



RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2024

Truvant Europe Sp. z o.o.



Spis treści



List od CEO

3

Informacje ogólne

4

Informacje o raporcie	5
Zarządzanie zrównoważonym rozwojem	6
Model tworzenia wartości, model biznesowy i strategia	8
Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój	13
Łańcuch wartości	14
Istotne wpływy, ryzyka i szanse	17
Badanie istotności	19

Środowisko

20

Zmiana klimatu	21
Wpływy, ryzyka i szanse	21
Podjęcie zarządcze	22
Energia i efektywność energetyczna	24
Emisje gazów cieplarnianych	25
Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym	28
Wpływy, ryzyka i szanse	28
Podjęcie zarządcze	29
Przepływy materiałowe	30
Odpady	31
Taksonomia UE	33

Społeczeństwo

35

Własne zasoby pracownicze	36
Wpływy, ryzyka i szanse	36
Charakterystyka zatrudnienia	37
Angażowanie pracowników	38
Podjęcie zarządcze	39
Rozwój zawodowy	40
Różnorodność i równe traktowanie	42
Warunki zatrudnienia	43
Bezpieczeństwo pracy	44
Prawa człowieka i mechanizm zgłaszania skarg	44
Pracownicy w łańcuchu wartości	46
Pracownicy w łańcuchu wartości	47
Wpływy, ryzyka i szanse	47
Podjęcie zarządcze	48
Poszanowanie praw pracowników w łańcuchu wartości	48

Ład korporacyjny

49

Postępowanie w biznesie	50
Wpływy, ryzyka i szanse	50
Podjęcie zarządcze	51
Kultura korporacyjna	52
Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu	54
Relacje z dostawcami	55

Załączniki

56

Tabela zgodności z ESRS	57
Zewnętrzna weryfikacja	59

List od CEO

W Truvant inicjatywy związane ze środowiskiem, społeczną odpowiedzialnością i łaodem korporacyjnym (ESG) są naszym priorytetem. Nie chodzi tylko o spełnianie oczekiwań czy podążanie za trendami. ESG to dla nas sposób na zapewnienie, że nasza praca dziś przynosi pozytywny i trwały wpływ na planetę, ludzi i społeczność. To podejście jest ważne dla wielu naszych interesariuszy – w tym klientów, społeczności lokalnych i instytucji rządowych. Jako lider w branży usług pakowania mamy zarówno odpowiedzialność, jak i możliwość wprowadzania zmian. Nasze działania ESG są ukierunkowane przez proste, ale silne dążenie: być liderem zrównoważonego rozwoju w naszej branży, koncentrując się na trzech obszarach – Planet, People, Packaging.

Wiemy, że nasza działalność wpływa na środowisko na wiele sposobów, dlatego zobowiązujemy się do ograniczania negatywnego wpływu. Naszym celem jest stać się ekspertem w projektowaniu zrównoważonych rozwiązań opakowaniowych, które wspierają naszych klientów w realizacji ich strategii i osiągnięciu celów zrównoważonego

rozwoju, a także w redukcji naszego bezpośredniego negatywnego wpływu na środowisko, w tym na klimat. Aby mieć pewność, że podążamy we właściwym kierunku, będziemy mierzyć zużycie materiałów, sposób zagospodarowania odpadów, wskaźniki recyklingu oraz emisję CO₂. Nasze zakłady odgrywają kluczową rolę w umożliwianiu postępu w tym obszarze. Nasza organizacja współpracuje z klientami, aby wspólnie tworzyć i wdrażać bardziej zrównoważone rozwiązania.

Szacunek dla praw człowieka to drugi priorytet dla Truvant. Kluczowe jest, aby nasza firma posiadała odpowiednie polityki chroniące wszystkich interesariuszy. Dlatego zaktualizowaliśmy nasz Kodeks Etyki, Kodeks Postępowania dla Dostawców oraz Politykę Antykorupcyjną, aby spełniały międzynarodowe standardy oparte na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka. Tworzymy różnorodne i inkluzywne środowisko pracy, w którym prawa człowieka są respektowane w całym łańcuchu wartości. W całej naszej organizacji oferujemy dobre i bezpieczne warunki pracy, wspierając jednocześnie rozwój pracowników. Nadal będziemy

monitorować incydenty związane z bezpieczeństwem we wszystkich naszych zakładach oraz prowadzić szkolenia, aby zapewnić bezpieczeństwo wszystkim pracownikom. Dbamy o to, aby każdy rozumiał Kodeks Etyki Truvant. Monitorujemy reprezentację pracowników na wszystkich szczeblach organizacji i corocznie przeprowadzamy analizy równości wynagrodzeń ze względu na płeć. Zapewniamy również, że nasi dostawcy są audytowani przez niezależne podmioty, aby wykluczyć naruszenia praw człowieka w ich działalności.

W obszarze ładu korporacyjnego naszym celem jest przestrzeganie najwyższych standardów etycznych oraz bycie liderem zrównoważonego rozwoju w branży produkcji kontraktowej i pakowania. Dbamy o to, aby pracownicy byli odpowiednio przeszkoleni, aby istniały właściwe procesy i polityki, a także aby każdy czuł odpowiedzialność i wywierał bardziej pozytywny wpływ na ludzi i planetę. Dajemy przykład od samej góry organizacji i wspieramy naszych pracowników na całym świecie, aby czuli się uprawnieni i zachęcani do aktywnego udziału w działaniach ESG realizowanych przez Truvant.



Aby osiągnąć nasze cele, wszyscy w Truvant musimy współpracować, być innowacyjni i otwarci na nowe pomysły i tworzyć lepsze, nowoczesne rozwiązania. Będziemy również ściśle współpracować z naszymi kluczowymi dostawcami, aby upewnić się, że rozumiemy priorytety Truvant i zobowiązują się do przestrzegania naszego Kodeksu Postępowania dla Dostawców.

Podsumowując, w Truvant wierzymy w prowadzenie działalności w sposób właściwy. Naszą wizją jest bycie najlepszym partnerem w zakresie rozwiązań opakowaniowych dla marek konsumenckich. Współpracujemy z naszymi klientami, aby codziennie dostarczać produkty najwyższej jakości w najbardziej efektywny i zrównoważony

sposób. W pełni zdajemy sobie sprawę, że konsumenci codziennie dokonują wyborów dotyczących produktów, które wybierają dla siebie i swoich rodzin. Mają dziś więcej możliwości niż kiedykolwiek wcześniej, a najczęściej wybierają marki, którym najbardziej ufają. Zaufanie buduje się poprzez jakość działania – a to oznacza również reputację firmy, troskę o ludzi i ochronę środowiska. Ważnym elementem realizacji naszej wizji jest nasze ambitne zobowiązanie do osiągania znaczących postępów w ramach inicjatywy ESG – wpływających na Środowisko, Społeczną odpowiedzialność i Ład korporacyjny.

Stewart Atkinson
Chief Executive Officer,
Chairman of the Board



1

INFORMACJE OGÓLNE

Informacje o raporcie

BP-1, BP-2

Niniejszy raport został opracowany dobrowolnie, w oparciu o Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), wprowadzone Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) 2023/2772. Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa, Truvant Europe sp. z o.o. jest zobowiązana do sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju po raz pierwszy w ramach raportu rocznego za rok 2025, na podstawie art. 63q i 63r ust. 1 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

W dniu 26 lutego 2025 r. Komisja Europejska przedstawiła pakiet propozycji legislacyjnych mający na celu uproszczenie ram regulacyjnych UE w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. pakiet „Omnibus”). Jeżeli zaproponowane zmiany zostaną przyjęte w procesie legislacyjnym na poziomie Unii Europejskiej oraz wdrożone do krajowego porządku prawnego, obowiązek sporządzenia i publikacji oświadczenia na temat zrównoważonego rozwoju zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 będzie miał

zastosowanie do Truvant począwszy od roku obrotowego 2027.

Informacje, dane oraz wskaźniki i stwierdzenia zawarte w raporcie odnoszą się do Truvant Europe sp. z o.o., chyba że wskazano inaczej. W przypadku gdy dane nie były dostępne, zastosowano metodę szacunkową. Raport obejmuje informacje za okres od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku.

Spółka nie przekazuje informacji dotyczących własności intelektualnej, know-how lub efektów innowacji. Informacje na temat oszacowań łańcucha wartości oraz źródeł niepewności oszacowań i wyników są ujawniane wraz z poszczególnymi zakresami tematycznymi ESRS. Ponieważ jest to pierwszy raport Truvant sporządzony w oparciu o standardy ESRS, spółka nie zgłasza żadnych zmian w sposobie przygotowania lub prezentacji oświadczenia o zrównoważonym rozwoju ani błędów z poprzednich okresów. Niniejszy raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej. Atestacji podlega ślad węglowy w zakresie 1, 2 i 3.



Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

GOV-1

Truvant Europe Sp. z o.o. jest częścią globalnej grupy Truvant oraz wchodzi w skład portfela The Halifax Group, amerykańskiej firmy private equity z siedzibą w Stanach Zjednoczonych. Organem zarządczym na poziomie globalnym jest Rada Dyrektorów, której głównym zadaniem jest nadzór nad zarządzaniem kapitałem finansowym i ludzkim, polityką wynagrodzeń oraz wdrażaniem kluczowych polityk na poziomie Grupy. W 2024 roku struktura Rady Dyrektorów uległa zmianie i obecnie liczy 6 członków, w tym CEO, który pełni jednocześnie funkcję Przewodniczącego Rady Dyrektorów.

Najwyższym organem Truvant Europe sp. z o.o. odpowiedzialnym za kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem jest Zarząd. Spółka nie posiada Rady Nadzorczej. Na dzień 31 grudnia 2024 w Zarządzie zasiadały trzy osoby – dwie kobiety i jeden mężczyzna. Żaden z członków Zarządu nie jest reprezentantem pracowników lub innych osób świadczących pracę.



Wskaźnik różnorodności Zarządu:

66%

Grażyna Janina Rakoczy – Wiceprezydent ds. operacyjnych Europa

– członek zarządu od 2015 r., związana z branżą i firmą od 16 lat, posiada doświadczenie w zakresie operacji na terenie Europy.

Magdalena Dłuska – Wiceprezydent ds. ESG i HR Europa

– członek zarządu od 2018 r., związana z branżą i firmą od 16 lat, posiada doświadczenie w zakresie operacji na terenie Europy.

Kenneth Scott Lamb – Chief Customer Officer

– członek zarządu Truvant Europe od 2020 r., posiada ponad 20 lat doświadczenia w branży opakowaniowej na rynku amerykańskim i europejskim.

TRUVANT EUROPE MANAGEMENT BOARD



Grażyna Janina Rakoczy

Wiceprezydent ds. operacyjnych Europa



Magdalena Dłuska

Wiceprezydent ds. ESG i HR Europa



Kenneth Scott Lamb

Chief Customer Officer

Na dzień 31 grudnia 2024

Odpowiedzialność za kwestie zrównoważonego rozwoju przypisana jest Wiceprezydent ds. ESG i HR, która jest Członkiem Zarządu Truvant Europe. Wiceprezydent ds. ESG i HR jest odpowiedzialna za nadzór nad identyfikacją, oceną i zarządzaniem istotnymi wpływami, ryzykami i szansami, w tym za wdrażanie polityk i procesów należytej staranności w obszarze zrównoważonego rozwoju.

By zarządzać istotnymi kwestiami ESG, spółka powołała Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju. W skład Komitetu wchodzi dwóch członków Zarządu – Wiceprezydent ds. ESG i HR oraz Wiceprezydent ds. Operacji. W Komitecie zasiada także Wiceprezydent ds. Rozwoju Biznesu, Dyrektor Finansowy, Dyrektor ds. Zakupów, Dyrektor Handlowy oraz Menedżer ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Komitet posiada szeroki zakres kompetencji, który jest szczegółowo określony w polityce ESG spółki i obejmuje m.in. nakreślanie wizji i poziomu ambicji, ustalanie celów strategicznych i monitorowanie postępów w ich realizacji, oraz definiowanie i wdrażanie planów działań. W ramach kwartalnych spotkań Komitet dokonuje okresowego przeglądu



strategii zrównoważonego rozwoju i kwartalnych wyników operacyjnych, oraz zatwierdza wyniki badań podwójnej istotności oraz raportów dotyczących zrównoważonego rozwoju.

GOV-4

Podstawowe elementy procesu należytej staranności

Punkty w oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju

Uwzględnienie należytej staranności w rządzeniu, strategii i modelu biznesowym	S1-1, S2-1, G1-1
Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	SBM-2, S1-2, S2-2
Identyfikacja i ocena niekorzystnego wpływu	IRO-1, SBM-3
Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego wpływu	S1-3, S2-3, G1-3
Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	S1-17, S2-5, GOV-5

Członkowie Komitetu stale poszerzają swoje kompetencje i wiedzę fachową. Wszyscy członkowie przeszli szkolenia w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym szkolenie dot. zmiany klimatu i śladu węglowego. Oprócz tego biorą oni udział w konferencjach, warsztatach i szkoleniach organizowanych przez zewnętrznych ekspertów oraz mają dostęp do wiedzy zewnętrznej firmy doradczej, która dba o spełnianie wymogów legislacyjnych, przeprowadza szkolenia oraz wspiera Truvant w realizacji inicjatyw z obszaru zrównoważonego rozwoju.

GOV-2, GOV-3

Zarząd Truvant odbywa regularne spotkania, na których podejmuje decyzje dotyczące strategicznych kierunków i działań, jakie należy podjąć. By zapewnić dwukierunkowy przepływ informacji, w tych spotkaniach udział bierze najwyższa kadra kierownicza, która w trakcie spotkań operacyjnych z kadrą zarządzającą kierowniczą niższego szczebla jest informowana o wynikach operacyjnych oraz ryzykach identyfikowanych w poszczególnych obszarach ESG. Kwestie zrównoważonego rozwoju są także omawiane w trakcie spotkań Zarządu z przedstawicielami naszych klientów.

W Truvant obecnie nie istnieje sformalizowany system zachęt związany ze zrównoważonym rozwojem.

W 2024 roku Zarząd zajmował się ryzykiem klimatycznym związanym z rosnącymi oczekiwaniami naszych interesariuszy, w tym klientów, odnośnie do monitorowania wysokości

emisji oraz podejmowania inicjatyw dekarbonizacyjnych. W styczniu 2025 roku Zarząd Truvant zatwierdził wyniki przeprowadzonego badania podwójnej istotności, wraz z listą istotnych wpływów, ryzyk i szans.

GOV-5

Minimalizacja ryzyka związanego z kompletnością i dokładnością informacji zamieszczonych w niniejszym raporcie odbywa się poprzez:

- W odniesieniu do danych ilościowych, rozdzielenie ról osoby odpowiedzialnej za zbieranie danych i osoby zatwierdzającej dane (zasada czterech oczu).
- Powierzenie stworzenia treści raportu ekspertom zewnętrznym mającym doświadczenie w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w tym sprawozdawczości w zgodności z ESRS. Treść została zweryfikowana i zatwierdzona przez dział ESG Truvant oraz jednostki odpowiedzialne za poszczególne obszary zrównoważonego rozwoju.
- Ostateczna treść raportu została zatwierdzona przez Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Model tworzenia wartości, model biznesowy i strategia

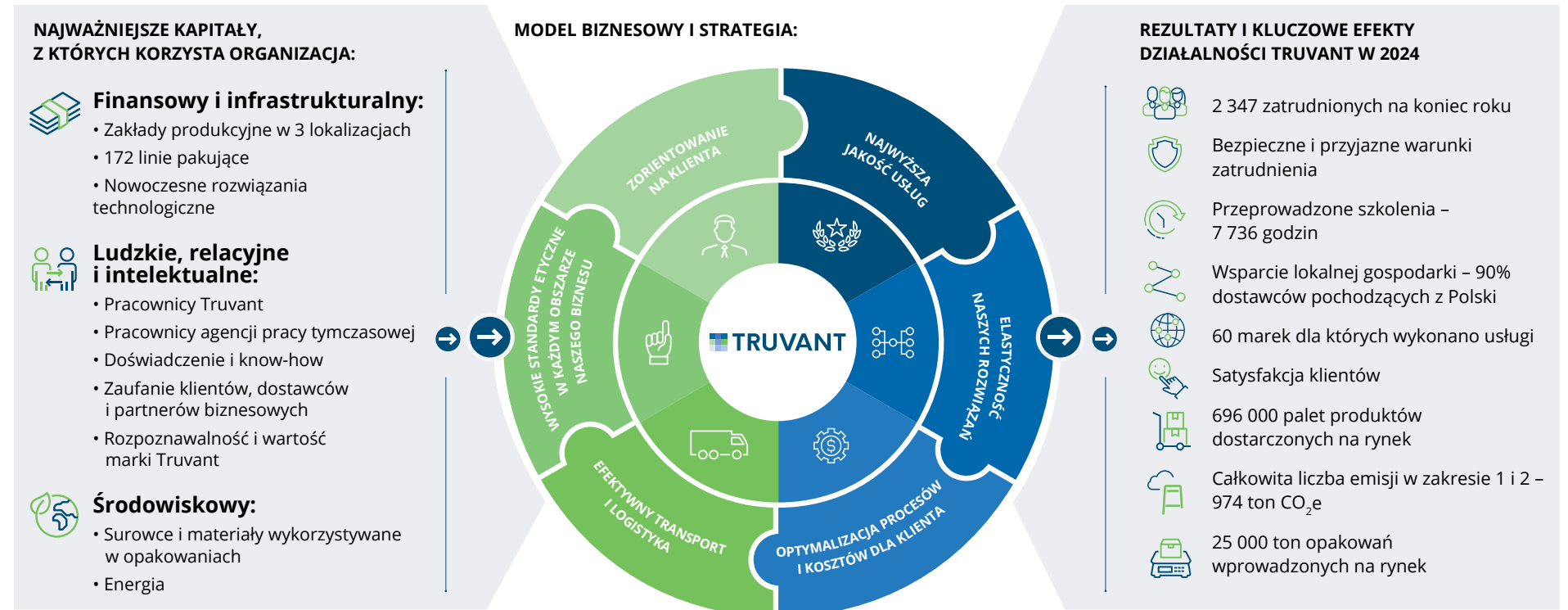
SBM-1

Truvant Europe sp. z o.o. to globalny lider w zakresie pakowania kontraktowego. Spółka prowadzi działalność w Polsce od 2004 roku. Truvant posiada zakłady w trzech lokalizacjach: w Łodzi, we Wrocławiu i w okolicach Strykowa.

Spółka jest największą na świecie firmą oferującą rozwiązania opakowaniowe, świadczącą pełen zakres usług – od projektowania i opracowywania opakowań, przez pozyskiwanie i zakup materiałów, po kompleksowe zarządzanie łańcuchem wartości. Misją Truvant jest wspieranie klientów w efektywnym wprowadzeniu produktów na rynek, przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów jakościowych, operacyjnych i etycznych. Spakowane w polskich zakładach produkty klientów spółki trafiają do ponad 40 krajów w Europie, na Bliskim Wschodzie, w Afryce i Azji.

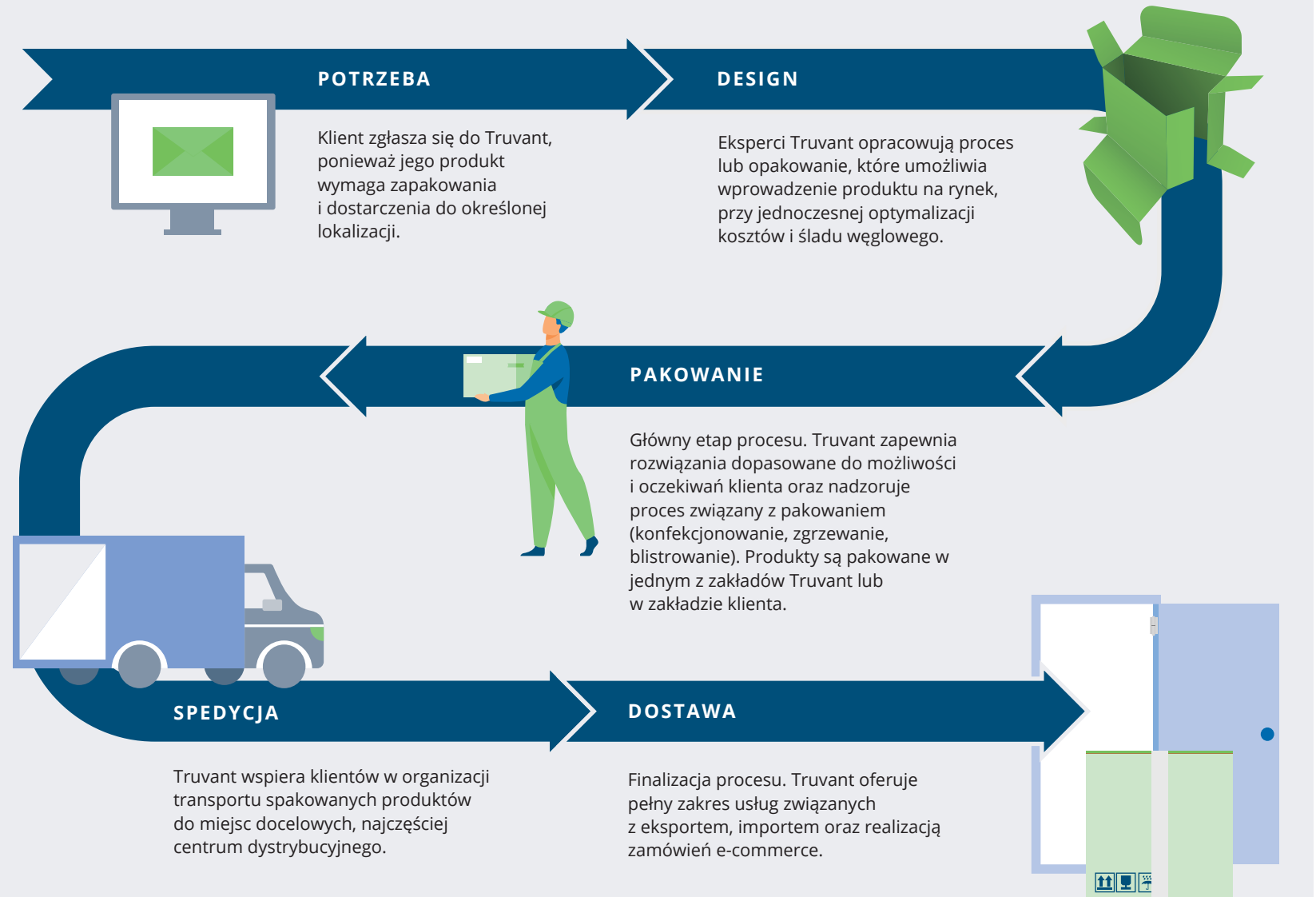
Model tworzenia wartości

Model tworzenia wartości Truvant obrazuje, jak spółka przekształca zasoby wejściowe, takie jak surowce, energia czy kapitał ludzki, w wartość dla klientów poprzez swój model biznesowy. W wyniku tego procesu powstają gotowe produkty, efektywne rozwiązania logistyczne oraz wpływy ekonomiczne, środowiskowe i społeczne.



Model biznesowy

Największą przewagą konkurencyjną Truvant jest rozumienie potrzeb klientów i tworzenie dla nich optymalnych rozwiązań – dzięki temu spółkę obdarzyły zaufaniem największe globalne marki sektora dóbr konsumpcyjnych. Usługi pakowania kontraktowego świadczone przez Truvant opierają się na różnych modelach biznesowych w zależności od potrzeb i oczekiwań klienta. Truvant nabywa opakowania lub materiały opakowaniowe, pakuje dostarczone przez klienta produkty, a następnie dostarcza produkty do wskazanego miejsca, najczęściej centrum dystrybucyjnego.



Truvant świadczy następujące usługi:

Projektowanie opakowań oraz pozyskiwanie i optymalizacja materiałów opakowaniowych.

1



Pakowanie w obiekcie zarządzanym przez Truvant, obsługującym wielu klientów.

3



Wsparcia klienta w zarządzaniu procesem pakowania w jego zakładzie produkcyjnym, centrum dystrybucyjnym lub magazynie.

2



Zarządzania dostawami, dystrybucją i dostarczaniem produktów na rynki sprzedaży.

