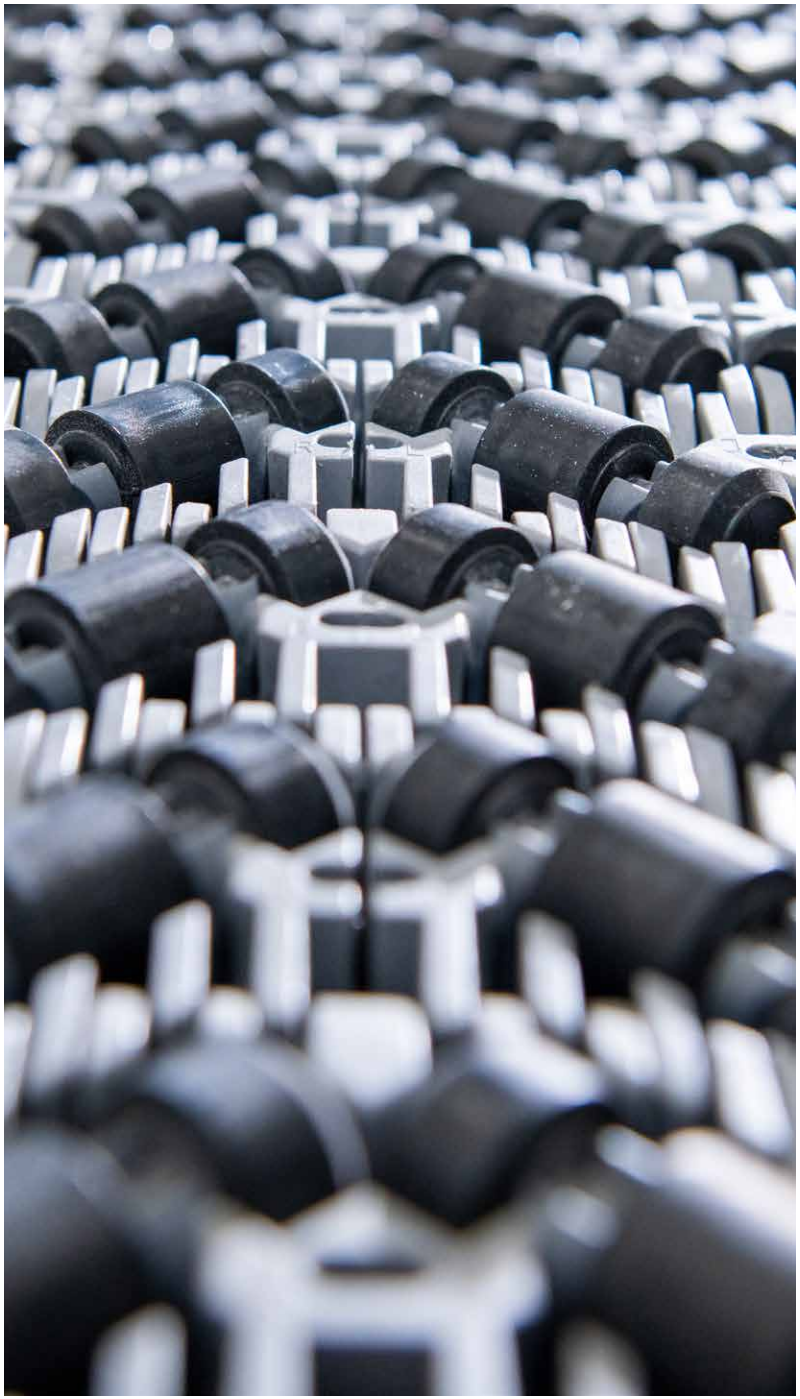


Raport na temat społecznej odpowiedzialności biznesu 2025



Spis treści

03 Wiadomość od naszego dyrektora generalnego

04 Informacje o firmie Intralox

05 Informacje o niniejszym raporcie

06 Nasza filozofia biznesowa

07 Nasze zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)

09 Wzorowa etyka

13 Ludzie i dobrobyt

20 Ochrona środowiska

28 Produkty i innowacje

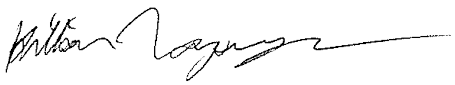
33 Wskaźniki KPI i dane firmy Intralox w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

WIADOMOŚĆ OD NASZEGO PREZESA

W czasach postępu technologicznego i zawirowań gospodarczych znaczenie stosowania się do zasad naszej pracy jest ważniejsze niż kiedykolwiek. Zaangażowanie firmy Intralox, polegające na dostarczaniu na całym świecie innowacyjnych, bezpiecznych i higienicznych produktów, które podnoszą jakość życia wszystkich ludzi na Ziemi dzięki bezprecedensowemu dostępowi do żywności i innych niezbędnych produktów, pozostaje w centrum wszystkich naszych działań.

Nieustannie dążymy do realizacji celów społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), działając w sposób etyczny, odpowiedzialny i bezpieczny, aby chronić środowisko, wspierać prawa człowieka i zapewnić sprawiedliwość w naszych praktykach zatrudniania i zamawiania. Angażujemy się, uczymy się od innych oraz szanujemy i wspieramy społeczności, w których działamy.

Nasza praca i innowacje, które wspólnie tworzymy, czynią świat lepszym miejscem. Mamy nadzieję, że będziemy mogli nadal dzielić się dobrobytem, jaki generują nasze produkty, z naszymi pracownikami, klientami i społecznościami wokół nas.



Killian Lapeyre

INFORMACJE O FIRMIE INTRALOX

Intralox jest wiodącym dostawcą rozwiązań przenośnikowych, które pomagają przenosić najważniejsze produkty na świecie. Każdego dnia koncentrujemy się na dostarczaniu wyjątkowej wartości naszym klientom na całym świecie, jednocześnie tworząc długoterminową wartość dla naszych pracowników i interesariuszy. Dzięki temu zyskujemy wiele wyróżnień, w tym tytuł „Best Managed Private Company” dla najlepiej zarządzanej firmy prywatnej w Stanach Zjednoczonych, przyznawany przez Deloitte i Wall Street Journal przez ostatnie 6 lat.

Nasza bogata oferta technologii i usług zwiększa bezpieczeństwo żywności, napędza handel elektroniczny, chroni organizmy wodne i odpowiada na wyzwania wielu różnych branż — od przetwórstwa żywności i produkcji przemysłowej po logistykę i obsługę materiałów.





Informacje o niniejszym raporcie

Ten raport odzwierciedla stałe zaangażowanie firmy Intralox w odpowiedzialną działalność, zrównoważoną innowacyjność oraz długoterminową wartość dla naszych klientów, pracowników i społeczności. Podkreśla nasze postępy w czterech filarach strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR): Wzorowa etyka, Ludzie i dobrobyt, Ochrona środowiska oraz Produkty i innowacje.

Jesteśmy szczególnie dumni, że możemy poinformować o naszych nowych osiągnięciach w zakresie ochrony środowiska, w tym o naszym zaktualizowanym kompleksowym zestawieniu emisji gazów cieplarnianych 1 i 2 zakresu, publikacją naszego pierwszego w historii zewnętrznego raportu dotyczącego społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), a także o ciągłych postępach w zakresie redukcji odpadów i gospodarki o obiegu zamkniętym, takich jak nasze europejskie partnerstwo w zakresie recyklingu taśm z firmą PreZero. Wyniki te stanowią ważny krok na naszej drodze, ponieważ pozwalają lepiej rozumieć i redukować negatywny wpływ na środowisko, a jednocześnie wspierać naszych klientów w osiąganiu ich celów.

Nasza filozofia biznesowa

Od ponad 50 lat firma Intralox jest znana z etycznych i odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Cenimy tę reputację i jesteśmy zaangażowani w propagowanie zasad określonych przez J.M. Lapeyre — założyciela naszej firmy macierzystej, Laitram.

Wierzył on, że wielkie firmy są budowane w celu robienia właściwych rzeczy każdego dnia i traktowania klientów, pracowników i dostawców uczciwie, sprawiedliwie i z szacunkiem. Zasady te znajdują odzwierciedlenie w Filozofii biznesowej Laitram. Naszym celem jest codzienne postępowanie według tych zasad z korzyścią dla każdego.

FILOZOFIA BIZNESOWA FIRMY LAITRAM

W trosce o jak najlepszą realizację interesów jednostkowych udziałowcy oraz pracownicy zgadzają się na połączenie naszych zasobów, co pozwoli nam uzyskać większą produktywność niż w rozbiciu na poszczególne elementy. Taka filozofia jest zgodna z naszymi indywidualnymi wartościami. Zgadzamy się stosować się do tych zasad dla naszych obopólnych korzyści.

POZYTYWNE NASTAWIENIE

Za podstawę szczęścia uznajemy postawę opartą na wdzięczności, osiągnięciach i dumie. Tworzymy wartość dla naszych klientów, świata i samych siebie poprzez wzajemnie korzystne relacje. Czerpiemy radość z naszej pracy, jesteśmy wdzięczni za otrzymane możliwości i jesteśmy dumni z tego, co tworzymy i osiągamy.

KLIENCI I ZYSKI

Staramy się zapewnić naszym klientom najbardziej konkurencyjne wartości oraz generować zyski, aby stale udoskonalać nasze produkty i usługi oraz zwiększać wartość firmy.

PRODUKTYWNOŚĆ

Produktywność jest przez nas zdefiniowana jako zwiększanie korzyści odnoszonych przez naszych klientów lub obniżanie kosztów firmy. Nieustannie zwiększamy naszą produktywność dzięki pomysłom, pracy zespołowej oraz zaangażowaniu.

POMYSŁY

Słuchamy się nawzajem. Myślimy obiektywnie i w konstruktywny sposób stawiamy sobie oraz innym wyzwania, aby ulepszać naszą działalność dzięki lepszym pomysłom.

PRACA ZESPOŁOWA

Działamy jako zespół złożony z małych, samodzielnych zespołów. Korzystamy z naszych wzajemnych sukcesów. Traktujemy naszych klientów, dostawców i siebie nawzajem tak, jak sami chcemy być traktowani: sprawiedliwie, uczciwie i z szacunkiem.

ZAANGAŻOWANIE

Ciężko pracujemy, aby dać z siebie wszystko i doskonalić nasz charakter, nawyki oraz kompetencje. W razie potrzeby godzimy się na krótkoterminowe osobiste wyrzeczenia, aby osiągnąć nasze długoterminowe cele.

ZAUFANIE, SAMOZARZĄDZANIE I WIARYGODNOŚĆ

Wzajemne zaufanie stanowi podstawę naszego trwałego sukcesu. Każdy z nas samodzielnie zarządza swoją pracą i bierze odpowiedzialność za jej efekty oraz swoją wiarygodność. Samodzielni i wiarygodni ludzie są naszym największym atutem.

WYNAGRODZENIE

Jesteśmy wynagradzani zarówno na podstawie indywidualnych osiągnięć, jak i wyników całej firmy. Nie będziemy prosić o więcej ani nie zgodzimy się na mniej niż to, na co zapracowaliśmy. Dzielimy się naszym sukcesem opartym na wartości naszych indywidualnych zasług.

Data powstania LCI: czerwiec 1987 r.
Aktualizacja: październik 2025 r.
© 2026 Laitram, LLC

Laitram® | intralox®



Nasze zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)

Akcjonariusze i pracownicy firmy Intralox działają w sposób etyczny, odpowiedzialny i bezpieczny w następujących celach:

- Tworzenie wartości dla siebie, naszych klientów, konsumentów i świata
- Dbanie o odpowiedzialne zarządzanie zasobami, które minimalizuje negatywny wpływ na środowisko
- Wspieranie praw człowieka i sprawiedliwości w naszych praktykach zatrudniania i obsługi zamówień publicznych
- Zaangażowanie, poznawanie, poszanowanie i wspieranie społeczności, w których pracujemy

Oświadczenie dotyczące CSR

W firmie Intralox wierzymy w szlachetny wymiar biznesu — ideę, że przyczyniamy się do globalnego dobrobytu, tworząc długoterminową wartość dla naszych udziałowców poprzez wypracowywanie rezultatów korzystnych zarówno dla firmy Intralox, jak i pracowników, dostawców, klientów oraz społeczności, wśród których pracujemy. Nasz wkład napełnia nas dumą.

Podstawy zaangażowania firmy Intralox w społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR) stanowią jej Filozofia biznesu i Program ciągłego doskonalenia. Tworzą one ramy etyczne i spójne zasady wszystkich naszych działań biznesowych, do których nasi pracownicy stosują się w kontaktach ze sobą oraz z klientami i dostawcami.

Sukces firmy Intralox i jej zdolność do dokonywania zmian na skalę światową zależą od całkowitego przestrzegania przez naszych pracowników zasad, w które wszyscy wierzymy i które pozwalają nam realizować nasze cele w ramach CSR.

Korzystając z naszej filozofii biznesowej jako przewodnika, określiliśmy cztery kluczowe obszary jako filary naszej strategii CSR: Wzorowa etyka, Ludzie i dobrobyt, Ochrona środowiska oraz Produkty i innowacje.

Wzorowa etyka

Jesteśmy zaangażowani w dbałość o przestrzeganie najwyższych standardów etycznych. Działamy etycznie, uczciwie i z szacunkiem we wszystkim, co robimy, ze stałym naciskiem na tworzenie sprawiedliwego i odpowiedzialnego środowiska biznesowego. Oprócz ciągłych szkoleń z zakresu etyki firma Intralox zachęca do zgłaszania rzeczywistych lub potencjalnych naruszeń naszych zasad etycznych lub obowiązujących przepisów prawa przy użyciu narzędzi wewnętrznych i zewnętrznych, włączając w ten proces zasady przyjętej Polityki ochrony sygnalistów.

Po stronie łańcucha dostaw zarządzamy zasadami współpracy z naszymi partnerami, wykonawcami i dostawcami w oparciu o Kodeks postępowania dostawcy, na który musi wyrazić zgodę każdy dostawca, który podejmuje współpracę z firmą Intralox.

