



CSL[®]

2022



Rapport ESG

Grupa CSL	3
Informacje o firmie	3
Struktura organizacyjna	4
Struktura zarządcza	4
Misja	5
Wizja	5
Wartości	6
Skład Grupy	7
Standardy jakości i bezpieczeństwa	9
Partnerzy	11
CSL World	12
Zarządzanie	13
Zarządzanie ryzykiem	13
Zidentyfikowane ryzyka	14
Zasady etyki	17
Polityka antykorupcyjna	17
Procedura unikania konfliktu interesów	18
Bezpieczeństwo informacji i cyberbezpieczeństwo	18
Procedura wewnętrzna raportowania schematów podatkowych	18
Pozostałe procedury	19
Zarządzanie ochroną środowiska	21
Analiza śladu węglowego	22
Ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko	24
Zarządzanie sprawami pracowniczymi	15
Warunki zatrudnienia	25
Zróżnicowanie pracowników	25
Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi	26
Równowaga między pracą a życiem prywatnym	27
Prawo do informacji i uczestnictwa	27
Podstawowe prawa i wolności	27
Zagadnienia społeczne	28

Informacje o firmie

CSL Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest profesjonalnym partnerem, który oferuje kompleksową obsługę spedycyjną wszelkich towarów w eksporcie, imporcie i tranzyście, dostarczanych drogą morską, lądową, kolejową i lotniczą. Kompleksowość to także połączenie różnego rodzaju transportu z usługami agencji celnej i magazynowaniem. Firma stawia na wysoce wyspecjalizowane usługi i świadczy je z wielką starannością, dążąc do osiągnięcia korzyści nie tylko dla siebie, ale również dla swoich kontrahentów, dbając przede wszystkim o bezpieczeństwo towaru

i interesów, nie zapominając o kosztach oraz czasie realizacji usługi.

CSL pragnie tworzyć nową rzeczywistość w logistyce, dając klientom przewagę konkurencyjną, a wszystko to przy zachowaniu najwyższej jakości usług oraz odpowiedzialnemu działaniu na rzecz Spółki oraz środowiska naturalnego. CSL ma ugruntowane, silne wartości wewnątrz organizacji (wynik, zaufanie, otwarty umysł, szerokie perspektywy, razem), które pomagają całemu zespołowi lepiej współpracować oraz wspólnie osiągać wyznaczone cele.



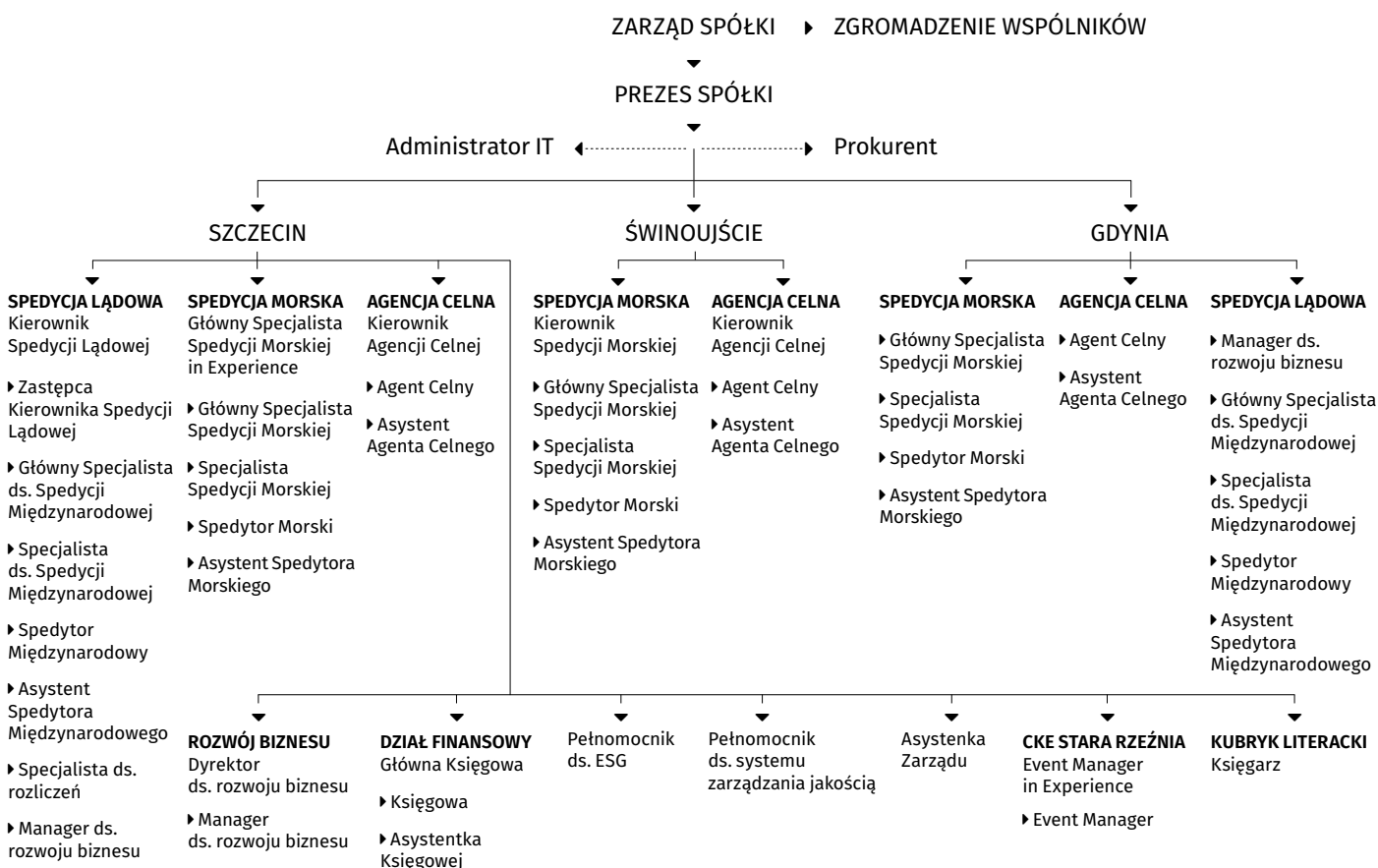
Struktura organizacyjna

CSL prowadzi działalność spedycyjną w ramach 3 lokalizacji: Szczecin, Świnoujście i Gdynia.

Posiada 10 oddziałów:

- Oddział Spedycji Lądowej Szczecin,
- Oddział Spedycji Morskiej Szczecin,
- Oddział Agencji Celnej w Szczecinie,
- Oddział Spedycji Morskiej Świnoujście,
- Oddział Agencji Celnej Świnoujście,
- Oddział Spedycji Lądowej Gdynia-Gdańsk,
- Oddział Spedycji Morskiej Gdynia-Gdańsk,
- Oddział Agencji Celnej Gdynia-Gdańsk,
- Centrum Kultury Euroregionu Stara Rzeźnia,
- Rozwój Biznesu Oddział w Szczecinie.

CSL posiada transparentną strukturę organizacyjną, w której podział zadań i kompetencji następuje w sposób niezakłócony i dynamiczny. Zarządzanie firmą i nadzór nad całością prac sprawuje Zarząd Spółki z Prezesem na czele.



Struktura zarządcza

Organami Spółki są: Zarząd oraz Zgromadzenie Wspólników. Działalność oraz wybór władz określa Umowa Spółki CSL Sp. z o.o. Spółka posiada jednoosobowy Zarząd. Od początku działania Spółki Prezesem Zarządu jest Laura Hołowacz.

W skład Zgromadzenia Wspólników wchodzi Laura Hołowacz, Stanisław Kordyka oraz Calbud Nieruchomości Sp. z o.o. Każdy ze wspólników posiada po 1700 udziałów, stanowiących 1/3 łącznej liczby wszystkich udziałów w Spółce.

Misja

W czerwcu 2020 roku została ustalona nowa misja Grupy CSL, która w bardziej przyjazny sposób opisuje jej cel działalności. Brzmi ona:

*Tworzenie nowej rzeczywistości w logistyce
i dawanie klientom przewagi konkurencyjnej.*



Wizja

Do 2033 roku Grupa CSL chce zostać światowym liderem w innowacjach logistycznych i oferować rozwiązania kompleksowe, w sposób elastyczny i bezpieczny przy udziale stale rozwijających się współpracowników.

