



Wydajność oparta na celu - raport

2017





Spis treści

Wprowadzenie	2
Nasza strategia	3-7
Dbamy o naszych pracowników	8-12
Dbamy o społeczności	13-18
Dbamy o środowisko	19-23
Informacje na temat raportu	24-29
Raport dotyczący wyników	30-42



Informacje dla interesariuszy:

Od samego początku 128-letniej historii firmy McCormick głównym motywem naszej działalności było dążenie do tego, aby zapewniać naszym klientom, konsumentom i pracownikom produkty wysokiej jakości o wyjątkowym smaku oraz najlepsze usługi. Wiemy również, że jesteśmy odpowiedzialni za naszych pracowników i świat wokół nas.

Rozwijając naszą firmę, zawsze stawialiśmy na to, aby jasno komunikować naszą pozycję i nasze wartości. Niedawno określiliśmy nową wizję McCormick: nadawanie życiu smaku. Naszą misją jest sprawianie, aby każdy posiłek i każda chwila były lepsze. Aby wprowadzić w życie naszą wizję i naszą misję, zdefiniowaliśmy pięć zasad, którymi kierujemy się na co dzień.

Te zasady są oparte na najważniejszych dla nas wartościach, a jedną z nich jest **Wydajność oparta na celu**. Formalne włączenie tej zasady do strategicznego planu działania oznacza zwiększenie naszego zaangażowania w ulepszanie każdego dnia i odpowiedzialności za naszych pracowników, za społeczność, wśród których jesteśmy obecni, oraz za środowisko naturalne.

W ciągu pierwszego roku mojej pracy na stanowisku przewodniczącego zarządu, prezesa i dyrektora generalnego miałem szansę na własne oczy zobaczyć, jak nasze zobowiązania wprowadzane są w życie: od początku procesu produkcji, po wprowadzenie produktu do sprzedaży. Prowadzimy działalność zgodnie z zasadami etyki i w sposób uczciwy, zawsze wybierając to, co właściwe. Oczywiście jestem dumny z tego, co firma McCormick

PAŹDZIERNIK 2017

osiągnęła do tej pory. Jednak wiem, że skupienie się na wydajności opartej na celu oznacza dla nas początek jeszcze wspanialszej przygody. Z niniejszego raportu dowiedzą się Państwo, w jaki sposób dążymy do wprowadzenia zrównoważonej działalności we wszystkich obszarach, w jakich pracujemy, jak zachowujemy uczciwość działań oraz jak aktywnie angażujemy się w życie społeczności na całym świecie.

W roku 2017 i kolejnych latach będziemy nadal pracować nad rozszerzeniem zasady wydajności opartej na celu, tworząc bardziej zróżnicowane, tolerancyjne środowisko pracy, budując bardziej trwałe społeczności i przyczyniając się do ochrony środowiska naturalnego. Chętnie zapoznam się z Państwa uwagami i pomysłami dotyczącymi tego, co możemy jeszcze ulepszyć.

Lawrence Kurzius

Przewodniczący zarządu, Prezes i Dyktor generalny
McCormick & Company, Inc.

NASZE ZASADY



Pasja
SMAKU



Siła
**LUDZKIEGO
POTENCJAŁU**



Smak, któremu
UFASZ



Napędza nas
INNOWACJA



WYDAJNOŚĆ
oparta na celu



2017

RAPORT WOC

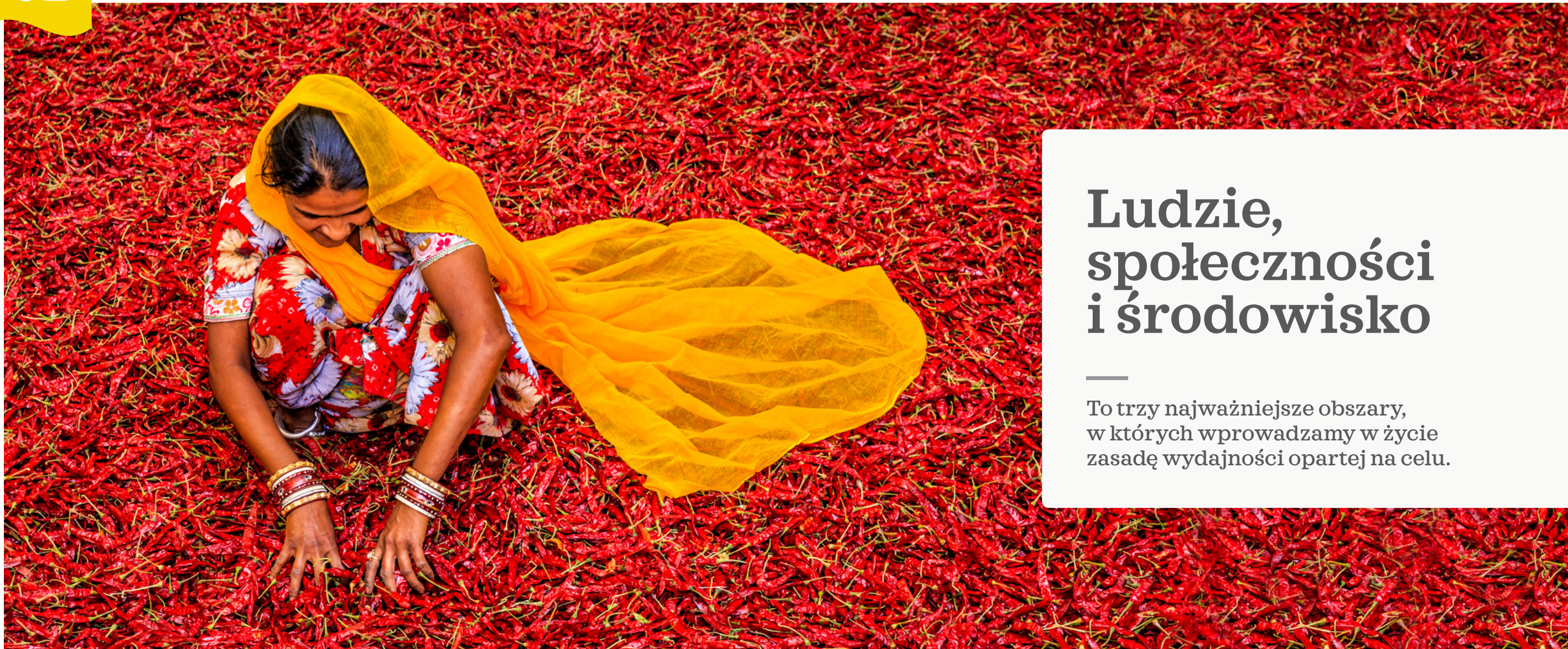
CZĘŚĆ

01



WYDAJNOŚĆ OPARTA NA CELU: Strategia

W firmie McCormick dążymy jednocześnie do rozwijania naszej działalności biznesowej i ulepszania świata wokół nas: jest to podejście, które nazywamy wydajnością opartą na celu (WOC). Ta zasada łączy nasze wysiłki podejmowane, aby osiągać najlepsze w branży wyniki biznesowe z zaangażowaniem we właściwe postępowanie i poczuciem odpowiedzialności za dobrą kondycję ludzi, społeczności i planety w dłuższej perspektywie.



Ludzie, społeczności i środowisko

—
To trzy najważniejsze obszary,
w których wprowadzamy w życie
zasadę wydajności opartej na celu.

Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom

W raporcie z 2015 roku dotyczącym społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa uwzględniliśmy zestaw celów do wypełnienia do roku 2019. Niektóre z nich już spełniliśmy, a prace nad pozostałymi są bardzo zaawansowane. W 2017 roku podjęliśmy serię zobowiązań i jednoznacznych założeń dotyczących wyników, jakie chcemy osiągnąć przed 2025 rokiem. Te zobowiązania wyznaczają jasny harmonogram działań firmy McCormick i pomagają nam we wspieraniu Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

LUDZIE

Chcemy być liderem w zakresie równouprawnienia oraz zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pracowników i członków społeczności, których jesteśmy częścią. Oznacza to, że utrzymujemy kulturę nastawioną na wyniki, która jednocześnie docenia różnorodność i zaangażowanie każdego pracownika, a także promujemy zdrowy tryb życia przez nasze produkty i programy.



	ZOBOWIĄZANIA	CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ	CELE NA ROK 2025*
LUDZIE	Lider równouprawnienia	5 (Równość płci) 10 (Mniej nierówności)	<ul style="list-style-type: none"> Osiągnięcie poziomu 30%, jeśli chodzi o odsetek osób o innym kolorze skóry na stanowiskach kierowniczych w USA Osiągnięcie poziomu 50%, jeśli chodzi o odsetek kobiet zajmujących stanowiska kierownicze w skali globalnej Uczestnictwo pracowników w grupach ambasadorów na poziomie 30% w skali globalnej
	Edukacja i rozwój pracowników	3 (Dobre zdrowie i jakość życia) 4 (Dobra jakość edukacji) 5 (Równość płci) 10 (Mniej nierówności)	<ul style="list-style-type: none"> Osiągnięcie poziomu 95%, jeśli chodzi o odsetek pracowników w skali globalnej, którzy posiadają aktywne cele rozwojowe w systemie HR
	Promowanie zdrowego trybu życia	3 (Dobre zdrowie i jakość życia) 4 (Dobra jakość edukacji) 12 (Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja)	<ul style="list-style-type: none"> Wzrost publikacji cytujących badania Instytutu Naukowego McCormick w literaturze branżowej o 50% Osiągnięcie poziomu 80%, jeśli chodzi o odsetek pracowników w skali globalnej uczestniczących w dobrowolnych programach zdrowotnych i promujących zdrowy tryb życia Osiągnięcie poziomu 90%, jeśli chodzi o odsetek naszych produktów o uczciwym pochodzeniu (brak modyfikacji genetycznych, brak BPA, produkty organiczne itp.)

