



RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

2022/23

SEVERIN

SPIS TREŚCI

1.0	Streszczenie raportu	4
2.0	Prezentacja firmy SEVERIN	8
3.0	Design & Branding – German Engineering & Quality	14 19
4.0	Ukierunkowanie zrównoważonego rozwoju	20
5.0	Istotne tematy	28
5.1.	Klimat	30
5.2.	Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	32
5.3.	Łańcuch dostaw	34
5.4.	Pracownicy	36
5.5.	Ład korporacyjny	38
5.6.	Bezpieczeństwo klientów i produktów	39
6.0	Case Story	40
6.1.	Centrum naprawczo-serwisowe od ponad 30 lat	42
6.2.	Bo skuteczność wymaga współpracy: przygotowana na wyzwania przyszłości sieć serwisowo-naprawcza	43
7.0	Wskazówki metodyczne / zasady GRI	44
8.0	Dane, załącznik i indeks GRI	48

SZANOWNI CZYTELNICY I PARTNERZY HANDLOWI,



Gerhard Sturm
CEO



Luca Kunze
Ekspert ds. zrównoważonego rozwoju

SEVERIN to niemiecka firma z sektora MSP z siedzibą w Sundern (Sauerland), która od swojego powstania w 1892 roku w coraz to większym stopniu zajmuje się kwestią zrównoważonego rozwoju. Już w roku 1961 utworzono w Niemczech własny dział kontroli jakości produktów i bezpieczeństwa. Pierwszy serwis z prawdziwego zdarzenia rozpoczął pracę w roku 1976, a od roku 1985 oferujemy również usługi naprawcze. W roku 1992 na rynku zadebiutował SEVERIN CAPRICE – pierwszy naprawialny ekspres przelewowy do kawy. Firma od ponad 30 lat dysponuje własnym centrum naprawczym, gdzie tylko w 2023 roku naprawiono produkty warte ponad 2,5 miliona euro (suma produktów klasy A i B oraz zregenerowanych i naprawionych zwrotów). W czerwcu 2024 r. firma SEVERIN została nominowana do Niemieckiej Nagrody Zrównoważonego Rozwoju 2025. Nagroda ta przyznawana jest za wzorowe osiągnięcia i postępy w obszarach „Ochrona klimatu”, „Ochrona przyrody”, „Uczciwe łańcuchy wartości” i „Zaangażowanie społeczne”.

Kryzys klimatyczny staje się coraz wyraźniejszy, ponieważ jego skutki są coraz bardziej odczuwalne i groźne. Począwszy od ekstremalnych zjawisk pogodowych i podnoszącego się poziomu morza poprzez utratę bioróżnorodności i ryzyka dla zdrowia, a skończywszy na znaczących kosztach gospodarczych i presji społecznej – konieczność pilnego działania w celu uniknięcia najgorszych konsekwencji jeszcze nigdy nie była tak wielka. Kluczowe jest to, aby firmy wspólnie pracowały nad rozwiązaniami, które zapewnią nam zrównoważoną przyszłość, w której warto żyć.

Niniejszy Raport Zrównoważonego Rozwoju to kolejny konsekwentny krok, aby wśród niemieckich średnich przedsiębiorstw (firm zatrudniających poniżej 500 pracowników) podkreślić nasze ambicje zostania liderem zrównoważonego rozwoju w zakresie sprzętu AGD. To jasna deklaracja transparentności i odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.

Raport odnosi się do lat obrotowych 2022 i 2023, i jest zgodny ze standardami GRI w odniesieniu do aktualizacji GRI 2021, która weszła w życie z dniem 01.01.2023. W przyszłości będziemy raportować zgodnie z Europejskimi Standardami Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS) w ramach unijnej dyrektywy w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD). W firmie został powołany ekspert ds. zrównoważonego rozwoju, którego zadaniem było utworzenie ponaddziałowych grup roboczych we współpracy z zewnętrznym doradcą jako instancją wspierającą. Nadrzędnym celem było włączenie zrównoważonego rozwoju jako stałego elementu składowego do przyszłego modelu biznesowego oraz coroczne dokumentowanie postępów w sposób wymierny w postaci raportu.

Konkretyzując, w roku 2023 zajmowaliśmy się tym, aby przeanalizować skutki naszej działalności biznesowej, przeprowadzić rozmowy z interesariuszami i przygotować strategiczne obszary działania. Zebraliśmy szczegółowe dane w różnych obszarach, które pozwolą nam zaimplementować zrównoważone sposoby myślenia w bieżących procesach.

Nasza firma postawiła sobie cały szereg celów dotyczących zrównoważonego rozwoju, tak aby zakorzenić odpowiedzialność ekologiczną i sprawiedliwość społeczną w naszych procesach biznesowych. Zobowiązujemy się do trwałego przestrzegania wszelkich wytycznych i wymogów ustawowych dotyczących bezpieczeństwa naszych produktów i gwarantujemy to. Poprzez zdefiniowanie części jednakowych dla wielu produktów chcemy w przyszłości zredukować zróżnicowanie części zamiennych i ułatwić naprawy, co jednocześnie zminimalizuje ilość odpadów i wydłuży żywotność naszych produktów.

Kolejnym ważnym aspektem jest zwiększenie stopnia ponownego wykorzystania przychodzących zwrotów oraz coraz większy udział materiałów z recyklingu w opakowaniach naszych produktów. Chcielibyśmy zaoferować naszym klientom pełną transparentność co do wszystkich stosowanych materiałów, tak aby wspierać świadome decyzje zakupowe. Wybór oraz ocena naszych dostawców dokonywane są na bazie jasno określonych kryteriów dotyczących zrównoważonego rozwoju, tak aby zyskać pewność, że również nasi partnerzy działają w sposób przyjazny dla środowiska i odpowiedzialny społecznie.

Nadrzędnym celem jest zmniejszenie bezpośredniej i pośredniej emisji CO₂ (zakresy 1, 2, 3). W tym celu chcemy stworzyć szczegółowy plan działań zaradczych, który pomoże nam w sukcesywnej redukcji emisji do roku 2030. Takim postępowaniem dążymy do zrównoważonego rozwoju naszego przedsiębiorstwa, który odzwierciedla zarówno naszą odpowiedzialność ekologiczną, jak i społeczną.

Na koniec pragniemy podkreślić, że dla firmy SEVERIN zrównoważony rozwój nie jest jedynie nośnym sloganem, lecz jest głęboko zakorzeniony w kulturze naszego przedsiębiorstwa. W zeszłym roku za sprawą różnorodnych zmian w obszarach ochrony środowiska, spraw społecznych i zarządzania przedsiębiorstwem udało się dokonać znaczących postępów, które po raz pierwszy zostały udokumentowane w tym raporcie. Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój objawia się nie tylko w odpowiedzialnym ekologicznie postępowaniu, lecz również w promowaniu uczciwego, sprzyjającego integracji środowiska pracy, a także w ścisłej współpracy z naszymi partnerami i społeczeństwem.

Jesteśmy świadomi tego, że droga do w pełni zrównoważonej przyszłości wymaga ciężykich wysiłków. Dlatego dążymy do tego, by działać innowacyjnie i odpowiedzialnie również w przyszłości, tak aby osiągać wyznaczone cele zrównoważonego rozwoju, a jednocześnie stale optymalizować naszą wydajność. Dziękujemy naszym pracownikom, klientom, dostawcom i partnerom za ich wsparcie i zaufanie. Wspólnie tworzymy zrównoważoną przyszłość – dla naszego przedsiębiorstwa, naszego środowiska i dla przyszłych pokoleń.


Gerhard Sturm


Luca Kunze



1.0 STRESZCZENIE RAPORTU

1.0 STRESZCZENIE RAPORTU

Wiosną 2023 roku utworzone zostało stanowisko **eksperta ds. zrównoważonego rozwoju** jako samodzielna, wewnętrzna osoba w firmie. We współpracy z wyspecjalizowanym w zakresie zrównoważonego rozwoju Terra Institute wdrożono w tamtym roku pierwsze działania oraz nowe struktury operacyjne poprzez utworzenie zespołów roboczych i prowadzenie regularnych wspólnych warsztatów.

Jesienią 2023 roku ruszył projekt opracowania **kompleksowej strategii zrównoważonego rozwoju**. Podczas tworzenia tejże strategii skupiliśmy się na istotnych celach jakościowych, ponieważ w wielu zidentyfikowanych obszarach tematycznych musi dopiero zostać stworzona baza dla dalszego zbierania danych, tak abyśmy mogli zdefiniować i zrealizować konkretne cele ilościowe.

NASZA WIZJA DO ROKU 2030

Jesteśmy producentem drobnego sprzętu AGD z siedzibą w Sundern, posiadającym globalną klientelę, na którą składają się wszystkie warstwy społeczne i dochodowe oraz najróżniejsze kultury.

Istotnymi elementami filozofii firmy są **spełnianie globalnych standardów bezpieczeństwa, zdecydowana orientacja na jakość oraz zgodność z prawem i normami**, a także szkolenie naszych pracowników. Ponadto przykładamy wagę do weryfikacji naszych partnerów w sieci Amfori.

Dążymy do tego, by w ciągu kolejnych sześciu lat dalej rozwijać ten pomysł na zrównoważony rozwój, włączając w to nie tylko nasze lokalizacje, lecz w szczególności naszą działalność biznesową i produkty. Wszystkie ustalone działania ukierunkowane są na zidentyfikowane istotne tematy:



SUKCESY 2023

W ROKU OBROTOWYM 2023 ZANOTOWALIŚMY NASTĘPUJĄCE SUKCESY:

- Rozszerzenie prekursorskiego projektu: Rozpoczęto **przyjmowanie zwrotów i naprawę** produktów SEVERIN w elektro-marketach expert – teraz trwa rozszerzanie tej oferty.
- Wprowadzenie **platformy dla towarów klasy B** w naszym sklepie internetowym: Platforma ta umożliwia klientom zakup wysokiej jakości produktów, przy czym firma SEVERIN jednocześnie zwiększa wartość „uratowanego” towaru niepełnowartościowego.
- Stworzyliśmy szczegółowy **podręcznik do oceny napraw**. Służy on do celów orientacyjnych i umożliwia podejmowanie złożonych decyzji dotyczących możliwości naprawy produktów.
- W porównaniu do roku 2021 zdołaliśmy zwiększyć udział **naprawionych zwrotów** z 29% do **ponad 55%**. Pokazuje to naszą rosnącą efektywność w zakresie ponownego używania i naprawy produktów, co z kolei ma pozytywny wpływ na środowisko naturalne.

CELE 2025/2026

Znaczenie zrównoważonego rozwoju stale rośnie, ponieważ skutki zmian klimatycznych i degradacji środowiska stają się coraz bardziej odczuwalne. Na nadchodzące dwa lata zdefiniowano już pierwsze **cele dotyczące zrównoważonego rozwoju**, które są sukcesywnie rozszerzane. Nadrzędną intencją jest zmniejszenie śladu ekologicznego oraz wspieranie zrównoważonego rozwoju w zakresie społecznym i gospodarczym.

ISTOTNE TEMATY	CELE	OKRES
Bezpieczeństwo klientów i produktów	Trwale przestrzeganie i gwarancja spełniania postanowień dyrektyw oraz ustawowych wymagań w zakresie bezpieczeństwa	Stale sprawdzać
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Utworzenie wytycznej „Zrównoważony rozwój” jako aneksu do wytycznych dotyczących projektowania SEVERIN	2025
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Zdefiniowanie części jednakowych dla wielu produktów, m.in. po to, aby zredukować różnicowanie części zamiennych i ułatwić naprawy	2026
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Sprawdzenie możliwości użycia recyklatów w produkcji	2026
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Zwiększenie stopnia ponownego wykorzystania przychodzących zwrotów	2025
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Zwiększenie udziału materiałów z recyklingu w opakowaniach produktów	2025
Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania	Transparentność dla klientów co do wszystkich stosowanych materiałów	2025
Łańcuch dostaw	Zdefiniowanie związanych ze zrównoważonym rozwojem kryteriów wyboru i oceny dostawców	2025
Łańcuch dostaw	Wprowadzenie pierwszej oceny punktowej dostawców na bazie kryteriów związanych ze zrównoważonym rozwojem	2025
Klimat	Obniżenie emisji CO ₂ (zakresy 1, 2, 3)	2026
Klimat	Optymalizacja zużycia prądu i gazu oraz wytwarzania odpadów w siedzibie głównej w Niemczech	2025
Klimat	Opracowanie szczegółowego planu działań zaradczych, zmierzających do sukcesywnej redukcji emisji do roku 2030	2026
Ład korporacyjny	Opracowanie globalnych ram polityki firmy	2025
Ład korporacyjny	Natychmiastowa interwencja w przypadku naruszeń prawa (Zero Tolerance)	Stale sprawdzać
Pracownicy	Wprowadzenie globalnej punktacji SEVERIN Diversity Score	2025
Pracownicy	Przeprowadzanie corocznej ankiety wśród pracowników i osobnej ankiety dotyczącej zrównoważonego rozwoju	Sprawdzać raz w roku



2.0 PREZENTACJA
FIRMY SEVERIN

HISTORIA SEVERIN – WYCIĄG

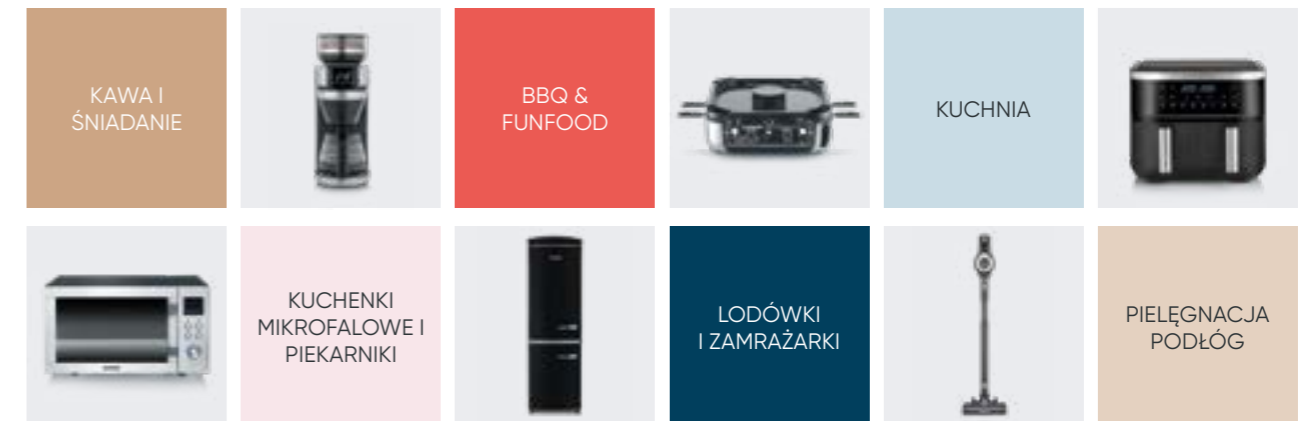


PRODUKTY

SEVERIN jest działającym międzynarodowo przedsiębiorstwem z branży AGD z siedzibą główną w Niemczech. Projektujemy, produkujemy i sprzedajemy duże i małe sprzęt gospodarstwa domowego.

Nasze produkty projektujemy w siedzibie głównej w Niemczech, a następnie przekazujemy do produkcji należącym do naszej grupy zakładom produkcyjnym w Azji lub zewnętrznym dostawcom.

Dystrybucja naszych produktów odbywa się w skali globalnej bezpośrednio do użytkowników końcowych, do hurtowni oraz poprzez kanał OEM. Asortyment naszych produktów obejmuje wiele różnych urządzeń gospodarstwa domowego, a także sprzęt do grillowania. Oferta produktów SEVERIN podzielona jest na następujące kategorie:



Kawa i śniadanie: ekspresy do kawy, spieniacze do mleka, tostery, czajniki elektryczne

BBQ & Funfood: zestawy do raclette/fondue, grille elektryczne

Kuchnia: roboty kuchenne, rozdrabniacze uniwersalne, miksery, frytkownicy beztłuszczowe, płyty kuchenne

Kuchenki mikrofalowe i piekarniki: kuchenki mikrofalowe i piekarniki elektryczne

Lodówki i zamrażarki: lodówki i zamrażarki

Pielęgnacja podłóg: odkurzacze podłogowe i ręczne



Na koniec roku 2023 liczba pozycji asortymentowych (tzw. jednostek magazynowych SKU) wynosiła 296 (z wyłączeniem produktów stopniowo wycofywanych i transakcji bezpośrednich).

LOKALIZACJE (2022-2023)

Nasze produkty są sprzedawane w ponad 80 krajach. Na całym świecie firma SEVERIN zatrudnia ponad 470 pracowników (stan: grudzień 2023).

