



Globalny raport dotyczący oddziaływania

Opublikowano w lipcu 2025 r.

COPELAND
Engineered for Sustainability

Wstęp

- List od naszego dyrektora generalnego
- Przegląd Copeland

Cel

Projektowanie z myślą o ekorozwoju

- Wspieranie transformacji energetycznej
- Przyspieszanie wdrażania czynników chłodniczych przyjaznych dla klimatu
- Ochrona łatwo psujących się produktów spożywczych i wyrobów medycznych poprzez zrównoważone łańcuchy chłodnicze

Innowacja

Partnerstwa strategiczne

Przywództwo w branży

Wyniki

Środowisko

- Włączanie zrównoważonego rozwoju do naszych działań
- Działania na rzecz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych
- Ochrona zasobów wodnych
- Kamienie milowe w osiąganiu zerowej ilości odpadów
- Odpowiedzialność kadry zarządzającej

Odpowiedzialny biznes i zarządzanie

- System biznesowy Copeland
- Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
- Zarządzanie ekorozwojem
- Etyka i ład korporacyjny

Ludzie

Globalny zespół

Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa

- Kompleksowe polityki bezpieczeństwa
- Wskaźniki bezpieczeństwa (KPI) i zarządzanie danymi
- Szkolenia oraz budowanie zespołu
- Zapobieganie wypadkom, reagowanie oraz podnoszenie świadomości

Nasza kultura

- Kultura wyników
- Postawa właścicielska
- Program Our Voice
- Doświadczenie pracowników

Wspieranie naszych pracowników

- Dobrostan
- Rozwój pracowników
- Uznanie
- Integracja i przynależność

Program wpływu społecznego

Załącznik

COPELAND

Spis treści

List od naszego dyrektora generalnego

GRI¹-22, 2-24

Dziękujemy za zainteresowanie firmą Copeland oraz naszym pierwszym Raportem dotyczącym globalnego wpływu. Chociaż Copeland rozpoczął działalność jako samodzielna spółka dopiero w maju 2023 roku, po wydzieleniu ze struktury dużego amerykańskiego konglomeratu, nasza firma może poszczycić się ponad 100-letnią historią, opartą na dziedzictwie innowacyjności oraz pozycji lidera branży.

Jestem przekonany, że lektura niniejszego inauguracyjnego Raportu dotyczącego globalnego wpływu pozwoli Państwu lepiej zrozumieć nasze działania na rzecz ekorozwoju, nasze zobowiązania wobec pracowników oraz społeczności, w których prowadzimy działalność, a także kulturę i procesy stanowiące fundament ładu korporacyjnego naszej firmy.

Ekorozwój jest kluczowym elementem naszej strategii biznesowej i jest osadzony w naszej wizji, misji i wartościach. Jako firma przyczyniamy się do poprawy jakości życia oraz ochrony środowiska, wspierając rozwiązywanie kluczowych wyzwań związanych z transformacją energetyczną. Przyspieszamy przejście na czynniki chłodnicze o niskim współczynniku globalnego ocieplenia (GWP) oraz na czynniki naturalne, a także dbamy o bezpieczeństwo łatwo psującej się żywności i leków poprzez skuteczny i efektywny łańcuch chłodniczy. Nasze technologie, usługi i rozwiązania, wspierane przez inwestycje w badania i rozwój (B+R) oraz wynikające z nich innowacje i opracowywanie nowych produktów, pomagają sprostać tym wyzwaniom. Podkreślając nasze zaangażowanie w innowacje oraz rozwój nowych produktów, przeznaczamy około 4% rocznych przychodów na działalność projektową i badawczo-rozwojową (R&D). Efekty tych inwestycji są widoczne – od maja 2023 roku uzyskaliśmy lub zgłosiliśmy 430 nowych patentów oraz wprowadziliśmy na rynek 124 nowe lub znacząco udoskonalone produkty.

¹Odniesienia do Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (GRI) w całym raporcie

²Patrz załącznik, str. A-3

We wszystkich naszych działaniach podejmujemy inicjatywy mające na celu ograniczenie naszego śladu węglowego, dążąc do redukcji emisji bezwzględnych o 55% w zakresie 1 i 2 oraz o 32,5% w zakresie 3 do roku fiskalnego 2033. W roku fiskalnym 2024, który zakończył się we wrześniu 2024 roku, osiągnęliśmy znaczący postęp, ograniczając emisje z zakresu 1 i 2 o 10% oraz emisje z zakresu 3 o 8%.²

Zaangażowanie zespołu Copeland oraz współpraca ze społecznościami, w których prowadzimy działalność, stanowią kluczowy element naszej kultury organizacyjnej. Dwa razy w roku przeprowadzamy formalne badania zaangażowania, aby mierzyć poziom zaangażowania naszych pracowników. Z przyjemnością informuję, że w roku finansowym 2025 osiągnęliśmy poziom zaangażowania powyżej 95. percentyla wśród firm z sektora produkcji przemysłowej (na podstawie zewnętrznych benchmarków), a w badaniach ankietowych wzięło udział ponad 90% naszych pracowników.

Dodatkowo w maju 2024 roku uruchomiliśmy Program współwłasności Copeland, obejmujący wszystkich 18 000 pracowników jako uczestników. Ten program umożliwia każdemu pracownikowi Copeland udział w finansowych korzyściach wynikających z sukcesu firmy, bez konieczności wnoszenia własnego wkładu finansowego. Rzeczywista wysokość nagrody będzie dostosowana do zwrotu z inwestycji dla naszych właścicieli.

Jesteśmy również zaangażowani we wspieranie społeczności, w których pracujemy i mieszkamy. W tym celu na początku tego roku uruchomiliśmy Inspirujące Horyzonty, nasz program wpływu społecznego. Program ten koncentruje się na działalności filantropijnej firmy oraz zaangażowaniu wolontariackim pracowników Copeland, którzy wspierają, umożliwiają i motywują dzieci, młodzież oraz młode osoby dorosłe z mniej uprzywilejowanych społeczności i grup niedostatecznie reprezentowanych

do pełnego wykorzystania swego potencjału poprzez zwiększenie dostępu, budowanie relacji oraz edukację. Każdy z naszych ponad 18 000 pracowników otrzyma jeden dzień płatnego urlopu rocznie na udział w zatwierdzonych wydarzeniach Inspirujących Horyzontów jako wolontariusz. Łącząc wsparcie finansowe z zaangażowaniem czasowym naszych pracowników, wywieramy realny wpływ na lokalne społeczności.

Ład korporacyjny pozostaje niezmiennie fundamentalnym filarem naszych globalnych działań, gwarantując, że zawsze prowadzimy działalność z zachowaniem najwyższych standardów uczciwości i przejrzystości. Dążymy do wdrażania etycznych praktyk biznesowych oraz spójnych procesów we wszystkich obszarach naszej działalności – od zarządzania operacjami po współpracę z klientami i partnerami branżowymi.

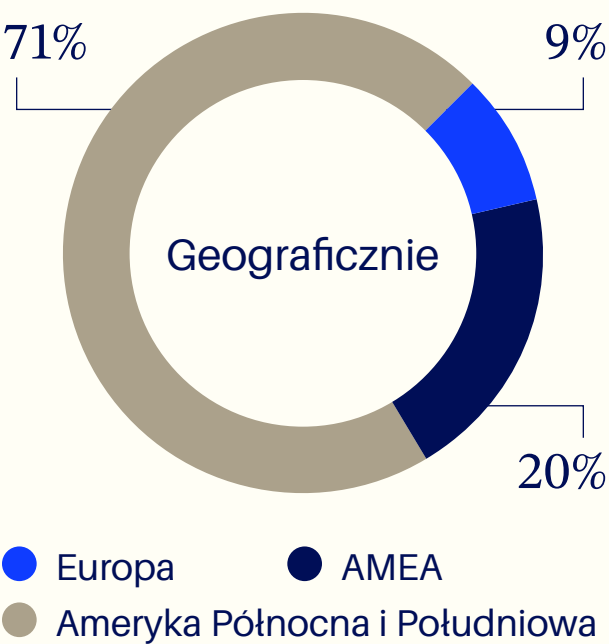
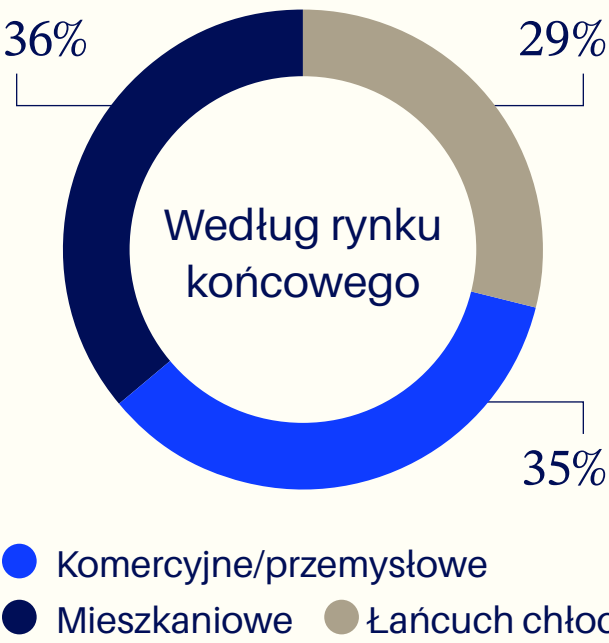
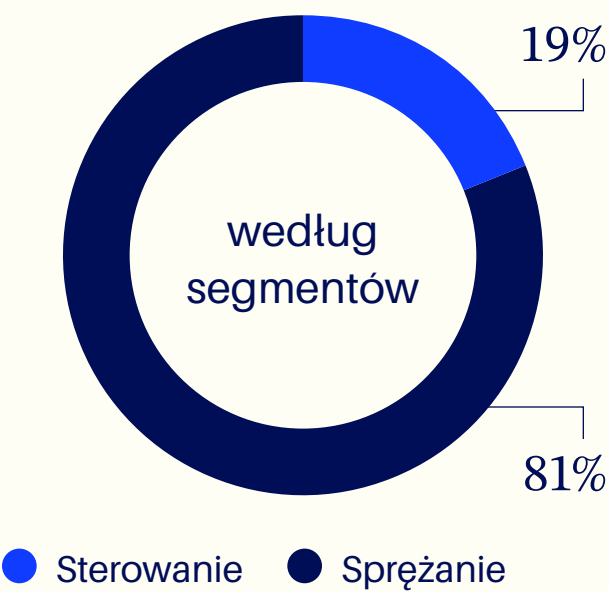
Dzięki zaangażowaniu ponad 18 000 naszych pracowników, wspieranych przez naszą kulturę organizacyjną oraz Copeland Business System, nasza firma nieustannie się rozwija, rośnie i odnosi sukcesy.

Jeszcze raz dziękuję za zainteresowanie Copeland. Mam nadzieję, że po lekturze niniejszego Raportu dotyczącego globalnego wpływu zrozumieją Państwo, dlaczego pracownicy Copeland oraz ja jesteśmy dumni z naszej firmy i codziennego wkładu, jaki wnosimy na rzecz świata.

Z poważaniem,

Ross Shuster
Dyrektor generalny

Podział przychodów¹



Założona 103 lata temu przez Edmunda Copelanda nasza firma od początku koncentruje się na innowacyjności oraz budowaniu silnej kultury wysokiej efektywności. Te zasady nadal określają naszą tożsamość jako globalnego lidera w opracowywaniu bardziej zrównoważonych rozwiązań w zakresie ogrzewania, chłodzenia, łańcucha chłodniczego oraz technologii przemysłowych.

W maju 2023 roku rozpoczęliśmy nowy rozdział, wycofując się ze struktur Emerson (NYSE: EMR) i stając się niezależną spółką wspieraną przez fundusz private equity Blackstone Inc. (NYSE: BX). Kierując się wizją i misją skoncentrowaną na kształtowaniu bardziej zrównoważonej przyszłości, konsekwentnie angażujemy się w opracowywanie i wdrażanie rozwiązań, które mają na celu poprawę jakości życia oraz ochronę środowiska – zarówno obecnie, jak i dla przyszłych pokoleń – przy jednoczesnym osiąganiu solidnych wyników finansowych.

W Copeland jesteśmy liderem w zakresie zrównoważonych rozwiązań w dziedzinie ogrzewania, wentylacji, klimatyzacji oraz chłodnictwa (HVACR), wspierając klientów w zaspokajaniu rosnącego zapotrzebowania na technologie energooszczędne oraz czynniki chłodnicze o niskim współczynniku GWP. Nasze przywództwo nie tylko przyspiesza globalną dekarbonizację, ale także napędza wzrost przychodów i wzmacnia długoterminową wartość finansową.

Niniejszy pierwszy Raport dotyczący globalnego wpływu potwierdza zaangażowanie firmy Copeland w bycie odpowiedzialnym pracodawcą, partnerem, producentem oraz liderem branży. Opiera się on na filarach naszej misji: Ludziach, Wynikach i Celu, które stanowią fundament wszystkich naszych działań. Poprzez nasze produkty i rozwiązania dążymy do:

- **Wspierania transformacji energetycznej w zakresie ogrzewania, chłodzenia, łańcucha chłodniczego i zastosowań przemysłowych**
- **Przyspieszenia przyjęcia przyjaznych dla klimatu czynników chłodniczych o niskim potencjale ocieplenia globalnego (GWP) oraz naturalnych czynników chłodniczych²**
- **Ochrony łatwo psującej się żywności i produktów medycznych poprzez wydajny i zrównoważony łańcuch chłodniczy**

¹ Ostatnie 12 miesięcy na 31 grudnia 2024

² EPA.gov

³ Patrz załącznik, str. A-5

⁴ RF2024 w USD

Nasze podejście umożliwia nam unikalne wspieranie rozwiązywania globalnych wyzwań, takich jak zmiany klimatyczne, rosnące zapotrzebowanie na energię elektryczną oraz złożoność globalnych łańcuchów dostaw.

Niniejszy raport opiera się na wiodących standardach raportowania ekorozwoju, takich jak standardy Global Reporting Initiative (GRI)³, i zawiera dane Copeland za rok finansowy 2024, o ile nie określono inaczej.

WIZJA

Wspólnie tworzymy zrównoważone rozwiązania, które poprawiają jakość życia i chronią planetę dziś i dla przyszłych pokoleń.



PRZYCHÓD RF2024

4,75 mld USD⁴

SKALA

>18 000

pracowników na całym świecie w

>40

krajach

INNOWACJA

>2 300

inżynierów i badaczy z

>3 400

aktywnymi zgłoszeniami patentowymi

ODPORNOSĆ

Ponad 200 mln

globalnych instalacji z

1,4mld USD⁴

w sprzedaży netto w ramach obsługi posprzedażowej



Z zaangażowaniem identyfikujemy,
wdrażamy innowacje oraz
inwestujemy w zrównoważone
rozwiązania, które podnoszą jakość
życia i chronią naszą planetę.

Projektowanie z myślą o ekorozwoju ►

Innowacja ►

Partnerstwa strategiczne ►

Przywództwo w branży ►

Cel

Globalne priorytety

Rozwiązania oferowane przez Copeland mają dziś większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej. Nasze podejście koncentruje się na dostarczaniu rozwiązań odpowiadających na kluczowe światowe megatrendy w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym:

Transformacja energetyczna

20%

Ogrzewanie odpowiada za blisko 20% globalnego zużycia energii w sektorze przemysłowym i budynkach, a także generuje około 25% emisji w branży energetycznej.¹

Wdrażanie czynników chłodniczych przyjaznych dla klimatu

3x

Szacuje się, że do 2050 roku liczba ludności na świecie osiągnie 9,8 miliarda², co spowoduje trzykrotny wzrost zużycia energii przez systemy HVAC i chłodnicze.³

Ochrona produktów łatwo psujących się

526 mln

Każdego roku na świecie traci się około 526 milionów ton żywności z powodu niewystarczającego chłodzenia.⁴

¹IEA.org

²UN.org

³IEA.org

⁴UNEP.org

⁵Rzeczywiste oszczędności mogą się różnić w zależności od kosztów energii, warunków klimatycznych, dostępnych rabatów oraz innych czynników.



Projektowanie z myślą o ekorozwoju

Poprzez innowacje oraz zaangażowanie w odpowiedzialne zarządzanie, Copeland dąży do dostosowania swoich celów zrównoważonego rozwoju do globalnych priorytetów klimatycznych dla branży HVACR, takich jak efektywność energetyczna, czynniki chłodnicze o niskim współczynniku GWP oraz wydłużony cykl życia produktów. Wraz z naszymi zaufanymi markami projektujemy rozwiązania na rzecz ekorozwoju, które – naszym zdaniem – realnie wpływają na otoczenie dziś, jutro i dla kolejnych pokoleń.