*Nasze postępy będziemy mierzyć w stosunku do roku 2015.



SPOŁECZNOŚCI

Chcemy budować żywe, silne społeczności wszędzie tam, gdzie żyjemy, pracujemy i skąd pozyskujemy surowce. Dlatego podejmujemy działalność charytatywną oraz pomagamy poprawiać warunki życia w społecznościach rolniczych na całym świecie. Nasi pracownicy motywują się nawzajem do tego, aby stawać się bardziej zaangażowanymi obywatelami i członkami społeczności – to znaczy takimi, którzy rozumieją, co oznacza życie i praca w społeczeństwie globalnym.


ZOBOWIĄZANIA	CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ	CELE NA ROK 2025*
Tworzenie silnych społeczności i poprawa warunków życia wśród osób prowadzących niewielkie gospodarstwa rolne – w szczególności kobiet	15 (Życie na lądzie)	<ul style="list-style-type: none"> Poprawa samowystarczalności wśród 90% rolników prowadzących drobne uprawy naszych najważniejszych ziół i przypraw na niewielką skalę – mierzona w zakresie rozwoju umiejętności, zwiększenia przychodów, dostępu do usług finansowych i edukacji oraz poprawy żywienia i zdrowia
	12 (Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja)	
	10 (Mniej nierówności)	
	8 (Wzrost gospodarczy i godna praca)	
	5 (Równość płci)	
	1 (Koniec z ubóstwem)	
	2 (Zero głodu)	
Wzrost zaangażowania pracowników w programy firmowe w zakresie wolontariatu i działalności charytatywnej	3 (Dobre zdrowie i jakość życia)	<ul style="list-style-type: none"> Osiągnięcie poziomu 80%, jeśli chodzi o odsetek pracowników w skali globalnej uczestniczących w programie Dzień dobroczynności

*Nasze postępy będziemy mierzyć w stosunku do roku 2015.



ŚRODOWISKO

Bierzemy odpowiedzialność za zrównoważoną produkcję oraz ochronę środowiska w tym zakresie w dłuższej perspektywie. Opracowujemy podejście systemowe, oparte na badaniach naukowych, które ma zapewnić prowadzenie działalności w sposób zrównoważony na wszystkich etapach produkcji i łańcucha dostaw.

ZOBOWIĄZANIA	CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ	 CELE NA ROK 2025*	
ŚRODOWISKO	Zwiększenie wykorzystania markowych ziół i przypraw pochodzących z upraw ekologicznych	12 (Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja)	<ul style="list-style-type: none"> Pozyskiwanie wszystkich ziół i przypraw w sposób zrównoważony, poczynając od wszystkich najbardziej znanych markowych składników
	Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych	13 (Działania w dziedzinie klimatu)	<ul style="list-style-type: none"> Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o 20% (zakres 1 i zakres 2, powiązane z zakładami, których właścicielem jest firma McCormick)
		7 (Czysta i dostępna energia)	
		11 (Zrównoważone miasta i społeczności)	
	Ograniczenie zużycia wody	6 (Czysta woda i warunki sanitarne)	<ul style="list-style-type: none"> Zmniejszenie zużycia wody w naszych zakładach o 20%
Recykling odpadów stałych	12 (Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja)	<ul style="list-style-type: none"> Osiągnięcie poziomu 80%, jeśli chodzi o recykling i odzyskiwanie odpadów stałych w naszych zakładach 	
Ograniczenie śladu węglowego w zakresie opakowań w całym cyklu życia produktu	13 (Działania w dziedzinie klimatu)	<ul style="list-style-type: none"> Zmniejszenie śladu węglowego w zakresie opakowań w całym cyklu życia produktu o 25% 	

*Nasze postępy będziemy mierzyć w stosunku do roku 2015.



2017

RAPORT WOC

CZĘŚĆ

02

NASZE ZOBOWIĄZANIA wobec związanych z nami ludzi

Smaki oferowane przez firmę McCormick powstają dzięki pracy naszych pracowników i doświadczeniom naszych klientów. Nasz sukces to zasługa wielu pojedynczych osób – dlatego chcemy być liderem w zakresie równouprawnienia oraz zdrowia i dobrego samopoczucia naszych pracowników i członków społeczności, których jesteśmy częścią.



Różnorodność i integracja

Różnorodność i integracja na skalę globalną to najważniejsza wartość i strategiczny priorytet biznesowy firmy McCormick. Nasza kultura pracy zbudowana jest na szacunku, różnorodności, integracji i odpowiedzialności – to ona wyróżnia nas jako pracodawcę na konkurencyjnym rynku.

Nasza strategia dotycząca różnorodności i integracji obejmuje cztery główne obszary:

- 1. Pracownicy**
Zróżnicowanie na każdym etapie kariery
- 2. Miejsce pracy**
Kultura integracji i odpowiednie praktyki
- 3. Rynek**
Umożliwianie rozwoju i innowacji
- 4. Społeczności**
Lider w zakresie równouprawnienia

W latach 2014–2016 poczyniliśmy znaczące postępy, jeśli chodzi o różnorodność naszego zarządu:

+7 p.p. **+17 p.p.**

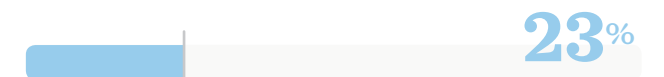
Udział kobiet w zarządzie wzrósł z 20 do 27%.

Udział osób o innym kolorze skóry w zarządzie wzrósł z 10 do 27%.

Kierownictwo firmy McCormick:



48% członków kierownictwa firmy McCormick na skalę globalną to kobiety.

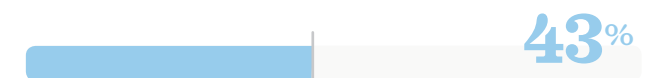


23% członków kierownictwa firmy McCormick w USA to osoby o innym kolorze skóry.

Pracownicy firmy McCormick*:



37% naszych pracowników to kobiety.



Osoby o odmiennym kolorze skóry stanowią 43% pracowników w USA.

* Wartości procentowe zaktualizowane 12 października 2017 r.



Różnorodność i integracja

Jednym ze sposobów, w jaki wspieramy różnorodność, jest tworzenie Grup ambasadorów pracowników – GAP (Employee Ambassador Groups, EAG), czyli jednostek, które wspierają budowanie społeczności, rozwój kariery i zaangażowanie pracowników. W roku 2016 w Ameryce Północnej i Południowej utworzyliśmy dwie nowe grupy GAP oraz rozwinęliśmy działalność Międzynarodowej sieci kobiet (Women's International Network, WIN), otwierając oddziały we Francji i w Wielkiej Brytanii. W tym samym roku nasze grupy GAP nawiązały współpracę z różnymi organizacjami, takimi jak stowarzyszenie American Heart Association, stowarzyszenie For the Love of a Veteran czy Esperanza Center.



Globalny Dzień Różnorodności i Integracji

Podczas trzeciego Dnia Różnorodności i Integracji nasi pracownicy wzięli udział w wydarzeniach mających na celu podniesienie świadomości dotyczącej naszych wysiłków na rzecz różnorodności i integracji.

1200

pracowników

11

krajów



Nasze wysiłki w zakresie promowania różnorodności i integracji zostały docenione przez organizację *DiversityInc*, która umieściła firmę McCormick na liście „25 firm godnych uwagi” w 2016 roku oraz na liście „50 firm wyróżnionych za działania w zakresie różnorodności” w roku 2017.



Szkolenia i rozwój

Już od ponad 80 lat nasi pracownicy mogą być częścią programu Rad systemu grupowego zarządzania (Multiple Management Board, MMB). Dzięki niemu biorą udział w procesie podejmowania decyzji dotyczących firmy, nawiązują nowe relacje z członkami kierownictwa i rozwijają umiejętności i kompetencje niezbędne do tego, aby w przyszłości objąć stanowisko kierownicze w McCormick.

Ustanowiliśmy również inne formalne programy kierownicze, aby pomóc naszym pracownikom osiągnąć sukces. Są to na przykład:

Ignite

Program kierowniczy skierowany do kobiet.

Informal, Emerging & Strategic Leadership

Programy, które skupiają się na rozwoju kierowników na różnych poziomach.



Motywujemy kolejnych
kierowników firmy McCormick



95%

Chcemy, aby do roku 2025 95% wszystkich pracowników posiadało aktywne cele rozwojowe w naszym globalnym systemie HR. W ciągu kolejnych 18 miesięcy włączymy do systemu również pracowników o nienormowanym trybie pracy oraz osoby zajmujące się produkcją.