Lokalizacje należące do naszej Grupy są rozmieszczone w następujący sposób:

3 zakłady produkcyjne na całym świecie

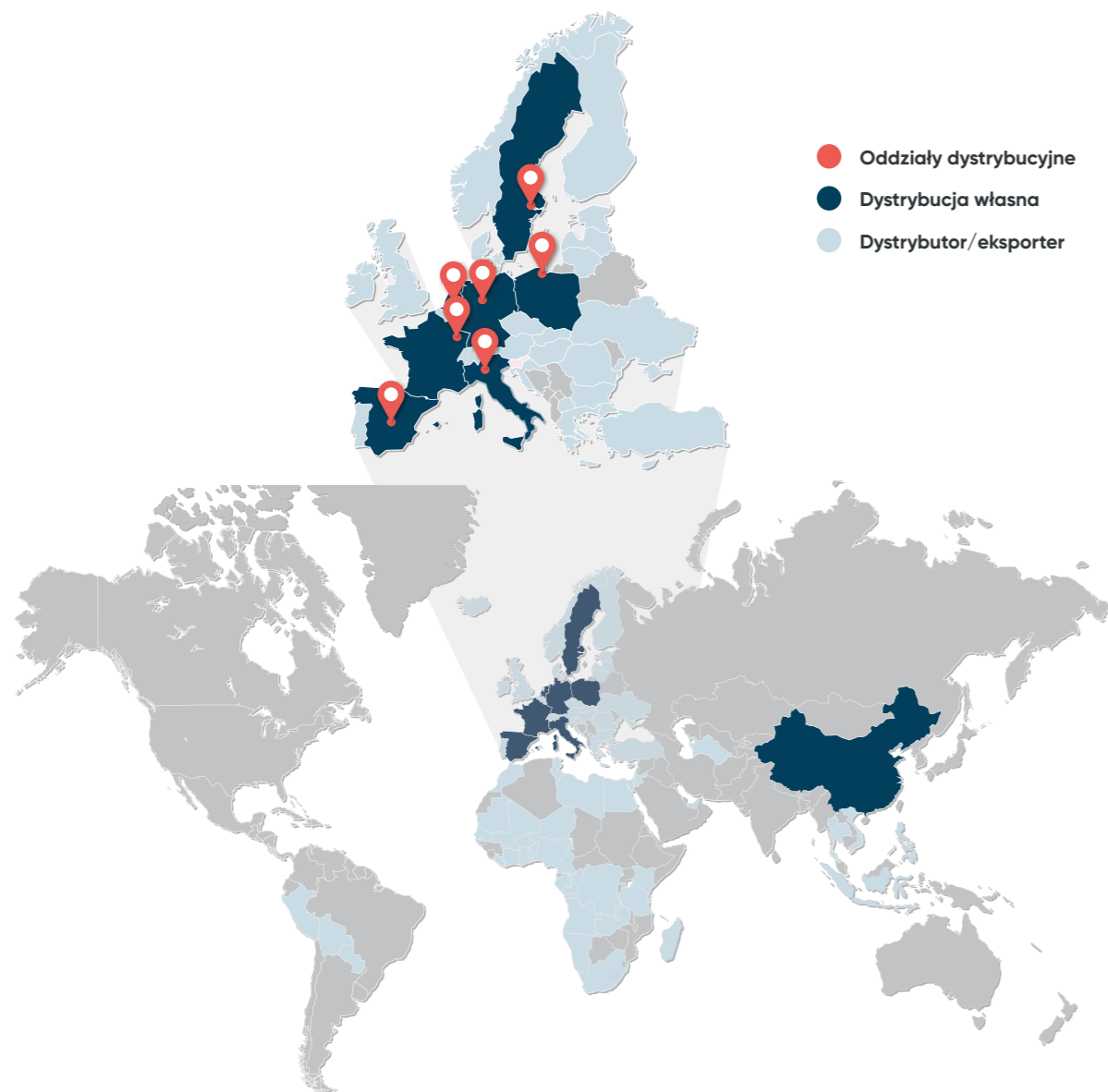
- SEVERIN Household Electrical Appliances Ltd. – oraz różni inni dostawcy w Chinach
- jeden dostawca z Grecji
- jeden dostawca z Turcji

1 lokalizacja w Azji

- SEVERIN Asia Ltd. – biuro zakupowe w Hongkongu

7 lokalizacji w Europie

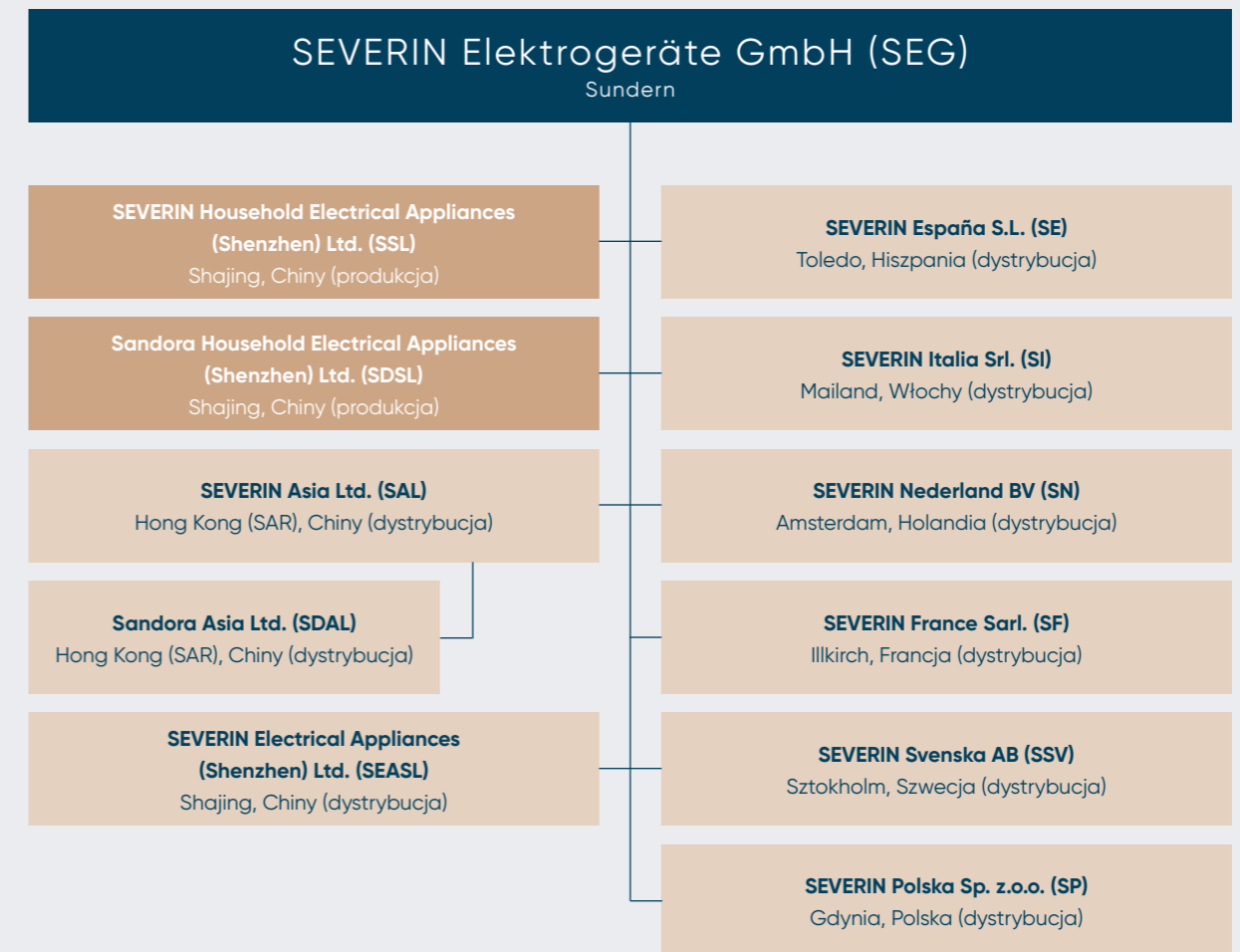
- SEVERIN Elektrogeräte GmbH – siedziba główna w Niemczech od 1892 roku
- SEVERIN France Sarl. – oddział dystrybucyjny we Francji od 1991 roku
- SEVERIN Italia Srl. – oddział dystrybucyjny we Włoszech od 2000 roku
- SEVERIN España SL – oddział dystrybucyjny w Hiszpanii od 1997 roku
- SEVERIN Polska Sp. z o.o. – oddział dystrybucyjny w Polsce od 2005 roku
- SEVERIN Nederland BV – oddział dystrybucyjny w Holandii od 1995 roku
- SEVERIN Svenska AB – oddział dystrybucyjny w Szwecji od 1995 roku



STRUKTURA ORGANIZACYJNA FIRMY SEVERIN

Siedziba główna naszego przedsiębiorstwa w **Sundern (Sauerland)** ma kluczowe znaczenie dla sterowania działalnością poszczególnych spółek zależnych. Stąd dział ds. obsługi klienta, logistyki, zarządzania produktem, innowacji, marketingu, rozwoju jakości i bezpieczeństwa produktu rozwijają perspektywiczny charakter przedsiębiorstwa i zarządzają istniejącymi portfoliami produktów i instrumentami rynkowymi.

Wraz ze zlokalizowanym w Sundern działem dystrybucji produktów na rynek niemiecki pracownicy **sześciu pozostałych europejskich oddziałów dystrybucyjnych** dbają o to, by nasze produkty znalazły się w domach na całym świecie.





**3.0 DESIGN &
BRANDING**



3.0 DESIGN & BRANDING

GERMAN ENGINEERING & QUALITY

FILOZOFIA WZORNICTWA

Filozofia wzornictwa SEVERIN stanowi podstawę dla projektowania naszych produktów. Bazuje ona na harmonijnym współgraniu funkcjonalności, estetyki i zrównoważonego podejścia. Nasza koncepcja opiera się na pięciu centralnych filarach, które będą odzwierciedlone we wzornictwie przyszłych produktów:

prostota, dopasowanie, innowacyjność, klasa, ekologiczność.

Prostota: W centrum uwagi znajdują się redukcjonizm i prostota. Na pierwszym planie są intuicyjna obsługa i klarowne wzornictwo.

Dopasowanie: Design naszych produktów wyróżnia się stylową i płynną formą oraz ciepłymi materiałami.

Innowacyjność: Nasze rozwiązania technologiczne zawsze rozwijamy z myślą o potrzebach użytkowników naszych produktów.

Klasa: Oznacza dla nas precyzyjną obróbkę wysokiej klasy materiałów, tak aby uzyskać najlepszą możliwą jakość i aby nasi klienci zawsze mogli polegać na naszych produktach.

Ekologiczność: Tworzy fundament filozofii wzornictwa firmy SEVERIN. Dążymy do stosowania wysokiej jakości, przyjaznych dla środowiska materiałów, najlepiej pochodzących z recyklingu. Stawiamy przy tym na budowę modułową, aby uprościć naprawy. Celem jest wydłużenie żywotności naszych produktów.



PROSTOTA



DOPASOWANIE



INNOWACYJNOŚĆ



KLASA



EKOLOGICZNOŚĆ



Pierwszy na świecie w pełni automatyczny ekspres przelewowy do kawy z filtrem.*

Nowa generacja FILKI

FILKA
severin.com/filka
* 5 w 1 z „Cup Control”



reddot winner 2022

SEVERIN

ZRÓWNOWAŻONE PROJEKTOWANIE PRODUKTÓW

W świecie ludzi coraz bardziej świadomych zagrożeń środowiskowych koncepcja zrównoważonego projektowania produktów zyskuje coraz bardziej na znaczeniu. Dla firmy SEVERIN to nie tylko zobowiązanie, ale również szansa na opracowanie **innowacyjnych, przyszłościowych rozwiązań**. Włączenie kryteriów dla zrównoważonej gospodarki o obiegu zamkniętym do wytycznych dotyczących projektowania produktów stanowi zatem kluczowy element naszej przyszłej filozofii korporacyjnej. Aktualnie w kwestii recyklingu znajdujemy się na samym początku drogi. Rozróżniamy między materiałami z recyklingu a tradycyjnymi materiałami, które wykazują wysoką stopę recyklingu. I tak przykładowo w wielu produktach stosujemy aluminium, które bardzo dobrze nadaje się do recyklingu przy niewielkim nakładzie energetycznym.

Do tej pory rezygnowaliśmy z materiałów z recyklingu lub regranulatu (powstającego w wyniku rozdrabniania plastikowych odpadów produkcyjnych), ponieważ po zmianie materiału istnieje ryzyko, że nasze produkty będą wykazywać wady funkcjonalne lub nawet takie związane z bezpieczeństwem. Tę kwestię zbadamy i rozwiniemy w przyszłości.

W następnym etapie sprawdzimy rozmaite materiały typu „low impact”. Oznacza to możliwą integrację materiałów z recyklingu i biomateriałów oraz wybór tworzyw, których produkcja jest efektywna energetycznie albo które mogą być łatwo odzyskane i poddane recyklingowi. Biotworzywa wytwarzane są z odnawialnych surowców i mogą być kompostowane. Tworzywa sztuczne z recyklingu zmniejszają zapotrzebowanie na nowe surowce kopalne i redukują rosnące ilości plastikowych odpadów. Ponadto ich przetwarzanie wymaga mniejszej ilości energii w porównaniu do wyprodukowania nowych tworzyw sztucznych. Takie nowe

podejście do projektowania produktów nie tylko umożliwia nam zdobycie nowej wiedzy, ale ma również pozytywnie przyczynić się do ochrony naszego środowiska i jego zasobów naturalnych.

Kolejną podstawową strategią będzie w przyszłości **dematerializacja**. Chcemy stosować wytrzymałe materiały wysokiej jakości. Jednocześnie staramy się minimalizować ilość używanego materiału – oczywiście bez kompromisów w odniesieniu do funkcjonalności i wartości. W toku produkcji chcemy preferować tych dostawców, którzy oferują niskie zużycie energii oraz wysoką wydajność wytwarzania. W tym celu aktualnie opracowujemy nowe kryteria oceny dostawców, aby utworzyć wewnętrzną bazę danych, z pomocą której zyskamy jeszcze dokładniejszy wgląd w tworzone przed nami łańcuch wartości. W przypadku samych produktów zamierzamy ograniczyć różnorodność materiałów. Chcemy to osiągnąć, montując jednorodne komponenty (takie jak standaryzowane śruby, jeden moduł w różnych produktach) i planując mniej złożoną konstrukcję naszych produktów. Ponadto więcej elementów ma być przykręcanych, a mniej przyklejanych. Upraszcza to potem demontaż komponentów podczas wymiany po uszkodzeniach i jednocześnie zmniejsza ilość odpadów oraz zużycie zasobów. Energooszczędne wyświetlacze powinny być stosowane tylko tam, gdzie analogowe interfejsy użytkownika nie wystarczają. Ułatwia to segregację materiałów, ich utylizację i ponowne wykorzystanie (recykling).

Pod względem **zrównoważonego projektowania produktów** firma SEVERIN znajduje się wprawdzie dopiero na początku drogi, jednak kierunek jest jasny: Chcemy projektować produkty przyjazne dla środowiska, które oferują najwyższą funkcjonalność i bezpieczeństwo.

GERMAN QUALITY

SEVERIN – SINCE 1892

GERMAN ENGINEERING & QUALITY

„German Engineering & Quality” to na całym świecie synonim najwyższych standardów jakościowych, niezawodności i precyzji. Sprostanie temu wyzwaniu to dla firmy SEVERIN nie tylko zobowiązanie, ale również centralny element składowy naszej kultury korporacyjnej. Naszym celem jest rozwijanie **trwałych produktów wysokiej jakości**, które wzbogacają życie naszych klientów. Spełniamy wszelkie standardy dotyczące bezpieczeństwa elektrycznego, pól i kompatybilności elektromagnetycznej, a także bezpieczeństwa chemicznego. W ramach kontroli jakości następuje ewaluacja istotnych właściwości użytkowych, które mają wpływ na jakość produktu końcowego. Zaliczają się do nich między innymi jakość wykończenia, funkcjonalność, ergonomia, łatwość/intuicyjność obsługi, trwałość użytkowa, komfort czyszczenia oraz podatność i odporność elementów produktu na mycie w zmywarce do naczyń. Instrukcje obsługi są od zawsze opracowywane przez nas.

Wprowadzanie produktów na rynek następuje wyłącznie pod warunkiem, że pomyślnie przeszły one kompleksowe testy oraz proces certyfikacji przez **nasz niemiecki dział zapewnienia jakości**. Wymiana informacji i doświadczeń z kolegami z Azji to tylko jeden z aspektów tego procesu – ważne są również regularne inspekcje zarówno własnego zakładu, jak i zakładów naszych dostawców Tier 1.

Aby umożliwić spełnienie naszych wysokich wymagań, zaimplementowaliśmy globalny proces zapewnienia jakości, który umożliwia naszym pracownikom kompleksową kontrolę i realizację celów. Sterowanie procesem zapewnienia jakości we wszystkich naszych lokalizacjach na całym świecie odbywa się z centrali firmy w Sundern. Chcemy mieć pewność, że nasi klienci otrzymują zawsze najwyższą możliwą jakość. Dlatego w firmie SEVERIN każdy produkt poddawany jest wielostopniowej procedurze kontrolnej: Aby zagwarantować wysoką jakość naszych produktów, zarówno w trakcie produkcji, jak i po jej zakończeniu, a także przed przekazaniem do magazynu przeprowadzamy kompleksowe testy. Do tego celu służą nam doskonale wyposażone laboratoria testowe, zarówno w Niemczech, jak i w Chinach.

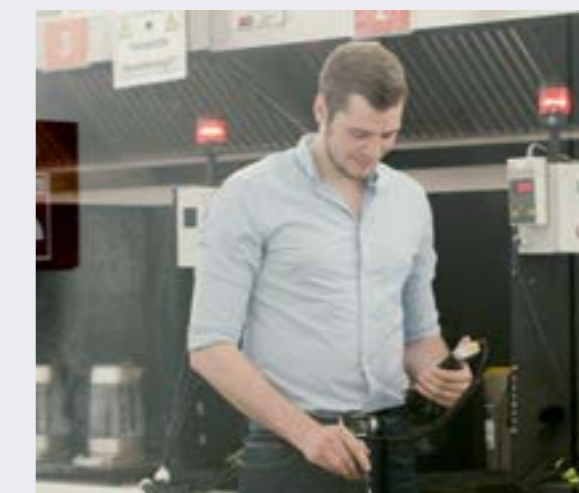
Nasze kompleksowe podejście do walidacji produktów obejmuje oprócz przestrzegania wymogów prawnych również



kontrolę zgodnie z normami IEC/EN, a także testy żywotności, wydajności i użyteczności, jak również testy opakowania. Ponadto zlecamy wystawianie certyfikatów zewnętrznych przez renomowane, niezależne instytucje badawcze w dziedzinie chemii, bezpieczeństwa i kompatybilności elektromagnetycznej (EMC). Do tego monitorujemy produkcję pilotażową poprzedzającą produkcję masową, tak aby zagwarantować pomyślną inicjalizację docelowej produkcji.

Dla nas obsługa klienta nie kończy się w chwili sprzedaży produktu. W naszym centrum serwisowym w Sundern oferujemy doradztwo telefoniczne oraz naprawy naszych produktów. Informacja zwrotna od naszych zespołów ma kluczowe znaczenie przy projektowaniu nowych produktów. Tylko dzięki temu możemy bowiem wytwarzać produkty łatwo naprawialne, które odznaczają się dłuższą żywotnością i korzystniejszym bilansem ekologicznym. Poza tym przykładamy dużą wagę do szerokiej dostępności części zamiennych. W naszym magazynie technicznych i nietechnicznych części zamiennych w Sundern przechowywanych jest 4600 różnych części, a na stanie jest ponad 960 000 sztuk. Oznacza to, że każda część zamienna jest na magazynie średnio w ilości 209 sztuk.

„German Engineering & Quality” odzwierciedla nasze daleko idące ambicje jakościowe, które są głęboko zakorzenione w naszej kulturze korporacyjnej. Poprzez ścisłe przestrzeganie międzynarodowych standardów i systematyczne kontrole jakości zapewniamy stale wysoką jakość naszych produktów – począwszy od pierwszej fazy projektowania, a skończywszy na wprowadzeniu na rynek. Nasze globalne procesy zapewnienia jakości oraz ścisła współpraca z dostawcami gwarantują, że każdy produkt, który opuszcza nasz zakład produkcyjny, spełnia nasze wysokie wymagania. Kompleksowa obsługa posprzedażowa oraz doskonała dostępność części zamiennych to kolejne filary naszego zobowiązania wobec klientów. Dają nam one pewność, że nasze produkty nie tylko wzbogacają dzień powszedni naszych klientów, ale też przekonują swoją trwałością użytkową, a w przyszłości również zgodnością z ideą zrównoważonego rozwoju.