Ludzie i dobrobyt

Tworzymy środowisko, w którym samodzielni pracownicy osiągają sukcesy i rozwijają swój osobisty i zawodowy potencjał, angażując się w pracę zapewniającą poczucie spełnienia, bezpieczną i satysfakcjonującą. Firma Intralox aktywnie zarządza wskaźnikami bezpieczeństwa, informującymi o wysokich i niskich postępach pracowników, a także dwa razy w roku raportuje postępy zarządowi.

Wspieramy również prawa człowieka i działamy z najwyższą uczciwością i dbałością o uczciwość, sprawiedliwość, zaufanie i szacunek. Uwzględniamy inwestycje we wspólnoty w naszych procesach decyzyjnych i praktykach biznesowych, pomagamy lokalnie budować możliwości w celu rozwijania wzajemnie korzystnych relacji ze społecznościami oraz przyczyniamy się do podnoszenia jakości życia społeczności, wśród których działamy, poprzez wspieranie innowacyjnych programów w dziedzinie zdrowia, edukacji, usług społecznych, środowiska, kultury, wartości obywatelskich i innych projektów.

Ochrona środowiska

Jesteśmy zaangażowani w odpowiedzialne tworzenie większej wartości długookresowej dla naszych klientów, pracowników i akcjonariuszy, a jednocześnie stale udoskonalamy naszą działalność poprzez bardziej efektywne wykorzystanie zasobów, zmniejszanie ilości odpadów z tworzyw sztucznych i innych oraz poszukiwanie możliwości najlepszego wykorzystania produktów wycofanych z eksploatacji. Nasze działania w zakresie zarządzania są wzmacniane przez nasz udział w programie Better Plants Program Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych, nastawionym na rozwój lepszych zakładów. Dzięki wykorzystaniu wydajności jako naszego punktu odniesienia — poprzez obniżanie kosztów firmy lub zwiększanie wartości dla klientów — redukujemy negatywny wpływ na środowisko, zarówno nasz, jak i naszych klientów, którzy korzystają z naszych produktów i rozwiązań. W ten sposób firma, pracownicy, klienci i środowisko wygrywają.

Produkty i innowacje

Poprzez nasze zaangażowanie w doskonałość operacyjną i ciągłe doskonalenie dążymy do dostarczania najlepszych produktów i usług w naszej branży, generując najwyższą wartość dla naszych klientów. Skupiamy się na innowacjach, które pozwalają naszym klientom osiągać więcej przy mniejszych nakładach, eliminować straty i realizować cele związane ze zrównoważonym rozwojem. Nasze produkty wielokrotnie udowodniły, że pomagają naszym klientom obniżać zużycie energii i wody, minimalizować udział procesów czyszczenia chemicznego, redukować emisję zanieczyszczeń oraz podnosić ergonomię pracy i bezpieczeństwo pracowników.



WZOROWA ETYKA

Jesteśmy zaangażowani w dbałość o przestrzeganie najwyższych standardów etycznych. Działamy etycznie, uczciwie i z szacunkiem we wszystkim, co robimy, ze stałym naciskiem na tworzenie sprawiedliwego i odpowiedzialnego środowiska biznesowego.



Zarządzanie

Stosujemy się do najwyższych standardów etyki praktyk biznesowych i zasad odpowiedzialnego zarządzania CSR poprzez silne praktyki w zakresie odpowiedzialności, takie jak wyznaczanie celów/zobowiązań, sprawozdania zarządu i przejrzyste zaangażowanie interesariuszy. Wynikami CSR zarządza Komitet kierujący, złożony z członków kadry kierowniczej wyższego szczebla, którzy analizują i ustalają priorytety inicjatyw mających na celu ciągłe doskonalenie. W Komitecie kierującym uczestniczą również liderzy każdego z naszych czterech filarów CSR i mają za zadanie realizację zatwierdzonych inicjatyw i nadawanie priorytetu projektom w oparciu o spójność z filozofią biznesową firmy Intralox oraz zgodność z celami CSR. Komitet kierujący składa dyrektorowi generalnemu sprawozdania, a od 2021 roku przedstawia roczne sprawozdania Zarządowi firmy Intralox na majowym posiedzeniu.

W 2025 roku Komitet kierujący zbierał się co kwartał w celu planowania i nadzorowania realizacji rocznych priorytetowych inicjatyw, takich jak:

Inżynieria cyklu życia

- Przeszkolono wszystkich nowych inżynierów ds. produktów w zakresie zasad zrównoważonego rozwoju
- Koncentrowano się na potencjalnych korzyściach dla zrównoważonego rozwoju bez obniżania naszej wiodącej w branży jakości
  - Obszary zainteresowania obejmują między innymi dobór materiału, optymalizację przepływu w procesie formowania i czas cyklu

Doskonałość operacyjna skupiona na redukcji generowania odpadów z tworzyw sztucznych i zużycia energii

- Kontynuowano działania mające na celu ograniczenie ilości odpadów w procesach produkcyjnych i operacyjnych w ramach Programu zarządzania odpadami z tworzyw sztucznych.
- Przeprowadzono audyt energetyczny w celu określenia możliwości obniżenia zużycia energii

Mierzenie naszego wpływu

- Przeprowadzono po raz pierwszy rozliczenie emisji gazów cieplarnianych dla emisji z zakresu 1 i 2
- Przedstawiono oceny EcoVadis 2025 zgodnie z założeniami realizacji naszego Planu poprawy wyników EcoVadis

Recykling taśm w regionie EMEA

- Uruchomiono w Europie program zapewniający rozwiązanie dla klientów, którzy chcą poddać taśmy Intralox recyklingowi po zakończeniu ich okresu użytkowania.

Etyka i zgodność z przepisami

Podstawą naszego zaangażowania w CSR jest nasza Filozofia biznesowa oraz nasz Program ciągłego doskonalenia firmy Laitram (Laitram Continuous Improvement, LCI). Wartości i zasady określone w tych dokumentach stanowią podstawę naszego sukcesu. Wszyscy nowi pracownicy są zobowiązani do odbycia całodziennego szkolenia w zakresie naszej Filozofii biznesowej oraz zasad i wartości. Nasza dokumentacja LCI została przetłumaczona na cztery języki.

Mamy dedykowany globalny zespół ds. LCI, którego jedynym celem jest wdrażanie naszej Filozofii biznesowej do naszych procesów oraz dbanie o to, aby pracownicy rozumieli i byli w pełni przeszkoleni w zakresie praktyk etycznych oraz stosowania naszych podstawowych wartości: szacunku, uczciwości i sprawiedliwości. Nasze opublikowane zasady polityki dotyczące etyki i zgodności z przepisami są zgodne z naszą Filozofią biznesową. Niedawno opracowaliśmy nową politykę etyczną, która odwołuje się do istniejących zasad polityki i zawiera nowe zasady dotyczące oszustw i konfliktu interesów.

W 2025 roku zakończyliśmy globalne wdrażanie obowiązkowych modułów szkoleniowych dla pracowników w zakresie przeciwdziałania korupcji, pracy przymusowej, ochrony sygnalistów, poufności, prawa konkurencji i profesjonalizmu. Wprowadziliśmy również nowe stanowisko globalnego menedżera ds. zgodności handlowej, który pomaga usprawnić procesy należytej staranności w zakresie zgodności handlowej, a także procesy należytej staranności wobec stron trzecich w zakresie etyki i innych zagadnień.

Również w 2025 roku zewnętrzny zespół ds. zgodności usprawnił nasz system, aby zapewniać klientom w sposób efektywny aktualne oświadczenia dotyczące zgodności materiałów przeznaczonych do bezpośredniego kontaktu z żywnością, a także przygotował się do spełnienia wymogów dotyczących ujawniania informacji środowiskowych w Stanach Zjednoczonych. Wybraliśmy również partnera, dzięki któremu od 2026 roku będziemy mogli korzystać z jednego źródła i jednego systemu do zarządzania wymogami dotyczącymi zgodności korporacyjnej naszych podmiotów spoza Stanów Zjednoczonych.



Bezpieczeństwo informacji

Firma Intralox jest zaangażowana w odpowiedzialne zarządzanie informacjami i danymi, w tym bezpieczeństwo danych stron trzecich. Zapewniamy pracownikom, klientom i partnerom bezpieczne środowisko cyfrowe do współpracy i prowadzenia działalności. Mechanizmy, zasady i normy kontroli bezpieczeństwa informacji zapewniają niezbędny poziom ochrony przy jednoczesnym zwiększeniu wydajności. Naszym celem jest zagwarantowanie najwyższego poziomu usług przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony inwestycji naszej firmy w innowacje i utrzymywaniu kompleksowej współpracy z naszymi klientami i partnerami.

Najważniejsze informacje z 2025 roku:

- Utworzono bezpieczne, odizolowane środowisko odzyskiwania danych, aby pomóc w utrzymaniu kluczowych operacji biznesowych podczas poważnych incydentów cybernetycznych
- Utworzono platformę reagowania na incydenty cybernetyczne w celu wsparcia koordynacji działań i komunikacji podczas poważnych incydentów cybernetycznych
- Wdrożono rozwiązanie do zarządzania aktualizacjami oprogramowania dostarczanego przez podmioty zewnętrzne, aby zapewnić terminowe aktualizowanie oprogramowania używanego przez pracowników
- Wdrożono rozwiązanie do uprzywilejowanego dostępu zdalnego w celu zwiększenia bezpieczeństwa zdalnych połączeń administratorów systemów
- Zapewniono bezpieczeństwo i wsparcie dla kluczowych, transformacyjnych inicjatyw biznesowych
- Kontynuowano coroczne ograniczanie liczby incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem

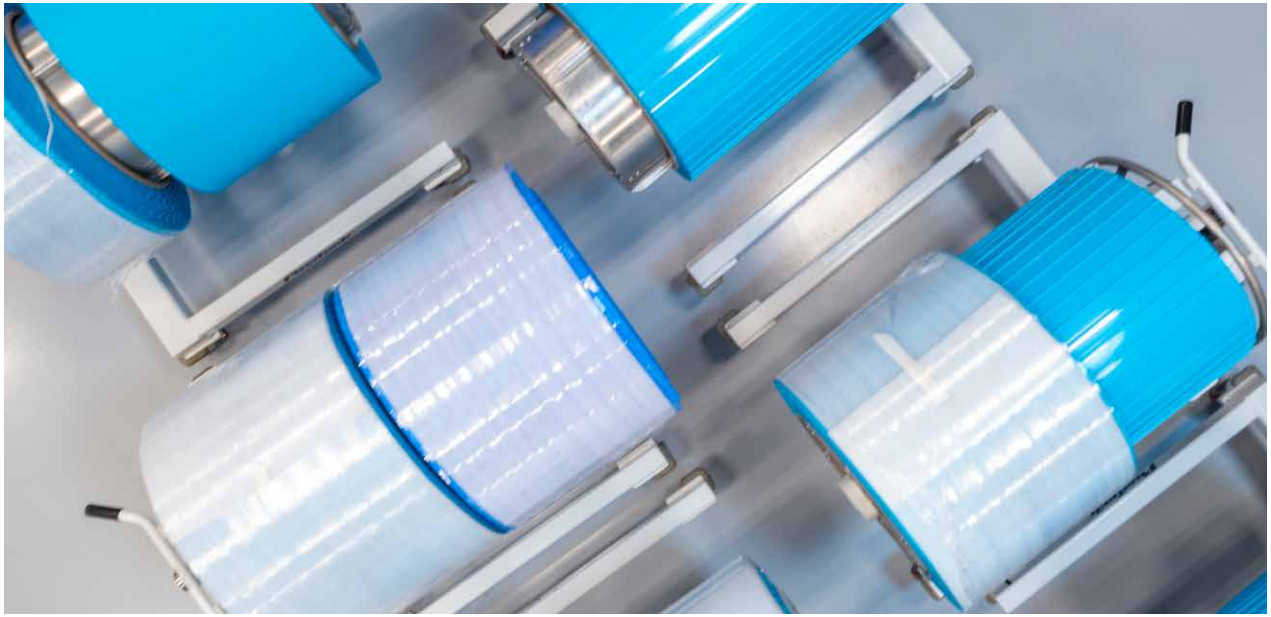
Zrównoważone zaopatrzenie

W firmie Intralox zrównoważone zaopatrzenie ma kluczowe znaczenie dla naszej szerszej strategii CSR. Zdajemy sobie sprawę, że odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw jest fundamentem procesów ograniczania ryzyka, promowania etycznych praktyk i zapewniania długoterminowej odporności na zagrożenia.

Zwiększenie odpowiedzialności dostawców

Od czasu wprowadzenia Kodeksu postępowania dostawcy w 2020 roku poczyniliśmy znaczne postępy we wprowadzaniu naszych wartości w sieci naszych dostawców. W ramach znacznego kroku w kierunku uniwersalnej zgodności wprowadziliśmy w 2024 roku Kodeks postępowania dostawcy bezpośrednio do naszych Warunków i zasad zamówień zakupu na całym świecie. Stworzyło to spójne i wiążące zobowiązanie umowne we wszystkich relacjach ze sprzedawcami.









Podstawowe zasady Kodeksu postępowania dostawcy

Globalny Kodeks postępowania dostawcy firmy Intralox przedstawia jasne oczekiwania wobec wszystkich dostawców bezpośrednich i pośrednich. Należą do nich między innymi:

- Prawa człowieka: zakaz pracy przymusowej, nadużywania uprzywilejowanej pozycji i korzystania z pracy dzieci; zapobieganie dyskryminacji przy zatrudnianiu oraz wobec zatrudnionych
- Standardy miejsca pracy: utrzymanie bezpiecznego, zdrowego i wolnego od nękania środowiska pracy
- Etyka i zgodność z przepisami: dokładne prowadzenie dokumentacji, pełna zgodność z przepisami oraz całkowity brak tolerowania łapówek i korupcji
- Odpowiedzialność za środowisko: minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko poprzez stosowanie odpowiedzialnych praktyk operacyjnych

Zasady te opierają się na filozofii biznesowej naszej firmy macierzystej, Laitram, i rozprzestrzeniają nasze działania na rzecz godności, sprawiedliwości i uczciwości w całym naszym łańcuchu wartości.