Jakość, innowacja i odpowiedzialność. CSL podejmuje nowe wyzwania i przygotowuje się do nich w sposób celowy i zaplanowany. Zdobyte doświadczenie, umiejętności i wiedza umożliwia Grupie CSL ciągłe doskonalenie i otwarcie się na nowe. Dzięki temu jest w stanie zmierzyć się nawet z najbardziej wymagającymi klientami i w sposób elastyczny dopasować swoje rozwiązania dla niego. CSL stawia na jakość, bezpieczeństwo oraz relację z klientem, partnerem i podwykonawcą.

Wartości



Wynik

- To jest to, co dajemy sobie i innym.
- Stawiamy cele organizacji ponad własnymi lub pojedynczego wydziału.
- Celebруем sukcesy swoje i partnerów.



Zaufanie

- To jest sposób, w jaki budujemy fundamenty.
- Budujemy zaufanie poprzez bezpieczne działania.
- Stawiamy na wiarygodność w zakresie doradztwa i wsparcia.
- Szukamy najlepszych rozwiązań zgodnie z prawem i przepisami.
- Jesteśmy stabilną firmą dla pracowników i klientów.
- Ufamy sobie nawzajem i wiemy, że druga osoba ma dobre intencje.



Otwarty umysł

- To jest sposób, w jaki się komunikujemy wewnątrz i na zewnątrz firmy.
- Jesteśmy otwarci na różnorodność oraz na inne punkty widzenia.
- Jesteśmy otwarci na nowe i z odwagą wychodzimy ze strefy komfortu.
- Działamy i komunikujemy się tylko na korzyść całości zespołu.
- Tworzymy partnerskie relacje oparte na zaufaniu i akceptacji.
- Jesteśmy elastyczni i podchodzimy do każdego indywidualnie.
- Kochamy to co robimy!



Szerokie perspektywy

- To jest sposób, w jaki podejmujemy działania.
- Stawiamy na nowe wyzwania.
- Jesteśmy wytrwali w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań.
- Łączymy rzeczy nieoczywiste: biznes, kulturę, rozwój i relacje.
- Jesteśmy pionierami w tworzeniu własnej rzeczywistości.



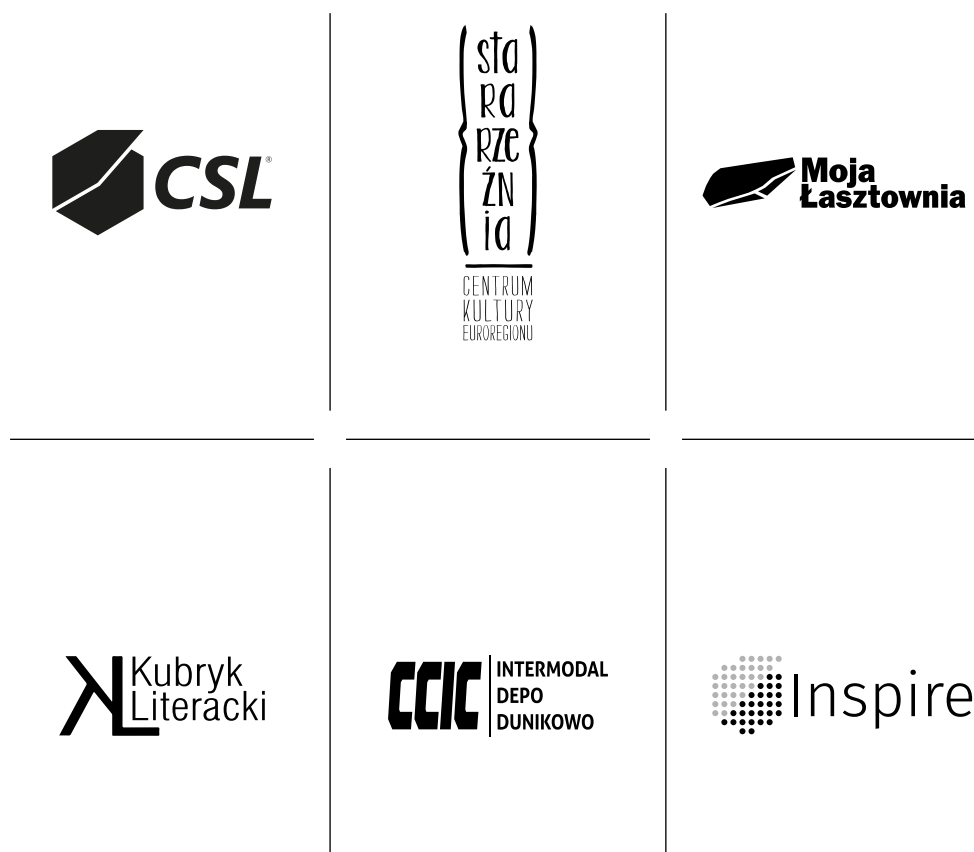
Razem

- To jest sposób, w jaki współpracujemy ze sobą.
- Każdy jest ważny, każdy jest liderem własnego stanowiska.
- Każdy jest odpowiedzialny za tworzenie dobrej atmosfery.
- Wspólnie szukamy rozwiązań, nikogo nie pozostawiając w potrzebie.
- Po prostu dobrze ze sobą się czujemy!

Skład Grupy

CSL to nie tylko firma spedycyjna, ale cała grupa, która składa się z CSL, CKE Stara Rzeźnia, Fundacji Moja Łasztownia, Kubryku Literackiego oraz spółek: CCIC Intermodal Depo Dunikowo i Inspire.

Podkreślić należy, że Grupa CSL wysoce ceni sobie prawo własności intelektualnej, o czym świadczy m.in. fakt, że CSL posiada status zastrzeżonego słowno-graficznego znaku towarowego, a nazwa Stara Rzeźnia status zastrzeżonego słownego znaku towarowego.



CKE Stara Rzeźnia

W 2012 roku Spółka zakupiła zabytkowy budynek Starej Rzeźni na szczecińskiej Łasztowni, gruntownie go odrestaurowała i tam umiejscowiła główną siedzibę firmy. Wraz z decyzją o zakupie tego pięknego budynku zapadła także decyzja o powołaniu specjalnego oddziału firmy – Centrum Kultury Euroregionu Stara Rzeźnia.

CKE istnieje od grudnia 2014 roku. Ideą jest przede wszystkim promocja i rozpowszechnianie inicjatyw i przedsięwzięć związanych z kulturą, sztuką i twórczością artystyczną, edukacją oraz biznesem. Zgodnie z powiedzeniem, że CKE Stara Rzeźnia to miejsce, gdzie biznes łączy się z kulturą.

CKE upowszechnia portowe i morskie tradycje Szczecina. Oferuje powierzchnię około 540 m², na której organizowane są pokazy filmowe, warsztaty dla dzieci i dorosłych, zajęcia edukacyjne dla młodzieży, koncerty, wystawy, wykłady, szkolenia, konferencje, spotkania autorskie, spotkania biznesowe czy spektakle teatralne.

Moja Łasztownia

W lutym 2012 roku Spółka nabyła usytuowany na Łasztowni zabytkowy, XIX-wieczny budynek wchodzący w skład kompleksu byłych miejskich zakładów mięsnych. Wiadomość o tym, że Stara Rzeźnia ma w przyszłości być nie tylko siedzibą rozpoczynającej wówczas piętnasty rok działalności firmy spedycyjnej, lecz również ogólnodostępnym centrum społeczno-kulturalno-biznesowym, spotkała się z powszechnym zainteresowaniem i aprobatą. Okazało się, że projekt ten świetnie wpisnął się w oczekiwania władz miejskich, a przede wszystkim wielu szczecinian, o czym świadczyły i świadczą liczne deklaracje o chęci jego wspierania i przyszłej współpracy oraz znakomita frekwencja na spotkaniach organizowanych na Łasztowni przez CSL. Właśnie z myślą o tych oczekiwaniach, latem 2012 roku utworzony został portal internetowy Moja Łasztownia. Celem inicjatywy było, aby o Łasztowni coraz więcej mieszkańców Szczecina mówiło Moja Łasztownia. Spółka chce popularyzować ciekawą historię wyspy okolonej Odrą Zachodnią, Duńczycą, Kanałem Mieleńskim, Parnicą i Kanałem Zielonym, a także prezentować ludzi, firmy i instytucje sprawiające, że Łasztownia znów zaczyna stawać się tętniącym życiem, ważną gospodarczo i aktywną kulturalnie składową częścią wielkiego Szczecina.