Zdrowie i dobre samopoczucie

Wierzymy, że posiłki, które dobrze smakują, mogą być zdrowe. Badania sponsorowane przez Instytut Naukowy McCormick – niezależny instytut badawczy sponsorowany przez firmę McCormick – wskazują na to, że zioła i przyprawy mogą przyczynić się do lepszego stanu zdrowia poprzez:

1. Wywoływanie pozytywnych skutków fizjologicznych, np. utrzymywanie odpowiedniego poziomu glukozy we krwi.
2. Zachęcanie konsumentów do spożywania zdrowszych posiłków.

Chcemy również, aby nasza firma była zdrowym, energetycznym miejscem pracy. Nasze centrum zdrowia w Maryland oferuje pracownikom usługi medyczne, zajęcia sportowe oraz kursy zdrowego żywienia. Pracownicy na całym świecie mogą również korzystać z benefitów i zniżek dotyczących ochrony zdrowia. Co roku organizujemy Dzień bezpieczeństwa i zdrowia, podczas którego pracownicy dowiadują się, na czym polega zdrowy tryb życia i jak żyć zdrowo poza pracą, a także jak zachowywać najwyższe standardy bezpieczeństwa w naszych zakładach produkcyjnych i dystrybucyjnych.

CELE 



80%
do roku 2025

Odsetek pracowników w skali globalnej uczestniczących w dobrowolnych programach zdrowotnych i promujących zdrowy tryb życia.



50%
do roku 2025

Wzrost publikacji cytujących badania Instytutu Naukowego McCormick w literaturze branżowej.



90%
do roku 2025

Odsetek naszych produktów o uczciwym pochodzeniu (brak modyfikacji genetycznych, brak BPA, organiczne produkty itp.).



2017

RAPORT WOC

CZĘŚĆ

03

DBAMY o społeczność

McCormick jest firmą o prawdziwie globalnym zasięgu: nasz łańcuch dostaw obejmuje 3000 produktów rolnych, pozyskiwanych z ponad 80 krajów, a nasze zakłady znajdują się w 50 lokalizacjach w 27 różnych krajach. Podnieśliśmy poziom początkowo zakładanego wsparcia z 13 000 na 35 000 rolników, którym chcemy pomóc przed rokiem 2025, wdrażając programy wzmocnienia społeczności.



Poprawa warunków życia i samowystarczalności w społecznościach rolniczych

Działalność firmy McCormick zależy od pracy rolników na całym świecie, którzy produkują surowce wykorzystywane w naszych produktach.

Dzięki współpracy z wieloma zewnętrznymi partnerami i interesariuszami, w tym dostawcami i organizacjami pozarządowymi (NGO), możemy identyfikować konkretne potrzeby społeczności, które dostarczają nam surowce, i tworzyć projekty mające na celu poprawę warunków socjalnych i gospodarczych na całym świecie. Przykładem takiego programu jest wdrażanie cyfrowych systemów zarządzania, które pomagają drobnym producentom rolnym w krajach rozwijających się uzyskać dostęp do formalnych rynków i zwiększyć plony. W tej chwili już 3000 rolników ma lepszy dostęp do operacyjnych narzędzi zarządzania, w tym najlepszych praktyk rolniczych i ustalania cen rynkowych, dzięki czemu uzyskują wyższe dochody i mogą zwiększać produktywność swoich upraw w dłuższej perspektywie. Dążymy do tego, aby do 2025 roku tym programem zostało objętych 90% rolników uprawiających nasze najbardziej rozpoznawalne zioła i przyprawy.



CEL

Poprawa samowystarczalności wśród 90%

rolników prowadzących drobne uprawy naszych najważniejszych ziół i przypraw na niewielką skalę do 2025 roku – mierzona w zakresie rozwoju umiejętności, zwiększenia przychodów, dostępu do usług finansowych i edukacji oraz poprawy żywienia i zdrowia.

5 Najbardziej rozpoznawalne składniki



Wanilia



Czerwony pieprz



Czarny pieprz



Oregano



Cynamon



Odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów

WZMACNIANIE POZYCJI KOBIET

Odpowiedzialne pozyskiwanie zasobów to między innymi docenienie fundamentalnej, a często pomijanej roli, jaką odgrywają kobiety w prowadzeniu upraw w całym naszym globalnym łańcuchu dostaw. Wiemy, że gdyby kobiety miały dostęp do takich samych zasobów produkcyjnych jak mężczyźni, plony zwiększyłyby się o 20–30%¹. Poprawiłaby się również sytuacja ekonomiczna samych kobiet oraz społeczności, w których żyją.

Częścią naszego zobowiązania do wspierania kobiet, które są częścią naszego łańcucha dostaw, jest do 2025 roku:



Docenienie wkładu kobiet we wszystkich społecznościach rolniczych uprawiających nasze najbardziej rozpoznawalne składniki.



Prowadzenie pilotażu zintegrowanej, globalnej strategii równouprawnienia płci i wzmocnienia ekonomicznej pozycji kobiet.

RÓŻNORODNOŚĆ DOSTAWCÓW

Włączenie w łańcuch dostaw zróżnicowanych dostawców to priorytet strategiczny, ekonomiczny i biznesowy. Taki model umożliwia wspieranie rozwoju ekonomicznego różnych społeczności i budowanie strategicznych relacji z kluczowymi klientami. W 2017 roku zwiększyliśmy zasięg naszego programu różnorodności dostawców na skalę globalną. Nadal dążymy do celu, jakim jest osiągnięcie 5-procentowego wzrostu wydatków z operacji prowadzonych z przedsiębiorstwami należącymi do różnorodnej sieci dostawców.

W 2017 roku firma McCormick dołączyła do globalnej sieci WEConnect International, której celem jest wspieranie międzynarodowych przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety w rozwoju i znajdowaniu możliwości zaopatrzenia na całym świecie. Wśród członków sieci jest wiele firm z rankingu Fortune 500, które łączy ta sama misja: wspieranie kobiet na skalę globalną.

¹FAO 2011



Prawa człowieka i łańcuch dostaw

Kolejnym sposobem, w jaki wypełniamy swoje zobowiązanie do odpowiedzialnego pozyskiwania zasobów, jest wdrażanie restrykcyjnych wytycznych przeciwko wszelkim przejawom przymusowej pracy, w tym pracy dzieci, oraz wymaganie od wszystkich naszych dostawców stosowania się do zasad naszego kompleksowego Kodeksu postępowania. Dla krajów wysokiego ryzyka, w których prowadzimy działalność, oraz naszych surowców objętych wysokim ryzykiem posiadamy plany poprawy sytuacji i wymagamy od naszych partnerów zredukowania, a docelowo wyeliminowania, przypadków nieetycznych praktyk w obrębie łańcucha dostaw.



Ocena naszych dostawców w skali globalnej wskazuje, że mniej niż 3% z nich można określić jako grupy wysokiego ryzyka. Jesteśmy partnerem platformy SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange), która pozwala nam zarządzać wynikami dostawców w zakresie praw człowieka, zdrowia i bezpieczeństwa, środowiska naturalnego i etyki biznesowej. Podejmujemy również kroki mające na celu zwiększenie dostępu do edukacji w społecznościach, od których pozyskujemy zasoby. Sponsorujemy programy „adopcji wiosek”, których celem jest poprawa infrastruktury szkolnej i ograniczenie liczby osób, które rezygnują z edukacji, a także nagradzanie uczniów za wyjątkowe wyniki związane z obecnością, tworzenie placówek opieki nad dziećmi i dotacje dla ośrodków zdrowia.

97%

Naszych globalnych dostawców nie należy do kategorii wysokiego ryzyka



Rozwój edukacji w społecznościach robotniczych



Działalność charytatywna i wolontariat pracowniczy

Wsparcie odpowiedniego rozwoju społeczności, w których mieszkamy i pracujemy, to ważny element działalności firmy McCormick oraz 11 000 naszych pracowników.

W ramach autorskiego programu charytatywnego, Flavor for life™ (Smak życia), firma McCormick współpracuje z organizacjami

Firma McCormick w 2016 roku przekazała ponad 6,8 mln dolarów w ramach wsparcia w skali globalnej.

takimi jak American Heart Association, United Way i YMCA, prowadząc szkolenia dla członków społeczności dotyczące korzystania z ziół i przypraw jako zamienników cukru, soli i tłuszczu w codziennej diecie. W 2016 roku firma McCormick przekazała ponad 550 000 dolarów – w ramach dotacji i datków przekazanych przez pracowników – na pomoc dla 30 000 osób. W 2017 roku zwiększamy zasięg tego programu, tak aby objął również między innymi stworzenie mobilnych spiżarni, mobilnych zajęć z żywienia i aktywności fizycznej, programów w szkołach i przepisów

na niedrogie posiłki dla ośrodków funkcjonujących w ramach społeczności. Naszym celem jest to, aby programem Flavor For Life™ (Smak życia) objąć do roku 2020 wszystkie nasze lokalizacje w Stanach Zjednoczonych.



Coroczny Dzień dobroczynności firmy McCormick w 2016 roku

75.
ROZNIKA

15
LOKALIZACJI

2000

ZAANGAŻOWANYCH PRACOWNIKÓW W USA

PONAD 1,9 mln USD

ZEBRANYCH NA RZECZ ORGANIZACJI CHARYTATYWNYCH



Do roku 2025 chcemy osiągnąć poziom 80% zaangażowania w skali globalnej.