4.0 UKIERUNKOWANIE
ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU

4.0 UKIERUNKOWANIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

ZRÓWNOWAŻONA TRANSFORMACJA, CELE I ISTOTNE TEMATY

W naszym dążeniu do postępu i innowacji dostrzegamy konieczność włączenia zrównoważonego rozwoju do naszej praktyki korporacyjnej, zwłaszcza w odniesieniu do produkcji naszych urządzeń elektrycznych.

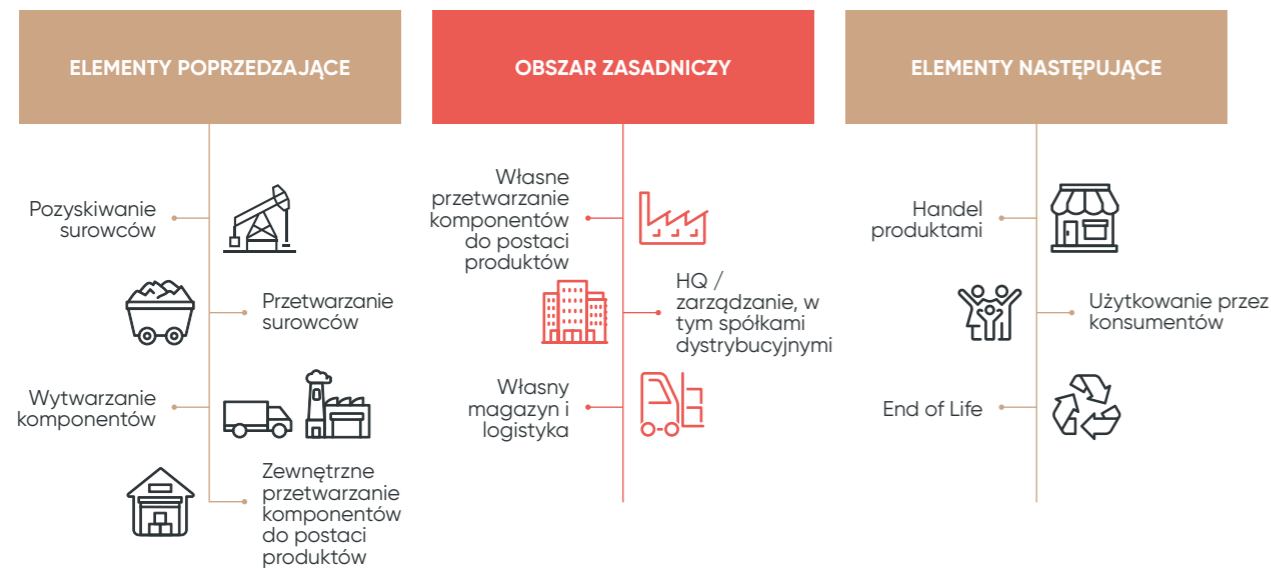
Naszą misją jest rozwijanie produktów, które nie tylko oferują najlepszą wydajność i jakość, lecz również są produkowane z poszanowaniem klimatu i zasobów naturalnych, spełniając oczekiwania naszych klientów. Mając przed oczami ten cel, w roku 2022 rozpoczęliśmy identyfikację naszych istotnych tematów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Bazując na analizie naszego łańcucha wartości (patrz ilustracja) oraz ankietach przeprowadzonych wśród naszych interesariuszy (metodyka patrz strony 27 i 47 niniejszego raportu), wyłoniliśmy sześć istotnych obszarów tematycznych: **Klimat, Gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania, Łańcuch dostaw, Pracownicy, Ład korporacyjny oraz Bezpieczeństwo klientów i produktów.**

Istotne tematy zdefiniowaliśmy i oceniliśmy w niniejszym raporcie w oparciu o wytyczne GRI 2021. Aktualnie pracujemy nad tym, by jeszcze silniej zakorzenić te tematy w naszej strategii biznesowej. Pod koniec 2024 roku strategia ta zostanie poddana kompleksowej przeróbce, tak aby ustawić firmę SEVERIN w pozycji zorientowanej na przyszłość. W przyszłości będziemy bowiem raportować zgodnie z zasadą podwójnej analizy istotności Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). W związku z powyższym może dojść do dostosowania i rozszerzenia naszych istotnych tematów.

Celem jest nie tylko produkowanie wysokiej jakości urządzeń elektrycznych, ale również pozytywny wkład w ochronę środowiska i na rzecz społeczeństwa. Naszą wizją jest współuczestnictwo w kształtowaniu naznaczonej zrównoważonym rozwojem przyszłości, w której innowacja idzie w parze z odpowiedzialnością.

ŁAŃCUCH WARTOŚCI FIRMY SEVERIN



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (SDGS)

Jako przedsiębiorstwo zobowiązaliśmy się do tego, że przyczynimy się do urzeczywistnienia przyszłości naznaczonej zrównoważonym rozwojem. Kierujemy się przy tym 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju (ang. Sustainable Development Goals, SDGs) ustanowionymi przez ONZ. W toku oceny ryzyka naszej działalności biznesowej kompleksowo przeanalizowaliśmy istotność wszystkich 17 celów, a następnie dokonaliśmy wyboru, który został ostatecznie zweryfikowany przez Zarząd oraz naszego wewnętrznego eksperta ds. zrównoważonego rozwoju.

Zgodnie z powyższym szczególne znaczenie dla naszego łańcucha dostaw, naszych produktów i procesów mają cele 5, 7, 8, 12 i 13. Z tego powodu w pierwszej kolejności ukierunkowujemy nasze działania na te pięć celów, które w znaczący sposób przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju firmy SEVERIN (kryteria i proces wyboru celów zrównoważonego rozwoju patrz instrukcja czytania na str. 46).

Zapewnienie dostępu do przystępnej cenowo, stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii dla wszystkich

Coraz większy udział efektywnych energetycznie urządzeń w przyszłości przyczyni się do redukcji zużycia energii przez konsumentów.

Przeanalizowaliśmy już oddziaływanie naszych procesów produkcyjnych na środowisko naturalne w ramach łańcucha dostaw i aktualnie identyfikujemy potencjały optymalizacyjne. I tak w przyszłości, na przykład przy wyborze naszych dostawców, będziemy uwzględniać ich wskaźniki produkcyjne dotyczące wykorzystania energii odnawialnej. Naszym celem jest zwiększenie sprawności naszych produktów i jednocześnie redukcja zużycia prądu.



Wspieranie równości płci

Wszyscy pracownicy, niezależnie od swojej płci, orientacji lub tożsamości seksualnej, powinni mieć równe szanse zatrudnienia, awansu, wynagrodzenia i rozwoju zawodowego.

Opowiadamy się za wspieraniem łączenia życia zawodowego z rodzinnym poprzez wprowadzanie elastycznych modeli czasu pracy oraz możliwości pracy zdalnej (home office). Regularne analizy wynagrodzeń pozwalają nam identyfikować i usuwać różnice związane z płcią. Najwyższy priorytet ma zapewnienie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji.



SEVERIN

Wspieranie godnej pracy i wzrostu gospodarczego

Chcemy mieć pewność, że nasi dostawcy i kooperanci gwarantują godne warunki pracy i przestrzegają uznanych międzynarodowo standardów pracy.

Jako członek organizacji Amfori przykładamy wagę do przestrzegania kodeksu postępowania BSCI. Określa on 11 zasad, takich jak na przykład adekwatne wynagrodzenie, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci oraz bezpieczne środowisko pracy. Pracujemy nad transparentnością naszego łańcucha dostaw, aby móc wcześniej wykrywać nieprawidłowości i od razu wdrażać działania naprawcze. Aby móc szybko reagować na naruszenia zasad oraz skargi wewnątrz Grupy SEVERIN, na naszej stronie internetowej umieściliśmy specjalne narzędzie do zgłaszania naruszeń przez sygnalistów. W ten sposób pragniemy również wspierać tworzenie nowych miejsc pracy, które spełniają wspomniane warunki – regionalnie w Niemczech oraz w naszych europejskich i azjatyckich lokalizacjach.



Promowanie zrównoważonych wzorców konsumpcji i produkcji

Chcielibyśmy silniej zakorzenić zrównoważony rozwój w naszych procesach produkcyjnych i jednocześnie promować przyjazne dla środowiska zachowania konsumenckie.

Stawiamy przy tym na redukcję ilości wytwarzanych odpadów, wytwarzając trwałe produkty, które można łatwo naprawić. Ponadto gwarantujemy dostępność części zamiennych przez co najmniej 5 lat. Chcemy dalej minimalizować ilość używanych opakowań oraz stosować opakowania nadające się w 100% do recyklingu. Od roku 2023 stosujemy przyjazną dla środowiska folię bąbelkową oraz taśmę klejącą na bazie skrobi ziemniaczanej.

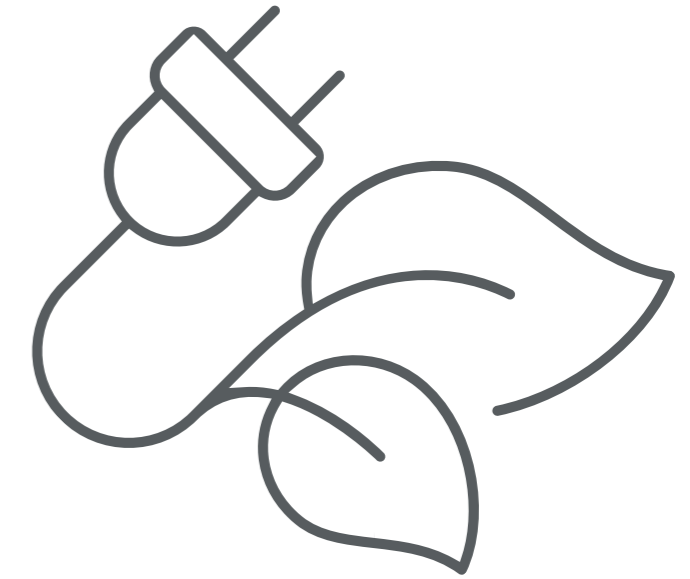


Podejmowanie działań zmierzających do ochrony klimatu

Przeciwdziałanie zmianom klimatycznym i ich skutkom ma dla nas bardzo wysoki priorytet. Chcemy wzmocnić rozwijanie energooszczędnych, naprawialnych produktów, stopniowo redukować emisje gazów cieplarnianych i sprawić, aby nasz transport stał się coraz mniej emisyjny.

W naszej głównej siedzibie w Niemczech chcemy wdrożyć działania zmierzające do tego, aby również tam sukcesywnie obniżać nasze emisje CO₂ i stopniowo przechodzić na energię odnawialną. Dodatkowo stawiamy na nowoczesne rozwiązania logistyczne, tak aby minimalizować obciążenie środowiska naturalnego naszymi transportami. Przykładowo, chcemy intensywniej współpracować z dostawcami usług kurierskich, którzy stosują niskoemisyjne metody transportu.

„Zrównoważony rozwój w firmie SEVERIN to coś więcej niż tylko kolejny projekt – stanowi podstawę naszej gotowości na wyzwanie przyszłości. Pojęcie to rozumiemy nie tylko jako centralne kryterium dla rozwoju naszych produktów, ale również dla całego rozwoju biznesu i wewnętrznej struktury organizacyjnej.”



STRUKTURA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU SEVERIN

NASZ PROCES ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU I NAJWAŻNIEJSZE SKUTKI

W celu opracowania naszej strategii zrównoważonego rozwoju najpierw przeanalizowaliśmy elementy poprzedzające i następujące naszego łańcucha wartości, a następnie na bazie wyników tejże analizy zidentyfikowaliśmy potrzeby optymalizacyjne oraz możliwości usprawnień w obszarach ochrony środowiska, spraw społecznych i zarządzania przedsiębiorstwem. Aby umożliwić uwzględnienie i „pchnięcie do przodu” wszystkich istotnych tematów na poziomie ponaddziałowym, utworzyliśmy różne zespoły robocze, które wraz z wewnętrznym ekspertem ds. zrównoważonego rozwoju definiują cele. Odpowiednie osoby kontaktowe mają za zadanie uwrażliwienie swoich zespołów na istotne tematy zrównoważonego rozwoju. W ten sposób chcemy zyskać pewność, że wszyscy pracownicy zostaną zaangażowani w proces rozwojowy i będą systematycznie informowani o postępach.

Równolegle na bazie screeningu ryzyka dokonana została ocena oddziaływania firmy SEVERIN na środowisko, ludzi oraz gospodarkę. Następnie przedstawiliśmy wyniki naszym najważniejszym interesariuszom w ramach ankiety, prosząc ich o ocenę. W rezultacie uzyskaliśmy priorytetyzację naszych strategicznych obszarów działania, które w przyszłości będą optymalizowane i kontrolowane na podstawie wskaźników:

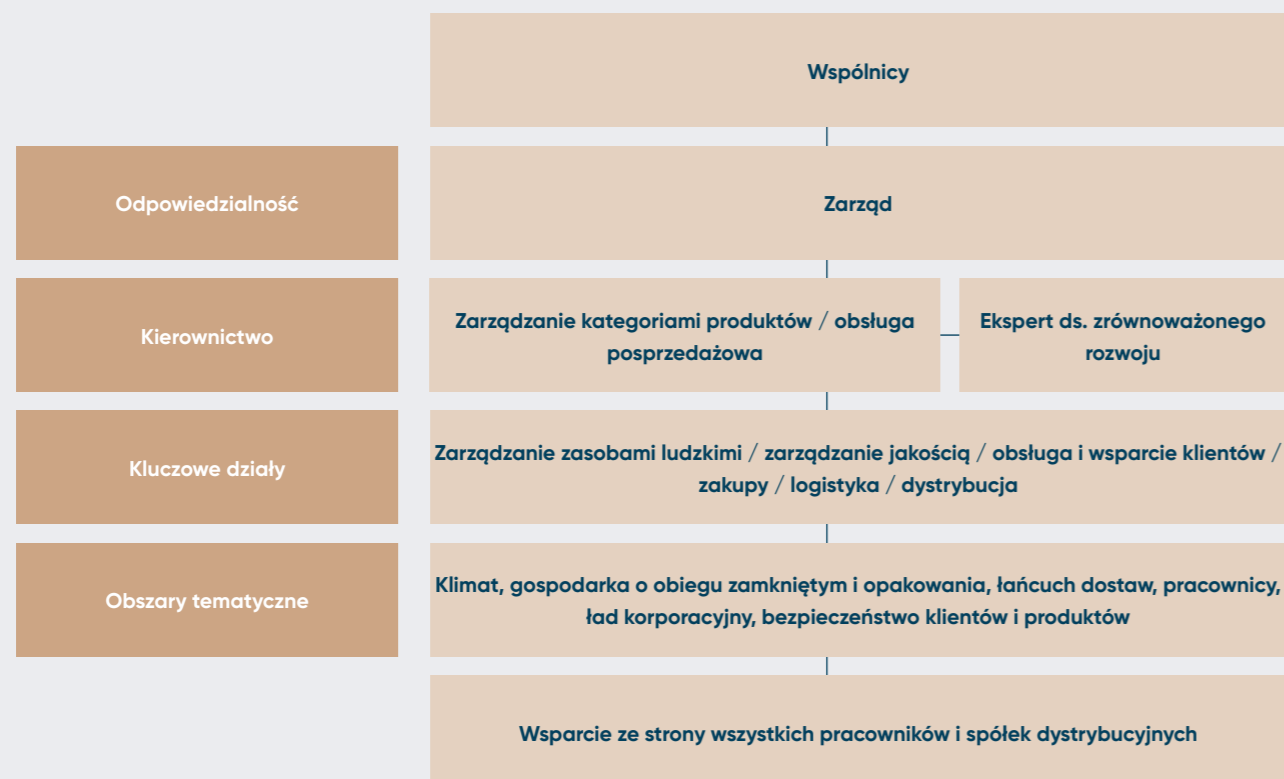
1. Definicja systemowego wizerunku marki SEVERIN
2. Analiza czynnikowa wzdłuż łańcucha wartości
3. Włączenie istotnych interesariuszy do dialogu między interesariuszami
4. Identyfikacja istotnych tematów i definicja finalnych, strategicznych obszarów działania
5. Merytoryczna analiza strategicznych obszarów działania w wewnętrznych grupach roboczych z ustaleniem status quo oraz opracowaniem wizji i celów, w tym osadzeniem celów zrównoważonego rozwoju (SDGs) w każdym istotnym temacie

ANALIZA INTERESARIUSZY

W roku 2023 w naszych najważniejszych grupach interesariuszy przeankietowaliśmy 270 osób, prosząc je o to, aby oceniły firmę SEVERIN w odniesieniu do różnych aspektów ekologicznych, społecznych i gospodarczych, a także zaangażowania w ogólnie rozumiany zrównoważony rozwój. Ankieta była podzielona na cztery obszary oraz specyficzne pytania właściwe dla poszczególnych grup interesariuszy. W odniesieniu do badania grup interesariuszy należy zaznaczyć, że w ramach nowych standardów ESRS mogą one w przyszłości częściowo ulec zmianie i rozszerzeniu.

Rodzaj włączenia: Ankieta została udostępniona w postaci formularza elektronicznego albo przeprowadzona osobiście w ramach rozmowy, a następnie udokumentowana. Znalazły się w niej zarówno pytania ogólne dotyczące firmy SEVERIN w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju, jak i specyficzne aspekty istotne dla poszczególnych grup interesariuszy. Najobszerniejsza część ankiety obejmowała uszeregowanie i uzupełnienie istotnych tematów oraz weryfikację i priorytetyzację czynników wpływu. Na koniec można było dołączyć swoje uwagi i propozycje usprawnień. Każda kategoria interesariuszy miała taki sam rozkład wag. Wyniki ankiety pokazały, że żadna z grup interesariuszy nie zaproponowała uzupełnień do podanych istotnych tematów.

OTO JAK ORGANIZUJEMY PROCES ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W FIRMIE SEVERIN:



STRUKTURA
ZRÓWNOWAŻO-
NEGO ROZWOJU
SEVERIN

CAŁOŚCIOWE ZESTAWIENIE NAJISTOTNIEJSZYCH TEMATÓW WEDŁUG INTERESARIUSZY

Niebieskie słupki pokazują sumaryczne wskazania wszystkich grup interesariuszy.



