizację materiałów opakowaniowych (np. wykorzystanie plastikowych poduszek powietrznych z dużą zawartością materiałów pochodzących z recyklingu).

ŚWIATOWY DZIEŃ SPRZĄTANIA



W 2023 r. prawie 400 pracowników w całej Europie zebralo i zutylizowało ponad 28 000 litrów odpadów. Wspaniałe osiągnięcie.



12

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI

Odpowiedzialne korzystanie z zasobów jest dla Grupy Geis priorytetem, ponieważ naturalne surowce powinny pozostać dostępne dla przyszłych pokoleń.

FLOTA SAMOCHODOWA



Głównym zasobem Grupy Geis jest paliwo do ciężarówek z własnej floty. Większość floty została już przekonwertowana na normę Euro 6 lub normę EEV (Enhanced Environmentally Friendly Vehicle). Obecnie pozostało tylko kilka pojazdów z normą Euro 5. W zeszłym roku znaczna część ciężarówek została ponownie wymieniona.

Temat elektromobilności jest dalej rozwijany w firmie. Grupa Geis np. kontynuuje sukcesywne tworzenie infrastruktury ładowania dla pojazdów elektrycznych (w tym rowerów). Ponad pięćdziesiąt nowych punktów stacji ładowania ma zostać zainstalowanych już w 2024 roku.

Nowa polityka dotycząca samochodów służbowych dała dostęp do pojazdów elektrycznych zasilanych akumulatorowo dla osób uprawnionych do korzystania z samochodów służbowych. Oczekuje się, że rozbudowa infrastruktury ładowania doprowadzi również do gwałtownego wzrostu wykorzystania samochodów elektrycznych.

Chociaż ustawodawcy ustanowili programy finansowania dla ciężarówek zasilanych akumulatorowo i powiązanej infrastruktury ładowania, które nie są jeszcze w stanie wesprzeć ekonomicznej eksploatacji pojazdów, mobilność elektryczna w transporcie ciężarowym jest nadal promowana. Przeszkodą w tym przypadku pozostaje powolna rozbudowa sieci, szczególnie w Republice Federalnej Niemiec. W 2023 r. w Grupie Geis użytkowano

trzy ciężarówki z napędem elektrycznym i trzy eSprintery. Część floty napędzanej gazem może także pracować przy znacznie obniżonej emisji dzięki dostępności w regionie stacji tankowania bio-LNG.

Wykorzystanie systemów telematycznych i trenerów kierowców do szczególnie energooszczędnej jazdy powinno zmniejszyć zużycie emisji o kolejne dwa procent (l/100 km). Oprogramowanie telematyczne umożliwia trenerom tak szkolić kierowców aby jeździli oni w sposób zoptymalizowany pod kątem zużycia paliwa. Jeśli kierowca jeździ w sposób zrównoważony, bezpieczny, zgodny z przekazanymi mu wytycznymi, zostaje nagrodzony premia.

Innowacyjne technologie, takie jak Predictive Powertrain Control w Mercedesie Actros, zapewniają dodatkowe wsparcie przy optymalizacji. Stałe analizy dokonywane przez aplikacje programowe umożliwiają Grupie Geis wykorzystanie pojazdów w pełni ich możliwości, przy nadal wysokiej jakości dostaw. Im lepsze wykorzystanie pojazdów, tym lepszy bilans CO₂ dla każdej indywidualnej przesyłki.



Aby zwiększyć wydajność transportu, obecnie w użyciu jest 38 długich naczep. Meganaczepy oferują korzyści ekologiczne, takie jak zoptymalizowane zużycie paliwa, a co za tym idzie zmniejszona emisję CO₂. Regularne odnawianie floty daje firmie możliwość posiadania najbardziej aktualnych technologii.

Optymalne kryteria użytkowania pojazdów są brane pod uwagę podczas zakupu, aby osiągnąć jak najlepszą efektywność energetyczną:

- Dostosowanie silnikowej mocy do użytkowania pojazdów: brak nadmiernej lub niedostatecznej mocy silnika
- Idealny stosunek przełożeń, aby osiągnąć optymalne zużycie paliwa
- Optymalizacja współczynnika oporu powietrza nadbudów: np. wielkość kabiny i nadbudowy, prawidłowe ustawienie deflektorów wiatru
- Zakup systemów monitorowania ciśnienia w oponach w celu kontrolowania ciśnienia w oponach

Temat ogniw paliwowych nie zostaje pominięty, a Grupa Geis angażuje się w klastę wodorową w regionie Fulda. W tym kontekście codzienna użyteczność ciężarówek zasilanych ogniwami paliwowymi ma zostać przetestowana po raz pierwszy w 2024 r. podczas bieżących operacji biznesowych.



**EFEKTYWNOŚĆ
ENERGETYCZNA
W OBIEKTACH**



Innymi kluczowymi zasobami są zużycie energii elektrycznej oraz dostarczanie energii ciepłej do nieruchomości.

W przeszłości już dokonano licznych inwestycji w celu zmniejszenia zużycia energii w nieruchomościach. W obszarze oświetlenia, w 2023 roku niektóre nieruchomości zostały przekształcone na technologię LED. Ważnym aspektem jest tu zastosowanie inteligentnych systemów oświetleniowych, które są znacznie bardziej efektywne niż tradycyjne systemy.

W 2023 roku uruchomiono pierwszy zrównoważony terminal spedycyjny w Ebersdorfie. Nowa placówka zaprojektowana została jako „zielony” terminal, kładąc duży nacisk na zrównoważony rozwój. Została zbudowana w technologii drewniano-hybrydowej, z drewnianymi belkami dachowymi, drewnianą elewacją biurowca i częściowo zieloną elewacją hali. Dodatkowo, dach hali został w pełni wyposażony w system fotowoltaiczny.

Istniejące nieruchomości są obecnie wyposażane w moduły fotowoltaiczne, aby pokryć zapotrzebowanie na energię elektryczną w oddziałach. Planowane są także

dalsze działania w obszarach ogrzewania, klimatyzacji oraz technologii magazynowania. W przyszłości wszystkie przemysłowe pojazdy zasilane gazem będą także napędzane akumulatorami po zakończeniu ich okresu eksploatacji. Zużycie energii w Grupie Geis monitorowane jest za pomocą scentralizowanego narzędzia kontrolnego, które oblicza także ślad węglowy firmy.

Ponadto, w Czechach zainstalowano system, który na żywo rejestruje całkowite zużycie energii i konsoliduje je poprzez centralny interfejs. Dzięki temu możliwa jest szybka reakcja na odchylenia zużycia oraz zrównoważona redukcja śladu węglowego. Na podstawie pozytywnych doświadczeń z wdrożeniem w czeskich oddziałach, system ten zostanie zaimplementowany w kolejnych latach na Słowacji i w Polsce.

RYZYKA ŚRODOWISKOWE

Wszystkie ryzyka związane ze środowiskiem są identyfikowane i oceniane w ramach analizy procesów szans i ryzyk. Wprowadzane są odpowiednie środki w celu zmniejszenia tych ryzyk. Główne ryzyka środowiskowe to:

- Transport ciężarowy generuje emisje zanieczyszczeń (gazów cieplarnianych), które prowadzą do zanieczyszczenia powietrza i zwiększenia efektu cieplarnianego.
- Obsługa substancji niebezpiecznych, tj. transport towarów niebezpiecznych, niesie ze sobą ryzyko zanieczyszczenia wód gruntowych lub gleby poprzez wyciek i spowodowanie szkód dla zdrowia ludzi, zwierząt i środowiska poprzez kontakt.
- Zużycie zasobów naturalnych (materiałów opakowaniowych, takich jak drewno i tektura; papier) uszkadza lub zmniejsza ekosystem.

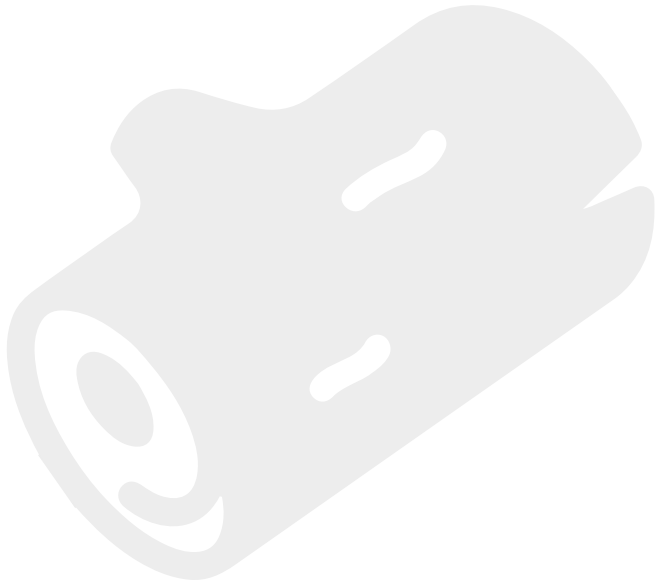
Eksperti ds. zarządzania środowiskowego regularnie dokonują ponownej oceny ryzyka i inicjują środki naprawcze w przypadku odchyłań lub incydentów. Ponadto środki na rzecz rozwoju zintegrowanego systemu zarządzania są zawsze wprowadzane jako część procesu ciągłego doskonalenia.