Zarządzanie ryzykiem łańcucha dostaw

Przeprowadzono coroczną kompleksową ocenę ryzyka związanego z łańcuchem dostaw, skupioną na ryzykach prawnych, i zgodnością z przepisami w całej naszej globalnej bazie dostawców.

Kluczowe działania:

- Sprawdzanie wydatków dostawców w krajach uznanych za narażone na wysokie ryzyko związane z pracą przymusową, korupcją, sankcjami i niestabilnością polityczną
- Identyfikacja dostawców, których wydatki związane z materiałami przekraczają 10 000 USD/rok pod kątem zwiększonego poziomu należytej staranności
- Weryfikacja oddzielnych strumieni wydatków w celu zapewnienia widoczności i kontroli
- Wdrożenie usystematyzowanych ocen dostawców wysokiego ryzyka, które zostały przeprowadzone do 31 stycznia 2025 roku, w tym:
  - Pozyskiwanie i przegląd polityki dostawców (w takich dziedzinach, jak na przykład zapobieganie korupcji, praca, etyka)
  - Audyty dokumentacji szkoleniowej pracowników
  - Publiczne kontrole pod kątem naruszeń zgodności z przepisami

Te działania są częścią szerszych ram zarządzania ryzykiem CSR i mają na celu zapewnienie proaktywnego wykrywania i zapobiegania naruszeniom praw człowieka i ryzykom prawnym.

Zaangażowanie w przyszłość

W 2025 roku osiągnęliśmy 100% skuteczności przestrzegania naszego Kodeksu postępowania przez dostawców. Dzięki lepszemu zarządzaniu, odpowiedzialności kontraktowej i założonym celom ograniczania ryzyka firma Intralox buduje bardziej etyczny, przejrzysty i zrównoważony łańcuch dostaw, który jest zgodny z priorytetami CSR i oczekiwaniami interesariuszy.

LUDZIE I DOBROBYT

Tworzymy środowisko, w którym samodzielni pracownicy osiągają sukcesy oraz rozwijają swój osobisty i zawodowy potencjał, angażując się w pracę zapewniającą poczucie spełnienia, bezpieczną i satysfakcjonującą.

Nasze zobowiązanie

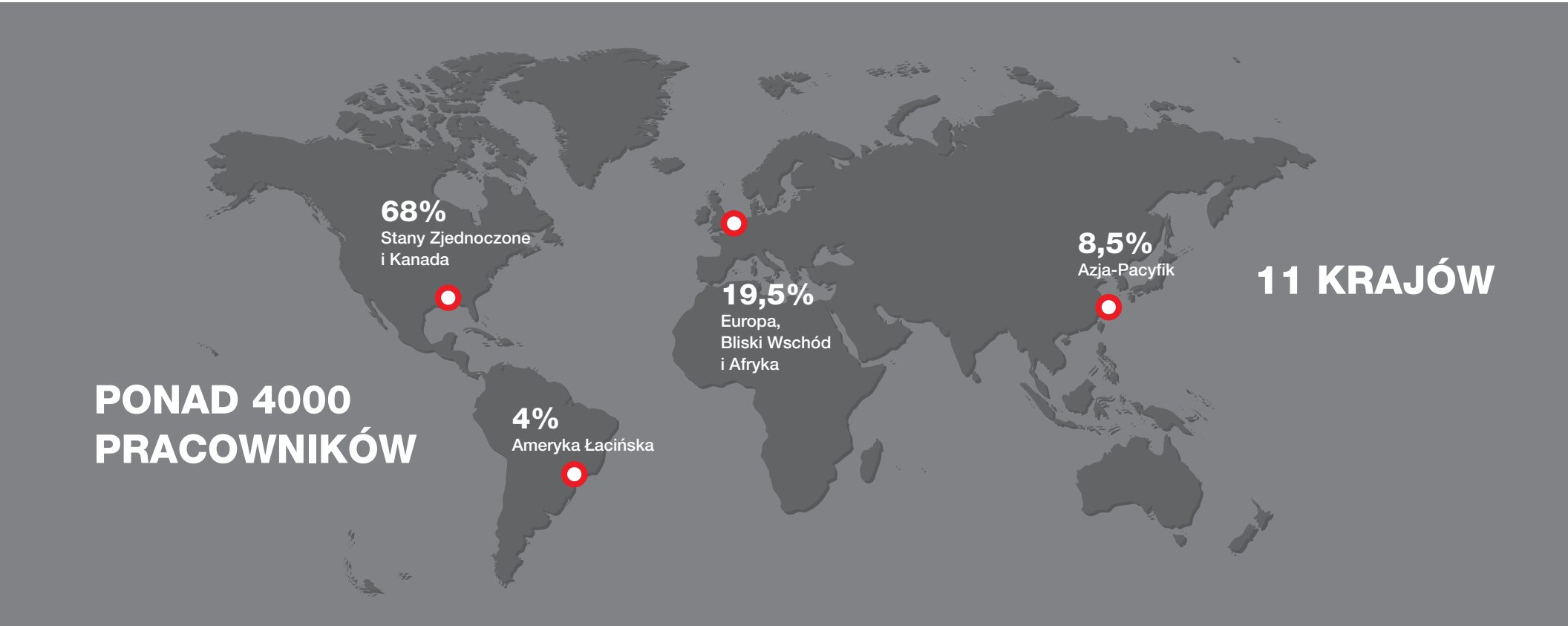
Firma Intralox jest zaangażowana w zapewnianie sprawiedliwości i bezpieczeństwa w miejscu pracy, gdzie pracownicy otrzymują konkurencyjne wynagrodzenie, korzystają z wiodących w branży korzyści i mogą realizować swoje cele. Naszą polityką jest zapewnienie możliwości korzystania tego doświadczenia zarówno pracownikom, jak i potencjalnym pracownikom, bez względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, pochodzenie narodowe, religię, stan zdrowia, predyspozycje genetyczne, stan rozwoju kariery zawodowej, status weterana lub pozostawanie w służbie czynnej, a także wszelkie inne statusy lub klasyfikacje chronione prawnie na mocy obowiązujących przepisów.

Nasza kultura innowacyjności, pracy zespołowej i ciągłego doskonalenia zapewnia, że wszyscy wzbogacamy się dzięki talentom, rozwojowi i sukcesom każdej osoby. Utrzymywanie kultury odzwierciedlającej naszą podstawową Filozofię biznesową jest stałym celem w procesie rozwoju firmy. Nasi pracownicy odgrywają kluczową rolę w pomaganiu nam w zachowaniu wierności naszej Filozofii biznesowej. Wspieramy ich, aby mieć pewność, że dysponują narzędziami i zasobami potrzebnymi do odniesienia sukcesu, poprzez szkolenia i rozwój oraz poprzez utrzymywanie przejrzystej, dwustronnej komunikacji z nowymi i obecnymi pracownikami.

O naszych pracownikach

Ponad 4000 naszych pracowników pracuje w 11 krajach: 68% w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie, 19,5% w Europie, na Bliskim Wschodzie i w Afryce, 8,5% w regionie Azji-Pacyfiku, a 4% w Ameryce Łacińskiej. Nasi pracownicy pełnią różne funkcje: obsługują produkcję, sprzedaż, projektowanie i rozwój oraz różne stanowiska administracyjne. Mamy doskonały wskaźnik utrzymania pracowników (średnia stopa rotacji 12% w okresie 5 lat), ponad 11% pracowników mających ponad 20-letni staż pracy i ponad 29% pracowników mających co najmniej 10-letni staż pracy. Pięćdziesiąt dziewięć osób wśród obecnych pracowników jest weteranami wojskowymi.

Jesteśmy dumni z tego, że w ciągu ostatnich 3 lat (2023–2025) jesteśmy według USA Today jednym z dziesięciu najlepszych miejsc pracy w Stanach Zjednoczonych i od wielu lat jednym z najlepszych miejsc pracy w obszarach metropolitalnych Nowego Orleanu i Baltimore — w oparciu o bezpośrednie wyniki ankiet badających opinie pracowników.



Strategia zarządzania talentami i rekrutacja

Tworzymy nasze inicjatywy w zakresie rekrutacji i zarządzania talentami, aby przyciągnąć utalentowanych i zmotywowanych pracowników, zachowując jednocześnie naszych cenionych, samodzielnych pracowników. W 2025 roku pracownicy wewnętrzni objęli 256 wolnych stanowisk, z czego 30 miało charakter globalny. Poprzez rekrutację pracowników o różnych doświadczeniach i różnym pochodzeniu staramy się budować organizację tak zróżnicowaną, jak rynek, na którym działamy. W tym celu aktywnie angażujemy się w rekrutację wspólnie z lokalnymi agencjami rozwoju siły roboczej, które obsługują niedoreprezentowane społeczności, programy resocjalizacji, wojskowych, uczelnie i inne różnorodne organizacje. Firma Intralox pokrywa wszystkie opłaty rekrutacyjne.

Dążymy do kierowania większej liczby emerytowanych żołnierzy oraz żołnierzy rezerwy na nasze wolne stanowiska poprzez współpracę z organizacją non-profit NextOp, która pomaga w znalezieniu zatrudnienia weteranom.

W 2025 roku nasze działania na rzecz rozwoju kadr w Stanach Zjednoczonych obejmowały łącznie ponad 65 wydarzeń i inicjatyw, w tym współpracę z uniwersytetami, szkołami zawodowymi i szkołami średnimi, działania rekrutacyjne skierowane do weteranów, wizyty oraz współpracę z innymi partnerami wspierającymi rozwój kadr, takimi jak Greater New Orleans (GNO) Inc., Jefferson Parish Economic Development Commission (JEDCO) i Jefferson Parish Chamber. Uczestniczymy w targach organizowanych przez ULL, La Tech, LSU, SELU, Penn State, Nunez, Delgado, NTCC, NOCC, Thrive NOLA i inne instytucje. Ponadto spotkaliśmy się z przedstawicielami Cafe Reconcile, Jedco, WERC, YLC i innych organizacji, aby nawiązać kontakty z kolejnymi członkami lokalnych społeczności.

Na arenie międzynarodowej podejmujemy podobne działania, nawiązując oparte na współpracy ze społecznościami lokalnymi partnerstwa w zakresie rekrutacji. W Holandii współpracujemy z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi, takimi jak Graafschapscollege, oraz angażujemy się we współpracę z organizacjami wspierającymi rozwój kadr, w tym de Talententuin i Airport City Innovation Network, aby pozyskiwać talenty z regionu. Działania te odzwierciedlają nasze zaangażowanie w budowanie lokalnych zasobów talentów w każdej społeczności, w której prowadzimy działalność.

Wszyscy nasi rekruterzy i przełożeni uczestniczą w szkoleniach poświęconych zapewnianiu przejrzystości, sprawiedliwości i zgodności z prawem naszego procesu rekrutacyjnego oraz zapobieganiu dyskryminującym praktykom w procesie zatrudniania.

Zarządzanie karierą, rozwój i mobilność

Wierzymy, że pomagamy pracownikom realizować ich cele związane z pracą oraz znajdować możliwości optymalnego i najlepszego wykorzystania ich potencjału w naszej firmie. Zarządzanie karierą każdego pracownika rozpoczyna się od procesu Planowania ciągłego doskonalenia (Continuous Improvement Planning, CIP), który koncentruje się na szczytowej wydajności pracowników: łączeniu pasji i talentów pracowników oraz potrzeb firmy. Dokładamy wszelkich starań, aby każdy pracownik otrzymywał corocznie oceny wyników i plany poprawy.

Stosujemy na całym świecie następujące zasady i procedury w celu zapewnienia wewnętrznej mobilności zawodowej wszystkim naszym pracownikom:

- Wyszukujemy optymalne i najlepsze możliwości wykorzystania posiadanego potencjału ludzi
- Przełożeni profesjonalnie dbają o rozwój i postępy pracowników na drodze kariery zawodowej
- Wierzymy, że nasi pracownicy to często najlepsi kandydaci na nowe stanowiska
- Nasi rekruterzy używają standardowego wewnętrznego procesu zatrudniania kandydatów
- To nasza standardowa procedura, aby udostępniać oferty pracy wyłącznie wewnątrz firmy przez co najmniej 7 dni

Kultura sprzyjająca włączeniu społecznemu i zapobieganiu dyskryminacji

Podstawowe zasady naszej filozofii biznesowej to uczciwość, sprawiedliwość i szacunek. Są one podstawą kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu, w której dyskryminacja jest absolutnie zakazana i niezgodna z naszą filozofią. Aby zapobiec dyskryminacji, w Stanach Zjednoczonych korzystamy z następujących programów i narzędzi:

- Szkolenia dla przełożonych
- Coroczne wewnętrzne audyty różnic wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, procesów rekrutacji i dokumentów powiązanych z zatrudnianiem



Szkolenia

Nasze programy szkoleniowe mają na celu rozbudowę zasobów wiedzy i umiejętności pracowników powiązanych z ich pracą oraz wspieranie ich rozwoju zawodowego. Ponad 2000 pracowników ma dostęp do naszej firmowej sieci intranet i może korzystać z naszej internetowej platformy szkoleniowej, rozwijającej umiejętności cyfrowe i zawierającej kursy rozwoju zawodowego. Nasze bieżące programy szkoleniowe obejmują:

- Szkolenie dla nowych przełożonych i liderów
- Szkolenie w zakresie rozwoju
- Szkolenia z zakresu umiejętności produkcyjnych oraz z zakresu bezpieczeństwa
- Szkolenie z zakresu LCI i Filozofii biznesowej Laitram

Wspieramy również pracowników na ich drodze rozwoju i doskonalenia, oferując program zwrotu kosztów czesnego, który pomagać ponosić koszty przydatnych i zatwierdzonych programów edukacyjnych. W 2025 roku przeznaczyliśmy ponad 120 000 USD na pomoc edukacyjną.