Studium przypadku

Hotel The Landmark London, luksusowy obiekt, zmierzył się z wysokimi rachunkami za energię oraz wymogami zrównoważonego rozwoju, nawiązując współpracę z firmą Copeland w celu przeprowadzenia testu oszczędności energii z wykorzystaniem inteligentnych termostatów Verdant. Termostaty te zostały zainstalowane w sposób niezakłócający pobytu gości ani codziennego funkcjonowania obiektu. Wykorzystują one fale radiowe zamiast sieci Wi-Fi i optymalizują zużycie energii dzięki inteligentnym ustawieniom, zapewniając równowagę między komfortem a efektywnością. Pilotażowy projekt skrócił średni czas pracy systemów HVAC o 31%, co przekłada się na prognozowane roczne oszczędności w wysokości około 120 000 USD.⁵



23 mln

Ponad 23 miliony termostatów wyprodukowanych przez Copeland zostało zainstalowanych w domach i budynkach w Ameryce Północnej, a ponad 2 miliony europejskich gospodarstw domowych korzysta z pomp ciepła opartych na sprężarkach Copeland. Nasza technologia optymalizuje zużycie energii, redukuje emisje i zapewnia komfort użytkownikom, nawet w chłodniejszym klimacie.¹

159

Współpracując z przedsiębiorstwami energetycznymi w całej Ameryce Północnej, Sensi w 2024 roku wzięło udział w 159 programach zarządzania popytem, co skutkowało 5 253 zdarzeniami, które przyczyniły się do zmniejszenia obciążenia sieci energetycznej.¹

¹Oświadczenia Copeland dotyczące wpływu

²Wewnętrzne dane Copeland, oparte na średniej rocznej ilości wychwyconego metanu dzięki instalacjom Vilter na składowiskach odpadów i w gospodarstwach rolnych

Wspieranie transformacji energetycznej

Dzięki naszym produktom umożliwiamy klientom wdrażanie czystszych i bardziej efektywnych rozwiązań, które wspierają i przyspieszają proces dekarbonizacji oraz elektryfikacji, a także rozwijają systemy zarządzania energią, zapewniając wzrost efektywności przy jednoczesnym ograniczeniu obciążenia sieci energetycznej.

Produkty Copeland, obejmujące sprężarki, napędy, pompy ciepła, elektronikę mocy, inteligentne termostaty, systemy sterowania i monitorowania, zostały zaprojektowane w celu optymalizacji zużycia energii oraz wspierania programów zarządzania zapotrzebowaniem energetycznym (demand response), które ograniczają i pomagają równoważyć pobór energii w okresach szczytowego obciążenia.

Dzięki naszym termostatom oraz systemom zarządzania budynkami kontrolujemy ponad 15 000 megawatów połączonej energii na rynkach mieszkaniowych i komercyjnych.¹ Urządzenia te można wykorzystać w programach zarządzania popytem energetycznym prowadzonych przez przedsiębiorstwa użyteczności publicznej, aby ograniczyć zużycie energii w okresach szczytowego zapotrzebowania. Takie działania umożliwiają zwiększenie udziału energii odnawialnej w sieci elektroenergetycznej oraz wspierają realizację celów przedsiębiorstw użyteczności publicznej w zakresie osiągnięcia zerowej emisji dwutlenku węgla do 2050 roku.

Ponad 50% dużych składowisk odpadów w USA, które wytwarzają odnawialny gaz ziemny (RNG), wykorzystuje nasze systemy, aby realizować swoje cele w zakresie dekarbonizacji.¹ Wykorzystując technologię sprężania śrubowego Vilter, te obiekty przekształcają metan pochodzący ze składowisk odpadów, oczyszczalni ścieków, gospodarstw mlecznych oraz odpadów spożywczych w odnawialne źródło energii. Ta sprawdzona technologia wspiera integrację energii odnawialnej z siecią energetyczną, zapewnia niezawodną i zrównoważoną alternatywę dla tradycyjnego gazu ziemnego oraz umożliwia redukcję emisji CO₂ o 20 milionów ton metrycznych rocznie na składowiskach odpadów i gospodarstwach rolnych.²

440 mln

czynnika chłodniczego o wysokim wskaźniku GWP, których zużycia uda się uniknąć dzięki zastosowaniu naszej technologii zgodnej z niższym współczynnikiem GWP do 2030 r.¹

Przyspieszanie wdrażania czynników chłodniczych przyjaznych dla klimatu

Przejsie na bardziej zrównoważone czynniki chłodnicze w naszym portfolio produktowym stanowi kluczowy element naszej strategii środowiskowej i ukierunkowanej na potrzeby klientów. Rosnące zapotrzebowanie na zrównoważone rozwiązania w zakresie ogrzewania, chłodzenia oraz łańcucha chłodniczego powoduje konieczność przyspieszenia wdrażania naturalnych czynników chłodniczych i czynników o niskim współczynniku GWP, takich jak dwutlenek węgla R-744 (CO₂) oraz propan (R-290), w celu ograniczenia wpływu na środowisko. Technologie Copeland zostały opracowane, aby wspierać przedsiębiorstwa w realizacji celów zrównoważonego rozwoju oraz zwiększać efektywność operacyjną.

Dzięki zaawansowanym związkom chemicznym, które zapewniają wysoką efektywność energetyczną, CO₂ o niższym wskaźniku GWP odgrywa kluczową rolę w ograniczaniu naszych emisji z zakresu 3 oraz przyczynia się do redukcji emisji z zakresu 1 u naszych klientów w porównaniu z innymi czynnikami chłodniczymi. Od ponad dekady konsekwentnie realizujemy nasze zobowiązanie do rozwoju technologii chłodniczych CO₂ o niższym współczynniku GWP, koncentrując się na wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań oraz upraszczaniu integracji systemów CO₂.

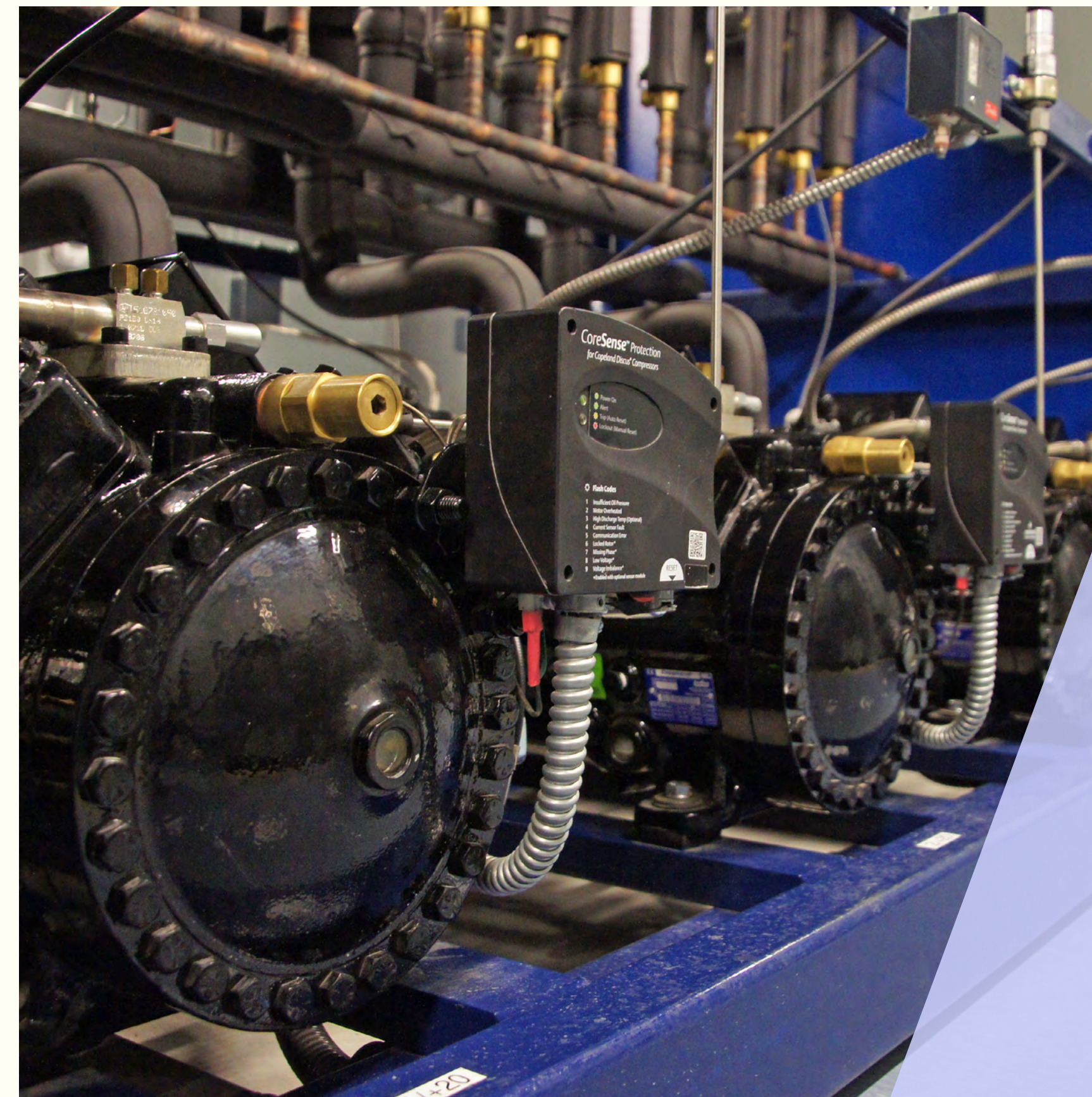
Nasze zaawansowane technologie sprężania, obejmujące systemy spiralne, śrubowe, tłokowe oraz odśrodkowe, stanowią fundament tej transformacji. Systemy te zostały zaprojektowane tak, aby nie tylko minimalizować emisje, lecz także zapewniać solidną i niezawodną wydajność w zastosowaniach komercyjnych, przemysłowych, w łańcuchu chłodniczym oraz w sektorze mieszkaniowym.

19 mln+

domów i budynków komercyjnych na całym świecie wykorzystuje naszą technologię pomp ciepła do redukcji emisji CO₂.¹

Studium przypadku

Firma Walgreens zmodernizowała swój przełomowy sklep koncepcyjny w Evanston w stanie Illinois, który generuje energię, wyznaczając nowy standard w zrównoważonym handlu detalicznym. Zasilany energią odnawialną sklep wykorzystuje zaawansowane sprężarki CO₂ oraz systemy sterowania Copeland, opracowane we współpracy z OEM Zero Zone, aby efektywnie wykorzystywać energię geotermalną w systemach HVACR. Odnowienie instalacji z 2013 roku pozwala zmniejszyć ślad węglowy sklepu oraz koszty mediów, jednocześnie integrując energię słoneczną i wiatrową.



70 mln

Chłodziśmy i monitorujemy 70 milionów ton łatwo psującej się żywności w amerykańskich sieciach handlowych oraz podczas ponad 5 milionów rocznie transportów kontenerami chłodniczymi drogą morską i transportów lądowych wymagających kontroli temperatury na całym świecie, zapewniając jakość, identyfikowalność oraz precyzyjną kontrolę temperatury.¹

2/3

Dwie na trzy amerykańskie placówki handlu spożywczego korzystają z systemów zarządzania obiektami firmy Copeland.¹

¹[Oświadczenia Copeland dotyczące wpływu](#)



Ochrona łatwo psujących się produktów spożywczych i wyrobów medycznych poprzez zrównoważone łańcuchy chłodnicze

Technologie łańcucha chłodniczego firmy Copeland zapewniają bezpieczne przechowywanie i transport łatwo psującej się żywności od producenta do konsumenta oraz produktów medycznych wrażliwych na temperaturę, takich jak szczepionki i preparaty biologiczne. Dzięki precyzyjnej kontroli temperatury, monitorowaniu w czasie rzeczywistym oraz systemom połączonym z chmurą, nasze produkty zapobiegają marnotrawstwu, zwiększają efektywność łańcucha dostaw oraz ograniczają znaczące emisje gazów cieplarnianych (GHG) związane z rozkładem odpadów na składowiskach.

Dzięki monitorowaniu w czasie rzeczywistym, zbieraniu danych oraz raportowaniu, zapewniamy kompleksową ochronę ładunków chłodniczych, wspierając naszych klientów w zachowaniu jakości ich produktów na każdym etapie transportu.



Studium przypadku

W Indiach, gdzie nawet 50% żywności i plonów psuje się po zbiorach między innymi z powodu trudnych warunków klimatycznych oraz niewystarczającej infrastruktury magazynowej,¹ konieczne było wdrożenie zrównoważonego rozwiązania. Współpracując z firmą Ecozen, wdrożyliśmy ponad 300 wysokiej jakości chłodni zasilanych energią słoneczną na obszarach wiejskich. Dzięki zastosowaniu zaawansowanej technologii sprężarek o zmiennej prędkości firmy Copeland, chłodnie te znacząco zwiększają efektywność energetyczną oraz chronią plony po zbiorach, co przekłada się na ulepszone rozwiązania magazynowe, ograniczenie strat żywności i kluczowe wsparcie dla lokalnych rolników.

¹ Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Wyżywienia i Rolnictwa



Innowacje są w naszym DNA

Nasze innowacje produktowe wspieramy portfelem obejmującym ponad 3 400 aktywnych zgłoszeń patentowych¹ — z czego 430 zostało złożonych od momentu wydzielenia się z Emerson, w tym 265 w roku finansowym 2024.

¹ Stan na lipiec 2025 r.

Od momentu uzyskania statusu samodzielnej firmy wprowadziliśmy na rynek 124 nowe lub znacząco udoskonalone produkty. Naszą kulturę przełomowych innowacji kształtuje ponad 2 300 inżynierów oraz specjalistów ds. badań i rozwoju na całym świecie, którzy z pełnym zaangażowaniem opracowują zrównoważone technologie, rozwiązania i produkty odpowiadające bezpośrednio na globalne potrzeby rynków HVACR oraz przemysłowych.

W skali globalnej przeznaczamy około 4% naszych rocznych przychodów na inżynierię, badania i rozwój, koncentrując większość tych środków na postępie technologicznym oraz wdrażaniu nowych produktów wspierających transformację energetyczną, przejście na czynniki chłodnicze o niskim współczynniku GWP i naturalne czynniki chłodnicze, a także na dalszy rozwój wydajnego i skutecznego łańcucha chłodniczego, który zapewnia dostępność żywności i produktów farmaceutycznych.

Dysponując około 46 500 metrami kwadratowymi zaawansowanych laboratoriów inżynierskich w 8 krajach, nasz zespół konsekwentnie rozwija technologie w zakresie sprężania, akustyki i wibracji, elektroniki, energoelektroniki, oprogramowania oraz systemów sterowania.

Współpracujemy z naszymi klientami nad technologiami i rozwiązaniami, które wdrażają w swoich produktach, często na 3-5 lat przed ich wprowadzeniem na rynek. Wspólnie z naszymi partnerami branżowymi dążymy do wdrażania rozwiązań zrównoważonego rozwoju na rzecz dobra planety.

Zespół ds. Rozwoju Nowych Produktów Copeland dwukrotnie przeprojektował całą naszą ofertę sprężarek spiralnych do zastosowań mieszkaniowych w Ameryce Północnej (ponad 6 milionów sztuk). Równoległe programy skoncentrowane na zwiększaniu efektywności, przestrzeganiu standardów branżowych, optymalizacji procesów operacyjnych oraz podnoszeniu niezawodności mają przynieść 1,4 miliarda dolarów amerykańskich (USD) rocznego przychodu począwszy od roku finansowego 2025. To działanie ma na celu umożliwienie naszym klientom spełnienia wymogów EPA dotyczących przejścia na czynniki chłodnicze A2L o niższym współczynniku GWP do roku 2025. Ponadto zespół uzyskał sześć nowych patentów oraz skutecznie zwiększył skalę produkcji w siedmiu zakładach.

Helix Innovation Center, obiekt o powierzchni 3 700 metrów kwadratowych wybudowany przez Copeland na kampusie Uniwersytetu Dayton w stanie Ohio, stanowi przestrzeń do współpracy, w której badacze, przedstawiciele środowisk akademickich oraz eksperci branżowi wspólnie podejmują kluczowe wyzwania i przyspieszają postęp. Dzięki specjalnie zaprojektowanym przestrzeniom, Helix stanowi centrum innowacji w Copeland i odzwierciedla rzeczywiste warunki, aby wspierać rozwój w takich obszarach jak komfort w budownictwie mieszkaniowym, zarządzanie termiczne centrów danych oraz chłodnictwo supermarketów. Od testowania ekstremalnych warunków środowiskowych w całkowicie funkcjonalnym, połączonym domu, po optymalizację efektywności energetycznej w sektorze gastronomicznym i komercyjnym, Helix umożliwia weryfikację nowatorskich rozwiązań, które kształtują przyszłość naszej branży.



Partnerstwa strategiczne

Współpracujemy z klientami, rządami i partnerami z branży, by rozwijać bardziej zrównoważone technologie i standardy HVACR. Poprzez aktywne uczestnictwo w forach regulacyjnych oraz wspólne inicjatywy, kształtujemy praktyki branżowe, które odpowiadają na obecne potrzeby i jednocześnie przygotowują się na wyzwania przyszłości.

