

2023

ESG JELENTÉS



TARTALOMJEGYZÉK

3 Vezérigazgatói köszöntő

4 A jelentésről

5 Lényeges témák meghatározása

7 A Waberer's Csoport bemutatása

7 Tevékenységünk

8 Tagvállalataink

10 Stratégiánk

12 Vállalatirányítás

12 A szervezet vezetősége

16 A fenntarthatóság szervezeti irányítása

17 Szervezeti tagságok

18 Érintettek bevonása

19 Compliance

21 Adatbiztonság és adatvédelem

22 Környezet

21 Zöld megoldások szolgáltatásainkban

24 Klíma- és környezetvédelem

26 Felelős energiafelhasználás

28 Hulladékkezelés

29 Munkavállalók

29 Munkavállalóink

33 Munkakörülmények

35 Sokszínűség, méltányosság és inklúzió

36 Munkavállalók képzése és fejlesztése

38 EU Taxonómia

39 Melléklet

42 GRI Tartalmi index

VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ

GRI 2-22



Tisztelt Olvasók!

Mint Európa egyik vezető nemzetközi és piacvezető hazai logisztikai szereplője, ezen jelentésünkben számot adunk fenntarthatósági törekvéseinkről. Büszkén jelentjük be, hogy idén szintet léptünk, és most először a GRI Standards nemzetközi keretrendszernek megfelelően készítettük el az ESG beszámolóinkat, hogy még átláthatóbban és részletesebben tudjuk bemutatni az elért eredményeinket és fejlődésünket.

A 2023-as év igazán mozgalmasan alakult a Waberer's Csoport életében. A legfőbb piacainknak számító nyugat-európai és magyarországi régió ipari termelési, illetve fogyasztási adatai egész év során stagnáltak, vagy enyhe mértékben csökkenést is mutattak, mely közvetlenül befolyásolja a logisztikai szolgáltatások iránti keresletet, míg a magyarországi biztosítási piacnak a biztosítási különadó okozta kihívásokat kellett kezelnie. Ennek ellenére a 2023-as évben közel 5 százalékkal tudtuk növelni a Cégcsoport árbevételét,

és az éves EBIT termelő képességünk 42,8 millió euróra nőtt, mely a legmagasabb értéknek számít a Csoport életében, melyre különösen büszke vagyok.

Cégcsoportunk célja, hogy fenntartható komplex logisztikai szolgáltatásokat nyújtson, a legújabb technológiák alkalmazásával. E cél elérése érdekében megfogalmaztuk a 2024-2027-es évekre vonatkozó üzleti stratégiánkat, amelynek egyik fő pillére a fenntarthatóság. Ezzel egyidőben elkészítettük ESG stratégiánkat is, amely mentén felelősségteljesen szeretnénk haladni előre a következő években.

Az ESG stratégiánk fő elemei között szerepel a környezettudatos szolgáltatások fejlesztése, a kibocsátáscsökkentés, a vonzó és progresszív munkahelyé válás, valamint a jogszabályi és belső megfelelés biztosítása és az alkalmazkodóképesség növelése is. Ezen elemek részletes kifejtésével is foglalkozik mostani ESG jelentésünk.

Hiszünk abban, hogy átlátható kommunikációkkal és folyamatos fejlődésünkkel hozzájárulunk egy zöldebb, fenntarthatóbb jövő kialakításához. Jelentésünkből kiderül, hogy mi nem csak beszélünk a fenntarthatóságról, hanem konkrét lépéseket is teszünk érte. Büszkék vagyunk rá, hogy tevékenységünkkel nem csak saját iparágunkban, hanem a társadalom szélesebb körében is pozitív változást érhetünk el, és elköteleztünk vagyunk amellett, hogy új ESG stratégiánk révén folyamatosan növeljük vállalatunk társadalmi és környezeti hatásának pozitív aspektusait.

Kérem, tartsanak velünk, és a következő oldalakon ismerjék meg fenntarthatósági tevékenységünket és terveinket.

Barna Zsolt
Elnök-vezérigazgató

A JELENTÉSRŐL

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

A fenntartható fejlődéshez való hozzájárulás a Waberer's International Nyrt. (a továbbiakban Waberer's Csoport, vagy Waberer's) küldetésének szerves része: a Csoport 2023 végén frissítette a 2027-ig szóló üzleti stratégiáját, amelynek az egyik alappillére a fenntarthatóság. A 2021-22-es évről szóló CSR jelentésünk után örömmel tesszük közzé a 2023-as üzleti évről szóló ESG jelentésünket, mely a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (Global Reporting Initiative, továbbiakban GRI) szabványán alapul.

A Jelentés tartalmát a szabvány útmutatója alapján készített lényegességi felmérés eredménye jelöli ki: az itt meghatározott lényeges témákra vonatkozóan tesszük közzé fő megállapításainkat, eredményeinket és mutatószámainkat.

Jelentéstevő szervezet	Waberer's International Nyrt.
A szervezet központi címe	Magyarország, Budapest, 1239, Nagykörösi út 351.
Jelentés hatásköre	Waberer's International Nyrt. és releváns leányvállalatai az 1. táblázatnak megfelelően
Jelentéstételi időszak	2023. január 1. - december 31. (2023-as pénzügyi év)
Jelentéstétel gyakorisága	Éves
Jelentéskészítési szabvány	In accordance with the GRI Standards (2021) – a GRI Standards-nek megfelelő
Külső hitelesítés	A Jelentésben szereplő információkat és adatokat külső fél nem hitelesítette
Előző jelentés dátuma	2023. április 19.

1. TÁBLÁZAT: ESG JELENTÉSBEN RÉSZT VEVŐ WABERER'S CSOPORT LEÁNYVÁLLALATOK

Társaság	Ország	Tevékenységi kör
1. Waberer's International Nyrt.	Magyarország	nemzetközi fuvarozás, szállítmányozás
2. WSZL Kft.	Magyarország	belföldi fuvarozás, szállítmányozás, logisztika
3. Rapid Teherautószervez	Magyarország	járműjavítás
4. WSZL Automotív Kft.	Magyarország	nemzetközi fuvarozás
5. Delta Rent Kft.	Magyarország	gépjármű kereskedelem
6. All in One Transport Kft.	Magyarország	nemzetközi fuvarozás
7. Nexways Cargo Kft.	Magyarország	nemzetközi fuvarozás
8. LINK Sp. z o.o.	Lengyelország	nemzetközi fuvarozás
9. Waberer's Network Kft.	Magyarország	nemzetközi gyűjtő szállítmányozás
10. Gránit Biztosító Zrt. ¹	Magyarország	nem-életbiztosítás

Jelentésünk nem terjed ki azon vállalatokra, amelyekben nem zajlik folyamatos, aktív tevékenység. Külföldi leányvállalataink közül pedig csak a legnagyobb cégre, a LINK Sp. z o.o. vállalatra vonatkozik.

A fenntarthatósági jelentéssel kapcsolatban felmerülő kérdéseket az alábbi email címen fogadjuk: greendivision@waberers.com

¹Waberer Hungária Zrt. 2024.02.15-től Gránit Biztosító Zrt. néven folytatja tevékenységét, így a jelentésben már az új néven hivatkozunk a szervezetre.

LÉNYEGES TÉMÁK MEGHATÁROZÁSA GRI 3-1, GRI 3-2

Az ESG Jelentésünkben bemutatott témák és közzétételek körének meghatározásához lényegességi felmérést végeztünk a GRI Standards (2021) előírásainak megfelelően. A felmérés során a Waberer's szempontjából legjelentősebb környezeti, társadalmi, valamint vállalatirányítási témákat azonosítottuk kétlépcsős megközelítésben. Első lépésként meghatároztuk és prioritáltuk azokat a területeket, amelyekre a Csoportnak és értékláncának közvetlen vagy közvetett hatása lehet. Az értékelés során figyelembe vettük az ágazati és fenntarthatósági trendeket, jogszabályi előírásokat, illetve a Waberer's értékeit és stratégiai céljait. Ezt követően azonosítottuk a belső és külső érintettek csoportjait, akikkel megosztottuk a potenciális lényeges témák szűkített listáját kérdőív formájában. A meghívott érintetteknek két hét állt a rendelkezésükre, hogy kitöltsék a kérdőívet, amelyben jelezték, hogy mely fenntarthatósági témákat tekintik lényegesnek a Waberer's fenntarthatósági tevékenysége, készülő ESG stratégiája és jelentéstétele kapcsán.

Minden olyan belső és külső érintetti csoportot bevontunk a felmérésbe, amely közvetlenül vagy közvetve érintett a Csoport működése által. Az érintetti csoportokat a 2. táblázatban mutatjuk be.

1. ÁBRA: BELSŐ ÉS KÜLSŐ ÉRINTETTEK LISTÁJA

Külső érintettek



Belföldi ügyfelek



Nemzetközi ügyfelek



Beszállítók



Befektetők, elemzők, bankok



Szabályozó hatóság

Belső érintettek



Részvényesek



Menedzsment



Munkavállalók

2. ÁBRA: A LÉNYEGES TÉMÁK MEGHATÁROZÁSÁNAK FOLYAMATA

1. ÉRINTETTEK BEVONÁSA A LÉNYEGESSÉGI FELMÉRÉSBE

61 érintett fél kérdőíves megkeresése,
47 kitöltött kérdőív

2. KÉRDŐÍVRE KAPOTT VÁLASZOK ÉRTÉKELÉSE, ELEMZÉSE

Témakörönként átlagpontoszám
és lényegességi küszöbérték
meghatározása

3. EREDMÉNYEK VALIDÁLÁSA

A lényeges témák listájának
véglegesítése

A lényegességi felmérés során 17 potenciálisan lényeges témáról szavaztak az érintettek, a felmérés eredményeként – a lényegességi küszöbérték alapján – 10 lényeges témát azonosítottunk.

A kitöltött kérdőívek kiértékelésekor a beérkezett válaszokat érintetti csoportonként és vállalatonként is elemeztük, majd előre meghatározott súlyok segítségével differenciáltuk, amely eredményeként megkaptuk az érintetti relevan-

ciát. A súlyozásnál figyelembe vettük az érintettek megértését a Waberer's ESG kihívásai kapcsán, az érintettek hatását a Csoport működésére, teljesítményére, megítélésére, az érintettek függőségét a Waberer's-től, valamint az érintetti csoport méretét és kapcsolatának erősségét a Csoporttal.

Az üzletmenetre gyakorolt hatás mértékének meghatározáskor a lényegességi témalistán szereplő témákhoz kapcsolódó

hatások jellegének, mértékének, bekövetkezési valószínűségének együttes értékelését végeztük el tevékenységünk szempontjából, figyelembe véve az MSCI és a SASB iparági lényegességi ajánlásait, valamint a menedzsment kérdőívre adott válaszokat. A témákat 1-5 skálán pontoztuk annak függvényében, hogy a kapcsolódó hatás mekkora mértékű az üzletmenetre vonatkozóan.

A WABERER'S CSOPORT BEMUTATÁSA

TEVÉKENYSÉGÜNK GRI 2-6

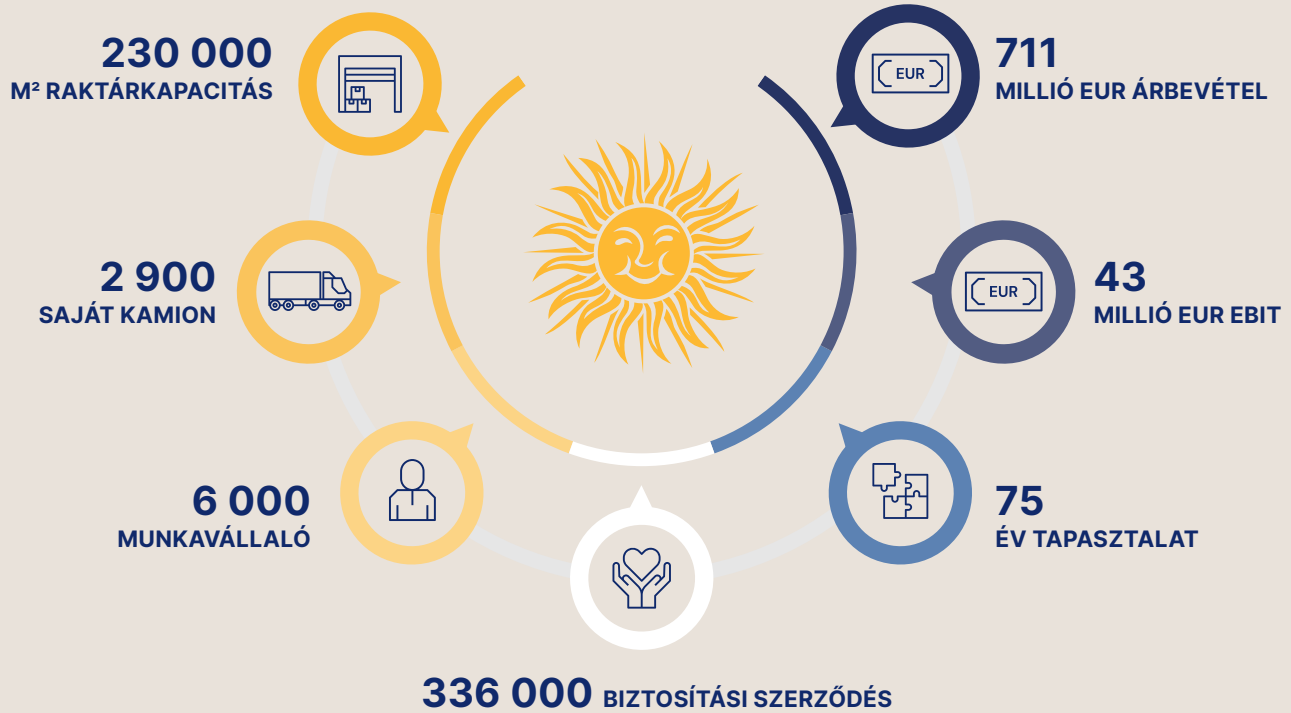
A Waberer's Csoport Európa egyik vezető nemzetközi, teljes teherautó-rakományt szállító (FTL – full truck load) fuvarozója a saját flottás szegmensben, valamint piacvezető Magyarországon a belföldi szállítmányozás és a komplex logisztikai szolgáltatások területén. A Csoport tevékenységei közé tartozik a szabványos raklapos áruk hosszú távú nemzetközi fuvarozása, belföldi fuvarozás, száraz és hűtött áruk tárolása és elosztása, valamint nemzetközi közvetítói tevékenység.

A Waberer's Csoport a logisztikai tevékenységén túl a nem-életbiztosítási szektorban is jelen van a Gránit Biztosító Zrt. képviselésében. A biztosító célja, hogy felelősségteljesen és transzparensen működve, a kor informatikai eszközeit maximálisan kihasználva, az ügyfelek igényei alapján korszerű, kedvező árú termékeket és szolgáltatásokat kínáljon, és ezáltal a magyar biztosítási szektor megbízható szereplőjévé váljon.