Aby wspierać naszych pracowników na całym świecie, dokumentacja LCI została przetłumaczona na cztery języki, a szkolenia z zakresu bezpieczeństwa są w razie potrzeby prowadzone w języku ojczystym każdego pracownika. W 2025 roku zakończyliśmy globalne wdrażanie naszego systemu zarządzania szkoleniami poprzez wprowadzenie obowiązkowych modułów szkoleń z zakresu etyki i zgodności dla pracowników w regionie Azji i Pacyfiku.

Głos pracowników i komunikacja z pracownikami

W firmie Intralox traktujemy ciągłe doskonalenie bardzo poważnie. To rdzeń naszej firmy. W 2025 roku 95% pracowników na całym świecie odpowiedziało na naszą coroczną ankietę oceny kierownictwa. Poprosiliśmy o informacje zwrotne oraz ocenę jakości przywództwa i satysfakcji dotyczącej firmy w zakresie kultury, zarządzania, zaufania i wydajności. Pracownicy odpowiedzieli na ankietę anonimowo i zostali zachęceni do szczerego wyrażania swoich opinii. Nasze wyniki są nieustannie wyjątkowo wysokie, rok po roku, a przeprowadzane audyty zapewniają rzetelność wyników badania.

Oprócz corocznego badania ankietowego Globalny Zespół LCI firmy Intralox regularnie spotyka się z pracownikami indywidualnie oraz w małych grupach, aby uzyskiwać poufne informacje zwrotne dotyczące zadowolenia z pracy, warunków pracy, świadczeń oraz wszelkich innych kwestii, które pracownicy chcą bezpośrednio poruszyć z kadrą kierowniczą wyższego szczebla. Traktujemy to bardzo poważnie; zgodnie z naszą polityką i zobowiązaniem dążymy do przeprowadzania jak największej liczby takich spotkań każdego roku. Każdy pracownik, we wszystkich lokalizacjach i na wszystkich zmianach na całym świecie, ma wsparcie dedykowanego Partnera Biznesowego LCI, co zapewnia wszystkim pracownikom, niezależnie od regionu, stały dostęp do poufnych kanałów przekazywania informacji zwrotnych oraz możliwość kontaktu z kadrą kierowniczą wyższego szczebla.





Wynagrodzenie i świadczenia

Staramy się zapewnić najbardziej pożądane miejsce pracy, aby przyciągnąć nowych pracowników i zachować nasz najważniejszy atut: samodzielnych pracowników. Nasza zasada polega na tym, że wszyscy akceptujemy wynagrodzenie w oparciu o wyniki indywidualne i całej firmy i nie będziemy wymagać więcej, ani też nie będziemy proszeni o akceptowanie wynagrodzenie zbyt niskiego w relacji do naszych osiągnięć.

Celem naszego systemu wynagrodzeń jest stworzenie środowiska, w którym pracownicy są dobrze opłacani i mają udział w sukcesie firmy, a także są mniej narażeni na wszelkiego rodzaju zwolnienia, a zarazem zapewniającego długoterminowe bezpieczeństwo zasobów finansowych firmy.

Nasz system wynagrodzeń jest oparty na wynagrodzeniach podstawowych, świadczeniach i wynagrodzeniach motywacyjnych. Wszyscy nowi pracownicy w całej firmie przechodzą szkolenia dotyczące naszego systemu wynagrodzeń i zachęt w celu zapewnienia jasnego zrozumienia. Wszyscy pracownicy firmy Intralox mogą uczestniczyć w programach motywacyjnych, w których wynagrodzenia oparte są na wynikach indywidualnych i całej firmy.

Oferujemy pakiet najwyższej jakości świadczeń, który zapewnia dobre samopoczucie naszych pracowników i ich rodzin. Standardowe świadczenia dla pracowników całej firmy zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin:

- Płatne urlopy w zaplanowanych dniach roboczych
- Płatny czas wolny od pracy
- Plan 401(k)
- Urlopy rodzicielskie
- Urlopy okolicznościowe
- Urlopy na czas wykonywania obowiązków publicznych
- Ubezpieczenie medyczne, stomatologiczne, na życie i na długoterminową opiekę zdrowotną
- Krótko- i długoterminowe świadczenia w razie niezdolności do pracy
- Świadczenia rodzinne
- Doradcy ds. zdrowia psychicznego w miejscu pracy
- Program pomocy pracownikom
- Zwrot czesnego
- Konta kafeteryjnego systemu wynagrodzeń FSA
- Centrum ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia (niektóre lokalizacje)
- Centrum fitness i zdrowego odżywiania (niektóre lokalizacje)
- Program premiowania za rekomendacje
- Program dobierania darowizn charytatywnych

Chociaż wymienione powyżej świadczenia odzwierciedlają ofertę dostępną w Stanach Zjednoczonych, dostosowujemy konkurencyjne pakiety świadczeń do lokalnych potrzeb i wymogów prawnych w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność. Przykładowo, pracownicy w regionie EMEA mają dostęp do kompleksowych ubezpieczeń zdrowotnych, programów emerytalnych oraz Programu pomocy pracownikom (EAP), który zapewnia wsparcie pracownikom i uprawnionym członkom ich rodzin. W Brazylii pracownikom oferowany jest prywatny plan emerytalny, a we wszystkich regionach zapewniamy dostęp do zasobów wspierających zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.

Wszyscy pracownicy otrzymują dodatkowe urlopy poza standardowymi dniami urlopu. Elastyczne harmonogramy pracy są dostępne dla wszystkich pracowników pracujących na kwalifikującym się stanowisku. Niektóre stanowiska umożliwiają pracę zdalną zgodnie z naszą polityką telekomunikacji, a wszyscy przełożeni są zachęcani do korzystania z elastycznych harmonogramów, aby w razie potrzeby mogli odpowiednio dostosowywać harmonogramy wszystkich powiązanych pracowników. Zachęca się kierowników do umożliwienia wszystkim pracownikom pracy według elastycznych harmonogramów pracy, zgodnie z ich potrzebami, takimi jak opieka nad dziećmi.



Program bezpieczeństwa

Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników są naszym priorytetem we wszystkich aspektach naszej działalności. Dążymy do zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz dążymy do całkowitego wyeliminowania wszelkiego rodzaju urazów związanych z pracą.

Nasz program bezpieczeństwa jest prowadzony przez nasz system zarządzania BHP firmy Intralox. System zarządzania BHP i ochroną środowiska, chociaż nie posiada niezależnego certyfikatu, spełnia wymagania normy ISO 14001 dotyczącej zarządzania środowiskowego oraz normy ISO 45000 dotyczącej zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jest wdrażany w każdym obiekcie firmy Intralox na całym świecie, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy dzięki najlepszym praktykom i ciągłemu doskonaleniu. Obejmuje ocenę ryzyka, przegląd przepisów prawa i norm, kontrole operacyjne, szkolenia i komunikację, kontrole/audyty, pomiary i monitorowanie oraz śledzenie działań naprawczych/zapobiegawczych.

W każdym obiekcie firmy Intralox pracuje specjalista ds. BHPiOŚ, odpowiedzialny za wdrażanie i obsługę systemu zarządzania BHPiOŚ. Podobnie jak na wszystkich innych etapach działalności, nasza Filozofia biznesowa kieruje tymi specjalistami w zakresie wspierania naszej działalności.

Zarządzanie ryzykiem związanym z bezpieczeństwem

Firma Intralox dysponuje programem oceny ryzyka i zagrożeń w miejscu pracy, który udostępnia wytyczne dotyczące identyfikacji, oceny i kontrolowania zagrożeń w miejscu pracy. Program obejmuje wszystkie zakłady firmy Intralox na całym świecie i we wszystkich został wdrożony. Oceny ryzyka są przeprowadzane przez pracownika firmy specjalnie przeszkolonego w procesie oceny ryzyka/zagrożenia; również aktywnie uczestniczą przełożeni i pracownicy. Oceny są weryfikowane w przypadku wystąpienia zdarzenia związanego z obrażeniami ciała lub zdarzenia środowiskowego, a także w odniesieniu do 10% najwyższych wyników ryzyka w skali roku i wszystkich wyników powyżej wartości 16 w skali roku.

Nasz proces oceny ryzyka aktywnie przewiduje zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa związane ze zmianą działalności. Nasza standardowa procedura operacyjna dla wszystkich zakładów na całym świecie polega na przeprowadzeniu nowej oceny ryzyka w celu wykrycia potencjalnych zagrożeń i/lub narażenia przed wprowadzeniem każdego nowego procesu w miejscu pracy. We wszystkich lokalizacjach wdrożyliśmy dodatkowe standardowe procedury operacyjne, które wymagają od pracowników odbycia odpowiedniego szkolenia w przypadku istotnej zmiany w operacjach lub procesach.

Zarządzanie zagrożeniami związanymi z higieną przemysłową

We wszystkich zakładach firmy Intralox działa program zarządzania higieną przemysłową, którego celem jest ocena i zarządzanie narażeniem pracowników na zanieczyszczenie powietrza, zagrożenia chemiczne i biologiczne oraz narażenie na promieniowanie (jonizujące i niejonizujące) oraz czynniki fizyczne.

Ze względu na poważne zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa, zagrożenia chemiczne wymagają szczególnej uwagi w polityce i procedurach mających na celu ochronę pracowników. Nasz Program informowania o zagrożeniach — wdrożony we wszystkich zakładach firmy Intralox — wymaga stosowania standardowej oceny potencjalnych zagrożeń przed użyciem nowych materiałów lub substancji chemicznych. Każdy obiekt prowadzi zestawienie substancji chemicznych i bazę danych z Kartami charakterystyki substancji niebezpiecznej. Środki chemiczne muszą być odpowiednio oznakowane, a pracownicy przeszkoleni w zakresie bezpiecznego stosowania potencjalnie niebezpiecznych produktów i środków chemicznych.

Hałas jest kolejnym zagrożeniem w niektórych obiektach firmy Intralox. W zakładach o podwyższonym poziomie hałasu firma Intralox wdrożyła Program ochrony słuchu, w ramach którego podejmowane są działania ograniczające hałas, a pracownicy przechodzą obowiązkowe coroczne szkolenie.

Zarządzanie zagrożeniami ergonomicznymi

Wiele operacji firmy Intralox wymaga ręcznej obsługi lub montażu produktów, co oznacza zagrożenia ergonomiczne dla pracowników. Aby określić najlepsze metody i dobrać narzędzia redukujące wpływ czynników zagrażających ergonomii, wyspecjalizowany zespół sprawdza produkty do montażu taśm transportujących. Ponadto w całej firmie stosowane są różne narzędzia do oceny i zarządzania zagrożeniami ergonomicznymi. Każdy zakład Intralox określa najlepsze połączenie środków inżynieryjnych i administracyjnych w celu ograniczenia zagrożeń ergonomicznych.

Przegląd przepisów prawa i norm

Firma Intralox opracowała i stosuje proces identyfikowania i oceny możliwości zastosowania obecnych (w tym nowo przyjętych), proponowanych i nowo tworzonych wymogów prawnych w zakresie BHPiOŚ. Wszystkie wymogi prawne są dokumentowane, wraz ze środkami kontroli i podmiotami odpowiedzialnymi, w rejestrze prawnym prowadzonym przez poszczególne zakłady i lokalizacje.

Kontrole działalności

Dysponujemy programami i procesami, które mają na celu zaradzić zagrożeniom identyfikowanym w ramach różnych wyżej wymienionych procesów oceny ryzyka. Te kontrole obejmują programy bezpieczeństwa, takie jak:

- Kontrola niebezpiecznej energii
- Bezpieczeństwo elektryczne
- Praca na wysokości
- Pojazdy przemysłowe z napędem
- Ograniczona przestrzeń
- Osłony maszyny

Oprócz programów związanych z bezpieczeństwem, firma Intralox używa wielu programów mających na celu dbałość o zdrowie pracowników, gdzie ma to zastosowanie. Należą do nich:

- Ochrona słuchu
- Ochrona dróg oddechowych
- Kontrola patogenów przenoszonych przez krew
- Protokoły chorób zakaźnych
- Regularna ocena jakości powietrza w biurze i zakładzie produkcyjnym

Szkolenia i komunikacja

W ramach naszych działań na rzecz priorytetowego traktowania bezpieczeństwa w miejscu pracy wszyscy pracownicy przechodzą szereg szkoleń. Wszyscy nowi pracownicy biorą udział w obowiązkowych zajęciach dotyczących bezpieczeństwa, obejmujących około 20 tematów dotyczących ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zagrożeń i procedur związanych z ich pracą. Przełożeni i kierownicy produkcji przechodzą regularne szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i umiejętności, podczas gdy wielu pracowników produkcji uczestniczy w comiesięcznych szkoleniach poświęconych bezpieczeństwu i higienie pracy. W naszych zakładach produkcyjnych działają komitety ds. bezpieczeństwa, które spotykają się co najmniej raz na kwartał w ciągu całego roku. Zgodnie z naszym nastawieniem na samodzielność zachęcamy i wymagamy od wszystkich członków zespołu — od pracowników godzinowych po kierownictwo wyższego szczebla — odgrywania aktywnej roli w działaniach na rzecz bezpieczeństwa nas wszystkich, poprzez dzielenie się wątpliwościami i aktywne zaangażowanie w zapewnianie bezpiecznych praktyk pracy.

Program audytu i kontroli

We wszystkich obiektach Intralox realizowany jest Program audytu i kontroli. Każdy Program składa się z regularnej kontroli przez przełożonego (Poziom I), lokalnego audytu BHPiOŚ (Poziom II) oraz regularnego audytu weryfikującego ocenę/skuteczność programu. Poziom I to regularna kontrola przeprowadzana przez przełożonego lub wyznaczoną osobę, która sprawdza różne elementy związane z bezpieczeństwem w danym obszarze roboczym. Poziom II obejmuje regularne audyty przeprowadzane przez specjalistę ds. BHP. Audyty te są zarówno szerzej zakrojone, jak i bardziej szczegółowe niż kontrole Poziomu I.