Nasze działania w zakresie mapowania interesariuszy umożliwiają nam skoncentrowanie się na priorytetach istotnych zarówno dla naszej działalności, jak i dla szeroko pojętej społeczności globalnej. Uwzględniając potrzeby interesariuszy w procesie rozwoju produktów oraz nawiązując strategiczne partnerstwa i współpracę z liderami branży, opracowujemy rozwiązania, które odpowiadają na rzeczywiste wyzwania i dostarczają wartość, w tym poprawę efektywności energetycznej, stosowanie czynników chłodniczych o niższym współczynniku GWP i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych (GHG), a także zapewnienie bezpieczeństwa żywności i produktów farmaceutycznych dzięki wydajnemu łańcuchowi chłodniczemu.

„Strategiczne partnerstwa oraz aktywne zaangażowanie w branży odgrywają kluczową rolę w rozwoju zrównoważonych technologii HVACR. Poprzez współpracę z interesariuszami oraz kształtowanie globalnych standardów, zapewniamy, że nasze rozwiązania odpowiadają na rzeczywiste wyzwania i jednocześnie przyczyniają się do znaczącego postępu na rzecz bardziej zrównoważonej przyszłości”.

–Jennifer Butsch, dyrektor ds. regulacyjnych



Przywództwo w branży

GRI 2-8

Firma Copeland aktywnie angażowała się w działalność ponad 35 branżowych stowarzyszeń oraz organizacji rzeczniczych, w tym Air-Conditioning, Heating and Refrigeration Institute (AHRI), American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE), European Heat Pump Association (EHPA) oraz European Partnership for Energy and Environment (EPEE).

Nasi pracownicy aktywnie uczestniczą w pracach ponad 80 komitetów, a niektórzy z nich pełnią funkcje na poziomie zarządczym. Ich aktywne zaangażowanie przyczyniło się do postępu poprzez współtworzenie standardów branżowych. To wspólne zaangażowanie podkreśla nasze przywództwo oraz niezachwiane zobowiązanie do promowania globalnego ekorozwoju w branży HVACR.



Nieustannie dążymy do doskonałości. Stawiamy sobie ambitne cele w zakresie doskonalenia efektywności operacyjnej oraz umacniania naszej pozycji lidera branży, aby konsekwentnie osiągać ponadprzeciętne wyniki biznesowe.

Środowisko ►

Odpowiedzialny biznes i zarządzanie ►

Etyka i ład korporacyjny ►

Wyniki

W Copeland oceniamy naszą kulturę efektywności zarówno na podstawie osiąganych wyników, jak i sposobu ich realizacji. Ta równowaga znajduje odzwierciedlenie w naszych inicjatywach środowiskowych, w których koncentrujemy się na tworzeniu bardziej zrównoważonych rozwiązań oraz ograniczaniu naszego wpływu, a także w odpowiedzialnych praktykach biznesowych i zarządczych, które gwarantują realizację tych działań z zachowaniem uczciwości, przejrzystości i odpowiedzialności.



Środowisko¹

GRI 302.1, 302.2, 302.4 305.1, 305.2, 305.3

Ekorozwój stanowi fundament naszej tożsamości i przenika wszystkie obszary naszej działalności operacyjnej, oferowanych produktów oraz współpracy partnerskiej.

Profil zużycia energii¹ (MWh)

	Zużycie paliwa	Zużycie elektryczności i pary
RF 2024	41% 302 829	59% 433 777
RF 2023	42% 316 657	58% 438 956

Emisje rynkowe^{1,2} (mtCO₂e)

	Zakres 1	Zakres 2
RF 2024	71% 234 572	29% 97 788
RF 2023	64% 235 166	36% 135 070

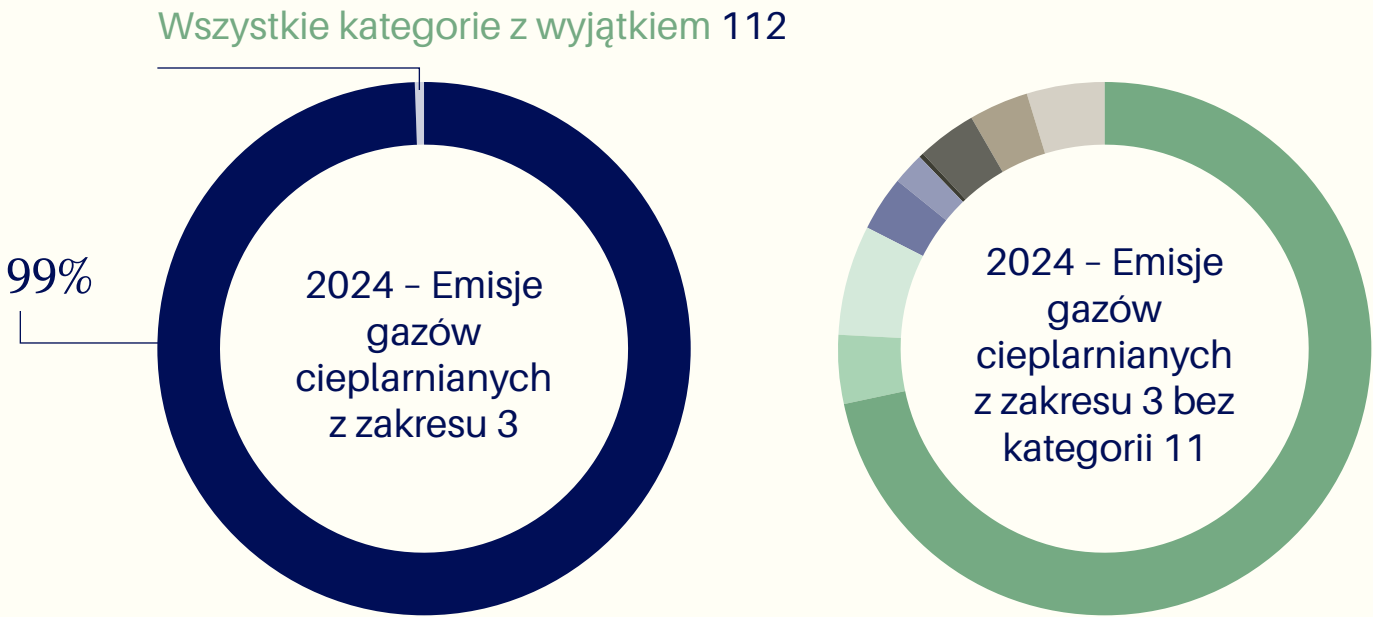
Emisje zależne od lokalizacji^{1,2} (mtCO₂e)

	Zakres 1	Zakres 2
RF 2024	54% 234 572	46% 196 477
RF 2023	54% 235 166	46% 204 658

¹ Emisje gazów cieplarnianych zostały obliczone zgodnie z wytycznymi GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

² Pełny zestaw danych zob. Załącznik, str. A-3

- Kategoria 1
- Kategoria 2
- Kategoria 3
- Kategoria 4
- Kategoria 5
- Kategoria 6
- Kategoria 7
- Kategoria 9
- Kategoria 11
- Kategoria 12



W roku finansowym 2024 osiągnęliśmy 8% redukcję emisji z zakresu 3 w porównaniu do roku finansowego 2023.²

Włączanie zrównoważonego rozwoju do naszych działań

GRI 201,2

Kierując się systemem biznesowym Copeland, rozwijamy kompetencje organizacyjne, aby skutecznie wspierać postęp. Ten system umożliwia nam równoważenie krótkoterminowych celów zrównoważonego rozwoju z naszym zaangażowaniem w realizację długoterminowych celów strategicznych. W ramach naszej globalnej działalności wdrożyliśmy inicjatywy mające na celu ograniczenie zużycia energii, zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii na miejscu, minimalizację ilości odpadów, optymalizację wykorzystania zasobów oraz usprawnienie zarządzania wodą — wszystko to bez uszczerbku dla wydajności.



W wyniku naszych działań w roku finansowym 2023 uzyskaliśmy ocenę B- za naszą pierwszą deklarację środowiskową w ramach kwestionariusza CDP Climate Change Questionnaire w roku finansowym 2024. To wyróżnienie, otrzymane w naszym pierwszym roku

działalności jako samodzielna firma, potwierdza nasze zaangażowanie na rzecz transparentności wobec klientów oraz pozostałych interesariuszy i stanowi punkt odniesienia dla dalszych możliwości doskonalenia.

W naszych zakładach w Mikulovie (Czechy) oraz Saltillo (Meksyk) wprowadzamy nowe wewnętrzne standardy doskonałości operacyjnej. Stosujemy tam energooszczędne rozwiązania architektoniczne, automatyzację obiektów, zaawansowane systemy monitorowania oraz odnawialne źródła energii, takie jak panele słoneczne i systemy zbierania wody deszczowej. Dzięki tym działaniom ograniczamy emisję, zmniejszamy zależność od zasobów naturalnych oraz poprawiamy ogólną efektywność energetyczną.

Wprowadziliśmy również oszczędności energetyczne oraz doskonałość operacyjną dzięki innowacyjnym rozwiązaniom, takim jak skrócenie czasu testowania w naszych laboratoriach inżynierskich. W roku finansowym 2024 Copeland usprawnił globalny proces oceny niezawodności produktów, wykorzystując historyczne dane z testów laboratoryjnych, wiedzę na temat

zastosowań produktów, narzędzia do cyfrowej symulacji oraz zaawansowane techniki statystyczne. To usprawnienie pozwoliło skrócić czas testowania o ponad 360 000 godzin bez obniżenia niezawodności produktów oraz przyczyniło się do uniknięcia dodatkowego zużycia energii na poziomie ponad 6,3 GWh, co stanowi około 1,5% globalnego zużycia energii elektrycznej przez Copeland. Oprócz korzyści związanych z ekorozwojem, ta globalna inicjatywa znacząco ograniczyła zaległości

w testach laboratoryjnych, obniżyła koszty sprzętu oraz przyspieszyła wprowadzanie produktów na rynek, nie rezygnując przy tym z wysokiej jakości ani wydajności.

Zgodnie z naszym podejściem opartym na wspólnej odpowiedzialności właścicielskiej, w 2025 roku uruchamiamy inicjatywy Energy Kaizens — są to działania zespołowe, których celem jest identyfikacja oraz wykorzystanie kolejnych możliwości oszczędzania energii.



Działania na rzecz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych

Podejmujemy działania w zakresie emisji z zakresu 1, 2 i 3, aby ograniczyć emisję gazów cieplarnianych w naszych operacjach, łańcuchu dostaw oraz w całym cyklu życia produktów. Nasza strategia łączy konkretne działania z jasno określonymi wskaźnikami, co pozwala nam wcześniej identyfikować potencjalne ryzyka i podejmować odpowiednie działania korygujące we właściwym czasie.

Przyjmując rok finansowy 2023 jako punkt odniesienia, zobowiązujemy się do redukcji bezwzględnej emisji o 55% (roczna redukcja na poziomie 7,7%) w zakresie 1 i 2 oraz o 32,5% w zakresie 3, głównie w kategorii 11, do roku finansowego 2033. Cele te opierają się na ramach inicjatywy Science Based Targets (SBTi). Osiągnięcie tych redukcji ma kluczowe znaczenie dla zgodności z globalnymi celami klimatycznymi oraz dla wspierania ścieżki prowadzącej do ograniczenia wzrostu temperatury do 1,5°C. Planujemy przedłożyć nasze szczegółowe cele do weryfikacji przez SBTi w roku finansowym 2025.

Kluczowe działania w zakresie redukcji emisji z zakresu 1 i 2:

- Ustalenie rocznych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych na poziomie co najmniej 7,7%, aby zapewnić stały postęp
- Przejście na czynniki chłodnicze o niższym współczynniku GWP oraz naturalne czynniki chłodnicze
- Przeprowadzenie analiz Energy Kaizen w celu identyfikacji możliwości zwiększenia efektywności
- Opracowanie portfela projektów dotyczących redukcji zużycia energii i emisji, które włączamy do procesu planowania inwestycji kapitałowych.
- Zmodernizowanie wybranych urządzeń, aby zastosować bardziej energooszczędne rozwiązania
- Inwestowanie w lokalne rozwiązania z zakresu odnawialnych źródeł energii oraz uzyskanie certyfikatów energii odnawialnej, tam gdzie jest to uzasadnione ekonomicznie i odpowiednie.
- Comiesięczne monitorowanie emisji z zakresów 1 i 2 w celu identyfikacji ryzyka i niezwłocznego wdrożenia działań naprawczych
- Uzyskanie certyfikatów ISO 14001 i ISO 50001 w zakładach na całym świecie, w których nie ma jeszcze certyfikatu



Innowacyjne zarządzanie zużyciem energii w celu redukcji emisji w zakresie 2

W roku finansowym 2024 firma Copeland podjęła działania na rzecz ograniczenia emisji z zakresu 2 poprzez wdrażanie inicjatyw optymalizujących zużycie energii. Na przykład, dzięki wdrożeniu naszego systemu spiralnych pomp ciepła Copeland o bardzo wysokiej temperaturze w zakładzie w Suzhou (Chiny), ograniczyliśmy emisję CO₂ o około 268 ton rocznie.

Ponadto zwiększamy wykorzystanie odnawialnych źródeł energii poprzez połączenie własnej produkcji na miejscu oraz zakupu certyfikatów energii odnawialnej, które stanowią około 53%¹ naszego całkowitego zużycia energii elektrycznej.

W ramach naszej globalnej działalności panele fotowoltaiczne wygenerowały łącznie 9 950 MWh energii, a instalacje wiatrowe dostarczyły 4 254 MWh, co pozwoliło uniknąć emisji 8 703 ton metrycznych CO₂e w roku finansowym 2024.² Wytwarzanie energii odnawialnej na miejscu obejmuje systemy fotowoltaiczne, takie jak instalacje paneli słonecznych w Belluno (Włochy) oraz Suzhou (Chiny), które w roku finansowym 2024 dostarczyły odpowiednio 182 MWh i 4 654 MWh energii. W Suzhou zaoszczędzono ilość energii odpowiadającą 7,7% rocznego zużycia energii elektrycznej dzięki wytwarzaniu jej na miejscu za pomocą paneli fotowoltaicznych, co przełożyło się na redukcję emisji o 2 860 ton metrycznych CO₂e.

Rozwiązanie kwestii emisji z zakresu 3 poprzez wspólne działania

Emisje z zakresu 3 stanowią złożone wyzwanie w ograniczaniu naszego wpływu na emisję gazów cieplarnianych. Podejmujemy te wyzwania, kładąc nacisk na współpracę i kooperację z działami biznesowymi w całej firmie Copeland, w tym z łańcuchem dostaw, działem operacji, działem zasobów ludzkich oraz działem inżynieryjnym, a także z dostawcami, partnerami i klientami, aby umożliwić redukcję emisji na każdym etapie cyklu życia produktu. Ponieważ faza użytkowania naszych produktów odpowiada za około 99% śladu węglowego naszej firmy, koncentrujemy nasze działania na zwiększaniu efektywności energetycznej obecnych produktów oraz na opracowywaniu innowacyjnych rozwiązań. Nieustannie podnosimy jakość danych dotyczących emisji w zakresie 3, koncentrując się na dostawcach oraz zasobach transportowych w łańcuchu dostaw (zarówno w górę, jak i w dół).

Na poziomie ogólnym obliczyliśmy nasze emisje z zakresu 3 zgodnie z wytycznymi określonymi w Protokole GHG (Greenhouse Gas Protocol). Dla każdej kategorii z zakresu 3 protokół określa różne metody obliczeniowe, których dokładność zależy od takich czynników, jak znaczenie danej kategorii dla całkowitej emisji w zakresie 3 oraz ilość dostępnych danych. Firma Copeland wybrała najodpowiedniejszą metodę dla każdej kategorii, uwzględniając powyższe czynniki, dlatego poziom dojrzałości naszych obliczeń różni się w zależności od kategorii. Firma Copeland nadała najwyższy priorytet opracowaniu dojrzałego i kompleksowego podejścia do obliczania emisji w Kategorii 11 (Użytkowanie sprzedanych produktów), ponieważ stanowi ona największe źródło naszych emisji. Udoskonalenie naszego inwentarza emisji z zakresu 3 często wymaga pozyskania danych od źródeł zewnętrznych, takich jak nasi dostawcy i klienci, co może stanowić wyzwanie. Pomimo tego, koncentrujemy się na strategicznych usprawnieniach, które zapewniają maksymalny efekt przy jednoczesnej optymalizacji zasobów. Jednym z kluczowych działań będzie przejście z danych opartych na wydatkach na dane oparte na masie w zakresie emisji Kategorii 1, co pozwoli zwiększyć precyzję naszych obliczeń.