Wspieramy społeczności na całym świecie



W marcu 2017 roku firmy McCormick i CARE podjęły wspólne działania w zakresie niesienia pomocy ofiarom cyklonu Enawo.

1. Stany Zjednoczone

W ramach programu autorskiego Flavor for life™ (Smak życia) firma McCormick wraz z organizacjami partnerskimi rozpoczęła w Baltimore w stanie Maryland działalność „Y on the Fly” – furgonetki ze sprzętem, wokół której odbywały się wydarzenia związane z zachęcaniem do aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia oraz edukacją w zakresie żywienia dla młodych ludzi.

2. Polska

Firma McCormick rozpoczęła program Kulinarnie Mocni („Culinary Strong”), którego celem jest zwalczanie wykluczenia społecznego za pomocą gotowania. Szkoleniowcy (w tym również pracownicy McCormick) pokazywali 4000 osób z lokalnej społeczności, w jaki sposób można przygotować niedrogie, smaczne i zdrowe posiłki.

3. Turcja

Lokalny partner firmy McCormick, Kutas, wspiera około 1000 rolników w miejscowości Denizli w Turcji, pomagając im zwiększyć plony oregano dzięki programowi Farmforce – zintegrowanej platformie mobilnej do zarządzania działalnością drobnych producentów rolnych.

4. Wietnam

We współpracy z naszymi dostawcami firma McCormick przeszkoliła 2340 rolników uprawiających czarny pieprz pod kątem innowacyjnych technik uprawy oraz wdrożyła pierwszy system nawadniania kropelkowego na tym terenie. System ten, dzięki zmniejszeniu nakładów pracy, wody, elektryczności i nawozów pozwolił na obniżenie kosztów upraw o 30–40% oraz zmniejszenie pozostałości pestycydów w glebie.

5. Indonezja

Firma McCormick we współpracy z organizacjami CBI i USAID przeszkoliła ponad 270 rolników uprawiających wanilię pod kątem wieloetapowego procesu przygotowywania, rozprowadzania i sadzenia sadzonek. Proces ten ma na celu maksymalizację zbiorów, podniesienie stanu wiedzy na temat najlepszych praktyk prowadzenia upraw, a także polepszenie warunków życia społeczności.

6. Madagaskar

Współpracujemy z naszymi partnerami ds. eksportu w celu podniesienia jakości oraz możliwości śledzenia upraw wanilii. Wspieramy również rolników w zakresie zwiększania ich dochodów i poprawy warunków życia, zapewniając uczciwe ceny za oferowane przez nich towary, szkolenia z zarządzania finansami oraz stawianie nowych budynków mieszkalnych za połowę standardowych kosztów.



2017

RAPORT WOC

CZĘŚĆ

04

DBAMY o środowisko

Jako największe przedsiębiorstwo na świecie zajmujące się przyprawami dostosowujemy program naszej działalności – w tym również zobowiązania na rzecz środowiska – do Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Będziemy nadal prowadzić naszą działalność według tego kompleksowego programu, który powstał w celu ograniczenia negatywnego wpływu człowieka na środowisko, jednocześnie dążąc do jak najbardziej wydajnej pracy w całej organizacji.



Zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko

Aby wypełnić nasze zobowiązania w tym zakresie, działamy według zintegrowanej strategii: programu 4R – Reduce, Reuse, Recycle, Renew (Ograniczenie, Ponowne wykorzystanie, Recykling, Odnowienie). Ten program pomaga nam odpowiednio ocenić priorytety w zakresie najważniejszych dla nas kwestii.

PROGRAM 4R W PRAKTYCE

	REDUCE (OGRANICZENIE)	REUSE (PONOWNE WYKORZYSTANIE)	RECYCLE (RECYKLING)	RENEW (ODNOWIENIE)
GOURMET GARDEN (AUSTRALIA)	Oszczędność energii potrzebnej do chłodzenia na poziomie 40% dzięki zastosowaniu nowych zamrażarek (wykorzystanie amoniaku zamiast CO2 pod ciśnieniem)	100% deszczówki pozostającej na dachu jest zbierane i wykorzystywane w zakładzie	50% odpadów podlega recyklingowi lub odzyskowi	100% upraw ziół prowadzonych jest według zrównoważonych, organicznych metod
ZAKŁAD W HUNT VALLEY (STANY ZJEDNOCZONE)	Ograniczenie odpadów z surowców i opakowań przyniosło ponad 2 mln dolarów oszczędności	Wdrożenie programu wielokrotnego ponownego wykorzystania pudełek kartonowych w transporcie materiałów na opakowania	80% odpadów stałych nie trafia na wysypiska dzięki programowi recyklingu	Coroczne oszczędności w zakresie zużycia energii elektrycznej dzięki wykorzystaniu paneli słonecznych na dachu parkingu wynoszą tyle, co dla 80 gospodarstw domowych w stanie Maryland

W nadchodzącym roku planujemy skupienie się na produktach przyprawowych - ze względu na niedawne przejęcie firmy French's Food Company - i w związku z tym na bieżąco analizujemy możliwości odzyskiwania większej ilości zużywanej przez nas wody.





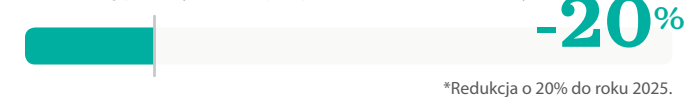
Zmniejszanie negatywnego wpływu na środowisko

Jednym z naszych zobowiązań jest walka z efektami zmian klimatycznych, dlatego stosujemy się do opartych na badaniach naukowych wytycznych dotyczących ograniczenia emisji dwutlenku węgla, zużycia energii i wody oraz ilości odpadów. Aby osiągnąć założone cele, dążymy do większego wykorzystania odnawialnych źródeł energii, wdrażania nowych technologii oraz poprawy wydajności. Pomagają nam w tym nowe globalne programy: *Journey to Excellence* i *Total Productive Maintenance*.



CELE

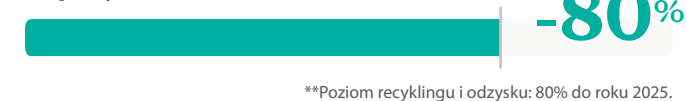
Ślad węglowy (emisja gazów cieplarnianych)



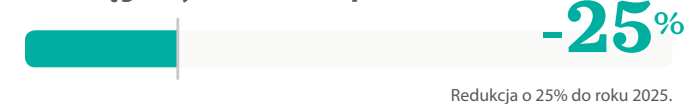
Zużycie wody



Odpady stałe



Ślad węglowy w zakresie opakowań



*Do zatwierdzenia do roku 2018 na podstawie metody opartej na badaniach naukowych. Dotyczy emisji zakresu 1 i 2, w lokalizacjach pod kontrolą operacyjną spółki McCormick.

**Dane skorygowane o czynniki związane z asortymentem produktów i wielkością produkcji.

Porównanie do wyników z roku 2015.

POSTĘPY

Sprężone powietrze i oświetlenie LED



Połączenie wykorzystania sprężonego powietrza i oświetlenia LED w naszym zakładzie w Hunt Valley spowoduje zmniejszenie zużycia energii elektrycznej o 15% w skali zakładu.

Energia słoneczna



W zakładzie w Hunt Valley stosujemy również zadaszenie z panelami słonecznymi, które w 2016 roku wygenerowały 846 900 kWh energii. Dzięki temu ograniczyliśmy emisję gazów cieplarnianych o około 330 ton metrycznych CO₂.

Nasze Systemy zarządzania ochroną środowiska (EMS) pozwalają na identyfikację zagrożeń dla środowiska i reagowanie na nie w zakresie całej działalności firmy, a także umożliwiają nam rozpoznawanie obszarów, w których konieczne są dalsze ulepszenia. EMS korzysta z globalnego systemu ocen, opartego na wskaźnikach pomiaru rozwoju (wiodących i słabiej rozwiniętych), takich jak: częstotliwość występowania, wdrożenie EMS, wypełnianie standardów inżynierskich dla systemów kontroli ochrony środowiska oraz programy kontroli powiązanych parametrów. Naszym ostatecznym celem jest to, aby wszystkie nasze zakłady uzyskały status „wysokiej ochrony” – cel ten jest obecnie wypełniony w połowie.



Zrównoważone pozyskiwanie zasobów i bezpieczeństwo żywności

80% śladu węglowego naszej firmy pochodzi z łańcucha dostaw – dlatego dążymy do tego, aby stał się on bardziej ekologiczny. W naszej strategii stosujemy szerokie perspektywy: korzystamy z relacji z naszymi partnerami, aby wdrażać zasady zachowania i dobre praktyki, jednocześnie zapewniając zrównoważone wykorzystanie ziemi uprawnej i wprowadzając bardziej rygorystyczne środki mające na celu zwalczanie skutków zmian klimatycznych i dostosowanie się do nich. Niedawno dołączyliśmy do [łańcucha blokowego IBM](#), czyli platformy współpracy wiodących przedsiębiorstw mającej na celu wzmocnienie światowego łańcucha dostaw żywności za pomocą wdrażania innowacji technologicznych.