Pomiary i śledzenie

Śledzimy, mierzymy i oceniamy samych siebie pod kątem kluczowych wskaźników, aby zapewnić ciągłą poprawę dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy. Niektóre wyniki są porównywane z wytycznymi U.S. Bureau of Labor Statistics w celu zapewnienia, że spełniamy lub przewyższamy normy branżowe. Na podstawie tych wskaźników opracowujemy działania naprawcze i coroczne plany BHP dla każdego zakładu Intralox, aby nieustannie podnosić poziom bezpieczeństwa.

Program działań naprawczych i zapobiegawczych

Firma Intralox prowadzi rozbudowany Program działań naprawczych i zapobiegawczych. Działania są klasyfikowane jako proaktywne lub reaktywne w wyniku dojścia do obrażeń. Działania proaktywne, czyli zapobiegawcze, są podejmowane w wyniku obserwacji, audytu, sytuacji grożących wypadkiem lub wszelkich innych czynników, które zdecydowano się uwzględnić bez związku ze zdarzeniem skutkującym obrażeniami ciała. Działania reaktywne, czyli naprawcze, wynikają z wszelkiego rodzaju zdarzeń skutkujących obrażeniami ciała, w tym wymagających udzielenia pierwszej pomocy. Wszystkie działania są monitorowane do czasu zamknięcia. 2024 rok zakończyliśmy 123 zrealizowanymi formalnymi działaniami naprawczymi, w tym 104 (85%) proaktywnymi.

Program bezpieczeństwa podwykonawców

Zdajemy sobie sprawę z ryzyka towarzyszącemu pracy podwykonawców w naszych obiektach. Nasz Program bezpieczeństwa podwykonawców polega na bezpośrednim stosowaniu zasad naszego Programu BHP do wszystkich podwykonawców wykonujących prace we wszystkich naszych obiektach na całym świecie. Podwykonawcy otrzymują kopię naszego Podręcznika BHPiOŚ dla podwykonawców oraz mają obowiązek przeczytania i zrozumienia zawartych tam informacji.

Program dobrego samopoczucia

Firma Intralox oferuje wszystkim pracownikom kompleksowy Program dobrego samopoczucia pracowników. Program ten obejmuje dostęp do badań profilaktycznych, pracowników służby zdrowia, programu pomocy pracownikom oraz doradztwa w zakresie zdrowia psychicznego. Udział w programie jest dobrowolny, ale znaczna liczba pracowników korzysta z tego programu.

Wymagamy również obowiązkowych kontroli stanu zdrowia wszystkich pracowników, jeśli wymagają tego regulacje lub przepisy prawa. Obecnie jedynym programem wymagającym obowiązkowych kontroli stanu zdrowia jest nasz Program ochrony słuchu, w ramach którego wszyscy odpowiedni pracownicy przechodzą coroczne badanie.



OCHRONA ŚRODOWISKA

Jesteśmy zaangażowani w tworzenie trwałej wartości dla klientów, pracowników i akcjonariuszy. Optymalizując wykorzystanie zasobów, minimalizując ilość odpadów oraz zmniejszając negatywny wpływ naszych produktów i usług na środowisko, staramy się pomagać naszym klientom w osiąganiu ich celów.

Nasze zobowiązanie

System zarządzania BHP firmy Intralox został stworzony tak, aby minimalizować nasz negatywny wpływ na środowisko w globalnych społecznościach, wśród których działamy.

Nadal opracowujemy nowe produkty, które zapewniają naszym klientom wyjątkową wartość, w tym produkty, które umożliwiają klientom zmniejszanie zużycia zasobów. Jednocześnie szukamy sposobów na bardziej efektywne i odpowiedzialne wykorzystywanie zasobów we własnej działalności.

Energia

Jesteśmy zaangażowani w obniżanie intensywności zużycia energii o 25% na funt części z tworzyw sztucznych podczas produkcji w ciągu najbliższych 10 lat. Produkcja (formowanie wtryskowe) części z tworzyw sztucznych do naszych modułowych taśm z tworzyw sztucznych stanowi ponad 90% łącznego zużycia energii w naszej firmie; daje to największe możliwości znacznego obniżenia zużycia energii w naszej działalności.

Godne zauważenia działania, podejmowane od 2020 roku, obejmują rozszerzanie naszego zaangażowania w program Better Plants Program Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych w celu ustanowienia kultury i praktycznych rozwiązań w dziedzinie wydajności energetycznej oraz modelu zarządzania na potrzeby ciągłego doskonalenia. Ta ogólnokrajowa inicjatywa pomoże nam zwiększyć efektywność energetyczną poprzez wsparcie naszych specjalistów ds. energii w wyznaczaniu ambitnych celów w zakresie efektywności energetycznej i oszczędności energii, opracowywaniu planów zarządzania energią oraz określaniu i monitorowaniu kluczowych wskaźników efektywności w celu oceny naszych postępów w ujęciu rocznym. W 2021 roku przystąpiliśmy do programu 50001 Ready prowadzonego przez Departament Energii Stanów Zjednoczonych, aby jeszcze bardziej rozwijać kulturę systematycznego doskonalenia w zakresie zarządzania energią, zwiększać efektywność i utrzymywać oszczędności energii.

W ramach naszego zaangażowania w odpowiedzialne zarządzanie energią firma Intralox nawiązała w 2025 roku współpracę z firmą Schneider Electric w celu przeprowadzenia audytu energetycznego naszych procesów formowania wtryskowego. Wyniki audytu stanowią podstawę do wprowadzania usprawnień w zakresie efektywności energetycznej oraz wspierają nasze szersze działania na rzecz ograniczenia emisji gazów cieplarnianych.



Od 2020 roku na całym świecie realizujemy wiele projektów w zakresie efektywności energetycznej



Rok	Lokalizacja	Projekt	Szczegóły
2021	Harahan, LA, USA	Modernizacja wtryskarki (IMM)	Zakupiono 15 wtryskarek KraussMaffei z serii wysokowydajnych jednostek Blue Power, które były o 20% bardziej efektywne energetycznie niż dotychczas eksploatowane maszyny
2021	Harahan, LA, USA	System optymalizacji i monitorowania sprężarek powietrza	Zainstalowano oprogramowanie do sterowania sprężarkami powietrza w zakładzie Harahan IMM. ManagAir to centralny system monitorowania i sterowania, który pozwala ograniczyć koszty energii i konserwacji oraz przestoje, a także umożliwia zdalne monitorowanie i powiadamianie o alarmach.
2021	Harahan, LA, USA	Magazyn — modernizacja oświetlenia	W ramach programu Entergy wymieniono wszystkie oprawy oświetleniowe w magazynie na oświetlenie LED
2021	Harahan, LA, USA	Modernizacja oświetlenia w warsztacie mechanicznym Laitram	W budynkach warsztatu mechanicznego zmodernizowano 74 oprawy oświetleniowe różnego typu, zastępując je oprawami LED
2021	Harahan, LA, USA	Modernizacja oświetlenia w hali VMC	Zmodernizowano oświetlenie w hali VMC, znajdującej się obok pomieszczenia EDM, utworzonego w latach 2019–2020.
2021	Harahan, LA, USA	Centralny zakład – wymiana przemienników częstotliwości (VFD)	Wymieniono 13 przestarzałych przemienników częstotliwości (VFD) stosowanych w pompach, silnikach wentylatorów wież chłodniczych oraz pompach do czyszczenia wież, ponieważ części zamienne do dotychczasowych urządzeń nie były już dostępne. Nowe materiały obejmują przyłącza firmy Siemens oraz instalację elektryczną wykonaną przez firmę Rocker.
2021	Harahan, LA, USA	System optymalizacji i monitorowania sprężarek	Zainstalowano sprzęt i oprogramowanie, które pozwolą ograniczyć koszty energii i konserwacji oraz przestoje, a także umożliwią zdalne monitorowanie i powiadamianie o alarmach.
2022	Harahan, LA, USA	System zarządzania uzdatnianiem wody	Zainstalowano internetowy system zarządzania uzdatnianiem wody chłodzącej, który ogranicza zużycie wody poprzez zwiększenie liczby cykli zagęszczania z trzech do pięciu.
2022	Hammond, LA, USA	Instalacja chłodnicza w centralnym zakładzie	Zwiększono wydajność instalacji chłodniczej poprzez wymianę istniejących, uszkodzonych agregatów chłodniczych nr 3 i 4 oraz instalację nowego agregatu chłodniczego nr 3 o wydajności 800 ton. Zaktualizowano program optymalizacji instalacji, aby uwzględniał nowy agregat chłodniczy.
2022	Hammond, LA, USA	Optymalizacja systemu wodnego	Zaktualizowano centralny program optymalizacji systemu wody lodowej
2023	Schiphol, Holandia	Energia słoneczna	Zainstalowano panele fotowoltaiczne w ramach budowy nowego zakładu zgodnie ze standardem BREEAM Excellent
2023	Melbourne, Australia	Energia słoneczna	Zainstalowano panele słoneczne.
2023	Bengaluru, Indie	Energia słoneczna	Zainstalowano panele słoneczne.
2024	Hammond, LA, USA	Zachodnia część zakładu – modernizacja oświetlenia na LED	Zmodernizowano oświetlenie w zachodniej części zakładu, zastępując je oświetleniem LED – etap 2.
2024	Harahan, LA, USA	Modernizacja oświetlenia w różnych budynkach	W magazynach 5307 Toler Warehouse, 301B Shipping i 301D Warehouse zmodernizowano oświetlenie, zastępując je oświetleniem LED.

Dalsze działania podejmowane od 2020 roku w celu obniżenia zużycia energii:

- Szkolenie pracowników utrzymania ruchu w zakresie używania sprężonego powietrza, azotu, argonu i gazu ziemnego, redukowania strat i wykrywania wycieków
  - Zapobieganie stratom w całym obiekcie
- Szkolenie pracowników utrzymania ruchu w zakresie automatyzacji budynków i systemu zarządzania energią
  - Efektywne wykorzystanie technologii w celu redukcji zużycia w całych naszych obiektach
- Realizacja programów konserwacji zapobiegawczej i kontroli w celu wsparcia naszych celów w zakresie redukcji zużycia energii
- Przeprowadzanie audytów zużycia energii i wody w naszym obiekcie w Hammond, odpowiedzialnym za 33% naszego globalnego zużycia energii
- Modernizacja naszego procesu operacyjnego transportu produktów pomiędzy obiektami w Harahan i Hammond
  - Zwiększenie naszego procentowego wskaźnika zdolności wykorzystania zasobów w celu zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych

Raporty z postępów i oceny z użyciem kluczowych wskaźników wydajności są w toku i można je zobaczyć w tabeli danych na końcu niniejszego raportu.

Woda

Jesteśmy zaangażowani w wyszukiwanie procesów i ulepszeń, które zmniejszają zużycie wody. Nasze zakłady produkcyjne w Harahan i Hammond odpowiadają za ponad 90% naszego globalnego zużycia wody.

Używane w tych obiektach systemy chłodzenia, które działają w zamkniętej pętli i stosownie do zapotrzebowania, zapewniają recykling znacznej ilości zużywanej wody. Regularna profilaktyczna konserwacja systemów zapewnia minimalne wycieki i optymalną wydajność.

Ważnym celem jest również zapobieganie przedostawaniu się zanieczyszczeń do środowisk wodnych. We wszystkich naszych lokalizacjach na całym świecie wdrożono Program zapobiegania zanieczyszczeniu wody. Tylko nasz obiekt w Hammond wymaga i wdrożył Program zapobiegania zanieczyszczeniu wód opadowych. Zapewnia on procedury operacyjne oraz inżynieryjne środki kontrolne do zapobiegania i kontroli uwalniania zanieczyszczeń do pobliskich wód odbiorczych, do których może dochodzić w wyniku odpływu wód opadowych.

Lokalne zanieczyszczenia

W każdej lokalizacji firmy Intralox wdrożono Programy zarządzania odpadami i zanieczyszczeniem powietrza. We wszystkich wdrożono również standardowe procedury reagowania na wyciek substancji ropopochodnych, a nasz zakład w Hammond — jedyny, w którym ma to zastosowanie — wdrożył także Program zapobiegania i kontroli wycieków i Program zaradczy. Obejmuje on zapobieganie uwalnianiu, kontrole uwalniania lub odprowadzania, procedury zaradcze w zakresie odzyskiwania, reagowania i oczyszczania w razie uwolnienia, procedury utylizacji odzyskanych materiałów oraz szkolenia dla odpowiednich pracowników.

Niebezpieczne materiały i substancje chemiczne

Ze względu na znaczne zagrożenie pracowników i środowiska ważne jest, aby zagrożenia związane z materiałami niebezpiecznymi i substancjami chemicznymi były traktowane bardzo poważnie. Nasz ogólnozakładowy program informowania o zagrożeniach (HCP) wymaga, aby przed użyciem nowych materiałów lub substancji chemicznych potencjalne zagrożenia były oceniane i zarządzane w oparciu o standardową procedurę oceny. Każdy zakład prowadzi zestawienie substancji chemicznych i bazę danych z Kartami charakterystyki substancji niebezpiecznej (SDS). Środki chemiczne muszą być odpowiednio oznakowane, a pracownicy przeszkoleni w zakresie różnych zagadnień związanych z bezpiecznym używaniem potencjalnie niebezpiecznych produktów i substancji chemicznych. Personel ds. HCP szczegółowo wyjaśnia wymagania dotyczące przechowywania i transportu materiałów niebezpiecznych i substancji chemicznych.







Emisje gazów cieplarnianych

Pomiar emisji gazów cieplarnianych (GHG) stanowi podstawowy krok w zrozumieniu wpływu firmy Intralox na środowisko. Monitorowanie tych danych pozwala nam określić, gdzie w ramach naszej działalności powstają emisje, ustalać priorytety w oparciu o rzetelne informacje oraz podejmować decyzje korzystne zarówno dla firmy, jak i dla środowiska.