UŻYTE MATERIAŁY
ODNAWIALNE:

		Grupa Geis	
DREWNO LITE [M³]		5,816 m³	
MATERIAŁY DREWNOPOCHODNE [M²]		940,930 m²	

Użyte materiały nieodnawialne: nie dotyczy



1. ZUŻYCIE ENERGII GRUPY GEIS W 2023 ROKU:

Zasób	Grupa Geis 2023
Energia elektryczna [kwh]	30 052 655
Gaz ziemny [kwh]	19 606 944
Olej napędowy [l]	17 815 438
Para [kWh]	2 225 522
Ciepło z sieci ciepłowniczej [kWh]	1 851 143
Gaz do wózków widłowych [kWh]	8 195 020
Olej opałowy [kWh]	2 359 123
Gaz płynny [kWh]	1 039 223
AdBlue [l]	503 144
Benzyna [l]	68 214
Czynnik chłodniczy R410a [kg]	59
LPG [kg]	6 140
LNG [kg]	164 600

Zużycie energii rejestrowane jest w odpowiednim oprogramowaniu na podstawie rachunków dostawców energii. Współczynniki przeliczeniowe dla źródeł energii cieplnej odnoszą się do karty informacyjnej dotyczącej określania całkowitego zużycia energii (stan na 30 listopada 2020 r.) Federalnego Urzędu Ekonomicznego i Kontroli Eksportu. W 2023 r. wskaźniki energetyczne zostaną po raz pierwszy zarejestrowane dla całej firmy (w tym Quehenberger).

Brak jest zatem w tym zakresie danych porównawczych/ ubiegłorocznych dla całej grupy. Redukcje/oszczędności energii można zgłaszać od 2025 r.



2. ZUŻYCIE WODY W GRUPIE
GEIS W 2023:

Całkowity: 42,353 m³

Woda pochodzi wyłącznie z wodociągów miejskich. Kluczowe dane są przygotowywane na podstawie rozliczeń z przedsiębiorstwem komunalnym.



3. ZUŻYCIE ODPADÓW W GRUPIE GEIS W 2023:

Kody z katalogu odpadów i ich oznaczenie	Grupa Geis 2023 [t]
06 01 06* - inne kwasy	0,23
06 02 05* - inne zasady	1,03
07 01 04* - inne rozpuszczalniki organiczne, płyny do przemywania i ciecze macierzyste	0,04
08 01 11* - odpady farb i lakierów zawierających rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	0,15
08 03 18 - odpady tonerów drukarskich inne niż wymienione w 08 03 17	0,14
08 04 09* - odpady klejów i szczeliw zawierających rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	2,08
13 01 09 - chlorowane oleje hydrauliczne na bazie olejów mineralnych	0,13
13 02 05* - mineralne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe niezawierające chlorowców	3,70
13 05 02* - szlamy z separatorów oleju i wody	25,60
15 01 01 - opakowania z papieru i tektury	1 199,38
15 01 02 - opakowania z tworzyw sztucznych	235,22
15 01 03 - opakowania z drewna	348,86
15 01 06 - opakowania mieszane	200,11
15 02 02* - sorbenty, materiały filtracyjne (w tym filtry olejowe niewymienione gdzie indziej), ściereczki do wycierania, odzież ochronna zanieczyszczona substancjami niebezpiecznymi	1,97
15 02 03 - materiały chłonne i filtracyjne, ściereczki do wycierania i odzież ochronna inne niż wymienione w 15 02 02	0,20
16 01 03 - zużyte opony	9,39
16 01 07* - filtr olejowy	0,12
16 01 17 - metale żelazne	22,55
16 01 19 - odpady niewymienione gdzie indziej	0,94
16 02 13* - filtr olejowy	1,29
16 02 14 - zużyty sprzęt inny niż wymieniony w 16 02 09 do 16 02 13	7,78
16 02 16 - elementy usunięte ze zużytego sprzętu inne niż wymienione w 16 02 15	0,42
16 03 05* - odpady organiczne zawierające substancje niebezpieczne	0,07
16 05 06* - chemikalia laboratoryjne, składające się z lub zawierające substancje niebezpieczne, w tym mieszaniny chemikaliów laboratoryjnych	0,31
16 06 01* - akumulatory ołowiowe	3,94
16 07 08* - odpady zawierające oleje	1,76
17 02 01 - drewno	1 436,73
17 02 03 - tworzywa sztuczne	0,79
17 04 02 - aluminium	3,83

17 04 05 - żelazo i stal	27,12
17 04 07 - metale mieszane	8,26
17 09 04 - mieszane odpady budowlane i rozbiórkowe inne niż wymienione w 17 09 01, 17 09 02 i 17 09 03	6,20
19 08 10* - mieszaniny smarów i olejów z separatorów oleju	0,25
19 12 04 - tworzywa sztuczne i guma	0,14
20 01 01 - papier i tektura	1 617,04
20 01 02 - szkło	0,46
20 01 08 - biodegradowalne odpady kuchenne i stołówki (odpady organiczne)	48,41
20 01 21* - świetlówki i inne odpady zawierające rtęć	0,74
20 01 33* - baterie i akumulatory ujęte w 16 06 01, 16 06 02 lub 16 06 03 oraz niesortowane baterie i akumulatory zawierające te baterie	9,02
20 01 35* - zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny zawierający niebezpieczne składniki	0,38
20 01 38 - drewno inne niż wymienione w 20 01 37	158,65
20 01 39 - tworzywa sztuczne, plastik	33,67
20 01 40 - metale	14,45
20 02 01 - odpady biodegradowalne (odpady ogrodowe)	5,12
20 03 01 - zmieszane odpady komunalne	1 390,72
20 03 02 - odpady targowe	21,22
20 03 03 – odpady pozostałe po zamykaniu dróg	2,30
20 03 07 - odpady wielkogabarytowe	17,88
Pozostałe	33,05
Suma	6 903,82

Objętości odpadów są rejestrowane w sposób zdecentralizowany we wszystkich oddziałach i podsumowywane w narzędziu do rozliczania emisji dwutlenku węgla Grupy Geis.



13

EMISJE ISTOTNE DLA KLIMATU

Grupa Geis osiągnie neutralność klimatyczną do 2040 r. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest podjęcie licznych działań u głównych emitentów.

Do oceny emisji z zakresu I i II we wszystkich aktywach własnych (nieruchomościach, pojazdach) wykorzystywane jest narzędzie do rozliczania emisji dwutlenku węgla, które oblicza ślad węglowy na podstawie wartości zużycia. Ulepszenia w zakresie I są już opisane w kryterium 12 (zarządzanie zasobami).

Kupując zieloną energię elektryczną z elektrowni wodnych, większość oddziałów Grupy Geis znacznie zmniejszyła emisje z zakresu II. W przyszłych zamówieniach nacisk będzie nadal kładziony na energie odnawialne, przy czym większość wymaganej energii będzie wytwarzana we własnym zakresie.

W przyszłości odpowiednie emisje z zakresu III zostaną dodatkowo doprecyzowane, aby zapewnić dokładniejszy przegląd. Obecnie nacisk kładzie się na ustanowienie kompleksowego raportowania emisji z zakresu III.

Na drodze do neutralności klimatycznej pierwszym kamieniem milowym jest redukcja emisji gazów cieplarnianych o 65% do 2030 r. w porównaniu z rokiem bazowym 2020. Względna redukcja emisji CO₂ o 2,5% w porównaniu z planowanymi 8% wynika z solidnego wzrostu korporacyjnego, który częściowo zniwelował osiągnięte środki efektywności. Cel grupy został znacznie przekroczony z powodu ciągłej, powolnej rozbudowy infrastruktury ładowania i dostępności odpowiednich pojazdów. Strategiczny zakup ciężarówek elektrycznych zasilanych akumulatorami będzie stopniowo zwiększany od 2024 r. i będzie miał większe znaczenie w celu wsparcia

naszej mapy drogowej „Mission Zero” i powiązanych celów zrównoważonego rozwoju.

Wraz z rozpoczęciem raportowania zrównoważonego rozwoju zgodnie z Niemieckim Kodeksem Zrównoważonego Rozwoju (Deutscher Nachhaltigkeitskodex – DNK) cele zostały określone i zmierzone na podstawie wskaźników efektywności GRI. Są one szczegółowo raportowane w sekcji Cele. Emisje są obliczane na podstawie protokołu GHG:

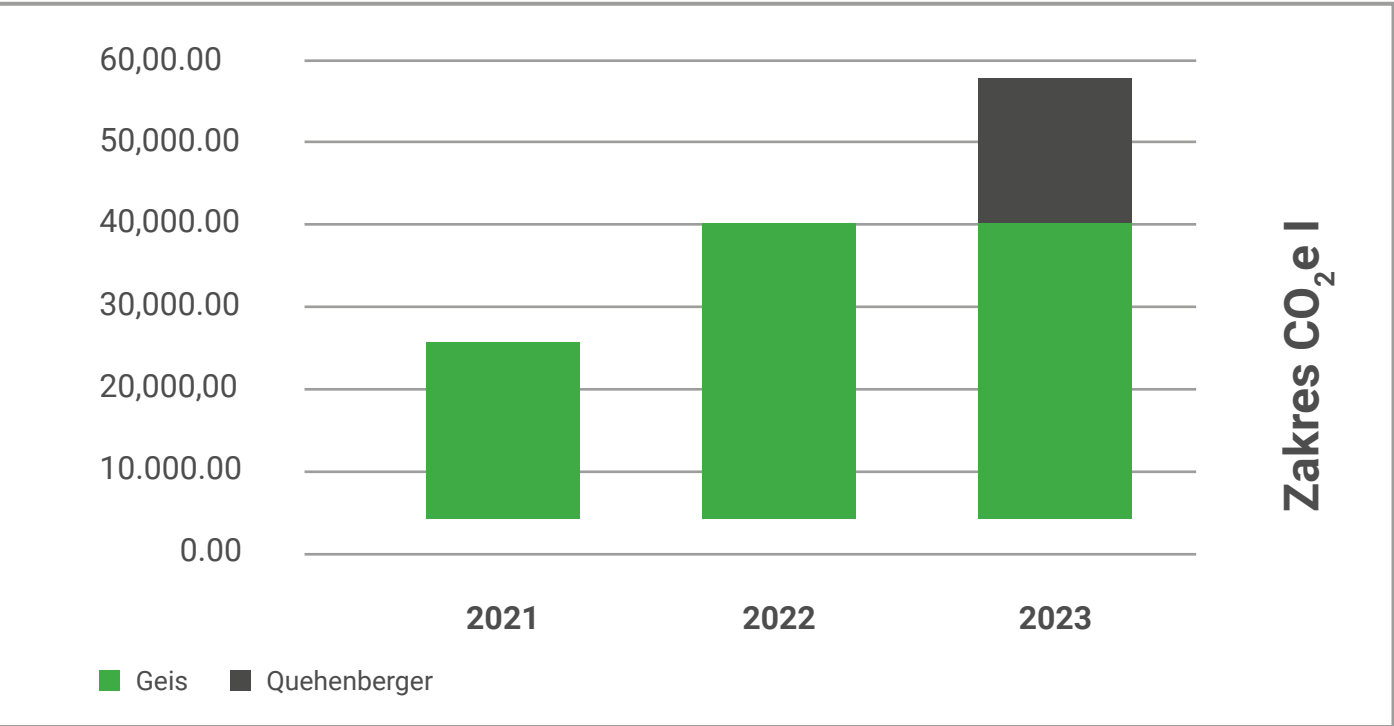
- Wartości VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ogrzewania miejskiego i paliw, Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) 2022; stan na styczeń 2023 r.) są używane jako krajowe współczynniki emisji dla energii elektrycznej i ciepłej.
- Współczynniki konwersji GHG rządu Wielkiej Brytanii do sprawozdawczości firm (DEFRA) z czerwca 2023 r. są używane do oceny paliw.
- Współczynniki emisji dla inwentaryzacji gazów cieplarnianych Agencji Ochrony Środowiska USA (EPA) zostały użyte do oceny odpadów (stan na 12 września 2023 r.).

PRZYKŁADY OBLICZEŃ:

Działalność	X	Współczynnik emisji GHG	=	Emisja GHG
Zużycie oleju napędowego w samochodach ciężarowych firmy	X	Współczynnik emisji GHG dotyczący spalania oleju napędowego Współczynnik emisji GHG dotyczący spalania oleju napędowego	=	Emisje GHG ze spalania oleju napędowego przez własne samochody ciężarowe
100 000 l	X	3,14 kg CO ₂ e/l	=	314,0 t CO ₂ e



EMISJE ZAKRESU I

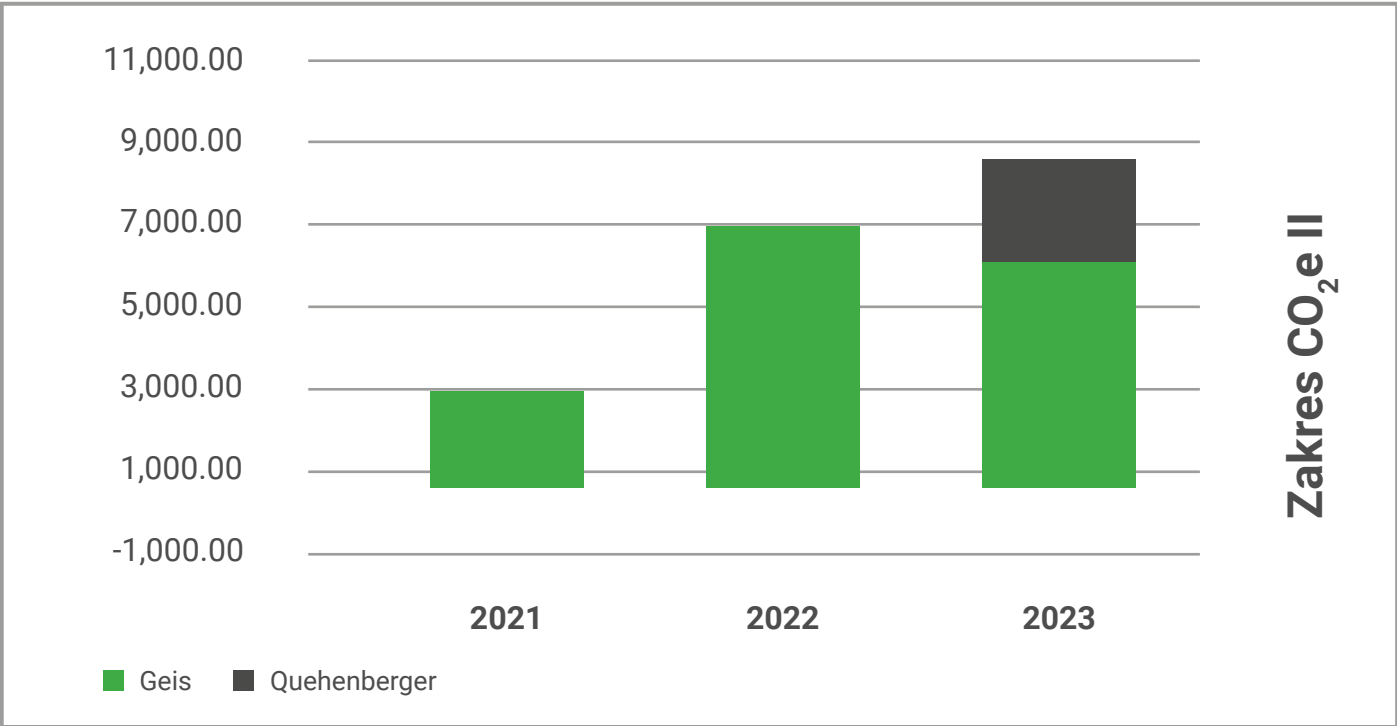


Źródło	dla CO ₂
Gaz ziemny	3 955,16
Olej napędowy	51 246,72
Gaz do wózków widłowych	1 905,97
Olej opałowy	564,44
Gaz płynny	248,37
AdBlue	119,75
Gaz	143,28
Czynnik chłodniczy R410a	112,92
LPG	18,04
LNG	424,99
Razem	58 739,65

Całkowita objętość emisji z zakresu I Grupy Geis w 2023 r. wyniosła 58 740 ton.

Emisje obliczono na podstawie protokołu GHG. Zastosowano współczynniki emisji z VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ogrzewania miejskiego i paliw, Niemieckie Stowarzyszenie Przemysłu Motoryzacyjnego (VDA) 2022; stan na styczeń 2023 r.).

EMISJE ZAKRESU II

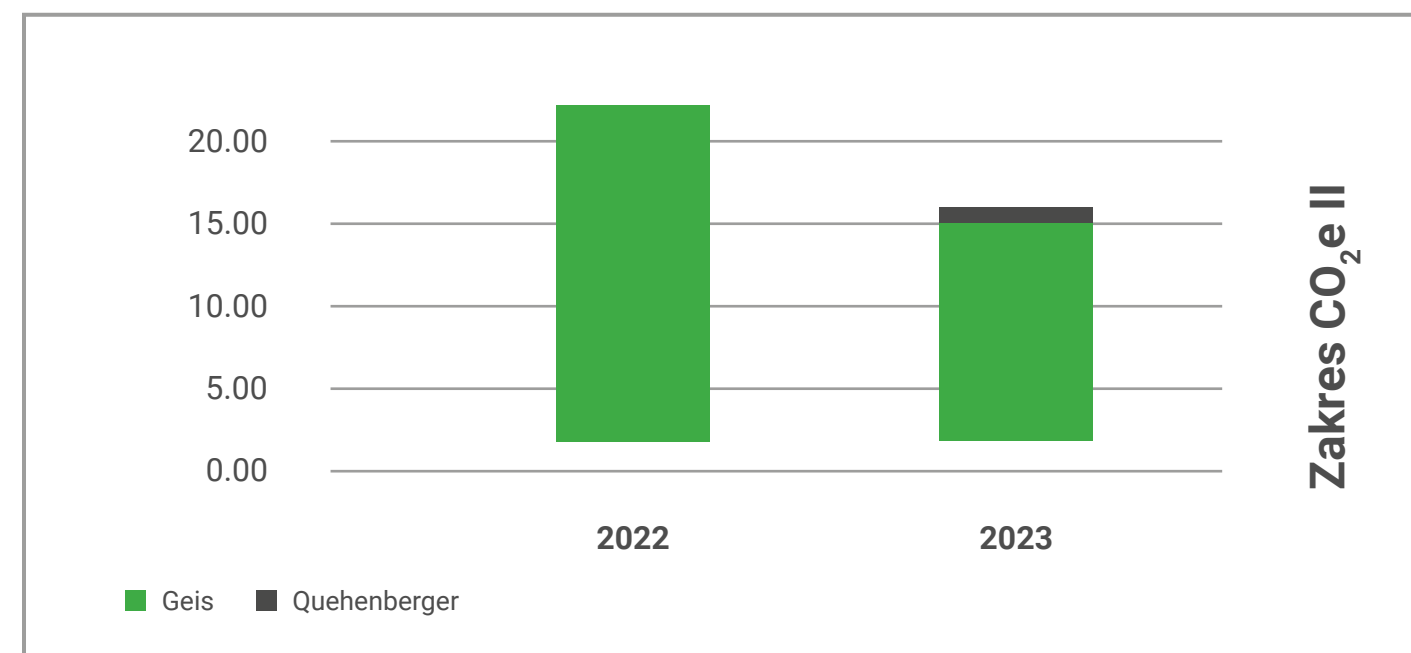


Całkowita objętość emisji z zakresu II Grupy Geis w 2023 r. wyniosła 8,245 ton.