4



Obsługiwane segmenty:



Beautycare



Shavecare



Homecare



Medical devices



Oralcare



Adhesives



Batteries



Toys



Healthcare

W okresie sprawozdawczym nie nastąpiły znaczące zmiany w odniesieniu do oferowanych przez Truvant usług lub obsługiwanych rynków i grup klientów.

Strategia

Truvant dąży do prowadzenia działalności w sposób zrównoważony, uwzględniając potrzeby i oczekiwania interesariuszy. W 2021 roku przeprowadzono konsultacje z pracownikami i pracowniczkami z różnych działów i lokalizacji, aby określić ambicje, cele oraz działania mające na celu rozwój działalności spółki w sposób zrównoważony.



PLANET

Emisja gazów cieplarnianych
Gospodarka obiegu zamkniętego
Zielona kultura



PEOPLE

Pracownicy
Społeczności
Etyka



PACKAGING

Łańcuch dostaw
Procesy operacyjne
Rozwój biznesu





W wyniku tych działań sformalizowano strategię zrównoważonego rozwoju, obejmującą trzy kluczowe obszary: środowisko, społeczeństwo oraz ład korporacyjny. Ustalone ambicje i cele uwzględniają specyfikę świadczonych usług, potrzeby klientów, charakterystykę rynku oraz oczekiwania kluczowych interesariuszy. Poniższe zestawienie przedstawia główne założenia strategii zrównoważonego rozwoju Truvant.

OBSZAR	AMBICJE	CELE	KLUCZOWE WYZWANIA, DZIAŁANIA I PROJEKTY
Środowisko 	Osiągnięcie pozycji eksperta w projektowaniu zrównoważonych opakowań i dostarczaniu zrównoważonych i innowacyjnych rozwiązań klientom	• Poszerzanie wiedzy i kompetencji w zakresie zrównoważonych opakowań; • Przyjmowanie proaktywnej postawy w proponowaniu klientom bardziej zrównoważonych opakowań.	• W ścisłej współpracy z klientami, odchodzenie od opakowań z tworzyw sztucznych na rzecz papierowych alternatyw; • Optymalizacja procesów logistycznych i operacyjnych; • Stopniowe zwiększanie udziału zrównoważonych surowców w procesie pakowania.
	Ograniczenie naszego bezpośredniego wpływu na klimat i środowisko	• Stałe doskonalenie gospodarki odpadami; • Optymalizacja wykorzystania surowców; • Stawianie wymagań środowiskowych dostawcom; • Edukacja ekologiczna pracowników.	• Monitorowanie poziomu zużycia energii i śladu węglowego we wszystkich trzech zakresach emisji; • Podejmowanie działań na rzecz poprawy efektywności energetycznej i redukcji emisji; • 100% odpadów produkcyjnych podlega segregacji; • Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii.
Społeczeństwo 	Tworzenie różnorodnego i inkluzywnego miejsca pracy, w którym prawa człowieka są szanowane w całym łańcuchu wartości	• Promowanie kultury różnorodności w organizacji; • Tworzenie warunków pracy sprzyjających zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami; • Promowanie poszanowania dla praw człowieka, zarówno w Truvant, jak i w łańcuchu wartości.	• Monitorowanie wskaźników różnorodności i gender pay gap oraz podejmowanie działań na rzecz ich poprawy; • Szkolenia liderów w zakresie praw człowieka.
	Zapewnienie dobrych i bezpiecznych warunków pracy wspierających rozwój pracowników	• Zwiększenie satysfakcji i możliwości rozwojowych pracowników; • Aktywne kształtowanie kultury bezpieczeństwa, wykraczającej poza wymogi prawne; • Promowanie zdrowego stylu życia.	• Rozwój oferty szkoleniowej i zwiększanie godzin szkoleń dla osób świadczących pracę; • Przeprowadzenie ankiety dotyczącej satysfakcji i zaangażowania pracowników oraz wdrożenie działań na podstawie wyników.
	Współpraca z kluczowymi dostawcami oraz organizacjami pozarządowymi nad istotnymi wyzwaniami społecznymi i środowiskowymi	• Wdrożenie programu „Sustainable Procurement”; • Zachęcanie i wspieranie pracowników w zaangażowaniu społecznym i środowiskowym.	• Rozwój programu szkoleń dla działu Zakupów; • Współpraca z organizacjami działającymi na rzecz wsparcia środowiskowego i społecznego.
Ład korporacyjny 	Przestrzeganie najwyższych standardów etycznych	• Doskonalenie polityk wspierających przestrzeganie standardów etycznych i edukowanie pracowników w ich zakresie.	• Poszukiwanie nowych rozwiązań i ulepszanie istniejących polityk, systemów i procedur związanych ze zrównoważonym rozwojem.
	Objęcie pozycji branżowego lidera w obszarze zrównoważonego rozwoju	• Opracowanie szczegółowego planu działań w obszarze zrównoważonego rozwoju i wyznaczenie kluczowych wskaźników.	

Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój

SBM-1

Wizją Truvant jest bycie najlepszym partnerem w zakresie rozwiązań opakowaniowych dla marek konsumenckich. Współpracujemy z naszymi klientami, aby codziennie dostarczać produkty najwyższej jakości w sposób efektywny i zrównoważony.

Wszyscy pracownicy Truvant są odpowiedzialni za realizację naszych celów ESG, ukończenie odpowiednich szkoleń oraz ciągłe dążenie do postępów w realizacji tych celów. Nasze ambicje są jasno określone i stanowią kierunek naszych działań, a postępy są monitorowane w sposób jasny i przejrzysty.



Sedex² | Member

Jako członek SEDEX zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. Ta platforma wymiany etycznych danych dostawców znacząco wspiera naszą strategię zrównoważonego rozwoju poprzez zwiększenie przejrzystości łańcucha dostaw, promowanie etycznych praktyk pracy, wspieranie działań na rzecz ochrony środowiska oraz zachęcanie do ciągłego doskonalenia. Dzięki platformie SEDEX monitorujemy i zarządzamy praktykami etycznymi, zapewniając uczciwe warunki pracy i odpowiedzialne pozyskiwanie dóbr i usług. Działania te wpisują się w nasze zaangażowanie w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG), na przykład zapewnienie godnej pracy, sprzyjając kulturze ciągłego doskonalenia i wspierając globalne wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju.



Raportowanie w ramach CDP (Carbon Disclosure Project) to dla nas ważny element budowania przejrzystości i odpowiedzialności w działaniach na rzecz środowiska jako firmy opakowaniowej. Dzięki raportowaniu danych dotyczących zmian klimatu, zasobów wodnych i wylesiania do CDP, możemy lepiej śledzić i zarządzać naszym wpływem na środowisko. To podejście wpisuje się w nasze cele związane z ograniczaniem emisji CO₂ i efektywnym wykorzystaniem zasobów.

W 2024 roku otrzymaliśmy ocenę C w obszarach Climate, Forest i Water, co odzwierciedla zarówno nasze dotychczasowe działania, jak i obszary, nad którymi nadal pracujemy. Platforma CDP wspiera nas w zbieraniu kompleksowych danych, które pomagają nam w podejmowanie świadomych decyzji oraz w realizacji celów zrównoważonego rozwoju i przyczyniają się do budowania zero-emisyjnej przyszłości.



EcoVadis odgrywa kluczową rolę w doskonaleniu naszych polityk i praktyk, dostarczając nam kompleksową ocenę zrównoważonego rozwoju zarówno w obszarze środowiskowym, jak i społecznym oraz etycznym. W 2023 roku otrzymaliśmy brązowy medal, a w 2024 – odznaczenie „committed”, poprawiając nasz ogólny wynik rok do roku. Dzięki szczegółowym analizom i porównaniu z innymi firmami możemy lepiej planować nasze działania, dostosowywać je do międzynarodowych standardów i przyczynić się do budowania bardziej zrównoważonej przyszłości.

Łańcuch wartości

SBM-1

Truvant świadczy usługi dla globalnych marek z sektora FMCG i stanowi element ich łańcucha wartości. W ramach badania istotności wypracowany został szczegółowy model łańcucha wartości spółki, który obejmuje operacje własne, procesy poprzedzające własne operacje (upstream) oraz następujące po ich zakończeniu (downstream). Poniżej przedstawiono kluczowe elementy łańcucha wartości Truvant:

Dostawcy (upstream, tier 1)

- Dostawcy materiałów bezpośrednio produkcyjnych – przede wszystkim spółki zajmujące się produkcją opakowań, drukarnie oraz dostawcy materiałów konsumpcyjnych, takich jak palety, folia stretch, etykiety zewnętrzne. W zależności od klienta i charakteru świadczonych usług, Truvant współpracuje z dostawcami, którzy są wybierani na podstawie kryteriów spółki i ich klientów lub z dostawcami wskazanymi bezpośrednio przez klientów Truvant.
- Dostawcy maszyn i linii pakujących oraz części zamiennych.
- Dostawcy komponentów lub tzw. FWIP (finish work in process), czyli produktów klientów, będących przedmiotem pakowania, takich jak na przykład kosmetyki, zabawki, baterie.
- Dostawcy usług – właściciele hal, które Truvant wynajmuje na potrzeby świadczenia usług, firmy logistyczne i transportowe, które przewożą spakowane produkty do centrów dystrybucyjnych klientów oraz agencje pracy tymczasowej i firmy outsourcingowe dostarczające pracowników produkcyjnych. Oprócz tego spółka współpracuje z dostawcami usług w obszarze szkoleń, IT, wynajmu maszyn, transportu pracowników, cateringu, sprzątania i ochrony.

Dostawcy (upstream, tier 2+)

- Dostawcy surowców i materiałów służących do produkcji opakowań z tworzyw sztucznych, tektury, papieru i drewna.



Transport i usługi logistyczne (upstream, downstream)

- Transport upstream – transport opakowań i materiałów do produkcji, który organizowany jest przez Truvant lub dostawców i odbywa się między zakładem dostawcy a zakładem spółki. Truvant nie posiada własnej floty.
- Transport downstream – dystrybucja spakowanych przez Truvant produktów odbywa się z udziałem firm logistycznych, które mają relacje biznesowe z klientami Truvant lub współpracują bezpośrednio ze spółką.

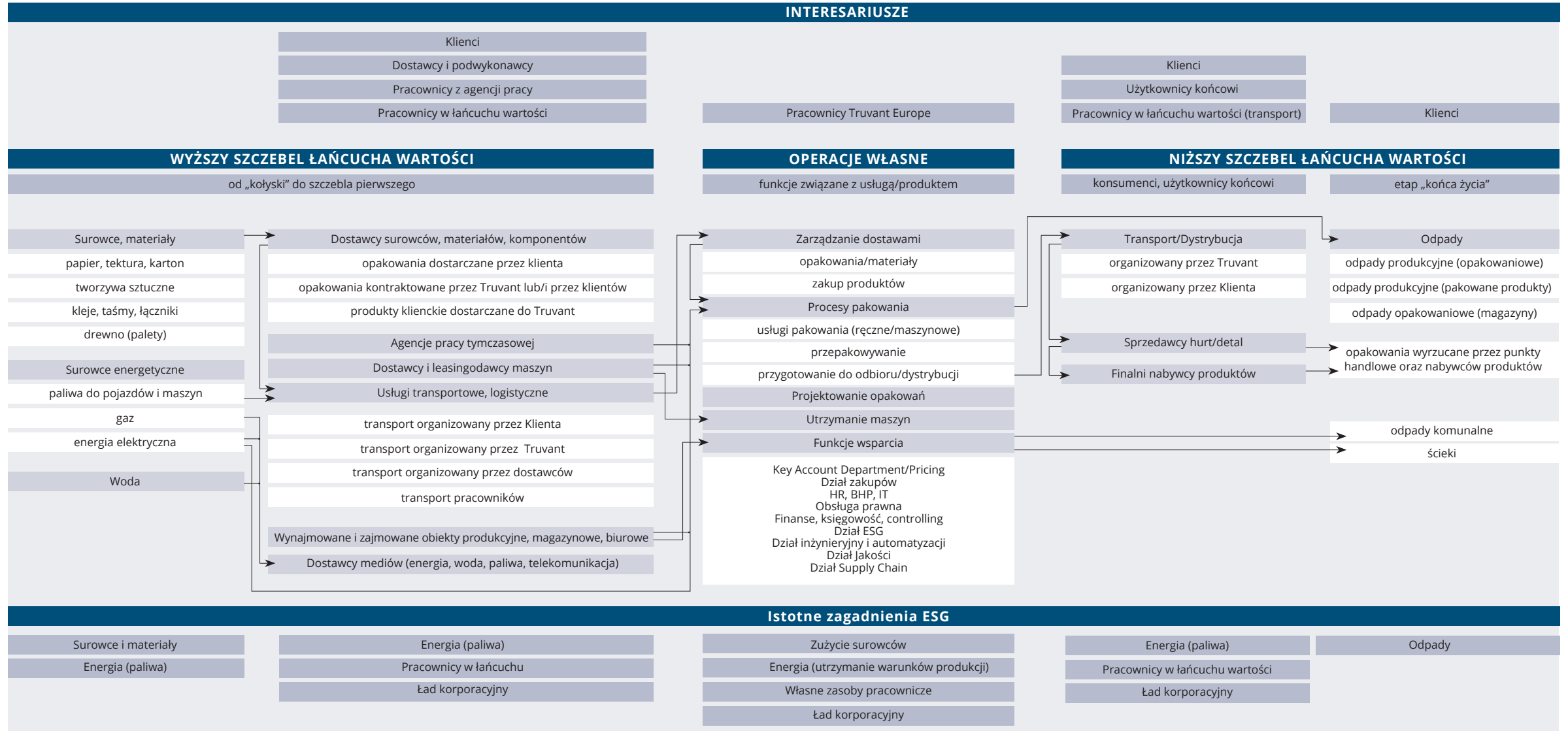
Klienci (downstream)

- Klientami spółki są duże firmy z sektora FMCG działające na rynku globalnym, dla których realizowane są usługi pakowania kontraktowego. Truvant świadczy również usługi e-commerce, obejmujące realizację indywidualnych zamówień użytkowników końcowych składanych poprzez stronę internetową klienta.

Użytkownicy końcowi i koniec cyklu życia (downstream)

- Użytkownikami końcowymi są konsumenci zakupujący produkty klientów Truvant. Na tym etapie łańcucha wartości mogą powstawać znaczne ilości odpadów – zarówno przy rozpoczęciu użytkowania produktu, gdy utylizowane jest opakowanie, jak i po zakończeniu jego eksploatacji, kiedy odpadem staje się sam zakupiony produkt.

Szczegółowy schemat łańcucha wartości Truvant został uwzględniony poniżej:





GRUPA INTERESARIUSZY			
	Klienci	Osoby wykonujące pracę	Dostawcy
KRÓTKI OPIS GRUPY	Firmy działające głównie w sektorach dóbr konsumpcyjnych, elektroniki i produktów higienicznych, które zlecają Truvant usługi związane z pakowaniem.	Osoby zatrudnione przez Truvant na podstawie umowy o pracę, współpracujące na umowach innych niż umowa o pracę lub świadczące pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej.	Dostawcy materiałów, opakowań i komponentów, maszyn i usług niezbędnych do świadczenia usług pakowania przez Truvant.
SPOSOBY ZAANGAŻOWANIA	Regularne spotkania operacyjne, projektowe, strategiczne i podsumowujące. Badania satysfakcji.	Ankieta badania zaangażowania pracowników, intranet, informacje na telewizorach w kantynach, Trunews (półroczny magazyn dla pracowników), newslettery, tablice informacyjne.	Regularne spotkania, audyty u kluczowych dostawców, roczne spotkania podsumowujące współpracę, webinary.

W stosunku do tych grup Truvant prowadzi działania komunikacyjne, których celem jest lepsze zrozumienie ich potrzeb, bieżący monitoring ich opinii oraz informowanie o podjętych przez Truvant działaniach. Zarząd spółki jest regularnie informowany o najważniejszych wnioskach płynących z kontaktów z interesariuszami oraz sam angażuje się w część działań komunikacyjnych. Wnioski te są uwzględniane przy kształtowaniu strategii Truvant.

Istotne wpływy, ryzyka i szanse

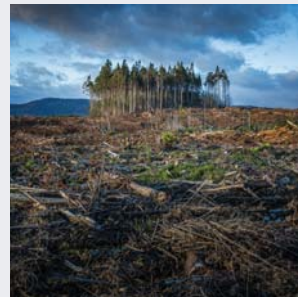
SBM-3

Zgodnie z wynikami badania podwójnej istotności jako istotne zidentyfikowane zostały następujące tematy zrównoważonego rozwoju:

- Zmiana klimatu – ESRs E1
- Wykorzystanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym – ESRs E5
- Osoby świadczące pracę na rzecz przedsiębiorstwa – ESRs S1
- Pracownicy w łańcuchu wartości – ESRs S2
- Praktyki biznesowe – ESRs G1

Wszystkie powyższe tematy są istotne zarówno z perspektywy wpływu, jak i perspektywy finansowej. Poniżej przedstawiono charakterystykę tych tematów z uwzględnieniem obu perspektyw.

Zmiana klimatu



Perspektywa wpływu

Wpływ wynika przede wszystkim z emisji gazów cieplarnianych w łańcuchu wartości Truvant – w mniejszym stopniu dotyczy operacji własnych spółki. Produkcja materiałów opakowaniowych, takich jak plastik, papier i karton, generuje emisje gazów cieplarnianych w procesach wydobycia surowców, ich przetwarzania oraz transportu. Procesy pakowania i magazynowania wymagają energii elektrycznej i ciepłej, której źródło

wpływa na poziom emisji. Dodatkowo transport surowców, opakowań i gotowych produktów wiąże się z emisją spalin, zależnie od rodzaju środków transportu. Nad emisjami nie wiążącymi się z operacjami własnymi Truvant ma niewielki wpływ. Emisjami wynikającymi z własnych operacji (zakres 1 i 2) spółka zarządza poprzez optymalizację procesów operacyjnych, przejście na zielone źródła energii oraz inwestycje w energooszczędne technologie.

Perspektywa finansowa

Zmiana klimatu stanowi zarówno ryzyko jak i szansę. Rosnące oczekiwania klientów i presja regulacyjna związana z redukcją emisji gazów cieplarnianych mogą prowadzić do dodatkowych kosztów, w tym konieczności inwestycji w technologie zmniejszające emisje. Jednocześnie odpowiednie dostosowanie się do tych zmian stanowi szansę na pozyskanie nowych klientów oraz poprawę konkurencyjności.

Wykorzystywanie zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym



Perspektywa wpływu

Działalność Truvant wiąże się z wykorzystywaniem surowców naturalnych na różnych etapach łańcucha wartości, szczególnie w obszarze produkcji materiałów opakowaniowych, takich jak plastik lub papier. Pozyskanie i przetwarzanie tych surowców wymaga energii i może prowadzić do eksploatacji zasobów naturalnych. Ponadto generowane odpady, jeśli nie są odpowiednio zagospodarowane,

mogą trafiać na składowiska lub do środowiska. Truvant zarządza tym wpływem m.in. poprzez projektowanie opakowań redukujących ilość wykorzystywanych materiałów oraz efektywne zarządzanie odpadami w procesie pakowania, magazynowania i transportu.

Perspektywa finansowa

Zagadnienie stanowi zarówno ryzyko jak i szansę. Ograniczony dostęp do surowców lub rosnące koszty materiałów mogą stanowić ryzyko finansowe, potencjalnie zwiększając koszty operacyjne i wpływając na marżę. Jednocześnie inwestycje w rozwiązania i technologie umożliwiające ponowne wykorzystanie surowców i redukcję odpadów mogą prowadzić do zmniejszenia kosztów operacyjnych. Wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym może także otworzyć nowe możliwości biznesowe i zwiększyć odporność Truvant na wahania cen surowców.

Osoby świadczące pracę na rzecz przedsiębiorstwa



Perspektywa wpływu

Spółka ma wpływ na to zagadnienie poprzez warunki zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy oraz możliwości rozwoju. Charakter pracy w zakładach pakowania, obejmujący powtarzalne czynności i pracę zmianową, może negatywnie wpływać na zdrowie oraz zaburzać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Istotnym aspektem jest także zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, zwłaszcza

w obszarach związanych z obsługą maszyn i transportem wewnętrznym. Truvant zarządza tym wpływem poprzez monitorowanie warunków pracy, przestrzeganie standardów BHP oraz szkolenia dla pracowników. Spółka dąży także do zapewnienia konkurencyjnych wynagrodzeń i stabilnych form zatrudnienia.

Perspektywa finansowa

Kapitał ludzki ma kluczowe znaczenie dla wyników finansowych Truvant. Koszty wynagrodzeń, rotacja pracowników oraz warunki zatrudnienia wpływają na efektywność operacyjną i rentowność. Inwestowanie w dobre warunki pracy, konkurencyjne wynagrodzenia i rozwój zawodowy stanowią także istotną szansę dla spółki, mogącą skutkować zwiększoną produktywnością, ograniczeniem kosztów

związanych z zatrudnieniem i poprawić długoterminową stabilność finansową.

Osoby świadczące pracę w łańcuchu wartości



Perspektywa wpływu

Wpływ pośredni, wynikający z łańcucha wartości Truvant, zarówno w upstream jak i downstream, w tym osób zatrudnionych u dostawców surowców, producentów opakowań oraz firm transportowych i logistycznych. W tych sektorach występować mogą wyzwania związane z bezpieczeństwem pracy, wynagrodzeniem, stabilnością zatrudnienia i godzinami pracy. Truvant nie ma bezpośredniej kontroli nad tym

wpływem, mimo to podejmuje działania skupione na współpracy z dostawcami, którzy muszą przestrzegać określonych standardów BHP oraz norm etycznych. Spółka wprowadza zasady dotyczące audytów dostawców i oceny ich praktyk w obszarze pracy.

Perspektywa finansowa

Zagadnienie może stanowić czynnik ryzyka związany z nieodpowiednimi warunkami pracy, niskimi wynagrodzeniami oraz nadmiernym czasem pracy. Niskie płace mogą prowadzić do wysokiej rotacji pracowników u dostawców, skutkując potencjalnymi opóźnieniami lub przerwami w łańcuchu dostaw. Nadmierne obciążenie pracą i niewystarczające egzekwowanie standardów BHP mogą powodować wzrost absencji i wpływać

na stabilność dostaw i jakość usług. Ponadto, ryzyko reputacyjne wynikające z niewłaściwych praktyk zatrudnienia może prowadzić do utraty zaufania partnerów biznesowych i osłabienia pozycji Truvant na rynku.

Praktyki biznesowe



Perspektywa wpływu

Praktyki biznesowe wpływają na warunki pracy w łańcuchu wartości i wpływają na etykę biznesową. Terminowe płatności i przejrzysta współpraca z dostawcami mogą wspierać stabilność ich działalności i lepsze warunki zatrudnienia. Z kolei opóźnienia w płatnościach lub brak wystarczającej kontroli nad standardami etycznymi mogą prowadzić do presji na koszty pracy, naruszeń praw

pracowniczych i ryzyka korupcji. Efektywna ochrona sygnalistów i silna kultura korporacyjna ograniczają ryzyko nadużyć i wzmacniają zaufanie interesariuszy.

Perspektywa finansowa

Zagadnienie może wpływać na stabilność finansową i reputację Truvant. Niewłaściwe relacje z dostawcami, w tym nieterminowe płatności czy brak przejrzystości, mogą prowadzić do zakłóceń w łańcuchu wartości i zwiększonych kosztów operacyjnych. Ryzyko korupcji oraz brak skutecznej ochrony sygnalistów mogą skutkować sankcjami prawnymi i utratą zaufania partnerów biznesowych. Z drugiej strony silna

kultura korporacyjna oparta na etyce, przejrzystości i odpowiedzialności może poprawić relacje z partnerami biznesowymi i przyczynić się do większego zaufania i lojalności klientów spółki.

Badanie istotności

IRO-1

Na przełomie 2023 i 2024 roku spółka przeprowadziła badanie podwójnej istotności, którego celem było ustalenie istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz określenie, które standardy tematyczne ESRS i zawarte w nich wymogi ujawnieniowe należy uwzględnić w oświadczeniu zrównoważonego rozwoju Truvant. Badanie istotności przeprowadzone zostało we współpracy z firmą doradcą, w pełnej zgodności z wymogami ESRS. Proces badania istotności przebiegał w następujących etapach:

- Analiza danych źródłowych;
- Analiza porównawcza spółek z branży;
- Badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród przedstawicieli kadry kierowniczej oraz ekspertów zewnętrznych;
- Badanie kwestionariuszowe i ustrukturyzowane wywiady z przedstawicielami kluczowych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych, reprezentujących

takie grupy jak klienci, dostawcy oraz pracownicy;

- Analiza matrycowa wyników;
- Opracowanie raportu końcowego.