Nasze przejście na wykorzystanie 24% żywicy nylonowej pochodzącej z recyklingu użytkowego w produktach stanowi przykład redukcji emisji w zakresie 3 Kategorii 1. Przejście na kalkulację opartą na masie umożliwi nam precyzyjne określenie związanych z tym redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG). Oprócz ograniczania emisji, żywica z recyklingu wspiera praktyki gospodarki o obiegu zamkniętym oraz zmniejsza zależność od surowców pierwotnych, co dodatkowo wzmacnia korzyści dla środowiska.

Aby zapewnić przejrzystość oraz realizować nasze zobowiązanie do ciągłego doskonalenia w zakresie pomiaru i ograniczania naszego wpływu na środowisko, nasz Plan Zarządzania Inwentarzem szczegółowo opisuje stosowane przez nas metodyki, w tym źródła danych, procesy kalkulacyjne oraz współczynniki emisji.

¹Objaśnienie obliczeń znajduje się w Załączniku, strona A-3

²Odniesienia: współczynnik emisji IEA 2024

10%

naszych bezpośrednich dostawców materiałów jest obecnie zaangażowanych w ocenę ekorozwoju.

GRI 308.1





Ochrona zasobów wodnych

Oszczędzanie wody stanowi dla Copeland priorytet biznesowy na całym świecie. Na przykład zakład w Mikulovie (Czechy) ponownie wykorzystuje wodę z maszyny do mycia i fosforanowania. Poprzez zoptymalizowane procesy zarządzania oczekujemy ograniczenia całkowitego zużycia wody, jednocześnie zapewniając odporność operacyjną. Monitorowanie miesięcznego zużycia wody oraz wdrażanie działań zwiększających efektywność stanowi wyraz naszego zaangażowania w ochronę zasobów naturalnych, a także szacunku wobec społeczności i środowisk, w których prowadzimy działalność.

Będziemy nadal włączać cele dotyczące ograniczenia zużycia wody do naszej szeroko zakrojonej strategii ochrony zasobów oraz dostosowywać działania związane z ochroną środowiska do specyficznych wyzwań i możliwości, jakie występują w poszczególnych regionach.

Kamienie milowe w osiąganiu zerowej ilości odpadów

Kierując się zasadami redukcji, ponownego wykorzystania i recyklingu, usprawniamy zarządzanie odpadami oraz ograniczamy ilość odpadów poprzez innowacyjne rozwiązania w zakresie opakowań oraz realizację innych programów. Poprzez wdrożenie opakowań wielokrotnego użytku oraz ograniczenie zużycia materiałów, nie tylko zmniejszyliśmy obciążenie środowiska, lecz także zwiększyliśmy efektywność łańcucha dostaw.

Jedną z istotnych zmian było zaprojektowanie oraz zatwierdzenie przejścia z jednorazowych tworzyw sztucznych i elementów piankowych na karton w procesie wysyłki w roku finansowym 2024. Tworzywa sztuczne jednorazowego użytku nie nadają się do efektywnego recyklingu ani do praktycznego zwrotu lub ponownego wykorzystania, a ich produkcja wiąże się z wysokimi kosztami pracy i materiałów. Karton natomiast stanowi alternatywę nadającą się do recyklingu. Utrzymuje porównywalną wagę, co pozwala uniknąć dodatkowych kosztów transportu, przeszedł testy niezawodności oraz zapewnia opłacalność produkcji dzięki częściowej automatyzacji i przystępnym cenom surowców. Rzeczywiste przejście na opakowania kartonowe zaplanowano na rok finansowy 2025; firma oczekuje, że ten krok ograniczy ilość odpadów oraz przyniesie oszczędności kosztowe.

Nasz zakład w Cookstown w Irlandii Północnej stanowi wzorzec możliwości, jakie możemy osiągnąć w naszych obiektach. Osiągając zerową ilość odpadów trafiających na składowiska, pokazaliśmy skuteczność strategicznego planowania i realizacji.

Kluczowym elementem naszego podejścia w Cookstown jest recykling materiałów, takich jak papier, tektura oraz tworzywa sztuczne. Wszelkie pozostałości odpadów, których nie można poddać recyklingowi, trafiają do instalacji odzysku energii klasy R1, gdzie następuje odzysk energii, co pozwala całkowicie wyeliminować składowanie odpadów na terenie zakładu w Cookstown. Taki sukces inspirowa inicjatywy na naszych pozostałych globalnych lokalizacjach, ponieważ dążymy do szerokiego oddziaływania.

W roku finansowym 2025 przeprowadzimy kompleksową ocenę, aby pogłębić naszą wiedzę na temat problematyki odpadów. Te wnioski będą kształtować nasze przyszłe rozwiązania, wspierając wdrażanie praktyk cyrkularnych we wszystkich zakładach oraz zapewniając, że recykling i redukcja pozostaną fundamentami naszej strategii.

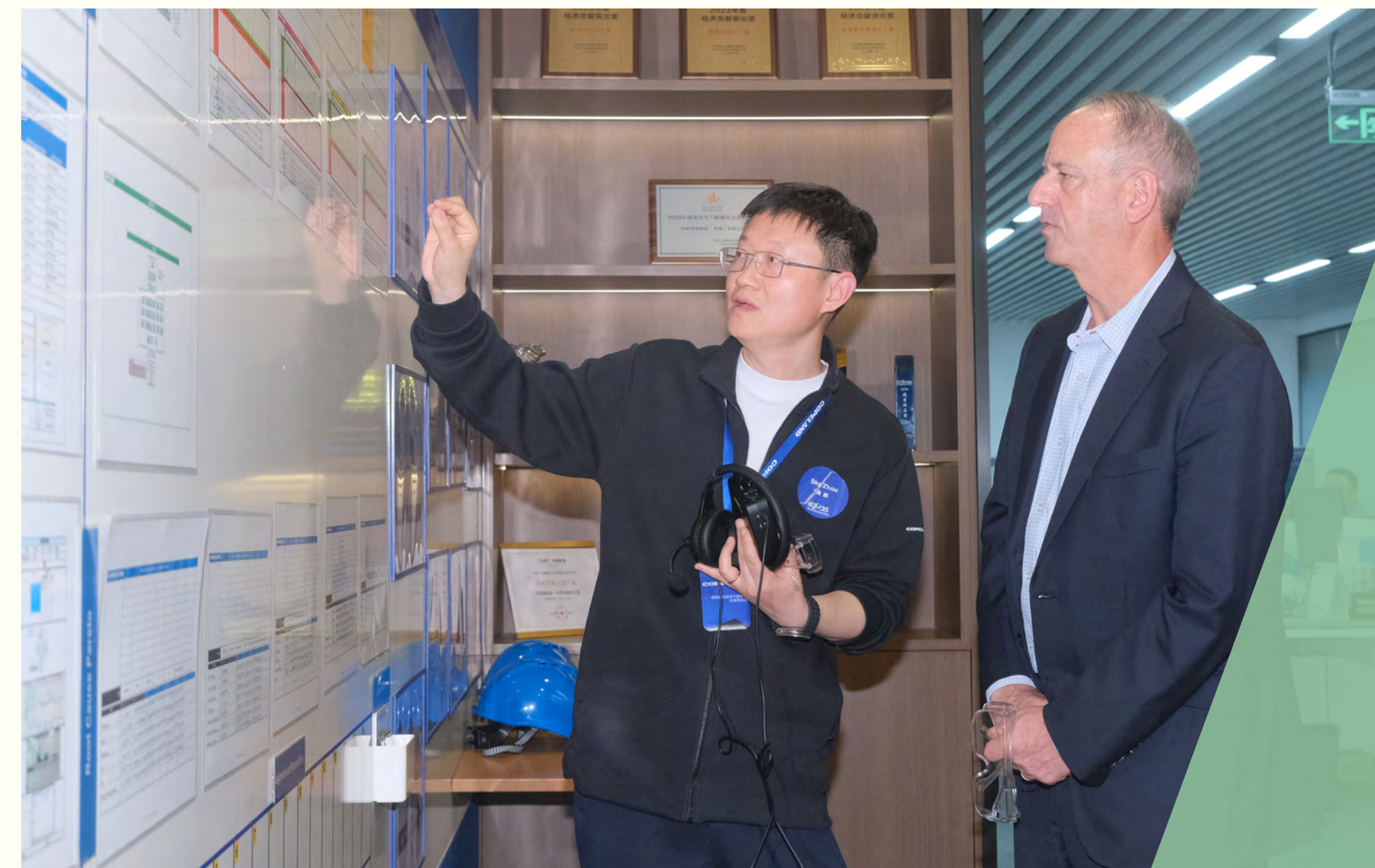
Odpowiedzialność kadry zarządzającej

GRI 2-20

Wierzymy, że odpowiedzialność powinna zaczynać się od najwyższego szczebla zarządzania, dlatego nasi członkowie kadry kierowniczej realizują cele ekorozwoju, w których redukcja emisji gazów cieplarnianych (GHG) stanowi kluczowy element ich systemu wynagrodzeń. Takie podejście gwarantuje, że nasze zobowiązania klimatyczne pozostają kluczowym elementem strategii biznesowej oraz sprzyja spójności w całej organizacji, wspierając współpracę i innowacyjność zespołów w realizacji wyznaczonych celów.

„Ekorozwój jest wiodącym wskaźnikiem długoterminowego tworzenia wartości”.

–Fabian Schwanke, dyrektor ds. ekorozwoju



Odpowiedzialny biznes i zarządzanie

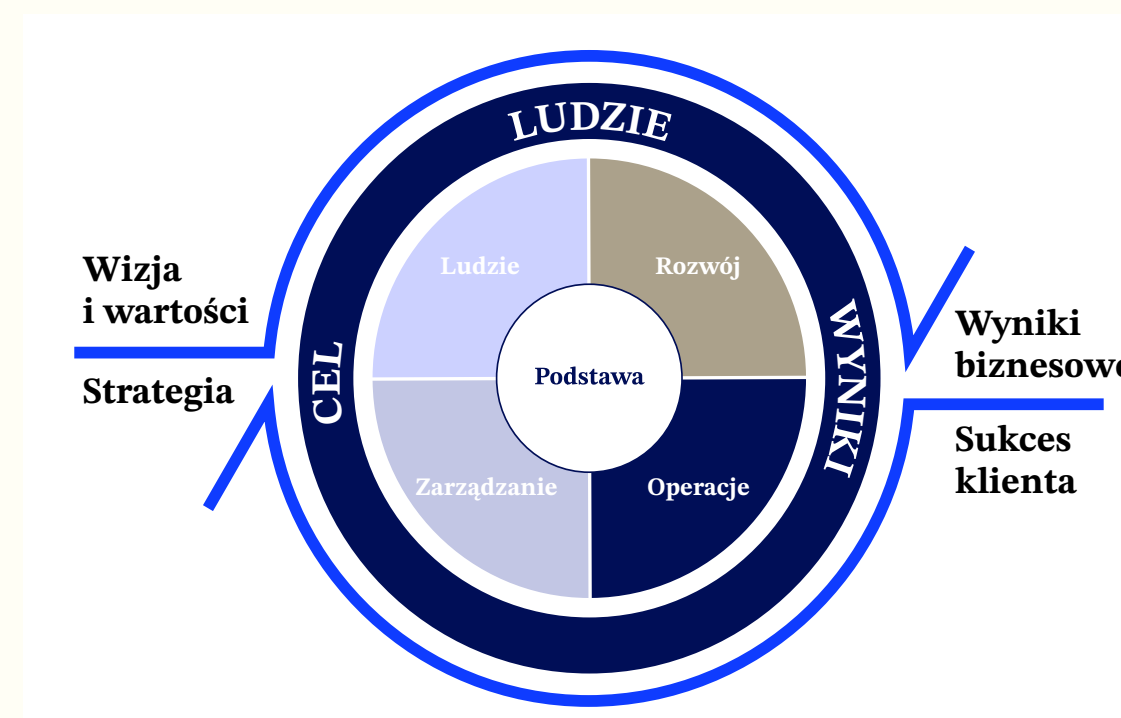


Zobowiązujemy się do postępowania zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz do dążenia do doskonałości we wszystkich obszarach naszej działalności.

Odpowiedzialność, jako jedna z naszych kluczowych wartości, stanowi fundament wszystkich naszych działań. Oczekujemy, że pracownicy będą postępować etycznie i osobiście brać odpowiedzialność za działania przyczyniające się do rozwoju naszej firmy. Program zarządzania Copeland zapewnia naszym pracownikom na całym świecie jasność zasad oraz umożliwia nam skuteczne działanie w oparciu o uczciwość, przejrzystość i odpowiedzialność. Zachęcając naszych pracowników do zgłaszania obaw oraz proponowania usprawnień, aktywnie identyfikujemy i eliminujemy ryzyka, budując atmosferę zaufania i odpowiedzialności.

System biznesowy Copeland

System Biznesowy Copeland to zbiór globalnych, obejmujących całą organizację procesów i narzędzi, które konsekwentnie i z najwyższą starannością wdrażamy, aby budować trwałą przewagę konkurencyjną na rynku oraz zapewnić Copeland doskonałość operacyjną w 2025 roku oraz długoterminowy sukces.



W roku finansowym 2024 nasze skoncentrowane priorytety strategiczne rozpoczęły proces transformacji Copeland, gdy wdrażaliśmy Copeland Business System, osiągając postępy w obszarach: Ludzie, Wzrost, Operacje, Ład korporacyjny oraz Podstawy. Wdrożyliśmy kluczowe kompetencje umożliwiające standaryzację działań na rzecz osiągania efektów i ciągłego doskonalenia poprzez mapowanie strumienia wartości, codzienne zarządzanie lean, rozwiązywanie problemów oraz metodologię Kaizen.

Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-18

Jako jeden z filarów Copeland Business System, Ład Korporacyjny nie stanowi odrębnego obszaru działań ani formalności do odhaczenia. Jest to integralna część naszego procesu planowania strategicznego i umożliwia podejmowanie decyzji dotyczących alokacji zasobów, ustalania priorytetów oraz planowania. Przeprowadzamy kompleksowe oceny ryzyka dotyczące kluczowych kwestii biznesowych i ekorozwoju. Zespół zarządzający odpowiada za zarządzanie zidentyfikowanymi ryzykami przedsiębiorstwa, a zespoły międzyfunkcyjne współpracują w celu podnoszenia dojrzałości zarządzania ryzykiem.

Nieustannie podnosimy świadomość organizacyjną poprzez odpowiedzialność kadry zarządzającej, precyzyjnie określone role i obowiązki oraz proaktywne monitorowanie ryzyka. Status programu oraz kluczowe wskaźniki efektywności są przedstawiane Komitetowi Audytu oraz Radzie Dyrektorów.

Rada Dyrektorów Copeland sprawuje nadzór nad naszymi operacjami, kierując się rzetelnym podejmowaniem decyzji oraz wiedzą branżową. Komitety skoncentrowane na kluczowych obszarach naszej działalności wyznaczają kierunki rozwoju programu i strategii ekorozwoju w całym przedsiębiorstwie, dostarczają analizy w zakresie oceny ryzyka oraz weryfikują nasze cele i założenia dotyczące zrównoważonego rozwoju. Komitety te obejmują: Komitet Audytu, Komitet ds. Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Nominacji i Ładu Korporacyjnego. Komitety naszego Zarządu działają na podstawie sformalizowanych statutów zatwierdzonych przez Zarząd, które precyzyjnie określają zakres odpowiedzialności i podlegają regularnym przeglądom w celu wprowadzenia usprawnień oraz aktualizacji zakresu działania.

Nasze praktyki zarządzania kryzysowego są centralnie koordynowane, co zapewnia spójność we wszystkich lokalizacjach na świecie, oraz ściśle powiązane z zarządzaniem ryzykiem korporacyjnym, co umożliwia nam szybką reakcję i utrzymanie odporności organizacji. Regularnie weryfikujemy te praktyki wraz z zespołem najwyższego kierownictwa, aby zapewnić ich skuteczność poprzez jasno określone role oraz ustalone procedury eskalacji, które umożliwiają szybkie reagowanie i minimalizowanie skutków wszelkich incydentów.

Nowoczesne narzędzia umożliwiają nam szybką reakcję i odpowiedź. Na przykład, gdy w okolicach naszej lokalizacji w Manili na Filipinach wystąpiła historyczna powódź, w ciągu kilku godzin skontaktowaliśmy się ze wszystkimi ponad 600 pracownikami, aby potwierdzić ich bezpieczeństwo i zaoferować wsparcie.

Zarządzanie danymi i cyberbezpieczeństwo

GRI 2-23

W dzisiejszym cyfrowym świecie integralność danych stanowi kluczowy czynnik tworzenia wartości, jest niezbędna do utrzymania zaufania oraz umożliwia naszym zespołom podejmowanie pewnych decyzji. W Copeland stosujemy zaawansowane praktyki z zakresu cyberbezpieczeństwa, aby chronić poufne informacje oraz zabezpieczać dane organizacyjne i dane klientów. Kontrole procesów oraz wymagania zostały opisane w politykach dotyczących ochrony danych osobowych, zarządzania dokumentacją oraz generatywnej sztucznej inteligencji. Nasz zespół ds. zarządzania danymi, ściśle współpracując z działem zarządzania ryzykiem korporacyjnym, wyznacza kierunki działania, odpowiada za nadzór oraz zapewnia przejrzystość procesów decyzyjnych, aby skutecznie identyfikować problemy i zarządzać wymaganiami.