Kubryk Literacki

W Kubryku Literackim, który znajduje się w dolnej części budynku Starej Rzeźni, promowane są szczecińskie marki: wydawnictwa, publikacje oraz pamiątki tworzone przez lokalnych artystów.

Kubryk Literacki to księgarnia i sklepik w jednym. Można tutaj kupić najbardziej pożądane szczecińskie tytuły oraz doskonałe upominki dla bliskich. W asortymencie sklepu, oprócz książek, znajdują się także kubki, pocztówki, torby, koszulki, poduszki i wiele więcej. Większość wzorów ma szczeciński nadruk.

CCIC Intermodal Depo Dunikowo

CCIC Intermodal Depo Dunikowo to projekt pierwszego terminala intermodalnego, suchego w województwie zachodniopomorskim. Ideą tej inicjatywy jest utworzenie alternatywnej możliwości dla transportu ładunków intermodalnych do rozwijającej się na Pomorzu Zachodnim sieci przeladunkowo-logistycznej, łączącej m.in. Polskę z Niemcami, Skandynawią oraz Europą Wschodnią.

Projektem zainteresowane są przede wszystkim liczne firmy e-commerce, które coraz częściej decydują się lokować swoje firmy na Pomorzu Zachodnim. Głównymi łańcuchami dostaw mają być kontenery z największych europejskich portów. Wartość terminala to około 125 milionów złotych netto na 2023 rok.

Inspire

W 2018 roku firma CSL otworzyła spółkę córkę, Inspire, aktualnie Inspire, która jest firmą informatyczną specjalizującą się w dedykowanych rozwiązaniach IT dla branży logistycznej oraz dla innych stref biznesowych. Inspire jest firmą zrzeszającą różne pokolenia i łączącą ich doświadczenia.

Standardy jakości i bezpieczeństwa

Spółka stawia przede wszystkim na jakość i bezpieczeństwo świadczonych usług. Świadczą o tym liczne certyfikaty i przyjęte standardy oraz pakiet ubezpieczeń, z których najważniejsze to:



ISO 9001:2015

ISO 9001:2015 to międzynarodowa norma dotycząca systemu zarządzania jakością. Norma ta określa wymagania dotyczące skutecznego zarządzania jakością w organizacji, niezależnie od jej wielkości, branży czy sektora działalności.

Certyfikat ISO 9001:2015 w transporcie służy do:

1. udoskonalenia jakości usług transportowych poprzez monitorowanie, analizę i ciągłe doskonalenie procesów;
 2. zapewnienia zgodności z przepisami i wymaganiami klientów w zakresie jakości usług transportowych;
 3. zwiększenia zaufania klientów i partnerów handlowych poprzez potwierdzenie, że firma działa zgodnie z międzynarodowymi standardami jakości;
 4. poprawy efektywności i efektywności operacyjnej, eliminując błędy, redukując straty i optymalizując procesy;
 5. monitorowania i kontrolowania ryzyka związanego z jakością usług transportowych oraz podejmowania działań zapobiegawczych.
- W rezultacie certyfikat ISO 9001:2015 w transporcie pomaga firmom poprawić jakość usług, zwiększyć konkurencyjność na rynku, zadowolić klientów i zbudować pozytywny wizerunek firmy jako wiarygodnego partnera transportowego.

Certyfikat ISO 9001:2025 Spółka zdobyła w 2021 roku.



IFS Logistics (International Featured Standards)

Standard IFS Logistics ma zastosowanie we wszystkich rodzajach transportu: drogowego, kolejowego, morskiego, powietrznego lub wszelkich innych rodzajów transportu w kontrolowanej temperaturze lub w warunkach otoczenia. Standard IFS Logistics stosowany jest do żywności oraz produktów nieżywnościowych.

IFS Logistics obejmuje wszystkie działania logistyczne, tj. załadunek, transport, rozładunek, magazynowanie, obsługę i dalszą dystrybucję.

IFS Food jest standardem audytowania dostawców / producentów produktów żywnościowych i dotyczy wyłącznie wytwórców produktów spożywczych i firm pakujących produkty spożywcze luzem. IFS Food ma zastosowanie wyłącznie, gdy produkt jest przetwarzany lub gdy istnieje zagrożenie skażenia podczas podstawowego pakowania produktu.

IFS Logistics jest standardem dla firm, których działalność jest ukierunkowana na logistykę żywności i innych produktów spożywczych, m.in. transport, magazynowanie, dystrybucję, załadunek / rozładunek itp. Dotyczy to wszystkich rodzajów działań: dostawy drogowej, kolejowej lub statkiem; produktów mrożonych / chłodzonych lub produktów stabilnych.

Certyfikat IFS Logistics Spółka zdobyła w 2021 roku.



AEO (Authorized Economic Operator)

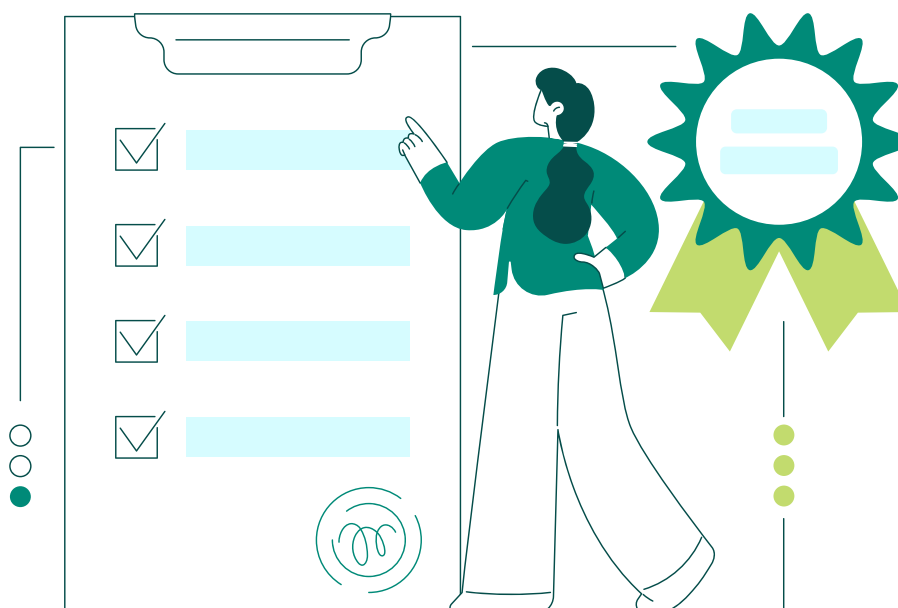
Certyfikat AEO (Authorized Economic Operator) jest certyfikatem przyznawanym firmom przez władze celne w ramach programu AEO. Program AEO jest inicjatywą Światowej Organizacji Celnej (WCO) mającą na celu ułatwienie międzynarodowego handlu poprzez zapewnienie bezpieczeństwa i zgodności celnej.

Certyfikat AEO jest przyznawany firmom, które spełniają określone kryteria bezpieczeństwa i zgodności celnej, takie jak odpowiednie zarządzanie logistyką, zabezpieczenie dostaw, zgodność z przepisami celno-skarbowymi, finansowa solidność i uczciwość w działaniu.

Posiadanie certyfikatu AEO daje firmie wiele korzyści, takich jak preferencyjne traktowanie w procedurach celnych, uproszczenia administracyjne, ograniczenie kontroli celnych, skrócenie czasu przepływu towarów przez granice, zwiększenie zaufania wśród partnerów handlowych i władz celnych, a także lepsze pozycjonowanie na rynku, jako wiarygodny i bezpieczny partner handlowy.

Certyfikat AEO jest uznawany na całym świecie i ma na celu ułatwienie międzynarodowego handlu, poprawę bezpieczeństwa łańcucha dostaw oraz zwiększenie efektywności i konkurencyjności firm.

Certyfikat AEO Spółka zdobyła w 2009 roku.



Ubezpieczenia spedytora

CSL dysponuje ważnymi polisami ubezpieczeniowymi w zakresie:

- odpowiedzialności cywilnej spedytora z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy spedycji, jaką ponosi on zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego;
- odpowiedzialności cywilnej przewoźnika drogowego umownego w ruchu krajowym i międzynarodowym;
- odpowiedzialności cywilnej z tytułu prowadzenia agencji celnej.