Az alábbi üzletágakra terjed ki a Waberer's Csoport működése:

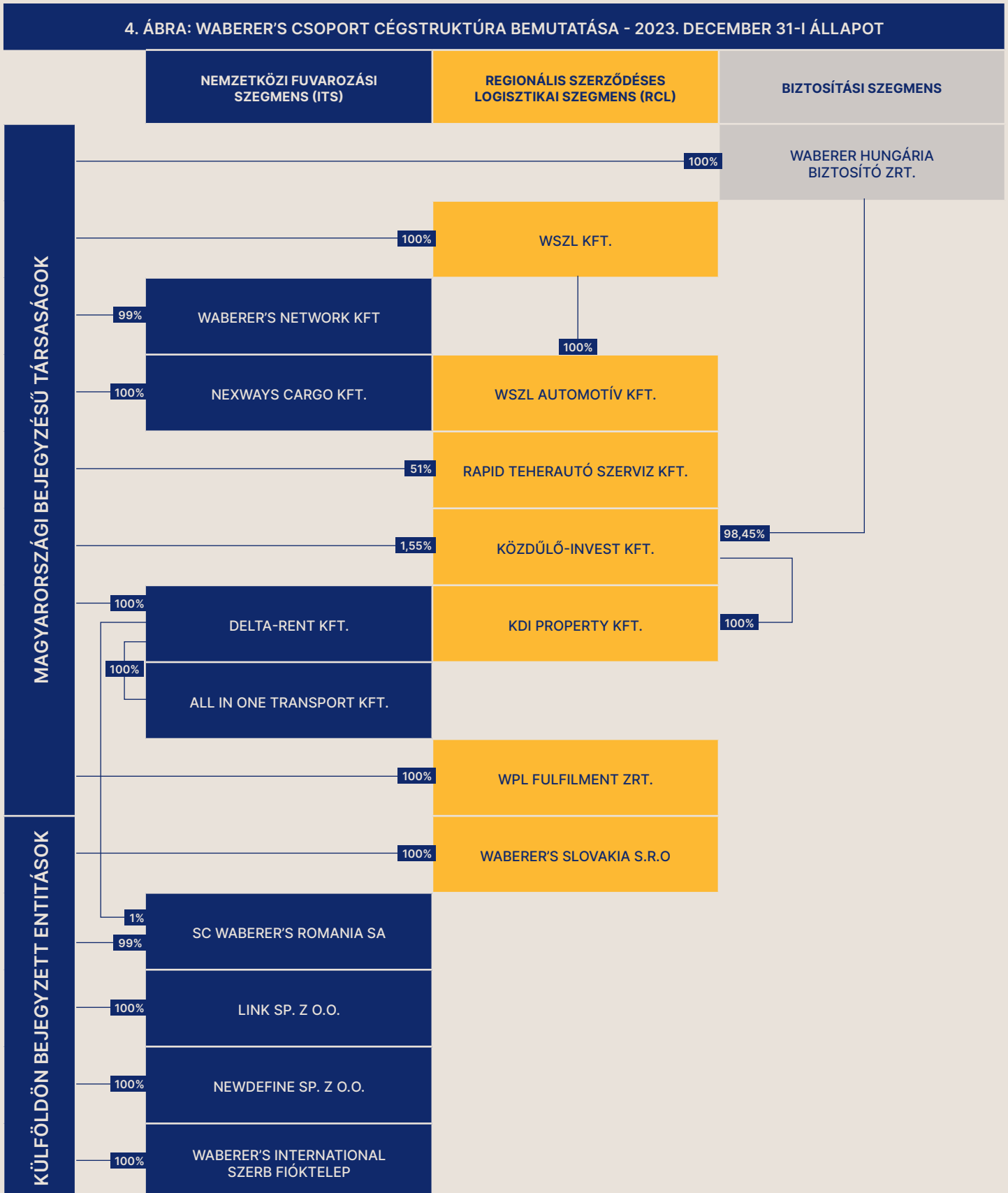
3.TÁBLÁZAT: WABERER'S CSOPORT ÜZLETÁGAI			
Üzlet-ágak	Szerződéses logisztika	Fuvarozás & szállítmányozás	Biztosítás
Tevékenységek	Piacvezető magyarországi komplex logisztikai szolgáltató integrált, egyedi iparági igényekre, illetve ügyfelekre szabott szolgáltatás-portfólióval (4PL megoldások), elsődlegesen regionális fókusszal	Vezető FTL (Full-Truck Load) fuvarozási és szállítmányozói szolgáltató magyarországi és lengyelországi központtal, európai fókusszal	Nem-életbiztosítási termékekre fókuszáló biztosítási tevékenység Magyarországon
	Inhouse logisztikai megoldások autóiipari, elektronikai és olajipari szegmensekben	Saját flottás és alvállalkozói operációval, illetve intermodális szolgáltatással (vasúti és közúti fuvarozás kombinációja)	Teljeskörű nem-életbiztosítási tevékenység (gépjármű-, felelősség-, lakás-, vagyonbiztosítások)
	Fuvarozás és disztribúció (retail, konténer, száraz és hűtős FTL, egyéb speciális szállítások)	Európa fő ipari központjaira (UK, DE,-FR,IT,ES,PL,HU,SK) fókuszálva	Személy- és haszongépjárművekhez kapcsolódó biztosítások (KGFB, casco, CRM biztosítások) szakértője meghatározó piacrészesedéssel
	Raktározási megoldások	Standard FTL és magas hozzáadott értékű szolgáltatásokat (VAS) nyújtva az ügyfeleknek	Költséghatékony működés

A WABERER'S CSOPORT MŰKÖDÉSE SZÁMOKBAN



TAGVÁLLALATAINK

A 4. ábra a Waberer's Csoport cégstruktúráját mutatja be, a három fő működési terület szerint, jelölve a tulajdoni hányadokat, valamint hogy az adott vállalat hazai vagy külföldi leányvállalat.



STRATÉGIÁNK

ÜZLETI STRATÉGIA

A Waberer's Csoport 2023 végén frissítette és publikálta a Cégcsoport 2027-ig szóló stratégiáját.

A Csoport a közép-kelet-európai régió első számú komplex logisztikai szolgáltatójává kíván válni, teljes körű, ügyfélközpontú és fenntartható szolgáltatási portfólióval. A Waberer's csoportszintű stratégiája az ügyfeleknek nyújtott szolgáltatások egyedi kombinációján alapszik, amelynek fontos eleme mind a költséghatékonyság, mind a kiemelt ügyfeleknek nyújtott magas minőségű szolgáltatás, illetve a magasabb hozzáadott értéket jelentő szolgáltatási portfólió kialakítása.

STRATÉGIA ALAPPILLÉREI:



Infrastruktúra- és technológiafejlesztés



Hozzáadott érték növelés



Diverzifikáció



Fenntarthatóság

4. TÁBLÁZAT: STRATÉGIAI ALAPPILLÉREK

	Infrastruktúra- és technológiafejlesztés	Hozzáadott érték növelés	Diverzifikáció
Szerződéses logisztika	<ul style="list-style-type: none"> Raktárkapacitás növelése (országos lefedettség) energia-hatékony módon Alternatív hajtásláncú járműflotta bővítése 	<ul style="list-style-type: none"> Inhouse logisztika növekedés Fulfillment logisztikai képesség kiépítése Home-delivery növekedés 	<ul style="list-style-type: none"> Regionális terjeszkedés (MDI akvizíció) Új specializált logisztikai szolgáltatási szegmensekben való megjelenés
Fuvarozás & szállítmányozás	<ul style="list-style-type: none"> Flotta korszerűsítés a hatékonyabb üzemeltetés érdekében 	<ul style="list-style-type: none"> Specializált FTL szolgáltatásokból eredő árbevétel arányának növelése 	<ul style="list-style-type: none"> Multimodális szolgáltatások arányának növelése (Petrolsped akvizíció)
Biztosítás	<ul style="list-style-type: none"> Kárrendezés, ügyfél kiszolgálás back-office tevékenységek digitalizációja Értékesítési csatornák bővítése és digitalizációja 	<ul style="list-style-type: none"> Teljes digitális ügyfélművelés megvalósítása 	<ul style="list-style-type: none"> Termékportfólió bővítése Regionális piacra lépési lehetőség vizsgálata

Stratégiánk alappilléreinek végrehajtása során kiemelt figyelmet fordítunk a fenntarthatósági szempontokra.

ESG STRATÉGIA

Mint az európai gazdaság egyik meghatározó komplex logisztikai vállalata és a hazai gazdaság egyik jelentős szereplője, a Waberer's Csoport tudatában van annak, hogy logisztikai tevékenysége jelentős hatást gyakorol a természeti környezetre. A fenntartható fejlődés, a környezetvédelem és az üvegházhatású gáz kibocsátás csökkentése iránti elkötelezettségünket 2023 év végére ESG stratégia formájában is nyilvánítottuk. Stratégiánk elkészítése során meghatároztuk azokat a főbb területeket, amelyekre fókuszálva a következő években működésünket fenntarthatóbbá tehetjük. Az egyes területekhez stratégiai


célokat rendeltünk, melyek megvalósításáról a későbbi fenntarthatósági jelentéseinkben rendszeresen számot adunk majd.

Vízióink, hogy európai vezető szerepet érjünk el a fenntartható fuvarozási és logisztikai operációban, zöldebb jövőt teremtsünk meg az innováció révén, illetve üzleti rugalmasságunkat növeljük az érintett kapcsolataink erősítésével.

Célunk, hogy a közép-kelet-európai régióban olyan fenntartható komplex logisztikai szolgáltatásokat nyújtsunk a legújabb technológiák alkalmazásával, mellyel zöldebb jövőt teremthetünk. Az

üzletfolytonosság és ügyfeleink fenntarthatósági céljainak támogatása érdekében csökkentjük karbonlábnyomunkat, előmozdítjuk munkatársaink jólétét, valamint betartjuk a legmagasabb szintű vállalati irányítási és etikai normákat, melyek hozzájárulnak az ESG kockázatok csökkentéséhez. Emberközpontú szemléletünkkel és a helyi közösségekkel való együttműködéseinken keresztül erősítjük társadalmi szerepvállalásunkat. Emellett a zöld gazdaságba történő befektetéssel és fenntartható finanszírozási pénzügyi eszközök alkalmazásával arra törekszünk, hogy növeljük a részvényesi értéket.

5. TÁBLÁZAT: FENNTARTHATÓSÁGI FÓKUSZTERÜLETEK

Fenntarthatósági fókuszterületek	Zöld szolgáltatások fejlesztése	Kibocsátás-csökkentés	Vonzó és progresszív munkahely megteremtése	Jogszábeli és belső megfelelés biztosítása	Alkalmazkodóképesség növelése
Stratégiai célok	<ul style="list-style-type: none"> Vasúti és intermodális szállítás arányának növelése Alternatív hajtásláncú járművek használatának növelése Alternatív üzemanyag-használat növelése Fenntartható raktározási technológia fejlesztése Biztosítási szegmens befektetési portoliójának zöldítése 	<ul style="list-style-type: none"> Kibocsátáscsökkentési célok megfogalmazása és publikálása Zöld infrastrukturális beruházások növelése Üzemanyag-használat csökkentése Energiahatékony-sági intézkedések növelése 	<ul style="list-style-type: none"> Munkavállalók képzése és fejlesztése, elkötelezettség növelése Munkakörülmények javítása (bérezés, munkaidő, egészség-biztonság, munkahelyi komfort, környezet) Sokszínűségből eredő lehetőségek kihasználása 	<ul style="list-style-type: none"> Szabályozói elvárásoknak való megfelelés biztosítása Nyilvános társaságok számára ajánlott vállalati irányítási elvek követése Belső szervezeti normáknak való megfelelés Csoportszintű ESG irányítás kialakítása 	<ul style="list-style-type: none"> Érintetti kapcsolatok erősítése Transzparencia és elszámoltathatóság növelése Zöld finanszírozási lehetőségek kihasználása
Kapcsolódó SDG-k²					

A jelentésben az ESG stratégia fókuszterületeivel kapcsolatos eddigi tevékenységünkről és terveinkről az alábbi fejezetben olvashatnak:

Stratégiai fókuszterület	Fejezet
Zöld szolgáltatások fejlesztése	Környezet
Kibocsátáscsökkentés	Környezet
Vonzó és progresszív munkahely megteremtése	Munkavállalók
Jogszábeli és belső megfelelés biztosítása	Vállalati irányítás
Alkalmazkodóképesség növelése	Vállalati irányítás

² SDG: Sustainable Development Goal – az ENSZ által meghatározott fenntartható fejlődési célok

VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

A SZERVEZET VEZETŐSÉGE

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-16, GRI-2-18

A Waberer's Csoport legfontosabb irányító szervei a Közgyűlés, az Igazgatóság, a Felügyelőbizottság, az Auditbizottság, valamint a Jelölő- és Javadalmazási Bizottság. Az egyes pozíciók betöltéséhez több évtizedes szakmai és nemzetközi tapasztalat szükséges, amellyel biztosítják az egyes tagok alkalmasságát a kijelölt pozíciókra.

Az alábbiakban ismertetjük szerepüket, feladataikat és tagjainak kiválasztási módját. A testületekkel kapcsolatos mindenkori aktuális információk a Csoport [honlapján](#) megtalálhatóak.

KÖZGYŰLÉS

A Társaság legfőbb szerve a Közgyűlés, amelyen a részvényesek az őket megillető jogokat személyesen, vagy képviselőjük útján gyakorolhatják. A Közgyűlésen az a részvényes, illetve részvényesi meghatalmazott vehet részt, akit legkésőbb a Közgyűlés kezdőnapját megelőző második munkanapon bejegyezték a részvénykönyvbe.

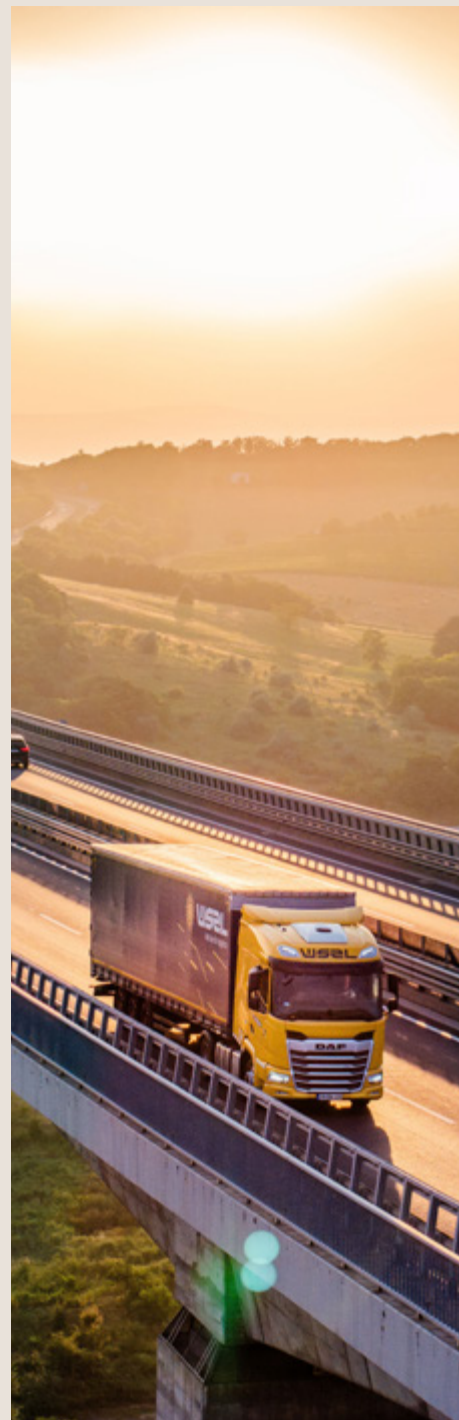
A Közgyűlés akkor határozatképes, ha az összehívás szabályszerű volt, és azon a szavazásra jogosító részvények által megtestesített szavazatok több mint 40 százalékát képviselő részvényes jelen van. A Közgyűlés határozatait a határozatképesség megállapításánál figyelembe vett szavazatok egyszerű többségével hozza, kivéve a jogszabályban meghatározott, illetve az Alapszabály által felsorolt, legalább háromnegyedes szótöbbséget igénylő kérdéseket. Minden egyes 0,35 EUR névértékű részvény után egy szavazat jár. Egy részvényes csak egyféleképpen szavazhat.

A Társaságban a kisebbségi jogok gyakorlására együttesen a szavazatok legalább egy százalékával rendelkező részvényesek jogosultak.

