

SKONSOLIDOWANY RAPORT
ZRÓWNOWAŻONWGO ROZWOJU
Grupa VOSS | 2023



Treść

1. List od kierownictwa wyższego szczebla	2
2. O Grupie VOSS	4
2.1. Przywództwo	6
2.2. Dostawcy i klienci	7
2.3. Współpraca	9
3. Zrównoważony rozwój w VOSS	10
3.1. Odpowiedzialność za zrównoważony rozwój	13
3.2. Tematy materiałów	14
4. Ludzie	17
4.1. Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie	18
4.2. Świadczenia pracownicze	24
4.3. Prawa pracownicze	28
4.4. Szkolenia i edukacja	29
4.5. Bezpieczeństwo i higiena pracy	32
5. Środowisko	37
5.1. Energia	38
5.2. Woda i ścieki	39
5.3. Emisje	41
5.4. Materiały	43
5.5. Odpady	44
6. Etyka	46
7. Wyniki ekonomiczne	51
8. Informacje o raporcie	52
INDEKS GRI	52

1. List od kierownictwa wyższego szczebla

Drodzy partnerzy biznesowi i współpracownicy,

Nasza odpowiedzialność korporacyjna wymaga dostosowania naszych celów i działań do potrzeb naszych pracowników, klientów, społeczności i środowiska, co ostatecznie prowadzi do trwałej poprawy jakości życia. Osiągamy to poprzez integrację aspektów społecznych, ekologicznych i ekonomicznych z naszą strategią i procesami, kierując naszym codziennym zachowaniem i działaniami.

Nasza polityka korporacyjna opiera się na zasadach określonych w UN Global Compact i znajduje odzwierciedlenie w naszym kodeksie etycznym i systemach zarządzania jakością, środowiskiem, energią i bezpieczeństwem pracy.

W niniejszym "Skonsolidowanym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju Grupy VOSS" przedstawiamy nasze cele i postępy w ich realizacji.

Odpowiedzialność społeczna

Promujemy różnorodność w miejscu pracy i zapewniamy równe szanse wszystkim pracownikom, niezależnie od rasy, płci, wieku, niepełnosprawności lub innych cech. Głęboko wierzymy, że tworzenie integracyjnego środowiska pracy sprzyja innowacjom, zwiększa zaangażowanie pracowników i przyczynia się do postępu społecznego.

Środowisko

Aktywnie pracujemy nad redukcją emisji gazów cieplarnianych, oszczędzamy zasoby, promujemy recykling i redukcję odpadów oraz wykorzystujemy zrównoważone materiały i źródła energii szybciej niż wymaga tego większość rządowych harmonogramów. W 2023 r. kontynuowaliśmy instalację modułów fotowoltaicznych i dalej promowaliśmy wykorzystanie zielonej energii w naszych procesach.

Nasze globalne firmy przodują w projektowaniu, produkcji i montażu najnowocześniejszych komponentów i systemów do pojazdów napędzanych silnikami spalinowymi, akumulatorami elektrycznymi lub wodorowymi ogniwami paliwowymi. Nasze innowacyjne rozwiązania przyczyniają się do redukcji szkodliwych emisji oraz poprawy efektywności energetycznej i wydajności.

Zarządzanie

Wypełniając nasze obowiązki w zakresie zarządzania, poprawiamy naszą reputację, przyciągamy inwestycje i budujemy długoterminowe zaufanie wśród naszych interesariuszy. Zmniejsza to ryzyko niewłaściwego postępowania, oszustw i nieetycznych praktyk, jednocześnie wspierając środowisko odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju biznesowego.

Kierując się tymi zasadami, opieramy naszą strategię na trwałym, rentownym wzroście, zapewnianiu długoterminowych, bezpiecznych i pewnych miejsc pracy dla naszych pracowników oraz bezpieczeństwa dla ich rodzin, działając w sposób odpowiedzialny, uczciwy i przejrzysty, zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.

Z poważaniem,

Dr Thomas Röthig



"My, rodzina VOSS, jesteśmy dumni z bycia globalnym, rentownym, rozwijającym się i niezależnym liderem w dziedzinie inteligentnych systemów zarządzania płynami. Pracujemy z pasją, aby pozostać atrakcyjnymi i niezawodnymi dla naszych klientów, pracowników i partnerów, zgodnie z naszą odpowiedzialnością za środowisko i społeczeństwo".

2. O Grupie VOSS

PROFIL FIRMY

GRI 2-1, GRI 2-6

Grupa VOSS jest uznanym na całym świecie i niezależnym partnerem systemowym dla branży motoryzacyjnej i inżynierii mechanicznej, specjalizującym się w inteligentnych rozwiązaniach do zarządzania płynami.

Nasz sukces wynika z bliskich relacji z klientami, innowacyjnych i wysokiej jakości produktów oraz poświęcenia i zaangażowania naszych pracowników. Dzięki oddziałom i zakładom produkcyjnym na całym świecie, VOSS zapewnia najszybszą możliwą obsługę w zakresie wsparcia technicznego, rozwoju produktów dostosowanych do potrzeb klienta oraz spójnych standardów produkcji i logistyki.



SKŁAD GRUPY VOSS

VOSS Group, prywatna firma, ma siedzibę w Wipperfürth w Niemczech. VOSS Holding GmbH + Co. KG nadzoruje 23 indywidualne spółki, podzielone na dwa główne działy:

- **VOSS Automotive Division:** Dział ten opracowuje, produkuje i sprzedaje kompleksowe portfolio rozwiązań w zakresie linii i systemów połączeń dla międzynarodowego przemysłu pojazdów użytkowych i samochodów osobowych, a także do budowy pojazdów terenowych i silników. Nasze zastosowania obejmują układy pneumatyczne i paliwowe, technologie gazów spalinowych (SCR), zarządzanie termiczne oraz technologie ogniwo paliwowych i wodoru.
- **Dział VOSS Fluid:** Koncentrując się na zastosowaniach wysokociśnieniowych w sektorach hydraulicznym i wodorowym, VOSS Fluid opracowuje, produkuje i sprzedaje kompleksowe portfolio produktów, w tym zespoły rur i węży oraz złączki dla klientów z branży inżynierii mechanicznej na całym świecie.

W 2023 R. SPÓŁKA VOSS HOLDING GMBH + CO.KG OBJĘŁA SKONSOLIDOWANYM SPRAWOZDANIEM FINANSOWYM NASTĘPUJĄCE PODMIOTY:

1. VOSS Geschäftsführungs-GmbH, Wipperfürth (DE)
2. VOSS Automotive GmbH, Wipperfürth (DE)
3. VOSS Fluid GmbH, Wipperfürth (DE)
4. VOSS Immobilien+Service GmbH+Co.KG, Wipperfürth (DE)
5. VOSS Werkzeugtechnik GmbH, Extertal (DE)
6. VOSS Automotive Valves and Actuators GmbH, Gründau (DE)
7. VOSS Fluid S.a.r.l., Vemouillet (FR)
8. VOSS Fluid S.r.l., Osnago (IT)
9. VOSS Fluid Polska Sp. z o.o., Legnicka (PL)
10. VOSS S.A.U., Sabadell (ES)
11. VOSS Automotive LTDA, Sao Paulo (BRA)
12. VOSS Automotive Inc, Fort Wayne (USA)
13. VOSS Automotive Polska Sp. z o.o., Legnicka (PL)
14. VOSS Automotive Components (Jinan) Co., Ltd.(CN)
15. VOSS Japan Ltd., Tokio (JP)
16. VOSS Automotive Mexico S. DE R.L. DE C.V., Arteaga (MX)
17. VOSS Exotech Automotive Private Ltd., Pune (IN)
18. VOSS Automotive India Private Ltd., Pune (IN)
19. VOSS Automotive Bulgaria EOOD, Bahovitsa (BG)
20. VOSS Automotive Korea Ltd., Seul (KOR)
21. VOSS Automotive Components (Shaanxi) Co. Ltd, Shaanxi (CN)
22. HypTec GmbH (AUT)
23. VOSS Healthcare GmbH, Aachen (DE)

PODEJŚCIE DO KONSOLIDACJI

GRI 2-2

Niniejszy Skonsolidowany Raport Zrównoważonego Rozwoju obejmuje wszystkie spółki uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym VOSS Holding GmbH + Co. KG, z wyjątkiem spółki HypTec, która została sprzedana na początku 2024 r.

2.1. Przywództwo

ZARZĄDZANIE GRUPĄ I ORGANY ZARZĄDZAJĄCE

GRI 2-9, GRI 2-11

Rada Doradcza i kierownictwo wyższego szczebla Grupy VOSS ponoszą wspólną odpowiedzialność za zrównoważony rozwój firmy.

CHAIRPERSON	ADVISORY BOARD OF VOSS HOLDING GMBH + CO. KG (NON-EXECUTIVE BOARD)					EXECUTIVE BOARD
						
Dr. Regine Hagen-Eck Lawyer/Partner CMS Hasche Sigle	Peter Tyroller Former Managing Director Robert Bosch GmbH	Prof. Dr.-Ing. Lutz Eckstein Institute Director ika Aachen	Bernd Maierhofer Former Development Board of MAN Truck & Bus AG	Wolfgang Schmitz Former Member of the Board of the Kreissparkasse Cologne	Dr.-Ing. Hans Wobbe Managing Director Wobbe-Bürkle-Partner	Dr. Thomas Röhlig VOSS Holding GmbH + Co. KG

Dyrektor Generalny i niezależna Rada Doradcza są zaangażowani w promowanie najlepszych interesów Grupy VOSS i są odpowiedzialni przed akcjonariuszami i odpowiednimi interesariuszami za zachowanie i zwiększanie trwałej wartości w perspektywie długoterminowej, zgodnie z celem i strategią Grupy. Wspierają i dają przykład kultury wysokiej etyki biznesowej i uczciwości, zgodnej z wartościami Grupy VOSS. Aktywnie nadzorują kluczowe oceny ryzyka i ujawnienia, a także regularnie lub w przypadku istotnych zmian biznesowych, zatwierdzają podejście do zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznych.

Rada doradcza i kierownictwo wyższego szczebla odgrywają kluczową rolę w opracowywaniu, zatwierdzaniu i aktualizowaniu celów, wartości i misji organizacji, strategii, polityk i celów związanych ze zrównoważonym rozwojem. Ponadto odbywają się oddzielne spotkania zespołu kierowniczego dla kierownictwa globalnego i lokalnego. Wyniki tych spotkań, wraz z towarzyszącymi im celami i politykami, są następnie rozpowszechniane w całej strukturze organizacyjnej. Na najwyższym szczeblu podkomisja "finansowa" zarządu zajmuje się celami i incydentami ESG. VOSS obecnie rozwija swoją strukturę odpowiedzialności ESG, w tym dedykowany komitet zajmujący się kwestiami zrównoważonego rozwoju. Rada Doradcza i Dyrektor Generalny są również odpowiedzialni za przeglądanie i zatwierdzanie informacji przedstawionych w niniejszym Raporcie Zrównoważonego Rozwoju, w tym istotnych tematów.

KONFLIKTY INTERESÓW

GRI 2-15

Wszyscy członkowie najwyższych organów zarządzających we wszystkich lokalizacjach Grupy VOSS muszą zgłaszać wszelkie konflikty interesów między nimi a jakąkolwiek istotną spółką Grupy. Procedura unikania konfliktów interesów została opisana w naszym Kodeksie Etyki. Jeśli członek organu zarządzającego napotka konflikt interesów, musi niezwłocznie zgłosić to do komisji ds. zgodności Grupy VOSS (Holding).

2.2. Dostawcy i klienci

W GÓRĘ I W DÓŁ ŁAŃCUCHA WARTOŚCI

GRI 2-6

DZIAŁANIA, RYNKI I KLIENCI

(w dół łańcucha wartości)

W 2023 r. Grupa VOSS dostarczała swoje produkty do około 1900 aktywnych klientów w dziale VOSS Automotive, w oparciu o długoterminowe, umowne lub projektowe relacje. VOSS Fluid obsługiwał ponad 1400 aktywnych klientów, głównie poprzez produkty katalogowe lub specyficzne dla klienta zespoły port-to-port (P2P).

Grupa VOSS zaopatruje głównie przemysł motoryzacyjny i inżynierii mechanicznej jako dostawca Tier 1, w szczególności obsługując sektory samochodów osobowych, ciężarowych, pojazdów terenowych, maszyn budowlanych i maszyn hydraulicznych. Dostawy realizowane są głównie z lokalnych zakładów, zapewniając dystrybucję regionalną.

DOSTAWCY

(na wyższym szczeblu łańcucha wartości)

LICZBA, RODZAJE I DZIAŁALNOŚĆ DOSTAWCÓW; CHARAKTER RELACJI BIZNESOWYCH

Grupa VOSS współpracuje z około 1200 dostawcami materiałów bezpośrednich na całym świecie. Partnerstwa te są głównie długoterminowe, a tylko kilka z nich ma charakter krótkoterminowy lub projektowy.

Pionowa integracja naszego portfolio produkcyjnego wymaga znacznych zakupów surowców i komponentów, które stanowią około 80% naszych wydatków na zakupy.

Obejmuje to profile mosiężne i stalowe, części toczone i rury, granulaty, plastik i komponenty elektroniczne, a także elastomery, takie jak węże EPDM lub uszczelki do naszych systemów szybkiego łączenia. Kluczowe znaczenie ma współpraca z niezawodnymi, innowacyjnymi i zorientowanymi na zrównoważony rozwój partnerami. Większość gotowych produktów jest wytwarzana we własnym zakresie. Wszyscy nasi klienci z działów Automotive i Fluid polegają na naszym zaangażowaniu w innowacyjność, jakość i niezawodność. Aby sprostać oczekiwaniom rynku, ściśle współpracujemy z naszymi dostawcami, aby zapewnić spełnienie wszystkich wymagań. Nasze aktualne warunki, o których mowa w naszych zamówieniach zakupu, pomagają naszym dostawcom zrozumieć cele VOSS.



PRAKTYKI W ZAKRESIE ZAMÓWIEŃ

Grupa VOSS zobowiązuje się do uczciwości i rzetelności w naszym zachowaniu wobec pracowników, klientów, dostawców, konkurentów i innych interesariuszy. Oczekujemy, że wszyscy nasi partnerzy biznesowi będą działać z taką samą uczciwością, odpowiedzialnością i zaangażowaniem w społeczną odpowiedzialność biznesu we wszystkich aspektach swojej działalności. Fair play jest jedną z naszych podstawowych filozofii, w tym interakcji z dostawcami. Wszelkie odstępstwa należy zgłaszać nam za pośrednictwem anonimowego cyfrowego systemu zgłaszania nieprawidłowości na naszej stronie internetowej.

NASZE WYMAGANIA DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY Z DOSTAWCAMI

W naszej współpracy z dostawcami przestrzegamy standardów określonych w Warunkach Zakupów VOSS. Dostawcy są zobowiązani do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji, dyrektyw i rozporządzeń dotyczących zapobiegania przekupstwu i korupcji, a także naszego Kodeksu postępowania dla dostawców w jego najnowszej wersji. Sprzeciwiamy się wszelkim formom pracy przymusowej i pracy dzieci. Ponadto nasi dostawcy zobowiązują się do przestrzegania indywidualnych i zbiorowych praw pracowniczych oraz wypłacania obowiązującej płacy minimalnej. Nie jesteśmy świadomi żadnych naruszeń w danym okresie sprawozdawczym.

WYMOGI CERTYFIKACJI ŚRODOWISKOWEJ

W ramach procesu wdrażania kładziemy duży nacisk na stosowanie certyfikowanego systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001 lub równoważną normą. System zarządzania środowiskowego istnieje od kilku lat w odniesieniu do materiałów produkcyjnych i jest regularnie oceniany w odniesieniu do dostawców.

ROZSZERZONE MONITOROWANIE DOSTAWCÓW WSZYSTKICH BEZPOŚREDNICH DOSTAWCÓW VOSS

Od 2024 r. VOSS stale i kompleksowo monitoruje swoich dostawców na całym świecie pod kątem zgodności z wymogami niemieckiej ustawy O należytej staranności w łańcuchu dostaw. Jeśli zidentyfikujemy ryzyko, reagujemy na nie za pomocą odpowiednich środków zapobiegawczych i naprawczych.



PODEJŚCIE DO WSPÓŁPRACY Z LOKALNYMI DOSTAWCAMI

GRI 204-1

Dział zakupów zarządza szerokim zakresem działań w ramach Grupy VOSS. Nasze globalne zespoły zakupowe są zaangażowane w pozyskiwanie materiałów produkcyjnych, nieprodukcyjnych i usług. Naszą wizją jest zwiększanie sukcesu korporacyjnego poprzez strategiczne działania zakupowe. Wykorzystujemy naszą wiedzę rynkową do tworzenia zrównoważonych rozwiązań w zakresie zaopatrzenia poprzez konkurencyjne pozyskiwanie towarów i usług dla całej firmy.

Nasze skonsolidowane wydatki na zakupy rozkładają się następująco: 80% na materiały produkcyjne i 20% na materiały pośrednie, takie jak inwestycje, materiały operacyjne i usługi.

Zgodnie z naszą regionalną polityką dystrybucji i zakupów, materiały produkcyjne są pozyskiwane głównie w Europie. Wielu naszych dostawców materiałów produkcyjnych ma również globalny zasięg, który wspiera lokalne zaopatrzenie, podczas gdy materiały pośrednie są kupowane głównie lokalnie. Dążymy do zwiększenia udziału lokalnych zamówień, aby sprostać rosnącym wyzwaniom w międzynarodowych łańcuchach dostaw. W okresie sprawozdawczym udział lokalnych dostawców wyniósł 99% w Europie, 92% w Azji i 77% w Ameryce.

2.3. Współpraca

STOWARZYSZENIA CZŁONKOWSKIE

GRI 2-28

VOSS jest stałym członkiem zarówno VDA (Verband der Automobilindustrie e.V.) jak i VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.). Członkostwo to ułatwia ścisłą współpracę i promowanie standaryzacji.

ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY

GRI 2-29

Grupa VOSS zidentyfikowała następujących interesariuszy dla przyszłych raportów zrównoważonego rozwoju:

Kluczowi interesariusze

- Klienci
- Dostawcy/wykonawcy/firmy ubezpieczeniowe
- Pracownicy
- Zarząd
- Władze lokalne
- Społeczności lokalne/osiedla/mieszkańcy
- Właściciele/rada nadzorcza

Niekluczowi interesariusze

- Media
- Instytucje edukacyjne
- Stowarzyszenia i organizacje branżowe

Przy identyfikacji interesariuszy brano pod uwagę takie czynniki, jak relacje i zależności z nimi i między nimi, wpływ, skład i częstotliwość kontaktów.

Grupa VOSS utrzymuje regularną komunikację ze swoimi interesariuszami. Współpraca z organami rządowymi obejmuje ścisłą i ciągłą wymianę informacji. VOSS otrzymuje zapytania od klientów za pośrednictwem różnych kanałów, w tym kwestionariuszy dotyczących zrównoważonego rozwoju.

3. Zrównoważony rozwój w VOSS

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRI 2-22

Zrównoważony rozwój zawsze był podstawową wartością w Grupie VOSS, dziedzictwem Hansa Hermanna Vossa, który podkreślał dbałość o pracowników, społeczność i środowisko. W ciągu ostatnich dziesięcioleci VOSS wdrożył wiele działań wymaganych obecnie przez dyrektywę UE ESG (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive).

Dzięki naszej wiedzy, produktom i technologiom staramy się wzbogacać i ulepszać życie miliardów ludzi każdego dnia, kształtując przyszłość wartą życia dla przyszłych pokoleń.

Zrównoważony rozwój ma kluczowe znaczenie dla naszej wizji przyszłości. Staramy się napędzać zmiany w kierunku zrównoważonej gospodarki i społeczeństwa, pomagając chronić i regenerować przyrodę. Naszym celem jest wspieranie silnych społeczności i budowanie zaufania do nas i naszych produktów.



ŚRODOWISKO

Jako odpowiedzialna firma jesteśmy zaangażowani w minimalizowanie wpływu zmian klimatycznych i tworzenie zrównoważonego i czystego środowiska dla przyszłych pokoleń. Od 2019 r. wyznaczyliśmy ambitne cele w zakresie redukcji emisji. Do 2025 r. planujemy zmniejszyć emisję dwutlenku węgla w zakresie 1 i 2 o 30%, przy redukcji o 90% w Niemczech i 88% w naszych zakładach w Polsce. Do 2035 r. dążymy do osiągnięcia neutralnej pod względem emisji dwutlenku węgla produkcji na całym świecie.

Aby osiągnąć te ambitne, ale realistyczne cele, zamierzamy uczynić wszystkie nasze zakłady produkcyjne energooszczędnymi, zmniejszyć zużycie energii, oszczędzać zasoby, zmniejszyć ilość odpadów nienadających się do recyklingu i rozwijać technologie przyjazne dla klimatu w naszym portfolio produktów. Ponadto przy opracowywaniu naszych produktów koncentrujemy się na materiałach pochodzenia biologicznego.

SPOŁECZNY

W VOSS nasi pracownicy są naszym najcenniejszym zasobem. Ich zaangażowanie, talenty i wydajność każdego dnia napędzają sukces naszej firmy. Dlatego szczególnie ważne jest dla nas zapewnienie im bezpiecznego miejsca pracy i motywującego środowiska.

Priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo i higienę pracy, zapewniając naszym pracownikom odpowiednią ochronę. Wdrażając odpowiednie środki, nieustannie dążymy do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy do zera. Dbamy o dobre samopoczucie naszych pracowników, oferując długoterminowe bezpieczeństwo zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego (w tym dla studentów, stażystów i młodych profesjonalistów) oraz promując kulturę różnorodności i integracji. W oparciu o nasze wartości opowiadamy się za tolerancją, różnorodnością i równością oraz wykazujemy społeczne zaangażowanie na rzecz innych. Nasze działania społeczne obejmują wspieranie edukacji młodych ludzi, przekazywanie towarów i pieniędzy potrzebującym oraz ochronę obszarów wokół naszych zakładów.

ZARZĄDZANIE

W naszej codziennej pracy koncentrujemy się na zrównoważonej, długoterminowej przyszłości VOSS. Nasze działania prowadzimy zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i prawami, wspierając się naszymi wartościami i dokumentując je w różnych raportach VOSS dostępnych dla naszych pracowników, dostawców i klientów.

Wdrożyliśmy również wytyczne dotyczące globalnej współpracy. Aby wzmocnić spójność i współpracę, opracowaliśmy wspólne wartości i kodeks postępowania, który służy jako podstawa naszej codziennej pracy. Kierują one naszym zachowaniem, podejmowaniem decyzji i interakcjami z klientami, dostawcami, społeczeństwem i środowiskiem jako całością. Działamy w sposób odpowiedzialny, uczciwy i przejrzysty, zgodnie z podstawowymi zasadami demokracji.

SUKCESY

W 2023 r. **firma VOSS Automotive India, Pune (IN)** zdobyła prestiżową nagrodę DICV ESG Award za aktywny udział na poziomie przedsiębiorstwa. Firma wykazała się wyjątkowym poświęceniem i zaangażowaniem w kwestie środowiskowe, społeczne i związane z zarządzaniem, a to wyróżnienie jest świadectwem naszej ciężkiej pracy.



Sankalp Digital (Resolve to promote Digital Literacy) @VOSS Exotech Automotive, Pune (IN)

W ramach inicjatyw CSR VOSS Exotech we współpracy z organizacją pozarządową "Seva Sahayog Foundation" zrealizował projekt o nazwie Sankalp Digital. Projekt ma na celu zapewnienie uczniom z wiejskich i mniej uprzedmiotowionych szkół praktycznego doświadczenia cyfrowego, uczynienie ich bardziej wydajnymi technologicznie, co z kolei zapewni im w przyszłości wiele możliwości. Komputery zostały przekazane do 6 mniej uprzedmiotowionych szkół w celu utworzenia laboratoriów cyfrowych.

Na 2025 r. zaplanowano kilka inicjatyw CSR.

Recykling opakowań wielowarstwowych @VOSS Automotive LTDA., Sao Paulo (BRA)

Projekt VOSS RM Packaging Recycling, który rozpoczął się w połowie 2022 roku, ma na celu zminimalizowanie zanieczyszczenia środowiska i usprawnienie procesów utylizacji odpadów poprzez skupienie się na ponownym wykorzystaniu wielowarstwowych opakowań PM. Opakowania te, których nie można poddać recyklingowi w konwencjonalny sposób, były wcześniej wysyłane na wysypiska śmieci. Aby rozwiązać ten problem, VOSS nawiązał współpracę z Multilix Group i Ibistetra, specjalistą w zakresie gospodarki odpadami, który obecnie zbiera i ponownie wykorzystuje ten materiał, zapobiegając jego składowaniu na wysypiskach.

Packaging Management Process



3.1. Odpowiedzialność za zrównoważony rozwój

GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-16

Dyrektor generalny (CEO) ponosi główną odpowiedzialność za kwestie ESG i dostarcza roczne raporty radzie nadzorczej w ramach jej obowiązków sprawozdawczych. Dyrektor ds komunikacji (CCO) służy jako kluczowy punkt kontaktowy i koordynuje wszystkie tematy ESG.

Ponadto wszelkie krytyczne kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są zgłaszane za pośrednictwem dedykowanej infolinii ds. zgodności do Dyrektora ds komunikacji (CCO), który następnie przekazuje je Radzie Nadzorczej do dalszego rozpatrzenia. Na najwyższym szczeblu podkomisja "finansowa" rady nadzorczej zajmuje się celami i incydentami ESG.



3.2. Istotne tematy

PROCES OKREŚLANIA ISTOTNYCH TEMATÓW

GRI 3-1

Zebraliśmy wielofunkcyjny zespół, którego celem była ocena 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) z perspektywy zarówno naszych zewnętrznych, jak i wewnętrznych interesariuszy. Naszym celem było określenie znaczenia raportowania tych celów w ramach naszych inicjatyw społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Ocena ta została przeprowadzona przy użyciu różnych narzędzi, z uwzględnieniem interesów naszych interesariuszy, w tym kwestionariuszy klientów, ankiet, polityki strategii VOSS 2030 firmy i wymogów prawnych.

W proces oceny zaangażowany był zróżnicowany zestaw interesariuszy, w tym:

- Klienci (poprzez portale internetowe i ich wymagania dotyczące zrównoważonego rozwoju dla VOSS)
- Dostawcy (reprezentowani przez dział zakupów)
- Zarząd (bezpośrednio)
- Rada doradcza (bezpośrednio)
- Lokalne społeczności / dzielnice (poprzez losową ankietę)
- Mieszkańcy lokalizacji (za pośrednictwem odpowiednich menedżerów ESG).

W wyniku tej kompleksowej oceny zidentyfikowaliśmy i nadaliśmy priorytety 7 celom zrównoważonego rozwoju, które mają znaczący wpływ na VOSS w zakresie jej globalnej działalności i relacji biznesowych. Te 7 celów SDG zostało przedstawionych i zatwierdzonych na szczelbu wykonawczym.



ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE TEMATY

GRI 3-2



1. Zrównoważona utylizacja/segregacja odpadów, zużycie energii w produkcji, certyfikacja zgodnie z ISO 14001



2. **Adaptacja do zmian klimatu:** Budowa obiektów przeciwpowodziowych, emisja gazów cieplarnianych, własna produkcja energii, zużycie wody.



3. Tworzenie/zachowanie miejsc pracy, oczekiwania dotyczące łańcucha dostaw



4. **Rozwój i produkcja technologii przyjaznych dla środowiska i dobrego samopoczucia:** Wykorzystanie opakowań wielokrotnego użytku (linie/systemy SCR, zarządzanie termiczne, systemy magazynowania, elektryczny wózek inwalidzki).



5. Zakaz dyskryminacji kobiet, równe płace



6. Równe szanse bez względu na pochodzenie w zakresie szkoleń i awansów



7. Opieka zdrowotna, Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy, Certyfikaty

Ponieważ analiza istotności została przeprowadzona po raz pierwszy w 2022 r., nie ma żadnych zmian w raporcie za 2023 r.

ZARZĄDZANIE ISTOTNYMI TEMATAMI

GRI 3-3

Po zidentyfikowaniu istotnych tematów zdefiniowaliśmy następujące środki zarządzania nimi:

Kluczowe inicjatywy i działania w zakresie zarządzania istotnymi tematami:

- **Zdefiniowany cel w zakresie emisji CO2:** Osiągnięcie neutralności pod względem emisji dwutlenku węgla do 2035 r.
- **Zmniejszenie zużycia energii:** Zakup energooszczędnych maszyn.
- **Zmniejszenie zużycia wody i gazu**
- **Rozszerzenie samodzielnego wytwarzania energii:** Instalacja systemów fotowoltaicznych w wielu lokalizacjach.
- **Przejsięcie na opakowania wielokrotnego użytku:** Tam, gdzie jest to możliwe z ekologicznego i ekonomicznego punktu widzenia.
- **Recykling opakowań surowców:** Projekt w Brazylii ze śledzeniem KPI.
- **Zwiększenie wysiłków na rzecz segregacji odpadów**
- **Obróbka wiórów do recyklingu:** Wdrażane w Wipperfürth od kilku dekad.
- **Recykling wlewków i stosowanie narzędzi gorącokanałowych:** W miarę możliwości w produkcji tworzyw sztucznych.
- **Dostarczanie certyfikatów ISO 14001:** Dla zakładów produkcyjnych.
- **Adaptacja do zmian klimatu:** Wdrażanie ochrony przeciwpowodziowej na określonych obszarach.
- **Oferujemy równe szanse i wynagrodzenie:** Oparte wyłącznie na wykształceniu, roli i odpowiedzialności.
- **Wdrażanie systemu zgłaszania nieprawidłowości**



4. Ludzie



4.1. Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie

INFORMACJE O PRACOWNIKACH

GRI 2-7

VOSS zawdzięcza swój sukces oddanym pracownikom. Dążąc do bycia doskonałym pracodawcą, Grupa VOSS wspiera rodzinną atmosferę i kładzie nacisk na wspieranie się nawzajem jako silny zespół. Nasze liczne nagrody i wysokie oceny odzwierciedlają to zaangażowanie.

W VOSS przywiązujemy dużą wagę do uznania i wysoko cenimy satysfakcję pracowników. Staramy się zapewnić każdemu możliwość indywidualnego rozwoju i osiągania dalszych sukcesów jako zespół. Pomysły naszych pracowników są dla nas szczególnie ważne i aktywnie do nich zachęcamy.



HIGHLIGHT: NAGRODY VOSS AUTOMOTIVE GMBH

Podobnie jak w poprzednich latach, w 2023 r. nasza niemiecka firma VOSS Automotive GmbH otrzymała liczne nagrody za karierę i nagrody dla pracodawców. VOSS Automotive GmbH została uznana za najlepszą firmę w trzech kategoriach przez Focus Money i Deutschland Test we współpracy z Instytutem Zarządzania i Badań Ekonomicznych IMWF. VOSS Automotive uzyskał doskonałe wyniki w rankingach najlepszych możliwości kariery dla absolwentów szkół wyższych, inżynierów i specjalistów IT.

Ponadto otrzymaliśmy nagrodę Leading Employer Germany 2023, co plasuje nas w 1% najlepszych pracodawców w Niemczech.

Wreszcie, IMWF ogłosiło nas "Najuczciwszym Dostawcą Motoryzacyjnym w Niemczech" trzeci rok z rzędu.



Nagrody te są ważne tylko w witrynie Wipperfurth.

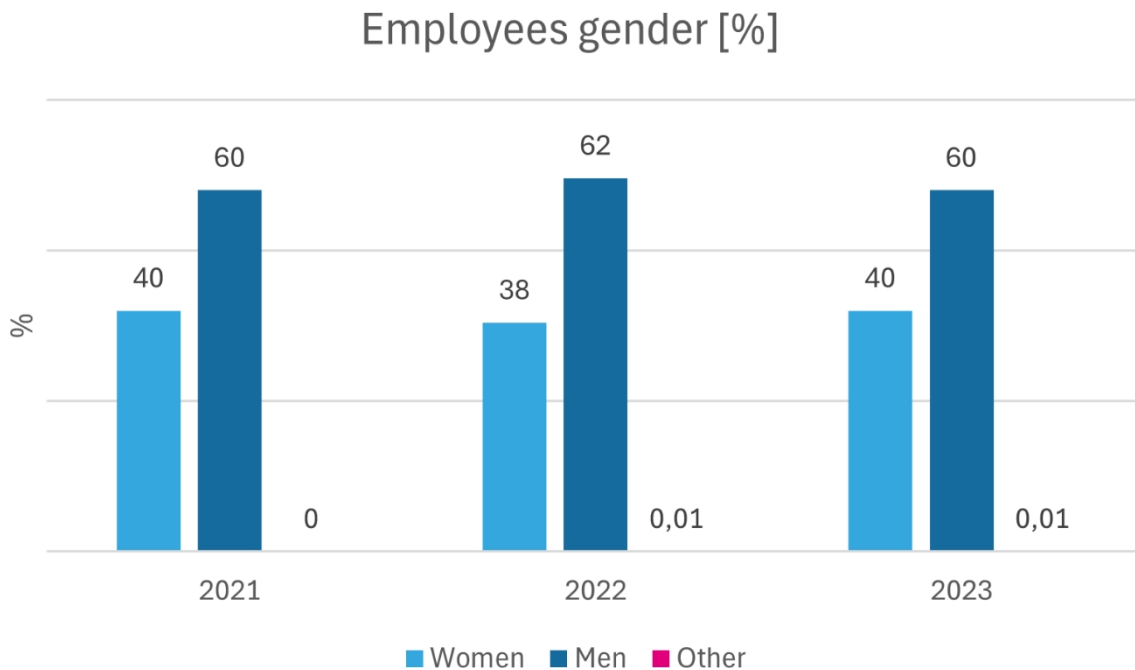
VOSS AUTOMOTIVE, INC.

W maju 2023 r. firma VOSS Automotive, Inc. po raz ósmy została uznana za jedno z najlepszych miejsc pracy w stanie Indiana. Tytuł ten został przyznany w ramach 18. dorocznego programu przez Izbę Handlową Indiany. Ten ogólnostanowy program ankiet i nagród ma na celu identyfikację, wyróżnienie i uhonorowanie firm o najwyższym poziomie zadowolenia i zaangażowania pracowników w miejscu pracy.