Wyniki analizy matrycowej były przedmiotem warsztatu walidacyjnego w styczniu 2025 roku, w którym udział wzięli m.in. członkowie Zarządu spółki oraz Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Zasada podwójnej istotności

Badanie istotności zostało przeprowadzone zgodnie z zasadą podwójnej istotności, która zakłada badanie istotności zagadnień z perspektywy istotności wpływu, jaki wywiera Truvant na ludzi i środowisko oraz z perspektywy istotności finansowej, czyli wpływu danego zagadnienia zrównoważonego rozwoju na wyniki finansowe spółki.

Każde zagadnienie zrównoważonego rozwoju, z którym związany był istotny wpływ, istotne ryzyko lub istotna szansa, zostało uznane za istotne z perspektywy podwójnej istotności.

Perspektywa istotności wpływu

Identyfikacja i ocena wpływu została przeprowadzona w kontekście działalności Truvant, łańcucha wartości oraz relacji biznesowych spółki. Identyfikacja obejmowała pozytywne i negatywne, oraz faktyczne i potencjalne wpływy. Ocenie podlegały dotkliwość wpływu oraz jego prawdopodobieństwo. Dotkliwość oceniana była z uwzględnieniem trzech parametrów:

- **Siła wpływu** – jak poważny jest negatywny wpływ lub jak korzystny jest pozytywny wpływ na ludzi lub środowisko.
- **Zakres wpływu** – jak szeroko mogą sięgać skutki wpływu. W przypadku zagadnień środowiskowych jest to obszar geograficzny. W przypadku społecznych – liczba lub odsetek osób objętych wpływem.
- **Nieodwracalny charakter wpływu** – odnosi się do oceny, czy skutki negatywnego wpływu można naprawić, oraz do zasobów niezbędnych do przywrócenia pierwotnego stanu lub minimalizacji tych skutków.

Prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu określa to, czy wpływ występuje obecnie, czy też może wystąpić w przyszłości.

Do oceny wpływów wykorzystano informacje pozyskane w analizie porównawczej, z wywiadów z przedstawicielami interesariuszy, kwestionariuszy od ekspertów wewnętrznych oraz oceny dokonanej przez ekspertów zewnętrznych. Dane wynikające z oceny parametrów z każdego z tych źródeł informacji zostały sprowadzone następnie do pięciostopniowej skali istotności (minimalna, informacyjna, ważna, znacząca, krytyczna). Każde zagadnienie, na które wpływ oceniono jako ważny, znaczący lub krytyczny zostało uznane za istotne z perspektywy istotności wpływu.

Perspektywa istotności finansowej

Istotność finansową ustalono poprzez identyfikację i ocenę ryzyk i szans związanych z poszczególnymi zagadnieniami zrównoważonego rozwoju, z wykorzystaniem następujących parametrów:

- Skalę skutków danego ryzyka lub szansy, rozumianej jako ujemne (w przypadku

ryzyk) lub dodatnie (w przypadku szans) odchylenia w przyszłych oczekiwanych wpływach środków pieniężnych lub oczekiwanej zmiany kapitału nieujętego w sprawozdaniu finansowym;

- Prawdopodobieństwo materializacji poszczególnych ryzyk i szans.

Ryzyka i szanse były badane w odniesieniu do sześciu rodzajów kapitału: finansowego, naturalnego, wytwórczego, intelektualnego, ludzkiego oraz społecznego i relacyjnego. Tak jak w przypadku oceny wpływów, dane wynikające z oceny parametrów ryzyk i szans zostały sprowadzone do pięciostopniowej skali istotności (minimalna, informacyjna, ważna, znacząca, krytyczna). Każde zagadnienie, którego wpływ oceniono jako ważny, znaczący lub krytyczny zostało uznane za istotne z perspektywy istotności finansowej.

Zmiany procesu badania istotności

Było to pierwsze badanie istotności przeprowadzone przez Truvant wedle opisanej wyżej metodyki. Przegląd i aktualizacja metodyki zostaną przeprowadzone najpóźniej za trzy lata od daty ukończenia obecnego badania.



2

ŚRODOWISKO

Zmiana klimatu

ESRS E1

Zmiana klimatu wywiera rosnący wpływ na działalność gospodarczą i otoczenie, w którym funkcjonuje Truvant. Spółka dostrzega, że skutki zmiany klimatu przekładają się zarówno na ryzyka operacyjne, jak i na oczekiwania klientów, dostawców oraz innych interesariuszy w łańcuchu wartości.

W związku z tym Truvant podejmuje działania mające na celu ograniczanie własnego wpływu oraz zarządzanie ryzykami i szansami związanymi z tym obszarem.

Wpływy, ryzyka i szanse

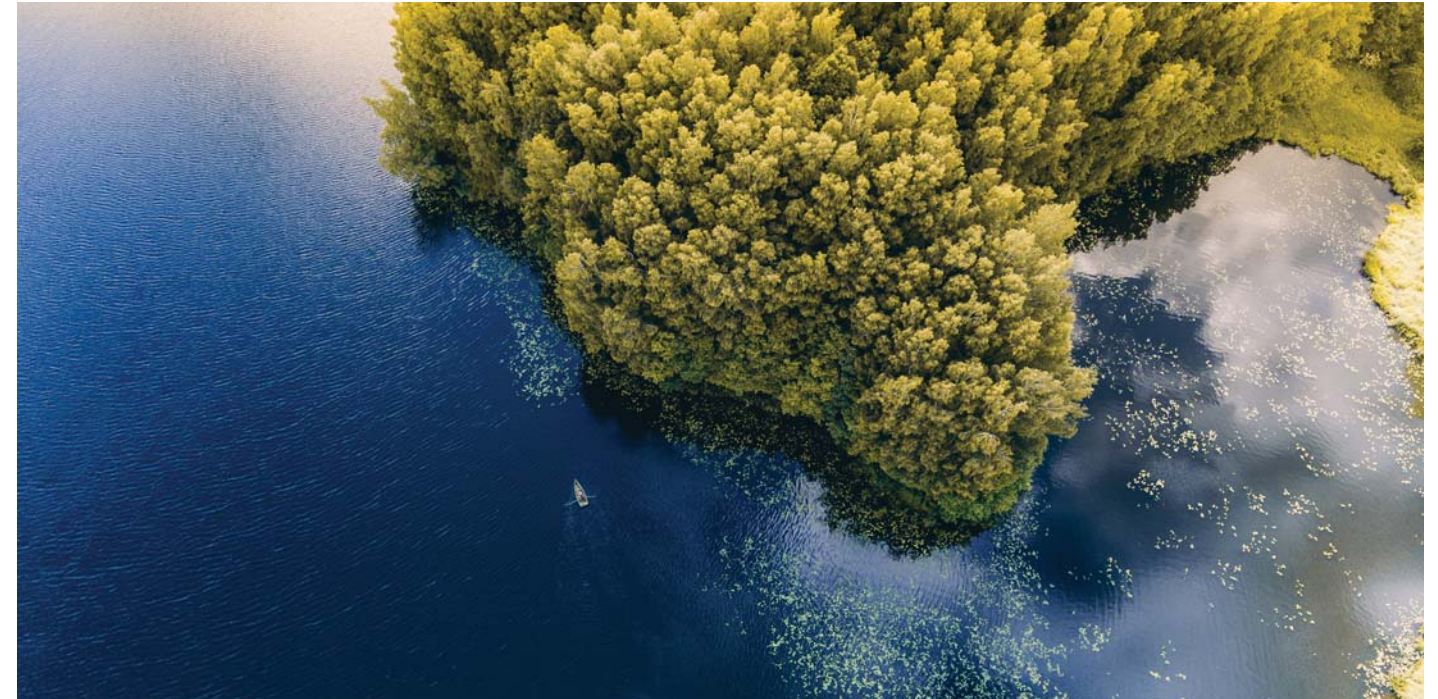
SBM-3

Wpływy

Działalność operacyjna Truvant, mimo świadczenia usług o charakterze niskoemisyjnym, generuje bezpośrednie i pośrednie emisje gazów cieplarnianych. Negatywny wpływ na zmianę klimatu wynika przede wszystkim z pośrednich emisji w łańcuchu dostaw – w tym emisji związanych z produkcją materiałów opakowaniowych wykorzystywanych w ramach realizacji usług pakowania kontraktowego.

Ryzyka

Istotne ryzyka związane ze zmianą klimatu obejmują zarówno ryzyka fizyczne, jak i ryzyka przejścia, które wpływają na działalność operacyjną i sytuację oraz pozycję finansową spółki. Ryzyka fizyczne wynikają z bezpośrednich skutków zmiany klimatu i obejmują takie zjawiska jak fale upałów, silne mrozy, burze, powodzie i susze. Ich nasilenie może skutkować wzrostem kosztów energii, koniecznością napraw infrastruktury oraz przerwami w działalności operacyjnej. Długoterwałe niedobory wody oraz podnoszenie się



poziomu mórz mogą również wpłynąć na dostępność surowców oraz zwiększyć koszty logistyki i transportu.

Ryzyka przejścia związane są ze zmianami regulacyjnymi, technologicznymi i rynkowymi, wynikającymi z przechodzenia na gospodarkę niskoemisyjną. Wprowadzanie nowych obciążeń, takich jak podatki lub cła węglowe, standardy emisyjne lub obowiązki sprawozdawcze mogą generować dodatkowe koszty związane z dostosowaniem się do nowych regulacji oraz ryzyko grzywnien lub sankcji w przypadku braku zgodności. Dodatkowo,

oczekiwania lub wymagania nakładane przez klientów dotyczące wdrażania niskoemisyjnych rozwiązań mogą prowadzić do utraty konkurencyjności, wzrostu kosztów usług lub konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków inwestycyjnych.

Szanse

Zmieniające się regulacje stwarzają również szanse – m.in. poprzez możliwość rozwoju dzięki inwestycjom w nowoczesne, niskoemisyjne technologie. Wdrażanie tych rozwiązań prowadzi do optymalizacji procesów, zmniejszenia zużycia energii oraz redukcji kosztów

operacyjnych, co w dłuższej perspektywie może przełożyć się na wzrost konkurencyjności i szanse pozyskania nowych klientów i kontraktów.

Jednocześnie rosnąca świadomość ekologiczna konsumentów i zmiana ich preferencji stwarzają nowe możliwości rynkowe. Ten trend sprzyja rozwojowi bardziej zrównoważonych rozwiązań opakowaniowych, opartych na nowych materiałach i technologiach, co umożliwia lepsze dostosowanie oferty i otwiera nowe szanse rynkowe.



Podejście zarządcze

E1-2, E1-3

Zarządzanie aspektami środowiskowymi, w tym w odniesieniu do zmian klimatu, stanowi integralny element całościowego podejścia Truvant do zrównoważonego rozwoju. Struktura organizacyjna spółki obejmuje wyspecjalizowane komórki EHS (environment, health & safety), odpowiedzialne za operacyjne zarządzanie obszarem środowiskowym w zakładach produkcyjnych. Tematy środowiskowe są również uwzględniane w działaniach innych kluczowych funkcji – Dział Zakupów odpowiada za integrację wymogów środowiskowych w procesach kwalifikacji i oceny dostawców, a Zespół ESG – za wsparcie, wdrożenie i rozwój inicjatyw środowiskowych, w tym tych dotyczących zmiany klimatu, na poziomie strategicznym.

Polityka ESG

Polityka ESG Truvant stanowi najważniejszy dokument strategiczny w obszarze zrównoważonego rozwoju. Określa on podejście spółki do zagadnień środowiskowych, społecznych oraz ładu korporacyjnego oraz wyznacza kierunki działań i cele strategiczne, w tym te związane z przeciwdziałaniem zmianie klimatu oraz poprawą efektywności energetycznej. Dokument ten jest elementem długoterminowej strategii Truvant i stanowi podstawę efektywnego zarządzania wpływami, ryzykami i szansami we wszystkich istotnych dla spółki i jej interesariuszy zagadnieniach zrównoważonego rozwoju.

Polityka ESG obejmuje wszystkie lokalizacje, w których Truvant prowadzi działalność, a odpowiedzialność za jej wdrożenie spoczywa na Wiceprezycie ds. ESG & HR Europe. Identyfikacja kluczowych obszarów i zagadnień Polityki odbyła się poprzez warsztaty oraz ankiety z udziałem głównych interesariuszy spółki – osób zatrudnionych, dostawców i klientów. Ich potrzeby i oczekiwania zostały uwzględnione w procesie tworzenia polityki ESG.

W obszarze zmiany klimatu, Truvant zobowiązuje się w Polityce do:

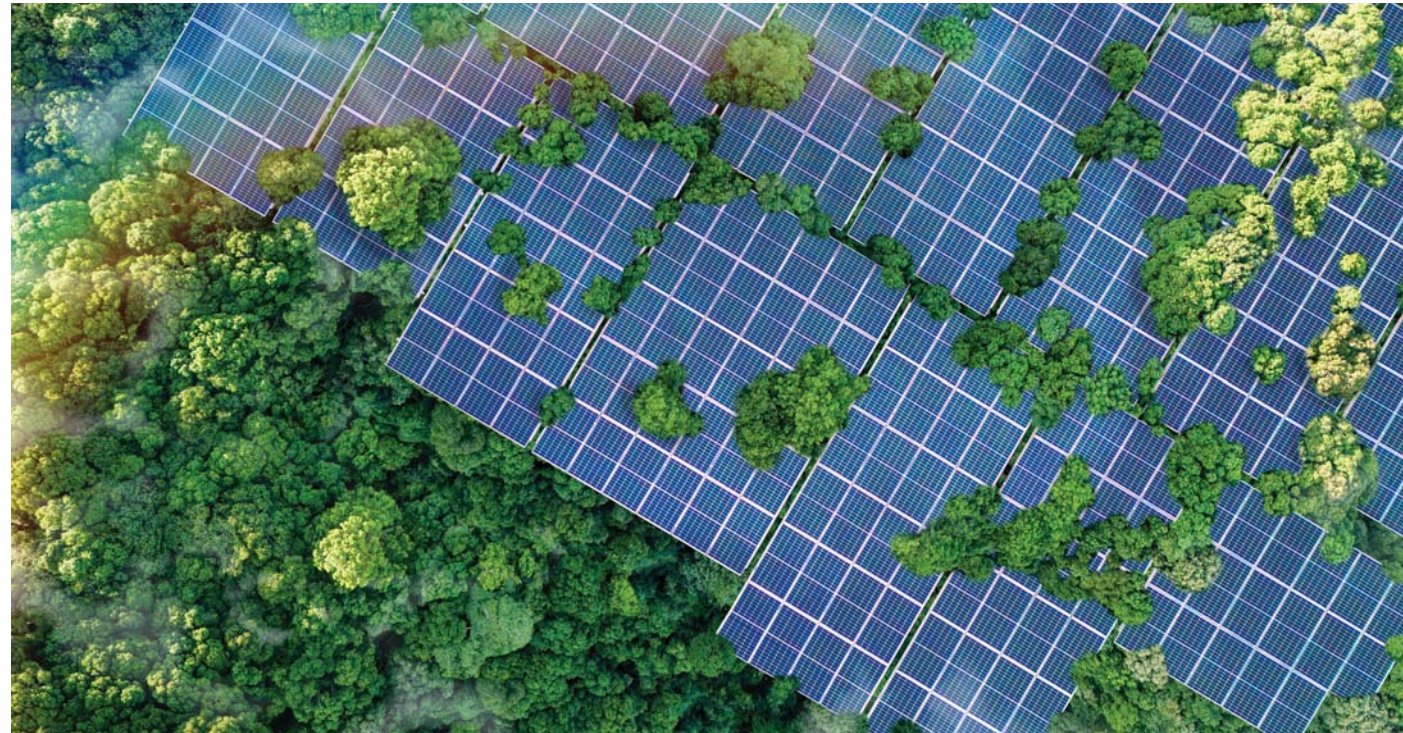
- Monitorowania bezwzględnych poziomów zużycia energii;
- Zwiększania efektywności energetycznej poprzez identyfikację obszarów do poprawy, wdrażania innowacji oraz przeprowadzania cyklicznych audytów energetycznych;
- Wykorzystywania energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych;
- Monitorowania emisji gazów cieplarnianych powstających

bezpośrednio w ramach działalności operacyjnej;

- Szacowania emisji pośrednich w łańcuchu wartości;
- Prowadzenia działań edukacyjnych dla pracowników w zakresie zmiany klimatu, efektywności energetycznej i śladu węglowego;
- Regularnego publikowania danych dotyczących emisji w raportach zrównoważonego rozwoju oraz wypracowania ścieżki dekarbonizacji we współpracy z klientami.

Te zobowiązania pokrywają się z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ, w tym przede wszystkim z:

- Celem 7: Czysta energia;
- Celem 8: Wzrost gospodarczy i godna praca;
- Celem 12: Odpowiedzialna produkcja i konsumpcja;
- Celem 13: Działania na rzecz klimatu.



Truvant aktywnie komunikuje politykę ESG, wykorzystując zarówno wewnętrzne kanały komunikacyjne, jak i zewnętrzne relacje z partnerami biznesowymi.

Treść Polityki dotycząca pozostałych istotnych zagadnień ESG została opisana w sekcjach *Podejście Zarządcze* w odpowiadających im podrozdziałach raportu.



Działania na rzecz klimatu i ochrony środowiska

Od 2022 r. Truvant wspiera odtwarzanie ekosystemów w ramach programu Re:Generacja i współpracy z UNEP/GRID-Warszawa. Dzięki wsparciu Truvant w 2024 r. zrealizowano prace rekultywacyjne i koszenie polan na terenie Parku Krajobrazowego Wzniesień Łódzkich, aby zachować różnorodność biologiczną. Działania te przyczyniają się do poprawy stanu ekosystemów miejskich, co ma pozytywny wpływ na środowisko i zdrowie ludzi, oraz wspierają realizację celu ONZ – Działania na rzecz klimatu.

Eksperti z UNEP/GRID-Warszawa przeprowadzili dla pracowników Truvant webinar edukacyjny pt. „Zaproś przyrodę do swojego świata”. Podczas spotkania zaprezentowali zależności pomiędzy przyrodą i jej prawami a wpływem na ludzką kondycję, zdrowie i samopoczucie. Przedstawili też ciekawe sposoby obserwacji przyrody i proste eksperymenty służące poznawaniu reguł nią kierujących.

Dodatkowo każdy uczestnik webinaru na żywo, w ramach swojego zaangażowania, przyczynił się do posadzenia drzewa w ramach akcji posadzimy.pl. W wiosennej akcji sadzenia drzew Truvant zafundowało 100 sadzonek.

Kolejną inicjatywą wspierającą edukację w zakresie ochrony środowiska, skierowaną do pracowników, była akcja „Dzień bez śmiecenia” zorganizowana z udziałem naszego partnera, organizacji Rekopol. Wydarzenie to miało miejsce na terenie dwóch zakładów, w Łodzi



i Wrocławiu, i koncentrowało się na rozpowszechnianiu zasad właściwej segregacji odpadów. Pracownicy, zarówno biurowi jak i produkcyjni, zostali zaproszeni do aktywnego zaangażowania w formie konkursów i zabaw.



Od 2021 roku w Truvant realizujemy projekt TruGreen, w ramach którego podejmowane są akcje angażujące i edukujące pracowników w temacie

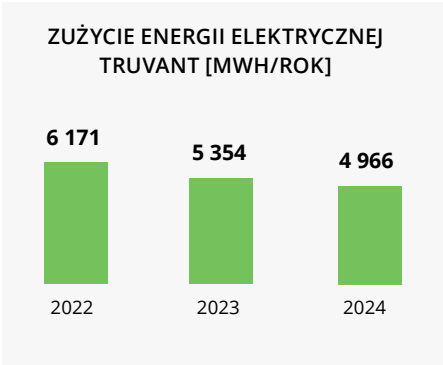
ekologii, między innymi poprzez różnego rodzaju aktywności, konkursy i biuletyny informacyjne. W 2022 r. członkowie zespołu TruGreen zainicjowali akcję sprzątania świata, która jest corocznie kontynuowana. W 2024 r. chętni pracownicy Truvant wraz z rodzinami brali udział w pracach porządkowych na terenie Lasu Łągiennickiego. Po zakończeniu sprzątania odbyło się ognisko integracyjne, a każdy, nawet najmniejszy uczestnik akcji, wsparł swoim udziałem jesienne sadzenie drzew z posadzimy.pl.

Energia i efektywność energetyczna

E1-3, E1-5

Efektywność energetyczna stanowi istotny element realizacji zobowiązań wynikających z Polityki ESG Truvant. Dążenie do ograniczenia zużycia energii pozwala nie tylko na obniżenie kosztów operacyjnych, ale także przynosi wiele korzyści środowiskowych, między innymi sprzyja zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych oraz ochronie zasobów naturalnych.

Od 2022 r. spółka monitoruje wskaźniki dotyczące efektywności energetycznej i co roku wyznacza cele operacyjne zmierzające do redukcji energii. Celem Truvant do 2024 r. było zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 5% w stosunku do roku 2023. Cel został zrealizowany – zużycie energii elektrycznej spółki w 2024 r. było mniejsze o ponad 7% w porównaniu z 2023 r.



Najważniejsze działania podejmowane przez Truvant na rzecz redukcji zużycia energii elektrycznej to:

- Monitorowanie zużycia energii elektrycznej i realizacja projektów oszczędzania energii;
- Regularne przeglądy, konserwacje i modernizacje sprzętu zużywającego energię elektryczną;
- Automatyzacja i optymalizacja pracy maszyn produkcyjnych;
- Uszczelnienie wycieków instalacji sprężonego powietrza oraz regularne audyty szczelności instalacji;
- Wymiana oświetlenia na technologię LED;
- Optymalizacja rozmieszczenia i zmniejszenie gęstości oświetlenia w niektórych obszarach produkcyjnych;
- Instalacja automatycznych systemów oświetleniowych.

W 2025 r. spółka także wyznaczyła sobie cel operacyjny dotyczący redukcji zużycia energii elektrycznej:

Cel operacyjny związany z energią elektryczną	Zakres celu	Miernik	2022	2023	2024
Redukcja ilości zużywanej energii elektrycznej o 2% do 2025 r. (względem 2024 roku)	Operacje własne	Ilość zużytej energii elektrycznej (MWh) w zakładach produkcyjnych*	6 171	5 354	4 966

* Nie dotyczy zakładu w Łodzi, gdzie spółka realizuje usługi w budynkach zarządzanych przez swojego klienta

E1-5

Zużycie energii i miks energetyczny	Jednostka	2024
Zużycie paliwa w transporcie pojazdami własnymi	MWh	264
Zużycie paliwa z gazu ziemnego	MWh	730
Zużycie paliwa z innych źródeł kopalnych (LPG)	MWh	3 197
Całkowite zużycie energii ze źródeł kopalnych	MWh	4 191
Udział źródeł kopalnych w całkowitym zużyciu energii	%	46
Zużycie energii ze źródeł jądrowych	MWh	0
Udział energii ze źródeł jądrowych w całkowitym zużyciu energii	%	0
Zużycie energii elektrycznej, ciepła, pary wodnej i chłodu zakupionych lub pozyskanych ze źródeł odnawialnych	MWh	4 966
Całkowite zużycie energii ze źródeł odnawialnych	MWh	4 966
Udział źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii	%	54
Całkowite zużycie energii	MWh	9 157

Zdolność zwiększenia efektywności energetycznej Truvant i realizacji celów operacyjnym w tym obszarze w dużej mierze zależy od dostępności i właściwej alokacji zasobów, w szczególności:

- **Zasobów finansowych** – ze względu na koszty inwestycyjne związane z wdrażaniem nowych technologii oraz modernizacją istniejącej infrastruktury;
- **Zasobów technologicznych** – dostęp do nowoczesnych rozwiązań, takich jak systemy zarządzania energią, automatyzacja procesów czy energooszczędne maszyny;
- **Zasobów ludzkich** – obejmujących wykwalifikowaną kadrę, zdolną do skutecznego zarządzania zużyciem energii i realizacji projektów optymalizacyjnych.