Aby wzmocnić nasze działania, aktywnie współpracujemy z partnerami biznesowymi i wymagamy od nich utrzymania solidnych mechanizmów zarządzania ryzykiem, które zapobiegają naruszeniom danych, minimalizują ryzyko ataków typu ransomware oraz zapewniają bezpieczeństwo urządzeń na wszystkich etapach działalności i łańcucha dostaw. Ta wspólna odpowiedzialność zwiększa nasze możliwości kompleksowego zabezpieczania kluczowych informacji.

Aktywnie szkolimy pracowników, przeprowadzamy rygorystyczne testy oraz wdrażamy zaawansowane mechanizmy techniczne, aby zapewnić solidne podstawy odpowiedzialnego zarządzania danymi. Przestrzegając globalnych najlepszych praktyk oraz wzmacniając rolę naszych pracowników jako pierwszej linii obrony, zapewniamy naszym zespołom i partnerom możliwość efektywnego, pewnego i bezpiecznego działania.

Zarządzanie ekorozwojem

GRI 2-14

W firmie Copeland postrzegamy dbałość o środowisko jako zarówno nasz obowiązek, jak i szansę na wyznaczanie kierunków w zakresie polityki środowiskowej. Przeprowadzamy audyty we wszystkich naszych zakładach produkcyjnych na świecie, aby proaktywnie identyfikować i minimalizować ryzyka środowiskowe. Dzięki temu nie tylko spełniamy obowiązujące normy, lecz także przewidujemy i przygotowujemy się na przyszłe wyzwania, wdrażamy najlepsze praktyki oraz monitorujemy dane, co pozwala nam szybko reagować w ramach naszej globalnej działalności.

Włączając aspekty środowiskowe produktów już na najwcześniejszych etapach opracowywania

nowych wyrobów oraz wykorzystując jeden globalny zespół ds. zgodności do analizy komponentów i opakowań, współpracujemy, aby zrozumieć złożone międzynarodowe normy i regulacje oraz projektować rozwiązania wspierające zdrowszą planetę.

Jasno określone polityki, procedury oraz procesy, zatwierdzone przez nasz Komitet Audytu, umożliwiają monitorowanie, testowanie i raportowanie danych środowiskowych. Pozostajemy zaangażowani w regularne informowanie kluczowych interesariuszy, w tym pracowników oraz inwestorów, o postępach i możliwościach poprzez przejrzyste polityki zrównoważonego rozwoju oraz globalny monitoring i raportowanie danych.



100%

naszych pracowników¹ zrealizowało nowe globalne szkolenie z zakresu etyki, które rozpoczęło się w październiku 2024 r., potwierdzenie zapoznania się z Kodeksem postępowania i nasz proces ujawniania konfliktów interesów.

¹aktywne na dzień 1 października 2024 r.



Etyka i ład korporacyjny

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 2-27, 205.2

Etyka oraz zgodność z przepisami stanowią integralną część Copeland Business System, w ramach którego wdrażamy kluczowe procesy wspierające podejmowanie decyzji na właściwym szczeblu. Nasze kluczowe procedury etyczne wspierają zapobieganie, wykrywanie oraz eliminowanie nieetycznych działań poprzez promowanie przestrzegania zarówno przepisów prawa, jak i Kodeksu Postępowania Copeland.

Nasz Kodeks określa jasne oczekiwania dotyczące współpracy w ramach globalnej organizacji, obejmując promowanie odpowiedzialności środowiskowej oraz wdrażanie etycznych standardów biznesowych na całym świecie. Nasze globalne polityki Copeland — będące dokumentami regularnie aktualizowanymi w celu ciągłego doskonalenia — wzmacniają nasze procesy oraz zapewniają elastyczność i szybkość podejmowania właściwych decyzji w dynamicznie zmieniającym się świecie.

Dzięki jasno określonym rolom i odpowiedzialnościom oraz udokumentowanemu przekazywaniu uprawnień zapewniamy przejrzystość procesów decyzyjnych dla naszych pracowników na całym świecie. Wdrażamy polityki, procedury oraz inne kluczowe mechanizmy etyki i ładu korporacyjnego, które umożliwiają proaktywne identyfikowanie i minimalizowanie ryzyka, a także jasno określają wymagania wobec naszych pracowników dotyczące postępowania zgodnie z zasadami uczciwości.

„Poprzez aktywne zarządzanie ryzykiem oraz zachęcanie naszych pracowników na całym świecie do zgłaszania obaw i proponowania usprawnień, tworzymy środowisko nastawione na działanie, oparte na wysokich standardach etycznych, przejrzystości i odpowiedzialności”.

– Wes Porter, wiceprezes ds. etyki i zgodności

Procesy

Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji

Przyjmujemy aktywne podejście do zwalczania korupcji, wdrażając rygorystyczne polityki antyłańcuchowe i antykorupcyjne oraz prowadząc odpowiednie szkolenia. Poprzez globalne wdrażanie standardowych procesów oraz intuicyjnych narzędzi umożliwiamy właściwą weryfikację podmiotów trzecich i pośredników.

Zgodność z międzynarodowymi przepisami handlowymi

Nasze zaangażowanie w odpowiedzialne zarządzanie eksportem, importem oraz bezpieczeństwem łańcucha dostaw obejmuje wdrażanie polityk, procedur, szkoleń i audytów, które umożliwiają sprawne poruszanie się w złożonych środowiskach regulacyjnych przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów etycznych.

Odpowiedzialne łańcuchy dostaw

Nasz Kodeks Postępowania dla Dostawców precyzyjnie określa oczekiwania dotyczące przestrzegania etycznych standardów prowadzenia działalności, ochrony praw pracowniczych oraz promowania odpowiedzialności za środowisko.

Aby zwiększyć odpowiedzialność, Copeland wdraża proaktywne podejście do zarządzania dostawcami. Obejmuje to identyfikację potencjalnych ryzyk oraz przeprowadzanie szczegółowych analiz i audytów. Integralnym elementem tego procesu zarządzania jest nasza Ankieta Samooceny Dostawców, która gromadzi kluczowe dane od dostawców materiałów bezpośrednich, odpowiadających za około 80% całkowitych wydatków zakupowych.

Oczekiwania

Szkolenie

Aby wzmocnić nasze zaangażowanie w odpowiedzialność, realizujemy kompleksowy i spójny program szkoleń etycznych dla wszystkich ponad 18 000 pracowników. Materiały są dostosowywane lokalnie, aby każdy, niezależnie od stanowiska czy regionu, jasno rozumiał swoje obowiązki. Kluczowym elementem tych działań jest nasze podejście właścicielskie, które motywuje każdego pracownika do aktywnego podejmowania odpowiedzialności za etyczne decyzje oraz przestrzeganie naszych standardów.

Kontrole wewnętrzne

Aby zagwarantować, że nasze wartości i zasady etyczne są integralną częścią kultury Copeland, stosujemy dwa kluczowe mechanizmy kontrolne:

Zarządzanie wynikami

Oceniamy wyniki pracowników corocznie, biorąc pod uwagę zarówno osiągnięte cele, jak i sposób ich realizacji. Mierzenie zarówno osiągniętych rezultatów, jak i sposobu ich realizacji dodatkowo wzmacnia naszą kulturę organizacyjną, podkreślając znaczenie osiągania celów biznesowych przy jednoczesnym działaniu zgodnym z naszymi wartościami. Stawiamy przed liderami ambitne wymagania, oczekując, że będą wzorem naszych wartości oraz będą szkolić swoje zespoły w zakresie standardów postępowania Copeland. Półroczna ankieta w ramach programu Our Voice dodatkowo wzmacnia odpowiedzialność za przestrzeganie zasad etyki poprzez ocenę, w jaki sposób każdy menedżer wdraża nasze wartości w codziennej pracy.

Globalna infolinia ds. etyki

Pracownicy, kontrahenci oraz wszystkie podmioty zewnętrzne, w tym klienci i dostawcy, mogą w bezpieczny, poufny i prosty sposób zgłaszać swoje obawy w ojczystym języku, bez obawy o działania odwetowe. Zgłoszenia podlegają szczegółowej analizie, a wszystkie zidentyfikowane kwestie są niezwłocznie i rzetelnie wyjaśniane oraz rozwiązywane. W przypadku eskalacji, sprawy trafiają do Komitetu ds. Etyki i Zgodności Regulacyjnej, Audytu Wewnętrznego, Komitetu Audytu Rady oraz Rady Dyrektorów.



Wspomagamy się wzajemnie
w kwestionowaniu status quo
i z pewnością siebie opracowujemy
nowe rozwiązania. Współpraca,
otwartość i transparentność
mają fundamentalne znaczenie
dla naszego rozwoju i sukcesu.

Globalny zespół ►

Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa ►

Nasza kultura ►

Wspieranie naszych pracowników ►

Program wpływu społecznego ►

Ludzie

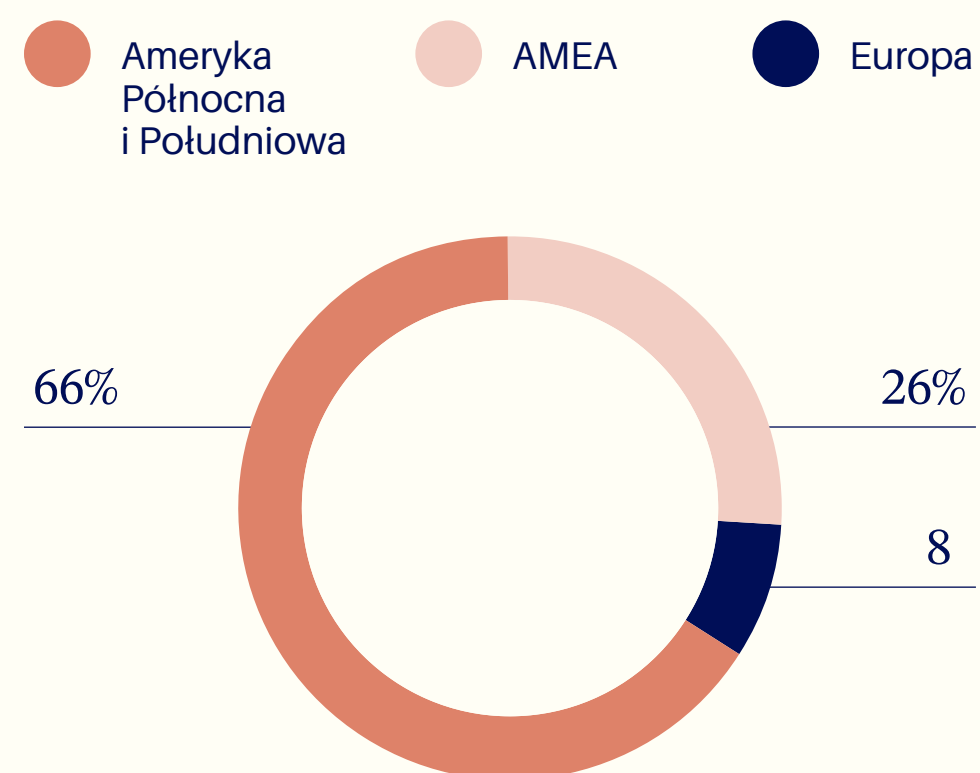
Globalny zespół

W Copeland to nasi pracownicy stanowią fundament wszystkich naszych osiągnięć. Jesteśmy zaangażowani w budowanie kultury wysokiej efektywności, która umożliwia naszym 6 000 pracownikom zatrudnionym na stanowiskach administracyjnych oraz 12 000 pracownikom godzinowym na całym świecie osiągnięcie doskonałości każdego dnia.

Koncentrujemy się na bezpieczeństwie, integracji oraz zrównoważonych innowacjach, aby tworzyć środowisko pracy, w którym zespoły czują się bezpieczne, doceniane i mają realny wpływ na podejmowane decyzje. Poprzez programy bezpieczeństwa, elastyczne modele pracy oraz możliwości rozwoju, dążymy do osiągania doskonałości, wspierania wspólnego sukcesu i budowania zrównoważonej przyszłości dla naszych pracowników i społeczności.

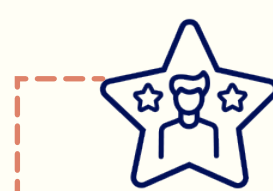


2024 – globalna liczba pracowników¹



¹ Patrz załącznik, str. A-4

Nasz globalny program dobrostanu wspiera naszych pracowników poprzez cztery główne filary



Kondycja fizyczna

Promujemy zdrowie fizyczne poprzez zachęcanie do regularnej aktywności fizycznej, właściwego odżywiania, zarządzania chorobami i schorzeniami oraz odpowiedniego odpoczynku. Stawiamy bezpieczeństwo na pierwszym miejscu i zachęcamy pracowników do regularnych przerw w celu regeneracji sił.



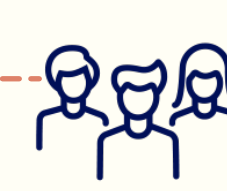
Kondycja psychiczna i emocjonalna

Rozumiemy, że zdrowie psychiczne wpływa na wszystkie aspekty życia pracowników. Eliminujemy stygmatyzację związaną z poszukiwaniem pomocy i dbamy o to, aby nasi pracownicy oraz ich rodziny mieli dostęp do usług w zakresie zdrowia psychicznego.



Aspekty finansowe

Zachęcamy do odpowiedzialnych postaw finansowych, promując edukację finansową w naszej organizacji, aby umożliwić współpracownikom realizację ich krótko- i długoterminowych celów finansowych.



Aspekty społeczne

Budujemy relacje poprzez wydarzenia integracyjne, networking oraz tworzenie zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska.

> 18 000

Mamy ponad 18 000 pracowników w ponad 40 krajach.

90%

Nasz wskaźnik zaangażowania (eNPS) wzrósł z najniższego kwartyłu w 2023 roku do najwyższego decyla wśród benchmarków branży produkcyjnej w roku finansowym 2024.

Współwłasność

Program Współwłasności Copeland umożliwia wszystkim pracownikom Copeland uzyskanie finansowych korzyści wynikających ze wzrostu wartości firmy w okresie, gdy właścicielem jest Blackstone, jednocześnie wzmacniając długoterminową pozycję Copeland na rynku.



Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa

GRI 2-23, 403.5

Nasza światowej klasy kultura bezpieczeństwa umożliwia pracownikom przejmowanie odpowiedzialności za własne zdrowie i bezpieczeństwo oraz wspieranie innych w dbaniu o ich bezpieczeństwo. Kierując się przekonaniem, że osiągnięcie zerowej liczby wypadków jest możliwe, stawiamy na proaktywne zarządzanie zagrożeniami, rygorystyczne przestrzeganie przepisów oraz nieustanne doskonalenie.

Kompleksowe polityki bezpieczeństwa

Nasze polityki dotyczące bezpieczeństwa zostały opracowane tak, aby spełniać oraz przewyższać światowe standardy, a także promować najlepsze praktyki. Inicjatywy obejmują wdrożenie środków zapobiegających poważnym wypadkom, w tym wypadkom śmiertelnym (SIFp), obserwacje bezpieczeństwa oparte na zachowaniach oraz zarządzanie narażeniem. Obiekty wyposażamy w odpowiednią infrastrukturę bezpieczeństwa, obejmującą m.in. prysznic awaryjny oraz magazyny na ciecze łatwopalne, co zapewnia gotowość do reagowania na potencjalne zagrożenia. Wszystkie te działania są zintegrowane w jednolitym Systemie Zarządzania Zdrowiem i Bezpieczeństwem, co umożliwia spójne wdrażanie, przeglądy zgodności, audyty zarządcze, nadzór kierowniczy oraz zapewnienie odpowiedzialności we wszystkich lokalizacjach na świecie.

Na przykład w naszym zakładzie w Reynosa w Meksyku budujemy kulturę bezpieczeństwa na terenie całego obiektu dzięki silnemu przywództwu oraz koncentracji na ograniczaniu liczby wypadków i ekspozycji na wysokie ryzyko. Zaangażowanie naszego zespołu w kwestie bezpieczeństwa przejawia się w stosowaniu list kontrolnych przed rozpoczęciem operacji, organizowaniu spotkań poświęconych bezpieczeństwu, korzystaniu z kart wyników bezpieczeństwa, comiesięcznych spotkaniach pracowników poświęconych bezpieczeństwu, przeprowadzaniu audytów i inspekcji oraz realizacji programów mentoringowych.