Częścią naszego zaangażowania w zrównoważone pozyskiwanie zasobów jest dążenie do tego, aby na każdym etapie łańcucha dostaw spełniane były wymagania najbardziej rygorystycznych standardów dotyczących bezpieczeństwa żywności. Dzięki odpowiedniemu pozyskiwaniu zasobów, zaangażowaniu w relacje z partnerami z łańcucha dostaw i bliskiej współpracy z organami regulacyjnymi odnosimy doskonałe wyniki pod kątem bezpieczeństwa żywności. Zachęcamy naszych dostawców do przyjęcia najwyższych standardów branżowych, takich jak Global Food Safety Initiative i Global G.A.P. Składniki wykorzystywane w naszych przyprawach i produktach żywnościowych również pozyskiwane są w sposób zrównoważony – wykorzystujemy na przykład wyłącznie jajka z chowu wolnowybiegowego oraz składniki organiczne. Do 2025 roku zamierzamy w naszych produktach wykorzystywać wyłącznie jajka z chowu wolnowybiegowego.



Certyfikaty zrównoważonego rozwoju

Aby zapewnić długofalowy dobrobyt ludzi, społeczności i środowiska, aktywnie zachęcamy wszystkie społeczności rolnicze do działalności zgodnie z najlepszymi praktykami, spełniającymi standardy firmy McCormick oraz zewnętrznych organizacji certyfikujących, takich jak USDA oraz Rainforest Alliance. Działania te są ściśle związane z naszym celem na rok 2025: pozyskiwanie 100% najbardziej rozpoznawalnych składników ze zrównoważonych źródeł.

Cele  **100%**

Dążymy do tego, aby do 2025 roku 100% najbardziej rozpoznawalnych składników naszej marki — wanilie, czerwony pieprz, czarny pieprz, oregano i cynamon — pozyskiwać wyłącznie ze zrównoważonych źródeł. Inicjatywy firmy McCormick związane ze zrównoważonym pozyskiwaniem zasobów to przykład tego, w jaki sposób mierzymy się z ryzykiem, jak budujemy i wzmacniamy możliwości pozyskiwania oraz jak integrujemy ciągły rozwój w proces dostarczania najbardziej rozpoznawalnych przypraw naszym klientom i konsumentom.

W tym roku firma McCormick uzyskała następujące miejsca w rankingach organizacji *Corporate Knights*:

- 14** na liście Global 100 Sustainability Index
- 1** w ogólnym rankingu firm z branży podstawowych produktów konsumpcyjnych

Obecność naszej firmy w tych rankingach, ogłaszanych na corocznym spotkaniu Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w Szwajcarii, to potwierdzenie naszego sukcesu i wyjątkowych wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju.

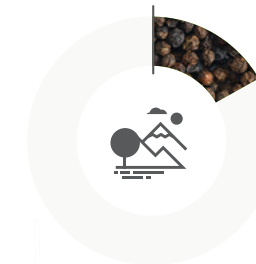




Zobowiązania dotyczące produktów i opakowań

Projektanci i inżynierowie zajmujący się opakowaniami biorą pod uwagę nie tylko potrzebę najwyższej ochrony jakości i smaku naszych produktów lub wygodę użycia, ale również ochronę środowiska. W ostatnim roku wprowadziliśmy następujące zmiany, które pomagają nam ograniczyć negatywny wpływ na środowisko:

1. Nowy projekt puszek naszej kultowej przyprawy OLD BAY® i czarnego pieprzu – wykonany w całości z podającego się recyklingowi tworzywa PET. Nowe puszki są łatwe w użyciu i dłużej utrzymują świeżość produktu. Wpływ tych zmian:



-16%

Ograniczenie emisji dwutlenku węgla związanej z opakowaniami

2. O 10% zmniejszyliśmy zużycie materiałów w produkcji szklanych słoików na rynku europejskim. Wpływ tych zmian:



Zmniejszenie wagi opakowań oraz ograniczenie emisji dwutlenku węgla od produkcji po transport towarów.

Te i inne innowacje w zakresie opakowań pomagają nam nie tylko ograniczyć nasz ślad węglowy, ale również mają wpływ na wypełnianie innych celów dotyczących zrównoważonej działalności, m.in. eliminacji BPA (bisfenolu A) w produkcji opakowań do końca 2018 roku.





2017

RAPORT WOC

CZĘŚĆ

05

**Informacje na
temat raportu**



Informacje o firmie McCormick

Założona w 1889 r. spółka McCormick to międzynarodowa firma specjalizująca się w smakach i aromatach. Prowadzi działalność związaną z produkcją, wprowadzaniem na rynek i dystrybucją przypraw, mieszanek ziołowych, dodatków smakowych i innych produktów w trzech głównych segmentach przemysłu spożywczego: segmentach sklepów detalicznych, producentów żywności i przedsiębiorstw gastronomicznych.

Prowadzimy działalność w dwóch sektorach: konsumenckim i przemysłowym. Działalność w segmencie konsumenckim prowadzimy na terenie ponad 150 krajów i terytoriów, a do naszych wiodących marek należą: McCormick®, Lawry's®, OLD BAY®, Gourmet Garden®, Zatarain's®, Stubb's®, Thai Kitchen®, Simply Asia®, French's® i Frank's RedHot®. Nasze międzynarodowe marki to między innymi: Club House® (Kanada), Schwartz® (Wielka Brytania), Ducros® (Francja), Kohinoor® (Indie) oraz Aeroplane® i Gourmet Garden® (Australia). Naszymi klientami są różne punkty sprzedaży detalicznej, w tym sklepy spożywcze, obiekty handlu masowego, sklepy hurtowe dla posiadaczy kart członkowskich, e-handel, dyskonty i drogerie.

Segment przemysłowy firmy McCormick dostarcza szeroką gamę produktów wielonarodowym producentom żywności i przedsiębiorstwom gastronomicznym, w tym mieszanki przyprawowe, przyprawy i zioła, dodatki smakowe, systemy powlekania oraz złożone substancje aromatyczne.

Istotny element naszego łańcucha wartości stanowią

Sparks, stan Maryland

Główna siedziba firmy

11 000

Pracowników na całym świecie, w 27 krajach

4,4 mld dolarów

sprzedaży netto w 2016 r.

Na świecie

Nasze główne zakłady produkcyjne znajdują się w Ameryce Północnej, Europie, na Bliskim Wschodzie i w regionie Azji i Pacyfiku.

producenci rolni dostarczający surowce do naszych produktów. Najważniejsze surowce wykorzystywane w naszej działalności to pieprz, nabiał, papryka (czerwona i w proszku), czosnek, cebula, ryż, mąka pszenna i wanilia.



Zarządzanie wydajnością w oparciu o cele

Wierzymy w to, że odpowiedni sposób zarządzania jest podstawą sukcesu Wydajności opartej na celu (WOC). Wiele czynników WOC w naszej firmie podlega zarządzaniu na poziomie operacyjnym, natomiast ogólna koordynacja i zarządzanie strategiczne należy do obowiązków naszego Komitetu ds. zarządzania Wydajnością opartą na celu. Komitet ten podlega bezpośrednio przewodniczącemu zarządu, prezesowi i dyrektorowi generalnemu i składa się z przedstawicieli kadry kierowniczej wyższego szczebla, którzy ponoszą bezpośrednią odpowiedzialność za różne obszary funkcjonalne, takie jak zasoby ludzkie, środowisko, opakowania, pozyskiwanie zasobów, stosunki społeczne, sprawy rządowe, komunikacja, innowacje i relacje z inwestorami.

Biorąc pod uwagę pozycję firmy McCormick jako światowej firmy z branży przypraw, mamy pełną świadomość silnych powiązań naszej działalności oraz tendencji środowiskowych i społecznych na świecie, takich jak zmiana klimatu, zdrowie i dobrobyt, różnorodność siły roboczej i rozwój gospodarczy społeczności. Dlatego też aktywnie działamy na rzecz ciągłego ulepszania naszych systemów zarządzania ochroną środowiska, tworzymy bardziej ekologiczne opakowania i wykorzystujemy nasze produkty do promowania zdrowych i smacznych posiłków. W celu przedstawienia aktualnych informacji o naszych postępach co dwa lata będziemy publikować raport dotyczący WOC.

Polityka publiczna

Wierzymy w to, że informowanie osób odpowiedzialnych za tworzenie prawa oraz uczestnictwo w debacie publicznej dotyczącej kwestii, na jakie możemy mieć pozytywny wpływ, jest niezwykle istotne. Nasze działania w tym zakresie prowadzimy jednak ostrożnie, aby zachować niezależność – tak, jak tego wymagają nasze zasady postępowania. Zgodnie ze swoją polityką korporacyjną firma McCormick nie wspiera kandydatów na stanowiska publiczne ani kampanii politycznych. Wszyscy pracownicy muszą zachowywać się zgodnie z zasadami obowiązującego prawa i wewnętrznych zasad.

Więcej informacji na temat naszej polityki aktywności publicznej można znaleźć na stronie internetowej pod adresem:

[www.mccormickcorporation.com/
Investor-Center/Corporate-Governance/
Political-Activity-Policy](http://www.mccormickcorporation.com/Investor-Center/Corporate-Governance/Political-Activity-Policy)



Zaangażowanie interesariuszy

W firmie McCormick dążymy do budowania relacji z kluczowymi interesariuszami, aby jeszcze lepiej informować ich o naszych działaniach, osiągać najlepsze wyniki i tworzyć pozytywny wpływ na społeczeństwo.