SZCZEGÓŁY DIALOGU Z INTERESARIUSZAMI

INTERESARIUSZE	NAJISTOTNIEJSZE TEMATY
Właściciele / wspólnicy	Klimat, zakresy 1 i 2 Standardy socjalne i środowiskowe w łańcuchu dostaw
Pracownicy	Projektowanie produktów (trwałość użytkowa) Pracownicy (kształcenie i doksztalcanie) Projektowanie produktów (naprawialność) Projektowanie produktów (recyklaty) Opakowania (redukcja materiałów)
Własne oddziały dystrybucyjne	Klimat, zakres 3 (transport) Klimat, zakres 3 (łańcuch dostaw) Klimat, zakres 1 Projektowanie produktów (trwałość użytkowa) Projektowanie produktów (recyklaty)
E-commerce	Klimat, zakres 1 Klienci (zdrowie klientów i bezpieczeństwo produktów) Pracownicy (bezpieczeństwo pracy) Projektowanie produktów (trwałość użytkowa)
Dostawcy	Opakowania (recyklaty) Opakowania (redukcja materiałów opakowaniowych) Projektowanie produktów (recyklaty) Klimat (adaptacja do zmian klimatu) Klimat, zakres 3 (zużycie energii przez produkty)
Handel detaliczny żywnością	Klimat, zakres 3 (zużycie energii przez produkty) Klimat (adaptacja do zmian klimatu) Standardy socjalne w łańcuchu dostaw Standardy środowiskowe w łańcuchu dostaw Pracownicy (bezpieczeństwo pracy)
Bank	Klimat, zakres 1 Klimat, zakres 3 (łańcuch dostaw) Klimat, zakres 3 (zużycie energii przez produkty) Łańcuch dostaw (rezyliencja) Standardy socjalne w łańcuchu dostaw



5.0 ISTOTNE
TEMATY

ŚWIADOME
DZIAŁANIE DZIŚ
NA RZECZ LEP-
SZEGO JUTRA



5.1 KLIMAT

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

W okresie objętym niniejszym raportem udało nam się w pełni zmierzyć nasze bezpośrednie emisje, których źródłem jest produkcja oraz procesy w przedsiębiorstwie (emisje z zakresu 1), a także emisje pośrednie, powodowane zakupowaniem energii i prądu (emisje z zakresu 2). Jeśli chodzi o nasze emisje z zakresu 3, czyli emisje pośrednie generowane przez procesy spoza naszego przedsiębiorstwa, to stwierdziliśmy pewne trudności w ich ustaleniu. Powód jest taki, że firma SEVERIN zleca wytwarzanie większości produktów producentom w Azji. Poprzedzający zakup i przetwarzanie surowców w tym regionie odpowiada za największą część naszych emisji CO₂. Jak dotąd emisje te są bardzo trudne do ustalenia, ponieważ operując z Sundern, nie mamy żadnego bezpośredniego wpływu na tamtejszy zakup surowców. Dążymy jednak do zmiany tej sytuacji poprzez celowe działania w obszarze emisji z zakresu 3 (patrz sekcja „Nasz rozwój” w tym raporcie). Ponadto naszym celem jest uzyskanie kompleksowego obrazu emisji generowanej przez poszczególne urządzenia i komponenty poprzez analizę ich cyklu życia. Zupełnie inaczej sprawa wygląda w przypadku dalszych procesów transportowych, które jesteśmy w stanie dobrze przeanalizować (patrz strona 31 w tym raporcie).

NASZE DĄŻENIA

Dzięki systematycznej analizie emisji w przypadku transportu przychodzącego i wychodzącego udało nam się uzyskać transparentność w zakresie śladu ekologicznego, tak że możemy już podejmować świadome decyzje przy wyborze rodzajów transportu, aby obniżyć emisje zarówno w transporcie przychodzącym, jak i wychodzącym.

Planujemy wdrożenie od początku 2025 roku kolejnych działań w celu redukcji naszych emisji. Ważnym krokiem jest wprowadzenie elektrycznych ciężarówek na tzw. „ostatniej mili” między Warsteinem a Sundern. Ponadto w centrali w Sundern mają zostać podjęte świadome działania w celu

optymalizacji zużycia energii i materiału oraz dalszej minimalizacji wpływu na środowisko. Chodzi tu przykładowo o zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów, dalszą digitalizację i zmniejszenie zużycia papieru oraz przejście na energooszczędne źródła światła.

NASZ ROZWÓJ

W roku 2022 analiza naszego wpływu na klimat wykazywała wyraźne słabe strony: Logistyka zakupowa (transport przychodzący) realizowany był przez kilka firm spedycyjnych, przy czym dotąd nie zwracano niemalże uwagi na aspekty środowiskowe czy redukcję emisji. W przypadku transportu docelowego z portów w Rotterdamie czy Hamburgu do magazynu w Sundern dominował transport samochodami ciężarowymi. Część transportu realizowana była jednak już w sposób przyjaźniejszy dla środowiska, na przykład z wykorzystaniem pociągu towarowego „Warsteinerzug” z Hamburga do Warsteinu albo poprzez transport Renem na statku śródlądowym z Rotterdamu do Duisburga.

W kolejnym roku podjęto pierwsze kroki zmierzające do poprawy bilansu CO₂: Transport przychodzący został powierzony operatorowi wyspecjalizowanemu w zrównoważonej logistyce. Ponadto nastąpiło przejście z transportu kołowego na transport kolejowy. Z powodu braku infrastruktury kolejowej jedynie „ostatnią milę” z Warsteinu do Sundern musi nadal obsługiwać transport kołowy.

W zakładzie oraz w administracji podjęto dotąd skromne działania w celu obniżenia zużycia energii, takie jak przejście na zrównoważony papier w administracji oraz materiały biurowe z odnawialnych materiałów.

Pozycje w tabeli GRI: 302-1, 305-1, 305-2, 305-3

ZUŻYCIE ENERGII

WEWNĄTRZ ORGANIZACJI	2022	2023
Całkowite zużycie paliw ze źródeł nieodnawialnych	Olej napędowy: 71 563,13 l Benzyna: 19 690,17 l	Olej napędowy: 61 890,59 l Benzyna: 11 051,00 l
Zużycie prądu	2 446 413,00 kWh	1 852 810,00 kWh
Zużycie energii cieplnej	4 491 174,67 kWh	4 311 236,80 kWh
Łączne zużycie energii	28 141 954,14 MJ	24 739 106,23 MJ

EMISJE

[305-1]	2022	2023
Zakres 1 Łącznie	58,17 t	46,7 t
Zakres 2 Na bazie lokalizacji	1 379,38 t	1 012,05 t
Zakres 2 Na bazie rynków	1 004,71 t	722,85 t
Zakres 3 Zakupione towary i usługi	75 727,83 t	78 059,49 t
Zakres 3 Transport i dystrybucja (poprzedzająca)	2 567,15 t	2 147,42 t
Zakres 3 Emisje związane z paliwami i energią (nieujęte w zakresach 1 i 2)	144,34 t	105,61 t
Zakres 3 Odpady	1 721,54 t	1 784,43 t
Zakres 3 Podróże służbowe	42,78 t	234,60 t
Zakres 3 Dowóz/odwóz pracowników	480,78 t	2023 = 499,92 t
Zakres 3 Transport i dystrybucja (następująca)	850,46 t	1 513,98 t

EMISJE ŁĄCZNIE	2022	2023
Zakres 1	58,17 t = 0,07 %	46,7 t = 0,05 %
Zakres 2	1 379,38 t = 1,66 %	1 012,05 t = 1,19 %
Zakres 3	81 535,03 t = 98,27 %	84 345,45 t = 98,76 %

5.2 GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM I OPAKOWANIA

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

Inicjatywa Europejski Zielony Ład ma na celu osiągnięcie neutralności klimatycznej w Europie do 2050 roku. Centralnym filarem jest tu gospodarka o obiegu zamkniętym: Produkcja trwalszych, łatwiej naprawialnych urządzeń i opakowań z nadających się do recyklingu, biodegradowalnych materiałów skutkuje jeszcze efektywniejszym wykorzystaniem i ochroną zasobów naturalnych, redukcją obciążenia dla środowiska i ilości wytwarzanych odpadów, a w długiej perspektywie odciążeniem systemów usuwania i utylizacji odpadów. Utworzyliśmy zespół roboczy, który zasadniczo bada aspekty gospodarki o obiegu zamkniętym oraz możliwości dostosowywania opakowań i uwzględnia wyniki tych dociekań przy podejmowaniu przyszłych decyzji projektowych. Ponadto zwiększyliśmy obsadę naszego zespołu serwisowo-naprawczego, dzięki czemu od roku 2023 może on działać jeszcze sprawniej.

NASZE DĄŻENIA

We współpracy z handlem branżowym opracowywana jest strategia napraw na miejscu, tak aby wydłużyć żywotność produktów i ograniczyć zużycie zasobów naturalnych. Dla klientów końcowych zostanie wprowadzony nowy sklep internetowy z częściami zamiennymi, co sprawi, że części zamienne będą dostępne jeszcze szybciej i na obszarze całej Europy. Jednocześnie dzięki temu ma zostać zwiększona liczba usuniętych problemów z produktami.

Ponadto dążymy do tego, aby zdecydowanie obniżyć odsetek produktów, których nie można zregenerować. Ma to zostać osiągnięte poprzez optymalizację kontroli produktów w procesie obsługi zwrotów. Ważnym krokiem na drodze do ulepszenia produktów jest konsekwentne analizowanie ocen klientów dla każdej reklamacji oraz zwrotu. Pozwoli to rozpoznać i usunąć ewentualne niedociągnięcia, a w długiej perspektywie zmniejszyć liczbę dokonywanych napraw. Nasze procesy opakowaniowe mają być dalej ulepszone i kształtowane w sposób coraz bardziej zrównoważony. Uruchomienie nowej linii pakującej w Sundern to ważny kamień milowy, odznaczający się stosowaniem przyjaznych dla środowiska materiałów wypełniających, takich jak ekologiczny papier czy taśma klejąca. Ponadto rozszerzana jest wysyłka paczek w opakowaniu sprzedażowym bez dodatkowego kartonu zewnętrznego, co zmniejsza ilość stosowanych materiałów opakowaniowych. Kolejny projekt dotyczący redukcji foliowania przy magazynowaniu palet zostanie uruchomiony w 2024 roku, przy czym jako alternatywa stosowane będą paski samoprzylepne. Inne ważne kroki to dostosowanie rozmiaru opakowania do urządzeń oraz wprowadzenie zrównoważonych opakowań dla wszystkich urządzeń przy zachowaniu wy-

maganych standardów europejskiego rozporządzenia w sprawie opakowań czy też Amazon ISTA 6. Dążymy do implementacji rozwiązań dla opakowań wielokrotnego użytku lub też innych opcji dla zwrotów, tak aby jeszcze bardziej ograniczyć nakłady na pakowanie produktów i chronić zasoby naturalne. Realizując te działania, mierzymy do celu, jakim jest uzyskanie opakowania Tier 1, które spełnia wymagania ekologiczne pod względem zrównoważenia i bezpieczeństwa.

NASZ ROZWÓJ

Już w roku 2022 w dziedzinie gospodarki o obiegu zamkniętym skupialiśmy się na naprawie urządzeń oraz dostępności części zamiennych dla klientów. Towar klasy B rozpradzany jest jak dotąd wyłącznie w sprzedaży zakładowej, a uszkodzone urządzenia można wymienić na nowe poprzez naszą obsługę klienta. W przypadku opakowań stwierdzono, że palety są przeważnie foliowane, a w opakowaniach transportowych używano materiału wypełniającego z plastiku. Aby zmienić ten stan rzeczy, zakupiono bardziej przyjazne dla środowiska alternatywy w postaci kartonu i folii bąbelkowej z recyklingu.

W roku 2023 nasze dążenia do osiągnięcia zrównoważonej gospodarki o obiegu zamkniętym zostały zintensyfikowane. W naszym sklepie internetowym została wprowadzona platforma dla towarów klasy B, aby umożliwić klientom łatwiejszy dostęp do sprawnych technicznie produktów, których opakowania są uszkodzone. Ponadto naprawiono więcej urządzeń, czemu sprzyjało wprowadzenie wytycznych do oceny zwrotów. W ramach tej oceny dokonaliśmy klasyfikacji wszystkich naszych urządzeń. Jeśli koszty produkcji są wyższe niż nakłady serwisowe, nie wymieniamy urządzeń na nowe, tylko naprawiamy je. Pilotażowy projekt przyjmowania zwrotów produktów SEVERIN z handlu został uruchomiony we współpracy z elektromarketem Expert (patrz rozdział 7.2). Doprowadziło to do tego, że wyraźnie wzrósł odsetek reklamowanych urządzeń, które zostały naprawione – z 29% w roku 2021 do ponad 55% w roku 2023. Do tego dokonano znaczących postępów w obszarze opakowań. W roku 2023 uruchomiono na przykład projekt mający na celu modernizację linii pakującej w Sundern, który zakończył się pomyślnie na początku roku 2024. Zaimplementowano efektywniejsze i bardziej zrównoważone metody pakowania i jednocześnie zmniejszono ilość zużywanego materiału wypełniającego. Ponadto rozpoczęliśmy wysyłkę produktów w opakowaniach sprzedażowych bez kartonu zewnętrznego bezpośrednio do klientów końcowych, tak aby również tutaj zredukować ilość zużywanych materiałów opakowaniowych.

Pozycje w tabeli GRI: 301-1, 306-3

STOSOWANE MATERIAŁY WEDŁUG MASY LUB OBJĘTOŚCI

[301-1]	2022	2023
Ilość materiałów w opakowaniach	 Papier: 324,95 t  Karton: 2 386,56 t  Styropian: 172 t  Plastik: 79,43 t	Papier: 334,12 t Karton: 2 425,92 t Styropian: 162,76 t Plastik: 81,7 t
Ilość materiałów w produktach	 Tworzywo PCV, PE-HD, PP: 4 127,92 t  Szkło: 409,86 t  Guma: 92,75 t  Metal: 36,12 t  Miedź: 332,83 t  Stal nierdzewna: 711,73 t  Żelazo: 5 598,53 t  Aluminium: 606,57 t	Tworzywo PCV, PE-HD, PP: 4 244,43 t Szkło: 424,77 t Guma: 102,96 t Metal: 45,02 t Miedź: 333,58 t Stal nierdzewna: 718,56 t Żelazo: 5 896,16 t Aluminium: 623,69 t
Ilość materiałów w komponentach	 Metal i silniki: 3 611,65 t  Baterie: 0,63 t  Akumulatory: 34,02 t  Przewody z wtyczką: 794,32 t  Płytki drukowane: 176,28 t  Sprężarki: 328,81 t  Pianka poliuretanowa: 156,82 t  Tekstylia: 7,42 t  Filc: 12,19 t  Filtry do odkurzaczy: 31,95 t  Płyty granitowe do raclette: 578,68 t	Metal i silniki: 3 761,66 t Baterie: 0,52 t Akumulatory: 53,56 t Przewody z wtyczką: 816,74 t Płytki drukowane: 187,79 t Sprężarki: 283,53 t Pianka poliuretanowa: 135,22 t Tekstylia: 9,79 t Filc: 19,8 t Filtry do odkurzaczy: 51,5 t Płyty granitowe do raclette: 475,97 t

5.3 ŁAŃCUCH DOSTAW

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

Zrównoważenie łańcucha dostaw ma kluczowe znaczenie, ponieważ zmniejsza obciążenia dla środowiska, wspiera odpowiedzialność społeczną, wzmacnia standardy etyczne wzdłuż łańcucha dostaw oraz promuje uczciwe warunki pracy. Wszystko to przyczynia się do rozwoju społecznego, oferując jednocześnie korzyści ekonomiczne.

Nasi zarządzający łańcuchem dostaw dokonali już w przeszłości różnych modyfikacji. Od roku 2020 jesteśmy częścią organizacji Amfori. Dzięki temu na podstawie raportów BSCI mamy lepszy wgląd w sytuację naszych dostawców, którzy są poddawani audytom, i możemy śledzić ich postępy w zakresie zrównoważonego rozwoju. Nasi pracownicy prowadzą regularne inspekcje warunków pracy i procesów produkcyjnych u naszych dostawców, tak aby zapewniła była transparentność i uczciwe praktyki zatrudnienia. Cieszymy się, że uzyskaliśmy certyfikat zgodności z niemiecką ustawą o należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG) przyznany przez ZVEI. Podkreślamy nim nasze zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych i wymagań prawnych w łańcuchu dostaw. Kolejnym ważnym krokiem było przeprowadzenie w 2023 roku warsztatów z 25 naszymi najważniejszymi dostawcami, którzy reprezentują 90% naszego wolumenu zakupowego. W trakcie tych warsztatów wszyscy uczestnicy omawiali różne aspekty zrównoważonego rozwoju i na koniec wypracowali wspólne działania optymalizacyjne. W celu wzmocnienia organizacji naszych zakupów utworzyliśmy solidną strukturę zakupową w Niemczech. Dzięki temu jesteśmy w stanie jeszcze dokładniej porównywać rynki zakupowe, zwłaszcza pod kątem ryzyk związanych z danym krajem i aspektów zrównoważonego rozwoju.

NASZE DAŻENIA

Postawiliśmy sobie jasno określone cele pod względem oceny naszych łańcuchów dostaw w odniesieniu do aspektów społecznych i ekologicznych:

1. Wybór nowych dostawców, przy czym jako kryterium wyboru służy audyt BSCI oraz raport z punktacją. Wszyscy dostawcy mają otrzymać nowe umowy, zawierające ko-

deks postępowania, który reguluje naszą współpracę i zawiera jasno określone procesy dyscyplinujące w razie nieprzestrzegania.

2. Dodatkowo udostępniony na stronie internetowej SEVERIN system dla sygnalistów zostanie dostosowany do procedury rozpatrywania zażaleń określonej w niemieckiej ustawie o należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG).
3. Aby bardziej uodpornić łańcuchy dostaw i ograniczyć ich zależność od jednego rynku, planujemy zbudowanie tzw. drugiego źródła poza Chinami.
4. Ponadto planujemy przeniesienie naszych aktywności biznesowych do innego, blisko położonego kraju (nearshoring) – od 2024 roku będziemy pod tym kątem badać Turcję jako kraj testowy. Mają tam być oferowane produkty na rynek lokalny.

NASZ ROZWÓJ

Od roku 2023 jesteśmy częścią systemu BEPI (Business Environmental Performance Initiative) organizacji Amfori. Umożliwia nam to zorientowane na przyszłość rozwijanie naszych łańcuchów dostaw oraz systematyczne dostosowywanie naszych wymagań środowiskowych. Ponadto nasi pracownicy przeprowadzają własne audyty oraz inspekcje u dostawców zewnętrznych. Za to na początku 2023 roku otrzymaliśmy od ZVEI certyfikat zgodności z niemiecką ustawą o należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG). Poza tym w roku 2023 po raz pierwszy przeprowadziliśmy warsztaty z 25 najważniejszymi dostawcami, którzy generują 90% naszego wolumenu zakupowego. Różni kategorie z naszych niemieckich działów zakupów i zarządzania kategoriami produktów intensywnie współpracują ze sobą, aby zwiększyć odporność, transparentność i zrównoważenie naszych łańcuchów dostaw.