Kluczowe zasady bezpieczeństwa

-  Bierzemy odpowiedzialność, będąc **świadomymi, upoważnionymi do działania i rozliczanymi z odpowiedzialności** za bezpieczną pracę każdego dnia.
-  Działamy z determinacją, aby **wyeliminować zagrożenia** dla ludzi, środowiska oraz naszych społeczności.
-  Osobiście zobowiązujemy się do utrzymania **środowiska pracy wolnego od wypadków**.

Podstawowe oczekiwania w zakresie bezpieczeństwa



Wskaźniki bezpieczeństwa (KPI) i zarządzanie danymi

Firma Copeland wykorzystuje monitorowanie i analizę danych dotyczących kluczowych wskaźników efektywności, takich jak całkowity wskaźnik wypadkowości (TRR) oraz liczba poważnych urazów i wypadków śmiertelnych (SIF). W roku finansowym 2024 nasz wskaźnik TRR wyniósł 0,27 — powyżej naszego celu wynoszącego 0,00, lecz nadal jest to trzykrotnie lepszy wynik od średniej branżowej, która wynosi 2,7.¹

Nasz wspólny cyfrowy pulpit Copeland, VelocityEHS, umożliwił skuteczniejszą analizę zagrożeń związanych z bezpieczeństwem, ryzykiem fizycznym i ochroną oraz ocenę realizacji wymogów w zakresie zgodności środowiskowej poprzez identyfikację trendów, monitorowanie realizacji zobowiązań oraz dostarczanie bieżących wskaźników bezpieczeństwa. To umożliwiło kompleksową analizę raportów wypadków oraz trendów, dzięki czemu nasze zespoły zarządzające, operacyjne i ds. bezpieczeństwa mogły precyzyjnie wskazywać obszary wymagające poprawy oraz proaktywnie identyfikować kluczowe wskaźniki, które pozwalają zapobiegać wypadkom. To przełożyło się na przejrzyste podejmowanie decyzji oraz strategicznie ukierunkowane działania.

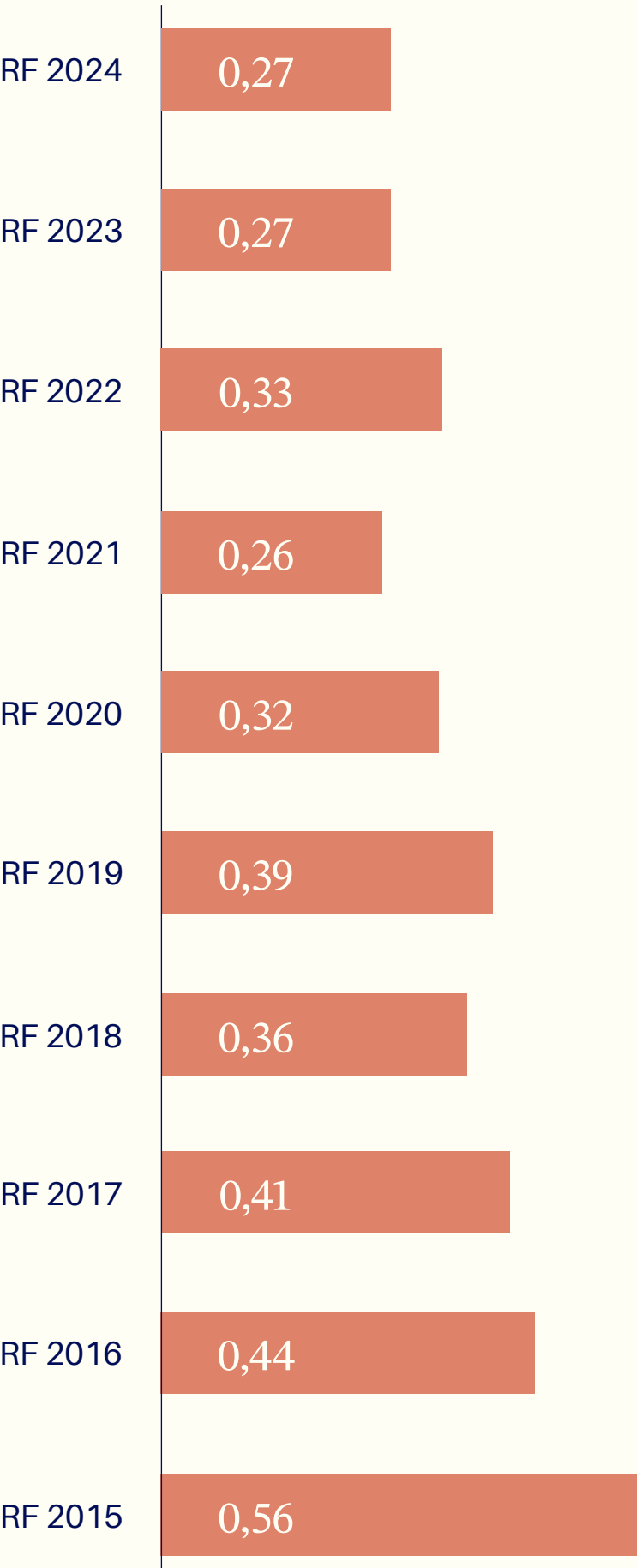
Karty wyników dotyczące bezpieczeństwa oraz mapy cieplne zapewniały bardziej szczegółowy wgląd w obszary priorytetowe, natomiast coroczne przeglądy umożliwiały stałe dostosowanie do kluczowych celów oraz skuteczne zarządzanie postępami.

„Poprzez wdrażanie kompleksowych polityk, zaawansowanych szkoleń oraz nowoczesnego zarządzania danymi, Copeland stawia na pierwszym miejscu dobro pracowników, jednocześnie minimalizując ryzyka we wszystkich obszarach naszej działalności”.

—Joy Sun, główny dyrektor ds. bezpieczeństwa, Azja

Wynik wskaźnika ogólnej liczby rejestrowalnych zdarzeń

Nasz wskaźnik TRR za rok finansowy 2024 poprawił się o ponad 50% w porównaniu do roku finansowego 2015.



Szkolenia oraz budowanie zespołu

Aby promować kulturę bezpieczeństwa, Copeland realizuje kompleksowe programy szkoleniowe dostosowane do różnych ról pracowniczych. Wszyscy pracownicy Copeland mają obowiązek uczestniczyć w warsztatach szkoleniowych All Hands-on Safety. Ponadto pracownicy uczestniczą w odpowiednich szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa, dostosowanych do ich konkretnych obowiązków służbowych oraz wymagań rządowych i lokalnych. Coroczne oraz okresowe szkolenia i instruktaże z zakresu bezpieczeństwa umożliwiają rozwój kompetencji oraz zapewniają przestrzeganie kluczowych wymagań przez wszystkich pracowników.

Zapobieganie wypadkom, reagowanie oraz podnoszenie świadomości

Zapobieganie wypadkom stanowi podstawę podejścia Copeland do kwestii bezpieczeństwa. Pracownicy mają prawo do przerwania pracy w każdej sytuacji, w której istnieje ryzyko urazu lub zdarzenia mogącego wpłynąć na ich własne bezpieczeństwo, bezpieczeństwo innych osób lub środowisko.

Wprowadzaliśmy usprawnienia, dzieląc się najlepszymi praktykami na całym świecie, aby zapewnić zgodność, realizację działań oraz inicjatywy zapobiegawcze. Zastosowaliśmy również filozofię poka yoke (czyli zapobiegania błędom) we wszystkich ocenach zagrożeń, analizach przyczyn źródłowych oraz działaniach korygujących, aby znacząco ograniczyć lub wyeliminować zagrożenia oraz powtarzające się incydenty. Codzienne instruktaże robocze na pierwszej linii oraz szczegółowe analizy podczas kwartalnych spotkań kadry zarządzającej sprzyjały budowaniu proaktywnej kultury wspólnej odpowiedzialności i ciągłego podnoszenia świadomości w zakresie bezpieczeństwa.

¹BLS.gov

W Copeland osiągamy sukcesy dzięki wspólnej pracy.

Nasza kultura pozwala nam przyciągać i utrzymywać najlepszych, najbardziej zaangażowanych pracowników, którzy tworzą wartość dla naszej organizacji.

Nasza kultura

Naszą kulturę kształtują wizja, misja, wartości oraz zachowania Copeland. Nasze zachowania kształtują codzienne działania oraz sposób, w jaki współpracujemy ze sobą, z klientami i partnerami branżowymi. Są one integralną częścią naszych praktyk zarządzania talentami, obejmujących sposób, w jaki pozyskujemy, rozwijamy, doceniamy i nagradzamy naszych pracowników.

Wierzymy, że zaangażowani pracownicy stanowią fundament naszego sukcesu. Nasi pracownicy rozumieją naszą wizję i misję oraz są upoważnieni do codziennego angażowania się na najwyższym poziomie, dzięki czemu jasno widzą, w jaki sposób ich działania wspierają i realizują nasze strategiczne cele oraz priorytety.

Nasze wartości i zachowania

Doskonałość

Kierujemy się dążeniem do ciągłego doskonalenia siebie, naszej firmy oraz całej branży — nigdy nie poprzestajemy na obecnym stanie rzeczy.

Zachowania

- Kwestionuj status quo
- Rozwijaj siebie i innych

Innowacja

Dążymy do tworzenia nowych możliwości i lepszych sposobów działania.

Zachowania

- Inspiruj do odważnych pomysłów
- Dąż do innowacji z klientami



Odpowiedzialność

Robimy to, co słuszne, działając w sposób etyczny, transparentny i bezpieczny dla nas samych, naszych klientów i naszych społeczności.

Zachowania

- Zachowuj się jak właściciel
- Promuj kulturę wydajności
- Postępuj bezpiecznie i etycznie każdego dnia

Szacunek

Doceniamy różnorodne perspektywy i doświadczenia naszych pracowników, aby wzmacniać wszystkie nasze relacje.

Zachowania

- Umożliwiaj otwartą komunikację
- Twórz środowisko pracy sprzyjające integracji zespołu

Partnerstwo

Ściśle współpracujemy wewnętrznie oraz z naszymi klientami, aby wspólnie mierzyć się z największymi wyzwaniami.

Zachowania

- Działaj z perspektywy całej firmy Copeland
- Wspólnie rozwiązuj problemy





Kultura wyników

GRI 404.3

W roku finansowym 2024 zastosowaliśmy nowy model zarządzania efektywnością, który integruje cele indywidualne z najważniejszymi priorytetami strategicznymi Copeland. W ten sposób wzmacniamy kulturę odpowiedzialności w całej firmie i bezpośrednio wiążemy osiągnięcia pracowników z systemem nagród finansowych. Wyniki ocenia się na podstawie realizacji celów (co) oraz przestrzegania naszych wartości (jak).

W roku finansowym 2024 wszyscy uprawnieni pracownicy otrzymali udokumentowaną informację zwrotną dotyczącą wyników na koniec roku, oraz wszyscy uprawnieni pracownicy mają już wyznaczone cele dotyczące wyników na rok finansowy 2025. Liderzy przeprowadzają kwartalne rozmowy z członkami swoich zespołów, aby zapewnić zgodność celów z priorytetami firmy, omówić postępy oraz udzielić wsparcia i przekazać informacje zwrotne.

Postawa właścicielska

Mentalność właścicielska stanowi kluczowy element kultury Copeland i motywuje każdego pracownika do aktywnego poszukiwania oraz wdrażania pomysłów, które usprawniają naszą działalność i przyczyniają się do sukcesu Copeland poprzez innowacyjność, efektywność i współpracę. Jako współwłaściciele, nasi pracownicy poprzez swoje zaangażowanie w jakość oraz działania — zarówno na dużą, jak i małą skalę — na rzecz ograniczania marnotrawstwa i upraszczania procesów, umożliwiają Copeland osiągnięcie najwyższego potencjału.

Uruchomiony w 2024 roku Program Współwłasności Copeland docenia wkład wszystkich pracowników w tworzenie wartości oraz wzmacnianie fundamentów firmy na rzecz długoterminowego zrównoważonego rozwoju, nagradzając wraz z upłynięciem udziałów. Poprzez promowanie postawy właścicielskiej, Program Współwłasności Copeland angażuje wszystkich pracowników w budowanie kultury wysokiej wydajności, co przekłada się na długoterminowy sukces firmy.



„Nasze wartości i zachowania to nie tylko zapisane słowa przekazane przez konsultanta — opracowaliśmy je sami, jako liderzy tej firmy, aby odzwierciedlały naszą prawdziwą tożsamość. Równie istotne jest to, że przełożyliśmy je na precyzyjny zestaw zachowań, które – naszym zdaniem – realnie wyróżniają firmę Copeland”.

– Greg Polce, wiceprezes ds. kontroli i energetyki



Program Our Voice

Zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią, jesteśmy doceniani za wysokie zaangażowanie naszych pracowników. Dwa razy w roku zbieramy bezpośrednie opinie od pracowników za pośrednictwem ankiety zaangażowania w ramach Programu Our Voice. Z dumą odnotowujemy, że nasz wskaźnik zaangażowania (eNPS) wzrósł z najniższego kwartalu w 2023 roku do najwyższego decyla wśród branżowych benchmarków sektora produkcyjnego w roku finansowym 2024.

Zespoły operacyjne w Suzhou (Chiny) oraz Rayong (Tajlandia) znacząco poprawiły swoje wyniki eNPS w 2024 roku, zwiększając je odpowiednio z poziomu -6 i 11 w styczniu do 61 i 62 w sierpniu. Ten przełom został osiągnięty dzięki wdrożeniu najlepszych praktyk oraz aktywnemu zaangażowaniu pracowników poprzez programy doceniania, spotkania z pominięciem szczebli zarządzania (skip level meetings) oraz wydarzeń związanych z Kaizen. Te inicjatywy promowały postawę właścicielską oraz ciągłe doskonalenie we wszystkich zakładach.

Doświadczenie pracowników

Nasz model doświadczenia pracownika gwarantuje, że pozostajemy pracodawcą pierwszego wyboru, oferując unikalne warunki zarówno kandydatom, jak i obecnym członkom zespołu. Ten model sprzyja zaangażowaniu oraz pozwala nam identyfikować kluczowe momenty dla naszych pracowników, a co istotne – odkrywać możliwości doskonalenia.

W 2025 r. wprowadziliśmy hybrydowy model pracy „Gdzie i jak pracujemy”, który wpaja podejście oparte na pracy biurowej i współpracy, aby napędzać innowacje i wysoką wydajność, jednocześnie oferując współpracownikom elastyczność w wyborze dni w biurze i decydowaniu o tym, jak zespół będzie współpracować. To podejście opiera się na analizie badań oraz benchmarkingu przeprowadzonym wśród 2 500 firm, co gwarantuje, że nasze nowe praktyki pozostają konkurencyjne i zgodne z najlepszymi standardami rynkowymi.



Wspieranie naszych pracowników

GRI 401.2

W Copeland jesteśmy przekonani, że naszą największą siłą są pracownicy. Jesteśmy głęboko zaangażowani we wzmacnianie i wspieranie naszych pracowników poprzez inicjatywy, które stawiają na pierwszym miejscu dobrostan, budują poczucie przynależności, inwestują w rozwój oraz doceniają osiągnięcia, zapewniając każdej osobie narzędzia i możliwości niezbędne do pełnego rozwoju.

„Dziękuję za zaoferowanie programu zdrowotnego Vitality. Podobało mi się podejmowanie wyzwań fizycznych. Od prawie dwóch lat z powodzeniem realizuję plan redukcji masy ciała po okresie zawodowej aktywności, w którym przez większość czasu siedziałem. Zauważyłem, że utknąłem na martwym punkcie i doszedłem do wniosku, że muszę zwiększyć swoją aktywność fizyczną. Lipcowe wyzwanie zmotywowało mnie do rozpoczęcia spacerów, nawet na krótkich odcinkach. Dzięki codziennym raportom zacząłem codzienne spacerować. Zwiększyłem liczbę pokonywanych odległości z 2-3 odcinków do regularnego przechodzenia około 7 000 kroków w ciągu 70–80 minut, co odpowiada dystansowi około 3 km”.

– Pracownik Copeland

Dobrostan

Dbanie o dobrostan pracowników podnosi jakość ich doświadczeń zawodowych i sprawia, że Copeland staje się miejscem, do którego ludzie chcą dołączyć i w którym chcą pozostać.

W roku finansowym 2024 z powodzeniem zainicjowaliśmy Building Resilience, naszą pierwszą globalną kampanię promującą świadomość w zakresie dobrostanu, aby wyposażać pracowników w narzędzia umożliwiające skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami i zmianami zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Około 12% pracowników w Stanach Zjednoczonych aktywnie uczestniczyło w kampanii, biorąc udział w warsztatach oraz dzieląc się najlepszymi praktykami.

Nasz Globalny Program Wsparcia Pracowników jest dostępny dla wszystkich pracowników i obejmuje szeroki zakres usług, w tym doradztwo, wsparcie w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, coaching oraz konsultacje w sprawach finansowych, prawnych i rodzinnych. Zapewnia wszystkim pracownikom szybkie wsparcie, indywidualnie dostosowaną pomoc oraz całodobowy dostęp do wykwalifikowanych specjalistów.