PRACOWNICY KONSUMENTI KLIENCI
DOSTAWCY INWESTORZY WSPÓŁPRACOWNICY

Partnerstwa zewnętrzne

W 2016 roku firma McCormick nawiązała współpracę z różnymi organizacjami pozarządowymi, aby wdrażać strategię Wydajności opartej na celu na całym świecie. Współpracę podjęliśmy między innymi z organizacjami World Wildlife Fund, CARE, i NCBA/CLUSA, z którymi wspólnie pracowaliśmy nad utworzeniem dobrze działających spółdzielni, z których korzystać mogliby członkowie społeczności rolnych. Spółdzielnie te mają za zadanie działać na rzecz ochrony środowiska oraz prowadzić programy poprawy warunków życia rolników na Madagaskarze. Braliśmy również udział w akcjach charytatywnych wspólnie z organizacją United Way, a wraz z fundacjami YMCA i American Heart Association opracowaliśmy nasz autorski program charytatywny – Flavor for Life (Smak życia) i prowadziliśmy go w regionie Central Maryland w Stanach Zjednoczonych. Nadal zamierzamy nawiązywać współpracę z wyjątkowymi organizacjami, aby wspólnie wypełniać założenia Wydajności opartej na celu.





Nasza strategia tworzenia raportów

ISTOTNOŚĆ

Chcemy mieć pewność, że nadajemy najwyższy priorytet kwestiom, które są najważniejsze dla naszych interesariuszy i naszej firmy. Dlatego zaangażowaliśmy organizację Business for Social Responsibility (BSR), globalną organizację konsultingową non-profit, aby w 2017 roku przeprowadziła formalną analizę istotności. Analiza ta obejmowała szeroko zakrojone badania, przegląd wewnętrznych raportów dotyczących istotnych kwestii i tendencji w zakresie zrównoważonego rozwoju, wywiady z pracownikami zewnętrznymi i pracownikami firmy oraz dogłębną analizę każdej kwestii ze względu na znaczenie jej oddziaływania społecznego, środowiskowego i gospodarczego oraz jej wpływ na oceny i decyzje interesariuszy.

Każdy z najważniejszych tematów wskazanych do uwzględnienia w analizie został poddany ocenie według kryteriów umożliwiających określenie istotności tych tematów pod względem warunków społecznych, środowiskowych i gospodarczych, opinii interesariuszy i oddziałów operacyjnych firmy McCormick. Informacje pochodzące od interesariuszy, wykorzystane w procesie oceny istotności do identyfikacji problemu i nadania mu odpowiedniego priorytetu, gromadzono na dwa sposoby: bezpośrednio za pomocą wywiadów z interesariuszami pochodzącymi z zewnątrz i wewnątrz firmy oraz pośrednio – za pomocą publikacji interesariuszy na temat spraw bezpośrednio związanych z kwestiami w zakresie WOC w firmie McCormick. Z każdym interesariuszem przeprowadzono wywiad w celu oceny jego punktu widzenia na najbardziej krytyczne kwestie z zakresu WOC.

W procesie oceny istotności nakreślono solidne ramy umożliwiające identyfikację kluczowych kwestii społecznych, środowiskowych i gospodarczych oraz określenie ich priorytetów.

W ramach tego procesu dziesięć kwestii zostało oznaczonych jako najistotniejsze (kategoria 1.) pod względem istotności dla firmy McCormick i jej zewnętrznych interesariuszy.

Poniższa lista przedstawia najważniejsze dla naszej działalności kwestie, uszeregowane zgodnie z ich potencjalnym znaczeniem dla firmy i interesariuszy.

Kwestie 1. kategorii

- Bezpieczeństwo produktów
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Systemy zarządzania ochroną środowiska
- Skuteczność zasobów
- Zrównoważone opakowania
- Środki utrzymania dostawców
- Zaangażowanie dostawców
- Samowystarczalność dostawców
- Etyka biznesu
- Różnorodność i integracja





Informacje na temat raportu

Niniejszy raport jest pierwszym tego typu dokumentem firmy McCormick dotyczącym Wydajności opartej na celu. Dane, do których się odnosimy, dotyczą działalności i wyników firmy w roku obrotowym 2016. Podczas ocenianego okresu nie odnotowaliśmy znaczących zmian w rozmiarze ani strukturze firmy, nie zmieniły się również kwestie jej własności. Dane i treść raportu nie odzwierciedlają przejęcia przez firmę McCormick spółki French's Food Company w 2017 roku. Raport dotyczący wyników, załączony w ostatniej części tego dokumentu, został opracowany według zasad raportowania GRI.

Oddziały operacyjne, o których jest mowa w niniejszym raporcie, obejmują oddziały należące do nas w całości oraz wszelkie oddziały joint venture będące pod kontrolą operacyjną spółki McCormick & Company.

W ramach naszej analizy istotności istotne kwestie zostały poddane ocenie względem naszego łańcucha wartości w celu określenia odpowiednich ram niniejszego raportu.

Zastosowaliśmy różne metody gromadzenia danych, takie jak wyniki badań i aplikacje. Zawarte w tym raporcie ogólne informacje i dane nie zostały zweryfikowane przez zewnętrzną organizację kontrolną, niemniej na podstawie licznych wewnętrznych przeglądów projektów tego raportu mamy pewność co do jego dokładności oraz tego, że odpowiednio przedstawia on działalność operacyjną firmy McCormick.

Więcej informacji na temat firmy McCormick & Company można znaleźć na stronie internetowej www.mccormickcorporation.com





2017

RAPORT WOC

CZĘŚĆ

06

Raport dotyczący wyników

Dążenie do wypełnienia celów w zakresie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa na 2019 r.

W raporcie dotyczącym odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa za rok 2015 przedstawiliśmy cele do wypełnienia do roku 2019. W poniższej tabeli znajduje się opis tych celów wraz z aktualizacją postępów w ich wypełnianiu w roku 2016.

Filar	Cel	Postępy w roku 2016
Siła ludzkiego potencjału	Wspieranie różnorodności siły roboczej i osiągnięcie wzrostu odsetka kobiet w kadrze kierowniczej na całym świecie i osób o innym kolorze skóry w USA.	<ul style="list-style-type: none"> • 48% kobiet w skali globalnej • 22% osób o innym kolorze skóry w USA
	Ustalenie w 2016 r. wskaźnika porównawczego dla zaangażowania pracowników oraz wzrost wskaźnika zaangażowania pracowników w każdym roku prowadzenia badania.	Wskaźnik porównawczy ustalony w roku 2016, kolejne badanie zostanie przeprowadzone w roku 2019.
	Zmniejszenie liczby urazów/wypadków w miejscu pracy we wszystkich zakładach produkcyjnych na całym świecie o 3% do 2019 r.	<p>Firma McCormick mierzy liczbę wypadków według wskaźnika Total Incident Response Rate (TIR): liczby wypadków na 100 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Jeśli wskaźnik TIR wynosi mniej niż 1, określa się, że jest to wynik światowej klasy.</p> <p>Wskaźniki dla firmy McCormick:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2015 – TIR = 0,7 • 2016 – TIR = 0,5
	Przekroczenie rocznie 100 000 godzin pracy pracowników w ramach wolontariatu.	Porównanie do wyniku z roku 2017. Aby ułatwić śledzenie tego wskaźnika, firma McCormick wdrożyła w tym roku w USA oprogramowanie do śledzenia aktywności związanej z wolontariatem.
Smak, któremu ufasz	Wzrost finansowania programów na rzecz społeczności rolniczej o 50%.	Wzrost o 40% w roku 2016
	Kształcenie pośredniczących dostawców środków produkcji rolnej w dziedzinie zrównoważonego rolnictwa i rozwój ich zdolności do wspierania rolników w stosowaniu najlepszych praktyk.	<p>Wszyscy objęci programem kluczowi dostawcy zostali przeszkoleni z zakresu oczekiwań firmy McCormick dotyczących najlepszych praktyk w rolnictwie.</p> <p>Ukończono 50% zaplanowanych inicjatyw mających na celu rozwijanie zdolności kluczowych dostawców.</p>
	Identyfikacja wszystkich dostawców o wysokim profilu ryzyka oraz podjęcie działań w celu zarządzania ryzykiem, w tym rejestracja dostawców w programie Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX).	Zidentyfikowano 100% dostawców o wysokim profilu ryzyka. 90% dostawców objęto programem SEDEX. Zakończono przeprowadzanie audytów SMETA dla dostawców o wysokim profilu ryzyka.