Ponadto potencjalne międzynarodowe rynki zakupowe są ze sobą porównywane pod kątem ryzyk występujących w danym kraju i postępow w zrównoważonym rozwoju, przy czym jako instrument do oceny wykorzystywany jest indeks SDG.

Pozycje w tabeli GRI: 308-1, 414-1



2023:
CERTYFIKAT
ŁAŃCUCHA
DOSTAW OD
ZVEI



5.4 PRACOWNICY

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

Bezpieczeństwo naszych pracowników ma dla nas najwyższy priorytet. Zapewniamy je poprzez regularne instruktaże z zakresu bezpieczeństwa oraz szkolenia dla udzielających pierwszej pomocy. Do roku 2021 oferta dokształcania była dostępna tylko na życzenie. Celowy rozwój kształcenia pracowników nie był wtedy priorytetem, jednak z czasem coraz bardziej zyskiwał na znaczeniu. Inny pozytywny trend to rosnąca liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych. Liczbę tę zamierzamy w przyszłości dalej zwiększać. Wyróżnia nas różnorodna załoga, na którą składają się pracownicy pochodzący z różnych krajów. Dopilnowaliśmy, aby możliwości kształcenia były lepiej ukierunkowane, tak aby w sposób optymalnie dopasowany i ciągły wspierać rozwój osobisty i zawodowy naszych pracowników. Jest to zgodne z jednym z naszych celów, aby jeszcze mocniej niż dotychczas wspierać przyszłą różnorodność i inkluzywność we wszystkich obszarach przedsiębiorstwa.

NASZE DAŻENIA

Chcemy jeszcze mocniej angażować się na rzecz naszych pracowników. Jednym ze sposobów na to jest opracowanie katalogu szkoleń, który zapewni optymalne kwalifikacje zespołom pracowników. W przyszłości chcemy doprowadzić do tego, aby nasi pracownicy mogli łatwiej niż dotychczas dzielić się z nami swoimi opiniami i propozycjami zmian. W tym celu planujemy ankiety, przynajmniej dwie rozmowy z pracownikami w roku, a także wprowadzenie formularzy opinii zwrotnej dla różnych zagadnień, takich jak okres próbny, rezygnacja z pracy czy też kształcenie zawodowe. Aby zwiększyć naszą atrakcyjność jako pracodawcy, wprowadzimy anglojęzyczną stronę kariery i będziemy dalej rozwijać nasz wizerunek pracodawcy: Treści kształcenia zostaną zmodyfikowane, a oferta zarządzających dobrym samopoczuciem pracowników rozbudowana, prawdopodobnie we współpracy z kasami chorych.

Digitalizacja naszych akt personalnych ma na celu ogólną profesjonalizację procesów administracyjnych oraz trwałą redukcję zużycia papieru.

Kolejna ważna sprawa to wspieranie kadry kierowniczej

poprzez optymalny rozdział kompetencji i zakresu obowiązków. Odbywa się to poprzez realizację dedykowanego programu przywódczego oraz indywidualny coaching.

Również w przyszłości planujemy oferować elastyczne modele pracy, tak aby zapewnić możliwość godzenia życia rodzinnego z zawodowym. Wspieranie tzw. work-life balance, czyli równowagi między życiem zawodowym a prywatnym naszych pracowników, to jedna z podstawowych wartości naszego przedsiębiorstwa. Dzięki wyżej opisanym działaniom chcemy zdecydowanie poprawić ogólne samopoczucie, a zarazem potencjał rozwojowy naszych pracowników.

NASZ ROZWÓJ

Jeśli chodzi o zaangażowanie na rzecz naszych pracowników, to już w roku 2022 dokonaliśmy ważnych, podstawowych zmian. Należały do nich wprowadzenie regularnych rozmów z pracownikami oraz częstsze przekazywanie im informacji dotyczących rozwoju firmy, tak aby rozumieli oni cele naszego przedsiębiorstwa. Dodatkowo wprowadzono różne benefity, takie jak Business Bike, rabat pracowniczy oraz zabezpieczenie emerytalne. W roku 2023 nastąpiło zwiększenie częstotliwości rozmów z pracownikami, tak aby jeszcze bardziej zintensyfikować wymianę informacji z pracownikami i kadrą kierowniczą. Zaproponowano regularne spotkania podsumowujące, po to by podczas bezpośredniej rozmowy informować całą załogę o stanie firmy i budować poczucie przynależności. Ponadto wprowadzono kolejne benefity w postaci programu Wellpass, aby wspierać zdrowie fizyczne i dobre samopoczucie naszych pracowników. Dzięki temu pracownicy mogą korzystać z różnych obiektów sportowych i obiektów ochrony zdrowia na terenie całych Niemiec.

Pozycje w tabeli GRI: 2-7, 2-8, 401-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7



5.5 ŁAD KORPORACYJNY

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

W roku 2020 wprowadziliśmy globalny kodeks zachowania zgodności, który jest dostępny w językach niemieckim, angielskim oraz chińskim. Kodeks ten zawiera ponadto specyficzne działania w celu zwalczania korupcji, które stanowią integralną część naszych praktyk korporacyjnych związanych z zachowaniem zgodności z prawem i normami. Zwłaszcza w obszarach dystrybucji i zakupów przykładamy wagę do szkoleń z zakresu prawa antymonopolowego i antykorupcyjnego. Dzięki temu zyskujemy pewność, że nasi pracownicy są zaznajomieni z obowiązującymi przepisami i potrafią się w nich orientować.

Dodatkowo do szkoleń z zakresu zwalczania korupcji zaimplementowaliśmy również procedury zapobiegania cyberprzestępczości. Jednak przed rokiem 2022 szkolenia w tym zakresie nie były jeszcze przeprowadzane. Naszym celem jest utrzymanie kompleksowego programu zachowania zgodności, który zarówno zapewnia spełnianie wymagań prawnych, jak i wzmacnia zaufanie naszych klientów i partnerów do naszych praktyk biznesowych.

NASZE DĄŻENIA

Chcemy, aby nasz zespół jak najlepiej zapoznał się z naszym nowym kodeksem zachowania zgodności. W tym celu zorganizujemy dedykowane szkolenia, tak aby upewnić się, że wszyscy pracownicy są zaznajomieni z istotnymi przepisami i wiedzą, jak się zachować w razie wykrycia naruszenia. W związku z powyższym wprowadzono już dodatkowe rozwiązanie dla sygnalistów, które ułatwia komunikację oraz zgłaszanie naruszeń. Aby upewnić się, że zagadnienia związane z zachowaniem zgodności są uwzględniane już na etapie zatrudniania nowych pracowników, zostały one włączone do procesu wdrażania nowych kadr.

W przyszłości zostanie utworzony budżet na rozwój personelu, który pozwoli na silniejsze wspieranie dokształcania w

tym obszarze. Jednocześnie zostanie utworzona komórka ds. zarządzania ryzykiem, która będzie odpowiedzialna za wczesną identyfikację potencjalnych ryzyk i odpowiednią reakcją na nie.

Kolejna ważna sprawa to systematyczna optymalizacja bezpieczeństwa pracy. Dlatego nasze wytyczne są stale rozszerzane w odniesieniu do bezpieczeństwa w miejscu pracy – dotyczy to przede wszystkim wszystkich pracowników oraz gości w obszarze przemysłowym.

NASZ ROZWÓJ

Kompleksowy, globalny kodeks zachowania zgodności, który wprowadziliśmy w 2020 roku w językach niemieckim, angielskim oraz chińskim, ustala jasne standardy postępowania i zobowiązuje pracowników do przestrzegania przepisów i norm prawnych, zwłaszcza w dziedzinie prawa antymonopolowego i prawa ochrony konkurencji, a także praw człowieka. Na naszej stronie internetowej w zakładce „Imprint” dostępny jest system dla sygnalistów, umożliwiający anonimowe zgłaszanie naruszeń prawa online lub telefonicznie. Aby upewnić się, że wszyscy pracownicy rozumieją ten kodeks, oferowane są stosowne szkolenia. Ponadto prowadzone są kursy doszkalające w zakresie praw człowieka i łańcucha dostaw, mające na celu zwiększenie świadomości znaczenia tych zagadnień dla zrównoważonego rozwoju firmy SEVERIN. W celu zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy przeprowadzane są regularne instruktaże z zakresu bezpieczeństwa. W obliczu rosnącego zagrożenia związanego z cyberprzestępczością podjęliśmy również wewnętrzne działania, takie jak uwierzytelnianie dostępu do programów oraz szyfrowanie wewnętrznych nośników danych, aby chronić się przed cyberatakami i zapewnić bezpieczeństwo naszych danych i systemów.

Pozycje w tabeli GRI: 205-1, 205-2

5.6 BEZPIECZEŃSTWO KLIENTÓW I PRODUKTÓW

SYTUACJA WYJŚCIOWA I WYZWANIA

Bezpieczeństwo naszych klientów oraz jakość naszych produktów mają dla nas najwyższy priorytet. Nasz dział zapewnienia jakości i bezpieczeństwa produktów intensywnie testuje wszystkie nasze urządzenia, aby upewnić się, że spełniają one najwyższe standardy. Ponadto oferujemy kompleksowe świadczenia gwarancyjne na nasze produkty, umożliwiamy wymianę urządzeń na nowe (jeśli to konieczne) oraz oferujemy szerokie wsparcie techniczne, w ramach którego możemy szybko i sprawnie odpowiadać na zapytania klientów i rozwiązywać ewentualne problemy. Naszym celem jest jak najlepsze spełnianie potrzeb i oczekowań naszych klientów i oferowanie im podstaw do pełnej zaufania relacji z naszą firmą.

NASZE DĄŻENIA

Chcemy ulepszyć wymianę informacji między klientami, działem obsługi klienta oraz różnymi wewnętrznymi działami firmy, takimi jak dział zapewnienia jakości i bezpieczeństwa czy dział zarządzania kategoriami produktów. Ma to doprowadzić do jeszcze szybszego i efektywniejszego załatwiania spraw klientów oraz systematycznej optymalizacji jakości naszych produktów. Musimy zagwarantować, aby w długiej perspektywie przestrzegane były zarówno wewnętrzne standardy, jak i zewnętrzne przepisy prawa. Aby jeszcze skuteczniej informować i uświadamiać naszych klientów, planujemy utworzenie strony typu wiki, która w

sposób transparentny prezentować będzie informacje na temat alergii, substancji, materiałów oraz wykończeń powierzchni produktów. Na naszej stronie internetowej mają pojawić się teksty informacyjne dotyczące właściwości produktów i kwestii bezpieczeństwa, a także wskazówki użytkowe. Powyższe działania mają na celu trwałe wzmocnienie zaufania do naszej firmy oraz poprawić ogólną komunikację z naszymi klientami.

NASZ ROZWÓJ

Podjęliśmy konsekwentne działania mające na celu spełnianie wymogów istotnych aktów prawnych, takich jak unijne rozporządzenie w sprawie chemikaliów REACH. Wszystko po to, by zagwarantować, że wszystkie produkty spełniają wymagania prawne w zakresie oceny, dopuszczenia i ograniczeń stosowania substancji chemicznych. Ponadto przykładamy dużą wagę do sprawniej realizacji świadczeń gwarancyjnych oraz bezproblemowej wymiany produktów. Zapytania klientów są przetwarzane szybko i kompetentnie, aby zagwarantować wysoki poziom zadowolenia klientów.

Pozycje w tabeli GRI: 416-1, 416-2





6.0 CASE STORY

6.1 CENTRUM NAPRAWCZO-SERWISOWE OD PONAD 30 LAT

Produkty marki SEVERIN można znaleźć w prawie każdym niemieckim gospodarstwie domowym – z jednego prostego powodu: **Niemieckie standardy jakości i trwałości od ponad 130 lat** są głęboko zakorzenione w naszej bogatej w tradycję marce. Te wartości chcemy gwarantować i wzmacniać również w przyszłości. Naszym celem jest ugruntowanie zrównoważonej strategii produktowej, która uwzględnia modularność, naprawialność oraz możliwość doposażania już na etapie projektowania i opracowywania produktów. Nasz ekspres przelewowy FILKA już spełnia te kryteria i dlatego stanowił podstawę naszej przyszłej filozofii projektowania (patrz strona 16).

Dość wcześnie rozpoznaliśmy wielki potencjał, który tkwi w naprawianiu reklamowanych urządzeń: **Od 1976 roku mamy w Sundern własne centrum serwisowe.** Nasz ekspres przelewowy do kawy Caprice, który już 40 lat temu jako jedno z pierwszych urządzeń AGD dawał się naprawiać, wyznaczył standardy, które teraz chcemy wdrożyć również w innych liniach produktowych. Oprócz warunków technicznych potrzebujemy do tego sprawnej infrastruktury serwisowej. Dlatego w ostatnich miesiącach ujednoliliśmy procesy serwisowe w całej międzynarodowej strukturze Grupy SEVERIN.

W roku 2023 nasi pracownicy naprawili urządzenia elektryczne o wartości przekraczającej 2,5 miliona euro (suma produktów klasy A i B oraz zregenerowanych i naprawionych zwrotów), ratując je tym samym przed zezłomowaniem. Jesteśmy dumni z tego, że przyczyniamy się do unikania powstawania dodatkowych odpadów elektrycznych i możemy oddawać naszym klientom ich w pełni sprawne urządzenia, nawet jeśli są one już starsze. W przyszłości zamierzamy dążyć do tego, by każdego roku zwiększać

odsetek naprawionych zwrotów oraz dokładną wartość elektrośmieci. Poprzez zwiększoną dostępność części zamiennych dla klientów oraz fachowe usługi naprawcze w zgodzie z unijną dyrektywą sprawie wspólnych zasad promujących naprawę towarów („Right to Repair”) mamy nadzieję na redukcję ilości elektrośmieci. W celu dokonania naprawy nasz zespół ma dostęp do ponad 4600 różnych części z naszego otwartego w 1985 roku i od tego czasu stale rozbudowywanego magazynu części zamiennych. W sumie na początku 2024 roku na stanie było 960 000 sztuk części, co oznacza, że każda część zamienna jest na magazynie średnio w ilości 209 sztuk.

Aktualnie pracujemy nad rozbudową naszych usług naprawczych w całej Europie. W tym celu jesteśmy w kontakcie z różnymi partnerami handlowymi i usługodawcami. Naszym celem jest zorganizowanie jak najprostszyc i jak najbardziej bezproblemowych zakupów części zamiennych i realizacji napraw dla naszych klientów.



6.2 BO SKUTECZNOŚĆ WYMAGA WSPÓŁPRACY PRZYGOTOWANA NA WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI SIĘC SERWISOWO-NAPRAWCZA

Domowy sprzęt AGD jest często w użyciu każdego dnia, dlatego zużycie i defekty nie są niczym niezwykłym. Zdecydowanie zbyt wiele urządzeń jest natomiasz obecnie w sposób pochopny i bez sprawdzenia wymienianych na nowe, nawet w przypadku drobnych uszkodzeń. Możliwość naprawy nie jest przeważnie nawet przewidziana. Ta z pozoru łatwiejsza i korzystniejsza droga obciąża nasze globalne zasoby. Dlatego zespół SEVERIN we współpracy ze swoimi partnerami handlowymi szuka innych rozwiązań.

Pierwszy pilotażowy projekt został uruchomiony w zeszłym roku we współpracy z siecią **expert Deutschland**: Od jesieni 2023 reklamowane produkty SEVERIN nie są już z automatu traktowane jako towary uszkodzone. Są one przesyłane do centrum serwisowego w Sundern, tam sprawdzane i jeśli to możliwe, naprawiane. Od tego czasu udało nam się **naprawić ponad 55% przysyłanych produktów**, dzięki czemu mogły one być dalej/ponownie użytkowane przez klientów.

Ponieważ wynik ten był dla nas przekonujący, zawarliśmy nową, zmodyfikowaną umowę serwisową z siecią expert. Naszym celem jest zagwarantowanie jak najczęstszych napraw na miejscu, tak aby uniknąć wysyłki. W związku z tym nasi klienci mogą przynosić wszystkie wadliwe produkty SEVERIN do wybranych sklepów expert niezależnie od tego, gdzie je zakupili. Pozwala to oszczędzać zasoby i przynosi korzyści zarówno konsumentom, jak i lokalnym partnerom handlowym.

Wspólnie z naszymi partnerami branżowymi rozwijamy przyszłościową sieć serwisowo-naprawczą, tak aby niesprawne urządzenia mogły być w przyszłości naprawiane jeszcze szybciej, a procedury były jeszcze prostsze. Dla naszych partnerów branżowych oznacza to, że:

- Jesteśmy przekonani o jakości i trwałości użytkowej naszych produktów. Dlatego rezygnujemy ze zryczałtowanej rekompensaty i kompensujemy braki na naszych produktach.

- Przyjmujemy zwroty towarów uszkodzonych i wadliwych, tak aby w miarę możliwości zregenerować te produkty i dodatkowo nauczyć się na własnych błędach.
- W przypadku wszystkich produktów Excellence w razie reklamacji zawsze najpierw sprawdzimy rozwiązania chroniące zasoby: Czy urządzenia mogą zostać naprawione lub wyposażone w nowe części zamienne, tak aby uniknąć całościowej wymiany na nowe i wynikającej z tego utylizacji urządzeń, które mogą być naprawione?
- Towarom zwracamy dajemy drugie życie.

Gardy Kanzian, Director Services and Customer Solutions w sieci expert SE, chwali takie progresywne podejście: „Na naszą wartość w coraz większym stopniu będzie wpływać zrównoważenie naszej działalności biznesowej. Determinuje to również kształt naszych procedur serwisowych. We wspólnym projekcie z marką SEVERIN tworzymy warunki do redukcji zużycia zasobów oraz dróg transportowych, tworząc przygotowaną na wyzwania przyszłości ofertę napraw sprzętu, na której w różnorodny sposób skorzystają zarówno nasi klienci, jak i nasi lokalni partnerzy handlowi – to klasyczna sytuacja win-win dla wszystkich zainteresowanych stron.”





**7.0 WSKAZÓWKI
METODYCZNE /
ZASADY GRI**

INSTRUKCJA CZYTANIA

Ten niefinansowy Raport Zrównoważonego Rozwoju bazuje na latach obrotowych 2022 i 2023 firmy SEVERIN Elektrogeräte GmbH. Raport został sporządzony na podstawie standardu GRI i zatwierdzony w dniu 05.08.2024 przez Gerharda Sturma.

Jeśli nie wskazano inaczej, wszystkie dane odnoszą się do firmy SEVERIN Elektrogeräte GmbH i jej spółek zależnych: SEVERIN France Sarl., SEVERIN Italia Srl., SEVERIN España SL, SEVERIN Polska Sp. z o.o., SEVERIN Nederland BV, SEVERIN Svenska AB, SEVERIN Household Electrical Appliances Ltd., SEVERIN Asia Ltd.

