

1.3 ESG W STRUKTURACH ORGANIZACYJNYCH

Zagadnienia Zrównoważonego Rozwoju znajdują się w kręgu zainteresowań zarówno Zarządu Spółki, jak i kadry managerskiej. Odpowiedzialność za kwestie ESG przypisana jest Managerowi ds. Zrównoważonego Rozwoju, podległemu bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który pełni nadzór nad obszarem Zrównoważonego Roz-

woju. Manager kieruje pracami Działu Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Środowiska, który jest odpowiedzialny za realizację działań operacyjnych. Ze względu na fakt, że Zrównoważony Rozwój dotyczy wszystkich obszarów działalności, w proces zaangażowani są również przedstawiciele kadry managerskiej z różnych

departamentów i szczebli (m.in. Sprzedaż, Zakupy, Administracja, BHP i PPOŻ, Logistyka, HR), którzy stanowią bezpośrednie wsparcie merytoryczne i organizacyjne w realizacji zadań z zakresu Zrównoważonego Rozwoju. Taka struktura powoduje, że odpowiedzialność za Zrównoważony Rozwój spoczywa na CEO.

STRUKTURA ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ZRÓWNOWAŻANY ROZWÓJ

Prezes Zarządu	• Odpowiedzialny za działanie Spółki zgodnie z ESG
Manager ds. Zrównoważonego Rozwoju	• Koordynowanie wdrażania Strategii Zrównoważonego Rozwoju • Zarządzanie pracami i realizacja zaplanowanych działań z obszaru ESG • Monitorowanie wyników prac i postępów w realizacji celów strategicznych • Raportowanie wyników do Zarządu
Pracownicy Działu Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Środowiska	• Współpraca z różnymi jednostkami organizacyjnymi • Raportowanie wewnętrzne do Managera i zewnętrzne do organów administracji • Udział w tworzeniu strategii, w tym kreowaniu kultury Zrównoważonego Rozwoju wśród Pracowników
Managerowie z różnych departamentów	• Udział w tworzeniu strategii ESG • Wsparcie merytoryczne i organizacyjne w realizacji różnych działań i zadań z zakresu Zrównoważonego Rozwoju • Raportowanie danych uwzględnianych w sprawozdaniu z działalności na podstawie ESRS

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem, podobnie jak innymi obszarami działalności firmy, realizowane jest poprzez wyznaczanie celów. **Zarządzanie przez cele** polega na tym, że pracownicy znają cele organizacji, rozumieją ich znaczenie i są zaangażowani w ich osiągnięcie.