Filar	Cel	Postępy w roku 2016
Wspieranie idei zdrowego żywienia	Roczny wzrost udziału pracowników w programie zdrowego żywienia „Jemy dobrze”.	Wskaźniki porównawcze dla programu „Jemy dobrze” rozpoczęły się w połowie roku 2016. Program nadal jest rozwijany: • W stanie Maryland oferujemy więcej szkoleń „Weight Watchers” i zajęć sportowych • Organizujemy coraz więcej corocznych przeglądów zdrowia w USA • Poprawiamy śledzenie sprzedaży wody mineralnej i oferty zdrowych posiłków w stołówkach w USA
	Uruchomienie na całym świecie programu zdrowego żywienia „Jemy dobrze” opracowanego w McCormick.	Planujemy rozszerzenie programu na skalę globalną do roku 2018.
	Zwiększenie wydatków na działania marketingowe na całym świecie mające na celu edukowanie konsumentów i liderów w branży w zakresie roli smaku w zdrowym odżywianiu o 20% do 2019 r.	Wzrost o 44%
Wysoka wydajność działania	Zmniejszenie zużycia energii o 10% do 2019 r.	Spadek o 1%
	Zmniejszenie zużycia wody o 10% do 2019 r.	Spadek o 7%
	Zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych o 5% do 2019 r.	Spadek o 31%
	Zmniejszenie ilości odpadów stałych o 10% do 2019 r.	Wzrost o 6%
	Zmniejszenie masy opakowań butelkowych o 20% do 2019 r.	Spadek o 18%

Nasza strategia tworzenia raportów

Niniejszy raport został opracowany według zasad raportowania GRI. Dane w nim przedstawione dotyczą roku obrotowego 2016. Na kolejnych etapach naszej podróży ku Wydajności opartej na celu nadal będziemy przeprowadzać kontrole i udostępniać dane dotyczące najbardziej dla nas istotnych kwestii.

Wskaźnik raportowania	Opis	Odniośnik lub odpowiedź
102-1	Nazwa organizacji	McCormick and Company, Incorporated
102-2	Podstawowa działalność oraz podstawowe marki, produkty i usługi	<p>Spółka McCormick to międzynarodowa firma specjalizująca się w smakach i aromatach. Prowadzi działalność związaną z produkcją, wprowadzaniem na rynek i dystrybucją przypraw, mieszanek ziołowych, dodatków smakowych i innych produktów dla przemysłu spożywczego (sklepów detalicznych, producentów żywności i przedsiębiorstw gastronomicznych). Firma McCormick jest również partnerem w wielu spółkach joint venture prowadzących działalność w produkcji i sprzedaży smacznych produktów.</p> <p>Firma prowadzi działalność w dwóch sektorach: konsumenckim i przemysłowym. Działalność w segmencie konsumenckim prowadzimy na terenie ponad 150 krajów i terytoriów. Naszymi klientami są różne punkty sprzedaży detalicznej, w tym sklepy spożywcze, obiekty handlu masowego, sklepy hurtowe, dyskonty i drogerie oraz podmioty prowadzące sprzedaż internetową, obsługiwane bezpośrednio lub pośrednio przez dystrybutorów lub hurtowników. Wiodącymi markami w Ameryce Północnej i Południowej są m.in.: McCormick, Lawry's, Club House, Gourmet Garden, OLD BAY, Zatarain's, Stubb's, Thai Kitchen i Simply Asia. W Europie, na Bliskim Wschodzie i w Afryce (region EMEA) wiodące marki firmy McCormick to m.in.: Ducros, Schwartz, Kamis i Drogheria & Alimentari. W regionie Azji i Pacyfiku sprzedajemy nasze produkty pod markami McCormick i DaQiao. W Australii przyprawy firmy obecne są na rynku pod marką McCormick, produkty deserowe pod marką Aeroplane, a pakowane mrożone zioła pod marką Gourmet Garden. W Indiach będący własnością firmy McCormick oddział prowadzi sprzedaż pod marką Kohinoor. Poza sprzedażą produktów marki McCormick firma jest również wiodącym dostawcą produktów marki własnej (zwanymi również markami sklepowymi).</p> <p>W segmencie przemysłowym firma dostarcza szeroką gamę produktów wielonarodowym producentom żywności i przedsiębiorstwom gastronomicznym. Oferta dla takich klientów obejmuje dopasowywane do ich potrzeb rozwiązania smakowe.</p>
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	Sparks w stanie Maryland, USA
102-4	Kraje, w których zlokalizowane są główne operacje organizacji	Kraje, w których znajdują się główne zakłady produkcyjne, to między innymi: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.
102-5	Charakter własności oraz forma prawna	Spółka publiczna

CIĄG DALSZY NA KOLEJNEJ STRONIE

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnosićnik lub odpowiedź
102-6	Rynki obsługiwane przez organizację	Informacje o firmie McCormick – Informacje o firmie włącznie z obsługiwanymi rynkami
102-7	Skala organizacji	Przychody netto: 4,41 mld USD Liczba pracowników: 11 000 Liczba dostarczanych produktów i usług: firma McCormick posiada swoje marki w ponad 150 krajach i terytoriach Obecne zadłużenie: 393,2 mln USD Kapitał własny: 1,638 mld USD
102-10	Znaczące zmiany zachodzące w samej organizacji i w ramach jej łańcucha dostaw	Brak
102-11	Zasada lub strategia przezorności	Na nasze zakupy surowców wpływają zmiany cen rynkowych oraz dostępność, które zależą od pogody, warunków wzrostu i zbiorów, warunków rynkowych, działań rządów i innych czynników pozostających poza naszą kontrolą.
102-13	Uczestnictwo w stowarzyszeniach	<p>Firma McCormick & Company jest członkiem wielu organizacji lokalnych, krajowych i międzynarodowych. Niektóre z nich to:</p> <p>GRUPY ZWIĄZANE Z BRANŻĄ ŻYWIENIOWĄ I PRODUKCYJNĄ Organizacja producentów spożywczych (ang. Grocery Manufacturers Association, GMA) Instytut marketingu żywności (ang. Food Marketing Institute, FMI) Forum dóbr konsumpcyjnych (ang. Consumer Goods Forum, CGF) Centrum ds. polityki żywnościowej i promocji żywienia USDA (ang. Center for Nutrition Policy and Promotion, CNPP) Akademia żywienia i dietetyki (ang. Academy of Nutrition and Dietitians, AND)</p> <p>RÓŻNORODNOŚĆ DOSTAWCÓW Edukacyjna organizacja kobiet na stanowiskach prezesów (ang. Women Presidents' Educational Organization) Krajowa rada przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety (ang. Women's Business Enterprise National Council, WBENC) Kanadyjska rada dostawców należących do mniejszości rdzennej (ang. Canadian Aboriginal Minority Supplier Council, CAMSC) Stołeczna rada ds. rozwoju dostawców z mniejszości narodowych w regonie (ang. Capital Region Minority Supplier Development Council) Stowarzyszenie na rzecz łańcucha dostaw w zróżnicowanej produkcji (ang. Diverse Manufacturing Supply Chain Alliance, DMSCA) Krajowe stowarzyszenie przedsiębiorstw, których właścicielami są weterani (ang. National Veteran-Owned Business Association, NaVOBA) Narodowa rada ds. rozwoju dostawców z mniejszości narodowych w regonie (ang. National Minority Supplier Development Council, NMDSC)</p> <p>ETYCZNE POZYSKIWANIE ZASOBÓW I ZRÓWNOWAŻONE ROLNICTWO Inicjatywa na rzecz ekologicznych przypraw (ang. Sustainable Spices Initiative, SSI) Platforma wymiany danych z zakresu etyki biznesowej dot. dostawców (ang. Supplier Ethical Data Exchange, SEDEX) Krajowe stowarzyszenie spółdzielni (ang. National Cooperative Business Association, NCBA)</p>

Wskaźnik raportowania	Opis	Odkaz lub odpowiedź
102-14	Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji	List od dyrektora generalnego
102-15	Opis kluczowych wpływów, ryzyka i szans	Formularz 10-K za rok 2016
102-16	Wartości, zasady, standardy i normy postępowania	Polityka dotycząca etyki biznesu
102-18	Struktura zarządzania	Ład korporacyjny
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację	Pracownicy Konsumenci Dostawcy Inwestorzy Współpracownicy Klienci
102-41	Zbiorowe układy pracy	Firma McCormick nie posiada zbiorowych układów pracy w Stanach Zjednoczonych. Jeśli chodzi o nasze oddziały zagraniczne, jest w nich zatrudnionych około 2800 pracowników objętych zbiorowymi układami pracy lub podobnymi umowami.
102-45	Podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	Formularz 10-K za rok 2016