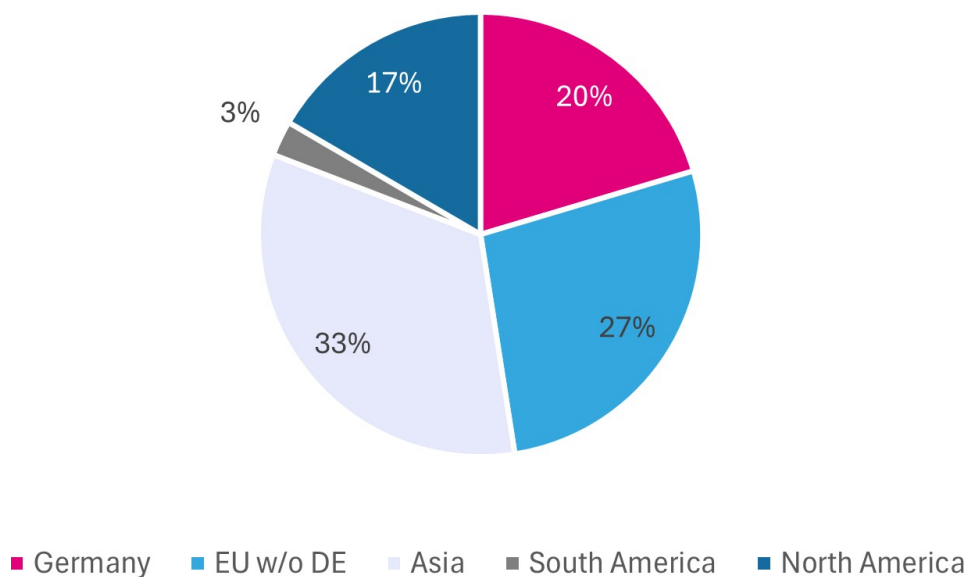


PRACOWNICY

Pod koniec 2023 r. Grupa VOSS zatrudniała ponad 8 000 pracowników w swoich zakładach produkcyjnych, w tym:

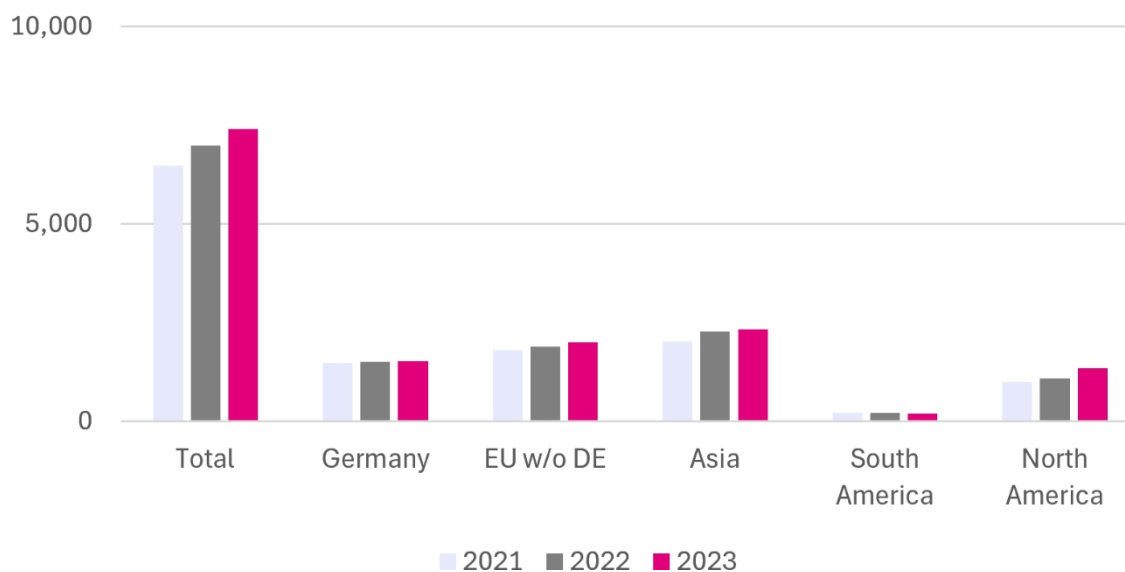


2023 distribution of employees

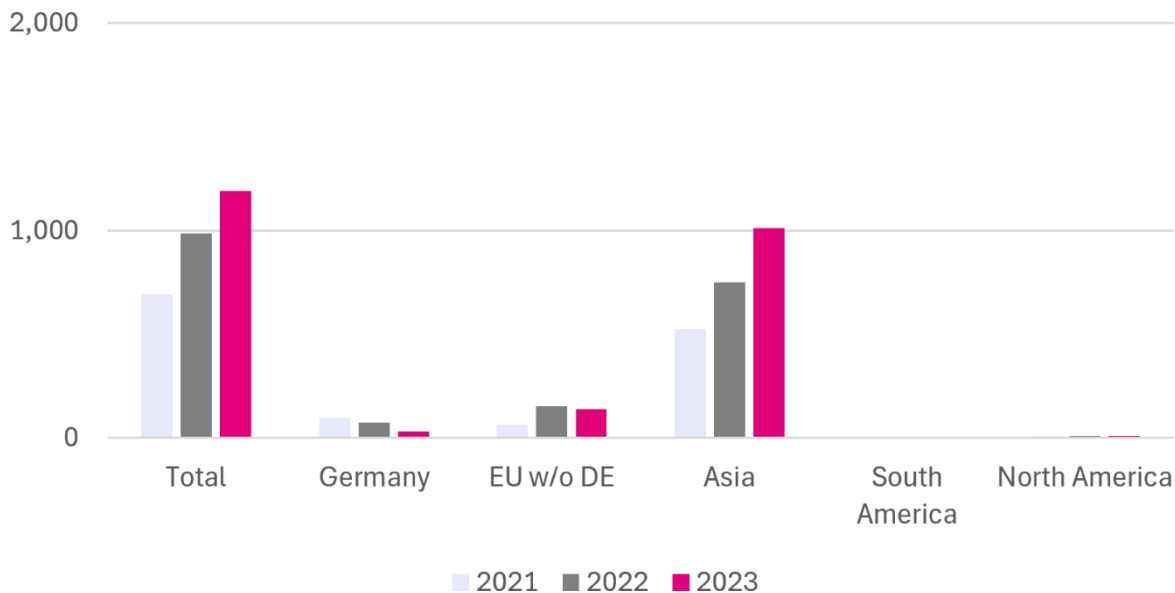


Wartości procentowe zostały zaokrąglone do liczb całkowitych.

Number of permanent employees by region



Number of temporary employees by region



PRACOWNICY, KTÓRZY NIE SĄ ZATRUDNIENI

GRI 2-8

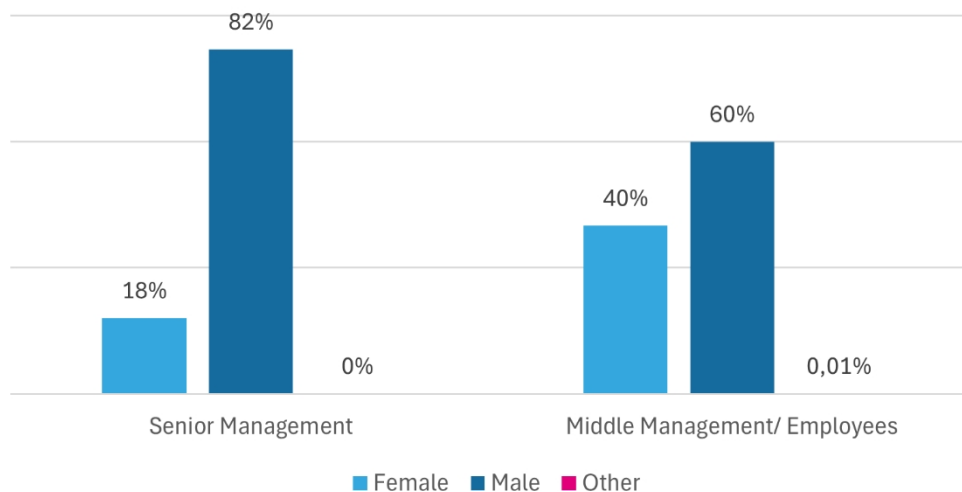
W 2023 r. w Grupie VOSS średnio 167 pracowników miesięcznie wykonywało pracę, ale nie byli zatrudnieni w spółkach VOSS. Większość z tych osób stanowili pracownicy wynajmowani lub tymczasowi przy produkcji i montażu. W ciągu roku nie odnotowano znaczących wahań liczby tych pracowników.

RÓŻNORODNOŚĆ ORGANÓW ZARZĄDZAJĄCYCH I PRACOWNIKÓW

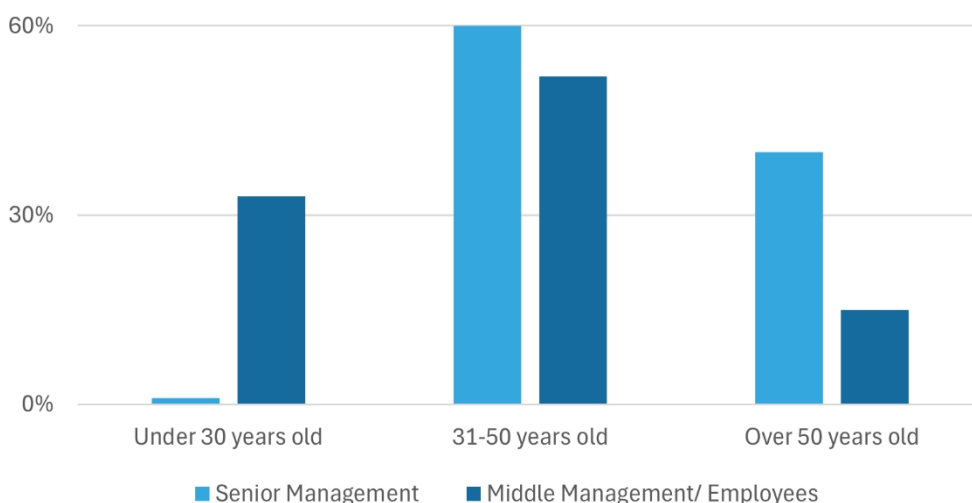
GRI 405-1

Przy zatrudnianiu, VOSS Group priorytetowo traktuje kwalifikacje, jednocześnie szanując nasz coraz bardziej zróżnicowany świat. Równość zarówno na poziomie kierownictwa, jak i pracowników ma kluczowe znaczenie, obejmując płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i wyznanie religijne. VOSS gwarantuje równe szanse kobietom, osobom w różnych grupach wiekowych, osobom niepełnosprawnym i obcokrajowcom.

Diversity gender** in 2023



Diversity by Age Groups in 2023



**Płeć określona przez samych pracowników.

STOSUNEK WYNAGRODZENIA PODSTAWOWEGO I WYNAGRODZENIA KOBIEĆ DO MĘŻCZYŹN

GRI 405-2

W niemieckich oddziałach VOSS nie ma różnic między wynagrodzeniem podstawowym kobiet i mężczyzn. Grupowanie odbywa się zgodnie z układem zbiorowym pracy (Entgeltrahmen-Tarifvertrag, ERA-TV) w oparciu o wymagania dotyczące wykonywanych zadań. Oznacza to, że podział na grupy i wynagrodzenie zależą od wykonywanej pracy, a nie od płci.

ODSETEK KADRY KIEROWNICZEJ WYŻSZEGO SZCZEBŁA ZATRUDNIONEJ Z LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI

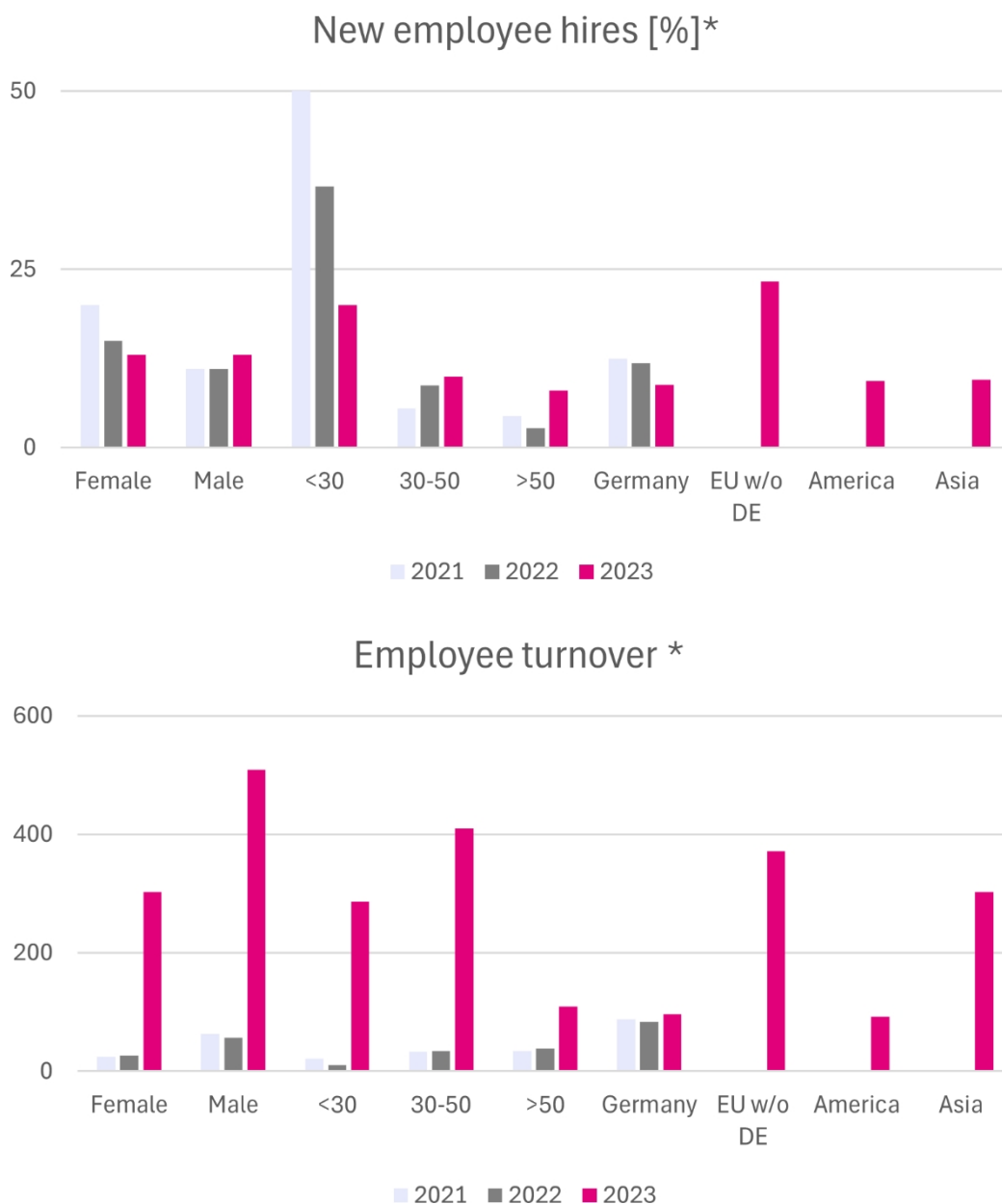
GRI 202-2

Ponad 90% kadry zarządzającej Grupy VOSS, w tym zarządy, dyrektorzy i kierownicy, pochodzi ze społeczności lokalnej - tj. z kraju, w którym działa dany zakład VOSS.

ZATRUDNIANIE NOWYCH PRACOWNIKÓW I ROTACJA PRACOWNIKÓW

GRI 401-1

Docenianie przez naszych pracowników naszego zaangażowania w ich zadowolenie i nasze dążenie do bycia wyjątkowym pracodawcą znajduje odzwierciedlenie w niskiej rotacji pracowników w większości spółek VOSS. Jako pracodawca bacznie obserwujemy dane dotyczące rotacji pracowników i korzystamy z odpowiednich narzędzi, takich jak ankieta dotycząca odejść, aby dotrzeć do sedna przyczyn. Jeśli można zidentyfikować nadrzędne kwestie, podejmujemy działania, takie jak szkolenia menedżerskie, badania satysfakcji pracowników itp.



*Liczby na lata 2021 i 2022 dotyczą tylko niemieckich lokalizacji.

4.2. Świadczenia pracownicze

ŚWIADCZENIA PRACOWNICZE

(tylko przykłady, nie są dostępne we wszystkich podmiotach)

Jako organizacja przyjazna rodzinie, zachęcamy do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dodatkowe świadczenia dla pracowników są zarządzane lokalnie, dzięki czemu spółki zależne mogą w pełni identyfikować i zaspokajać potrzeby i oczekiwania swoich pracowników.

VOSS promuje zdrowy styl życia, sport i rodziną, otwartą atmosferę. W wielu lokalizacjach firmy VOSS organizują uroczystości, wydarzenia charytatywne i sportowe oraz działania przyjazne dla środowiska. Co więcej, wielu pracownikom oferowane są dodatkowe świadczenia, takie jak prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie, świadczenia sportowe lub opcje posiłków, w zależności od lokalnych standardów. VOSS Wipperfürth zawarł umowę ramową dotyczącą rozliczania czasu pracy. Nasi pracownicy mogą otrzymać jednorazową płatność lub swój kredyt elastycznego czasu pracy przeniesiony na konto czasu pracy, a następnie mogą organizować swoje życie zawodowe zgodnie z zasadami naszej umowy zakładowej dotyczącej kont czasu pracy. Na przykład możliwe jest wzięcie urlopu lub wcześniejsze przejście na emeryturę.

DLA RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Nasze elastyczne modele czasu pracy oferują pracownikom na stanowiskach administracyjnych w wielu lokalizacjach indywidualne i elastyczne podejście do organizacji ich czasu.

Przykład: Wipperfürth (DE):

- *Raport wartości czasu.*

DLA ZDROWIA

Zapewniamy coroczne kontrole stanu zdrowia i ubezpieczenie medyczne w wielu lokalizacjach.

Przykład: Pune (IN):

- Kształtowanie świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników, gości, wykonawców, przewoźników i innych podmiotów wchodzących na teren zakładu.
- Wdrażanie bezpiecznych praktyk pracy w celu zapobiegania urazom i chorobom
- Eliminowanie zagrożeń zawodowych i ograniczanie ryzyka związanego z BHP.
- Przeprowadzanie okresowych próbnych ćwiczeń, ocen ryzyka i audytów bezpieczeństwa z udziałem pracowników oraz inicjowanie działań naprawczych.
- Uwzględnianie i przegląd indywidualnych wyników w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa przy rozważaniu awansów zawodowych.

Przykład: Wipperfürth (DE):

- Promujemy i wspieramy pracowników poprzez różne działania związane ze zdrowiem.
- Pracownicy przechodzą między innymi dalsze szkolenia w zakresie odporności i uczestniczą w dobrowolnych programach zdrowotnych, takich jak coroczne szczepienia przeciwko grypie. Jesteśmy wspierani przez specjalistów medycyny pracy w zakresie ergonomicznego projektowania miejsc pracy i kwestii medycznych. Ponadto współpracujemy z firmą zewnętrzną, która zapewnia anonimowe konsultacje dla pracowników w trudnych sytuacjach.

DLA DOBRYCH POMYSŁÓW

W wielu lokalizacjach istnieją programy nagród dla pracowników.

Przykład: Wipperfürth (DE):

- Pomysły, sugestie i propozycje pracowników dotyczące optymalizacji procesów są dla nas ważne. Bierzymy je pod uwagę, sprawdzamy i oceniamy, przyznając nagrody, gdy zostaną pomyślnie wdrożone. Rozpatrywanie tych wkładów odbywa się co kwartał oraz w grudniu, kiedy pracownicy sugerujący propozycje biorą udział w loteriach.

DLA FITNESS

Przykład: Wipperfürth (DE):

- Pracownicy mogą korzystać z firmowej sali fitness "Vossletics" pod okiem trenerów. Oprócz treningów na sprzęcie oferujemy specjalne kursy, takie jak gimnastyka kręgosłupa, kółka lekkoatletyczne, fitness klasyczny i joga.