Okres raportowania został świadomie ograniczony do lat 2022/2023, aby uzyskać miarodajne wartości porównawcze między tymi latami. Po opublikowaniu we wrześniu 2024 kolejne raporty będą się ukazywały raz w roku i będą się odnosić do poprzedniego roku obrotowego. Tym sposobem do roku 2026 chcemy się zbliżyć do europejskich wymagań CSRD, a w przyszłości zapewnić jeszcze większą transparentność w istotnych tematach oraz w łańcuchu wartości.

Mają Państwo pytania do tego Raportu Zrównoważonego Rozwoju?

Jeśli tak, prosimy o kontakt na adres sustainability@severin.de

SEVERIN Elektrogeräte GmbH

Röhre 27
59846 Sundern

INFORMACJE DOTYCZĄCE KONTEKSTU METODYCZNEGO

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU:

Cele Zrównoważonego Rozwoju (ang. Sustainable Development Goals, SDGs) to zbiór 17 globalnych celów, które zostały uchwalone w 2015 roku przez ONZ jako część Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju. Przeanalizowaliśmy ryzyka i szanse naszej działalności biznesowej poprzez ocenę ryzyka za pomocą programu Fjol firmy Leadity i przeciwstawiliśmy je najróżniejszym Celom Zrównoważonego Rozwoju. Porównywanie z bezpośrednią konkurencją służy tu tylko jako punkt odniesienia. Podczas integracji swojego wsparcia udzielaliśmy nam Terra Institute.

KLIMAT:

Dla wszystkich istotnych tematów utworzyliśmy wewnętrzne, ponaddziałowe grupy robocze. Przy współpracy działów logistyki, zakupów i zarządzania łańcuchem dostaw udało się opracować pierwszy bilans CO₂. Potrzebne do tego dane zostały nam przekazane przez wszystkich dostawców i spedytorów lub też po raz pierwszy zebrane wewnętrznie. W tym celu przez rok gromadziliśmy wszystkie dane, które mogliśmy udokumentować lub zarejestrować. Niektóre emisje z zakresu 3 (emisje pośrednie generowane przez procesy spoza naszego przedsiębiorstwa, np. w związku z produkcją materiałów na nasze produkty) zostały przy tym oszacowane. W przyszłości chcemy dokładniej zbadać poprzedzające elementy łańcucha wartości, tak aby jeszcze dokładniej zróżnicować ocenę naszych emisji. W tym celu należy przykładowo uwzględnić również dostawców Tier 2.

GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM I OPAKOWANIA:

Aby umożliwić jak najdokładniejsze określenie naszego śladu CO₂, podzieliiliśmy cały asortyment naszych produktów na kilka grup i zidentyfikowaliśmy produkty o największej masie całkowitej i największej rocznej sprzedaży za rok 2022 i 2023. Dziewięć najcięższych produktów, których łączna masa stanowiła 80% całkowitej masy produktów w całym roku, zostało następnie fachowo rozebranych na części przez fachowców z naszego serwisu, posortowanych i zważonych. Uzyskane masy zostały następnie pomnożone przez liczby sprzedanych produktów za lata obrotowe 2022 i 2023. Dzięki temu na podstawie popularnych współczynników emisji z bazy danych Ecoinvent mogliśmy wskazać ślad CO₂ każdej z grup materiałów.

W przypadku ilości opakowań transportowych w obszarze logistyki mieliśmy już konkretne dane ilościowe, które dokumentujemy od wielu lat. W przypadku opakowań produktowych segregację i oszacowanie ilości materiałów wykonano według tej samej zasady co w przypadku produktów. W przyszłości chcemy zbierać i dokumentować dokładne ilości opakowań dostawców oraz ich skład.

ŁAD KORPORACYJNY:

Zbierane globalnie we wszystkich lokalizacjach dane o pracownikach są stale dokumentowane i aktualizowane przez nasz dział kadr w siedzibie głównej w Sundern. Wszelkie dane dotyczące zgodności z prawem i kwestii antykorupcyjnych zostały zebrane przez naszych pracowników odpowiedzialnych za sprawy zgodności i praw człowieka. Ponadto w azjatyckiej lokalizacji mamy osobę, która zajmuje się tam tymi zagadnieniami. Za tematy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa odpowiada pracownik w Niemczech z uprawnieniami bezpośredniego pełnomocnika. Jest on jednocześnie osobą kontaktową dla Europy.

BEZPIECZEŃSTWO KLIENTÓW I PRODUKTÓW:

Zbieraniem danych i dokumentacją procesów zwrotu, opiniami zwrotnymi klientów oraz pierwszą oceną uszkodzeń zwracanego produktu zajmuje się nasz dział obsługi klienta. Za bezpieczeństwo produktów, kontrolę jakości i rozwój techniczny odpowiada dział zarządzania jakością i bezpieczeństwem, zlokalizowany w Sundern (Niemcy).

ŁAŃCUCH DOSTAW:

Zarówno my, jak i większość naszych dostawców jesteśmy częścią organizacji Amfori BSCI. Nasz dział zakupów jest w bezpośrednim kontakcie z azjatyckimi pracownikami Grupy. W przyszłości chcemy nie tylko włączyć zrównoważone kryteria do naszego kodeksu postępowania, ale też używać ich jako priorytetowych przy wyborze przyszłych dostawców. Poprzez prowadzenie własnych audytów chcemy uwrażliwić naszych dostawców na kwestie zrównoważonego rozwoju i przez to sprawić, by nasza współpraca była bardziej ekologiczna.

PRACOWNICY:

Dział kadr (ang. Human Resources, HR) w Niemczech steruje i monitoruje liczbę zatrudnionych w Europie. W regionie azjatyckim za sprawy te odpowiada jedna zatrudniona tam koleżanka. Poza umowami o pracę w regionie azjatyckim brakuje nam wszelkich informacji o personalu, a tym samym również danych zróżnicowanych. Dane naszego systemu ochrony pracy bazują na certyfikacji ISO 45001 i zostały zebrane na miejscu przez naszą niemiecką osobę kontaktową ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa (patrz indeks GRI od strony 50). O kwestie ochrony pracy i bezpieczeństwa dodatkowo dbają azjatyccy pracownicy zatrudnieni na miejscu.



8.0 DANE, ZAŁĄCZNIK I INDEKS GRI

INDEKS WSKAŹNIKÓW GRI 2022/2023

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
	Statement of use	SEVERIN has reported the information cited in this GRI content index for the period 2022 - 2023 with reference to the GRI Standards	
	GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021	
	Applicable GRI Sector Standard(s)	Household durables	
GRI 2: Informacje ogólne 2021			
Profil organizacji			
2-1	a. Nazwa prawna	SEVERIN Elektrogeräte GmbH	
	b. Forma prawna	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	
	c. Siedziba centrali przedsiębiorstwa	Sundern, Niemcy	
	d. Kraje działalności	Siedziba główna w Niemczech; oddziały dystrybucyjne: Francja, Włochy, Hiszpania, Polska, Holandia, Szwecja; spółka zakupowa: Hong Kong; zależna spółka produkcyjna: Shenzhen, Chiny	
Podmioty uwzględnione w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju organizacji			
2-2	Podmioty, które zostały uwzględnione w niniejszym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju.	SEVERIN Elektrogeräte GmbH, SEVERIN France Sarl., SEVERIN Italia Srl., SEVERIN España SL, SEVERIN Polska Sp. z o.o., SEVERIN Nederland BV, SEVERIN Svenska AB, SEVERIN Household Electrical Appliances Ltd., SEVERIN Asia Ltd.	
	Różnice między listą podmiotów zawartych w Raporcie Finansowym a listą zawartą w Raporcie Zrównoważonego Rozwoju.	Sandora Household Electric Appliances Ltd., Sandora Asia Ltd., SEVERIN Electric Appliances Ltd. [Zhongshan - podmiot nowo utworzony, jeszcze bez działalności operacyjnej]	
Okres raportowania, częstotliwość raportowania i punkt kontaktowy			
2-3	Okres objęty raportem, częstotliwość sporządzania Raportów Zrównoważonego rozwoju.	Okres objęty raportem odpowiada okresowi roku finansowego: od 1 stycznia do 31 grudnia; Raport Zrównoważonego Rozwoju jest publikowany za każdy rok obrotowy.	
	Okres objęty raportem dla Raportu Finansowego.	Rok finansowy biegnie od 1 stycznia do 31 grudnia.	
	Data publikacji raportu.	Wrzesień 2024	
	Punkt kontaktowy w razie pytań do raportu.	sustainability@severin.de	
Korekty lub nowy sposób prezentacji informacji			
2-4	Korekty lub nowy sposób prezentacji informacji w okresie objętym raportem.	Nie wprowadzono żadnych korekt, ponieważ jest to pierwszy raport.	
Weryfikacja zewnętrzna			
2-5	Wytyczne i praktyki zlecenia weryfikacji zewnętrznej.	Weryfikacja zewnętrzna nie jest konieczna, ponieważ wszystkie cele i działania są uzgodnione z Zarządem i kadrami kierowniczymi.	
	Weryfikacja zewnętrzna Raportu Zrównoważonego Rozwoju.	Weryfikacja zewnętrzna nie jest konieczna, ponieważ wszystkie cele i działania są uzgodnione z Zarządem i kadrami kierowniczymi.	
Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe			
2-6	Nazwa branży.	Drobny sprzęt elektryczny (AGD) w sektorze gospodarstw domowych	
	Opis łańcucha wartości.	Firma SEVERIN jest działającym międzynarodowo przedsiębiorstwem z branży AGD z siedzibą główną w Niemczech. Nasza główna kompetencja polega na projektowaniu, produkowaniu i dystrybucji dużego i małego sprzętu AGD. Projektowanie produktów odbywa się w siedzibie głównej w Niemczech, następnie są one przekazywane do produkcji należącej do Grupy zakładom produkcyjnym w Azji lub zewnętrznym dostawcom. Dystrybucja naszych produktów odbywa się w skali globalnej bezpośrednio do użytkowników końcowych, do hurtowni oraz poprzez kanał OEM.	
	Lista istotnych relacji biznesowych.	Brak innych istotnych relacji biznesowych	
	Istotne zmiany względem poprzedniego okresu raportowania.	Brak istotnych zmian – pierwszy raport	

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)	
Pracownicy				
2-7	Łączna liczba pracowników oraz ich podział według płci i regionu.	Łączna liczba pracowników: 2022 = 300 Kobiety 2022 = 156 Mężczyźni 2022 = 144	Łączna liczba pracowników: 2023 = 304 Kobiety 2023 = 147 Mężczyźni 2023 = 157	DE, UE
	Łączna liczba zatrudnionych z podziałem na: i. zatrudnionych na czas nieokreślony, podział według płci ii. zatrudnionych na czas określony, podział według płci iii. zatrudnionych bez gwarancji godzin pracy, podział według płci iv. zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, podział według płci v. zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, podział według płci	i. Kobiety 2022 = 149 Mężczyźni 2022 = 131 ii. Kobiety 2022 = 7 Mężczyźni 2022 = 13 iii. Kobiety 2022 = 0 Mężczyźni 2022 = 0 iv. Kobiety 2022 = 106 Mężczyźni 2022 = 137 v. Kobiety 2022 = 50 Mężczyźni 2022 = 7	i. Kobiety 2023 = 143 Mężczyźni 2023 = 145 ii. Kobiety 2023 = 4 Mężczyźni 2023 = 12 iii. Kobiety 2023 = 0 Mężczyźni 2023 = 0 iv. Kobiety 2023 = 98 Mężczyźni 2023 = 149 v. Kobiety 2023 = 51 Mężczyźni 2023 = 6	DE, UE
		Metody i założenia użyte do zestawienia danych.	Liczy zatrudnionych pochodzą z końca danego roku.	
Inne osoby wykonujące prace na rzecz organizacji				
2-8	Łączna liczba pracowników, którzy nie są zatrudnieni przez organizację.	Takie dane nie są utrzymywane w systemie, ponieważ osoby takie nie są zatrudnione przez organizację.		
Struktura zarządcza i skład zarządu				
2-9	Struktura zarządcza i komisje najwyższego organu zarządczego.	Najwyższy organ zarządczy to Zarząd, który z reguły składa się z kilku osób. Pod najwyższym organem zarządczym znajduje się zespół wyższej kadry zarządzającej różnymi pionami (ang. Senior Leadership Team), przy czym każdy menadżer ma swój podzespół.		
	Komisje najwyższego organu kontrolnego, odpowiedzialne za gospodarkę, środowisko i ludzi.	Zarząd + kadra zarządzająca		
	Skład najwyższego organu zarządczego i jego komisji.	Zarząd składa się z reguły z kilku osób o różnych rolach (CEO, CTO, CSO, CFO itd.). Obsada stanowisk w Zarządzie zmienia się w okresie raportowania. Członkowie Zarządu spotykają się regularnie na naradach Zarządu, co najmniej raz w miesiącu. Ponadto raz na kwartał powoływana jest Komisja Gospodarcza.		
Nominacja i wybór członków najwyższego organu zarządczego				
2-10	Procedury wyboru członków najwyższego organu zarządczego i jego komisji.	Wyboru / powoływania na stanowiska w Zarządzie dokonuje Wspólnik.		
	Kryteria nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządczego.	Predyspozycje do zatrudnienia na stanowisku członka Zarządu bazują na kompetencjach związanych z kulturą oraz kompetencjach merytorycznych.		
Przewodniczący/-a najwyższego organu zarządczego w organizacji				
2-11	Wyjaśnienie, czy Przewodniczący/-a najwyższego organu zarządczego należy do kadry zarządzającej organizacji.	Funkcja Prezesa Zarządu sprawowana jest przez kilka osób jednocześnie, przy czym osoby te realizują każdorazowo zadania zarządzania operacyjnego różnymi pionami organizacji. Poszczególne piony mają z reguły swoich dyrektorów, będących bezpośrednimi osobami raportującymi do Zarządu.		
	Funkcja kadry kierowniczej w zarządzie przedsiębiorstwa oraz sposób unikania i minimalizacji konfliktów interesów.	Jeśli chodzi o istotne decyzje w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem, to istnieją różne mechanizmy kontrolne, przy czym w razie potrzeby konieczny jest udział Wspólników. Ponadto istnieją wewnętrzne regulacje dotyczące zachowania zgodności z przepisami i normami, przewidujące system dla sygnalistów do zgłaszania ewentualnych naruszeń.		
Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływami				
2-12	Rola najwyższego organu zarządczego oraz kadry kierowniczej w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju.	Definiowanie celów i wartości przedsiębiorstwa odbywa się na poziomie strategicznym w porozumieniu ze Wspólnikiem. Realizacja celów strategicznych odbywa się na poziomach taktycznym i operacyjnym przez Zarząd zgodnie z Regulaminem Zarządu.		
	Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko oraz ludzi.	W ramach comiesięcznej narady Zarządu następuje regularne raportowanie postępów w różnych obszarach (HSE, ochrona danych, zgodność z prawem i normami, zarządzanie ryzykiem itd.). Ponadto składane są sprawozdania sytuacyjne i dokonywane korekty strategii na bazie wewnętrznych i zewnętrznych czynników wpływu.		
	Rola najwyższego organu zarządczego w weryfikacji skuteczności procesów w organizacji.	Zarząd uczestniczy w procesach organizacji i podczas comiesięcznych narad weryfikuje ich skuteczność. Wspólnicy są raz w tygodniu informowani o wynikach teże weryfikacji.		

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływami		
2-13	Jak najwyższy organ zarządczy deleguje odpowiedzialność za zarządzanie wpływami organizacji na gospodarkę, środowisko oraz ludzi.	Przypisywanie ról i odpowiedzialności w odniesieniu do takich zagadnień jak gospodarka, środowisko i ludzie następuje poprzez formalne powołania/ustanowienia. Przeniesienie obowiązków jest przy tym szczegółowo uzgadniane, a następnie podpisywane przez obie strony. Jeśli sprawa ma wpływ na innych interesariuszy, regulowane są również kwestie komunikacji i delegacji.	
	Procedura oraz częstotliwość, z jaką kadra kierownicza lub inni pracownicy raportują do najwyższego organu zarządczego na temat zarządzania wpływami organizacji na gospodarkę, środowisko oraz ludzi.	Raportowanie odbywa się w pierwszej linii zgodnie z ustalonym planem rocznym w określonych odstępach czasu. We wszystkich pozostałych przypadkach raportowanie odbywa się w zależności od sytuacji, tj. odpowiednio do potrzeb.	
	Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju		
2-14	Odpowiedzialność najwyższego organu zarządczego za weryfikację i zatwierdzenie raportowanych informacji.	Raz do roku na obszernym spotkaniu informacyjnym Wspólnik jest informowany o istotnych tematach organizacji. Uzgadnianie i weryfikacja ważnych i pilnych tematów następuje w ciągu roku obrotowego.	
	Konflikty interesów		
2-15	Procedury, za pomocą których najwyższy organ zarządczy unika i minimalizuje konflikty interesów.	Podział pionów wewnątrz Zarządu jest zorganizowany w taki sposób, aby w jak największym stopniu unikać konfliktów interesów.	
	Ujawnianie konfliktów interesów interesariuszom.	Nie istnieją żadne konflikty interesów.	
	Informowanie o sprawach krytycznych		
2-16	Jak sprawy krytyczne przekazywane są najwyższemu organowi zarządczemu.	Jeśli istnieją jakieś sprawy krytyczne, są one przekazywane Zarządowi albo bezpośrednio, albo za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, osób godnych zaufania, pełnomocników ds. zgodności lub poprzez system dla sygnalistów. W okresie objętym raportem nie zgłoszono żadnych spraw krytycznych.	
	Łączna liczba i rodzaj spraw krytycznych, zgłoszonych najwyższemu organowi zarządczemu w okresie objętym raportem.	0	
	Zasób wiedzy najwyższego organu zarządczego		
2-17	Działania, które zostały podjęte, aby poszerzyć zasób wiedzy, zdolności oraz doświadczenie najwyższego organu zarządczego w zakresie zrównoważonego rozwoju.	Działania zarządzania kategoriami produktów oraz ekspert ds. zrównoważonego rozwoju we współpracy z Zarządem opracowali strategię i przedłożyli je Wspólnikowi do weryfikacji i zatwierdzenia.	
	Ocena wyników działalności najwyższego organu zarządczego		
2-18	Procedury oceny wyników działalności najwyższego organu zarządczego w zakresie nadzorowania zarządzania wpływami organizacji na gospodarkę, środowisko oraz ludzi.	Nie zdefiniowano procedury oceny wyników działalności najwyższego organu zarządczego.	
	Polityka wynagrodzeń		
2-19	Polityka wynagrodzeń dla członków najwyższego organu zarządczego i kadry kierowniczej.	Wynagrodzenie dla członków Zarządu składa się z reguły z pensji zasadniczej, której wysokość jest ustalana przez Wspólników i poddawana stałej weryfikacji. Dodatkowo przyznawana jest zmienna premia, której wysokość zależy od corocznie weryfikowanej strategii i celów finansowych przedsiębiorstwa, i ustalana jest na podstawie osiągniętych osobistych wyników.	
	Polityka wynagrodzeń dla członków najwyższego organu zarządczego i kadry kierowniczej w związku z celami w zakresie gospodarki, środowiska oraz ludzi.	Wynagrodzenia bazują na wartościach porównawczych dla podobnych stanowisk w średniej wielkości przedsiębiorstwach, a także na regulacjach dotyczących układów zbiorowych pracy. Ponieważ jednak zawsze uwzględniane są indywidualne uwarunkowania, to wynagrodzenia są też zawsze ustalane indywidualnie. Zmienne bonusy wewnątrz organizacji są zgodne ze strategią przedsiębiorstwa oraz z celami Zarządu. Ponadto są one powiązane z celami finansowymi przedsiębiorstwa (obroty i zysk EBIT).	
	Procedura ustalania wynagrodzenia		
2-20	Procedura kształtowania polityki wynagrodzeń i ustalania wynagrodzenia.	Wynagrodzenia oraz osoby odpowiedzialne za ten obszar są raz do roku poddawane weryfikacji. Potem następuje zatwierdzenie przez Zarząd i Wspólników w ramach rocznego procesu budżetowego. Nie przewiduje się angażowania zewnętrznych doradców ds. wynagrodzeń.	
	Wskaźnik rocznego wynagrodzenia całkowitego		
2-21	Stosunek między rocznym wynagrodzeniem całkowitym najwięcej zarabiającej osoby w organizacji a średnim poziomem rocznego wynagrodzenia całkowitego wszystkich pracowników.	Obecnie nie jest wyliczany stosunek między rocznym wynagrodzeniem najwięcej zarabiającej osoby w organizacji a średnim rocznym wynagrodzeniem wszystkich pracowników	
	Oświadczenie o stosowaniu strategii zrównoważonego rozwoju		
2-22	Oświadczenie najwyższego organu zarządczego lub kadry kierowniczej organizacji o istotności zrównoważonego rozwoju dla organizacji oraz jej strategii osiągnięcia zrównoważonego rozwoju.	Postępujące zmiany globalnego klimatu są faktem, którego kadra kierownicza przedsiębiorstwa jest w pełni świadoma. Świadomość ta przekłada się na deklarowany cel, aby przyczynić się do zrównoważonej gospodarki i zrównoważonego społeczeństwa. Dlatego temat zrównoważonego rozwoju jest kluczowym elementem składowym filozofii przedsiębiorstwa. Istotność tego zagadnienia jest ewidentna nie tylko dla najwyższego organu zarządczego, ale również na szczeblu Wspólników.	