Budynki, w których Truvant prowadzi działalność to nowe obiekty wielkopowierzchniowe, które zostały wykonane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i spełniają normy dotyczące efektywności energetycznej. W budynkach wynajmowanych przez spółkę zakupiona energia elektryczna jest dostarczana z odnawialnych źródeł, co dostawcy potwierdzają certyfikatami zielonej energii.

Całkowite zużycie energii Truvant w 2024 r. wyniosło 9 157 MWh i było o 5% mniejsze w stosunku do roku 2023.

Truvant nie prowadzi działalności w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat. W związku z tym spółka nie ujawnia energochłonności względem przychodów z tych sektorów.

Emisje gazów cieplarnianych

E1-6

Spółka podejmuje aktywne działania w zakresie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych, traktując ich monitorowanie jako integralny element działalności operacyjnej. Podstawą tych działań jest kalkulacja emisji bezpośrednich i pośrednich, zgodnie z wytycznymi standardu GHG Protocol Corporate Standard. Na podstawie kontroli operacyjnej wyznaczono granice

organizacyjne kalkulacji śladu węglowego Truvant, które objęły 3 lokalizacje:

- Stryków,
- Łódź¹,
- Wrocław.

W ramach obliczenia śladu węglowego przedsiębiorstwa uwzględniono wszystkie gazy cieplarniane wymienione w standardzie GHG Protocol, do których należą:

- Dwutlenek węgla (CO₂),
- Metan (CH₄),
- Podtlenek azotu (N₂O),
- Sześćiofluorek siarki (SF₆),
- Perfluorowęglowodory (PFC),
- Fluorowęglowodory (HFC),
- Trójfluorek azotu (NF₃).

Do obliczeń zastosowano najnowsze współczynniki globalnego ocieplenia (GWP) w 100-letnim horyzoncie czasowym, opublikowane w Szóstym Raporcie Intergovernmental Panel for Climate Change (IPCC AR6).²

Do obliczenia śladu węglowego spółka zastosowała powszechnie dostępne współczynniki emisji gazów cieplarnianych (GHG), umożliwiające przeliczenie zużycia energii, paliw oraz materiałów na odpowiadającą im ilość emisji wyrażoną w tonach ekwiwalentu dwutlenku węgla (MgCO₂e). Współczynniki GHG zostały dobrane na podstawie trzech kryteriów:

- **aktualność czasowa** – zastosowano współczynniki emisji adekwatne do okresu sprawozdawczego (2024 rok) lub, w przypadku ich braku, najnowsze dostępne dane;

- **reprezentatywność geograficzna** – dobrano współczynniki odpowiadające regionowi, w którym występuje dana emisja;
- **dopasowanie technologiczne** – uwzględniono charakterystykę technologii, z której pochodzą emisje (np. rodzaj paliwa).

Współczynniki te pochodzą z uznanych, recenzowanych, oficjalnie publikowanych źródeł:

- krajowych i międzynarodowych ośrodków badawczych,
- stowarzyszeń branżowych,
- ośrodków odpowiedzialnych za regulacje prawne, monitoring, statystykę w adekwatnych obszarach.



E1-6

Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2, 3 w MgCO ₂ e wg metody market-based	2022	2023 ³	2024
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 1	1 454	1 120	974
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 2	2	0	0
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3 (bez kategorii 12)	84 835	72 935	78 628
Emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3 (uwzględniając kategorię 12)	–	–	92 700
Całkowite emisje gazów cieplarnianych	86 291	74 055	93 674

¹ Działalność w Łodzi prowadzona jest na terenie kampusu klienta i pozostaje częściowo poza bezpośrednią kontrolą operacyjną spółki. W związku z tym dla zakładu w Łodzi nie uwzględniono emisji w Zakresie 1 (oprócz zużycia paliwa w samochodach leasingowych przez Truvant i czynników chłodniczych do urządzeń zarządzanych przez Truvant) oraz w Zakresie 2.

² Wyjątkami są wskaźniki emisji dla Zakresu 3 pochodzące z bazy: DEFRA 2024, wyrażone w jednostce ekwiwalentu CO₂, w których został zastosowany Piąty Raport Intergovernmental Panel for Climate Change (IPCC AR5) oraz EXIOBASE 2022, w których zastosowano średnią wartość GWP dla metanu.

³ Spółka dokonała rekalkulacji danych w zakresie 3 dla roku 2023. Zmiana wartości emisji wynika przede wszystkim ze zmiany źródeł niektórych wskaźników emisji CO₂, dobrano wskaźniki odpowiedniejsze dla regionu, oraz dokonano poprawy wcześniej niezidentyfikowanych błędów. Wprowadzone zmiany przyczyniły się do poprawy dokładności kalkulacji oraz zapewniły porównywalność emisji spółki w latach 2023 i 2024.

Zakres 1

Zakres 1 obejmuje emisje bezpośrednie powstałe w obrębie działalności Truvant. W tej kategorii uwzględniono emisje z wynikające ze spalania gazu ziemnego i LPG oraz paliw w samochodach leasingowanych przez spółkę, a także emisje z wycieków czynników chłodniczych systemów klimatyzacji. W Zakresie 1 największe źródło emisji bezpośrednich stanowiły emisje ze spalania LPG i gazu ziemnego do ogrzewania budynków. Emisje Truvant w Zakresie 1 w 2024 r. były o 13% mniejsze w porównaniu do poprzedniego roku, co wynika przede wszystkim z mniejszej konsumpcji gazu i mniejszej ilości wycieków czynników chłodniczych z klimatyzacji.

Zakres 2

Zakres 2 obejmuje pośrednie emisje gazów cieplarnianych wynikające z zakupu energii elektrycznej. Emisje te powstają w miejscu wytworzenia energii, czyli poza granicami organizacyjnymi Truvant.

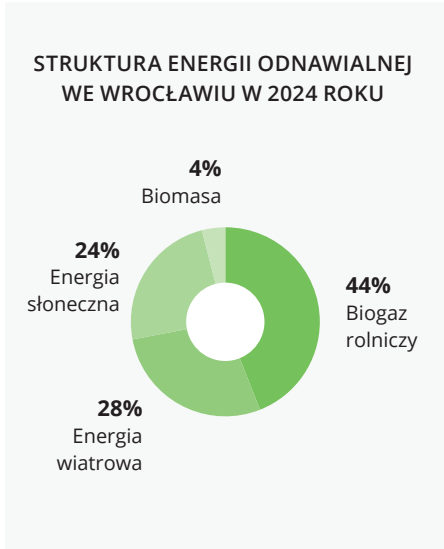
Obliczenia emisji przeprowadzono zgodnie z dwiema metodami:

- Market-based – w oparciu o wskaźnik emisji przekazany przez dostawcę energii;
- Location-based – z zastosowaniem krajowego wskaźnika emisji dla energii elektrycznej.

W 2024 r. ślad węglowy w Zakresie 2, obliczony metodą location-based, był niższy o 19% w porównaniu do roku 2023, co wynika z redukcji zużycia energii elektrycznej. Wielkość emisji w ujęciu market-based w 2024 r. wyniosła 0,46 MgCO₂e. Gwarancje pochodzenia energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych pokrywają 100% zużycia energii elektrycznej w Strykowie i Wrocławiu.

W Strykowie Truvant wykorzystuje instrumenty umowne w połączeniu z atrybutami dotyczącymi wytwarzania energii (energy bundled), które zapewniają pochodzenie 100% wykorzystywanej energii elektrycznej z energii wiatrowej.

We Wrocławiu spółka wykorzystuje instrumenty umowne w oparciu o niepowiązane oświadczenia dotyczące atrybutów energii (energy unbundled), które zapewniają pochodzenie 100% wykorzystywanej energii elektrycznej z następujących źródeł odnawialnych:



E1-6

Emisja gazów cieplarnianych w zakresie 2 w MgCO ₂ e	2022	2023	2024
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody location-based	4 369	3 668	2 965
Emisje gazów cieplarnianych w zakresie 2 wg metody market-based	2	0	0



Zakres 3

Zakres 3 obejmuje inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych powstałe w całym łańcuchu wartości – zarówno w upstream (np. produkcja surowców, transport do zakładów), jak i downstream (np. dystrybucja, użytkowanie i utylizacja opakowań). Emisje te w dużej mierze pozostają poza bezpośrednią kontrolą Truvant. W poszczególnych kategoriach Zakresu 3 uwzględniono, zgodnie z metodyką zawartą w GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Standard, następujące istotne kategorie emisji:

- Kategoria 1:** Zakupione towary i usługi – emisje wynikające ze zużycia wody, zakupu materiałów i surowców, odzieży ochronnej, części zamiennych, a także z agencji pracy, usług zleconych, sprzątania, ochrony, IT, wynajmu i cateringu oraz innych usług;
- Kategoria 2:** Dobra kapitałowe – emisje wynikające z zakupu sprzętu komputerowego, licencji i oprogramowania, mebli, maszyn i urządzeń, a także emisje związane z naprawą i instalacją tych dóbr;
- Kategoria 3:** Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w zakresie 1 i 2 – emisje od studni do zbiornika (ang. *well-to-tank*) na wcześniejszych etapach łańcucha produkcyjnego dla energii elektrycznej, gazu ziemnego, LPG oraz paliw we flocie Truvant;
- Kategoria 4:** Transport i dystrybucja w upstream – emisje wynikające

E1-6

Znaczące emisje gazów cieplarnianych w zakresie 3 w MgCO₂e wg metody market-based

2024

Całkowite pośrednie emisje brutto gazów cieplarnianych w zakresie 3, w tym:	92 700
1 Zakupione towary i usługi	47 611
2 Dobra inwestycyjne	129
3 Działalność związana z paliwami i energią (nieujęta w zakresie 1 lub 2)	211
4 Transport i dystrybucja w upstream	13 787
5 Odpady powstałe w wyniku działalności	86
6 Podróże służbowe	66
7 Dojazdy pracowników	2 383
9 Transport i dystrybucja w downstream	14 355
12 Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu ich użytkowania	14 072

z transportu surowców i materiałów do Truvant;

- Kategoria 5:** Odpady powstałe w wyniku działalności – emisje wynikające z procesów produkcji ścieków, utylizacji odpadów powstałych przy procesie pakowania oraz odpadów komunalnych;
- Kategoria 6:** Podróże biznesowe – emisje wynikające z podróży służbowych, w tym transportu lotniczego i lądowego, zużycia paliwa oraz zakwaterowania i wyżywienia;

- Kategoria 7:** Dojazdy pracowników do miejsca pracy – emisje wynikające z transportu pracowników produkcyjnych i biurowych;
- Kategoria 9:** Transport i dystrybucja w downstream – emisje wynikające z transportu gotowego produktu do klienta;
- Kategoria 12:** Postępowanie ze sprzedanymi produktami po zakończeniu użytkowania – emisje wynikające z utylizacji i przetwarzania odsprzedanych przez Truvant produktów (opakowań) po zakończeniu ich cyklu życia.



Emisje w Zakresie 3 w 2024 r. wzrosły o 8% względem roku 2023.⁴

Największy udział w śladzie węglowym spółki za rok 2024 ma Kategoria 1 Zakresu 3 związana z zakupem towarów oraz usług, która odpowiada za 51% całkowitych emisji spółki. Następną główną dźwignią w śladzie węglowym Truvant są kategorie związane z transportem towarów i materiałów do firmy oraz gotowego produktu do klienta, czyli Kategoria 4 oraz Kategoria 9 Zakresu 3, które łącznie stanowią 30% całkowitych emisji gazów cieplarnianych przedsiębiorstwa. Istotny udział w śladzie węglowym spółki ma także Kategoria 12 Zakresu 3, związana z postępowaniem ze sprzedanymi produktami (opakowaniami) po ich cyklu życia, która odpowiada za 15% całkowitych emisji.

Nie odnotowano znaczących zdarzeń i zmian okoliczności w okresie między dniami sprawozdawczymi podmiotów w łańcuchu wartości a datą sprawozdania finansowego Truvant, które byłyby istotne z perspektywy emisji GHG.

Biogeniczne emisje CO₂ ze spalania lub biodegradacji biomasy wynoszą:

- nieujęte w Zakresie 1: 4 MgCO₂e;
- nieujęte w Zakresie 2: 77 MgCO₂e;
- w łańcuchu wartości nieuwzględnione w Zakresie 3: 91 MgCO₂e.

Łączne emisje z Zakresu 1, 2 oraz 3 w 2024 r. wyniosły 97 250 MgCO₂e w ujęciu location-based i były wyższe o 24% w porównaniu z rokiem 2023. W ujęciu market-based łączne emisje w 2024 r. w Zakresie 1, 2 oraz 3 wyniosły 93 674 MgCO₂e i były wyższe o 26% w porównaniu z rokiem 2023. Wzrost całkowitych emisji w 2024 r. wynika przede wszystkim z emisji z Kategorii 12 Zakresu 3, która nie była uwzględniona w kalkulacjach w poprzednich latach.

Poprawność obliczeń emisji gazów cieplarnianych Truvant została zweryfikowana przez niezależnego audytora. Oświadczenie atestacyjne kalkulacji śladu węglowego stanowi załącznik do raportu.

⁴ Porównanie nie obejmuje Kategorii 12, którą uwzględniono po raz pierwszy w kalkulacji śladu węglowego za rok 2024.

Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym

ESRs E5

Truvant, będąc liderem w branży opakowaniowej oraz istotnym elementem globalnych łańcuchów wartości sektora FMCG, traktuje odpowiedzialne zarządzanie zasobami oraz wdrażanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) jako jeden z podstawowych aspektów swojej działalności. Jednocześnie spółka ma świadomość, że choć podejmowane przez nią działania w zakresie minimalizacji odpadów i zwiększania efektywności materiałowej mają znaczenie, jej wpływ na pełne wdrożenie zasad GOZ w globalnych łańcuchach wartości pozostaje ograniczony. Dlatego Truvant koncentruje się na wspieraniu klientów w realizacji ich celów dotyczących tego obszaru oraz na dostarczaniu rozwiązań opakowaniowych minimalizujących wpływ środowiskowy wtedy, gdy jest to możliwe.

Wpływy, ryzyka i szanse

SBM-3, IRO-1

W ramach przeprowadzonego badania istotności, spółka zidentyfikowała istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z wykorzystaniem zasobów i GOZ.

Wpływy

Truvant odnotowuje pośredni wpływ środowiskowy wynikający z produkcji materiałów opakowaniowych, w szczególności tworzyw sztucznych i papieru. Ich pozyskiwanie i przetwarzanie przez dostawców wiąże się z wykorzystaniem zasobów naturalnych. W sytuacjach, w których

Truvant może wpływać na projektowanie opakowań dla klientów, podejmowane są działania zmierzające do minimalizacji wykorzystania materiałów poprzez redukcję rozmiarów opakowań, eliminację zbędnych elementów lub zastąpienie ich rozwiązaniami o niższym wpływie środowiskowym. Dodatkowo spółka sukcesywnie zwiększa udział surowców pochodzących z recyklingu w materiałach wykorzystywanych w procesie pakowania.

Truvant wywiera również wpływ środowiskowy związany z wytwarzaniem odpadów, które powstają na dwóch etapach łańcucha wartości. Pierwszy z nich obejmuje operacje własne spółki –

odpady generowane są podczas procesów pakowania, magazynowania i transportu. Drugi obszar dotyczy downstream, czyli użytkowania produktów przez użytkowników końcowych oraz późniejszej utylizacji opakowań. W tym przypadku Truvant nie ma kontroli nad sposobem postępowania z odpadami. Aby ograniczyć pośredni wpływ środowiskowy na tym etapie, spółka współpracuje z klientami w zakresie projektowania rozwiązań opakowaniowych, które wpływają na zmniejszenie odpadów oraz zwiększenie udziału surowców, które łatwo poddać recyklingowi.

Spółka nie zidentyfikowała społeczności, na które wywierałaby istotny wpływ poprzez wykorzystanie zasobów i GOZ zarówno w operacjach własnych, jak i poprzez łańcuch wartości.

Ryzyka

Ograniczona dostępność surowców oraz rosnące koszty materiałów opakowaniowych stanowią istotne ryzyko dla Truvant. Zwiększona konkurencja o ograniczone zasoby, niestabilność w łańcuchu dostaw oraz fluktuacje cen surowców mogą wpływać na terminowość realizacji zamówień

i konieczność ponoszenia większych wydatków. Ryzyko to może również przekładać się na wzrost cen usług oraz potencjalne obniżenie konkurencyjności oferty spółki.

Szanse

Inwestycje w rozwiązania i technologie umożliwiające ponowne wykorzystanie surowców oraz redukcję ilości odpadów mogą przyczynić się do obniżenia kosztów operacyjnych i zwiększenia efektywności materiałowej. Wdrażanie zasad GOZ sprzyja budowaniu długoterminowej odporności na wahania cen surowców i dostępność materiałów, a także może stanowić źródło przewagi konkurencyjnej. Dodatkowo, spełnienie rosnących oczekiwań klientów korporacyjnych w tym obszarze otwiera nowe możliwości biznesowe, mogące skutkować wzmocnieniem pozycji rynkowej i zwiększeniem przychodów.



Podejście zarządcze

E5-1, E5-2

Polityka ESG

Wykorzystanie zasobów oraz GOZ są obszarami, do których odnosi się Polityka ESG Truvant. Spółka zobowiązuje się w niej do doskonalenia systemu gospodarowania odpadami poprzez dbałość o odpowiednią utylizację oraz dążenie do zwiększania poziomu recyklingu tam, gdzie jest to możliwe. Truvant deklaruje również optymalizację wykorzystania surowców – projektowania procesów w taki sposób, aby minimalizować straty materiałowe i ograniczać ilość generowanych odpadów.

Szczegółowy opis Polityki ESG został przedstawiony w sekcji *Podejście zarządcze* w rozdziale Zmiana klimatu.

Truvant na bieżąco monitoruje poziom wytwarzanych odpadów i realizuje działania ukierunkowane na zmniejszenie ich ilości oraz zwiększenie udziału odpadów przekazywanych do recyklingu.

Istotną rolę w realizacji celów polityki ESG pełni Zespół Rozwoju Opakowań, który już na etapie projektowania uwzględnia zasady GOZ, jednocześnie odpowiadając na potrzeby klientów w zakresie jakości, funkcjonalności i bezpieczeństwa opakowań. Do kluczowych wskaźników efektywności w tym obszarze należą:

- Zużycie materiałów plastikowych w procesach pakowania w tonach;
- Udział plastiku z recyklingu w całości wykorzystywanego plastiku (%);

- Zużycie materiałów papierowych w procesach pakowania w tonach;
- Udział papieru z recyklingu w całości wykorzystywanego papieru (%).

Działania podjęte w związku z wykorzystaniem zasobów

W celu zmniejszenia negatywnego wpływu środowiskowego wynikającego z wykorzystania zasobów i surowców, Truvant współpracuje z klientami w zakresie ekoprojektowania opakowań. Wspólne działania koncentrują się na redukcji masy opakowań oraz zwiększeniu udziału zasobów odnawialnych w stosowanych materiałach. Truvant wdraża rozwiązania oparte na zrównoważonych surowcach papierowych, co pozwala na stopniowe zastępowanie tworzyw sztucznych i zmniejszanie ilości powstających z nich odpadów. W wyniku działań podjętych przez spółkę wraz z jej klientami, od 2022 r. do 2024 r. udział papieru w materiałach wykorzystywanych w procesach pakowania Truvant wzrósł o 5 punktów procentowych – z 82% do 87%.

W 2024 roku spółka podjęła także szereg innych działań mających na celu ograniczenie wykorzystywanych surowców, poprawę efektywności materiałowej oraz redukcję ilości wytwarzanych odpadów, takich jak:



- Eliminacja wkładek w opakowaniach przeznaczonych na półki sklepowe – usunięcie automatycznie umieszczanych wkładek papierowych w opakowaniach pozwoliło zredukować zużycie papieru o 52,04 tony rocznie.
- Eliminacja 50% tekturowych przekładek na paletach – usunięcie co drugiej podkładki paletowej umożliwiło zmniejszenie zużycia tektury o prawie 500 ton.
- Eliminacja bielenia wewnątrz opakowań przeznaczonych na półki sklepowe – zastąpienie białego wewnętrznego materiału opakowaniowego warstwą z papieru brązowego oraz użycie papieru niepowlekanego zamiast powlekanego z lakierem. Zmiana ta pozwoliła na eliminację prawie 7 mln sztuk papieru powlekanego.
- Zmniejszenie rozmiarów tacki stosowanej w Big Pack-ach (opakowaniach wielkogabarytowych) – zmniejszenie rozmiaru tacki papierowej z pulpy pochodzącej z makulatury pozwoliło zredukować masę zużytego materiału o 30%.
- Optymalizacja opakowań e-commerce – spółka wdrożyła projekt, który zrealizował korzyści zarówno w postaci ujednolicenia konstrukcji opakowań, jak i obniżenia ich wagi. Dzięki temu zużycie papieru zostało zredukowane o ponad 6 ton w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Przepływy materiałowe

E5-4, E5-5

W ramach modelu biznesowego i działalności Truvant mają miejsce istotne przepływy materiałowe. Są to przede wszystkim materiały opakowaniowe, które są wprowadzane do zakładów spółki, a następnie wykorzystane w ramach świadczonych usług pakowania i odprowadzane w formie gotowych opakowań dla produktów klienta. Te przepływy stanowią integralną część działalności operacyjnej związanej ze świadczeniem usług pakowania kontraktowego.

Zasoby wprowadzane

Zasoby wprowadzane do organizacji zależą od ilości zamówień klientów i ich wolumenów produkcyjnych. Spółka w ramach usług oferowanych klientom pakuje powierzone przez klientów produkty w opakowania podstawowe i zbiorcze, a następnie wysyła spakowane wyroby gotowe do wskazanych przez klientów centrów dystrybucyjnych. W tym celu spółka zakupuje od dostawców materiały opakowaniowe, z których w procesie pakowania manualnego lub z wykorzystaniem odpowiednich technologii, powstaje finalne opakowanie dla produktu. Na końcu produkt trafia do użytkownika końcowego.

Istotne zasoby, które są wprowadzane do Truvant, to przede wszystkim materiały opakowaniowe z papieru, takie jak karton, kartoniki, ulotki, instrukcje i etykiety oraz materiały opakowaniowe z tworzywa sztucznego, takie jak folia PET, folia blistrowa, folia stretch i etykiety. Oprócz tego wprowadzane są również inne materiały techniczne takie jak kleje, tusze, taśmy wykorzystywane w procesie pakowania oraz palety służące do transportu spakowanych wyrobów.



E5-4

Zasoby wprowadzane do organizacji	Jednostka	2024
Całkowita masa produktów wprowadzonych do organizacji	Mg	0
Materiały opakowaniowe z papieru	Mg	23 051
Materiały opakowaniowe z tworzywa sztucznego	Mg	3 442
Pozostałe materiały opakowaniowe	Mg	607
Całkowita masa materiałów technicznych wprowadzonych do organizacji *	Mg	27 100
w tym całkowita masa wtórnie wykorzystanych lub użytych komponentów, ponownie użytych półproduktów i surowców wtórnych użytych do wytwarzania produktów i usług przedsiębiorstwa (w tym opakowań)	Mg	18 969
Całkowita masa materiałów biologicznych wprowadzonych do organizacji	Mg	0
Całkowita masa produktów, materiałów technicznych i materiałów biologicznych	Mg	27 100
Wartość procentowa materiałów wtórnie wykorzystanych	%	70%

* Informacje pochodzą z systemu ERP i obejmują zakupy poszczególnych rodzajów materiałów

Zasoby odprowadzane

Zasoby odprowadzane obejmują przede wszystkim opakowania wykorzystane do zapakowania produktów klientów Truvant. Opakowania te w większości przypadków mogą zostać poddane recyklingowi, pod warunkiem, że

zostaną odpowiednio posegregowane i przygotowane. Spółka nie ma jednak możliwości precyzyjnego określenia, jaki odsetek opakowań opuszczających jej zakłady nadaje się do recyklingu uwzględniając czynniki technologiczne i ekonomiczne rynków, na które trafiają zapakowane produkty.