Przykład: Pune (Indie):

- Przeprowadzanie corocznych badań lekarskich dla wszystkich pracowników i organizowanie corocznego DNIA JOGI.

Przykład: Legnicka (PL):

- Współfinansowanie kart sportowych.



DLA POŻYWIENIA

Przykład: Wipperfürth (DE):

- Nasze stołówki oferują śniadania i lunch. Cenimy sobie znaczenie świeżej i zdrowej żywności, zapewniając codzienne dania wraz z opcjami mięsnymi i wegetariańskimi.

Przykład: Pune (IN):

- Zapewnienie zdrowych przekąsek wraz z posiłkami.

Przykład: Jinan (CN):

- Nasze wewnętrzne bistro VOSS oferuje świeże dania, które zmieniają się codziennie. Zwracamy szczególną uwagę na zdrową, regionalną i sezonową żywność. Oczywiście oferujemy również alternatywy wegetariańskie i duży bufet sałatkowy. Regularnie pytamy naszych pracowników, czy są zadowoleni z oferowanych dań i obsługi. Nadal pracujemy nad wynikami, aby stale je ulepszać.
- Lubimy też pytać naszych pracowników, jakie są ich ulubione potrawy, więc często zdarza się, że ulubione dania naszych pracowników trafiają do menu.

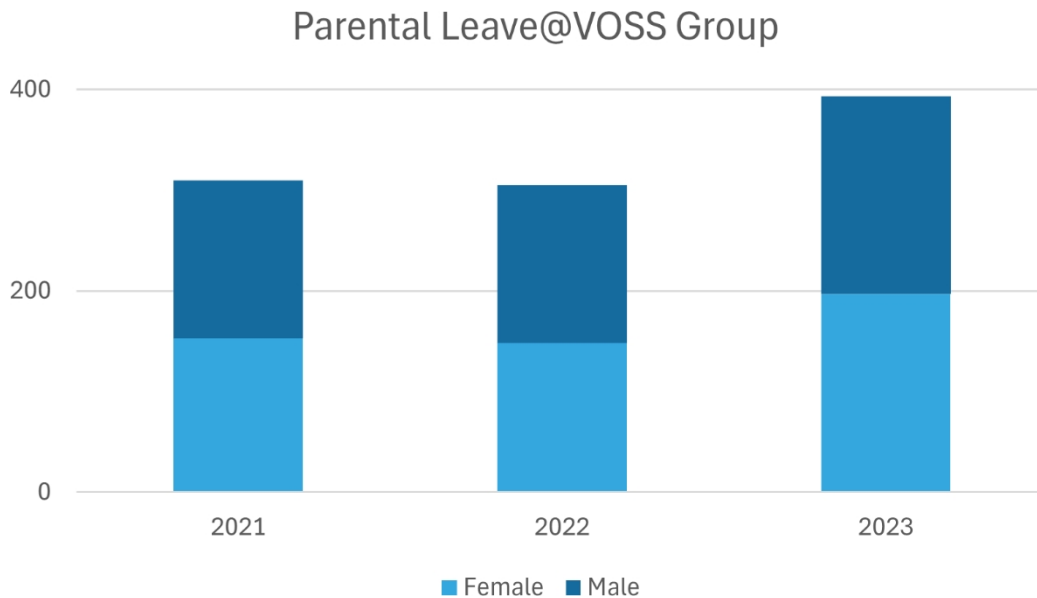


URLOP RODZICIELSKI

GRI 401-3

Wszyscy pracownicy VOSS, którzy są lub zostaną rodzicami, niezależnie od płci, mogą skorzystać z urlopu rodzicielskiego. W 2023 r. prawie 400 pracowników skorzystało z tego świadczenia.

Informacje na temat liczby pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim nie są jeszcze dostępne, ale większość nowych rodziców wraca do VOSS po urlopie.



ZOBOWIĄZANIA Z TYTUŁU PROGRAMÓW OKREŚLONYCH ŚWIADCZEŃ I INNYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

GRI 201-3

Ponieważ nasi pracownicy są dla nas ważni, dbamy o nich w szczególny sposób - nawet po przejściu na emeryturę.

Przykład: Wipperfürth (DE):

- Oferujemy pracownikom spersonalizowane wsparcie w zakresie emerytury i dotujemy te emerytury po sześciu miesiącach zatrudnienia, a także oferujemy częściową emeryturę. Emerytura zakładowa jest dostępna dla wszystkich pracowników w lokalizacji Wipperfürth, którzy dołączyli do firmy przed 31 grudnia 1993 r. i pracowali w firmie przez co najmniej 10 lat. Jest to dodatkowy program emerytalny organizowany i częściowo finansowany przez pracodawcę, którego zobowiązania wynoszą około 20 milionów euro.
- Innym sposobem zabezpieczenia emerytalnego jest "MetallRente", opracowany specjalnie dla osób z branży metalowej i elektrycznej. Pracownicy mogą korzystać z korzystnych warunków wynegocjowanych dzięki współpracy stowarzyszeń pracodawców i pracowników. "MetallRente" oferuje różne opcje w zależności od tego, jak pracownik chciałby zorganizować swoje zabezpieczenie emerytalne. Możliwe jest na przykład przekształcenie części wynagrodzenia w emeryturę zakładową, wykupienie prywatnej polisy emerytalnej lub ubezpieczenie na wypadek niezdolności do pracy lub śmierci. Procent wynagrodzenia wpłacany jako składka na "MetallRente" jest indywidualny, ze stałą kwotą bezwzględną (z maksymalnym limitem €292) i odpowiednio zmieniającym się procentem.

Przykład: Jinan (CN):

- Nagroda emerytalna dla pracowników.

4.3. Prawa pracowników

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

GRI 2-30

W VOSS wynagrodzenie jest zawsze zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy, związkami zawodowymi i warunkami rynkowymi, w tym przepisami dotyczącymi płacy minimalnej. Wierzymy jednak, że zapewnienie wynagrodzenia powyżej płacy minimalnej przyczynia się do dobrobytu ekonomicznego naszych pracowników.

Proces określania polityki wynagrodzeń i płatności obejmuje szczegółowe opisy stanowisk pracowników i indywidualne podejście do zarządzania. Wynagrodzenie pracowników jest ustalane na podstawie układów zbiorowych pracy lub uzgodnień zgodnie z tabelami płac tworzonymi z radami zakładowymi lub związkami zawodowymi. Poszukujemy i bierzemy pod uwagę opinie interesariuszy naszych pracowników dotyczące wynagrodzeń.

Przykład: Wipperfürth (Niemcy):

90% pracowników VOSS jest objętych układem zbiorowym pracy branży metalowej i elektrycznej. Umowy o pracę pozostałych pracowników są ustalane na podstawie umowy zakładowej, obowiązującego prawa i indywidualnych negocjacji. Dodatkowo, wynagrodzenia na stanowiskach kierowniczych opierają się na indywidualnych umowach bez tabeli płac.



4.4. Szkolenia i edukacja

SZKOLENIA PRACOWNIKÓW, ROZWÓJ ZAWODOWY I PRAKTYKI ZAWODOWE

GRI 404-1

Nasi pracownicy zawsze byli i nadal będą naszym kluczem do sukcesu. W VOSS przywiązujemy dużą wagę do zapewniania odpowiednich szkoleń i dalszej edukacji, które są zgodne z mocnymi stronami i aspiracjami pracowników. Takie podejście pozwala nam stawiać wyzwania i promować talenty, zatrzymywać je długoterminowo w Grupie VOSS i zapewniać sukces Grupy.

Aby określić potrzeby szkoleniowe każdego pracownika, odbywają się regularne dyskusje z jego przełożonym. Spotkania te koncentrują się na pracowniku, a obie strony dzielą się swoimi poglądami na temat mocnych stron pracownika i obszarów wymagających rozwoju. Po zidentyfikowaniu obszaru rozwoju omawiane są indywidualne środki rozwoju. Szczególnie ważne jest dla nas, aby środki te spełniały zidentyfikowane potrzeby w najlepszy możliwy sposób. Nasz wewnętrzny dział rozwoju personelu wspiera ten proces jako kompetentny doradca i osoba kontaktowa.

Średnia liczba godzin treningu rocznie:

- Na faceta: 9 godzin
- Na kobietę: 7 godzin
- Kierownictwo wyższego szczebla na osobę: 14 godzin
- Kierownictwo średniego szczebla i pracownicy bez obowiązków kierowniczych na osobę: 8 godzin

W Wipperfürth (DE) oferujemy wewnętrzny program seminariów, który obejmuje ponad 60 różnych tematów. Tematy szkoleń obejmują zarówno szkolenia produktowe VOSS, jak i szkolenia techniczne i dotyczące rozwoju osobistego. Mając na uwadze potrzeby rynku, regularnie oferujemy również środki w zakresie trendów, takich jak radzenie sobie ze sztuczną inteligencją lub wydajna i zdrowa praca z domu.

PRAKTYKI I STUDENCI

Grupa VOSS jest szczególnie dumna z naszych praktykantów, którzy są wielokrotnie nagradzani za swoją jakość. W VOSS studenci i absolwenci mają idealną okazję do połączenia studiów teoretycznych z praktycznym doświadczeniem zawodowym w globalnej organizacji. Dla nas, jako pracodawcy, szczególnie ważne jest zatrzymanie naszych praktykantów po ukończeniu przez nich szkolenia. Z dumą przyjmujemy większość naszych stażystów po pomyślnym ukończeniu szkolenia. Oferujemy również dalsze możliwości rozwoju, takie jak wsparcie dla dalszych studiów. Przywiązujemy dużą wagę do indywidualnego ukierunkowania i programów stażowych, zapewniając niezawodne i spersonalizowane wsparcie dla praktycznych studenckich projektów badawczych. Ponadto studenci mogą uczestniczyć w międzynarodowych praktykach zawodowych, zdobywając cenne doświadczenie dla swojej przyszłej kariery.



POPRAWA OSOBISTYCH MOCNYCH STRON I BUDOWANIE KOMPETENCJI

GRI 404-2

Koncentrujemy się na mocnych stronach, obszarach rozwoju, życzeniach i celach każdego pracownika. Identyfikując indywidualne potrzeby rozwojowe, tworzymy spersonalizowane programy rozwojowe dostosowane do tych potrzeb.

W tym celu oferujemy naszym pracownikom szeroki zakres możliwości rozwoju zawodowego i osobistego w obszarach takich jak przywództwo, komunikacja, język, szkolenia biurowe i tematy specjalistyczne. Nasz katalog szkoleń obejmuje liczne kursy oferowane wewnętrznie lub zewnętrznemu, online, hybrydowo lub twarzą w twarz. Oferta jest stale weryfikowana i rozwijana przez nasz dział rozwoju zasobów ludzkich. Ponadto regularnie zbieramy opinie pracowników na temat naszej oferty. Reagujemy również na aktualne trendy w nauce, oferując coraz więcej formatów nauki online, które są dobrze odbierane przez naszych pracowników. Dzięki różnorodności formatów nauczania zapewniamy, że każdy pracownik otrzyma ofertę dopasowaną do jego potrzeb, sytuacji rodzinnej i prywatnych zobowiązań.

REGULARNE PRZEGLĄDY WYNIKÓW I ROZWOJU KARIERY

GRI 404-3

W lokalizacji VOSS w Wipperfürth, pierwszy kwartał jest zdecydowanie zarezerwowany dla ustrukturyzowanych rozmów z pracownikami. Rozmowy te są oparte na zaufaniu między pracownikami i menedżerami, zapewniające wzajemną informację zwrotną twarzą w twarz. Rozmowy z pracownikami są cennym narzędziem w naszym zestawie narzędzi rozwoju personelu. Aby zapewnić ich skuteczność, zmieniliśmy treść rozmów, aby uczynić je bardziej nowoczesnymi i merytorycznymi. Od 2022 r. zmieniliśmy naszą perspektywę, aby skupić się na kompetencjach stojących za wymaganiami stanowiska. W szczególności przyglądamy się temu, jak dana osoba wykonuje swoją pracę. Zidentyfikowaliśmy sześć kompetencji szczególnie ważnych dla pracowników VOSS w lokalizacji Wipperfürth:

- Chęć do pracy
- Inteligencja emocjonalna
- Chęć do działania
- Chęć do tworzenia
- Orientacja na usługi
- Umiejętność ukierunkowania działań

Kompetencje te są kształtowane w różny sposób dla każdej osoby, a osobiste informacje zwrotne są przekazywane na podstawie indywidualnych przykładów. Na podstawie tych informacji zwrotnych definiowane są środki rozwoju osobistego. Od 2022 roku rozmowy kwalifikacyjne mogą być przygotowywane i dokumentowane w specjalnej aplikacji, co eliminuje konieczność drukowania i wysyłania dokumentów pocztą. Dostęp do dokumentacji spotkań jest zabezpieczony kompleksową koncepcją autoryzacji, zapewniającą, że tylko osoby bezpośrednio zaangażowane w rozmowy kwalifikacyjne mają do nich dostęp. Plan rozwoju jest również automatycznie wysyłany do naszego działu rozwoju personelu. Pomimo automatyzacji i wsparcia technicznego, bardzo ważne jest dla nas, aby sama rozmowa kwalifikacyjna nadal odbywała się osobiście.

Coroczne wywiady:

- Mężczyźni: 30%
- Kobiety: 30%
- Kierownicy wyższego szczebla: 70%
- Kierownictwo średniego szczebla i pracownicy bez obowiązków kierowniczych: 77%*

*Tylko Wipperfürth (DE)

4.5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW

GRI 403-1, GRI 403-8

VOSS wymaga od swoich spółek zależnych pełnej zgodności z lokalnymi przepisami BHP i określonymi systemami zarządzania BHP przyjętymi przez spółkę. Wymóg ten dotyczy również wszystkich dostawców Grupy VOSS. Nasz Kodeks postępowania dla dostawców obejmuje następujące oczekiwania:

- Odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Zmniejszenie ryzyka i zapewnienie optymalnych środków zapobiegawczych przed wypadkami i chorobami zawodowymi
- Oferowanie szkoleń i zapewnienie, że wszyscy pracownicy posiadają kompleksową wiedzę na temat bezpieczeństwa pracy.
- Opracowanie lub wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnie z normą ISO 45001 lub podobnymi normami.

SYSTEM ZARZĄDZANIA BHP

Ze względu na specyficzny charakter przepisów BHP opartych na lokalizacji i charakterystyce każdego zakładu, kwestie BHP są przede wszystkim zarządzane lokalnie i opierają się głównie na obowiązkowych lokalnych wymogach prawnych. VOSS planuje jednak dobrowolnie wdrożyć dedykowany system zarządzania BHP zgodny z normą ISO 45001, zakład po zakładzie, aby zapewnić najlepsze możliwe warunki pracy dla wszystkich naszych pracowników. Zgodność systemów BHP w zakładach z normą ISO 45001 została potwierdzona odpowiednimi certyfikatami. W 2023 r. 54 procent pracowników VOSS było objętych systemem zarządzania BHP.

ISO 45001

- VOSS Automotive Polska Sp. z o.o., Nowa Wieś Legnicka (PL)
- VOSS Fluid Polska Sp. z o.o., Nowa Wieś Legnicka (PL)
- VOSS Automotive Components (Jinan) Co., Ltd.(CN)
- VOSS Automotive India Private Ltd., Pune (IN)
- VOSS Automotive Bulgaria EOOD, Bahovitsa (BG)

Zgodność systemów BHP w zakładach z normą ISO 45001 została potwierdzona odpowiednimi certyfikatami.



IDENTYFIKACJA ZAGROZEŃ, OCENA RYZYKA I OCENA INCYDENTÓW

GRI 403-2

Jeśli chodzi o BHP, identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i ocena incydentów opierają się na obowiązujących przepisach lokalnych w kraju, w którym działa dany zakład VOSS. We wszystkich spółkach Grupy VOSS każde stanowisko pracownika jest badane pod kątem ryzyka zawodowego i podejmowane są odpowiednie środki w celu jego uniknięcia.

Każda spółka Grupy VOSS zapewnia jakość tych środków, zatrudniając własnych specjalistów ds. bezpieczeństwa lub korzystając z lokalnych zewnętrznych usług profesjonalnych. Zidentyfikowane zagrożenia są analizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami, które określają cele i środki bezpieczeństwa, które są następnie odpowiednio wdrażane.

Ponadto w każdej lokalizacji odbywają się częste spotkania rady ds. bezpieczeństwa, podczas których omawiane są zagrożenia i sytuacje ryzyka związane z pracą. Pracownicy i ich przedstawiciele są częścią rady bezpieczeństwa. Specjaliści ds. bezpieczeństwa podlegają bezpośrednio dyrektorowi generalnemu każdej spółki zależnej i są członkami lokalnych rad ds. bezpieczeństwa. Ich praca ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania ryzyku.



RADZENIE SOBIE Z NIEBEZPIECZNYMI ZDARZENIAMI I WYPADKAMI

Jeśli pracownicy uważają, że zdarzenie może spowodować obrażenia lub pogorszenie stanu zdrowia, mają prawo do przerwania pracy bez negatywnych konsekwencji, zgodnie z lokalnymi przepisami. W razie wypadku zastosowanie mają lokalne procedury. Dodatkowo, w przypadku poważnych wypadków, spółka zależna jest zobowiązana do poinformowania kierownictwa Grupy VOSS odpowiedzialnego za obszar BHP. Na podstawie dostarczonych informacji kierownictwo Grupy przygotowuje "wykres trójdzielny" oparty na metodologii 8D. Wykres ten szczegółowo opisuje charakter wypadku, jego pierwotną przyczynę, środki podjęte lub mające zostać podjęte w celu zapobieżenia przyszłym wypadkom oraz sposób, w jaki Grupa i poszczególne zakłady zweryfikują skuteczność tych środków.

Po przygotowaniu, dokument jest tłumaczony na język angielski i przesyłany do wszystkich lokalizacji Grupy VOSS na całym świecie jako "ostrzeżenie dotyczące bezpieczeństwa". Grupa wymaga, aby spółki zależne oceniły, czy taki wypadek jest możliwy na ich terenie, a jeśli tak, aby wdrożyły środki zapobiegawcze. Wszystkie zakłady produkcyjne muszą zapobiegać wypadkom i wdrażać odpowiednie środki ochronne poprzez szkolenia, zwiększanie wiedzy pracowników, podnoszenie świadomości i instalowanie odpowiedniej infrastruktury, a także utrzymywanie i używanie wszystkich niezbędnych środków ochrony osobistej.