Podkreślając nasze zaangażowanie w zdrowie psychiczne, wprowadziliśmy ulepszenia do pakietu świadczeń w Stanach Zjednoczonych na rok 2025. Obejmują one obniżenie udziału własnego oraz opłat za usługi zdrowia psychicznego realizowane poza siecią oraz udostępnienie Calm Health bez dodatkowych kosztów dla pracowników objętych naszymi świadczeniami medycznymi.

Dodatkowo nasza platforma Vitality promuje zdrowszy styl życia poprzez interaktywne i motywujące rozwiązania. Uczestnicząc w ogólnofirmowych działaniach, takich jak programy profilaktyczne oraz inicjatywy wspierające zdrowie psychiczne, pracownicy mogą uzyskać zniżki na składki medyczne oraz dodatkowe benefity.

100%

naszych współpracowników ma dostęp do programów dobrostanu.

575

pracowników uczestniczy w grupach CRG, które są otwarte dla wszystkich.

> 29 000

wyróżnień zostało przyznanych przez 8 000 pracowników w USA w RF2024.

„Różnorodne doświadczenia i pomysły naszych pracowników wspierają rozwój naszej firmy oraz indywidualny rozwój każdego z nas. Naszym celem jest stworzenie w Copeland bezpiecznego środowiska, w którym można swobodnie wyrażać swoje opinie i wzmacniać nasze zespoły”.

–Ross Shuster, dyrektor generalny

Rozwój pracowników

GRI 404.2

Jesteśmy zaangażowani w rozwijanie i utrzymywanie talentów, które wzmacniają zespół Copeland zarówno obecnie, jak i w przyszłości. To zobowiązanie znajduje odzwierciedlenie w różnorodnych programach ukierunkowanych na pozyskiwanie, rozwój oraz utrzymanie talentów na wszystkich szczeblach organizacji:

- **Program stażowy** oferuje studentom praktyczne doświadczenia
- **Program Accelerate** przyspiesza rozwój zawodowy nowych absolwentów uczelni wyższych
- **Program Praktyk Zawodowych** wspiera uczniów oraz obecnych pracowników, którzy planują rozwój kariery i awans w zawodach technicznych
- **Procesy zarządzania talentami i sukcesją** koncentrują się na rozwoju przyszłych liderów, którzy są odpowiednio przygotowani do objęcia stanowisk wyższego szczebla.
- **Szkolenia techniczne** koncentrują się na edukacji branżowej oraz szkoleniu techników HVACR w zakresie najnowszych technologii, metod instalacji i praktyk serwisowych.

Nadchodzące inicjatywy obejmują rozwijanie kompetencji liderów pierwszej linii, aby tworzyli środowisko sprzyjające wzmacnianiu pracowników oraz zachęcali ich do aktywnego udziału w doskonaleniu działalności firmy. Dodatkowo, uruchomiona w 2025 roku platforma SkillsHub Learning for All zapewni wszystkim pracownikom Copeland dostęp na żądanie do szerokiego zakresu zasobów edukacyjnych.

Uznanie

Docenianie i wyróżnianie osiągnięć stanowi istotny element naszej kultury organizacyjnej. Aby wzmocnić te działania, w 2025 roku rozszerzamy nasz globalny program wzajemnego uznania online między pracownikami. Program ten umożliwia liderom oraz pracownikom wzajemne docenianie i nagradzanie za realizację naszych kluczowych wartości, wykazywanie postawy właścicielskiej oraz osiągnięcie ponadprzeciętnych rezultatów.



> 14 000

Trenerzy i eksperci techniczni Copeland corocznie szkolą techników branżowych.



Integracja i przynależność

Wzmocniliśmy naszą kadrę, budując kulturę integracji i przynależności. Na przykład z okazji Dnia STEM zaprosiliśmy uczniów do wspólnego, praktycznego zdobywania wiedzy razem z naszymi współpracownikami z Copeland. Kampania Be Me Be Well podkreśliła różnorodność naszych pracowników na całym świecie, jednocześnie promując dobrostan poprzez szereg angażujących inicjatyw, takich jak dyskusje przy okrągłym stole oraz edukacja w zakresie dbania o siebie.

Kluczowym elementem naszego zaangażowania na rzecz integracji i poczucia przynależności są Grupy Wsparcia Pracowników (CRG), które pozostają otwarte dla wszystkich pracowników, a nie tylko dla osób należących do określonej społeczności. Te grupy stwarzają wszystkim pracownikom możliwości nawiązywania kontaktów i zdobywania wiedzy, a także wspierają Copeland w pozyskiwaniu, rozwoju oraz utrzymaniu najlepszych talentów.



Wspieranie i wzmacnianie pozycji kobiet oraz ich sojuszników w miejscu pracy



Budowanie społeczności oraz wspieranie inicjatyw na rzecz czarnoskórych współpracowników i ich sojuszników



Wspieranie integracji osób LGBTQ oraz ich sojuszników



Doceniamy i wspieramy kulturę oraz społeczność latynoamerykańską wraz z jej sojusznikami



Łączymy mieszkańców wysp Pacyfiku, Azjatów oraz ich sojuszników, aby wspólnie budować relacje i wspierać rozwój



Doceniamy i wspieramy osoby, które poświęciły swój czas służbie w siłach zbrojnych oraz ich rzeczników



Program wpływu społecznego

Doceniamy trwały wpływ zaangażowania opartego na wartościach i konsekwentnie dążymy do budowania silniejszych relacji, rozwiązywania lokalnych wyzwań oraz tworzenia możliwości, które podnoszą jakość życia. Od niwelowania nierówności edukacyjnych po wspieranie niedostatecznie wspieranych społeczności, nasze dotychczasowe działania odzwierciedlają nasze głębokie zaangażowanie w rozwój i postęp. Opierając się na solidnych fundamentach, koncentrujemy się jeszcze bardziej na działaniach wolontariackich, które przynoszą trwałe i zrównoważone korzyści przyszłym pokoleniom.

W roku finansowym 2024 nasza inicjatywa Mobilnego Laboratorium Naukowego i Komputerowego umożliwiła dostęp do edukacji STEM w 40 niedostatecznie wspieranych szkołach w Indiach, obejmując 2 800 uczniów klas 5–7. Poprzez rozwijanie ciekawości oraz niwelowanie nierówności edukacyjnych, program wyposażył uczniów z trudniejszą sytuacją ekonomiczną w wiedzę i umiejętności, odzwierciedlając nasze zaangażowanie w rozwój edukacji oraz realny wpływ na społeczność.

Opierając się na tym dziedzictwie, rok finansowy 2025 otwiera nowy rozdział dzięki wdrożeniu Inspiring Horizons – naszego zintegrowanego, globalnego

Inspiring Horizons programu, który zwiększa wpływ społeczny poprzez

zaangażowanie pracowników w wolontariat. Wyznaczając początkowy cel zaangażowania 20% naszych pracowników w działania wolontariackie oraz planując zwiększenie tego udziału do 50% w kolejnych latach, program ten tworzy solidne podstawy, aby Copeland mógł inicjować istotne i trwałe zmiany. Aby realizować tę wizję, wszyscy pracownicy mają prawo do jednego dnia płatnego urlopu na udział w wydarzeniach organizowanych przez Copeland, co umożliwia im bezpośrednie zaangażowanie się w inicjatywy wzmacniające społeczność na całym świecie.

Stale zaangażowanie firmy Copeland na rzecz wpływu społecznego opiera się na przekonaniu, że współpraca stanowi klucz do zrównoważonego

20%

pracowników uczestniczących jako wolontariusze w lokalnych inicjatywach Inspiring Horizons to nasz cel.

rozwoju. Nasze przyszłe działania skoncentrujemy na inicjatywach, które wspierają dzieci, młodzież oraz młodych dorosłych z marginalizowanych i niedostatecznie reprezentowanych społeczności. Poprzez zapewnianie dostępu do edukacji, mentoringu oraz kluczowych zasobów, dążymy do uwolnienia potencjału i inspirowania do lepszej przyszłości.

Niezależnie od tego, czy angażując się poprzez wolontariat ekspercki, czy współpracując z lokalnymi organizacjami w celu zaspokajania kluczowych potrzeb, firma Copeland konsekwentnie tworzy możliwości, które przynoszą trwałe efekty. Wprowadzenie programu Inspiring Horizons podkreśla nasze zdecydowanie w umacnianiu relacji oraz budowaniu trwałej wartości dla społeczności, którym służymy, wzmacniając nasze dziedzictwo postępu i umożliwiając rozwój kolejnym pokoleniom.

Wystawienie czeku jest proste. Ofiarowanie swojego czasu ma większą wartość.



Załącznik

GRI 3-1, 3-2

Istotność

Przeprowadzamy regularne analizy istotności kwestii związanych z ESG, aby zidentyfikować i określić priorytety najważniejszych zagadnień dla naszej działalności oraz interesariuszy. To nasz pierwszy Raport dotyczący globalnego wpływu, który stanowi ważny etap w naszej drodze w zakresie ESG (kwestiach środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego), jednak nieustannie angażujemy się w bieżącą ocenę kluczowych zagadnień, aby skutecznie kształtować nasze strategię. Aktywnie zarządzamy zagadnieniami ESG, mając świadomość, że priorytety mogą się zmieniać w zależności od rozwoju potrzeb biznesowych lub oczekiwań interesariuszy. Kluczowe zagadnienia materialne zidentyfikowane w ramach naszej oceny na rok 2024 obejmują emisje gazów cieplarnianych (GHG), efektywność energetyczną, odpowiedzialne praktyki biznesowe, ład korporacyjny, innowacyjność, inkluzywność i poczucie przynależności oraz naszą strategię zarządzania personelem. Jesteśmy zaangażowani w transparentne raportowanie i nieustannie doskonalimy nasze ujawnienia w zakresie ESG.

GRI 2-29

Zarządzanie interesariuszami

Interesariusz	Podjęście do zarządzania
Współpracownicy/ pracownicy	Pracownicy Copeland przywiązują dużą wagę do kultury organizacyjnej, rozwoju talentów i ścieżek kariery, różnorodności i inkluzywności, zdrowia i bezpieczeństwa, odpowiedzialności za środowisko, etyki oraz uczciwych praktyk zatrudnienia. W jaki sposób wspieramy Pracowników: Nasza kultura i wspieranie naszych pracowników
Klienci i konsumenci	Nabywcy produktów i usług Copeland zwracają uwagę nie tylko na jakość i bezpieczeństwo naszych wyrobów, lecz także na to, w jaki sposób projektujemy je z myślą o zrównoważonym rozwoju. W jaki sposób wspieramy Klientów i Konsumentów: Opracowane z myślą o ekorozwoju i Zarządzanie ekorozwojem
Dostawcy	Bezpośredni i pośredni dostawcy przywiązują wagę do zarządzania ryzykiem oraz ujawniania informacji. W jaki sposób wspieramy dostawców: Wspólne działania na rzecz ograniczenia emisji w zakresie 3 i kwestionariusz CDP
Inwestorzy	Organizacje inwestujące w Copeland koncentrują się na zarządzaniu ryzykiem, wynikach finansowych oraz naszym długoterminowym podejściu do zrównoważonego rozwoju. Jak wspieramy inwestorów: Spotkania z inwestorami oraz ujawnianie informacji dotyczących zrównoważonego rozwoju, takich jak kwestionariusz CDP
Społeczności lokalne	Lokalne grupy społeczne oraz mieszkańcy w sąsiedztwie zakładów Copeland wykazują zainteresowanie rozwojem gospodarczym swojej społeczności oraz działaniami na rzecz lokalnej społeczności i wolontariatem. W jaki sposób wspieramy lokalne społeczności: Program wpływu społecznego

GRI 2-6

Łańcuch wartości

Górny łańcuch
Surowce Surowce wykorzystywane przez Copeland do produkcji naszych wyrobów
Dostawcy bezpośredni Dostawcy wybrani do zaopatrywania Copeland w towary i usługi
Transport (przychodzący) Wysyłka surowców do zakładów w Copeland
Operacje bezpośrednie Copeland
Projektowanie i zarządzanie produktami Badania i projektowanie związane z tworzeniem produktów Copeland
Produkcja Gdzie będziemy produkować produkty
Dalsza częśćłańcucha dostaw
Transport (wychodzący) Wysyłka gotowych produktów Copeland do naszych klientów
Sprzedaż Klienci i dystrybutorzy produktów, usług i rozwiązań Copeland
Wykorzystanie produktów Użytkownicy końcowi z sektorów komercyjnego, przemysłowego, łańcucha chłodniczego oraz mieszkaniowego
Cykl życia produktu Zarządzanie wycofaniem z eksploatacji

Zużycie energii

	2023	2024
Całkowite zużycie energii (MWh)	755 613	736 606
Bezpośrednie (zużycie paliwa) (MWh)	316 657	302 829
Pośrednie (prąd i zużycie pary) (MWh)	438 956	433 777
Bezpośrednie (zużycie paliwa) (%)	42%	41%
Pośrednie (prąd i zużycie pary) (%)	58%	59%
Energia pośrednia według źródła (MWh)		
Łącznie (zakupiona + generowana na miejscu) (MWh)	438 691	433 503
Zakupiona para wodna (MWh)	265	274
Całkowita energia odnawialna (MWh)	156 607	230 702
Zakontraktowana energia odnawialna (MWh)	142 596	216 498
Wytwarzanie energii elektrycznej na miejscu (MWh)	14 011	14 204
Energia odnawialna (%)	36%	53%

¹ Firma WSP zweryfikowała poprawność obliczeń dotyczących emisji gazów cieplarnianych (GHG) przedstawionych w niniejszym raporcie.

² Ze względu na ograniczenia danych w 2023 roku, Copeland wykorzystał dane dotyczące transportu za rok finansowy 2024 jako przybliżenie do oszacowania transportu w górnym łańcuchu dostaw za rok finansowy 2023. Copeland podejmuje działania wewnętrzne w celu usunięcia tych ograniczeń danych, aby móc ponownie obliczyć transport w górnym łańcuchu dostaw za rok finansowy 2023, wykorzystując dane z roku 2023.

³ Copeland nie dysponuje obecnie danymi pozwalającymi określić wielkość transportu w dolnym łańcuchu dostaw, jednak zakłada, że ta kategoria będzie miała mniejszą skalę niż transport w górnym łańcuchu dostaw. W związku z tym Copeland zakłada ostrożnie, że transport w dolnym łańcuchu dostaw odpowiada transportowi w jego górnej części.