IGAZGATÓSÁG

A Csoport ügyvezető szerve az Igazgatóság, amely felelős a Csoport különböző ügyeinek koordinálásáért, képviseli a Waberer's-t harmadik személyekkel szemben, továbbá bíróság vagy más hatóság előtt. Az Igazgatóság a Waberer's nevében jogokat szerezhet, kötelezettségeket vállalhat, meghatározza a Csoport üzleti tevékenységét. Az Igazgatóság tagjai az ilyen személyektől általában elvárható fokozott gondossággal, a Társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek tevékenységüket ellátni. Az Igazgatóság a Társaságot érintő valamennyi kérdésben és ügyben dönthet, ha az nem tartozik a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe. Azon kérdésekben, ahol a döntéshozatal a jogszabály rendelkezésénél fogva a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik, az Igazgatóságnak javaslatot kell tennie a közgyűlési döntésre vonatkozóan.

Az Igazgatóság tagjaival kapcsolatos összeférhetetlenség megelőzését biztosítja a megválasztást megelőzően, illetve az évente ismétlődő jelleggel kitöltendő összeférhetetlenségi nyilatkozat, amely minden tag számára kötelező.



Az Igazgatóság legalább három, legfeljebb hét tagból áll. Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés választja hároméves időtartamra. A jelölés egy átlátható folyamat mentén történik, amely során a jelöltek függetlenségi nyilatkozatot töltenek ki és az alkalmasságukat igazoló szakmai önéletrajzot osztanak meg az Igazgatósággal. Az Igazgatóság tagjai maguk közül elnököt (az „Igazgatóság Elnöke”) választanak. Az Igazgatóság Elnökét az Igazgatósági ülésen jelenlevő Igazgatósági tagok szavazatának egyszerű többségével választják meg. Az Igazgatóság Elnöki tisztség visszavonásig, lemondásig vagy

az Igazgatósági tagság megszűnéséig áll fenn. Az Igazgatóság elnöke jelen jelenítés kibocsátásakor, a Csoport első számú operatív vezetője, aki a vezérigazgatói pozíciót is betölti.

Az Igazgatóság tagja - nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - nem szerezhethet társasági részesedést és nem lehet vezető tisztségviselő a Csoporttal azonos tevékenységet (nemzetközi és belföldi közúti áru fuvarozás, szállítmányozás, raktárlogisztika és nem-életbiztosítás) folytató más gazdálkodó szervezetben, kivéve, ha az Alapszabály által megengedett

keretek között főtevékenység esetén a közgyűlés, egyéb esetekben az Igazgatóság ezt előzetesen engedélyezi.

Az Igazgatóság évente hivatalos értékelést készít saját és bizottsága teljesítményéről, emellett rendszeres önértékelést végez. Az Igazgatóság részletes értékelést ad az Igazgatóság és a Bizottságok teljesítményéről évente a közgyűlés és negyedévente a Felügyelőbizottság felé. Ez lehetőséget ad arra, hogy értékeljék mind az Igazgatóság, mind a Bizottságok döntéshozási folyamatainak minőségét, és reflektáljanak teljesítményükre.

6. TÁBLÁZAT: AZ IGAZGATÓSÁG TAGJAI A 2023-AS ÉV SORÁN

Név	Státusz	Megválasztás ideje és tartama	Egyéb jelentős tisztség
Barna Zsolt	nem független, operatív tag / elnök	2023.04.19. – 2026.05.31. ³	MÁV START Zrt. Igazgatóság elnöke VOLÁNBUSZ Zrt. Igazgatóság elnöke MKFE elnöke
Barlai Róbert	független nem-operatív (külsős) tag	2023.04.19. – 2026.05.31.	Gránit Alapkezelő Zrt. Igazgatóság elnöke MVM Zrt. igazgatósági tagja EQUILOR Zrt. igazgatósági tagja
Erdélyi Barna	nem független, operatív tag	2021.09.01. – 2024.05.31.	LINK (PL) Igazgatóság elnöke Gránit Biztosító Zrt. Igazgatóság elnöke
Wáberer György Péter	nem független (High Yield Zrt. korábbi részvényes tényleges tulajdonosa és Igazgatóságának elnöke), nem operatív (külsős) tag	2021.04.20. – 2023.04.18.	
dr. Czéh-Tóth Márk	független nem-operatív (külsős) tag / elnök	2021.04.20. – 2023.04.18.	

³ illetve amennyiben az korábbi, úgy a rendes közgyűlés napja

FELÜGYELŐBIZOTTSÁG

A Felügyelőbizottság tagjait a Közgyűlés választja hároméves időtartamra. Ha a Közgyűlés másként nem rendelkezik, a tagok megbízatása a megválasztásuk évét követő harmadik év május 31-én jár le. Ugyanakkor, amennyiben a megbízatásuk lejártának évében az éves közgyűlést az adott év május 31-e előtt kerül megrendezésre, a megbízatás a közgyűlés napján jár le.

A Felügyelőbizottság egyharmadát a munkavállalók delegáltjai alkotják. A munkavállalói küldötteket az Üzemi Tanács nevezi ki a munkavállalók közül, figyelembe véve a Csoportnál működő szakszervezetek álláspontját. A munkavállalói részvétel szabályain alapuló tagságon kívül a Csoport egyetlen munkavállalója sem lehet a Felügyelőbizottság tagja. A Felügyelőbizottság megválasztását köve-

tően tagjai közül elnököt választ az elnök tagi megbízatásának időtartamára. A Felügyelőbizottság tagjainak döntő részének független személyeknek kell lennie.

7. TÁBLÁZAT: A FELÜGYELŐBIZOTTSÁG TAGJAI A 2023-AS ÉVBEN

Név	Státusz	Megválasztás ideje és tartama	Egyéb jelentős tisztség
Hegedűs Éva	független / elnök	2023.04.19. – 2026.05.31. ⁴	Gránit Bank Zrt. vezérigazgatója és Igazgatóságának elnöke
David William Moffat Thompson	független	2018.08.28. - 2024.05.31.	-
Dr. Végh Attila	független	2021.04.20. – 2024.05.31.	-
Hall Krisztián	független	2023.04.19. – 2026.05.31.	BDO Magyarország Pénzügyi Tanácsadó Zrt. igazgatósági tagja
Székely Sándor, munkavállalói küldött	nem független	2017.05.11. - 2024.05.31.	<ul style="list-style-type: none"> Teherfuvarozók Európai Szakszervezete elnöke Közlekedési Szakszervezetek Országos Szövetségének társelnöke a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnökségi tagja az Európai Szállítási Dolgozók Szövetsége közötti fuvarozási szekciójának tagja
Verestóy Attila, munkavállalói küldött	nem független	2022.04.08. – 2024.05.31	<ul style="list-style-type: none"> Teherfuvarozók Európai Szakszervezete alelnöke European Transport Workers' Federation Közúti Fuvarozási Szekciójának Végrehajtó Bizottságának tagja
Dr. Szivek Norbert	független	2021.04.20. – 2023.04.18.	-

⁴ illetve amennyiben az korábbi, úgy a rendes közgyűlés napja

AUDIT BIZOTTSÁG

A Felügyelőbizottság függetlennek minősülő tagjaiból a Közgyűlés háromfős Audit Bizottságot választ az egyes tagok felügyelőbizottsági tagságával megegyező időtartamra. Az Audit Bizottság segíti a Felügyelőbizottságot a pénzügyi beszámolórendszer ellenőrzésében, a könyv-

vizsgáló kiválasztásában és a könyvvizsgálóval való együttműködésben. Az Audit Bizottság szükség szerint a feladatai ellátásához külső tanácsadó(k) igénybevételeire jogosult. Az Audit Bizottság felügyeli a kockázatkezelés hatékonyságát, a belső kontroll rendszer működését.

8. TÁBLÁZAT: AZ AUDIT BIZOTTSÁG TAGJAI A 2023-AS ÉVBEN

Név	Státusz	Megválasztás ideje és tartama	Egyéb jelentős tisztség
Hegedűs Éva	független	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára	Gránit Bank Zrt. vezérigazgatója és Igazgatóságának elnöke
David William Moffat Thompson	független / elnök	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára	
dr. Végh Attila	független	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára	
Hall Krisztián	független	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára	BDO Magyarország Pénzügyi Tanácsadó Zrt. igazgatósági tagja
dr. Szivek Norbert	független	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára	

JELÖLŐ ÉS JAVADALMAZÁSI BIZOTTSÁG

A Jelölő és Javadalmazási Bizottság a Waberer's Csoport Igazgatóságának tanácsadó testülete, mely a Csoport Igazgatóságát a Társaság kiemelt munkavállalóinak kinevezésére valamint a Javadalmazási politika megalkotására tett javaslataival segíti. Tagjait az Igazgatóság nevezi ki az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság független tagjai közül. A Bizottság

javaslatot dolgoz ki a vezérigazgató és a vezérigazgató-helyettesek kinevezésére, valamint javaslatot tesz a Csoport Javadalmazási Politikájára, amely meghatározza az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság rövid és hosszú távú díjazásának és ösztönzési rendszerének elveit. A Jelölő és Javadalmazási Bizottság évente tartja meg rendes ülését, évközben írásban szavaz.

9. TÁBLÁZAT: JELÖLŐ- ÉS JAVADALMAZÁSI BIZOTTSÁG TAGJAI 2023-BAN

Név	Státusz	Megválasztás ideje és tartama	Egyéb jelentős tisztség
Hall Krisztián	független	a Felügyelőbizottsági tagsága mandátumára (2026.05.31-ig)	• BDO Magyarország Pénzügyi Tanácsadó Zrt. igazgatósági tagja
Barlai Róbert	független	az Igazgatósági tagsága mandátumára (2026.05.31-ig)	• Gránit Alapkezelő Zrt. Igazgatóság elnöke • MVM Zrt. igazgatósági tagja • EQUILOR ZRt. igazgatósági tagja

A FENNTARTHATÓSÁG SZERVEZETI IRÁNYÍTÁSA

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17

A Waberer's Csoport 2021 szeptemberében létrehozta önálló szervezeti egységként a Green Division-t, amely a fenntarthatósági tervek és célok meghatározásával foglalkozik. A részleg a Csoport gazdasági és stratégiai vezérigazgató-helyettese alá tartozik szakmailag, vezetője az ESG igazgató, aki a vezérigazgató-helyettesssel heti, míg a vezérigazgatóval havi rendszerességgel egyeztet az aktuális fenntarthatósági kérdésekben.

Az ESG igazgató emellett kétheti rendszerességgel beszámol a közép- és felsővezetői körnek a Cégcsoportot érintő fenntarthatósági témákról, valamint jelentéseket és előterjesztéseket készít, amelyeket az igazgatósági üléseken vitatnak meg. Az éves fenntarthatósági jelentés aktuális tartalmát az Igazgatóság hagyja jóvá. Ez az átfogó rendszer biztosítja, hogy a Csoport teljes vezetősége, beleértve az Igazgatóságot is, rendszeresen és mélyrehatóan tájékozódjon a fenntarthatósági kérdésekről.

Terveink között szerepel, hogy 2024-ben a jelenlegi belső folyamatokat és struktúrát kibővítve létrehozunk egy, a teljes Csoporton átívelő ESG szervezetet, illetve a közép-és felsővezetői körnek kötelező ESG képzést írunk elő.



SZERVEZETI TAGSÁGOK GRI

2-28

A Waberer's Csoport fontosnak tartja, hogy az üzleti tevékenységek mellett szerepet vállaljon különféle szakmai platformokon, iparági és egyéb szakmai szervezetekben és ezáltal hozzájáruljon a szakma egészének fejlődéséhez.

Ennek megfelelően Csoportunk és leányvállalatai hét különböző szervezetben képviselték magukat 2023-ban.

10. TÁBLÁZAT: IPARÁGI SZERVEZETEK, EGYÉB SZERVEZETI TAGSÁGOK ÉS NEMZETI VAGY NEMZETKÖZI ÉRDEKVÉDELMI SZERVEZETEK ISMERTETÉSE, AMELYEKBE A WABERER'S CSOPORT JELENTŐS SZEREPET VÁLLAL

Szervezet megnevezése	Szervezet jellege	Betöltött szerep a szervezetben
MKFE- Magyar Közúti Fuvarozók Érdekképviseleti Egyesülete	Közúti fuvarozók érdekképviseleti szervezete (Magyarország)	Waberer's Csoport: Tag Barna Zsolt vezérigazgató az elnöke az MKFE-nek
Magyar Hidrogén Technológiai Szövetség	Hidrogén gazdaság fejlődését támogató tagok szövetsége	Alapító tag, iparágunk képviselője
A Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)	Fenntartható vállalatok vezérigazgatóinak közössége	Waberer's Csoport: Tag
MLSZKSZ - Magyarországi Logisztikai Szolgáltató Központok Szövetsége	A hazai logisztikai és közlekedési szakma egyik meghatározó szövetsége	Waberer's Csoport: Tag
MSZSZ - Magyar Szállítványozók Szövetsége	Hazai szállítványozók érdekképviseleti egyesülete	Waberer's Csoport: Tag
Magyar Biztosítók Szövetsége	Érdekvédelmi és szakképzési szervezet	Gránit Biztosító Zrt.: Tag
Związek Pracodawców "Transport i Logistyka Polska"	Közúti fuvarozók érdekképviseleti szervezete (Lengyelország)	LINK Sp. z o.o.: Tag

ÉRINTETTEK BEVONÁSA

GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 3-3

Üzleti eredményességünk kulcsa és stratégiánk része az érintettekkel való tartós és kiegyensúlyozott kapcsolat fenntartása. Ennek érdekében folyamatosan dolgozunk azon, hogy megtaláljuk a munkavállalókkal, ügyfelekkel, befektetőkkel kapcsolatos leghatékonyabb kommunikációs csatornákat, és annak a formáját, hogy véleményüket miként tudjuk becsatornázni működésünkbe. Érintetti csoportjaink számára rendszeres fórumokat, rendezvényeket szervezünk, konferenciákon adunk elő és elégedettségi méréseket végzünk.



A Waberer's Csoport az alábbi külső és belső érintetteket azonosította:

ÜGYFELEK

A Waberer's Csoport egyik alapértéke az ügyfélközpontúság, ezért kiemelten fontos számunkra ügyfeleink igényeinek megismerése, megértése és kiszolgálása. Kapcsolattartásunk eredményessége a folyamatos kommunikációban, a rendszeres személyes ügyféllátogatásokban és évenkénti ügyfélelégedettség-mérésében rejlik. A beérkező javaslatokat, kéréseket, panaszokat kezeljük és beépítjük mindennapi működésünkbe.

BESZÁLLÍTÓK

A Waberer's Csoport elhivatott az ESG elkötelezettség növelésére, így beszállítóinktól is ezt várjuk el a fejlődés érdekében. Amennyiben olyan információ jut el hozzánk, hogy egy beszállító tevékenysége potenciálisan negatív hatással lehet a Waberer's Csoportra, egyeztetünk az érintett beszállítóval az aktuális problémáról és kezeljük a felmerült ügyet.

MUNKAVÁLLALÓK

Munkavállalóinkkal folytatott kapcsolattartásunk célja a munkavállalói elégedettség monitorozása és folyamatos növelése. Ennek érdekében két évente elégedettségi felmérést végzünk, illetve munkavállalóinkból alakult önkéntes szponzorcsoporthoz tartozók a fejlesztendő pontok és a haladás elősegítése érdekében. Az eredményes munkavállalói kapcsolattartást elősegíti szakszervezeti képviselőnk és a rendszeres teljesítményértékelő beszélgetések munkavállalóinkkal.⁵

RÉSZVÉNYESEK

A részvényesek bevonása nélkülözhetetlen a Waberer's Csoport számára, hiszen véleményük, szemléletük és elképzeléseik nagyban befolyásolják a Csoport jövőbeli haladási irányát és mérföldköveit. A megrendezett Közgyűlések ennek fényében a Csoport részvényesei vagy a részvényesek képviselőinek részvételével zajlik, javadalmazási kérdésekben véleménynyilvánító szavazás leadása mellett.