PROMOWANIE ZDROWIA PRACOWNIKÓW

GRI 403-3

Każda spółka zależna musi poinformować pracowników o lokalizacji najbliższej placówki medycznej, takiej jak szpital, i podać dane kontaktowe. Co więcej, każdy zakład ma dostawcę usług medycznych, który przeprowadza wymagane badania lekarskie w miejscu pracy i zapewnia profilaktyczne środki ochrony zdrowia, takie jak szczepienia przeciwko grypie.

Obowiązkowe badania lekarskie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, zarówno przed, jak i w trakcie okresu zatrudnienia, są przeprowadzane zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym kraju. Lokalne oddziały są zachęcane do dobrowolnego promowania zdrowego stylu życia i profilaktycznych badań lekarskich.

KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA PRACY

GRI 403-4

W większości krajów, w których VOSS prowadzi działalność, lokalne przepisy wymagają od zakładów powołania komisji ds. bezpieczeństwa pracy, która nadzoruje kwestie BHP i składa się z przedstawicieli kierownictwa i pracowników. Szczegóły dotyczące obowiązków, częstotliwości spotkań i uprawnień decyzyjnych komisji są opisane w obowiązujących przepisach, których wszystkie zakłady w pełni przestrzegają.

Informacje o zagrożeniach związanych z pracą są przekazywane pracownikom w przejrzysty i zrozumiały sposób oraz w zrozumiałym języku (w lokalnym języku zakładu lub, w razie potrzeby, w innym zrozumiałym języku).

SZKOLENIE PRACOWNIKÓW

GRI 403-5

Wytwarzanie produktów VOSS w dużej mierze opiera się na pracy ludzkiej. Odpowiednie przygotowanie do pracy oraz zapoznanie się z możliwymi zagrożeniami i zasadami postępowania BHP to jedno z najważniejszych elementów zapewniających bezpieczeństwo w naszych zakładach. Dlatego przed rozpoczęciem pracy każdy pracownik musi przejść szkolenie BHP.

Szkolenia BHP są podzielone na dwie grupy:

1. **Szkolenie ogólne dla wszystkich pracowników** : Wszyscy pracownicy (produkcyjni i administracyjni) muszą przejść ogólne szkolenie BHP dotyczące m.in. środowiska pracy, planów ewakuacyjnych i ratunkowych, organizacji pierwszej pomocy oraz osób kontaktowych ds. bezpieczeństwa pracy.
2. **Specjalne szkolenia dla pracowników na wybranych stanowiskach**: Niektóre stanowiska wiążą się z dodatkowym ryzykiem, dlatego też VOSS kładzie szczególny nacisk na odpowiednie szkolenia w razie potrzeby. Na przykład kierowcy wózków widłowych, operatorzy dźwigów i stanowiska związane z obsługą materiałów niebezpiecznych przechodzą specjalistyczne szkolenia.

Treść i zakres szkolenia są ustalane niezależnie przez każdą spółkę Grupy VOSS, z uwzględnieniem specyfiki danego zakładu.

PROMOWANIE ZDROWIA PRACOWNIKÓW

GRI 403-6

Wdrożono kilka środków BHP. Poniższe środki dotyczą wszystkich pracowników:

- Informacje dla pracowników są przekazywane za pośrednictwem poczty elektronicznej, biuletynów firmowych i podcastów.

Ponadto te szczególne środki BHP mają zastosowanie w lokalizacji Wipperfürth (DE):

- Na terenie firmy dostępne jest studio fitness dla pracowników.
- Zoptymalizowano usługi cateringowe, w tym prowadzenie własnej restauracji firmowej z zmianą dostawców cateringu w celu oferowania zdrowych opcji żywnościowych, takich jak posiłki wegańskie i żywność ekologiczna.
- Pracownicy mogą leasingować rowery służbowe.
- Oferowane są regularne szczepienia przeciwko grypie.
- Zachęcamy do udziału w inicjatywie "Stadtradeln", w ramach której zbierane są kilometry przejechane rowerem.
- Organizowany jest wewnętrzny turniej piłki nożnej.
- Firma bierze udział w biegu miejskim z własnym zespołem.

ZAPOBIEGANIE WYPADKOM W MIEJSCU PRACY

GRI 403-7

Zapobieganie wypadkom w miejscu pracy jest jednym z głównych priorytetów VOSS. Podstawą bezpieczeństwa jest przestrzeganie przez wszystkich pracowników ustalonych zasad i zaprojektowanie systemu bezpieczeństwa w taki sposób, aby błędy ludzkie nie prowadziły do wypadków. Każda osoba w VOSS jest odpowiedzialna za wspieranie wysiłków VOSS na rzecz bezpiecznego działania, co obejmuje również stosowanie najlepszych możliwych środków zapobiegania wypadkom:

- Planowanie techniczne miejsc pracy, sprzętu i procesów
- Zarządzanie bezpieczeństwem
- Zachowanie w miejscu pracy

ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ, KTÓRE NIOSĄ ZE SOBĄ RYZYKO URAZÓW O POWAŻNYCH KONSEKWENCJACH

Analizując zakres obowiązków i statystyki wypadków, Grupa VOSS zidentyfikowała najwyższe ryzyko wystąpienia zagrożeń związanych z pracą podczas prac konserwacyjnych. Zagrożenia, które przyczyniły się do urazów o wysokich konsekwencjach w okresie sprawozdawczym, były głównie zagrożenia mechaniczne podczas pracy z maszynami.

Spółki Grupy VOSS podejmują odpowiednie kroki w celu wyeliminowania tych zagrożeń poprzez intensyfikację szkoleń, modernizację maszyn i intensyfikację oceny ryzyka. Jeśli chodzi o inne zagrożenia związane z pracą, VOSS podejmuje odpowiednie kroki w celu zminimalizowania ryzyka związanego z takimi zagrożeniami. Na przykład w 2022 r. zainstalowaliśmy energooszczędny system nawiewu powietrza w naszym obszarze formowania wtryskowego w celu poprawy warunków pracy.

WYPADKI PRZY PRACY I URAZY ZWIĄZANE Z PRACĄ

GRI 403-9

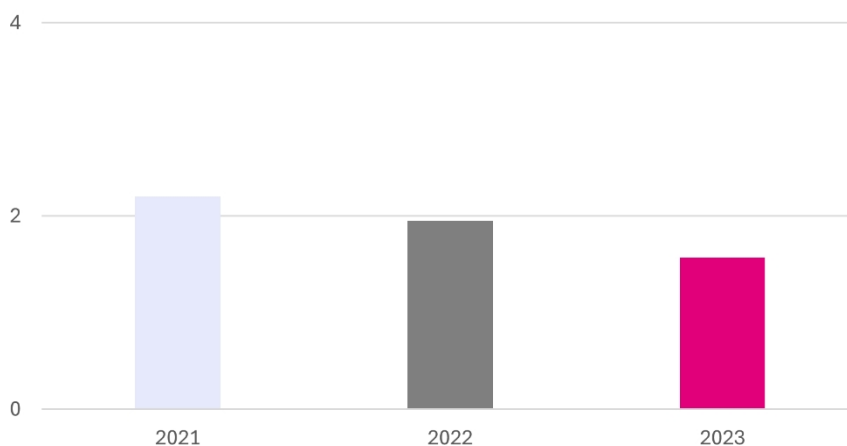
Urazy związane z pracą

Grupa stale monitoruje liczbę wypadków w każdej lokalizacji. W 2023 r. Grupa odnotowała 25 wypadków przy pracy. W 2023 r. wskaźnik częstotliwości wypadków (LTIR) wyniósł 1,6. Nie było ofiar śmiertelnych związanych z pracą.

Wypadki na 1 milion przepracowanych godzin

Głównym rodzajem obrażeń były wypadki wynikające z ludzkiego zachowania. Takie zachowanie wynika z czynników osobistych, takich jak nieuwaga lub podejmowanie ryzyka, ale może również odzwierciedlać czynniki sytuacyjne, takie jak długie godziny pracy. Liczba wypadków w przekroju branżowym wyniosła mniej niż 10.

Accidents per 1 million hours worked



POGORSZENIE STANU ZDROWIA ZWIĄZANY Z PRACĄ

GRI 403-10

W oparciu o analizę statystyk operacyjnych i charakterystyki Grupy VOSS, środowisko pracy w zakładach VOSS nie stwarza ryzyka chorób związanych z pracą. Wszelkie wcześniejsze zagrożenia zostały złagodzone poprzez zastosowanie środków zapobiegawczych, takich jak ograniczenie wagi paczek do nie więcej niż 20 kg w celu ochrony pleców pracowników.

Aby skutecznie zapobiegać problemom zdrowotnym związanym z pracą, Grupa VOSS opracowała i wdrożyła kompleksowy program bezpieczeństwa i higieny pracy. Program ten, prowadzony przez wyspecjalizowanych lekarzy medycyny pracy i lekarzy ogólnych, obejmuje regularne badania lekarskie, które koncentrują się na ocenie zagrożeń dla zdrowia związanych z pracą, ze szczególnym uwzględnieniem zaburzeń słuchu. Przeprowadzane są dokładne oceny i przeglądy miejsca pracy w celu zidentyfikowania i zminimalizowania potencjalnych zagrożeń związanych z zaburzeniami słuchu.

Wyniki tych badań zdrowotnych były uspokajające, ponieważ nie stwierdzono żadnych chorób związanych z pracą. Ten pozytywny wynik podkreśla zaangażowanie Grupy VOSS w przestrzeganie wymogów prewencyjnych i wdrażanie kompleksowych środków bezpieczeństwa. Środki te obejmują ustanowienie solidnego systemu przeprowadzania oceny zagrożeń, zapewnianie szkoleń i instrukcji dla pracowników oraz przeprowadzanie rutynowych inspekcji w miejscu pracy. Rozpoznane źródła potencjalnych zagrożeń obejmują hałas, kontakt z substancjami niebezpiecznymi i korzystanie ze sprzętu elektrycznego.



5. Środowisko

ŚRODKI PODEJMOWANE PRZEZ VOSS W CELU ZMNIEJSZENIA WPŁYWU NA ŚRODOWISKO

VOSS systematycznie wywiązuje się ze swojej odpowiedzialności za środowisko, zwiększając efektywność energetyczną produkcji we wszystkich zakładach na całym świecie, zmniejszając ogólne zużycie energii i wykorzystując swoje portfolio produktów do wspierania technologii przyjaznych dla klimatu, takich jak pojazdy elektryczne i technologia wodorowa. VOSS angażuje się w ekologiczne źródła energii i dąży do osiągnięcia neutralności pod względem emisji CO₂.

Jako rozwijająca się organizacja, VOSS przywiązuje dużą wagę do ostrożnego korzystania z zasobów. Dzięki innowacyjnym technologiom - takim jak instalacja nowego systemu filtrów w celu oszczędzania energii i wody podczas uzdatniania wody surowej lub wdrożenie instalacji adsorpcyjnej do produkcji chłodu z wykorzystaniem nadmiaru ciepła z naszego zakładu kogeneracji - oraz zrównoważonemu systemowi zarządzania, w ostatnich latach możliwe było zmniejszenie zużycia zasobów i emisji na całym świecie (2023 r. w porównaniu do 2019 r.). Nieustannie pracujemy nad poprawą tych wartości.

VOSS jest świadomy swojego potencjalnego wpływu na środowisko zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Przy każdym nowym procesie przeprowadzamy szczegółową analizę wpływu na aspekty środowiskowe, takie jak zużycie energii, emisje i gospodarka odpadami. W tym celu badamy i planujemy różne rozwiązania techniczne minimalizujące nasz wpływ na środowisko, w tym szkolenia pracowników.

Zidentyfikowane aspekty środowiskowe podlegają również ścisłemu monitorowaniu. W ramach wdrażania systemów zarządzania środowiskowego w poszczególnych zakładach wyznaczane są cele środowiskowe.

Wszystkie główne zakłady produkcyjne posiadają certyfikaty ISO 14001 z lokalnymi celami. Dodatkowo, nasze niemieckie zakłady w Wipperfürth i Gründau, jako energochłonne, posiadają certyfikat systemu zarządzania energią ISO 50001.

ISO 14001

VOSS Holding GmbH + Co. KG,
Wipperfürth (DE)

VOSS Automotive GmbH,
Wipperfürth (DE)

VOSS Fluid GmbH, Wipperfürth (DE)

VOSS Immobilien+Service GmbH+Co.KG,
Wipperfürth (DE)

VOSS Valves and Actuators,
Gründau (DE)

VOSS Automotive Polska Sp. z o.o.,
Legnicka (PL)

VOSS Fluid Polska Sp. z o.o.,
Legnicka (PL)

VOSS Automotive Bulgaria EOOD,
Bahovitsa (BG)

VOSS Automotive LTDA., Sao Paulo (BRA)

VOSS Exotech Automotive Private Ltd.,
Pune (IN)

VOSS Automotive India Private Ltd., Pune (IN)

VOSS Automotive Mexico S. DE R.L. DE C.V.,
Arteaga (MX)

VOSS Automotive Inc.,
Fort Wayne (US)

VOSS S.A.U., Sabadell (ES)

ISO 50001

VOSS Holding GmbH + Co. KG,
Wipperfürth (DE)

VOSS Automotive GmbH,
Wipperfürth (DE)

VOSS Fluid GmbH,
Wipperfürth (DE)

VOSS Immobilien+Service GmbH+Co.KG,
Wipperfürth (DE)

VOSS Valves and Actuators,
Gründau (DE)

5.1. Energia

ZUŻYCIE ENERGII

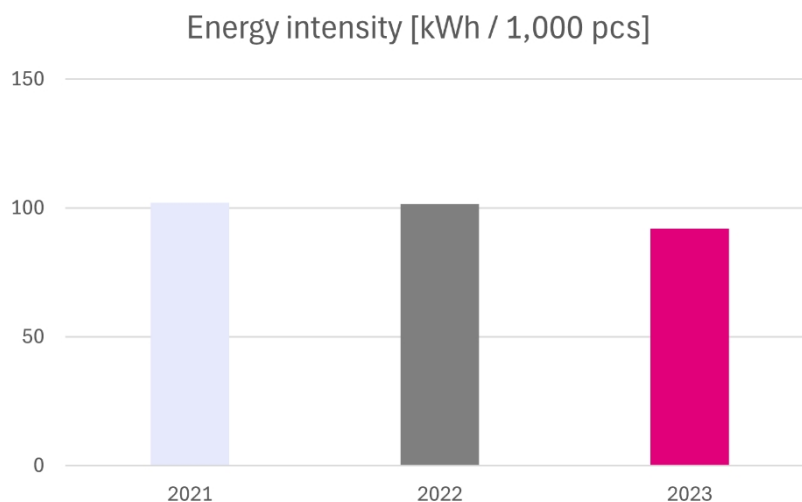
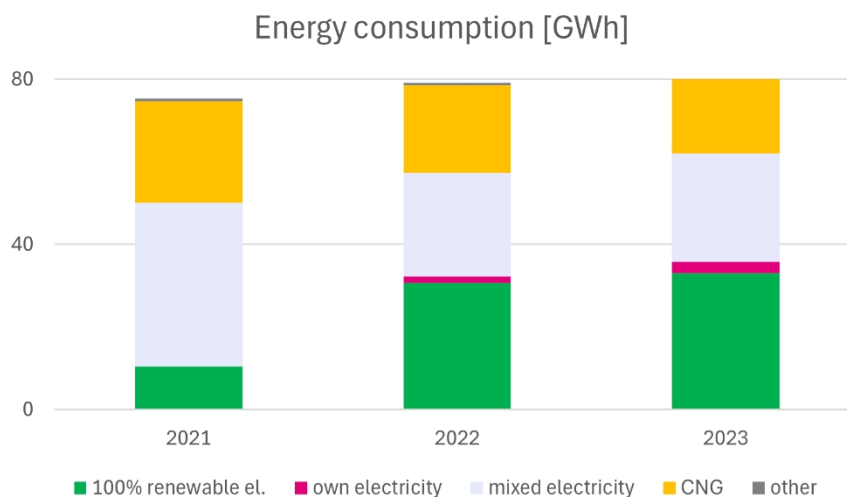
GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4

VOSS zdaje sobie sprawę, że bardziej efektywne wykorzystanie energii i wybór odnawialnych źródeł energii ma zasadnicze znaczenie dla przeciwdziałania zmianom klimatycznym i zmniejszenia ogólnego wpływu organizacji na środowisko. Dlatego też zużycie energii elektrycznej we wszystkich zakładach produkcyjnych Grupy VOSS jest systematycznie monitorowane i rejestrowane.

Dane obliczeniowe pochodzą z odczytów liczników i faktur od dostawców energii. Dodatkowo, centrala VOSS w Wipperfürth ustanowiła inteligentny system pomiaru energii w celu śledzenia zużycia energii przez znaczących użytkowników. W przyszłości system ten zostanie rozszerzony na spółki zależne VOSS.

Jednostki produkcyjne VOSS nieustannie pracują nad zmniejszeniem zużycia energii poprzez regularne przeprowadzanie audytów wewnętrznych i przedstawianie ich audytorom zewnętrznym.

Dzięki świadomemu podejściu VOSS z powodzeniem zmniejszył zużycie energii elektrycznej i gazu na całym świecie. W 2023 r. zużycie energii w kWh na 1000 wyprodukowanych jednostek zostało zmniejszone o 17% (ze 111 kWh na 1000 jednostek w 2019 r. do 92 kWh w 2023 r.).