O wysokich standardach jakości świadczy również przynależność Spółki do stowarzyszeń przedsiębiorców i branżowych, z których największe to:

- Polska Izba Spedycji i Logistyki,
- New Silk Road Network,
- Północna Izba Gospodarcza,
- Izba Przemysłowo - Handlowa Polska – Azja,
- Business Club Szczecin.

Partnerzy

Główni partnerzy biznesowi CSL to:

- porty/terminale,
- przewoźnicy: transport drogowy, kolejowy, morski,
- centra logistyczne,
- magazyny,
- składy celne,
- agencje celne,
- armatorzy,
- dostawcy rozwiązań IT.

Grupa CSL świadczy usługi przede wszystkim dla klientów z branży produkcyjnej i dystrybuującej (m.in. celulozę, aluminium, a także firmy budowlane, spożywcze i automotive).

O wysokim standardzie świadczonych usług świadczy poziom wskaźnika On Time Delivery, który utrzymywany jest w przedziale 95-100%, przy ponad 14,5 tysiącach zleceń za rok 2022. CSL wyróżnia się indywidualnym podejściem do klienta (usługa tailor made) oraz wysokim poziomem retencji klientów. CSL świadczy swoje usługi zgodnie z dewizą „Nie robimy wszystkiego, ale jeśli już robimy, to zawsze do końca”.

CSL[®] World

Grupa CSL świadczy obsługę operacyjną swoich partnerów za pomocą nowoczesnego programu CSL World. Jest to cyfrowy ekosystem w logistyce, który skupia w sobie sieć organizacji (partnerów, podwykonawców, odbiorców, dostawców, usługodawców pobocznych i konkurencji), zasobów, aplikacji i projektów związanych z branżą logistyczną. Ma za zadanie wesprzeć dzielenie się informacjami i wiedzą między partnerami tego ekosystemu oraz wesprzeć ich współpracę, tak by zwiększyć zasięg i wartość biznesową każdego z uczestników.



Zarządzanie ryzykiem

Grupa CSL traktuje ryzyka niefinansowe (ESG) jako integralną część szerszej grupy ryzyk biznesowych.

Zarządzanie ryzykiem w CL (w tym ryzykiem ESG) odbywa się na poziomie operacyjnym w ramach poszczególnych oddziałów CSL przez zarządzających nimi kierowników. W Spółce przyjęte jest założenie ciągłego zarządzania ryzykiem „u źródła” przez jednostki merytoryczne. Monitorowanie ryzyka odbywa się zaś w ramach regularnych spotkań operacyjnych pracowników poszczególnych segmentów z kierownikami, na których omawiane są najistotniejsze dla Spółki ryzyka. Ustalany jest potencjalny wpływ tych ryzyk na działalność Spółki oraz określone są niezbędne działania zapobiegawcze. Powyższe informacje są zbierane i porządkowane przez zespół projektowy ds. ESG.

W oparciu o nie zespół projektowy ustala jasne i mierzalne cele w zakresie zrównoważonego

Graficzne przedstawienie sposobu zarządzania sprawami związanymi ze zrównoważonym rozwojem w Grupie CSL wygląda następująco:



rozwoju. W tym celu angażuje pracowników na różnych poziomach, klientów i usługodawców, a także korzysta z opinii ekspertów zewnętrznych. Ponadto zespół na bieżąco śledzi postępy w realizacji wyznaczonych celów. Dodatkowo monitoruje trendy i regulacje w zakresie niskoemisyjności, zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, a także ryzyka związane ze zmianami klimatycznymi, niskoemisyjnością i otoczeniem regulacyjnym oraz ich wpływem na funkcjonowanie Grupy CSL. Prace zespołu projektowego koordynuje Pełnomocnik ds. ESG. Ocena adekwatności i skuteczności rozwiązań przyjętych w zakresie zrównoważonego rozwoju dokonywana jest przez Zarząd Spółki.

Grupa CSL ocenia, że wypracowane podejście do zarządzania ryzykiem jest wystarczające i efektywne biznesowo.

Zidentyfikowanie ryzyka

Ryzyka w obszarze ładu korporacyjnego

1. Ryzyko nadużyć pracowniczych

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnianie wśród pracowników postaw etycznych i etycznych wzorców;
- udostępnienia pracownikom materiałów informacyjnych z obszaru etyki, kultury organizacji i zasad ładu korporacyjnego;
- zdefiniowanie i upowszechnianie wśród pracowników wiedzy na temat obowiązujących procedur postępowania w przypadku nadużyć.

2. Ryzyko nieetycznego postępowania w relacjach z kontrahentami i partnerami biznesowymi

Działania zapobiegawcze:

- zgodność działalności z prawem;
- promowanie we wszystkich aspektach działalności zasad służących budowaniu relacji z partnerami w oparciu o wzajemne zaufanie i obustronne korzyści;
- jasno określone kryteria oceny i wyboru partnerów biznesowych;
- nawiązywanie współpracy z kontrahentami dającymi rękojmię wykonania umowy.

3. Ryzyko konfliktu interesów

Działania zapobiegawcze:

- upowszechnienie wśród pracowników wiedzy na temat sytuacji potencjalnie konfliktowych oraz szkolenia w tym obszarze;
- przestrzeganie przepisów prawa oraz obowiązujących w Spółce praktyk unikania konfliktu interesów;
- odpowiednie zapisy w umowach o pracę/umowach o współpracę.

Ryzyka w obszarze respektowania praw człowieka i zagadnień pracowniczych

1. Ryzyka działań dyskryminacyjnych wewnątrz organizacji

Działania zapobiegawcze:

- udostępnienie pracownikom materiałów informacyjnych z obszaru etyki, wartości firmowych, kultury organizacji i obowiązującego prawa;
- upowszechnienie wśród pracowników zasad dotyczących zgłaszania nieprawidłowości oraz udzielania informacji i wsparcia.

2. Ryzyko dostępności kadry (znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz utraty kluczowych pracowników)

Działania zapobiegawcze:

- odpowiednio wczesne planowanie zasobów ludzkich;
- działania w obszarze rekrutacji zewnętrznych, m.in. udział w targach pracy, współpraca z uczelniami, tj. Politechniką Morską i Zachodniopomorskim Uniwersytetem Technicznym, programy stażowe, praktyki zawodowe (w 2022 roku 9 studentów);
- właściwe wdrożenie pracownika w zakres zadań, przeszkolenie i jasne określenie odpowiedzialności nowo zatrudnionego pracownika;
- budowa skutecznych systemów motywacyjnych, docenianie osiągnięć i inicjatyw;
- świadoma i jasna komunikacja z pracownikami.

3. Ryzyko braku zgodności z RODO

Działania zapobiegawcze:

- dostosowanie regulacji wewnętrznych i dokumentacji do wymogów RODO;
- dostosowanie zasad udostępniania i powierzania danych osobowych do wymogów RODO;
- dostosowanie klauzul informacyjnych, zgód na przetwarzania i przechowywanie danych oraz zapisów umów z kontrahentami do wymogów RODO;
- wdrożenie zasad związanych z bezpieczeństwem informacji w postaci elektronicznej, planu zapewnienia działania systemów informatycznych, polityki bezpieczeństwa informacji oraz regulaminu użytkowania służbowych urządzeń.

4. Ryzyko w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy

Działania zapobiegawcze:

- ocena poszczególnych stanowisk pracy pod kątem bezpieczeństwa pracy;
- techniczne wyposażenie stanowisk pracy i organizacja pracy zgodne z wymaganiami przepisów prawnych;
- organizacja stanowisk pracy z uwzględnieniem zasad ergonomii;
- zatrudnianie pracowników o kwalifikacjach oraz warunkach zdrowotnych i fizycznych adekwatnych do wymogów określonego stanowiska;
- wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie;
- wstępne i okresowe szkolenia w zakresie BHP oraz instruktaże stanowiskowe;
- procedury postępowania w przypadku wystąpienia zagrożenia, wypadku lub awarii;
- szkolenie z zakresu ppoż.;
- szkolenie z zakresu pierwszej pomocy.