BEFEKTETŐK, ELEMZŐK, BANKOK

A részvényesek bevonása mellett a bankokkal, befektetőkkel és elemzőkkel való szoros kapcsolattartás is számottevő hatással van a Waberer's Csoport gördülékeny mindennapos működésére, mivel az aktuális trendek és igények ismerete elengedhetetlen számunkra. Ebből kifolyólag pénzügyi igazgatónk felelőssége a bankokkal való kapcsolattartás, befektetői kapcsolatokért felelős vezetőnk felelőssége pedig a részvényesekkel, mint befektetőkkel és elemzőkkel való kommunikáció.

SZABÁLYOZÓ HATÓSÁGOK

A Waberer's Csoport nyilvánosan működő részvénytársaság, mely nagy hangsúlyt fektet a tisztességes üzleti működésre és az illetékes hatóságokkal való egyeztetésekre. Piacvezető logisztikai vállalként hatósági dokumentumok véleményezésében is szerepet vállalunk és különböző érdekvédelmi csoportok tagjaként fejezzük ki álláspontunkat.

⁵ A munkavállalói elégedettségmérés és a szakszervezeten keresztül kapcsolattartás a LINK-re és a Gránit Biztosítóra nem vonatkozik.

COMPLIANCE

GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-3, GRI 3-3

A Waberer's Csoport elkötelezett a szabályozói elvárásoknak való megfelelés biztosításában, valamint fontosnak tartja a megfelelő belső szervezeti normák felállítását. Hisszük, hogy megfelelő szabályzatokkal, átgondolt folyamatokkal, valamint szabványok alkalmazásával biztosítható a megfelelő belső szervezeti működés, valamint a külső, szabályozói megfelelés.

VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉS

A Csoport megfelelő belső működését az Etikai Kódex és a Visszaélés-bejelentési rendszerünk biztosítja, amely megadja a lehetőséget, hogy akár munkavállalóink, akár külső érintettjeink anonim módon jelezzék az esetleges jogsértéseket.

A Csoport Felügyelőbizottságát rendszeresen tájékoztatjuk a visszaélés-bejelentési esetekről, a vizsgálati eljárás megindításáról, valamint a vizsgálatért felelős személyekről. Ezeket a folyamatokat a 29./2022. számú Vezérigazgatói Csoport-Utasítás szabályozza.

A Gránit Biztosító Zrt.-re és a LINK Sp. z.o.o.-ra nem vonatkozik a fenti utasítás, esetükben külön szabályzat és visszaélés-bejelentő rendszer működik. A Gránit Biztosító Zrt. esetében szóbeli és írásbeli panasztételre is van lehetőség, amelynek folyamatát a leányvállalat saját panaszkezelési szabályzata írja le részletesen. Ez a szabályzat az alábbi linken érhető el: <https://granitbiztosito.hu/panaszbejelentenes>.

A LINK Sp. z.o.o. leányvállalat esetében a vállalat honlapján lehet bejelenteni a visszaéléssel kapcsolatos eseteket, mely a következő linken érhető el: <https://www.linktransport.eu/en/notifications-of-irregularities/>

A Csoportban 2022-ben nem történt visszaélés-bejelentési eset, ezzel szemben 2023-ban 5 esetet rögzítettünk. Az alapos kivizsgálás után három visszaélési esetben, valamint egy, az etikus munkahelyi magatartás megsértésre vonatkozó esetben nem nyertek megalapozottságot a bejelentések, egy esetben viszont az etikus munkahelyi magatartás megsértése megalapozott volt. Utóbbi esetben elbocsátással szankcionáltuk a munkavállalót. A Gránit Biztosító Zrt. és a LINK Sp. z.o.o leányvállalatok esetében nem történt egy visszaéléssel kapcsolatos eset sem 2023-ban.

ÖSSZEFÉRHETLENSÉG ÉS FÜGGETLENSÉG

Csoportunk rendelkezik Összeférhetlenségi Szabályzattal, amely részletezi a különböző pozíciókat betöltő munkavállalókra vonatkozó összeférhetlenségi és függetlenségi szabályokat és elvárásokat. Az Igazgatóság és Felügyelőbizottság tagjai függetlenségi, illetve a vezető állású, és cégszerű aláírási joggal rendelkező munkavállalók az Összeférhetlenségi Szabályzat mellékletét képező összeférhetlenségi kérdőívet töltenek ki évente. Az igazgatósági és felügyelőbizottsági tagok, valamint a jelentős részvényesek felé elvá-

rás az önálló, kapcsolt felekre vonatkozó nyilatkozatok kitöltése is. A jogi/számviteli terület tranzakció szinten ellenőrzi a kapcsolt ügyleteket, amelyek a lényegességi küszöbérték meghaladása esetén a hosszú távú részvényesi szerepvállalás ösztönzéséről és egyes törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2019. évi LXVII. törvénynek megfelelően kerülnek értékelésre és közzétételre.

KORRUPCIÓELLENESSÉG

Vállalatunk 2021-ben Anti-korrupciós Irányelveket tett közzé, amelyek nyilvánosan elérhetők a Csoportunk [honlapján](#). A Waberer's Csoport nemcsak saját működésében várja el a tisztességes üzleti magatartás szabályainak betartását, illetve a korrupció elkerülését, hanem megköveteli azt üzleti partnereitől is.

A korrupciós esetek megelőzése és a kockázatok kivizsgálása érdekében rendszeresen ellenőrizzük és értékeliük telephelyeinket. Az ellenőrzések során a következő korrupciós kockázatokat azonosítottuk: üzemanyag-lopások, beszerző és szállító személyes kapcsolata, alvállalkoztatás, összeférhetlenségek bejelentése, ingatlan-fejlesztések kivitelezése, hatósági megfelelések, cigaretta-csempészet a nemzetközi fuvarozásban.



11. TÁBLÁZAT: KORRUPCIÓVAL KAPCSOLATOS KOCKÁZATOK SZEMPONTJÁBÓL ÉRTÉKELT MŰVELETEK⁶

A korrupciós kockázatok szempontjából értékelt működési helyszínek	2022	2023
Helyszínek száma	14 helyszín	14 helyszín
Százalékos arányuk az összes helyszínhez viszonyítva	100%	100%

2023-ban két korrupciógyanús esetet jelentettek a Waberer's Csoportnál. Eből egy eset nyert bizonyosságot és ez alapján a munkavállalót elbocsátották.

A Gránit Biztosító Zrt. és a LINK Sp. z. o.o. esetében nem történtek korrupciós esetek 2023-ban.

12. TÁBLÁZAT: MEGERŐSÍTETT KORRUPCIÓS ESETEK ÉS INTÉZKEDÉSEK

Korrupciós esetek és intézkedések	2022	2023
Megerősített korrupciós esetek száma (db)	0	2
Ebből: munkavállaló szankcionálásra került (eset)	0	1
Ebből: üzleti partnerrel szerződés került megszüntetésre (eset)	0	0

MINŐSGMENEDEZSMENT

Vállalatunk Minőségmenedzsment csapatának elsődleges feladata a belső audit eljárások révén a törvényi követelményeknek való megfelelés biztosítása. A jogszabályoknak való megfelelésen felül a szabályozási környezet változásait is fokozottan figyeli, értékeli az új rendszerek bevezetéséből adódó kockázatokat és évente felülvizsgálja a vállalati engedélyek meglétét.

A Waberer's Csoport a megrendelői és jogszabályi követelmények magas szinten való kielégítése érdekében számos szabvány- és követelményrendszert működtet. Ezek közé tartozik az ISO 9001 szabvány szerinti minőségirányítási rendszer, illetve ebbe integráltan, tevékenységükből adódóan érintett leányvállalatainknál az ISO 14001 környezetirányítási, az ISO 28000 biztonsági irányítási, az ISO 45001 munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági, az ISO 50001 energiagazdálkodási irányítási, a VDA 6.2 autóiipari beszállítói szabvány szerinti, a HACCP, illetve azon alapuló IFS Logistics élelmiszerbiztonság.

ETIKAI ÜGYEK

Az etikus működés normái Etikai Kódexben rögzítettek és kiterjednek a teljes ellátási láncra, beleértve az alvállalkozókat is. Ezen irányelvek felülvizsgálata és frissítése rendszeresen, évente vagy két évente történik.

JOGSÉRTÉSEK KIVIZSGÁLÁSA

A jogsértésekről szóló bejelentések fogadását, előzetes elemzését és feldolgozását a Csoporton belül egy jogsértés-koordinátor végzi. A jogsértés-koordinátor az etikai bejelentések esetén a Bizottság az Etikus Munkahelyi Magatartásért (BEMM) tagjaival együttesen vizsgálja az eseteket. Gazdasági visszaélések esetén a belső ellenőrzési vezető is részt vesz a vizsgálatban. Az említett folyamat nem vonatkozik a Gránit Biztosító Zrt.-re, valamint a LINK Sp. z.o.o.-re, esetükben saját szabályzat és visszaélés-bejelentő rendszer működik. A Waberer's Csoport működése során 22 embercsempészettel kapcsolatos bírság kiszabására került sor 2023-ban. Az Egyesült Királyság területére történő ember-

csempészet szabályozása 2023 februárja óta jelentősen szigorodott és a munkáltatót objektív felelősség alapján bírságot, amennyiben a gépjárművezető nem tartotta be a megelőzést szolgáló biztonsági szabályokat (akkor is, ha ennek eredményeként nem valósult meg embercsempészet), illetve menekült tartózkodott a rakodótérben. A Waberer's Csoport minden megtesz a csempészet jellegű cselekmények elkerülését szolgáló biztonsági feltételek és technikai jellegű megoldások alkalmazása és a sofőrök folyamatos oktatása, illetve a kereskedelmi forgalomhoz képest elszigetelt esetek megfelelő kezelése érdekében. Emellett a bírságokkal szemben a Waberer's – amennyiben annak kiszabása nincs összhangban a mögöttes jogszabályokkal – megteszi a szükséges jogorvoslati lépéseket, több esetben sikeresen, melynek eredményeként a bírság törlésre/mérséklésre kerül.

A Gránit Biztosító Zrt. esetében egy pénzügyi bírsággal végződő szabálysértés történt, a LINK Sp. z.o.o. leányvállalat esetében nem volt ilyen eset 2023-ban.

⁶ A LINK Sp. z.o.o. és a Gránit Biztosító Zrt. nem került bele az elemzésbe

ADATBIZTONSÁG ÉS ADATVÉDELEM GRI 3-3, GRI 418-1

Cégünk elkötelezetten és következetesen betartja az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) előírásait a személyes adatkezeléssel kapcsolatban, mind szervezeten belül, mind pedig az ügyfeleink és partnereink esetében. Az Adatkezelési Tájékoztató [honlapunkon](#) nyilvánosan elérhető.

Az érintettek jogait tiszteletben tartjuk, az érintettek tájékoztatást kérhetnek adataik kezeléséről, tiltakozhatnak adataik kezelése ellen, vagy kérhetik azok törlését, helyesbítését és zárolását. Mindezen alapelvek mentén szervezzük adatkezelési gyakorlatunkat. Nem osztunk meg semmilyen ügyféllel vagy alkalmazottal kapcsolatos információt harmadik felekkel a megfelelő engedélyek nélkül.

Az adatok tárolására kizárólag hozzáférési kontrollokkal védett információs rendszerekben kerül sor. A nem digitálisan tárolt adatoknál a fizikai biztonsági kontrollok kiemelt jelentőségűek, ezzel is garantálva azok biztonságát és titkoságát. Amennyiben az adatok letöltése

válik szükségessé, további biztonsági intézkedést alkalmazunk: anonimizáljuk az ügyfél- vagy az alkalmazotti adatokat, így azokat egyedi kóddal helyettesítjük, megőrizve ezáltal az adatok biztonságát. Ahol lehetőség van rá, az adathordozót titkosítjuk, így az adat csak megfelelő titkosítási kulcs birtokában hozzáférhető.

Időszakosan és tervezetten végrehajtunk biztonsági tesztek, melyekben etikus hackerek, biztonsági szakemberek is részt vesznek. Ennek köszönhetően az adataink biztonsága folyamatosan felülvizsgálat alatt áll, a rendszer sebezhetőségeit gyorsan azonosítjuk és intézkedési terv keretén belül orvosoljuk, így erősítve rendszereink megbízhatóságát és

ellenálló képességét. Kollégáinkat rendszeresen képezzük az információbiztonság területén, folyamatos támogatást biztosítunk annak érdekében, hogy felismerjék és jelenteni tudják az információbiztonsági kockázatokat.

2023-ban adatvédelmi szempontból nem érkezett be sem ügyfelektől, sem külső felektől, sem szabályozó szervektől származó panasz Csoportunkhoz. Tudomásunk szerint nem történt ügyféladat-szivárgás, lopás vagy adatvesztés 2023-ban. A LINK Sp. Z o.o. leányvállalatnak és a Gránit Biztosító Zrt.-nek saját adatvédelmi és közzétételi politikája van.



KÖRNYEZET

A Waberer's Csoport a hazai gazdaság legmeghatározóbb szállítómányozó vállalatoként tudatában van annak, hogy működése jelentős hatással van a természeti környezetre. A Csoport ezért olyan stratégiai célokat alakított ki, mellyel elkötelezte magát a fenntartható fejlődés és a környezetvédelem mellett. A környezetvédelem területén két fő irányként a kibocsátásaink csökkentését, illetve zöld szolgáltatásaink fejlesztését jelöltük ki.

A Csoport az üvegházhatású gázkibocsátás csökkentése érdekében üzemanyag-megtakarítási akciókat fogadott el, valamint több, épületekkel kapcsolatos energiahatékonysági projekteket valósított meg

2023-ban. Kiemelten kezeljük a vasúti és intermodális szállítás arányának növelését, valamint az alternatív üzemanyag-használat előtérbe helyezését. Zöld szolgáltatásaink fejlesztése érdekében folyamatosan

teszteljük az alternatív hajtásláncú járművek implementálásának lehetőségét a napi működésbe, valamint középtávú célként meghatároztuk a hidrogéntechnológián alapuló operáció megvalósítását.



ZÖLD MEGOLDÁSOK SZOLGÁLTATÁSAINKBAN GRI 3-3, GRI 302-5

A Waberer's Csoport fenntarthatósági stratégiájában kiemelt fókuszot helyeztünk a környezetbarát szolgáltatásokra. Hisszük, hogy ezek a megoldások nemcsak fenntarthatóak, de üzleti szempontól is jelentős versenyelőnyt jelentenek. Ilyen környezetbarát megoldás például az intermodális, vagyis többféle szállítási mód összekapcsolásából álló szolgáltatások kialakítása, vagy az alternatív hajtásláncú (elektromos, LNG, hidrogén) járművek üzembe állítása, a gyors töltőpontok létrehozása a teherautók számára illetve az energiahatékony raktárak és irodák üzemeltetése. Az alternatív hajtásláncú járművek a károsanyag-megtakarítás mellett csendesebb, élhetőbb környezetet képesek biztosítani.

Csoportunk a károsanyag-kibocsátás csökkentését nemcsak az alternatív hajtás-

láncú járművek darabszámának növelésével, hanem az alternatív üzemanyag-használat növelésével és a hagyományos üzemanyag-használat csökkentésével éri el. Ennek megfelelően a tankolási lehetőségeket folyamatosan ellenőrizzük, és az üres futások számát csökkentjük. Céljaink között szerepel a saját HVO üzemanyagkút kialakítása a következő években.

Járműflottánkat rendszeresen frissítjük újabb és alacsonyabb kibocsátással rendelkező és kevesebb karbantartást igénylő járművekkel. A fenntartható raktározási technológia fejlesztése fontos pillére a zöld szolgáltatásainknak. Célunk, hogy fenntartsuk és tovább fejlesszük a működő targonca flottamenedzsment rendszerünket, valamint tovább csökkentjük a munkánk során keletkezett hulladék mennyiségét.

További célunk a vasúti és intermodális szállítás arányának növelése, amelyet a vasúti logisztikai képesség kiépítésével, dedikált irányvonatok szervezésével, valamint új intermodál relációk kialakításával kívánunk megvalósítani.