Emisje obliczono na podstawie protokołu GHG. Zastosowano współczynniki emisji z VDA 2022 (współczynniki emisji dla energii elektrycznej, ogrzewania miejskiego i paliw, Niemieckie Stowarzyszenie Przemysłu Motoryzacyjnego (VDA) 2022; stan na styczeń 2023 r.).

Źródło	dla CO ₂
Energia elektryczna	7,585.44
Para	218.40
Ciepło z sieci ciepłowniczej	440.89
Razem	8,244.72

EMISJE ZAKRESU III



Źródło	CO ₂ e
Woda	15,93
Odpady	1 516,07
Razem:	1 532,00

Całkowita objętość emisji zakresu III Grupy Geis w 2023 r. wyniosła 1532 tony. Obecnie, zgodnie z Protokołem GHG, dostępne są jedynie wartości dla wytworzonych odpadów i wody.

Współczynniki emisji dla inwentaryzacji gazów cieplarnianych Agencji Ochrony Środowiska USA (EPA) zostały wykorzystane do oceny odpadów (stan na 12 września 2023 r.).

Po raz pierwszy zużycie energii przez Grupę Geis zostało odnotowane dla całej firmy, w tym Quehenberger.

Oszczędności energii na poziomie Grupy można raportować od 2024 r.



14

PRAWA PRACOWNIKÓW



Grupa Geis jest tradycyjnie nowoczesna. Bardzo ważne dla firmy są wartości rodzinne. Geis skupia się także na zabezpieczeniu etatów dla wszystkich i zapewnieniu sprawiedliwych oraz uczciwych warunków pracy.



Dla firmy ważne jest łączenie wartości, takich jak motywacja i wizja, ze skoncentrowaną wiedzą z zakresu logistyki. Grupa Geis jest tradycyjnie nowoczesna. Bardzo ważne dla firmy są wartości rodzinne. Skupia się także na zabezpieczeniu etatów dla wszystkich i zapewnieniu sprawiedliwych oraz uczciwych warunków pracy.

Strategia zrównoważonego rozwoju podkreśla fakt, że różnorodność, równe szanse i równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym są integralnymi częściami polityki zatrudnienia i mają wysoki priorytet.

Ścisłe przestrzeganie prawa ma ogromne znaczenie strategiczne dla Grupy Geis. W 2023 r. firma opracowała nową centralną politykę zgodności, która zostanie wdrożona we wszystkich oddziałach europejskich w kolejnych latach.



Zaangażowanie pracowników na wszystkich szczeblach w zarządzanie zrównoważonym rozwojem ma kluczowe znaczenie dla Grupy Geis. Zostało to również opisane w podstawowych wartościach firmy w kontekście motywacji: pracownicy Geis są pasjonatami swojej pracy. Firma już w przeszłości stworzyła pracownikom skuteczne możliwości, aby poprowadzili firmę do sukcesu.

W tym celu Geis uruchomił usystematyzowany proces ciągłego doskonalenia, który opiera się na odpowiednim podejściu do ciągłego rozwoju. W tym podejściu wybrane zasady i metody myślenia są łączone i dalej rozwijane w holistycznej i pragmatycznej koncepcji. W stosownych przypadkach zaproponowane, sprawdzone pomysły i ulepszenia są wdrażane w innych oddziałach. Przykłady najlepszych praktyk są dostępne dla wszystkich menedżerów i przedstawicieli kadry zarządzającej.

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

- 1** Zasady zachowania
- 2** Zapytania dotyczące sankcji
- 3** Wytyczne dotyczące działań (np. korupcja, dyskryminacja, przyjmowanie i wręczanie prezentów, zachowanie pełne szacunku, zatrudnienie nieletnich, prawo antymonopolowe)
- 4** Zgłaszanie naruszeń
- 5** Kodeks postępowania

Pracownicy na wszystkich szczeblach mogą wносить pomysły na rozwój firmy w swoim oddziale i poza nim, a także otrzymywać za to bonusy.

Wdrażając profesjonalny system zarządzania zasobami ludzkimi w całej firmie, Grupa Geis, jako dostawca usług logistycznych z najlepszym pakietem, chce być atrakcyjnym pracodawcą. Istnieje jednak ryzyko, że pracownicy zostaną zwabieni przez konkurencję lub opuszczą firmę z innych powodów.

Aby temu przeciwdziałać, Grupa Geis oferuje nie tylko atrakcyjne środowisko pracy i uczciwe wynagrodzenie, ale także:

- Świadczenia korporacyjne (program rabatowy dla pracowników)
- Współpraca ze studiami fitness/fizjoterapeutami
- Wydarzenia dla pracowników (np. Oktoberfest, wspólne eventy sportowe lub kulturalne)
- Dni zdrowia i pakiety witaminowe

Istnieje niewielkie ryzyko dla zdolności ekonomicznej przedsiębiorstwa, ponieważ Grupa Geis zajmuje solidną pozycję na rynku i zawsze kładła nacisk na zrównoważone praktyki biznesowe.

Bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona zdrowia i ochrona przeciwpożarowa to kluczowe elementy Grupy Geis. Obowiązki korporacyjne wynikające z tych przepisów zostały przypisane głównym kierownikom w poszczególnych oddziałach. Aby spełnić wymogi prawne, odbywają się regularne szkolenia przy wsparciu ekspertów ds. bezpieczeństwa pracy i zespołu ds. zarządzania jakością.

Powołano również komitety ds. bezpieczeństwa i higieny pracy jako organy doradcze. Ich zadaniem jest przegląd warunków pracy, regularna ocena stanu bezpieczeństwa pracy, wydawanie oświadczeń o środkach podjętych przez pracodawcę w celu zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie propozycji poprawy warunków pracy i współpraca z pracodawcą w celu realizacji jego obowiązków w zakresie

bezpieczeństwa pracy.

Regularnie odbywają się sesje instruktażowe w celu podniesienia świadomości pracowników, którzy są zaangażowani w ten proces poprzez ankiety w miejscu pracy, ciągłe doskonalenie i procesy raportowania. Zgodność z wymogami prawnymi jest monitorowana przez zespół ds. bezpieczeństwa pracy oraz w ramach audytów przeprowadzanych przez działy zarządzania jakością. Ponadto utrzymywane są bardzo ścisłe kontakty z odpowiednimi osobami w organach nadzoru (stowarzyszeniach zawodowych, organach nadzoru handlowego itp.).

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy występują istotne zagrożenia związane z obsługą wózków widłowych, pojazdów oraz przemieszczaniem ładunków. Są one uwzględniane w ramach oceny ryzyka w celu zminimalizowania niebezpieczeństwa dla pracowników.

Norma ISO 45001 została pomyślnie wdrożona w Grupie Geis w celu dalszej profesjonalizacji tematu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie.

Cele w obszarze praw pracowniczych zostały opisane w rozdziale 3.

*** Może się różnić w zależności od kraju.**





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 korporacyjnej, która uznaje i łączy następujące wartości:

- Zaangażowanie
- Profesjonalizm
- Szacunek
- Różnorodność
- Niezawodność

W Grupie Geis nie akceptuje się żadnych przejawów dyskryminacji z 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.

REKRUTACJA I SELEKCJA KANDYDATÓW

Jednym ze sposobów walki z dyskryminacją jest zbiór zasad polityki rekrutacyjnej. Opiera się ona na niedyskryminujących kryteriach zapewniających równość szans wszystkich 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 obie tywniej 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 oddziałach Grupy Geis zatrudnieni są pracownicy 80 różnych narodowości. Współpraca ze wszystkimi jest najwyższym priorytetem. 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 to ponad 80 różnych narodowości.



INTEGRACJA UCHODźCÓW

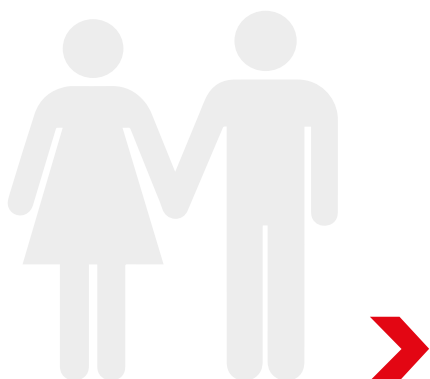
Grupa Geis nadal angażuje się w integrację uchodźców. Już na początku fali imigracyjnej z 2015 roku oraz z początkiem wojny na Ukrainie uchodźcy zostali przeszkoleni i zatrudnieni w firmie. Doskonałym przykładem jest obecnie oddział w Naila, do którego nieletni z Turcji przybył bez opieki i jest obecnie zatrudniony w logistyce. W 2024 r. kolejne oddziały w Niemczech wezmą udział w projekcie „Springboard into Work”, aby intensywniej wykorzystać potencjał.