Ryzyka w obszarze środowiska naturalnego

1. Ryzyko niespełnienia obowiązujących przepisów prawnych, w konsekwencji nałożenie kar

Działania zapobiegawcze:

- systematyczny monitoring obowiązujących przepisów prawnych (zmiany istniejących przepisów, nowe regulacje) i terminów ich obowiązywania;
- odpowiednie mechanizmy finansowe służące zabezpieczeniu środków finansowych na terminową realizację ewentualnych wymaganych płatności;

2. Ryzyko zwiększenia negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne

Działania zapobiegawcze:

- uwzględnienie przesłanek środowiskowych na etapie planowania procesów i ich optymalizacji;
- wdrażanie rozwiązań/technologii zmniejszających skalę oddziaływania prowadzonej działalności na środowisko;
- wdrażanie systemów pomiarowych zarządzających zużyciem energii elektrycznej, wody, ciepła i gazu.



Zasady etyki

CSL, zarówno w stosunku do swoich pracowników, partnerów biznesowych jak i pozostałych interesariuszy, kieruje się zasadami etyki. Stosuje strategię krzewienia swoich wartości poprzez:

1. działania mające na uwadze społeczną odpowiedzialność biznesu,
2. tworzenie etycznej kultury organizacyjnej w całej Grupie CSL,
3. transparentne działania w stosunku do wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, jak i dbałość o komunikację,
4. sponsoring, działalność charytatywną i partnerstwa,
5. projektowanie swoich usług i produktów tak, aby odzwierciedlały wartości CSL,
6. działania marketingowe,
7. edukację i informowanie o wartościach CSL różne grupy interesariuszy.

Każdy pracownik Spółki, niezależnie od swojej pozycji, ma obowiązek przestrzegania zasad etyki, a ewentualne wątpliwości może rozwiązywać za pośrednictwem kierownictwa Spółki. Rażące naruszenie tych zasad może skutkować środkami dyscyplinarnymi.

Polityka antykorupcyjna

CSL stosuje praktyki antykorupcyjne. Ich głównym celem jest zapewnienie, że CSL prowadzi swoje działania zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi oraz minimalizuje ryzyko wystąpienia korupcji. Mają one w szczególności na celu:

1. zapobieganie i minimalizowanie ryzyka korupcji we wszystkich dziedzinach działalności Spółki poprzez wprowadzenie odpowiednich mechanizmów prewencyjnych, takich jak etyczne wytyczne, szkolenia, procedury weryfikacyjne i kontrole;
2. zachowanie zgodności z przepisami prawnymi i standardami. Spółka dąży do pełnego przestrzegania prawa, unikania łamania norm etycznych i działań, które mogą prowadzić do naruszenia standardów antykorupcyjnych;
3. ochronę interesów Spółki przed działaniami korupcyjnymi, które mogą prowadzić do strat finansowych, reputacyjnych oraz naruszenia zasad uczciwej konkurencji. Poprzez stosowanie zasad etycznego postępowania, identyfikację i eliminację konfliktów interesów oraz wprowadzenie procedur kontroli, Spółka ma na celu zabezpieczenie swojej pozycji na rynku i zapewnienie uczciwego środowiska biznesowego;
4. budowanie zaufania i reputacji Spółki wśród jej interesariuszy, w tym klientów, pracowników, usługodawców, organów państwowych i społeczności lokalnej. Poprzez konsekwentne stosowanie praktyk antykorupcyjnych, Spółka dąży do budowania pozytywnego wizerunku jako uczciwego i odpowiedzialnego podmiotu biznesowego.

Procedura unikania konfliktu interesów

CSL dba o to, aby wszyscy pracownicy oraz osoby związane z CSL działały w sposób etyczny, uczciwy i służący interesom Spółki, tak aby zapewnić integralność i dobrą renomę Spółce, a także zapobiegać sytuacjom, w których prywatne interesy pracowników lub osób związanych z CSL mogą wpływać na obiektywność i uczciwość podejmowanych decyzji. CSL dąży do identyfikacji i unikania konfliktów interesów, a w przypadku gdy konflikty się pojawią, odpowiednio nimi zarządza.

Bezpieczeństwo informacji i cyberbezpieczeństwo

CSL przyjęło i wdrożyło Politykę bezpieczeństwa wprowadzającą ogólne zasady bezpieczeństwa, regulującą funkcjonowanie CSL, przedstawiającą zagrożenia, wprowadzającą adekwatne zasady ochrony oraz konsekwencje jej naruszenia. Polityka reguluje także standardy funkcjonowania przeznaczone dla wszystkich pracowników, a także obowiązujące ich wytyczne i zasady bezpieczeństwa. Polityka obejmuje również aspekt zarządzania dokumentacją w CSL, bezpieczeństwem pomieszczeń, bezpieczeństwem dokumentacji i informacji oraz bezpieczeństwem personelu.

Dodatkowo w Grupie CSL uregulowane są zasady korzystania ze służbowych urządzeń przenośnych, tj. telefonów komórkowych, smartfonów, tabletów czy laptopów. Spółka wdrożyła również Plan zapewnienia ciągłości działania systemów informatycznych.

W Spółce został przeprowadzony przez niezależny podmiot szczegółowy audyt z zakresu cyberbezpieczeństwa według normy według ISO 27032.

Procedura wewnętrzna raportowania schematów podatkowych

CSL przyjęło i wdrożyło procedurę wewnętrzną raportowania schematów podatkowych (MDR). Jest ona stosowana w celu przeciwdziałania niewywiązywaniu się z obowiązku przekazywania Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej informacji o występujących w CSL schematach podatkowych.

Pozostałe procedury

Ponadto w Grupie CSL zostały wdrożone i przyjęte następujące procedury zarządzania jakością:

- Stanowiskowa Karty Pracy
- Polityka Jakości,
- Księga Jakości,
- Procedura dostępu do serwera,
- Procedura bezpieczeństwa haseł,
- Mapa procesów SZJ,
- Karta procesu spedycji lądowej,
- Karta procesu spedycji morskiej,
- Karta procesu agencji celnej,
- Karta procesu audit wewnętrzny,
- Karta procesu działania korygujące i zapobiegawcze,
- Karta procesu przeglądu SZK,
- Karta procesu zarządzania infrastrukturą,
- Karta procesu zarządzania personelem.

Procedury systemowe:

- PO 01 – Nadzór nad udokumentowaną informacją,
 - FO 01-1 Wykaz dokumentacji zewnętrznej,
 - FO 01-2 Wykaz formularzy wewnętrznych,
 - FO 01-3 Wykaz dokumentów organizacyjnych,
 - FO 01-4 Wykaz zapisów jakości,
- PO 02 – Działania korygujące, zapobiegawcze oraz usprawnienia,
 - FO 02-1 Działania korygujące, zapobiegawcze oraz usprawnienia,
 - FO 02-2 Lista działań korygujących oraz zapobiegawczych,
- PO 03 – Przegląd Systemu Zarządzania Jakością,
- PO 04 – Szkolenia,
 - FO 04-1 Plan szkoleń,
- PO 05 – Audit wewnętrzny,
 - FO 05-1 Raport z auditu wewnętrznego,
 - FO 05-2 Program audytów wewnętrznych,

Procedury spedycji morskiej:

- Mapa procesu realizacji usługi spedycji morskiej,
- Mapa procesu usługi spedycji morskiej,
- PSM 01 – Opracowanie oferty, podpisanie umowy oraz przyjęcie zlecenia,
- PSM 02 – Dobór i ocena usługodawców,
- PSM 03 – Nadzór nad realizacją zlecenia,
- PSM 04 – Niezgodności powstałe podczas realizacji usługi,
- PSM 05 – Rozliczenie zlecenia,
- Kultura Bezpieczeństwa Produktu,
- Księga Bezpieczeństwa i Żywności Systemu HACCP,
- Schemat procesu usługi składowania,
- Schemat procesu usługi transportu morskiego,
- Schemat procesu usługa portowa kontenera z rybą w relacji import,
- Analiza zagrożeń,
- PTI-SZN Test Identyfikowalności Szczecin,
- PTI-GDY Test Identyfikowalności Gdynia,
- IFS01 – Wycofanie i odebranie wyrobu.