E5-5

Zasoby odprowadzone z organizacji	Jednostka	2024
Produkty z tworzyw sztucznych	Mg	3 358
Produkty z papieru	Mg	21 678
Całkowita masa produktów*	Mg	25 036
Wskaźnik zawartości materiałów nadających się do recyklingu w produktach	%	-

* Produkty obejmują wyłącznie opakowania wykorzystane dla realizacji usługi pakowania, w tym opakowania zbiorcze



Odpady

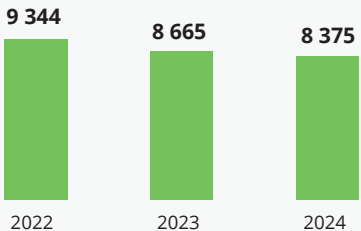
E5-3, E5-5

W wyniku działalności operacyjnej Truvant generowane są odpady, które powstają zarówno na wejściu, jak materiały opakowaniowe służące do zabezpieczenia w transporcie produktów wykorzystywanych do świadczenia usług, jak i w trakcie samego procesu pakowania. Główne strumienie odpadów spółki pokrywają się z odpadami typowymi dla sektora. Są to papier, tworzywa sztuczne i drewno. Wśród odpadów niebezpiecznych znajdują się pojemniki po rozpuszczalnikach i smarach używanych do konserwacji maszyn pakujących.

Wszystkie działania spółki w obszarze zarządzania odpadami są prowadzone zgodnie z obowiązującym prawem i hierarchią postępowania z odpadami. Truvant dąży do minimalizowania odpadów, np. poprzez wykorzystanie opakowań wielokrotnego użytku, w których dostarczane są produkty przeznaczone do spakowania. W ramach współpracy z lokalnymi dostawcami, spółka wykorzystuje ponownie materiały opakowaniowe, takie jak palety i przekładki, eliminując z procesu te, które nie są niezbędne. Segregowane i przekazywane do ponownego wykorzystania są także podkłady od etykiet.

Spółka stale dąży do tego, żeby generować jak najmniej odpadów produkcyjnych – ilość odpadów wytwarzanych przez Truvant od 2022 r. maleje.

ODPADY PRODUKCYJNE
WYTWORZONE PRZEZ TRUVANT
[MG/ROK]



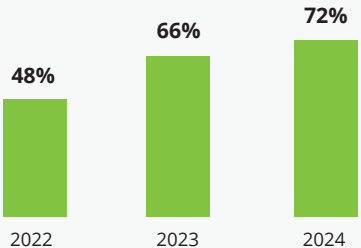
Celem Truvant w 2024 r. było zmniejszenie ilości wytwarzanych odpadów produkcyjnych o 4% w porównaniu z rokiem 2023. W przeliczeniu na wolumen produkcji⁵ spółka w 2024 r. zredukowała ilość wytworzonych odpadów produkcyjnych o 7,2% w porównaniu z 2023 r.

Wszystkie odpady produkcyjne wytworzone przez spółkę podlegają segregacji i są przekazywane w pierwszej kolejności do procesu recyklingu – w 2024 r. było to ponad 90% całkowitej masy wytworzonych odpadów. Pozostałe odpady produkcyjne są przekazywane do spalania (głównie z odzyskiem energetycznym), a żadne z nich nie trafiają na składowiska. Pracownicy są regularnie szkoleni z zasad prawidłowej segregacji odpadów.



Spółka od 2022 r. monitoruje poziom recyklingu odpadów produkcyjnych oraz dąży do jego podnoszenia. Do poziomu recyklingu spółka zalicza masę odpadów, których recykling został potwierdzony przez odbiorcę (np. oświadczeniem lub DPR-em – Dokumentem Potwierdzającym Recykling). Celem Truvant do 2024 r. było zwiększenie poziomu recyklingu odpadów produkcyjnych o 4 punkty procentowe w porównaniu z poziomem z 2023 r. Cel ten został przekroczony a poziom recyklingu spółki w 2024 r. wzrósł o 6 punktów procentowych w stosunku do poziomu z 2023 r.

ODSETEK ODPADÓW
PRODUKCYJNYCH PODDANYCH
RECYKLINGOWI*



* Uwzględnia masę odpadów, których recykling został potwierdzony przez odbiorcę

Ze względu na dynamikę rynku i sytuacji gospodarczej oraz nieustannie zmieniające się wymogi prawne, spółka nie wyznacza celów długoterminowych w obszarze zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko. Truvant wyznacza cele operacyjne w perspektywie rocznej. Do 2025 r. spółka zdefiniowała dwa cele operacyjne związane z odpadami produkcyjnymi.

Cel operacyjny związany z odpadami	Zakres celu	Miernik	2022	2023	2024
Redukcja ilości wytworzonych odpadów o 1% w 2025 r. (względem 2024 roku).	Operacje własne	Ilość wytworzonych odpadów (Mg)	9 344	8 665	8 375
		Ilość wytworzonych odpadów na wyprodukowaną paletę (kg)	12,50	12,96	12,03
Wzrost ilości odpadów przekazywanych do recyklingu o 2 p.p. w 2025 r. (względem 2024 roku).	Operacje własne	Odsetek odpadów wytwarzanych poddanych recyklingowi (%)	48%	66%	72%

⁵ Ilość wytworzonych odpadów produkcyjnych w przeliczeniu na liczbę spakowanych palet.

Z uwagi na specyfikę branży, niektóre odpady powstałe w wyniku działalności Truvant mają ograniczoną możliwość ponownego wykorzystania. Truvant ściśle współpracuje z firmami zajmującymi się odbiorem odpadów, wspólnie poszukując najlepszych rozwiązań w zakresie ich zagospodarowania.

E5-5

Całkowita ilość odpadów pochodzących z własnych operacji wg metody zagospodarowania	Jednostka	2024
Odpady skierowane do odzysku	Mg	7 606
Odpady niebezpieczne	Mg	0
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0
Recykling	Mg	0
Inne procesy odzysku	Mg	0
Odpady inne niż niebezpieczne	Mg	7 606
Przygotowanie do ponownego użycia	Mg	0
Recykling	Mg	7 583
Inne procesy odzysku	Mg	23
Odpady skierowane do utylizacji	Mg	769
Odpady niebezpieczne	Mg	13
Spalanie	Mg	13
Składowanie	Mg	0
Inne procesy unieszkodliwienia	Mg	0
Odpady inne niż niebezpieczne	Mg	756
Spalanie	Mg	756
Składowanie	Mg	0
Inne procesy unieszkodliwienia	Mg	0
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych	Mg	13
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpiecznych	Mg	8 362
Całkowita ilość odpadów promieniotwórczych	Mg	0
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	Mg	8 375

Całkowita ilość odpadów przekazanych* do recyklingu	Mg	7 583
Wartość procentowa odpadów przekazanych do recyklingu	%	91%
Całkowita ilość odpadów poddanych* recyklingowi	Mg	6 064
Wartość procentowa odpadów poddanych recyklingowi	%	72%

* W odpadach przekazanych do recyklingu uwzględniono masę odpadów **przekazanych** odbiorcom w celu poddania ich recyklingowi (na podstawie Kart Przekazania Odpadów w BDO). W odpadach **poddanych** recyklingowi uwzględniono masę odpadów, która faktycznie została przetworzona w procesach recyklingu (na podstawie oświadczeń lub DPR-ów).



Taksonomia UE

Truvant ujawnia w niniejszym raporcie informacje dotyczące kwalifikowalności z tzw. unijną Taksonomią działalności zrównoważonej środowiskowo. Obowiązki z tym związane zostały wprowadzone Rozporządzeniem Parlamentu i Rady (UE) 2020/852 z 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Ujawnienie realizowane przez Truvant jest dobrowolne, realizowane z wyprzedzeniem w stosunku do okresu, w którym w przyszłości te obowiązki będą obowiązywać spółkę. Wspomniane Rozporządzenie, w skrócie nazywane Taksonomią UE, transponuje cele klimatyczne i środowiskowe Unii Europejskiej na techniczne kryteria służące ocenie, czy dana działalność może być uznana jako zrównoważona w odniesieniu do 6 celów środowiskowych:

- Łagodzenie zmian klimatu,
- Adaptacja do zmian klimatu,
- Zrównoważone wykorzystanie i ochrona zasobów wodnych i morskich,
- Przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym,



- Zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola,
- Ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów.

Taksonomia jest zatem systemem klasyfikacji pozwalającym na zbadanie i ujawnienie, w jakim stopniu prowadzona przez Truvant działalność jest zrównoważona środowiskowo.

W ramach Taksonomii, wszelkiego rodzaju działalność prowadzona przez Truvant może być przypisana do jednej z trzech kategorii:

- **Kategoria 1** – działalność niekwalifikująca się do systematyki, dla której nie istnieją Techniczne Kryteria Kwalifikacji (TKK).
- **Kategoria 2** – działalność kwalifikująca się do systematyki, dla której nie przeprowadzono badania Technicznych Kryteriów Kwalifikacji lub stwierdzono, że przynajmniej jedno z kryteriów nie jest spełnione, lub nie spełnione zostały Minimalne Gwarancje.
- **Kategoria 3** – działalność kwalifikująca się do systematyki, dla której stwierdzono, że spełnione

są Techniczne Kryteria Kwalifikacji i Minimalne Gwarancje – jest to działalność zrównoważona środowiskowo.

Na potrzeby tegorocznego raportu Truvant dokonuje ujawnienia w sposób dobrowolny, w ograniczonym zakresie – nie została przeprowadzona analiza zgodności z TKK. W związku z tym ujawnienie obejmuje jedynie działalność niekwalifikującą się do systematyki Taksonomii (kategoria 1) oraz działalność kwalifikującą się, dla której nie przeprowadzono oceny zgodności z TKK (kategoria 2). Jednocześnie spółka przeprowadziła analizę spełnienia minimalnych gwarancji, której wyniki zostały przedstawione w dalszej części sekcji.

Działalność kwalifikująca się do Taksonomii

Działalność Truvant kwalifikująca się do Taksonomii UE została ujęta poprzez obliczenie udziału procentowego w trzech kategoriach finansowych: obrotu, nakładach inwestycyjnych (CapEx) oraz wydatkach operacyjnych (OpEx).

Podstawę kalkulacji obrotu stanowiły całkowite przychody ze sprzedaży wykazywane w sprawozdaniu finansowym spółki. W przypadku CapEx, jako wartość referencyjną przyjęto sumę nakładów poniesionych na nabycie rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych, zgodnie z ujęciem w sprawozdaniu finansowym. W odniesieniu do OpEx, podstawę obliczeń stanowiły koszty ponoszone na bieżące utrzymanie zasobów trwałych wykorzystywanych w działalności operacyjnej spółki. Uwzględniono w szczególności:

- Wydatki na naprawy i prace remontowe w budynkach;
- Koszty bieżącego utrzymania floty pojazdów.

W wyniku przeprowadzonego badania ustalono następujący odsetek obrotu, CapEx i OpEx kwalifikujących się do Taksonomii.

Analiza wykazała, że:

- Obrót Truvant nie kwalifikuje się do Taksonomii.
- 10,2% CapEx spółki kwalifikuje się do Taksonomii – jest to związane z wydatkami na działalność *CCM 6.5 Transport motocyklami, samochodami osobowymi i lekkimi pojazdami użytkowymi*.
- 0,4% OpEx spółki kwalifikuje się do Taksonomii. Składają się na to wydatki związane z:
 - *CCM 7.3 Montaż, konserwacja i naprawa sprzętu zwiększającego efektywność energetyczną* – 86,3 tys. PLN (0,4%);
 - *CCM 7.5 Montaż, konserwacja i naprawa instrumentów i urządzeń do pomiaru, regulacji i kontroli charakterystyki energetycznej budynku* – 3,9 tys. PLN (poniżej 0,1%).

	Obrót	CapEx	OpEx
Wartość w 2024 roku [tys. PLN]	1 205 043	4 967	20 097
Działalność kwalifikująca się do Taksonomii [tys. PLN]	0	510	90
Udział działalności kwalifikującej się do Taksonomii	0%	10,2%	0,4%
Udział działalności niekwalifikującej się do Taksonomii	100%	89,8%	99,6%

Zgodność z Minimalnymi Gwarancjami

Spółka Truvant przeprowadziła badanie zgodności z Minimalnymi Gwarancjami. Zostało ono zrealizowane zgodnie z rekomendacjami zamieszczonymi w *Final Report on Minimum Safeguards* autorstwa Platform On Sustainable Finance. Zgodnie z rekomendacjami, niespełnieniem Minimalnych Gwarancji jest jedna z czterech przesłanek:

1. Nieodpowiednie lub nieistniejące procesy należytej staranności w zakresie praw człowieka, w tym praw pracowniczych, korupcji, opodatkowania i uczciwej konkurencji.
2. Spółka została ostatecznie pociągnięta do odpowiedzialności lub uznana za naruszającą prawo pracy lub prawa człowieka w niektórych rodzajach spraw sądowych z zakresu prawa pracy lub praw człowieka.
3. Brak współpracy z Krajowym Punktem Kontaktowym OECD (dalej KPK OECD) w sprawie zgłoszenia przyjętego przez KPK OECD.
4. Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) podjęło zarzut wobec firmy, a firma nie odpowiedziała na nie w ciągu 3 miesięcy.



W procesie weryfikacji w Truvant niezgodność z wyżej wymienionymi przesłankami została zbadana w następujących sposób:

- **Przesłanka 1:** Weryfikacja kompletności procesów należytej staranności odbywała się na podstawie wewnętrznej weryfikacji istnienia i działania elementów procesu należytej staranności wynikających z ram tych procesów zwartych w dokumentach wymienianych w definicji Minimalnych Gwarancji. Na kształt procesów należytej staranności w ujęciu definicyjnym proponowanym w art. 3 lit. c) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 wpływ mają przede wszystkim zapisy Wytycznych ONZ dla biznesu i praw człowieka oraz *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*. Weryfikacja zgodności odbyła się z użyciem narzędzia do oceny

zgodności wykorzystującego metodykę oceny proponowaną przez Platform on Sustainable Finance: *World Benchmark Alliance Core UNGP indicators*. W wyniku przeprowadzonej analizy zidentyfikowano luki oraz opracowano rekomendacje dotyczące procesów należytej staranności. Rekomendacje te zostały w pełni wdrożone, spełniając kryteria wytycznych.

- **Przesłanka 2:** Przesłanka druga została zweryfikowana w procesie uzupełniania odpowiedzi do przesłanki 1 poprzez sprawdzenie, czy w stosunku do osób wymienionych w treści przesłanki, w okresie którego dotyczy weryfikacja, nie zapadły prawomocne wyroki skazujące. W wyniku przeprowadzonej weryfikacji stwierdzono brak informacji kwalifikujących Truvant do spełnienia warunków przesłanki 2.
- **Przesłanka 3:** Przeprowadzono weryfikację bazy zgłoszeń KPK OECD, która wykazała brak zaistniałych zgłoszeń w stosunku do Truvant w okresie, którego dotyczyła weryfikacja.
- **Przesłanka 4:** Przeprowadzono weryfikację bazy zgłoszeń Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC), która wykazała brak zaistniałych zgłoszeń w stosunku do spółki w okresie, którego dotyczyła weryfikacja.

W wyniku przeprowadzonego procesu ustalono, że działalność Truvant prowadzona jest zgodnie z Minimalnymi Gwarancjami.



3

SPOŁECZEŃSTWO

Własne zasoby pracownicze

ESR5 S1

Najważniejszym kapitałem Truvant są ludzie. Większość pracowników spółki zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę, jednak Truvant współpracuje również z agencjami pracy tymczasowej oraz w oparciu o umowy cywilnoprawne. Niezależnie od formy zatrudnienia, spółka dba o to, aby każda osoba czuła się częścią jednego zespołu, funkcjonującego w przyjaznym i bezpiecznym środowisku pracy.

Wpływy, ryzyka i szanse

SBM-3

W ramach przeprowadzonego badania istotności Truvant zidentyfikowało istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z własnymi zasobami pracowniczymi. Dotyczą one przede wszystkim stabilności zatrudnienia, rozwoju zawodowego, bezpieczeństwa pracy oraz poszanowania praw i różnorodności.

Wpływ

Truvant nie identyfikuje istotnego negatywnego wpływu na pracowników o charakterze powszechnym lub systemowym. Niemniej, stanowiska produkcyjne wiążą się z ryzykiem

wypadków. Spółka przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego, zapewnia obowiązkowe szkolenia BHP i przypomina zasady bezpieczeństwa na spotkaniach oraz instruktażach.

Monotonia pracy oraz system zmianowy, w tym zmiany nocne, mogą stanowić potencjalny negatywny wpływ dla pracowników produkcyjnych, wpływając na ich dobrostan, poziom satysfakcji



i zaangażowanie. Długotrwała ekspozycja na te czynniki może prowadzić do spadku motywacji oraz ryzyka wypalenia zawodowego.

Pozytywny wpływ spółki na własne zasoby pracownicze obejmuje stabilne zatrudnienie, szczególnie dla osób z niepełnosprawnościami i w kryzysie uchołdżym. Truvant wspiera ich rozwój zawodowy i integrację społeczną.

Spółka promuje zdrowy styl życia poprzez kampanie, wydarzenia sportowe i edukację prozdrowotną, wywierając pozytywny wpływ na dobrostan pracowników.

Ryzyka

Wysoka rotacja i niedobór pracowników stanowią ryzyko dla Truvant, mogące prowadzić do utraty kompetencji, wzrostu kosztów rekrutacji i szkoleń oraz zakłóceń w procesach biznesowych. Brak wymaganych kompetencji może zwiększać ryzyko błędów operacyjnych, a rosnące koszty zatrudnienia wpływają na rentowność. Skuteczne zarządzanie kapitałem ludzkim jest kluczowe w ograniczaniu tych zagrożeń.

Ryzyko BHP, szczególnie w zakładach produkcyjnych, może prowadzić do wypadków, zwłaszcza wśród pracowników z niepełnosprawnościami. Spółka minimalizuje to ryzyko przez dostosowanie środowiska pracy, liczne szkolenia BHP, działania edukacyjne wśród pracowników („Dni bezpieczeństwa”) i wprowadzenie systemów komunikacji wizualnej.

Szanse

Zapewnianie równych szans wszystkim pracownikom oraz budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej sprzyja większemu zaangażowaniu i satysfakcji zespołu, co przekłada się na wyższą produktywność i stabilność zatrudnienia. Silna marka pracodawcy zwiększa atrakcyjność spółki na rynku pracy, przyciągając doświadczonych i utalentowanych specjalistów.

Dzięki zaangażowaniu pracowników w optymalizację procesów Truvant może wdrażać usprawnienia, które prowadzą do minimalizacji kosztów i wzrostu wydajności operacyjnej. Inwestowanie w kapitał ludzki oraz efektywne zarządzanie zasobami stanowią istotne czynniki długoterminowego wzrostu finansowego spółki.

Charakterystyka zatrudnienia

S1-6, S1-7, S1-9

Na koniec 2024 roku Truvant zatrudniało na podstawie umowy o pracę 2 347 osób, z przewagą kobiet w strukturze zatrudnienia. Zdecydowana większość osób zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Większość pracowników i pracownic spółki to osoby w przedziale wiekowym 30-50 lat, stanowiące największą grupę w strukturze zatrudnienia. Istotny odsetek stanowią również pracownicy powyżej 50 roku życia.

S1-6, S1-9

Charakterystyka pracowników jednostki i Mierniki różnorodności

Liczba pracowników według rodzaju umowy i płci w 2024	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Osoby zatrudnione na umowach o pracę na czas nieokreślony	1 264	738	2 002
Osoby zatrudnione na umowach o pracę na czas określony	224	121	345
Osoby zatrudnione na umowach o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy	1 459	842	2 301
Osoby zatrudnione na umowach o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy	29	17	46
Łączna liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	1 488	859	2 347

Liczba pracowników według poziomu zaszeregowania i płci w 2024	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Wyższa kadra zarządzająca	7	6	13
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	29	32	61
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	1 452	821	2 273
Łączna liczba osób zatrudnionych na umowach o pracę	1 488	859	2 347



Poza osobami zatrudnionymi na umowę o pracę, Truvant współpracuje również z osobami świadczącymi pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz z agencjami pracy tymczasowej. W 2024 roku w ten sposób pracę dla spółki świadczyło łącznie 1 511 osób.

W ciągu roku ze spółki odeszło 365 osób zatrudnionych na umowie o pracę, co przełożyło się na wskaźnik rotacji na poziomie 15,6%. Pomimo dynamiki zatrudnienia typowej dla sektora, Truvant utrzymuje stabilną strukturę kadrową, dostosowując zasoby do potrzeb operacyjnych. Łącznie, w 2024 roku spółka zapewniła pracę 3 858 osobom.

Liczba pracowników według grup wiekowych i płci w 2024	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Łączna liczba osób w grupie wiekowej:	1 488	859	2 347
Powyżej 50 lat	486	128	614
30-50 lat	760	509	1 269
Poniżej 30 lat	242	222	464

S1-7

Charakterystyka osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę

Liczba osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę według rodzaju umowy	2024
Liczba osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, dzieło i kontrakt menedżerski)	12
Liczba osób pracujących w oparciu o umowę o współpracy (B2B)	0
Liczba osób świadczących pracę na podstawie umów z agencjami pracy tymczasowej*	1 499
Łączna liczba osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę	1 511

* Obliczono przyjmując, że jeden pracownik (FTE) to 168 godzin przepracowanych w miesiącu.



Angażowanie pracowników

SBM-2, S1-2, S1-4

Truvant prowadzi regularne konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami, aby uwzględniać ich opinie, potrzeby i oczekiwania w swoim podejściu, celach strategicznych, politykach oraz podejmowanych działaniach. Otwarty dialog i bieżące zbieranie i analizowanie opinii stanowią fundament budowania zaangażowania i pozytywnego środowiska pracy. Za nadzór nad skutecznością tego procesu odpowiada w Truvant Wiceprezydent ds. ESG i HR Europe.

W ramach tych działań spółka podejmuje również kroki mające na celu uzyskanie wglądu w perspektywy wszystkich grup pracowników, w tym osób szczególnie narażonych na marginalizację, takich jak kobiety, migranci czy osoby z niepełnosprawnościami. Do narzędzi i rozwiązań wykorzystywanych we współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi należą:

- **Indywidualne rozmowy** – pracownicy mogą otwarcie wyrażać opinie i zgłaszać sugestie dotyczące spółki swoim przełożonym i działowi HR;
- **Wywiady dot. zatrzymania pracowników** (stay interviews) – analiza czynników wpływających na decyzję o pozostaniu w Truvant;
- **Wywiady po zakończeniu pracy** (exit interviews) – identyfikacja przyczyn odejścia pracowników i działań usprawniających ich warunki pracy;
- **Grupy fokusowe** – dyskusje na temat kluczowych zmian w organizacji, pozyskiwanie opinii pracowników związanych z ich satysfakcją z pracy;
- **Badanie 360°** – ocena pracowników z różnych perspektyw wspierająca podejmowanie decyzji strategicznych i operacyjnych;
- **Monitorowanie mediów i intranetu** – analiza opinii i komunikacja zmian organizacyjnych;
- **Roczne oceny okresowe** – ocena osiągnięć i warunków pracy, doskonalenie procesów;
- **Dialog ze związkami zawodowymi** – konsultacje polityk i procedur oraz udział w audytach społecznych;
- **Ankiety zaangażowania** – rozpoczęcie trzyletniej współpracy z firmą, która będzie przeprowadzać globalne badania zaangażowania pracowników;
- **Ankiety tematyczne** – w 2024 roku zrealizowano badanie dotyczące komunikacji w organizacji.

Efektywność zastosowanych rozwiązań jest monitorowana poprzez cykliczne analizy wyników ankiet, rozmów oraz ocen pracowniczych. Zgłoszenia i opinie pracowników są regularnie przedstawiane Wiceprezydent ds. ESG i HR Europe, pozwalając na wdrażanie skutecznych działań prewencyjnych oraz poprawiających warunki pracy. Operacyjne

prowadzenie procesów angażujących pracowników jest odpowiedzialnością działu HR, który koordynuje wszelkie działania związane z tym obszarem. Dział HR jest odpowiedzialny także za współpracę z kierownikami poszczególnych działów, aby zapewnić skuteczne wdrożenie procesów angażujących.



