ODPOWIEDZIALNY ROZWÓJ

WSPÓLNY KIERUNEK
NA PRZYSZŁOŚĆ.



AUTOPARTNER

STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU GRUPY AUTO PARTNER NA LATA 2027-2030

Nie tylko dostarczamy wysokiej jakości części motoryzacyjne,
rozwijamy również nasz biznes z myślą o ludziach, środowisku i przyszłości branży.

- W 2026 roku Zarząd przyjął Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy Auto Partner na lata 2027–2030.
- Dokument wyznacza kierunki działań wspierających długofalowy rozwój Grupy, uwzględniając specyfikę naszej działalności oraz zagadnienia istotne dla Grupy i jej interesariuszy.
- Strategia podkreśla potrzebę łączenia rozwoju działalności Grupy Auto Partner z odpowiedzialnością za jej wpływ na otoczenie.



Trzy filary naszej strategii



Środowisko i zasoby

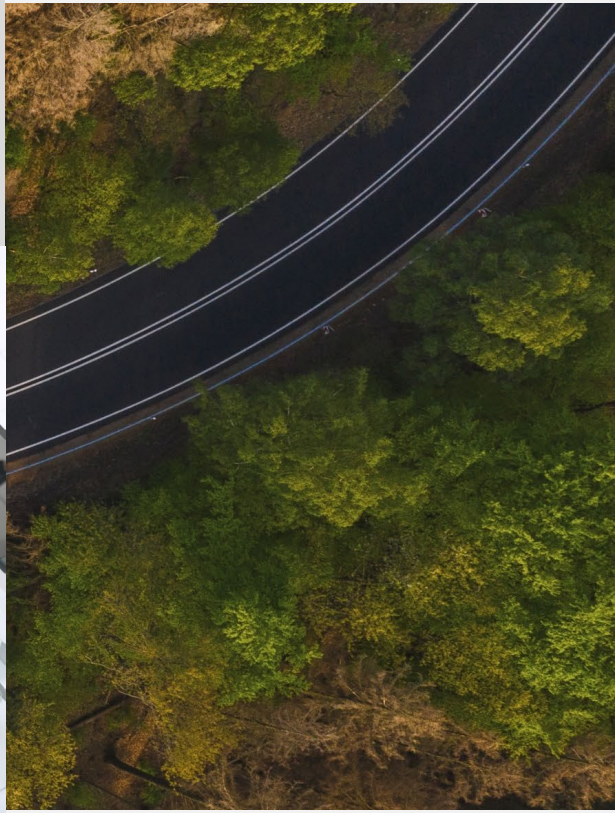


Ludzie i rozwój



Etyka i ład korporacyjny







ŚRODOWISKO I ZASOBY.

Zmiana klimatu

CEL STRATEGICZNY:		KLIMAT
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Systematyczna identyfikacja i ocena potencjalnych działań w obszarze klimatu, z uwzględnieniem ich zasadności, możliwości realizacji oraz wpływu na działalność Grupy.	Przeprowadzenie w 2027 r. i udokumentowanie co najmniej 1 analizy dotyczącej możliwości podejmowania działań w obszarze zmian klimatu.
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Do 2030 r. przeprowadzenie i udokumentowanie łącznie co najmniej 4 analiz dotyczących możliwości podejmowania działań w obszarze zmian klimatu.
		Do 2030 r. określenie dalszego kierunku działań Grupy w obszarze zmian klimatu, adekwatnego do zidentyfikowanych możliwości, zasadności oraz wpływu na działalność Grupy.



Gospodarka o obiegu zamkniętym oraz wykorzystanie zasobów

CEL STRATEGICZNY:		CYRKULARNOŚĆ
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Optymalizacja wykorzystania opakowań w transporcie produktów pomiędzy lokalizacjami Grupy oraz do klientów	Redukcja współczynnika materiałochłonności opakowań kartonowych o 20% w 2027 roku względem roku bazowego 2024 (współczynnik w 2024: 68579 szt./ 1 mln zł przychodów)
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Redukcja współczynnika o 30% w 2030 roku względem roku bazowego
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)	Utworzenie programu przekazywania części pochodzących ze zwrotów i reklamacji szkołom branżowym w celach dydaktycznych	0/1 Wdrożenie programu do 2030 roku





LUDZIE I ROZWÓJ.