WYNAGRODZENIA

Grupa Geis dba o to, aby jej system wynagrodzeń był sprawiedliwy i zapobiegał potencjalnym różnicom w wynagrodzeniach między płciami lub narodowościami. Pracownicy są wynagradzani w sposób adekwatny do ich umiejętności, obowiązków, odpowiedzialności i wyników.

PROGRAMY ROZWOJOWE DLA KOBIEĆ

W Grupie Geis uruchomiono różne programy rozwojowe dla kobiet. Celem projektu jest promowanie rozwoju osobistego i zawodowego pracownic w ujęciu holistycznym oraz wprowadzenie elastycznych modeli czasu pracy w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. 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.



AKCJE CHARYTATYWNE

Grupa Geis jest zaangażowana w charytatywny bieg organizowany przez organizację humanitarną ADRA. W ramach współpracy z ADRA, Geis oferuje także magazynowanie oraz transport towarów niezbędnych dla potrzebujących. Jesienią pracownicy w Czechach pokonali 4048 km i w ten sposób mogli dołożyć się do zbiórki funduszy dla pracowników organizacji „Nasz Firefly”. Dzięki temu Geis przyczynił się do zakupu i szkolenia nowego psa przewodnika.



WSPARCIE KOBIEĆ POWRACAJĄCYCH 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.

Wprowadzenie programów wspierających kobiety zostało określone jako cel na rok 2024. W poprzednim roku nie wyznaczono żadnych celów.





16

KWALIFIKACJE

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

Rekrutacja i utrzymanie utalentowanych pracowników to kluczowy obszar 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



3. MIEJSCE W RANKINGU NAJLEPSZYCH STAŻYSTÓW 2023

175	Pracownicy handlowi do usług spedycyjnych i logistycznych
58	Kierowcy zawodowi
58	Specjaliści ds. logistyki magazynowej
54	Specjaliści ds. logistyki magazynowej
14	Asystenci biurowi
6	Specjaliści ds. IT do integracji systemów
5	Pracownicy ds. zarządzania cyfryzacją
5	Specjaliści ds. IT do rozwoju aplikacji
4	Technik ds. operacji informatycznych
2	Pracownik ds. logistyki firmy
2	Pomoc w zakresie finansów i księgowości
1	Agent ds. spedycji Dual Academy
1	Mechanicy obróbki drewna

w tym zakresie centralne działy zarządzania kadrami w każdym oddziale krajowym. Za wdrożenie operacyjne odpowiadają natomiast dyrektorzy oddziałów

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%.

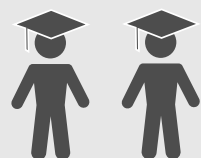
Praktykanci Geis zawsze osiągają najwyższe pozycje w konkursie „Najlepszy Praktykant”. Geis jest obecnie na 1. miejscu w rankingu firm.



385 OSÓB ODBYWAJĄCYCH STAŻE W ROKU 2023



Ponad 25 absolwentów programu studiów dualnych



WDRAŻANIE NOWYCH PRACOWNIKÓW - ONBOARDING

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

ROZWIJANIE UMIEJĘTNOŚCI

Grupa Geis koncentruje się na ciągłym i systematycznym rozwoju umiejętności wszystkich pracowników. Regularne spotkania dotyczące informacji zwrotnej i oceny umiejętności są wykorzystywane do określania indywidualnych wymagań kwalifikacyjnych. Wynikające z tego środki obejmują wewnętrzne i zewnętrzne, indywidualne lub grupowe kursy szkoleniowe i indywidualne sesje coachingowe, aż po ukierunkowane przydzielanie zadań projektowych. Dobrymi przykładami w firmie są programy G-Talent, Young Generation, Young Professionals i program Sukcesji.

PROGRAMY SZKOLENIOWE

Programy szkoleniowe są dostępne dla wszystkich pracowników w porozumieniu z odpowiednimi kierownikami. Programy podnoszą kwalifikacje pracowników w zakresie kompetencji technicznych, kompetencji metodologicznych, kompetencji informatycznych czy kierowniczych. Ponadto w wielu miejscach prowadzone są kursy językowe. 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. Celem na rok 2024 jest zwiększenie liczby godzin szkoleniowych na pracownika o 2%.

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Grupa Geis od wielu lat aktywnie współpracuje z uczelniami i regularnie uczestniczy w życiu akademickim poprzez:

- Wykłady i prezentacje dla studentów
- Wsparcie wejścia na rynek pracy – staże dla studentów
- Udział w targach pracy, konferencjach i dniach kariery
- Studia dualne

Partnerami współpracy są w szczególności: Wyższa Szkoła Zawodowa w Würzburgu-Schweinfurcie, Wyższa Szkoła Zawodowa w Fuldzie oraz Uniwersytet w Poznaniu.

NIEMCY

NAJLEPSZY STAŻYSTA

Stażysci Geis zdobyli srebro i brąz w głównym konkursie wiedzy „Najlepszy stażysta”. Czterech innych stażystów Geis z regionu również znalazło się w pierwszej dziesiątce. Dzięki tym wybitnym osiągnięciom, Grupa Geis po raz trzeci z rzędu zdobyła nagrodę „Najlepsza firma szkoleniowa”.

PROGRAMY WSPARCIA I SZKOLEŃ

Specjalne programy wsparcia i szkoleń są oferowane i wdrażane dla młodych ludzi i dorosłych, którzy wymagają indywidualnego wsparcia:

- 1 Staże w ramach programu przygotowawczego do szkolenia
- 2 Staże dla kandydatów ze specjalnymi potrzebami („priorytetowy obszar nauki”)
- 3 Usługi wsparcia dla szkół ogólnokształcących
- 4 Wsparcie dla rekrutowanych stażystów ze słabymi wynikami
- 5 Wsparcie dla pracowników bez kwalifikacji zawodowych lub z kwalifikacjami niespecjalistycznymi:
- 6 Współpraca w zakresie staży, wsparcia w rozpoczęciu kariery, stażystów ze szczególnymi potrzebami wsparcia, kwalifikacji pracowników bez kwalifikacji



STUDENCI DUALNI

Geis jest partnerem praktycznym dla studentów dualnych w dziedzinie logistyki i zarządzania logistyką na Fulda University of Applied Sciences od jedenastu lat. Nowością jest program studiów dualnych z zakresu informatyki we współpracy z Technical University of Applied Sciences Würzburg-Schweinfurt. Średnio około dziesięciu studentów dualnych rozłożonych na wszystkie semestry przygotowuje się do swoich przyszłych zadań specjalistycznych i kierowniczych w firmie każdego roku, naprzemiennie między semestrami studiów i semestrami praktycznymi. W ramach semestrów praktycznych studenci są przydzielani do co najmniej trzech różnych lokalizacji. Pomaga to budować sieci i wspiera długoterminowe zakotwiczenie młodszej kadry w firmie. Prawie wszyscy z ponad 25 poprzednich absolwentów programu studiów dualnych podjęli wymagające role specjalistyczne i kierownicze w Geis.

DALSZE SZKOLENIE DLA INSPEKTORÓW BEZPIECZEŃSTWA

Grupa Geis zaprosiła swoich inspektorów bezpieczeństwa na 11. edycję szkolenia dla inspektorów bezpieczeństwa. Przeszkoliła łącznie 103 uczestników w zakresie bieżących zagadnień bezpieczeństwa pracy w ciągu dwóch dni, gdzie skupiono się głównie na temacie zabezpieczania ładunków.

CZECHY

WSPARCIE DLA SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH I ICH UCZNIÓW:

- 1

Udział w dniach informacji zawodowej
- 2

Prezentacje w klasach szkolnych na temat praktyk zawodowych i perspektyw dalszego rozwoju po ukończeniu kształcenia.
- 3

Wsparcie w przygotowywaniu prac dyplomowych
- 4

Wykłady na uczelni
- 5

Wycieczki szkolne dla szkół ponadgimnazjalnych
- 6

Udział w szkoleniach dla specjalistów logistyki magazynowej w średnich szkołach zawodowych (projekt punktów kontaktowych, koncepcja kursów i programów nauczania)
- 7

Wsparcie w przygotowywaniu materiałów szkolnych (np. przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych)
- 8

Przygotowanie i przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych
- 9

Oferta staży



POLSKA

PROGRAM AKADEMII SPEDYTORA

Geis co roku prowadzi Program Akademii Spedytora – program rozwojowy skierowany do absolwentów i studentów kierunków logistycznych. Program umożliwia młodym ludziom stawiającym pierwsze kroki na rynku pracy zdobycie doświadczenia zawodowego w branży logistycznej.

TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA

Celem 5-dniowego wydarzenia edukacyjnego z webinariami i warsztatami była poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy dla około 120 pracowników.