Az új raktárépületek építése során törekszünk a szigorú energiahatékonysági normáknak való megfelelésre, valamint tetőre telepített napelemes kiserőmű létesítését tervezzük annak érdekében, hogy a megújuló energiaforrásokból származó energia az épület villamosenergia-fogyasztásának minimum 20 százalékát fedezze. További célunk, hogy energiahatékony, gázfüggetlen hőszivattyús rendszer kerüljön minden esetben kialakításra, mely részben napelemes termelésből fedezi az épület hűtési/fűtési igényeit.

Jelentős csökkentést értünk el a közvetlen szállítás és a raktárlogisztika területek energiaszükségletében: közel 22 százalékkal több energiát takarítottunk meg 2023-ban, mint 2022-ben. Ezt az eredményt elsősorban üzemanyag megtakarí-

tásával értük el, de az épületekhez kapcsolódó energiamegtakarítási projektek is jelentős eredményeket hoztak. Számításaink alapján az üzemanyagfelhasználás esetében az EKR auditok képezték, az épületekhez kapcsolódó energiamegtakarítás

számszerűsítését pedig saját belső módszertanunk és nyilvántartásunk alapján végeztük, szükség esetén külső szakértő segítségével.

13. TÁBLÁZAT: A TERMÉKEK ÉS SZOLGÁLTATÁSOK ENERGIAIGÉNYÉNEK CSÖKKENTÉSE

Az értékesített termékek és szolgáltatások energiaszükségletének csökkentése (MJ)	2022	2023
Közvetlen szállítás és raktárlogisztika területek (pl. Ecodriving, vontatócsere, keréknyomás, intermodál, raktárkorszerűsítések)	173 052 581	221 580 506
Egyéb, a szállítást és a raktárlogisztikát támogató területek (pl.: Napelemes beruházás, világítás korszerűsítés, gázfűtés kiváltása hőszivattyúval, nem raktári területen)	730 483	2 749 252

Az éves energiamegtakarítás csoportszinten közel 30 százalékkal emelkedett 2023-ban.

14. TÁBLÁZAT: AZ ENERGIAFOGYASZTÁS CSÖKKENTÉSE⁷

Energiafogyasztás csökkentése	2022	2023
A takarékosági és energiahatékonysági kezdeményezések közvetlen eredményeként elért energiafogyasztás-csökkenés (MJ)	173 783 064	224 329 758



⁷ A csökkentésbe bevont energiatípusok: üzemanyag, villamosenergia és földgáz.

KLÍMA- ÉS KÖRNYEZETVÉDELEM GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 3-3

A Waberer's Csoport stratégiai célja az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése, amelynek kulcs eleme az üzemanyag használat folyamatos figyelemmel kísérése és optimalizálása, hiszen a teljes ÜHG⁸-kibocsátásunk döntő hányada származik ebből. Célunk megvalósítása érdekében számos lépést tettünk 2023-ban is.

Ilyen például az útvonaloptimalizáció és üres futás csökkentés, az üzemanyag megtakarítási célok meghatározása és monitoringja, valamint a sofőröknek rendszeres vezetéstechnikai tréning (ECO Driving) biztosítása az üzemanyag-takarékos munkavégzés érdekében. A járműflottánk átlagéletkorát 2,5 évben maximalizáltuk. Egy-egy vontató cseréjéről azok évjárata, futásteljesítménye, valamint a tulajdon jellege (saját/lízingelt) alapján döntünk. Az üzemanyagcsökkentési akciók megvalósításának ütemezését rendszámra lebontott tervekbe foglaltuk, valamint az ehhez

szükséges belső szabályzatokat és politikákat frissítettük.

A 2023-as évben ÜHG-kibocsátásunk, 2 százalékkal csökkent. A Scope 1⁹ kategórián belül látványosan, több, mint 30 százalékkal csökkent a saját ingatlanok gázfelhasználásából származó kibocsátás, míg a hűtési folyamatokból származó – a teljes kibocsátásból 0,16 százalékot kitevő – kibocsátás több, mint háromszorosára emelkedett, döntően a hűtős gépjárműflotta megemelkedett hűtőgáz igényeinek köszönhetően. Scope 2¹⁰ kibocsátásunk, mely a Cégcsoport által

vásárolt villamosenergiát és a bérleményeinkben felhasznált hőenergiát foglalja magában, 2023-ban közel 18 százalékkal csökkent.

A Scope 3 kibocsátás meghatározásához a Scope 3 kategóriák többségét relevancia alapon kizártuk a materiális kategóriák közül, valamint benchmark elemzést végeztünk a szempontrendszer kialakításához. Végül három kategória, a kompokkal való szállításból származó kibocsátás, az alvállalkozói tevékenység, illetve vásárolt üzemanyag került be a számításba.

15. TÁBLÁZAT: A WABERER'S CSOPORT SCOPE 1, 2 ÉS RELEVÁNSNAK TEKINTETT SCOPE 3 KIBOCSÁTÁSAI

Üvegházhatású gázkibocsátás	2022	2023
ÜHG-kibocsátás összesen (t CO _{2e}) ¹¹	358405,0	351593,6
Scope 1 ÜHG-kibocsátás (t CO_{2e})¹²	205621,8	207492,4
Üzemanyag felhasználásból származó kibocsátás (saját jármű)	204 933	206 532,9
Saját ingatlanok gázfelhasználásából származó kibocsátás	558,7	388,4
Hűtési folyamatokból származó kibocsátás	130,1	571,1
Scope 2 ÜHG-kibocsátás (t CO_{2e})¹³	2 753,2	2 262,4
Becsült Scope 3 ÜHG-kibocsátás (t CO_{2e})	150 030,02	141 838,9
Komp	31 485,8	33 619
Alvállalkozói tevékenység	62 367,2	51 503,8
Vásárolt üzemanyag	56 177,03	56 716,07

⁸ ÜHG: üvegházhatású gáz

⁹ Scope 1: a vállalat tulajdonában levő és ellenőrzött kibocsátásokból származó közvetlen kibocsátás

¹⁰ Scope 2: közüzemi szolgáltatótól vásárolt energia előállításából származó, közvetett kibocsátás

¹¹Tonna CO₂ ekvivalens (CO₂ egyenérték)

¹²A számításba bevont gázok: R1234YF, R134A, CO₂

¹³A számításba bevont gázok: CO₂

16. TÁBLÁZAT: A WABERER'S CSOPORT ENERGIAFELHASZNÁLÁSÁVAL KAPCSOLATOS FONTOSABB ADATOK ÉS FAJLAGOS ÉRTÉKEK ÉS AZOK VÁLTOZÁSÁNAK ALAKULÁSA

Megtett távolság saját járművel (km)	298 931 646	309 551 243	3,55%
Felhasznált energia saját járművel (MJ)	2 973 463 509,40	3 004 348 892,80	1,04%
Fajlagos üzemanyag felhasználás saját járművel (MJ/km)	9,95	9,71	-2,41%
Gázolaj átlagfogyasztás saját járművel (l/100km)	27,2	26,4	-2,94%
ÜHG kibocsátás saját járművel (kg/km)	0,686	0,667	-2,68%
Alvállalkozók megtett távolság (km)	82 496 318	70 259 184	-14,83%
Alvállalkozók felhasznált energia (MJ)	905 067 104,40	749 813 799,50	-17,15%
Alvállalkozók fajlagos üzemanyag felhasználás (MJ/km)	11	10,6	-3,64%
ÜHG kibocsátás alvállalkozók (kg/km)	0,756	0,733	-3,04%
Komp átkelések száma (db)	90 758	96 907	6,78%
Épületek energiateljesítménye (MJ)	58 230 437,30	42 486 434,70	-27,04%
Épületek hasznos alapterülete (m ²)	237 355	219 562	-7,50%
Épületek fajlagos energiateljesítménye (MJ/m²)	245,33	193,5	-21,13%

A saját flottánkba tartozó járművekkel megtett út 3,5 százalékkal nőtt 2023-ra, míg az alvállalkozók által megtett út közel 15 százalékkal csökkent. A felhasznált energia mennyisége saját járművel 1 százalékos növekedést mutat, alvállalkozói járművel pedig 17 százalék feletti csökkenés történt 2022-höz képest. A kompátelések száma 2023-ban 6,8 százalékkal emelkedett. Épületeink energiateljesítménye jelentősen, mintegy 27 százalékkal csökkent, az általunk használt terület mindössze 7,5 százalékkal volt kisebb, mint 2022-ben.

Fontos kiemelni, hogy valamennyi fajlagos mutatónk esetében csökkenést értünk el. A fajlagos üzemanyag-felhasználásunk szervezeten belül és kívül egyaránt csökkent (2,4 százalékkal, illetve 3,6 százalékkal). A saját gázolaj átlagfogyasztásunk 3 százalékos csökkentést mutatott 2022-höz képest. Az ÜHG-kibocsátásunk kilométerenként saját járművel 2,7 százalékkal, míg alvállalkozói járművel 3,1 százalékkal csökkent. Az általunk használt épületek egy négyzetméterére jutó energiateljesítménye 21 százalékkal lett kevesebb.

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása megmutatja, hogy az üzleti tevékenység és a kibocsátás között milyen tendencia figyelhető meg. Az intenzitás meghatározásához az elért árbevétel használatát használjuk. A 2023 teljes ÜHG-kibocsátására vonatkozó intenzitási mutató 6,2 százalékkal csökkent 2022-höz képest, ami egyrészt a növekvő árbevételnek, másrészt a kibocsátás csökkenésnek köszönhető. Ez visszaigazolja erőfeszítéseinket, melyeket az energiateljesítmény, így a kibocsátás csökkentés irányába tettünk.

17. TÁBLÁZAT: AZ ÜVEGHÁZHATÁSÚ GÁZOK KIBOCSÁTÁSÁNAK INTENZITÁSA¹⁴

Üvegházhatású gázkibocsátás intenzitása	2022	2023
ÜHG-intenzitás (t CO₂e/ezer EUR)	0,53	0,49
ÜHG-kibocsátás összesen (t CO ₂ e , számláló)	358 405,0	351 593,6
Scope 1 ÜHG-kibocsátás (t CO ₂ e)	205 621,8	207 492,4
Scope 2 ÜHG-kibocsátás (t CO ₂ e)	2 753,2	2 262,4
Scope 3 ÜHG-kibocsátás (t CO ₂ e)	150 030,0	141 838,9
Árbevétel (ezer EUR, nevező)	679 400	710 900

¹⁴A táblázat nem tartalmazza a Waberer's Network alvállalkozókon keresztül folytatott tevékenységéből származó CO₂-kibocsátást.

FELELŐS ENERGIAFELHASZNÁLÁS

GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 3-3

Fenntarthatósági stratégiánk egyik fókuszterülete az energiahatékonysági beruházások és intézkedések megvalósítása. Elköteleztünk vagyunk gazdasági tevékenységeink negatív környezeti hatásainak csökkentésében, ezért számos energiahatékonysági és energiafelhasználás-csökkentő projektet valósítottunk meg 2023-ban. Céljaink elérésének érdekében szervezetten belül létrehoztunk egy energetikus pozíciót, akinek feladatait integráltuk belső folyamatainkba.

A szervezetten belüli teljes energiafelhasználás jelentősen nem változott 2023-ban a megelőző évhez képest. A fogyasztott energia minden energiatípus esetében csökkent, köszönhetően az energiahatékony intézkedések megvalósításának. Ezzel szemben az üzemanyagfelhasználás emelkedett, beleértve az alternatív energiafelhasználást is: az éves LNG

fogyasztás megduplázódott 2023-ban 2022-höz képest a megnövekedett futásteljesítménynek és autók darabszámnak köszönhetően. Míg 2022-ben még 2 LNG meghajtású jármű dolgozott a flottában, 2023 végére már 9 db jármű, amik közül 6 db 2023. november végén állt munkába. A HVO100 üzemanyag használatát 2023 januárjában vezettük be.

A Csoport megújuló energiatermelése napelemekből és pellet felhasználásból származott. 2024-ben a megújuló energiatermelésünk várhatóan jelentősen emelkedik majd, köszönhetően a 2023 év végén üzembe helyezett 497 kVA teljesítményű napelemes kiserőműnek.

18. TÁBLÁZAT: ENERGIAFOGYASZTÁS A SZERVEZETEN BELÜL¹⁵

Energiafogyasztás	2022	2023
Teljes energiafogyasztás a szervezetten belül (MJ)	3 091 361 085,7	3 091 518 983,2
Nem megújuló energiafelhasználás	3 032 244 975,4	3 048 142 651,6
Üzemanyag	2 974 014 538,1	3 005 656 216,9
Benzin	551 028,7	1 307 324,1
Dízel	2 972 893 025,4	2 992 665 028,2
LNG	570 484,0	1 138 100,1
HVO	-	10 545 764,6
Fogyasztott energia típusa	58 230 437,3	42 486 434,7
Villamosenergia	36 358 475,7	31 189 850,1
Fűtés (távhő, földgáz)	21 871 961,6	11 296 584,6
Megújuló energiafelhasználás	885 673,0	889 897,0
Fűtés (pellet)	885 673,0	759 921,0
Villamosenergia	-	129 976,0

Áram- és gázfogyasztásunkat okos fogyasztásmérők segítségével monitorozzuk. A folyamatos ellenőrzést az ISO 50001 szabvány évenkénti tanúsítása és

az energiahatékonysági törvénynek megfelelően alkalmazott energetikai szakreferens is segíti.

¹⁵Az energiafogyasztási adatok nem tartalmazzák a LINK és Waberer's Network leányvállalataink.

ENERGIAHATÉKONYSÁG A CÉGCSOPORT ÉLETÉBEN

Valamennyi raktárunkban és irodáink jelentős részében, illetve térvilágításnál is LED világítást alkalmazunk. Ott, ahol még nem történt korszerűsítés (pl. kamionszerviz), ott most készítjük elő a cserét. Fontosnak tartjuk a földgáztól való függetlenedést, ezért egy irodaépületünk hűtését/fűtését kizárólag a 2023-ban telepített levegő/víz hőszivattyú biztosítja. Egy általunk bérelt irodaházban pedig a bérbeadóval közösen váltottuk ki a gázkazánokat egy levegő/levegő (VRF) hőszivattyúval. Az épülő ecseri raktárunk teljesen gázfüggetlen lesz.

Nagy értéknek tartjuk a saját energiatermelést, ezért a székhelyünkön már üzemelő 497 kVA teljesítményű napelemerendszer mellé Ecseren is egy ekko-

ra teljesítményű rendszer épül meg 2024 nyarán. Tovább kívánjuk erősíteni a zöld energia felhasználásunkat, ezért 2025-ben tervezzük, hogy PPA szerződés keretében, magyarországi napelemparktól közvetlenül vásárolunk villamosenergiát.

Két hűtött raktárunknál még 2022-ben teljes hűtőgépezet-korszerűsítést hajtottunk végre, illetve törekszünk a legmodernebb és legkevésbé környezetkárosító hűtőgáz típusok használatára. Végeztünk garázkapu cseréket, amelyek már korszerű és hőszigetelt megoldást jelentenek. Jelentős villamosenergiát fordítunk a szerviz sűrített levegős rendszerének üzemeltetésére. Az optimális működés érdekében külső szakértővel rendszeresen végzünk szivárgásvizsgálatokat, ahol a

feltárt hibákat azonnal javítjuk.

Nagy hangsúlyt fektettünk munkatársaink szemléletformálására is, ezért egy komplex energiahatékonysági tananyagot készítettünk számukra. Az anyag elsajátítását vizsgával bizonyították.

Beruházásaink eredményét folyamatosan nyomon követjük, így visszaméréssel ellenőrizzük az előzetes számításainkat és rögzítjük az elért eredményeket. Terveink között szerepel, hogy a napelem-termeléssel szinkronba hozzuk egyéb villamosenergia-felhasználásunkat, így törekedve, hogy a mindennapok során a lehető legtöbb, saját magunk által termelt „zöld” energiát használjunk fel. Törekvéseinket az üzemeltető kollégák és az energetikus szoros munkakapcsolata támogatja.