Procedury spedycji lądowej:

- Mapa procesu realizacji usługi spedycji lądowej,
- PSL 01 – Oferta i zlecenie,
- PSL 02 – Wybór i ocena usługodawcy,
- PSL 03 – Rozliczenie zlecenia,
- PSL 04 – Niezgodności w procesie przewozowym,
- ISL 01 – Rozliczenie materiałów mocujących,
- Kultura Bezpieczeństwa Produktu,
- Księga Bezpieczeństwa i Żywności Systemu HACCP,
- Schemat procesu usługi składowania,
- Schemat procesu usługi transportu lądowego,
- Schemat procesu usługi portowa kontenera z rybą w relacji import,
- Analiza zagrożeń,
- PTI-SZN Test Identyfikowalności Szczecin,
- PTI-GDY Test Identyfikowalności Gdynia,
- IFS01 – Wycofanie i odebranie wyrobu.

Procedury agencji celnej:

- Procedury agencji celnej:
- Mapa procesu realizacji usługi agencji celnej,
- Mapa procesu usługi agencji celnej,
- PAC 01 – Opracowanie oferty, podpisanie umowy oraz przyjęcie zlecenia,
- PAC 02 – Odprawy celne,
- PAC 03 – Nadzór nad usługodawcami,
- PAC 04 – Decyzja wydawana na wniosek oraz odwołania do urzędu celno-skarbowego,
- IAC 02 – Procedury uproszczone,
- IAC 03 – Procedura odprawy towarów WPR,
- IAC 04 – Instrukcja prowadzenia ewidencji magazynu i składu celnego.

Zarządzanie ochroną środowiska

CSL przywiązuje dużą wagę do ochrony środowiska i przeciwdziałania zmianom klimatycznym. Spółka podjęła szereg działań w celu osiągnięcia neutralności emisyjnej do 2050 roku, m.in. w zakresie:

1. redukcji emisji gazów cieplarnianych

- w zakresie transportu drogowego współpracuje z podmiotami dysponującymi nowoczesną i niskoemisyjną flotą pojazdów;
- optymalizuje trasy;
- konsoliduje ładunki;
- promuje transport intermodalny;
- dąży do wymiany własnej floty samochodów osobowych na niskoemisyjne.

2. efektywności energetycznej i ochronie zasobów

- ustala elastyczne harmonogramy pracy;
- ulepsza logistykę magazynowania;
- inwestuje w technologię ekologiczną;
- stosuje recykling i redukcję odpadów.

3. współpracy z dostawcami

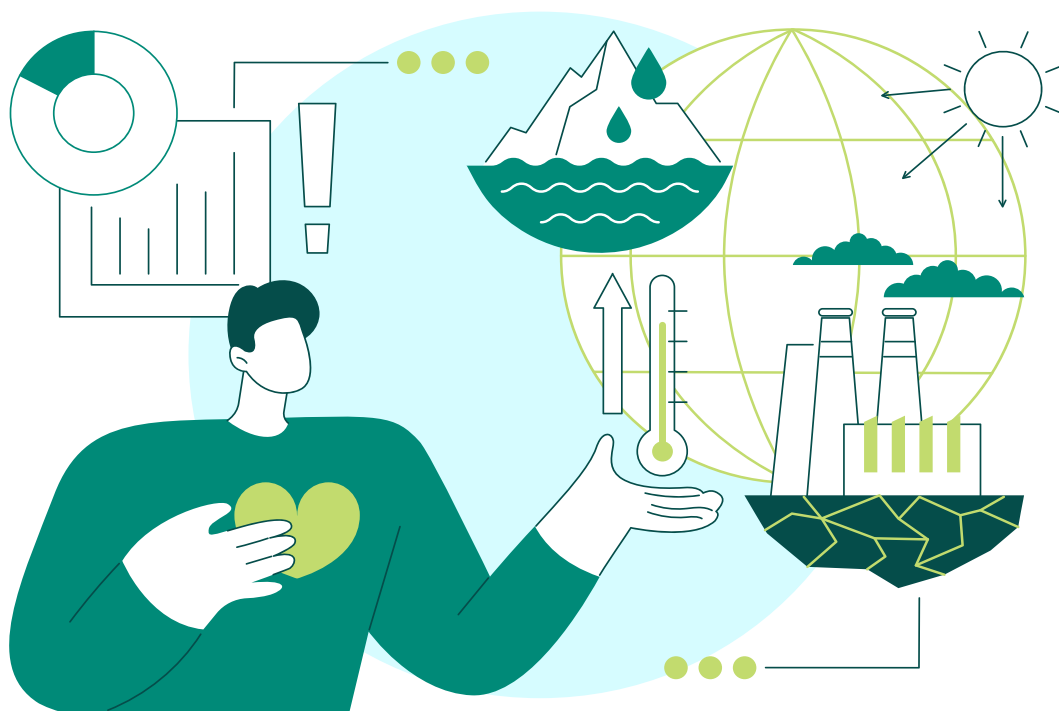
- współdzieli ładunki;
- korzysta z usług przewoźników z niskoemisyjną flotą, tj. Euro 5, Euro 6, Euro 7;

4. świadomości i edukacji pracowników

- szkoli się w zakresie zrównoważonego rozwoju, redukcji śladu węglowego, ochrony klimatu, segregacji odpadów;
- włącza tematykę klimatyczną do wewnętrznej komunikacji;

5. współpracy z instytucjami i społecznością

- bierze udział w inicjatywach ekologicznych i programach ochrony środowiska i klimatu;
- współpracuje z lokalnymi społecznościami w celu promocji wartości



Analiza śladu węglowego

CSL przygotował raport przedstawiający kompleksową analizę śladu węglowego Grupy CSL za rok 2022. W raporcie zastosowano międzynarodowy standard raportowania śladu węglowego Greenhouse Gas Protocol oraz dołożono starań, by dostarczyć rzetelne i wiarygodne informacje dotyczące emisji gazów cieplarnianych wygenerowanych przez Grupę CSL. Analiza obejmowała trzy główne zakresy emisji:

- Zakres 1: Emisje bezpośrednie, które wyniosły 78 ton CO₂e. Największy udział stanowiły emisje związane z wytworzeniem energii cieplnej, głównie z ogrzewania oddziału w Szczecinie oraz spalania paliwa w pojazdach służbowych.
- Zakres 2: Emisje pośrednie związane z zakupioną energią elektryczną i ciepłą, wynoszące 95 ton CO₂e. Dominującą rolę odgrywały emisje ze zużycia energii elektrycznej, w szczególności w oddziale w Szczecinie.
- Zakres 3: Pozostałe pośrednie emisje, które stanowiły 6647 ton CO₂e. Kluczową kategorię stanowiły emisje z tytułu zamówień transportowych, a przede wszystkim z transportu drogowego i morskiego.

CSL dokonał identyfikacji rodzaju źródeł emisji wchodzących w skład poszczególnych zakresów zgodnie z kategorią Greenhouse Gas Protocol (tabela poniżej). Umożliwia to dokładne zrozumienie, skąd pochodzą emisje gazów cieplarnianych w działalności Grupy CSL, co stanowi kluczową informację dla opracowywania strategii redukcji emisji.

ZAKRES 1	ZAKRES 2	ZAKRES 3
<ul style="list-style-type: none">• Emisje z kotłowni CSL Sp. z o.o.• Emisje z pojazdów własnych i leasingowanych przez CSL Sp. z o.o. oraz podmioty zależne	<ul style="list-style-type: none">• Emisje z tytułu zakupionej energii elektrycznej przez CSL Sp. z o.o. oraz podmioty zależne• Emisje z tytułu zakupionej energii cieplnej przez CSL Sp. z o.o. oraz podmioty zależne	<ul style="list-style-type: none">• Emisje z transportu ładunków różnymi rodzajami modalności• (drogowy, morski, kolejowy i lotniczy), w tym dostawy paliw• Emisje związane z zakupionymi towarami i usługami, w tym dobra kapitałowe• Emisje dotyczące podróży służbowych i dojazdów do pracy• Emisje związane z użytkowaniem sprzedanych produktów

CSL pozyskał dane ukazujące emisje zsumowane dla różnych rodzajów zakresów (tabela poniżej). Dzięki temu ma możliwość szybko ocenić, który zakres działalności jest głównym źródłem emisji oraz określić, na jakie obszary powinny być skierowane działania mające na celu redukcję emisji i osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju Grupy CSL.