DLA WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW

	Grupa Geis
ilość i wskaźnik zgonów w wyniku wypadku w pracy	
ilość	0
wskaźnik	0.00
ilość i wskaźnik ciężkich wypadków w pracy (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	
ilość	25
wskaźnik	2.88
ilość i wskaźnik wypadków w pracy	
ilość	323
wskaźnik	37.21
Najczęstsze rodzaje wypadków w pracy ciężkie wypadki w pracy:	
1. zakleszczenie/uderzenie 2. upadek/obicie/potknięcie 3. inne 4. obsługa palet 5. wchodzenie do ciężarówki	
Urazy związane z pracą:	
1. uwięzienie/uderzenie 2. upadek/obicie/potknięcie 3. inne 4. wypadki w drodze do pracy 5. czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem	
ilość przepracowanych godzin	
ilość	8 680 730,24

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

	Grupa Geis
ilość i wskaźnik zgonów w wyniku wypadku w pracy	
ilość	0
wskaźnik	0.00
ilość i wskaźnik ciężkich wypadków w pracy (z wyłączeniem wypadków śmiertelnych)	
ilość	0
wskaźnik	0.00
ilość i wskaźnik wypadków w pracy	
ilość	19
wskaźnik	2.19
Najczęstsze rodzaje wypadków w pracy Ciężkie wypadki w pracy:	
Brak	
Wypadki w pracy	
1. skaleczenia/rany cięte 2. zakleszczenie/uderzenie 3. upadek/spadnięcie/potknięcie 4. czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem	
ilość przepracowanych godzin	
ilość	8 680 730,24

CHOROBY ZAWODOWE

- a) Badania w miejscu pracy jako część oceny ryzyka w miejscu pracy
 - b) Udostępnianie informacji o bezpieczeństwie pracy na portalach internetowych
 - c) Spotkania dotyczące bezpieczeństwa pracy z ekspertami z odpowiednich jednostek organizacyjnych
- Za przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają w zasadzie wszyscy menedżerowie, którym powierzono obowiązki kierownicze. Szkolenia specjalistyczne w zakresie BHP wykonują specjaliścioradcy (np. w Niemczech specjaliści ds. bezpieczeństwa lub inspektorzy ds. bezpieczeństwa).

Liczba godzin szkoleniowych w 2023 r.:

Skupina Geis	
Całkowita liczba godzin szkoleniowych [h]	154 391,50
Liczba godzin szkoleniowych na mężczyznę [h]	107 774,50
Liczba godzin szkoleniowych na kobietę [h]	46 615,00
Liczba godzin szkoleniowych na trzecią płć [h]	4,90
Liczba godzin szkoleniowych w magazynie/pracownicy fizyczni [h]	70 508,75
Liczba godzin szkoleniowych w biurze/pracownicy ubiurowi [h]	51 884,25
Liczba godzin szkoleniowych kierowców zawodowych [h]	12 231,50
Liczba godzin szkoleniowych zarządu [h]	17 871,00
Liczba godzin szkolenia dla kadry kierowniczej [h]	

STRUKTURA KADROWA I WIEKOWA GRUPY GEIS W 2023 ROKU

Procent osób w organach zarządzających organizacji w każdej z następujących kategorii rozróżniających	
mężczyźni	76.43 %
kobiety	23.57 %
trzecia płć	0.00 %
grupa wiekowa: poniżej 30 lat, 30-50 lat, powyżej 50 lat	
poniżej 30 lat	6.03 %
30 – 50 lat	61.59 %
powyżej 50 lat	32.38 %
inne wskaźniki różnorodności, takie jak np. mniejszości lub grupy chronione, jeśli ma to zastosowanie	
grupy chronione	0.33 %

procent pracowników w każdej z następujących kategorii różnorodności	
mężczyźni	62.07 %
kobiety	37.93 %
trzecia płeć	0.00 %
grupa wiekowa: poniżej 30 lat, 30-50 lat, powyżej 50 lat	
poniżej 30 lat	19.88 %
30–50 lat	57.90 %
powyżej 50 lat	22.21 %
inne wskaźniki różnorodności, takie jak mniejszości lub grupy wrażliwe w stosownych przypadkach	
grupy wrażliwe	2.18 %



0%

w roku 2023 nie odnotowano żadnych przypadków dyskryminacji.



17

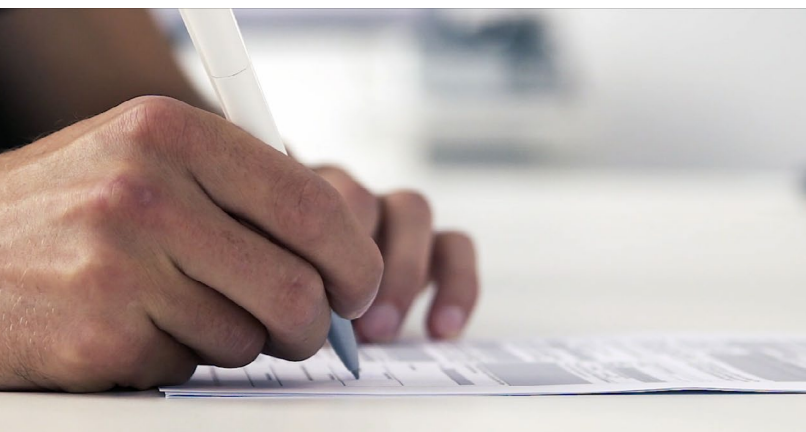
PRAWA CZŁOWIEKA

Celem Grupy Geis jest zapewnienie, aby nie dochodziło do żadnych naruszeń praw człowieka ani w obrębie firmy, ani u jej bezpośrednich i pośrednich dostawców.

KODEKS POSTĘPOWANIA

Celem Grupy Geis jest zapewnienie, aby nie dochodziło do naruszeń praw człowieka ani w obrębie firmy, ani u jej bezpośrednich i pośrednich dostawców.

W firmie obowiązuje Kodeks Postępowania, który określa zasady Grupy Geis w zakresie odpowiedzialności za ludzi i środowisko naturalne. Dokument ten jest wiążący dla wszystkich pracowników i dostawców firmy.



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.

Zarząd oczekuje również od swoich kontrahentów, wzięcie odpowiedzialność za ludzi i środowisko, dlatego wymagają od nich podpisania odpowiedniej deklaracji (deklaracji COC dla dostawców) np. przy zawieraniu umowy. Firma zastrzega sobie prawo do zmiany wymogów Kodeksu Postępowania z ważnych powodów. W takim przypadku Geis oczekuje od swoich kontrahentów zaakceptowania tych zmian.

W ramach analizy procesu zidentyfikowano ryzyko, że dostawcy mogliby nie przestrzegać obowiązujących w danym kraju przepisów dotyczących płacy minimalnej. Aby zminimalizować to ryzyko, przed złożeniem zamówienia wykonawca musi zagwarantować, że minimalna płaca obowiązująca w danym kraju będzie wypłacana.

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

- 1** Zgodności z prawem
- 2** Ochrony danych
- 3** Zakazu korupcji i przekupstwa
- 4** Konfliktów interesów
- 5** Poszanowania podstawowych praw pracowników
- 6** Zakazu pracy dzieci
- 7** Zdrowia i bezpieczeństwa pracowników
- 8** Ochrony środowiska
- 9** Łańcucha dostaw

ANALIZA RYZYKA WE WŁASNEJ JEDNOSTCE BIZNESOWEJ

Wspólnie z kierownictwem wyjaśniono ryzyka dotyczące praw człowieka i środowiska we własnych obszarach biznesowych we wszystkich obszarach biznesowych. W ten sposób wzięto pod uwagę ryzyka specyficzne dla branży i kraju, mając na uwadze, że Grupa Geis działa wyłącznie w Unii Europejskiej i Szwajcarii. Przy określaniu ryzyka w firmach/oddziałach wzięto pod uwagę rodzaj i zakres działalności biznesowej, prawdopodobieństwo wystąpienia, stopień ciężkości naruszenia, liczbę osób dotkniętych i nieodwracalność, zakres wpływu i wkład firmy w poszczególne ryzyka lub obszary ryzyka.

ANALIZA RYZYKA DLA BEZPOŚREDNICH DOSTAWCÓW

Podstawą analizy ryzyka jest przegląd wszystkich dostawców w dziale księgowości. Wszyscy dostawcy, którzy pracują dla Grupy Geis w Niemczech, są wymienieni tutaj. Lista ta jest pobierana i aktualizowana corocznie. Ocena jest przeprowadzana według kategorii zamówień. Dla każdej kategorii zamówień przeprowadzana jest ocena ryzyka specyficznego dla branży i kraju. Dla każdego dostawcy ocenia się rodzaj i zakres działalności gospodarczej, prawdopodobieństwo wystąpienia, stopień ciężkości naruszenia, liczbę osób dotkniętych naruszeniem i nieodwracalność, potencjalny wpływ i wkład firmy w poszczególne ryzyka lub obszary ryzyka. W zależności od wyniku oceny ryzyka wdrażane są indywidualne środki zapobiegawcze u dostawców. Ponadto bierze się pod uwagę, czy istnieją jakieś wskazania z procedury sygnalizowania nieprawidłowości/skarg.



DEKLARACJA W ROZUMIENIU NAP (NARODOWEGO PLANU DZIAŁAŃ RZĄDU FEDERALNEGO NA RZECZ GOSPODARKI I PRAW 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 zgodne 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. PROCEDURY IDENTYFIKACJI RZECZYWISTYCH LUB POTENCJALNYCH NIEKORZYSTNYCH WPŁYWÓW NA PRAWA CZŁOWIEKA

Grupa Geis wdrożyła proces obejmujący ryzyko związane z prawami człowieka zarówno w obrębie firmy, jak i u dostawców.