CIĄG DALSZY NA KOLEJNEJ STRONIE

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnosićnik lub odpowiedź
102-46	Określenie treści raportu i zakresu tematycznego	<p>W tym roku częścią procesu raportowania i planowania związanego z Wydajnością opartą na celu było podjęcie się analizy kwestii określanych jako nasze priorytety. Pozwoliło nam to określić główne obszary zagrożeń i szans. Proces ten, a także proces określania treści raportu, przebiegał w następujący sposób:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Przeprowadziliśmy wyczerpującą analizę aspektów środowiskowych, społecznych, ekonomicznych i związanych z zarządzaniem, które mają wpływ na naszą działalność biznesową i naszych interesariuszy. - Skontaktowaliśmy się bezpośrednio z interesariuszami, prosząc o ich opinię na temat ustalania priorytetów dla tych aspektów oraz tego, jaki wpływ mają one na łańcuch dostaw firmy McCormick. Zaangażowaliśmy interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych: inwestorów, organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami ochrony środowiska oraz organizacje zajmujące się prawami człowieka. - Przeanalizowaliśmy szeroką gamę źródeł przedstawiających obawy klientów i konsumentów dotyczące priorytetów, łącząc dane uzyskane w bezpośrednich rozmowach z interesariuszami z oceną dokumentów przygotowanych przez nich oraz badań branżowych. - Nanieśliśmy ocenę priorytetów według firmy i interesariuszy na matrycę, definiując kwestie, które uzyskały najwięcej głosów jako obszary kluczowe zarówno dla dalszego rozwoju firmy McCormick, jak i Wydajności opartej na celu.
102-47	Lista istotnych tematów	<p>Bezpieczeństwo produktów Bezpieczeństwo i higiena pracy Systemy zarządzania ochroną środowiska Skuteczność zasobów Zrównoważone opakowania Środki utrzymania dostawców Zaangażowanie dostawców Samowystarczalność dostawców Etyka biznesu Różnorodność i integracja</p>
102-49	Zmiany w sposobie raportowania	<p>W naszym raporcie za rok 2015 ujęliśmy listę istotnych aspektów wskazanych przez przeprowadzoną w 2014 roku ocenę istotności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezpieczeństwo produktów - Bezpieczeństwo i higiena pracy - Systemy zarządzania ochroną środowiska - Ocena ryzyka łańcucha dostaw - Środki utrzymania dostawców - Zaangażowanie dostawców - Różnorodność i integracja <p>Zaktualizowaliśmy ocenę istotności, aby uwzględniała zmiany w łańcuchu dostaw i środowisku biznesowym oraz ogólne zmiany zachodzące wokół nas.</p>

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnosićnik lub odpowiedź
102-49	Zmiany w sposobie raportowania	<p>W naszym raporcie za rok 2015 ujęliśmy listę istotnych aspektów wskazanych przez przeprowadzoną w 2014 roku ocenę istotności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezpieczeństwo produktów - Bezpieczeństwo i higiena pracy - Systemy zarządzania ochroną środowiska - Ocena ryzyka łańcucha dostaw - Środki utrzymania dostawców - Zaangażowanie dostawców - Różnorodność i integracja <p>Zaktualizowaliśmy ocenę istotności, aby uwzględniała zmiany w łańcuchu dostaw i środowisku biznesowym oraz ogólne zmiany zachodzące wokół nas.</p>
102-50	Okres objęty raportowaniem	Raport zawiera informacje z okresu od 1 stycznia 2016 r. do 1 września 2017 r. Dane dotyczące wskaźników GRI dotyczą wyłącznie roku obrotowego 2016.
102-51	Data poprzedniego raportu	Okresowy raport za rok 2016
102-52	Cykl raportowania	Co dwa lata
102-53	Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu	Lori Robinson
102-54	Oświadczenie o zgodności raportowania z zasadami raportowania GRI	Raport dotyczący wyników
102-55	Indeks treści GRI	Raport dotyczący wyników

GRI 103: Aspekty i ich granice na rok 2016

Istotne aspekty	Referencje dot. strategii w zakresie zarządzania	Lokalizacje geograficzne powiązane z wpływem aspektów	Interesariusze powiązani z wpływem aspektów
GRI 201: Wyniki ekonomiczne za rok 2016	Formularz 10-K za rok 2016	Rynki zbytu dla naszych produktów. Kluczowe rynki, między innymi: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Spółeczności Konsumenci Stowarzyszenia branżowe Dostawcy składników Inwestorzy Organy regulacyjne Klienci detaliczni Pracownicy
GRI 204: Praktyki zakupowe w roku 2016	Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom Dbamy o społeczność Dbamy o środowisko	Kraje, z których firma McCormick głównie pozyskuje swoje składniki: Brazylia, Kanada, Chiny, Indie, Indonezja, Madagaskar, Meksyk, Turcja, Stany Zjednoczone i Wietnam.	Spółeczności Klienci Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Dostawcy
GRI 206: Zachowania antykonkurencyjne w roku 2016	Formularz 10-K za rok 2016	Kraje, w których firma McCormick prowadzi produkcję, m.in.: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Organy regulacyjne
GRI 305: Emisje w roku 2016	Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom Dbamy o środowisko	Kraje, w których firma McCormick prowadzi produkcję, m.in.: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Spółeczności Klienci Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Organy regulacyjne
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawcy	Dbamy o środowisko	Kraje, z których firma McCormick głównie pozyskuje swoje składniki: Brazylia, Kanada, Chiny, Indie, Indonezja, Madagaskar, Meksyk, Turcja, Stany Zjednoczone i Wietnam.	Spółeczności Stowarzyszenia branżowe Organy regulacyjne Dostawcy

GRI 200-400: Wskaźniki odpowiadające konkretnym aspektom w roku 2016

Istotne aspekty	Referencje dot. strategii w zakresie zarządzania	Lokalizacje geograficzne powiązane z wpływem aspektów	Interesariusze powiązani z wpływem aspektów
GRI 401: Zatrudnienie	Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom Dbamy o naszych pracowników	Kraje, w których firma McCormick prowadzi produkcję i działania operacyjne, m.in.: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Pracownicy
GRI 404: Szkolenia i edukacja	Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom Dbamy o naszych pracowników	Kraje, w których firma McCormick prowadzi produkcję i działania operacyjne, m.in.: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Pracownicy
GRI 408: Praca dzieci	Dbamy o społeczność	Kraje, z których firma McCormick głównie pozyskuje swoje składniki: Brazylia, Kanada, Chiny, Indie, Indonezja, Madagaskar, Meksyk, Turcja, Stany Zjednoczone i Wietnam.	Społeczności Klienci Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Organy regulacyjne Dostawcy
GRI 409: Praca przymusowa lub obowiązkowa	Dbamy o społeczność	Kraje, z których firma McCormick głównie pozyskuje swoje składniki: Brazylia, Kanada, Chiny, Indie, Indonezja, Madagaskar, Meksyk, Turcja, Stany Zjednoczone i Wietnam.	Społeczności Klienci Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Organy regulacyjne Dostawcy
GRI 414: Społeczna ocena dostawcy	Dbamy o społeczność	Kraje, z których firma McCormick głównie pozyskuje swoje składniki: Brazylia, Kanada, Chiny, Indie, Indonezja, Madagaskar, Meksyk, Turcja, Stany Zjednoczone i Wietnam.	Społeczności Klienci Stowarzyszenia branżowe Inwestorzy Organy regulacyjne Dostawcy
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	Dbamy o naszych pracowników	Rynki zbytu dla naszych produktów. Kluczowe rynki, między innymi: Australia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Włochy, Meksyk, Polska, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone.	Społeczności Klienci Inwestorzy Organy regulacyjne Dostawcy

GRI 200-400: Wskaźniki odpowiadające konkretnym aspektom w roku 2016

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnośnik lub odpowiedź
GRI 302: Energia		
302-2	Zużycie energii wewnątrz organizacji	260 394,1 Mwh
303-1	Pobór wody	1261 megalitrów/rok
GRI 305: Emisje		
305-1	Bezpośrednie emisje GHG (Zakres 1)	20 146 Mt ekw. CO2
305-2	Bezpośrednie emisje GHG (Zakres 2)	71 636 Mt ekw. CO2
305-5	Ograniczenie emisji GHG	31% (Zakres 1 i Zakres 2)
GRI 306: Ścieki i odpady		
306-3	Istotne wycieki	Brak
GRI 403: Bezpieczeństwo i higiena pracy		
403-1	Procent pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP	Łańcuch dostaw firmy McCormick w Ameryce Północnej korzysta z pomocy techników, aby promować bezpieczeństwo na poziomie zakładu. W ramach formalnego programu Lider bezpieczeństwa na stanowisku (Safety Functional Leader, SFL) tworzony jest system odpowiedzialności za bezpieczeństwo wśród techników. Programem SFL objęci są wszyscy pracownicy.

CIĄG DALSZY NA KOLEJNEJ STRONIE

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnosićnik lub odpowiedź
GRI 404: Szkolenia i edukacja		
404-1	Całkowita liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika wg. płci	Mężczyźni: 32 402,05 Kobiety: 26 996,37
404-2	Programy rozwoju umiejętności pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	Kursy e-learningowe: 500 Kursy prowadzone przez szkoleniowców: 413
404-3	Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego	Przyjrzyjmy się bliżej naszym celom
GRI 405: Różnorodność i równość szans		
405-1	Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej	Dbamy o naszych pracowników
GRI 412: Ocena pod kątem poszanowania praw człowieka		
412-2	Szkolenia dla pracowników w zakresie polityk poszanowania praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka	Kodeks postępowania dostawców

CIĄG DALSZY NA KOLEJNEJ STRONIE

Wskaźnik raportowania	Opis	Odnośnik lub odpowiedź
GRI 413: Społeczności lokalne		
413-1	Zakłady z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami i programami rozwoju	Dbamy o społeczność
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów		
416-2	Przypadki niezgodności z regulacjami dotyczącymi wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo	Brak przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo w roku 2016. Brak kar, grzywien lub ostrzeżeń.
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów		
417-2	Przypadki niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług	Brak przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług w roku 2016.
417-3	Przypadki niezgodności z regulacjami dotyczącymi komunikacji marketingowej	Brak przypadków niezgodności z regulacjami dotyczącymi komunikacji marketingowej w 2016 roku skutkujących karą, grzywną lub ostrzeżeniem.
N/D	Wysokość przekazanej pomocy charytatywnej	6 826 976 USD