Truvant podejmuje konsekwentne działania na rzecz poprawy dobrostanu oraz aktywizacji pracowników i pracownic, dostrzegając ich kluczową rolę w realizacji strategii biznesowej i budowaniu trwałej wartości organizacji. W 2024 roku Truvant podjęło szereg działań w tym obszarze, m.in.:

- Akcje społeczne i wolontariat pracowniczy – udział w akcjach charytatywnych, takich jak WOŚP, Szlachetna Pączka, wsparcie schronisk i fundacji;
- Udział w biegach charytatywnych, m.in. Bieg po zdrowie w Strykowie, Run4Help oraz Daj piątką na dzieciaka.

Podejście zarządcze

S1-1

Truvant aktywnie zarządza wpływami, ryzykami i szansami związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi poprzez odpowiednie polityki i procedury. Obejmują one kluczowe aspekty praw pracowniczych, w tym równe traktowanie, bezpieczeństwo osobiste oraz wolność zrzeszania się. Ich celem jest nie tylko zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami, ale także budowanie stabilnego i transparentnego środowiska pracy, sprzyjającego rozwojowi i zaangażowaniu pracowników.

Dokumenty te zostały sporządzone wedle najlepszych praktyk i uwzględniają procesy oraz mechanizmy kontroli służące nadzorowaniu przestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych.

Polityka ESG

Polityka ESG określa podejście Truvant do zarządzania zasobami pracowniczymi i przestrzegania praw człowieka, w tym praw pracowniczych. Spółka zobowiązuje się w niej do wspierania włączenia społecznego poprzez tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami, zapewniania równości szans dla mniejszości narodowych, eliminowania barier związanych z wiekiem oraz zagwarantowania równego dostępu do zatrudnienia i wynagrodzenia niezależnie od płci.

Działania te stanowią fundament zaangażowania spółki w budowanie różnorodnego i sprawiedliwego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy mają równe możliwości rozwoju, a ich kwalifikacje i kompetencje są jedynym kryterium oceny.

Szczegółowy opis Polityki ESG został przedstawiony w sekcji [Podejście zarządcze](#) w rozdziale [Zmiana klimatu](#).

Kodeks Etyki

Kodeks Etyki wyznacza jasne standardy postępowania, które kształtują kulturę uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności w Truvant. Jego nadrzędnym celem jest promowanie wartości takich jak uczciwość, rzetelność i szacunek, a także zapewnienie pełnej ochrony praw człowieka i praw pracowniczych.

Kodeks jednoznacznie podkreśla znaczenie równego traktowania oraz aktywnego przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. Gwarantuje równe szanse zatrudnienia i bezpieczne, wolne od uprzedzeń środowisko pracy – niezależnie od rasy, religii, płci, orientacji seksualnej, wieku, obywatelstwa, niepełnosprawności czy innych cech osobistych. Truvant nie toleruje przemocy, gróźb ani zachowań prowadzących do zastraszania lub naruszających godność pracowników.

Kodeks Etyki ma strategiczne znaczenie dla budowania transparentnego i odpowiedzialnego środowiska pracy w Truvant – za jego wdrożenie i przestrzeganie odpowiadają

Wiceprezydent ds. ESG i HR Europe oraz Wiceprezydent ds. Operacji. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z treścią Kodeksu i potwierdzenia jego znajomości. Kodeks jest również dostępny publicznie na [stronie internetowej Truvant](#).

Regulamin Pracy

Regulamin Pracy Truvant określa organizację i porządek w miejscu pracy, a także precyzuje prawa i obowiązki zarówno Truvant, jak i pracowników. Jego celem jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania środowiska pracy oraz jasnych zasad dotyczących wykonywania obowiązków służbowych. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, niezależnie od ich stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy czy wymiaru czasu pracy.

Jako kluczowy dokument organizacyjny, regulamin ma strategiczne znaczenie dla utrzymania przejrzystych zasad i wysokich standardów pracy. Podobnie jak w przypadku Kodeksu Etyki, nadzór nad jego wdrożeniem i przestrzeganiem sprawuje Wiceprezydent ds. ESG i HR Europe oraz Wiceprezydent ds. Operacji. Dokument ten jest udostępniany w wewnętrznych kanałach komunikacyjnych oraz przekazywany każdemu nowo zatrudnionemu pracownikowi w ramach procesu wdrożenia (onboarding).

Aktualizacja polityk

Wszystkie polityki Truvant podlegają regularnemu przeglądowi oraz weryfikacji pod kątem zgodności z obowiązującymi



przepisami prawa. Dokumenty są systematycznie aktualizowane we współpracy z kluczowymi interesariuszami oraz ekspertami merytorycznymi, co zapewnia ich aktualność, spójność oraz zgodność z obowiązującym prawem i globalnymi wytycznymi.

W 2024 roku zaktualizowano Politykę ESG, natomiast na początku 2025 roku zaktualizowano Kodeks Etyki – wprowadzone zmiany mają na celu ujednolicenie dokumentu dla całej globalnej organizacji. Pozostałe dokumenty zostały dostosowane do wymogów krajowego prawodawstwa oraz zidentyfikowanych obszarów wymagających poprawy.

Komunikacja

Truvant stosuje różnorodne metody informowania osób świadczących pracę o dotyczących ich politykach, zapewniając ich dostępność i zrozumienie na wszystkich poziomach organizacji. Informacje są przekazywane za pośrednictwem:

- Wewnętrznej platformy HR Portal, umożliwiającej dostęp do polityk i procedur,
- Regularnych e-maili informujących o politykach i ich aktualizacjach,
- Gazetek TruNews z bieżącymi informacjami,
- Tablic informacyjnych i ekranów rozmieszczonych w ogólnodostępnych miejscach,
- Szkoleń poświęconych politykom i ich wdrażaniu,
- Spotkań z pracownikami, podczas których omawiane są kluczowe kwestie,
- Ulotek z najważniejszymi informacjami dotyczącymi polityk,
- Regularnych newsletterów,
- Dedykowanych stron internetowych zawierających szczegółowe informacje,
- Systemu do nadzorowania i dystrybucji dokumentów.

Polityki oraz komunikaty skierowane bezpośrednio do pracowników są dostępne w trzech językach: polskim, angielskim i ukraińskim. Stosowane są także infografiki, które ułatwiają zrozumienie treści i eliminują bariery komunikacyjne.

Rozwój zawodowy

S1-4, S1-5, S1-13

Rozwój zawodowy stanowi jeden z kluczowych obszarów wpływu Truvant na własne zasoby pracownicze. Spółka zapewnia równe traktowanie wszystkich pracowników, oferując elastyczność w dostosowywaniu działań rozwojowych do ich indywidualnych potrzeb. To zobowiązanie jest ujęte w przyjętym przez Truvant celu operacyjnym.

Cel operacyjny związany z rozwojem zawodowym	Zakres celu	Miernik	2024
Wzrost zrealizowanych godzin szkoleniowych o 10% w roku 2025 w porównaniu z 2024	Operacje własne	Całkowita liczba godzin szkoleniowych, liczba godzin szkoleniowych na pracownika.	7 736,5 godzin; 3,3 godzin szkoleniowych na pracownika.



W ramach realizacji tego celu spółka rozszerzyła ofertę programów szkoleniowych, dostosowując je do różnych grup pracowników:

- **Akademia Trenerów** – wewnętrzne szkolenia prowadzone przez pracowników, dostępne na platformie HR Portal;



- **TRUTALENT** – rozwój kompetencji pracowników o wysokim potencjale poprzez warsztaty i konsultacje indywidualne;
- **DNA Lidera** – wsparcie rozwoju umiejętności przywódczych kadry kierowniczej;
- **Continuous Skills Development (CSD)** – systematyczny rozwój kompetencji pracowników operacyjnych oraz liderów linii;
- **Performance Management i Talent Review** – narzędzia do monitorowania wyników i identyfikacji talentów;
- **Truvant Excellence System** – doskonalenie procesów i podnoszenie kwalifikacji pracowników.



Spółka angażuje pracowników w działania rozwojowe, zapewniając im dostęp do szkoleń i rozmów rozwojowych. Działania te są realizowane w określonych ramach organizacyjnych i dostosowane do struktury zatrudnienia, uwzględniając różne poziomy stanowisk.

W 2024 roku pracownicy i pracownice Truvant uczestniczyli łącznie w 7 735,5 godzinach zegarowych szkoleń, obejmujących szkolenia wewnątrzfirmowe i zewnętrzne.

S1-13

Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności w 2024 roku

Średnia liczba godzin szkoleniowych na osobę w 2024	Kobiety	Mężczyźni
Wyższa kadra zarządzająca	2,86	1,00
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	14,07	23,36
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	1,71	4,95
Średnia liczba godzin szkoleniowych na jedną osobę	1,96	5,61

Poniżej przedstawiono zestawienie dotyczące rozmów rozwojowych i ocen pracy. W 2024 roku przeprowadzono ich łącznie 368, co daje średnio 0,16 rozmowy na osobę. Wartość ta wynika przede wszystkim z faktu, iż oceny pracy nie obejmują osób zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych, które stanowią znaczącą część zatrudnionych w Truvant.

Całkowita liczba rozmów rozwojowych zaplanowanych i przeprowadzonych w 2024 roku	Zaplanowane rozmowy rozwojowe		Przeprowadzone rozmowy rozwojowe	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wyższa kadra zarządzająca	7	6	7	5
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	29	32	29	32
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	189	163	150	145
Całkowita liczba rozmów rozwojowych	225	201	186	182

Odsetek osób zatrudnionych objętych rozmowami rozwojowymi w 2024 roku

	Kobiety	Mężczyźni
Wyższa kadra zarządzająca	100%	83%
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	100%	100%
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	10%	18%
Całkowity odsetek osób zatrudnionych objętych rozmowami rozwojowymi	13%	21%



- Truvant stosuje także różnorodne narzędzia wspierające kariery i zapewniające równość szans w zakresie awansów, takie jak:
- Platforma HR Portal, w której znajduje się moduł zarządzania talentami. Narzędzie to pozwala kierownikom na planowanie awansów i ścieżek kariery, a także wspiera podejmowanie decyzji opartych na danych;
 - Roczne badanie potrzeb rozwoju zawodowego, umożliwiające szybką reakcję na zmieniające się potrzeby pracowników;
 - Okresowe oceny pracownicze umożliwiające bieżące dostosowanie programów szkoleniowych i planowanie ścieżek kariery pracowników;
 - Matryca z opisami stanowisk – dokumentacja pomagająca pracownikom w planowaniu ścieżki zawodowej;
 - Regularny przegląd talentów umożliwiający identyfikację pracowników o wysokim potencjale i planowanie ich kariery.

Różnorodność i równe traktowanie

S1-4, S1-5, S1-9, S1-12

Różnorodność i równe traktowanie stanowią integralną część wartości korporacyjnych Truvant. Szczególną uwagę Truvant poświęca zapewnieniu równego traktowania niezależnie od wieku, płci, pochodzenia oraz niepełnosprawności.

Osoby z niepełnosprawnością

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością stanowi ważny element podejścia Truvant do różnorodności i równego traktowania. Spółka ustanowiła cel operacyjny związany z tym obszarem.

Cel operacyjny związany z różnorodnością i równym traktowaniem	Zakres celu	Miernik	2022	2023	2024
Utrzymanie minimum 7% poziomu zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością	Operacje własne	Udział pracowników z niepełnosprawnością w strukturze zatrudnienia	7,0%	7,6%	8%



Truvant konsekwentnie podejmuje działania, aby zapewnić tym osobom odpowiednie warunki pracy, wspierać rozwój zawodowy i eliminować bariery utrudniające aktywność zawodową. Efektem tych działań jest wysoki udział pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności w strukturze zatrudnienia Truvant, wynoszący 8% – znacznie powyżej średniej rynkowej.

W ramach utworzonego w 2017 roku programu No Barriers podjęto a następnie kontynuowano inicjatywy na rzecz różnorodności i integracji osób z niepełnosprawnościami, w tym:

- Rozszerzenie pakietu prywatnej opieki medycznej i rehabilitacyjnej dla pracowników z niepełnosprawnościami;
- Zwiększenie wsparcia finansowego, w tym dopłat do kosztów leczenia;
- Organizację szkoleń zwiększających świadomość w zakresie zarządzania różnorodnością „Ramie w ramie z niepełnosprawnością”;
- Kontynuację współpracy z Polskim Związkiem Głuchych i platformą Migam.pl, co umożliwiło organizację szkoleń i spotkań dla osób głuchych i niedosłyszących, poprawiając komunikację i integrację w miejscu pracy.

Działania te wspierają nie tylko osoby zatrudnione, ale również wpisują się w szerszy kontekst poprawy dostępności rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami, przyczyniając się do zmniejszania barier i promowania dobrych praktyk w zatrudnieniu.

Równe szanse na rynku pracy

Truvant dąży do zapewnienia równego dostępu do zatrudnienia, eliminując bariery rekrutacyjne dla osób z niepełnosprawnościami, obcokrajowców oraz kandydatów w różnym wieku. Wymagania stanowiskowe formułowane są w sposób inkluzywny, uwzględniający różnorodność kandydatów oraz stosowanie feminatywów w ofertach pracy, zapewniając otwartość na wszystkie grupy zawodowe.

Oferty pracy publikowane są na stronie internetowej Truvant oraz portalach rekrutacyjnych wraz z informacjami o dostępności stanowisk dla osób z niepełnosprawnościami i kandydatów różnych narodowości. Opisy stanowisk są tworzone wspólnie przez kierowników i dział HR, co zapewnia ich zgodność z rzeczywistymi wymaganiami oraz precyzyjne określenie oczekiwanych kompetencji i doświadczenia.

Odpowiedzialność za równe traktowanie kandydatów i pracowników spoczywa na Wiceprezycie ds. ESG i HR Europe, która nadzoruje przestrzeganie polityk i procedur w tym zakresie. Za działania związane z rekrutacją, szkoleniami i awansami odpowiada najwyższy szczebel kierowniczy. Ponadto spółka prowadzi szczegółowe rejestry dotyczące procesów

rekrutacyjnych, szkoleń i awansów, co zapewnia przejrzystość działań oraz dostęp do informacji o możliwościach rozwoju w organizacji.

Rekrutacja wspierana jest przez zintegrowane narzędzia i systemy, które zwiększają efektywność procesu i jego transparentność:

- System do zarządzania procesem rekrutacji eRecruiter, umożliwiający monitorowanie ofert pracy, śledzenie etapów rekrutacji oraz aplikacji zarówno pracowników wewnętrznych, jak i zewnętrznych;
- Strona internetowa spółki – sekcja rekrutacyjna zapewniająca kandydatom dostęp do informacji o aktualnych ofertach pracy;
- Wewnętrzne ogłoszenia rekrutacyjne, umożliwiające obecnym pracownikom aplikowanie na stanowiska biurowe;
- System poleceń pracowniczych, wspierający rekomendowanie kandydatów do pracy.

Dzięki tym narzędziom oraz przejrzystym procesom rekrutacyjnym spółka promuje równość szans, dostępność możliwości rozwoju oraz kulturę otwartości i doceniania pracowników.



Warunki zatrudnienia

S1-4, S1-5, S1-10, S1-11, S1-15, S1-16

Truvant zapewnia godne i stabilne wynagrodzenie, przejrzyste zasady zatrudnienia oraz poszanowanie czasu wolnego i prawa do urlopu. Żaden z pracowników i pracownic Truvant nie otrzymuje wynagrodzenia poniżej poziomu adekwatnego wynagrodzenia, definiowanego jako równe lub wyższe od płacy minimalnej.

Luka płacowa

W spółce występuje nieskorygowana luka płacowa (gender pay gap), czyli różnica w średnich wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami, obliczona bez uwzględnienia takich czynników jak stanowisko czy doświadczenie zawodowe.

Truvant szczególnie duży nacisk kładzie na zarządzanie wpływem związanym z równością płac. Aby zminimalizować potencjalny negatywny wpływ w tym obszarze, ustanowiono cel operacyjny opisany w tabeli.

Cel operacyjny związany z luką płacową	Zakres celu	Miernik	Rok bazowy 2025
Kalkulacja i publikacja skorygowanej luki płacowej w 2025	Operacje własne	Skorygowana luka płacowa	-

Poniższe zestawienie zawiera informacje o nieskorygowanej luce płacowej w Truvant. Luka płacowa definiowana jest jako różnica średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci żeńskiej i męskiej, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia brutto pracowników płci męskiej. Została ona obliczona następującym wzorem:

Nieskorygowana luka płacowa = $\frac{\text{średnia płaca brutto: [(mężczyźni-kobiety) /mężczyźni]}*100\%.$

Truvant zobowiązuje się do podjęcia działań na rzecz sukcesywnego zmniejszania luki płacowej w ramach wyznaczonych celów, dążąc do większej równości w strukturze wynagrodzeń.



S1-16

Szczegółowe informacje o nieskorygowanej luce płacowej na koniec 2024 roku

Luka płacowa	Wartość
Na podstawie średniej płacy brutto osób zatrudnionych na umowie o pracę	17,94%
Na podstawie średniej godzinowej płacy brutto	Wartość
Wyższa kadra zarządzająca	-9,93%
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	10,56%
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	15,76%
Na podstawie średniej godzinowa płacy brutto + stałych dodatków	Wartość
Wyższa kadra zarządzająca	-9,93%
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	11,56%
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	17,01%
Na podstawie średniej godzinowa płacy brutto + zmiennych dodatków	Wartość
Wyższa kadra zarządzająca	-16,68%
Osoby pełniące funkcje menedżerskie i kierownicze	12,08%
Pozostałe osoby zatrudnione na umowach o pracę	13,53%

Ochrona socjalna

W zakresie ochrony socjalnej, wszyscy zatrudnieni w Truvant na umowę o pracę są nią objęci zgodnie z Kodeksem Pracy. Dotyczy to również prawa do urlopu rodzicielskiego, który przysługuje wszystkim pracownikom spółki.

S1-15

Wskaźniki dotyczące równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Podstawowe dane o urloпах rodzicielskich, opiekuńczych i wychowawczych w 2024 roku	Kobiety	Mężczyźni
% osób na umowach o pracę uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych w sumie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę	100%	100%
% osób na umowach o pracę upoważnionych, które skorzystały z urlopu ze względów rodzinnych	10,22%	5,59%

Bezpieczeństwo pracy

S1-1, S1-5, S1-14

Truvant priorytetowo traktuje bezpieczeństwo pracy, szczególnie w zakładach pakowania, gdzie obowiązują rygorystyczne procedury mające na celu minimalizację ryzyka wypadków i ochronę zdrowia pracowników. Wszystkie osoby świadczące pracę na rzecz spółki są objęte systemem ochrony BHP.

Cel operacyjny związany z bezpieczeństwem i higieną pracy	Zakres celu	Miernik	2022	2023	2024
Obniżenie do zera liczby wypadków skutkujących utratą czasu pracy.	Własne operacje	Liczba wypadków skutkujących utratą czasu pracy	9	14	6
		Wskaźnik wypadków przy pracy*	0,93	2,02	0,89

* Liczba wypadów skutkujących utratą czasu pracy x 1 000 000 / Całkowita liczba przepracowanych godzin



Polityka BHP i monitorowanie jej skuteczności

Truvant wdrożyło Politykę BHP, której celem jest zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, chroniąc zarówno pracowników, jak i osoby przebywające na terenie zakładów przed

ryzykiem wypadków. Jej zasady są zgodne z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz międzynarodowymi standardami bezpieczeństwa, a nadzór nad ich wdrożeniem sprawuje Wiceprezydent ds. ESG i HR Europe oraz Wiceprezydent ds. Operacji.

Realizacja polityki odbywa się na różnych poziomach organizacji. Nowi pracownicy zapoznają się z jej treścią podczas procesu wdrożenia, a bieżące informacje przekazywane są za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacyjnych, cyklicznych szkoleń oraz kampanii zwiększających świadomość zagrożeń. Regularne działania edukacyjne wspierają utrzymanie wysokich standardów bezpieczeństwa i budują kulturę odpowiedzialności w zakresie BHP.

Truvant wyznaczył cel operacyjny związany ze zmniejszeniem negatywnego wpływu na bezpieczeństwo pracy. W ramach strategii i filaru związanego z produktywnością i doskonałością operacyjną Truvant dąży do zera wypadków i 100% bezpiecznie przepracowanych godzin. Cel obejmuje wszystkie jednostki operacyjne organizacji, zarówno produkcyjne, jak i administracyjne oraz osoby zatrudnione na umowie o pracę oraz współpracujące na innych umowach.

W 2024 roku w Truvant odnotowano 6 wypadków przy pracy, z których wszystkie zakwalifikowano jako lekkie. Nie wystąpiły wypadki śmiertelne. Oznacza to poprawę w porównaniu do 2023 roku, w którym odnotowano 14 wypadków, również zakwalifikowanych jako lekkie. Poniższe zestawienia zawierają szczegółowe dane dotyczące wypadków przy pracy wśród osób świadczących pracę dla Truvant.

S1-14

Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy

Liczba wypadków związanych z pracą wśród pracowników na umowie o pracę2024

Wypadki lekkie	4
Wypadki ciężkie	0
Wypadki śmiertelne	0
Wypadki zbiorowe	0

Łączna liczba wypadków pracowników na umowie o pracę4

Liczba wypadków związanych z pracą wśród osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę2024

Wypadki lekkie	2
Wypadki ciężkie	0
Wypadki śmiertelne	0
Wypadki zbiorowe	0

Łączna liczba wypadków osób współpracujących z jednostką na podstawie umów innych niż umowa o pracę2

Liczba wypadków innych osób niebędących pracownikami firmy wykonujących pracę na terenie firmy2024

Wypadki lekkie	0
Wypadki ciężkie	0
Wypadki śmiertelne	0
Wypadki zbiorowe	0

Łączna liczba wypadków innych osób niebędących pracownikami firmy wykonujących pracę na terenie zakładu0

W 2024 roku nie odnotowano przypadków pogorszenia stanu zdrowia wśród byłych pracowników, które mogłyby mieć związek z wcześniejszym zatrudnieniem w spółce i o których spółka uzyskała wiedzę.

S1-14

Zły stan zdrowia związany z pracą i liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy

Osoby zatrudnione na umowie o pracę	2024
Liczba przypadków zarejestrowanych chorób zawodowych	0
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy	18
Wskaźnik wypadków przy pracy*	1,09

Osoby współpracujące na umowach innych niż umowa o pracę	2024
Liczba przypadków zarejestrowanych chorób zawodowych	0
Liczba dni niezdolności do pracy spowodowana wypadkami przy pracy	215
Wskaźnik wypadków przy pracy*	0,66

* Liczba wypadków przy pracy / liczba godzin przepracowana x 1 000 000



Prawa człowieka i mechanizm zgłaszania skarg

S1-3, S1-17

Truvant wdrożyło kompleksowe procedury mające na celu zapobieganie nieprawidłowościom i dyskryminacji, łagodzenie ich skutków oraz podejmowanie odpowiednich działań w przypadku ich wykrycia.

W Truvant działa *Procedura zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości* i naruszeń, która stanowi kluczowy element w zapewnianiu przestrzegania zasad etycznych oraz praw człowieka, w tym praw pracowniczych. Pracownicy, współpracownicy, osoby świadczące pracę w łańcuchu wartości i wszyscy inni interesariusze spółki mają możliwość zgłaszania przypadków dyskryminacji i innych nieprawidłowości. Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo – Truvant deklaruje brak tolerancji dla działań odwetowych w odpowiedzi na zgłoszenia. Procedura ta zapewnia możliwość zgłaszania nieprawidłowości lub wątpliwości za pośrednictwem następujących kanałów:

- Bezpośrednio do przełożonego;
- Do działu HR – mailowo lub pisemnie;
- Poprzez dedykowaną platformę zgłoszeń etyka.truvant.com.pl.



Zgłoszenia są rozpatrywane w pierwszej kolejności przez przedstawiciela działu HR odpowiedzialnego za współpracę i opiekę nad danym zakładem lub obszarem, a następnie eskalowane zgodnie z procedurą, w zależności m.in. od charakteru zgłoszenia i wymaganych działań naprawczych.