Metodologia

Firma Intralox mierzy i raportuje emisje gazów cieplarnianych (GHG) zgodnie ze standardem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Nasza inwentaryzacja obejmuje zakres 1 (emisje bezpośrednie ze źródeł będących własnością Intralox lub przez nią kontrolowanych) oraz zakres 2 (emisje pośrednie związane z zakupioną energią elektryczną, parą, ciepłem lub chłodzeniem). Emisje w zakresie 2 raportujemy zarówno zgodnie z metodą opartą na lokalizacji, jak i metodą opartą na rynku, zgodnie z wymaganiami GHG Protocol.

Granice organizacyjne określono z zastosowaniem podejścia opartego na kontroli operacyjnej, co oznacza, że uwzględniamy wszystkie obiekty, nad którymi Intralox sprawuje kontrolę operacyjną.

Rok obrotowy 2024 jest pierwszym rokiem, w którym gromadziliśmy dane dotyczące emisji gazów cieplarnianych, i stanowi dla nas rok bazowy.

Inwentaryzacja gazów cieplarnianych

Poniższa tabela przedstawia emisje gazów cieplarnianych Intralox w zakresie 1 i 2 w latach 2024 i 2025. Wartości podano w tonach metrycznych ekwiwalentu CO2 (tCO2e). Dane dotyczące kolejnych lat będą aktualizowane w miarę ich dostępności.

Kategoria	FY24	FY25
Zakres 1 – emisje bezpośrednie	7271	6615
Zakres 2 – pośrednie (na podstawie lokalizacji)	20 255	21 250
Zakres 2 – pośrednie (na podstawie rynku)	22 394	20 620
Całkowity zakres 1 + 2 (na podstawie lokalizacji)	**27 526**	**27 865**
Całkowity zakres 1 + 2 (na podstawie rynku)	**29 665**	**27 235**

Uwagi:
- Wszystkie wartości podane w tonach metrycznych ekwiwalentu CO2 (tCO2e).
- Całkowite wartości emisji CO2 obejmują emisje ze źródeł, dla których nie są dostępne dane dotyczące poszczególnych gazów cieplarnianych (np. emisje w zakresie 2 obliczone metodą opartą na rynku).
- Metoda oparta na lokalizacji uwzględnia średnie dla sieci elektroenergetycznej współczynniki emisji; metoda oparta na rynku uwzględnia instrumenty umowne, takie jak certyfikaty energii odnawialnej (REC), lub współczynniki emisji określone przez dostawcę.
- Inwentaryzację emisji sporządzono zgodnie ze standardem GHG Protocol Corporate Standard.

Emisje w zakresie 3

Emisje w zakresie 3 obejmują emisje pośrednie powstające w całym łańcuchu wartości Intralox, w tym związane z zakupionymi towarami, logistyką oraz użytkowaniem sprzedanych produktów. W 2026 roku Intralox po raz pierwszy rozpocznie pomiar emisji w zakresie 3.

Wpływ na produkcję wewnętrzną i działalność

Program Better Plants Program Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych: nagrody Better Project Awards

Program Better Plants Program Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych pomaga producentom w Stanach Zjednoczonych redukować ilości odpadów i zużycie energii. Każdego roku uczestnicy mogą przesyłać ostatnio zrealizowane projekty, które udowadniają zaangażowanie firmy w redukcję ilości odpadów i zużycia energii. W ostatnich latach firma Intralox zdobyła nagrody i wyróżnienie za zakończone projekty, w tym projekt 2023 Mold Redesign i projekt 2024 Regrind Reimagined. W ramach pierwszego z nich zmodyfikowaliśmy formy, które przyczyniały się do generowania dużych ilości odpadów, aby zredukować ilość odpadów o 60%. Tymczasem drugi projekt zapobiegł przekazaniu do recyklingu odpadów o masie ponad 600 000 funtów (272 155 kg) dzięki ponownemu wykorzystaniu materiałów z 24 jednostek magazynowych (SKU) do wyprodukowania części pochodzących w 100% z recyklingu. Dzięki temu emisja dwutlenku węgla zmniejszyła się o 298 ton.

Program redukcji odpadów

Program Regrind

W ciągu ostatnich 30 lat firma Intralox pracowała nad opcjami redukowania ilości odpadów poprzez ponowne wykorzystanie odpadów powstających w firmie w ramach naszego programu Regrind. Od momentu rozpoczęcia monitorowania postępów w 2013 roku proces ten pomógł zapobiec przekazaniu ponad 20 mln funtów (9 mln kg) odpadów do recyklingu i potencjalnie na ich składowiska.

Na przykład zbieramy miliony kilogramów odpadów powstających w procesach formowania wtryskowego, wytłaczania i montażu taśmy. Odpady są następnie sortowane, mielone i ponownie wprowadzane do naszych procesów produkcyjnych. Podczas formowania wtryskowego naszych modułowych produktów z tworzyw sztucznych wykorzystanie odzyskanego surowca zwykle sięga 17%. Podczas wytłaczania ponowne wykorzystanie odzyskanego surowca sięga nawet 35% w taśmach transportujących ThermoDrive® oraz 65% w naszych taśmach ThermoDrive. Chociaż podane poniżej wartości procentowe mogą się różnić od wartości docelowych, zależnie od zastosowania, składu chemicznego materiałów i wymagań klienta, mamy również niewielką liczbę produktów specjalnie wybranych i zatwierdzonych do działania, które w 100% pochodzą z odzyskanych surowców i nie ma to negatywnego wpływu na wytrzymałość i trwałość taśmy.

Firma Intralox rygorystycznie testuje wszystkie części zawierające odzyskane surowce, aby upewnić się, że nie ma to negatywnego wpływu na jakość lub wydajność części. Każdego roku odzyskujemy i ponownie wykorzystujemy 2–3 mln funtów (900 000–1,3 mln kg) odpadów w operacjach formowania wtryskowego oraz 1 mln funtów (450 000 kg) odpadów w operacjach wytłaczania ThermoDrive. Jesteśmy niezwykle dumni z tego procesu i mamy nadzieję, że będziemy uzyskiwać coraz lepsze wyniki w tym obszarze.

Inicjatywa Wszystkie części są wartościowe

Od 2020 roku firma Intralox przyjęła globalną politykę dotyczącą montażu taśm, w ramach której każda część jest traktowana jako wartościowa. Na podstawie rekomendacji pracownika z Wielkiej Brytanii wprowadziliśmy zmiany proceduralne w celu wyeliminowania marnotrawstwa materiałów w procesie realizowania zamówień. Ta zmiana pomogła nam wdrożyć praktykę zwracania dobrych, nieużywanych części z powrotem do magazynu, dzięki czemu można je później wykorzystać w innej taśmie. W rezultacie we wszystkich globalnych lokalizacjach montażu taśm zachowaliśmy miliony części, które w przeciwnym razie trafiłyby do odpadów.

Program zarządzania odpadami z tworzyw sztucznych

Aby pomóc w zarządzaniu odpadami i redukowaniu ilości odpadów z tworzyw sztucznych we wszystkich lokalizacjach na całym świecie, firma Intralox stworzyła w 2022 roku Program zarządzania odpadami z tworzyw sztucznych. Program ten opiera się na współpracy z naszymi regionalnymi zespołami produkcyjnymi na potrzeby zarządzania i redukowania ilości odpadów z tworzyw sztucznych w naszych działaniach, co pomaga zarówno obniżać koszty, jak i przynosi korzyści w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zajmujemy się również takimi sprawami, jak poprawa procedur sortowania w celu skuteczniejszego wykorzystania możliwości recyklingu, wdrażanie procesów i podnoszenie wydajności oraz szkolenia pracowników.

Inne ważne inicjatywy w dziedzinie redukcji odpadów

Uczestnicząc w dobrowolnym programie Operation Clean Sweep, firma Intralox przyczynia się do zapobiegania wydostawaniu się luźnych plastikowych granulek z obiektu i ich przedostawaniu się do środowiska, w tym do środowisk wodnych. Bycie częścią programu nie tylko pozwala nam doskonalić środki zapobiegawcze; pomaga również podnosić bezpieczeństwo pracowników i zapewnia dostęp do sieci uczestników, którzy udostępniają sobie informacje o najlepszych praktykach. Program zarządzania odpadami w kampusie to kolejna inicjatywa recyklingu, która ma na celu zmniejszenie ilości odpadów nieplastikowych w większości naszych obiektów na całym świecie. Jego najważniejsze cechy to przekazywanie palet stronom trzecim, lokalny recykling materiałów falistych, kompostowanie oraz recykling puszek aluminiowych w niektórych lokalizacjach.



Globalne działania na rzecz recyklingu w 2025 roku

ŁĄCZNIE PODDANO RECYKLINGOWI ROCZNIE

7,199 mln funtów

Tworzywa sztuczne stanowiły większość materiałów poddanych recyklingowi pod względem masy.

Plastics	6,2 mln funtów	**86,1%**
Przemysł papierniczy	397 tys. funtów	**5,5%**
Metale	602 tys. kilogramów	**8,4%**



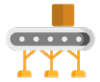




Inicjatywy na rzecz redukcji odpadów w procesach produkcji firmy Intralox



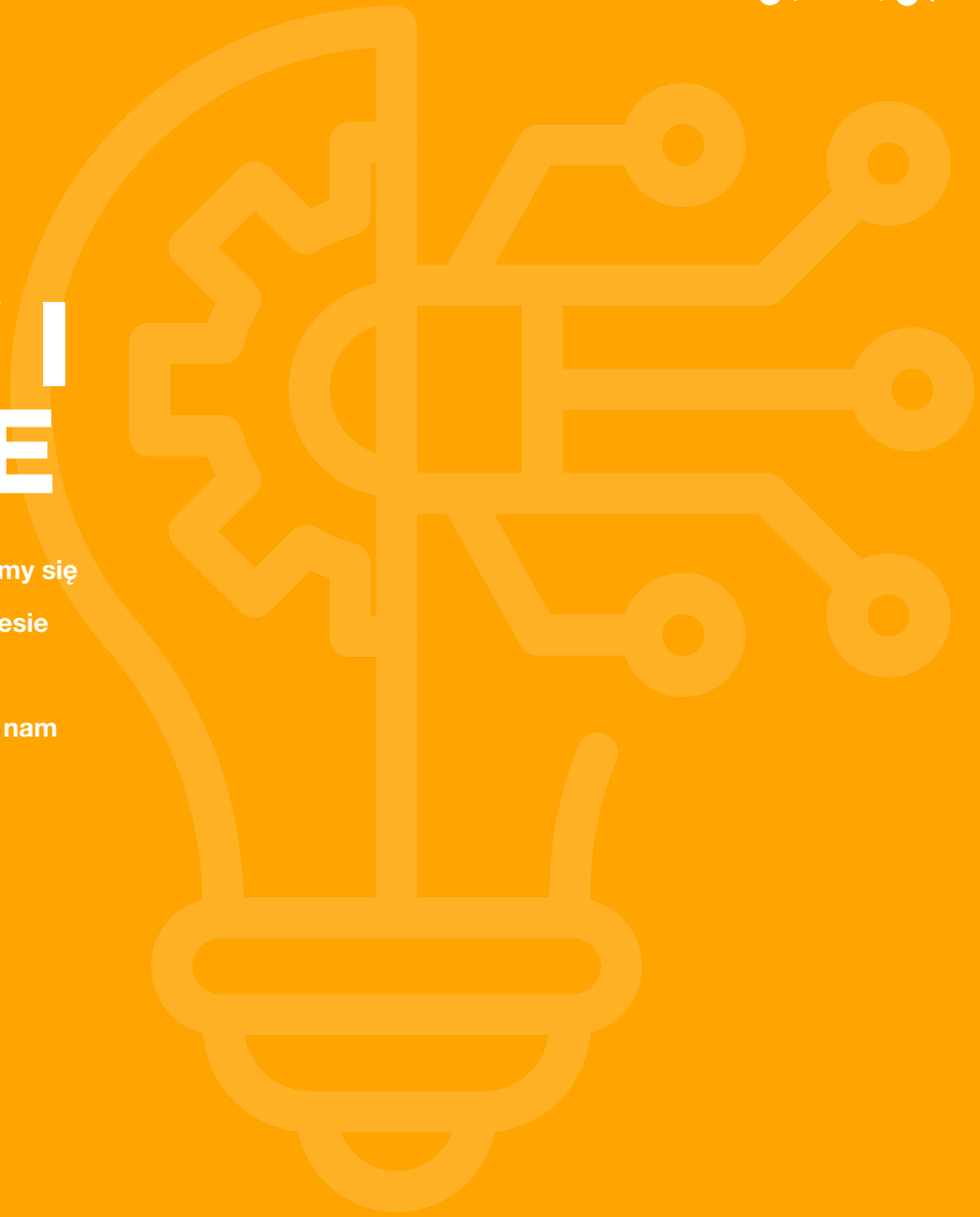





PROCES	Plastikowe granulki trafiają do nas od naszych dostawców żywic	Plastikowe granulki są transportowane do miejsc przechowywania	Granulat tworzywa sztucznego jest formowany w moduły i części dodatkowe	Części są transportowane globalnie i montowane w taśmy	Zmontowane taśmy są pakowane i wysyłane do klientów	Odpady są poddawane recyklingowi przez stronę trzecią
SZANSA		Niewielkie ilości luźnych granulek mogą się rozsypać podczas transportu lub zostać pozostawione w narożnikach i szczelinach urządzeń i opakowań.	Oczyszczony produkt uboczny procesu formowania, który może być użyty ponownie, jest ponownie wprowadzany do produkcji — do 17% materiału, w zależności od składu chemicznego, potrzeb zastosowania i wyników testów potwierdzających jakość.	W niektórych przypadkach moduły są cięte w taki sposób, aby pasowały do wzorów taśm, co powoduje powstanie odpadów. Możemy tego uniknąć poprzez formowanie nowych rozmiarów, aby zminimalizować zbędne operacje cięcia i zredukować ilość odpadów.	Opakowanie pomaga utrzymywać jakość podczas transportu, ale może również generować odpady materiałowe. Niewydajnie dobrane palety oraz opakowania i pojemniki również zwiększają ilość miejsca potrzebnego do wysyłki.	Wszelkie odpady, których nie można odzyskać i ponownie wykorzystać wewnętrznie, są poddawane recyklingowi przez podmiot zewnętrzny (ponad 90% na całym świecie).
INICJATYWY		Luźne granulki są zatrzymywane i oczyszczane w ramach naszego zobowiązania z zakresu Operation Clean Sweep. Ten program wspiera działania firm na rzecz zerowych strat tworzywa sztucznego w operacjach.	Nasza inicjatywa optymalizacji formy obejmuje analizy projektów form oraz danych odpadów, aby odkrywać możliwości zmniejszania ilości produktów ubocznych i odpadów. W 2024 roku firma Intralox otrzymała wyróżnienie za tę inicjatywę w formie nagrody Departamentu Energii Stanów Zjednoczonych Better Plants Program.	Uruchomiliśmy globalne inicjatywy, które mają na celu minimalizowanie ilości odpadów w całym zakresie procesu tworzenia i montażu, a także kontynuujemy optymalizowanie tych procesów, aby zapewnić minimalne ilości odpadów i traktowanie każdej części jako wartościowej.	Tworzymy własne projekty opakowań w celu zmniejszenia ilości odpadów i optymalizacji przestrzeni dla naszych taśm. Wszelkie powstające odpady są ponownie wykorzystywane jako wypełnienie lub poddawane recyklingowi. W 2024 roku poddaliśmy recyklingowi ponad 113 ton tektury.	Inicjatywy realizowane we wcześniejszych fazach pomagają ograniczyć ilość materiałów przekazywanych firmom zajmującym się recyklingiem. Nasze wewnętrzne procedury sortowania maksymalizują możliwości recyklingu materiałów.