Emisje gazów cieplarnianych¹

	2023	2024
Emisje gazów cieplarnianych z zakresu 1 (w tonach metrycznych CO ₂ e)	235 166	234 572
Produkty uboczne rolnictwa	50	51
Nafta	388	331
Skroplony gaz ropopochodny (LPG)	499	1 091
Olej napędowy	385	340
Etylina	1 998	1 886
LPG do pojazdów	603	644
Gaz ziemny	52 788	49 861
Propan	77	102
Czynniki chłodnicze	178 051	179 958
Resztkowy olej opałowy	206	182
Olej napędowy do urządzeń stacjonarnych	121	126
Emisje gazów cieplarnianych z zakresu 2 (w tonach metrycznych CO ₂ e)		
Na podstawie rynku	135 070	97 788
Na podstawie lokalizacji	204 658	196 477
Całkowita emisja gazów cieplarnianych z zakresów 1 i 2 (tony metryczne CO ₂ 2e)		
Na podstawie rynku	370 236	332 360
Na podstawie lokalizacji	439 824	431 049
Procentowa redukcja bezwzględnych emisji w zakresie 1 oraz emisji w zakresie 2 (wg metody rynkowej) względem poziomu bazowego z 2023 roku	-	10%

Emisje gazów cieplarnianych¹

	2023	2024
Emisje gazów cieplarnianych z zakresu 3 (w tonach metrycznych CO ₂ e)	492 477 512	452 835 921
Kategoria 1: Zakupione towary i usługi	818 057	768 285
Kategoria 2: Towary kapitałowe	67 451	46 134
Kategoria 3: Usługi związane z paliwem i energią	71 000	69 000
Kategoria 4: Transport i dystrybucja w górnym łańcuchu dostaw ²	40 385 ³	38 390
Kategoria 5: Odpady generowane w działalności	23 089	20 133
Kategoria 6: Podróże służbowe	2 416	1 933
Kategoria 7: Dojazd pracowników	39 810	39 116
Kategoria 9: Transport i dystrybucja w dolnym łańcuchu dostaw ³	40 385	38 390
Kategoria 11: Wykorzystanie sprzedanych produktów	491 323 481	451 765 303
Kategoria 12: Postępowanie z produktami po zakończeniu cyklu życia	51 438	49 237

GRI 2-7, 2-8, 401.1, 401.3, 404.1, 405.1, 405.2

Dane dotyczące pracowników (według regionu)¹

	Ameryka Północna i Południowa	Europa	AMEA
Liczba wszystkich pracowników (liczba osób/etatów) (pracownicy etatowi, pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy, pracownicy delegowani międzynarodowo, pracownicy przekraczający granice międzynarodowe)	12 867	1 653	5 282
Liczba stałych współpracowników (liczba pracowników/FTC)	11 970	1 513	4 658
Liczba pracowników tymczasowych (liczba osób/FTE) (uczeń na umowie terminowej, pracownik kontraktowy/agencji, niezależny konsultant, stażysta/praktykant, usługi zewnętrzne, student, dostawca, pracownik tymczasowy)	897	140	624
Liczba godzin nieobjętych gwarancją dla pracowników	ND.	ND.	ND.
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba etatów/FTC) (pracownicy stali, pracownicy z agencji, delegowani międzynarodowo pracownicy, pracownicy przekraczający granice międzynarodowe)	11 946	1 454	4 662
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba osób/FTE) (pracownicy etatowi, pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy, delegowani międzynarodowo pracownicy, pracownicy transgraniczni)	26	57	-

Dane osób niebędących pracownikami (według regionu)¹

	Ameryka Północna i Południowa	Europa	AMEA
Liczba pracowników tymczasowych (liczba osób/FTE) (uczeń na umowie terminowej, pracownik kontraktowy/agencji, niezależny konsultant, stażysta/praktykant, usługi zewnętrzne, student, dostawca, pracownik tymczasowy)	897	140	624

Dane dotyczące pracowników i kadry zarządzającej (według płci i wieku)¹

	Kobiety	Mężczyźni	Osoby niezadeklarowane
Wszyscy pracownicy	35%	55%	0,3%
	0-30 lat	30-50 lat	>50 lat
			Osoby niezadeklarowane
Wszyscy pracownicy	23%	49%	22%
	Kobiety	Mężczyźni	Osoby niezadeklarowane
Zarząd	29%	71%	-
Zespół Zarządzający Copeland	19%	81%	-
	30-50 lat	>50 lat	
Zespół Zarządzający Copeland	44%	56%	

Dane rotacji¹

	Kobiety	Mężczyźni	Osoby niezadeklarowane
Rotacja pracowników (łącznie)	1 274	1 817	1 175
Rotacja pracowników (wskaźnik)	30%	42%	28%
	0-30 lat	30-50 lat	>50 lat
			Osoby niezadeklarowane
Rotacja pracowników (łącznie)	1 202	1 171	718
Rotacja pracowników (wskaźnik)	28%	27%	17%
	Ameryka Północna i Południowa	Europa	AMEA
Rotacja pracowników (łącznie)	3 595	265	406
Rotacja pracowników (wskaźnik)	84%	6%	10%

Dane nowych pracowników¹

	Kobiety	Mężczyźni	Osoby niezadeklarowane
Nowi pracownicy (łącznie)	1 793	2 693	1 178
	0-30 lat	30-50 lat	>50 lat
			Osoby niezadeklarowane
Nowi pracownicy (łącznie)	2 159	1 937	430
	Ameryka Północna i Południowa	Europa	AMEA
Nowi pracownicy (łącznie)	4 897	196	571

¹RF 2024

Indeks treści GRI

Oświadczenie o wykorzystaniu: Copeland przedstawił informacje zawarte w niniejszym Indeksie Treści GRI za okres od 1 października 2023 roku do 30 września 2024 roku, odnosząc się do Standardów GRI. Zastosowano GRI 1: GRI 1: Podstawa 2021

Nr ujawnienia	Tytuł ujawnienia GRI	Bezpośrednia reakcja/lokalizacja - 2024
2-1	Szczegóły organizacji	Copeland LP Delaware limited partnership; spółka prywatna 8100 West Florissant, St Louis, MO 63136 Globalna obecność umożliwiająca obsługę klientów w Ameryce Północnej, Europie, Ameryce Łacińskiej, Azji, na Bliskim Wschodzie oraz w Afryce
2-2	Podmioty uwzględnione w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji	Podmioty stowarzyszone
2-3	Okres sprawozdawczy, częstotliwość i punkt kontaktowy	Okres sprawozdawczy: od 1 października 2023 r. do 30 września 2024 r. Częstotliwość: Co roku Data publikacji raportu: 9 lipca 2024 r. Osoba kontaktowa: Paul Mottershead (paul.mottershead@copeland.com)
2-4	Poprawki informacji	ND. Jest to pierwszy raport Copeland dotyczący globalnego wpływu.
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	Zewnętrzni konsultanci przeprowadzają niezależną ocenę, którą następnie analizują Rada Dyrektorów Copeland, Komitet ds. Nominacji i Ładu Korporacyjnego Rady oraz Komitet ds. Etyki i Zgodności Regulacyjnej Copeland. Nadzór nad procesem sprawuje Komitet Sterujący na szczeblu zarządczym, w którego skład wchodzi Prezes Zarządu (CEO) oraz najwyższa kadra kierownicza firmy. Komitet, realizując swoje statutowe obowiązki, dokonuje przeglądu oraz zapewnia wiarygodność materiałów i danych zawartych w raporcie.
Działania i pracownicy		
2-6	Działania, łańcuch wartości i inne relacje	Łańcuch wartości
2-7	Pracownicy	Dane dotyczące pracowników (według regionu)
2-8	Pracownicy, którzy nie są zatrudnieni przez firmę	Dane osób niebędących pracownikami (według regionu)
Zarządzanie		
2-9	Struktura i skład ładu korporacyjnego	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-10	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-12	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-13	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-14	Rola najwyższego organu zarządzającego w sprawozdawczości w zakresie ekorozwoju	Zarządzanie ekorozwojem

Nr ujawnienia	Tytuł ujawnienia GRI	Bezpośrednia reakcja/lokalizacja - 2024
2-15	Konflikty interesów	100% członków Zarządu, kadry menedżerskiej oraz osób pełniących kluczowe funkcje w organizacji przechodzi ocenę konfliktu interesów, którą weryfikują Komitet ds. Etyki i Zgodności Regulacyjnej oraz Komitet Audytu Rady Nadzorczej. Wszystkie zidentyfikowane konflikty są łagodzone lub zarządzane.
2-16	Komunikowanie kluczowych kwestii	Copeland dysponuje solidnym systemem raportowania oraz infolinią dostępną zarówno dla interesariuszy wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Komitet ds. Etyki i Zgodności Regulacyjnej dokonuje wewnętrznej analizy zgłoszeń oraz przekazuje je do Komitetu Audytu i Rady Dyrektorów. Wdrożone procedury regulują prowadzenie dochodzeń w sprawach poważnych naruszeń etyki oraz eskalacji tych przypadków.
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego	Nasza coroczna ocena i ewaluacja ładu korporacyjnego obejmuje analizę umiejętności, wiedzy oraz doświadczenia członków zarządu i kadry kierowniczej, a także przegląd ich zdolności do zarządzania zagadnieniami zrównoważonego rozwoju.
2-18	Ocena efektywności najwyższego organu zarządzającego	Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem
2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	Odpowiedzialność kadry zarządzającej
Strategia, polityki i praktyki		
2-22	Oświadczenie w sprawie strategii ekorozwoju	Pismo dyrektora generalnego
2-23	Zobowiązania w zakresie polityki	Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa; Etyka i ład korporacyjny; Przeciwdziałanie korupcji; Zarządzanie danymi
2-24	Wdrażanie zobowiązań w zakresie polityk	Pismo dyrektora generalnego
2-25	Procesy mające na celu zaradzenie negatywnym wpływom	Etyka i ład korporacyjny
2-26	Mechanizmy uzyskiwania porad i zgłaszania wątpliwości	Etyka i ład korporacyjny
2-27	Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	Etyka i ład korporacyjny
2-28	Stowarzyszenia członkowskie	Przywództwo w branży
Zarządzanie interesariuszami		
2-29	Podejście do zaangażowania interesariuszy	Zarządzanie interesariuszami
GRI 3: Istotne tematy		
3-1	Proces określania istotnych tematów	Oświadczenie dotyczące istotności
3-2	Lista istotnych tematów	Oświadczenie dotyczące istotności
3-3	Zarządzanie istotnymi tematami	Oświadczenie dotyczące istotności; Nadzór, gotowość operacyjna i zarządzanie ryzykiem; Zarządzanie ekorozwojem
201	Wyniki ekonomiczne	
201.2	Implikacje finansowe oraz inne ryzyka i szanse związane ze zmianami klimatycznymi	Ujawnienie danych w ramach CDP

Nr ujawnienia	Tytuł ujawnienia GRI	Bezpośrednia reakcja/lokalizacja – 2024
204	Praktyki zakupowe	
204.1	Procent wydatków na lokalnych dostawców	88% budżetu zakupowego przeznaczamy na kluczowe lokalizacje operacyjne, takie jak Chiny, Tajlandia, Meksyk, Ameryka Północna oraz Europa, wydając te środki na dostawców lokalnych dla danej lokalizacji. W raporcie za rok finansowy 2024 odnosimy się do danych w ujęciu globalnym. Nasze zakłady HVACR w Amerykach (fabryki w Meksyku i USA) osiągają poziom około 95%.
205	Przeciwdziałanie korupcji	
205.2	Komunikacja i szkolenia dotyczące polityk oraz procedur antykorupcyjnych	Etyka i ład korporacyjny
302	Energia	
302.1	Zużycie energii w organizacji	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji)
302.2	Zużycie energii poza organizacją	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji)
302.4	Zmniejszenie zużycia energii	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji)
305	Emisje	
305.1	Bezpośrednie (zakres 1) emisje gazów cieplarnianych	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji) Źródło czynników emisji i stosowane wskaźniki GWP: IPCC AR6 – Zmiany klimatu 2023; Zintegrowane podejście do emisji: Kontrola operacyjna
305.2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych związane z energią (Zakres 2)	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji) Źródło czynników emisji i stosowane wskaźniki GWP: Czynniki lokalizacyjne w USA: eGRID 2023, Inne lokalizacje: Międzynarodowa Agencja Energetyczna, Wskaźniki Emisji IEA – Wydanie 2024; Skonsolidowane podejście do emisji: Kontrola operacyjna
305.3	Inne pośrednie (zakres 3) emisje gazów cieplarnianych	Środowisko (dane dotyczące energii i emisji)
308.1	Ocena środowiskowa dostawcy	10% bezpośrednich dostawców materiałów obecnie uczestniczy w ocenach zrównoważonego rozwoju
401	Zatrudnienie	
401.1	Zatrudnienie nowych pracowników i rotacja pracowników	Dane dotyczące nowych zatrudnień i rotacji pracowników
401.2	Świadczenia oferowane pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, które nie przysługują pracownikom tymczasowym ani zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Wspieranie naszych pracowników
403	Bezpieczeństwo i higiena pracy	
403.5	Szkolenie pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy	Przywództwo w zakresie bezpieczeństwa
403.6	Promocja zdrowia pracowników	Dobrostan

Nr ujawnienia	Tytuł ujawnienia GRI	Bezpośrednia reakcja/lokalizacja - 2024
404	Szkolenia i edukacja	
404.3	Odsetek pracowników otrzymujących regularne oceny wyników pracy oraz przeglądy rozwoju kariery	Kultura wyników
405	Różnorodność i równe szanse	
405.1	Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Dane dotyczące pracowników i liderów (według płci, wieku)

Ważne informacje

Niniejszy raport („Raport”) został opublikowany 9 lipca 2025 r. Dane i informacje zawarte w niniejszym Raporcie dotyczącym globalnego wpływu („Raport”), który został przygotowany przez Copeland, są przedstawiane wyłącznie w celach informacyjnych. O ile wyraźnie nie zaznaczono inaczej, okres sprawozdawczy raportu obejmuje przedmiot i dane dotyczące Copeland LP oraz okres od 1 października 2023 r. do 30 września 2024 r.

Oświadczenia zawarte w niniejszym sprawozdaniu, które odnoszą się do przyszłych zdarzeń, oczekiwań i trendów, mogą być uważane za „oświadczenia dotyczące przyszłości” i obejmować czynniki, które mogą ulec zmianie oraz nieprzewidywalne ryzyko i niepewność, które często pozostają poza naszą kontrolą i mogą spowodować istotne różnice w rzeczywistych wynikach. Zidentyfikowaliśmy wypowiedzi dotyczące przyszłości, używając takich słów jak: „może”, „mógłby”, „przewidujemy”, „dążymy”, „planujemy”, „kontynuujemy”, „cel”, „zobowiązujemy się”, „osiągamy”, „prognozujemy”, „zamierzamy”, „szacujemy”, „wierzymy”, „potencjalnie”, „przewidujemy”, „oczekujemy” lub innej podobnej terminologii. Terminologia taka nie jest jednak jedynym sposobem identyfikacji stwierdzeń wybiegających w przyszłość. Nie należy nadmiernie polegać na stwierdzeniach dotyczących przyszłości, które nie są ani faktami historycznymi, ani zapewnieniami o przyszłych wynikach. Zamiast tego opierają się one wyłącznie na obecnych przekonaniach, oczekiwaniach i założeniach Copeland dotyczących przyszłości jej działalności oraz przewidywanych zmianach i trendach gospodarczych.

Ponadto statystyki i wskaźniki przedstawione w niniejszym sprawozdaniu dotyczące kwestii ekorozwoju są szacunkowe i mogą być oparte na założeniach lub rozwijających się standardach. Ponadto terminy takie jak „zrównoważony”, „ekorozwój”, „niskoemisyjny”, „o niskim GWP” mogą mieć subiektywny charakter, a Copeland nie zapewnia ani nie gwarantuje, że użycie tych określeń będzie odzwierciedlać poglądy, polityki, zasady, ramy czy preferowane praktyki jakiegokolwiek inwestora lub innej strony trzeciej, ani też trendy rynkowe.

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie są aktualne wyłącznie na dzień wskazany w treści i mogą ulec zmianie w wyniku późniejszych wydarzeń rynkowych lub z innych przyczyn. Copeland nie ma obowiązku aktualizowania ani uzupełniania zawartych tutaj informacji.

Zamieszczenie informacji w niniejszym raporcie nie stanowi określenia ich istotności ani wpływu finansowego. Ponadto w niniejszym raporcie nie stosujemy terminów takich jak „istotny” ani „istotność” w rozumieniu przepisów dotyczących papierów wartościowych lub innych regulacji obowiązujących w Stanach Zjednoczonych bądź w innych jurysdykcjach, ani w kontekście sprawozdań finansowych i raportowania finansowego.

Niektóre cele, założenia, intencje lub oczekiwania opisane w niniejszym dokumencie, w tym nasze cele i założenia dotyczące zmian klimatycznych oraz emisji gazów cieplarnianych (GHG), mają charakter dobrowolny, mogą ulec zmianie i należy je traktować jako ambitne. Możemy według własnego uznania zdecydować, że wdrożenie lub realizacja niektórych naszych inicjatyw, polityk i procedur z zakresu ekorozwoju jest niewykonalna lub niepraktyczna ze względu na koszty, terminy lub inne czynniki. Nie ma gwarancji, że Copeland pozostanie sygnatariuszem, zwolennikiem lub członkiem jakichkolwiek inicjatyw na rzecz ekorozwoju lub innych podobnych ram branżowych.

Podczas gromadzenia i raportowania informacji dotyczących ekorozwoju zawartych w niniejszym dokumencie, Copeland może opierać się na danych, analizach lub rekomendacjach dostarczonych przez zewnętrznych doradców lub źródła danych, które mogą być niekompletne, nieprecyzyjne lub nieaktualne. Niniejszy Raport zawiera pewne oświadczenia dotyczące redukcji emisji oraz emisji związanych z naszą działalnością i produktami. Podstawą tych stwierdzeń są obliczenia danych GHG, które są prowadzone przez Copeland i weryfikowane przez stronę trzecią w celu zapewnienia dokładności. Niniejsze dane, obejmujące emisje gazów cieplarnianych w zakresie 1, 2 i 3 oraz inne wartości przedstawione w tym dokumencie, nie zostały poddane audytowi, weryfikacji ani niezależnemu potwierdzeniu przez audytorów

lub zewnętrznych dostawców usług atestacyjnych. Copeland nie składa żadnych oświadczeń ani gwarancji, wyraźnych ani dorozumianych, dotyczących dokładności, rzetelności, zasadności, przydatności do użycia ani kompletności jakichkolwiek informacji zawartych w niniejszym dokumencie i wyraźnie zrzeka się wszelkiej odpowiedzialności z tego tytułu.

Niniejszy Raport może zawierać odnośniki oraz odniesienia do innych stron internetowych. Odnośniki lub referencje do innych stron internetowych nie stanowią poparcia ani zatwierdzenia jakichkolwiek informacji, produktów lub usług dostępnych na tych stronach. Umieszczenie nazw firm trzecich, marek i/lub logotypów nie oznacza poparcia ani powiązania z tymi firmami lub spółkami.