OCENA RYZYKA OBEJMUJE:

- 1 Ryzyko krajowe
- 2 Działalność biznesową dostawców
- 3 Ryzyko branżowe
- 4 Kategorię praw człowieka
- 5 Możliwość wpływów
- 6 Rozmiar szkód
- 7 Prawdopodobieństwo wystąpienia
- 8 Udział sprawców

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

Szczególną uwagę zwraca się na grupy pracowników narażonych na ryzyko. Wymagane są dodatkowe środki, takie jak ocena ryzyka dla kobiet w ciąży, osób niepełnosprawnych i osób młodych, zwłaszcza w obszarze bezpieczeństwa pracy. W razie potrzeby wyznaczani są inspektorzy ds. równych szans. Oczekuje się, że środki te zostaną wdrożone w całym łańcuchu dostaw.

Wewnętrzne przepisy dotyczące zgodności i ich wewnętrzny audyt w formie audytów systemowych zapewniają, że firma wypełnia swoje obowiązki należytej staranności w zakresie praw człowieka w możliwie najszerszym zakresie. Nie można całkowicie wykluczyć możliwości naruszeń przez dostawców, nawet jeśli podjęto proaktywne środki zapobiegawcze. Ze względu na dużą liczbę dostawców, szczególnie w sektorze transportu, zdolność do wywierania wpływu na firmy jest różna. Konkretnie środki wynikają z oceny każdego dostawcy zgodnie z zakresem jego działalności gospodarczej. Aktywna procedura składania skarg ma również na celu stworzenie większej przejrzystości.



3. ŚRODKI MONITOROWANIA SKUTECZNOŚCI: ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

Ważne ustalenia z analizy ryzyka spowodowały konieczność ponownego przemyślenia programu szkoleniowego. Szkolenia z zakresu ustawy o łańcuchu dostaw odbyły się już dla kadry zarządzającej w 2023 r. Dalsze formaty szkoleń zostaną wdrożone dla pracowników i decydentów w 2024 r.

Zgodność z prawami człowieka jest sprawdzana w ramach audytów wewnętrznych.

Mechanizm składania skarg został ustanowiony dla Grupy Geis, gdy weszła w życie ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw. Jednocześnie wdrożono również wymogi ustawy o ochronie sygnalistów.

4. OBOWIĄZKI NALEŻYTEJ STARANNOŚCI PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Kodeks postępowania Grupy Geis został zmieniony i jest wiążący dla wszystkich odpowiednich dostawców jako dokument uzupełniający umowy dostaw.

Przeprowadzono oceny dostawców wysokiego ryzyka, a także wprowadzono uzupełnienia do umów ramowych i ogólnych warunków transportu.

Platforma dostawców Grupy Quehenberger została dodatkowo rozwinęta, umożliwiając przeprowadzenie wszystkich ocen dostawców. Wspiera to również wdrożenie Kodeksu Postępowania dostawców.

Szkolenie wykonawców jest planowane jako część wdrażania Ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG), ale nie zostało jeszcze wdrożone.

Jak dotąd nie wystąpiły żadne przypadki konfliktu. W interesie Grupy Geis leży, aby incydenty były rozwiązywane w sposób kooperacyjny. Podobnie nie wystąpiły żadne przypadki, w których konieczne byłoby odszkodowanie.



KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-412-3:

Do tej pory nie zawarto żadnych umów inwestycyjnych dotyczących aspektów praw człowieka. Zgodnie z analizą ryzyka nie zidentyfikowano żadnych dostawców, dla których wydawało się to właściwe.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-412-1:

Wszystkie lokalizacje i oddziały są regularnie sprawdzane pod kątem zgodności z aspektami praw człowieka w ramach audytów wewnętrznych.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-414-1:

Proces przyjmowania nowych dostawców jest obecnie finalizowany.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-414-2:

Wraz z wprowadzeniem środków ustawy o łańcuchu dostaw, odpowiednia ocena ryzyka została przygotowana w niemieckich jednostkach organizacyjnych, w których wymienieni są wszyscy dostawcy Grupy Geis. Po jej wdrożeniu kluczowe dane liczbowe zostaną również po raz pierwszy zgłoszone w 2024 r. Zostaną one uwzględnione w kolejnym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju.



18

SPOŁECZNOŚĆ

Geis jako grupa, ale też jako każdy, pojedynczy oddział, postrzega siebie jako odpowiedzialną część społeczeństwa zintegrowaną z ludźmi i regionami.

Celem jest nawiązanie i ciągły rozwój relacji opartych na zaufaniu z klientami, partnerami, sąsiadami i władzami lokalnymi. Aktywny udział w lokalnych wydarzeniach, sponsorowanie stowarzyszeń i imprez oraz wsparcie kampanii darowiznami są dla Geis oczywistością. Każdy oddział i lokalizacja ma możliwość samodzielnego określenia celu swoich działań, w zależności od lokalnej sytuacji.

ZOBOWIĄZANIE GRUPY GEIS

Grupa Geis bierze udział w wielu projektach, zawsze starając się generować wartość dodaną. Firma nie kieruje się konkretną koncepcją z ustalonymi celami, ale podejmuje decyzje indywidualnie. Zarząd jest ściśle zaangażowany w proces i podejmuje ostateczne decyzje.

WSPARCIE MŁODYCH TALENTÓW

Grupa Geis przyznała swoją Nagrodę Sponsoringu Logistycznego po raz ósmy. Wspierając młode talenty nagrodą Sponsoringu Logistycznego, Grupa Geis promuje również udane partnerstwo z Politechniką Zawodową Würzburg-Schweinfurt. Geis nie tylko przekazuje nagrody pieniężne, ale także oferuje staże, realizuje projekty z grupami studenckimi i sponsoruje salę seminaryjną w Wyższej Szkole Technicznej w Würzburgu-Schweinfurcie.



WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Sponsoring sali seminaryjnej IT na Politechnice Łódzkiej na Wydziale Organizacji i Zarządzania. Studenci odbywają zajęcia w nowym pomieszczeniu stylizowanym na magazyn. Grupa Geis sponsorowała również salę wykładową 20.E.32 na kampusie Ledward Uniwersytetu Technicznego Nauk Stosowanych w Würzburgu-Schweinfurcie (THWS) w Schweinfurcie

BIEGI CHARYTATYWNE

Grupa Geis regularnie bierze udział w różnych biegach charytatywnych, takich jak „Poland Business Run” lub „ADRA CZ charity run”, w ramach których zbierane są fundusze na rzecz osób niepełnosprawnych.



SPONSORING SPORTOWY

Obóz piłkarski dla dzieci: Zespół „Rasselbande” w Austrii organizuje szkołę ćwiczeń i obozy piłkarskie dla dzieci. Jako jeden z głównych sponsorów, Quehenberger Logistics, wnosi znaczący wkład w Rasselbande od 2014 roku.

Ośrodek Satteldorf jest zaangażowany w sponsorowanie ubrań sportowych dla drużyny piłki ręcznej TSV Schnelldorf. Drużyna U10 TSV Kornburg 1932 e.V. i kluby sportowe Turn i Sportverein Feuchtwangen również otrzymały wsparcie w postaci koszulek drużynowych i toreb dla drużyn młodzieżowych.

Grupa Geis wspiera również ekstremalny bieg „Beskydská sedmička” w Czechach, gdzie uczestnicy pokonują trudną trasę o długości ponad 100 kilometrów z przewyższeniem ponad 5500 metrów.



DARY NADZIEI

„Christmas in a Shoebox” to największa na świecie akcja charytatywna. Quehenberger Logistics DE wspiera tę akcję od kilku lat i oprócz innych zadań organizuje transport do Europy Wschodniej. Dział celny firmy zajmuje się formalnościami eksportowymi do krajów trzecich. Ciężarówki są śledzone za pomocą GPS, dzięki czemu darczyńcy mogą mieć wgląd w podróż przekazanych przez siebie paczek.

BIORÓŻNORODNOŚĆ

W Ejpovicach koło Pilzna, Grupa Geis zasadziła ponad 40 drzew owocowych, aby promować bioróżnorodność. Firma zasadziła również łącznie 2500 nowych drzew na Słowacji we współpracy z Państwowym Przedsiębiorstwem Lasów Republiki Słowackiej.



Grupa Geis spełnia wymogi ujawniania informacji określone w § 325 niemieckiego kodeksu handlowego (HGB). Informacje są publicznie dostępne w Federal Gazette. Wszystkie spółki i organizacje krajowe należące do Grupy Geis są ujęte w bilansie i skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych. Nie podano żadnych dalszych informacji.

KAMPANIE FUNDRAISINGOWE

Od ponad siedmiu lat Grupa Geis organizuje logistykę dla Triatlonu Miejskiego w Karlovy Vay. Ponadto Grupa Geis bierze udział w projekcie charytatywnym „Clownprojekt e.V. – Klinikclowns in Franken” w Niemczech oraz należy do stowarzyszenia obywatelskiego „Clowndoctors” na Słowacji. W 2023 r. dla Grupa Geis zorganizowała zbiórkę funduszy dla jednej z organizacji humanitarnych podczas trzęsienia ziemi w Turcji i Syrii.