PRODUKTY I INNOWACJE

Dzięki naszym innowacyjnym produktom koncentrujemy się na zapewnieniu klientom największej wartości w zakresie zarządzania zasobami. Nasza filozofia doskonałości operacyjnej i nieustannego doskonalenia nie pozwala nam nigdy spoczywać na laurach.



Nasze zobowiązanie

Jesteśmy zaangażowani w redukowanie zagrożeń dla środowiska związanych z naszymi produktami, umożliwiając klientom osiągać więcej przy mniejszych nakładach, podnosić wydajność i eliminować straty. Pracujemy nad dawaniem klientom większych możliwości w zakresie materiałów przyjaznych środowisku.

Lepszy wpływ naszych produktów na środowisko

Nasze innowacyjne rozwiązania w zakresie taśm transportujących obniżają całkowite koszty utrzymania po stronie klientów, do czego przyczynia się umożliwienie bardziej efektywnego wykorzystywania lub zmniejszenia łącznego wykorzystywania zasobów.

Najnowsze i przekonujące analizy przypadków naszych klientów:

- W Marie Sable przenośniki zużywają o 40% mniej energii
- Grupa Anada zmniejszyła zużycie wody o 50%
- Globalny producent opon zmniejszył ilość odpadów pochodzących z opon surowych o 70%

Jesteśmy również zaangażowani w pozyskiwanie materiałów wytwarzanych w procesach lub z surowców, które wywierają mniejszy negatywny wpływ na środowisko, takich jak tworzywa sztuczne wykonane z odzyskanego metanu. Jesteśmy już na wczesnym etapie badań. Będziemy nadal oferować najnowocześniejsze i najlepsze materiały, które pomagają podnosić trwałość i wydajność naszych produktów.

Niektóre materiały wyróżniające się korzyściami dla środowiska:

- Poliketon (PK) podnosi trwałość i żywotność taśm dzięki stabilności i wysokich tolerancjach przy intensywnych zastosowaniach — szczególnie w przemyśle mięsnym, drobiarskim i rybnym. Rzadsza wymiana taśmy oznacza mniejszy negatywny wpływ na środowisko.
- Nylon niskohigroskopijny niskościeralny (LMAR) to wysokiej jakości nylon oparty na bioskładnikach, stworzony z myślą o zrównoważonym rozwoju bez obniżania wytrzymałości ani wszechstronności. Pochodzi w około 70% z ziaren rącznika pospolitego — odnawialnego zasobu, który nie stanowi konkurencji dla produktów spożywczych. LMAR ma jeden z najniższych śladów węglowych wśród nylonów zarówno konwencjonalnych, jak i opartych na bioskładnikach. Jego unikalna struktura molekularna zapewnia wyjątkową wytrzymałość mechaniczną, niskie pochłanianie wilgoci i wysoką odporność chemiczną w porównaniu z innymi nylonami.

Skutki zewnętrzne

Zrównoważony rozwój nie jest cechą dodawaną do produktów Intralox — stanowi fundament ich funkcjonowania. Nasze rozwiązania w zakresie taśm przenośnikowych są projektowane tak, aby pomagać klientom zwiększać wydajność produkcji, ograniczać marnowanie żywności i materiałów, zużywać mniej energii i wody oraz wydłużać okres eksploatacji przy mniejszych wymaganiach w zakresie konserwacji. Te korzyści związane z wydajnością przekładają się bezpośrednio na wymierne korzyści środowiskowe i operacyjne dla branż, które obsługujemy. Przedstawione poniżej inicjatywy odzwierciedlają nasze nieustanne zaangażowanie w dalsze zwiększanie tego wpływu — od sposobu projektowania naszych produktów po postępowanie z nimi po zakończeniu ich eksploatacji.

Europejski program recyklingu taśm dla klientów

W czwartym kwartale 2025 roku firma Intralox uruchomiła w Europie program recyklingu taśm skierowany do klientów, co stanowi istotny krok naprzód w realizacji naszego zaangażowania w zasady gospodarki o obiegu zamkniętym oraz odpowiedzialne zarządzanie produktami po zakończeniu ich eksploatacji.

Opis programu

We współpracy z firmą PreZero w Holandii Intralox oferuje obecnie europejskim klientom możliwość poddawania zużytych modułowych taśm z tworzyw sztucznych (MPB) recyklingowi zamiast kierowania ich na składowiska odpadów. Kwalifikujące się taśmy są odbierane, a następnie przetwarzane przez naszych partnerów zajmujących się recyklingiem. Oczyszczone surowce pochodzące z przemiału są ponownie wprowadzane do globalnego łańcucha dostaw, dzięki czemu materiały zawarte w naszych produktach zachowują swoją wartość długo po zakończeniu ich eksploatacji.

Dlaczego ten program ma znaczenie

Modułowe taśmy z tworzyw sztucznych to produkt przemysłowy wytwarzany w dużych ilościach, w przypadku którego dotychczas możliwości zagospodarowania po zakończeniu eksploatacji były ograniczone. Tworząc łatwo dostępną możliwość recyklingu, Intralox bezpośrednio odpowiada na wpływ w łańcuchu wartości w zakresie 3 — biorąc odpowiedzialność nie tylko za sposób wytwarzania naszych produktów, ale również za to, co dzieje się z nimi po zakończeniu użytkowania. Program pomaga także klientom realizować ich własne zobowiązania w zakresie zrównoważonego rozwoju, przyczyniając się do ograniczenia całkowitego śladu materiałowego naszej branży.

Perspektywy na przyszłość

Program, uruchomiony początkowo w Europie, stanowi podstawę do jego dalszego rozszerzania. Wraz ze wzrostem udziału klientów Intralox zobowiązuje się do oceny możliwości zwiększenia zasięgu geograficznego programu oraz rozszerzenia zakresu materiałów, z których wykonane są kwalifikujące się do recyklingu taśmy, co przyczyni się do realizacji naszego celu, jakim jest zapewnianie zrównoważonej wartości w całym cyklu życia produktu.



Inżynieria cyklu życia

W 2024 roku rozpoczęliśmy serię szkoleń dla naszych inżynierów ds. rozwoju nowych produktów o nazwie Inżynieria cyklu życia. Ideą przewodnią jest uświadomienie naszym zespołom inżynieryjnym wpływu, jaki mogą mieć decyzje projektowe w całym cyklu życia naszych produktów. Dzięki tej inicjatywie daliśmy naszym inżynierów możliwość doboru materiałów, które podnoszą trwałość i wydajność, zwiększają możliwości recyklingu, skracają czas cyklu, optymalizują ogólną wydajność i minimalizują zużycie zasobów w całym okresie eksploatacji produktu.

MNIEJSZE ZUŻYCIE WODY = MNIEJ INTENSYWNA DZIAŁALNOŚĆ

MNIEJSZE ZUŻYCIE ENERGII = NIŻSZA EMISJA GAZÓW CIEPLARNIANYCH

MNIEJ ODPADÓW = MNIEJSZA EMISJA DWUTLENKU WĘGLA

DŁUŻSZA ŻYWOTNOŚĆ TAŚMY = MNIEJSZA EMISJA DWUTLENKU WĘGLA

MNIEJ ŚRODKÓW CHEMICZNYCH DO CZYSZCZENIA = MNIEJ ZANIECZYSZCZEŃ

Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

Bezpieczeństwo i higiena pracy naszych klientów jest priorytetem dla naszej firmy. Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić klientom wyjątkową wartość, opartą na filozofii oferowania bezpiecznych produktów, które nie powodują żadnych szkód.

Dostarczamy klientom szczegółowe informacje na temat charakterystyki i bezpieczeństwa naszych produktów. Informujemy też na bieżąco o wszelkich problemach związanych z bezpieczeństwem, gdy tylko zostaną one wykryte. Firma Intralox podejmuje na całym świecie następujące działania:

- Dostarcza klientom podręczniki inżynierskie i instalacyjne
- Ocenia wszystkie nowe materiały i utrzymuje bazę danych, aby w razie potrzeby dostarczyć kartę charakterystyki
- Utrzymuje i ćwiczy szczegółowe procesy i procedury wycofywania produktów z rynku w celu zapewnienia, że niebezpieczne produkty będą szybko wykrywane i usuwane z eksploatacji i że klienci zostaną powiadomieni
- Gromadzi informacje zwrotne na temat problemów związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem przy użyciu formalnego, pisemnego procesu, aby szybko rozwiązywać problemy
- Ściśle współpracuje ze wszystkimi klientami w celu oceniania, dokumentowania i ograniczania ryzyka przed rozpoczęciem nowych operacji lub wprowadzeniem zmian w już istniejących
- Przeprowadza regularne kontrole stanu technicznego naszych produktów, aby mieć pewność, że działają optymalnie

Ponadto oferujemy produkty stworzone w celu podnoszenia bezpieczeństwa pracowników naszych klientów, takie jak:

- Intralox PeopleVeyor™: taśmy Non Skid Raised Rib z żółtymi krawędziami zabezpieczającymi — powierzchnią, która natychmiast zbiera zanieczyszczenia i podnosi ergonomię
  - Producent pojazdów wyeliminował konieczność schylania się, sięgania lub przechodzenia na 34 stanowiskach roboczych
- Taśmy Flush Grid z serii 4500 firmy Intralox + zautomatyzowane pojazdy kierowane (AGV): lekkie taśmy płynnie przenoszą produkt z obszaru załadunku na pojazdy AGV
  - Firma Michelin Tire obniżyła poziom hałasu i zredukowała konieczność podnoszenia ciężkich przedmiotów przez pracowników, a jednocześnie dwukrotnie podniosła wydajność
- Sorter Intralox DARB S400: nie ma zewnętrznych ruchomych części, działa ciszej niż alternatywne rozwiązania technologiczne
  - Firma Candia podniosła bezpieczeństwo operatora, eliminując jednocześnie zatory i zatrzymania linii

Produkt w centrum uwagi

Ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko i zmniejszenie kosztów operacyjnych

Włoski zakład produkcyjny firmy Michelin nawiązał współpracę z integratorem systemów Giordano oraz firmą Intralox w celu zmodernizowania procesów transportu opon poprzez zastąpienie wózków widłowych napędzanych paliwem zautomatyzowanym systemem przenośnikowym wykorzystującym taśmę Intralox serii 4400 Transverse Roller Top (TRT) oraz zautomatyzowane pojazdy kierowane (AGV). Rozwiązanie całkowicie wyeliminowało zużycie paliwa, obniżyło koszty pracy operatorów o 75% oraz znacząco zmniejszyło ślad węglowy firmy Michelin — przy czym pojazdy AGV funkcjonują w zakładzie od niemal dwóch lat bez zakłóceń.



Produkt w centrum uwagi

Po 10 latach eksploatacji nasz przejezdny ekran do oczyszczania wody Hydrolox nadal spełnia pokładane w nim oczekiwania.

Oczekiwania klienta

SSE, z siedzibą w Perth w Szkocji, jest drugim co do wielkości dostawcą energii w Wielkiej Brytanii oraz jednym z wiodących dostawców energii w Irlandii. Gama oferowanych przez firmę rozwiązań obejmuje energię elektryczną wytwarzaną w elektrowniach wodnych, cieplnych i wiatrowych.

W celu odprowadzania ryb i zanieczyszczeń w zakładzie wytwarzania energii w zaporze Beannachran (na ujęciu wody kompensacyjnej) SSE korzystała z tradycyjnego ekranu taśmowego, który powodował wiele problemów. Ekran wymagał częstych napraw i konserwacji ze względu na niestabilność paneli ekranowych, zespołu silnika i przekładni oraz układu łańcucha napędowego, a także nieskuteczny system płukania ekranu.

Procedury naprawcze były skomplikowane i często wymagały wykorzystania w różnych kombinacjach dźwigów, nurków, planowanych wyłączeń, koordynacji pozwoleń na pracę oraz dodatkowego personelu. Wiązało się to dla SSE nie tylko z wysokimi kosztami, lecz także z utratą przychodów, ponieważ podczas wykonywania tych prac nie można było wytwarzać energii.



Modernizacja z Hydrolox

W grudniu 2012 roku SSE zastąpiła ekran taśmowy ekranem Hydrolox serii 6000 Flush Grid. Ekran wyposażony w łopatki do transportu zanieczyszczeń o wysokości 4 cali (100 mm) miał wymiary 7,5 x 32,8 stopy (2,3 x 10 m), a rozmiar oczek siatki wynosił 0,28 x 0,24 cala (7 x 6 mm). SSE wybrała rozwiązanie Hydrolox ze względu na korzyści wynikające z jego konstrukcji, w tym lepszą ochronę ryb i skuteczniejsze ich odprowadzanie, ograniczenie zakresu prac konserwacyjnych oraz skrócenie czasu przestojów.