Za monitorowanie zgłoszeń i efektywności mechanizmów zgłaszania skarg odpowiedzialny jest dział HR, który na bieżąco analizuje liczbę zgłoszeń, ich charakter oraz podejmowane działania naprawcze i prewencyjne, a także sprawozdaje wyniki do Wiceprezident ds. ESG i HR Europe.

Aby zapewnić dostępność oraz bezpieczeństwo korzystania z kanałów zgłoszeń, spółka wdrożyła szereg zasad i instrumentów wspierających ich efektywność. Wśród nich znajdują się:

- Ochrona przed działaniami odwetowymi wobec osób zgłaszających nieprawidłowości. Procedura obejmuje m.in. możliwość anonimowego zgłoszenia, sankcje za działania odwetowe oraz możliwość natychmiastowego kontaktu z działem HR w przypadku ich podejrzenia.
- Skuteczna komunikacja oraz szkolenia, które informują pracowników i osoby świadczące pracę o dostępnych kanałach zgłaszania. Informacje na temat mechanizmu zgłaszania skarg są przekazywane za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacyjnych, takich jak platforma HR Portal, komunikacja mailowa,

gazetki TruNews oraz tablice informacyjne i ekrany wideo.

- Zaangażowanie i wsparcie ze strony Zarządu Truvant zarówno w egzekwowaniu procedur, jak i w nadzorze ich efektywności.
- Komunikacja i system zgłoszeń są dostępne w trzech językach: polskim, angielskim i ukraińskim, co zapewnia równy dostęp do kanału zgłoszeń wszystkim pracownikom.

W 2024 roku w ramach procedury wpłynęło łącznie 15 skarg. 3 z nich dotyczyły przypadków dyskryminacji i molestowania – żadne z nich nie zostało potwierdzone. Pozostałe 12 skarg dotyczyło naruszeń regulaminu pracy, nieprawidłowej komunikacji pomiędzy liderem a zespołem lub wewnątrz zespołu, obecności osób chorych w miejscu pracy oraz opóźnień w regulowaniu zobowiązań finansowych przez spółkę. W tym przypadku potwierdzono 2 skargi – w odpowiedzi na nie podjęto stosowne działania naprawcze, mające na celu rozwiązanie problemów oraz zapobieganie ich występowaniu w przyszłości. Jeden z tych przypadków dotyczył stylu komunikacji i zarządzania przez lidera, działaniem naprawczym był przewidziany w regulaminie pracy plan naprawczy. Drugi był zgłoszeniem zewnętrznym i dotyczył opóźnienia płatności spowodowanego zatorom w obiegu faktur. Płatność została uiszczona i usprawniono proces obiegu faktur.



Pracownicy w łańcuchu wartości

ESR5 S2

Truvant rozumie, że jej odpowiedzialność za warunki pracy wykracza poza bezpośrednio zatrudnionych pracowników i obejmuje również osoby zatrudnione w łańcuchu wartości, przede wszystkim w upstream. Dotyczy to w szczególności dostawców surowców, producentów opakowań oraz firm transportowych i logistycznych, z którymi współpracuje spółka.

Wpływy, ryzyka i szanse

SBM-2, SBM-3

Truvant zidentyfikowało istotne wpływy i ryzyka związane z pracownikami w łańcuchu wartości. Mają one charakter systemowy i wynikają ze specyfiki branży, w której działa Truvant i kluczowe podmioty w łańcuchu dostaw spółki.

Choć relacje Truvant z tą grupą interesariuszy są pośrednie, spółka aktywnie zarządza związanymi z nią wpływami i ryzykami poprzez odpowiedzialne relacje z dostawcami, system audytów oraz uwzględnianie

poszanowania praw pracowniczych w wyborze partnerów biznesowych. Dzięki tym działaniom Truvant dąży do zapewnienia najwyższych standardów etycznych i promowania zrównoważonych praktyk w całym łańcuchu dostaw.

Wpływy

Praca u dostawców spółki, zwłaszcza w sektorze produkcji opakowań i transporcie, może wiązać się z wyzwaniem w zakresie warunków pracy. Dążenie do większej efektywności może wpływać na bezpieczeństwo, dlatego kluczowe jest odpowiednie zarządzanie ryzykiem wypadków i dbałość o zdrowie

osób wykonujących pracę. W sektorze transportowym szybkie tempo pracy i długie godziny mogą wpływać na zdrowie fizyczne i psychiczne.

Struktura wynagrodzeń w branżach dostawców Truvant zależy od regionu i charakteru zatrudnienia, a elastyczne formy pracy oraz systemy wynagrodzeń oparte na wydajności mogą wpływać na stabilność finansową pracowników, dlatego kluczowe jest zapewnienie rozwiązań wspierających długoterminowe bezpieczeństwo dochodów. Stabilność zatrudnienia w tych branżach jest również uzależniona od zmienności zapotrzebowania na usługi oraz

czynników kosztowych, co skłania firmy do stosowania różnych modeli zatrudnienia, takich jak umowy krótkoterminowe czy outsourcing, mogących wpływać na poczucie stabilności pracowników.

Ryzyka

Nieodpowiednie warunki pracy, niskie wynagrodzenia oraz nadmierny czas pracy w łańcuchu wartości mogą generować ryzyka finansowe dla Truvant związane z ciągłością i stabilnością dostaw. Takie zakłócenia mogą zwiększać koszty operacyjne i wpływać na terminowość realizacji zamówień.

Dodatkowo, nadmierne obciążenie pracą oraz niewystarczające egzekwowanie standardów BHP mogą prowadzić do wzrostu absencji i zmniejszenia wydajności, co w dłuższej perspektywie może negatywnie wpłynąć na jakość usług i stabilność dostaw.

Istotnym ryzykiem jest również potencjalny wpływ na reputację Truvant. Niewłaściwe praktyki zatrudnienia w łańcuchu wartości mogą prowadzić do utraty zaufania ze strony partnerów biznesowych i klientów, co w konsekwencji może osłabić pozycję konkurencyjną spółki na rynku.



Podejście zarządcze

S2-1

Truvant wdrożyło szereg polityk mających na celu aktywne zarządzanie wpływami i ryzykami związanymi z osobami świadczącymi pracę w łańcuchu wartości.

Polityka ESG

Polityka ESG stanowi kluczowy dokument regulujący podejście Truvant do zrównoważonego rozwoju, w tym odpowiedzialności społecznej w całym łańcuchu wartości. Określa ona strategiczne zobowiązania spółki, w tym dążenie do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i godnych warunków pracy oraz przestrzegania najwyższych standardów etycznych. Zasady te mają bezpośredni wpływ na relacje z dostawcami i ich pracownikami – Truvant współpracuje wyłącznie z podmiotami, które dzielą tę wartość.

Szczegółowy opis Polityki ESG został przedstawiony w ujawnieniu w sekcji [Podejście zarządcze](#) w rozdziale *Zmiana klimatu*.

Kodeks Postępowania dla Dostawców

Kodeks Postępowania dla Dostawców określa standardy odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej, które obowiązują wszystkich dostawców Truvant. Dokument zobowiązuje do przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych oraz spełniania wymogów społeczno-etycznych zgodnie z międzynarodowymi wytycznymi, takimi jak:

- Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych;
- Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka;
- Osiem podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy;
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.

Kodeks podkreśla również znaczenie etycznych praktyk biznesowych, w tym przeciwdziałania korupcji, nieuczciwej konkurencji oraz przestrzegania zasad przejrzystości finansowej.

Dokument jest udostępniany przed rozpoczęciem współpracy, a wszyscy dostawcy zobowiązują się do jego przestrzegania poprzez stosowną deklarację. Truvant oczekuje od partnerów wdrożenia odpowiednich procedur wewnętrznych oraz przeprowadzenia szkoleń w celu zapewnienia zgodności z jego zapisami. Szczególną kategorię, w odróżnieniu od dostawców zarządzanych przez klientów, stanowią



te firmy, które podlegają bezpośredniemu procesowi selekcji i oceny przez Truvant. W ich wypadku podpisanie Kodeksu jest obowiązkowe, ponieważ Truvant traktuje przestrzeganie praw człowieka przez wybranych przez siebie dostawców jako swoją odpowiedzialność i zobowiązanie.

Przestrzeganie zasad Kodeksu podlega regularnemu monitorowaniu, obejmującemu audyty i ocenę ryzyka dostawców. W przypadku naruszeń, Truvant zastrzega sobie prawo do podjęcia działań naprawczych, włącznie z możliwością zakończenia współpracy.

Cele i monitorowanie skuteczności polityk

W 2025 roku Truvant uruchomiło program Sustainable Procurement, w ramach którego zostaną opracowane i wdrożone narzędzia minimalizujące ryzyko związane z warunkami pracy w łańcuchu wartości. W ramach inicjatywy spółka określi także cele, kluczowe wskaźniki efektywności oraz zidentyfikuje potencjalne negatywne wpływy na pracowników w łańcuchu wartości.

Poszanowanie praw pracowników w łańcuchu wartości

S2-2, S2-3, S2-4

Truvant traktuje przestrzeganie praw człowieka, w tym praw pracowniczych jako fundament swojej działalności. Poszanowanie tych praw stanowi podstawę budowania etycznego środowiska pracy w całym łańcuchu wartości.

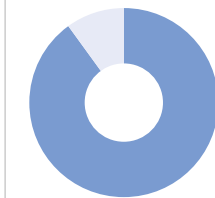
Spółka na bieżąco monitoruje przestrzeganie praw człowieka w łańcuchu dostaw, wykorzystując narzędzia, takie jak analiza wyników kwestionariuszy samooceny dostawców oraz audyty dokumentacji kadrowo-płacowej i warunków bytowych pracowników migrujących zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Te działania umożliwiają identyfikację obszarów ryzyka oraz wdrażanie skutecznych rozwiązań wzmacniających ochronę praw pracowniczych i zgodność z przyjętymi politykami.

Kluczowym elementem chroniącym prawa osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jest także dostęp do mechanizmu zgłaszania skarg Truvant. Osoby te mogą zgłaszać swoje obawy, problemy i potrzeby za pośrednictwem platformy zgłoszeń etyka.truvant.com.pl.

Dzięki temu mechanizmowi, Truvant zapewnia wszystkim interesariuszom, w tym osobom świadczącym pracę w łańcuchu wartości, możliwość zgłaszania wszelkich nieprawidłowości w sposób bezpieczny i transparentny. Szczegółowy

opis mechanizmu zgłaszania skarg został przedstawiony w sekcji [Prawa człowieka i mechanizm zgłaszania skarg](#) w rozdziale *Własne zasoby pracownicze*.

Kolejnym kluczowym aspektem poszanowania praw osób pracujących w łańcuchu wartości jest uwzględnienie ich praw w procesie selekcji dostawców i partnerów biznesowych. Spółka szczególnie dba o współpracę z lokalnymi podmiotami, zwłaszcza z Polski – kraju o stosunkowo niskim poziomie ryzyka naruszeń praw człowieka i praw pracowniczych.



90%

dostawców, z którymi mamy relacje biznesowe, jest zlokalizowanych w Polsce

Preferowanie dostawców krajowych nie tylko ogranicza ryzyko związane z przestrzeganiem standardów zatrudnienia, ale także pozytywnie wpływa na społeczność lokalne. Wspieranie rodzimych przedsiębiorstw sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy, wzmacnia lokalne gospodarki oraz przyczynia się do poprawy jakości życia mieszkańców.



4

ŁAD KORPORACYJNY

Postępowanie w biznesie

ESRS G1

Truvant kieruje się najwyższymi standardami etyki i odpowiedzialności, kształtując kulturę korporacyjną opartą na uczciwości, transparentności i zasadach rzetelnego prowadzenia działalności. Przestrzeganie tych wartości stanowi fundament zaufania zarówno w relacjach wewnętrznych, jak i w kontaktach z partnerami biznesowymi.

Kluczową rolę w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności odgrywa zarządzanie relacjami z partnerami biznesowymi – Truvant wymaga od swoich dostawców przestrzegania zasad etyki biznesowej, dbając o transparentność, uczciwość i wysoką jakość współpracy.

Wpływy, ryzyka i szanse

IRO-1

Truvant zidentyfikowało istotne wpływy, ryzyka i szanse związane z łańcem korporacyjnym i postępowaniem w biznesie. Mają one charakter systemowy i wynikają ze specyfiki branży oraz kluczowych podmiotów w łańcuchu dostaw.



Wpływy

Praktyki i działania Truvant mają istotny wpływ na standardy etyki biznesowej. Transparentna i uczciwa współpraca, terminowe płatności i egzekwowanie wysokich standardów w relacjach biznesowych wspierają stabilność finansową dostawców, co ma pozytywny wpływ na warunki zatrudnienia i standardy pracy. Z kolei potencjalny brak skutecznej kontroli nad przestrzeganiem zasad etycznych lub opóźnienia w płatnościach mogą prowadzić do obniżenia standardów pracy i naruszeń praw pracowniczych. W obrębie własnych operacji Truvant wzmacnia zaufanie interesariuszy poprzez budowanie silnej kultury korporacyjnej opartej na uczciwości, odpowiedzialności i przestrzeganiu prawa.

Ryzyka

Nieprawidłowości w relacjach z dostawcami, takie jak nieterminowe płatności czy brak przejrzystych zasad współpracy, mogą skutkować zakłóceniami w łańcuchu wartości, wzrostem kosztów operacyjnych i utratą kluczowych partnerów biznesowych. Ponadto, brak skutecznych mechanizmów przeciwdziałania korupcji

lub niewystarczająca ochrona sygnalistów zwiększa ryzyko sankcji prawnych, strat finansowych oraz pogorszenia reputacji spółki. W konsekwencji może to osłabić pozycję rynkową Truvant i wpłynąć na zdolność do pozyskiwania nowych kontraktów oraz utrzymania istniejących relacji.

Szanse

Silna kultura organizacyjna, oparta na uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności, stanowi źródło przewagi konkurencyjnej i buduje zaufanie wśród partnerów biznesowych oraz klientów. Utrzymywanie wysokich standardów współpracy z dostawcami oraz egzekwowanie odpowiedzialnych praktyk w łańcuchu wartości może skutkować redukcją kosztów, zmniejszeniem ryzyka operacyjnego oraz zwiększeniem lojalności i zaufania klientów oraz innych partnerów biznesowych.

Podejście zarządcze

GOV-1, G1-1

Nadzór nad kwestiami związanymi z postępowaniem w biznesie sprawuje Zarząd, który odpowiada za ustanawianie i utrzymywanie standardów etycznych w organizacji. Do jego obowiązków należy także definiowanie misji i wartości korporacyjnych oraz kształtowanie kultury organizacyjnej poprzez własny przykład. Członkowie zarządu oraz wyższa kadra kierownicza regularnie poszerzają swoją wiedzę w obszarze postępowania w biznesie – ma to miejsce poprzez ich udział w szkoleniach wewnętrznych i webinarach, konsultacje z kancelarią doradztwa prawnego oraz szkolenia i warsztaty przeprowadzane przez ekspertów zewnętrznych.

Spółka wdrożyła szereg polityk i procedur stanowiących etyczny kompas dla jej działalności oraz codziennych relacji z pracownikami, klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi. Dokumenty te są zgodne z najlepszymi praktykami oraz z przepisami wynikającymi z następujących aktów prawnych:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 i Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów;
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/843 i Ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 i Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.

Obecnie trwa proces przeglądu i ujednolicania polityk, aby zapewnić spójność oraz ich obowiązywanie na poziomie globalnym.



Kodeks Etyki

Kodeks Etyki określa wartości, którymi kieruje się Truvant, oraz zapewnia wspólne rozumienie kluczowych norm i zasad przez wszystkich pracowników i partnerów biznesowych. Dokument obejmuje kluczowe obszary związane z prowadzeniem działalności, takie jak przeciwdziałanie korupcji, ochrona własności przedsiębiorstwa i praw autorskich, zachowanie poufności informacji oraz ochrona danych osobowych.

Szczegółowy opis Kodeksu został przedstawiony w sekcji [Podejście zarządcze](#) w rozdziale *Własne zasoby pracownicze*.



Kodeks Postępowania dla Dostawców

Kodeks reguluje kluczowe obszary postępowania w biznesie w odniesieniu do dostawców Truvant. Obejmuje m.in. przestrzeganie prawa i zgodność z obowiązującymi regulacjami, odpowiedzialność środowiskową, zapewnienie bezpiecznych i godnych warunków pracy, oraz mechanizmy monitorowania i zgodności z postanowieniami Kodeksu. Dokument obowiązuje wszystkich dostawców materiałów, maszyn, usług, a także partnerów biznesowych działających w ramach łańcucha dostaw.

Szczegółowy opis Kodeksu został przedstawiony w sekcji [Podejście zarządcze](#) w rozdziale *Pracownicy w łańcuchu wartości*.



Szkolenia z zakresu polityk

Mimo że w spółce nie funkcjonuje formalna polityka dotycząca szkoleń z zakresu etyki postępowania w biznesie, Truvant regularnie przeprowadza szkolenia w następujących obszarach:

- Przeciwdziałanie korupcji
- Prawa człowieka
- Kodeks Etyki
- Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

Celem spółki jest objęcie szkoleniami jak najszerszej grupy pracowników. W 2022 roku zorganizowano serię szkoleń dla wszystkich pracowników administracyjnych i produkcyjnych, a od tego czasu szkolenia przechodzą nowo zatrudnione osoby. Ponadto pracownicy agencji pracy tymczasowej świadczący pracę na rzecz Truvant są objęci szkoleniami dotyczącymi Kodeksu Etyki oraz mechanizmu zgłaszania skarg.

Kultura korporacyjna

G1-1

Kultura korporacyjna jest w Truvant fundamentem długoterminowego rozwoju organizacji oraz kształtowania relacji z interesariuszami. Jej budowa, rozwój i promowanie to proces ciągły, wymagający stałego monitorowania, oceny i dostosowywania do dynamicznych warunków rynkowych oraz oczekiwań pracowników. Kluczowe obszary i wartości, na których opiera się kultura organizacyjna spółki, obejmują:

- **Etykę, odpowiedzialność i zgodność z przepisami** – konsekwentne wdrażanie standardów etycznych oraz zgodności z regulacjami prawnymi i wewnętrznymi. Truvant promuje uczciwość i odpowiedzialność w relacjach z pracownikami, współpracownikami, klientami, dostawcami i konkurentami.
- **Bezpieczeństwo i higienę pracy** – zapewnienie pracownikom i osobom świadczącym pracę warunków sprzyjających zdrowiu i bezpieczeństwu w miejscu pracy.
- **Różnorodność i inkluzję** – promowanie równych szans i przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji. Tworzenie otwartego, integracyjnego środowiska pracy, szanującego różnorodność kulturową, płciową i wiekową.
- **Innowacyjność** – zachęcanie pracowników do aktywnego zgłaszania usprawnień, współpracy przy projektach optymalizacyjnych oraz wymiany doświadczeń w zakresie poprawy efektywności.
- **Zrównoważony rozwój** – aktywne zaangażowanie w działania proekologiczne oraz wdrażanie inicjatyw w obszarze zrównoważonego rozwoju.



Spółka regularnie analizuje efektywność swojej kultury organizacyjnej poprzez badania satysfakcji, audyty wewnętrzne oraz przeglądy strategii. Każdy z tych obszarów podlega ocenie Zarządu w ramach kwartalnych spotkań oraz corocznych przeglądów strategii, co pozwala na skuteczne dostosowanie działań do bieżących potrzeb.



Rozwój i promowanie kultury korporacyjnej

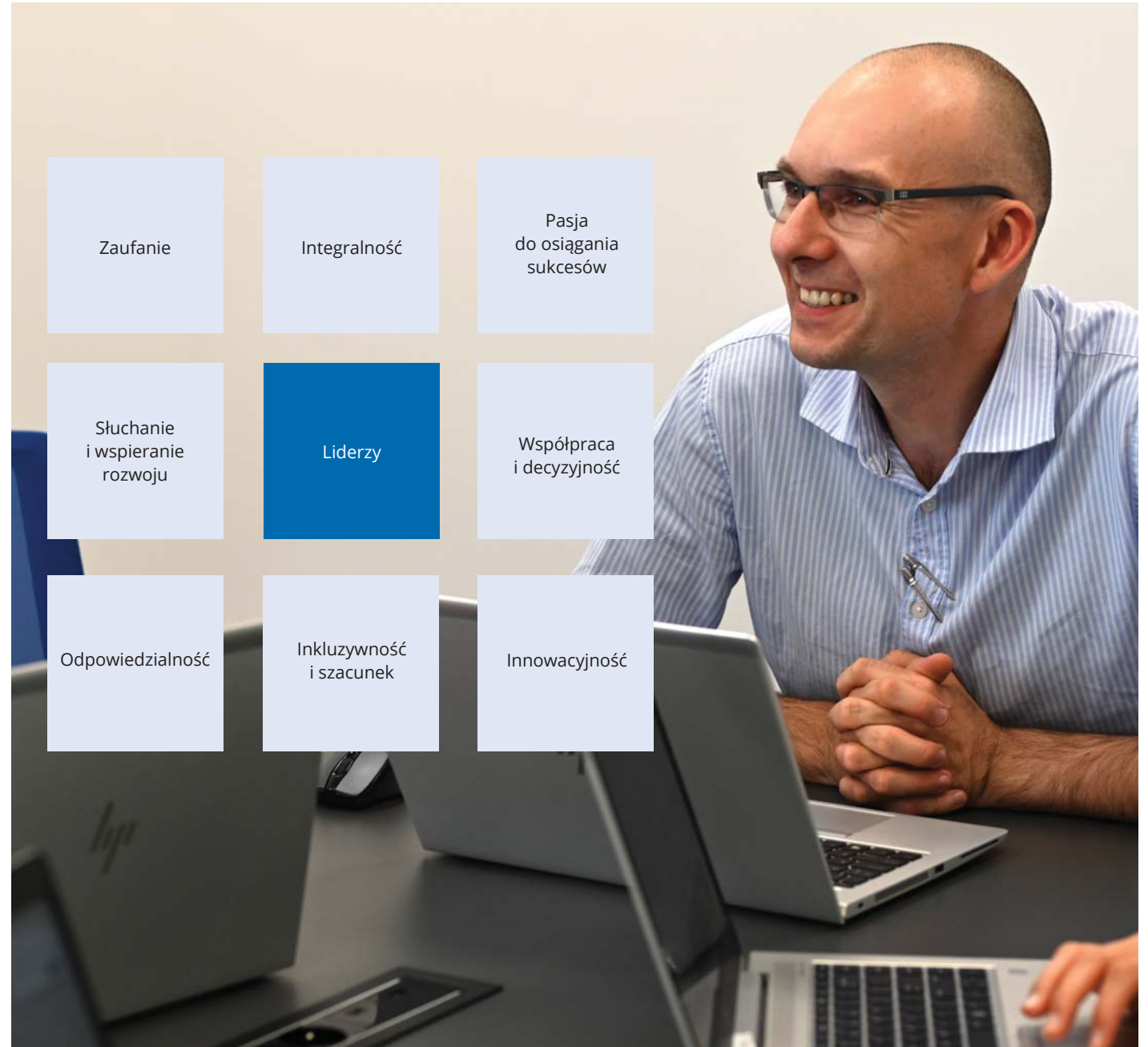
Truvant konsekwentnie dąży do promowania i rozwoju swojej kultury organizacyjnej. W tym celu wdraża rozwiązania, które obejmują m.in.:

- **Programy szkoleniowe** – dotyczące etyki, zgodności z regulacjami, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działań proekologicznych.
- **System nagród i wyróżnień** – motywujący pracowników do inicjowania wartościowych projektów.
- **Ankiety i mechanizmy feedbacku** – pozwalające ocenić skuteczność działań i wdrażać niezbędne usprawnienia.