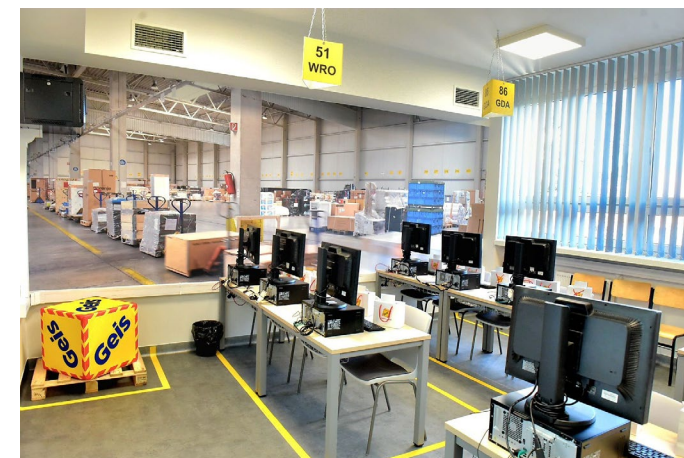


TRANSPORTY HUMANITARNE

Grupa Geis regularnie organizuje transporty humanitarne do różnych krajów, takich jak Ukraina. Oddział Naila firmy Geis Bischoff Logistics GmbH zorganizował również specjalny transport dla przedszkola „Abenteuerland”.

ORGANIZACJA „IT KIDS DAYS”

„IT Kids Day” przybliży dzieciom tematykę świata IT poprzez zróżnicowany program wsparcia, quizy wiedzy oraz opisy stanowiska pracy w dziale IT, które oferuje Grupa Geis.





19

WPŁYW POLITYCZNY



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



WPŁYW NA PROCESY LEGISLACYJNE

Grupa Geis nie wywiera żadnego wpływu politycznego na procesy legislacyjne. W nowych procedurach legislacyjnych interesy firmy są reprezentowane przez odpowiednie stowarzyszenia. Jednak członkostwo nie dotyczy wywierania wpływu politycznego, a bardziej korzystania z określonych usług, takich jak doradztwo, porady prawne i tworzenie sieci kontaktów.

Grupa Geis odpowiedziała na zapytanie DSLV dotyczące wprowadzenia możliwej certyfikacji dostawców usług transportowych w ramach ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw.



Istnieją członkostwa i partnerstwa głównie w stowarzyszeniach i organizacjach branżowych, w izbach przemysłowo-handlowych odpowiednich branż i lokalizacji oraz w regionalnych stowarzyszeniach rozwoju biznesu.

GRUPA GEIS JEST CZŁONKIEM NASTĘPUJĄCYCH ORGANIZACJI:

IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA (IHK) W REGIONACH, W KTÓRYCH MA SVOJĄ SIEDZIBĘ FIRMA



BVL – BUNDESVEREINIGUNG LOGISTIK E. V.

Mitglied der **BVL**⁷

DSLV – BUNDESVERBAND SPEDITION UND LOGISTIK E.V.



LBS – LANDESVERBAND BAYERISCHER SPEDITEURE E.V.



MODELLSTADT FÜR ELEKTROMOBILITÄT M-E-NES E.V.

FÖRDERKREIS UMWELT UNTERFRANKEN E. V.

FEDERACJA PRZEMYSŁU AUSTRIACKIEGO (INDUSTRIELLENVEREINIGUNG)

CNL (RADA DS. ZRÓWNOWAŻONEJ LOGISTYKI)

ZENTRALVERBAND DER SPEDITION & LOGISTIK

BUNDESVEREINIGUNG LOGISTIK ÖSTERREICH UND DEUTSCHLAND

STOWARZYSZENIE SPEDYCJI I LOGISTYKI REPUBLIKI CZESKIEJ	NIEMIECKO-CZESKA IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
STOWARZYSZENIE LOGISTYKI I SPEDYCJI REPUBLIKI SŁOWACKIEJ	NIEMIECKO-POLSKA IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
POLSKIE STOWARZYSZENIE MIĘDZYNARODOWYCH SPEDYTORÓW	KLASTER ŁÓDZISTICS-LOGISTYCZNA SIĘĆ POLSKI CENTRALNEJ



20

POSTĘPOWANIE ZGODNE Z PRZEPISAMI PRAWA

Grupa Geis zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów, regulacji, rozporządzeń i wymagań urzędowych mających zastosowanie do firmy.



ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I PRZEMISAMI

Grupa Geis zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich praw, przepisów, rozporządzeń i oficjalnych wymogów itp. mających zastosowanie do firmy. Pewność prawna i zgodność są gwarantowane tylko wtedy, gdy wszystkie stosowne prawa, wiążące obowiązki i regulacje są znane i wdrażane w całej firmie.

Odpowiedzialność zazwyczaj spoczywa na przedsiębiorcy lub jego przedstawicielu prawnym i jest delegowana do menedżerów poprzez „przeniesienie obowiązków przedsiębiorczych”. Obowiązki pracodawcy jako całości mogą być delegowane wyłącznie na szczeble zarządzania aż do zarządzania działem, oddziałem lub lokalizacją. Zainteresowani menedżerowie są odpowiedzialni za zapewnienie zgodności z prawem w swoim obszarze odpowiedzialności, proaktywne informowanie się o stosownych wymogach prawnych i ich zmianach oraz zapewnienie, że są one przekazywane i wdrażane w swoim obszarze odpowiedzialności. Aby wesprzeć kierownictwo i kadrę kierowniczą, opracowano narzędzia, które zapewniają przegląd tego, jakie wymogi prawne istnieją w danym obszarze odpowiedzialności.



PŁACA MINIMALNA I GODZINY PRACY

W Grupie Geis przestrzeganie krajowych standardów płacy minimalnej jest zapewnione przez wszystkie odpowiedzialne działy pod kontrolą działów płac i wynagrodzeń. Przepisy prawa wymagają, aby Grupa Geis uzyskiwała zapewnienie od swoich kontrahentów przed złożeniem zamówienia, że płaca minimalna obowiązująca w danym kraju jest również wypłacana pracownikom oddelegowanym do usług świadczonych na rzecz Geis. Przestrzeganie wymogów dotyczących maksymalnego tygodniowego czasu pracy i czasu wolnego od pracy jest monitorowane poprzez rejestrowanie godzin pracy. Przestrzeganie czasu jazdy (np. zgodnie z rozporządzeniem dotyczącym personelu kierującego / rozporządzeniem (WE) nr 561/2006) jest zapewnione poprzez konsekwentną analizę kart kierowców i danych tachografów personelu kierującego w oddzielnym rozwiązaniu programowym we wszystkich oddziałach posiadających własną flotę pojazdów.



OCHRONA DANYCH

Podjęto liczne środki w celu zapewnienia zgodności z przepisami o ochronie danych ((np. dla organizacji w Unii Europejskiej RODO lub w szwajcarskiej ustawie o ochronie danych [nDSG lub DSG]). Grupa Geis wyznaczyła inspektorów ochrony danych w jednostkach organizacyjnych, którzy wykonują zadania doradcze i nadzorcze zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wspierają ich odpowiednio przeszkoleni menedżerowie ochrony danych osobowych, którzy w poszczególnych oddziałach i filiach dbają o to, aby przestrzegane były wymagania ustawy o ochronie danych. Pracownicy są również regularnie szkoleni w tym zakresie.



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 2023 r. nie odnotowano żadnych naruszeń zgodności czy prawa, nie wyznaczono oddzielnych celów.

W 2024 r. większą uwagę należy zwrócić na tematy korupcji. W tym celu utworzono już projekt, który zajmie się rewizją Kodeksu Postępowania, wewnętrznymi wytycznymi dotyczącymi zgodności, dostosowaniem umów z dostawcami i szczególnymi środkami zapobiegawczymi dla dostawców.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-205-1.

W ramach analizy ryzyka sprawdzono ryzyko korupcji we wszystkich miejscach prowadzenia działalności. Nie stwierdzono żadnego istotnego ryzyka korupcji.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-205-3:

W badanym okresie nie stwierdzono żadnych potwierdzonych przypadków korupcji. Sekcje b–d nie mają zastosowania, ponieważ nie odnotowano żadnego przypadku.

KLUCZOWY WSKAŹNIK EFEKTYWNOŚCI GRI SRS-419-1:

Zgodność z przepisami ustawowymi i rozporządzeniami jest dla Grupy Geis oczywistością. Opiera się ona na obowiązujących przepisach ustawowych. W okresie sprawozdawczym nie zgłoszono żadnych naruszeń przepisów ustawowych. Istotne prawnie incydenty są oceniane w ramach corocznego przeglądu zarządzania.

KODEKS POSTĘPOWANIA – WEWNĘTRZNY I ZEWNĘTRZNY KODEKS POSTĘPOWANIA (PATRZ KRYTERIUM 17, KTÓRE ZOSTAŁO JUŻ SZCZEGÓŁOWO OMÓWIONE).



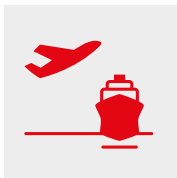
SZKOLENIE MENEDŻERÓW I PRACOWNIKÓW

Wszyscy menedżerowie i pracownicy są regularnie instruowani w zakresie wewnętrznych standardów zachowania w ramach kursów szkoleniowych. Potwierdzenie tego faktu musi zostać podpisane na certyfikacie szkolenia.





ROAD SERVICES



AIR + SEA SERVICES



LOGISTICS SERVICES



Global Logistics

WYDAWCA

Hans Geis GmbH + Co KG Internationale Spedition

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

Telefon: +49 (0) 9771 – 603 0

www.geis-group.com

Podmiot odpowiedzialny: Zarząd Grupy Geis

REDAKCJA

Zespół ds. zrównoważonego rozwoju

E-mail: sustainability@geis-group.de

TŁUMACZENIE POLSKIE

Natalia Wójt



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2023**



Wirtschaft &
Menschenrechte