Emisje w zakresach i kategoriach		w tonach CO2e		w kg CO2e		procentowo
Zakres 1	Zakres 1 - Emisje bezpośrednie:	78,3	t CO2e	78 280	kgCO2e	1,15%
Zakres 2	Zakres 2 - Emisje ze zużycia energii	94,5	t CO2e	94 504	kgCO2e	1,39%
Zakres 3	Kategoria 1 - Zakupione dobra i usługi	6 513,6	t CO2e	6 513 603	kgCO2e	95,51%
	Kategoria 2 - Zakupione dobra kapitałowe	40,7	t CO2e	40 700	kgCO2e	0,60%
	Kategoria 3 - Dostawy paliw	14,8	t CO2e	14 840	kgCO2e	0,22%
	Kategoria 4 - Transport upstream	12,5	t CO2e	12 473	kgCO2e	0,18%
	Kategoria 6 - Podróże służbowe	6,9	t CO2e	6 887	kgCO2e	0,10%
	Kategoria 7 - Dojazdy pracowników	57,7	t CO2e	57 701	kgCO2e	0,85%
	Kategoria 11 - Użytkowanie sprzedanych produktów	1,1	t CO2e	1 122	kgCO2e	0,02%

Wnioski z przeprowadzonej analizy są następujące:

- Największy (97,47%) udział w całkowitych emisjach mają emisje w Zakresie 3. Pozostałe odpowiednio Zakres 2 (1,39%) oraz Zakres 1 (1,15%)
- W Zakresie 1 emisje bezpośrednie wyniosły 78,28 ton CO2e.
 - W tym emisje zużytej energii cieplnej (ogrzewania biura w Szczecinie paliwem gazowym) stanowiły 72%, natomiast emisje ze spalania paliwa ośmiu pojazdów służbowych stanowiły 28%.
- W Zakresie 2 emisje pośrednie z tytułu zakupionej energii elektrycznej oraz cieplnej wyniosły 94,50 ton CO2e.
 - W tym największy (99%) udział stanowiły emisje zużytej energii elektrycznej, natomiast emisje zużytej energii cieplnej (ogrzewanie biura w Gdyni) stanowiły 1%.
 - Emisje z obiektów w Szczecinie stanowiły 95%, obiekty w Świnoujściu - 3%, a w Gdyni - 2% całkowitej emisji zużytej energii elektrycznej w Zakresie 2.
- W Zakresie 3 emisje wyniosły 6 647,83 ton CO2e.
 - Za większość (97,98%) emisji odpowiadają emisje Kategorii 1 – Zakupione dobra i usługi, a w niej emisje z tytułu zamówień transportowych. Emisje usług transportowych są uwarunkowane rodzajem modalności, gdyż transport drogowy (TIR) generuje największe (87,24%) emisje podczas, gdy drugi rodzaj – morski – generuje 11,26% emisji z tytułu usług transportowych.
 - Kategoria 7 - Dojazdy pracowników wygenerowała emisje na poziomie 57,70 ton CO2e, stanowiąc 0,87% całkowitej emisji w Zakresie 3.
 - Pozostałe Kategorie nie stanowią znaczącego udziału procentowego w Zakresie 3.

Ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko

CSL wdraża działania mające na celu ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Identyfikuje i monitoruje inne wskaźniki umożliwiające jego kontrolę oraz podejmowanie działań ograniczających ten niekorzystny wpływ.

Transport

CSL, zlecając usługi transportowe, dba, aby jego kontrahenci świadczyli usługi przy wykorzystaniu pojazdów spełniających normę Euro 5, Euro 6 lub Euro 7. Ponadto Spółka umożliwia pracowników wykonywanie pracy zdalnej (w oparciu o obowiązujący w Spółce Regulamin pracy zdalnej), ograniczając w ten sposób negatywne emisje związane z codziennym transportowaniem określonych pracowników do siedziby Spółki.

Zużycie energii

Spółka podejmuje szereg działań mających na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej. W biurach Spółki wykorzystywane jest energooszczędne oświetlenie LED. W budynku funkcjonuje system rekuperacji. W najbliższym czasie Spółka zamierza przenieść swoje dane na zewnętrzne serwery, likwidując w ten sposób własną serwerownia znajdującą się w siedzibie Spółki.

Zużycie wody

Spółka dba również o zmniejszanie zużycia wody oraz ograniczenie generowania plastiku w swoich biurach. W siedzibie CSL zamontowane są filtry odwróconej osmozy, a do dyspozycji pracowników są zmywarki klasy A++. CSL monitoruje wskaźnik zużycia wody, który w 2022 roku w szczecińskich oddziałach wyniósł 469 m³.

Zużycie papieru

Spółka, w miarę możliwości prawnych, wdraża elektroniczny system obiegu dokumentów (m.in. e-faktury, zgłoszenia do urzędu celnego), ograniczając w ten sposób zużycie papieru do drukowania dokumentów. CSL monitoruje wskaźnik zużycia papieru, który w 2022 roku w oddziałach Szczecin, Świnoujście i Gdynia przedstawiał się następująco:

Zamówienie papieru		
SZCZECIN	ŚWINOUJŚCIE	GDYNIA
790 ryz papieru	70 ryz papieru	80 ryz papieru
tj. 395.000 kartek	tj. 35.000 kartek	tj. 40.000 kartek
łącznie: 470.000 kartek		

Warunki zatrudnienia

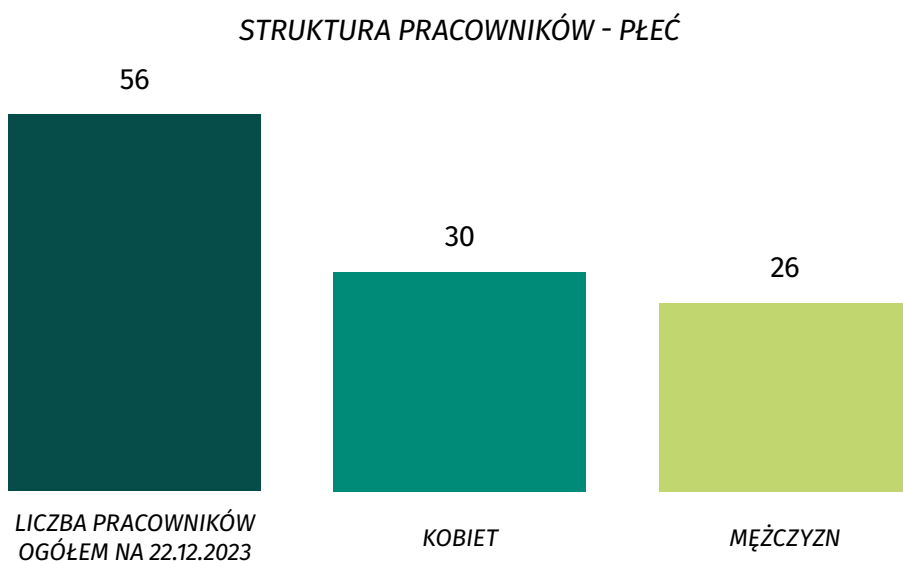
Grupa CSL ceni swoich pracowników w każdym aspekcie, kierując się zasadą: zadowoleni pracownicy, to efektywni pracownicy. Spółka oferuje stabilne warunki zatrudnienia oraz uczciwy system wynagradzania (opisany szczegółowo w Regulaminie Pracy i Regulaminie wynagradzania). Dodatkowo Spółka umożliwia swoim pracownikom korzystanie z szeregu dodatkowych świadczeń na preferencyjnych warunkach, m.in. dofinansowanie do karty sportowej czy prywatną opiekę medyczną.

CSL chętnie inwestuje w rozwój swoich pracowników poprzez organizowanie różnego rodzaju szkoleń oraz kursów. Jedną z wartości Spółki są szerokie perspektywy, które motywują do nieustannej edukacji i poznania nowych trendów na rynku TSL. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników odbywa się poprzez wewnętrzne szkolenia tematyczne z coach'ami biznesowymi, kursy online poszerzające wiedzę z branży, a także szkolenia organizowane przez instytucje zewnętrzne, związane z zagadnieniami informatycznymi, podatkowo-skarbowymi lub celnymi i podatkowymi. Dodatkowo pracownicy sami mają możliwość zgłoszenia zapotrzebowania na dodatkowe działania, takie jak: regularny indywidualny kurs językowy czy nowy kierunek studiów.