Własne zasoby pracownicze

CEL STRATEGICZNY:		ZAANGAŻOWANIE I DIALOG SPOŁECZNY
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Wzrost zaangażowania pracowników	Wskaźnik udziału pracowników w badaniu satysfakcji i zaangażowania na poziomie min. 45% w 2027
		0/1 Wdrożenie i rozwój jednego, dostępnego dla wszystkich pracowników miejsca umożliwiającego dostęp do aktualnych informacji dotyczących firmy i pracownika, obowiązujących dokumentów, benefitów oraz innych istotnych informacji pracowniczych
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Wskaźnik udziału pracowników w badaniu satysfakcji i zaangażowania na poziomie min. 50% w 2030
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Rozwój formalnego dialogu społecznego poprzez współpracę z przedstawicielami pracowników	Przeprowadzenie min. 4 formalnych konsultacji z przedstawicielami pracowników w 2027 roku dotyczących warunków pracy, bezpieczeństwa i rozwoju pracowników
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Przeprowadzenie min. 16 konsultacji łącznie do końca 2030 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Budowanie stabilnego zespołu poprzez skuteczne utrzymanie kluczowych pracowników	Rotacja dobrowolna kluczowych pracowników na poziomie max 10% w 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Rotacja dobrowolna kluczowych pracowników na poziomie max 5% w 2030 roku



Własne zasoby pracownicze

CEL STRATEGICZNY:		WELLBEING I WSPÓLNE POMAGANIE
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Rozwój inicjatyw na rzecz dobrostanu fizycznego i psychicznego pracowników	Min. 3 inicjatywy prozdrowotne w 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 5 inicjatyw co roku do 2030 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Budowa kultury wolontariatu pracowniczego	0/1 Wdrożenie programu wolontariatu pracowniczego
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 300 h wolontariatu pracowniczego do 2030 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Wprowadzenie akcji „2 godziny dla rodziny"	0/1 Wprowadzenie akcji dla 100% pracowników w 2027 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Przeprowadzenie audytów BHP w lokalizacjach zwiększonego ryzyka	Audyt w 60% lokalizacji zwiększonego ryzyka w 2027
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Audyt w 100% lokalizacji zwiększonego ryzyka co roku do 2030 roku



Własne zasoby pracownicze

CEL STRATEGICZNY:		ROZWÓJ I DOSKONALENIE UMIEJĘTNOŚCI
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Rozwój kompetencji pracowników	8500 ukończonych szkoleń na platformie Dolineo w 2027 roku
		2000 uczestników szkoleń stacjonarnych do 2027 roku, w tym indywidualnych sesji rozwojowych z trenerem
		85% pracowników pełniących funkcje kierownicze objętych programem rozwoju kompetencji przywódczych do 2027
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		11000 ukończonych szkoleń rocznie na platformie Dolineo do 2030 roku
		3000 uczestników szkoleń stacjonarnych rocznie do 2030 roku, w tym indywidualnych sesji rozwojowych z trenerem
		95% pracowników pełniących funkcje kierownicze objętych programem rozwoju kompetencji przywódczych do 2030
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Wdrożenie systemu regularnej oceny pracowniczej	0/1 Wdrożenie narzędzia oraz instrukcji przeprowadzania ocen okresowych w 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 70% pracowników zostanie poddanych ocenie pracowniczej do 2030 roku



Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

CEL STRATEGICZNY:		ROZWIJANIE KOMPETENCJI W RAMACH AKADEMII SZKOLEŃ AP
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Wzrost liczby organizowanych szkoleń (stacjonarnych i online) dla klientów	Realizacja min. 270 szkoleń do końca 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Realizacja min. 320 szkoleń rocznie do 2030 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2027)	Wzrost udziału szkoleń dotyczących nowoczesnych rozwiązań motoryzacyjnych, w szczególności elektromobilności, systemów ADAS oraz diagnostyki	Min. 10% szkoleń z zakresu nowoczesnych technologii motoryzacyjnych w całkowitej liczbie szkoleń zrealizowanych w 2027 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2030)		Min. 30% szkoleń z zakresu nowoczesnych technologii motoryzacyjnych w całkowitej liczbie szkoleń zrealizowanych do 2030 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Stworzenie nowej platformy e-learningowej dla klientów w Polsce, umożliwiającej dostęp do szkoleń online oraz materiałów edukacyjnych z zakresu motoryzacji	0/1 Uruchomienie platformy i udostępnienie pierwszych kursów dla klientów do 2030 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)	Zwiększenie dostępności oferty szkoleniowej dla klientów zagranicznych poprzez rozwój wielojęzycznej platformy szkoleniowej oraz realizację szkoleń w językach obcych	0/1 Udostępnienie platformy szkoleniowej dla klientów zagranicznych oraz udostępnienie oferty szkoleniowej w co najmniej 2 wersjach językowych do 2030 roku



Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

CEL STRATEGICZNY:		ETYKA W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Wzmocnienie standardów etycznych we współpracy z dostawcami	60% kluczowych dostawców zaakceptuje Kodeks do końca 2027 roku* *Za akceptację Kodeksu uznaje się spełnienie co najmniej jednego z warunków: podpisanie stosownego oświadczenia, wzajemne stosowanie kodeksów, przekazanie własnego kodeksu zgodnego z Kodeksem Grupy Auto Partner lub zawarcie odpowiedniej klauzuli w umowie.
		60% kluczowych dostawców przejdzie ocenę ESG do końca 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		90% kluczowych dostawców zaakceptuje Kodeks do 2030 roku* *Za akceptację Kodeksu uznaje się spełnienie co najmniej jednego z warunków: podpisanie stosownego oświadczenia, wzajemne stosowanie kodeksów, przekazanie własnego kodeksu zgodnego z Kodeksem Grupy Auto Partner lub zawarcie odpowiedniej klauzuli w umowie.
		90% kluczowych dostawców przejdzie ocenę ESG do końca 2030 roku





ETYKA I ŁAD KORPORACYJNY.

Postępowanie w biznesie

CEL STRATEGICZNY:		TRANSPARENTNA KULTURA KORPORACYJNA
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Przeszkolenie pracowników z tematyki compliance i etyki	Min. 80% pracowników biurowych ukończy szkolenia compliance do końca 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 90% pracowników biurowych ukończony szkolenia compliance do końca 2030 roku
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Edukacja pracowników w obszarze ESG	0/1 Opracowanie szkolenia ESG w 2027 roku
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 50% pracowników biurowych ukończy szkolenie ESG do 2030 roku



Postępowanie w biznesie

CEL STRATEGICZNY:		TRANSPARENTNA KULTURA KORPORACYJNA
HORYZONT CZASOWY	CEL OPERACYJNY	MIERNIK
KRÓTKOTERMINOWY (2027)	Budowanie świadomości i kultury cyberbezpieczeństwa	Min. 80% uprawnionych pracowników ukończy coroczne szkolenie z cyberbezpieczeństwa do końca 2027 roku
		Min. 75% uprawnionych pracowników osiągnie wymagany wynik testu wiedzy do końca 2027 roku.
ŚREDNIOTERMINOWY (2030)		Min. 95% uprawnionych pracowników ukończy coroczne szkolenie z cyberbezpieczeństwa do końca 2030 roku
		Min. 90% uprawnionych pracowników osiągnie wymagany wynik testu wiedzy do końca 2030 roku.



Porozmawiajmy o ESG

W przypadku pytań dotyczących naszej strategii zrównoważonego rozwoju zapraszamy do kontaktu.

Sylwia Kubista-Byrtek
Kierownik ds. ESG/CSR

sylwia.kubista@autopartner.com