19. TÁBLÁZAT: AZ ENERGIAINTEENZITÁS ALAKULÁSA A WABERER'S CSOPORTON BELÜL¹⁶

Energiaintenzitás	2022	2023
Energiaintenzitás (MJ/ ezer EUR)	4550,13	4348,74
Energiafogyasztás (MJ, számláló)	3 091 361 085,65	3 091 518 983,23
Az arány kiszámításához választott szervezet-specifikus mérőszám: árbevétel (ezer EUR, nevező)	679 400	710 900

Az energiaintenzitás számításához a szervezeten belüli energiafogyasztást vetítettük az éves árbevételünkre. Az eredmények alapján látható, hogy 2023-ban javult a Csoport működésének energiaintenzitása, tehát nagyobb árbevételt értünk el minimálisan emelkedő saját energiafelhasználás mellett, ezzel is tovább erősítve elkötelezettségünket a hatékonyság növelésének irányába.



¹⁶A számításba bevont energiátípusok: áram, gáz, üzemanyag, pellet.

HULLADÉKKEZELÉS GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

Munkánk során jelentős hulladék elsősorban a raktárlogisztikai, illetve a kamionszervíz tevékenységek során keletkezik. Fő célunk, hogy a logisztikai folyamatok során megtermelt hulladékot újrahasznosítsuk. Ezt a célkitűzést támogatva a Waberer's Csoport 2010 óta gyűjti szelektíven a raktárakban és irodákban keletkezett hulladékot. Az egyes hulladéktípusokat HAK kód szerint külön gyűjtjük, amit lehet (pl. kevert hulladékok) tovább bontunk és szelektálunk.

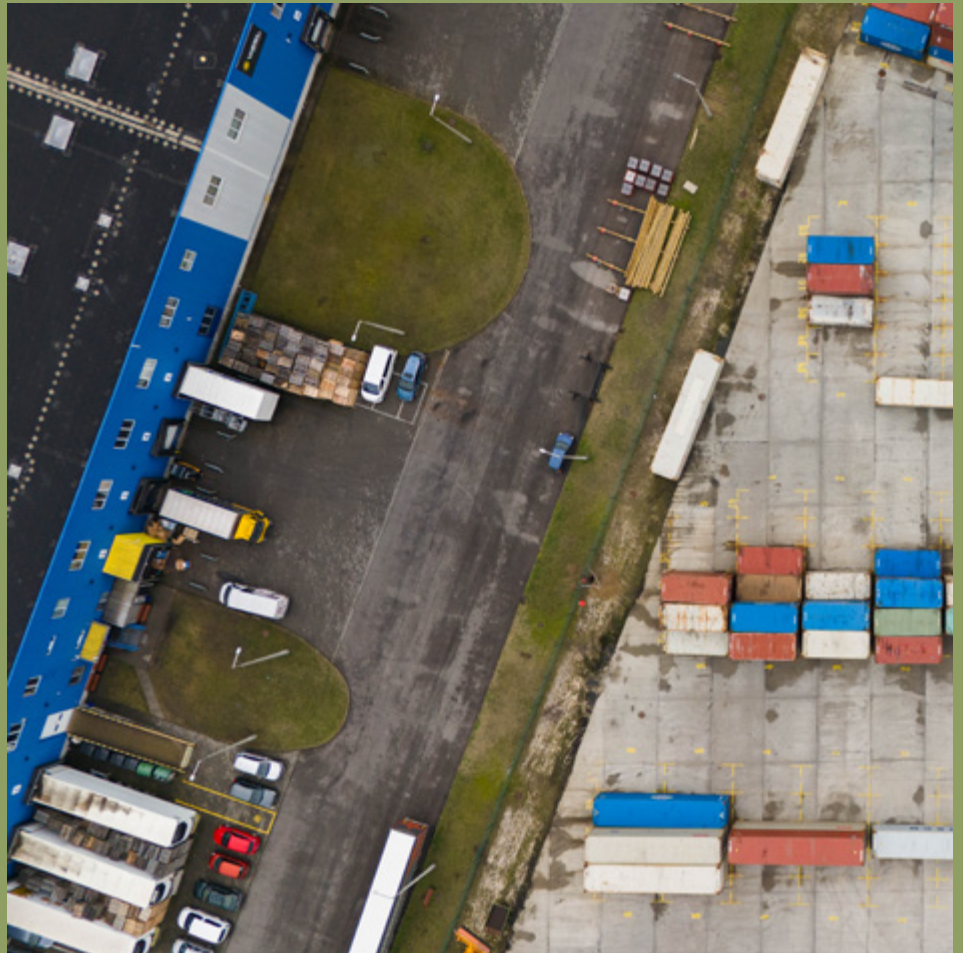
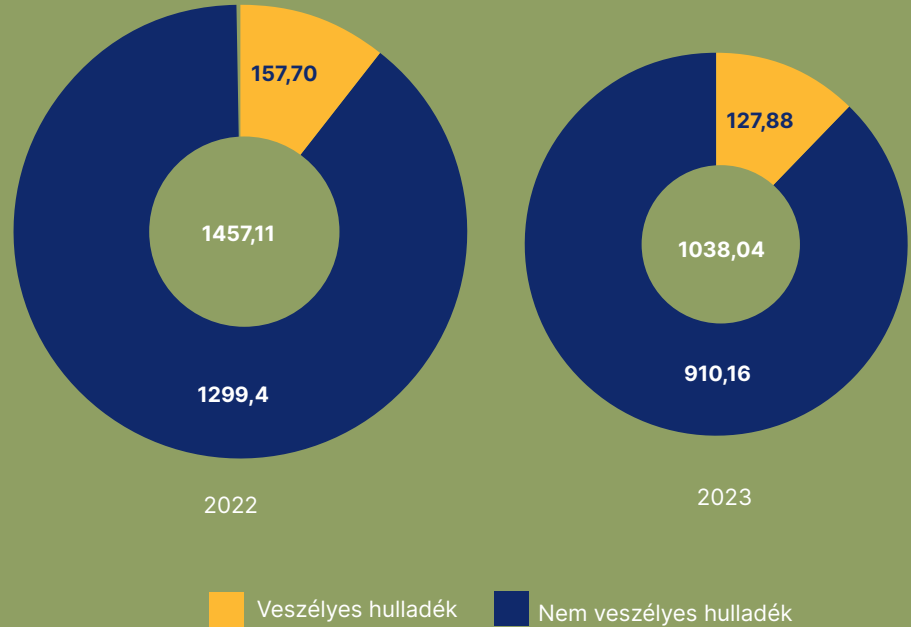
A hulladékgazdálkodás részeként törekszünk a hulladék képződésének megelőzésére, amit a gondos és előrelátó raktárlogisztikai és szervizes feladatok optimalizálásával támogatunk. A hulladék elszállításához a lehető legrugalmasabb és leginkább felelősen gazdálkodó partnereket választjuk ki, a hazai hulladékpiac átalakulásával pedig egykapussá tettük a hulladékszállítások megrendelését is.

A hulladékgazdálkodással kapcsolatos belső folyamataink kialakításához és zökkenőmentes lebonyolításához dedikált környezetvédelmi tanácsadót alkalmazunk, valamint minden egyes telephelyünk külön felelőse van a hulladékgazdálkodásnak.

2023-ban az összes termelt hulladék mennyisége jelentősen, közel 40 százalékkal csökkent a 2022-es szinthez képest. A termelt hulladék adatait az éves hulladékbevallásunk és szállítási dokumentumok alapján állítottuk össze.

A hulladékokat egyelőre csak addig tudjuk nyomon követni, amíg azokat a Cégcsoporttól elszállítják. 2024-ben tervezzük az elszállított hulladékok sorsának további figyelemmel kísérését: információt kívánunk gyűjteni arról, hogy az adott hulladék energetikailag hasznosult-e, vagy „csak” újrahasznosították, esetleg lerakóba került. Ehhez szükséges a hulladékgazdálkodással foglalkozó vállalatok együttműködésére is.

5. ÁBRA: TERMELT HULLADÉK MENNYISÉGE (TONNA)



MUNKAVÁLLALÓK

A Waberer's Csoport eredményes működése nem valósulhatna meg a jól képzett és elkötelezett munkavállalói nélkül. Vállalatunk prioritásként kezeli a dolgozók megtartását és támogatását, különösen jelen gazdasági környezetben. Stratégiai célunk, hogy vonzó munkahellyé váljunk, amelyet kollégáink folyamatos képzésével és fejlesztésével, valamint az általános munkakörülmények javításával kívánunk elérni. Hisszük, hogy a munkavállalói elkötelezettség növekedésével, valamint a sokszínűségből eredő lehetőségek felismerésével valódi üzleti előnyt érhetünk el.



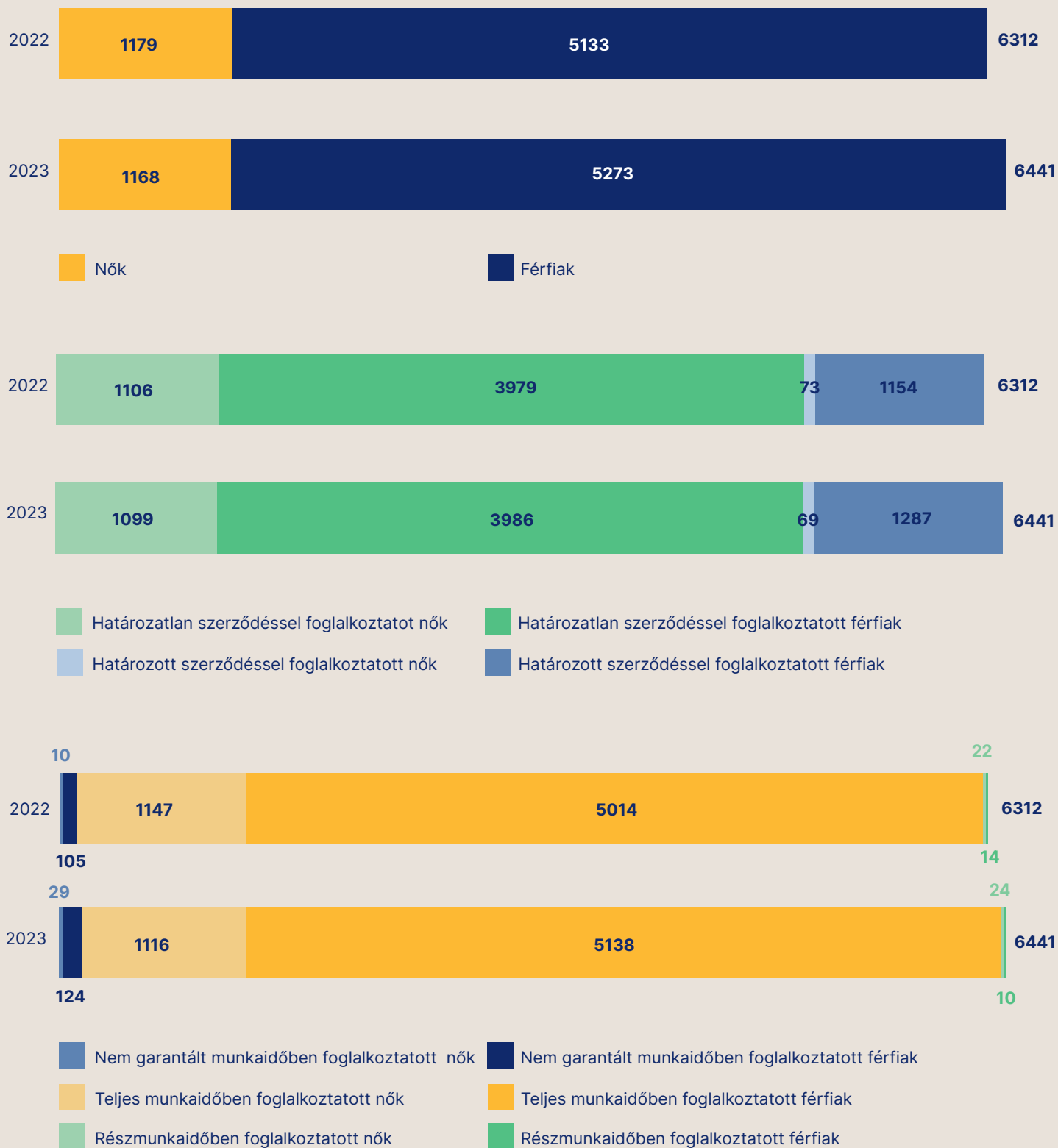
MUNKAVÁLLALÓINK

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 401-2

A Csoporton belüli foglalkoztatottak száma 2023-ban minimálisan, 2 százalékkal nőtt 2022-höz képest, miközben a nemek aránya szinte változatlan maradt. A férfi munkavállalók számának minimális emelkedése a jellemzően férfias szakmának számító gépjárművezetői állomány növekedésének köszönhető. (Részletesen a 31. táblázatban látható.) A határozatlan szerződéssel rendelkezők száma stagnált 2023-ban, míg a határozott szerződéssel bíró foglalkoztatottak száma, több, mint 10 százalékkal nőtt 2022-höz képest. Utóbbi csoport markáns részét adják azok a nemzetközi gépjárművezetők, akik határozott időre szóló munkavállalási célú tartózkodási engedéllyel rendelkeznek.

A teljes, rész-, valamint a nem garantált munkaidőben dolgozók megoszlása nem változott érdemben az elmúlt évben: a munkavállalóink több mint 97 százalékát teljes munkaidőben foglalkoztatjuk. A részmunkaidős kollégáink jellemzően a GYES/GYED melletti részmunkaidős munkavállalók, nyugdíjasok, illetve többes foglalkoztatottak. A nem garantált munkaidőben dolgozók közé tartoznak többek között a kötelező szakmai gyakorlatukat végző hallgatók, valamint a megbízási jogviszonnyal rendelkező nyugdíjas dolgozóink.

6. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAKRA VONATKOZÓ ADATOK – WABERER'S CSOPORT (FŐ)



7. ÁBRA: NEM ALKALMAZOTT FOGLALKOZTATOTTAK – WABERER'S CSOPORT (FŐ)



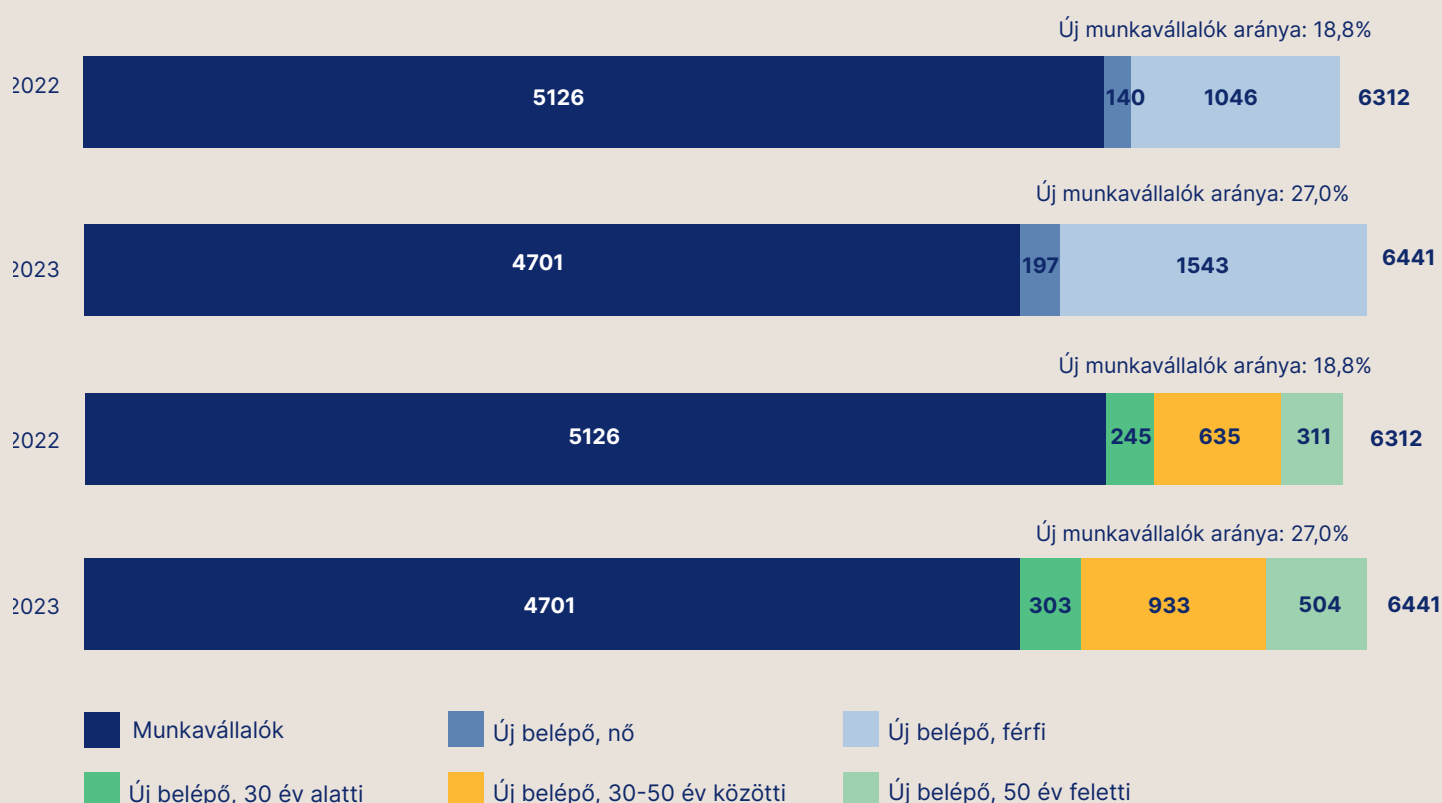
A nem alkalmazotti státuszban foglalkoztatottak száma közel 15 százalékkal nőtt az elmúlt évben. Ebbe a kategóriába tartoznak a diákszervezeti foglalkoztatottak, valamint közép- vagy felsőfokú szakkép-

zésben résztvevő duális hallgatók, akik különböző munkaterületeken, pl. az adminisztrációban, beszerzésen, szállítmányozási, gépjármű-mechatronika, illetve fenntarthatósági területen dolgoznak.

FLUKTUÁCIÓ

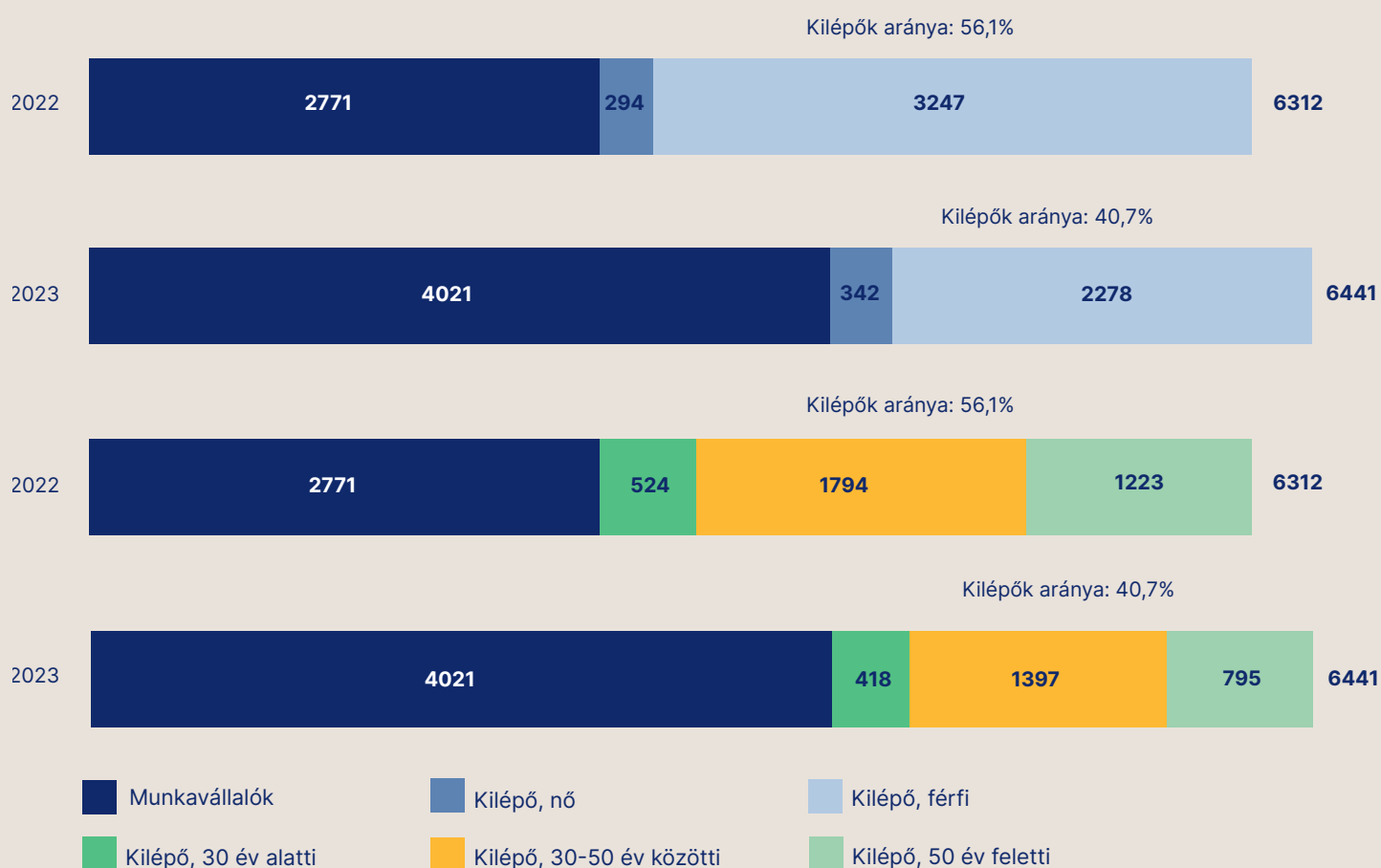
A Waberer's Csoport új munkavállalóinak aránya 27 százalék volt az összes munkavállalóhoz viszonyítva 2023-ban. A legtöbb új munkavállalónk a - 2022-es évhez is hasonlóan - a 30-50 év közötti korosztályból került ki.

8. ÁBRA: ÚJ MUNKAVÁLLALÓK ÉS FLUKTUÁCIÓ – WABERER'S CSOPORT (FŐ)



A szállítmányozási iparágban jellemzően nagy a fluktuációs ráta, ezért különösen nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy ezt a tendenciát a lehető legnagyobb mértékben visszafogjuk. Kilépő munkavállalóink aránya csökkenést mutatott a tavalyi évhez képest, 56,1 százalékról 40,7 százalékra esett vissza arányuk a teljes Csoportra vetítve.

9. ÁBRA: KILÉPŐK SZÁMA ÉS ARÁNYA – WABERER'S CSOPORT (FŐ)



MUNKAKÖRÜLMÉNYEK GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 2-30, GRI 3-3, GRI 202-1, GRI 402-1, GRI 405-2

A Waberer's Csoport ESG stratégiájának része a munkakörülmények folyamatos fejlesztése, valamint az egyes munkakörökön belüli egyenlő lehetőségek biztosítása. Ennek keretében minden munkatárs számára egységes alpbért, illetve megegyező mennyiségű és típusú munkaeszközt biztosítunk.

Figyelemmel kísérjük a piaci benchmark adatokat a versenyképes bérezés biztosítása érdekében. A piaci információk alapján úgy értékeljük, hogy a Csoport által kínált bérszint a hazai átlaghoz képest 2023-ban is versenyképes volt. A kezdő bérezésnél törekszünk arra, hogy a piaci körülményeknek megfelelő javadalmazást kínáljunk kollégáink számára. Általánosságban elmondható, hogy mind a nők, mind a férfiak belépő bére jóval magasabb volt a helyi minimálbérnél 2023-ban is. A minimálbérhez viszonyított arányok csökkenése 2022-ről 2023-ra a helyi minimálbér emelete miatt következett be.

2023-ban a legjobban fizetett alkalmazott éves teljes kompenzációja a Csoport kompenzációs rátájának¹⁸ tizeszerese volt, míg 2022-ben a tizenkétszerese. Ennek oka, hogy a legjobban fizetett munkavállaló bére nem emelkedett, míg a többi munkavállaló bére átlagosan 16 százalékkal nőtt. A kompenzációs ráta számítása során csak a magyarországi munkavállalóink alpbérért és egyéb juttatásait

vettük figyelembe, függetlenül attól, hogy az adott évben mennyi idő volt a munkavállaló munkaviszonya.

Az azonos munkavállalói kategóriákban foglalkoztatottak alpbérének és javadalmazásának nemek szerinti aránya bemutatja, hogy a nemek közötti fizetési különbségek hogyan alakulnak a Csoportban. Látható, hogy magyar tagvállalatainknál 2023-ban a szellemi és fizikai állományt tekintve nőttek az átlagos bérkülönbségek a nemek között, míg a gépkocsivezető esetében közel azonos javadalmazást kapnak a férfi és női dolgozók.

Fontos megjegyezni, hogy belépő bér és éves béremelés tekintetében semmilyen szintű különbség nincs a férfi és női munkavállalói juttatások tekintetében. A javadalmazási különbséget a megelőző évhez képest az említett munkavállalói kategóriák tekintetében többek között a növekedési stratégiánkhoz kapcsolódó új pozíciók okozták, melyeket a munkaköri és piaci adottságok miatt nagyobb mértékben férfi kollégák töltöttek be.



20. TÁBLÁZAT: AZ ÁLTALÁNOS BELÉPŐ BÉR ARÁNYA A HELYI MINIMÁLBÉRHEZ VISZONYÍTVA, NEMEK SZERINTI BONTÁSBAN¹⁷

Általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva	2022	2023
Összesen	1,39	1,30
Nők	2,16	2,01
Férfiak	1,30	1,21

21. TÁBLÁZAT ALPBÉR ÉS JAVADALMAZÁS MEGOSZLÁSA NEMENKÉNT ÉS MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁNKÉNT¹⁹

A nők alpbérének és javadalmazásának aránya a férfiakhoz képest	2022	2023
Szellemi állomány	81%	79%
Fizikai állomány	95%	92%
Gépkocsivezetői állomány	95%	99%

22. TÁBLÁZAT ALPBÉR ÉS JAVADALMAZÁS MEGOSZLÁSA NEMENKÉNT ÉS MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁNKÉNT A LINK-NÉL

A nők alpbérének és javadalmazásának aránya a férfiakhoz képest - LINK	2022	2023
Szellemi állomány	83%	85%
Fizikai állomány	108%	107%

¹⁷ A táblázatban szereplő adatok a Gránit Biztosító és a LINK vonatkozó adatait nem tartalmazzák.

¹⁸ A Csoport kompenzációs rátáját a legjobban fizetett alkalmazott juttatásait leszámítva kalkuláljuk. A mutató az összes alkalmazott éves teljes kompenzációjának mediánját jelöli.

¹⁹ A táblázatban az alpbér és javadalmazási összegek átlaga kerültek feltüntetésre a Waberer's Csoportra nézve.

A LINK-nél a sofőrök között a nők aránya mindössze 2 százalék, azonban mindegyikük a „double crew”²⁰ része, így a fizetésük is magasabb. A szellemi állományban dolgozó, szülési szabadságon levő nőket a létszámban nyilvántartjuk, azonban mivel fizetést vállalatunktól nem kapnak, csökkentik a nők javadalmazási arányát.

A teljes cégcsoportra vonatkozóan elmondható, hogy a szellemi állomány bérkülönbségét részben az okozza, hogy magasabb a nők aránya az alacsonyabb bérkategóriákban, többek között az adminisztrációban.

A Waberer's Csoport elkötelezett a transzparens működés mellett. A felsőve-

zetőkre, valamint az Igazgatóság tagjaira vonatkozó mindenkor hatályos Javadalmazási Politika, illetve a Közgyűlés által elfogadott éves Javadalmazási Jelentések nyilvánosan elérhetőek a **Csoport honlapján**. A Közgyűlés ezidáig minden elé terjesztett Javadalmazási Jelentést és Javadalmazási Politikát elfogadott.

Működésünk átláthatósága érdekében munkavállalóink a Csoport működésével kapcsolatos, őket is érintő változások esetén a tőzsdei megjelenést követően legfeljebb 24 órán belül értesítést kapnak. Amennyiben nem tőzsdei megjelenést igénylő változás történik, már az aktualitás előtt értesítést kapnak kollégáink a változásokról. Az értesítési idő jelentősen

hosszabb lengyel leányvállalatunknál: a LINK-nél a szabályzatokkal kapcsolatos változásokról 14 napon belül értesítik a munkavállalókat.

A Waberer's Csoport leányvállalatainak jelentős része rendelkezik kollektív szerződéssel. A jelentés hatókörébe tartozó vállalatok közül LINK és a Gránit Biztosító kivételével 2023-ban a munkavállalók 97,28 százaléka tartozik kollektív szerződés alá, amely arány gyakorlatilag változatlan a megelőző évhez képest. A leányvállalatok közül az All in One Transport Kft., a WSZL Automotív Kft. munkavállalói, valamint a vezető állású kollégáink nem tartoznak a kollektív szerződés hatálya alá.

23. TÁBLÁZAT: KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSSEL FOGLALKOZTATOTT MUNKAVÁLLALÓK²¹

Munkavállalói adatok	2022	2023
A kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók aránya (%)	97,27%	97,28%
Kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók száma (fő)	4517	4939,86
Összes munkavállaló száma (fő)	4644	5077,86

MUNKABIZTONSÁG – A VESZÉLYES ÁRUK KEZELÉSE GRI 3-3, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 3-3

Munkavállalóink egészsége és biztonsága elsődleges számunkra, ezért kiemelt hangsúlyt fektetünk a veszélyes áruk szabályozásoknak megfelelő szállítására, tárolására, kezelésére és raktározására.

A veszélyes áruk biztonságos és felelős szállításának és kezelésének érdekében két évente a hatóság által ellenőrzött és minősített képzést teljesítenek az arra kijelölt munkavállalóink. Csoportunk rendelkezik saját, veszélyes árukat is kezelő raktárakkal, melyeknél külső szaktanácsadók is segítik a folyamatok ellenőrzését és a hatóságokkal való együttműködést.

Belső szabályzatunk előírja, hogy

vészhelyzet esetén a felelős vezetői egység mentési csoportokat állítson fel. Emellett minden raktárunkat speciális védőfelszerelésekkel és havária eszközökkel szereltük fel ilyen esetekre. A különböző szakterületek számára elérhetőek a veszélyes áruk kezelésével kapcsolatos képzések, valamint belső védelmi terveket állítottunk fel. Hosszú távú célunk, hogy folyamatosan javítsuk a veszélyes áruk szállítási és kezelési folyamatait és megfeleljünk az aktuális nemzetközi és helyi szabályoknak.

Működési folyamataink során összesen 12 olyan jelentős termék- és szol-

gáltatáskategóriát különböztetünk meg, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. Ezek hatását folyamatosan mérjük annak érdekében, hogy a kapcsolódó kockázatokat csökkentjük, illetve szükség esetén beavatkozhassunk.

2023-ban nem történt a termékek és szolgáltatások egészségre és biztonságra gyakorolt hatásaival kapcsolatos szabálysértés Csoportunknál. A büntetés kiszabásával járó esetek rendszerint közúti szabálytalanságok, valamint a poroltó hiánya és érvényességi idejének lejárta miatti bírságok voltak.