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
	Zobowiązania dotyczące podstaw i sposobów postępowania		
2-23	Zobowiązania dotyczące podstaw i sposobów postępowania podczas odpowiedzialnej działalności gospodarczej.	Przestrzeganie standardów etycznych ma dla nas najwyższy priorytet. Dlatego dodatkowo do wymogów prawnych i ustawowych opracowaliśmy dodatkowe wytyczne etycznego postępowania, obowiązujące wszystkich pracowników firmy. Wytyczne te są zakorzenione w wytycznych korporacyjnych oraz w polityce zgodności z prawem i normami. Zawierają zobowiązanie do przestrzegania wszelkich standardów społecznych, ochrony zdrowia i środowiskowych. Podpisanie przygotowanego przez nas Kodeksu Postępowania przez naszych partnerów biznesowych służy uzyskaniu jak największej transparentności w łańcuchu wartości.	
	Specyficzne zobowiązania do przestrzegania praw człowieka.	Nasza firma jest częścią organizacji Amfori i zobowiązuje się do przestrzegania kodeksu postępowania BEPI. Niemalże wszyscy współpracownicy z nami dostawcy również należą do organizacji Amfori.	
	Link do zobowiązań dotyczących podstaw i sposobów postępowania.	https://severin.com/de-de/corporate/unser-unternehmen/compliance/	
	Szczebel, na którym zatwierdzono każde ze zobowiązań wewnątrz organizacji.	Przedmiotowe wytyczne zostały uzgodnione z Zarządem i przez niego zatwierdzone.	
	Wyjaśnienie, w jakim stopniu zobowiązania dotyczą działalności organizacji i jej stosunków biznesowych.	Wytyczne i standardy stanowią fundamentalne zasady i normy, tworzące podstawę do kształtowania i realizacji wszelkich działań biznesowych, a także do kształtowania stosunków z naszymi partnerami biznesowymi.	
	Opis, jak zobowiązania komunikowane są pracownikom, partnerom biznesowym i innym istotnym stronom.	W ramach rozmowy wdrożeniowej wszyscy pracownicy otrzymują informacje o istotnych wytycznych oraz standardach zgodności z prawem i normami. Ponadto są one dostępne w formie cyfrowej dla wszystkich pracowników. Przed rozpoczęciem konkretnej współpracy z zewnętrznymi partnerami biznesowymi konieczne jest, aby również oni zapoznali się z tymi wytycznymi.	
	Włączenie zobowiązań do podstawowych zasad i sposobów postępowania		
2-24	Opis, jak organizacja włącza każde ze swoich zobowiązań do podstawowych zasad i sposobów postępowania do wszystkich swoich aktywności i stosunków biznesowych, tak aby prowadzić świadomą i odpowiedzialną działalność biznesową.	Przestrzeganie wytycznych dotyczących zgodności jest monitorowane i poddawane stałej weryfikacji przez pełnomocników ds. zgodności. Pełnomocnicy ci zostali wcześniej przeszkoleni i dodatkowo korzystają z doradztwa zewnętrznego. Ponadto obowiązkiem pełnomocników ds. zgodności jest informowanie kadry kierowniczej o wszelkich istotnych sprawach, tak aby zagwarantować przestrzeganie wytycznych dot. zgodności na wszystkich szczeblach.	
	Procedury usuwania negatywnych skutków		
2-25	Opis zobowiązania do usuwania lub współdziałania przy usuwaniu negatywnych skutków, które organizacja według własnych danych spowodowała lub do których się przyczyniła.	Promujemy różnorodność i inkluzywność, reagując niezwłocznie na wszelkie naruszenia zasad etycznych.	
	Sposób zbierania i obsługi skarg/zażaleń.	Każdy pracownik ma możliwość wysłania do firmy bezpośredniego, anonimowego zgłoszenia poprzez stronę internetową. Ponadto w dwóch lokalizacjach pracownicy mają możliwość anonimowego składania skarg/zażaleń na miejscu w formie pisemnej.	
	Inne procedury, za pomocą których organizacja usuwa lub współdziała przy usuwaniu negatywnych skutków, które sama spowodowała lub do których się przyczyniła.	Na cotygodniowych spotkaniach omawiana jest aktualna sytuacja w poszczególnych obszarach zarządzania, a także możliwe potencjały optymalizacyjne.	
	Opis, w jaki sposób interesariusze, którzy są zamierzonymi użytkownikami procedur zażaleń, świadomej i odpowiedzialnej działalności biznesowej oraz ulepszenie tychże procedur.	Każdego roku odbywają się cztery duże spotkania podsumowujące z udziałem wszystkich pracowników. Spotkania te cechują się transparentną komunikacją z pracownikami, przy czym omawiane są konkretne kwestie i przedstawiana aktualna sytuacja biznesowa firmy.	
	Opis, jak organizacja bada skuteczność procedur zażaleń i innych środków zaradczych – podać przykłady ich skuteczności, włącznie z informacją zwrotną od interesariuszy.	Pełnomocnicy ds. zgodności systematycznie wymieniają się informacjami z Zarządem, aby zapewnić stałe ulepszenie procesów. Ten sposób postępowania jest pozytywnie odbierany przez pracowników.	
	Procedury zasięgnięcia porad i zgłaszania wątpliwości		
2-26	Opis procedur, z pomocą których pojedynczy pracownicy mogą zasięgać porad dotyczących realizacji wytycznych oraz praktyk organizacji w zakresie prowadzenia świadomej i odpowiedzialnej działalności biznesowej oraz zgłaszania wątpliwości związanych z taką działalnością biznesową.	Porad mogą udzielić pełnomocnicy ds. zgodności i/lub pełnomocnicy ds. przestrzegania praw człowieka. Ponadto istnieje możliwość zgłaszania swoich zastrzeżeń i wątpliwości. Dodatkowo firma SEVERIN przygotowała i udostępniła również system dla sygnalistów, który umożliwi anonimowe zgłaszanie naruszeń prawa i nieetycznych zachowań. Wspiera to kulturę otwartej komunikacji wewnątrz przedsiębiorstwa.	
	Przestrzeganie przepisów prawa i regulacji		
2-27	Łączna liczba istotnych naruszeń przepisów prawa i regulacji w okresie objętym raportem.	W okresie objętym raportem nie było tego typu incydentów.	
	Członkostwo w organizacjach i grupach interesariuszy		
2-28	Ujawnienie członkostwa w zrzeszeniach branżowych, innych członkostwa, a także członkostwa w krajowych lub międzynarodowych organizacjach reprezentujących interesy, w których przedsiębiorstwo pełni ważną rolę.	ZVEI e. V., ProBusiness Elektro Hausgeräte e. V., amfori BSCI, Industrieverband Garten (IVG)	
	Podejście do angażowania interesariuszy		
2-29	Opis podejścia do współpracy z interesariuszami.	Właściciele/wspólnicy, pracownicy, klienci, dostawcy, banki oraz dystrybutorzy zostali przeankietowani na tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, tak abyśmy zrozumieli, jakie istotne tematy są ważne dla poszczególnych grup interesariuszy. Tematy te zostały następnie włączone do celów przedsiębiorstwa.	

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
2-30	Układy zbiorowe pracy		
	Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy.	Układami zbiorowymi pracy objętych jest mniej niż 5% załogi – dotyczy to wyłącznie krajów, w których jest ustawowy obowiązek przynależności do układów zbiorowych pracy.	
	Informacje o pracownikach, którzy nie należą do układów zbiorowych pracy.	Nie istnieją żadne regulacje zbiorcze dla wszystkich zatrudnionych; warunki pracy i zatrudnienia są uzgadniane indywidualnie. W Niemczech natomiast istnieją regulacje zbiorcze w formie porozumień zakładowych.	
GRI 3: Istotne tematy 2021			
Procedura określania istotnych tematów			
3-1	Procedura określania istotnych tematów.	a. Analiza grup interesariuszy; najważniejsi interesariusze zostali zidentyfikowani, a ich interesy z zakresu środowiska, gospodarki i spraw społecznych zostały zestawione z odpowiednimi interesami przedsiębiorstwa.	
	i. Określenie rzeczywistych i potencjalnych, negatywnych i pozytywnych skutków działalności gospodarczej i stosunków biznesowych dla gospodarki, środowiska i ludzi, w tym wpływu na prawa człowieka.	i. Screening ryzyka, podwójna analiza istotności. Zestawiono i oceniono skutki, które dotyczą przedsiębiorstwa lub mogą być przez nie spowodowane.	
	ii. Priorytetyzacja skutków na podstawie ich znaczenia dla raportu.	ii. Analiza istotności, punktu widzenia interesariuszy oraz istotności z punktu widzenia przedsiębiorstwa stanowiły podstawę dla priorytetyzacji istotnych tematów.	
	Wykaz grup interesariuszy i ekspertów, których opinie zostały uwzględnione w procedurze ustalania istotnych tematów.	275 interesariuszy z 8 grup interesariuszy. Interesariusze wewnętrzni: właściciele, wspólnicy, pracownicy, własne oddziały dystrybucyjne. Interesariusze zewnętrzni: klienci D2C, klienci B2C, dostawcy, banki, dystrybutorzy	
Lista istotnych tematów			
3-2	Wykaz istotnych tematów.	Klimat, gospodarka o obiegu zamkniętym i opakowania, łańcuch dostaw, pracownicy, ład korporacyjny, bezpieczeństwo klientów i produktów	
	Zmiany na liście istotnych tematów w porównaniu z poprzednim okresem raportowania.	Pierwszy raport – brak zmian	
Zarządzanie istotnymi tematami			
3-3	Opis rzeczywistych i potencjalnych, negatywnych i pozytywnych skutków dla gospodarki, środowiska i ludzi, w tym wpływu na prawa człowieka.	Rozdział 5 – Istotne tematy	
GRI 205: Działania antykorupcyjne 2016			
Lokalizacje sprawdzone pod kątem ryzyk korupcyjnych			
205-1	Łączna liczba i odsetek lokalizacji sprawdzonych pod kątem ryzyk korupcyjnych.	0	
	Znaczące ryzyka korupcyjne ustalone w ramach oceny ryzyka.	0	
Komunikacja i szkolenia poświęcone wytycznym i procedurom zwalczania korupcji			
205-2	Łączna liczba oraz odsetek członków organu zarządczego, którzy zostali zaznajomieni z wytycznymi i procedurami antykorupcyjnymi organizacji, z podziałem na regiony.	Niemcy: 2022 = 1 Europa: 2022 = 0 Chiny: 2022 = 1	Niemcy: 2023 = 1 = 0 % Europa: 2023 = 0 = 0 % Chiny: 2023 = 1 = 0 %
	Łączna liczba oraz odsetek pracowników, którzy zostali zaznajomieni z wytycznymi i procedurami antykorupcyjnymi organizacji, z podziałem na kategorie pracowników i regiony.	Niemcy: Kadra kierownicza 2022 = 13 Administracja 2022 = 222 Działalność operacyjna 2022 = 34 Europa: 2022 = 33 Chiny: 2022 = 181	Niemcy: Kadra kierownicza 2023 = 13 = 0 % Administracja 2023 = 227 = 2 % Działalność operacyjna 2023 = 41 = 21 % Europa: 2023 = 34 = 3 % Chiny: 2023 = 161 = -11 %
	Łączna liczba oraz odsetek partnerów biznesowych, którzy zostali zaznajomieni z wytycznymi i procedurami antykorupcyjnymi organizacji, z podziałem na rodzaj partnerstwa biznesowego i regiony. Należy opisać, czy inne osoby lub organizacje zostały zaznajomione z wytycznymi i procedurami antykorupcyjnymi organizacji.	Dostawcy 2022 = 53	Dostawcy 2023 = 47 = -11 %
	Łączna liczba oraz odsetek członków organu zarządczego, którzy przeszli szkolenie z zakresu zwalczania korupcji, z podziałem na regiony.	Niemcy: 2022 = 1 Europa: 2022 = 0 Chiny: 2022 = 1	Niemcy: 2023 = 1 = 0 % Europa: 2023 = 0 = 0 % Chiny: 2023 = 1 = 0 %
	Łączna liczba oraz odsetek pracowników, którzy przeszli szkolenie z zakresu zwalczania korupcji, z podziałem na kategorie pracowników i regiony.	0	Przy realizacji tego zadania jesteśmy wspierani przez zewnętrznych ekspertów.

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
GRI 301: Materiały 2016			
Stosowane materiały według masy lub objętości			
301-1	Całkowita masa lub objętość materiałów nieodnawialnych użytych do wytworzenia i zapakowania najważniejszych produktów i usług organizacji w okresie objętym raportem.	Opakowanie Papier: 2022 = 324,95 t Karton: 2022 = 2 386,56 t Styropian: 2022 = 172,12 t Plastik: 2022 = 79,43 t	Opakowanie Papier: 2023 = 334,12 t Karton: 2023 = 2 425,92 t Styropian: 2023 = 162,76 t Plastik: 2023 = 81,7 t
		Materiały w produktach: Tworzywo PCV, PE-HD, PP: 2022 = 4 1270,92 t Szkło: 2022 = 409,86 t Guma: 2022 = 92,75 t Metal: 2022 = 36,12 t Miedź: 2022 = 332,83 t Stal nierdzewna: 2022 = 711,73 t Żelazo: 2022 = 5 598,53 t Aluminium: 2022 = 606,57 t	Materiały w produktach: Tworzywo PCV, PE-HD, PP: 2023 = 4 244,43 t Szkło: 2023 = 424,77 t Guma: 2023 = 102,96 t Metal: 2023 = 45,02 t Miedź: 2023 = 333,58 t Stal nierdzewna: 2023 = 718,56 t Żelazo: 2023 = 5 896,16 t Aluminium: 2023 = 623,69 t
	Materiały w komponentach Metal i silniki: 2022 = 3 611,65 t Baterie: 2022 = 0,63 t Akumulatory: 2022 = 34,02 t Przewody z wtyczką: 2022 = 794,32 t Płytki drukowane: 2022 = 176,28 t Spreżarki: 2022 = 328,81 t Pianka poliuretanowa: 2022 = 156,82 t Tekstylia: 2022 = 7,42 t Filc: 2022 = 12,19 t Filtry do odkurzaczy: 2022 = 31,95 t Płyty granitowe do raclette: 2022 = 578,68 t	Materiały w komponentach Metal i silniki: 2023 = 3 761,66 t Baterie: 2023 = 0,52 t Akumulatory: 2023 = 53,56 t Przewody z wtyczką: 2023 = 816,74 t Płytki drukowane: 2023 = 187,79 t Spreżarki: 2023 = 283,53 t Pianka poliuretanowa: 2023 = 135,22 t Tekstylia: 2023 = 9,79 t Filc: 2023 = 19,8 t Filtry do odkurzaczy: 2023 = 51,5 t Płyty granitowe do raclette: 2023 = 475,97 t	
GRI 302: Energia 2016			
Zużycie energii w organizacji			
302-1	Całkowite zużycie paliw ze źródeł nieodnawialnych w organizacji, z podziałem na rodzaje paliw.	Olej napędowy: 2022 = 71 563,13 l Benzyna: 2022 = 19 690,17 l	Olej napędowy: 2023 = 61 890,59 l Benzyna: 2023 = 11 051,00 l
	Całkowite: i. Zużycie prądu ii. Zużycie energii cieplnej	i. 2022 = 2 446 413,00 kWh ii. 2022 = 4 491 174,67 kWh	i. 2023 = 1 852 810,00 kWh ii. 2023 = 4 311 236,80 kWh
	Całkowite zużycie energii w organizacji w dżulach lub wielokrotności dżuli.	2022 = 28 141 954,14 MJ	2023 = 24 739 106,23 MJ
	Przyjęte standardy, metodyki, założenia i/lub użyte programy obliczeniowe.	Zużycie paliw i energii elektrycznej zostało zmierzone w poszczególnych latach i jest odzwierciedlone na fakturach. Dla holenderskiego oddziału dystrybucyjnego nie zbieramy danych o zużyciu prądu, ponieważ wartości te są zbyt małe i są rozliczane za pomocą ryczałtu rocznego.	
Źródło zastosowanych przeliczników.	Źródłem jest baza danych Ecoinvent.		