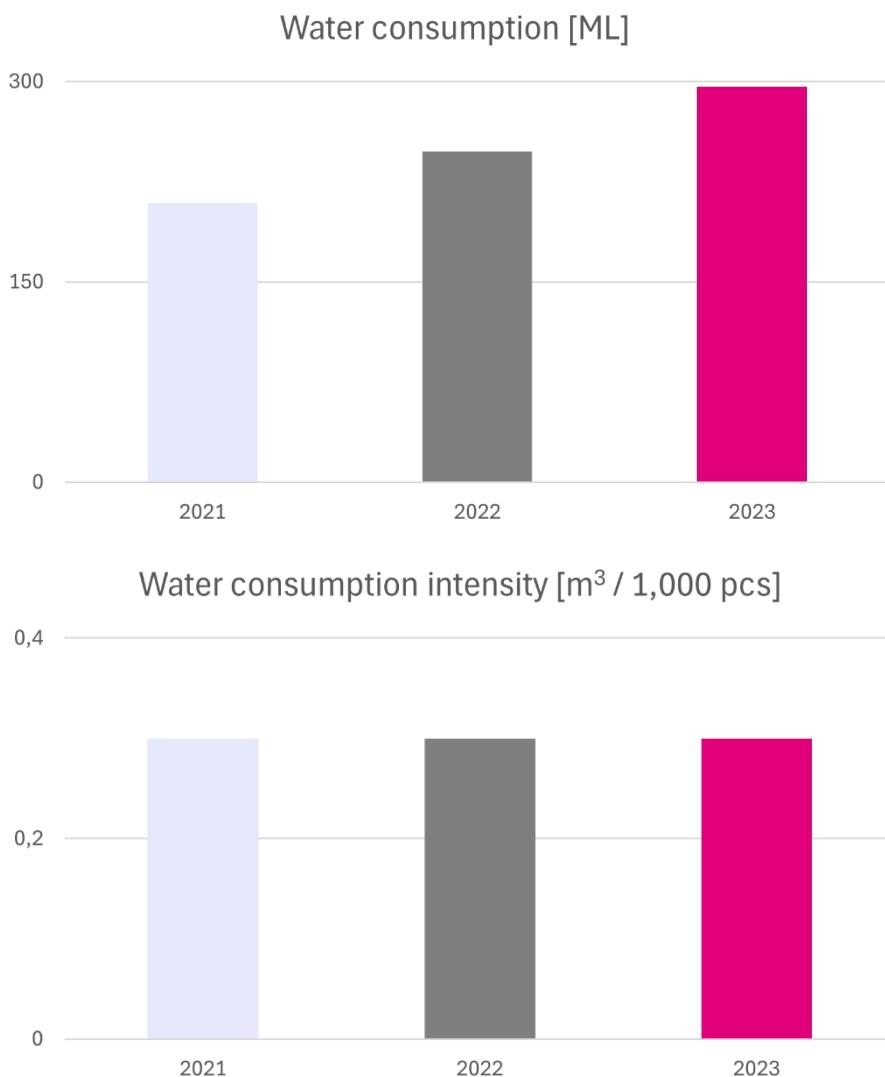


5.2. Woda i ścieki

ZUŻYCIE WODY I ZARZĄDZANIE ZRZUTAMI

GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-5

Woda jest uważana za istotny aspekt środowiskowy we wszystkich obiektach VOSS i podlega lokalnym celom zarówno pod względem objętości, jak i obciążenia. VOSS uznaje, że dostęp do świeżej wody jest niezbędny dla ludzkiego życia i dobrego samopoczucia. W 2023 r. zużycie wody pozostało na normalnym poziomie w porównaniu z poprzednimi latami. Jednak w zakładzie w Wipperfürth zużycie wody powierzchniowej nieznacznie wzrosło ze względu na wdrożenie działań energooszczędnych, takich jak instalacja adsorpcyjna.



Rokiem bazowym dla naszych obliczeń jest rok 2019, ponieważ to właśnie wtedy VOSS zaczął koncentrować się na gromadzeniu danych, kompleksowym monitorowaniu, analizie i realizacji naszych planów działania i celów.

INTERAKCJE Z WODĄ JAKO WSPÓLNYM ZASOBEM

W przypadku zakładu Wipperfürth woda jest pobierana z rzeki Wupper, a następnie ponownie wprowadzana do rzeki z następujących powodów:

1. **Cele chłodzenia:** Woda jest używana jako chłodziwo w naszych zakładach przemysłowych, przy ścisłym przestrzeganiu wartości granicznych temperatury i ilości wody odprowadzanej do rzeki. Do chłodzenia wykorzystywane są obiegi wtórne.
2. **Urządzenia sanitarne:** W większości obiektów do splukiwania toalet używana jest nieoczyszczona woda z Wuppera.
3. **Dostarczanie wody gaśniczej:** Wupper służy jako niewyczerpane źródło wody dla systemów tryskaczowych w naszej firmie. Zapewnia to wystarczającą ilość wody gaśniczej, aby zagwarantować bezpieczeństwo naszych pracowników i mienia bez nadmiernego obciążania środowiska.

Inne interakcje z wodą jako wspólnym zasobem obejmują zużycie wody pitnej: Nasi pracownicy w zakładzie w Wipperfürth mają dostęp do wody pitnej za pośrednictwem dystrybutorów wody i systemów gazowania. Zachęcamy ich do korzystania z dostarczonych kubków, aby zminimalizować zakup wody butelkowanej.

ZARZĄDZANIE WPŁYWEM ZWIĄZANYM Z ODPROWADZANIEM WODY

Aby dokładnie zarządzać wpływem zrzutu wody, VOSS ściśle monitoruje zrzut wody do rzeki Wupper. Proces ten jest zgodny z ustalonymi parametrami monitorowanymi zarówno przez lokalne władze wodne, jak i wewnętrzny nadzór. Warunki zrzutu są określane w oparciu o pojemność rzeki Wupper, aby uniknąć przeciążenia ekosystemu rzeki. Szczególnie ważną praktyką mającą na celu zminimalizowanie wpływu na środowisko jest powstrzymanie się od wprowadzania substancji chemicznych do wody.

W dziale galwanizacji woda jest odprowadzana do miejskiej oczyszczalni ścieków po uprzednim oczyszczeniu przez nasz system oczyszczania ścieków. Ten proces oczyszczania obejmuje metody takie jak wytrącanie i flokulacja, po których następuje separacja ciał stałych. Następnie woda poddawana jest dokładnej filtracji przed przejściem do procesu klarowania.

Kolejnym kluczowym aspektem jest kontrola temperatury wody. Limit temperatury jest ustawiony na 25°C, a my dokładamy wszelkich starań, aby woda była podgrzewana do maksymalnie 24,8°C w celu zminimalizowania wpływu na środowisko. Ponadto w naszym zakładzie zużywającym wodę stosujemy trzystopniowy system kaskadowy, aby ograniczyć zużycie wody do minimum.

Kontrola odbywa się według ściśle określonych parametrów, z uwzględnieniem objętości, składu wody i temperatury.

5.3. Emisje

CELE VOSS W ZAKRESIE REDUKCJI EMISJI

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7

Redukcja emisji CO₂ ma szczególne znaczenie dla VOSS. Wnosimy najlepszy możliwy wkład w łagodzenie zmian klimatycznych, aby przyszłe pokolenia miały zrównoważone i czyste środowisko. Konsekwentnie wywiązujemy się z tej odpowiedzialności, czyniąc wszystkie nasze zakłady produkcyjne energooszczędnymi, zmniejszając zużycie energii i wykorzystując nasze portfolio produktów do wspierania technologii przyjaznych dla klimatu, takich jak pojazdy elektryczne i technologia wodorowa. Jesteśmy zaangażowani w zieloną energię i dążymy do zmniejszenia emisji CO₂ na całym świecie oraz osiągnięcia neutralności CO₂ (Zakres 1 + Zakres 2) do 2035 roku.

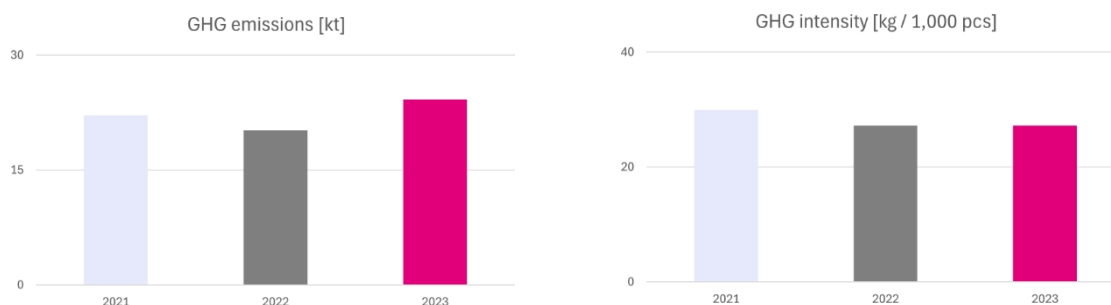
Aby nasz wkład był wymierny, postawiliśmy sobie za cel zmniejszenie emisji CO₂ w całym VOSS o 30% do 2025 r. (rok bazowy 2019), pomimo planowanego wzrostu organizacyjnego średnio o 10% rocznie.

Cele redukcji emisji CO₂ Grupy VOSS:

Lokalizacja	Kraj	Redukcja CO ₂ [%]* o		Redukcja CO ₂ [%]* o	
VOSS Automotive GmbH, Wipperfürth VOSS Fluid GmbH, Wipperfürth	Niemcy	70	2022	100	2030
VOSS Automotive India Private Ltd., Pune	Indie	40	2022	50	2030
VOSS Exotech Automotive Private Ltd., Pune	Indie	60	2022	60	2030
VOSS Automotive Components (Jinan) Co., Ltd.	Chiny	20	2025	50	2030
VOSS Automotive Inc., Fort Wayne VOSS Automotive Mexico S. DE R.L. DE C.V., Arteaga	USA/Meksyk	20	2025	50	2030
VOSS Automotive LTDA, Sao Paulo VOSS Automotive Polska Sp. z o.o., Legnicka	Brazylia	10	2022	35	2030
VOSS Fluid Polska Sp. z o.o., Legnicka	Polska	20	2025	50	2030
VOSS Automotive Bulgaria EOOD, Bahovitsa	Bułgaria	25	2025	50	2030
VOSS Automotive Valves and Actuators GmbH, Gründau	Niemcy	40	2025	60	2030
Globalny		30	2025	60	2030

*vs. 2019

VOSS raportuje swoje emisje CO₂ w oparciu o zużycie pierwotnych źródeł energii wykorzystywanych w zakładach produkcyjnych VOSS oraz energii elektrycznej dostarczanej przez przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Firma zamierza w przyszłości rozdzielić dane dotyczące emisji z zakresu 1 i 2.



BEZPOŚREDNIE (ZAKRES 1) I POŚREDNIE (ZAKRES 2) EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (GHG)

Kompleksowe rozliczanie Zakresu 1 i Zakresu 2 zaowocowało następującymi wynikami:

- Tylko emisje CO₂ są uważane za istotne, bez innych emisji, takich jak metan.
- Jeśli chodzi o czynniki chłodnicze, te używane nie emitują CFC (chlorofluorowęglowodórów). Zamiast tego stosuje się R407 i inne przyjazne dla środowiska zamienniki.
- Istnieje obowiązek regularnych i udokumentowanych kontroli szczelności. Ze względu na zewnętrzne umowy na konserwację przez certyfikowane firmy specjalistyczne, jest to w centrum uwagi.
- Nie odnotowano emisji substancji zubożających warstwę ozonową.
- Podczas gdy emisje NO_x (tlenków azotu) i SO_x (tlenków siarki) występują, są one generowane wyłącznie w bardzo ograniczonym zakresie przez flotę ze względu na fakt, że flota składa się z samochodów w wieku 1-3 lat.

Grupa VOSS pozyskuje już w 100% zieloną energię elektryczną w następujących lokalizacjach:

- Sao Paulo (BRA) od 2021 r.
- Legnica (PL) od 2022 roku
- Wipperfürth (DE) od 2022 r.
- Gründau (DE) od 2023 r.

METODOLOGIA

Wartości są obliczane na podstawie rzeczywistych zakupów energii i wskaźników emisji dostarczonych przez dostawców. Jeśli współczynniki emisji nie są dostępne, określamy emisje związane z lokalizacją na podstawie stawki ryczałtowej przy użyciu dostarczonych współczynników specyficznych dla danego kraju (na przykład w Niemczech stosowane są oficjalne współczynniki konwersji BAFA; w Polsce stosowane są oficjalne współczynniki konwersji KOBIZE). Obecnie obliczenia są wykonywane dla poszczególnych lokalizacji, jednak w najbliższej przyszłości planujemy otrzymać potwierdzenia od dostawców. Ponadto nasza analiza dotyczy wyłącznie emisji CO₂. VOSS nie emituje CO₂ ze spalania lub biodegradacji biomasy.

ROK BAZOWY 2019

Rok 2019 był rokiem bazowym dla naszych obliczeń, ponieważ to właśnie wtedy VOSS zaczął koncentrować się na gromadzeniu danych, kompleksowym monitorowaniu, analizie i realizacji naszych planów działania i celów. Szacunków dokonano na podstawie danych dostępnych na stronie internetowej Electricity Map.

REDUKCJA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH (GHG)

Emisje gazów cieplarnianych zostały zredukowane za pomocą kilku środków:

- Przejście z energii elektrycznej na energię wodną
- Wdrożenie środków redukcji emisji w Wipperfürth poprzez elektrociepłownię (CHP)
- Wykorzystanie nadwyżki mocy cieplnej przez adsorpcyjny układ chłodniczy w celu obniżenia emisji CO₂

Kompensacja emisji CO₂ poprzez projekty ponownego zalesiania (certyfikowane działania kompensacyjne) i zmniejszenie zużycia energii.

5.4. Materiały

ZASTOSOWANIE MATERIAŁU

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

W przyszłości VOSS planuje wdrożyć narzędzia umożliwiające nieprzerwane gromadzenie wiarygodnych informacji na temat materiałów wykorzystywanych w produkcji i pakowaniu.

Poniżej przedstawiamy przykłady podejścia VOSS do gospodarki o obiegu zamkniętym w celu promowania wykorzystania materiałów wtórnych:

- Sortujemy i sprzedajemy odrzucone chipy komputerowe firmom zajmującym się recyklingiem.
- W przypadku tworzyw sztucznych, oddzielamy odłamki materiału, rozdrabniamy je i sprzedajemy firmom zajmującym się recyklingiem, choć proces ten nie jest w rzeczywistości opłacalny.
- Niektóre materiały są ponownie wprowadzane do procesu wytłaczania rur jako regranulat. W ramach jednego projektu pilotażowego poddajemy recyklingowi wlewki i ponownie wprowadzamy je do granulatu, aby zdobyć doświadczenie w tym procesie. Naszym przyszłym celem jest recykling 100% wlewków z określonego materiału. Nasz oddział inżynierski weryfikuje komponenty zawierające recyklat i części bez materiałów pochodzących z recyklingu.

MATERIAŁY UŻYWANE DO PRODUKCJI

Głównymi surowcami wykorzystywanymi do produkcji produktów VOSS są:

- Mosiądz
- Aluminium
- Granulat tworzyw sztucznych
- Stal
- Cynk-nikiel do galwanizacji

MATERIAŁY UŻYWANE DO PAKOWANIA

Głównymi surowcami wykorzystywanymi do pakowania produktów VOSS są:

1. Plastikowe pojemniki wielokrotnego użytku dla klientów europejskich
2. Pudełka kartonowe dla klientów międzykontynentalnych
3. Worki PE do transportu zagranicznego i części wymagających czystości
4. Palety drewniane wielokrotnego i jednorazowego użytku
5. Folie PE
6. Folia bąbelkowa, chipy VCI i suche woreczki do transportu zagranicznego
7. Drewniane skrzynie wielokrotnego użytku

W VOSS dbamy o to, aby zamówione produkty docierały do klientów w takim samym stanie, w jakim opuściły naszą fabrykę. Łączymy ten cel z naszymi wysiłkami na rzecz wykorzystania przyjaznych dla środowiska materiałów do pakowania produktów lub pojemników wielokrotnego użytku.

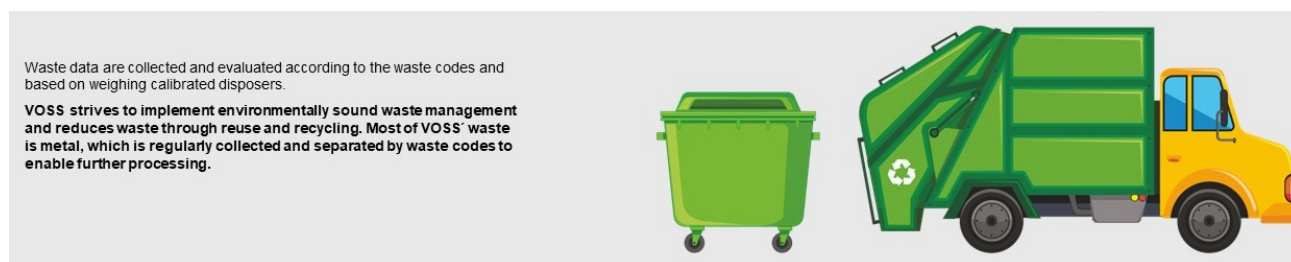
5.5. Odpady

ZARZĄDZANIE ODPADAMI

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

Jako producent, VOSS wytwarza zarówno odpady komunalne, jak i produkcyjne. Aby zachować zgodność z określonymi przepisami, w zakładach produkcyjnych VOSS przeprowadzane są oceny zgodności rodzajów i ilości wytwarzanych odpadów oraz przeglądy środowiskowe. W ramach naszego zarządzania środowiskowego, usługi utylizacji odpadów są zlecane wyłącznie akredytowanym firmom zajmującym się utylizacją odpadów.

W zakładach produkcyjnych VOSS wdrażane są różne programy minimalizacji odpadów, takie jak unikanie produkcji wadliwych części poprzez kontrolę procesu i wydłużanie żywotności środków chłodząco-smarujących poprzez regularne monitorowanie i konserwację wanny. W 2023 r. wytwarzanie odpadów nieznacznie wzrosło z powodu projektu budowlanego. Jednak udział odpadów nadających się do recyklingu przekroczył 88%.



WYTWARZANIE ODPADÓW I ZNACZĄCE ODDZIAŁYWANIA ZWIĄZANE Z ODPADAMI

Generowane odpady inne niż niebezpieczne obejmują

- Wióry (mosiądz, stal).
- Kolekcja specjalna (stal nierdzewna).

Odpady ze stali nierdzewnej nadają się w 100% do recyklingu i są zbierane w tym celu.