Kluczową rolę w tym obszarze odgrywają w Truvant liderzy – kierownicy zespołów odpowiedzialni za różne obszary w organizacji, obejmujących zarówno produkcję, jak i funkcje administracyjne. Liderzy poprzez swoje działania nadają ton organizacji i kształtują jej wartości w codziennej praktyce. Ich zadania obejmują:

- **Dawanie osobistego przykładu** – przestrzeganie zasad etycznych i wdrażanie wartości firmy w codziennych decyzjach.
- **Komunikowanie kluczowych wartości** – zapewnianie transparentności i budowanie atmosfery zaufania poprzez regularne spotkania z zespołami.
- **Inicjowanie szkoleń i warsztatów** – rozwijanie świadomości pracowników w zakresie etyki, zgodności oraz wartości organizacyjnych.
- **Wdrażanie i egzekwowanie polityk** – dbanie o spójność działań z przyjętymi standardami, takimi jak Kodeks Etyki.
- **Budowanie zaufania i przejrzystej komunikacji** – promowanie uczciwości oraz konsekwencji w działaniu.
- **Orientację na cel i innowacyjność** – wspieranie współpracy oraz odpowiedzialnego podejmowania decyzji.
- **Szacunek i promocję inkluzywnego środowiska pracy** – działanie w duchu równości i różnorodności.
- **Przedsiębiorcze podejście** – podejmowanie inicjatywy i wspieranie rozwoju pracowników poprzez coaching i mentoring.

Dzięki tym działaniom liderzy nie tylko wzmacniają kulturę organizacyjną opartą na wartościach i etyce, ale także tworzą środowisko pracy sprzyjające zaangażowaniu, rozwojowi i długoterminowemu sukcesowi spółki.





Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu

G1-3, G1-4

Przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu stanowi jeden z filarów etycznego funkcjonowania spółki, wpisując się w szersze podejście do odpowiedzialnego prowadzenia działalności oraz budowania zaufania w relacjach z interesariuszami. Spółka konsekwentnie stosuje zasadę zerowej tolerancji dla korupcji, wdrażając mechanizmy i procedury wspierające uczciwość, transparentność i zgodność z przyjętymi standardami etycznymi. Potwierdzeniem skuteczności tych działań jest brak potwierdzonych incydentów korupcji lub przekupstwa w 2024 roku.

Polityka Antykorupcyjna

Polityka Antykorupcyjna Truvariant została wdrożona w 2022 roku, stanowiąc fundament uczciwego i transparentnego postępowania w biznesie. Polityka opiera się na zasadzie zerowej tolerancji, ustanawiając jasne zasady dotyczące unikania konfliktów interesów, przyjmowania i wręczania prezentów, a także procedury zgłaszania naruszeń. Obejmuje ona wszystkich pracowników, współpracowników, menedżerów, dyrektorów oraz podmioty działające w imieniu Truvariant.

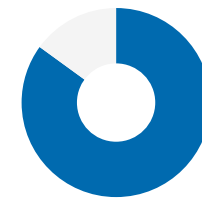
Za wdrożenie Polityki odpowiedzialny jest Zarząd, który sprawuje nadzór nad całym procesem. Polityka jest udostępniona w systemie zarządzania dokumentami organizacyjnymi Truvariant, co zapewnia łatwy dostęp dla wszystkich pracowników i zainteresowanych stron.

Szkolenia antykorupcyjne

W ramach realizacji Polityki Antykorupcyjnej Truvariant organizuje szkolenia, obejmujące zarówno teoretyczne, jak i praktyczne aspekty zapobiegania korupcji i przekupstwu. Obejmują one swoją tematyką m.in.:

- Identyfikację ryzyka korupcji i przekupstwa;
- Zapobieganie konfliktom interesów;
- Zasady przyjmowania i wręczania prezentów;
- Rozpoznawanie nieetycznych zachowań;
- Procedurę zgłaszania przypadków korupcji.

Szkolenia prowadzone są online i skierowane do wszystkich pracowników Truvariant, niezależnie od zajmowanego stanowiska.



Na koniec 2024 roku

85%

pracowników ukończyło szkolenie antykorupcyjne, co stanowi istotny wskaźnik zaangażowania Truvariant w promowanie uczciwości i etycznego środowiska pracy.

W okresie sprawozdawczym w spółce nie zidentyfikowano działów ani stanowisk o podwyższonym ryzyku korupcji. Analiza tego zagadnienia zostanie przeprowadzona na poziomie globalnym w 2025 roku.

Procedura zgłaszania przypadków korupcji

Każdy pracownik i współpracownik ma możliwość zgłaszania przypadków korupcji i przekupstwa za pośrednictwem mechanizmu zgłaszania skarg Truvariant, opisanego w sekcji [Prawa człowieka i mechanizm zgłaszania skarg](#) w dziale Własne zasoby pracownicze. Zgłoszeń przypadków korupcji można dokonać za pośrednictwem platformy zgłoszeń etyka.truvariant.com.pl.

Osoby prowadzące dochodzenia w sprawach korupcji i przekupstwa są niezależne od struktur zarządczych zaangażowanych w daną sprawę, co gwarantuje obiektywność i bezstronność procesu. Dochodzenia realizowane są przez dział HR przy wsparciu zewnętrznej kancelarii prawnej – w każdym przypadku są to osoby które nie pozostają w bezpośrednich relacjach służbowych z osobami objętymi postępowaniem.



Relacje z dostawcami

G1-2, G1-6

Zarządzanie relacjami z dostawcami stanowi jeden z kluczowych obszarów działalności Truvant, mający bezpośredni wpływ na tworzenie zrównoważonego łańcucha wartości, budowanie długoterminowej wartości oraz zapewnienie ciągłości operacyjnej. Spółka przywiązuje dużą wagę do starannego doboru partnerów biznesowych, traktując kryteria wyboru dostawców jako istotny element ograniczania ryzyka i potencjalnych negatywnych wpływów. Chociaż w Truvant nie została zaimplementowana formalna polityka zakupowa, spółka prowadzi intensywne działania mające na celu głębszą integrację czynników społecznych i środowiskowych przy wyborze dostawców w ramach prowadzonego obecnie programu Sustainable Procurement.

Kryteria społeczne i środowiskowe przy wyborze dostawców

Model zarządzania relacjami z dostawcami odzwierciedla model biznesowy i specyfikę działalności Truvant. W przypadku usług świadczonych na rzecz klientów, część dostawców wskazywana jest bezpośrednio przez nich, co ogranicza zakres wpływu Truvant na ocenę i kwalifikację tych partnerów. W takich sytuacjach odpowiedzialność spółki koncentruje się na aspektach technicznych współpracy, takich jak logistyka dostaw, obsługa płatności i nadzór nad jakością, natomiast wybór oraz ocena dostawcy leży po stronie klienta.

W obszarach, w których Truvant posiada pełną decyzyjność w zakresie doboru dostawców, spółka przykłada szczególnie dużą wagę do procesu kwalifikacji, wyboru oraz zarządzania ryzykiem. W procesie kwalifikacji i wyboru dostawców – zarówno produkcyjnych (direct), jak i pośrednioprodukcyjnych (indirect), Truvant stawia wysokie wymagania w zakresie jakości materiałów i surowców, terminowości realizacji zamówień, oraz spełniania standardów w obszarze postępowania w biznesie i ochrony środowiska.

Na początku każdego procesu kwalifikacyjnego dostawcom przekazywany jest Kodeks Postępowania dla Dostawców. Dostawcy

pośrednioprodukcyjni zobowiązani są do wypełnienia dedykowanego kwestionariusza samooceny, obejmującego m.in. informacje na temat wdrożonych polityk w obszarze zrównoważonego rozwoju, działań środowiskowych i społecznych, przestrzegania praw człowieka oraz monitorowania warunków pracy. Wyniki samooceny stanowią integralny element oceny dostawcy i wpływają bezpośrednio na decyzję o nawiązaniu lub kontynuowaniu współpracy.

W przypadku kluczowych dostawców produkcyjnych (direct), warunkiem wstępnym rozpoczęcia współpracy jest podpisanie Kodeksu Postępowania dla Dostawców oraz wypełnienie formularza,

który zawiera pytania dotyczące aspektów środowiskowych, bezpieczeństwa pracy, poszanowania praw człowieka oraz ładu organizacyjnego. Kryteria społeczne i środowiskowe stanowią istotny element procesu kwalifikacji i są uwzględniane przy podejmowaniu decyzji zakupowych.

Monitoring współpracy z dostawcami

Po wyborze dostawcy Truvant regularnie monitoruje efektywność współpracy, ze szczególnym uwzględnieniem zgodności z Kodeksem oraz przyjętymi standardami. Na cyklicznych spotkaniach dostawcy są informowani o aktualnych wymaganiach oraz oczekiwaniach spółki, co umożliwia bieżące śledzenie postępów i weryfikację poziomu zaangażowania tych podmiotów.

W 2023 roku Truvant przeprowadziło proces samooceny wśród partnerów biznesowych, wykorzystując kwestionariusz obejmujący m.in. zagadnienia związane z polityką zrównoważonego rozwoju, bezpieczeństwem pracy oraz poszanowaniem praw człowieka. Szczególną uwagę poświęcono agencjom pracy tymczasowej, które ze względu na charakter swojej działalności mogą wiązać się z podwyższonym ryzykiem występowania naruszeń praw pracowników.

Dodatkowo, pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie łańcuchem dostaw są regularnie szkoleni w zakresie budowania relacji z dostawcami, prowadzenia skutecznego dialogu oraz oceny jakości współpracy z uwzględnieniem aspektów środowiskowych i społecznych. Szkolenia te wspierają rozwój kompetencji

w zakresie negocjacji, oceny ryzyka oraz monitorowania zaangażowania dostawców w obszary związane ze zrównoważonym rozwojem. W ramach systemu motywacyjnego, realizacja celów w obszarach jakości, efektywności kosztowej i zrównoważonego rozwoju jest również elementem oceny rocznej zatrudnionych w dziale zakupów.

Praktyki płatnicze

Spółka przywiązuje również dużą wagę do kwestii terminowego rozliczania zobowiązań, zdając sobie sprawę, że ma to istotne znaczenie dla budowania stabilnych i odpowiedzialnych relacji z dostawcami, a także dla zapewnienia płynności finansowej w całym łańcuchu dostaw. Warunki płatności stosowane we współpracy z dostawcami kształtują się następująco:

- Dostawcy zlokalizowani na Dalekim Wschodzie – 150 dni, 45 dni EoM
- Dostawcy zlokalizowani w Europie – 60 dni, 45 dni, 30 dni EoM

Odsetek płatności zrealizowanych zgodnie z obowiązującymi standardowymi warunkami płatności wyniósł w 2024 roku 45,74%, a średni czas uregulowania faktury – 44 dni.





5

ZAŁĄCZNIKI



IRO-2

Poniższa tabela stanowi wykaz wymogów ujawnieniowych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych uwzględnionych w tym raporcie na podstawie przeprowadzonego badania istotności.

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Strona w raporcie
ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	5
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	5
GOV-1	Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych	6, 51
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	7
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt	7
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	7
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju	7
SBM-1	Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	8-15
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	16,38, 47
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	17, 21,28, 36, 47
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	19, 28, 50
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	57
ESRS E1 Zmiana klimatu		
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	Nd
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	22
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	22, 24
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	Nd
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	24
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	25-27
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	Nd
E1-8	Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych	Nd
E1-9	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych szans związanych z klimatem	Nd

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Strona w raporcie
ESRS E2 Zanieczyszczenia		
E2-1	Polityki związane z zanieczyszczeniem	Nieistotne
E2-2	Działania i zasoby związane z zanieczyszczeniem	Nieistotne
E2-3	Cele związane z zanieczyszczeniem	Nieistotne
E2-4	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	Nieistotne
E2-5	Substancje potencjalnie niebezpieczne i substancje wzbudzające szczególnie duże obawy	Nieistotne
E2-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z zanieczyszczeniem	Nieistotne
ESRS E3 Woda i zasoby morskie		
E3-1	Polityki związane z wodą i zasobami morskimi	Nieistotne
E3-2	Działania i zasoby związane z wodą i zasobami morskimi	Nieistotne
E3-3	Cele związane z wodą i zasobami morskimi	Nieistotne
E3-4	Zużycie wody	Nieistotne
E3-5	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i zasobami morskimi	Nieistotne
ESRS E4 Różnorodność biologiczna i ekosystemy		
E4-1	Plan transformacji w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów oraz uwzględnienie różnorodności biologicznej i ekosystemów w strategii i modelu biznesowym	Nieistotne
E4-2	Polityki związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	Nieistotne
E4-3	Działania i zasoby związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	Nieistotne
E4-4	Cele związane z różnorodnością biologiczną i ekosystemami	Nieistotne
E4-5	Mierniki wpływów związane ze zmianą w zakresie różnorodności biologicznej i ekosystemów	Nieistotne
E4-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z ryzyk i szans związanych z bioróżnorodnością i ekosystemami	Nieistotne
ESRS E5 Wykorzystanie zasobów oraz gospodarka o obiegu zamkniętym		
E5-1	Polityki związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	29
E5-2	Działania i zasoby związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	29
E5-3	Cele związane z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	31



Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Strona w raporcie
E5-4	Zasoby wprowadzane do organizacji	30
E5-5	Zasoby odprowadzane z organizacji	30, 31, 32
E5-6	Antycypowane skutki finansowe wynikające z wpływów, ryzyk i szans związanych z wykorzystaniem zasobów oraz gospodarką o obiegu zamkniętym	Nd
ESRS S1 Własne zasoby pracownicze		
S1-1	Polityki związane z własną siłą roboczą	39, 44
S1-2	Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie wpływów	38
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników jednostki	46
S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	38, 40, 42, 43
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	40, 42, 43, 44
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	37,
S1-7	Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki	37
S1-8	Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego	Nd
S1-9	Wskaźniki różnorodności	37, 42
S1-10	Odpowiednie płace	43
S1-11	Ochrona socjalna	43
S1-12	Osoby z niepełnosprawnościami	42
S1-13	Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności	40
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	44, 45
S1-15	Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	43
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	43
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	46
ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości		
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	48
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	48
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	48

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Strona w raporcie
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	48
S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Nd
ESRS S3 Społeczności dotknięte wpływem		
S3-1	Polityki związane ze społecznościami dotkniętymi wpływem	Nieistotne
S3-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z dotkniętymi społecznościami	Nieistotne
S3-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez dotknięte społeczności	Nieistotne
S3-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na dotknięte społeczności oraz stosowania podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z tymi społecznościami oraz skuteczności tych działań	Nieistotne
S3-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Nieistotne
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi		
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Nieistotne
S4-2	Procesy współpracy w zakresie wpływów z konsumentami i użytkownikami końcowymi	Nieistotne
S4-3	Procesy remediacji negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	Nieistotne
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	Nieistotne
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	Nieistotne
ESRS G1 Praktyki biznesowe		
G1-1	Kultura korporacyjna i Polityki prowadzenia działalności gospodarczej	51, 52-53
G1-2	Zarządzanie stosunkami z dostawcami	55
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	54
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	54
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	Nd
G1-6	Praktyki płatnicze	55

Zewnętrzna weryfikacja

Oświadczenie weryfikacyjne nr 1884461-1

SGS Polska Sp. z o.o. z racjonalnym poziomem pewności oświadcza, że oszacowany ślad węglowy organizacji:

Truvant Europe Sp. z o.o.
ul. Nowy Józefów 70
94-406 Łódź, Polska

za okres:
1.01.2024 - 31.12.2024
jest zgodny z

GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard

dla zweryfikowanych danych:

Zakres [market-based]	Emisje GHG [tony CO ₂ e]
Zakres 1	973,75
Zakres 2	0,46
Zakres 3	92 699,80
SUMA market-based	93 674,01

Zakres [location-based]	Emisje GHG [tony CO ₂ e]
Zakres 1	973,75
Zakres 2	2 964,62
Zakres 3	93 311,75
SUMA location-based	97 250,12

mgr inż. Wojciech Piskorski
dr inż. Ryszard Ścigala

Data wydania opinii: 29.05.2025 r.

Autoryzowany przez:

SGS Polska Sp. z o.o.
Al. Jerozolimskie 146A,
02-305 Warszawa
+48 22 329 22 20

Strona 1 z 3

Niniejsze Oświadczenie zostało wydane w imieniu Klienta przez SGS Polska Sp. z o.o. („SGS”) na podstawie Ogólnych Warunków Weryfikacji i Wskazówek GHG dostępnych na stronie http://www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Niniejsze Oświadczenie nie zwalnia Klienta z obowiązku przestrzegania jakichkolwiek przepisów, które mają do niego zastosowanie. Postanowienia odmienne nie są wiążące dla SGS, a zatem SGS nie ponosi odpowiedzialności wobec stron innych niż Klient. Oświadczenie weryfikacyjne jest ważne wyłącznie z załączonym aneksem, zawierającym szczegóły dotyczące zakresu, kryteriów oraz wyników weryfikacji.

Aneks do Oświadczenia nr 1884461-1

Truvant Europe Sp. z o.o.
ul. Nowy Józefów 70
94-406 Łódź, Polska

Wstęp

Firma Truvant Europe Sp. z o.o. zleciła SGS Polska Sp. z o.o. dokonanie niezależnej weryfikacji emisji gazów cieplarnianych, raportowanych przez Truvant Europe Sp. z o.o. za okres 1.01.2024 -31.12.2024 zawartych w dokumencie „Raport z obliczeń emisji gazów cieplarnianych przedsiębiorstwa dla Truvant Europe sp. z o.o.” – plik C&S_Trivant_Raport_21052025.pdf

Role i obowiązki

Zespół Operacyjny firmy Truvant Europe Sp. z o.o. jest odpowiedzialny za system informacji o emisjach gazów cieplarnianych w organizacji, opracowywanie i prowadzenie rejestrów oraz procedur sprawozdawczych zgodnie z tym systemem, w tym obliczanie i określanie informacji o emisjach gazów cieplarnianych oraz przygotowanie raportu z inwentaryzacji emisji GHG (dalej „Raport”).

SGS jest odpowiedzialny za wyrażenie niezależnej opinii na temat weryfikacji emisji gazów cieplarnianych opisanych w Raporcie za okres 2024 r., dostarczony przez Truvant Europe Sp. z o.o.

SGS Polska nie brało udziału przy oszacowaniu śladu węglowego organizacji w zweryfikowanym roku, ani żadnym poprzednim. Przygotowanie oraz prezentacja zweryfikowanych informacji leżała w całości po stronie zweryfikowanego podmiotu.

Weryfikację przeprowadzono zgodnie z normą ISO 14064-3: Gazy cieplarniane – Część 3: Specyfikacja i wytyczne weryfikacji oraz walidacji oświadczeń dotyczących gazów cieplarnianych, poprzez:

- Audyty na miejscu
- Wywiad z personelem odpowiedzialnym za określenie śladu węglowego spółki.
- Przegląd dostarczonej dokumentacji.
- Analizę istniejących systemów, procesów i procedur wykorzystywanych do wyznaczenia emisji gazów cieplarnianych.
- Analizę dostarczonych dowodów potwierdzających adekwatność założeń, wyłączeń oraz zastosowanej metodyki estymacji emisji gazów cieplarnianych.
- Analizę próbek danych umożliwiającą potwierdzenie poprawności agregacji danych i obliczeń.

Zakres

Truvant Europe Sp. z o.o. zleciła SGS niezależną weryfikację zgłoszonych emisji CO₂e wynikających z jej działalności, aby ustalić zgodność z wymogami GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, w zakresie określonym poniżej. Dane i informacje wspierające Raport GHG miały charakter historyczny, były prognozowane i udowodnione dowodami. Granice Organizacji: Stryków, Łódź, Wrocław

- Uwzględnione gazy cieplarniane: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆
- Okres objęty weryfikacją emisji GHG: rok 2024
- Przewidywany użytkownik oświadczenia weryfikacyjnego: Truvant Europe Sp. z o.o. oraz interesariusze.

Cel

Celem weryfikacji, poprzez obiektywny przegląd dowodów, było niezależne sprawdzenie i potwierdzenie następujących kwestii:

- Emisje CO₂e są zgodne z deklaracją GHG Truvant Europe Sp. z o.o. oraz w Raporcie GHG.
- Przedstawione dane są dokładne, kompletne, spójne, przejrzyste i wolne od istotnych błędów lub pominięć.
- Szacunki oraz Raport spełniają wymagania GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Strona 2 z 3

Niniejsze Oświadczenie zostało wydane w imieniu Klienta przez SGS Polska Sp. z o.o. („SGS”) na podstawie Ogólnych Warunków Weryfikacji i Wskazówek GHG dostępnych na stronie http://www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Niniejsze Oświadczenie nie zwalnia Klienta z obowiązku przestrzegania jakichkolwiek przepisów, które mają do niego zastosowanie. Postanowienia odmienne nie są wiążące dla SGS, a zatem SGS nie ponosi odpowiedzialności wobec stron innych niż Klient. Oświadczenie weryfikacyjne jest ważne wyłącznie z załączonym aneksem, zawierającym szczegóły dotyczące zakresu, kryteriów oraz wyników weryfikacji.

Aneks do Oświadczenia nr 1884461-1

Truvant Europe Sp. z o.o.
ul. Nowy Józefów 70
94-406 Łódź, Polska

Kryteria

Kryteria, na podstawie których przeprowadzono ocenę weryfikacyjną: WBCSD/WRI GHG Protocol, Corporate Accounting and Reporting Standard.

Poziom pewności

Racjonalny poziom pewności.

Próg istotności

10 % próg istotność

Wnioski

(W przypadku racjonalnego poziomu pewności)

SGS wnioskuję z racjonalnym poziomem pewności, że przedstawione szacunki i Raport GHG, są zasadniczo poprawne, uczciwie reprezentują emisję GHG i są zgodne z wymogami kryteriów opisanych powyżej.

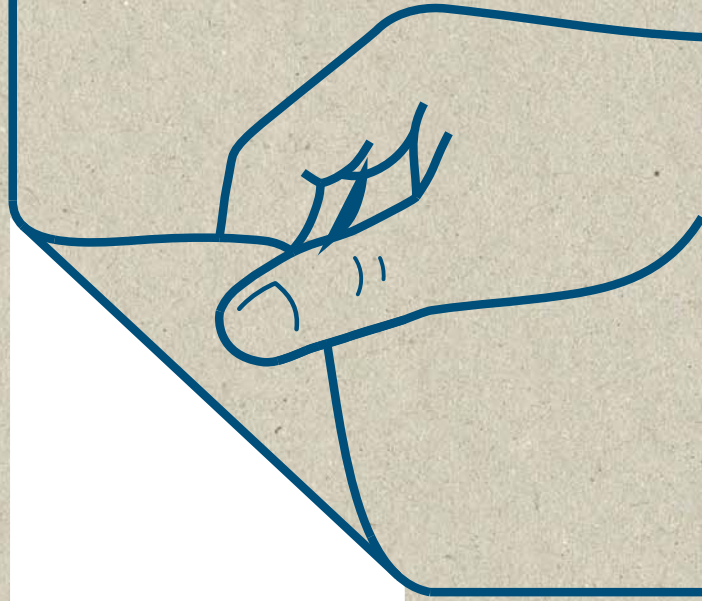
OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE KOMPETENCJI I NIEZALEŻNOŚCI

Grupa firm SGS jest światowym liderem w dziedzinie inspekcji, badań i weryfikacji, działającym w ponad 140 krajach i świadczącym usługi obejmujące audyty jakości, środowiskowe, społeczne i szkolenia. SGS potwierdza swoją niezależność od Truvant Europe Sp. z o.o., będąc wolną od stronniczości i konfliktów interesów z organizacją, jej spółkami zależnymi i interesariuszami. Potwierdzamy, że Weryfikatorzy SGS przypisani do weryfikacji są niezależni od zweryfikowanej organizacji i wolni od uprzedzeń oraz konfliktu interesów.

Niniejszy aneks należy interpretować łącznie z „Raportem z obliczeń emisji gazów cieplarnianych przedsiębiorstwa dla Truvant Europe sp. z o.o.” wykonanym przez Fundację Climate&Strategy na zlecenie Truvant Europe Sp. z o.o.

Strona 3 z 3

Niniejsze Oświadczenie zostało wydane w imieniu Klienta przez SGS Polska Sp. z o.o. („SGS”) na podstawie Ogólnych Warunków Weryfikacji i Wskazówek GHG dostępnych na stronie http://www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Niniejsze Oświadczenie nie zwalnia Klienta z obowiązku przestrzegania jakichkolwiek przepisów, które mają do niego zastosowanie. Postanowienia odmienne nie są wiążące dla SGS, a zatem SGS nie ponosi odpowiedzialności wobec stron innych niż Klient. Oświadczenie weryfikacyjne jest ważne wyłącznie z załączonym aneksem, zawierającym szczegóły dotyczące zakresu, kryteriów oraz wyników weryfikacji.



 **TRUVANT**

www.truvant.com