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
GRI 305: Emisje 2016			
Bezpośrednie emisje THG (zakres 1)			
305-1	Wolumen brutto bezpośrednich emisji THG (zakres 1) w tonach ekwiwalentu CO ₂ .	2022 = 58,17 t CO ₂ 2023 = 46,7 t CO ₂	DE, UE, CH
	Gazy uwzględnione w obliczeniach.	CO ₂	
	Rok bazowy dla obliczeń, w tym: i. uzasadnienie dla takiego wyboru. ii. emisje w roku bazowym. iii. kontekst dla wszystkich znaczących zmian w emisjach, które skutkowały ponownym obliczeniem emisji w roku bazowym.	2022 i. Jest to pierwszy raportowany rok ii. 58,17 t CO ₂ iii. W roku 2023 została zmniejszona liczba podróży służbowych wykonywanych samochodami z naszej floty. Powodem jest między innymi to, że po pandemii znów zaczęto w większym stopniu korzystać z neutralnych pod względem emisji CO ₂ podróży pociągami.	
	Źródło czynników emisji oraz zastosowanych wartości globalnego potencjału ocieplenia [ang. Global Warming Potential, GWP] lub odnośnik do źródła globalnego potencjału ocieplenia.	Źródło wartości emisji CO ₂ to GEMIS-Österreich, wersja 5.0	
Przyjęte standardy, metodyki, założenia i/lub użyte programy obliczeniowe.	Dane zostały zebrane zgodnie ze standardami Greenhouse Gas Protocol.		
Pośrednie, uwarunkowane energetycznie emisje THG (zakres 2)			
305-2	Wolumen brutto pośrednich, uwarunkowanych energetycznie emisji THG (zakres 2) w tonach ekwiwalentu CO ₂ .	2022 = 1379,38 t 2023 = 1012,05 t	DE, UE, CH
	Wolumen brutto pośrednich, bazujących na rynkach emisji THG (zakres 2) w tonach ekwiwalentu CO ₂ .	2022 = 1004,71 t 2023 = 722,85 t	DE, UE, CH
	Gazy uwzględnione w obliczeniach.	CO ₂	
	Rok bazowy dla obliczeń, w tym: i. uzasadnienie dla takiego wyboru. ii. emisje w roku bazowym. iii. kontekst dla wszystkich znaczących zmian w emisjach, które skutkowały ponownym obliczeniem emisji w roku bazowym.	2022 i. Jest to pierwszy raportowany rok ii. 1984,04 t CO ₂ [na bazie lokalizacji] iii. W roku 2023 została zmniejszona liczba podróży służbowych wykonywanych samochodami z naszej floty. Powodem jest między innymi to, że po pandemii znów zaczęto w większym stopniu korzystać z neutralnych pod względem emisji CO ₂ podróży pociągami.	
Źródło czynników emisji oraz zastosowanych wartości globalnego potencjału ocieplenia [ang. Global Warming Potential, GWP] lub odnośnik do źródła globalnego potencjału ocieplenia.	Źródło wartości emisji CO ₂ to baza danych Ecoinvent. Emisje bazujące na rynkach pochodzą z niemieckiego Federalnego Urzędu Ochrony Środowiska.		
Przyjęte standardy, metodyki, założenia i/lub użyte programy obliczeniowe.	Dane zostały zebrane zgodnie ze standardami Greenhouse Gas Protocol.		
Inne pośrednie emisje THG (zakres 3)			
305-3	Wolumen brutto innych pośrednich emisji THG (zakres 3) w tonach ekwiwalentu CO ₂ .	2022 = 81 535,03 t 2023 = 84 345,45 t	DE, UE, CH
	Gazy uwzględnione w obliczeniach.	CO ₂	
	Kategorie i działalności związane z innymi pośrednimi emisjami THG (zakres 3), które zostały uwzględnione w obliczeniach.	Zakupione towary, podróże służbowe, pojazdy prywatne pracowników	
	Rok bazowy dla obliczeń, w tym: i. uzasadnienie dla takiego wyboru. ii. emisje w roku bazowym. iii. kontekst dla wszystkich znaczących zmian w emisjach, które skutkowały ponownym obliczeniem emisji w roku bazowym.	2022 i. Jest to pierwszy raportowany rok ii. 81535,03 t CO ₂ [na bazie lokalizacji] iii. W roku 2023 została zmniejszona liczba podróży służbowych wykonywanych samochodami z naszej floty. Po pandemii analogicznie wzrosła liczba lotniczych podróży służbowych, co przelożyło się na wzrost emisji z zakresu 3.	
Źródło czynników emisji oraz zastosowanych wartości globalnego potencjału ocieplenia [ang. Global Warming Potential, GWP] lub odnośnik do źródła globalnego potencjału ocieplenia.	Źródło wartości emisji CO ₂ to baza danych Ecoinvent oraz dane rejestrowane przez spedytorów i niemieckie koleje.		
Przyjęte standardy, metodyki, założenia i/lub użyte programy obliczeniowe.	Dane zostały zebrane zgodnie ze standardami Greenhouse Gas Protocol.		

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
GRI 306: Odpady 2020			
306-3	Wytworzone odpady		
	Łączna masa wytworzonych odpadów w tonach metrycznych, z podziałem tej sumy na poszczególne frakcje odpadów.	Łączna masa 2022 = 503,56 t Podział na: Papier, tektura = 296,19 t Karton = 33,46 t Folia = 23,24 t Styropian = 0,75 t Metal = 5,425 t Żelazo = 5,425 t Elektrośmieci = 139,07 t Baterie = 0 t	Łączna masa 2023 = 528,93 t Podział na: Papier, tektura = 264,26 t Karton = 50,43 t Folia = 31,72 t Styropian = 1,525 t Metal = 19,29 t Żelazo = 19,29 t Elektrośmieci = 139,66 t Baterie = 2,75 t
	Informacje kontekstowe wymagane do zrozumienia danych oraz sposobu ich zestawienia.	Podane wartości odnoszą się do odpowiednich zgłoszeń ilościowych na koniec roku 2022 i 2023.	DE
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016			
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani na podstawie kryteriów środowiskowych		
	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie na podstawie kryteriów środowiskowych.	2022 = 1 (1,89 %) 2023 = 3 (6,38 %) W roku 2022 zakończyliśmy współpracę z 9 dostawcami. Do dziś nawiązaliśmy nową współpracę partnerską z 8 dostawcami.	UE, CH
GRI 401: Zatrudnienie 2016			
401-1	Nowo zatrudnieni pracownicy i fluktuacja pracowników		
	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych w okresie raportowania, z podziałem na grupy wiekowe, płcie oraz regiony.	Kobiety < 30 lat 2022 = 9 Między 30 a 50 lat 2022 = 11 > 50 lat 2022 = 2 Mężczyźni < 30 lat 2022 = 10 Między 30 a 50 lat 2022 = 6 > 50 lat 2022 = 0	Kobiety < 30 lat 2023 = 12 Między 30 a 50 lat 2023 = 11 > 50 lat 2023 = 1 Mężczyźni < 30 lat 2023 = 12 Między 30 a 50 lat 2023 = 11 > 50 lat 2023 = 5
	Łączna liczba i odsetek fluktuacji pracowników w okresie raportowania, z podziałem na grupy wiekowe, płcie oraz regiony.	Kobiety < 30 lat 2022 = 6 Między 30 a 50 lat 2022 = 3 > 50 lat 2022 = 1 Mężczyźni < 30 lat 2022 = 6 Między 30 a 50 lat 2022 = 5 > 50 lat 2022 = 5	Kobiety < 30 lat 2023 = 9 Między 30 a 50 lat 2023 = 10 > 50 lat 2023 = 6 Mężczyźni < 30 lat 2023 = 4 Między 30 a 50 lat 2023 = 3 > 50 lat 2023 = 7
			DE, UE
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy (BHP) 2018			
403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy		
	Deklaracja, czy wprowadzono system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w miejscu pracy (BHP), w tym czy: i. system został wdrożony na podstawie wymogów prawnych. ii. system został wdrożony na podstawie uznanych standardów/wytycznych zarządzania ryzykiem i/lub systemu zarządzania ryzykiem.	Norma ISO 45001 wprowadza w Niemczech kompleksowy system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Raz w roku przeprowadzana jest ewaluacja przez instytucje zewnętrzne. Ponadto we wszystkich lokalizacjach wyznaczone są osoby odpowiedzialne za ochronę przeciwpożarową oraz udzielanie pierwszej pomocy w nagłych przypadkach. i. Spełniamy wymagania zrzeszenia zawodowego BGHM (Berufsgenossenschaft Holz und Metall). ii. Kompleksowy system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodny z normą ISO45001:2018 istniał już przed certyfikacją.	
	Opis pracowników, działalności i stanowisk pracy objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy oraz wyjaśnienie, czy i ewentualnie dlaczego pracownicy, działalności i stanowiska pracy nie zostały objęte tym systemem.	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy stosowany jest we wszystkich obszarach działalności operacyjnej i dystrybucyjnej, a także ogólnie we wszystkich czynnościach i na wszystkich stanowiskach pracy. Dotyczy to również osób wykonujących prace na rzecz i odpowiedzialność przedsiębiorstwa.	

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów		
	Opis stosowanych procedur wykrywania uwarunkowanych pracą zagrożeń i oceny ryzyka na bazie czynności rutynowych i nierutynowych oraz procedur stosowania hierarchii działań kontrolnych w celu eliminacji zagrożeń i minimalizacji ryzyk.	Przynajmniej raz w roku, z reguły w czwartym kwartale, następuje ewaluacja stanu bezpieczeństwa i ryzyk przez zewnętrznych ekspertów. W ramach tej ewaluacji wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa poddawane są inspekcji. Wewnętrzni pełnomocnicy ds. bezpieczeństwa i osoby odpowiedzialne za udzielanie pierwszej pomocy są regularnie szkolone, tak aby zagwarantować przestrzeganie wytycznych BHP.	
403-2	Opis procedur zgłaszania uwarunkowanych pracą zagrożeń i niebezpiecznych sytuacji przez pracowników oraz wyjaśnienie, jak pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi.	Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszania ewentualnych problemów lub wypadków odpowiedzialnemu specjalistce ds. bezpieczeństwa, działowi kadr oraz centrali firmy.	
	Opis wytycznych i procedur określających, jak pracownicy mogą samodzielnie wyjść z sytuacji, które ich zdaniem mogą spowodować obrażenia lub choroby, oraz wyjaśnienie, jak pracownicy są chronieni przed działaniami odwetowymi.	Pracownicy mają w każdym momencie możliwość anonimowego skontaktowania się z Radą Zakładową lub swoim kierownikiem.	
	Opis procedur badania uwarunkowanych pracą incydentów, w tym procedur identyfikacji zagrożeń o oceny ryzyk w związku z tymi incydentami, tak aby przy zastosowaniu hierarchii działań kontrolnych określić środki zaradcze i ustalić wymagane usprawnienia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy.	Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa jest odpowiedzialny za załatwianie wszelkich spraw w tym zakresie i przeprowadza regularne kontrole. Ponadto konsultowane są z nim wszelkie incydenty, co przyczynia się do regularnej optymalizacji bezpieczeństwa i higieny pracy.	
	Usługi w zakresie medycyny pracy		
403-3	Opis działania usług w zakresie medycyny pracy, które przyczyniają się do identyfikacji i usuwania zagrożeń oraz do minimalizacji ryzyk, oraz wyjaśnienie, jak organizacja zapewnia jakość tych usług oraz dostęp pracowników do tych usług.	W firmie jest jeden specjalista ds. bezpieczeństwa oraz trzech pełnomocników ds. bezpieczeństwa. Kontrola ogólnego bezpieczeństwa w miejscu pracy dokonywana jest przez zewnętrzną firmę usługową. Organizacja zapewnia to, że wszyscy pracownicy są raz do roku informowani o obowiązujących środkach bezpieczeństwa. Ponadto oferowane są rozmaite szkolenia, tak aby stale zapewnione było ogólne bezpieczeństwo we wszystkich obszarach działalności. Poza tym pracownicy mają w każdej chwili możliwość skonsultowania się z centrum lekarzy zakładowych. Dane związane ze stanem zdrowia pracowników nie są zbierane ani dokumentowane. Ponieważ indywidualne informacje o stanie zdrowia pracowników nie są dokumentowane, ocena pracowników na podstawie tych danych nie jest możliwa.	
	Zaangażowanie, konsultacje oraz komunikacja z pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (BHP)		
403-4	Opis procedur współudziału pracowników oraz konsultacji z pracownikami podczas opracowywania, wdrażania i oceny skuteczności systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy oraz procedur udostępniania i komunikowania pracownikom istotnych informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.	Pracownicy mają w intranecie dostęp do bazy wiedzy, zawierającej wszelkie istotne informacje na temat bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Poza tym w każdej chwili istnieje możliwość zgłaszania propozycji i sugestii odpowiedniemu kierownikowi lub pełnomocnikowi ds. bezpieczeństwa.	
	Opis formalnych komisji BHP z udziałem przedstawicieli pracodawcy i pracowników, ich zakresu kompetencji, częstotliwości spotkań oraz władzy decyzyjnej.	Regularne posiedzenia Rady Zakładowej odbywają się co najmniej raz w miesiącu. Ponadto w posiedzeniach tych uczestniczy osoba odpowiedzialna za kwestie BHP. Załogę reprezentują w komisji wybrani pracownicy.	
	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (BHP)		
403-5	Opis wszystkich dostępnych dla pracowników szkoleń z zakresu BHP, w tym szkoleń ogólnych oraz szkoleń dotyczących określonych zagrożeń związanych z pracą, niebezpiecznych czynności lub niebezpiecznych sytuacji.	Raz w roku przeprowadzane są ogólne instruktaże z zakresu bezpieczeństwa, obowiązkowe dla wszystkich pracowników. Poruszane są tak kwestie substancji niebezpiecznych, ochrony przeciwpożarowej oraz planów awaryjnych. Ponadto raz w roku w czasie regularnych godzin pracy oferowane są bezpłatne szkolenia dla osób udzielających pierwszej pomocy. Pracownikom zakładów produkcyjnych zapewniane jest obuwie ochronne, podczas gdy osoby z zewnątrz mogą liczyć na nakładki ochronne na buty. Ponadto pracownicy logistyki przechodzą szczegółowe szkolenie z zakresu pojazdów i ich załadunku.	
	Promocja zdrowia pracowników		
403-6	Wyjaśnienie, jak organizacja umożliwia pracownikom dostęp do usług zdrowotnych niezwiązanych z medycyną pracy i jaki jest zakres udostępnianych usług.	Oferta wizyty lekarza zakładowego, korzystanie z różnych świadczeń zdrowotnych oferowanych przez Kasy Chorych [np. kontrola pleców], doplaty do zajęć fitness, doplaty do okularów do pracy przy monitorze, zapewnianie ergonomii w miejscu pracy [kontrola foteli/krzesel i zakup stołów o regulowanej wysokości], systematyczna wymiana informacji na temat przyczyn schorzeń, czy są one związane z miejscem pracy [BEM], oraz pomoc w przeciwdziałaniu, łagodzenie przyczyn schorzeń zawodowych, takich jak bóle pleców, zespół widzenia komputerowego, zespół cieśni kanału nadgarstka itd.	
	Opis wszystkich dobrowolnych usług i programów promujących zdrowie, które są oferowane pracownikom, aby przeciwdziałać znaczącym, niezwiązanym z pracą ryzykom zdrowotnym, w tym specyficznym ryzykom zdrowotnym, oraz wyjaśnienie, jak organizacja umożliwia dostęp pracowników do tychże usług i programów.	Dane zdrowotne [np. protokoły z konsultacji BEM zgodnie z SGB IX] celowo i świadomie nie są przechowywane w aktach osobowych, lecz w oddzielnych segregatorach, które są zamykane. Wszelkie dane osobowe w firmie SEVERIN są traktowane zgodnie z RODO, co oznacza, że dane zdrowotne są objęte wyższym poziomem dyskrekcji. Do tego wszyscy pracownicy, którzy w swojej pracy muszą przetwarzać dane zdrowotne, są szkoleni w regularnych odstępach czasu. Świadczenia zdrowotne oferowane poprzez SEVERIN koncentrują się na utrzymaniu sprawności i wspieraniu zdrowia naszych pracowników, obniżaniu liczby jednocześnie chorych pracowników oraz zwiększaniu zadowolenia z pracy. Oferta nie ma na celu uprzywilejowywania lub dyskryminowania pracowników ze względu na ich stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy. Najważniejszy dla nas jest aspekt społeczny.	

Wskaźnik GRI	Nazwa wskaźnika	Zawartość, notatki i informacje dodatkowe	Odniesienie informacji (DE, UE, CH)
	Zapobieganie i łagodzenie wpływów bezpośrednio związanych ze stosunkami biznesowymi na bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy (BHP)		
403-7	Opis podejścia organizacji do zapobiegania i łagodzenia znaczących negatywnych wpływów na bezpieczeństwo i higienę w miejscu pracy, związanych poprzez stosunki biznesowe organizacji bezpośrednio z zakładami produkcyjnymi, produktami lub usługami organizacji, oraz związanych z nimi zagrożeń i ryzyk.	W przypadku zagrożeń i ryzyk wewnątrz łańcucha wartości firma jest informowana przez Amfori. Ponadto każda osoba ma możliwość skontaktowania się z firmą SEVERIN poprzez stronę internetową lub dział obsługi klienta w sprawie ewentualnych zastrzeżeń/wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa.	
GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016			
	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani na podstawie kryteriów społecznych		
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie na podstawie kryteriów społecznych	2022 = 1 (1,89 %) 2023 = 3 (6,38 %) W roku 2022 zakończyliśmy współpracę z 9 dostawcami. Do dziś nawiązaliśmy nową współpracę partnerską z 8 dostawcami.	UE, CH
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów 2016			
	Ocena wpływu różnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo		
416-1	Odsetek istotnych kategorii produktów i usług, których wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo został sprawdzony pod kątem możliwości wprowadzenia usprawnień.	2022 = 813 2023 = 813 100% sprawdzono	UE, CH
	Przypadki naruszeń w związku z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo		
416-2	Łączna liczba naruszeń przepisów i/lub dobrowolnych reguł postępowania w związku z wpływem produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w okresie objętym raportem.	2022 = 0 2023 = 0	
	Jeśli organizacja nie zanotowała żadnego naruszenia przepisów i/lub dobrowolnych reguł postępowania, wystarczy krótkie wyjaśnienie tego faktu.	Kontrole bezpieczeństwa produktów i przestrzegania wszelkich norm przeprowadza na miejscu i na kilku poziomach testowych nasz dział zapewnienia jakości. Dotyczą one wszystkich produktów, zarówno w Niemczech, jak i w Azji.	

WERSJA ONLINE:



RECYCLED

Paper made from
recycled material

FSC® C074325