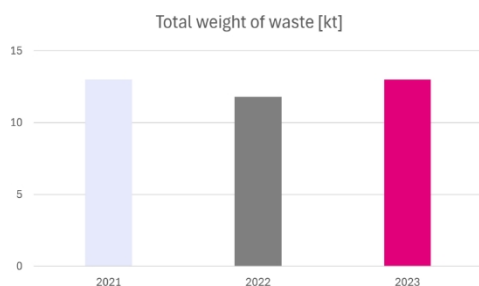
Generowane odpady niebezpieczne obejmują:

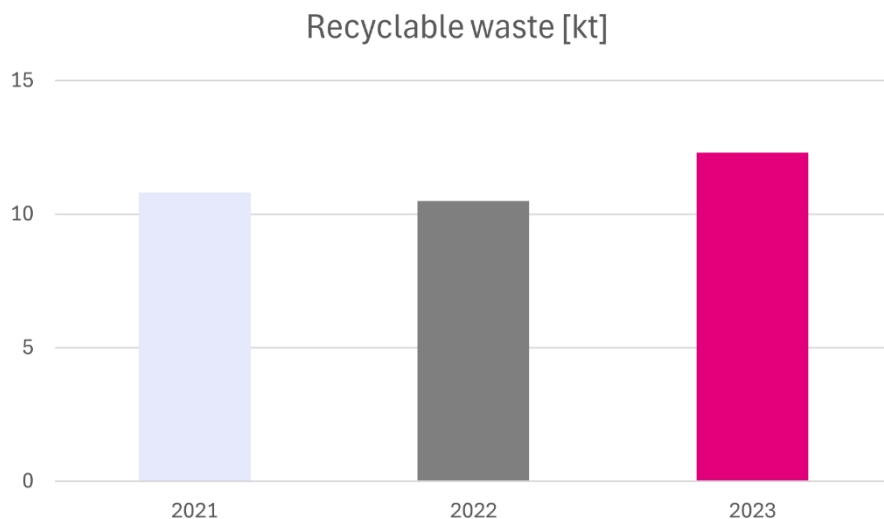
- Odpady specjalne - oddzielne sortowanie i utylizacja.
- Szlam z oczyszczania ścieków w dziale galwanizacji.

Materiały te są kierowane do recyklingu lub właściwych metod utylizacji.

Wdrożono kilka inicjatyw mających na celu zmniejszenie ilości odpadów:

- Udział w lokalnej inicjatywie utylizacji w celu uniknięcia zbędnego transportu odpadów.
- Dodatkowa inicjatywa podczas procesu produkcyjnego w celu aktywnego zminimalizowania generowania nadmiaru materiału.
- Aby ograniczyć wpływ na środowisko, stosowane jest surowe kryterium wyboru, zgodnie z którym wybierani są wyłącznie certyfikowani partnerzy w zakresie utylizacji, którzy z kolei przechodzą niezależną certyfikację.





ODPADY WYŁĄCZONE Z UTYLIZACJI

W dążeniu do produkcji bezodpadowej wdrożono różne procesy, z których każdy jest dostosowany do określonego rodzaju odpadów.

Wióry: Odpady generowane w zakładach, takie jak wióry, są początkowo przetwarzane w wirówkach w celu zapewnienia czystości. Następnie poddawane są procesowi topienia, tworząc zamknięty cykl recyklingu. Proces ten dotyczy również odpadów stalowych, choć produkt końcowy może się różnić.

Odpady z tworzyw sztucznych: Zobowiązanie do produkcji bezodpadowej dotyczy również tworzyw sztucznych. Wszelkie pozostałości tworzyw sztucznych są najpierw rozdrabniane, a następnie topione w celu ponownego wykorzystania.

Specjalista ds. gospodarki odpadami i procesu utylizacji odpadów: Wyznaczony specjalista ds. gospodarki odpadami jest odpowiedzialny za nadzorowanie procesów utylizacji odpadów niebezpiecznych i innych niż niebezpieczne.

6. Etyka

ZARZĄDZANIE @VOSS Group

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-27, GRI 406-1, GRI 418-1

Aby zapewnić etyczne zachowanie, Grupa VOSS opracowała różne polityki i wytyczne, wszystkie podpisane przez Dyrektora Generalnego (CEO). Pracownicy są informowani o tych zasadach poprzez regularne szkolenia e-learningowe.

Nasze zasady i standardy postępowania dotyczą takich kwestii jak korupcja, konkurencja, dyskryminacja, prawa człowieka, prywatność i ochrona danych.

ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I ZOBOWIĄZANIA

Zgodność z wymogami prawnymi, regulacyjnymi i innymi jest nie tylko wiążąca dla całej Grupy VOSS, ale także rutynowym i stanowiącym podstawę zrównoważonego biznesu. Nieustannie dążymy do zapewnienia naszym pracownikom zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy. Grupa posiada "Politykę Zgodności" w celu zapewnienia, że wszystkie operacje Grupy VOSS są zgodne z obowiązującymi przepisami międzynarodowymi i lokalnymi. We współpracy z kancelariami prawnymi, poszczególne podmioty Grupy VOSS stale opracowują wewnętrzne regulacje, które gwarantują zgodność w określonych obszarach z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto przyjęto Kodeks Etyki dla całej Grupy w celu określenia zasad zapewniających odpowiedzialność etyczno-prawną wszystkich pracowników VOSS. Dokumenty te stanowią podstawę regulującą postępowanie w całej Grupie VOSS, jak również w odniesieniu do partnerów zewnętrznych i opinii publicznej.

Aktualne wersje Polityki zgodności, Kodeksu etyki i Kodeksu postępowania są dostępne na stronie www.voss.net.

POLITYKA ZGODNOŚCI VOSS

Nasza "Polityka zgodności" definiuje najważniejsze zasady systemu zarządzania zgodnością w VOSS. Aby zapewnić skuteczność i spójność działań w całej Grupie, kwestie zgodności są zarządzane na kilku poziomach:

- **Poziom grupy:** Dyrektor generalny jest odpowiedzialny za skuteczny system zarządzania zgodnością wraz z Dyrektorem ds. zgodności, który zarządza działaniami w zakresie zgodności w całej grupie i podlega bezpośrednio zarządowi.
- **Poziom spółki zależnej:** Dedykowani specjaliści ds. zgodności zajmują się lokalnymi kwestiami zgodności we wszystkich operacyjnych spółkach Grupy VOSS.
- **Regularne raportowanie:** Osoby odpowiedzialne za zgodność z przepisami w poszczególnych spółkach Grupy są w stałym kontakcie z innymi działami na miejscu i regularnie składają raporty dyrektorowi ds. zgodności z przepisami.

Zarządzanie zgodnością VOSS Group stale monitoruje i kontroluje każdą spółkę pod kątem możliwych zagrożeń związanych ze zgodnością.

Polityka Zgodności VOSS określa również środki i tematy systematycznych szkoleń dla pracowników. Przykładowo, pracownicy przechodzą regularne kursy na temat "Kodeksu postępowania/Podstaw zgodności", "Przeciwdziałania korupcji", "Ochrony danych" i "Prania pieniędzy". Uczą się również różnych sposobów zgłaszania naruszeń zgodności, w tym osobistego zgłaszania ich przełożonym, działowi kadr, specjalistom ds. zgodności lub korzystając z naszej cyfrowej infolinii VOSS Hintbox.

KODEKS ETYCZNY VOSS

Nasz Kodeks Etyki zawiera praktyczne wskazówki dla wszystkich pracowników VOSS dotyczące postępowania w różnych sytuacjach, począwszy od codziennych relacji ze współpracownikami, kontaktów w ramach Grupy oraz kontaktów z podmiotami zewnętrznymi (klientami, dostawcami i organami publicznymi). Pracownicy powinni odwoływać się do Kodeksu Etyki w każdym przypadku, gdy mają wątpliwości co do uczciwości lub stosowności danej sytuacji, aby mieć pewność, że zawsze postępują zgodnie z zawartymi w nim zasadami. Wzajemny szacunek, uczciwość i prawość powinny zawsze stanowić podstawę wszystkich działań podejmowanych przez pracowników i kadrę kierowniczą VOSS. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za utrzymanie i promowanie dobrej reputacji VOSS w swoim kraju, dlatego też VOSS zwraca szczególną uwagę na zapoznanie pracowników z Kodeksem Etyki i codzienne egzekwowanie jego postanowień.

W Kodeksie Etyki pracownicy mogą znaleźć przydatne wskazówki dotyczące m.in:

- Sposobu postępowania z partnerami biznesowymi i stronami trzecimi, w tym ścisły zakaz korupcji, wszelkiego rodzaju nieuczciwych korzyści lub wkładów politycznych, prania pieniędzy i wyboru dostawców.
- Podejścia VOSS do darowizn na cele charytatywne i sponsoringu.
- Relacji ze spółkami Grupy VOSS, takie jak unikanie konfliktów interesów, konkurencja z VOSS, relacje zawodowe poza Grupą oraz udziały w spółkach trzecich.
- Obsługi własności i informacji poufnych/biznesowych VOSS, w tym ochrona i bezpieczeństwo danych.

Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać zasad określonych w Kodeksie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących właściwego zachowania w danej sytuacji, każdy pracownik może skontaktować się ze swoim przełożonym lub specjalistą ds. zgodności w celu uzyskania dalszych wskazówek. W wyniku naszej pracy w zakresie zgodności, w 2023 r. na podmiot Grupy VOSS nie nałożono żadnych grzywien ani sankcji za nieprzestrzeganie przepisów w obszarze środowiskowym, społecznym lub gospodarczym.

Co więcej, nasi dostawcy nie mogą tolerować ani być zaangażowani w jakikolwiek rodzaj korupcji lub przekupstwa, w tym nielegalnych ofert płatności lub podobnych korzyści dla urzędników państwowych, które mają wpływ na podejmowanie decyzji. Wymóg ten znajduje odzwierciedlenie zarówno w Kodeksie Postępowania dla Dostawców Grupy VOSS, jak i w Ogólnych Warunkach Zakupu. Nasze wewnętrzne zasady antykorupcyjne są zawarte w Kodeksie Etyki VOSS, z którym muszą zapoznać się wszyscy pracownicy.

WPLĄTY NA CELE POLITYCZNE, DAROWIZNY NA CELE CHARYTATYWNE I SPONSORING

VOSS nie przekazuje darowizn na cele polityczne (darowizny na rzecz polityków, partii politycznych lub organizacji politycznych). VOSS przekazuje jednak darowizny pieniężne i produktowe na rzecz edukacji i nauki, sztuki i kultury, a także projektów społecznych i humanitarnych.

Ani sponsoring reklamowy, za który VOSS otrzymuje rozgłos, nie jest uważany za darowiznę, ani składki na rzecz stowarzyszeń przemysłowych lub opłaty za członkostwo w organizacjach, które służą interesom biznesowym.

Niektóre darowizny są zawsze zabronione, w tym darowizny/wpłaty na rzecz:

1. Osób fizycznych i organizacji nastawione na zysk.
2. Kont prywatnych.
3. Organizacji, których cele są niezgodne z zasadami korporacyjnymi VOSS.
4. Organizacji, które mogłyby zaszkodzić reputacji VOSS.

Wszystkie darowizny muszą być przejrzyste. Quasi-darowizny, czyli darowizny, które wydają się być rekompensatą za usługę, ale są znacznie większe niż wartość usługi, są zabronione.

Sponsoring oznacza jakikolwiek wkład pieniężny lub rzeczowy ze strony VOSS na rzecz wydarzenia organizowanego przez osobę trzecią w zamian za reklamę marek VOSS, np. bilety na wydarzenie. Wszelki wkład sponsorski musi być przejrzysty, wynikać z pisemnej umowy, służyć uzasadnionym celom biznesowym i być proporcjonalny do wynagrodzenia oferowanego przez gospodarza wydarzenia.

VOSS konkuruje o kontrakty z podmiotami rządowymi i przedsiębiorstwami będącymi własnością rządu na całym świecie. We wszystkich kontaktach i interakcjach VOSS z rządami działamy w sposób przejrzysty, uczciwy i dokładny.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI: OFEROWANIE I PRYZNAWANIE KORZYŚCI

Spółki Grupy VOSS uczciwie konkurują o zamówienia poprzez jakość i cenę innowacyjnych produktów i usług VOSS, a nie poprzez oferowanie niewłaściwych korzyści innym. W związku z tym żaden pracownik nie może bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać, przyznawać ani zezwalać na przekazywanie pieniędzy lub innych wartościowych rzeczy urzędnikowi państwowemu w celu wywarcia wpływu na oficjalne działania lub uzyskania niewłaściwej przewagi.

To samo dotyczy prywatnych kontrahentów handlowych w transakcjach biznesowych. Wszelkie oferty, obietnice, dotacje lub prezenty nie mogą być składane, jeśli mogłyby zostać zrozumiane jako łapówka mająca na celu wywarcie niewłaściwego wpływu na urzędnika państwowego lub kontrahenta handlowego w celu przyznania VOSS przewagi biznesowej. Ponadto pracownicy nie mogą przekazywać pieniędzy ani żadnych wartościowych przedmiotów pośrednio stronom trzecim, takim jak urzędnik państwowy, konsultant, pośrednik lub partner biznesowy, jeśli okoliczności wskazują, że zostało to zrobione w celu wywarcia wpływu na oficjalne działania lub uzyskania niewłaściwej przewagi. To samo dotyczy prywatnego kontrahenta handlowego w zamian za nieuczciwą przewagę w transakcji biznesowej.

W związku z tym pracownicy odpowiedzialni za zatrudnianie konsultantów, agentów, partnerów we wspólnych przedsięwzięciach lub porównywalnych podmiotów muszą podjąć następujące działania:

- Upewnić się, że osoby trzecie rozumieją i przestrzegają polityki antykorupcyjnej VOSS lub jej porównywalnych odpowiedników.
- Ocenic kwalifikacje i reputację takich stron trzecich.
- Uwzględnić odpowiednie postanowienia w umowach i kontraktach mających na celu ochronę VOSS.

POLITYKA ANTYKORUPCYJNA VOSS

W 2023 r. w VOSS nie stwierdzono żadnego zdarzenia, które mogłoby sugerować stosowanie praktyk korupcyjnych. Przekupstwo lub jakiegokolwiek inne praktyki korupcyjne są surowo zabronione we wszystkich zakładach VOSS na całym świecie. VOSS działa w lokalizacjach, w których prezenty lub przysługi, na przykład dla organów rządowych lub partnerów biznesowych, są bardziej akceptowalne, a nawet oczekiwane. Niemniej jednak polityka antykorupcyjna jest jednakowa i jednolita w całym VOSS, bez żadnych wyjątków, kładąc szczególny nacisk na lokalizacje o podwyższonym ryzyku korupcji.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI: ODMOWA ŻĄDANIA I PRZYJMOWANIA KORZYŚCI

Pracownicy nie mogą wykorzystywać swojej pracy do zabiegania, żądania, przyjmowania, uzyskiwania lub otrzymywania obietnic korzyści. Nie dotyczy to przyjmowania okazjonalnych prezentów o wartości czysto symbolicznej lub posiłków i rozrywek o rozsądnej wartości, które są zgodne z lokalnymi zwyczajami i praktykami. Wszelkie inne prezenty, posiłki lub rozrywki muszą zostać odrzucone.

POLITYKA VOSS WOBEC PRAKTYK ANTYKONKURENCYJNYCH

W 2023 r. w Grupie VOSS nie stwierdzono żadnych zdarzeń, które mogłyby wskazywać na stosowanie praktyk antykonkurencyjnych, antymonopolowych lub monopolistycznych. Jako znaczący uczestnik międzynarodowego sektora motoryzacyjnego, Grupa VOSS zawsze przestrzega zasad uczciwej konkurencji i nie angażuje się w żadne działania, które mogłyby naruszać te zasady.

Wspólne rozumienie i zasady VOSS w tym obszarze są zawarte w Kodeksie Etyki. Dodatkowo, VOSS organizuje szkolenia online dla pracowników na stanowiskach reprezentujących spółki Grupy VOSS, szczególnie w relacjach z konkurencją, klientami i dostawcami, gdzie istnieje wysokie ryzyko zachowań antykonkurencyjnych ze strony zewnętrznych uczestników rynku.

VOSS kieruje się zasadą, że uczciwa konkurencja umożliwia rynkom swobodny rozwój, przynosząc korzyści społeczne. W związku z tym zasada uczciwości ma zastosowanie do konkurencji o udział w rynku. Każdy pracownik VOSS musi działać zgodnie z zasadami uczciwej konkurencji.

Jako organizacja międzynarodowa, VOSS rozumie, że ocena przepisów antymonopolowych może być złożona, w szczególności dlatego, że przepisy mogą różnić się w zależności od kraju i przypadku. Nie zmienia to jednak nadrzędnej zasady, że zachowanie pracownika nie może w żaden sposób prowadzić do naruszenia przepisów antymonopolowych. Przykładowo, pracownicy nie mogą zawierać umów z konkurentami, które promują zakaz konkurencji, ograniczają kontakty z dostawcami lub dzielą klientów, rynki, terytoria lub produkcję. Ponadto pracownicy nie mogą uzyskiwać przewagi konkurencyjnej poprzez szpiegostwo przemysłowe, przekupstwo, kradzież, podsłuch elektroniczny lub świadome dostarczanie opinii publicznej lub klientom fałszywych informacji na temat konkurenta lub jego produktów i usług.

POLITYKA VOSS DOTYCZĄCA DYSKRYMINACJI

Dumni jesteśmy, że w 2023 r. w VOSS nie odnotowano żadnych zdarzeń, które mogłyby stanowić dyskryminację. W VOSS cenimy różnorodność i promujemy tolerancję oraz wzajemny szacunek. Dlatego też wszelkiego rodzaju dyskryminacja jest surowo zabroniona.

Podstawą prawną, na której się opieramy, jest "Ogólna ustawa o równym traktowaniu" (AGG). Zapewniamy, że nowi pracownicy zobowiązują się do przestrzegania zasad AGG.

Niemiecka "Ogólna ustawa o równym traktowaniu" (AGG) ma na celu ochronę ludzi przed dyskryminacją, tj. nieuzasadnionymi niedogodnościami ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną. W związku z tym przepisy AGG będą miały szczególny wpływ na świat pracy, w którym każdy pracownik może oczekiwać, że nie będzie w żaden sposób pokrzywdzony z jednego z powodów wymienionych powyżej. Obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie i utrzymanie niezbędnych warunków dla pozytywnego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy.