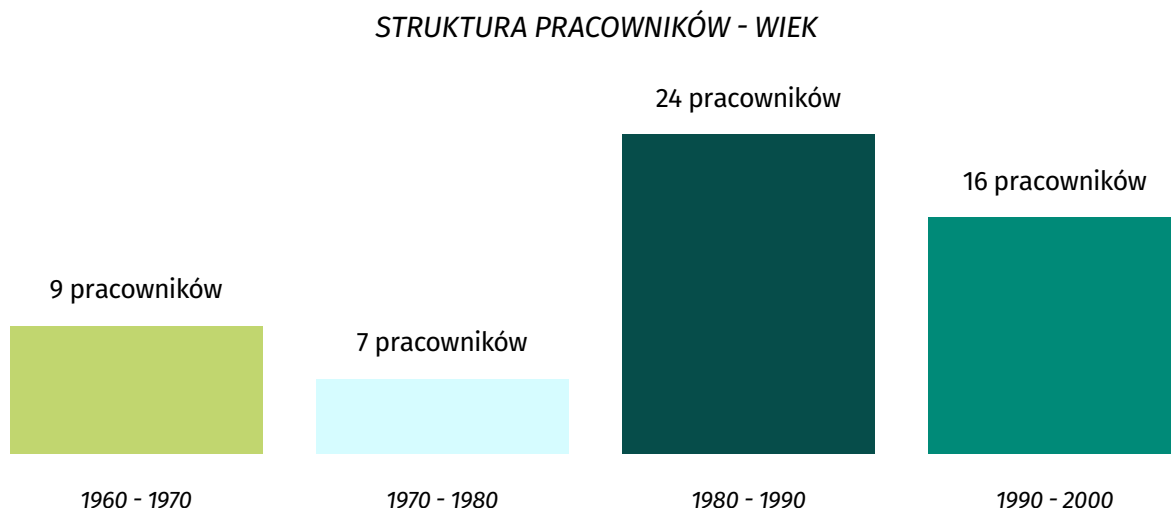
CSL to doświadczony zespół, który również chętnie uczestniczy w programach integracyjnych oraz wspólnych szkoleniach rozwojowych. Takie spotkania wzmacniają zespół, podtrzymują kreatywność i pozwalają się jeszcze lepiej poznać.

Zróżnicowanie pracowników

Grupa CSL zatrudnia łącznie 56 osób na podstawie umowy o pracę, z czego 54% stanowią kobiety, a 46% mężczyźni.



Dominująca grupa wśród pracowników CSL to osoby, które mają od 34 do 44 lat. Stanowią one 43% wszystkich zatrudnionych.



Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi

Spółka dba o to, aby żaden pracownik nie stosował mobbingu ani żadnych praktyk, które dyskryminują innego pracownika.

Spółka w zakresie rekrutacji nowych pracowników dąży do określenia jasnych standardów rekrutacyjnych. Jedynymi kryteriami doboru i selekcji pracowników są umiejętności, potencjał i doświadczenie wymagane do wykonywania danej pracy.

CSL promuje przejrzystą politykę wynagradzania. Dbą o to, aby polityka wynagradzania była jasna, zrozumiała i oparta na obiektywnych kryteriach. Zabiega o równość w dostępie do benefitów i świadczeń, jak również dąży do zapewnienia elastycznych warunków zatrudnienia takich jak: praca zdalna czy indywidualny rozkład czasu pracy, aby wspierać różnorodność sytuacji życiowych pracowników.

CSL prowadzi faktyczną działalność przeciwko mobbingowi, dyskryminacji lub molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na działaniach prewencyjnych i interwencyjnych, takich jak:

- bieżące udostępnianie pracownikom materiałów informacyjnych z zakresu problematyki mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
- wprowadzenie poufnych kanałów komunikacji związanej z problematyką mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego;
- pozyskiwanie wsparcia zewnętrznych firm konsultingowych.

Ponadto CSL dąży, aby być przyjaznym miejscem pracy dla pracowników, a także budować kulturę organizacyjną nastawioną na dobrostan pracowników, tak aby każdy uzyskiwał wsparcie kierownictwa oraz pozostałych pracowników. Ma to służyć budowaniu dobrej atmosfery pracy.

Równowaga między pracą a życiem prywatnym

Dążeniem CSL w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi jest zapewnienie pracownikom możliwości osiągnięcia harmonii między wymaganiami zawodowymi a życiem prywatnym. W tym zakresie Spółka wspiera różnorodność sytuacji życiowych pracowników, promuje elastyczność w organizacji pracy oraz zapewnia równe szanse i traktowanie wszystkim pracownikom.

Prawo do informacji i uczestnictwa

Pracownicze prawo do informacji i uczestnictwa odnosi się do prawa pracowników do otrzymywania istotnych informacji dotyczących firmy oraz uczestniczenia w podejmowaniu decyzji, które mogą wpłynąć na ich warunki pracy i sytuację w miejscu pracy. W związku z tym CSL zapewnia pracownikom bieżącą informację na temat strategii i celów CSL, planów rozwojowych oraz następujących i planowanych zmian, a także prawo do wyrażania swoich opinii, obaw i sugestii związanych z warunkami pracy, politykami firmy czy innymi aspektami działalności organizacji.

CSL zachęca pracowników do zapoznawania się z regulaminami, politykami i procedurami obowiązującymi w organizacji, aby mieli oni pełne zrozumienie swoich praw i obowiązków.

CSL wierzy, że zapewnienie pracownikom prawa do informacji i uczestnictwa jest kluczowe dla budowania zaangażowanej i zadowolonej kadry oraz poczucia docenienia i szanowania w miejscu pracy. CSL buduje kulturę transparentności i zaufania w całej organizacji, a zwłaszcza pomiędzy pracownikami a kadrami kierowniczą.

Podstawowe prawa i wolności

Podstawowe prawa i wolności to fundamentalne prawa przysługujące każdemu człowiekowi niezależnie od jego pochodzenia, przekonań, płci, rasy czy innych cech osobistych. Są one uznawane na poziomie międzynarodowym, krajowym i regionalnym jako niezbywalne i nieodłączne od godności ludzkiej. CSL deklaruje poszanowanie praw człowieka, podstawowych wolności, zasad i norm demokratycznych ustanowionych w Międzynarodowej karcie praw człowieka i innych podstawowych konwencjach ONZ dotyczących praw człowieka, w tym Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Deklaracji ONZ o prawach ludności rdzennej, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz podstawowych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Europejskiej karcie społecznej oraz Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

Zagadnienia społeczne

CSL aktywnie podejmuje działania sponsoringowe i charytatywne. Kieruje się przy tym wartościami takimi jak społeczna odpowiedzialność, stabilność, nowoczesność i zrównoważony rozwój.

W 2022 roku Grupa CSL zaangażowała się w wiele działań społecznych, które przyczyniły się do rozwoju społeczności lokalnej. Zorganizowała szereg wydarzeń o charakterze branżowym, edukacyjnym, rozrywkowym, kulturowym, a także dedykowanych najmłodszym i seniorom, z których najważniejsze to:

w 2022 roku:

- Opieka skwerem kapitanów CSL;
- WOŚP;
- Sz wajowa Niedziela;
- Wykłady: Krawczak, Rudnicki, Kopycińska;
- Filipinki;
- Dzień Niepodległości;
- Gwiazdka nad Łasztownią;
- Mikołajki na Łasztowni;
- Dzień spedytora;
- Konferencja Intermodalna;
- Konferencja Przewoźników.

w pozostałych latach:

- Spotkanie autorskie z Markiem Rudnickim;
- Dzień Kobiet z wykładem Małgosi Krawczak oraz murałem z okazji wsparcia dla Ukrainek;
- Spotkanie autorskie z kpt. Gawłowiczem;
- Koncert Chóru Concertino;
- Mural Dobrych Intencji dla Odry;
- Pionierka;
- Lady Frog – spotkanie o „Pani Kapitan Danucie Kobylińskiej-Walas, czyli Pierwsza Dama Oceanów”;
- Mural „Pocztówka z Łasztowni”;
- Senior Movie;
- Premiera Albumu: Przedsiębiorczy Szczecin
- Mural TSKAE;
- Wystawa „Siostry Grimm” Darii Zasedy;
- Mural Świątecznych Intencji;
- Konferencja Intermodalna;
- Konferencja Przewoźników.