Rezultaty

W ciągu ponad 10 lat od instalacji przejezdny ekran do oczyszczania wody Hydrolox spełnił pokładane w nim oczekiwania. Firma SSE nie odnotowała żadnych przestojów, nieplanowanych prac konserwacyjnych ani innych problemów, co pozwoliło jej turbinie wodnej pracować przez całą dobę, 7 dni w tygodniu, zapewniając niezawodne dostawy energii elektrycznej.

Zwiększona powierzchnia filtracyjna ekranu poprawiła ochronę ryb i zmniejszyła prędkość napływu o jedną trzecią (z 0,3 m/s do 0,2 m/s), natomiast system czyszczenia usprawnił usuwanie zanieczyszczeń i zwiększył elastyczność eksploatacyjną. Inżynierowie SSE nadal współpracują z zespołem Hydrolox przy realizacji projektów w innych zakładach SSE.

Zero MINUT NIEOCZEKIWANYCH PRZESTOJÓW

WSKAŹNIKI KPI I DANE FIRMY INTRALOX W DZIEDZINIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU (CSR)

Informacje zawarte w tabeli w tej części dotyczą wszystkich pracowników i lokalizacji na całym świecie, chyba że w tabeli lub przypisach końcowych podano inaczej.

TEMAT	Rok fiskalny 2023	Rok fiskalny 2024	Rok fiskalny 2025
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE MIEJSCA PRACY			
Pracownicy			
Łączna liczba pracowników na całym świecie	3876	3947	4011
Stany Zjednoczone	2830	2832	2894
Poza Stanami Zjednoczonymi	1046	1115	1117
Nowi pracownicy	457	413	366
Wskaźnik utrzymania	88%	90%	91%
Pracownicy według stażu pracy			
0–5 lat	55%	52%	53%
5–10 lat	20%	21%	21%
10–15 lat	8%	10%	10%
Ponad 15 lat	17%	17%	15%
Różnorodność			
% pracowników z grup mniejszościowych i/lub pracowników narażonych na ryzyko zatrudnionych w odniesieniu do całej organizacji	60%	60%	59%
% pracowników z grup mniejszościowych i/lub pracowników narażonych na ryzyko na stanowiskach kierowniczych najwyższego szczebla (z wyłączeniem zarządu)	44%	42%	37%
% zatrudnionych kobiet w odniesieniu do całej organizacji	32%	31%	30%
% kobiet na najwyższym poziomie zarządzania	24%	27%	28%
% kobiet w zarządzie organizacji	0%	0%	0%
Dialog społeczny			
% pracowników objętych formalnymi układami zbiorowymi dotyczącymi warunków pracy w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników we wszystkich lokalizacjach	3%	3%	4%
% pracowników reprezentowanych przez formalnie wybranych przedstawicieli pracowników w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników we wszystkich lokalizacjach	11%	11%	10%
Głos i zadowolenie pracowników			
Liczba pracowników, którzy odpowiadają na coroczną Ankietę oceny kierownictwa	3010	2917	3689
% pracowników, którzy czują, że pracują w bezpiecznym środowisku	98%	99%	99%
% pracowników, którzy uważają, że ich przełożony traktuje ich z szacunkiem	99%	98%	98%
% pracowników, którzy czują się komfortowo, gdy przekazują szczere informacje kierownictwu	97%	97%	97%
% pracowników, którzy uważają, że ich przełożony pomaga im uczyć się, rozwijać się i odnosić sukcesy	95%	94%	95%

TEMAT	Rok fiskalny 2023	Rok fiskalny 2024	Rok fiskalny 2025
Wynagrodzenie i świadczenia			
Wynagrodzenie			
Całkowita globalna lista płac	379 111 832 USD	384 329 556 USD	419 508 557 USD
Średnia stawka godzinowa	49,33 USD	49,07 USD	53,04 USD
% pracowników, którzy otrzymali wynagrodzenie za dodatkowe lub nietypowe godziny pracy	100%	100%	100%
% pracowników uczestniczących w programie motywacyjnym opartym na wynikach firmy	100%	100%	100%
Średnia skorygowana różnica w wynagrodzeniu	22%	19%	18%
Korzyści			
Łączna wartość świadczeń udzielonych pracownikom	41 851 537 USD	48 372 594 USD	44 398 890 USD
% pracowników objętych przez firmę ubezpieczeniem zdrowotnym	100%	100%	100%
% pracowników, którzy otrzymują dodatkowe urlopy poza standardowymi dniami urlopowymi	100%	100%	100%
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE ROZWOJU KARIERY I ZARZĄDZANIA			
Rozwój kariery			
% pracowników, którzy otrzymali oceny wydajności i rozwoju kariery dwa razy w roku, w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników we wszystkich lokalizacjach	100%	100%	100%
% pracowników we wszystkich lokalizacjach mających indywidualny plan rozwoju i kariery	100%	100%	100%
Liczba pracowników wewnętrznych – tylko w Stanach Zjednoczonych	236	201	226
Liczba pracowników wewnętrznych – globalnie	16	44	30
Szkolenia			
% pracowników, którzy przeszli szkolenie zawodowe lub związane z umiejętnościami, w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników we wszystkich lokalizacjach	100%	100%	100%
Średnia liczba godzin szkolenia na pracownika	6,5	7,8	7,5
% pracowników we wszystkich lokalizacjach, którzy odbyli szkolenie dotyczące zapobiegania dyskryminacji	85%	100%	77%
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY			
Wypadki			
Wskaźnik częstotliwości zdarzeń związanych z nieobecnością w pracy i ograniczeniem zdolności do pracy (DART) – (łączna liczba zdarzeń DART x 200 000) / łączna liczba przepracowanych godzin	1,2	1,7	1,0
Wskaźnik częstotliwości całkowitej liczby odnotowanych przypadków (TCIR) – (łączna liczba przypadków wykraczających poza udzielenie pierwszej pomocy x 200 000) / łączna liczba przepracowanych godzin	1,8	2,2	1,3

TEMAT	Rok fiskalny 2023	Rok fiskalny 2024	Rok fiskalny 2025
Liczba przepracowanych godzin (godziny i wskaźniki za lata 2023 i 2024 – tylko USA)	4 202 599*	4 414 263*	6 805 266
Liczba dni utraconych z powodu urazów, zgonów i problemów ze zdrowiem związanymi z pracą	276	192	335
Liczba wypadków związanych z pracą	41	52	42
Bezpieczeństwo i szkolenia			
% obiektów operacyjnych, w których przeprowadzono ocenę ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w odniesieniu do wszystkich obiektów	100%	100%	100%
Średnia liczba godzin szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na pracownika na całym świecie	8	8	8
Liczba godzin szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy organizowanych na całym świecie	26 000	27 000	27 800
% pracowników reprezentowanych w formalnych komitetach ds. zdrowia i bezpieczeństwa, zarządzanych wspólnie przez kierownictwo i pracowników, w odniesieniu do całkowitej liczby pracowników we wszystkich lokalizacjach	14%	14%	14%
% zakładów wdrażających Program audytu poziomu I	Nowość w 2025 roku	Nowość w 2025 roku	100%
Liczba audytów poziomu I przeprowadzonych (łącznie) we wszystkich zakładach	Nowość w 2025 roku	Nowość w 2025 roku	233
% zakładów wdrażających Program audytu poziomu II	100%	100%	100%
Liczba audytów poziomu II przeprowadzonych (łącznie) we wszystkich zakładach	31	35	63
WSKAŹNIKI KPI W ZAKRESIE ETYKI			
Korupcja			
Liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0	0	0
% pracowników przechodzących szkolenie w zakresie świadomości w celu zapobiegania łapownictwu i korupcji, do których ma to zastosowanie	100%	100%	100%
% obiektów operacyjnych objętych oceną ryzyka korupcji	100%	100%	100%
Konkurencja			
Liczba potwierdzonych zdarzeń zachowania antykonkurencyjnego	0	0	0
% pracowników przechodzących szkolenie w zakresie świadomości w celu zapobiegania praktykom antykonkurencyjnym, do których ma to zastosowanie	100%	100%	100%
% obiektów operacyjnych objętych oceną ryzyka zdarzeń antykonkurencyjnych	100%	100%	100%
Praca dzieci, praca przymusowa i handel ludźmi			
Liczba zgłoszonych przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej	0	0	0
Zgłaszanie nieprawidłowości			
Liczba zdarzeń zgłoszonych w ramach polityki i procedury ochrony sygnalistów firmy Intralox	0	0	0
Dyskryminacja i nękanie			
Liczba przypadków dyskryminacji lub nękania	0	0	0

TEMAT	Rok fiskalny 2023	Rok fiskalny 2024	Rok fiskalny 2025
Poufność informacji			
% pracowników, którzy podpisali umowę o zachowaniu poufności, aby zapobiec nieuprawnionemu dostępowi do informacji o firmie, w tym danych osób trzecich	100%	100%	100%
Szkolenia			
% pracowników przeszkolonych w zakresie świadomości bezpieczeństwa informacji	100%	100%	100%
% pracowników, którzy otrzymali test wyłudzania informacji	100%	100%	100%
Zdarzenia związane z bezpieczeństwem informacji			
Liczba potwierdzonych zdarzeń związanych z bezpieczeństwem informacji	51	37	30
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE ZRÓWNOWAŻONEGO ZAOPATRZENIA			
% dostawców, którzy potwierdzili zapoznanie się z Kodeksem postępowania dostawcy firmy Intralox	14%	100%	100%
% łącznych wydatków u dostawców, którzy potwierdzili zapoznanie się z Kodeksem postępowania dostawcy firmy Intralox	67%	100%	100%
% dostawców objętych oceną ryzyka	ND	100%	100%
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE ŚRODOWISKA			
Informacje o zgodności z normami			
Powiadomienia o naruszeniach przepisów dotyczących ochrony środowiska	0	0	0
Kary za rok fiskalny	0 USD	0 USD	0 USD
% zakładów, które zostały poddane ocenie zagrożeń dla środowiska, w odniesieniu do wszystkich zakładów	100%	100%	100%
Energia			
Całkowite zużycie energii (MWh)	ND	105 276	97 407
Całkowite zużycie energii odnawialnej (GJ)	ND	3539	6539
% energii z zasobów odnawialnych w odniesieniu do całkowitej wykorzystywanej energii	ND	1%	2%
Intensywność zużycia energii (liczba kWh zużywanych do wyprodukowania jednego kilograma produktu gotowego)*	4,41	4,02	4,13
Liczba modernizacji technologii lub sprzętu w celu obniżenia zużycia energii	3	0	0
Całkowita oszczędność energii (kWh)	ND	ND	ND
Emisje gazów cieplarnianych			
Emisje gazów cieplarnianych 1 zakresu (tony metryczne CO2e)	ND	7 271	6 615
Emisje gazów cieplarnianych 2 zakresu (tony metryczne CO2e)	ND	20 255	21 158
Wycieki substancji chemicznych			
Całkowita liczba wycieków substancji chemicznych podlegających zgłoszeniu	0	0	0

TEMAT	Rok fiskalny 2023	Rok fiskalny 2024	Rok fiskalny 2025
Generowanie odpadów			
Odpady, które nie trafiły na wysypiska (odpady odzyskane) (funty)	7,2 mln	8,24 mln	11 mln
Tworzywa sztuczne poddane recyklingowi zewnętrznemu w skali globalnej (funty)	5,2 mln	5,38 mln	6,2 mln
Tworzywa sztuczne poddane recyklingowi wewnętrznemu (odzyskane surowce)	2 mln	2,3 mln	2,8 mln
Tektura falista poddana recyklingowi (funty)	ND	378 tys.	397 tys.
Metal poddany recyklingowi (funty)	ND	303 tys.	602 tys.
Drewno poddane recyklingowi (funty)	ND	183 tys.	29 tys.
Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne (tony)	1 080,36	601,52	1742
Całkowita ilość odpadów niebezpiecznych (tony)	0,8	0,8	0,8
% odpadów, które nie trafiły na wysypiska, w odniesieniu do całkowitej ilości odpadów	75%	86%	76%
Recykling			
Liczba obiektów, które przekazują odpady z tworzyw sztucznych do recyklingu zewnętrznego (stronom trzecim)	100%	100%	100%
Masa w funtach przetworzonych materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych do produkcji (odzyskane surowce)	1,5 mln	2,8 mln	2,8 mln
Wycofanie produktu z eksploatacji			
% nowych inżynierów ds. produktów przeszkolonych w zakresie inżynierii cyklu życia i wpływu, jaki mogą mieć decyzje projektowe na zrównoważone użytkowanie produktu	ND	33%	100%
Liczba funtów taśm przenośnikowych poddanych recyklingowi w ramach programu organizowanego przez firmę	61 314	6900	500
Zanieczyszczenie powietrza			
Całkowita masa zanieczyszczeń powietrza (t)	0	0	0
WSKAŹNIKI KPI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY KLIENTA			
Liczba przypadków wycofania produktów w związku z bezpieczeństwem	0	0	0
Liczba wypadków związanych z bezpieczeństwem u klientów, które wydarzyły się w związku z produktami	0	0	0

** Harahan i Hammond odpowiadają za większość naszego globalnego zużycia energii. Wskaźnik intensywności energetycznej jest mierzony wyłącznie w tych dwóch zakładach, ponieważ są to jedyne lokalizacje na świecie, w których w pełni produkujemy nasze wyroby.*

** Intralox obecnie opracowuje ustandaryzowane podejście do pomiaru i raportowania oszczędności energii wynikających z inicjatyw na rzecz poprawy efektywności. Oczekujemy, że rozpoczniemy raportowanie tego wskaźnika po wdrożeniu spójnej metodologii określania wartości bazowej.*