WZAJEMNY SZACUNEK, UCZCIWOŚĆ I PRAWOŚĆ

Szanujemy godność osobistą, prywatność i prawa każdej osoby. Współpracujemy z osobami o różnym pochodzeniu etnicznym, kulturze, religii, wieku, niepełnosprawności, rasie, tożsamości seksualnej, światopoglądzie i płci. Zgodnie z naszymi zasadami korporacyjnymi i przepisami prawa pracy obowiązującymi w wielu krajach, w których prowadzimy działalność, nie tolerujemy dyskryminacji kogokolwiek w oparciu o którąkolwiek z wyżej wymienionych cech, ani nie tolerujemy nękania lub obraźliwych zachowań - czy to na tle seksualnym, czy innym. Zasady te mają zastosowanie zarówno do postępowania wewnątrz VOSS, jak i wobec partnerów zewnętrznych. Podejmujemy decyzje dotyczące osób, z którymi współpracujemy - w tym pracowników, dostawców, klientów i partnerów biznesowych - w celu uniknięcia dyskryminacji i przymusu w naszej organizacji. Jesteśmy otwarci, uczciwi i dotrzymujemy swoich zobowiązań. Jesteśmy wiarygodnymi partnerami i nie składamy obietnic, których nie możemy dotrzymać. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą postępować uczciwie. Zasady te dotyczą zarówno podmiotów Grupy VOSS, jak i dostawców. Kodeks Postępowania zawiera wymagania dla dostawców i klientów dotyczące:

- Promowanie równych szans i równego traktowania pracowników bez względu na kolor skóry, rasę, narodowość, pochodzenie społeczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, poglądy polityczne, religię, płeć lub wiek.
- Nietolerowanie niedopuszczalnego traktowania pracowników, takiego jak przymus psychiczny, molestowanie seksualne i osobiste lub dyskryminacja.

SZKOLENIE NA TEMAT PRAW CZŁOWIEKA

Aby zapewnić skuteczność Systemu Zarządzania Zgodnością Grupy VOSS, wszyscy kierownicy muszą corocznie potwierdzać zgodność z obowiązującymi wymogami prawnymi i wewnętrznymi wytycznymi. Podstawowe zasady są omawiane, gdy pracownicy zaczynają pracę. Szkolenie w Grupie VOSS w zakresie zgodności (w tym praw człowieka) odbywa się za pośrednictwem zajęć i szkoleń online. Każdy pracownik Grupy VOSS musi ukończyć podstawowe kursy. Obejmują one szkolenia online zatytułowane "Kodeks postępowania/podstawy zgodności". Potrzeba szkoleń jest regularnie sprawdzana. W Grupie VOSS nie ma oddzielnych polityk i procedur dotyczących praw człowieka. Zamiast tego jest to element naszej kultury organizacyjnej i całego systemu zgodności. Wszelkie naruszenia w tym zakresie są zgłaszane zgodnie z określonymi zasadami.

POLITYKA FIRMY DOTYCZĄCA DANYCH I PRYWATNOŚCI KLIENTÓW

W 2023 r. nie było żadnych skarg dotyczących naruszenia prywatności lub utraty danych klientów. VOSS zapewnia, że wszystkie informacje, w tym dane osobowe, tajemnice handlowe i poufne informacje handlowe, technologiczne lub biznesowe klientów, są chronione przed kradzieżą lub utratą. VOSS wdrożył zasady klasyfikacji informacji zgodnie z ich poufnością i potrzebą ochrony. VOSS podejmuje odpowiednie środki w celu ochrony tych informacji zgodnie z ich klasyfikacją. Wymagamy od naszych dostawców i pracowników zachowania poufności przekazywanych przez nich informacji. Każdy dostawca musi podpisać umowę o zachowaniu poufności, a umowy z naszymi pracownikami zawierają odpowiednie klauzule poufności.

POUFNOŚĆ

Wszyscy pracownicy muszą zachować poufność w odniesieniu do wewnętrznych informacji zastrzeżonych VOSS, które nie zostały podane do wiadomości publicznej. Informacje niepubliczne pochodzące od lub dotyczące dostawców, klientów, pracowników, agentów, konsultantów i innych osób trzecich muszą być chronione zgodnie z wymogami prawnymi i umownymi. Obowiązek zachowania poufności wykracza poza zakończenie danej relacji, ponieważ ujawnienie informacji poufnych mogłoby zaszkodzić działalności VOSS, klientom lub kontrahentom.

OCHRONA I BEZPIECZEŃSTWO DANYCH

Dostęp do intranetu i Internetu, ogólnosiwiatowa elektroniczna wymiana informacji i elektroniczne transakcje biznesowe mają kluczowe znaczenie dla skuteczności operacji VOSS i sukcesu całej firmy. Jednakże zalety komunikacji elektronicznej wiążą się z ryzykiem związanym z ochroną prywatności i bezpieczeństwem danych osobowych. VOSS wymaga, aby dane osobowe mogły być gromadzone, przetwarzane lub wykorzystywane wyłącznie w zakresie, w jakim jest to konieczne do wcześniej określonych, jasnych i zgodnych z prawem celów. Ponadto dane osobowe muszą być przechowywane w sposób bezpieczny, a podczas ich przesyłania należy podjąć odpowiednie środki ostrożności. Należy zapewnić wysokie standardy w zakresie jakości danych i zabezpieczeń technicznych przed nieuprawnionym dostępem. Wykorzystanie danych musi być przejrzyste dla zainteresowanych, a ich prawa muszą być chronione w odniesieniu do wykorzystywania i gromadzenia informacji, w tym zgodności z wnioskami o zablokowanie i usunięcie informacji. W niektórych jurysdykcjach (takich jak Unia Europejska) obowiązują surowe przepisy i regulacje dotyczące gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych, w tym informacji o innych osobach, takich jak klienci lub partnerzy biznesowi. Wszyscy pracownicy muszą przestrzegać takich przepisów, w zakresie, w jakim mają one zastosowanie, w celu ochrony prywatności innych osób.

W OBSZARZE ŚRODOWISKOWYM:

- Zgodności z ustawowymi i międzynarodowymi standardami ochrony środowiska.
- Minimalizowania zanieczyszczenia środowiska.
- Opracowania lub wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001 lub podobną.
- Odgrywania aktywnej roli w minimalizowaniu emisji CO₂, najlepiej poprzez zwiększanie efektywności energetycznej lub umowy kompensacji emisji dwutlenku węgla.

W OBSZARACH SPOŁECZNYCH I PRACOWNICZYCH:

- Szanowania prawa człowieka, godności osobistej, prywatności i praw osobistych każdej osoby.
- Bycie odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników.
- Opracowanie lub wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodnie z normą ISO 45001 lub podobną.
- Nie zatrudnianie pracowników, którzy nie osiągnęli minimalnego wieku 15 lat, ani nie korzystanie z pracy przymusowej.

7. Wyniki ekonomiczne

CAŁKOWITY ROCZNY PRZYCHÓD W 2023 R.

GRI 201-1

Całkowite roczne przychody VOSS w 2023 r. wyniosły ponad 900 mln EUR, zgodnie ze Skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym za 2023 r. VOSS Holding GmbH + Co. KG. Ujawnienie przychodów opiera się na sprzedaży w ramach podstawowej działalności Grupy VOSS, która sama określa zakres działalności i udział w rynku.

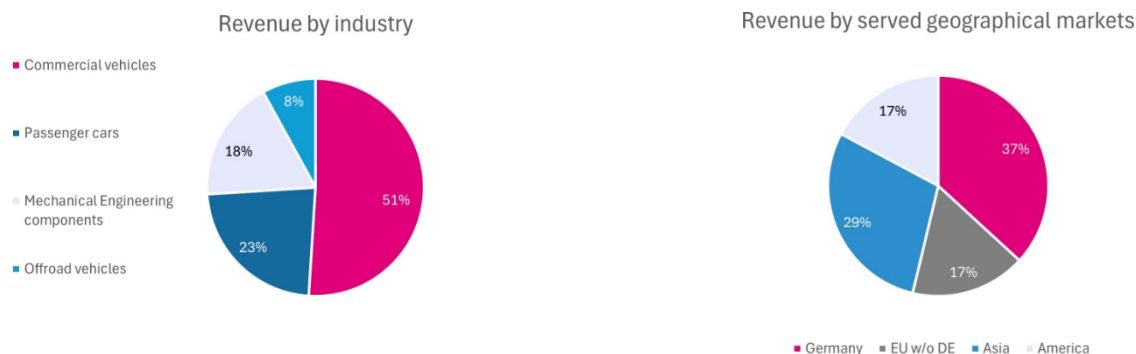
KONTEKST EKONOMICZNY

W 2023 r. ogólny rozwój gospodarczy w Niemczech i Europie nadal charakteryzował się konsekwencjami globalnych kryzysów. Kryzys energetyczny wynikający z wojny na Ukrainie i innych napięć geopolitycznych zaniepokoił producentów, inwestorów i konsumentów. Globalny handel stracił impet, negatywnie wpływając na niemiecki przemysł eksportowy.

Według danych MFW z kwietnia 2024 r., produkt krajowy brutto (PKB) Niemiec spadł o około 0,3% w 2023 r. (rok poprzedni: +1,8%). W strefie euro PKB wzrósł o około 0,4% (w poprzednim roku: 3,4%). Globalny PKB wzrósł o 3,2%, czyli nieco mniej niż 3,5% w poprzednim roku. Czynniki te miały negatywny wpływ na rozwój gospodarczy.

PODSUMOWANIE

Pomimo tych wyzwań sprzedaż Grupy VOSS wzrosła z ponad 800 mln EUR w 2022 r. do ponad 900 mln EUR w 2023 r.



IMPLIKACJE FINANSOWE ORAZ INNE RYZYKA I MOŻLIWOŚCI ZWIĄZANE ZE ZMIANAMI KLIMATU

GRI 201-2

Chociaż zmiany klimatyczne mają wpływ na Grupę VOSS, obecnie trudno jest określić zakres ich wpływu finansowego.

Na przykład lokalizacje VOSS w Wipperfürth zostały dotknięte powodzią w 2021 r., co doprowadziło do wdrożenia środków ochronnych. Ponadto zmiany klimatyczne mają wpływ na produkty VOSS. Zmiany w branży silników spalinowych zmieniają portfolio produktów VOSS, podczas gdy produkty dla e-mobilności wpływają na trend transformacji mobilności.

8. Informacje o raporcie

GRI 2-3

Informacje zawarte w niniejszym raporcie zrównoważonego rozwoju obejmują okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. i są dostosowane do Skonsolidowanej sprawozdawczości finansowej VOSS Holding GmbH + Co. KG. Pierwszy skonsolidowany raport został opublikowany w 2021 r., a od 2025 r. planowany jest coroczny harmonogram publikacji zgodnie z CSRD.

Wszelkie odniesienia do wyników, działań lub informacji z innego okresu lub jakichkolwiek danych pochodzących od podmiotów Grupy VOSS są odpowiednio wskazane w niniejszym raporcie.

Działania Grupy VOSS od wielu lat opierają się na zasadach zrównoważonego rozwoju, choć nie zawsze były one wyraźnie zdefiniowane. Jest to drugi raport, którego celem jest ustanowienie ogólnych ram dla przyszłej sprawozdawczości na temat tego, jak zrównoważony rozwój jest rozumiany w Grupie VOSS. Dlatego też raportujemy w odniesieniu do międzynarodowych standardów Global Reporting Initiative (GRI).

Dane z HypTec (Austria) nie zostały uwzględnione w raporcie, ponieważ firma została sprzedana na początku 2024 roku. Wszelkie pytania dotyczące raportu i jego treści należy kierować na adres: sustainability@voss.net.

GRI 2-4

Dane z lat 2021 i 2022 dotyczące pracowników tymczasowych i stałych zostały skorygowane w raporcie za rok 2022. W CSR2022 całkowite zużycie energii przez Grupę VOSS zostało określone jako 75 GWh; w rzeczywistości było to 79 GWh.

Voss Holding GmbH + Co. KG przedstawiła informacje przytoczone w niniejszym indeksie treści GRI za okres od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r. w odniesieniu do standardów GRI.

	Wskaźnik Gri	Temat/Link	Strona	Lokalizacja
GRI 2: OGÓLNE INFORMACJE 2021				
2-1	Szczegóły organizacyjne	O Grupie VOSS	p. 4-5	
2-2	Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	O Grupie VOSS	p. 4-5	
2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość i punkt kontaktowy	Informacje o raporcie	p. 52	
2-4	Zestawienia informacji	Informacje o raporcie	p. 52	
2-6	Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Informacje o Grupie VOSS	p. 4-5	
		Dostawcy i klienci	p. 7-8	
2-7	Pracownicy	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie	18-23	
2-8	Pracownicy, którzy nie są pracownikami	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie wynagrodzenie , zatrudnianie	p. 18-23	
2-9	Struktura zarządzania i skład	Przywództwo	p. 6	
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Przywództwo	p. 6	
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Odpowiedzialność za zrównoważony rozwój	p. 13	
2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowanie zrównoważonego rozwoju	Odpowiedzialność za zrównoważony rozwój	p. 13	
2-15	Konflikt interesów	Przywództwo	p. 6	
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	Zrównoważony rozwój w VOSS	p. 10-12	
2-23	Zobowiązania polityczne	Etyka	p. 46-50	
2-24	Wdrażanie zobowiązań politycznych	Etyka	p. 46-50	
2-27	Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	Etyka	p. 46-50	
2-28	Stowarzyszenia członkowskie	Współpraca	p. 9	
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Współpraca	p. 9	
2-30	Układy zbiorowe pracy	Prawa pracowników	p. 28	
3-1	Proces określania istotnych tematów	Istotne tematy	p. 14-16	
3-2	Lista istotnych tematów	Istotne tematy	p. 14-16	

3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	Istotne tematy	p. 14-16
-----	--------------------------------	----------------	----------

STANDARDY TEMATYCZNE GRI - EKONOMICZNE

GRI 201: Wyniki ekonomiczne

201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna generowana i dystrybuowana	Wyniki ekonomiczne	p. 51
201-2	Implikacje finansowe oraz inne zagrożenia i możliwości związane ze zmianami klimatu	Wyniki ekonomiczne	p. 51
201-3	Zobowiązania z tytułu programów określonych świadczeń i innych programów emerytalnych	Świadczenia pracownicze	p. 24-27

GRI 202: Obecność na rynku

202-2	Odsetek kadry kierowniczej wyższego szczebla zatrudnionej w firmie społeczność lokalna	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie	p. 18-23
-------	--	---	----------

GRI 204: Praktyki w zakresie zamówień publicznych

204-1	Odsetek wydatków na lokalnych dostawców	Dostawcy i klienci	p. 7-8
-------	---	--------------------	--------

STANDARDY TEMATYCZNE GRI - ŚRODOWISKO

GRI 301: Materiały

301-1	Wykorzystane materiały według wagi lub objętości	Materiały	p. 43
301-2	Wykorzystane materiały wejściowe pochodzące z recyklingu	Materiały	p. 43
301-3	Produkty z odzysku i ich materiały opakowaniowe	Materiały	p. 43

GRI 302: Energia

302-1	Zużycie energii w organizacji	Energia	p. 38
302-3	Intensywność zużycia energii	Energia	p. 38
302-4	Redukcja zużycia energii	Energia	p. 38

GRI 303: Woda i ścieki

303-1	Interakcje z wodą jako wspólnym zasobem	Woda i ścieki	p. 39-40
303-2	Zarządzanie wpływem związanym z odprowadzaniem wody	Woda i ścieki	p. 39-40
303-5	Zużycie wody	Woda i ścieki	p. 39-40

GRI 305: Emisje

305-1	Bezpośrednie (Zakres 1) emisje gazów cieplarnianych	Emisje	p. 41-42
-------	---	--------	----------

305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z energią (Zakres 2)	Emisje	p. 41-42
305-4	Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Emisje	p. 41-42
305-5	Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Emisje	p. 41-42
305-6	Emisje substancji zubożających warstwę ozonową (ODS)	Emisje	p. 41-42
305-7	Tlenki azotu (NOX), tlenki siarki (SOX) i inne znaczące emisje do powietrza	Emisje	p. 41-42

GRI 306: Odpady

306-1	Generowanie odpadów i istotne kwestie związane z odpadami	Odpady	p. 44-45
306-2	Zarządzanie znaczącymi oddziaływaniami związanymi z odpadami	Odpady	p. 44-45
306-3	Wytworzone odpady	Odpady	p. 44-45
306-4	Odpady wycofane z unieszkodliwiania	Odpady	p. 44-45
306-5	Odpady kierowane do unieszkodliwienia	Odpady	p. 44-45

STANDARDY TEMATYCZNE GRI - SPOŁECZNE

GRI 401: Zatrudnienie

401-1	Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowników	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie wynagrodzenie i zatrudnianie	p. 18-23
401-3	Urlop rodzicielski	Świadczenia pracownicze	p. 24-27

GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy

403-1	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy zdrowie i bezpieczeństwo	p. 32-36
403-2	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i dochodzenie w sprawie incydentu	Praca zdrowie i bezpieczeństwo	p. 32-36
403-3	Usługi medycyny pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-5	Szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-6	Promocja zdrowia pracowników	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-7	Zapobieganie i łagodzenie wpływu na bezpieczeństwo i higienę pracy bezpośrednio związanego z relacjami biznesowymi	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36

403-9	Urazy związane z pracą	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
403-10	Pogorszenia się stanu zdrowia związany z pracą	Bezpieczeństwo i higiena pracy	p. 32-36
GRI 404: Szkolenie i edukacja		Szkolenia i edukacja Szkolenia i	p. 29-31
404-1	Średnia liczba godzin szkoleniowych rocznie na pracownika	edukacja	p. 29-31
404-2	Programy podnoszenia kwalifikacji pracowników i programy pomocy w przejściu na emeryturę	Szkolenia i edukacja	p. 29-31
404-3	Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników i rozwoju kariery zawodowej		
GRI 405: Różnorodność i równe szanse			
405-1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie	18-23
405-2	Stosunek wynagrodzenia podstawowego do wynagrodzenia kobiet mężczyzn.	Pracownicy, różnorodność, równe traktowanie, wynagrodzenie i zatrudnianie	p. 18-23
GRI 406: Niedyskryminacja			
406-1	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Etyka	p. 46-50