²⁰ A double crew, azaz a négykezes részei azok a gépjárművezetők, akik hosszabb útvonalon, egymást váltva vezetnek. Az ilyen esetekben gyakori, hogy családtagok, sokszor házastársak vállalják ezt a feladatot.

²¹ A táblázatban szereplő adatok a Gránit Biztosító és a LINK vonatkozó adatait nem tartalmazzák.

SOKSZÍNŰSÉG, MÉLTÁNYOSSÁG ÉS INKLÚZIÓ GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 406-1

A Waberer's Csoport elkötelezett a sokszínűség megteremtése és az egyenlőség fenntartása iránt. Munkavállalóink kiválasztásánál és előléptetésénél a szakmai tudás és képzés a legfontosabb mérce, toborzási és promóciós döntéseinket nem befolyásolja sem az etnikai vagy nemzeti hovatartozás, sem a vallás, sem a nem vagy életkor. Célunk, hogy biztonságos és befogadó munkahelyet biztosítsunk minden munkavállalónknak. Büszkén vagyunk arra, hogy Csoportunknál 2023-ban sem volt példa diszkriminációval kapcsolatos incidensre.

24. TÁBLÁZAT: MUNKAVÁLLALÓK DIVERZITÁSA MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁNKÉNT

Munkavállalói kategóriák szerint (fő)	Összesen		Nő		Férfi		30 év alatti		30-50 év közötti		50 év feletti	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Szellemi állomány	1317	1345	649	651	668	694	271	276	841	857	204	216
Fizikai állomány	1822	1788	420	404	1402	1384	248	221	1006	948	569	619
Gépkocsivezetői állomány	3089	3219	55	57	3034	3162	259	267	1451	1542	1379	1406

Az elmúlt időszakban nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy javítsuk a női vezetők arányát a vállalatcsoporton belül. Úgy véljük, hogy a vezetők diverzitása nélkülözhetetlen szerepet játszik a hosszú távú

sikerben. Büszkék vagyunk arra, hogy bár az executive szint mindhárom tagja férfi, 2023-ban az igazgatói szinten a nők aránya 30 százalék.

25. TÁBLÁZAT: AZ IRÁNYÍTÓ TESTÜLET NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA

Irányító testület összetétele	2022		2023	
Teljes létszám	3 fő		3 fő	
Nem szerint	Száma (fő)	Százalékos arány	Száma (fő)	Százalékos arány
Nő	0	0,0%	0	0,0%
Férfi	3	100,0%	3	100,0%
Korcsoport szerint	Száma (fő)	Százalékos arány	Száma (fő)	Százalékos arány
30 év alatti	0	0,0%	0	0,0%
30-50 év közötti	3	100,0%	3	100,0%
50 év feletti	0	0,0%	0	0,0%

Ahogy a vezetőség körében, úgy gépkocsivezetői állományunkban is fontosnak tartjuk növelni a nők arányát. Amellett, hogy ez a terület hagyományos módon

férfiak által dominált, a Csoportban évről évre nő a női gépkocsivezetők aránya. A vállalati sokszínűséget tovább erősíti, hogy az elmúlt években számos ukrán,

orosz, filippínó és indiai gépkocsivezető is csatlakozott hozzánk, akik jól beilleszkedtek a vállalati munkakörnyezetbe.

MUNKAVÁLLALÓK KÉPZÉSE ÉS FEJLESZTÉSE

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 3-3

Munkavállalóinkat nemcsak a belépéskor képezzük, de folyamatosan fejlesztjük. Fizikai munkát végző állományunk számára több nyelven elérhető, rendszeresen felülvizsgált képzési anyagot biztosítunk, ami hozzájárul szakmai képességeik javításához.

A gépkocsivezetői állomány részére eco-driving programot dolgoztunk ki, mely nemcsak a hatékonyabb működést célozza meg, hanem a fenntarthatóságot is középpontba helyezi. Minden gépkocsivezetőnk számára kötelező az oktatáson való részvétel, a képzési anyagokat pedig folyamatosan fejlesztjük magyar és idegen nyelveken is. Mindezek mellett kiemelten fontosnak tartjuk az e-learning módszertan alkalmazását is, amennyiben ez lehetséges a képzés természetét tekintve. Csoportunknál számos női

gépkocsivezető munkatársat foglalkoztatunk. A női gépkocsivezetők képzése során női oktatókat alkalmazunk a hatékonyabb tudásátadás és a bizalom növelése érdekében.

Szellemi munkát végző munkatársaink számára szintén fontos a képzés és a fejlődés lehetősége. Az elmúlt évben az elmaradt oktatások pótlása érdekében új stratégiát dolgoztunk ki, amely a vezetők és koordinátorok képzésére összpontosít. Az éves képzési óraszám 2023-ban 20-24 óra/fő közé esett, munkavállalói

kategóriától függően az alábbi témákban: Kommunikáció a kereskedelemben és ügyfélszolgálatban; Haladok a korral; Időgazdálkodás és hatákonyságnövelés; Hatékony kommunikáció; Vezetőfejlesztés; Együttműködés, munkatársi kapcsolatok fejlesztése; Önismeret és motiváció; Szervezetfejlesztés, érték- és munkaszemlélet; Logisztikai technikus 14 hónapos képzés; Informatikai technikus képzés; Vállalati ügyintéző képzés.

A képzések mellett fontosnak tartjuk a munkavállalók teljesítményének rendszeres értékelését. 2023-ban a szellemi munkavállalók 90 százaléka részesült teljesítményértékelésben. A fizikai és gépkocsivezetői állományban ez az arány valamivel alacsonyabb, 64, illetve 74 százalék volt.

A LINK-nél jelentősen kevesebb képzési óra, mint a hazai leányvállalatainknál. A képzési programok típusa lengyel kollégáink esetében jellemzően vezetői készségek fejlesztésére, kompetenciafejlesztésre, informatikai képzésre, valamint sofőrjeink számára standardizált és rendszeres vezetéstechnikai képzésre terjednek ki.

26. TÁBLÁZAT: KÉPZÉSI ÓRÁK SZÁMÁNAK MEGOSZLÁSA 2023-BAN NEMENKÉNT ÉS MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTONKÉNT ²²

Képzési órák	2023
Képzési órák nemenként és munkavállalói csoportonként	Képzési órák száma/ fő
Nők	20
Férfiak	22
Szellemi állomány	20
Fizikai állomány	20
Gépkocsivezetői állomány	24

27. TÁBLÁZAT: KÉPZÉSI ÓRÁK SZÁMÁNAK MEGOSZLÁSA 2023-BAN NEMENKÉNT ÉS MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTONKÉNT A LINK-NÉL

Képzési órák	2023
Képzési órák nemenként és munkavállalói csoportonként	Képzési órák száma/ fő
Nők	1,9
Férfiak	1,3
Szellemi állomány	2,2
Fizikai állomány	1,0

²² A táblázatban szereplő adatok a Gránit Biztosító vonatkozó adatait nem tartalmazzák.

28. TÁBLÁZAT: TELJESÍTMÉNY- ÉS KARRIERÉRTÉKELÉSBEN RÉSZESÜLŐ ALKALMAZOTTAK – WABERER'S CSOPORT

Teljesítmény- és karrierértékelésben részesülők		2023	
Nemeként és munkavállalói csoportonként	Értékelésben részesültek száma	Értékelésben részesültek aránya	
Nő	1053 fő	90%	
Férfi	3762 fő	71%	
Szellemi állomány	1284 fő	90%	
Fizikai állomány	1137 fő	64%	
Gépkocsivezetői állomány	2394 fő	74%	



A Csoport stratégiai célja a munkavállalói elköteleződés növelése. Ennek érdekében változatos juttatásokat kínálunk. Dolgozóink és hozzátartozóik többek között számos szűrővizsgálatot tartalmazó egészségügyi ellátásban, munkavállalói szinthez kötött részvényopcióban, üdülési támogatásban és nyári táborozási lehetőségekben részesülnek. Emellett a 16 éves kornál fiatalabb gyermeket nevelő kollégáink beiskolázási támogatásra is jogosultak. A csapatok összetartása érdekében a korábbi évekhez képest gyakrabban rendezünk csapatépítő és családi programokat.

2023-ban anonim kérdőíves formában munkavállalói elégedettségmérést folytattunk. A felmérés eredményeit kiértékeltek, majd munkavállalóink körében önkéntes szponzorcsoporthoz hoztuk létre. Fontosnak tartjuk, hogy kollégáink is részesei legyenek a változásnak, hiszen a fejlődés nagymértékben rajtuk is múlik. A szponzorcsoporthoz feladata, hogy a fejlesztendő területekkel (pl. munkakörnyezet, visszajelzés kultúrája, képzések) kapcsolatos elégedettséget növelje.

EU TAXONÓMIA

Az Európai Unió Taxonómia rendeletének (2020/852/EK rendelet) 8. cikke szerint a nem pénzügyi beszámolók közzétételére kötelezett vállalatoknak beszámolót kell készíteniük arról, hogy tevékenységük hogyan és milyen mértékben minősül fenntarthatónak. Ezen tájékoztatás keretében szükséges bemutatni, hogy a Taxonómia rendeletben meghatározott tevékenységekhez kapcsolódó árbevétel, működési költség és CAPEX milyen mértékben kapcsolódik környezeti szempontból fenntartható tevékenységhez. Az aktuális jogi szabályozás szerint 2023-ra vonatkozóan már az éghajlatváltozás mérséklésére, az éghajlatváltozáshoz kapcsolódó adaptivitás mértékére, a víz és tengeri erőforrások fenntartható használatára, a körforgásos gazdaságra való átállásra, a környezetszennyezés megelőzésére, illetve a biológiai sokféleség és ökoszisztémák védelmére vonatkozó bemutatást ír elő.

TAXONÓMIÁHOZ IGAZÍTHATÓ TEVÉKENYSÉGEK BEMUTATÁSA

Árbevétel: Az EU taxonómia szerint elszámolható bevételek a korszerű motorokkal felszerelt közúti, a vasúti és a tengeri fuvarozási, illetve szállítmányozási tevékenységből, illetve – a körforgásos gazdaság kategórián belül – a használt járművek értékesítéséből származtak.

OPEX: Az EU taxonómia szerint elszámolható költség tételek 2023-ban a Waberer's Csoportnál nem merültek fel.

CAPEX: Az EU taxonómia szerint elszámolható beruházások meghatározott kibocsátás szintet nem meghaladó járművek beszerzése (legalább EURO6-os, illetve alternatív meghajtású járművek), napelem telepítésekhez, épületszigetelési munkákhoz, illetve világítás korszerűsítéshez kapcsolódtak.

TAXONÓMIÁHOZ IGAZODÓ TEVÉKENYSÉGEK BEMUTATÁSA

Mivel a Waberer's Csoport klímakockázati és sérülékenységi vizsgálatot még nem készített, így a fenntarthatónak minősített tevékenységei közül egyik sem sorolható taxonómiához igazodó kategóriába.

29. TÁBLÁZAT: ÖSSZEFOGLALÓ A EU TAXONÓMIÁNAK VALÓ MEGFELELÉSRŐL

[millió EUR]	Cégcsoport szintű adatok	Taxonómiához igazítható tevékenységek aránya	Taxonómiához igazodó tevékenységek aránya
Árbevétel	711	75%	0%
Működési költség	693	0%	0%
CAPEX	77	51%	0%

Az EU Taxonómiának való megfelelés részletesebb háttérszámításait a Mellékletben tesszük közzé.

GRI TARTALMI INDEX

GRI standard	GRI közzététel	Oldalszám
GRI 2 Általános közzétételek	2-1 Szervezeti adatok	4
	2-2 A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	4
	2-3 Beszámolási időszak, gyakoriság, kapcsolattartás	4
	2-4 Az információk újraközlése	4
	2-5 Külső hitelesítés	4
	2-6 Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	7
	2-7 Munkavállalók	29
	2-8 Dolgozók, akik nem munkavállalók	29
	2-9 Vállalatirányítási struktúra és összetétel	12
	2-10 A legfelsőbb irányítói testület tagjainak nominálása és kiválasztása	12
	2-11 A legfelsőbb irányítói testület elnöke	12
	2-12 A legfelsőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében	16
	2-13 A felelősség megosztása a hatások kezelése érdekében	16
	2-14 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéskészítésben	16
	2-15 Összeférhetetlenség	19
	2-16 A kritikus problémák kommunikációja	12, 19
	2-17 A legfőbb irányítói testület átfogó tudása	16
	2-18 A legfelsőbb irányítói testület teljesítményének értékelése	12
	2-19 Javadalmazási politikák	32
	2-20 A javadalmazás meghatározásának folyamata	32
	2-21 Éves teljes kompenzációs ráta	32
	2-22 A fenntartható fejlődési stratégiával kapcsolatos nyilatkozat	2
	2-23 Irányelvek iránti elköteleződés	nincs ilyen
	2-24 Önkéntes kötelezettségvállalások beágyazása a működésbe	nincs ilyen
	2-25 Negatív hatások helyreállításának folyamata	19
	2-26 Tanácsok kérésének és aggályok felvetésének mechanizmusa	18
	2-27 Jogszabályi megfelelés	19
	2-28 Szervezeti tagságok	17
	2-29 Érintetti kapcsolatfelvétel megközelítése	18
	2-30 Kollektív szerződések	32
GRI 3 Lényeges témák 2021	3-1 A lényeges témák meghatározásának folyamata	5
	3-2 A lényeges témák listája	5
	3-3 A lényeges témák kezelése	lényeges témánként
GRI 202 Piaci jelenlét 2016	202-1 Az általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban	32

GRI standard	GRI közzététel	Oldalszám
GRI 205 Antikorrupció 2016	205-1 A korrupcióval kapcsolatos kockázatok szempontjából értékelt műveletek	19
	205-3 Megerősített korrupciós esetek és a megtett intézkedések	19
GRI 302 Energia 2016	302-1 Energiafogyasztás a szervezeten belül	26
	302-2 Energiafogyasztás a szervezeten kívül	26
	302-3 Energiaintenzitás	26
	302-4 Az energiafogyasztás csökkentése	26
	302-5 A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése	22, 26
GRI 305 Kibocsátások 2016	305-1 Közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátás	24
	305-2 Közvetett, energiafelhasználásból származó (Scope 2) ÜHG-kibocsátások	24
	305-3 Egyéb közvetett (Scope 3) ÜHG-kibocsátások	24
	305-4 Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása	24
	305-5 Az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése	24
GRI 306 Hulladék 2020	306-1 Hulladéktermelés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	28
	306-2 A hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások kezelése	28
	306-3 Termelt hulladék	28
GRI 401 Munkáltatói gyakorlatok 2016	401-1 Új munkavállalók és fluktuáció	29
	401-2 Munkáltatói gyakorlatok	29
GRI 402 Munkaügyi/ vezetői kapcsolatok 2016	402-1 Minimum értesítési idő a működési változások kapcsán	32
GRI 404 Képzés és oktatás 2016	404-1 Egy munkavállalóra jutó képzési órák évente	35
	404-2 A munkavállalók készségeinek fejlesztését célzó programok és az átmenetet segítő programok	35
	404-3 A rendszeres teljesítmény- és karrierértékelésben részesülő alkalmazottak százalékos aránya	35
GRI 405 Diverzitás és egyenlő lehetőségek 2016	405-1 Irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége	34
	405-2 A nők és a férfiak alapfizetésének és javadalmazásának aránya	32
GRI 406 Diszkrimináció mentesség 2016	406-1 Diszkriminációs esetek és meghozott korrekciós intézkedések	34
GRI 416 Fogyasztói egészség és biztonság 2016	416-1 Termék- és szolgáltatáskategóriák egészségügyi és biztonsági hatásainak értékelése	33
	416-2 A termékek és szolgáltatások egészségre és biztonságra gyakorolt hatásaival kapcsolatos meg nem feleléssel összefüggő esetek	33
GRI 418 Fogyasztói adatvédelem 2016	418-1 Az ügyfelek magánéletének megsértésével és az ügyféladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok	21

